

Seminar 11: Vejledere i voldsforebyggelse med baggrund i projekt i Gladsaxe Kommune

Vejleder Camilla Flecks Malther, procesleder Betina Kruse, leder Jessica Lykke – Gladsaxe Kommune

Gladsaxe Kommune har udviklet en model til at forebygge og håndtere vold og trusler om vold. Kommunen har uddannet et korps af vejledere i forebyggelse af vold i de enkelte distrikter, så der er en voldsvejleder (VVér) tilgængelig i alle afdelinger og i alle vagtlag herunder også blandt køkkenpersonale, servicemedarbejdere osv. Implementering af ordningen startede i 2005 og er i dag fuldt forankret i organisationen.

Baggrunden for projektet var, at et stigende antal medarbejdere blev udsat for adfærd, der af den enkelte blev oplevet som værende fysisk og/eller psykisk grænseoverskridende. Denne adfærd blev oplevet fra både borgere og pårørende. Der var for eksempel tale om trusler, sladder, falske anklager, ekstrem klageadfærd, slag, spark, nedladende eller aggressiv tale eller tale med direkte eller antydningssvis seksuelle islæt.

Hvordan fungerer det i praksis?

VVérne rekrutteres blandt alle med en faguddannelse. Den daglige leder udpeger de medarbejdere, som anses for at være egnede til opgaven. VV'ere får en 3-dages uddannelse i blandt andet

kommunikation, dialogformer, konfliktforståelse, kollegial sparring, nænsom nødværge og vejledning i at udfylde voldsanmeldelses-skemaerne. VV'erne kommer på kurset hvert femte år. Deres opgave er at holde en samtale med medarbejdere, der har været ude for en situation, der opleves som vold, kort tid efter at episoden har fundet sted. Samtalen fungerer som akut hjælp til medarbejderen. VV'eren sørger endvidere for at udfylde anmeldesskemaet og give besked til lederen. Samtalen er også udgangspunkt for udarbejdelsen af en handlingsplan, der skal forebygge, at noget tilsvarende sker igen. VV'erne skal endvidere skabe debat i aktuelle situationer samt skærpe opmærksomheden på de forebyggende elementer i forhold til de situationer, der ellers vil kunne udvikle sig psykisk eller fysisk voldeligt. De skal også vejlede kollegaer i situationer med konkrete borgere, hvor situationer er opstået eller kan tænkes at opstå.

Der er ca. én VVér for hver 20. medarbejder. VV'erne får et løntillæg for deres funktion. Alle VV'ere er medlem af en ERFA-gruppe i deres eget distrikt, hvortil er knyttet en tovholder. Grup-

pen mødes fire gange om året til supervision samt til orientering om ny viden/kurser på området.

Gode erfaringer

Tovholderne og en distriktsleder udgør tovholdergruppen. De mødes ca. fire gange om året for at opdatere og videreudvikle VV-ordningen samt erfaringsudveksle på tværs af distrikterne. Tovholderne er fast inviteret med til arbejdsmiljømøderne. Ordningen er et supplement til arbejdsmiljømedarbejderne. VV'erne er nemme at få fat i, da de er repræsenteret i alle vagtlag, hvorimod arbejdsmiljørepræsentanterne kun er sporadisk tilstede. Der er fuld ledelsesmæssig opbakning til ordningen. Opfølgninger på voldsanmeldelserne er et fast punkt på personalemøderne. Ordningen har medført større åbenhed om voldsepisoder blandt personalet. Antallet af voldsepisoder er faldet, antallet af indberetninger om magtanvendelse er dalet kraftigt og sygefravær i forbindelse med vold er faldet.

Regionsrepræsentanter 2011 – 12

DKDK har regionsrepræsentanter i alle regioner – i de fleste regioner flere end én regionsrepræsentant. Under Årskurset holdt regionsrepræsentanter og bestyrelse det ene af årets to møder.

Hvis der blandt DKDKs medlemmer er en eller flere, der ønsker at indgå i arbejdet som regionsrepræsentant, bedes du rette henvendelse til sekretariatet ved Marianne Lundsgaard på ml@demens-dk.dk

En liste over regionsrepræsentanter findes på www.demens-dk.dk under punktet Foreningens aktiviteter, Netværksgrupper

