

MAP-modellen

- Arbeidsstedet følger systematisk opp medarbeidere og personer i etterkant av en aggresjonsepisode.
- Arbeidsstedet har en læringskultur hvor det er et kontinuerlig fokus på hvordan arbeidsstedet, medarbeidere og personen kan utvikle seg.
- Det gjennomføres evalueringssamtaler med personen i etterkant av episoder med aggresjon og vold.
- Fysiske kontrolltiltak benyttes kun når pasienten ikke er i stand til det og utgjør en fare for seg selv eller andre. Medarbeiderne benyttes en trinnvis tilnærming til eventuell bruk av tvangsmidler.

Tertiærforebygging

De tiltak og handlinger som kan benyttes for å redusere konsekvensene og begrense skadepotensialet av volden

Kapittel 10: Etterarbeid
Kapittel 9: Fysiske teknikker
Kapittel 8: Håndteringsstrategier i kritiske situasjoner

- Medarbeidere har en felles forståelse for hvordan man håndterer konfliktsituasjoner ved arbeidsstedet på en trygg og sikker måte – både for personen, omgivelsene og medarbeiderne.
- Medarbeidere har kompetanse i forebyggende og deeskalerende verbale og non-verbale kommunikasjonsferdigheter.
- Arbeidsstedet tilrettelegger for jevnlig vedlikeholdsoptøring i MAP.

Sekundærforebygging

De tiltak og handlinger som kan anvendes for å stoppe og redusere aggresjon og vold

Kapittel 7: Samhandling
Kapittel 6: Selvregulering
Kapittel 5: Deeskalering

- Aggresjon og vold forstås som uttrykk for et menneske som *har* det vanskelig, ikke et menneske som *er* vanskelig.
- Vold forstås av medarbeidere som et komplekst samspillsfenomen.
- Medarbeidere har en respektfull, likeverdig og empatisk tilnærming i møte med personen.
- Medarbeidere arbeider målrettet med å redusere personens opplevde av makt og krenkelse.
- Arbeidsstedet har et tydelig forebyggingsperspektiv hvor det arbeides systematisk og strukturert med forebygging av vold statisk, organisatorisk, individuelt og relasjonelt.
- Medarbeidere har et bevisst forhold til både risiko- og vekstprinsippet.
- Medarbeidere ønsker å identifisere personens sårbarhetsområder og varselsignaler.
- Medarbeidere er reflekterte rundt egen rolle og bidrag inn i relasjonelle samspill og stiller seg spørsmålet: «Hva kan jeg gjøre for å redusere konfliktgrunnlaget?»
- Medarbeidere har fokus på å skape gode relasjoner med personene. Gode relasjoner bidrar til økt behandlingsutbytte og gir redusert konfliktgrunnlag.
- Personer og deres pårørende involveres i behandlingen, da dette er medvirkende til bedringsprosesser og redusert konfliktnivå.
- Regler og begrensninger tilpasses faglige, juridiske og etiske prinsipper.
- Konflikter forsøkes alltid å løses tidligst mulig og på lavest mulig nivå.
- Avdelingen har tydelig lederstøtte og fokus på å innarbeide MAP-kompetanse og kultur på arbeidsplassen.

Primærforebygging

De tiltak og handlinger som legger til rette for at vold ikke oppstår i utgangspunktet

Kapittel 4: Forebyggende kommunikasjon
Kapittel 3: Voldsforebygging
Kapittel 2: Voldsrisikovurdering og håndtering
Kapittel 1: Aggresjonsforståelse