



September 2009

Vold i arbejdet Spørgeskemaundersøgelse om foranstaltninger i kommuner og regioner

I forbindelse med kampagnen "Sæt vold på dagsordenen" har CASA og SUS gennemført spørgeskemaundersøgelsen "forebyggelse af vold og trusler i arbejdet" for Branchearbejdsmiljøråd Social & Sundhed, BAR SoSu.

Samtlige kommuner og regioner modtog i juni 2009 et spørgeskema omhandlende, hvordan de arbejder med forebyggelse af vold i arbejdet. Spørgeskemaet var stilet til henholdsvis kommunaldirektøren og til regionsdirektøren, og vedkommende var ansvarlig for, at skemaet blev besvaret på kommunens/regionens vegne (typisk udført af centralt placeret arbejdsmiljøansvarlig). Alle fem regioner og 79 ud af de 98 kommuner (81 %) har besvaret de stillede spørgsmål.

De modtagne svar viser ikke markante forskelle mellem kommuner og regioner, så svarene belyses samlet i det følgende.

Retningslinjer for vold – i Hovedudvalget i kommunen/regionen

Som led i overenskomstfornyelsen OK-2008 blev det aftalt, at kommuner og regioner skal have udarbejdet retningslinjer for forebyggelse af vold inden 1. april 2010.

Svarene viser, at kommunerne og regionerne er godt på vej. To ud af tre kommuner/regioner (66 %) har allerede i HovedMED formuleret en skriftlig politik/retningslinjer for forebyggelse af vold og trusler i arbejdet. Lidt over hver femte (21 %) har en sådan under udarbejdelse, og 12 % har endnu ikke nogen voldspolitik (se bilag 1, hvor spørgeskemaet med svarfordeling er gengivet).

I de kommuner/regioner, hvor der er vedtaget retningslinjer, indeholder disse i 8-9 ud af 10 tilfælde:

- Hvad arbejdspladsens definerer som vold.
- Hvordan arbejdspladsen arbejder for at forebygge vold.
- Hvordan arbejdspladsen reagerer i tilfælde af vold, og
- At forebyggelse af og reaktion på vold er et fælles anliggende.

I langt de fleste tilfælde (74 % af kommuner/regioner) indgår der desuden i voldspolitikken en konkret beskrivelse af ansvarsfordeling – hvem, der har ansvaret for at gøre hvad.

Vejledning om, hvad en lokal handlingsplan for håndtering og forebyggelse af vold skal indeholde, foreligger på intranet eller lignende i knap halvdelen (49 %) af kommunerne/regionerne. En del (27 %) har en sådan vejledning under udarbejdelse. Hver femte har det endnu ikke.

Svarene viser således, at langt de fleste kommuner/regioner har en voldspolitik eller er lige på trapperne med den. I hver femte kommune/region halter det dog med at få voldspolitikken synliggjort på intranet eller lignende, så medarbejderne kan være orienteret om, hvad voldspolitikken indeholder.

Retningslinjer for vold – i sektorområderne

Det er ikke kun på hovedniveauet i kommune/region, at der er formuleret retningslinjer for forebyggelse af vold. I langt de fleste (66 %) af kommuner/regioner forefindes sådanne også på sektorniveau. 11 % af kommunerne/regionerne har det på alle sektorområder, og 55 % på nogle af sektorområderne. 13 % har dem under udarbejdelse. Fra hver femte kommune/region er svaret *nej* eller *ved ikke* til dette spørgsmål (se spørgsmål 4, bilag 1).

På sektorniveau i kommuner og regioner indeholder langt de fleste (85-88 %) retningslinjer eller procedure for:

- Hvordan voldsramte medarbejdere sikres omsorg og krisehjælp efter voldsepisoden.
- Administrativ opfølgning i form af registrering af episoden og anmeldelse af arbejdsskade.

Lidt færre (62 %) har svaret bekræftende på, at sektorretningslinjerne også indeholder: Procedure for udarbejdelse af en statistik/intern registrering af voldsepisoder og procedure for analyse af voldsepisoder. Det samlede svar er dog usikkert her, i og med, at en del – omkring hver femte – har svaret *ved ikke* til disse forhold (se spørgsmål 5, bilag 1).

Generelt om kommunens og regionens voldspolitik

Stort set alle kommuner/regioner tilbyder medarbejdere, der udsættes for vold, **professionel krisehjælp**.

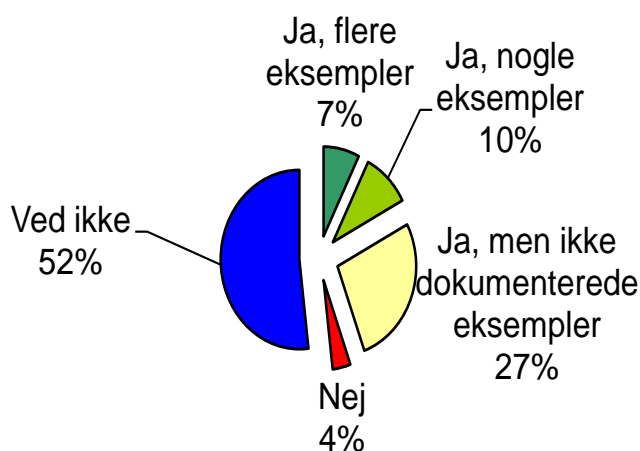
Svarene viser også, at vold indgår i stort set alle kommuners/regioners **APV**, arbejdspladsvurdering.

En stor del (42 %) af respondenterne er usikre på, om forebyggelse af vold indgår i **introduktionsprogrammet for nyansatte**. I halvdelen af kommunerne/regionerne er svaret dog "ja"; 9 % svarer "nej" (se spørgsmål 8).

Tilsvarende billede tegnes, når der spørges, om der tilbydes **kurser/efteruddannelse** til medarbejdere, der arbejder med potentielt aggressive borgere. Her svarer 69 % ja til, at det gøres der. Fra 6 % er svaret "nej", og 25 % er i tvivl og svarer "ved ikke".

Har kommuners/regioners indsats i forhold til vold haft **positiv effekt**? Her er svaret betydeligt usikkert. Fra lidt over halvdelen af respondenterne var svaret "ved ikke" (se figuren nedenfor). Kun 4 % svarede dog "nej". De resterende (44 %) af kommuner/regioner har dog sporet positiv effekt af indsatsen, og heraf har 17 % en eller flere målbare resultater.

Spørgsmål 10: Har kommunens/regionens indsats for forebyggelse af vold haft positiv, målbar effekt? (fx reduktion i voldsepisoder, højnet trivsel, mindre sygefravær)



Påbud fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet, AT har screenet arbejdsmiljøet i store dele af kommuners/regioners arbejdspladser. En del kommuner/regioner (26 %) angiver, at de har fået et påbud fra AT vedrørende vold i forbindelse med screeningen (se spørgsmål 11, bilag). Flertallet (61 %) svarede "nej" til, at de havde fået et påbud, og 12,5 % "ved ikke".

De 19 kommuner og 2 regioner, der angiver, at de har fået et påbud fra AT, blev anmodet om at komme med deres bedømmelse af de(t) afgivne påbud. Langt de fleste – 14 ud af de 21 kommuner/regioner – bedømmer påbuddet som konstruktivt. To fandt, at det var irrelevant/bagatelagtigt. Kun en angiver, at påbuddet var vanskeligt realiserbart, og fire angav, at det var økonomisk omkostningskrævende (jf. spørgsmål 11a, bilag 1). I ét tilfælde blev påbuddet anket.

Flere respondenter har uddybet deres svar vedrørende modtagne påbud. De uddybende svar er primært fra de respondenter, som fandt påbuddet konstruktivt, hvor de eksempelvis anfører:

- *Det er navnlig vores ældrecentre, der har fået påbud om udarbejdelse af lokale beredskabsplaner. Dette er alle steder blevet opfattet som en god anledning til at få strammet op på procedurerne.*
- *O.k., da der var tale om en institution, der ikke havde færdiglavet deres lokale procedurer for vold, ulykker og krise.*
- *Påbud om at lave en voldspolitik.*
- *Påbuddet var rettet mod pleje af en enkelt meget voldsom borger på et plejehjem, som i dag døgnpasses af specialuddannet personale.*
- *Økonomisk dyrt – udvidelse med alarmsystemer*

Skriftligt materiale

En del – 32 af de deltagende kommuner/regioner – har fremsendt relevante skriftlige materialer vedrørende deres voldspolitik, vejledninger, tilbud mv. Og 15 har henvist til deres hjemmeside, hvor materialet kan ses.

Gennemgangen af de modtagne materialer understøtter de modtagne svar i spørgeskemaet.

Sammenfatning

Retningslinjer for forebyggelse af vold er meget udbredt i alle regioner og i de 81 % af de danske kommuner, der har svaret i juni/juli 2009 på det udsendte elektroniske spørgeskema. I 2 ud af 3 kommuner/regioner foreligger der således allerede centralt vedtagne retningslinjer for håndtering og forebyggelse af vold i arbejdet, og i hver femte er sådanne under udarbejdelse. Kun 12 % af de deltagende kommuner/regioner angiver, at de i Hovedudvalget/HovedMED endnu ikke har en voldspolitik.

Voldspolitik foreligger altså eller er under udarbejdelse i næsten alle Hovedudvalg, og svarene viser også, at tilsvarende er gældende for store dele af kommunens/regionens sektorområder. Retningslinjerne er fyldige, og voldspolitikken omfatter typisk såvel retningslinjer for, hvad arbejdspladsen skal gøre, som hvordan hjælp og støtte til den skadelidte medarbejder skal iværksættes. En del steder er de dog ikke alment tilgængelige, hvor hver femte kommune/region svarer, at de er usikre på eller ved bestemt, at disse retningslinjer ikke ligger på det lokale intranet eller lignende.

Tilbud til den skadelidte medarbejder om professionel krisehjælp er udbredt i stort set alle kommuner/regioner. Mange steder indgår voldsproblematikken i introduktionsprogrammet for nyansatte, og 7 ud af 10 kommuner oplyser, at medarbejdere på arbejdssteder med høj risiko for vold tilbydes voldsforebyggende kurser eller uddannelse.

Undersøgelsen viser også, at vold i arbejdet er en fast bestanddel i langt de fleste kommuners/regioners lovpligtige APV. En del kommuner/regioner har dokumenterede eksempler på, at den voldsforebyggende indsats har haft positiv effekt, men hovedparten har ikke viden, om det har haft effekt. Svarene antyder, at det er et område, hvor der er plads til forbedringer, så kommuner/regioner kan få indsigt i og overblik over om indsatsen nytter.

19 kommuner og to regioner har i forbindelse med Arbejdstilsynets screening af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser fået påbud angående forebyggelse af vold. Langt hovedparten af respondenterne opfatter påbuddet som konstruktivt; kun nogle synes, at det var irrelevant eller bagatelagtigt, og kun få finder, at påbuddet er vanskeligt realiserbart.

I forbindelse med Overenskomstaftalen OK-2008 på det offentlige område blev det aftalt, at kommuner og regioner skal have udarbejdet retningslinjer for det voldsforebyggende arbejde inden 1. april 2010. Undersøgelsen viser, at kommuner og regioner er rigtig godt på vej. Undersøgelsen mangler dog svar fra 19 af de 98 danske kommuner, men resultaterne tyder på, at det aftalte mål synes at være inden for rækkevidde.

Bilag

Forebyggelse af vold og trusler i arbejdet

Kære kommunal- og regionsdirektør

Vi har tidligere rettet henvendelse til dig i forbindelse med vor igangværende kampagne mod vold på arbejdspladser.

Nu beder vi dig bidrage til at skabe overblik over, hvordan landets kommuner og regioner – på et overordnet niveau – arbejder med voldsforebyggelse.

Vi har formuleret 11 spørgsmål og beder dig sikre, at også din kommunes/regions indsats bliver synlig, når vi formidler undersøgelsens resultater.

Svarfristen er fredag den 12. juni.

Det er ikke afgørende for undersøgelsen, at det er dig, der svarer på spørgsmålene. Du er med andre ord velkommen til at formidle vor henvendelse videre til rette vedkommende i kommunen/regionen.

Ud over at resultaterne fra undersøgelsen bliver formidlet på vor hjemmeside, vil besvarelserne også indgå i vurderingen af, hvilken kommune, der skal tildeles årets voldsforebyggelsespris.

Uddelingen finder sted på Hotel Nyborg Strand den 17. november 2009.

Tak for din hjælp!

På vegne af Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed

Projektleder Lise Keller lke@3bar.dk

Læs mere om vor oplysningsindsats og kampagne på www.etsundtarbejdsliv.dk/vold

Spørgsmål om arbejdet med vold og trusler i Hovedudvalget i kommunen/regionen

1. Har Hoved-MED/SU i kommunen/regionen formuleret en skriftlig politik/retningslinjer for forebyggelse af vold og trusler i arbejdet?

N=83. I procent

Ja	Nej, men den er under udarbejdelse	Nej	Ved ikke
65.9	20.7	12.2	1.2

1A. Hvis ja:

Fremgår det af jeres voldspolitik...?

N=82. I Procent

	Ja	Nej	Ved ikke
...hvad arbejdspladsen definerer som vold	80.6	11.3	8.1
...hvordan arbejdspladsen arbejder for at forebygge vold	83.9	11.3	4.8
...hvordan arbejdspladsen reagerer i tilfælde af vold	93.5	3.2	3.2
...at forebyggelse af og reaktion på vold er et fælles anliggende	93.5	3.2	3.2

2. Indgår der i voldspolitikken en konkret beskrivelse af ansvarsfordeling - hvem, der har ansvaret for at gøre hvad?

N=81. I procent

Ja	Nej	Ved ikke
74.1	16.0	9.9

3. Forefindes der en vejledning på intranettet eller lignende om hvad en lokal handlingsplan for håndtering og forebyggelse af vold skal indeholde?

N=82. I procent

Ja	Nej, men den er under udarbejdelse	Nej	Ved ikke
48.8	26.8	19.5	4.9

Spørgsmål om arbejdet med vold og trusler lokalt

4. Findes der er skriftlig handle- og beredskabsplan for hvert af sektorområderne (Lokal-MED) i kommunen/regionen?

N=83 I procent

Ja, på alle	Ja, på nogle	Nej, men under udarbejdelse	Nej	Ved ikke
11.0	54.9	13.4	12.2	8.5

5. Er der i den lokale voldspolitik beskrivelse af følgende...?

N=81. I procent

	Ja	Nej	Ved ikke
Procedure/retningslinjer for, hvordan den voldsramte medarbejder sikres omsorg og krisehjælp efter voldsepisoden og på sigt	87.7	3.7	8.6
Procedure for sikring af administrativ opfølgning i form af registrering af voldsepisoder, anmeldelse af arbejdsskader samt politianmeldelse	85.2	4.9	9.9
Procedure for udarbejdelse af en statistik/intern registrering af voldsepisoder	61.7	22.2	16.0
Procedure for analyse af voldsepisoder med særlig fokus på at sikre refleksion over, hvordan lignende episoder kan undgås fremover	61.7	17.3	21.0

Generelle spørgsmål om forebyggelse af vold

6. Tilbydes medarbejdere der udsættes for vold og trusler *professionel* krisehjælp?

N=81. I procent

Ja	Nej	Ved ikke
95.1	0	4.9

7. Indgår vold og trusler som en naturlig del af jeres arbejdspladsvurdering, APV?

N=81. I procent

Ja, fælles for hele kommunen/regionen	Ja, på relevante områder/sectorer	Nej	Ved ikke
51.9	42.0	2.5	3.7

8. Indgår forebyggelse af vold og trusler i introduktionsprogrammet for nyansatte på arbejdsområder, hvor vold og trusler kan være en risiko?

N=81. I procent

Ja	Nej	Ved ikke
49.4	8.6	42.0

9. Tilbydes der efteruddannelse/kurser i voldsforebyggelse til medarbejdere, der arbejder med potentielt aggressive brugere, borgere, patienter eller kunder?

N=81. I procent

Ja	Nej	Ved ikke
69.1	6.2	24.7

10. Har jeres indsats for forebyggelse af vold haft positiv, målbar effekt (fx reduktion i voldsepisoder, højnet trivsel, mindre sygefravær)?

N=81. I procent

Ja, flere eksempler	Ja, nogle eksempler	Ja, men har ikke dokumenterede eksempler	Nej	Ved ikke

7.4	9.9	27.2	3.7	51.9
-----	-----	------	-----	------

11. Har kommunen/regionen i forbindelse med Arbejdstilsynets screening af arbejdsmiljøet fået et påbud i forhold til vold?

N=80. I procent

Ja	Nej	Ved ikke
26.3	61.3	12.5

Hvis ja:

Hvorledes oplevede Hoved-MED/lokal-MED det afgivne påbud?

(gerne flere kryds)

I procent ud af de 21 'ja'-svar i spørgsmål 11

Som konstruktivt	67
Irrelevant/bagatelagtigt	9.5
Vanskeligt realiserbar	5
Økonomisk omkostningskrævende	19
Ankede påbudet	5
Andet (skriv venligst):	<ul style="list-style-type: none"> • Det er navnlig vores ældrecentre, der har fået påbud om udarbejdelse af lokale beredskabsplaner. Dette er alle steder blevet opfattet som en god anledning til at få strammet op på procedurerne. • Er ikke behandlet i K-MED men i det lokale MED. • OK, da der var tale om en institution der ikke havde færdiglavet deres lokale procedurer for vold, ulykker og krise. • Påbud om at udarbejde en voldspolitik. • Påbuddet var rette mod pleje af en enkelt meget voldsom borger på et plejehjem, som i dag døgnpasses af specialuddannet personale. • Økonomisk dyrt – udvidelse med alarmsystemer

Tak for jeres svar

Er det muligt at få tilsendt jeres skriftlige materialer vedrørende jeres indsats for at forebygge vold (fx skriftlig voldspolitik, vejledninger, kursustilbud, registreringer o.lign). Materialet ønskes anvendt i BAR Social og Sundheds oplysningsindsats og aktuelle kampagne.

N=47. Antal svar

Ja, det fremsendes elektronisk	27
Ja, det fremsendes med posten	5
Det kan hentes på nettet på følgende emneside/adresse:	15