

# Udkast

## Politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane

### Indledning

Denne politik beskriver indsats mod vold, trusler, mobning og chikane i Region Sjælland samt de selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med.

Politikken beskriver ansvaret for arbejdet med at identificere, håndtere og forebygge arbejdsrelateret vold, trusler, mobning og chikane.

Region Sjælland og de selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med, lægger stor vægt på at skabe og vedligeholde gode og sunde arbejdsmiljøer på arbejdspladserne, der kontinuerligt påvirkes af udviklingen i det omgivende samfund. Patienter, klienter og brugere har en til tider ubehagelig optræden over for medarbejdere i blandt andet sundhedssektoren og den sociale sektor. Undersøgelser viser tillige, at mobning er et problem på mange danske arbejdspladser. Derfor er det vigtigt, at der er et vedvarende fokus på indsatsen mod vold, trusler, mobning og chikane.

### Formål

Med udgangspunkt i Region Sjællands personalepolitik er formålet med denne politik at forebygge og beskytte medarbejderne mod vold, trusler, mobning og chikane i relation til deres arbejde.

Politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane skal medvirke til at sikre, at alle ansatte i regionen er bekendt med regionens holdning til vold, trusler, mobning og chikane og håndteringen af disse sager.

Vold, trusler, mobning og chikane er hverken foreneligt med Region Sjællands værdier eller med arbejdsmiljølovgivningen.

### Mål

Det overordnede mål er at minimere risici for sundhedsskadelige påvirkninger relateret til vold, trusler, mobning og chikane, så personalet trygt kan gå på arbejde på Region Sjællands arbejdspladser.

### Holdningen til vold, trusler, mobning og chikane

Det betragtes som uacceptabelt, at personalet udsættes for vold, trusler, mobning og chikane i forbindelse med deres arbejde, uanset om det forekommer i eller uden for arbejdstiden, og om udøveren er patient, bruger, pårørende, kollega eller leder. Det er således også uacceptabelt at udøve vold, mobning og chikane eller at fremsætte trusler, og enhver er forpligtet til at gribe ind, hvis vedkommende er vidne til dette.

Hvis vold, trusler, mobning og chikane optræder, er det ikke et individuelt, men et fælles problem.

# Udkast

Ønsket med denne politik er tydeligt at signalere, at vi tager vores medarbejderes sikkerhed seriøst, og at der er rammer lokalt for en forebyggende og meningsfuld indsats på området.

## Definitioner af vold, trusler, mobning og chikane

Region Sjælland og de selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med definerer begreberne på denne måde:

### Fysisk vold:

- Fysiske overgreb mod personalet samt fysiske skader som følge af tvangsforanstaltninger. F.eks. overfald, kvælningsforsøg, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, spyt og krads.

### Psykisk vold, herunder trusler

- Verbale og nonverbale trusler fra patienter, pårørende og andre mod personalet, som skadelidte eller arbejdsmiljøgruppen opfatter som alvorlige. En persontrussel omfatter trussel mod personens pårørende eller ejendele.
- Krænkelser og systematisk fornædrelse, dvs. verbale og nonverbale tilkendegivelser som har til hensigt (eller opfattes således) at nedgøre, alvorligt skade omdømmet, eller på tilsvarende måde forulemper personalet. Herunder systematiske gentagelser af fornædrende signaler. F.eks.: Nedsættende udtalelser, give finger, spytte. Se også mobning og chikane nedenfor.

Traumatiske oplevelser. F.eks.: vidne til voldsomme begivenheder eller selvmord, vidne til slagsmål eller ødelæggelser, hvor man ikke kan gribe ind.

Der gælder for trusler, at de skal være egnet til at skabe frygt.

Fysisk og psykisk vold som påføres en medarbejder uden for arbejdstiden, men som udspringer af - eller er en følge af arbejdet eller tilhørsforholdet som medarbejder ved en arbejdsplads i Region Sjælland - er omfattet af definitionerne for fysisk og psykisk vold. Også verbale og nonverbale trusler, fornædrelser med videre, der sker på de elektroniske medier er omfattet af definitionen.

### Mobning

- Udtryk for, at en person gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.

### Chikane

- Omfatter krænkende og diskriminerende adfærd; f.eks. ydmygelse, mistænkeliggørelse, forhånelse samt sexchikane i form af uønsket seksuel adfærd.

*Det er uden betydning for definitionerne, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et ønske om at krænke offeret.*

## Udkast

### Grundlæggende principper ved behandling af arbejdsrelateret vold, trusler, mobning eller chikane:

1. Det er i alle parter interesse at skride frem med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv.
2. Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen. (*– dette gælder dog ikke, hvis der er tale om vold, hvor der skal indsendes arbejdsskadesanmeldelse, eller hvis politiet skal involveres.*)
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold.
4. Alle de involverede parter har ret til en fair og saglig behandling.
5. Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger.
6. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag.
7. Om nødvendigt rekvirering af ekstern bistand (*– dette gælder også for situationer, hvor der er tale om vold, mobning eller chikane udført af en person uden for personalegruppen.*)

*Kilde: Aftale om trivsel og sundhed. Protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen*

### Politianmeldelse

Det er holdningen, at al vold og trusler om vold som hovedregel skal anmeldes til politiet. Anmeldelsen skal ske inden for 72 timer efter hændelsen, da skadelidte ellers kan miste retten til at søge erstatning ved erstatningsnævnet. Plejepersonale, pædagoger mv. med særlige omsorgsfunktioner kan få dispensation for anmeldelseskravet, når konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn taler for dette.

Se også "Vejledning om politianmeldelse af vold og trusler om vold".

### Lokal retningslinje for indsatsen mod vold, trusler, mobning og chikane

Politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane skal implementeres via MED-organisationen, blandt andet ved at de enheder, hvor vold, trusler, mobning og chikane er - eller kan blive - en udfordring vedtager en lokal retningslinje for den lokale indsats. I dette arbejde er det afgørende at finde frem til, hvor udfordringer med arbejdsrelateret vold, trusler, mobning og chikane kan forekomme, og ikke mindst hvordan episoderne optimalt kan håndteres eller helt undgås i fremtiden.

Elementerne identifikation, forebyggelse og håndtering bør indgå i retningslinjen. Det bør fremgå, hvordan man drager omsorg for de personer, der har været udsat for vold, trusler, mobning og chikane, og hvordan

## Udkast

man tager godt hånd om personer, der har udøvet vold, mobning eller chikane, eller som har fremsat trusler.

### Ansvar og opgaver

I det daglige arbejde er det en opgave for både leder og medarbejdere at identificere, håndtere og forebygge arbejdsrelateret vold, trusler, mobning og chikane.

Det er Region Sjællands/arbejdsgiverens ansvar:

- At give indsatsen mod vold, trusler, mobning og chikane opmærksomhed og prioritering
- At udstikke de overordnede rammer for og støtte op om identificering, håndtering og forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane på regionens arbejdspladser
- At overvåge og sikre, at disse rammer er effektive
- At bidrage til at skabe overblik over udvikling af metoder og uddannelses tilbud til ledere og medarbejdere og kommunikere dette via MED-systemet
- At indtænke bygningsmæssige og/eller organisatoriske forhold, der har betydning for forebyggelse af vold i planlægningen ved f.eks. nybyggeri, større renoveringsarbejder og i opgavevaretagelse.

Det er koncernlederens/direktørens for den selvejende institutions ansvar:

- At udmønte Politik for vold, trusler mobning og chikane i dialog med Område-MED. Dette omfatter initiativer, der skal gælde hele koncernenheden/den selvejende institution. I den forbindelse er det vigtigt, at ledelsen og Område-MED sikrer, at relevante arbejdspladser udarbejder retningslinjer for indsatsen mod vold, trusler, mobning og chikane
- At sørge for at medarbejdere til enhver tid kan få hjælp, hvis de har været udsat for vold, trusler, mobning eller chikane
- At sikre, at alle arbejdsskader bliver anmeldt rettidigt (arbejds miljøgruppen er oftest udførende)
- At sikre at medarbejdere, der er i risiko for at blive udsat for vold eller trusler under udførelsen af deres arbejde, kan blive tilbudt kurser i konflikthåndtering, psykofysisk træning (Psykiatrien) eller andet, der kan bidrage til at kunne imødegå potentielt voldelige situationer.

Det er nærmeste leders ansvar:

- At være drivkraft for – og bidrage aktivt til - at fastholde fokus på regionens holdninger til vold, trusler, mobning og chikane, herunder kommunikere klart til patienter, brugere og medarbejdere, at vold, trusler, mobning og chikane ikke tolereres
- Konsekvent at tage handling på konfliktsituationer, så disse ikke udvikler sig til vold, trusler, mobning eller chikane
- At tage passende skridt over for parter, der deltager i udøvelsen af vold, mobning, chikane eller som fremsætter trusler

## Udkast

- At kommunikere den omgangstone, der er ønskelig for at udvikle og fastholde et miljø, hvor vold, trusler, mobning og chikane ikke tolereres
- At sikre, at denne politik bliver forankret lokalt i dialog med Afdelings-MED / Arbejdspladsforum
- At opfordre medarbejdere, der er i risiko for at blive udsat for vold eller trusler om vold, til at deltage i kurser i konflikthåndtering, psykofysisk træning (Psykiatrien) eller andet, der kan bidrage til imødegå potentielt voldelige situationer
- At sikre at vold, trusler, mobning og chikane anmeldes som arbejdsskade. Se også "Retningslinje for registrering og anmeldelse af arbejdsskade"
- At sikre, at der er en beredskabsplan for krisehåndtering, og at planen er kendt af de ansatte
- At sikre at der i enheden er opmærksomhed på at vold og trusler som hovedregel anmeldes til politiet.

Det er medarbejdernes ansvar og opgave:

- At medvirke aktivt til at skabe et miljø på arbejdspladsen, hvor vold, trusler, mobning og chikane ikke tolereres, herunder at holde sig ajour med eventuel lokal retningslinje vedrørende denne politik
- At sige fra, når man er vidne til chikane eller mobbeepisoder
- At tilkalde hjælp fra kolleger samt politiet, hvis man overværer arbejdsrelateret vold eller trusler om vold
- At orientere ledelsen om arbejdsrelateret vold, trusler, mobning eller chikane
- At tage imod tilbud om støtte, hvis man bliver udsat for eller er vidne til arbejdsrelateret vold, trusler, mobning eller chikane
- Deltage i tilbudte kurser, der sætter dem i stand til at imødegå potentielt voldelige situationer.

Det er MED-organisationens og arbejdsmiljøgruppernes opgave sammen med ledelse og medarbejdere:

- At udmønte Region Sjællands Politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane
- At vedtage eventuel retningslinje i enheden for indsats mod arbejdsrelateret vold, trusler, mobning og chikane (sker i regi af MED)
- At følge op på enhedens identifikation, forebyggelse og håndtering af vold, trusler, mobning og chikane - som minimum i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- At udføre selve anmeldelsen af arbejdsrelateret vold, trusler, mobning og chikane som arbejdsskade samt analysere og følge op på hændelserne (sker i regi af arbejdsmiljøgruppen)
- At bidrage med eventuel ny viden til gavn for forebyggelse, identificering og håndtering af vold, trusler, mobning og chikane.

Vedtaget d. NN. Måned 2016, MED-Hovedudvalget