



Fælleshåbsskolens retningslinjer for voldspolitik

Udgangspunktet for Fælleshåbsskolens holdning til vold er:

- at trusler om vold og vold er uacceptabelt og aldrig et privat problem for den ansatte, som føler sig udsat eller bliver udsat for trusler om vold eller vold.

Vold er ikke et privat problem; - det er et arbejdspladsproblem.

Hvad er vold:

Enhver handling udøvet af en gruppe eller et individ, som skader eller har til hensigt at skade andre, er vold. Der kan være tale om fysisk vold, dvs. slag, spark, bid, krads, fastholdelse, kast med ting, - eller der kan være tale om psykisk vold, dvs. trusler, grov chikane, grov mobning.

De fleste elever er ikke voldelige, fordi de gerne **vil** være det. Volden udløses, fordi en elev er kommet i en situation, hvor volden opleves som den eneste mulighed. Noget af volden kan derfor undgås.

Definitioner af vold

Straffelovens definition

- * Vold er f.eks. slag, spark, giv en skalle, slag/kast med genstande, førergreb, benspænd (dvs. legemsangreb). Forulempelser i form af små puf, tjat, let skub og lign. falder uden for definitionen. Spytning på en anden person betragtes ikke som vold, men ærekrænkende. Mobning falder normalt uden for straffelovens definition.
- * Gerningsmanden skal have udøvet vold 'med vilje'. Hændelig eller uagtsom vold er ikke en straffelovovertrædelse.
- * Vold mod tjenestemand – særlige regler (§ 119 og 121) – omfatter vold og trusler om vold (herunder er hån, skældsord, fornærmelig tiltale omfattet).

Arbejdstilsynets definition

- * Aktivt påført vold f.eks. slag, bid, kvælningsforsøg, knivstik.
- * Psykisk vold f.eks. verbale trusler, truende adfærd, systematisk fornærelse, ydmygelse ol.
- * Er rettet direkte mod ansatte eller indirekte mod dennes familie, venner eller andre nærtstående.
- * Vidne til overgreb.

Europa-kommissionens definition

- * Begivenheder, hvor personer krænkes, trues eller overfaldes i forbindelse med deres arbejde under omstændigheder, der indebærer en direkte eller indirekte trussel mod deres sikkerhed, velbefindende eller sundhed.

Retningslinjer for det pædagogiske arbejde i forbindelse med vold og konflikter.

Udgangspunkt:

Det primære formål er at søge at undgå vold og trusler om vold

Hvis ”gæster”, elever eller forældre optræder truende, skal man:

- Prøve at undgå optrapning af konflikten
- Så vidt mulig undgå fysisk kontakt eller truende positur
- Prøve at skaffe hjælp fra nærmeste kollega, hvis man skulle være alene
- Kontakte skolens kontor

Hvis man på skolen møder børn eller voksne, der ikke har et ærinde på skolen, skal den ansatte på en venlig måde henstille, at personen forlader skolen.

Ved samtaler der forventes at være vanskelige og/eller konfliktfyldte skal ledelsen orienteres eller deltage.

Hvis man ser en kollega i en konfliktsituation, der eventuelt kan udvikle sig voldeligt, skal den ansatte:

- Blive i nærheden
- Være parat og yde hjælp eller hente hjælp
- Være opmærksom på, hvad der faktisk sker.

Hvis situationen udvikler sig yderligere skal man sørge for:

- At der bliver hentet hjælp
- At ledelsen kontaktes

Hvis man er alene og ikke kan få kontakt til kolleger eller kontoret, f.eks. uden for åbningstiden, kan man forlade lokalet, skolen eller situationen. Efterfølgende orienteres ledelsen.

I situationer hvor ledelsen er væk fra skolen, har den nærmeste foresatte ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant ansvar for at handle og varetage de opgaver, der er i forbindelse med voldsepisoden.

Hvis elever er truende eller voldelige, skal man:

- Undgå optrapning af konflikter. Kropssprog skal signalere ro og overblik. Verbalt skal stemmeleje og ordvalg være afbalanceret.
- Kolleger skal være synlige eller til at få kontakt med for den kollega, der har en konflikt med en eller flere elever.
- En kollega har altid pligt til at gribe ind og hjælpe til, også når vedkommende i øvrigt er gået fra, men stadig er på skolen.
- Relation til og indsigt i elevens situation skal sikre at konflikter på baggrund af frustrationer undgås eller mindskes.
- Kollegial støtte til kollega i konflikt eller diskussion med elev: Kollega kan overtage eller indgå i arbejdet omkring konflikten. Åben refleksion.
- Den ansatte skal aldrig være alene om Lovlig fysisk Magtanvendelse.
- Den ansatte skal aldrig tage den fysiske konfrontation, hvis ikke han /hun føler sig stærk nok.
- Konflikten parter flyttes til et andet lokale, hvor der ikke passerer andre børn eller voksne. Dette for at sikre, at konfliktniveauet hos de øvrige elever ikke stiger.
- Lovlig fysisk Magtanvendelse indberettes efterfølgende til skolens leder.
- Hvis konflikten løber af sporet skal personalet sikre sig mod vold ved eks. at forlade situationen.
- Hvis ledelsen ikke er til stede på skolen, skal tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant træde ind som aktør på lederens plads.
- Skolens voldspolitik skal være kendt af alle ansatte; herunder vikarer og praktikanter.

Retningslinjer ved vold og trusler om vold:

- Den voldstruede eller dennes kolleger underretter skolelederen og TR/AMR orienteres.
- Ledelsen kontakter hjemmet om elevens adfærd.
- Hvis truslen opfattes som seriøs fra elevens side vurderer lederen, hvilke tiltag der skal tages i forhold til eleven. Evt. bortvisning.
- Ledelsen eller kolleger sørger for, efter aftale med voldsramte kollega, at vedkommendes netværk orienteres.
- Den ansatte kan evt. fritages for arbejde resten af dagen med henblik på samtaler med ledelse, TR/AMR og/eller kolleger.
- Ledelsen eller den voldsramte kan beslutte, om hændelsen giver anledning til politianmeldelse.
- Der udarbejdes evt. en Arbejdsskadesanmeldelse.
- Eller ”Registrering af nær ved ulykker” udfyldes, afleveres til lederen og opbevares i personalemappe.
- Skema ”Meddelelse om grænseoverskridende og uhensigtsmæssig adfærd” udfyldes, afleveres til lederen og kopi lægges i elevmappen.
- Modtager lederen et af ovennævnte skemaer omkring en sag han/hun ikke tidligere er bekendt med, vurderer lederen, om der skal tages kontakt til den berørte umiddelbart.
- Sikkerhedsgruppen gennemgår ved hvert møde hændelsespapirerne. Vurderer om enkeltpersoner har været meget udsat, så dette medfører behov for yderligere handling.

- Ledelsen vurderer om et enkelt barn har været impliceret i mange af hændelserne, så dette medfører behov for yderligere handling.

Voldsudøveren (eleven) skal møde konsekvenser:

- Samtale med ledelse, kontaktperson og evt. den voldsramte/truede.
- Orientering af forældre og evt. indkaldelse af elevens forældre.
- Evt. underretning til de sociale myndigheder.
- Evt. politianmeldelse.

Kriseplan:

Den voldsramte skal støttes umiddelbart efter hændelsen.

- Hvis en ansat trues med vold eller udsættes for vold orienteres ledelsen med det samme.
- Den voldsramte frigøres for arbejde resten af dagen, og det sikres at vedkommende sendes hjem med og til en tryghedsperson.
- Ledelsen aftaler med den voldsramte, hvilke tiltag der foretages i relation til det passerede, herunder f.eks.:
 - samtale med eleven
 - inddragelse af forældre
 - møde mellem den ansatte, eleven og lederen
 - orientering af det samlede personale f.eks. skriftligt, på møder eller individuelt.
- Tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant orienteres altid i tilfælde af vold eller trusler om vold.
- Hvis den ansatte har været udsat for grov vold orienteres samtlige ansatte herom, samtidig med at MED inddrages.
- Ved grov vold indkaldes MED ekstraordinært. Her orienterer lederen om:
 - hvordan den ansatte stilles.
 - anmeldelse til Arbejdstilsynet - anmeldelse til politiet.
 - diskussion af episoden blandt samtlige ansatte - forholdsregler over for eleven.
 - rekvirering af psykologhjælp.

De aftalte tiltag iværksættes så hurtigt som muligt.

Tiltagene skal sikre den ansatte opbakning til sin opfattelse af hændelsen, samtidig med at der gives alle ansatte mulighed for at give udtryk for evt. påvirkninger i forbindelse med voldsepisoden.

Akutberedskab

For hjælp i akut situation:

Skolens åbningstid: kl. 8-14

Kontoret **76 81 39 50**

Uden for skolens åbningstid:

Kontakt skolens leder **21 57 96 48**

Underretning af ledelse:

Vibeke Faber Mølholm 21 57 96 48

Søren Ohrt Mikkelsen 23 46 68 25

Ulla Dich 40 16 82 50

Underretning af tillidsrepræsentant

Søren Balle Rasmussen

(hvis ledelsen ikke er at træffe) 61 79 98 75

Arbejds miljørep. Jacob Rønnow 22 98 35 10

Arbejds miljørep. Bente Jørgensen 40 92 74 61