

# Kritisk støtte



## Vold i hjemmet blir ikke hjemme ... det blir også med på jobb

Det finnes mange forskjellige definisjoner på vold i hjemmet, men et vanlig tema er bruken av fysisk, seksuell og/eller psykisk tvang for å etablere og opprettholde kontroll over en partner.

Det er lett å tenke på vold i hjemmet som noe som bare foregår i hjemmet, men faktum er at effekten av vold i hjemmet også kan ha innvirkning på arbeidsplassen.

Når en ansatt er et offer for vold i hjemmet, kan arbeidsplassen bli påvirket av økt sykefravær, redusert produktivitet, økte medisinske utgifter, arbeidsskifte og økt sikkerhetsrisiko.

Det er også mulighet for vold på arbeidsplassen. I følge det amerikanske arbeidsdepartementet er omtrent to millioner mennesker over hele landet ofre for ikke-dødelig vold på arbeidsplassen hvert år.

Dette kan ha ulike former, inkludert ran, voldelige handlinger fra klienter og kunder, voldelige handlinger fra ansatte eller tidligere ansatte, og hendelser i hjemmet som til slutt kommer til arbeidsplassen.

Arbeidsgivere må være klar over realitetene og problemene med vold i hjemmet og utvikle metoder for å håndtere disse problemene når de oppstår.

## Advarselsskilt på arbeidsplassen

Advarselsskilt kan være en indikasjon på ulike problemer, men indikatorer på at en ansatt kan være et offer for vold i hjemmet inkluderer:

- Fortsatt fravær, noen ganger på grunn av «sykdom» og noen ganger på grunn av stadig mer usannsynlige unnskyldninger.
- Merkbare svingninger i produktivitet og i den generelle kvaliteten på arbeidet.
- Ekstreme følelsesmessige utbrudd, følsomhet for kritikk, mangel på konsentrasjon og uforklarlige humørsvingninger.
- En tilsynelatende ignorering av personlig sikkerhet, som fører til å være utsatt for ulykker og ta uberettiget risiko.
- Åpenbar ignorering av personlig hygiene og stell.
- Tegn på narkotika- og/eller alkoholmisbruk.
- Et overdrevent antall høylytte og emosjonelle personlige telefonsamtaler.
- Sløvhet, på grensen til depresjon og fortvilelse.

## Hvorfor drar de ikke?

Dette er et spørsmål som ofte stilles, men svaret er komplekst.

Som vi sa tidligere, handler vold i hjemmet om kontroll. Forsøk på å forlate et voldelig forhold er en direkte trussel mot den kontrollen, og det kan være katalysatoren for en voldelig gjengjeldelse. Den farligste tiden for ofre kan ofte være når de forlater overgriperne sine.

Andre grunner til ikke å forlate et voldelig forhold kan omfatte:

- Offeret kan være flau og skamfull over å innrømme at det blir misbrukt. De kan til og med føle at de fortjener det.
- Hvis offeret vokste opp i en situasjon der vold i hjemmet var utbredt, innser de kanskje ikke engang at partnerens oppførsel er uakseptabel.
- Offeret kan være klar over at partneren oppfører seg på en krenkende måte, men offeret kan tro at det var de som forårsaket atferden.

- En grunn til å bli kan være mangel på ressurser til å endre situasjonen. Dette kan være rent økonomisk, eller det kan skyldes mangelen på et støttenettverk for å hjelpe dem med å etablere et nytt liv utenfor det voldelige forholdet.

## Hvordan kan din bedrift hjelpe?

Etablere retningslinjer og prosedyrer for å håndtere vold i hjemmet. Ikke bare er vold i hjemmet et problem for en enkelt ansatt, det kan også føre til trusler mot sikkerheten på arbeidsplassen.

Å utvikle og vedlikeholde en trygg og sikker arbeidsplass er viktig. Trinn for å oppnå dette kan omfatte:

- Ansetter en vakt/sikkerhetstjeneste på stedet.
- Det er tilrådelig å ha en utpekt sikkerhets-/vakttjeneste i beredskap hvis en hendelse eskaleres og nødberedskap.
- Et system med ID-merker og kodede nøkkelkort for tilgang.
- Implementering av andre sikkerhetstiltak som anses hensiktsmessige, f.eks. metalldetektorer.

Ytterligere rettshåndhevelseshjelp kan være tilgjengelig gjennom lokale politiavdelinger for nødsituasjoner.

## Hvordan kan du (som leder/veileder) hjelpe?

- Delta i opplæring om vold i hjemmet og vær oppmerksom på bedriftens retningslinjer for involvering.
- Når du snakker med offeret, uttrykk din bekymring for potensialet for at volden kan eskalere.
- Gjør offeret oppmerksom på nasjonal hjelpetelefon for vold i hjemmet og foreslå at de ringer.
- Informer relevante myndigheter umiddelbart om voldelige eller potensielt voldelige hendelser/situasjoner.
- Ta aktiv del i enhver undersøkelse av påstander om vold på arbeidsplassen, etter anmodning fra selskapet eller eksterne myndigheter.
- Oppnå et nivå av kjennskap til spekteret av tjenester som tilbys av hjelpeprogrammet for ansatte.

Offentlige og private instanser har utviklet koordinerte responsnettverk for å hjelpe ofre for vold i hjemmet. Bistand kan omfatte telefonkonsultasjoner, henvisninger til kulturelt og geografisk passende tjenesteleverandører og krisesentre, og etterutdanning.



**Dette programmet bør ikke brukes til nød- eller akutte omsorgsbehov. I en nødssituasjon, ring 911 eller oppsøk nærmeste legevakt.** Dette programmet er ikke en erstatning for en lege eller profesjonell omsorg. Rådfør deg med legen din for spesifikke helsehjelpsbehov, behandling eller medisiner. På grunn av muligheten for en interessekonflikt, vil det ikke bli gitt juridisk konsultasjon om spørsmål som kan innebære rettslige skritt mot Optum eller dets tilknyttede selskaper, eller noen enhet der den som ringer mottar disse tjenestene direkte eller indirekte (f.eks. arbeidsgiver eller helseplan). Dette programmet og dets komponenter er kanskje ikke tilgjengelig i alle stater eller for alle gruppestørrelser og kan endres. Unntak og begrensninger for dekning kan gjelde.

Optum® er et registrert varemerke for Optum, Inc. i USA og andre jurisdiksjoner. Alle andre merke- eller produktnavn er varemerker eller registrerte merker eller tilhører sine respektive eiere. Optum er en arbeidsgiver som engasjerer seg for like muligheter.

© 2023 Optum, Inc. Alle rettigheter forbeholdt. WF8463081 223388-092022 OHC