

Vold på skoleskemaet

- materialesamling til social- og sundhedsuddannelserne

For mange medarbejdere på social- og sundhedsområdet hører vold og trusler fra brugere, beboere og patienter med til det at gå på arbejde, og antallet er desværre stigende, viser de nyeste tal fra 2010. Det kan have alvorlige konsekvenser for den enkeltes trivsel og helbred og for hele arbejdspladsen. Derfor har arbejdspladser og faglige organisationer i stigende grad fokus på vold som arbejdsmiljøproblem.

Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed har produceret dette materiale for at give undervisere og praktikvejledere/-koordinatorer en nem adgang til at introducere studerende og elever for voldsproblemet på arbejdspladser, og hvordan trusler og vold kan forebygges.



Indhold

FAKTA	3
ANSATTE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN ER SÆRLIGT UDSATTE	3
TO UD AF TRE OPLEVER TRUSLER ELLER VOLD I PRAKTIKTIDEN	5
VOLD KAN GIVE PSYKISKE SKADER	6
FOREBYGGELSE	7
VÆR GODT FORBEREDT	7
BRUG SPROGET TIL AT DÆMPE KONFLIKTER	8
GIV BRUGERNE INDFLYDELSE	10
TAG UDGANGSPUNKT I FAGLIGHEDEN	9
GODT SAMARBEJDE KAN FOREBYGGE VOLD	11
BEDRE INDRETNING SKABER TRYGHED	12
NÅR SKADEN ER SKET	13
SÅDAN HJÆLPER DU DIN KOLLEGA	13
MATERIALER OM TRUSLER OG VOLD	15
GODE MATERIALER	15
VIGTIGE HJEMMESIDER	15

Fakta

Ansatte i social- og sundhedssektoren er særligt udsatte

Flere oplever vold og trusler på arbejdet

Antallet af personer, der er blevet udsat for vold eller trusler om vold, er steget markant og signifikant fra 2005 til 2010, viser tal fra NFA.

Oplevelsen af trusler om vold er steget fra 6,3 procent i 2005 til 10,6 procent i 2010, mens udsættelse for vold er steget fra 3,3 procent i 2005 til 7,5 procent i 2010.

Social – og sundhedsområdet topper listen

Følgende jobgrupper oplever, at de oftere er udsat for vold på arbejdspladsen sammenlignet med gennemsnittet:

- Politi og fængselspersonale
- undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- pædagoger og pædagogmedhjælpere
- hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- folkeskolelærere
- dagplejere
- sygeplejersker

Når det gælder trusler om vold er også socialrådgivere, læger, tandlæger og skolelærere særlig udsatte.

En undersøgelse i ældreplejen fra 2005 viser desuden, at knap 40 % af medarbejderne på plejehjem havde været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads indenfor 12 måneder.

Kvinder er generelt mere udsatte end mænd, både når det gælder trusler og vold. Unge mænd mellem 18 og 24 år er også mere udsatte end mænd på 25 og opefter.

Så mange er udsat for fysisk vold

Politi og fængselspersonale	31
Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede	25
Pædagoger og pædagogmedhjælpere	24
Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere	21
Folkeskolelærere	12
Dagplejere	11
Sygeplejersker	11
Total	8

Så mange er udsat for trusler om vold

Politi og fængselspersonale	45
Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede	31
Pædagoger og pædagogmedhjælpere	27
Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere	26
Socialrådgivere	22
Sygeplejersker	20
Læger og tandlæger	19
Folkeskolelærere	16
Fysio- og ergoterapeuter	15
Total	11

Kilde: Undersøgelsen Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010 fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Fakta:

To ud af tre oplever trusler eller vold i praktiktiden

Mange studerende og elever på social- og sundhedsuddannelserne oplever vold i praktiktiden. Det viser en spørgeskemaundersøgelse fra 2000, udført af Socialt Udviklingscenter, SUS.

Af 660 studerende, der deltog i undersøgelsen, har næsten to tredjedele oplevet krænkelse i form af vold eller trusler. Undersøgelsen omfatter studerende på sidste studieår på pædagoguddannelsen, uddannelsen til social- og sundhedsassistent samt sygeplejeuddannelsen.

Pædagogstuderende har især oplevet vold eller trusler om vold i botilbud eller på døgninstitutioner. De hyppigste krænkelse er:

- slag med hånden, niv eller krads , verbale trusler, spark og bid.

Elever på uddannelsen for **social- og sundhedsassistenter** oplever hyppigst følgende krænkelse:

- verbale trusler, niv eller krads, slag med hånden og systematisk fornædning

De studerende på **sygeplejeuddannelsen** oplever især voldsepisoder i praktik inden for psykiatrien, ofte på lukket afdeling. De mest almindelige krænkelse er her:

- verbale trusler, seksuel chikane, slag med hånden, niv eller krads

Situationer med vold eller trusler

I forbindelse med den voldsepisode, som de studerende selv husker bedst svarer

- 34 procent - verbale trusler
- 15 procent - trusler med kroppen eller genstande
- 37 procent - fysisk vold med kroppen
- 6 procent - fysisk vold med genstande (fx inventar, bestik) og
- 5 procent - andet

Især yngre kvinder

Undersøgelsen viser, at primært yngre, kvindelige studerende oplever voldsepisoder. Denne målgruppe fordeler sig på de tre uddannelser på følgende måde:

- 84 procent af de pædagogstuderende oplever fysisk vold.
- 76 procent af social- og sundhedsassistenterne oplever fysisk vold.
- 66 procent af de sygeplejestuderende oplever verbale trusler.

Fakta:

Vold kan give psykiske skader

Som udgangspunkt er det den enkelte medarbejders oplevelse, der afgrænser, hvad der er vold eller trusler om vold. Det gælder uanset om volden er forsætlig eller ej.

Arbejdstilsynet skelner mellem fysisk og psykisk vold.

- Fysisk vold er fx slag, spark, bid, kvælningsforsøg og knivstik.
- Psykisk vold er fx verbale trusler, krænkelser og truende adfærd. Volden kan være rettet direkte mod den ansatte, mod hans eller hendes familie eller mod andre nærtstående personer.

Hvorfor opstår vold og trusler?

Vold på arbejdspladsen er sjældent planlagt. Mennesker, der har særligt brug for omsorg og støtte, er ikke specielt voldelige. Vold og trusler opstår typisk i situationer, hvor brugeren eller patienten føler afmagt, fx når han eller hun ikke føler sig hørt eller forstået.

Volden kan fx opstå:

- Hvis personen er forvirret, lider af demens eller anden sygdom.
- Hvis personen oplever for store krav og er frustreret over tab af sine funktioner.
- Hvis personen føler sig krænket, fx ikke føler han eller hun har indflydelse og kontrol over egen situation.

I nogle situationer kan volden være et middel til at opnå noget, fx medicin penge eller cigaretter.

Vold er en uacceptabel måde at udtrykke sig på.

Skader på både krop og sjæl.

Nogle synes, at den fysiske vold er den værste. For andre er det trusler, fordi de skaber en generel utryghed. Man ved ikke, om eller hvornår truslerne bliver ført ud i livet.

Undersøgelser viser, at medarbejdere, der udsættes for trusler, vold og chikane på arbejde, i højere grad end andre dør med en række psykiske symptomer som:

- manglende motivation
- tab af selvtillid
- mindre selvværd
- nedtrykthed
- depression
- irritabilitet
- angst og vrede
- træthed
- nedsat velbefindende

Symptomerne kan være kortvarige og forbigående. I værste fald kan vold og trusler føre til posttraumatisk stress-syndrom, psykiske lidelser, langtidssygemelding og arbejdsop-hør.

Forebyggelse

Vær godt forberedt

Det er vigtigt, at du sætter dig ind i de særlige forhold, der karakteriserer din kommende arbejdsplads. Tal fx med praktikvejlederen eller en anden repræsentant for arbejdspladsen om, hvilke erfaringer de har med trusler og vold mod personalet.

- Hvilken form for vold er der tale om?
- Hvornår finder volden typisk sted?
- Har arbejdspladsen en voldspolitik og en kriseplan?
- Er der særlige forholdsregler du skal tage?
- Hvem skal du tale med, hvis du føler dig usikker?
- Hvordan arbejder arbejdspladsen med brugen af magt? Hvordan indberettes magt?
- Hvem er borgerne, patienterne, beboerne, som du skal møde? Er der borgere med særlige diagnoser eller behov, du med fordel kan læse mere om?
- Hvordan afklarer du de gensidige forventninger til praktikperioden med praktikvejlederen?

Uddannelsesstedet skal forberede dig

Uddannelsesstedet skal introducere dig til voldsrisikoen, voldsforebyggelse og krisehjælp, inden praktikperiodens start.

Temaet vold og voldsforebyggelse kan med fordel inddrages i en række af uddannelsesstedets øvrige og løbende undervisningsaktiviteter.

Faste procedurer for håndtering af situationer hvor studerende udsættes for vold, kan være med til at sikre, at den voldsramte får den nødvendige hjælp. Procedurer kan med fordel udvikles i et samarbejde mellem uddannelsesstedet og repræsentanter for arbejdspladserne.

Praktikstedet skal blandt andet sikre, at du som studerende får en grundig introduktion til arbejdspladsens erfaringer med vold, voldsforebyggelse og magtanvendelse. Desuden skal du introduceres til arbejdspladsens plan for krisehjælp og andre lignende procedurer.

Forebyggelse:

Brug sproget til at dæmpe konflikter

Måden vi taler på har stor betydning. Kommunikationen med brugere, beboere og patienter betyder meget – også for at forbygge konflikter og vold. Kommunikationen sker både gennem det talte sprog og gennem kropssproget.

Konflikter kan trappes op og ned via sproget

Taler man aggressivt, anklagende og abstrakt kan det forstærke en konfliktsituation. Omvendt kan man ved at være konkret, anerkende og lytte til den anden part være med til at dæmpe en konflikt.

Det kræver øvelse at blive god til konfliktdæpende kommunikation. Det kan være svært at holde fast i det nedtrappende sprog, hvis modparten forsøger at trappe konflikten op.

Optrappende sprog	Nedtrappende sprog
Går efter personen	Går efter sagen/handlingen
Fokuserer på fejl og mangler	Fokuserer på håb og drømme
Fokuserer på fortid	Fokuserer på nutid/fremtid
Vil have ret	Vil have gensidig forståelse
Placerer skyld	Tager ansvar
Taler i "du-form"	Taler i "jeg-form"
Angriber	Udforsker
Dømmer og vurderer	Giver plads til forskellighed
Belærer	Lærer
Stiller krav eller forsvarer	Anmoder eller ønsker
Generaliserer ("altid" og "aldrig")	Konkretiserer (giver eksempler)
Afbryder	Lytter til ende
Kropssprog: Ser bort eller på uret, lægger armene over kors, peger...	Kropssprog: Ser på den anden, nikker anerkendende, holder armene åbne...

Kilde: www.arbejdsmiljoeweb.dk

Forebyggelse:

Tag udgangspunkt i fagligheden

At udvikle de faglige og pædagogiske metoder er en vigtig grundsten på mange af de arbejdspladser, der har succes med at forebygge volden. Metoderne handler fx om ændret pædagogik, nye måder at kommunikere med brugere, beboere eller patienter og om ændrede behandlingsmetoder.

Meget tyder på, at arbejdspladserne opnår de bedste resultater, når de samtidig benytter sig af mere konkrete metoder, som fx voldspolitik og et godt kriseberedskab, registrering og analyse af voldelige episoder, løbende supervision mv.

Voldspolitik

Alle arbejdspladser i kommuner og regioner skal have retningslinjer for deres forebyggelse af trusler og vold. Det er aftalt i overenskomsterne.

Voldspolitikken er et udtryk for arbejdspladsens holdning til vold. Den sender et signal om, at arbejdspladsen tager hånd om vold og trusler.

En voldspolitik beskriver typisk:

- Hvordan arbejdspladsen definerer og afgrænser vold og trusler
- Hvad arbejdspladsen gør for at forebygge vold
- Hvad man gør, hvis en medarbejder bliver udsat for vold eller trusler
- Hvad der er hhv. ledelsens og medarbejdernes ansvarsområder.

Kriseberedskab

Hvis en medarbejder bliver udsat for vold eller trusler, er det vigtigt at arbejdspladsen har en effektiv kriseplan. Kriseplanen er ofte en del af voldspolitikken.

Uddannelse

Uddannelse er væsentligt for at give personalegruppen fælles forståelse af, hvordan vold og trusler kan håndteres. Kurser i fx kommunikation, konflikthåndtering og psykisk førstehjælp kan være med til at styrke det forebyggende arbejde.

Supervision

Kollegial sparring eller supervision er et godt redskab til at udvikle de eksisterende arbejds gange og arbejdsmetoder.

En gruppe kolleger kan med udgangspunkt i konkrete episoder med vold eller trusler diskutere omstændighederne omkring episoden. Forsøge at klargøre, hvad der førte til episoden og diskutere, om der fx er behov for at justere på de eksisterende arbejdsrutiner eller andet for at undgå lignende konflikter fremover.

Registrering og analyse

At registrere og analysere alle episoder med vold og trusler på arbejdspladsen kan være med til at skabe synlighed om volden.

Og betyde, at arbejdspladsen bliver bedre til at forebygge vold fremover.

Voldsforebyggelse i APV

Arbejdspladsvurderingen, APV, er arbejdspladsens interne redskab til at identificere og kortlægge alle arbejdsmiljøforhold på virksomheden, herunder psykiske forhold som stress, indflydelse, mobning, chikane og vold.

Alle arbejdspladser i Danmark har pligt til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering, en såkaldt APV. Den indeholder en kortlægning og beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og en handleplan for, hvad arbejdspladsen vil gøre ved problemerne.

Forebyggelse: Giv brugerne indflydelse

Brugerindflydelse har stor betydning for at forebygge vold og trusler. Det har meget at sige, hvordan medarbejdere og brugere taler sammen, og hvilken holdning medarbejderne har til brugerne. Hvis reglerne på stedet udelukkende bliver til ud fra ud fra personalets normer, kan det skabe frustration hos brugerne. Måske har medarbejdere og brugere ikke samme holdning til, hvad der er et godt liv.

Brugernes livskvalitet øges, når de er med til at tage beslutninger om deres egen hverdag. Og medarbejderne kan bedre målrette deres arbejde, når de har en god forståelse for brugerne og deres måde at opfatte hverdagen på.

Eksempel fra socialpsykiatrisk botilbud:

Beboere med til at formulere voldspolitik

”Bramstrupkollegiet skal være et trygt hjem, hvor der er god stemning, og hvor man bliver hørt og kan udtale sig på husmøder, også om konflikter.” Sådan står der i Bramstrupkollegiets beboervoldspolitik.

Bramstrupkollegiet er et midlertidigt tilbud under socialpsykiatrien. Beboerne er unge over 18 år, som har brug for socialpædagogisk støtte. Der er plads til 24 unge med vidt forskellige problematikker.

For et par år siden var der et par meget voldelige episoder på kollegiet, og deraf udsprang ønsket om at lave en beboervoldspolitik for at skabe tryghed. Politikken blev til i en proces, hvor de unge blev inddelt i grupper, som hver kom med deres input til politikken. I hver gruppe deltog en pædagog som mødeleder, ordstyrer og skriver.

Alle bud blev skrevet op på store plancher og til slut skrev en pædagog og en lille gruppe beboere de mange input sammen, og beboervoldspolitikken blev godkendt af alle.

Beboernes politik indeholder:

- En definition af vold
- Formålet med voldspolitikken
- Hvad skal vi gøre for at undgå vold
- Hvad skal jeg gøre i en voldelig situation
- Hvad skal pædagoger eller nattevagter gøre for at stoppe skænderier, slåskampe, chikane mv.

Politikken har bevirket, at de unge ved, at vold og trusler ikke accepteres i huset, og at man forventer en ordentlig omgangstone. Både beboere og pædagoger refererer til politikken, og flere beboere føler, at kollegiet er blevet et mere trygt sted at bo.

Kilde: bramstrupkollegiet.wordpress.com/beboervoldspolitik/

Forebyggelse:

Godt samarbejde kan forebygge vold

Et godt samarbejde og god trivsel i personalegruppen er væsentligt for at forebygge vold. Medarbejderne må være opmærksomme på, hvordan de kan støtte hinanden i hverdagen. Det er botilbudet Bo-Grindsted et godt eksempel på.

Overskriften for arbejdet i Bo-Grindsted er en anerkendende tilgang i hverdagen. Det handler kort fortalt om at se på de positive erfaringer og lære af dem. Bo-Grindsted er et bo- og servicetilbud til voksne med betydelige, varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Der er 31 beboere, som alle bor i egen lejlighed.

Voldsom adfærd påvirker arbejdsmiljøet

Botilbuddet har i en årrække løst specialopgaver i forhold til beboere med voldsom adfærd. En erfaring er, at det psykiske arbejdsmiljø i perioder påvirkes af arbejdet med voldsom adfærd, så stemningen i medarbejdergruppen bliver utryk og negativ. Bo-Grindsted har derfor sat særlig fokus på arbejdsmiljøet – særligt gennem to begreber: Anerkendende tilgang og den gode historie.

Fokus på det, der fungerer

Den anerkendende tilgang tager udgangspunkt i, hvad der fungerer, og hvad der værdsættes i organisationen. Om at have fokus på muligheder og ressourcer frem for på problemer og mangler. I stedet for at fokusere på fx uhensigtsmæssig adfærd hos beboerne, vender medarbejderne det om og forsøger at se på succeser og de positive oplevelser. Det gælder både i arbejdet med beboerne og medarbejderne indbyrdes.

Gode historier skaber fælles billeder

På samme måde benytter medarbejderne sig af "den gode historie" til at skabe et fælles billede af, hvad der virker, og hvorfor.

Konkret foregår det på den måde, at hver afdeling har en bog, hvor medarbejderne skriver de gode historier ned i hverdagen – store og små ting. Oftest er det søde, sjove og morsomme historier, der finder vej til bogen.

Personalemøderne indledes med, at medarbejderne fortæller en god historie. Bagefter har kollegerne mulighed for at stille spørgsmål ud fra den anerkendende tilgang. Andre gange bliver historien drejet til en undren, som alle medarbejdere kan komme med løsningsforslag til. Historiefortællingen går på skift.

Med jævne mellemrum holder Bo-Grindsted historie-fortælle dage for alle medarbejdere fra alle afdelinger.

Forebyggelse:

Bedre indretning skaber tryghed

Overfaldsalarmer, flugtveje, sikrede døre, overvågningskameraer, kaldeanlæg og bærbare telefoner kan skabe større tryghed og sikkerhed for personalet. Det kan imidlertid være en balancegang på den ene side at skabe sikkerhed på arbejdspladsen og på den anden side undgå, at kontrol og overvågning præger samværet og kommunikationen med brugerne.

Fysiske rammer

De fysiske rammer på stedet har indflydelse på risikoen for, om der opstår 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 man befinder sig godt på stedet. Ligesom nedslidte lokaler og inventar omvendt kan virke deprimerende og være med til at skabe frustrationer.

Eksempel fra Mændenes Hjem i København

Indretningen møder de hjemløse i øjenhøjde

Mændenes Hjem i København er et socialt botilbud og kontaktsted for hjemløse og mennesker med misbrug.

Mændenes Hjem forsøger at møde brugere og beboere ligeværdigt, og det afspejler sig også i den fysiske indretning. Personalet har i de senere år rokeret om på rummenes funktion, blandt andet for at skabe flere mødesteder, så mødet ikke kun sker om problemer og behandling, men så man også kan spise sammen, hygge sig sammen, læse avis sammen osv.

Det har ført til en større ombygning, som er sket i samarbejde mellem en arkitekt og to kunstnere. Indgangen er ændret, så den er blevet mere lys og venlig. Receptionen er nedlagt, fordi skranken signalerede distance mellem brugere og medarbejdere. Beboerne har fået deres egne postkasser, de har selv nøgler til deres værelser mv.

Fælleslokalerne er også renoveret. Stuen er indrettet som et slags cafemiljø med solide "koksestole", hvor man kan slappe af. Der er kommet farver på væggene, og i stedet for små borde er der kommet store fælles borde, som man kan rykke rundt på efter behov.

Samtalerummet er bygget op som en campingvogn for at skabe en anderledes platform for dialog. Ideen er her at skabe associationer til hjemløses hverdag. Mange hjemløse drømmer om en campingvogn, hvor de kan bo. På lignende vis er husets observationsrum (nattesoverum) indrettet som en kupe i en togvogn – også et velkendt sovested for mange.

Overalt er der brugt stabile materialer som massivt træ, terrazzo og kobber for at skabe en tryk base i brugernes ellers ustabile og kaotiske liv.

Når skaden er sket

Sådan hjælper du din kollega

Vold og trusler kan ikke altid undgås. Derfor er vigtigt, at arbejdspladsen har en kriseplan med nogle retningslinjer for, hvordan man følger op, når skaden er sket. For at undgå, at oplevelsen sætter sig varige spor

Et kriseberedskab omfatter typisk

- Kollegial førstehjælp til den voldsramte
- Orientering af ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant
- Orientering af hele personalegruppen
- Opfølgning på voldsepisoden, i form af registrering og anmeldelse.

Kollegial psykisk førstehjælp

Ofte er kolleger nærmest til at yde psykisk førstehjælp til den ramte.

Som førstehjælper er det vigtigt:

- at lytte og rumme
- at spørge til situationen
- at vise omsorg og nærvær
- at følge den voldsramtes behov
- at acceptere alle følelser

Førstehjælperen bør undgå:

- at tale selv, styre samtalen
- at fortælle om egne oplevelser
- at bagatellisere
- at analysere og forklare
- at blive forlegen over følelser
- at lade den voldsramte være alene
- at bebrejde eller kritisere den voldsramte

Orientering af tillids-/arbejdsmiljørepræsentant og leder

Lederen og tillids-/arbejdsmiljørepræsentanten skal hurtigst muligt orienteres om det skete.

Lederen tager stilling til, om den voldsramte har behov for professionel krisehjælp. Nogle arbejdspladser har en fast aftale med en psykolog(vagt), som de kan trække på efter behov.

Den individuelle krisehjælp kan eventuelt suppleres med en debriefing af hele personalegruppen. Her gennemgås hændelsesforløbet, og alle får den samme information.

Anmeldelse af vold som arbejdsskade

Alle tilfælde af vold, som medfører sygefravær på mere end en dag, skal anmeldes til Arbejdstilsynet som en arbejdsulykke. Alle formodede og konstaterede arbejdsbetingede lidelser skal også anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen.

Erstatning efter vold

Alle arbejdsgivere skal tegne en arbejdsskadeforsikring for deres ansatte. Det er arbejdsgiverens forsikringsselskab, der udbetaler en eventuel erstatning til medarbejderen efter en voldsepisode.

Der er, udover erstatningsmulighederne i arbejdsskadesikringsloven, mulighed for at søge erstatning gennem Lov om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser - kaldet

Voldsofferloven.

Hvis man ønsker at søge erstatning jf. Voldsofferloven, skal episoden også være meldt til politiet.

Hvis volden har været forsætlig, kan man også søge staten om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte i henhold til voldsofferloven. Det kræver også politianmeldelse.

Materialer om trusler og vold

Gode materialer

[Vold – en faglig udfordring](#)

Til studerende og elever. Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed, 2007

[Stop vold, mobning og chikane](#)- Casebeskrivelser om implementering af aftalen om vold, mobning og chikane på kommunale og regionale arbejdspladser. KL, KTO og Danske Regioner, 2011.

[At arbejde med mennesker kan give sår på krop og sjæl](#)

Til studerende inden for social- og sundhedssektoren. Vold som udtryksform, 2005.

[AT-vejledning: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse](#). Arbejdstilsynet, 2011.

[Vejledning om vold og kriseberedskab](#)

Branchearbejdsmiljørådet Offentlig Kontor og Administration, 2008.

[Grundlæggende undervisningsmateriale](#) – Voldsforebyggelse, konfliktløsning, udvikling.

Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet, 2006.

Vigtige hjemmesider

www.etsundtarbejdsliv.dk

Arbejdsmiljø i social- og sundhedssektoren. Blandt andet om trusler og vold.

www.vold-som-udtryksform.dk/

Hjemmeside om voldsforebyggelse i kommuner og regioner.

www.at.dk

Arbejdstilsynet

www.arbejdsmiljoviden.dk

Videncenter for Arbejdsmiljø

www.arbejdsmiljoeweb.dk

Hjemmeside om arbejdsmiljø i det offentlige og finanssektoren.