

Bilag: Tilbage meldinger fra LMU'erne i Psykiatri og Socialområdet vedr. krænkende handlinger og seksuel chikane

På HMU-mødet 26. februar 2021 blev det besluttet, at give LMU'erne en mulighed for kort at fortælle om deres indsatser samt hvorledes de mener, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger. Tilbage meldingerne fremgår nedenfor.

For Socialområdet er der ikke givet tilbage meldinger fra Specialområde Autisme og Specialområde Børn og Unge.

For Psykiatri er der ikke givet tilbage meldinger fra Regionspsykiatri Horsens og Regionspsykiatri Vest.

Tilbage meldinger:

Specialområde for Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK):

- Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?
 - Vi har indledningsvis i ledelsen i DOK ajourført vores politik vedrørende "kommunikation mellem ansatte", som rammesætter hvorledes krænkende handlinger og seksuel chikane men også helt andre emner kan forebygges, identificeres og håndteres. Den ajourførte politik skal drøftes på først kommende LMU-møde i DOK med forventning om, at opkvalificeringen godkendes.
- Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane?
 - Som ansat i Region Midt har vi alle en forventning til hinanden at vi agerer efter et princip eller en værdi om ordentlighed. Det er i sig selv en tilstrækkelig rammesætning for udarbejdelse om lokale politikker om dette eller hint som i sine udtryk er brud på det generelle ordentlighedsprincip.
 - Hvis der er et problem, så bør vi undersøge og afdække hvad problemet er, herunder hvad omfanget af problemet er og hvor i Region Midt dette problem finder sted. En sådan undersøgelse må være en forudsætning for at kunne mene noget om hvad vi har brug for at HMU gør.

Specialområde Holmstrupgård:

- Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?
- *Emnet har været drøftet lokalt på alle Holmstrupgårds afdelinger med arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse. Herefter har AMO haft en proces med opfølgning på tilbage meldingerne og har evalueret dem. Generelt var tilbage meldingerne at vi har en sund kultur på Holmstrupgård, som med en opmærksomhed på fester uden for arbejdstiden. Alle medarbejdere har nu været inddraget i dialog om fokus på seksuel chikane og krænkende handlinger.*
- Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane?
Redskaber der håndgribeligt oversætter intentionerne fra politikken til åbne lokale drøftelser og processer om kulturen og ønskelige kultur.

Specialområde for Kommunikation og Undervisning (IKH):

- Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?

IKH har ikke indtil videre taget særlige initiativer ift. forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker jv. ovenstående. Emnet vil blive forelagt i LMU og blive dagsordenssat når det nye LMU tiltræder pr. april 2021 med det formål af drøfte samt handle på lokale initiativer jv. ovenstående.

- Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane?

Forholde sig til data på området, er der særlige udfordringer der bør tages hånd om generelt i RM.

Specialområde for Socialpsykiatri Voksne (SVO):

Det var i udvalget enighed om, at det er en del af kulturen i SVO at reagere prompte på det, hvis der konstateres sager / går rygter om sager. Afdelingsledere og TR har særlige forpligtelser i den henseende.

Alle ansatte – såvel medarbejdere som ledere – har et ansvar for, at evt. 'lummerheder' stoppes i tide og ikke udvikler sig. Ovenstående er genstand for genopfriskning i næste udgave af SVOs nyhedsbrev til alle ansatte.

SVOs LMU har følgende forslag: etablering af task force / funktion (på HMU-niveau eller RMU-niveau), som på foranledning af enten enkelte medarbejdere eller organisationen kan rykke ud, hvis der opstår sager. Herved vil sagens afdækning ikke pålægges lokale kræfter (hvilket kan være svært). Task force'n / funktionen skal bestå af medarbejder/e, der har særlige kompetencer på området.

Socialstaben:

- Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?

Vi har i den periode, hvor Socialområdet har været et selvstændigt område i Region Midtjylland siden 1. juni 2020 ikke taget selvstændigt stilling til emnet. Der har været fokus på at etablere sig som organisation med nyt LMU, nyt AMO, samling af medarbejdere fra flere forskellige fagområder under nye chefer, opbygge en ny fælles kultur, etc. Dette arbejde pågår stadig, og har været stærkt udfordret af, at vi grundet covid ikke har haft mulighed for at mødes fysisk i nævneværdigt omfang.

Vi anerkender dog at det er en meget vigtig dagsorden, og det vil være helt naturligt, at vi fremadrettet adresserer emnet som en del af den kultur, der er ved at blive etableret.

- Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane?

HMU skal understøtte en kultur, hvor vi kan snakke åbent og ærligt med hinanden, og hvor man kan adressere problemerne, så snart de opstår. En positiv feedbackkultur kan forebygge mange misforståelser i kommunikation mellem mennesker.

En krænkelse består af to parter: krænkeren og den krænkede. HMU skal hjælpe med at opstille et værdisæt der sikrer belysning af begge parter syn i krænkelsessag.

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (SUA):

Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?

Gennemgående tilkendes en bevidsthed om, at et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar og at alle medarbejdere og ledere således skal løfte deres del i arbejdet med dette. Følgende initiativer er foretaget:

- Emnet er dagsordenssat lokalt og indenfor forskellige fora – både mellem ledere og medarbejdere, hvor der er taget initiativ til drøftelser vedr. forebyggelse, identifikation og håndtering af eventuelle problematikker. Her inddrages samarbejde med psykolog.
- Styrket Introduktion (Introduktionsprogram i SUA for nye medarbejdere). Foretages lokalt.
- Udarbejdelse af lokale teamnormer.
- Igangsættelse af undersøgelse i AMG med de nuværende studerende på lokalt niveau.
- Der er i marts 2021 udarbejdet skabelon for lokale drøftelser omkring kultur. Disse drøftelser og refleksioner danner afsæt for en fælles opsamling og drøftelse af emnet i LMU. Her vil forslag til fremtidige indsatser desuden behandles

LMU i Specialområde Udviklingshæmning og ADHD stiller forslag om følgende initiativer fra HMU:

- Undersøgelse foretages – ca. 1. gang årligt. Spørgeskema udsendes omkring emnet. Eller emnet indarbejdes i en eksisterende trivselsundersøgelse. Alternativt kan tænkes i andre dataindsamlingsmetoder for at højne svarprocenten, hvis lave svarprocenter opleves ved udsendelse af spørgeskema. Eller, at der skal være en "gulerod" ved besvarelse.
- Anbefaling om, at emnet inddrages i årshjulet for, at skabe kontinuerlig opfølgning og drøftelse af emnet. Drøftelserne kunne tage afsæt i data og lokale bidrag.
- Det anbefales, at flere medarbejdere fra hver driftsklynge (afdeling) uddannes som faglige "fyrtårne" indenfor området (herunder viden omkring gældende retningslinjer mm.). Disse medarbejdere kan bidrage til, at skabe fokus på området i den daglige praksis og udarbejde lokale initiativer

Specialområde for Hjerneskade (SOH):

Hvilke initiativer har I taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problematikker i tilknytning til krænkende handlinger og seksuel chikane?

- *Vi har pt. ikke igangsat nogle initiativer, da vi har afventet drøftelsen i HMU. Vi er dog enige om i vores LMU, at det er et meget relevant emne at drøfte.*

Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger og seksuel chikane?

- *Vi oplever, at der mangler en klar definition eller rammesætning af begrebet. Vi efterspørger en rammesætning fra HMU, som kan gøre det lettere for os at snakke om. Fx et konkret redskab eller en systematik, som vi kan tage med på personalemøder eller bruge til introduktion af nye medarbejdere. Vi vil gerne tage en drøftelse i vores LMU ud fra det materiale, som kommer fra HMU. Efterfølgende skal det følges op i afdelingerne. Her er det vigtigt med en meget tydelig og forudsigelig ramme, da det er en følsom og svær samtale at tage. Derfor skal samtalen kunne flyttes væk fra den enkelte medarbejder. Vi tænker, at det vil være relevant at drøfte hvad vi definerer som seksuel chikane, samt få italesat, hvordan man skal reagere på det. Det kan HMU evt. også drøfte. Der er desuden brug for afklaring af: til hvem, hvornår og hvad skal man reagere på som kollegaer, ledere osv.? Vi tænker, at det vil være godt at tage en snak om krænkelse og mobning generelt. I vores LMU vil det være relevant at sætte fokus på mobning generelt.*

Høringssvar
LMU, 2021-03-24
Afd. for Depression og Angst



Høringssvar vedr. "Krænkende handlinger og seksuel chikane"

I ADA er der fokus på arbejdsmiljø, gode samarbejdsrelationer, kultur og omgangstone, hvilket medvirker til at forebygge krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexisme.

Ledelse, TR og AMR tager enhver henvendelse om sådanne forhold meget alvorligt og handler på det. Formandskabet vil sætte det på førstkommende LMU-møde for at sikre, at alle ved, hvor man henvender sig, hvis man blive udsat for nogen former for krænkelser.

HMU vil kunne understøtte arbejdet ved at tage initiativ til udarbejdelse af overordnede retningslinjer indeholdende definitioner og handlingsanvisninger.

På udvalgets vegne,

Susanne Bissenbacker
Formand

Jesper Priskorn
Næstformand

Høringssvar
LMU, 2021-03-26
Afd. for Psykoser

Høringssvar vedr. "Krænkende handlinger og sexismen"

Tak for muligheden for at afgive høringssvar.

I AfP har temaet "krænkende handlinger og sexismen" været drøftet på LMU-møde den 20/10-20.

Fokus i drøftelsen var, hvordan vi sikrer en god og ordentlig tone og omgangsform i afdelingen samt at alle ved, hvor de kan gå hen, hvis de oplever nogen former for krænkende handlinger (TR, AMR eller leder).

I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på, at der har været en forandring i, hvad der er acceptabel tale og adfærd.

Der er en øget opmærksomhed på at formidle – også til nye kollegaer – at alle har forskellige grænser, og det er tilladt at sige fra, hvis man befinder sig i en situation, hvor man ikke er tilpas.

HMU kan bidrage med hjælp til udformning af et skriftligt materiale med hjælp og anvisninger, hvis behovet opstår, og meget gerne et materiale, der kan bruges til at introducere temaet allerede i forbindelse med introduktionen.

Derudover ønskes en guideline at læne sig op af i forhold til sanktioner ved krænkende adfærd og Sexisme.

Det bør også overvejes, om der kan etableres et rum med ekstern hjælp til at udrede eventuelle problemstillinger.

På udvalgets vegne,

Inge Voldsgaard
Formand

Marianne Johansen
Næstformand

**Afd. R, Lokalt MED-udvalg
2021-03-26**

Høringssvar vedr. "Krænkende handlinger og seksuel chikane"

LMU i Afdeling for Retspsykiatri har på sit møde 29/10-2020 drøftet emnet.

Gennemgående i drøftelsen var, at der er enighed om, at det er uacceptabelt at opføre sig krænkende, samt at det er et fælles ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø og en god omgangsform og -tone for alle. Det er ikke en opgave, ledelsen alene kan løfte.

Der var enighed om, at alle er ansvarlige for, hvordan de selv agerer samt for at være opsøgende og sige fra, hvis de oplever upassende situationer. Italesættelse er vigtig, både for at afmontere upassende situationer, og fordi en adfærd kan opfattes som krænkende uden at det er intentionen.

På mødet aftalte LMU, at temaet skal drøftes på personalemøder for at understøtte arbejdet med at finde balancer og for løbende at sikre, at alle ved, hvor de kan gå hen og få hjælp, hvis de har behov.

Det blev understreget, at man altid kan gå til sin ledelse, TR eller AMR og hvis det opleves som svært, er det vigtigt, at man går til en kollega, der kan hjælpe.

HMU kan understøtte det videre arbejde ved at udforme et skriftligt materiale indeholdende definitioner og handleanvisninger. Det vil endvidere være hensigtsmæssigt at kunne anvende materialet i introduktionen af nye medarbejdere samt de løbende drøftelser i afdelingen.

På vegne af AfR, LMU

Mette Daae Krøyer
Formand

Henrik Ørskov Larsen
Næstformand

Børne- og Ungdomspsykiatrisk afdeling:

Formandskabet for LMU i BUA har valgt at bede Arbejdsmiljøgrupperne have fokus på emnet: Forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexismen i det næste halve år. Vi ser det som et bredt emne, der både favner den daglige kollegiale omgangstone og adfærd og de situationer, hvor patienter eller pårørende udviser en adfærd, der opleves som krænkende. Herefter vil emnet blive drøftet i Arbejdsmiljøorganisationen d. 15. september 2021 og herefter i LMU.



Dato: 19.03.21

Susanne B. Nielsen

Mobil: 70474047.

susnie@rm.dk

Kort tilbagemelding fra LMU v/RP Midt til kvalificering af den kommende drøftelse i HMU

- **Hvilke initiativer har I evt. taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer i tilknytning til krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexism?**

Svar:

RP Midt har afholdt en fælles temadag for LMU og AMU omkring "forråelse", og

RP Midt har afholdt en fælles temadag for LMU og AMU omkring "Sig det og skab læring".

Begge dage har været afholdt ud fra et ønske om at bringe fokus på den måde, vi omgås og taler til hinanden på og dermed forebygge krænkende adfærd, det være sig mobning, seksuel chikane mm.

Resultater fra begge temadage er bragt i spil i RP Midt ved at repræsentanter fra LMU og AMU efterfølgende har sat begge emner til dialog på personalemøder mm.

Derudover har RP Midt her i foråret 2021 opsat Info-skærme, hvorpå man vil køre værdibaserede budskaber, så bla. output fra ovenstående temadage fortsat kommer "til at leve" i organisationen.

- **Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexism?**

Svar:

På HMUs kommende møde skulle der være afsat en halv dag til at arbejde videre med ovenstående. LMU foreslår, at HMU bl.a. ud fra de indkomne besvarelser udarbejder en fællespsykiatrisk retningslinje, gerne med forslag til initiativer/værktøjer, der let kan implementeres decentralt, så hver afdeling ikke skal fil at udarbejde sit eget.

LMU v/Regionspsykiatrien Midt

Yrsa Bro Kirsten Karred

Formand Næstformand

Regionspsykiatrien, Randers

Efter ønske fra formandskabet i HMU har LMU i Randers drøftet krænkende handlinger og seksuel chikane. Vi håber dette kan bidrage til kvalificering af den kommende drøftelse i HMU.

- Hvilke initiativer har I evt. taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer i tilknytning til krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexismen?

Der er ikke foretaget lokale initiativer ift. forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger.

Der har været hændelser med krænkende adfærd fra patienter, som ikke bliver registreret eller anmeldt.

I praksis er personalet overbærende med disse situationer, hvor patientens adfærd er af krænkende karakter.

Krænkelser har været et fast punkt til tavlemøder på et sengeafsnit, hvor der blev fokuseret på håndtering af krænkelser. Grundet manglende indmeldinger og drøftelser blev punktet fjernet igen.

- Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexismen?

LMU har haft en længere drøftelse vedr. Hvornår en krænkelse aktuel, og hvordan skal det håndteres ift. patienter og personale. LMU anbefaler, at HMU forholder sig til to spor med henblik på et nyt politik-udkast:

1. Krænkelser og patienter

Hvilke handlemuligheder har personalet over for patienter med krænkede adfærd. Hvordan skal vi håndtere det og vurdere det er relevant at reagere.

2. Krænkelser og personale/kolleger

Krænkelser er flertydig og på et individuelt niveau, hvilket indikerer en udfordring for arbejdspladsen. Hvorvidt man føler sig krænkede må bero på en individuel oplevelse og skal altid tages alvorligt. Samtidig skal udenforstående sikre en upartisk bedømmelse.

Hvorvidt TR og/eller AMIR skal involveres bør afgøres af den krænkede i samråd med udenforstående.

Dato 12-03-2021

Ulla Busk Nikolajsen

Tel. ULLNIK@rm.dk

1-13-3-116-20

Side 1

Høringssvar fra LMU i Psykiatristaben vedr. kvalificering af den kommende drøftelse af 'Krænkende handlinger og seksuel chikane' i HMU

HMU forespurgte den 1. marts 2021 om kvalificering af den kommende drøftelse af 'Krænkende handlinger og seksuel chikane' i HMU til maj, og nedenfor følger besvarelse fra LMU i Psykiatristaben.

Hvilke initiativer har I evt. taget til forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer i tilknytning til krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexism?

Psykiatristaben forholder sig til den gældende politik for krænkende handlinger og de gældende retningslinjer. Politikken har ikke været anvendt i praksis i de seneste år. Der er enighed om, at dialog og fælles forståelse af kultur og værdier er bærende i vores tilgang til også dette emne.

Hvorledes mener I, at HMU bedst kan understøtte initiativer til forebyggelse, identifikation og håndtering af krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane og sexism?

LMU har drøftet mulige initiativer, og nedenfor er en opstilling af de elementer som LMU i Psykiatristaben finder vigtigst ift. HMU's understøttelse.

- HMU bør afdække, hvor udbredt problemet med krænkende handlinger reelt er, herunder om der findes mørketal. Dette kan ske ved hjælp af en anonym spørgeskemaundersøgelse i forhold til, om der er oplevet uhensigtsmæssigheder eller krænkende handlinger på arbejdspladsen. Spørgeskemaundersøgelsen skal ske på et tilpas højt niveau, således at de enkelte svar ikke kan spores tilbage til den konkrete medarbejder.
- HMU bør definere, hvad begrebet sexism dækker over.

- HMU bør fremhæve arbejdspladsens værdier og normer for ønsket adfærd.
- HMU bør skabe forebyggelse ved at fremme den gode adfærd og kultur via åben dialog.
- HMU bør sikre psykologisk tryghed som fundament for åbenhed, så det sikres at evt. sager kommer frem og bliver behandlet seriøst, herunder tydelighed i forhold til hvem den krænkede medarbejder kan tage kontakt til (TR, AMR, nærmeste leder).
- HMU bør sikre italesættelse af god adfærd og kultur overfor nye medarbejdere.

Venlig hilsen

Helle Odde Poulsen
Formand, LMU i Psykiatristaben

Thomas Kure Jepsen
Næstformand, LMU i Psykiatristaben