**Politik og forventninger ved opstået vold og magtanvendelse.**

 **Akutte opgaver:**

1. Det er arbejdskollegerne på dagen, der iværksætter psykisk førstehjælp (krisehjælp):
	1. Afsæt tid til at tale med den voldsramte, indkald eventuelt en kollega efter voldsramtes ønske.
	2. Voldsramte bør ikke sendes hjem uden det sikres, at der er nogen hjemme, eller at den voldsramte kan få hjælp fra eget netværk.
2. Orienter afdelingsledelsen.
3. Ledelsen/Arbejdskolleger tager stilling til behovet for akut lægeundersøgelse på skadestuen eller hos egen læge.
	1. Den voldsramte tilbydes taxa med ledsagelse til skadestuen inden for de første 24 timer.
4. Det vurderes, om der er behov for, at:
	1. Den voldsramte lægeundersøges.
	2. Som minimum en detaljeret beskrivelse af skaderne. Ved grove tilfælde form af politiattest.
	3. Den voldsramte tilbydes psykologhjælp. Som hovedregel bør den voldsramte tage mindst en samtale inden for de første 72 timer efter hændelsen. Lederen/arbejdskollegerne tilbyder at booke en tid igennem sundhedsforsikringen.

Følgende afklares inden for 1-2 uger:

1. Ledelsen vurderer – om der skal indgives politianmeldelse.
2. Afsnitsledelsen har ansvaret for, at der holdes tæt kontakt med den voldsramte medarbejder i tiden efter episoden og træffer aftale om, hvordan den voldsramte kan/skal indgå i arbejdet.
3. Medarbejderen skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten/lederen indgive en arbejdsskadesanmeldelse.

**Graden af information til pårørende og andre involverede parter jævnfør tavshedspligten**

Tavshedspligten:

1. De pårørende til barnet/den unge, som har begået overfaldet, har ikke noget umiddelbart krav på at få en orientering herom. Spørgsmålet, om de skal orienteres, afgøres af Ledelsen/kontaktpædagogen.
2. Hvis barnet/den unge selv er kommet til skade, indlægges eller der sker andre afgørende ændringer i barnet/den unges trivsel, kan orientering af de pårørende finde sted, evt. pr. telefon. Orienteringen skal holdes så neutral og saglig som mulig (uden dramatiske detaljer og uden at nævne evt. andre tilskadekommende).

**Forventninger fra ledelsen**

1. Vidensdeling gør os bedre, hvilket betyder, at vi forbygger voldsepisoder ved at dele vores viden og faglighed med hinanden. Vær opmærksom på at få delt viden med særligt nye kolleger, så de er klædt på til de reaktioner om muligheder vores tilbud har. Der skal være fokus på den ansattes sikkerhed og muligheder.
2. Det forventes at alle ansatte sætter deres egen sikkerhed først, når de er på arbejde. Det vil sige, at vi ikke går ind i konflikter, hvor vores egen sikkerhed bliver sat på spil. Vi venter til der er indkaldt mere personale eller alternativt politiet.
	1. Vi skiller ikke unge fra hinanden, hvis vi kan komme til skade.
	2. Vi forhindre ikke voldsepisoder, før det kan gøres sikkert og forsvarligt.
	3. Det er altid politiets opgave at håndtere unge, der gør brug af våben.
3. Det forventes, at alle medarbejdere videregiver informationer om konflikter, vold og nær-ved episoder/ulykker, så der kan blive forebygget bedst muligt. Der skal altid orienteres på intrasystem/Planner4you og ved personalemøder.

**Overordnede forudsætninger til forebyggelse af vold**

·       god normering og synlige medarbejdere
·       gode fysiske rammer – tilstrækkelig plads
·       struktur, forudsigelighed i hverdagen, aktiviteter
·       supervision der fokuserer på undgåelse af vold som udtryksform, høj grad af anerkendelse og ikke voldelig kommunikation – empatisk sprog.
·       grundig introduktion af nyt personale
·       uddannelse i konflikthåndtering, supervision, undervisning

HUSK på, at du skal undersøge hensigten bag adfærden. Vi mener, at der bag enhver adfærd er en positiv hensigt. Det er den voksnes ansvar at sikre at denne værdi efterleves.
Hvordan kan jeg forberede mig når der er ved at opstå uro i huset?

·    Tænke på mit ærinde og overveje mine handlemuligheder, eventuelle spørgsmål og svar!
- Hvad er målet? Hvad skal der ske, hvis vi ikke når målet?
·  Er indsatsen og risikoen afvejet?
·  Hvor langt vil jeg gå? Magtanvendelse?
·  Hvad er det værst tænkelige der kan ske?
·    Mærke efter hvad jeg er parat til ud fra min aktuelle fysiske og psykiske tilstand og melde dette ud til kolleger/Leder.
·    Få grundig briefing om hvad der evt. er gået forud.

**Flugtveje og tilkaldemulighed**

·    Sikre mig, at jeg har mulighed for at tilkalde hjælp.
·    Orientere mig om såvel egne som unges flugtveje og sikre, at de er frie. Forberedelse og samarbejde med de unge/børnene
·    Brug de kommunikative værktøjer vi har aftalt pædagogisk, og tænk på at lytte efter hensigten bag den problematiske adfærd. Forstå før du gør din merforståen gældende!
·     Isoler evt. den urolige unge/barn fra de andre, enten ved at følge vedkommende på værelset eller at få de andre væk.
·    Evt. ved at give den unge/barnet mulighed for at vælge mellem selv at gå eller blive hjulpet.

**Handlemuligheder i den konkrete situation**

Den enkelte medarbejder afgør selv, hvornår en episode er voldsom for vedkommende. Du skal ikke kunne tackle enhver situation alene!

**Vær opmærksom på følgende:**

Nonverbalt:

·    Signaler, der indikerer, at du bliver bange/ føler dig truet, fx hvis nakkehårene rejser sig, hjertebanken, overfladisk vejrtrækning.
·    Den unges/barnets reaktioner og kropssprog: manglende øjenkontakt, fysisk uro, vender ryggen til dig.
·       Vær opmærksom på at vi er vedholdende i vore krav, men vi bakker i den fysiske konfrontation med de unge. Vi anvender ikke fysisk magt før der er fare for os selv eller andre!
·    Vend aldrig ryggen til en/et truende ung/barn, helst front eller siden til for at beskytte din krop mod slag.
·    Holde både fysisk og psykisk afstand. Direkte øjenkontakt kan virke provokerende.

Verbalt:

·    Undgå diskussioner og moraliserende og vurderende kommunikation.
·    Vær tydelig og giv kun få valgmuligheder
·    Giv korte og klare forklaringer
·    Inddrag de unge i dit mål med interventionen.
·       Afvis aldrig – anvis en bedre vej. Kan du aflede frustrationen ved at sætte en anden dagsorden i spil, vil det være hensigtsmæssigt.

Fysisk:

·    Vær forberedt på det værst tænkelige.
·    Flugtveje for de unge/børnene og for medarbejdere.
·    Kend din besøgstid – træk dig fra en kritisk situation, hvis det er muligt og nødvendigt, og søg sparring med din kollega/afdelingsleder.
·    Overvej muligheden for magtanvendelse – vær opmærksom på det udleverede materiale vedr. ”lovlige” og ”ulovlige” magtanvendelser, samt hvornår der kan være tale om nødværge!
·    Hvis en kollega overfaldes træder nødværgeparagraffen i kraft, dvs. at man har pligt til at komme til undsætning.
·    Vold imellem de unge skal betragtes som husspektakler. Kan man ikke umiddelbart skille de stridende tilkaldes politiet på: 112 – gør de unge opmærksom på at det er det du vil foretage dig. Ring straks derefter til Leder.
·    Hvis en situation kommer ud af kontrol, træk dig væk fra brændpunktet og ring 112.

**Opfølgning**

**Typiske reaktioner**:

Umiddelbart efter en voldsepisode vil reaktionerne ofte være;

- en følelse af indre tomhed, uvirkelighed, nedsat evne til at tænke og handle fornuftigt, manglende situationsforståelse og – fornemmelse.

På lidt længere sigt vil der typisk kunne komme følelsesmæssige reaktioner som angst, sorg, vrede og skyld. Dette kan igen medføre irritabilitet, træthed, handlingslammelse, manglende energi og øget sårbarhed.

**Samtalen foregår efter følgende retningslinjer:**

Som kollega skal du være opmærksom på følgende:

·    den voldsramte er ikke i stand til at se, hvad der skal gøres.
·    den voldsramte har delvist mistet evnen til at vurdere eget og andres behov
·    dine egne reaktioner på episoden, og hvad det evt. vil betyde for samtalen.

**Kollegaen må ikke:**

·    snakke om egne erfaringer /oplevelser
·    bebrejde
·    intellektualisere, forklare
·    antyde at tingene kunne være gjort på en anden måde

**Kollegaen må gerne / skal:**

·    have overblikket, tage ansvaret her og nu samt i det videre forløb
·    lytte, spørge til selve episoden og følelsesmæssige reaktioner, snakke episoden igennem.
·    imødegå selvbebrejdelser og selvkritik
·    finde ud af hvad den voldsramte har lyst til og behov for
·    røre ved den voldsramte, hvis han/ hun har brug for det
·    afslutte samtalen, samle løse ender op og kort evaluerer samtalen

I samråd med Leder vurdere, om den voldsramte kan/skal tage hjem

Det er vigtigt at slå fast, at der er forskel på, hvordan en voldsom oplevelse vil påvirke ens hverdag efterfølgende.

Ofte vil man dog være forbavset over, hvor stærke reaktionerne er, især overfor den nærmeste familie.

Ligeledes vil man ofte også blive forskrækket over den måde man reagerer på, og hvor lang tid det tager at finde et nogenlunde stabilt følelsesmæssigt stemningsleje igen.

**Huskeliste**

1. Kollegial psykisk førstehjælp umiddelbart efter hændelsen
• Til tilskadekomne og evt. øvrige involverede (fx vidner).
• Ledsagelse til skadestue, såfremt det er påkrævet.
• Orientering til pårørende.
• Ledsagelse til hjemmet efter behov.
• Sikre at skadelidte ikke lades alene på arbejdspladsen eller i hjemmet.

2. Orientering til arbejdsmiljørepræsentant (AM) og ledelse
• Leder og AM orienteres hurtigst muligt efter episoden.
• Ledelsen i samråd med ofret tager stilling til nødvendigheden af professionel krisehjælp.

3. Anmeldelse
• Anmeldelse til Arbejdstilsynet efter gældende regler - arbejdsgiverens forpligtelse.
• Evt. indberetning af magtanvendelse.
• Evt. anmeldelse til politi.
• Evt. anmeldelse til Arbejdsskadestyrelsen.
• Anmeldelse til skadelidtes forsikringsselskab såfremt forsikringen dækker.

4. Orientering på arbejdspladsen
• Kollegerne orienteres om hændelsen.
• Såfremt skadelidte er indforstået orienteres om pågældendes tilstand.

5. Sikkerhedsorganisationens opgaver
• Sikkerhedsorganisationen gennemgår hændelsen mhp. læring, undgåelse af gentagelse og forebyggelse i øvrigt.
• Der indhentes evt. råd og vejledning fra forvaltning, fagforening, Arbejdstilsynet, arbejdsmedicinsk afdeling mv.

6. Opfølgning
• Hold jævnligt kontakt med skadelidte under evt. sygemelding.
• Støt en hurtig, evt. gradvis tilbagevenden til arbejdet.
• Giv efter behov mulighed for en vis aflastning i arbejdet over en periode.
• Giv mulighed for et møde mellem skadelidte og evt. andre implicerede i episoden.
• Hold kontakt med skadelidte ca. tre måneder efter hændelsen for at afklare, om der fortsat resterer vanskeligheder eller behov for yderligere hjælp og støtte.