

## **VOLDS- og TRUSSELSPOLITIK**

### **Lisbjergskolen**

#### **Formål:**

- at give redskaber til at håndtere situationer, hvori vold og/eller trusler indgår
- at give optimal støtte i en akut situation
- at bakke op efterfølgende, hvis en medarbejder har været udsat for vold og/eller trusler

#### **Afgrænsning:**

Ved vold forstås enhver form for fysiske eller psykiske overgreb mod en medarbejder. Fysisk vold består i alle typer konkrete overgreb mod en medarbejder.

Psykisk vold/trusler forekommer i form af truende adfærd, chikane og verbale trusler eller frygten for det samme.

#### **Hvordan forholder man sig ved trusler om vold fra en elev?**

- den voldstruede underretter skolelederen, og tillidsmanden/sikkerhedsrepræsentanten orienteres
- ledelsen og/eller den involverede medarbejder kontakter hjemmet om elevens adfærd
- lederen vurderer, hvad der skal ske med eleven. Hvis truslen er alvorlig, kan eleven i givet fald hjemsendes, så snart hjemmet er underrettet
- TR eller SR og ledelsen sørger efter aftale med den voldstruede medarbejder for, at vedkommendes netværk orienteres
- medarbejderen kan fritages for arbejde resten af dagen med henblik på samtale med ledelsen, TR og kollegaer
- det aftales, om der skal foretages en arbejdsskadeanmeldelse
- den voldstruede kan have TR eller en anden bisidder med ved alle samtaler med ledelsen om episoden
- skolelederen beslutter, om hændelsen giver anledning til politianmeldelse

#### **Hvordan forholder man sig ved trusler om vold fra en kollega eller forældre?**

- den voldstruede underretter skolelederen, og tillidsmanden/sikkerhedsrepræsentanten orienteres
- det er herefter ledelsens vurdering, hvad der videre skal ske i forhold til aggressoren
- TR eller SR og ledelsen sørger efter aftale med den voldstruede medarbejder for, at vedkommendes netværk orienteres
- medarbejderen kan fritages for arbejde resten af dagen med henblik på samtale med ledelsen, TR og kollegaer
- det aftales, om der skal foretages en arbejdsskadeanmeldelse
- den voldstruede kan have TR eller en anden bisidder med ved alle samtaler med ledelsen om episoden skolelederen beslutter, om hændelsen giver anledning til politianmeldelse

#### **Hvem gør hvad når skaden er sket - elevvold?**

Den voldsramte skal støttes umiddelbart i form af

- samtale med ledelsen og kolleger
- fritagelse for forpligtelser resten af dagen, men han eller hun må ikke lades alene

- aftale om professionel krisehjælp med forvaltningen og med den voldsramte
- orientering af alle personalegrupper om hændelsesforløbet

Ledelsen sørger for

- at voldsudøveren kaldes til samtale på kontoret med ledelse, primær voksne og evt. den voldsramte
- orientering og mødeindkaldelse af elevens forældre
- sanktioner, jf gældende regler om elevadfærd i skolen
- evt. underretning til de sociale myndigheder
- evt. politianmeldelse

### **Hvem gør hvad når skaden er sket - vokse vold?**

Den voldsramte skal støttes umiddelbart i form af

- samtale med ledelsen
- fritagelse for forpligtelser resten af dagen, men han eller hun må ikke lades alene
- aftale om professionel krisehjælp med forvaltningen og med den voldsramte
- orientering af alle personalegrupper om hændelsesforløbet

Ledelsen sørger for og sikkerhedsorganisationen påser –

hvis det er en kollega

- at voldsudøveren straks kaldes til samtale med ledelsen
- sammen med den voldsramte at afgøre om der skal foretages politianmeldelse
- at det aftales, om der skal foretages en arbejdsskadeanmeldelse

hvis det er forældre

- at kontakte voldsudøveren til en samtale – evt. indblande politiet, hvis det skønnes nødvendigt

I tilfælde hvor en medarbejder udsættes for vold eller trusler om vold, sørger skolens ledelse for, at der sker indberetning herom til skoleforvaltningen og til den respektive faglige organisation.

### **Hvad kan vi gøre for at undgå vold:**

Da det er et grundsynspunkt, at vold udøves af personer, som er udsat for mistriivsel, må medarbejderne være bevidste om signaler fra elever, der kan lede tanken hen på mistriivsel med hensyn til sprog, attitude mv. Det er derfor vigtigt, at der i teamet løbende drøftes utilpassede elever, som kan være potentielle udøvere af vold.

1. Hvis man på skolen møder ”gæster”, der ikke har en aftale eller på anden måde kan give en acceptabel forklaring på deres tilstedeværelse, skal man
  - på en venlig måde at henstille til, at de forlader skolen
  - kontakte kontoret, enten personligt eller via budbringer
2. Hvis vedkommende optræder truende, skal man
  - prøve at undgå en optrapning af konflikten
  - så vidt muligt undgå fysisk kontakt og truende positur
  - prøve at skaffe hjælp fra nærmeste kollega, så man ikke er alene
  - kontakte kontoret

3. Hvis man ser en kollega i en konflikt, der eventuelt kan udvikle sig voldeligt, skal man
  - blive i nærheden og gøre sig synlig
  - være parat til at yde hjælp
  - være opmærksom på, hvad der faktisk sker, herunder mærke sig udseendet på truende personer
  
4. Hvis situationen udvikler sig yderligere, skal man sørge for
  - at der bliver hentet hjælp, evt. fra medarbejdere i nærheden
  - at kontoret kontaktes
  
5. Hvis man er alene og ikke kan få kontakt til kolleger eller til kontoret, fx uden for normal skoletid, skal man passe særlig godt på sig selv, undgå optrapning af konflikten og prøve at komme væk. Efterfølgende kontaktes evt. politiet, en kollega, ledelsen, familien eller en bekendt. Man hjælper selvfølgelig også, selv om man har fri.
  
6. I situationer, hvor ledelsen er væk fra skolen, har den nærmeste foresatte ledelseskompetencen. I lærergruppen er dette mødelederen for pædagogisk råd; er vedkommende ikke til stede, må tillidsmanden træde til.

## **TJEKLISTE**

### **Hvem gør hvad efter en voldsepisode?**

#### **Hvad gør sikkerhedsorganisationen?**

- registrerer hændelsen internt
- analyserer hændelsen mhp forslag til foranstaltninger, der kan forebygge gentagelser og nedsætte risikoen for nye voldsepisoder

#### **Hvad gør kollegerne?**

**(For lærerne er teamkollegerne)**

**(For pædagogerne er det afdelingskollegerne)**

**(For rengøringspersonalet er det lederen)**

**(For pedellerne er det lederen af det tekniske servicepersonale)**

- overtager ansvaret for eleverne i situationen
- udviser omsorg for den voldsramte og tilbyder en trøstende skulder
- taler med den voldsramte om, hvad der egentlig skete
- lader den voldsramte tale så meget om hændelsen, som vedkommende har brug for
- prøver ikke at få den voldsramte til at glemme episoden
- undlader at komme med gode råd
- undlader at kritisere, latterliggøre eller bagatellisere episoden
- er opmærksom på, at mennesker reagerer forskelligt
- sikrer, at den voldsramte ikke lades alene
- forvisser sig om, at der er nogen hjemme hos den voldsramte
- tilbyder praktisk hjælp til afhentning af børn og indkøb m.v.
- accepterer, at den voldsramte reagerer anderledes end sædvanligt, fx ved lettere at blive vred eller ked af det
- er opmærksom på, at den voldsramte kollega muligvis kommer til at gennemleve et kriseforløb
- undgår at dramatisere episoden ved underretning af kolleger
- udviser diskretion

### **Hvad gør lederen?**

- samler medarbejderne til en efterbearbejdning hurtigst muligt efter episoden
- henviser til krisepsykologisk hjælp efter behov, som også kan opstå i dagene efter voldsepisoden
- foretager en evt. anmeldelse til politi og arbejdstilsyn
- underretter pårørende og evt læge
- sikrer, at den voldsramte ikke er alene umiddelbart efter voldsepisoden
- sørger for, at den voldsramte følges hjem
- undlader at kritisere den voldsramte handlemåde
- vurderer behov for tilpasning af arbejdsopgaver de første dage efter episoden
- undgår at placere den voldsramte i situationer, der minder om voldsepisoden
- iværksætter og følger op på evt. sanktioner overfor skadevolderen
- følger op på evt kontakt til forældre

### **Hvad gør den voldsramte selv?**

- accepterer, at det er normalt at reagere
- godtager alle følelser
- tager imod psykologhjælp
- fortæller, hvad man har brug for
- overlader praktiske problemer til andre
- taler med kolleger, familie og venner om voldsepisoden
- går så vidt muligt på arbejde hurtigt efter voldsepisoden
- påtager sig ikke nødvendigvis de normale arbejdsopgaver, men opholder sig på arbejdspladsen
- bearbejder det skete sammen med kolleger på arbejdspladsen, ikke derhjemme alene
- undlader at arbejde alene de første dage efter episoden