

Farum 14.06.16.

## **Ved episoder med vold eller trusler om vold.**

Fælles retningslinjer for Svanepunktet, Langkærgård, Kontaktordningen og Overgangsboligerne.

Alle botilbud skal udarbejde retningslinjer og procedurer for, hvad man gør i tilfælde af voldelige hændelser. Denne skal jævnligt gennemgås i personalegruppen og justeringer skal foretages.

Furesø Kommunes mission er at voldspolitikken skal skabe forudsætninger for, at medarbejdere i Furesø Kommune kan udføre deres arbejde i trygge rammer, uden at blive udsat for vold eller trusler om vold. Furesø Kommune arbejder positivt for, at medarbejdere ikke udsættes for voldsomme hændelser, trusler og vold.

Furesø Kommunes vision er, at der målrettet skal arbejdes forebyggende med at reducere tilfælde af vold og voldsepisoder, det kan gøres på flere måder;

- \* ved at drøfte hvordan man kan efterleve værdierne dialog og respekt
- \* ved at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, så medarbejdere og ledere er godt rustet til at håndtere situationer med pres
- \* ved at udarbejde lokale strategier for, hvordan forebyggende tiltag sikrer, at risikoen for vold og trusler om vold minimeres.

### **Lokale retningslinjer**

Hvis vi oplever vold på vores arbejdsplads, hvordan forholder vi os så; hvem gør hvad og hvad kan vi som medarbejdere forvente

#### **Leders rolle, opfølgende:**

Ved voldsepisoder skal Leder altid kontaktes. Ledelsen vil bl.a. vurdere hvad der er brug for af hjælp, f.eks. psykologbistand fra Falck Healthcare (som er en del af kriseberedskabet i Furesø Kommune). Dette for at forbygge eventuelle psykiske eftervirkninger hos medarbejderen. Lederen vurderer om der er brug for at indkalde ekstra personale, så der kan tages godt hånd om både medarbejder og beboere.

Alle voldsepisoder skal hurtigst muligt registreres. Alle episoder hvor medarbejdere udsættes for vold eller trusler om vold, skal anmeldes til Willis hurtigst muligt. Willis er Furesø kommunes arbejdsskadeadministration.

Lederen har ansvaret for, at episoder med vold eller trusler om vold, anmeldes både til politiet og som en arbejdsskade.

Leder, medarbejder og evt. AMR skal registrere hændelsen i de 3 skemaer (side 3, 6 og 7) der sidder i mappen "Lokale retningslinjer og procedurer for, hvad man gør i tilfælde af voldelige hændelser". Medarbejderen har mulighed for at have en ven/pårørende med under snakken, hvis det giver tryghed.

I forhold til at indberette til Willis, så kontaktes kommunen på tlf.nr. **72 35 45 17** for nyt bruger-id og kodeord (de skifter hver 3. måned).

Vores kunde nr. er **22171156**.

Når skemaerne er udfyldte, gives de til Morten, som derefter sørger for at lægge det i personalemappen.

I samarbejde med den skadeslidte, aftales det hvornår vedkommende møder på arbejde igen, og om der er brug for at kunne gå fra og til. Endvidere skal der tilbydes en opfølgende samtale (medarbejder, leder og evt. AMR).

### **De direkte implicerede (skadeslidte samt den(de) kollega(er) der er på arbejde):**

Hvis **du** bliver udsat for vold eller trusler om vold når du er på arbejde, skal du straks kontakte den kollega du er på vagt med, så I sammen kan drøfte og vurdere situationen.

I skal **ALTID** kontakte lederen (Morten Ulrik – tlf. 72 16 50 50).

Din rolle, hvis du er på arbejde med én der bliver udsat for vold eller trusler om vold:

- vis din kollega omsorg (skab ro, gå om muligt fra i et andet rum, vær lyttende, vær til stede, giv tid, lad medarbejderen selv tale)

- ved behov for skadesbehandling (f.eks. efter slag/spark/el. psykisk vold), kontaktes de pårørende der står på vedkommendes ambulanceplan.

Vurderingen af om der er brug for følgeskab, foretages i samråd med den forulempede og ledelse.

Ved vold/overgreb kontaktes politiet altid. Nordsjællands Politis tlf.nr. er 49 27 14 48 (112 hvis det er akut).

Den skadelidte må ikke sendes hjem, før leder/kollega har sikret sig, at medarbejderen kan få den hjælp/støtte der er behov for.

### Leder og AMR's rolle, forebyggende:

Efter episoder med vold, orienteres om hændelsen på førstkommende p-møde, og forebyggende forslag diskuteres.

AMR er tovholder på at dette kommer på både p-møde-dagsordenen, samt at det drøftes i det lokale MED-udvalg.

Nogle af de spørgsmål, som det vil være godt at gennemgå når man analyserer episoden kunne være;

- hvad har forløbet været op til episoden - hvad er der gået forud i minutterne inden.
- hvad har beboeren selv sagt om situationen før og efter
- er der fællestræk (i tilfælde af flere episoder)
- hvad har formålet været med den hjælp, der blev ydet i den situation, hvor volden opstod
- hvilke personaler har været involveret
- er der alternativer, kan hjælpen ydes på en anden måde, på et andet tidspunkt, er hjælpen nødvendig? Udarbejdelse af pædagogisk handleplan (fra Skema til registrering af hændelse).
- arbejdets tilrettelæggelse, skal der være flere personaler til stede, et andet tidspunkt, anden faggruppe?
- er der behov for sikring af medarbejdere, overfaldsalarmer m.m.?
- er der behov for til førelse af viden i personalegruppen, med henblik på at forebygge vold fremover. Skal der hentes støtte fra specialister/konsulenter?
- i særlige situationer, hvor personalet er nødsaget til at hjælpe, og der er øget voldsrisiko f.eks. pga. nedsat psykisk funktionsniveau, sikres medarbejdere viden om f.eks. frigørelsesgreb, selvforsvar, fast supervision m.m.

Leder og AMR samler op på, hvad der forebyggende kan gøres, og fremlægger på et P-møde.

- drøfte særlige forhold, eksempelvis uddannelse og fysisk indretning af arbejdspladsen (f.eks. flugtveje)

Det er vigtigt at understrege, at det er for at forebygge at lignende episoder opstår, at man sammen gennemgår hvad der er sket - det er **aldrig** et spørgsmål om skyld eller placering af samme!

**AMR's rolle, opfølgende:**

Gør evt. brug af kommunens pædagogiske konsulenter, i forhold til opfølgning og forebyggende tiltag.

Udarbejdet af;

Jannie Mathiesen - AMR, Svanepunktet, Overgangsboligerne.

Pernille Andersen - AMR, Langkærgård, Kontaktordningen.