

## Retningslinjer angående vold, trusler og chikane

### Formål:

Hensigten med retningslinjer for vold, trusler og chikane mod ansatte er:

- At fastholde og videreudvikle et konstruktivt og trygt arbejdsmiljø for alle på skolen, så dette understøtter kerneopgaven med at sikre eleverne faglige og sociale trivsel og læring.
- At fastholde det fælles ansvar for hinanden
- At vi løbende revurderer og reflekterer over skolens instrukser og forholdsregler

### Hvad er vold:

Vold er en krænkende adfærd, der kan tage både fysisk og psykisk form. Konkret kan det komme til udtryk ved:

- Fysisk overlast i form af overgreb, slag, spark, bid, riven i hår mv.
- Psykiske reaktioner på konstant risiko for fysisk vold og trusler om vold.
- Når en medarbejder føler sig truet af elever, forældre eller andre – fysisk eller psykisk.

### Vores opgave:

Vi skal hjælpe hinanden med at få observeret og registreret tilfælde, hvor vold og trusler evt. er i spil. Dette sker for, at vi som arbejdsplads kan tage hånd om alle parter. Samtidig giver registreringen mulighed for, at vi kan tage den løbende dialog om, hvordan arbejdsmiljø, regler, støtteforanstaltninger, normalitetsbegreb, toleranceskred m.m. udvikler sig og bedst kan indrettes, så vi kan løse kerneopgaven omkring elevernes faglige og sociale udvikling og læring bedst muligt.

### Fremgangsmåde:

- Den enkelte ansatte og kolleger til en forulempet er forpligtet til at sige fra over for vold, mobning og chikane og støtte den forulempede i at kontakte en arbejdsmiljørepræsentant eller en leder.
- Leder eller AMR hjælper og sikrer sammen med den forulempede, at tilfældet bliver registreret (registrering og evt. arbejdsskadeanmeldelse). Skemaer findes under

[Dokumenter](#) > [22 Arbejdsmiljøgruppe](#) > arbejdsskade samt på forsiden af intra under skole-administration.

- Skolens ledelse undersøger med udgangspunkt i registreringen sagen hurtigt, hvor parterne høres. I denne proces kan AMR indgå.
- Ledelsen træffer med udgangspunkt i deres undersøgelse en beslutning angående politianmeldelse for vold, trusler eller chikane. Er der tale om forhold, hvor en medarbejder er udøver, kan det have ansættelsesmæssige konsekvenser (<http://www.justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelelser/2016/ny-vejledning-om-offererstatning>). Den enkelte medarbejder kan også selv vælge at lave en politianmeldelse. Politianmeldelse skal i princippet ske indenfor 72 timer efter episoden. Der vil i forhold til erstatningssager kunne dispenseres fra en politianmeldelse grundet konkrete pædagogiske hensyn. I de situationer udformer arbejdsgiver og medarbejder en beskrivelse af situationen og den konkrete baggrund for ikke at lave en politianmeldelse.
- Episoder med vold, mobning eller chikane registreres i arbejdsmiljødatabasen på fanebladet uønskede hændelser af administrativ leder.
- Registreringen danner baggrund for en løbende opfølgning/forebyggelse i arbejdsmiljøgruppen og i MED-udvalget i forhold til tiltag såsom ændrede retningslinjer, ændret bekymringsniveauer m.m.
- Episoden bliver brugt til refleksion i team og mellem team og ledelse i forhold til tiltag. Tiltag kan være f.eks. underretning, men også pædagogiske handleplaner, der skal mindske sandsynligheden for en gentagelse.