

Gäller för: Utväg Södra Älvsborg, Utväg Skaraborg

Giltig från: 2025-05-30

Innehållsansvar: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

Giltig till: 2027-05-30

Granskad av: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

Godkänd av: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

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

Inledning

Arbetet på Utväg omfattar att dagligen arbeta kliniskt med barn, unga och vuxna som utsätts för våld samt unga och vuxna som utövar våld. Uppdragsområden är mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det innebär att personalen dagligen exponeras för verkliga berättelser om interpersonellt våld.

Per Isdal (6) skriver i *Medkänslans pris* om “det extrema och det dagliga” och vikten av att skilja på det. Det extrema är det vi lägger märke till. Det dagliga vänjer vi oss vid och det kan ge större och svårare effekter på längre sikt om vi inte har rutiner som motverkar det.

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). Utväg har fått i uppdrag 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 Utväg detta dokument som ett centralt arbetsmiljödokument och ett viktigt komplement till arbetsmiljöpolicyn för Utväg.

1.1 Syfte

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. Arbetet med våld på Utväg är av sådan art att det kan anses som psykiskt påfrestande.

Rutinen ska 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 att utföra arbetet.” (4). 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 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.”
(citat från s.31 (1).

1.2 Risk för negativ påverkan vid arbete med våld

Personalen på Utväg tar del av berättelser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i olika sammanhang. Personalen möter och lyssnar till verkliga våldserfarenheter i det dagliga kliniska arbetet på mottagningen, läser litteratur och deltar på konferenser där forskning om våld presenteras.

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). Tecken på negativ påverkan kan vara nedstämdhet, utmattning, oro, uppgivenhet, att inte orka med sociala relationer och påträngande minnesbilder av våld (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).

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 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.

2. Rutin

2.1 Förebygga

Verksamhetschefens ansvar

Verksamhetschefen 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 verksamhetschefen bland annat genom att:

- Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen lyfta/gå igenom/revidera denna rutin på APT.
- Stödja och möjliggöra för medarbetarna att skapa reflektionstid för att regelbundet kunna stämma av med sig själva, med varandra och gruppen gällande hälsoläget och föra en aktiv dialog gällande detta.
- Regelbundet se över vilka medarbetare som har särskilt påfrestande arbetsuppgifter och vilket stöd som kan vara lämpligt.
- Att genomföra en terminsplanering för reflektionstillfällen på både grupp- och individnivå. Terminsplaneringen bör vara en gång per månad under terminen.
- Att tillse att arbetsgruppen får kontinuerlig och adekvat handledning i psykosocialt arbete och vid behov planera in fördjupad kunskap i form av riktad utbildning eller workshop.
- Att tillse utrymme för regelbundna raster
- Att tillse att det finns parallella arbetsuppgifter av varierande tyngd i syfte att avlasta det kliniska arbetet alternativt kunna fokusera mer koncentrerat på en

arbetsuppgift under en period, allt utifrån den enskilda medarbetarens behov kopplat till verksamhetens krav.

- Att planera in tid för gemensam regelbunden reflektionstid under ordinarie arbetstid.
- Undersöker möjligheten till kvalitativ belastningsmätning för det kliniska arbetet.

Vid nyanställning

- Verksamhetschefen går igenom detta dokument med den nyanställde.
- Verksamhetschefen följer upp måendet löpande, förslagsvis en gång i månaden i samband med uppföljning av introduktionen. Vid behov planeras särskilda förebyggande åtgärder in.
- Verksamhetschefen utser en mentor till den nyanställde för ventilerings av arbetets innehåll.

Medarbetarens ansvar

Arbetsmiljöverket lyfter att "Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna" (5). Att som medarbetare på Utväg 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.

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

- Regelbundet stämma av sitt välmående med sig själv/varandra och gruppen. Fråga sig själv/varandra: Hur mår jag/du? Hur är balansen mellan mitt/ditt arbetsliv och privatliv? Tar arbetet för stor plats i mitt/ditt liv?
- Diskutera och lyfta frågor, tankar och funderingar om arbetets påverkan med kollegor.
- Planera in fysiska och mentala pauser/gemensamma raster under arbetsdagen.
- Ta del av kunskap om hur hälsan kan påverkas av att arbeta med våld.
- Tillämpa ”dekompression”, att övergången tillbaka till “normaltryck” blir viktig, se P. Isdal (7).
- Att delta på inplanerad gemensam reflektionstid med arbetsgruppen.

2.2 Upptäcka

Verksamhetschefens ansvar

Verksamhetschefen 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 verksamhetschefen 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/andra och gruppen. 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 kan till exempel vara:

- 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 påmind 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
- Irritabilitet

2.3 Hantering

Verksamhetschefens ansvar

När negativ påverkan hos en medarbetare upptäcks ska verksamhetschefen:

- 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 med handledare med specialistkompetens gällande negativ påverkan av att arbeta med våld.
- Kontakt med Företagshälsovården
- Byte till emotionellt och psykiskt mindre påfrestande arbetsuppgifter under en avgränsad tid
- Stämma av om gruppen/teamet ska vara delaktig i arbetet med återhämtning?

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).

Medarbetarens ansvar

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

- Verksamhetschefen för att upprätta en individuell plan med åtgärder.
- Arbetsplatsens skyddsombud.

Förslag på litteratur att läsa i urval

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

Moser Hällen L., Sinisalo, E. (2018). "Att drabbas av sitt arbete". Ingår i *Våld i nära relationer. Socialt arbete i forskning, teori och praktik*. (s 318-347)

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

Mari Brännvall (2016). *Etik och forskning om mäns våld mot kvinnor i nära relation*.

Rotschild, Babette (2023) *Help for the helper. Preventing compassion fatigue and vicarious trauma in an ever-changing world*. WW Norton CO

Referenser

1. Olsson H. (2011). *Det farliga men viktiga lyssnandet*. Ingår i Enader, Viveka och Holmberg, Carin (red.), *Hur går hon? Om att stödja misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser*. Lund: Studentlitteratur
2. WHO (2001). *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;
3. Dickson-Swift V, James E, Liamputtong P. (2008). *Undertaking sensitive research in the health and social sciences: Managing boundaries, emotions and risks*. Cambridge: Cambridge University Press
4. AFS. SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE. (2001:1) Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna Arbetsmiljöverket;
5. AFS (2015:4). Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.: Arbetsmiljöverket.
6. Ellsberg M, Heise L, Pena R, Agurto S & Winkvist A.(2001;32/1) Researching domestic violence against women: Methodological and ethical considerations. *Studies in Family Planning*.
7. Per Isdal (2017). *Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma*. Gothia fortbildning AB:Stockholm

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Utväg Södra Älvsborg, Utväg Skaraborg

Innehållsansvar: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

Granskad av: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

Godkänd av: Kerstin Nettelblad, (kerne1), Verksamhetschef

Dokument-ID: RHS9926-1306825477-66

Version: 2.0

Giltig från: 2025-05-30

Giltig till: 2027-05-30