



FREDENSBORG
KOMMUNE

Vejledning om forebyggelse og håndtering af vold og trusler



ÉN KOMMUNE - FEM UNIKKE STEDER
• FREDENSBORG • HUMLEBÆK • NIVÅ • KOKKEDAL • LANDET



Forord

I Fredensborg Kommune skal det være sikkert og trygt at arbejde. Fredensborg Kommune har nul-tolerance overfor vold og trusler om vold mod kommunens ansatte. Selvom statistikkerne over arbejdsulykker ikke viser store problemer er det afgørende at arbejde professionelt med forebyggelse og håndtering.

Fredensborg Kommune har til stadighed fokus på området, både i forhold til antallet af ulykkesanmeldelser og anmeldelser til politiet([link](#)), men også på værktøjer, der kan hjælpe kommunens arbejdspladser i deres arbejde med at håndtere og forebygge vold og trusler. I samarbejde med MED-organisationen sikres det, at arbejdet på området afspejler det behov, der er.

Vejledningen skal være med til at skabe synlighed, ensartethed og sammenhæng i arbejdet med at forebygge og håndtere vold, og trusler om vold på kommunens arbejdspladser.

Kim Herlev Jørgensen
Kommunaldirektør

Claes Kastbjerg
Næstformand i hovedudvalget

Udarbejdet: Maj 2018



Formålet med vejledningen

Med denne vejledning lægges der op til, at der på alle arbejdspladser er åbenhed og en fælles tilgang til at tale om vold og trusler. På arbejdspladsen skal der være en fælles viden om udfordringer, der kan være gældende for netop deres fagområde. Ud over fælles viden skal der ligeledes være de rette kompetencer til at forebygge og håndtere situationer på arbejdspladsen.

I Fredensborg Kommune er følgende definition på vold og trusler gældende¹:

Fysisk vold:

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

Psykisk vold:

Trusler, der fremsættes over for ansatte, fx mundtlige trusler mod ansattes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod den ansattes familie, venner eller andre nærtstående personer eller den ansattes 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, fx chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

Både trusler og anden krænkende adfærd kan fremsættes på flere måder, fx digitalt i sms, på e-mail, hjemmesider eller sociale medier. Begge dele kan være rettet mod ansatte, selvom de fremsættes overfor den ansattes familie eller andre nærtstående.

¹ Jf. At-vejledning om vold.
Side 3



Vurdering af vold og trusler

Det er forskelligt fra person til person, hvad der opfattes som vold og trusler. Derfor er det vigtigt, at der på arbejdspladsen er en fælles forståelse af, hvornår der er tale om vold og trusler om vold. Arbejdet med at skabe en fælles forståelse af, hvad der er vold og trusler skal tage udgangspunkt i ovenstående definitioner af vold og trusler.

Det er således en ledelsesmæssig vurdering af vold og trusler, med baggrund i drøftelser med medarbejderne, der skal være udgangspunktet i arbejdet med vold og trusler.

I de tilfælde hvor det er relevant at anmelde episoder med vold og trusler til politiet er det Fredensborg Kommune der står for anmeldelsen. Anmeldelsen vil altid ske i samspil med medarbejderen. Læs mere om politianmeldelse [her](#)

Vold er en faglig udfordring

Vejledningen er også udarbejdet ud fra den erkendelse, at risikoen for vold og trusler om vold for nogle ansatte, er et vilkår i arbejdet. I disse tilfælde stilles der krav om at arbejde målrettet på at forebygge risikoen for vold og trusler. Forebyggelsen skal tage udgangspunkt i følgende elementer:

- Viden om arbejdsopgaven og de risici der er forbundet dermed.
- Organisering af arbejdet, herunder fordeling af opgaver efter kompetencer, muligheder for at tilkalde hjælp og de fysiske rammer arbejdet foregår i.
- Systematisk risikovurdering i f.eks. APV, trivselsundersøgelse eller ved hjælp af andre værktøjer til risikovurdering.
- Analyse og læring af hændelser med vold og trusler.

Vold uden for arbejdstiden.

Nogle medarbejdere kan i kraft af deres arbejde blive udsat for fysisk eller psykisk vold uden for arbejdstid. Det kan fx være sundheds- og omsorgspersonale, socialrådgivere, pædagoger og lærere. Hvis der er en



risiko for, at medarbejdere udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, skal der fastlægges vejledninger for og vejledes i, hvordan medarbejderne på en hensigtsmæssig måde kan håndtere tilløb til og episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Når der er tale om arbejdsrelateret vold, er det arbejdsfunktionen og omstændighederne på en medarbejders arbejdsplads, der har motiveret en borger til at udøve vold mod medarbejderen, uanset om det sker i eller uden for arbejdstiden. Derfor er forebyggelsen af den arbejdsrelaterede vold, der finder sted uden for arbejdstiden, langt hen ad vejen den samme, som forebyggelsen af den vold, der finder sted i arbejdstiden.

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden anmeldes som en arbejdsulykke, på samme måde som hvis det var sket i arbejdstiden.

Lokal forebyggelse

Fredensborg Kommunes vejledning skal bruges af de enkelte arbejdspladser i deres arbejde med at forebygge vold, og trusler om vold, samt håndtering af vold og trusler, i de tilfælde hvor den forekommer. De enkelte arbejdspladser skal udarbejde lokale vejledninger, der beskriver hvad der gøres for at forebygge vold og trusler, samt hvad der gøres under og efter en episode med vold eller trusler. Arbejdet med at udarbejde vejledningen er som udgangspunkt en opgave for det lokale MED-udvalg eller arbejdsmiljøgruppe.

Ledelsen og medarbejderne har et fælles ansvar for at vurdere risikoen for de ansatte. Det skal sikres, at der er overensstemmelse mellem den aktuelle risiko for vold og trusler om vold på arbejdspladsen og den vejledning der udarbejdes.

Hjælp til udarbejdelse af vejledning

På HosFrede er der links til både en række branchespecifikke og generelle materialer, der kan bruges i arbejdet med at udarbejde lokale vejledninger. Der vil desuden være et udvalg af lokale vejledninger fra kommunen, der kan bruges til inspiration.



I kan også søge hjælp og dele erfaringer med at udarbejde en vejledning på området, hos andre af kommunens arbejdspladser, eller ved at kontakte arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde ([link](#)).

Alle arbejdspladser skal som minimum:

- have en vejledning, som er tilpasset arbejdspladsens forekomst af vold og trusler.
- sikre, at vejledningen beskriver hvem, der gør hvad hvornår ved eventuelle vold- og trusselsepisoder.
- sørge for, at der bliver taget hånd om alle, der føler sig påvirket af en episode.
- have en plan for implementering af vejledningen, samt for regelmæssig opfølgning på vejledningen, så den altid er aktuell.
- sørge for, at nyansatte introduceres til vejledningen og har viden og kompetencer, til at føle sig tryk i arbejdet.
- revidere vejledningen én gang om året
- følge kommunens procedure for at anmelde arbejdsulykker([her](#)) og eventuel anmeldelse til politiet([her](#))



FREDENSBORG
KOMMUNE

Fredensborg Kommune
Rådhus, Egevangen 3B

Telefon 72 56 50 00
fredensborg@fredensborg.dk
fredensborg.dk