

Vold på arbejdspladsen

Et godt forebyggende arbejde



Indhold

Vold på arbejdspladsen - Et godt forebyggende arbejde	3
Hvad er vold og trusler	4
Forebyggelse af vold og trusler om vold	6
Identifikation	8
Forebyggelse	12
Håndtering	17
Faglige metoder	18
Uddannelse	20
Aftaler og lovgivning	22
Inspiration	28

Politisk ansvarlig: Jens Nielsen **Redaktion:**
Sarah Walter, Charlotte Bredal, Karina Find
Produktion: Grafisk Team/MB og FOAs trykkeri

Vold på arbejdspladsen - Et godt forebyggende arbejde

Vold og trusler kan give skader på både krop og sjæl. Såvel danske som udenlandske undersøgelser viser, at ansatte, der udsættes for trusler, vold og chikane på arbejdet, i højere grad end andre dør med en række psykiske symptomer såsom irritabilitet, frustration, vrede, angst, nedtrykthed, tristhed, træthed, nedsat velbefindende m.m. Forebyggelse af vold og trusler om vold er derfor vigtig, fordi konsekvenserne af at være udsat for vold netop kan være meget alvorlige. Både for den enkelte, som er involveret i en voldsepisode, men også for de kolleger, som eventuelt er vidner til en episode. Og derfor for hele arbejdspladsen.

Særligt på arbejdspladser, hvor der arbejdes med mennesker er risikoen for episoder med vold højere end på arbejdspladser, hvor arbejdet ikke omfatter kontakt til fx brugere, borgere og pårørende. Ved kravsituationer, grænsesætning, eller hvis der udøves myndighed over for personer, det kan fx være ift. pårørende, øges risikoen for vold yderligere.

Denne pjece sætter fokus på, hvad I på arbejdspladserne kan gøre for at forebygge arbejdsrelateret vold, sådan at eventuelle voldsepisoder og trusler om vold minimeres eller undgås. Derudover giver pjecen en kort introduktion til de særlige regler og aftaler, som omhandler vold og trusler om vold, som I som tillidsvalgte, kan bruge til at sætte forebyggelse af vold på dagsorden på arbejdspladsen og i SU-/MED-udvalgene. Hvis I ikke allerede er godt i gang!

Hvad er vold og trusler

Der er forskellige opfattelser og definitioner af, hvad der er vold og trusler. Det er derfor vigtigt på arbejdspladsen at få en fælles forståelse for at kunne identificere, forebygge og håndtere episoder med vold og trusler. Der er ingen, som skal stå alene med en episode, og derfor er det også som udgangspunkt medarbejderens egen oplevelse, der skal afgrænse, hvad der er vold eller trusler om vold i den konkrete situation. Det gælder uanset, om volden er udført med vilje eller ej.

Arbejdsrelateret vold er begivenheder, hvor personer krænkes, trues eller overfaldes i forbindelse med deres arbejde.

Vold og trusler om vold kan være af både fysisk og psykisk karakter.

Forekomsten af vold i forskellige sektorer

Vold og trusler om vold forekommer i alle sektorer. Særligt udsatte er medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, hvor andelen af medlemmer, der udsættes for vold og trusler, er et udbredt problem. Selvom medlemmer i Social- og Sundhedssektoren klart er mest udsatte, er der også problemer med vold og trusler om vold i Pædagogisk Sektor, Kost- og Servicesektoren samt i Teknik- og Servicesektoren. Teknik- og Servicesektoren samt Kost- og Servicesektoren ligger dog væsentligt under de andre 2 sektorer, når det drejer sig om fysisk vold.

Især medlemmer, der arbejder med psykisk syge, udsættes for vold, truende adfærd eller trusler. Det viser en undersøgelse, som FOA har foretaget blandt medlemmer i psykiatrien.

De medlemmer, som har været udsat for vold, føler mindre arbejdsglæde, har højere sygefravær og vurderer deres helbred dårligere end dem, som ikke har oplevet vold.

Forekomsten af vold ser desuden ud til at være markant stigende i forhold til tidligere. Se medlemsundersøgelserne på foa.dk. Resultaterne fra FOAs interne undersøgelser understøttes af andre nationale og internationale undersøgelser, der er foretaget indenfor de senere år.

Men vold og trusler om vold er ikke et vilkår, man som medarbejder skal leve med. På de arbejdspladser som prioriterer arbejdsmiljøet højt, bliver færre udsat for vold. Derfor er det voldsforebyggende arbejde vigtigt.



Arbejdstilsynets definition af vold

Ved arbejdsrelateret vold forstås, at borgere udsætter medarbejdere for angreb mod legemet, fremsætter trusler mod medarbejdere eller udøver anden krænkende adfærd, herunder chikane overfor medarbejdere. Arbejdsrelateret vold omfatter både risiko for og episoder med vold. Volden kan forekomme i eller udenfor arbejdstiden.

Eksempler på fysisk vold

Angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

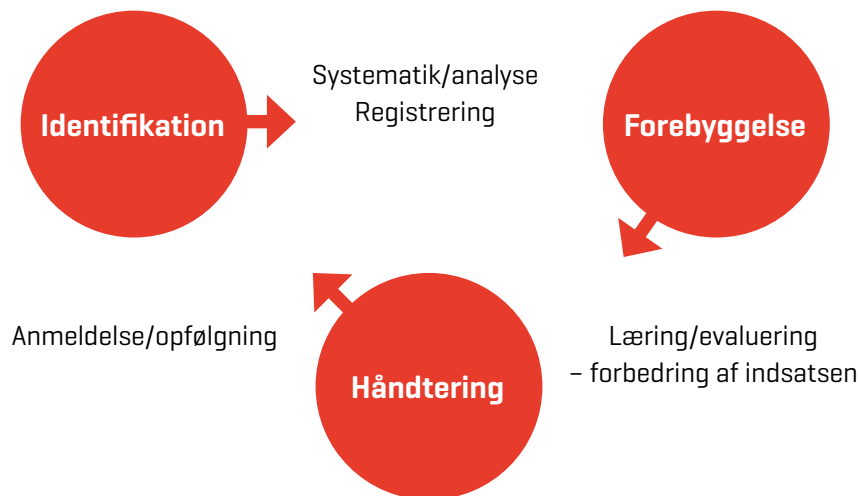
Eksempler på psykisk vold

Trusler, der fremsættes overfor medarbejdere, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele. Eksempler på mundtlige trusler kan være 'Jeg ved, hvor du bor' eller 'Jeg ved, hvor dine børn går i skole'. Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller med tegninger.

Anden krænkende adfærd er fx chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

Kilde: Arbejdstilsynet

Forebyggelse af vold og trusler om vold



Der er klare forudsætninger for en god voldsforebyggelse. Er de til stede, kan forebyggelse af vold til gengæld være med til at forbedre såvel arbejdsmiljøet som service og kvalitet.

En løbende proces

Forebyggelse af vold og trusler handler i høj grad om, at I på arbejds-

pladsen har et godt arbejdsmiljø, samt at der er fokus på fagligheden i det arbejde, som udføres. Voldsforebyggelse er en løbende proces, der konstant skal holdes ved lige, evalueres og følges op på, og hvor det er nødvendigt løbende at diskutere, hvad der virker – og hvorfor. Det skal ske med udgangspunkt i den viden,

I har om risikoen for vold og trusler, de erfaringer I gør jer på jeres arbejdsplads og i relation til jeres brugergruppe, kunder, borgere mv. Det er ydermere vigtigt at være systematisk i det voldsforebyggende arbejde. Ofte er der tale om at skabe en positiv udviklingsspiral, hvor der er fokus på ovenstående elementer.



Vigtige elementer i en forebyggende indsats mod vold og trusler

- Indsatsen er planlagt, struktureret og målrettet.
- Indsatsen er forankret fagligt og organisatorisk på arbejdspladsen.
- Der er en klar opgavefordeling mellem ledelse og medarbejdere.
- Medarbejderne føler ejerskab for indsatsen.
- Alle på arbejdspladsen er informeret om indsatsen.
- Der er sat tid af til diskussion og refleksion.
- Der er afsat de nødvendige ressourcer.
- Ambitionerne er afstemt i forhold til tid, ressourcer og engagement.
- Der er skabt mulighed for at justere indsatsen undervejs.
- Risikoanalyser gennemføres med jævne mellemrum.
- Alle får den nødvendige uddannelse.
- Der er godt samarbejde med eksterne parter som fx politi, arbejdsmiljørådgivere og/eller den lokale FOA-afdeling.

Identifikation

Arbejdspladsvurdering (APV)

Den lovpligtige APV er et godt redskab i det voldsforebyggende arbejde. Alle arbejdspladser har pligt til at udarbejde en skriftlig APV. Den indeholder en kortlægning og beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og en handleplan for, hvad arbejdspladsen vil gøre ved problemerne. Det behøver ikke være en meget kompliceret vurdering. Det kan gøres enkelt. Hvilke problemer slås vi med, hvilke problemer er de væsentligste at få handlet på først, hvordan gør vi, og hvad er vores tidsplan.

APV'en skal revideres hvert 3. år, eller hvis der sker ændringer i arbejdet eller i arbejdsmetoder og/eller processer, der har betydning for arbejdsmiljøet. Husk, at I skal lave en risikovurdering i APV'en, hver gang der sker ændringer, som kan betyde, at der opstår fornyet risiko i arbejdet. Det kan fx være, hvis I får en ny beboer, elev eller borger.

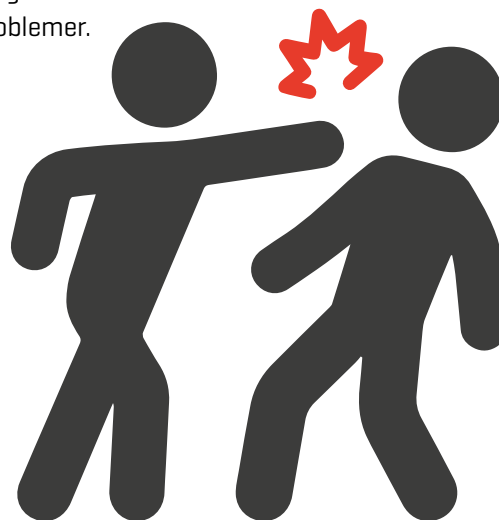
APV'en er arbejdspladsens eget redskab til at identificere og kortlægge alle arbejdsmiljøforhold på virksomheden, herunder psykiske forhold som stress, mobning, chikane og vold. APV'en skal udarbejdes af arbejdsgiveren og arbejdsmiljøorganisationen/medarbejderne i fællesskab.

Inspiration til en APV-handlingsplan

Arbejdstilsynet (AT) har lavet en APV-checkliste, som er god til at give et overblik over, hvor der er problemer.

I checklisten er der en række spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og vold, som indgår i udviklingen af en APV for den enkelte arbejdsplads.

I kan også søge inspiration i branchefællesskabernes materialer om APV-processen.





APV: Voldsrisiko og traumatiske oplevelser

- Er det afklaret på arbejdspladsen, hvad I forstår ved vold?
- Er der risiko for, at de ansatte udsættes for vold eller for trusler om vold?
- Er der risiko for, at de ansatte udsættes for vold eller for trusler om vold i forbindelse med alenearbejde?
- Har den ansatte mulighed for at tilkalde hjælp i tilfælde af vold?
- Er der udformet retningslinjer/kriseberedskabsplaner i tilfælde af vold, herunder hjælp og støtte til den voldsramte samt hjælp og støtte til opsamling på arbejdspladsen?
- Er der risiko for, at de ansatte udsættes for traumatiske oplevelser, fx dødfundne klienter, eller klienter/borgere der pludselig kommer i en livstruende tilstand?

Udarbejdet med udgangspunkt i Arbejdstilsynets risikofaktorrettede spørgeguides rettet mod fysisk/og eller psykisk vold samt psykisk førstehjælp – kan findes på amid.dk
– søg efter spørgeguide.

Se også APV-tjeklister – kan findes på amid.dk
– gå inder under arbejdsmiljøarbejdet, klik på arbejdspladsvurdering, klik på brug APV-tjeklister til kortlægning af arbejdsmiljøet (find dén for jeres sektor)

Se også:
AT-vejledning D 4.3-4 - Vold
og AT-vejledning D.1.1-3 - 1. juli 2009

APV-handlingsplan for:

Senest revideret dato:

Problem	Handling	Prioritet (1-3)	Termin (dato)	Ansvarlig (navn)	Dato for opfølgning/ evaluering

Udarbejdet af Arbejdsmiljø København

Når I på arbejdspladsen har forholdt jer til, hvilke spørgsmål der er relevante for jer, skal de prioriteres, og der skal udarbejdes en egentlig APV-handlingsplan.

Det kan være en hjælp at benytte et skema som ovenfor, når I udarbejder en handlingsplan:

Problem

Det problem, som der skal gøres noget ved. Det er vigtigt, at problemet er beskrevet så konkret og præcist som muligt. Der kan udmærket være

flere handlinger til samme problem. Og der kan også være flere problemer, der har forbindelse til samme handling.

Handling

Kort og præcis beskrivelse af, hvad der skal gøres.

Prioritet

Beskriv hvor vigtigt, det er at få gjort noget ved det – igangsat en egentlig handling. I kan eksempelvis benytte en prioritering fra 1-3.

- Prioritet: Lovovertrædelser, fare for alvorlige arbejdsulykker og alvorlig helbredsmæssige konsekvenser, risikofaktorer, der påvirker mange.
- Prioritet: Fare for mindre alvorlige arbejdsulykker, mindre alvorlige helbredsmæssige konsekvenser, risikofaktorer, der påvirker få.
- Prioritet: Gener der påvirker få eller mange uden at forringe helbredet, ønsker om bedre komfort eller æstetik.

Termin (dato)

Der er flere terminer/tidspunkter:

- Hvornår skal handlingen være gennemført?
- Hvornår skal der følges op på, om det er sket?
- Hvornår skal der evalueres, om handlingen virkede efter hensigten?

Ansvarlig (navn)

Hvem i arbejdsmiljø-/MED-organisationen er ansvarlig for handlingen? Sæt navn på. Vedkommende er ansvarlig for at følge handling og melde tilbage til jer andre.

Der skal være placeret et ledelsesansvar.

Dato for opfølgning/evaluering

Fastsæt en dato for opfølgning/evaluering af jeres prioriteringer og de handlinger, der er aftalt. I skal have fokus på, om de handlinger, I har gennemført, har virket. Det vil sige, om de har fjernet eller reduceret voldsrisikoen. Hvis ikke, skal I gennemføre nye tiltag.

Register de voldsepisoder og nærved-ulykker I har

For at kunne arbejde forbyggende med vold og trusler om vold er det centralt, at I også arbejder systematisk med at registrere de episoder, som er på arbejdspladsen. Hvis I på arbejdspladsen har risiko for vold og trusler, skal det løbende vurderes, hvor stor risikoen for vold er for, at forebyggelsen kan modsvare den risiko, der er på jeres arbejdsplads. I kan arbejde systematisk med at identificere, hvor risikoen er størst, i hvilke situationer, for hvem, hvilke tidspunkter på dagen, mv. Det er ledelsen [arbejdsgiverens] pligt at sikre denne løbende vurdering, hvis I med jeres APV-arbejde har identificeret en risiko for vold. Voldsepisoden betragtes som en arbejdsulykke, og derfor er det arbejdsgiverens pligt at registrere og undersøge episoden. Det samme gælder for nærved-ulykker. Nærved-ulykke forstås som optræk til vold, fx en tilspidset konflikt mellem en medarbejder og en borger, der ikke munder ud i vold.

Forebyggelse

Når I arbejder med forebyggelse på arbejdspladsen, skal det ske med udgangspunkt i de generelle forebyggelsesprincipper. Se principperne i bilag 1 til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. De generelle forebyggelsesprincipper tager bl.a. udgangspunkt i, at arbejdet skal tilpasses mennesket og ikke omvendt, og når der iværksættes foranstaltninger, skal de være til kollektiv beskyttelse og ikke individuel beskyttelse. Kollektiv beskyttelse er fx, at I på et generelt plan arbejder med, hvornår må/kan der arbejdes alene, og hvornår skal der være 2 til at varetage bestemte opgaver. Med udgangspunkt i de generelle forebyggelsesprincipper kan metoder til forebyggelse placeres i et hierarki [se trekanten om forebyggelsesprincipper], hvor brug af personlige værnemidler er det sidste alternativ:

- I forhold til niveau 1, kan det fx være, at en beboer på et bosted er

visiteret forkert, og derfor skal revideres til et andet tilbud, som bedre imødekommer borgerens behov.

- I forhold til niveau 2, kan det fx være, at kommunikationen til pårørende overgår til ledelsen, hvis der har været tilfælde med truende adfærd.
- I forhold til niveau 3, kan det fx være, at der er flugtveje, sådan at den ansatte kan komme væk fra situationen.
- I forhold til niveau 4, kan det fx være, at der skal være 2 til udførelsen af arbejdet i bestemte arbejdssituationer.
- I forhold til niveau 5, kan det fx være overfaldsalarmer.

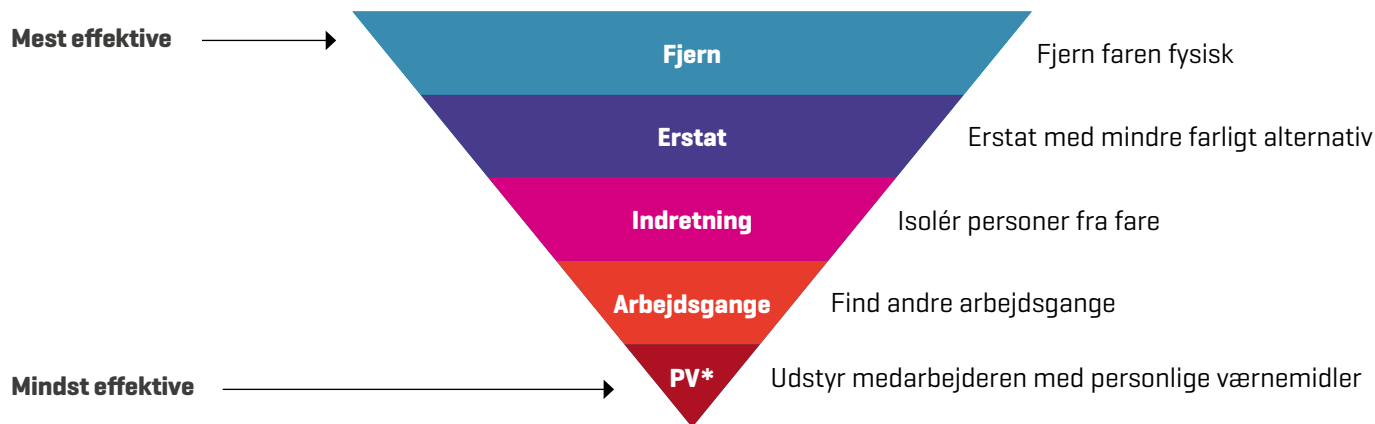
I kan konkret arbejde med nedenstående:

Hensigtsmæssig planlægning af arbejdet – organisering af arbejdet

Hensigtsmæssig planlægning af arbejdet handler om, at arbejdet er or-

ganiseret på en måde, så det ikke går ud over jeres helbred eller sundhed. Bedst af alt skal det være udviklende og give energi at gå på arbejde. Arbejdet skal som udgangspunkt organiseres så farlige og belastende situationer ikke opstår jf. niveau 1 ovenfor. Forebyggelsen skal modsvare den risiko, der er i arbejdet. Det betyder, at I på arbejdspladsen skal vurdere risikoen af arbejdet, så det er tydeligt, hvad der er nødvendige foranstaltninger, for at arbejdsmiljøet er i orden. Det kan fx være en vurdering af, hvornår der ikke må arbejdes alene, skal der være 2 til arbejdet i særlige situationer, ved særlige arbejdsopgaver? Det kan fx være, hvis borgerne har uadadreagerende adfærd. Er der afsat tilstrækkelige ressourcer, herunder tid og nødvendige hjælpemidler til at udføre fx forflytninger eller personlig hygiejne på en risikofri måde, som tager hensyn til eventuel uadadreagerende adfærd? Risikovurdering indeholder fx også en

Forebyggelsesprincipper



Kilde: Videnscenter for arbejdsmiljø - *PV- er en forkortelse for personlige værnemidler.

opdateret kortlægning af borgernes funktionsniveau, herunder vidensdeling, sådan at information om borgere tilgår alle medarbejdere. Arbejd for, at der er tilstrækkelige ressourcer, herunder tid til arbejdsopgaverne. Arbejdsgiveren har overordnet ansvaret for, at der er sammenhæng mellem krav og ressourcer, så den enkelte ikke bliver syg af at gå på arbejde jf. arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren skal også jf. den kommunale og regionale trivselsaftale redegøre for

sammenhængen mellem ressourcer og opgavemængde.

Oplæring og instruktion

Oplæring og instruktion handler om, at I ved, hvordan I skal udføre arbejdet, samt hvordan I anvender de hjælpemidler, som I skal bruge under udførelsen af arbejdet. Det kan fx være lifte, særligt kaldeudstyr, alarmer mv. Arbejdsgiveren har ansvaret for instruktion og oplæring, som også skal foregå løbende, hvis der er behov

for det. Det kan fx være, hvis en medarbejder får nye arbejdsopgaver, hvis der visiteres en ny beboer med særlige behov eller adfærd, hvis der sker ændringer i fx medicinbehandling mv. Det er vigtigt at være opmærksom på instruktion og oplæring af nyansatte og unge, da de er særligt udsatte.

Hensigtsmæssige indretning af fysiske rammer og tekniske løsninger

Hensigtsmæssige indretning handler om, at arbejdspladsen er indret-

tet sådan, at de fysiske rammer er med til at reducere risikoen for vold. De fysiske rammer har indflydelse på forekomsten af vold og trusler. Hvis brugere, klienter eller patienter føler sig presset eller trængt, kan det være med til at udløse voldsepisoder. God plads, lys og luft i lokalerne giver som regel et bedre miljø. Vedligeholdelse, en hyggelig indretning, maling og udsmykning kan have stor betydning for, om brugerne befinder sig godt på stedet og herved også være voldsdæmpende. Ligesom nedslidte lokaler og inventar omvendt kan virke deprimerende og være med til at skabe frustrationer. Derudover skal I have mulighed for at komme væk fra en voldelig episode fx via flugtveje, sikrede døre. Den fysiske ramme skal også muliggøre, at der kan komme hjælp fra kolleger hurtigt og effektivt.

Tekniske løsninger handler om, at I fx har overfaldsalarmer, evt. overvågningskameraer, kaldeanlæg og bærbare telefoner, som kan skabe større tryghed og sikkerhed for personalet.

Arbejdspladskultur og trivsel

Medarbejdernes trivsel, gode samarbejds- og kommunikationsformer og tryghed i personalegruppen er en af forudsætningerne for, at arbejdspladsen kan forebygge vold. Åbenhed, ærlighed og klare linjer i personalegruppen er afgørende for et godt samarbejde på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at I ved, at I kan stole på hinanden. At I kender og kan acceptere hinandens grænser, styrker og svagheder, og at der er en holdning om, at det er o.k. at sige fra. Tryghed og åbenhed i personalegruppen smitter også positivt af på brugernes trivsel.

Fællesskab

Det er en fælles opgave at forebygge vold på arbejdspladsen. Derfor er det helt centralt, at alle medarbejdere løbende inddrages i en dialog om voldsforebyggelse og føler et fælles ejerskab for at skabe gode arbejds- og livsbetingelser for personale og brugere. Det er en proces, som ofte handler om at flytte grænser og ændre holdninger på arbejdspladsen, og det er vigtigt, at hele personalegruppen har en fælles forståelse og

diskuterer sig frem til fælles holdninger. Forandringer skal være baseret på fælles diskussioner med udgangspunkt i medarbejdernes konkrete erfaringer fra dagligdagen, for at sikre at de bliver rodfæstet på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at medarbejderne er enige i struktur og retningslinjer for arbejdet og er loyale over for de beslutninger, der træffes.

Faglighed

Fagligt kvalificerede medarbejdere er centralt i voldsforebyggelsen. Et højt fagligt niveau indebærer, at I både har indsigt i jer selv, i personalegruppen og i brugerne. At forebygge voldelige episoder kræver stor viden om brugerne og indsigt i og forståelse for baggrunden for deres reaktioner, så I kan målrette arbejdet. Personalet må også have overblik, arbejde systematisk og løbende udvikle og afprøve nye metoder. I arbejder også voldsforebyggende, når I arbejder respektfuldt og yder en god hjælp til en beboer, eller når I formår at afpasse kommunikationen til situationen. Det kan fx være, når I står overfor en

ophidset borger. Uddannelse er centralt, men fører ikke i sig selv til udvikling. Der bør skabes rammer for en konstant læreproces, hvor I gennem supervision, feedback, kollegiale diskussioner og faglig vejledning løbende arbejder med at evaluere og justere arbejdet og samarbejdet på arbejdspladsen. I skal også huske, at arbejdsgiveren har en forpligtigelse til at sikre, at I får den rette instruktion og oplæring. Det gælder også i forhold til, at I har de faglige kompetencer til at udføre opgaven. Det kan fx være, hvis I skal til at arbejde med nye måder at trivselsvurdere på.

Ledelse

En klar og synlig ledelse, der er engageret, bakker medarbejderne op og inddrager dem i beslutningsprocesserne, er en forudsætning for et godt samarbejde og et godt fagligt arbejde og hermed også et godt arbejdsmiljø. Der skal være klare retningslinjer for både personale og brugere. Klare krav og en tydelig ansvarsfordeling mellem ledelse og medarbejdere. Ledelsen skal være opmærksom på at prioritere tid og

ressourcer til faglig udvikling, faglige diskussioner, supervision mv.

Brugerinddragelse

Brugerinddragelse har stor betydning for at forebygge vold og trusler. Det øger brugernes livskvalitet, når de er med til at tage beslutninger om deres egen hverdag. Samtidig kan personalet bedre målrette sit arbejde, når der er en god forståelse for brugerne og deres måde at opfatte hverdagen på.

En positiv tilgang

Ligesom positive forhold virker forstærkende, skal I være opmærksom på, at negative forhold påvirker hinanden, hvis arbejdspladsen er inde i en periode med en negativ udviklingsspiral. Stressede, udbrændte og nedslidte medarbejdere i et dårligt arbejdsmiljø uden indflydelse og ansvar har ikke gode muligheder for at udvikle sig i arbejdet og ikke meget overskud til at engagere sig i brugerne. I det voldsforebyggende arbejde må arbejdspladsen altså være opmærksom på at styrke arbejdsmiljøet, sådan at der opstår en positiv udviklingsspiral, samtidigt med at

der fokuseres på aktiviteter, der har en effekt på kvaliteten i arbejdet.

En god voldspolitik/retningslinjer

De arbejdspladser¹, som er en del af KTO-aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen, skal have retningslinjer for identifikation, forebyggelse og håndtering af vold og trusler om vold. Derudover er en god forebyggende politik om vold på arbejdspladsen grundlaget for en sikker og tryk arbejdsdag for alle medarbejdere.

Hvis der opstår voldsepisoder på arbejdspladsen, er det et fælles problem og ikke den enkeltes problem. En voldspolitik skabes i fællesskab, så alle aftaler er klare og tydelige og rummer det, alle på arbejdspladsen har brug for.

¹ Alle kommunale og regionale arbejdspladser bortset fra de private, som ikke har driftoverenskomst. Ved driftoverenskomst skal det desuden fremgå af den kommunale/regionale overenskomst gælder.



Indhold i en voldspolitik

- Hvad er formålet med politikken?
- En definition på vold?
- Hvilke værdier og menneskesyn baserer det voldsforebyggende arbejde sig på?
- Hvordan hænger voldspolitikken sammen med de øvrige politikker, arbejdspladsen har?
- Hvad vil arbejdspladsen gøre for at undgå/mindske vold – evt. specielle procedurer?
- Uddannelsesforløb for ledere og ansatte.
- Kriseberedskab – hvordan støtter arbejdspladsen op om kolleger, der bliver udsat for vold, herunder vidner til episoder?
- Hvad vil arbejdspladsen gøre for at hjælpe en voldsramt og sygemeldt kollega tilbage på arbejdet igen?
- Hvordan lærer arbejdspladsen af en voldsepisode? Analyse og udarbejdelse af indsatsområder og handleplaner.
- Hvordan indberettes til intern registrering, arbejdsskadeanmeldelse og/eller politianmeldelse?
- Hvem er ansvarlig for at foranstaltningerne bliver sat i værk og overholdt?
- Hvad er lederens rolle, arbejdsmiljørepræsentantens rolle og/eller den enkelte medarbejders rolle?
- Hvem gør hvad i hvilke situationer?
- Plan for, hvornår politikken skal evalueres og revideres.

'Forstå og forebyg vold' af Mariann Popp og Michael Munch-Hansen, Munksgård 2005

Håndtering

Førstehjælp

Hvis I på jeres arbejdsplads i forbindelse med jeres APV-arbejde har identificeret, at I har en særlig risiko for, at I kan blive udsat for vold eller trusler om vold, skal arbejdspladsen sørge for, at der er de nødvendige foranstaltninger om førstehjælp. Det er ledelsens/arbejdsgiverens ansvar at sikre, at I har adgang til både psykisk og fysisk førstehjælp, hvis I under udførelsen af arbejdet har været udsat for en voldsepisode, enten direkte eller som vidner. I skal som medarbejderne underrettes om indholdet af foranstaltningerne om førstehjælpen.

Der skal også udpeges personer på arbejdspladsen, som skal stå for førstehjælpen. Personer, som står for førstehjælpen, skal have den nødvendige oplæring, udgøre et tilstrækkeligt antal og råde over passende materiel.

Kriseberedskabsplan

I skal på arbejdspladsen også have retningslinjer for, hvad I gør, når en kollega kommer ud for en voldsepisode. Disse retningslinjer kaldes også for en kriseberedskabsplan. En sådan plan skal/kan indeholde mange forskellige elementer, bl.a. muligheder for debriefing, kollegial/professionel psykisk førstehjælp samt at henvise den voldsramte til psykologhjælp.

Når der skal følges op på en voldsepisode, er det vigtigt, at det sker både i forhold til den, det er gået ud over, og at der fortages handlinger i forhold til kolleger, som eventuelt har været vidner til episoden.

Opfølgning kan være både akuthjælp og støtte på længere sigt, så som fx mulighed for psykologsamtaler.

Opfølgningen omfatter også, at der sker anmeldelse til fx Arbejdstilsynet.

Arbejdspladsen skal efter en voldsepisode altid efterfølgende analysere og vurdere den forebyggende indsats og eventuelt revidere den, hvis den ikke var tilstrækkelig.

Faglige metoder

Helt centralt for det voldsforebyggende arbejde er, at medarbejderne på arbejdspladsen har 'fælles fodslag' i form af fælles værdier og holdninger til den faglige tilgang og arbejdsmetoder. At udvikle de faglige metoder handler både om, hvordan I planlægger og udfører arbejdet og om løbende at evaluere, justere og udvikle metoderne.

Nøgleordene er systematik, målrettedhed og en indsats, der er tilpasset den enkelte bruger. Ofte fører det til forandringer, der skaber mere struktur, forudsigelighed og overblik. Konkrete redskaber i arbejdet kan fx være at skrive dagbog, registrere eller kortlægge aftalte forløb eller observere brugere og medarbejdere ved at optage en video i 'svære situationer'.

Der er ikke nogen arbejdspladser, der er ens. Fx er beboerne forskellige, brugerne er forskellige, personalet er

forskelligt. Så hver arbejdsplads må selv finde deres faglige værdier og metoder til at sikre en tryk arbejdsplads for alle.

Det er vigtigt at se arbejdsmetoderne og brugernes reaktioner i sammenhæng. At forsøge at forstå, hvordan brugerne bearbejder de indtryk, de får og dermed baggrunden for, at de handler, som de gør. Og det er vigtigt, at I på arbejdspladsen har en fælles tilgang til, hvilken adfærd fra brugerne, som er acceptabel samt hvordan I forholder jer, når uacceptabel adfærd forekommer. I kan fx drøfte jeres tilgang på personalemøder eller til supervision. Og I kan skrive dem ned i skriftlige retningslinjer.

I tæt daglig kontakt med brugere

Hvis I arbejder inden for plejen eller det pædagogiske område, bør indsats og arbejdsmetoder tilpasses efter den enkeltes behov.

Her er kendskab til brugerens livshistorie og grundig observation af brugerens adfærd et vigtigt element. Ofte er det nødvendigt løbende at afprøve forskellige pædagogiske metoder på forskellige brugere. På én bruger virker konsekvenspædagogik måske negativt, mens det for en anden kan være med til at minimere de voldelige episoder. Det er vigtigt, at disse diskussioner foregår løbende; hvad virker og hvorfor?

Mindre tæt kontakt med brugere

Hvis der er tale om mere enkeltstående episoder og måske en mindre tæt kontakt til brugere fx i svømmehal, idrætshal, bus eller kantine, så handler det stadig om at forsøge at forstå baggrunden for brugerens reaktion. Ellers er der i højere grad tale om at få aftalt, hvordan man kan hente hurtig hjælp fra kolleger el.lign., samt at have fokus på forebyggelse.

Brugerinddragelse

Brugerinddragelse er også et vigtigt element i voldsforebyggelsen. Dialogen og kommunikationen mellem brugere, medarbejdere og ledelse spiller en stor rolle. Det samme gælder medarbejdernes holdning til brugerne. Bliver husets regler fx til ud fra personalets normer – og ikke ud fra brugernes? Og har medarbejdere og brugere samme holdning til, hvad der er et godt liv? Jævnlig møder mellem brugere og medarbejdere kan være med til at sætte fokus på det. Husk også at inddrage pårørende, når det er relevant. Se mere på [Viden på Tværs – Metoder Mod Vold vpt.dk/metoder-mod-vold](http://vpt.dk/metoder-mod-vold).



Uddannelse

Uddannelse er et godt redskab til at give ansatte en fælles forståelse af, hvordan vold og trusler kan håndteres. Uddannelsen eller efteruddannelsen kan ske på temadage eller kurser, der er skræddersyet til den enkelte arbejdsplads. Eller på temadage, konferencer og kurser uden for arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser vælger at uddanne særlige resourcepersoner, netværkspersoner eller 'voldsinstruktører', som har til opgave at holde løbende fokus på at forebygge vold, og som skal under vise og støtte kolleger.

Temaer for undervisning og kurser for medarbejderne kan være:

- **Grundkursus i vold og reaktioner:** Hvad kan udløse vold og trusler, psykiske reaktioner ved vold, stress som følge af vold, forståelse og håndtering af konflikter mv.?
- **Metoder til at håndtere voldelige episoder:** Psykisk førstehjælp og debriefing, kurser i psykofysisk

træning, undervisning i frigørelses- og fastholdelsesgreb mv.

- **Kommunikation:** Samtalen og kropssproget som middel til konfliktløsning, udvikling af behandlingsplaner, løbende dokumentation og evaluering. Det kan også være udviklings- eller neuropsykologi, handicapforståelse, demens eller autisme, faglige metoder fx gestalt- eller miljøterapi, massage eller andet

Erhvervsuddannelserne

I alle erhvervsuddannelserne på FOAs område indgår fag og undervisning, som omhandler temaer såsom konflikt håndtering, kommunikation og voldsforebyggelse m.m. Kurserne giver deltagerne grundlæggende forståelse for konflikters opståen, udvikling, samt kompetencer til at håndtere og afslutte dem.

Efteruddannelse

Der er mulighed for efteruddannelse via Arbejdsmarkedsuddannelserne [AMU]. Hvis der er nok medarbejdere til at danne et hold, kan arbejdspladsen indgå et samarbejde med det lokale uddannelsescenter og få et 'skræddersyet' kursus.

AMU udbyder mange forskellige kurser, som løbende bliver udviklet og revideret. Også i AMU-systemet har man i de seneste år været opmærksom på den stigende interesse for kurser, som omfatter forebyggelse og håndtering af vold, herunder konflikt nedtrapning. På kursuserne gennemgås, hvordan man kan forebygge, håndtere og bearbejde konflikter og voldsepisoder i den professionelle hjælperrelation.

På Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) hjemmeside, kan I hente inspiration og viden om de forskellige kurser alt afhængig af jeres faggruppe. Se [epos-
amu.dk/uddannelser/faggrupper](https://epos-amu.dk/uddannelser/faggrupper).

På Kost- og Serviceområdet kan I hente inspiration til kurser på [sus-udd.dk/uddannelser/eud/
serviceassistent](https://sus-udd.dk/uddannelser/eud/serviceassistent).

Som medlem af FOA har I også mulighed for at deltage i forskellige arrangementer og kurser hos FOA. Kurserne kan understøtte jeres arbejde med at forebygge og håndtere vold og trusler. Kontakt jeres lokale FOA-afdeling for at høre mere om mulighederne.

Kollegial sparring og supervision

Der er andre måder at udvikle sin faglighed på end ved decideret undervisning. Det kan også ske via samtaler og diskussioner med kolleger eller med en ekstern supervisor. Kollegial sparring eller supervision er et redskab til at udvikle de eksisterende arbejdsgange og arbejdsmetoder. Med udgangspunkt i konkrete episoder med vold eller trusler kan en gruppe kolleger diskutere omstændighederne ved episoden. Forsøge at klargøre, hvad der førte til episoden og diskutere, om der fx er behov for at justere på de eksisterende arbejdsrutiner for at undgå lignende konflikter fremover. Supervision i arbejdet har stor betydning i forhold til psykiske belastninger i det daglige.

Supervision kan være et godt middel til at forebygge fx udbrændthed og stress. Derfor er det vigtigt at tænke supervision ind i arbejdsplanen og sætte det i system. Supervision kan varetages af lederen på arbejdsstedet, eller det kan være en person udefra, fx en person, der har særlig viden om konflikthåndtering.

Aftaler og lovgivning

Når der arbejdes med voldsforebyggelse, er det væsentligt at være opmærksom på de regler og aftaler, som er på arbejdsmiljøområdet, som arbejdspladsen skal overholde. Nedenstående giver en kort introduktion til nogle af de væsentlige regler og aftaler.

KTO-aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2008 indgik KTO og

Fakta

KTO-aftale om vold, mobning og chikane

Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane. Aftaleteksten kan hentes på kto.dk – søg efter aftale om trivsel og sundhed.

arbejdsgiverne en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen er et delforlig, hvor en del af aftalen består i, at parterne skal implementere den europæiske aftale om vold, mobning og chikane fra 2007. Aftalen betyder, at der i medindflydelses- og medbestemelsesystemet eller samarbejdssystemet, skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats. Målet er at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. I de kommuner, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med arbejdsmiljøorganisationen.

SPARK

KL og Forhandlingsfællesskabet blev ved overenskomstforhandlingerne i 2015 enige om en fælles indsats for at understøtte kommunale arbejdspladsers arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø. Arbejdspladser kan få gratis hjælp gennem SPARK. I kan ansøge indenfor 6 temaer, som er: samarbejde, arbejdets indhold og omfang, forandringer, alenearbejde, chikane samt vold og trusler. Læs mere om SPARK: vpt.dk/spark.



Ekspertrådgivningen

Arbejdspladser på det regionale område kan også få gratis hjælp til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 blev der forhandlet en aftale på plads, hvor arbejdspladser kan få hjælp gennem ekspertbistand. Rådgivningen giver inspiration til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes indenfor 4 temaer: Organisatoriske forandringer, faglige forandringer, vold og trusler, samarbejde, arbejdspladskultur og mobning. Læs mere om ekspertrådgivningen: foa.dk/forbund/temaer/a-i/gratis-hjaelp-bedre-psyk-arbmiljo/det-regionale-omraade.

Arbejds miljøloven

Af lovens formålsparagraf fremgår det, at det skal tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt grundlag for at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Arbejds miljøloven og Arbejdstilsynets bekendtgørelser, vejledninger og meddelelser gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Bekendtgørelsen af 'Lov om arbejdsmiljø' gælder dog ikke for arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning samt arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand.

Dog er der særlige regler for unge under 18 år jf. Arbejds miljølovens § 59.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

Lovens meget overordnede tekster er udmøntet i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, som er bindende for arbejdsgiveren. I bekendtgørelsen fremgår det blandt andet, at arbejdet i alle led skal være sikkert og sundt for de ansatte.

Særligt sårbare grupper

I arbejdsmiljølovgivningen er der endvidere fastlagt specielle regler for særligt sårbare grupper. Det er fx unge og gravide.



S

Arbejdet skal være sikkert og sundt

“Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.”

“Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre ar-

bejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker mv.”

“Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav kan stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.”

Arbejdstilsynets (AT) bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse § 7.

Unge og gravide

“Ved arbejde, der indebærer en særlig risiko for vold, må unge under 18 år ikke beskæftiges, medmindre den unge arbejder sammen med en person over 18 år.”

“Endvidere skal gravide og ammende ansatte beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige. I virksomheder med risiko for vold må arbejdsgiveren konkret vurdere, hvornår der er særlige behov for at beskytte den gravide. Det kan fx være i politiets uropatrulje og på institutioner med aggressive og svært fysisk eller psykisk handicappede.”

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8 stk. 2 samt Gravides og ammendes arbejdsmiljø, AT-vejledning A.1.8-5 februar 2002, Opdateret oktober 2015

Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

Arbejdsgiveren har pligt til at forbygge arbejdsrelateret vold, 'som forekommer uden for arbejdstiden'. Bekendtgørelsen fastsætter, hvad arbejdsgiveren skal foretage sig fx gennem planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, samarbejdet om sikkerhed og sundhed på virksomheden, samt når der laves APV.

AT-vejledning D 4.3-4 - Vold

Arbejdstilsynet vejleder i AT-vejledninger, om hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. En vejledning bygger på de regler, som er gældende, og skal overholdes på arbejdspladsen. Det betyder, at hvis vejledningen bliver fulgt, vil kravene i lovgivningen være efterkommet. En vejledning indeholder både anbefalinger og krav, som skal følges. Når der er metodekrav, som er bindende, vil det fremgå i vejledningen. Der, hvor der ikke er krav, kan virksomheden vælge andre fremgangsmåder, men Arbejdstilsynet vil, når myndigheden kommer på tilsyn vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god som beskrevet i vejled-

ningen, og om den er i overensstemmelse med reglerne. Derfor kan I som tillidsvalgte også bruge en vejledning som baggrund for drøftelser på arbejdspladsen og i MED-udvalgene med henvisning til, at den også beskriver reglerne i arbejdsmiljøloven.

Om arbejdsmiljøorganisations rolle

Arbejdsmiljøorganisationen har en central rolle i forebyggelse af vold i og uden for arbejdstid. I har som tillidsvalgte derfor krav på via MED-udvalg mv. at blive inddraget i det voldsforebyggende arbejde. Særligt også med henblik på at vurdere, om I som medarbejdere er ordentligt klædt på via oplæring og instruktion til at håndtere og forebygge eventuelle episoder og nærvæds-episoder med vold.

Om oplæring og instruktion

På arbejdspladser, hvor der er arbejdsmiljøorganisation, er det arbejdsmiljøorganisationens rolle at opstille principper for oplæring og instruktion.

I skal derfor inddrages i arbejdet. Uanset er det dog altid arbejdsgive-

rens ansvar, at der sker oplæring og instruktion, og at den, som udfører en opgave, har tilstrækkelige kvalifikationer til det.

Når der opstilles principper for oplæring og instruktion, skal de være tilpasset forholdene på arbejdspladsen og de ansattes behov.

Få mere viden om oplæring og instruktion i At-vejledning 1.7.1-2 - 1. januar 2015 samt Arbejdstilsynets folder om oplæring og instruktion af nyansatte.

§

Om arbejdsmiljøorganisations rolle

”Arbejdsmiljøorganisationen skal deltage i forebyggelse af de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, herunder voldsrisiko. Den skal deltage i undersøgelser af voldsepisoder og tilløb til voldsepisoder. Den skal rådgive virksomheden om løsninger i relation til voldsrisikoen, og den skal kontrollere om de valgte løsninger er effektive. Arbejdsmiljøorganisationen skal én gang om året udarbejde en oversigt over ulykker i virksomheden, herunder voldsepisoder. Arbejdsmiljøorganisationen skal desuden opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion.”

AT-vejledning D 4.3-4 - Vold

Om oplæring og instruktion

Arbejdsgiveren skal sørge for at give den nødvendige oplæring og instruktion til medarbejderne samt oplyse medarbejderne om de ulykkes- og sygdomsfarer, der er forbundet med arbejdet. Arbejdsgiveren skal endvidere føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Hvis der er risiko for vold, skal arbejdsgiveren sørge for, at medarbejderne får oplæring og instruktion i, hvordan

arbejdet kan udføres på en ufarlig måde, herunder hvordan arbejdet kan udføres, så risikoen for at medarbejdere udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden forebygges. Nyansatte har et særligt behov for instruktion”. Oplæringen og instruktionen skal om nødvendigt gentages regelmæssigt. Instruktionen skal være opdateret, så den imødegår den aktuelle voldsrisiko.

AT-vejledning D 4.3-4 - Vold

APV

Vurdering af voldsrisikoen i forbindelse med arbejdets udførelse skal udgøre en del af den lovpligtige APV. Se afsnittet 'Identifikation'.

Læs mere om APV

I vejledning om udarbejdelse og revision af APV, kan I finde hjælp til APV-arbejde på amid.dk/regler. På samme side kan I finde APV-tjeklister indenfor de forskellige brancher. Skriv enten APV i søgefeltet og gennemgå de enkelte hits eller – gå på hjemmesi-

den under brancher, klik på den branche, søgningen omhandler, klik på kom godt i gang med arbejdsmiljøarbejdet, klik på find APV-tjeklister og regler om arbejdspladsvurdering. Der findes også brancherettede materialer om APV på amid.dk.

Inspiration

– Hjælp til det voldsforebyggende arbejde

Nationale retningslinjer

Socialstyrelsen har udarbejdet nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse:

Retningslinjerne giver viden om og sætter fokus på arbejdet med at forebygge voldsomme episoder på botilbud samt på boformer for hjemløse og skal anvendes i sammenhæng med den daglige recoveryorienterede og rehabiliterende socialpædagogiske indsats på tilbuddene. Retningslinjerne kan ikke

stå alene, men kan udgøre et godt grundlag for dialog og udvikling af den voldsforebyggende indsats på tilbuddene.

Find retningslinjerne her:

socialstyrelsen.dk/udgivelser/nationale-retningslinjer-for-forebyggelse-af-voldsomme-episoder-pa-botilbud-og-boformer-for-hjemlose.

Med afsæt i de **Nationale retningslinjer** er der også udarbejdet et **undersøgningsmateriale**. I materialet bliver der sat fokus på, hvordan der

kan arbejdes med at forebygge voldsomme episoder og skabe mest mulig trivsel og trykthed for både medarbejdere og borgere i sociale tilbud. Se materialet her:

voldsomudtryksform.dk/undersøgningsmateriale.

Botilbud samt boformer for hjemløse og kommunale eller regionale forvaltninger, der oplever udfordringer med at forebygge voldsomme episode kan søge om et **voldsforebyggende indsatsforløb**. Læs mere om indsatsforløb på Socialstyrelsens hjemmeside: [so-](#)

socialstyrelsen.dk/projekter-og-initiativer/handicap/indsatsteam-mappe/sog-stotte-til-forebyggelsen. Som supplement til de **Nationale retningslinjer** har Arbejdstilsynet i dialog med arbejdsmarkedets parter, Socialstyrelsen og Socialt Udviklingscenter udviklet en **forebyggelsespakke**, som skal hjælpe medarbejdere og ledelse på botilbud med at sætte systematisk fokus på at forebygge vold. Hent forebyggelsespakken her:

amid.dk/nyheder/at-nyheder/2019/01/forebyggelsespakke-fra-arbejdstilsynet-skal-minimere-vold-i-botilbud.

Socialt udviklingscenter – SUS

Der har yderligere været gennemført flere landsdækkende projekter med det formål at minimere vold mod personalet i den offentlige sektor. De fleste projekter har været forankret i Socialt Udviklingscenter SUS.

Materialer, film, nyhedsmagasiner, temahæfter, nyhedsmagasiner mv. kan hentes/bestilles på sus.dk eller voldsomudtryksform.dk.

Hjemmesider

På foa.dk under temaet 'Vold på arbejdet' findes viden om vold og trusler, inspiration til forebyggelse samt vejledning til, hvordan tilfælde af vold og trusler bør håndteres.

metodermodvold.dk er et andet videns- og inspirationsværktøj med hjælp til at håndtere og forebygge voldsomme hændelser i arbejdet med borgere med særlige problemer. Sitet henvender sig primært til ledelse, TR- og AMR.

bfa-web.dk

En fælles portal fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø (BFA).

Der er 5 branchefællesskaber.

Branchefællesskabet for BFA og

Offentlig administration har udarbejdet konkrete værktøjer om voldsforebyggelse, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt.

Mere information:

etsundtarbejdsliv.dk/trusler_vold/vold-uden-for-den-faste-arbejdsplads og arbejds miljoweb.dk/seksguideromvold.

etsundtarbejdsliv.dk

Det er styregruppen for social og sundhed under branchefællesskabet for Velfærd og offentlig administration, som står bag denne hjemmeside. Her er bl.a. et tema om vold og trusler.

Branchefællesskabet transport, service, turisme og jord til bord

har fx også udarbejdet materiale:

bfa-service.dk/Hotel-og-restauration/Psykisk-arbejds miljoe/Vold-og-trusler#vold.

nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) står bag denne hjemmeside

amid.dk.

Her finder I regler og lovgivning på området. Bl.a. AT-vejledning D.4.3-4 om vold. I kan også finde inspiration til metoder og lære om, hvad andre arbejdspladser gør. Det er Arbejdstilsynet og Videncenter for arbejdsmiljø, som står bag hjemmesiden.

JUNI 2019



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26
foa.dk

Vold på arbejdspladsen

Et godt forebyggende arbejde

Denne pjece sætter fokus på, hvad I på arbejdspladserne kan gøre for at forebygge arbejdsrelateret vold, sådan at eventuelle voldsepisoder og trusler om vold minimeres eller undgås.

Derudover giver pjecen en kort introduktion til de særlige regler og aftaler, som omhandler vold og trusler om vold, som I som tillidsvalgte, kan bruge til at sætte forebyggelse af vold på dagsorden på arbejdspladsen og i SU-/MED-udvalgene.

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.