

# REFERAT Hovedudvalget d. 11-11-2024

**Mødedato** Mandag d. 11. november 2024 kl. 14:00

**Mødested** Mødelokalerne Gisselfeld A + B

**Mødedeltagere** Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jacob Svava  
Mortensen, Jørgen Lyngså Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm  
Vahlers, Stine Baad Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup  
Olsen, Jonas Hansen, Thomas Børager, Emil Lehmann  
Lindegaard, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg Kristiansen

## **Indholdsfortegnelse**

Drøftelse af procedure og retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger og vold og trusler.. 3

# Punkt 100: Drøftelse af procedure og retningslinjer for håndtering af krænkende handlinger og vold og trusler

81.00.00-P00-3-23

## Resumé

Sagen præsenterer materialer til håndtering af vold, trusler og krænkende handlinger samt baggrunden for udarbejdelse af disse. Derudover præsenteres en plan for implementering.

## Indstilling

Stab for HR indstiller, at Hovedudvalget drøfter materialet og implementeringsplanen.

## Tidligere beslutning

Ingen.

## Beslutning

Materialerne der nu er udarbejdet, gør det nemmere at orientere sig i hvordan man griber vanskelige sager af denne type an. HR fortæller yderligere, at man altid kan rette henvendelse til HR, så hjælper man her med at tage stilling til det videre forløb. Om det evt. betyder, at anmelder kan få sparring til videre handling, om en leder skal involveres eller HR evt. skal intervenere.

Hovedudvalget sætter lys på formuleringen "groft". Hvem vurderer om en handling er grov nok? Kan fx én hændelse være nok, til at falde ind under kategorien? Hvis man er i tvivl, er det HR jura, man skal afstemme med.

Mht. hvor registrering skal finde sted, skal der kun stå SafetyNet - ikke Easy, da det forvirrer.

Det skal stå tydeligt, hvornår der også skal laves noget lokalt (lokal beredskabsplan).

Som indskudt bemærkning, efterspørges at retningslinjer opføres på en samlet liste - måske i form af en tjekliste, så man som ny leder ikke skal ud og orientere sig flere forskellige steder. Det skal gøres nemmere at gøre det rigtige.

Hovedudvalget ønsker at der indskrives eksempler fra skoleområdet, så der ikke hersker tvivl om, at også verbale angreb fra børn falder ind under psykisk vold.

Der peges på, at ventetiden også kan opleves som en krænkende handling. Der står i materialet, at der skal reageres indenfor en uge. Men hvor går man hen, hvis der ikke sker noget?

Vi skal huske, at ledelsesgrundlaget og MED-aftalen skal i spil. Man kan ikke skrive sig ud af alt med regler og retningslinjer - det er her at fx ledelsesgrundlaget som dialogværktøj, skal på banen - samtidig med reglerne.

Hovedudvalget reflekterer over, hvad hvis der ikke sker noget ved henvendelser? HR fremfinder og peger på de handlingsanvisninger, som er indskrevet i materialet. Der er flere steder man kan henvende sig - både internt i organisationen og for den sags skyld også eksternt.

Hovedudvalget udtrykker tilfredshed med produktet - det er godt arbejde. Opmærksomhed på, at det skal introduceres gentagne gange ligesom ex MED-aftalen.

At henvendelser lander i ens personalesag, kan afholde nogle medarbejdere for at rejse en problemstilling. HR gør opmærksom på, at støttematerialerne om afklarende samtaler og faktaundersøgelse skal medvirke til at sikre alle parter i sager af denne art.

Materialet præsenteres på næste AM-dag 21/11-2024. Det følges op med webinarer. Indgår i onboarding af ledere. Arbejde i TRIO som fjerde trin i processen.

Deltagere:

Anne-Katrine Vagnø, Jonas Hansen

Katrine Salkola, Lissie Andréa, Morten Just, Bente Østrup, Thomas Børager, Vibeke Vahlers, Anja Elfriede, Lene Hansen, Emil Lindegaard, Stine Baad Clausen, Jørgen Larsen.

Online: Ida Byrge Sørensen

Fraværende: Jacob Svava Mortensen, Holger Spangsborg Kristensen, Lene Rold.

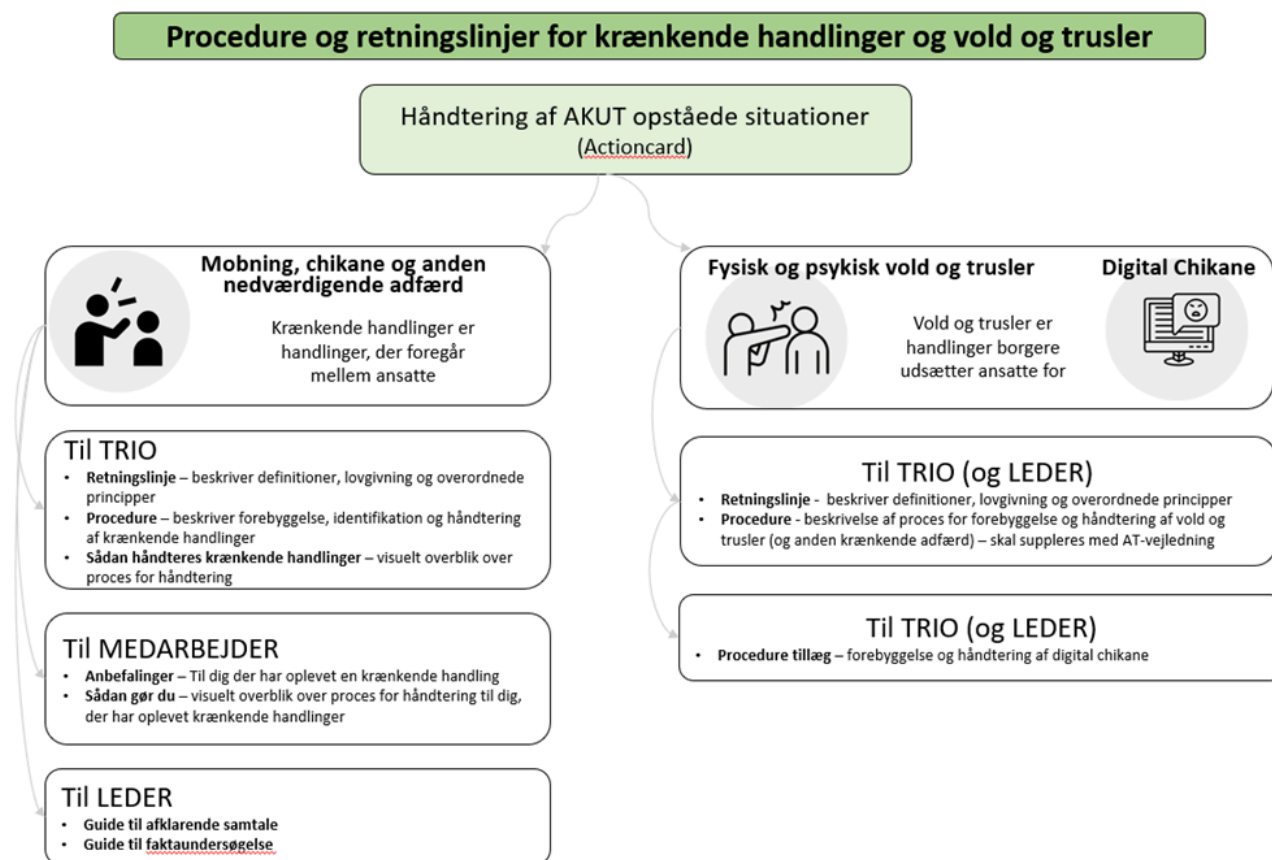
## Sagsfremstilling

På Hovedudvalgsmøde den 7. juni 2023, pkt. 33, blev det besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle gennemgå og revidere 'Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane' og i den forbindelse få et større fokus på håndteringen af krænkende handlinger.

Arbejdsgruppen har bestået af : Ida Byrge Sørensen, direktør og stedfortrædende formand i Hovedudvalget, Lene Hansen, FOA medlem af Hovedudvalget (FOA), Vibeke Flintholm Vahlers, AMR i Hovedudvalget, Jonas Hansen, HR-Chef i Stab for HR, Anne-Katrine Vagnø Pedersen, HR-Udviklingskonsulent i Stab for HR og Christina Storm HR-Udviklingskonsulent i Stab for HR

I arbejdet med at revidere "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" blev det for arbejdsgruppen og HR-Udvikling klart, at man ikke længere kan køre med en enkelt retningslinje. Årsagen er, at der er behov for at vold og trusler og krænkende handlinger håndteres forskelligt, samtidig med, at Arbejdstilsynet skelner skarpt imellem krænkende handlinger og vold og trusler og anbefaler særskilte retningslinjer for hver af områderne. Derudover blev der samtidig med nedsættelse af arbejdsgruppen, fremsat et ønske om et mere handleanvisende dokument end det eksisterende. For at imødekomme dette ønske har det været nødvendigt at udarbejde supplerende materialer. Derudover er omfanget af lovgivning på området omfangsrigt, hvilket også har haft betydning for udformningen af materialet.

Samlet set er der tale om følgende materialer:



Samlet set er der tale om ni dokumenter og to oversigtsbeskrivelser af sagsflowet - bilag 1-11. Disse har forskellige målgrupper, da der er forskellige krav, alt efter hvilken funktion og rolle man har. Siden behandling af sagen i direktion og chefforum er der udarbejdet "Eksempel på beredskabsplan - vold og trusler" bilag 12 samt "Hjælp til TRIO" bilag 13.

## **Implementering**

- På arbejdsmiljødagen d. 21. november 2024 præsenteres materialerne for deltagerne
- I januar 2025 arrangerer Stab for HR to webinarer, hvor materialerne præsenteres mere dybdegående og eventuelle spørgsmål og drøftelser kan finde sted
- Webinarerne vil blive optaget og indgå som en del af nyansatte lederes onboarding, hvor materialerne også vil blive præsenteret

Ovenstående implementeringsplan afhænger af, at de nødvendige ressourcer er tilgængelige i HR-Udvikling.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

## **Bilag**

Bilag 1 - Håndtering af AKUT opståede situationer - actioncard krænkende handlinger og vold og trusler

Bilag 2 - Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

Bilag 3 - Procedure for forebyggelse- og håndtering af krænkende handlinger

Bilag 4 - Sådan gør du, hvis du har oplevet krænkende handlinger i arbejdet (flow chart)

Bilag 5 - Sådan håndterer du henvendelser om krænkende handlinger - flow chart (henvender sig til TRIO)

Bilag 6 - anbefalinger til dig der har oplevet krænkende handlinger

Bilag 7 - Guide til afklarende samtale ifm. krænkende handlinger (henvender sig til leder)

Bilag 8 - Guide til faktaundersøgelse (leder)- upartisk afdækning af hændelsesforløb ifm. krænk handlinger

Bilag 9 - Retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold og trusler

Bilag 10 - Procedure for forebyggelse og håndtering af vold og trusler

Bilag 11 - Digital chikane - tillæg til procedure for forebyggelse og håndtering af vold og trusler

Bilag 12 - Eksempel på beredskabsplan - vold og trusler

Bilag 13 - Hjælp til TRIO