

”Jag är trygg”

Del 2, Förebygga

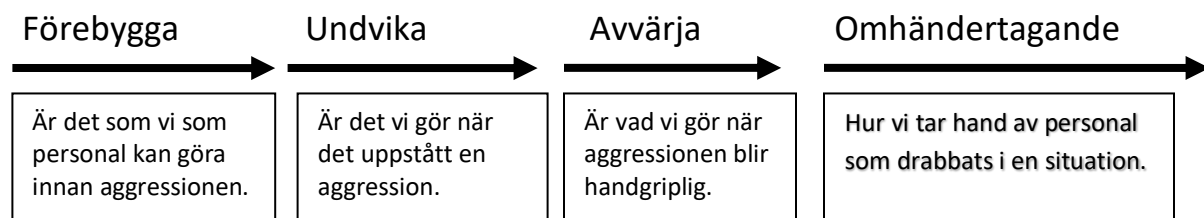
Utbildningen ”Jag är Trygg” togs fram 1993, men utvecklas löpande efter ny kunskapsinhämtning och förändringar i samhället. Vi genomför utbildningar runt om i södra Sverige, men vi är lokaliserade i Linköping. Framför allt inom vård, omsorg och skola men även i andra typer av arbetsgrupper där det kan uppkomma aggressioner.

Jag är trygg är en del i det kontinuerliga trygghetsarbetet på jobbet. Det innebär att du och din arbetsgrupp bör arbeta med frågan ”*vad kan jag fundera på och göra i detta ämne för att öka min trygghet. Och även vad gruppen behöver göra*”.



Vad är hot eller våld för dig.

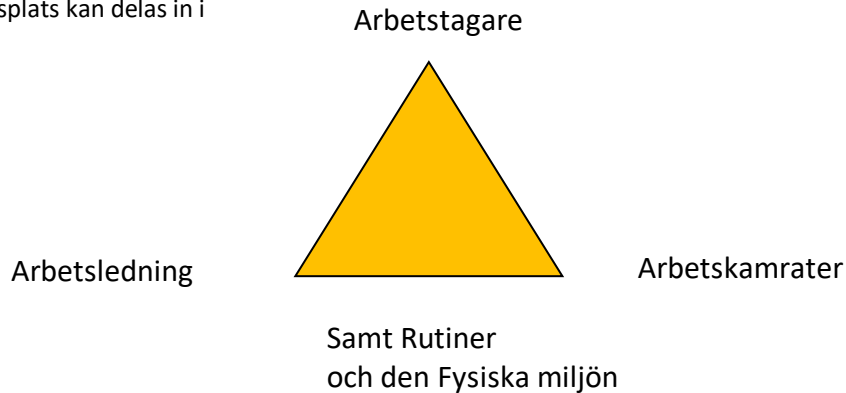
Utbildningen ”Jag är trygg” bygger på fyra huvudpunkter med utgångspunkten från en tidsaxel, före, under och efter.



Kunskapen om relaterade lagar såsom Nödvärnslagen, lagen om nöd hjälper oss vid eventuell våldsanvändning.

Förebygga. Det vi kan göra i ett tidigt skede minskar risken för allvarigare situationer. Vi bör i första hand titta på de faktorer som påverkar att du känner att du har en **trygg arbetsplats**. Trygg arbetsplats innebär första hand det som är viktigt för att ha en egen trygghet i arbetet.

Trygg arbetsplats kan delas in i



Den "Gyllene triangeln" består av tre hörn, vilka alla är lika viktiga.

- **Arbetskamrater.** Arbetskamrater är en viktig trygghetsfaktor, och det beror på i vilket fas gruppen befinner sig. Känner du förtroende och kan prata med dina arbetskamrater så ökar din trygghet. Arbetskamraterna ska vara så trygga att de finns där när det händer något. Det är alltid tryggt att veta att mina kollegor finns och stöttar "bakom ryggen" Grupputvecklingen är ett ständigt arbete.
 - På arbetsplatsen ska det finnas ett stödjande klimat:
 - Det ska finnas en klar målsättning med arbetet.
 - Beslut, regler rutiner mm ska kunna diskuteras.
 - Det diskuteras fram gemensamma förhållningssätt och bemötande.
 - Atmosfären är öppen.
 - Kunna ge feedback utan att det uppfattas som kritik.
 - Det finns respekt för var och ens egenart.
 - Olika synsätt accepteras.
 - Var och en kan uttrycka tankar, känslor och idéer.
 - Alla stödjer och hjälper varandra.
 - Ta hand om nyanställda och vikarier.
- **Arbetsledningen** har två uppgifter i detta ämne. Självklart det som har med arbetsgivaransvaret att göra, men också vara en närvarande del på arbetsplatsen. Lyssna, åtgärda och återkoppla. Ömsesidigt förtroende är grunden.
- **Arbetstagaren, DU själv.** "Ta på arbetsuniformen" när du kliver in på arbetsplatsen. Vi behöver alla analysera oss själva för att utveckla oss. Med större erfarenhet får du också större kompetens. **Mentalt förberedd**, blir du när du har den information som behövs för att kunna sätta sig in i tänkbara situationer. Din egen inställning om säkerhet i arbetet har stor betydelse. Är du personen som säger, *det händer inte mig eller säg inte det*. Som arbetstagare har du ett ansvar att använda dig av den utrustning, arbetssätt, rutiner mm som framtagits på arbetsplatsen. Du har också ansvar att påtala brister du upptäcker.
- **Rutiner** är viktiga för att gruppen ska arbeta på ett likvärdigt sätt och det ökar också tryggheten. De ska vara lokalt förankrade och implementerade i personalgruppen. Det kan vara handlingsplaner och bemötandepplaner men också larmrutiner, rutiner hur vi förvarar vassa saker mm. *Har ni rutiner som är uppdaterade till arbetsplatsen vilket innebär att det går att arbeta efter dem? Det ökar möjligheten att alla följer dem, vilket är viktigt, framför allt med bemötandepplaner.*
- **Fysiska miljön** såsom dörrar, lås, larm, belysning, fysisk möblering och inventarier samt andra resurser. Här utgår vi från riskbedömningen för att se vad som behöver åtgärdas. När det gäller larm, så måste det först bestämmas vad som ska hända när vi larmar. Därefter titta på vilken typ av larm det ska vara. *Om ni har ett överfallslarm. Vad händer när du larmar?*

Om du utför arbete i andras hem, så är det svårare att påverka vilken miljö du kommer till. Då blir det viktigt att försöka förutse hur det kan vara och fundera hur du vill göra i olika situationer.

- Grunden är att en bra psykosocial arbetsmiljö är viktig, där personal och arbetsledning samarbetar och strävar åt samma håll.
- Det finns gemensamma rutiner i bemötande som är uppdaterade och alla gör lika.

Vad behövs för att du ska bli tryggare i din yrkesroll? Fundera på den frågan och hitta de bitar du har och vad du skulle vilja förbättra.

Tyvärr så är inget möte lika några andra möten. Därför går det inte att sätta upp ett bemötandesätt som du kan förvänta dig fungerar i alla situationer.

Det gäller att bygga upp en bra Verktyglåda för att kunna agera olika i olika situationer. Med större innehåll i verktyglådan så ökar din möjlighet att agera på rätt sätt i just den situationen. I denna skrift och kommande så presenteras ett antal verktyg att ta fram i olika situationer beroende på aggressionsnivå.

I förebyggande syfte.

Att tänka på oberoende på situation.

- Ta inte aggressionen personligt. Det är din funktion som är utsatt.
- Tänk på att "tolkningen finns i betraktarens öga". Vilket innebär att även om du gör rätt kan motparten tolka annorlunda.
- Undvik publik, då individen kan förlora prestige.
- Lämna alltid en väg ut för den aggressiva.
- Tillrättavisa utan moralisera. Det är beteendet just nu, inte personen generellt det gäller.
- Ta den andre på allvar.
- Övriga som inte är direkt inbegripna i situation, avvaktar på avstånd och utvärderar. Bestäm sedan när/om det är aktuellt att gå in i situationen eller skaffa hjälp.

Daglig situation.

Förebygga genom en bra bemötande.

- Som individ fundera på hur du ska göra i olika situationer, var förberedd på vad som kan hända. Ha en självinsikt och analysera ditt bemötande.
- Lyssna aktivt och lyssna färdigt. Avbryt inte på vad du tror är frågan/önskan utan låt dem prata färdigt. Sedan funderar du ut svaret och svarar.
- Besvara med "jag-budskap", alltså utgå från du uppfattar en situation.
- Ställ krav som du vet/tror att individen kan hantera. Bemöt individen på individens nivå/förmåga.
- Lär dig se olika signaler, så du i god tid kan bryta felaktiga beteenden som är på gång.
- Bygg upp en tillit och ett förtroende

Efter en situation är det viktigt att förklara och diskutera handling => konsekvens. Både inom arbetsgruppen och också med den utåtagerande/aggressive.

Aggression

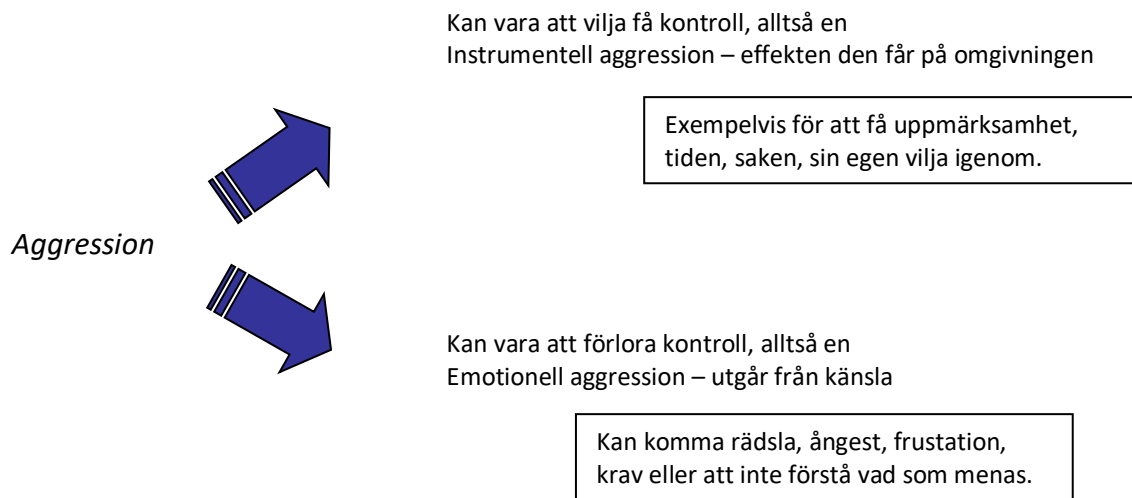
När det gäller aggression, så är den viktiga frågan varför blir någon aggressiv? Det finns många anledningar till aggression. Det kan vara något som legat och grott länge, det kan var många saker som byggts ihop och plötsligt blir något den utlösande faktor, vilket i sammanhanget kan verka obetydligt, men blir "droppen som får bägaren att rinna över". Detta kan göra att det ibland kan tolkas att aggressionen kommer utan någon synlig anledning. Uppkomsten av dessa aggressioner kan vara svåra att förutse.

Ibland kan det vara att ställa ett krav, säga nej eller att göra vissa saker som är startsignal till aggression. Att lära känna motparten kan här förhindra att starta en aggression.

Även ett från personalen dåligt bemötande kan leda till aggression, men detta kan åtgärdas genom genomgång av hur vi ska bemötande individer på arbetsplatsen.

Varför aggression

Som jag skrev, så finns det många anledningar till att någon kan bli aggressiv, men när man tittar på hur man hanterar en aggressiv, så kan du se det från två olika typer av aggression.



Att tänka på är att en emotionell aggression ofta avtar när individen får släppa ut den uppbyggda energin eller att triggern försvinner. Till skillnad mot instrumentell aggression som är ofta mer planerad och även kan hålla på längre tills önskad effekt nåtts enligt den aggressive.