

## Arbejdspladser kan forebygge partnervold gennem et fokus på voldsudøveren.

Den voldsramte medarbejder skal have støtte og vejledning til at bryde med voldsudøver og komme ud af volden. Men vold kan også forebygges ved at snakke med en kollega, man har mistanke om er voldelig.

Kollegaen vil ofte selv være ked af sit temperament, sin adfærd og vil gerne have hjælp. Men er ude af stand til at bede om den og/eller at modtage den. Ved at hjælpe den der begår volden ud af sit voldelige adfærdsmønster, kan man være med til at forhindre, at volden fortsætter i et nyt forhold og at antallet af volds ofre ikke stiger. I uprioriteret rækkefølge har

### FIU-ligestilling erfaret følgende gode råd og fif:

- Bryd med kulturer, der understøtter vold, trusler, chikane og mobning
  - Lad være at grine med på vittigheder der understøtter vold og trusler. Eksempel: "Hun er sgu svær at holde styr på." "Jeg er jo nødt til at sætte hende lidt på plads". "Jeg må jo holde hende i stram snor". "Hun får kun som hun har fortjent".
  - Voldsudøveren er ofte en usikker person, der ikke kan styre sit temperament og gerne selv vil stoppe med at være voldsudøver. Vær opmærksom på, at det ikke er personen, der er noget galt med. Det er vedkommendes adfærd. Adfærd kan ændres.
  - Bidrag til at skabe en arbejdsplads, hvor kolleger der har brug for hjælp, ikke nødvendigvis behøver at søge et andet sted hen for at finde den. Netop arbejdspladsen er et "neutralt" sted.
  - Når man skal have en kollega, der er voldsudøver i tale, så er det helt afgørende at udvise ømhed og omsorg. Det skal være tydeligt for udøveren, at man tager snakken for at hjælpe vedkommende UD af volden.
  - Du skal altså ikke være bebrejdende eller aggressiv overfor en voldsudøver, du vil hjælpe ud af den voldelige adfærd. Du skal være åben og sige fra, men på en omsorgsfuld måde.
  - Man skal tænke sig om, når man tager en samtale med en voldsudøver. At bevæge sig ind i kollegaens privatliv er et felt, der kræver overblik, refleksion og viden. Det er en fordel på forhånd at være klar på, hvem kan involveres, hvornår og hvordan for at hjælpe voldsudøveren. Du skal vide at en enkelt samtale næppe er nok. Info kan fås på [www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk).
  - Ledelsen og hele arbejdspladsen må give udtryk for, at den er et sted, der giver plads til, at medarbejdere der har problemer og ønsker at få hjælp, kan få det. At vold ikke tolereres og såvel voldsudøver, som voldsramt, kan blive støttet i at komme ud af voldsspiralen. Står dette klart er det lettere at tage fat i voldsudøvere.
  - Det er en fordel at arbejdspladsen har udarbejdet en personalepolitik med en køreplan for hvem der gør hvad, så det ligger klart hvad der skal gøres og hvordan man kan få hjælp.
  - Den svære samtale med en voldsudøver kan indledes med et "jeg er bekymret for dig". Kan vi tale om det? (Frygt for at blive fordømt eller frosset ude afholder mange fra at stå frem)
- På [www.FIU-ligestilling.dk](http://www.FIU-ligestilling.dk) kan du downloade pjecen "Partnervold- om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering".

