

## **Voldspolitik for Helsingør Skole**

### **Helsingør Skoles politik:**

- Vi accepterer ikke vold og trusler under nogen former og agerer ud fra voldshandleplanen, hvis medarbejdere udsættes herfor.
- Skolen udarbejder forskellige forebyggende foranstaltninger baseret på nedenfor nævnte værdier og mål:

Skolens værdigrundlag og målsætninger bør være tydelige og kendte af alle. Ligesom det skal fremgå, hvordan skolen håndterer konflikter og u hensigtsmæssig elevadfærd. Skolen arbejder med konflikthåndtering, mobbekampagner, respektkampagner etc. Alt sammen værdier og handlinger der tydeligt signalerer, hvilke forventninger der er til elever, forældre og ansatte, når de er på skolen.

### **Definition af vold:**

Ved vold forstås enhver form for fysisk eller psykisk overgreb mod medarbejdere eller elever.

**Fysisk vold** består i konkrete overgreb som f.eks. spark, slag og bid.

**Psykisk vold** forekommer i form af truende adfærd, chikane og/eller verbale trusler herunder trusler om vold samt trusler om vold på IT/SMS.

Skolen håndterer principielt psykisk vold på samme måde som egentlig vold.

### **Årsager til at man på skolen går ind i et systematisk arbejde med voldsforebyggelse er at:**

- vold og trusler ikke blot rammer den enkelte, men hele arbejdspladsen
- en velgennemtænkt plan for håndtering af vold og trusler øger trygheden og mindsker sårbarheden
- alle medarbejdere skal kende deres ansvar før, under og efter en voldelig hændelse
- en voldspolitik skal signalere, at vold og trusler er uacceptabelt
- en voldspolitik skal skabe sammenhæng i den voldsforebyggende indsats på individ-, afdelings- og organisationsniveau

### **Målet med Helsingør Skoles voldspolitik er at:**

- forebygge og mindske fysisk og psykisk vold på skolen
- sikre tryghed og trivsel på skolen
- udvikle metoder til at håndtere fysisk og psykisk vold
- støtte eventuelle ofre bedst muligt
- støtte voldsudøvere bedst muligt for at få stoppet den uacceptable adfærd

### **Retningslinjer for forebyggelse af vold:**

- Hvis man ser en kollega i en konflikt, der evt. kan udvikle sig voldeligt, skal man blive i nærheden og gøre sig synlig. Være parat til at yde hjælp og være opmærksom på, hvad der faktisk sker, herunder bemærke sig udseendet af truende personer.
- Hvis situationen udvikler sig yderligere, skal man sørge for, at der bliver hentet hjælp, evt. fra medarbejdere i nærheden, og kontoret kontaktes.
- 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. en kollega, ledelse, familie eller politi i yderste konsekvens.  
Man hjælper selvfølgelig, selv om man har fri.

- Der vies ekstra opmærksomhed til personer, der tidligere har været involveret i volds- eller trusselsepisoder. Denne opmærksomhed kan både have karakter af et ekstra øje på personen i kritiske situationer, samt af samtaler med personen for at nå frem til, hvilke bagvedliggende årsager, der kan være grund til voldsudøvelsen.
- 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 henstille, at de forlader skolen eller kontakte kontoret.
- Hvis vedkommende optræder truende, skal man prøve at undgå konflikt. Så vidt muligt skal fysisk kontakt og truende positur undgås og man skal prøve at skaffe hjælp fra den nærmeste kollega, så man ikke er alene. Kontakt kontoret.

I situationer, hvor ledelsen er væk fra skolen, ligger ansvaret i lærergruppen hos TR eller AMR og i fritidsdelen koordinator, TR eller AMR.



**Bilag 1: Handleplan ved vold.**

1. Voldsramte henvender sig til nærmeste leder. Lederen retter henvendelsen til TR/AMR hvis voldsramte ønsker det. Er ledelsen ikke til stede rettes henvendelse til TR/AMR.
2. Leder taler med voldsramte og iværksætter eventuelt krisehjælp, samt sørger for at voldsramte ikke er alene. Hverken på arbejdspladsen eller i hjemmet.  
  
Kontakt til krisehjælp: Psykologgruppen af 1984. Telefon 6068 5272 eller 4025 8570.
3. Ledelsen kontakter voldsudøveren, hvis muligt (en af egne elever), og eventuelt forældre og iværksætter om nødvendigt sanktioner.
4. Lederen informerer det øvrige personale samt pårørende hvis voldsramte ønsker det.
5. Hvis episoden meldes til Politiet sørger lederen for at voldsramte ikke er alene om dette.
6. Ledelsen anmelder episoden til arbejdsskadestyrelsen.

Desuden henvises til bilag 2 for yderligere information.



## **Bilag 2:**

### **Tjekliste – hvem gør hvad?**

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

- Registrerer hændelsen
- Analyserer hændelsen mht. forslag til foranstaltninger, der kan forebygge gentagelser og nedsætte risikoen for nye voldsepisoder
- Støtter ved evt. politianmeldelse

#### **Hvad gør kollegerne?**

- Overtager ansvaret for eleverne i situationen
- Udviser omsorg for den voldsramte
- 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
- Tilbyder praktisk hjælp til afhentning af børn og indkøb m.v.
- Accepterer, at den voldsramte kan reagere anderledes end sædvanligt, fx ved lettere at blive vred eller ked at det
- Er opmærksom på, at den voldsramte kollega muligvis kommer til at gennemleve et kriseforløb (se bilag 3)
- Udviser diskretion
- Støtter ved evt. politianmeldelse

#### **Hvad gør DPL?**

- Samler relevante medarbejdere til en efterbearbejdning og orientering hurtigst muligt efter episoden
- Kontakter krisehjælp: Psykologgruppen af 1984 på telefon 6068 5272 eller 4025 8570.
- Foretager anmeldelse til arbejdstilsyn
- Underretter pårørende hvis den voldsramte ønsker dette
- Sikrer, at den voldsramte ikke er alene umiddelbart efter voldsepisoden. Hverken på arbejdspladsen eller i hjemmet
- Undlader at kritisere den voldsramtes handlemåde
- Tager initiativ til en samtale med voldsramte med henblik på at afklare hvad der bedst kan hjælpe den voldsramte med at bearbejde og komme over episoden
- 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 over for skadevolderen
- Følger op på evt. kontakt til forældre
- Sørger for, at den voldsramte har en repræsentant med fra skolen ved anmeldelse til Politiet.
- Foretager eventuelt underretning til SSPK eller de sociale myndigheder.
- Der tilbydes opfølgende samtale til den/de berørte medarbejdere

#### **Hvad gør man 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 episoden

- Aftaler med ledelsen hvilke arbejdsopgaver, der løses
- Bearbejder det skete sammen med kolleger på arbejdspladsen, ikke derhjemme alene
- Undlader at arbejde alene de første dage efter episoden
- Anmelder evt. til politiet med hjælp fra ledelse eller sikkerhedsrepræsentant.
- Se bilag 3 for præsentation af krisens fire faser.



### **Bilag 3:**

#### **Krisereaktioner følger fire faser:**

##### **Chokfasen,**

der er kendetegnet ved en følelsesmæssig reaktion, hvor skadelidte reagerer voldsomt eller omvendt reagerer med at være helt forstenet eller følelsetom. Skadelidte kan få hjertebanken, kvalme og kan opleve at alting virker surrealistisk og helt uvirkeligt. Stemmer og andre lyde kan virke som om de er forvrængede, og ens egen stemme virker fremmed.

##### **Reaktionsfasen,**

hvor hændelsen langsomt erkendes og desværre også genopleves. Man forsøger at finde forklaringer og en mening i det skete og et af de mest normale symptomer er skyldfølelse. Netop denne reaktion er formentlig årsagen til, at mange finder det svært at fastholde behovet for psykologbistand, sygemelding eller endog anmeldelse af hændelsen til Arbejdsskadestyrelsen eller politiet. I denne fase optræder ofte angst, uro, rastløshed, dårlig søvn og spiseproblemer. Nogle magter ikke at gå uden for hjemmet, samtidig med at de er stærkt præget af dårlig samvittighed over ikke at være på arbejde.

##### **Bearbejdningsfasen,**

hvor skadelidte efterhånden opnår en mere realistisk følelse af det hændte, og hvor man bliver parat til at se fremad og begynde at forholde sig til at kunne gå ud og gå på arbejde igen.

##### **Nyorienteringsfasen,**

hvor den ramte ikke længere er i egentlig krise. Der bliver plads til at tænke på andet, og man accepterer hændelsen. At acceptere at hændelsen er sket er ikke det samme som at acceptere vold eller trusler om vold som acceptable måder at handle på, men der er tale om en accept af, at man har været udsat for en voldsom hændelse og at man har fået relevant hjælp og kan forholde sig relevant til hændelsen.

