

SÅDAN FOREBYGGER SKOLEN VOLD

Inspirationsmateriale til tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.



INDHOLDSFORTEGNELSE

REGLERNE KORT FORTALT	3
OVERSIGT OVER MATERIALET	3
HVAD ER VOLD?	4
RISIKOVURDERING	5
KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØET	5
SAMARBEJDET OM AT FOREBYGGE VOLD	8
RETNINGSLINJER TIL FOREBYGGELSE	5
RETNINGSLINJER VED VOLD (<i>Handleplan eller beredskabsplan</i>)	5
BILAG	8
Bilag 1	
<i>Spørgsmål om vold til APV-skema</i>	8
Bilag 2	
<i>Lokal registrering af tilløb til vold/konflikter</i>	8
Bilag 3	
<i>Lokal registrering af vold</i>	8
Bilag 4	
<i>Analyse af voldepisode/ulykke</i>	8

REGLERNE KORT FORTALT

Skolen skal vurdere, om der er risiko for arbejdsrelateret vold både på skolen som arbejdsplads, men også risikoen for arbejdsrelateret vold i lærernes fritid skal vurderes og forebygges.

Skolen skal hvert tredje år kortlægge arbejdsmiljøet i en arbejdspladsvurdering (APV). Det er en indlysende mulighed for at undersøge, om lærerne oplever en risiko for vold, eller om der opstår konflikter på skolen, som kunne ende i vold.

Skolen skal registrere voldsepisoder og tilløb til voldsepisoder. Registeringen og analyserne af episoderne skal bruges til at forebygge nye tilfælde. Konkrete voldsepisoder vil være ulykker efter Arbejdsmiljøloven, og episoderne skal fremgå af skolens årlige liste over ulykker på skolen. Skolen skal anmelde ulykker til Arbejdstilsynet, skolens forsikrings-selskab og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring efter gældende regler.

Ledelsen og de ansatte skal drøfte skolens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til vold. Resultatet af disse drøftelser og den konkrete indsats kaldes retningslinjer til forebyggelse af vold eller en voldspolitik.

OVERSIGT OVER MATERIALET

Skolens opgaver og ansvar bliver beskrevet som identifikation, forebyggelse og håndtering.

Identifikationen

går forud for selve forebyggelsen – hvad er vold? Hvornår kan det ske? Hvad går forud, og hvad har vi oplevet af eksempler på det?

- Følgende afsnit handler om identifikationen: *"Hvad er vold?", "Risikovurdering" og "Kortlægning af arbejdsmiljøet"*

Forebyggelsen

indeholder jeres konkrete initiativer for at sikre lærerne en arbejdsplads uden konflikter og vold.

- Følgende afsnit handler om forebyggelsen: *"Samarbejdet om at forebygge vold", "Retningslinjer til forebyggelse" og "Konkrete initiativer til forebyggelse af vold"*

Håndteringen af den vold, som sker på trods af jeres indsats og initiativer.

- Følgende afsnit handler om håndteringen: *"Retningslinjer ved vold (handleplan eller beredskabsplan)"*

HVAD ER VOLD?

Ordet vold bruges både om både den fysiske og den psykiske vold.

Den **fysiske vold** sker, når I udsættes for angreb mod kroppen. Det kan være fx slag, spark og skub.

Vi definerer trusler som **psykisk vold**. Udsættes I for mundtlige trusler om hærværk eller trusler på livet, er det psykisk vold. Trusler kan også være nonverbale som fx at udtrykke sig med en knyttet næve.

Anden krænkende adfærd som ydmygelser, forhånelser eller diskriminerende udsagn falder også ind under definitionen af **psykisk vold**.

I kan have forskellige grænser for, hvornår en hændelse er vold. I bør derfor finde ud af, hvornår I vil gribe ind over for elevernes adfærd. Brug jeres egne eksempler på fysisk vold og psykisk vold i drøftelserne.

I kan hente inspiration til definitionen af vold på amid.dk.

RISIKOVURDERING

Arbejds miljøorganisationen skal lave en vurdering af risikoen for fysisk og psykisk vold på skolen jf. Arbejds miljøloven. Derudover skal arbejds miljøorganisationen lave en vurdering af, om der er en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

1. Er der en risiko for vold?
2. Hvilke typer vold vil vi typisk blive udsat for?
3. Hvor og hvornår kan vi blive udsat for arbejdsrelateret vold på skolen/i fritiden?
4. Er der nogle situationer, hvor vi er mere udsatte for vold?
5. Er der nogen, der er mere udsatte end andre (*nyansatte, vagten osv.*)

Husk at ordet vold bruges om både den fysiske og psykiske vold.

KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØET

I bør i forbindelse med den almindelige arbejdspladsvurdering undersøge, om de ansatte oplever vold. Bruger I et spørgeskema, kan I stille konkrete spørgsmål om risikoen for vold. På de skoler, hvor kortlægningen af arbejdsmiljøet foregår som en dialogmetode, skal I være opmærksomme på, at vold herunder krænkelse ofte ikke kommer frem i APV-processen. Det kan være nødvendigt at følge op med et anonymt spørgeskema om risikoen for vold.

I bilag 1 findes eksempler på spørgsmål til kortlægningen af vold.

SAMARBEJDET OM AT FOREBYGGE VOLD

Efter overenskomsten (samarbejdsaftalen) skal ledelsen og lærerne drøfte indsatsen for at fremme et arbejdsmiljø, hvor lærerne ikke udsættes for vold.

Resultatet af disse drøftelser og den konkrete indsats kaldes retningslinjer til forebyggelse af vold (eller en voldspolitik).

Hvis I har et samarbejdsudvalg eller et SAU/MIO skal drøftelsen ske i dette forum. På skoler uden udvalg skal det aftales, hvordan I får udarbejdet retningslinjer til forebyggelse af vold (eller en voldspolitik) på skolen. Tillidsrepræsentanten skal inddrages og deltage i dette arbejde.

Retningslinjer til forebyggelse af vold er et godt eksempel på en opgave, hvor tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten kan samarbejde for at få skabt gode retningslinjer for skolens identifikation og forebyggelse.

RETNINGSLINJER TIL FOREBYGGELSE

Retningslinjerne til forebyggelse af vold (eller en voldspolitik) indeholder jeres holdninger, planer og metoder i forbindelse med risikoen for vold på netop jeres skole.

Retningslinjerne til forebyggelse af vold bør indeholde følgende:

- A. Hvad vil vi opnå med retningslinjerne? (*Formål*)
- B. Skolens definition af vold (*både fysisk og psykisk vold*)
- C. Jeres vurdering af risikoen for arbejdsrelateret vold på skolen og uden for arbejdspladsen. Hvad var resultatet af risikovurderingen? Hvordan og hvornår laver arbejdsmiljøorganisationen næste risikovurdering (*altid i forbindelse med konkrete hændelser*)
- D. Beskrivelse af hvordan vold registreres og analyseres på skolen. Også tilløb til vold, der kunne have udviklet sig til vold skal registreres. Hvordan sikrer I, at I lærer noget af konkrete hændelser?
- E. Hvordan indgår vold som en del af arbejdspladsvurderingen (*APV - processen*)
- F. Konkrete initiativer til forebyggelse.
- G. Hvordan og hvem orienterer nyansatte om initiativer og retningslinjer? Hvordan og hvem oplærer og instruerer de nye på skolen?

Listen er ikke udtømmende, for der kan være andre forhold, som er relevante for netop jeres skole

Det kan være en god ide at aftale, hvornår indholdet drøftes igen og evt. revideres.

Konkrete initiativer til forebyggelse af vold

De initiativer, der bliver aftalt for at reducere risikoen, skal indgå i jeres retningslinjer om forebyggelse af vold (*voldspolitik*).

Det kunne være i form af viden og dialog om konflikt-dæmpende kommunikation og handlemuligheder.

Har I tilstrækkelig viden? Og en instruktion til de ansatte om, hvad I skal gøre for at udgå konflikter, og hvad I skal gøre, når konflikten opstår? Denne instruktion skal ikke kun have fokus på den bedste pædagogiske tilgang til eleven, men også hvordan man beskytter sig selv i konfliktfyldte situationer.

Eller I kan tale om ændringer af arbejdets tilrettelæggelse. Kan I lave en mere hensigtsmæssig planlægning af arbejdet? Er der funktioner, hvor man er mere udsat? Instruktionen fra skolens ledelse kunne beskrive konkrete handlinger, I skal undlade, eller opgaver I skal løse anderledes for at undgå faren for vold? Som eksempler kan nævnes at undlade irettesættelser/skæld ud i en konflikt med eleven eller undgå at spærre elevens flugtvej under konflikt/konfrontation.

Eller hurtigere og mere støtte og hjælp til eleverne. Hvordan støtter I en elev, der mistrives? Hvad sker der, når I bliver klar over, at en elev har brug for særlig støtte? Hvordan undgår I, at det bliver et ansvar for en enkelt lærer, at eleven støttes? Hvem går læreren til? Hvordan sikrer I, at elevens forhold på skolen ikke skaber grobund for konflikter og vold? Hvor og hvornår har I mulighed for at snakke om praksis og pædagogiske initiativer?

Endelig kan skolens fysiske indretning have betydning for den uro og det konfliktniveau, som kan opbygges. Det kan være tilfældet med lokalets størrelse, indretning og belysning.

Forud for mange tilfælde af vold har læreren været i en konflikt med eleven. Det kan skyldes, at læreren fx har stillet krav til eleven. Efter Arbejdsmiljøloven skal arbejdsmiljøorganisationen undersøge tilløb til vold. En undersøgelse af tilløb til vold forudsætter, at læreren laver en lokal registrering af den konkrete episode. Se eksempel i bilag 2. Det giver arbejdsmiljøorganisationen og teamet/lærerguppen et fælles grundlag for at aftale nye forebyggelsesinitiativer.

RETNINGSLINJER VED VOLD (handleplan eller beredskabsplan)

Hvis vold alligevel sker, skal I håndtere situationen hensigtsmæssigt. Det gør I bedst ved at lave retningslinjer for håndtering af vold. Retningslinjerne kan indgå som en del af jeres retningslinjer om forebyggelse af vold – så I på den måde har det hele samlet. I skal i beskrivelsen tage hensyn til, at den lærer, der er ramt af volden, ikke skal varetage en eller flere af opgaverne. I skal lave en procedure, som er mulig at efterleve for de lærere og ledere, der er til stede.

Det kan være, at I skal lave flere procedurer for forskellige tænkelige episoder.

Retningslinjerne bør som minimum indeholde følgende:

• **Procedure for hvordan og hvem der**

følger op på episoden, når det sker f.eks:

- håndtering af voldsudøveren,
- hvem kontaktes i situationen, hvordan sikres det, at man altid kan komme i kontakt med skolelederen/forstanderen?
- håndtering af (*andre*) elever,
- kontakt til politi og politianmeldelse (*læs evt. om politianmeldelse på fsl.dk*)
- førstehjælp/krisehjælp - hvor og hvordan?

• **Efterbehandling af episode f.eks:**

- hjælp og støtte til den eller de berørte lærere,
- anmeldelse af arbejdsskader, (*læs evt. om arbejdsskader på fsl.dk*)
- lokal registrering og analyse af episoden/ulykken i arbejdsmiljøorganisationen. Se eksempel i bilag 3.
- evaluering og revision af forebyggende initiativer.

Analyseredskabet (*se eksempel i bilag 4*) er til brug for arbejdsmiljøorganisationen, når vold alligevel sker. Indsamlingen af informationerne skal bruges til at finde ud af, hvordan I/arbejdsmiljøorganisationen forebygger, at det sker igen.

Bemærk, at materialerne blot ligger til inspiration. Frie Skolers Lærereforening har intet ansvar for brugen af materialerne.

*Inspirationen til materialet er
blandt andet hentet fra
hjemmesiderne amid.dk,
arbejdsmiljøweb.dk
og voldsomudtryksform.dk.*

Bilag 1: Spørgsmål om vold til APV-skema

De tre første spørgsmål kortlægger risikoen for vold, mens de sidste spørgsmål omhandler forebyggelsen af vold.

	Ja	Nej
Har du inden for de sidste 12 år være udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?		
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for psykisk vold fx trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?		
Har du inden for de sidste 12 måneder være udsat for konflikter med elever eller forældre, som kunne have udviklet sig til fysisk eller psykisk vold?		
Har du tilstrækkelig viden om konflikthåndtering til at forebygge eller nedtrappe konflikter og voldsomme episoder med eleverne og deres familie?		
Har du tilstrækkelig faglig viden til at håndtere elevernes mistrivsel eller særlige udfordringer?		
Oplever du tilstrækkelig støtte fra kolleger til at håndtere konflikter og voldsomme episoder med elever og forældre?		
Oplever du tilstrækkelig støtte fra ledelsen til at håndtere konflikter og voldsomme episoder med elever og forældre?		
Er skolen hensigtsmæssigt indrettet i forhold til at undgå konflikter og voldsomme episoder?		
Oplever du, at der bliver fulgt tilstrækkelig op på episoder med konflikter og voldsomme episoder?		
Oplever du, at der bliver fulgt tilstrækkeligt op på episoder med fysisk eller psykisk vold?		

Bilag 2: Lokal registrering af tilløb til vold / konflikter

Til brug for arbejdsmiljøorganisationen.

Elevers navn:
Hvornår:
Hvor:
Evt. beskrivelse:

Kan udfyldes med kryds:

Mulig årsag	Elevers adfærd
Afslag på ønske	Vrede
Fastholdelse	Ønsker ikke at samtale
Ikke forstået kommunikation	Kaster med ting
Irettesættelse	Skubber/støder til ting
Krav	Viser sin vrede fysisk fx tramper i gulvet
Nye situationer	Gentagne afvisninger af henstillinger
Skift i aktivitet	Ønsker at forlade lokalet
Under transport	Rækker tunge eller bruger grimasse
Uro i elevgruppen	Skælder ud
Ændringer i hverdagen	Bruger bandeord
	Truer med andet end vold
Andet:	
	Andet:

Dato og lærerens underskrift:

.....

Lederens underskrift ved modtagelse:

.....

Bilag 3: Lokal registrering af vold

Til brug for arbejdsmiljøorganisationen.

Elevens navn:
Hvornår:
Hvor:
Beskrivelse:

Kan udfyldes med kryds (brug evt. bagsiden til beskrivelse):

Mulig årsag	Elevers adfærd
Afslag på ønske	Nedgørende udtryk
Fastholdelse	Elektronisk chikane
Ikke forstået kommunikation	Kast med genstand
Irettesættelse	Kvælertag
Krav	Krads eller nap
Nye situationer	Riv i hår
Skift i aktivitet	Bid
Under transport	Seksuelle krænkelser
Uro i elevgruppen	"Skalle"
Ændringer i hverdagen	Skub
	Slag eller lussing
	Spark
	Spyt
Andet:	Truende adfærd fx knytnæve
	Trusler om vold
	Chikane uden for arbejdstiden
	Råb og skrig
	Andet:

Dato og lærerens underskrift:

Lederens underskrift ved modtagelse:

Husk at anmelde arbejdsskader på virk.dk

Bilag 4: Analyse af voldsepisode / ulykke

Til brug for arbejdsmiljøorganisationen.

Fakta:	
Hvem kom til skade?	
Hvor skete skaden?	
Hvad forvoldte skaden?	
Hvad skete der?	
Hvornår skete skaden?	
Hvad foretog skadelidte sig?	

Analyse med henblik på forebyggelse:
Hvorfor skete voldsepisoden?
Kunne en anden indretning betyde større sikkerhed og undgå lignende episode?
Kunne episoden være undgået med mere uddannelse eller instruktion?
Kunne episoden være undgået, hvis vi havde tilrettelagt arbejdet anderledes?
Kunne voldsepisoden været undgået, hvis vi havde (andre) aftaler om håndtering af særlige forhold?

Bilag 4: Analyse af voldsepisode / ulykke (fortsat)

Til brug for arbejdsmiljøorganisationen.

Initiativer til forebyggelse:
Hvilke forebyggende initiativer/ændringer kan igangsættes straks? Hvem er ansvarlig for, at disse ændringer foretages? Tidsfrist?
Hvilke forebyggende aktiviteter/ændringer kræver en mere omfattende indsats? Hvem er ansvarlig for, at disse ændringer foretages? Tidsfrist?

Dato og underskrifter fra arbejdsmiljøorganisationen:

.....