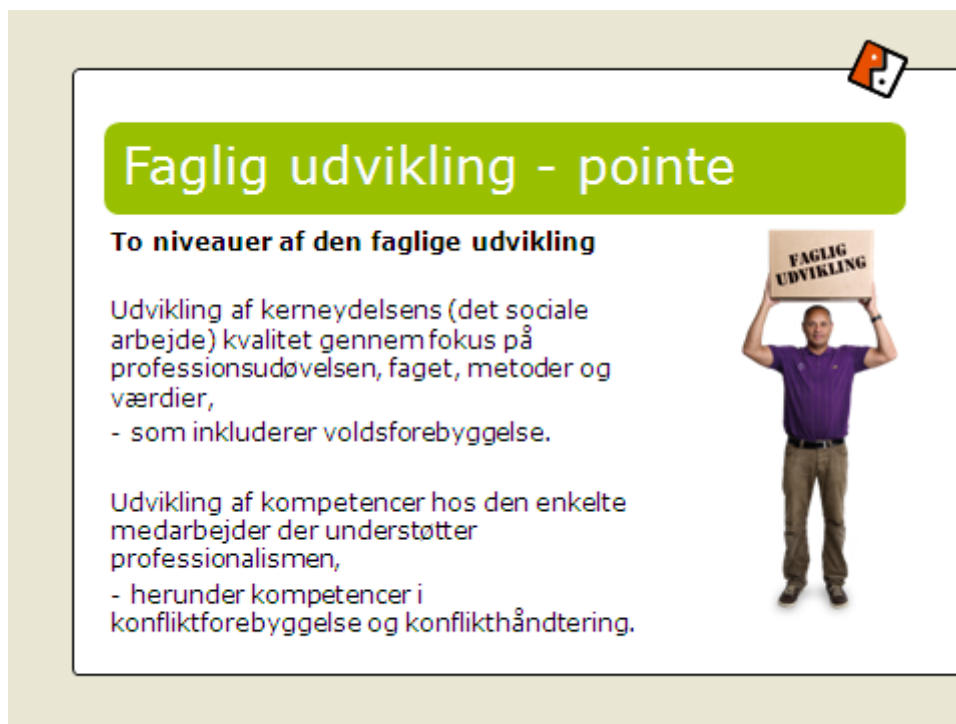


POINTER OG DIALOGSPØRGSMÅL OM FOREBYGGELSE AF TRUSLER OG VOLD

- til en arbejdsgruppe og en personalegruppe




Faglig udvikling - pointe

To niveauer af den faglige udvikling

Udvikling af kerneydelsens (det sociale arbejde) kvalitet gennem fokus på professionsudøvelsen, faget, metoder og værdier,
- som inkluderer voldsforebyggelse.

Udvikling af kompetencer hos den enkelte medarbejder der understøtter professionalismen,
- herunder kompetencer i konfliktforebyggelse og konflikthåndtering.



Forberedende spørgsmål i arbejdsgruppen

1. Er det muligt konkret på arbejdspladsen udvikle værdier og metoder på en måde, så forebyggelse af konflikter inkluderes? Hvordan kan det gribes an?
2. Hvilke konkrete personlige og faglige kompetencer er især vigtige i forebyggelse af konflikter? Har I et eksempel på en kollega, der er rigtig god til at håndtere konflikter? Hvad gør vedkommende helt konkret?
3. Hvordan kan leder, TR og AMiR arbejde sammen om at få voldsforebyggelse – faglig udvikling - sat på dagsordenen? Hvad er første skridt? Næste skridt?

Dialogspørgsmål til en personalegruppe

1. Hvordan kan vi hver især blive bedre til at vurdere, hvilke krav man kan stille til borgeren i forskellige situationer?
2. Hvordan kan jeg blive bedre til at inddrage borgeren og forstå hans eller hendes reaktioner?
3. Straf virker ikke. Mange steder bruger man udelukkelse af borgere, der er gået over stregen. Kan vi gøre noget andet, der genskaber dialogen og den gensidige tillid?

Eksempler på værktøjer/tilgange

- Low arousal
- Styrket borgerkontakt
- Mægling

POINTER OG DIALOGSPØRGSMÅL OM FOREBYGGELSE AF TRUSLER OG VOLD - til en arbejdsgruppe og en personalegruppe



Samarbejde – pointe

Udvikling af samarbejdet på to niveauer

Samarbejde skal bygge på fælles mål for kerneydelsen samt kendskab til og tillid til hinandens kompetencer.
- Gælder både tværfagligt og monofagligt samarbejde.

Strukturer og arbejdsgange skal udvikles så samarbejde mellem medarbejdere og medarbejdergrupper fungerer optimalt.

Forberedende spørgsmål i arbejdsgruppen

1. Er det muligt konkret på arbejdspladsen udvikle fælles mål for kerneydelsen? Herunder opbygger kendskab og tillid til hinandens kompetencer. Hvordan kan det gribes an?
2. Hvordan kan arbejdet konkret planlægges og struktureres på en måde, så konflikter forebygges?
3. Hvordan kan leder, TR og AMiR få sat på dagsordenen, at den måde vi arbejder sammen på – også tværfagligt – kan virke konflikt- og voldsforebyggende? Hvad er første skridt? Næste skridt?

Dialogspørgsmål til en personalegruppe

1. Hvad definerer vi hver især som vold eller trusler om vold? Er der enighed på tværs af faggrupperne?
2. Hvordan kan vi blive klarere på vores fælles mål på tværs af forskellige fagligheder?
3. Hvordan kan jeg blive bedre til at vise tillid til, at alle mine kolleger gør deres arbejde godt nok? – Også dem fra andre faggrupper?

Eksempler på værktøjer/tilgange

- Social kapital
- Relational Koordinering
 - prøv at indsætte forskellige faggrupper/afdelinger i de yderste felter, og borgeren (det fælles mål) i midten. Hvordan er relationerne mellem enhederne? Stærke eller svage? Gode eller dårlige?



POINTER OG DIALOGSPØRGSMÅL OM FOREBYGGELSE AF TRUSLER OG VOLD - til en arbejdsgruppe og en personalegruppe



Risikovurdering - pointe

To niveauer af risikovurdering

Risikovurdering som led i den generelle forebyggelse:
Den systematiske gennemgang af arbejdspladsen samt evaluering af tidligere tilfælde af trusler og vold.

Risikovurdering som led i den enkeltes daglige arbejde:
Det skal være muligt for medarbejderen at sikre sig bedst muligt i forberedelsen af relationer og kontakter med en borger.

Forberedende spørgsmål i arbejdsgruppen

1. Er det muligt konkret på arbejdspladsen at foretage en systematisk gennemgang af arbejdspladsen med fokus på risikovurdering? Herunder evaluerer tidligere episoder. Hvordan kan det gribes an?
2. Hvordan kan den enkelte medarbejder støttes i at foretage konkrete risikovurderinger som led i forberedelsen af møder og kontakter med borgere, sådan at konflikter forebygges?
3. Hvordan kan leder, TR og AMiR få sat på dagsordenen, at generel og konkret risikovurdering udarbejdes og vedligeholdes. Hvad er første skridt? Næste skridt?

Dialogspørgsmål til en personalegruppe

1. Vurderer vi risiko ens og efter en fælles systematik?
2. Hvordan kan vi blive bedre til at informere hinanden og snakke sammen om jeres vurderinger?
3. Hvordan kan vi løbende lære af de situationer, der opstår? Herunder husker at anvende de registreringer der foretages, på en meningsfuld måde.

Eksempler på værktøjer/tilgange

- Registreringskemaer
- Ulykkesanalyseværktøj
- BVC (Brøset Violence Checklist)
- BAR SOSU – spørgsmål til jeres beredskab

POINTER OG DIALOGSPØRGSMÅL OM FOREBYGGELSE AF TRUSLER OG VOLD - til en arbejdsgruppe og en personalegruppe

Trygge rammer - pointe

Gælder både borger og medarbejder!

Borgeren skal føle sig i gode hænder og vel modtaget.

Medarbejderen skal føle sig sikker på

- at kunne slippe ud af en farlig situation
- at få hjælp når det brænder på
- at få omsorg og støtte når skaden er sket



Forberedende spørgsmål i arbejdsgruppen

1. Er det muligt konkret på arbejdspladsen at fokusere på tryghed som en dobbelt målsætning for både borgere og for medarbejdere. Hvordan kan det gribes an?
2. Hvad kan man gøre for at give borgeren en god oplevelse af mødet med 'systemet' (myndigheden, behandlingstilbuddet, m.v.), sådan at borgeren føler sig godt og respektfuldt behandlet og har tillid til at være i gode hænder.
3. Hvad kan man gøre for at forbedre medarbejdernes sikkerhed og oplevelse af at være tryk på arbejde?
4. Hvordan kan leder, TR og AMiR få sat 'dobbelt tryghed' på dagsordenen. Hvad er første skridt? Næste skridt?

Dialogspørgsmål til en personalegruppe

1. Hvordan kan vi ændre indretningen og modtagelsen på en måde, så borgeren føler sig mere tryk og rolig?
2. Kan samtaler med borgere, som man på forhånd ved kan udgøre en risiko, gennemføres på en måde der forebygger episoder?
3. Alarmer, flugtveje, vagter, uddannelse, omsorg, retningslinjer, kriseplaner, m.v. Hvad fungerer godt? Og hvad skal forbedres?

Eksempler på værktøjer/tilgange

- Se adgangsveje og modtagelse med borgerens øjne. Brug evt. fotodokumentation.
- CPTED (naturlig overvågning)
- Sikkerhedsfirma-gennemgang

POINTER OG DIALOGSPØRGSMÅL
OM FOREBYGGELSE AF TRUSLER OG VOLD
- til en arbejdsgruppe og en personalegruppe

11.12.2012

Dansk Socialrådgiverforening/Elisabeth Huus Pedersen