

”VOLD OG TRUSLER OM VOLD”



Indholdsfortegnelse:

Indledning	3
Vold og trusler om vold er et arbejdsmiljøproblem.	4
Hvad er vold?	6
Typiske reaktioner på vold.	7
Psykisk førstehjælp og krisehjælp.	9
Anmeldelse af vold.	11
Sikkerhedsorganisationen/udvalget.	14
Forebyggelse af vold.	16
Checkliste for sikkerhedsudvalget.	18
Forslag til en kommunal voldspolitik for kommunens folkeskoler.	20
Adresser:	22

"Vold og trusler om vold" er udgivet af IMAK og KANUKOKA.

Redaktion: KANUKOKA og IMAK

Arbejdsmiljøfondet har velvilligt stillet deres udgivelse

"Vold og trusler om vold" til rådighed for en grønlandsk bearbejdning.

Oversættelse: Lars Peter Olsen

Tryk: Lemvig Bogtrykkeri

Indledning

Denne vejledning er skrevet til sikkerhedsorganisationens medlemmer og andre berørte på folkeskoleområdet – herunder de kommunale myndigheder, skolelederne og tillidsrepræsentanterne.

Vejledningen er skrevet, fordi vold, trusler om vold, chikane, chok m.v. er problemer, der skal tages alvorligt.

Der er ingen, der ved, hvor stort problemet er i den grønlandske folkeskole, men indtrykket er, at der opstår stadig flere situationer, hvor vold eller trusler indgår som et væsentligt moment.

Ansatte, der har været udsat for vold eller trusler, oplever det ofte som et privat problem. Det betyder, at ledelsen og kollegaerne ikke får noget at vide, og at episoden ikke anmeldes. Den ansatte får derfor ikke den hjælp og bistand, der er mulig, og det bliver sværere at forbygge nye situationer.

De ansatte, der har været udsat for vold, oplever volden som et stort problem. Det skyldes, at de personlige reaktioner på en voldsulykke eller trussel er meget belastende. Får den ansatte ikke den nødvendige støtte, kan det medføre kraftige psykiske reaktioner i mange år efter. Enkelte ansatte reagerer så kraftigt, at de må forlade deres job.

Vold eller trusler om vold er et arbejdsmiljøproblem. Det er derfor vigtigt, at både ledelse og sikkerhedsrepræsentanterne kender sit ansvar og sine opgaver på området.

Vejledningen beskriver, hvad vold er, og hvordan man reagerer på vold eller trusler m.v. Den beskriver, hvordan den ansatte kan hjælpes. Det beskrives, hvad der skal ske efter en episode, og der gøres specielt rede for sikkerhedsorganisationens opgaver i denne sammenhæng.

I teksten henvises ofte til en person i forbindelse med voldsepisoder. Det beskrevne dækker ligeledes de situationer, hvor volden udøves af flere i fællesskab. Når der i teksten anføres vold, dækker dette begreb såvel fysisk som psykisk vold – f.eks. trusler, chikane m.v.

Vejledningen lægger vægt på det forebyggende arbejde, og det foreslås, at der udformes en politik på området på den enkelte arbejdsplads.

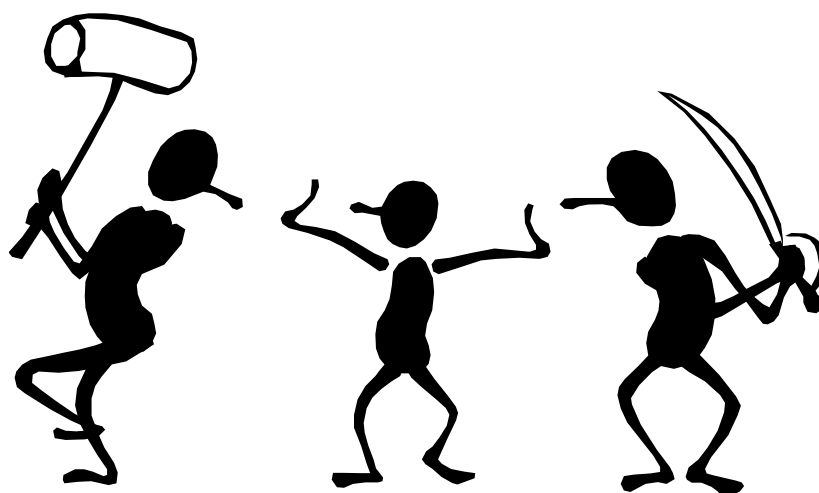
Vejledningen er udarbejdet af IMAK og KANUKOKA på baggrund af en pjece fra Det Danske Branchesikkerhedsråd for Undervisning om samme emne. Vejledningen er tilrettet den arbejdsmiljølovgivning, som gælder for Grønland.

Vejledningen har været til høring hos Arbejdstilsynet for Grønland, hvis bemærkninger er indarbejdet i vejledningen.

Sivso Dorph
Formand
IMAK

Jens Lars Fleischer
Formand
KANUKOKA

VOLD OG TRUSLER OM VOLD ER ET ARBEJDSMILJØPROBLEM.



Vold og trusler er aldrig et privat problem.

Alle, der udsættes for vold eller trusler om vold, bliver påvirket af det i større eller mindre grad.

De personlige grænser overskrides voldsomt, og man kan ikke sætte grænser mellem det private og det arbejdsmæssige. Volden eller truslen opleves oftest som noget flovt og som et privat problem, selvom det er i forbindelse med arbejdet, man har været udsat. På grund af afmagten fristes man til at tro, at man er en dårlig lærer, når man udsættes for vold eller trusler, – at man nok selv var skyld i det, kunne have handlet anderledes osv.

Denne følelse kan fremmes, hvis man taler med ledelse eller kollegaer, der ikke tager sagen alvorligt, og som ikke kan forstå de reaktioner, man viser.

Vold og trusler er aldrig et privat problem. Volden/truslen opstår som en del af en arbejdssituation og hænger sammen med en lang række forhold, som den enkelte ansatte ikke har indflydelse på.

Vold og trusler er et arbejdspladsproblem.

Det er derfor nødvendigt at sætte vold og trusler på dagsordenen på alle skoler, give det stor op-

mærksomhed og anerkende, at det er arbejdsmæssige problemer. Det er den eneste måde, at man sikrer den enkelte ansatte, så vedkommende ikke fristes til at beholde problemet for sig selv.

HUSK vold og trusler kan ramme enhver. Erfaringer fra forskellige situationer tyder ikke på, at køn, alder eller andre forhold har betydning. Det er derfor nødvendigt at få gjort op med eventuelle myter om, at vold og trusler rammer bestemte, og at de selv delvist er skyld i den.

Vold og trusler hører under Arbejds miljøloven.

Når ansatte udsættes for vold eller trusler om vold eller lignende i en arbejdssituation, er de omfattet af arbejdsmiljøloven. Der er derfor regler for, hvordan man skal reagere på sådanne tilfælde, for hvad ledelsen skal gøre, og hvad sikkerhedsudvalget skal gøre.

DEN ANSATTE KAN IKKE SELV BESTEMME.

Arbejdsgiveren har en generel pligt til at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt. Det betyder, at arbejdsgiveren skal forebygge de skader, der kan forudses. Desuden skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdet kan udføres sikkert og sundt. Sikkerhedsudvalget skal hjælpe hermed.

Vold og trusler kan være svære at forudse, og det kan derfor være svært at forebygge dem. Men det er kendt, at der er større risiko ved undervisning af bestemte elevgrupper. Hvis en skole er bekendt med, at en elev kan reagere voldeligt, skal ledelsen tage højde for dette ved planlægningen af arbejdet. Det kan f.eks. være ved at placere eleven i en mindre elevgruppe, tilførsel af lærertimer, undervisning i særlige lokaler m.v.

Det er desuden ledelsens pligt at informere elevens lærere om, såfremt ledelsen har kendskab til, at en elev kan reagere voldsomt. Dette gæl-

der såvel ved modtagelse af nye elever, som tidligere har vist tendens til at optræde voldeligt eller truende, som ved lærerskift i klasser, hvor der er problemer med en eller flere voldelige elever. Denne information skal så vidt muligt gives inden eleven begynder på skolen, eller inden en lærer overtager en klasse. Information om voldelige elever skal gives til samtlige lærere, som skal undervise eller have tilsyn med disse.

Hensynet til de ansattes og de andre elevers sikkerhed går forud for "at give eleven en chance for at starte på en frisk".

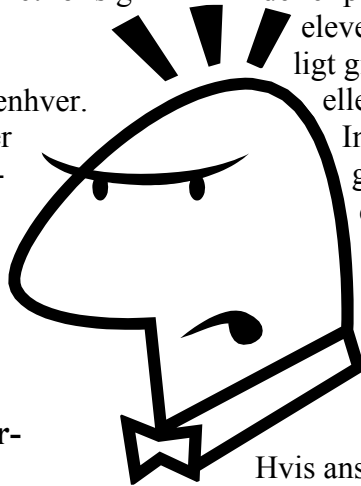
Hvis ansatte udsættes for vold og trusler fra forældre, gæster på skolen eller andre, der opholder sig på skolens område, skal disse episoder opfattes på helt samme måde som, når en elev er indblandet. Vold og trusler om vold andre steder end på skolens område skal behandles på samme måde, hvis der er en klar forbindelse til arbejdet på skolen.

Vold skal på skolens dagsorden.

Det er vigtigt, at alle ansatte ved, at vold og trusler om vold ikke er et privat problem, og at ledelsen tager et sådant problem alvorligt. Det sker bedst ved, at der indføres helt faste retningslinier for, hvordan et tilfælde skal håndteres. Det drejer sig om regler for:

- Hvordan den ansatte støttes
- Anmeldelse til arbejdstilsyn og forsikrings selskab
- Anmeldelse til politiet
- Diskussion af episoden blandt samtlige ansatte
- Hvornår episoden drøftes med forældre og andre elever
- Forholdsregler overfor eleven

Dette gøres tydeligt på en god måde ved udarbejdelse af en politik på området. En sådan politik skal beskrive, hvad der skal gøres, hvis der opstår vold, og hvordan man generelt forebygger volden.



HVAD ER VOLD?

Hvad omfatter voldsbegrebet?

Arbejdsmiljømæssigt er vold enhver uønsket, forsætlig fysisk berøring, der forekommer i en arbejdssituation eller i sammenhæng med denne. Trusler om vold, psykisk vold og lignende er ligeledes former for vold og skal behandles på samme måde. Chok på grund af oplevelser i en arbejdssituation kan også give voldsomme reaktioner.

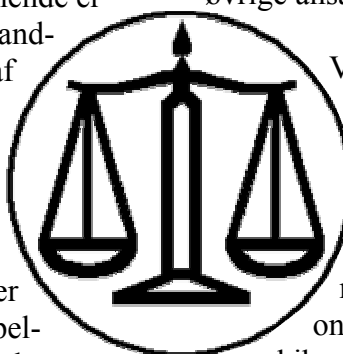
Den fysiske vold omfatter slag, spark, krads, bid, uønsket omklammering, kast med ting og lignende. Det er også fysisk vold, hvis en elev eksempelvis fjerner en stol bag en lærer, mens denne sætter sig ned.

Den psykiske vold er udtalte og ikke udtalte trusler om vold, herunder reaktioner fra en eller flere forældre i fællesskab.

Chok er reaktioner på ulykker eller andre farlige eller livstruende situationer, uanset om man selv er part eller overværer dem. Der kan eksempelvis være tale om en elev, der kommer alvorligt til skade eller er ved at drukne.

Mobning, chikane eller psykisk terror er generende handlinger, typisk fra elevside eks. chikane pr. telefon eller mail, hærværk, tilråb eller anden målrettet, generende adfærd.

Sexchikane er uønsket berøring med seksuel betoning og uønsket betonet tale, herunder diverse ”tilbud” eller pres. Her skal skelnes mellem sexchikane fra elev-/forældreside og chikane fra øvrige ansatte.



Voksenmobning er syndebukreaktioner. På grund af underliggende problemer på arbejdspladsen får en eller flere kollegaer rollen som syndebuk og udelukkes derved fra det kollegiale fællesskab. De kollegiale reaktioner spænder lige fra sladder og ondsindede rygter over ”udfrysning” til chikane eller terror.

Alle ovennævnte typer er vold, og reaktionerne er sammenfaldende og personligt meget belastende.

Sikkerhedsrepræsentanterne skal også tage sig af sexchikane og voksenmobning fra andre ansatte, hvis hændelserne kan forringe de ansattes psykiske helbredstilstand. Ellers er det forhold, der hører under ledelsesansvaret og varetages gennem personalepolitikken.

Det er forhold, som ikke giver et sundt arbejdsmiljø i bred forstand. Arbejdsgiveren og arbejdslederne har derfor pligt til at gribe ind, hvis det forekommer på en skole.

TYPISKE REAKTIONER PÅ VOLD.

Hvor kraftigt man reagerer, når man har været udsat for vold, afhænger af voldens karakter og af den enkelte person. Det er ikke muligt at beskrive præcise sammenhænge mellem reaktionerne og voldens karakter. Reaktionen hænger i højere grad sammen med personligheden, stressniveauet i arbejdet og ens tidligere oplevelser.

Hvor længe reaktionerne fortsætter afhænger af, hvordan voldsepisoden håndteres. Hvis man får kollegial og ledelsesmæssig støtte og hjælp - hvis en oplevelse og tvivl accepteres fuldt ud – vil man hurtigere komme igennem oplevelsen. Det er helt afgørende, at man føler, at man bliver taget alvorligt.

Alle voldsofre har krav på professionel støtte til at få bearbejdet oplevelsen færdig.

Den reelle mulighed for professionel hjælp i Grønland vil dog være meget afhængig af, hvor i landet man bor.

Dette gør, at ledelsen og sikkerhedsrepræsentanterne skal være ekstra opmærksom på reaktioner hos den voldsramte både lige efter episoden og på længere sigt, for at minimere behovet for den professionelle hjælp – se afsnittet om psykisk førstehjælp og krisehjælp.

Reaktioner

Man kan opdele reaktionerne på vold i fire faser, der kan variere tidsmæssigt.

1. Chokfasen

Når man har været udsat for vold, reagerer man med chok. Adrenalin pumper rundt i kroppen, og man befinder sig på et højt stressniveau. Det

giver en uklar opfattelse af voldsepisoden, der ofte fortrænges. Man føler sig kaotisk indeni, virker usammenhængende udadtil og har svært ved at koncentrere sig. Fysisk føler man sig helt udmattet, og man kan få kvalme, svimmelhed og svedeture.

2. Reaktionsfasen

Når virkeligheden vender tilbage, genopleves situationen. Man forstår ikke det, der er sket, og reagerer med både fornægtelse og forvirring, vrede og skyldfølelse. Man kan reagere meget forskelligt med både sløvhed og lammelse, panik, gråd, latteranfald og rystetur. Det er almindeligt at føle sig meget træt.

Der er behov for at afreagere og bearbejde de ubehagelige følelser og tanker, der er forbundet med voldssituationen. Den indbyggede forsvarsmekanisme sørger for, at angsten ved genoplevelsen ikke bliver for stærk, så man langsomt indstiller sig på virkeligheden igen.

3. Reparationsfasen

Genoplevelsen giver personen mulighed for at bearbejde oplevelsen. Efterhånden som man bearbejder den umiddelbare oplevelse, dukker spørgsmålene op. Hvorfor skete det? Hvad gik der galt? Kunne jeg have gjort noget andet? Var det min fejl? Hvorfor gik det ud over netop mig?

Det kræver meget tid og energi at svare på disse spørgsmål, og man har behov for at vende tilbage til episoden igen og igen. Det er tit forbundet med uro, rastløshed, søvnløshed og mareridt. Der vil ofte dukke hovedpine, maveproblemer, træthed, irritabilitet og anspændthed op i køl-



andet. Det er heller ikke ualmindeligt, at man overvejer sin jobmæssige fremtid. Der kan opstå angst for at møde voldspersonen igen og angst for situationer, hvor man tror, at noget lignende kan forekomme.

Dette er alt sammen helt almindelige, menneskelige reaktioner på en chokerende oplevelse.

4. Længerevarende reaktioner

Lang tid efter en voldsepisode kan der stadig dukke reaktioner op. Det kan være pludselige angstanfald, når erindringen dukker op i glimt, eller angstanfald, hvis man pludselig er i en situation, der minder om voldsepisoden.

Virkninger på længere sigt.

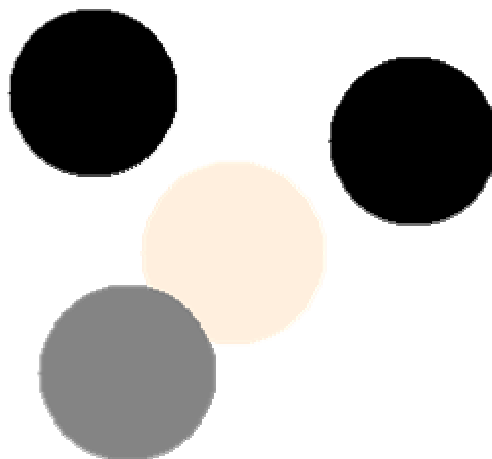
Hvis man ikke får bearbejdet sine oplevelser efter en voldsepisode, kan det medføre en egentlig

lidelse. Den voldsramte udvikler skyldfølelse og angst. Det medfører isolation, mangel på selvtillid og selvbebrejdelse. Angsten kan udvikle sig så meget, at den bliver invaliderende. Det medfører lange sygeperioder, eller den ansatte siger op på grund af angst.

Der kan også komme voldsomme reaktioner i det private liv. Det er ikke ualmindeligt med skilsmisse blandt ansatte, der har haft kraftige reaktioner på en voldsulykke.

Reaktioner på trusler om vold, chok, mobning eller chikane.

Reaktioner og faserne er oftest de samme som reaktionerne på vold og skal tages lige så alvorligt.



PSYKISK FØRSTEHJÆLP OG KRISEHJÆLP.

Psykisk førstehjælp er den hjælp, der ydes i forbindelse med eller lige efter en voldsepisode.

Først og fremmest kan der være behov for at få episoden afsluttet. Det er ubetinget nødvendigt, at man hjælper den kollega, der er i knibe. Hjælpen kan derudover spænde lige fra tid til at lytte til fysisk eller psykisk omsorg. I enkelte tilfælde er der også brug for egentlig behandling

Den psykiske førstehjælp bør normalt ydes af nære kollegaer, familie eller venner. Hjælpen skal være tilpasset situationen og den voldsramtes reaktioner.

Hvad man bør vide om psykisk førstehjælp.

Lige efter en voldsepisode har den voldsramte behov for fysisk eller psykisk nærhed. Der skal skabes tryghed og ro. En fysisk kontakt – en arm om kroppen eller skulderen - er ofte bedre end ord.

Man reagerer forskelligt følelsesmæssigt. Accepter de reaktioner, der kommer. Prøv ikke at få den voldsramte til at glemme oplevelsen; men hjælp vedkommende til at tale frit om følelse, angst, smerte, skyldfølelse mv.

Accepter de følelser, den voldsramte har, og bagatelliser dem ikke. Lad være med at latterliggøre reaktionerne og sig ikke ”Tag dig nu sammen” eller ”Det er bare indbildning”. Det er større hjælp at lade vedkommende græde.

Fortæl, at det er helt normalt, at man reagerer voldsomt på vold. Lad vedkommende selv bestemme, hvornår der skal snakkes om voldsepisoden. Lyt, selv om det er det samme, der fortæles igen og igen. Vis, at du gerne vil forstå og hjælpe. Det er vigtigt, at den voldsramte føler sig taget alvorligt.

Det er ikke nogen hjælp at prøve at finde synderbukke, tværtimod.

Professionel hjælp.

Psykisk førstehjælp vil i høj grad modvirke eftervirkningerne og reaktionerne på voldsepisoden. I nogen tilfælde er der dog behov for professionel hjælp – også hurtigt efter voldsepisoden. Det anbefales derfor, at den voldsramte altid kontakter sundhedsvæsenet for afklaring af et eventuelt behov for professionel hjælp.

Et sådant behov bør så vidt muligt altid søges dækket. Måden at dække behovet for professionel hjælp på må primært tage sit udgangspunkt i den voldsramtes situation og sekundært i de faktiske muligheder på stedet. Det må vurderes, om behovet kan dækkes af det lokale sundhedsvæsen, en kommunal psykologordning eller anden reel ressourceperson. Hvis der ikke på stedet er mulighed for tilstrækkelig professionel hjælp, må det vurderes, hvordan hjælpen så bedst kan opnås. Kan hjælpen opnås ved telefonisk samtale med professionel rådgiver – ved rekvirering af professionel hjælp udefra – ved at den ansatte rejser til et sted, hvor der er mulighed for den nødvendige hjælp – eller på anden kvalificeret vis?

Det er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at den voldsramte søges tilbudt den nødvendige hjælp. Ved tilrettelæggelsen af og beslutningen om den professionelle hjælp er det vigtigt, at sagen ikke trækkes i langdrag med afklaring af økonomiske forhold. Arbejdsgiveren må derfor snarest afklare med sundhedsvæsenet, om der kan ske en henvisning til professionel hjælp derigennem, hvorved sundhedsvæsenet også påtager sig udgiften til behandlingen. Kan dette ikke ske, må arbejdsgiveren sørge for en hurtig afklaring med arbejdsskadeforsikringen, om udgiften

kan dækkes gennem denne forsikring. Kan ingen af disse muligheder benyttes, bør arbejdsgiveren som led i sin personalepolitik normalt afholde udgifterne til den professionelle hjælp, og arbejdsgiveren må derfor beslutte på hvilken måde og i hvilket omfang, den professionelle hjælp kan ydes på arbejdsgiverens regning.

Nødvendige ledelsesmæssige beslutninger.

I forhold til den voldsramte:

Den voldsramte bør oftest frigøres for arbejde resten af dagen. Det er lige så nødvendigt at frigøre den eller de kollegaer, den voldsramte føler sig tryk ved og kan få hjælp fra.

I den forbindelse skal man også være opmærksom på, om den voldsramte har familie eller nære venner i byen/bygden – hvis ikke den voldsramte har tætte relationer i nærheden, er det særdeles vigtigt, at ledelsen sørger for at have tæt kontakt til den voldsramte i tiden efter episoden og nøje følger den voldsramtes adfærdsmønster.

Hvis der er psykiske eller fysiske skader i forbindelse med volden, skal den voldsramte til en læge, men bør ikke sendes alene af sted og bør helst have selskab af en nær kollega, familie eller andre, som vedkommende har tillid til.

Orienter familie eller pårørende om situationen og fortæl om reaktionerne. Undersøg om der er praktiske ting, der skal ordnes, eksempelvis børnepasning, indkøb eller lignende og vær så vidt muligt behjælpelig med at klare disse problemer.

Den voldsramte må helst ikke være alene i det første døgn. Aftal eventuelt med en kollega, at denne er der. En person, der har været udsat for vold, kan have stor brug for hjælp, når oplevelsen genopleves. Man bør derfor sikre, at der er

voksne til stede. Accepter ikke, at den voldsramte forsøger at fortrænge episoden ved at isolere sig. Det forværrer kun krisereaktionerne. Den voldsramte har bedst af at genoptage arbejdet dagen efter episoden. Træf eventuelt aftale om afhentning den næste morgen.

Den voldsramte kan ikke selv overskue situationen. Den voldsramte vil sandsynligvis føle angst, så sørg for, at vedkommende enten ikke behøver at arbejde alene det første stykke tid eller altid har mulighed for et kontakte en kollega eller en leder uanset tidspunkt på dagen.

Mange vil være tilbøjelig til at afslå tilbuddet om professionel hjælp. Det kan være fordi, man undervurderer sine egne reaktioner, man vil gerne gemme problemet, eller fordi man er utryk ved at få psykologhjælp eller anden form for hjælp.

Den voldsramte har krav på hjælp - men kan ikke tvinges til at modtage den. Ledelsen kan i stedet med fordel presse lidt på og bemærke, at der jo ikke kan ske noget ved at prøve. Men husk at være realistisk i det tilbud, der gives, i forhold til de faktiske muligheder. Her er det især tidsfaktoren, der tænkes på, hvis hjælpen skal hentes udefra.

Andre:

Afhold personalemøder om episoden så hurtigt som muligt og helst inden undervisningen påbegyndes næste dag.

Hvad der skal ske med voldspersonen er uden for denne vejlednings rammer. Den voldsramte skal dog så vidt muligt ikke risikere at kunne møde voldspersonen i dagene efter episoden, hvis dette er afgørende for, om den ansatte føler sig tryk.

ANMELDELSE AF VOLD.

Der er tre instanser, hvortil anmeldelse af vold og trusler om vold skal/kan ske:

Arbejdstilsynet:

Voldsepisoder, som medfører bare en dags fravær, **skal af arbejdsgiveren anmeldes til Arbejdstilsynet snarest og senest 9 dage efter episoden.** Det anbefales, at alle voldsepisoder og trusler om vold mod ansatte m.v. anmeldes til Arbejdstilsynet, uanset om det medfører fravær eller ej, da der ofte kan komme en ”forsinket” reaktion fra den ansatte. Dette kan medføre såvel fravær som langvarige følgevirkninger af psykisk art, som kan påvirke såvel den enkelte som arbejdsmiljøet generelt på skolen.

Læger og tandlæger, der hos patienter konstaterer eller har mistanke om lidelser eller skadelige påvirkninger, der kan henføres til arbejdet, har ligeledes pligt til at anmelde det til Arbejdstilsynet.

Anmeldelse sker på en særlig blanket, der udleveres af Arbejdstilsynet.

Når skolerne og sundhedsvæsenet overholder reglerne om anmeldelse til Arbejdstilsynet, kan det medvirke til at få et mere retvisende billede af problemernes omfang, således at mytedannelser og rygter kan undgås samtidig med, at det kan være med til at danne grundlag for en prioriteret indsats mod problemerne til gavn for alle.

Politiet:

En voldsepisode bør altid anmeldes til politiet af to grunde:

En anmeldelse er et signal fra skolens ledelse om, at et overgreb mod en ansat er et overgreb på skolen, og at dette ikke accepteres. En sådan

holdning vil af den voldsramte opleves som en hjælp. Dels fordi den voldsramte oplever at blive taget alvorligt, dels fordi den ansatte ikke selv skal tage stilling til det pædagogisk hensigtsmæssige i at anmelde en elev eller en forælder.

For at få erstatning for ødelagt tøj eller svie og smerte som en supplerende erstatning, kræves en anmeldelse til politiet. Det er underordnet, om der er tale om en erstatning fra et forsikringsselskab eller efter loven om ”Erstatning fra Staten til ofre for forbrydelser” (offererstatningsloven) – omtalt senere i dette afsnit. For at modtage en sådan erstatning er det et krav, at voldsepisoden er anmeldt til politiet ”uden unødigt ophold”.

En anmeldelse kan foretages mundtligt til politiet. Det kan ikke altid forventes, at politiet indleder en politimæssig undersøgelse af voldsforholdet, eller at denne foretages umiddelbart efter episoden. I forsikringsmæssig sammenhæng er det også tilstrækkeligt, at anmeldelsen er foretaget.

I forbindelse med erstatning efter offererstatningsloven kan den voldsramte blive indkaldt til politiforhør. Dette kan føles ubehageligt, og mange føler sig mistænkeliggjort.

Arbejdsskadestyrelsen.

Det er denne anmeldelse, der sikrer den ansatte muligheden for at få erstatning for f.eks. varigt mén eller tab af arbejdsevne.

Man kan nemt komme i tvivl om, hvorvidt der er behov for at anmelde en voldsepisode eller et chok, hvis de første reaktioner ikke er voldsomme. Da det er umuligt på forhånd at forudse,

hvilke eftervirkninger, der kan komme, bør man altid anmelde alle episoder. Hellere en anmeldelse for meget end en for lidt.

Anmeldelse skal ske snarest muligt og senest 9 dage efter episoden.

Da anmeldelsen danner baggrund for stillingtagen til hjælp til behandling, briller m.v., der ligger ud over behandling i henhold til gældende regler for socialområdets og sundhedsvæsenets ydelser, er det vigtigt at få anmeldt skaden hurtigst muligt.

Det er desuden altid forbundet med større vanskeligheder at anmelde en arbejdsskade, når det først sker længe efter episoden har fundet sted, så det anbefales, at arbejdsgiveren indsender anmeldelse hurtigst muligt efter episoden.

Det er almindeligt, at voldsepisoder umiddelbart anerkendes som arbejdsskade. Det er derimod ikke givet, at reaktionerne på chok eller trusler om vold anerkendes på samme måde. Et chok skal være ”kvalificeret” for at blive anerkendt.

Arbejdsskadesstyrelsen har defineret et kvalificeret chok som de tilfælde, hvor den ansatte – uden selv at være i fare og uden at kunne afværge det - har været årsag til, at andre er blevet skadet.

Hvis den ansatte ”ikke selv har været i fare eller ikke har haft en berettiget opfattelse af at være i fare, men f.eks. alene har været vidne”, anerkendes tilfældet som udgangspunkt ikke som arbejdsskade.

Da afgrænsningen ikke er entydig, bør man altid anmelde.

Ved en ”almindelig” voldsulykke vil man som oftest få en tilbagemelding om, at skaden ikke skønnes at give ret til erstatning, hvorfor sagen

henlægges.

Dette betyder alene, at det ikke skønnes, at der skal ydes erstatning for mén eller tabt erhvervs-evne. Udgifter til nødvendig behandling, udover den man kan få betalt fra det offentlige, vil dog stadig kunne dækkes.

Hvis det senere viser sig, at den voldsramte får behov for erstatning f.eks. på grund af opståede fysiske eller psykiske følgevirkninger, kan man anmode om at få sagen genoptaget. Dette kan ske indtil 5 år efter, at den voldsramte får første svar på anmeldelsen.

Erstatning for svie og smerte kaldes supplerende erstatning og skal betales af den, der er skyld i voldsulykken.

Det kan være arbejdsgiveren, der får skylden for ulykken, eksempelvis hvis denne har overtrådt arbejdsmiljøloven. Der kan i givet fald rejses almindelig erstatningssag mod arbejdsgiveren.

Hvis det alene er voldspersonens skyld, kan der ydes erstatning fra vedkommendes forsikrings-selskab. Såfremt voldspersonen ikke har en forsikring og ikke er i stand til at betale en evt. erstatning, kan der i en del tilfælde ydes erstatning i henhold til loven om erstatning fra Staten til ofre for forbrydelser (kaldet offererstatningsloven).

Anmeldesskema fås hos det lokale politi.

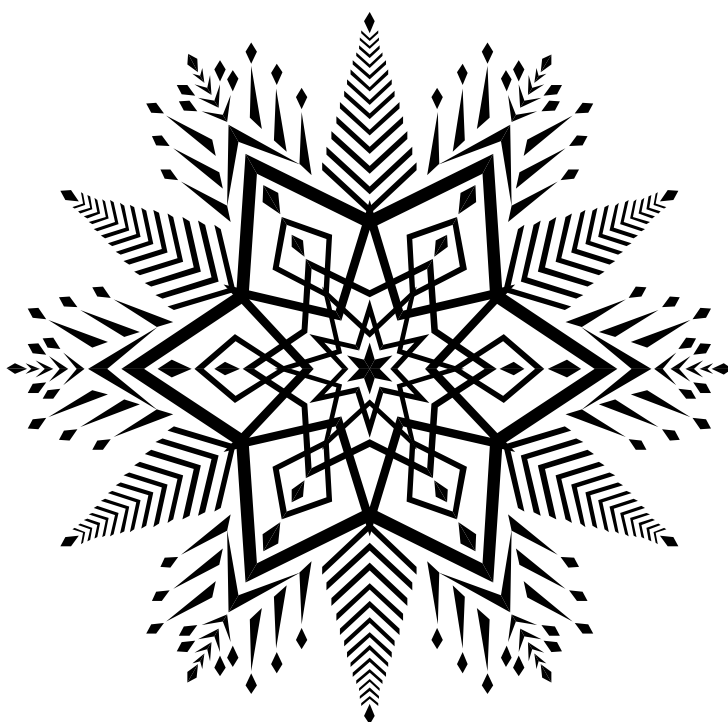
Som udgangspunkt er det en forudsætning, at der foreligger en politianmeldelse for at få erstatning i henhold til loven.

Man kan som lærer komme i den situation, at man er parat til at opgive en erstatning efter offererstatningsloven, hvis man mener, at en politianmeldelse vil ødelægge de pædagogiske muligheder med en elev. Der vil typisk være tale om elever, der ikke kan overskue egne handlinger.

Der er dog en mulighed for at få erstatning efter loven uden politianmeldelse, idet kravet om politianmeldelse kan fraviges i enkelte sager, hvor pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn taler herfor. I sådanne sager er det nødvendigt, at der foreligger en konkret skriftlig begrundelse fra skolens ledelse om hvorfor, der ikke er sket

politianmeldelse. Der skal desuden foreligge en skriftlig rapport, der udførligt redegør for det passerede, og som er tiltrådt af skolens leder. Rapporten må så vidt muligt også være bekræftet af ét eller flere vidner, der har overværet episoden

Beslutning om ikke at foretage politianmeldelse bør være en undtagelse, der kun tages i anvendelse i helt særlige situationer.



SIKKERHEDSORGANISATIONEN/ UDVALGET.

Sikkerhedsorganisationen/udvalget (SIU) indtager en nøgleposition i spørgsmål om voldsulykker.

SIU oprettes i henhold til lov om arbejdsmiljø og består af de valgte tillidsrepræsentanter og en repræsentant fra ledelsen.

Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge, at volden opstår. Men det er SIU's opgave at rådgive denne om, hvordan dette skal gøres.

Det er desuden SIUs opgave at analysere enhver voldsulykke med henblik på at træffe foranstaltninger, der forhindrer en gentagelse. Dette gælder også trusler om vold, chok, chikane m.v., da dette også er arbejdsulykker. Desuden skal SIU sikre, at den voldsramte får den nødvendige støtte i forbindelse med en voldsulykke.

Forebyggelse af vold.

Inden arbejdet påbegyndes, skal arbejdet og arbejdspladsen vurderes. Det skal vurderes, om arbejdet kan udføres sikkert og sundt under de givne omstændigheder, eller om der skal foretages noget forebyggende for at begrænse en risiko.

Det skal også gøres inden for undervisningsområdet i forbindelse med et nyt skema, et nyt fag eller når man modtager en ny elev.

Det er ikke en del af et job, at man skal udsættes for vold, trusler om vold m.v. Det er derfor arbejdsgiverens pligt at forhindre eller mindske risikoen herfor. SIU skal være med til at vurdere risikoen og skal være med til at forebygge.

Der skal, som en del af det forebyggende arbejde, laves aftaler om de nødvendige procedurer:

- Enhver voldsepisode, trussel m.v. skal anmeldes.
- Der skal være indgået aftaler om mulighederne for øjeblikkelig krisehjælp til ansatte, hvis de udsættes for vold, trusler om vold m.v.
- De ansatte skal sikres den nødvendige bistand, hvis de udsættes for vold m.v.
- De ansatte skal informeres om arbejdsgiverens holdning og de regler, der gælder.

Det skal anbefales, at der for hver skole, kommune mv. udarbejdes en egentlig politik på området. Denne politik bør udarbejdes i samarbejde med de ansatte og SIU og skal udleveres til alle ansatte, så alle kender deres rettigheder og ved, hvordan de skal forholde sig.

Forebyggelse af vold er beskrevet i afsnit 7.

Arbejdet med en voldsulykke – herunder trusler, chikane m.v.

Hvis der har været en voldsepisode, skal SIU vurdere:

- Hvorfor opstod voldsulykken?
- Hvordan kunne den være undgået?
- Hvad gør vi for, at den ikke gentages?

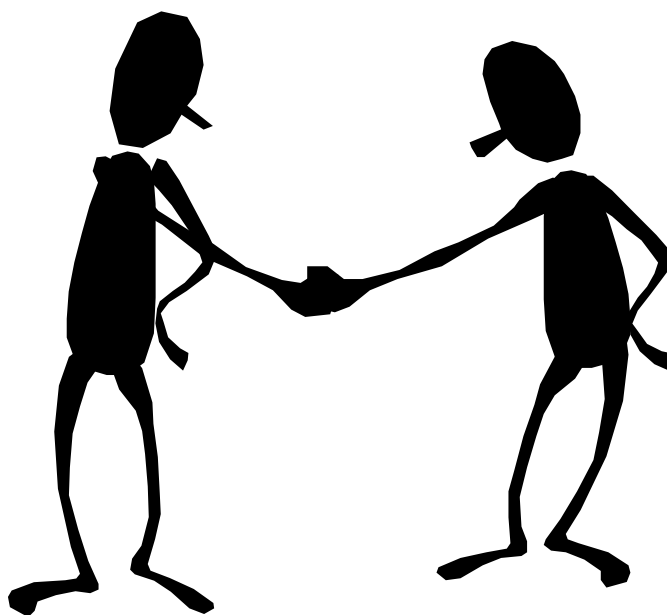
Svarene skal anvendes for at kunne vurdere, om der skal foretages ændringer for at forebygge ny vold. På baggrund af en episode er det nemmere at se, om man tidligere har gjort nok for at forebygge risikoen for vold, trusler, chikane m.v. Det bliver også muligt at se, om de aftalte procedurer er tilstrækkelige og effektive.

Voldsulykken skal anmeldes til Arbejdstilsynet, Nævnet for Arbejdsskadessikring i Grønland og politiet i henhold til beskrivelserne i afsnit 6.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at anmeldelserne sker. Men SIU bør følge dette meget nøje for at sikre, at anmeldelserne rent faktisk foretages – og på den korrekte måde. Det er anmeldelserne,

der giver den voldsramte kollega mulighed for behandling og erstatning.

Det er desuden anmeldelsen til Arbejdstilsynet, der kan være med til at give et billede af problemernes omfang, så myter og rygter undgås, og der kan handles efter faktiske forhold.



FOREBYGGELSE AF VOLD.

Det er som tidligere nævnt arbejdsgiveren, der har ansvaret for at forebygge vold. De elementer, der indgår i forebyggelsen, skal vælges ud fra en vurdering af den risiko, der er for vold. Det afgørende er derfor den enkelte arbejdsplads og de elever, der skal undervises. Sikkerhedsudvalget skal deltage i vurderingen og skal rådgive om, hvad der bør gøres.

Forhold omkring den enkelte elev.

Når man modtager en elev, man ikke kender, må man vurdere, om der er en særlig risiko for voldelig adfærd fra elevens side. Det kan der være, hvis eleven tidligere har været voldelig, eller hvis elevens livssituation er truet eller presset.

Arbejdsorganisatoriske løsninger.

Når der er øget risiko for en voldelig adfærd hos en elev, må der tages højde for dette ved tilrettelæggelsen af undervisningen. Mulige forebyggende foranstaltninger kan være placering i mindre grupper, langsom indslusning i større grupper og lignende arrangementer. I byer med mere end en skole bør elever med voldelig adfærd placeres ud fra en samlet vurdering af de enkelte skolers muligheder og begrænsninger.

De lærere, der skal arbejde med muligt voldelige børn, skal sikres, at frikvartererne bliver reelle pauser, når de ikke deltager i det almindelige frikvarterstilsyn.

I takt med, at elevens adfærd eller situation ændres til det bedre, kan de forebyggende foranstaltninger ændres eller udelades.

Lokalemæssige løsninger.

Undervisningen af muligt voldelige børn bør finde sted i lokaler, hvor eleverne har god plads omkring sig, hvor lærer og elever har gode oversigtsforhold og gode udgangsforhold.

Det er ofte i en situation, hvor en følelse hos eleven af at være ”presset” eller ”trængt” har været medvirkende årsag til en voldsepisode eller en voldsom reaktion.

Uddannelse i konfliktforebyggelse og –løsning.

Underviserne bør tilbydes et kursus i konfliktforebyggelse og –løsning. De kan derved trænes til at opdage tegn på mulige voldsreaktioner, og hvad der kan udløse volden. De lærer, hvordan de pædagogisk kan nedtrappe en situation og lærer om hensigtsmæssig og uhensigtsmæssig optræden.

Derudover vil det være oplagt, at alle ansatte er instrueret i psykisk førstehjælp og krisebehandling, så en voldsramt kollega får den optimale hjælp.

Instruktion.

Det er vigtigt, at alle ansatte informeres om alle forhold omkring elever, hvor der kan være tale om en voldsrisiko. Ved at have de relevante oplysninger og være opmærksom på dem, vil det i nogen grad være muligt at undgå, at forskellige situationer udvikler sig til vold.

Man bør være særlig opmærksom på, at der skal gives en grundig information ved modtagelsen af nye elever og ved nyansættelser. Det er nødvendigt at udarbejde klare retningslinier, der sikrer, at instruktionen gives.

Udarbejdelse af retningslinier.

Sikkerhedsudvalget bør sikre, at der er udarbejdet klare retningslinier for:

- Hvordan det sikres, at alle ansatte får de nødvendige oplysninger om de enkelte elever, der er nødvendige for at forebygge vold m.v.

- I hvilke situationer, der bør tilkaldes hjælp.
- Hvornår pædagogikken opgives af hensyn til den enkeltes sikkerhed.
- Hvorledes magtanvendelse skal administreres.

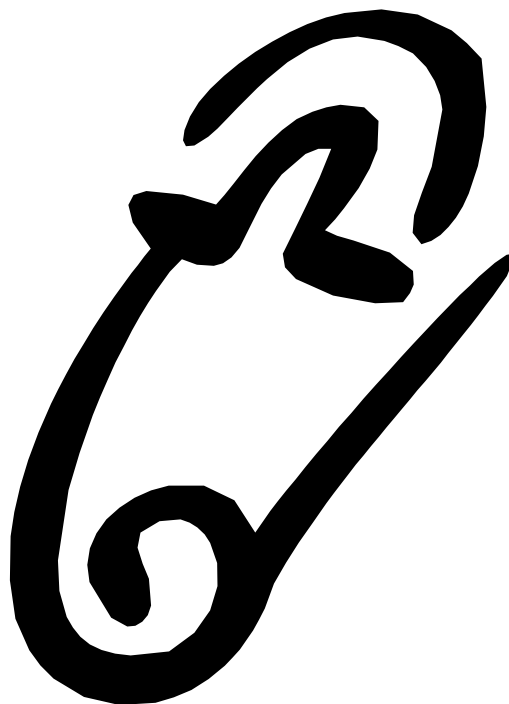
Disse retningslinier bør udarbejdes i samarbejde med de ansatte, og tage udgangspunkt i kommunens overordnede voldspolitik – se forslag til en sådan sidst i pjecen. Hvis kommunen ikke har en sådan overordnet politik, bør man via samarbejdsudvalget tage dette op i forhold til det overordnede samarbejdsudvalg i kommunen. En manglende overordnet voldspolitik i kommunen må dog ikke hindre, at de enkelte skoler får udarbejdet retningslinier. Det vil dog være en fordel, at den overordnede politik på området er ens på alle kommunens skoler, da såvel elever som forældre derved ser en konsekvent holdning til, at man ikke accepterer vold på skolerne.

Det skal sikres, at alle ansatte er bekendt med såvel kommunens overordnede voldspolitik som den enkelte skoles retningslinier for håndtering af episoder samt tiltag til forebyggelse.

Personalemøde om en stedfunden voldsepisode.

Der skal være mulighed for, at de ansatte indbyrdes og sammen med ledelsen kan diskutere en stedfunden voldsepisode med henblik på forebyggelse af lignende situationer og rygtedannelse. Her gælder det - som i alle andre forhold på arbejdspladsen – at åbenhed og dialog forebygger rygter og mytedannelser.

Ledelsen bør sørge for, at sådanne drøftelser finder sted hurtigst muligt efter en episode, og så vidt muligt inden undervisningen begynder dagen efter episoden.



CHECKLISTE FOR SIKKERHEDSUDVALGET.

Det forebyggende.

Er der lavet aftaler om eventuel professionel hjælp, hvis en ansat udsættes for vold, trusler om vold, chok, chikane m.v.?

Er der på forhånd lavet en aftale med en krisepsykolog eller andre resursepersoner om bistand og betingelserne for denne? Det kan f.eks. være aftale med en psykolog om at være villig til at komme fra en anden by, yde telefonkonsultation osv.

Er alle ansatte skriftligt informeret om aftalerne?

Er alle ledere orienteret om aftalerne?

Er alle ledere informeret om, hvordan de skal optræde i forbindelse med vold, trusler om vold m.v. overfor en ansat?

Er alle ledere informeret om, at sikkerhedsudvalget skal orienteres om skolens modtagelse af nye elever, der muligvis reagerer voldeligt, og de dermed besluttede forholdsregler?

Er alle ledere orienteret om, at vold, trusler, chok, chikane m.v. skal anmeldes til henholdsvis Nævnet for Arbejdsskadessikring i Grønland, Arbejdstilsynet og politiet efter reglerne herom?

Efter voldsepisoden.

Bliver den voldsramte støttet af kollegaer, familie eller lignende?

Skal den voldsramte til læge? Er der i givet fald indgået aftale om, at en kollega eller anden person følger med?

Er det sikret, at den voldsramte ikke behøver at være alene det første døgn?

Har den ansatte fået vurderet behovet for professionel hjælp og i bekræftende fald er det blevet tilbudt?

Er det undersøgt, om der er praktiske problemer, der skal tages højde for f.eks. børnepasning, afhentning af børn eller indkøb?

Er der taget beslutning om, hvad man skal gøre med voldspersonen?

Er det aftalt, at den voldsramte møder igen næste dag? Er det også aftalt at vedkommende eventuelt hentes?

Er episoden anmeldt til Arbejdstilsynet?

Er episoden anmeldt til politiet?

Er episoden anmeldt til Nævnet for Arbejdsskadessikring i Grønland?

Har der været afholdt personalemøde om episoden så hurtigt som muligt?

Har sikkerhedsudvalget behandlet episoden med henblik på at vurdere, om der kan gøres noget for at formindske risikoen for, at volden gentages?

Fungerede de vedtagne procedurer?

Vidste kollegerne og ledelsen, hvad de skulle gøre?

Er der behov for ændringer i de vedtagne procedurer og aftaler?



Bilag 1

FORSLAG TIL EN KOMMUNAL VOLDSPOLITIK FOR KOMMUNENS FOLKESKOLER

Kommunalbestyrelsen fastslår, at vold og trusler om vold m.v. ikke accepteres på kommunens skoler og har efter indstilling fra samarbejdsudvalgene besluttet, at nedenstående er gældende på alle kommunens skoler:

Mål:

- Antallet af voldsepisoder skal ved hjælp af en kontinuerlig forebyggelsesindsats nedbringes mest muligt.
- De ansatte skal have den fornødne støtte og hjælp for at begrænse følgevirkningerne, når de har været udsat for overgreb.

Hovedlinier:

- Et overgreb mod en enkelt medarbejder behandles som et overgreb på skolen som system og anmeldes af skolens leder til politiet.
- Ansvar for medarbejdernes sikkerhed ligger hos den enkelte leder.
- Et ”offer” har krav på den nødvendige støtte hos ledelsen, herunder evt. professionel hjælp.
- En medarbejder har ret til at søge hjælp hos sin leder, når man føler, at de personlige eller sikkerhedsmæssige grænser er nået.
- Der skal afholdes personalemøde hurtigst muligt efter en voldsepisode med henblik på at diskutere episoden i et forebyggelsesmæssigt øjemed.
- Den enkelte leder sikrer de nødvendige anmeldelser til Arbejdstilsynet og Nævnet for Arbejds-skadessikring i Grønland.
- Det skal sikres, at alle relevante oplysninger om elever er givet til elevens lærere, herunder risiko for voldelig adfærd. Det påhviler skolens ledelse at sikre dette. Man skal være speciel opmærksom på dette, når man modtager nye elever. Det er i den forbindelse vigtigt at sikre sig, at det sker på en måde, så eleven ikke føler sig forfulgt.
- Der skal på forhånd aftales klare retningslinier for indgreb mod voldelige eller truende elever og/eller forældre.
- I forbindelse med nye elever skal der tages hensyn til en mulig voldelig adfærd ved placering på skoler, i klasser og på hold

Uddannelse og Instruktion.

- De ansatte skal snarest i mødeform orienteres om politik og mål på området.
- Der skal afholdes temamøder med orientering om og diskussion af vold, trusler, chikane m.v. og

reaktioner herpå. Møderne skal gøre problemerne fælles, øge forståelsen for ”ofrenes” reaktioner og gøre det muligt for kolleger og ledelse at reagere hjælpsomt og hensigtsmæssigt. Hensigten med møderne er også at afdække den skjulte vold.

- Efteruddannelses tilbud rettes mod forståelse af forebyggelsesadfærd og større kvalificering til at kunne klare krisesituationer.
Der bør være fleksible muligheder overfor ansatte, der som følge af vold eller trusler om vold m.v. ønsker skemaændringer m.v.

Sikkerhedsudvalget: (består af medarbejdernes sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant samt ledelsens repræsentant).

- Sikkerhedsudvalget skal deltage i det forebyggende arbejde, herunder på forhånd være med til at vurdere mulige voldsrisici, og begrænse disse mest muligt.
- Sikkerhedsudvalget skal undersøge alle voldstilfælde for at vurdere, hvordan de kunne være undgået. Der skal udarbejdes en skriftlig rapport om alle tilfælde.
- Sikkerhedsudvalget skal vurdere arbejdslokalerne med henblik på hensigtsmæssig indretning af disse.
- Sikkerhedsudvalget skal være med til at igangsætte de nødvendige initiativer til at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø både generelt og specifikt i forhold til vold, trusler om vold m.v.



Adresser:

Arbejdstilsynet i Grønland
Postboks 202
3900 Nuuk

Nævnet for arbejdsskadessikring i Grønland
Postboks 260
3900 Nuuk

IMAK
Postboks 867
3900 Nuuk

KANUKOKA
Postboks 10
3900 Nuuk

Supplerende litteratur:

"Vejledning i forbindelse med Vold og trusler om vold"
Indlæg til alle medlemmer i Ilinniartitsisoq nr. 7/2003

Branchevejledning nr. 12 fra Branchesikkerhedsrådet for undervisning om *"Vold & trusler om vold"*

"Uro i skolen" et arbejdsblad fra DLF – Danmarks Lærerforening. www.dlg.org

www.tess.dk/uronet

www.imak.gl

Love og bekendtgørelser:

Arbejdsministeriets lov nr. 295 af 4. juni 1986 om Arbejds miljø

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 401 af 24. juni 1986 om anmeldelse af arbejdsskader til Arbejdstilsynet

Anordning nr. 273 af 24. april 2001 om ikrafttræden af lov om sikring mod følger af arbejdsskade i Grønland.

Bekendtgørelse nr. 275 af 24. april 2001 om regler for anmeldelse af arbejdsulykker, kortvarige skadelige påvirkninger og pludselige løfteskader i Grønland.

Anordning nr. 1197 af 1. februar 1996 om ikrafttræden af lov om erstatning fra Staten til ofre for forbrydelser i Grønland.