

Overordnet volds- og trusselspolitik for Kerteminde kommune

(Godkendt af Hovedudvalget 25.04.2017)

Vold

Vold og trusler om vold må aldrig være en del af jobbet i Kerteminde kommune.

Vold og trusler er et fælles anliggende, som ikke kun vedrører den enkelte. Alle har ansvar for, at situationen håndteres på den mest hensigtsmæssige måde.

Det er vigtigt for Kerteminde kommune, at sikre et trygt arbejdsmiljø, såvel fysisk som psykisk for alle medarbejdere og ledere. Udgangspunktet i Kerteminde kommune er derfor, at vold og trusler om vold aldrig kan accepteres og skal forebygges.

Den overordnede volds- og trusselspolitik i Kerteminde Kommune skal betragtes som en ramme, indenfor hvilken kommunens arbejdspladser skal udarbejde deres lokale volds- og trusselspolitik.

Kommunens arbejdspladser skal drøfte vold og trusler om vold og afklare, hvordan Kerteminde Kommunes overordnede voldspolitik kan omsættes med udgangspunkt i forholdene på den enkelte arbejdsplads.

Definition af vold

Ved arbejdsrelateret vold forstås enhver form for fysiske eller psykiske overgreb eller trusler om overgreb mod en medarbejder.

Der er tale om vold, i relation til voldspolitikken, når den enkelte medarbejder opfatter en episode som en grænseoverskridende handling, fysisk eller psykisk. Det kan for eksempel være:

Fysisk vold:

Aktivt påført vold som slag, spark, bid, kvælningsforsøg, knivstik, krads, fastholden, kast med ting. Andre typer af fysisk vold kan være voldsomme hændelser, f.eks. i forbindelse med røveri/tyveri m.v.

Psykisk vold:

Omfatter eksempelvis episoder, hvor medarbejderen udsættes for verbale trusler, krænkelser, truende adfærd, ydmygelse m.v.

Begge typer vold kan være rettet direkte mod medarbejderen eller indirekte, hvor medarbejderens familie, venner eller andre nærtstående personer er genstand for vold eller trusler om vold.

Formål med politikken

Formålet med voldspolitikken er at:

- Forebygge aggression og vold mod medarbejdere
- Afbøde angsten/usikkerheden overfor trusler og vold
- Give medarbejdere fælles retningslinjer (før, under og efter) og holdninger overfor trusler, vold og ofre
- Sætte ledere og medarbejdere i stand til at håndtere vold og trusler om vold på den mest hensigtsmæssige måde og begrænse skadens omfang
- At alle medarbejdere er i stand til at lave en risikovurdering

De overordnede mål

Kerteminde Kommune går aktivt ind for at forebygge arbejdsrelateret vold og har følgende målsætninger:

- At opnå en fælles forståelse for hvad vold er
- At arbejdet tilrettelægges uden skadelig indvirkning på den enkelte medarbejders fysiske og psykiske sundhed
- At voldsramte medarbejdere får den fornødne hjælp og muligheder for at bearbejde voldelige episoder (se intranettet for info om krisehjælp)
- Kendskab til strategier og redskaber

Ansvar

Kerteminde Kommune har det overordnede ansvar for, at medarbejdernes arbejde tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, men det er alles ansvar at bidrage til den fælles trivsel.

Forebyggelse af vold og trusler om vold skal derfor ske i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i organisationen.

Ledelsen på den enkelte arbejdsplads har et særligt ansvar for at forebygge, at der opstår voldelige episoder på arbejdspladsen.

Hvis der opstår en voldelig episode skal ledelsen sikre, at der udarbejdes en handlingsplan tilpasset arbejdspladsen. Der skal arbejdes med handlingsplanen løbende så længe den er aktiv.

Det er ledelsens ansvar, at den lokale volds- og trusselspolitik bliver udarbejdet i dialog med medarbejderne, og revideres mindst hvert 2. år.

Alle medarbejdere i Kerteminde Kommune er selv ansvarlig for, at læse både den overordnede og den lokale volds- og trusselspolitik.

Forebyggelse af vold og trusler om vold

Forebyggelse af vold og trusler om vold afhænger af forholdene på den enkelte arbejdsplads. En række forhold kan have en forebyggende effekt. Det er bl.a. af betydning:

- At arbejdspladskulturen er præget af åbenhed, interesse i kollegaers ve og vel samt en fælles holdning til vold og trusler om vold

- At man forsøger, at fremstå rolig og venlig og er med til at skabe en god atmosfære
- At medarbejderne har de rette redskaber til, at kunne samarbejde med borgere
- At ledelsen har truffet de nødvendige sikkerhedsmæssige foranstaltninger for at beskytte medarbejderne

Håndtering af vold og trusler om vold

Krisehjælp kan omfatte:

- Kollegial førstehjælp i form af øjeblikkelig omsorg for den voldsramte
- Professionel psykologisk hjælp i form af krisesamtaler med en psykolog
- Opbakning fra ledelsen, herunder omsorg og støtte
- Defusing ved ressourcemedarbejdere (liste med ressourcepersoner skal være tilgængelig på alle arbejdspladser)

Ledelsen har ansvar for:

- At kollegaer kan gribe ind og støtte den voldsramte
- At AMIR, TR eller organisation bliver orienteret tidligst muligt i forløbet
- At den pågældende bliver tilbudt professionel krisehjælp og bliver opfordret til at tage imod den
- At den voldsramte ikke er alene, hverken på arbejdspladsen eller derhjemme
- At den voldsramtes pårørende eventuelt bliver kontaktet
- At der bliver taget hensyn til den voldsramtes arbejdsevne
- At den voldsramte får en samtale med sin leder indenfor de første 48 timer efter episoden

Anmeldelse af vold og trusler om vold

Ledelsen har ansvaret for, at hændelsen anmeldes som arbejdsulykke i henhold til arbejdsskade-lovgivningen. Anmeldelse skal ske via <https://startsag.dk/cilh/#/login> inden 9 dage. (Mere info om anmeldelse findes på intranettet under Risikostyring og risikokoordinatoreren kan være behjælpelig). Tidsfristen må ikke overskrides!

Ledelsen har ansvaret for, at volden anmeldes til politiet, med mindre særlige forhold taler imod det. Politiet opfordrer dog til, at man anmelder alt. Så afgør de, om det er noget der skal gøres noget ved i deres system. Man skal forlange, at få skrevet en politirapport ved alle anmeldelser.

Offererstatningsloven giver mulighed for, at få erstatning, hvis sagen inden 72 timer er anmeldt til politiet. Hvis borgeren bliver dømt, vil der være mulighed for konfliktmægling.

Ved fremmøde i retten tilsikrer arbejdsmiljøgruppen, at pågældende får den nødvendige juridiske og eventuelt psykologiske bistand.

Rent praktisk vil den berørte kollega bliver indkaldt som vidne i retten. Det er derfor vigtigt, at den berørte medarbejder sikrer viden om denne indkaldelse til arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøleder, nærmeste leder eller TR. Arbejdsmiljøleder og/eller arbejdsmiljørepræsentant vil altid være til stede under retssagen.