

Værktøj til voldsforebyggelse

12 centrale nedsalgspunkter for voldsforebyggelse på arbejdspladsen

Her er en kort introduktion til de 12 punkter i "Beskyttelseshjulet".

1. Specifikke metoder til forebyggelse af vold

Forebyggelse af vold hænger tæt sammen med faglighed, hvad enten det handler om voldsomme episoder med børn og unge, borgere, patienter eller andre grupper. Hvilke faglige tilgange arbejder I med på arbejdspladsen, som er centrale i det voldsforebyggende arbejde? Har medarbejderne den nødvendige uddannelse og træning?

Gennemgå jeres nuværende forebyggelsestiltag: Er der lavet opdaterede risikovurderinger?

Se på de fysiske rammer – indretning, steder, hvor det er svært at have udsyn og overblik, evt. behov for overvågning, alarmerne, viden om flugtveje med mere – og vurdér, om de understøtter sikker adfærd i kritiske situationer.

2. Kommunikation mellem medarbejdere

Vurdér hvordan viden om jeres kernemålgruppe deles mellem jer og på tværs af vagter. Er der klare rutiner for overlevering? Sikrer I, at alle er opdaterede på dagens aktiviteter og risikosituationer? Overvej om jeres kommunikationsformer understøtter en fælles situationsforståelse.

3. Introduktion af nye medarbejdere og vikarer til arbejdspladsen

Gennemgå jeres introduktionsforløb: En god test er at se på, om den senest tilkomende til arbejdspladsen har fået den nødvendige introduktion. Har nye medarbejdere en tydelig kontaktperson eller mentor? Ved de, hvem de kan gå til på alle vagter? Er det klart, hvilke opgaver de må udføre, og hvilke sikkerhedsregler der gælder?

4. Tværfagligt samarbejde

Se på jeres samarbejde – både internt og uden for organisationen. Har relevante samarbejdspartnere adgang til den nødvendige viden om jeres kernemålgruppe (borgere, elever, patienter, klienter med flere)? Arbejder I efter fælles retningslinjer og tilgange? Overvej, om der er behov for at styrke koordinering eller fælles procedurer.

5. Kommunikation og relationsarbejde med jeres kernemålgruppe

Reflektér over, hvordan I opbygger relationer til jeres kernemålgruppe (elever, borgere, patienter, klienter med flere). Har I tid og rammer til at lære dem at kende? Understøtter jeres organisering kontinuitet i kontakten mellem medarbejdere og kernemålgruppen?

6. Ensartede tilgange til kernemålgruppen

Drøft jeres fælles praksis: Er der enighed om regler og deres anvendelse? Hvor går

grænsen for fleksibilitet? Undersøg om forskelle i praksis skaber uklarhed eller konflikter – både blandt medarbejdere og kernemålgruppen.

7. Organisering af arbejdet

Gennemgå strukturen i arbejdsdagen: Er det tydeligt, hvem der gør hvad og hvornår? Er ressourcerne fordelt hensigtsmæssigt? Overvej om bedre planlægning kan mindske ventetid og skabe mere forudsigelighed for kernemålgruppen.

8. Bemanding og sammensætning af medarbejdergruppen

Se på jeres bemanding: Er der tilstrækkelige ressourcer i forhold til opgaverne? Hvordan håndteres sygefravær og udskiftning? Vurdér om der er behov for ændringer i rekruttering, brug af vikarer eller arbejdsmiljøindsatser.

9. Definition af vold og trusler

Tag en fælles drøftelse af, hvad I forstår ved vold og trusler. Har medarbejderne samme opfattelse? Hvor går grænserne? Overvej om forskelle i forståelse kan føre til, at episoder overses eller håndteres forskelligt.

10. Politik og retningslinjer for forebyggelse af vold på arbejdspladsen

Genbesøg jeres voldspolitik: Er den opdateret og kendt af alle medarbejdere? Er det tydeligt, hvad man skal gøre i konkrete situationer? Overvej også, hvordan I håndterer hændelser uden for arbejdspladsen, herunder anmeldelse og støtte.

11. Støtte fra kolleger og ledelse

Vurdér hvordan I følger op på episoder med vold og trusler. Får alle den støtte, de har behov for? Er der klare procedurer for opfølgning? Overvej om der er en åben kultur, hvor medarbejdere kan dele oplevelser og bekymringer.

12. Engagement i forebyggelse af vold

Drøft hvordan både ledelse og medarbejdere bidrager aktivt til forebyggelse. Er der fælles ejerskab? Overvej hvordan I kan styrke engagementet og gøre forebyggelse til en integreret del af hverdagen.

Kilde: [Workplace's Development of Activities and Action Plans to Prevent Violence From Clients in High-Risk Sectors - Iben Louise Karlsen, Dorte Raaby Andersen, Sofie Østergaard Jaspers, Lars Peter Sønderbo Andersen, Birgit Aust, 2023](#)