

Gäller för: Kompetenscentrum våld i nära relationer
Innehållsansvar: Carina Eliason, (carel4), Områdeschef
Granskad av: Carina Eliason, (carel4), Områdeschef
Godkänd av: Carina Eliason, (carel4), Områdeschef

Giltig från: 2024-08-15

Giltig till: 2026-08-15

Hur negativ påverkan av att arbeta med våld kan förebyggas, upptäckas och hanteras

VKV – Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer

1. Inledning

Arbetet på VKV omfattar att dagligen arbeta med frågor om barn, unga och vuxna som utsätts för våld samt unga och vuxna som utövar våld utifrån uppdragsområdena mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, människohandel för sexuella ändamål, sexuella övergrepp och hedersrelaterat våld och förtryck. VKV ska vidare ha ett särskilt fokus på barn och stödja VGR övergripande genom kunskap och rutiner för att ur ett arbetsgivarperspektiv uppmärksamma våld. Att dagligen arbeta med våld genom ovan nämnda områden kan leda till en negativ påverkan på hälsan (1-3). Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren “undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås” (4). VKV har valt att ta fram denna rutin för att motverka en negativ påverkan på hälsan, men även för att verka för en tidig upptäckt om det ändå sker. På så sätt ser VKV detta dokument som ett centralt arbetsmiljödokument och ett viktigt komplement till arbetsmiljöpolicyn för VKV.

Syftet med rutinen är att främja en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv, genom att vara ett stöd i arbetet med att förebygga, upptäcka och hantera negativ påverkan av att arbeta med våld. Som ett led i detta ska rutinen ses som ett svar på arbetsgivarens ansvar att “se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande

arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet.” (4). Då arbetet med våld på VKV är av sådan art att det kan anses vara starkt psykiskt påfrestande är rutinen ett led i arbetsgivarens ansvar att “vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna. (...) Exempel på arbetsuppgifter och arbetssituationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande är att bemöta människor i svåra situationer, utsättas för trauman, lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår” (5).

Hanna Olsson, handledare och expert på våld med fokus på hur arbete med våld kan påverka skriver gällande vikten av att ha en fungerande arbetsmiljö och organisation:

Vikten av struktur på arbetsplatsen kan inte nog understrykas. Det är den mentala korsett som gör det möjligt att möta och hålla i det kaos som brottsoffer bär inom sig. Struktur innebär en tankemässig ordning där man har tydliga ramar för hur arbetet skall fungera. Ramar betyder att syfte, tid, plats, ansvar blir tydliga för varje anställd vad gäller arbetsuppgifter, gemensamma möten, internt och externt samarbete med mera. (1)

1.1 Risk för negativ påverkan vid arbete med våld

Personalen på VKV tar del av berättelser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i olika sammanhang. Vi läser litteratur och deltar på konferenser där forskning om våld presenteras och verkliga våldserfarenheter förmedlas. Vi producerar själva forskning där vi lyssnar till, transkriberar och analyserar upplevelser av våld. Vi är många som tidigare arbetat kliniskt med att stötta våldsutsatta, våldsutövare och barn som bevittnat/upplevt våld.

Att i sitt arbete ta del av berättelser om våld kan vara skadligt för hälsan (1, 2). Det kan leda till fysisk, mental och emotionell utmattning eller sekundärtraumatisering om man inte får tillräckligt med stöd (3, 6).

Sekundärtraumatisering är den inre process genom vilken individer som lyssnar till och arbetar med andras traumatiska erfarenheter själva får reaktioner som tyder på trauma (3). Tecken på negativ påverkan kan vara nedstämdhet, utmattning, oro, uppgivenhet, att inte orka med sociala relationer och påträngande minnesbilder av våld (3, 6).

All kunskap om våld som personalen på VKV får genom arbetet kan kännas både betungande och överväldigande. Betungande då vi får bära

de mångas berättelser (1). Överväldigande då mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är vanligt. Berättelserna och kunskapen om våld som vi tar del av i vårt arbete utökar och fördjupar vår förståelse av våld, vilket kan vara emotionellt smärtsamt. Att vi som arbetar på VKV är kvinnor, levandes i ett samhälle där män som grupp överordnas kvinnor, har också betydelse för att vi kan påverkas. Kunskap om mäns våld mot kvinnor synliggör de yttersta konsekvenserna av den könsojämlighet vi alla lever i och påverkas av. Det gör att begreppet mäns våld mot kvinnor kommer nära och får en personlig innebörd i våra liv (1). Det drabbar ofta kvinnor och barn i det mest privata, i det familjeliv som många av oss går hem till varje dag. Det kan vara smärtsamt att se likheter. Det kan också väcka en oro för att vi själva eller våra nära och kära ska utsättas, eller påminna om eventuella egna erfarenheter av utsatthet.

Att påverkas av våld är en arbetsrelaterad fråga, och handlar inte om att som individ vara särskilt känslig eller dålig på att distansera sig till arbetet. Alla kan påverkas, och påverkan är ett resultat av arbetet. Hur och i vilken utsträckning arbete med våld påverkar kan variera med livssituation och förändras över tid. Den som exempelvis har yngre barn kan exempelvis vara särskilt känslig för kunskap om sexuella övergrepp och annan barnmisshandel.

2. Rutin

2.1 Förebygga

Områdeschefens ansvar

Områdeschefen bär arbetsgivaransvar och ska säkerställa att kunskap finns i verksamheten gällande hur man kan påverkas av att arbeta med våld, vad som kan vara tidiga tecken på negativ hälsopåverkan samt att medarbetarna vet var de kan vända sig om behov uppstår.

Detta görs av områdeschefen bland annat genom att:

- som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen lyfta denna rutin på APT.
- stödja medarbetarna att skapa reflektionstid för att regelbundet kunna stämma av med sig själva gällande hälsoläget och föra en aktiv dialog gällande detta.
- regelbundet se över vilka medarbetare som har ”tunga” arbetsuppgifter, och vilket stöd som kan vara lämpligt.
- i dialog med arbetsgruppen planera in litteraturseminarier gällande att påverkas av att arbeta med våld.

- i dialog med arbetsgruppen planera in tillfällen vid behov för handledning/fördjupad kunskap i form av workshop eller seminarium.

Vid utbildnings- och utvecklingsuppdrag

I planeringsstadier vid nya uppdrag ska berörda bedöma risken för psykisk ohälsa och negativ påverkan av att exponeras för våld, samt identifiera åtgärder som kan vidtas för att minimera riskerna.

Vid forskningsprojekt

I planeringsstadier vid nya forskningsprojekt ska berörda, som en del av de etiska övervägandena, bedöma risken för psykisk ohälsa och negativ påverkan av att exponeras för våld, samt identifiera åtgärder som kan vidtas för att minimera riskerna. Exempel på arbetsuppgifter som särskilt ska uppmärksammas är genomförande och transkribering av intervjuer om våldserfarenheter, då dessa uppgifter för med sig en särskild risk för påverkan (3). Åtgärder kan i dessa fall handla om regelbundna raster, parallella arbetsuppgifter av varierande tyngd, inplanerad reflektionstid, handledning/debriefing och att noggrant planera hur arbetstiderna förläggs.

Vid nyanställning

- Områdeschefen går igenom detta dokument med den nyanställde.
- Områdeschefen följer upp måndet löpande i samband med uppföljning av introduktionen, och planerar vid behov in särskilda förebyggande åtgärder.
- Områdeschefen utser en mentor till den nyanställde för ventilerings av arbetets innehåll.

Medarbetarens ansvar

Inom VKV är det möjligt att till viss del påverka när och var arbetsuppgifter utförs. Det är en möjlighet för att få ihop arbetsliv med privatliv, men det medför även en risk för ohälsa. Arbetsmiljöverket framhåller i sina föreskrifter att "långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar" är en riskfaktor för ohälsa på arbetsplatser (5). Arbetsmiljöverket lyfter vidare att "Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna".

Att som VKV:s personal arbeta med frågor som kan vara psykiskt påfrestande medför att det är av vikt att vara uppmärksam på hur arbetstiden förläggs, så att återhämtning kan ske. Ett viktigt led för att

förebygga negativ påverkan och ohälsa är att ha en balans och en tydlig avgränsning mellan arbetstid och ledig tid. Det kan vara hjälpsamt att begränsa kunskapsinhämtning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer till arbetstid. Ett sätt att uppnå balans mellan arbetstid och ledig tid är att fylla den lediga tiden med intryck och aktiviteter fria från våld. Det kan också vara hjälpsamt med rutiner för arbetsdagens början och slut, oavsett när och var arbetstiden förläggs. Det kan exempelvis handla om att bara ha datorn framme eller påslagen på arbetstid eller att stänga av mejlaviseringar på mobilen.

Medarbetare kan verka för en god och hälsosam arbetsmiljö bland annat genom att:

- Regelbundet stämma av sitt välmående med sig själv. Fråga sig själv: Hur mår jag? Hur är balansen mellan mitt arbetsliv och privatliv? Tar arbetet för stor plats i mitt liv?
- Diskutera och lyfta frågor, tankar och funderingar om arbetets påverkan med kollegor.
- Planera in fysiska och mentala pauser vid emotionellt påfrestande uppgifter.
- Ta del av kunskap om hur hälsan kan påverkas av att arbeta med våld.
- Ha föremål på arbetsplatsen som påminner om positiva aspekter av privatlivet, så som fotografier.
- Upprätta en tydlig gräns mellan arbetstid och ledig tid.
- Undvika att läsa jobbmejl och att lösa arbetsrelaterade problem på din lediga tid.

2.2 Upptäcka

Områdeschefens ansvar

Områdeschefen kan upptäcka negativ påverkan av våld bland medarbetare genom att vara uppmärksam på tecken och genom att fråga sina medarbetare om de påverkas. Frågor till medarbetare ska ställas:

- På rutin vid medarbetarsamtal årligen.
- På indikation när en medarbetare uppvisar tecken på negativ påverkan.

Som utgångspunkt för frågorna kan områdeschefen använda sig av checklistan över tecken på negativ påverkan av att arbeta med våld.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare uppmanas att regelbundet stämma av sitt välmående med sig själv. Detta görs med fördel genom att använda sig av checklistan nedan. Fråga hur kollegor mår och var uppmärksam på eventuell negativ påverkan på hälsan.

Checklista

Tecken på negativ påverkan att uppmärksamma:

- Att undvika eller vilja fly undan en arbetsuppgift som innehåller berättelser om våld
- Att se våld överallt eller vara överdrivet misstänksam mot personer i omgivningen
- En syn på världen som ond och mörk
- Påträngande minnesbilder av våld som gör sig påminda långt efter att ha tagit del av dem.
- Inre bilder av våld i interaktioner i vardags- och familjeliv
- Flykt från TV-program, nyheter, musik och annat som påminner om arbetet
- Svårighet att orka med sociala relationer
- Kognitiva svårigheter med planering och organisering
- Fysisk, mental och emotionell utmattning
- Nedstämdhet
- Oro
- Uppgivenhet

2.3 Hantera

Områdeschefens ansvar

När negativ påverkan hos en medarbetare upptäcks ska områdeschefen:

- Skyndsamt kalla till ett möte med medarbetaren.
- Upprätta en plan tillsammans med medarbetaren med åtgärder för att hantera negativ påverkan och ohälsa.

Exempel på åtgärder som kan vidtas:

- Individuell handledning vid behov
- Kontakt med Företagshälsovården
- Byte till en mindre emotionellt och psykiskt påfrestande arbetsuppgift under en avgränsad tid

Medarbetarens ansvar

Om du känner att du påverkas negativt av ditt arbete ska du vända till:

- VKV:s områdeschef för att upprätta en individuell plan med åtgärder.
- VKV:s skyddsombud.

Arbetsmiljöverket framhåller:

Exempel på åtgärder som bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbete, utöver de som framgår av råden till 9 §, är:

- regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området,
- särskilda informations- och utbildningsinsatser,
- hjälp och stöd från andra arbetstagare, och
- rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera.

Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden. Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande (AFS 2015:4).

Förslag på litteratur att läsa i urval

”Det farliga men viktiga lyssnandet”. Av Hanna Olsson, 2011. Ingår i *Hur går hon? Om att stödja misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser* av Viveka Enander och Carin Holmberg. (s. 17-33)

”Att drabbas av sitt arbete”. Av Linn Moser Hällén och Eveliina Sinisalo, 2018. Ingår i *Våld i nära relationer. Socialt arbete i forskning, teori och praktik*. (s 318-347)

Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma. Av Per Isdal, 2017.

”Etik och forskning om mäns våld mot kvinnor i nära relation”, av Mari Brännvall, 2016.

Referenser

1. Olsson H. Det farliga men viktiga lyssnandet. In: Enander V, Holmberg C, editors. *Hur går hon? Om att stödja misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser*. Lund: Studentlitteratur; 2011. p. 17-33.
2. WHO. *Putting women first. ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women*. Geneva: Department of

Gender and Women´s Health, Family and Community Health, World Health Organization; 2001.

3. Dickson-Swift V, James E, Liamputtong P. Undertaking sensitive research in the health and social sciences: Managing boundaries, emotions and risks. Cambridge: Cambridge University Press; 2008.

4. AFS. SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna Arbetsmiljöverket; 2001:1.

5. AFS. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.: Arbetsmiljöverket; 2015:4.

6. Ellsberg M, Heise L, Pena R, Agurto S, Winkvist A. Researching domestic violence against women: Methodological and ethical considerations. Studies in Family Planning. 2001;32(1):1-16.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Kompetenscentrum våld i nära relationer

Innehållsansvar: Carina Eliason, (care14), Områdeschef

Granskad av: Carina Eliason, (care14), Områdeschef

Godkänd av: Carina Eliason, (care14), Områdeschef

Dokument-ID: RHS9926-1306825477-12

Version: 4.0

Giltig från: 2024-08-15

Giltig till: 2026-08-15