

---

# Forebyg og håndtér voldsomme episoder

---

BFA har udviklet 6 guider I kan bruge til at komme i gang med arbejdet med at forebygge og håndtere voldsomme episoder. Er I allerede godt i gang, kan guiderne bruges som inspiration til og gennemgang af det I allerede gør.

I kan tage udgangspunkt i den foreslåede rækkefølge, eller starte med de guider, der giver mening for jeres arbejde og afdeling.

## 6 guider til at forebygge og håndtere voldsomme episoder

<b>Risiko</b>	Vurdér jeres risiko for voldsomme episoder
<b>Retningslinjer</b>	Tjekliste til jeres retningslinjer: Identifikation, forebyggelse og håndtering
<b>Beredskab</b>	Beredskabsplan for voldsomme episoder
<b>Kompetencer</b>	Diskutér jeres kompetencer i forhold til forebyggelse og håndtering
<b>Psykisk førstehjælp</b>	Sådan udøver du psykisk førstehjælp
<b>Systematisk læring</b>	Evaluering af hændelser

---

# Hvornår er det vold?

---

Det er forskelligt fra person til person, hvornår noget opfattes som vold. Derfor kræver det, at man på arbejdspladsen/afdelingen har en snak om individuelle grænser og opfattelser.

Jvf. Arbejdstilsynets definition kan man skelne mellem fysisk og psykisk vold:

**Fysisk vold** er angreb mod kroppen, f.eks. overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

**Psykisk vold** er trusler om vold og anden krænkende adfærd, f.eks. trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen/afdelingen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele. Trusler kan udtrykkes uden ord, f.eks. med knyttede næver, bevægelse af en finger henover halsen eller i form af tegninger. Psykisk vold og trusler om vold kan også udøves via sms, e-mail og sociale medier.

---

# Det skal du gøre som leder og AMR

---

Det er en fælles opgave for leder og arbejdsmiljørepræsentant at forebygge og håndtere voldsomme episoder. Det handler om at skabe et godt arbejdsmiljø til gavn for både medarbejdere og borgere. Som leder har man det overordnede ansvar.

Ofte er medarbejderne optaget af deres faglighed og nedtoner måske situationer, der potentielt kan lede til voldsomme episoder. Derfor er det vigtigt, at både leder og arbejdsmiljørepræsentant har fokus på forebyggelse og prioriterer det i det samlede arbejde med arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at medarbejderne forstår, at man ved at dokumentere voldsomme episoder kan forbedre arbejdsmiljøet. Husk derfor at sikre en systematisk fælles vidensdeling og inddragelse gennem løbende dialog med medarbejderne.

---

# Det fremgår af lov og aftaler

---

Arbejdsgiveren har **pligt til at forebygge voldsrisikoen** ved at iværksætte forebyggende foranstaltninger ved planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, uanset om voldsrisikoen forekommer i eller uden for arbejdstiden, og uanset hvor medarbejderen fysisk befinder sig. Derfor skal arbejdspladsen/afdelingen udarbejde retningslinjer for arbejdspladsens/afdelingens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomst af vold.

I kan dykke ned i love og aftaler her:

**[AT-vejledningen om vold](#)** fra Arbejdstilsynet

**[Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstid](#)** fra Arbejdstilsynet

**[Aftale om trivsel og sundhed](#)** gældende for regioner og kommuner

**[Cirkulære om aftale om Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten](#)** gældende for staten

---

# Det siger eksperterne

---

**Vold og trusler er aldrig et individuelt problem**, og derfor er forebyggelse af voldsomme episoder også et fælles anliggende for arbejdspladsen/afdelingen.

En løbende og effektiv forebyggelse af vold og trusler samt et godt beredskab til at håndtere voldsomme episoder kan være med til at holde sygefraværet nede. Samtidig øger det trivsel og tryghed for både medarbejdere og borgere.

De steder, hvor man ser en nedbringelse af voldsomme episoder, er forebyggelse en del af hverdagen og der er fokus på en åben dialog.

---

# God viden og inspiration

---

Her kan du finde yderligere inspiration og eksempler om forebyggelse og håndtering af voldsomme episoder:

- BFA – [godtarbejdsmiljo.dk](http://godtarbejdsmiljo.dk)
- Arbejdstilsynet – [at.dk](http://at.dk)
- Intern arbejdsmiljøenhed
- Arbejdspladsens intranet
- Fagforeninger
- [Voldsomudtryksform.dk](http://Voldsomudtryksform.dk)
- [Metodermodvold.dk](http://Metodermodvold.dk)
- Viden på tværs - [VPT.dk](http://VPT.dk)
- SPARK: Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i Kommunerne
- Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø i regionerne