

Forebyggelse og håndtering af vold og trusler i og udenfor arbejdstid, fællespsykiatrisk retningslinje			
Udgiver	Psykiatrien i Region Midtjylland		
Fagligt ansvarlig	Suthakaran Sivayogajeyam/SUTSIV/RegionMidtjylland	Version	1
Kvalitetsansvarlig	Ebbe Dons Pihl/EBBPIH/RegionMidtjylland	Gældende fra	18-08-2022
Ledelsesansvarlig	Tina Ebler/TINEBL/RegionMidtjylland	Næste revision	22-08-2025
Ændringer			

Formål

Formålet med retningslinjen er at beskrive, hvordan den enkelte arbejdsplads skal forebygge, håndtere og følge op på arbejdsrelaterede hændelser med vold, trusler og chikane, som patienter/pårørende måtte udøve mod en eller flere ansatte, både i og uden for arbejdstiden.

Retningslinjen inkluderer også et hjælpeværktøj til en aktiv indsats mod arbejdsrelateret vold og trusler om vold i og uden for arbejdstiden, i form af et actioncard med mulighed for udfyldelse af lokale kontaktoplysninger, som medarbejderne kan benytte i akutte situationer. Se det her: [📄 Actioncard - Arbejdsrelateret vold](#)

Retningslinjen skal sikre, at:

- Alle ledere og medarbejdere i psykiatrien ved, hvordan vold, trusler og chikane håndteres og forebygges, både i og uden for arbejdstiden
- Der er klarhed over roller og ansvar i relation til forebyggelse, håndtering og opfølgning på vold, trusler og chikane.

Det anbefales, at den enkelte arbejdsplads supplerer retningslinjen med en lokalt tilpasset retningslinje med afsæt i arbejdspladsens konkrete forhold og risici.

De lokale tilføjelser kan med fordel tænkes sammen med arbejdet som udspringer af Model for Sikkerhed og de dele af arbejdet, som vedrører forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

[Tilbage til top](#)

Patientgruppe/Patientforløb/Anden målgruppe/Gyldighedsområde

For alle ledere og medarbejdere i psykiatrien.

[Tilbage til top](#)

Definition af begreber

Vold:

- Vold og trusler og chikane er udtryk for uacceptabel adfærd fra en eller flere personer, og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre.
- Arbejdsrelateret vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes, trues eller krænkes i relation til deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold i Region Midtjylland.
- Vold, trusler om vold og andre krænkende handlinger mv. kan forekomme i eller uden for arbejdstid.

Holdning til vold og trusler om vold:

- Det er den forulempedes oplevelse af handlingen, der som udgangspunkt er afgørende for om handlinger kan betragtes som vold eller trussel om vold. En handling kan således anses som vold eller trussel om vold, selv om den der forulemper, ikke har haft til hensigt at udøve vold eller trusler om vold.
- Enhver form for arbejdsrelateret vold eller trussel om vold udøvet mod medarbejdere i eller uden for arbejdstiden er ikke-acceptabel.
- Et overgreb mod en enkelt medarbejder betragtes som et overgreb mod arbejdspladsen og Psykiatrien som helhed. Arbejdsrelateret vold eller trussel om vold er dermed aldrig en individuel og privat sag for den enkelte.

[Tilbage til top](#)

Fremgangsmåde

Forebyggelse:

- Medarbejdere bør ikke indgå i ikke-professionelle relationer med patienten, dennes pårørende og venner i eller uden for arbejdstiden.
- Medarbejdere bør ikke indgå i sociale netværk med patienten eller dennes pårørende på sociale medier.
- Medarbejdere bør ikke udlevere private oplysninger, herunder eget privat telefonnummer eller privat adresse til patienten eller dennes pårørende.
- Hvis du som medarbejder møder patienten eller dennes pårørende uden for arbejdstiden, og de ønsker at diskutere forhold, der relaterer sig til patienten og dennes ophold i Psykiatrien, bør du henvise til afdelingen. Du skal være opmærksom på, at du også uden for arbejdstiden er underlagt den tavshedspligt som fremgår af dit ansættelsesbevis.
- Vær opmærksom på, at du som medarbejder ikke er forpligtet til at involvere sig i patientens liv eller konflikter uden for arbejdstiden
- Medarbejdere bør altid orientere ledelsen, såfremt der opstår en bekymring for at blive udsat for vold eller trussel om vold, således at ledelse og medarbejder sammen kan lave en risikovurdering af situationen.

Håndtering:

Af [Actioncard - Arbejdsrelateret vold](#) fremgår en klar rolle- og ansvarsfordeling i håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler om vold.

Forurettede:

- Bliver man opsøgt, truet eller udsat for vold i eller uden for arbejdstiden, bør man så vidt muligt forsøge at trække sig fra situationen, og straks kontakte den nærmeste leder/kontaktpersonen.
- Hvis man udsættes for vold eller trusler uden for arbejdstiden, bør man så vidt muligt dokumentere, hvad man har oplevet (beskrivelse af hændelse, tid og sted) i en VTC- eller ulykkesregistrering.
- Ved akutte situationer kan politiet kontaktes.
- Tal evt. med kolleger om hændelsen.
- Overvej om episoden skal politianmeldes

Ledelsen:

- Yder ledelsesmæssig støtte efter episoden. Dette gøres bl.a. ved defusing.
- Tilbyder samtale med forurettede hurtigst muligt efter det skete og skal vurdere behovet for individuel hjælp og opfølgning, herunder tilbud om psykologisk krisehjælp, ændrede arbejdsforhold m.v.
- Med forurettedes samtykke orienterer kolleger om sagen og det videre forløb, herunder akut opfølgning i afdelingen (debriefing)
- Sikrer at HR i psykiatristaben orienteres om hændelsen med henblik på HRs eventuelle inddragelse i sagen
- Tilbyder forurettede hjælp med at politianmelde hændelsen, såfremt forurettede ønsker dette.
- Laver en grundig dokumentation, som journaliseres på medarbejderens P-sag, og herudover tager kontakt til eventuelle vidner.
- Orienterer forurettede om muligheden for registrering af hændelsen som en VTC og/eller arbejdsulykke.
- Tilbyder bistand til politianmeldelse af episoden

- Minde den forurettede om muligheden for offererstatning. Politianmeldelse skal ske inden 72 timer efter hændelsen.

Nærmeste kollega

- Yder kollegial førstehjælp.
- Hvis du er vidne til hændelsen, eller den første, der hører om den, og at der er givet tilsagn fra foreløbende, kan du sørge for at leder/arbejdsmiljørepræsentant informeres.

Arbejdsmiljøgruppen:

- Registrerer og dokumenterer hændelsen.
- Analyserer hændelsesforløb med henblik på justering af beredskab samt læring til fremtidig og forebyggende brug.

HR:

- Støtter lokal ledelse efter behov
- Foretager vurdering af om der foreligger en hændelse af strafbar karakter, som skal politianmeldes.

Særligt ift. aktindsigt bemærkes, at såfremt der modtages anmodninger om aktindsigt i ansattes personalesager, som formodes at tjene et retsstridigt formål, herunder et chikanøst øjemed, kan der meddeles afslag på aktindsigtsanmodningen. Ledelsen videresender aktindsigtsanmodningen til HR.

Opfølgning:

Ledelsen skal efterfølgende følge op på om der sker nye episoder med vold, trusler og chikane mod forurettede.

Ledelsen/arbejdsmiljøgruppen skal overveje om en eventuel hændelse giver anledning til forebyggende foranstaltninger, sikkerhedsmæssige tiltag, personalemæssige justeringer eller lignende.

Retningslinjen og omfang af arbejdsrelateret vold og trusler om vold i og uden for arbejdstiden skal én gang årligt drøftes lokalt i MED-udvalget.

[Tilbage til top](#)

Dokumentation

Udsættes en ansat for vold, trusler eller chikane, bør medarbejderen oprette en VTC- og/eller en arbejdsulykkeregistrering. En arbejdsulykke skal alene registreres, hvis påvirkningen er akut eller sker inden for en fem-dages varighed. Kan en evt. påvirkning ikke hensættes til én enkelt episode eller varigheden er over 5 dage, kan der være tale om en arbejdsbetinget lidelse, som medarbejderen kan anmelde igennem egen læge.

[Tilbage til top](#)

Ansvar

Ledelsen er ansvarlig for at sikre forebyggelse og håndtering samt opfølgning.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at medarbejdere ved ansættelsen gøres bekendte med retningslinjen.

Medarbejdere er ansvarlige for at oplyse ledelsen, hvis de udsættes for arbejdsrelateret vold eller trusler om vold. Det er vigtigt, at arbejdspladsen orienteres om de forhold som sker, sådan at forurettede kan få den nødvendige støtte og opbakning. Denne viden er vigtigt for, at arbejdspladsen kan lave fyldestgørende risikovurderinger i arbejdet og forebygge lignende hændelser.

Medarbejderne opfordres i øvrigt til at anvende de deeskaleringsredskaber, de har tilegnet sig igennem deres arbejde, såfremt de kontaktes af patienter/pårørende digitalt.

[Tilbage til top](#)

Referencer

[Vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, regional politik](#)

 [Actioncard - Arbejdsrelateret vold](#)

[Model for sikkerhed 3.0, fællespsykiatrisk supplerende](#)

[Tilbage til top](#)