

Katalog over materialer til inspiration



**Branche
Fællesskab
Arbejds miljø**
Velfærd og Offentlig administration

Forord

I dette katalog finder du en oversigt over materialer og metoder til at forebygge og håndtere konflikter, trusler og vold på jeres arbejdsplads.

Arbejder du med borgere, som får pleje eller støtte? Patienter og pårørende, som har sygdom tæt inde på livet? Eller med børn og unge? Så er der risiko for, at der kan opstå konflikter, og at de mennesker kan være så pressede, at de reagerer med trusler eller vold.

Kataloget indeholder materialer, som beskriver hvilke situationer, der kan opstå og hvordan I som personalegruppe kan undgå dem - fx gennem faglig udvikling, ved at inddrage borgerne og øge jeres samarbejde.

Materialerne retter sig mod forskellige brancher og drejer sig om forskellige slags situationer. "Arbejd trygt ude" er fx særligt målrettet medarbejdere, der arbejder uden for en fast arbejdsplads, fx i hjemme-

plejen eller på døgntilbud, hvor man arbejder i borgernes hjem. Det kan også være en gadesygeplejerske eller en foged, der besøger virksomheder.

Nogle arbejdspladser har højere risiko for vold og trusler, mens andre arbejdspladser har lav risiko. På de arbejdspladser med lav risiko, er det også vigtigt at være forberedt og få talt om emnerne: Hvad er jeres retningslinjer for at forebygge og håndtere hændelser? Hvad med jeres beredskab? Og er I parate til at give psykisk førstehjælp?

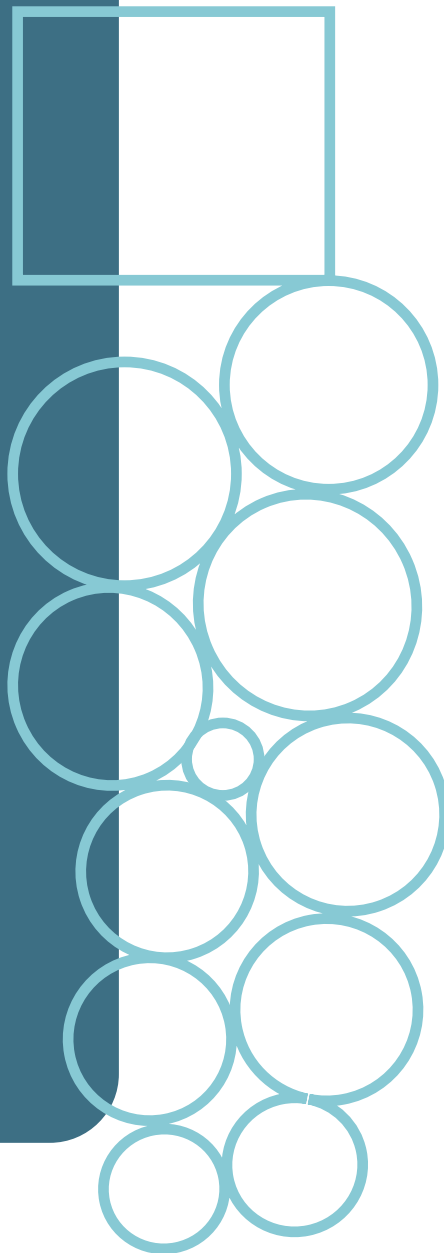
Kataloget er målrettet ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, MED-udvalg/SU og Arbejdsmiljøorganisationen. Kig kataloget igennem og brug det til at få overblik og inspiration. Find de materialer, som passer bedst til jeres arbejdsplads.

***BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration***



Indhold

Hvad siger loven om vold og trusler?	4
Når I arbejder med børn og unge	5
Mindsk risikoen ved udearbejde	6
Film med ekspertråd	8
Dialogkort - Krænkende handlinger af seksuel karakter	10
Konflikttrappen	11
Et dialogspil	12
Særligt til specialskoler og uddannelsesinstitutioner	14
Sæt fokus på konflikter	15
Arbejd med Social Kapital	16
Særligt til hospitaler og døgntilbud	17
Seks guider og kort om vold	18
Psykisk førstehjælp	19
Til dig, der skal i praktik	20
Flip-flap til dialogen	21
Traumatiserende hændelser	22
Faktakort om digital chikane	24
Metoder mod vold	26
Mere viden og inspiration	27



Hvad siger loven om vold og trusler?

Hvad siger Arbejds miljøloven?



Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen – en APV.

Hvis arbejdspladsen vurderer, at der er risiko for vold og trusler i forbindelse med arbejdets udførelse, skal arbejdsgiveren ifølge arbejdsmiljøloven tage hånd om problemet.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne, tillidsvalgte og de øvrige ansatte.

De rigtige tiltag



”Forebyggelsen skal modsvare den konkrete risiko, som medarbejderne udsættes for. Det er vigtigt, at virksomheden får overblik over, om der kan forekomme vold, og får synliggjort voldsepisoder, så virksomheden kan målrette sin forebyggelse. Det handler ikke om at have så mange forebyggelsestiltag som muligt, men om at have de rigtige i forhold til den risiko, der er ved at udføre arbejdet.”

Kilde: Arbejdstilsynet

Hent vejledningen på at.dk: ”Vold”.

Partsaftaler på området

På offentlige arbejdspladser er det aftalt i overenskomsterne og står i ”Aftale om trivsel og sundhed”: Der skal udarbejdes retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler. Ledelsen, MED/SU forholder sig til:



- **Indholdet i retningslinjerne:** Hvad vil vi gøre i forhold til overblik, forebyggelse og håndtering?
- **Fordelingen af opgaver og ansvar:** Hvem skal gøre hvad i de forskellige faser og situationer?
- **Opfølgningen:** Hvornår og hvordan skal retningslinjerne følges op på og evt. revideres.

Når I arbejder med børn og unge

Værktøjssamlingen består af værktøjer, videoer, skemaer og forslag til mødeindhold, som kan støtte jer, når forebyggelse af trusler og vold skal sættes på dagsordenen på arbejdspladsen.

Vi har samlet værktøjer, skemaer og forslag til mødeindhold, som kan støtte jer, når forebyggelse af trusler og vold skal sættes på dagsordenen på arbejdspladsen.

Materialesamlingen indeholder også videoer omkring dilemmaer i forhold til håndtering af vold. Dette er lige fra bæltefikseringer i børne- ungdomspsykiatrien til mindre episoder med grænsedragning i dagtilbud.

Materialerne er lette at tilgå, og det er muligt at vælge de tekster og materialer, som I aktuelt har mest brug for.

Find materialerne her:

www.godtarbejdsmiljo.dk/materialesamling-boernogunge

Værktøj

Arbejdspladstjek
Målgruppe: Ledere og medarbejdere
Et webberet redskab som gør det muligt for arbejdspladsen at 'tage temperaturer' på den voldsforebyggende indsats. Med redskabet bliver det nemmere at planlægge målrettede udviklingsindsatser på det voldsforebyggende område. Udviklet af Vold som Udtryksform.

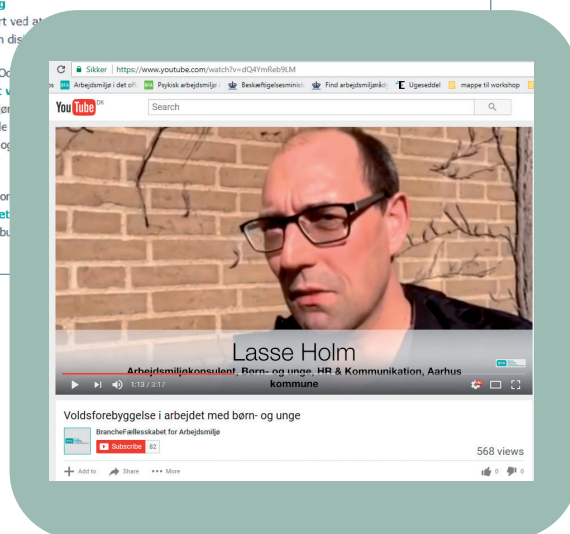
Flip-flap Vold
Flip-flappen kan bruges til at sætte en dialog i gang om, hvordan I kan styre uden om trusler og vold. Lad flip-flappen ligge fremme eller brug den fx som opstart, hvis I har et personalemøde, teammøde eller temadag om emnet.

Video

Dilemma: Håndtering
En skolelærer har svært ved at håndtere en situation som vist i filmen som oplæg til en diskussion.

Løkkehus Børnehjem, Odense
Vi gjorde også noget ved
Lederen og arbejdsmiljøet har haft de bedste erfaringer med at håndtere vold og hvordan de har håndteret vold som Udtryksform og hvordan det har påvirket dem i løbet af de 10 minutter.

Dagtilbud Sydøst, Aalborg
Vold skal ikke være et udtryk for
Medarbejderne i Dagtilbudet har haft de bedste erfaringer med at håndtere vold og hvordan de har håndteret vold som Udtryksform og hvordan det har påvirket dem i løbet af de 10 minutter.



Arbejder du i borgerens hjem eller måske på gaden?

”Arbejd trygt ude” sætter fokus på det særlige forhold at nogle arbejdsopgaver skal løses uden for en fast arbejdsplads.

At løse opgaver uden for en fast arbejdsplads er forbundet med en række særlige forhold og udfordringer. Set under ét er udearbejde typisk kendetegnet ved, at en medarbejder:

- er på ”udebane” og uden den følelse af fysisk og psykisk tryghed, som faste arbejdspladser typisk repræsenterer.
- opsøger borgerne på gaden, i hjemmet eller i en virksomhed – og dér kan være en mere eller mindre velkommen gæst.
- somme tider arbejder alene og da ikke umiddelbart har adgang til vejledning, indgriben eller støtte fra kolleger.

”

Når vi laver opsøgende arbejde, er vi altid to ved første besøg.



Arbejd trygt ude

Forebyg vold og trusler mod udgående medarbejdere 

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

FREMSKUDT SAGSBEHANDLER
GADEMEDARBEJDER
TILSYNSFØRENDE

SOCIAL VICEVÆRT
LÆGEKONSULENTER

BOSTØTTEMEDARBEJDER

”Hvis I har medarbejdere, der arbejder i udgående funktioner, skal I som arbejdsplads sikre, at de trygt kan tage afsted. Materialet præsenterer en enkel model med spørgsmål medarbejderne kan tale ud fra. Det handler om at være godt forberedt på opgaven, at håndtere situationer rigtigt og at få bearbejdet kritiske episoder.”

”

Vi ringer tit sammen for at orientere hinanden om, hvor vi er, og hvad vi laver. Vi passer godt på hinanden.

MENTOR SOCIALPÆDAGOG
SOCIALMEDARBEJDER
HJEMMESYGEPLEJERSKE

PSYKIATRISK SYGEPLEJERSKE
STØTTE-KONTAKTPERSON

SUNDHEDSPLEJERSKE
SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER

GADESYGEPLEJERSKE

SOCIALRÅDGIVER

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

OPSØGENDE MEDARBEJDER

GADEJURIST

Arbejd trygt ude
Enkle råd om at forebygge vold



BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velværd og Offentlig administration
Læs mere på arbejdsmiljoweb.dk/arbejdtrygtude

ENKEL RISIKO-VURDERING

Tænk på forhånd over:

- indeholder opgaven konfliktstof?
- Er borgeren i en presset situation?
- Har borgeren tidligere været truende?
- Kan borgeren have en urealistisk forestilling om den hjælp, du kan yde?
- Kan borgeren være påvirket

- Har borgeren en psykisk lidelse, som kan gøre kontakten vanskelig?
- Vil der være andre end borgeren til stede i situationen?
- Kan din relation til borgeren få negativ betydning for forløbet?
- Er der fysiske forhold på stedet, som kan udgøre en særlig udfordring?

Overvej nu, om der er brug for

INDEN DU TAGER AFSTED

Vær godt forberedt på opgaven. Spørg dig selv:

- Er der en særlig risiko ved opgaven? (Vend)
- Er du tryk ved og klædt på til at løse den?
- Er der brug for særlige forholdsregler?

- snak evt. med din leder eller kollega om det.

I SITUATIONEN

Læg mærke til, og overvej på stedet:

- Er der faresignaler ved personens adfærd?
- Er der noget i omgivelserne, du skal være opmærksom på?
- Kan du håndtere situationen, eller skal du trække dig?

- aftal fx principper for, hvad I bør reagere på.

HJEMME IGEN

Husk at få bearbejdet ubehagelige situationer

- Kan du dele en dårlig oplevelse med nogen?
- Har du brug for personlig støtte?
- Har du husket at registrere episoden?

- snak om, hvordan I kan lære af jeres erfaringer.

Hent hæftet og materialerne her:
www.godtarbejdsmiljo.dk/arbejdtrygtude

MISBRUGSVEJLEDER

Film med ekspertråd

Hæftet 'Før vold bliver til virkelighed' er en introduktion til fire korte film om konkrete situationer hvor konflikter eskalerer. Filmene kan bruges som afsæt til en fælles dialog omkring vold og trusler.

Filmene viser henholdsvis:

- et kundemøde i en bank
- en kontrol i en kiosk
- et møde på jobcenteret
- en dialog ved skranken på et ambulatorium

I alle fire tilfælde spidser situationen til. Filmene indeholder også ekspertråd.

Filmene kan ses med kollegaerne på arbejdspladsen, og være et rigtig godt udgangspunkt til at tale om konflikter eller andre udfordringer.

Med filmene bliver det meget konkret hvad der sker i nogle situationer og hvorfor de spidser til, samt hvad man kan gøre for at håndtere dem.

”

Når man sidder med magten over et andet menneskes liv, er man nødt til at kunne rumme en vis frustration hos den anden. Man kan ikke forvente, at den anden altid håndterer situationen på den bedste måde.

Bo Hejlskov Elvén





Før vold bliver til virkelighed

Introduktion til fire film om at håndtere konflikter 

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

”

Som myndighedsperson bliver man nødt til at gøre sig fortjent til at få autoriteten. Det gør man ikke ved at gøre mødet til en magtkamp. Vi skal ikke ud i en situation, hvor den ene part vinder, men hvor vi får systemet til at fungere, som det skal.

Bo Hejlskov Elvén

Find film og hæfte med dialogspørgsmål på www.godtarbejdsmiljo.dk/forvoldblivertilvirkelighed

Krænkende handlinger af seksuel karakter

- Bryd tabuet med dialogkort

Uønsket seksuel opmærksomhed er et vanskeligt emne at tage fat på. Det er ofte tabubelagt, hvilket gør det svært for den enkelte at sige fra og søge hjælp.

Dette værktøj hjælper jer til at få øje på eventuelle tabuer og omfatter uønsket seksuel opmærksomhed fra **A** leder, kolleger, underordnede og **B** borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet.

Nedsæt en arbejdsgruppe, der skal planlægge og styre mødet og processen. Arbejdsgruppen kan bestå af repræsentanter fra MED-udvalget, SU eller arbejdsmiljøorganisationen og andre interesserede. Afhold et møde på en til to timer for alle ansatte. Fordel jer ved borde i 4-6 personers-grupper. Del dialogkortene ud, og læg et sæt på hvert bord. Deltagerne i hver gruppe skiftes til at tage et kort.

A Krænkende handlinger af seksuel karakter fra kolleger, underordnede eller ledere.

B Krænkende handlinger af seksuel karakter fra borgere, pårørende eller andre, man kommer i kontakt med på arbejdet, fx samarbejdspartnere.



Hent kortene her:

www.godtarbejdsmiljo.dk/stop-kraenkelser

Konflikttrappen



1. Uoverensstemmelse

På første trin er der tale om en uoverensstemmelse, som hurtigt kan løses af de involverede parter, når de bevarer fokus på sagen.

2. Personificering

På andet trin sker der en personificering, og fokus flytter sig fra sagen til personen. Det er den anden, der ses som problemet.

3. Problemet vokser

På tredje trin vokser problemet, man finder nye problemer og tager evt. tidligere konflikter frem. Der generaliseres sprogligt ved at bruge ord som altid og aldrig.

4. Samtalen opgives

På fjerde trin opgiver parterne at tale sammen. De undgår og afviser hinanden og taler om hinanden, men ikke længere med hinanden.

5. Fjendebilleder

På femte trin er der opstået fjendebilleder, parterne bebrejder, fortolker og anklager hinanden for lidt af hvert. Modparten ses som en fjende, der er helt uden for menneskelig rækkevidde.

6. Åben fjendtlighed

På sjette trin er konflikten så alvorlig, at fjendtligheden er åbenlys for enhver, der er i nærheden af parterne. Konflikten fylder det hele, og parterne kommer med destruktive angreb mod hinanden – der kan være tale om både verbale og fysiske angreb.

7. Polarisering

På syvende trin må der ske en polarisering – parterne må adskilles fysisk, de kan ikke længere opholde sig på samme sted.



Værd at vide om arbejdsrelateret vold

Dette hæfte henvender sig til jer, der har til opgave at forebygge vold – samt at håndtere og lære af de tilfælde, der alligevel opstår. Det vil især sige ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, SU/MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisationen.

Hvad er arbejdsrelateret vold?

Arbejdsrelateret vold er, når en borger udsætter en medarbejder for enten fysisk eller psykisk vold.

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

Psykisk vold er:

- Direkte trusler, der angår medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler om vold mod medarbejderen eller dennes familie, venner eller ejendele.
- Anden krænkende adfærd, fx seksuel eller anden form for chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

I dette hæfte bruges "vold" som en fælles betegnelse for både fysisk og psykisk vold.



Hent hæftet her:

www.godtarbejdsmiljo.dk/værdatvideomvold

Et dialogspil

Dialogspillet “Tæt på vold” er udviklet til arbejdspladser, hvor der er risiko for at blive udsat for trusler, vold eller intimiderende adfærd fra borgere/pårørende og børn/forældre.

Spillets formål

Spillets formål er at skabe en god dialog om konflikter, trusler og vold i det daglige arbejde. Spillet lader deltagerne dele deres holdninger, bekymringer, erfaringer og ideer til emnet på en tryk måde. Det fører frem til, at gruppen kan beslutte, hvad de eventuelt vil gøre anderledes i fremtiden. På den måde styrkes både fællesskabet og fagligheden om forebyggelse og håndtering af vold.

Spillet er et supplement til materialet
“Kom volden i forkøbet” på s. 10.



Arbejder du med børn og unge?

Denne publikation retter sig mod børne- og ungeområdet. Også her kan trusler og vold være en udfordring.

Når der forekommer trusler og vold på specialskoler eller på andre skoler og uddannelsesinstitutioner, udfordrer det hele skolens arbejdsmiljø.

Formålet med denne publikation er at bidrage til arbejdspladsens udvikling og at kvalificere det voldsforebyggende arbejde – til gavn for medarbejdere, ledere samt elever og studerende.

Publikationen giver gode råd til de tre indsatsområder: identifikation, forebyggelse og håndtering af vold og trusler. Alle tre områder er vigtige hjørnesten i arbejdsmiljøgruppens arbejde og er områder, I skal forholde jer til, og som hele personalegruppen skal involveres i.

Hent hæftet her:

www.godtarbejdsmiljo.dk/udfordretaf-truslerogvold



Er I udfordret af trusler og vold?

Identifikation, forebyggelse og håndtering på specialskoler og andre uddannelsesinstitutioner 

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Sæt fokus på konflikter

Hæftet ”Forebyg konflikter og vold” giver inspiration til, hvordan I styrker og udvikler en arbejds- og samarbejdsform, hvor I kan rumme og håndtere uenighed og forebygge vold – samtidig med at I udfører jeres kerneopgave hver dag



Konflikter

Konflikter er næsten uundgåelige, når mennesker er sammen, især i situationer hvor vi stiller krav. Der er dog stor forskel på, hvad man opfatter som en konflikt og ikke mindst på, hvordan man håndterer den.

Konflikter kan være store eller små, og de kan udvikle sig hurtigt eller langsomt. Konflikter kan være stiltiende eller verbale – eller de kan blive til aggression, trusler og fysisk vold.

Konflikter er ikke noget, en skole eller institution skal undgå for enhver pris, for der kan være både energi og læring i at håndtere en konflikt. Men det er den sidste, aggressive type af konflikter, arbejdsgiveren ved lov og aftale har pligt til at beskytte mod i udførelsen af arbejdet.

Hent hæftet her:

www.godtarbejdsmiljo.dk/forebygkonflikter

Arbejde med retningslinjer

Lær af 12 arbejdspladser

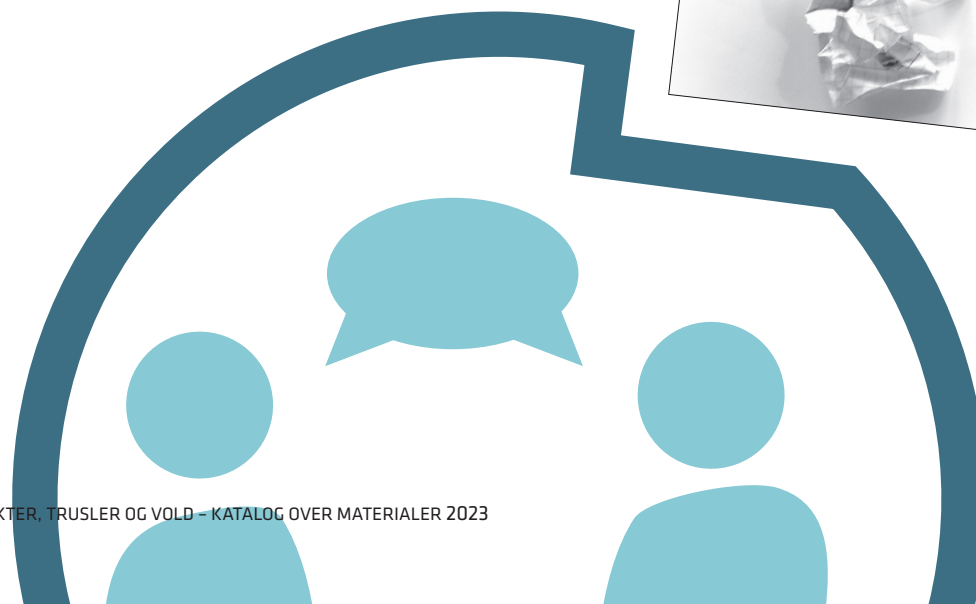
I magasinet fortæller 12 arbejdspladser om deres erfaringer med at målrette en indsats for at forebygge vold - og voldens skadevirkninger.

Kernen i dette hæfte er fokus på, hvordan samarbejde kan være et centralt element i den voldsforebyggende indsats.

Arbejdspladserne har arbejdet med udvikling af *retningslinjer* og handleplaner mod vold samt med hvordan udviklingen af *social kapital* kan bidrage til at forebygge vold på arbejdspladsen.

12 arbejdspladser inden for hjemmepleje, plejecentre og døgn-tilbud har igennem et år deltaget i et udviklingsprojekt om forebyggelse af vold.

Projektet er gennemført med Vold som Udtryksform.



Særligt til hospitaler og døgntilbud

der arbejder med børn og unge

I magasinet 'Vi gjorde OGSÅ noget ved volden' fortæller fem døgntilbud for børn og unge samt tre hospitalsafdelinger om erfaringer og resultater af deres engagement i udviklingsarbejdet.

Ud over magasinet har fire døgntilbud formidlet deres erfaringer fra arbejdet med at forebygge vold i to små film. Disse film kan findes på vores hjemmeside www.etsundtarbejdsliv.dk/udviklingsprojekter.

Projektet er gennemført med Vold som Udtryksform.



Seks guider og kort om vold

Brug guiderne til at komme i gang med arbejdet med at forebygge og håndtere voldsomme episoder. Guiderne er til jer der sjældent har trusler eller vold. Er I allerede godt i gang, kan guiderne bruges som inspiration til og gennemgang af det I allerede gør. Find guiderne på www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/vold_og_trusler/seks-guider-om-vold/kort-om-vold.

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

- Risiko** Vurder jeres risiko for voldsomme episoder
- Retningslinjer** Tjekliste til jeres retningslinjer, identifikation, forebyggelse og håndtering
- Beredskab** Beredskabsplan for voldsomme episoder
- Kompetencer** Diskuter jeres kompetencer i forhold til forebyggelse og håndtering
- Psykisk førstehjælp** Sikker vejleder fra psykisk førstehjælp

Det fremgår af lov og aftaler

Arbejdsgiveren har **pligt til at forebygge voldsrisikoen** ved at iværksætte forebyggende foranstaltninger ved planlægning og idrettelse af arbejde, uanset om voldsrisikoen forekommer i eller uden for arbejdstiden, og uanset hvor medarbejderen fysisk befinder sig. Derfor skal arbejdspladsens 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:
Arbejdstilrettelse.ens.vold fra Arbejdstilsynet
Relevante love om arbejdsskade og arbejdsulykker fra Arbejdstilsynet
Aftaler om trusler og vold (gældende for regioner og kommuner)
Sikkerheds om aftaler om samarbejde og samarbejdsforvalg i statens offentlige forvaltning

BFA

Hvornår er det vold?

Det er forskellig 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, kvalningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, bændpand, fastholdelse, kast med genstande, riv, bid, tråd 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 medarbejderen familie eller venner eller trusler, der vedrører medarbejderen, med knyttede nævneretninger. Psykisk vold er sociale medier.

BFA

Det siger eksperterne

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

Udover samt et godt beredskab til at handle sigtvarerent de medarbejdere og borgere.

Visse episoder er på en åben dialog.

BFA

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.

Oftes er medarbejderne optaget af deres faglighed og medtønder måske situationer, der potentielt kan føre 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. Især derfor at sikre en systematisk fælles vidensdeling og inddragelse gennem løbende dialog med medarbejderne.

BFA

God viden og inspiration

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

- BFA - arbejdsmiljoeft.dk
- Arbejdstilsynet - amid.dk
- Videncenter for arbejdsmiljø - amid.dk
- Internt arbejdsmiljønet
- Arbejdspladsens intranet
- Fagforeninger
- Voldsomdriftsform.dk
- Metodermodvold.dk
- Viden på tværs - VDT.dk
- SPARU: Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i Kommunerne
- Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø i regionerne

BFA

Psykisk førstehjælp

Eksempel på guide.

PSYKISK FØRSTEHJÆLP

Sådan udøver du psykisk førstehjælp

Psykisk førstehjælp skal gives hurtigst muligt af en person, som ikke er påvirket af hændelsen. Her er 5 trin at huske på:

1. Stop truslen sammen!

Sørg for at truslen eller faren ikke længere er til stede ved fx at konfliktnedtrappe, aflede eller tilkalde hjælp.



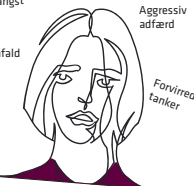
2. Bemærk anderledes adfærd

Overdreven frygt, bekymringer og angst

Panikanfald

Aggressiv adfærd

Forvirrede tanker



3. Den indledende kontakt

Find et uforstyrret lokale og sig at samtalen ikke tager så lang tid.



4. Vær lyttende og modvirk dramatisering ved at spørge til fakta



Undlad at ...

- Sige at tingene kunne være gjort anderledes
- Tale om egne erfaringer
- Joke og/eller bagatellisere

5. Lav aftaler

Inddrag lederen hvis det er muligt. Hjælp med at skabe overblik over hvad der skal gøres, hvornår og af hvem.



Ledsag efter behov kollega til enten skadestue eller hjemmet



Kontakt pårørende



Hjælp med anmeldelse til politiet (inden for 3 dage) og for arbejds-skade (inden for 9 dage)

Hent guiderne på
www.godtarbejdsmiljo.dk/seksguideromvold

er og kort om vold. Find dem alle på arbejdsmiljoweb.dk/seksguideromvold

Risikovurdering

Vurdér jeres risiko for voldsomme episoder

RISIKO

Vurdér jeres risiko for voldsomme episoder

Som leder og arbejdsmiljørepræsentant skal I vurdere risikoen for voldsomme episoder relateret til jeres arbejde. BFA anbefaler at I vurderer på baggrund af en indledende dialog med jeres medarbejdere. Gennem dialogen får I overblik over, hvor og hvornår risikoen for voldsomme episoder er til stede, og om det giver anledning til at ændre arbejdspladsens/afdelingens retningslinjer, beredskabsplan eller andre procedurer.

Guiden her er et redskab til denne dialog og kan enten udfyldes af medarbejdere i mindre grupper, eller bruges som en dialogstarter på fx personalemøder eller lignende.

Sådan gør I
Vælg en der noterer ned undervejs og diskutér først spørgsmålene i de 4 bokse. Med udgangspunkt i snakken skal I dernæst beslutte, hvad I skal gøre anderledes fremover, for at minimere risikoen for voldsomme episoder.

Risikovurdering på arbejdspladsen/afdelingen

Hvilke former for trusler og vold risikerer vi at møde?	Hvor og hvornår er risikoen størst? Fx alenearbejde
Hvor ofte og hvor alvorligt oplever vi voldsomme episoder?	Er tidligere voldsomme episoder overvejende sket indenfor eller udenfor arbejdspladsens faste adresse?

Opsamling på risikovurderingen

På baggrund af vores diskussion om risiko, skal vi fremover gøre følgende (fx have konfliktnedtrapping fast på dagsordenen på personalemøder):

Denne guide er en del af en serie af guider og kort om vold. Find dem alle på www.godtarbejdsmiljo.dk

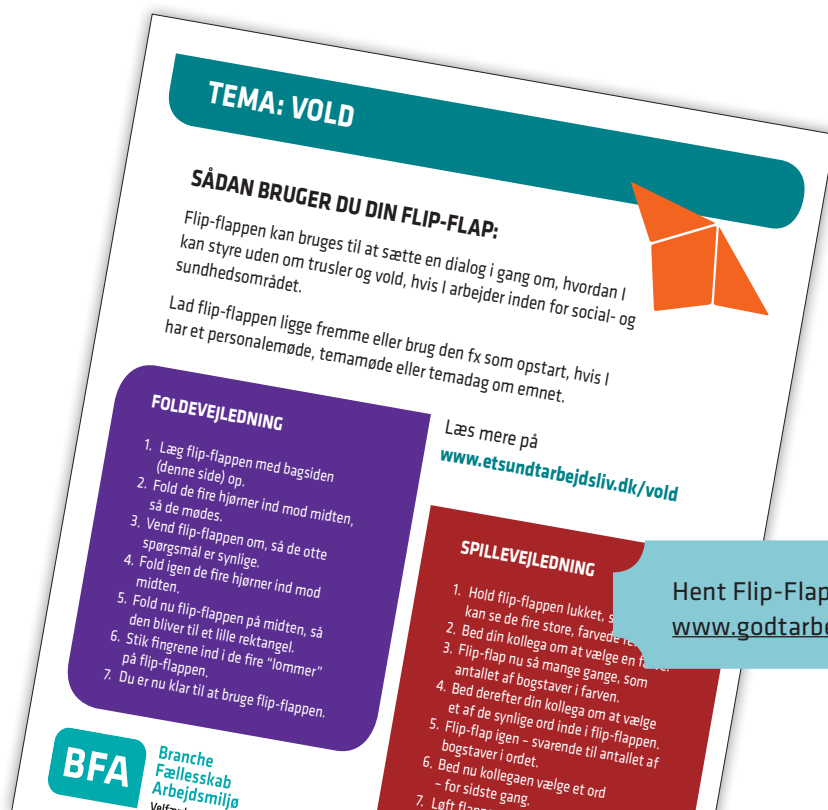
Hent risikovurderingen på
www.godtarbejdsmiljo.dk/risiko-vold

Flip-flap til dialogen

Værktøjet indeholder flere spørgsmål, der på en sjov måde skaber fokus og dialog omkring de udfordringer arbejdspladsen kan stå overfor.

Flip-Flappen indeholder 8 spørgsmål om vold. I kan fx bruge den som icebreaker på en personaledag.

Du skal blot printe den ud og folde den. Vejledning til hvordan du spiller og folder den følger med.



Traumatiserende hændelser

En traumatiserende hændelse kan fx være en studerende, der kommer alvorligt til skade, en ulykke, man er vidne til eller en borger som gør skade på sig selv. I kan bruge dialogværktøjet til at komme i gang med arbejdet med at forebygge og håndtere traumatiserende hændelser.

Dialogværktøjet er til jer hvor traumatiserende hændelser, som udgangspunkt ikke er en del af dagligdagen. Er I allerede godt i gang, kan dialogværktøjet bruges som inspiration til og gennemgang af det I allerede gør.



Sæt traumatiserende hændelser på dagsordenen

Dialogværktøj til at forebygge og håndtere traumatiserende hændelser på arbejdspladsen

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig administration

Læs mere på www.godtarbejdsmiljo.dk/traumatiserende

Identificér og risikovurdér hændelser på arbejdspladsen

#1

Det er vigtigt, at alle hender rækker ud, at traumatiserende hændelser kan ske på mange forskellige arbejdspladser. At være fælles har en stor betydning for at skabe et arbejdspladsmiljø, hvor medarbejdere kan støtte hinanden og hjælpe hinanden med at håndtere og på den måde på en potentielt traumatiserende hændelse.

Dialogens målgruppe Medarbejdere, ledere, medarbejdersupport.

Formål At identificere og vurdere risikoen for traumatiserende hændelser på arbejdspladsen, så alle er forberedt og klar til at hjælpe hinanden. For bedre hændelser kan hurtig reaktion og samarbejde på arbejdspladsen være afgørende for at undgå alvorlige konsekvenser.

Sådan bruges kortet Kortet kan bruges til medarbejdersupport og til at identificere og vurdere risikoen for traumatiserende hændelser på arbejdspladsen (i par eller på gruppe).

Hændelser der kan fremkalde traumeraktioner

En hændelse kan give en traumeraktion, når en person har oplevet en hændelse som særligt ondt eller traumatiserende. Man kan også blive påvirket, hvis den enkelte hændelse opleves over tid. To forhold betyder sig til påvirkningen:

- Karakter:** Hændelsen kan være af fysisk (skadende) karakter, uventet eller uforudsigelig, pludselig, direkte og pludselig eller kronisk karakter (altså i forbindelse med arbejdet).
- Ungødsel:** Hændelsen kan opstå på arbejdspladsen eller på vej til eller fra arbejdspladsen. Hændelsen kan være i forbindelse med arbejdet eller i forbindelse med arbejdet.

Man kan opleve en traumeraktion, selv om man ikke har været direkte udsat for hændelsen. Det kan være, hvis man har været udsat for, eller på anden måde involveret i hændelsen. Situationen kan ofte være svært, hvis man ikke har haft mulighed for at handle i situationen.

Scenarie A - Det kunne være gået rigtig godt

Sara er på arbejde i en butik og har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

Scenarie B - For tæt på

Sara er på arbejde i en butik og har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

5 spørgsmål til refleksion og handling

1. Hvad kan vi gøre for at undgå lignende hændelser på vores arbejdsplads i dag?
2. Hvordan identificer vi potentielt traumatiserende hændelser på vores arbejdsplads i dag?
3. Ved vi, hvad vi skal gøre, hvis vi eller vores kollegaer er udsat for en traumatiserende hændelse?
4. Hvilke potentielt traumatiserende hændelser kan vi undgå?

Normaliser reaktionerne og håndtér dem i fællesskab

#2

Særligt job, arbejdsopgaver og kompetencer vil altid på et tidspunkt kræve på hændelse. Hvis hændelsen eller situationen bliver uventet og ubehagelig, kan det være svært at håndtere. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Dialogens målgruppe Normerings leder, medarbejdersupport.

Formål At gøre det nemmere for medarbejdere at håndtere deres reaktioner og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Sådan bruges kortet Kortet kan bruges til medarbejdersupport og til at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Reaktioner, der relaterer sig direkte til hændelsen

Reaktioner relaterer sig direkte til hændelsen. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Vær opmærksom på reaktioner ved løbende betjening

En hændelse kan ske flere gange. Man kan blive påvirket af hændelsen på grund af den enkelte hændelse. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Manglende anerkendelse giver følger

Manglende anerkendelse giver følger. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Scenarie A - En belastning over tid

En kollega har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

Scenarie B - En følelse af en forløst reaktion

Sara er på arbejde i en butik og har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

5 spørgsmål til refleksion og handling

1. Hvilke elementer fra scenarie A og/eller B kan vi relatere til vores organisation?
2. Hvilke situationer har vi svært ved at vurdere, om en reaktion hos en ansat skal tages mere alvorligt?
3. Har vi på vores arbejdsplads en risiko for at opleve gentagne hændelser, som på sigt vil øge belastningen og dermed risikoen for at være traumatiserende?
4. Hvem ville vi fortrække at stå til, hvis...

Tag organisatorisk ansvar for hændelsen

#3

Et godt organisatorisk ansvar er afgørende for at håndtere hændelser på arbejdspladsen. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Dialogens målgruppe Arbejdspladsgruppen.

Formål At skabe et klart overblik over arbejdspladsens ansvar og kompetencer. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Sådan bruges kortet Kortet kan bruges til medarbejdersupport og til at tage organisatorisk ansvar for hændelsen.

Hav en plan for håndtering af traumatiserende hændelser

Det er vigtigt at have en plan for håndtering af traumatiserende hændelser på arbejdspladsen. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Effektive hændelser

Effektive hændelser er dem, der håndterer hændelser på arbejdspladsen. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Identifikation af organisatorisk ansvar

Identifikation af organisatorisk ansvar er afgørende for at håndtere hændelser på arbejdspladsen. Det betyder, at man ikke skal være bange for at vise sine følelser og søge hjælp. Det er vigtigt at normalisere reaktionerne og håndtér dem i fællesskab.

Scenarie A - De rette rammer

Sara er på arbejde i en butik og har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

Scenarie B - En hård konnotation

Sara er på arbejde i en butik og har været udsat for en hændelse på arbejdspladsen. Hun er meget bange og har svært ved at koncentrere sig. Hun har svært ved at koncentrere sig og har svært ved at koncentrere sig.

5 spørgsmål til refleksion og handling

1. Hvilke elementer fra scenarie A og/eller B kan vi relatere til vores organisation?
2. Hvad er vores procedure for opfølgning på hændelser af særlig voldssom karakter?
3. Hvordan kan vores retningslinjer og procedurer træffes og gøres bedre?
4. Hvad A, hændelse vil du vil psykisk førstehjælp, og der er et sted for ekstern psykologisk førstehjælp?
5. Hvordan kan vi andre arbejdspladser for at forhindre og håndtere hændelser af særlig voldssom karakter?

I værktøjet er der konkrete eksempler og hjælp til at have en dialog på arbejdspladsen. Værktøjet består af en introduktionsfolder og tre kort til dialog:

- Identificér og risikovurdér hændelser på arbejdspladsen
- Normaliser reaktionerne og håndtér dem i fællesskab
- Tag organisatorisk ansvar for hændelsen

Faktakort om digital chikane

Fire faktakort hjælper jer med at sætte gang i dialogen om digital chikane på jeres arbejdsplads.

Hvert kort handler om et bestemt emne. Til hvert kort hører en række spørgsmål, som I kan bruge til at tale om digital chikane, hvad I gøre og kan gøre fremover. Kortene er udviklet i samarbejde med Arbejdstilsynet.

Digital chikane

Digital chikane er et arbejdsmiljøproblem. Derfor skal I håndtere og forebygge det på jeres arbejdsplads.

De **fire faktakort**, som du finder her, kan I bruge til at sætte digital chikane på dagsordenen på jeres arbejdsplads.

Kortene vil guide jer igennem en dialog om:

- 1 Hvordan I forstår digital chikane hos jer
- 2 Om I kan gøre mere for at forebygge og håndtere problemet
- 3 Om I kan arbejde mere med den enkelte ansattes viden og kompetencer
- 4 Om I kan arbejde med arbejdspladsens procedurer og politikker

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig Administration



Læs mere på www.godtarbejdsmiljo.dk/digitalchikane

1 Hvad er digital chikane?

Arbejdstilsynet definerer digital chikane som psykisk vold. Psykisk vold kan være trusler, der fremsættes over for ansatte. fx trusler mod den ansattes sikkerhed eller mod familie, venner eller andre nærtstående personer. Det kan også være trusler om fysisk hævn mod arbejdspladsen eller mod ansattes ejendele.

Ansatte kan fx blive truet i en sms, på e-mail, sociale medier eller på hjemmesider. Eksempler på trusler kan være "Jeg ved, hvor du bor" eller "Jeg ved, hvor dine børn går i skole".

Anden krænkende adfærd kan være chikane, ydmigelser, mistænkeliggørelse, forhånelser eller diskriminerende udsagn. Chikanen kan være rettet mod den ansatte, selvom de involverer den ansattes familie, venner eller lignende.

Digital chikane opstår typisk som et arbejdsmiljøproblem på arbejdspladsen, der har kontakt til borgere fx kunder, patienter o.l., og hvor de ansatte administrerer eftertragtede værdier, udfører en kontrol- eller magtfunction eller møder potentielt udfordrende personer.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG I PERSONALEGRUPPEN:

- Hvordan forstår vi digital chikane? Har vi defineret digital chikane sammen på arbejdspladsen?
- Hvilke former for digital chikane risikerer vi at møde?
- Har vi oplevet episoder med digital chikane? Og hvad har indholdet af chikanen været: Har det handlet om alder? Køn?
- Hvilke konsekvenser har episoderne haft?
- Hvor ofte og hvor alvorligt oplever vi episoder med digital chikane?

Giv vores dialog anledning til, at vi skal gøre noget? I så fald hvad?



Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig Administration

Læs mere om digital chikane på arbejdstilsynet.dk/digitalchikane

2 Digital chikane skal håndteres og forebygges

Når der er tale om arbejdsrelateret vold i form af digital chikane, er det arbejdsfunktionerne på en arbejdsplads, der har motivretten en borger til at udøve vold mod den ansatte. Det er uanset om det sker i eller uden for arbejdstiden.

I mange tilfælde vil arbejdspladsens forebyggelse af vold, der finder sted i arbejdstiden, også kunne forebygge vold, der finder sted uden for arbejdstiden. Fx vil god konflikthåndtering

kunne mindske risikoen for, at borgere udøver vold mod ansatte, både i og uden for arbejdstiden.

I nogle jobtyper kan i indføre tiltag for at mindske risikoen for vold eller digital chikane uden for arbejdstiden. Det kan fx ske ved, at borgeme ikke får kendskab til de ansattes efternavne, så det bliver vanskeligere at opspore de ansatte uden for arbejdstid på digitale medier.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG I PERSONALEGRUPPEN:

- Hvordan kan vi kortlægge risikoen for digital chikane i arbejdet?
- Hvordan forebygger vi digital chikane?
- Hvordan håndterer vi situationer med digital chikane? Har I en plan?
- Har vi en klar ansvars- og opgavefordeling mellem leder, AMR og medarbejdere i forhold til forebyggelse og håndtering af digital chikane?

Hvilken form for hjælp kan vi få efter give til hinanden efter en episode med digital chikane?

Hvordan sikrer vi, at også nyansatte, vikarer og lign. bliver introduceret til vores retningslinjer?

Giv vores dialog anledning til, at vi skal gøre noget? I så fald hvad?

Læs mere om forebyggelse og håndtering af volds episoder, herunder digital chikane, hos Arbejdstilsynet på at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3



Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig Administration

Læs mere om digital chikane på arbejdstilsynet.dk/digitalchikane

3 Loven om arbejdsmiljø dækker også digital chikane

Digital chikane er et arbejdsmiljøproblem og er omfattet af arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren har pligt til at håndtere og forebygge arbejdsrelateret digital chikane på linje med vold og trusler om vold. Arbejdsgiveren har både pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden.

Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet i alle led planlægges og tilses tilægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden skal arbejdsgiveren sikre vejledning af ansatte om hensigtsmæssig håndtøring af episoder samt tilfald hertil.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG I PERSONALEGRUPPEN:

- Hvordan spørger vi ind til digital chikane i vores arbejdspladsvurdering?
- Hvordan får vi dokumenteret og løbende fulgt op på episoder med digital chikane?
- Hvordan er vi klædt på til at forebygge og håndtere episoder med digital chikane?
- Har vi tilstrækkeligt kendskab til brugen af sociale medier og korrekt opsætning af privatlivsindstillinger?

• Har vi tilstrækkelig uddannelse i digital konflikttræning?

Giv vores dialog anledning til, at vi skal gøre noget? I så fald hvad?

Læs mere om arbejdsgivers pligter ift. arbejdsrelateret vold og trusler om vold hos Arbejdstilsynet på at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3

Læs mere om arbejdsgivers pligter ift. vold uden for arbejdstid hos Arbejdstilsynet på at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejdsrelateret-vold-uden-for-arbejdstid-1504



Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig Administration

Læs mere om digital chikane på arbejdstilsynet.dk/digitalchikane

4 Anmeldelse af digital chikane som arbejdsskade

Digital chikane, der kan relateres til arbejdet, kan også være en arbejdsskade, som skal anmeldes. Chikanen kan være en arbejdsskade, hvis det er en pludselig hændelse eller påvirkninger inden for fem dage. Arbejdsulykker er anmeldelsespligtige, hvis der er fravær på mindst én dag ud over ulykkesdagen eller hvis ulykken forventeligt vil medføre varige følger.

Det er arbejdsgiver, der har pligt til at anmelde arbejdsulykker i Arbejdstilsynets og Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikkerheds fælles elektroniske anmeldelsystem EASY. Hvis skaden er resultat af en påvirkning over mere end fem dage, er det tale om en erhvervs sygdom, som skal anmeldes af skadelidtes egen læge.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG I PERSONALEGRUPPEN:

- Har vi aftalt, hvad der skal dokumenteres og hvordan?
- Hvordan er vores procedure for at anmelde episoder med digital chikane til fx EASY, forsikring eller polit? Og kender alle ansatte til proceduren?
- Hvordan er vores procedure for internt at dokumentere, analysere og lære af episoder med digital chikane?

Hvem står for anmeldelse/ dokumentation og hvem følger op senere hen?

Giv vores dialog anledning til, at vi skal gøre noget? I så fald hvad?

Læs mere om anmeldelse af arbejdsulykker hos Arbejdstilsynet på at.dk/arbejdsmiljoe-problemer/ulykker/viden-om-anmeldelse-af-arbejdsulykker/regler-for-anmeldelse-af-arbejdsulykker/



Branche Fællesskab Arbejdsmiljø Velfærd og Offentlig Administration

Læs mere om digital chikane på arbejdstilsynet.dk/digitalchikane

Metoder mod vold

Metoder mod vold er "et site" til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladser, der beskæftiger sig med borgere med særlige problemstillinger. Borgere, som kan være udadreagerende. Andre medarbejdere på arbejdspladsen kan også med fordel se med.

Formål

Formålet er at inspirere arbejdspladser i arbejdet med at forebygge og håndtere voldsomme hændelser og tage læring med videre.

På sitet møder du forskellige slags eksperter og arbejdspladser, som fortæller om de metoder, de bruger og anbefaler.



Læs mere på
[www.godtarbejdsmiljo.dk/
metoder-mod-vold](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/metoder-mod-vold)

Mere viden og inspiration

Find det her

Arbejdstilsynet

at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/vold-og-trusler

Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø NFA

nfa.dk

Voldsomudtryksform

voldsomudtryksform.dk

Metoder mod vold

vpt.dk/metoder-mod-vold

Tilbud fra regionerne om ekspertrådgivning om psykisk arbejdsmiljø, herunder vold

regioner.dk/aftaler-og-oekonomi/arbejdsmiljoe/ekspertraadgivning-og-inspiration-til-et-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe

Tilbud fra kommunerne om støtte til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, herunder vold, SPARK

vpt.dk/spark

Sundhedsstyrelsen

sst.dk/da/Vaerdighed/Temaer/Demens/Voldsomme-episoder-og-uforstaelig-adfaerd/Anbefalinger-og-inspiration

Anbefalinger og inspiration til at forebygge, håndtere og lære af voldsomme episoder og udadreagerende adfærd i ældreplejen.

Socialstyrelsen

socialstyrelsen.dk

Trivsel og forebyggelse af vold på botilbud

Inspiration til et **arbejds miljø** uden trusler og vold

På www.godtarbejds miljo.dk/vold finder du inspiration og metoder til at forebygge og håndtere trusler, konflikter og vold på arbejdet.

Dette er et katalog over materialer fra BFA med tjeklister, vejledninger, spil, film mv. Målgruppen er ledere, arbejds miljø- og tillidsrepræsentanter, MED-udvalg/SU og arbejds miljøorganisationen.

Et fremtidssikret arbejds miljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejds miljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent 'Katalog - Konflikter, trusler og vold' og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration på godtarbejds miljo.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejds miljø**

Velfærd og Offentlig administration