



Retningslinje for indsats ved vold og trusler

Indledning

Det er en målsætning for Ishøj kommune, at alle ansatte sikres størst mulig tryghed på arbejdspladsen. Derfor anses indsatsen i forhold til vold og trusler for værende et fælles ansvar. Dette sker ved at sætte fokus på identificering, forebyggelse og håndtering af vold og trusler. Retningslinjen for indsats ved vold og trusler omfatter fysisk vold og psykisk vold.

For at kunne identificere, forebygge og håndtere vold og trusler, er det vigtigt, at den overordnede retningslinje for indsats ved vold og trusler bliver omsat til konkrete handlinger af både medarbejdere og ledere.

Derfor skal det enkelte center/driftssted selv udarbejde en retningslinje for indsatsen på det pågældende arbejdssted. Via denne proces sættes der fokus på emnet.

Formål

Ishøj Kommune ønsker at fastholde et positivt, trygt og udviklende arbejdsmiljø. Den grundlæggende holdning til vold og trusler mod ansatte i Ishøj Kommune er, at det under enhver form er uacceptabelt. Retningslinjen er derfor ligeledes en markering overfor borgere og brugere om, at man ikke tolererer vold, trusler om vold eller anden uacceptabel adfærd overfor kommunens medarbejdere.

Beskrivelse

Voldsbegrebet dækker over episoder, hvor ansatte **af en tredje part**¹ trues, krænkes, chikaneres eller overfaldes i forbindelse med arbejdets udførelse². Det vil altid være den enkelte medarbejders egen oplevelse af handlingen, der er afgørende og bør respekteres.

Vold kan være af både fysisk og psykisk karakter:

Fysisk vold er en handling, som forvolder skade på en ansat fx: overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt³.

Psykisk vold er trusler om vold og anden krænkende adfærd fx: hån, ydmygelser, krænkelser, chikane mod en ansat eller dennes familie, trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler der vedrører medarbejderens familie eller trusler, der vedrører medarbejderens ejendele⁴.

¹ en borger, pårørende, elev, besøgende mv. Kilde: Arbejdsmiljøcenter – ved mobning af kollega/leder henvises til ”Retningslinje for mobning og chikane”

² Definitionen tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets definition af vold som findes i ”AT-Vejledning D. 4.3 2. maj 2014 Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse”.

³ Kilde: Arbejdsmiljøcentret, ”Guide til udarbejdelse af lokal retningslinje for indsatser mod vold på arbejdspladsen”.

⁴ Kilde: Arbejdsmiljøcentret, ”Guide til udarbejdelse af lokal retningslinje for indsatser mod vold på arbejdspladsen”.



Håndtering

Alle centre/driftssteder er forpligtede til at udarbejde lokale retningslinjer med henblik på, at minimere risici, registrere og indberette tilfælde af vold og trusler samt afhjælpe følgerne i tilfælde af vold og trusler.

Som udgangspunkt skal alle hændelser, der involverer vold eller trusler om vold politianmeldes. Politianmeldelsen underskrives af Kommunaldirektør og Borgmester⁵. I særlige tilfælde, kan der gives dispensation til enkelte driftssteder, der har særlige udfordringer i f.t. mange politianmeldelser. Alle medarbejdere skal orienteres om hændelsen på personalemøde eller lign.

Forebyggelsesdelen *skal* inkludere:

- Udarbejdelse af lokal retningslinje og procedurer for indsats (identificering, forebyggelse og håndtering) ved vold og trusler.

Forebyggelsesdelen *kan* inkludere:

- Oplæring og instruktion, særligt for nye medarbejdere, samt uddannelse om vold og trusler som udtryksform samt konfliktdæmpende teknikker og foranstaltninger.

HR vil til enhver tid være behjælpelige med råd og vejledning.

Lokal forankring

På lokale MED-udvalgsmøder og ved personalemøder med MED-status skal der udarbejdes en lokal retningslinje for indsats ved vold og trusler, samt træffes beslutning om hvor ofte emnet skal drøftes.

Værktøjer

Guide til udarbejdelsen af lokal retningslinje for indsatser mod vold på arbejdspladsen (inkl. eksempler på registreringsskemaer). Ligger på Uglen.

BAR: Før vold bliver til virkelighed – introduktion til 4 film om at håndtere konflikter.

BAR: Styr uden om vold og trusler – guides til ansatte på social- og sundhedsområdet.

MED-aftalen: <http://intranotesrv1/HR?item=15042>

⁵ I praksis fremsendes tekst til politianmeldelse (intet krav til format) til Kommunaldirektørens sekretær på skr@ishoj.dk (alternativt til bjc@ishoj.dk) som herefter sørger for det praktiske. Driftsstedet modtager efterfølgende en kopi af den fremsendte politianmeldelse.