

# Krænkende handlinger

- forebyg mobning, vold og trusler om vold

**Albertslund Kommune**

**12. marts 2012**

*Inge Larsen, VFAs rejsehold*

# Videncenter for arbejdsmiljø

Formidlingscenter på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

## 4 produkter:

- Blad: Magasinet Arbejdsmiljø
- Elektronisk nyhedsbrev
- Portal: [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk)
- Butik: [www.arbejdsmiljobutikken.dk](http://www.arbejdsmiljobutikken.dk)

## Plus rejseholdet, der:

- Formidler forskningsbaseret viden
- Viser vej til god praksis og værktøjer
- Igangsætter aktiviteter som giver hjælp til selvhjælp



# Rejseholdets 5 temaer

- Gode trivselsprocesser
- Stress
- Mobning
- Vold og trusler om vold
- Smerter i muskler og led

# Formål og mål med mødet

## Formål - mobning

- Formidle viden om mobning og den gode proces

## Formål vold og trusler

- Inspiration til arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler om vold

## Mål

Viden og redskaber til det lokale forebyggelsesarbejde

## Arbejdsform

- Vekslen mellem oplæg, cases og dialog

# Videngrundlag

## Mobning

- Høgh A et al. *+Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen+* NFA, sept 2009.
- Bille M, Skogstad A og Einarsen S. *+Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold+* Søkelys på arbeidslivet, 2/2008 årgang 25.
- Videngrundlaget for **vold og trusler** er et notat om vold og trusler om vold på arbejdspladsen udarbejdet af Aut. Cand. Psych. PhD. Lars Peter Sønderbo Andersen, Arbejdsmedicinsk Klinik, Herning med inddragelse af forskere fra NFA og Københavns Universitet
- Videngrundlaget fra 2012 tager afsæt i en afdækning af national og international forskningsfaglig viden om vold og trusler om vold på arbejdspladsen

Findes på [forebygvold.dk](http://forebygvold.dk).

# Hvad er mobning?



Deltagere på Personalepolitisk Messe, januar 2010

# Hvad er mobning?

- Tal sammen to og to
- Hvad forbinder du med mobning?



# Definition af mobning

Det er mobning, når en eller flere personer *regelmæssigt og over længere tid* . eller *gentagne gange* på grov vis - udsætter en eller flere personer for *krænkende handlinger*, som vedkommende opfatter som *nedværdigende*.

De *krænkende handlinger* bliver først til mobning, når man *ikke er i stand til at forsvare sig* effektivt imod de krænkende handlinger.

**Ifølge arbejdsmiljøloven skal der være sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.**



# Definition af mobning

Krænkende handlinger,  
som opleves nedværdigende

Regelmæssigt og over længere tid . eller  
gentagne gange på grov vis

.. ikke er i stand til at forsvare sig



# Krænkende handlinger

Handlinger som opleves ubehagelige eller krænkende, f.eks.:

- Man bliver ydmyget
- Man bliver gjort til grin
- Ens synspunkter bliver ignoreret
- Der spredes rygter om en

Enkeltvis er disse handlinger ikke mobning, men de kan være en del af en proces, der fører til mobning.



# Hvilket fokus har mobningen?

## Personorienteret

- Meninger ignoreres
- Sladder og rygter
- Råbt af eller mål for spontan vrede
- Ydmyget eller latterliggjort



## Arbejdsorienteret

- Opgaver med urimelige mål eller tidsfrister
- Pålagt uoverkommelig arbejdsbyrde
- Tilbageholdelse af information
- Vedvarende kritik af arbejde og indsats



# Mobning og konflikter

Mobning kan opstå som følge af en konflikt; fx at vi har forskellige behov el. holdninger

- En konflikt er en uoverensstemmelse, der indebærer spændinger i og mellem mennesker. *Center for Konfliktløsning*
- Konflikter er uundgåelige.
- Dynamik og dynamit.

Konflikter skal håndteres konstruktivt gennem forhandling om løsninger, så begge/alle parter har mulighed for at vinde.

# Holdninger til mobning?

## Spørgsmål til inspiration:

- Hvad synes vi er mobning?
- Hvornår skal vi være på vagt over for tonen på arbejdspladsen?
- Hvordan er det med kliker og grupper på arbejdspladsen?
- Hvordan er dagligdagen på arbejdspladsen? . Hvem taler med hvem? Hvem vil arbejde sammen med hvem?
- Hvad er ønsket og uacceptabel adfærd?



# Holdninger til adfærd på arbejdspladsen

- ” Hvordan vil I gerne opføre jer over for hinanden?
- ” Hvilken type adfærd, vil I ikke acceptere?

Ønsket	Uacceptabel

# Handlingsplan/mobbepolitik

Indsatser	Politik indhold
Primær (før)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Formålserklæring fra ledelsen</li><li>2) En klar definition</li><li>3) Information og uddannelse</li><li>4) Lovgivning og aftaler</li></ol>
Sekundær (under)	<ol style="list-style-type: none"><li>5) Sanktioner</li><li>6) Klagemuligheder og håndtering</li><li>7) Rådgivning og støtte til de involverede</li></ol>
Tertiær (efter)	<ol style="list-style-type: none"><li>8) Rehabilitering og opfølgning</li><li>9) Evaluering og revidering af politikken</li></ol>

**Kilde:** Bille M, Skogstad A, Einarsen. *Handlingsprogram mot mobbing på arbeidsplassen: definisjoner og innhold*

# Med en handlingsplan er man forberedt!



Interview med Professor Ståle Einarsen, Universitet i Bergen: <http://mobning.arbejdsmiljoviden.dk/>



## Faktaundersøgelse

- Specifikke klager
- Individuelt perspektiv
- Tilbageblik: Hvad skete?
- Derefter: Hvad gør vi fremover og hvad må løses?
- Hvem: De involverede og eventuelle vidner
- Mål: Håndtere sagen
- Metode: Interview, observation
- Ikke anonymt men konfidentielt
- Konklusion formidles til de involverede

*Kilde: Professor Ståle Einarsen, Norge*

## Overordnede principper

1. Skride frem med diskretion for at beskytte alle involverede
2. Kun involverede parter får oplysninger om sagen
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold
4. Alle involverede parter har ret til fair og saglig behandling
5. Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger
6. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag
7. Om nødvendigt ekstern bistand

*Ref. Aftale om trivsel og sundhed. Protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen*

# Hvordan og hvornår skal der gribes ind over for mobning?

**Er ovenstående tydeligt nok? Står der fx klart Å**

- Hvilken form for aftale kan/skal der laves?
- Skal der være skriftlighed?
- Hvor formelt skal det være?
- Hvornår er det en personalesag?
- Hvad hvis det gentager sig?
- Hvad skal HR hjælpe med? (mediation ò ?)

**Vælg en referent og drøft følgende spørgsmål:**

- 1) Hvordan skal klagegangen være?
- 2) Hvilke sanktioner bør der være hvis mobning?
- 3) Hvordan skal der ydes rådgivning og støtte til de involverede parter?

**Referenten udfylder arket**

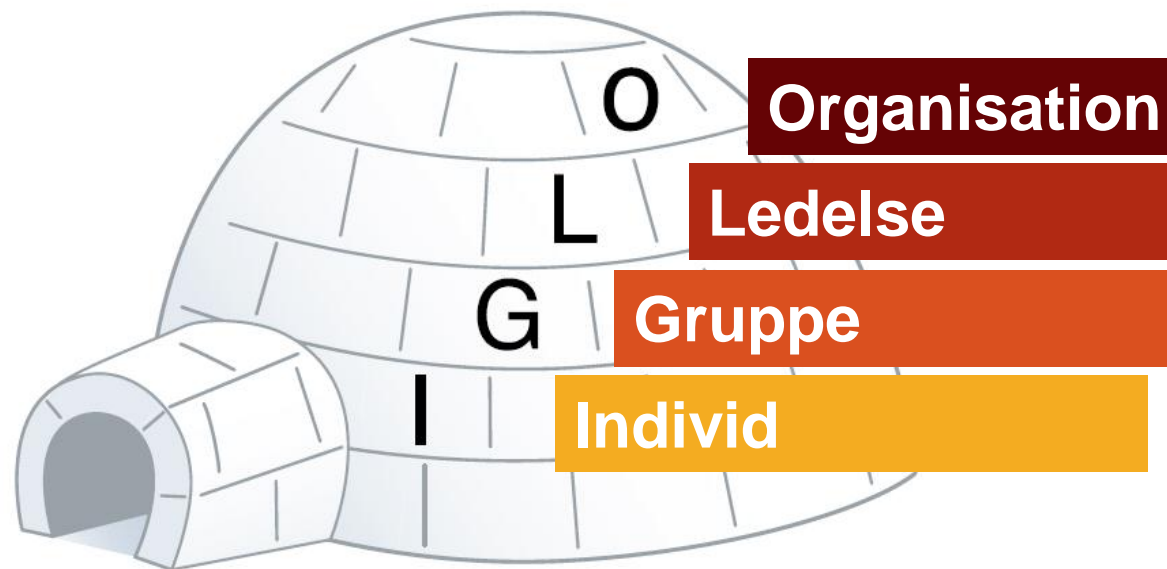
# Handlinger - Hvornår og hvordan griber vi ind over for mobning?

## Spørgsmål til inspiration:

- Hvad gør jeg, hvis jeg bliver mobbet?
- Hvis nogen bliver mobbet, og man står ved siden af og ser til, har man så et medansvar?
- Hvis man ikke griber ind, er man så en medløber?
- Hvad skal der til, for at man tør ~~b~~blande sig?
- Hvad skal der ske, hvis nogen mobber?
- Hvornår skal man vælge at gå til lederen?
- Har det konsekvenser, hvis vi fortsætter med at mobbe?



# Mobning - en fælles udfordring



IGLO-princippet er udviklet af Michael Martini Jørgensen, i samarbejde med Michael Munch-Hansen og Karina M. Nielsen. *Teamledelse med det rette twist*, NFA 2008.

## IGLO Tema: Forebygge mobning

### Individ

Tale med og ikke om andre.  
Omgås alle på arbejdspladsen.

### Gruppe

Vær opmærksom på at alle er en del af gruppen.  
Tag konflikterne op i tide.

**I**NDIVIDNIVEAU

**G**RUPPENIVEAU

**L**EDELSESNIVEAU

**O**RGANISATIONSNIVEAU

### Ledelse

Meld klart ud, at mobning ikke accepteres.  
Tag hånd om konflikter.

### Organisation

Handlingsplan mod mobning.  
Evaluering og revision.

*Kilde: Teamledelse med det rette twist, NFA 2008*

# ”Tæt på vold”

## - et dialogspil

Spilletets formål er at skabe en god dialog om trusler, vold og konflikter i jobbet. Deltagerne får mulighed for at dele deres holdninger og erfaringer og nye ideer til forebyggelse på en tryk måde.



Find det på [www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk)

# Spil: "Tæt på vold"

- ” Læg alle kortene på bordet med den sorte side opad.
- ” Alle vælger et personligt kort fra bordet. Vælg et emne I gerne vil tale om. I skal under spillet fortælle, hvorfor I har valgt netop dét kort.
- ” De resterende kort lægges i en bunke på bordet.
- ” En fra gruppen lægger sit kort midt på bordet og fortæller i cirka ét minut om en konkret oplevelse, der især har bidraget til valget af det kort.
- ” Derefter tager I en runde, hvor alle fortæller om tanker/erfaringer om emnet.
- ” Stil spørgsmål og vær nysgerrig på hinandens overvejelser.
- ” I kan trække hjælpespørgsmål fra kortbunken på bordet. De står på den hvide side.

# Spilletts afslutning

1. Af det, vi har talt om i dag, hvad er så især vigtigt at holde fast i?
2. Hvis vi skulle gøre én enkelt ting anderledes fremover, hvad ville så hjælpe mest på det, vi har talt om?
3. Hvem gør hvad for at følge op på det, vi har talt om?
4. Hvad har vi især sat pris på blev sagt i denne dialog?
5. Hvornår tager vi denne dialog igen?



# Værktøj til tjek og opsamling

## Overblik



IDENTIFIKATION: TAG VOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN ALVORLIGT	FOREBYGGELSE: HAV FOKUS PÅ SIKKERHED OG KOMPETENCER	HÅNTERING: STØT HINANDEN
En fælles forståelse af vold og trusler ↓	Relevante sikkerhedsforhold ↓	Alle kender deres opgave før, under og efter ↓
Registrering og analyse af voldsomme episoder mhp. læring ↓	Relevante kompetencer ↓	Psykisk førstehjælp og opfølgende samtale ↓

# Hovedbudskaber

Vold og trusler på arbejdspladsen skal identificeres, forebygges og håndteres i fællesskab

## Identificering

- **Tag vold på arbejdspladsen alvorligt**

## Forebyggelse

- **Hav fokus på sikkerhed og kompetencer**

## Håndtering

- **Støt hinanden**

# 6 gode grunde til at lave en voldsforebyggelsespolitik

1. Den synliggør, at arbejdspladsen tager afstand fra vold og trusler.
2. Den sender et signal om, at arbejdspladsen i fællesskab tager hånd om vold og trusler.
3. Den indeholder arbejdspladsens fælles mål for, hvordan vold og trusler kan forebygges.
4. Den gør det klart for alle, hvem der har ansvar for hvad, før, under og efter en voldsepisode.
5. Den er et sikkerhedsnet for de ansatte. Den giver større tryghed i mødet og omgangen med borgere.
6. Den er et redskab til at øge og udvikle den faglige kvalitet i arbejdet.

## Definition af vold

- Situationer, hvor en person bliver udskældt/nedrasket, truet eller overfaldet i forbindelse med arbejdets udførelse, hvor udskældningen/nedrakningen, truslen eller overfaldet indeholder eksplicit eller implicit angreb på den enkeltes sikkerhed, trivsel eller helbred.

Kilde: Europa Kommissionen,  
1997

### Hvad er vold :

- Enhver påvirkning, fysisk som psykisk, der får den enkelte til at føle sig krænket . d.v.s. at ens personlige grænse, for hvad man vil acceptere, er overskredet.

Kilde: Albertslund Kommune Î Sådan tackler vi vold mod ansatteÎ

# Vold er både fysisk og psykisk

- **Fysisk vold:**  
Angreb mod kroppen  
F.eks: overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads, spyt.
- **Psykisk vold:**  
Trusler om vold og anden krænkende adfærd  
F.eks: trusler på livet, familie eller venner, trusler om hærværk på arbejdsplads eller ejendele.

AT-vejledning D. 4.3 'Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse' juni 2011

# Trusler på nettet



- Psykisk vold/trusler kan også udøves via elektroniske medier som sms, e-mail eller hjemmesider
- Kommuner oplever eksempelvis at borgere truer el. hænger navngivne medarbejdere ud på nettet i blogindlæg, på hjemmesider eller i Facebook-grupper
- Få kommuner har retningslinjer på dette område

# Vold eller ej?

## Historien om Solveig

- Er Solveig udsat for vold på sin arbejdsplads?



## Lav en brugbar definition, der passer til arbejdspladsen

- Det bør ikke være den enkelte, der vurderer, om det er vold eller ej.
- På arbejdspladsen bør der være en fælles opfattelse, som hviler på et fælles grundlag.
- På baggrund af en drøftelse af konkrete eksempler fra arbejdspladsen, bør aftales fælles holdninger til acceptabel/ikke acceptabel adfærd og en fælles aktiv praksis



## En fælles holdning til vold - video



***Tænk over; hvad du synes, der er de vigtigste pointer, Lars Peter siger?***

## Flere oplever vold og trusler om vold

- Antallet af personer, der er blevet udsat for vold og trusler, er steget markant 2005 til 2010.
- Volden rammer især offentligt ansatte, og nogle faggrupper er særligt udsatte.
- Antallet af trusler om vold på arbejdspladsen er steget med næsten 70 procent fra 2005 til 2010. I 2010 var det mere end hver tiende, der havde oplevet trusler.
- Når det gælder fysisk vold er antallet steget til mere end det dobbelte i løbet af de fem år.

# Vold og trusler på arbejdet

## Alle jobgrupper

- 7,5 pct. har været udsat for fysisk vold inden for det seneste år (3,3 pct. i 2005) **2012**  
**6 %**
- 10,6 pct. været udsat for trusler inden for det seneste år (6,3 pct. i 2005) **2012**  
**9 %**

# Risiko og vold

- Unge og uerfarne er i særlig risiko for at blive udsat for vold og trusler på arbejdet
- Risiko hænger sammen med jobfunktion

## Jobtyper med særlig risiko

- Arbejdsfunktioner med tæt fysisk kontakt til udadreagerende personer, demente og psykisk syge
- Arbejdsfunktioner hvor den ansatte udøver en kontrol- og magtfunktion
- Arbejdsfunktioner hvor den ansatte opbevarer eller administrerer eftertragtede værdier som penge, medicin eller andre kostbare varer.



## Hyppigst udsat for vold

- Specialpædagoger (37 %)
- SOSU-er (32 %)
- Politi og fængselspersonale (26 %)
- Pædagoger (19 % og pædagogmedhjælpere (15 %)
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede (16 %)
- Folkeskolelærere (14 %)
- Sygeplejersker (11 %)

Spm.: Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for fysisk vold på arbejdspladsen

## Hyppigst udsat for trusler om vold

- Politi og fængselspersonale (48 %)
- Specialpædagoger (46 %)
- SOSU-er (33 %)
- Socialrådgivere (30 %)
- Fysio- og ergoterapeuter (21 %)
- Brandmænd, reddere&sikkerhedsvagter (20 %)
- Sygeplejersker (20 %)
- Pædagoger (19 %)
- Folkeskolelærere (16 %)
- Daglejere&børneomsorgsbeskæftigede (16 %)

**Spm.: Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for trusler om vold på din arbejdsplads**

# Hvad gør andre

## Tovshøjskolen, Gellerup ved Aarhus



**Fokus på vold og trusler gør det legalt at tale om ubehagelige episoder og man tager sig tid til at støtte hinanden.**

## Jobcenter Holstebro



**Beredskabsplan og kultur hvor man passer på hinanden**



# Registrering giver overblik

## Identificering

- “ Hvilke typer af vold og trusler oplever I?
- “ Ved I, hvad der typisk udløser vold og trusler?
- “ Er der et mønster; hvor og hvornår foregår overgrebene? . og hvor ofte?
- “ Hvem er det, der begår overgrebene?
- “ Bliver overgrebene begået mod særlige grupper af medarbejderne?

# Registrering og analyse

## HVAD SKAL REGISTRERES?

- “ Forekomsten; antal voldsepisoder former for vold
- “ Omstændighederne:
  - “ hvor og hvornår
  - “ hvad skete der før episoderne blev voldelige, og
  - “ hvordan voldsepisoderne blev håndteret

## HVAD KAN REGISTRERING BRUGES TIL?

- “ At vurdere risikoen - indkredse hvornår risiko er størst
- “ At lære af erfaringer fra tidligere voldsepisoder og deres håndtering
- “ Læring og evt. justering af praksis

# Tal om - jeres erfaring med registrering

- “ Er I bevidste om at få registreret?
- “ Kan I gøre noget for at opnå endnu mere fokus på registrering?
- “ Gode fif til andre ...!



## Sikkerhed og kompetencer

### Historien om Frederikke

” Får Frederikke den relevante sikkerhed, kompetencer og fokus fra sin arbejdsplads?





## Indretning og sikkerhedsudstyr

- “ Gør det klart for alle, hvad udstyret kan og ikke kan.
- “ Aftal klare retningslinjer for brug af udstyret.
- “ Sørg for at alle ved hvad de skal, når fx alarmen lyder.
- “ Evaluer erfaringerne og evt. juster retningslinjerne.
- “ Test udstyret jævnligt og gennemfør øvelser.

Inspiration fra BAR FOKA: **Î Kom volden i forkøbet!**

Giv det fysiske og psykiske miljø et kritisk blik:

- “ Lyddæmpende materialer
- “ Blødt lys
- “ Dæmpet musik
- “ Ingen høje lyde
- “ Tilpas varmt ...

God praksis fra Neurocenter Hammel og Mændenes Hjem

## Relevante kompetencer

- “ Drøftelser af den rette faglige tilgang til jobbet.
- “ Viden og færdigheder inden for kommunikation, samtaleteknik og konflikthåndtering.
- “ Kendskab til de typiske advarselssignaler fra potentielt voldsomme borgere og kunder.
- “ Træning i at forstå og håndtere borgernes og kundernes adfærd . herunder om nødvendigt adfærd hos borgere med særlige problemer (sociale, psykiske eller misbrugsrelaterede).
  - “ Fjern irritation omkring modtagelse, ventetider etc.

## Organisering af arbejdet

- Den rette personalesammensætning
  - For få personer skaber uro
  - Tage hensyn til medarbejderes psykiske tilstand
- Kendskab til klienten
- Alene- /natarbejde udgør en særlig risiko
- Procedurer ved vagtskifte
- Introduktionsprogrammer for nyansatte

## Skuespil nedtrapper balladen



**Skat** lærer medarbejdere at håndtere konflikter på et nyt kursus

**"Hjælp din kunde - undgå konflikter".**

Det sker blandt andet med hjælp fra skuespillere fra Dacapo Teatret.



# Tal ved bordene om:

## Sikkerhed og kompetencer

Har I på din arbejdsplads drøftet hvilke udfordringer der er væsentligst ift. forebyggelse og håndtering af vold og trusler om vold ? FX

- Hvornår har I senest kigget på jeres indretning *med sikkerhedsbrillerne på*
- Hvornår har I sidst været på uddannelse?

**Vi samler op i plenum**

# Vejvisning

## Videoer: Voldelig adfærd



- Hvilke signaler ser I i denne situation som tegn på at en mulig voldsepisode er under optrapning
- Hvilke andre muligheder for handling kunne der være i denne situation for at nedtrappe konflikten undervejs?

# Håndtering under en voldsepisode



# Forebyg vold.dk

Om kampagnen Tilmeld nyhedsbrev Få teksten læst højt Sitemap Kontakt Til Arbejdsmiljøviden.dk

Forebyg  
**vold** på jobbet

Søg  

Vold og trusler

Hvad kan I gøre?

Hvad gør andre?

“

Vold og trusler på arbejdspladsen skal identificeres, forebygges og håndteres i fællesskab



▼ TIL ARBEJDSMILJØ-ORGANISATIONEN

VIDEN

- ▶ Retningslinjer for indsatsen mod vold
- ▶ Kortlæg vold i APV'en
- ▶ Registrer og analyser volden

VÆRKTØJER

- ▶ Se listen over værktøjer

HVAD GØR ANDRE?

- ▶ Mændenes Hjem: Lys og musik dæmper gemytterne

▶ TIL LEDEREN

▶ TIL GRUPPEN

▶ TIL MEDARBEJDEREN



Få besøg af rejseholdet

Videncenter for Arbejdsmiljø tilbyder offentlige arbejdspladser besøg af et rejsehold med henblik på at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø.



Forebyggelse af vold nytter

Forskningen viser, at personaletræning, indretning og registrering af vold kan have forebyggende effekt.



Hvad ved du om vold?

Test din viden og deltag i lodtrækningen om en æske chokolade.



5 konferencer om vold

Få viden, værktøjer og inspiration til at styrke indsatsen over for vold og trusler i arbejdet på fem konferencer med titlen "Vold og job".

Baggrund for kampagnen:

**Kvalitetsreform og partsaftaler**

Arbejdstilsynets vejledning:

**Realer om vold og trusler**

# Materiale fra BAR FOKA

## Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor og Administration



# Retningslinier / politik, procedure og praksis på alle niveauer

## Indled med at definere begrebet vold

- **Identifikation**
  - Kortlægning
  - Registrering og risikovurdering
- **Forebyggelse**
  - Uddannelse og oplæring
  - Fysisk indretning
  - Tilrettelæggelse af arbejdet
- **Håndtering**
  - Alle kender alarmsystemer og rolle ift. krisehjælp
  - Klar politik ift. procedure og bistand v/anmeldelse


Retningslinier skal være arbejdspladsspecifikke og justeres løbende


# Vold er et alvorligt arbejdsmiljøproblem

## - Tag det alvorligt sammen

- Det er vigtigt, at I har en fælles forståelse af, hvad vold og trusler er på jeres arbejdsplads
- Skab et trygt arbejdsmiljø ved at:
  1. Udvikle relevante sikkerhedsprocedurer for arbejdspladsen og
  2. Relevante faglige kompetencer hos medarbejderne.
- Hold et vedvarende fokus på vold og trusler, også når dagligdagen er fredelig.
- Støt hinanden, når I oplever vold på arbejdspladsen.
- Sørg for at alle kender deres roller og opgaver.

# Evaluering og tak for nu 😊





## REJSEHOLDETS TEMAMØDER

**Spørgeskema til mødedeltagere**  
*(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål)*

	😊	😐	😐	😐	☹️
	5	4	3	2	1
1. Jeg har fået inspiration til, hvordan jeg kan arbejde med arbejdsmiljø på min arbejdsplads	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det faglige indhold var relevant for mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Det faglige niveau var passende for mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Videncentrets medarbejdere var gode til at formidle stoffet forståeligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jeg ved nu mere om, hvor jeg kan finde eksempler på god praksis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jeg ved nu mere om, hvor jeg kan finde vej til relevante værktøjer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arrangementet havde en god vægning mellem oplæg og dialog/øvelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jeg er tilfreds med dagen som helhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvad er det **vigtigste** du fik ud af dagen?

---



---



---

Har du **andre** kommentarer og ideer til os?

---



---



---

Må vi kontakte dig med yderligere spørgsmål, så du kan hjælpe os til at blive bedre?  
Alle der opgiver mail-adresse, deltager i en månedlig lodtrækning om en æske chokolade.  
Skriv din mail-adresse her med tydelige bogstaver:

---