

# Våld och hot i arbetslivet

ett utbildningsprogram med

*Stefan Sandström  
och  
Sigvard Persson*



*Stefan Sandström, leg psykolog*

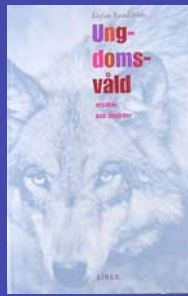


*Sigvard Persson, leg psykolog*



- *Socialtjänst*
- *Psykiatri*
- *Äldrevård*
- *Sjukvård*
- *Skola*
- *Myndigheter*

*15 års erfarenhet av utbildningar om våld och hot.*



## *Böcker om våld och hot av Stefan Sandström*



**Stefan Sandström**, leg psykolog är en pionjär när det gäller utbildningar och teoriutveckling om Våld och hot i arbetslivet. Redan 1987 genomförde han sina första utbildningsomgångar och hans första teoretiska verk *Våld och hot i människovårdande yrken – teori och praktik* (Liber, 1996) hade endast föregåtts av dansken Berliners *Vold og trusler på arbejdet* när den utkom 1996. Utifrån egna omfattande erfarenheter av arbete med våldsbenäga individer har han skapat enkla, ekonomiska och operationella modeller som stannar kvar i sinnet efter utbildningens slut.

*”Våld och hot i människovårdande yrken är just en sådan bok som jag sökte men aldrig fann...boken är värdefull därför att den kombinerar teori och praktik. Teoretikern låter av naturliga skäl teorin dominera...praktikern, å andra sidan är mest intresserad av hur det tar sig ut till vardags, men utan ambition att sätta in det i sitt teoretiska sammanhang.”*

**Professor Philip Hwang ur bokens förord**



**Sigvard Persson**, leg psykolog har 20 års erfarenhet som behandlingsansvarig för människor som dubbeldiagnosticerats för missbruk och psykisk störning. Han har omfattande vidareutbildningar som transaktionsanalytiker, kroppsterapeut och bildterapeut. Han har samarbetat med Stefan Sandström i närmare tio år då det gäller utbildningar – särskilt då i de som handlat om våld och hot.



**Stefan** och **Sigvard** arbetar båda i egen verksamhet. De utbildar rusmedelsterapeuter och psykoterapeuter på beroendekliniker i Finland och för behandlare vid den finska kriminalvårdsstyrelsens drogfria avdelningar. I Sverige är de verksamma som handledare inom socialtjänst, behandlingshem, arbetsmarknadsverket m.m.

*Aldrig en utvärdering under 4 på en 5-gradig skala.*

## *Innehåll*

*Vi arbetar processinriktat med våra utbildningar – lägger upp en grundstomme som vi erfarenhetsmässigt vet passar för yrkesgruppen. Sedan låter vi också dialogen med kursdeltagarna bidra till att styra inriktningen. Under 15 år har utbildningen kontinuerligt utvecklats, och efter så lång tid kan vi ämnet utan och innan.*

### *Vanliga rubriker*

#### **Våld och hot som arbetsmiljöproblem**

Inledningsvis ges ett övergripande perspektiv på problematiken. Vad behöver man tänka på generellt? Vilka åtgärder bör vidtas? Hur?

**Aggression- konflikt - våld** är den etiologiska kedja som vi – med stöd av forskning – vet är den vanliga orsakskedjan bakom våldet. Därför är det nödvändigt att kunna agera utifrån dessa punkter. Minska aggressiviteten, hantera konflikterna och skydda oss mot våldet.

**Aggressivitet** har sin upprinnelse i olika bakgrundsfaktorer när det gäller olika grupper av våldsbenägna, t.ex. senildementa, missbrukare ungdomsgäng, kriminella, utagerande elever, Människor i akuta maniska eller paranoidea skov m.fl.

**Droger och mediciner** kan driva upp våldsbenägenhet: anabola steroider, alkohol, GHB, SSRI-preparat (sic!) designer drugs m.m. Kan orsaka svåra våldscidenter och försvåra Kontakt och kommunikation på avgörande sätt.

**Riskbedömningar.** Vi visar i regel på flera Modeller för att göra riskbedömningar med våldsbenägna klienter.

**Våldets drivkrafter** är specifika känslor och psykiska tillstånd. Att förstå dem är en nyckel till trygghet i en våldsbemängd miljö.

**Konflikttyper.** Vi skiljer mellan rationella och primitiva konflikter. Och visar hur de Primitiva – som riskerar att leda till våld – fungerar: fysiskt-biologiskt och känslomässigt.

**Utagerande våld** kallas det våld som kommer plötsligt plötsligt, och som det kan tyckas utan förvarning. Vi förklarar vad det beror på och påvisar också lätt observerbar beteenden som föregår utagerandet. Dessutom visar vi hur utagerandet kan förebyggas.

**Reaktioner när man utsatts för våld och hot.** Efter en incident riskerar individen att drabbas av posttraumatisk stress. Det som ligger i vågskålen är vår grundläggande tillit till andra människor och därmed vår förmåga att fungera socialt i familj och arbetsliv.

**Kamratstöd vid incidenter.** Det är förvisso viktigt att man har tillgång till en företagshälsovård som kan hjälpa individen att bearbeta en traumatisk situation. Det är dock inte lämpligt att bara skyffla över problemet på de professionella. Arbetskamraters och chefers förmåga att handskas rätt med individen kan ha mycket att betyda för eventuella skadeverkningar.

**Kopingsreaktioner** kallas de försvarsreaktioner som uppträder hos individen i hotfulla situationer. Genom att förstå dessa blir det avsevärt enklare att stödja den som utsatts för traumatisk stress.

**Organisationen** påverkas på alla nivåer av att vara utsatt för hot och våld. Detta kan leda till olika slags försvar som i sin tur leder till svåra och kostsamma problem.

**Lagstiftningen.** Det är viktigt att man är insatt i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön. Arbetsledaren är personligen ansvarig - vid straffansvar - för att lagen tillämpas. Enskilda riskerar att komma till skada och kommunen kan drabbas av dryga skadeståndsanspråk.



*Vi har kulturkompetens. Vi har varit på arbetsplatser som liknar er och känner till era problem.*

### *Särskilda rubriker i äldreården.*

**Specifika orsaker till aggressivitet bland äldre** såsom hygiensituationer, kroniska smärttillstånd, brott på ben i kroppen som inte är kända av personalen, tandproblem, förstoppning, konfusionstillstånd m.m. m.m.

**Demenser och våld.** Minnesproblem kan ofta generera rädsla och desorientering. De hämningsbortfall och de tendenser till sexuellt och våldsamt utagerande som är vanliga i samband med frontallobsdemenser utgör en särskild risksituation.

**Behovet av uppmärksamhet.** René Spitz visade redan 1947 hur viktigt det är – även för vår rent fysiska överlevnad – med uppmärksamhet. Det har visat sig att en del äldre som är aggressiva och bråkiga kan bli avsevärt mer harmoniska då man tar med detta faktum i beräkningen.

### *Särskilda rubriker – ungdomar.*

**Attityder till våld** Medan våldet ofta är ett problem för Vuxna som är våldsbenägna är det en *lösning* på olika problem för unga våldsverkare.

**Mobbningsbeteenden** är alltid liktydiga med psykiskt våld och kan leda till fysiskt våld.

**Ungdomskultur – Våldskultur** våldets starka ställning i underhållningsbranchen utgör ett särskilt problem för ungdomar. Våld är häftigt och ofta kul och komiskt, ibland ett sätt att umgås. Men kan man vaccinera ungdomarna mot sådan påverkan?

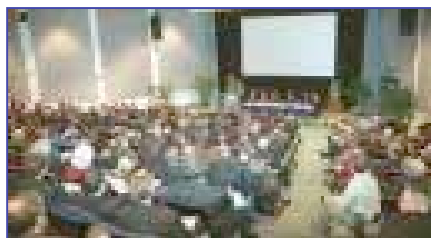
**Grupprocesser och vuxet ledarskap.** Aldrig är väl det vuxna ledarskapet så ifrågasatt eller rent av ställt åt sidan som under tonåren. I organisationer som skolor, ungdomshem m.m. är det därför viktigt att förstå de grupprocesser som leder till (eller bort från) det vuxna ledarskapet.

**Beteendestörningar, Damp, ADHD, Aspergers** hur de känns igen och deras betydelse för utveckling av våldsbeteenden. Det är viktigt att förstå vad dessa diagnoser medför och hur man bäst bemöter ungdomar som har sådana problem.

### *Våra erfarenheter*

*Vi har under årens lopp utbildat personal i detta ämne bl.a. inom dessa verksamheter:*

- Individ och familjeomsorg
  - Psykiatri
  - Äldreården
  - Polishögskolan
  - Primärården
  - Rättspsykiatri
    - Hemtjänst
    - Skolor
    - Skolledare
    - Receptioner
  - Tillståndsenheter
  - Behandlingshem
  - Kriminalården
- Drogfria avdelningar inom kriminalården
  - Ungdomshem
  - Sociala boenden
  - Beroendeenheter
  - Gruppboenden
  - Boendestöd
  - Alkoholrådgivningar
  - Distriktssjukvård
  - Domstolsväsen
  - Arbetsförmedlingar
  - Länsarbetsnämnder
  - Kronofogdemyndigheten
  - Kommunala anläggningsarbetare
  - Musei- och bibliotekspersonal



## Kontakta oss

Du når Stefan på 0708- 88 88 22, e-mail: stefan@2san.nu  
Sigge på 0708 -220 895, e-mail: sigge@taipu.se