



Integreret voldsforebyggelse

Minirapport

Et interventionsstudie til
forebyggelse af vold og trusler
i psykiatrien og Kriminalforsorgen

Integreret Voldsforebyggelse – minirapport

Et interventionsstudie til forebyggelse af vold og trusler i Psykiatrien og Kriminalforsorgen

**Lars Peter Sønderbo Andersen
Dorte Raaby Andersen
Iben Louise Karlsen
Sofie Østergaard Jaspers
Birgit Aust**

NFA-minirapport

Titel	Integreret Voldsforebyggelse – minirapport
Undertitel	Et interventionsstudie til forebyggelse af vold og trusler i Psykiatrien og Kriminalforsorgen
Forfattere	Lars Peter Sønderbo Andersen, Dorte Raaby Andersen, Iben Louise Karlsen, Sofie Østergaard Jaspers og Birgit Aust
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdsmedicin Regionshospitalet Herning
Udgivet	2021
Finansiel støtte	Arbejdsmiljøforskningsfonden Projektnummer 24-2016-03-2016510563
Internetudgave	nfa.dk og arbejdsmedicin.rm.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Arbejdsmedicin, Hospitalsenheden Vest

Gl. Landevej 53M, (postadresse 61),
7400 Herning
Tlf: 7843 3500
Hjemmeside: arbejdsmedicin.rm.dk

Forord

Denne rapport er en kondenseret version af en hovedrapport, hvor vi præsenterer resultater og erfaringer fra forskningsprojektet Integreret Voldsforebyggelse, der er gennemført af Universitetsklinikken Arbejdsmedicin, Regionshospitalet Herning, Psykologisk Institut, Københavns Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø med støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projektnummer: 24-2016-03-2016510163).

Minirapporten har til formål at give læseren et hurtigt overblik over de vigtigste resultater og læringspunkter fra forskningsprojektet Integreret Voldsforebyggelse. En mere udførlig præsentation af disse aspekter, samt den teoretiske baggrund for projektet og den metodiske tilgang til dataanalyserne findes i [hovedrapporten](#).

Formålet med projektet var at forbedre voldsforebyggelsespraksis på udvalgte arbejdspladser. For at gøre det afprøvede vi i forskningsprojektet en ny tilgang til voldsforebyggelse, som vi kalder Integreret Voldsforebyggelse. Fokus i denne tilgang er at integrere medarbejderinvolvering og ledelsesengagement i voldsforebyggelse. Baseret på denne tilgang udviklede vi en intervention, som vi for det første undersøgte, om det var muligt for arbejdspladser i Psykiatrien og Kriminalforsorgen at gennemføre, og for det andet målte vi, hvilken effekt den havde på arbejdspladsernes voldsforebyggelsespraksis. Her i minirapporten præsenteres de vigtigste resultater og læringspunkter fra projektet.

Vi vil gerne takke Kriminalforsorgen og de deltagende regioner for et godt og konstruktivt samarbejde i forbindelse med gennemførelsen af projektet. Samarbejdet indebar blandt andet rekruttering af virksomheder til projektet samt løbende sparring omkring projektets udvikling og gennemførelse. Mange tak også til projektets følgegruppe for sparring og diskussion af projektets resultater. Derudover ønsker vi at takke de 16 arbejdspladser, der deltog i projektet, og som beredvilligt tog imod forskergruppen bag projektet. Vi ønsker desuden at takke de medarbejdere og ledere, der deltog i projektets spørgeskemaundersøgelser, seminar, styregruppemøder og interviews. Sidst en tak til lektørerne, seniorforsker Jan Hyld Pejtersen og lektor Agnete Meldgaard Hansen, for konstruktiv feedback til første udkast af hovedrapporten.

Projektgruppen, Juni 2021

Indhold

Forord.....	3
Læring af projektet Integreret Voldsforebyggelse	5
Baggrunden for projektet	6
Metode.....	7
Studiedesignet	7
Beskrivelse af interventionen	7
Resultater.....	8
Var det muligt at udvikle en integreret voldsforebyggelsesintervention, som arbejdspladser kunne gennemføre?	8
Hvilke effekter førte interventionen til?	8
Hvordan oplevede medarbejderne interventionen?	9
Hvilke voldsforebyggende emner valgte arbejdspladserne at beskæftige sig med?.....	9
Konklusion.....	11
Referencer.....	12

Læring af projektet Integreret Voldsforebyggelse

Indledningsvist i denne korte sammenfatningsrapport fremhæves de centrale læringspunkter fra projektets interventionsforløb, som disse står frem på baggrund af 13 fulde interventionsforløb i de to højrisikobrancher Psykiatrien og Kriminalforsorgen. Læringspunkterne vurderes at være primært relevante for disse og lignede brancher, hvor risikoen for forekomsten af trusler og vold fra især patienter og indsatte er særlig høj.

- Årsagerne til at vold og trusler opstår er komplekse, og derfor kræver forebyggelsen typisk flerstrengede løsninger, hvor man arbejder systematisk og sikrer, at der jævnlige følges op på alle relevante aspekter.
- Der kan med fordel arbejdes videre på eksisterende indsatser for voldsforebyggelse. Her er det vigtigt at undersøge, om de eksisterende indsatser bruges i praksis, om der er brug for en opfriskning, tilpasning og optimering – eller om der er brug for helt andre løsninger.
- For at sikre en stærkere organisatorisk forankring af løsninger, er det vigtigt, at medarbejdere og ledere arbejder sammen og i fællesskab undersøger, hvordan de kan forbedre forebyggelsen af vold og trusler. Det handler om at identificere konkrete udfordringer og sammen udvikle konkrete løsningsforslag, så de passer til de problemstillinger, som opleves på arbejdspladsen.
- For at kunne lave god voldsforebyggelse er det centralt, at medarbejdere og ledere samt topledere prioriterer arbejdet, hvilket vil sige, at de både prioriterer at sætte tid og ressourcer af til at arbejde med voldsforebyggelse, dvs. tid til at identificere udfordringer, drøfte løsninger og implementere konkrete tiltag i praksis.
- Lederne har meget indflydelse på i hvor høj grad voldsforebyggelse prioriteres på en arbejdsplads. Men lederne har også selv brug for sparring og refleksion i forhold til, hvordan de bedst kan udfylde deres rolle som en aktiv støttende part i det voldsforebyggende arbejde samt i håndteringen efter en hændelse. Sparrings- og udviklingsmuligheder for lederne er derfor også vigtigt for voldsforebyggelse.
- Hvis der i en periode skal arbejdes mere intensivt med at forbedre voldsforebyggelse, for eksempel at gennemføre Integreret Voldsforebyggelse, er det vigtigt at vælge et tidspunkt, hvor der ikke er for mange strukturelle ændringer i organisationen sideløbende (lederskift, sammenlægninger, flytninger, nye it-systemer, konkurrerende tiltag), da det ellers kan være svært at afsætte ressourcer og beholde fokus på gennemførelsen.
- Inddragelse af medarbejderne er vigtigt for at identificere de mest relevante udfordringer og finde passende løsninger, men typisk vil der kun være en mindre gruppe medarbejdere involveret i det mere intensive arbejde med at udvikle brugbare løsninger. For at alle medarbejderne bliver inddraget i processen er det derfor vigtigt at sørge for en god formidling mellem dem, som arbejder mere intensivt på løsningsforslag og resten af medarbejdergruppen.

Baggrunden for projektet

Baggrunden for projektet er, at vold og trusler er hyppigt forekommende i brancher, hvor medarbejderen har en tæt kontakt til borgere, patienter, klienter eller lignende. For at mindske risikoen for vold og trusler i arbejdet er der tidligere gennemført forskellige interventioner. Disse interventioner har blandt andet haft fokus på: Træning af medarbejderne, arbejdspladsens fysiske indretning og organisatoriske tiltag. Selvom nogle af disse interventioner har vist en effekt, så er forekomsten af vold og trusler fortsat høj og dermed stadig et alvorligt arbejdsmiljøproblem i Danmark, men også internationalt. Der er derfor behov for at udvikle og afprøve andre tiltag, end de, der hidtil er afprøvet.

Voldsforebyggelse er et meget komplekst fænomen da forskellige risikofaktorer i kombination har en betydning for forekomsten af vold og trusler. Tidligere forskningsresultater peger i retning af, at den mest optimale forebyggelse af vold og trusler bør tage højde for denne kompleksitet, når der udarbejdes interventioner. Der lægges op til, at der udarbejdes flerstrengede interventioner, som kan omfatte forskellige aspekter, der har betydning for forekomsten af vold og trusler. Interventionsmetoden Integreret Voldsforebyggelse er designet til at kunne indfange den kompleksitet og tilpasses den enkelte arbejdsplads, hvilket betyder, at arbejdspladserne kan vælge at definere og udvikle netop de emner, som de finder relevante og mulige at forbedre i forhold til at forebygge vold og trusler på deres arbejdsplads.

Interventionen bygger på David DeJoy's teoretiske arbejde om ulykkesforebyggelse (DeJoy 2005). DeJoy argumenterer for, at interventioner i organisationer skal være integrerede – det vil sige, at man på samme tid skal arbejde med medarbejderinddragelse og sikre lederengagement, når man arbejder med forandringer i organisationer. Denne tilgang er i Danmark blevet afprøvet med positive resultater inden for forebyggelse af arbejdsulykker (Nielsen, Pedersen et al. 2012). I forhold til forebyggelse af vold og trusler, har et dansk studie vist, at medarbejderne er i mindre risiko for at blive udsat for vold og trusler, når både kollegaer, nærmeste leder og topledelsen bakker op om forebyggelsen af vold og trusler (Gadegaard, Andersen et al. 2018). På denne baggrund er Integreret Voldsforebyggelse ligeledes designet med fokus på medarbejderinddragelse og lederengagement.

Formålet med dette forskningsprojekt var at undersøge følgende:

1. Var det muligt at udvikle en integreret voldsforebyggelsesintervention, som arbejdspladser kunne gennemføre?
2. Hvilke effekter førte interventionen til?
3. Hvordan oplevede medarbejderne interventionen?
4. Hvilke emner valgte arbejdspladserne at beskæftige sig med?

Metode

Studiedesignet

Projektet blev gennemført som et cluster-randomiseret kontrolleret studie i et stepped-wedged design. Det betyder, at alle rekrutterede arbejdspladser modtog interventionen i løbet af projektperioden, men på forskellige tidspunkter. Starttidspunktet blev tilfældigt udtrukket af forskerne, det vil sige, at arbejdspladserne ikke selv havde mulighed for at vælge starttidspunkt. Dermed bygger studiet på et tilfældighedsprincip (randomized controlled trial, RCT-studie). For at måle om interventionen virkede som antaget, blev der gennemført en omfattende effekt- og procesevaluering.

Beskrivelse af interventionen

Interventionen bestod af en fast møderække og strukturerede aktiviteter for at skabe systematik og kontinuitet i forebyggelsesarbejdet og for at sikre, at ledere og medarbejdere havde mulighed for at arbejde sammen om emner, som de fandt relevante at arbejde med på netop deres arbejdsplads. Dette forløb er som en udmøntning af projektet beskrevet i dels en kort introduktion, dels et arbejdspapir til arbejdspladserne og dels et oplæg, som de kan anvende, når de vil arbejde med tilgangen på arbejdspladserne. [Det færdige værktøj inklusiv de forskellige materialer kan downloades gratis fra NFA's hjemmeside](#). Mere specifikt bestod interventionen af følgende fire faser:

1. **Planlægningsfasen** for at sikre mandat og opbakning til projektet
2. **Kortlægning af voldsforebyggelsespraksis** for at identificere eksisterende voldsforebyggelsesindsatser samt deres styrker og udfordringer
3. **Problemløsningsproces** som bestod af medarbejderseminar, hvor alle medarbejdere havde mulighed for at komme med forbedringsforslag efterfulgt af møder i en styregruppe (bestående af lederen, arbejdsmiljørepræsentanten og tre-fire medarbejderrepræsentanter), hvor de udviklede handleplaner og igangsatte konkrete tiltag, som løbende blev evalueret
4. **Tilpasning til ny praksis** for at inkorporere tiltag og tilgange i dagligdagen.

I alt 16 arbejdspladser i henholdsvis Kriminalforsorgen og Psykiatrien blev rekrutteret for at afprøve interventionskonceptet Integreret Voldsforebyggelse. Forskergruppen fungerede som facilitator af forløbene på de enkelte arbejdspladser og stod samtidig for at indsamle og behandle data til kortlægning og effektmåling.

Resultater

I det følgende præsenteres hovedresultaterne for projektet Integreret Voldsforebyggelse ([se hovedrapporten for en meget mere detaljeret gennemgang af resultaterne](#)). Resultaterne gennemgås, så de følger og besvarer projektets fire overordnede forskningsspørgsmål.

Var det muligt at udvikle en integreret voldsforebyggelsesintervention, som arbejdspladser kunne gennemføre?

Det var muligt at udvikle en integreret voldsforebyggelsesintervention. Erfaringen fra arbejdspladser, der indgik i interventionen på de første to igangsættelsestidspunkter (september 2017 og december 2017), viste, at interventionen var relevant for de deltagende arbejdspladser, men også at den var meget tidskrævende. Derfor blev interventionen revideret. Den tilpassede version af interventionen blev bedre afstemt med arbejdspladsernes ressourcer og lettere for dem at gennemføre.

13 ud af 16 rekrutterede arbejdspladser gennemførte hele interventionsforløbet fra start til slut. For de tre arbejdspladser, som udgik undervejs i projektet skyldtes det manglende overskud forårsaget af bl.a. lederskifte, manglende tid og ressourcer.

Gennemsnittet af implementeringsgraden for alle de arbejdspladser, som gennemførte hele interventionen, var høj og lå på 73 %. Det vil sige, at de fleste arbejdspladser stort set var i stand til at gennemføre de centrale elementer af interventionsprogrammet. Således lykkedes det arbejdspladserne at gennemføre medarbejderseminaret, mindst 1 af styregruppemøderne samt udvikle og gennemføre handleplaner for at forbedre deres voldsforebyggelse.

Hvilke effekter førte interventionen til?

Da implementeringen af interventionen var høj på alle arbejdspladserne, forventede vi at finde forbedringer på projektets hovedudfaldsmål. Dette blev undersøgt ved hjælp af spørgeskemaundersøgelser, som blev gennemført 10 gange i løbet af det cirka 2,5-årige projektforsløb. Svarprocenten faldt i løbet af projektforsløbet, og der var en del udskiftninger i personalet på de deltagende arbejdspladser. På trods af dette viste analyserne af spørgeskemadata for begge typer af arbejdspladser, at medarbejderne oplevede en forbedring i arbejdspladsernes indsats for at forebygge vold og trusler. I forhold til hovedudfaldsmålet, som vedrørte, hvorvidt interventionen medførte en forbedring i den løbende justering af forebyggelsesindsatsen på baggrund af registreringer og fælles erfaringer, var forbedringerne dog kun statistisk signifikante for arbejdspladserne i Psykiatrien. Der skete også forbedringer for arbejdspladserne i Kriminalforsorgen, men på trods af en tydelig stigning opnåede disse ændringer ikke statistisk signifikans.

Ud over hovedudfaldsmål undersøgte vi også en række sekundære udfaldsmål, som blandt andet vedrørte samarbejdet mellem nærmeste leder og ansatte ift. voldsforebyggelse, om der på arbejdspladserne foregår en løbende voldsforebyggelsesindsats, og om medarbejderne føler sig trygge på arbejde. Med hensyn til effekten af de sekundære udfaldsmål er der en tydelig forskel

mellem de to brancher. I Psykiatrien forblev de sekundære udfaldsmål næsten uændret. I Kriminalforsorgen steg værdierne for alle de sekundære udfaldsmål, og for tre af dem er disse forbedringer statistisk signifikante (afdelingen gør løbende en indsats for at forebygge vold og trusler, tryghed på arbejdspladsen, tillid til kollegaers kompetencer til at forebygge vold og trusler). Integreret Voldsforebyggelse har altså ført til statistisk signifikante forbedringer i begge brancher, men det, som medarbejderne særligt oplevede som en forbedring, var forskelligt arbejdspladserne i de to områder imellem.

Hvordan oplevede medarbejderne interventionen?

Indsigter i medarbejderoplevelser bygger på interviews med de medarbejdere, som deltog i styregruppemøderne. For medarbejderseminaret kan det siges, at medarbejderne, som selv var med i styregruppen, oplevede høj grad af medarbejderinvolvering. De oplevede, at emner og forslag, der blev debatteret på medarbejderseminaret blev taget alvorligt og dannede grundlag for den videre bearbejdelse i styregruppen. Interviews med disse medarbejdere indikerer således, at det er muligt via et medarbejderseminar at skabe en proces, hvor medarbejdere føler sig involverede i problemidentifikation og problemløsning, hvad angår forebyggelse af vold og trusler i deres arbejde.

Der var særligt tre aspekter, som disse medarbejdere oplevede havde betydning for projektets gennemførelse og forløb på deres arbejdsplads: Det første aspekt var, at projektet blev faciliteret af personer (i dette tilfælde medarbejdere fra projektgruppen), der ikke var ansat af arbejdspladsen, og som ikke havde andre hensigter end at facilitere den integrerede tilgang til voldsforebyggelse. Det andet aspekt, som de oplevede havde betydning for, hvordan projektet forløb, var, om projektet kunne kobles med andre initiativer og på den måde integreres i andet arbejde, eller om det stod i konkurrence med andre tiltag. Det tredje og sidste aspekt vedrørte kontekstuelle faktorer som tid og overskud både på individ og arbejdspladsniveau, som også lod til at påvirke, hvordan projektet blev gennemført på arbejdspladserne.

Hvilke voldsforebyggende emner valgte arbejdspladserne at beskæftige sig med?

I forbindelse med interventionen skulle arbejdspladserne selv identificere indsatsområder og udvikle handleplaner med målet om at forbedre deres arbejde med at forebygge vold og trusler. Det vil sige, at projektet tog udgangspunkt i de indsatsområder medarbejdere og ledere på de enkelte arbejdspladser fandt relevante for forebyggelse af vold og trusler. Idéerne til at arbejde med voldsforebyggelse blev genereret på medarbejderseminar og tog udgangspunkt i kortlægning af arbejdspladsernes eksisterende voldsforebyggelsespraksis og syv overordnede kategorier identificeret på baggrund af videnskabelig litteratur og anbefalinger til voldsforebyggelse. Gennem diskussionerne på medarbejderseminarer udviklede arbejdspladserne en stor mængde ideer til voldsforebyggelse, som dannede udgangspunkt for udvikling af handleplaner i styregrupperne.

Ideerne kan sammenfattes i tolv overordnede emner, som delvist overlapper med de syv oprindelige kategorier, men som også afspejler yderligere aspekter, som var vigtige for arbejdspladserne at beskæftige sig med. De 12 emner er:

Tabel 1: Oversigt over emner for voldsforebyggelse som arbejdspladserne arbejdede med.

Emne for voldsforebyggelse
1. <i>Konkrete metoder til forebyggelse af vold og trusler</i>
2. <i>Kommunikation mellem medarbejdere og overlevering</i>
3. <i>Introduktion af nye medarbejdere og vikarer</i>
4. <i>Tværfagligt samarbejde</i>
5. <i>Kommunikation og relationsarbejde med patienter/indsatte</i>
6. <i>Ensartet tilgang til patienter/indsatte</i>
7. <i>Arbejdets organisering</i>
8. <i>Personalesammensætning og bemanding</i>
9. <i>Definition af vold og trusler</i>
10. <i>Voldspolitik og retningslinjer</i>
11. <i>Kollegial og ledelsesmæssig støtte</i>
12. <i>Engagement i det voldsforebyggende arbejde</i>

Næsten alle emner blev behandlet i begge brancher. Dette tyder på, at emnerne, selvom de alle blev udviklet på baggrund af konkrete udfordringer på de enkelte arbejdspladser, også berører mere grundlæggende udfordringer, som findes på arbejdspladserne.

Tre emner blev behandlet af mere end halvdelen af arbejdspladserne:

1. **Konkrete metoder til voldsforebyggelse.** Blandt andet træning og kurser. En stor del af arbejdspladserne valgte at lave handleplaner i forhold til at forbedre eksisterende metoder eller for at sørge for, at de blev anvendt bedst muligt i forhold til at forebygge vold.
2. **Kommunikation og overlevering internt i kollegagruppen.** For eksempel optimering af overleveringsprocedurer for at sikre, at alle relevante informationer blev givet videre til det næste vagthold og dermed gav bedre mulighed for tilpasning og koordination.
3. **Introduktion af nye medarbejdere og vikarer.** Blandt andet at udbygge en allerede eksisterende mentorordning og at igangsætte et "mentorkorps" for bedre at kunne fordele opgaverne blandt flere mentorer.

En nærmere betragtning af handleplanerne inden for disse emner viser, at hver arbejdsplads udviklede meget specifikke indsatser, som var tilpasset den konkrete situation på arbejdspladsen. En del af arbejdspladserne valgte at arbejde på forbedringer i anvendelsen af allerede eksisterende metoder ved at optimere brugen af de metoder, og/eller ressourcer arbejdspladsen havde i forvejen.

Helt overordnet kan det konkluderes, at arbejdspladserne i overvejende grad satte initiativer i gang, som de selv var i stand til at gøre noget ved. Handleplanerne er dermed et udtryk for, hvad der konkret har kunnet lade sig gøre på de enkelte arbejdspladser, uden at der er blevet tilført økonomiske midler.

Konklusion

Forskningsprojektet Integreret Voldsforebyggelse har vist, at det i højriskobrancher er muligt at forbedre arbejdspladsers systematiske og kontinuerlige arbejde med at forebygge vold og trusler ved at implementere en medarbejderinddragende og ledelsesrettet intervention. Næsten alle deltagende arbejdspladser var i stand til at gennemføre interventionen med en høj implementeringsgrad, og denne indsats førte til udvikling af flere konkrete og tilpassede handleplaner for voldsforebyggelse. Den kvantitative evaluering viste, at medarbejderne oplevede forbedringer i forhold til, hvordan der arbejdes med voldsforebyggelse på deres arbejdspladser. Selvom svarprocenten til spørgeskemaundersøgelsen faldt gennem forløbet, og undersøgelsen blev gennemført på arbejdspladser med stor udskiftning, fandtes der signifikante resultater, som bekræfter projektets hypoteser. Den kvalitative evaluering af styregruppemedlemmernes oplevelse af projektet understøtter disse positive resultater. Interventionstilgangen Integreret Voldsforebyggelse anbefales derfor til arbejdspladser, som er interesseret i at forbedre deres voldsforebyggelse gennem en systematisk tilgang, som integrerer medarbejderinvolvering og ledelsesengagement.

Referencer

DeJoy DM. Behavior change versus culture change: divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science* 2005;43(2):105-129.

Gadegaard CA, Andersen LP & Høgh A. Effects of violence prevention behavior on exposure to workplace violence and threats: a follow-up study. *Journal of Interpersonal Violence* 2018;33(7):1096-1117.

Jaspers SØ, Jakobsen LM, Gadegaard CA, Dyreborg J, Andersen LPS & Aust B. Design of a tailored and integrated violence prevention program in psychiatric wards and prisons. *Work* 2019;62(4):525-541.

Nielsen KJ, Pedersen LM, Andersen LP, Kines PA, Andersen DR, Rasmussen K & Mikkelsen KL. Integreret ulykkesforebyggelse på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser. *Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet Herning & Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*, 2012.

