

 <p><b>Godkendt af:</b> Peter Jørgensen</p> <p><b>Dato for godkendelse:</b> 07.07.2016</p>	<p><b>Titel:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FOREBYGGELSE AF OVERGREB</b></p>	<p><b>Dokumenttype:</b> Retningsgivende dokument</p>	
		<p><b>Henvisning til standard</b></p> <p>1.9.Forebyggelse af overgreb</p>	
<p><b>Dokumentbrugere:</b></p> <p>Ledelse Medarbejdere</p>	<p><b>Udarbejdet af:</b></p> <p>Peter Jørgensen &amp; Marianne K. Bülow</p>	<p><b>Gældende fra:</b></p> <p>Januar 2015</p>	<p><b>Revision senest:</b></p> <p>Juli 2017</p>

### 1. Formål

At forebygge, at der forekommer fysiske, psykiske eller seksuelle overgreb over for unge på den sikrede institution Stevnstortet og personalet.

### 2. Anvendelsesområde

Dokumentet vedrører alle anbragte unge og medarbejdere på Stevnstortet.

### 3. Fremgangsmåde

#### Indikator 1

#### Retningslinjer for, hvordan tilbuddet med udgangspunkt i målgruppen arbejder med at forebygge konfliktoptrappende adfærd og overgreb

Helt centralt i det forebyggende arbejde mod konfliktoptrappende adfærd og overgreb er, at alle medarbejdere på Stevnstortet har "fælles fodslag" i form af fælles værdier og fælles holdninger til arbejdsmetoder og mål. Det vil sige, at målsætning og værdigrundlag, jfr. gældende "Stevnsforts Hvidbog" skal være kendt og accepteret og følges af alle på Stevnstortet.

Fællesnævneren herfor er den grundlæggende pædagogik på Stevnstortet, som er beskrevet i "Stevnsforts Hvidbog", drøftet i hele personalegruppen, vedtaget i MED-udvalg og implementeret i praksis.

Det indebærer en pligt til at følge den vedtagne metode med en stram struktur indeholdende planlagte aktiviteter. Tydelige, troværdige, kontaktstærke og grænsefaste voksne.

Det pædagogiske personale har i det daglige arbejde, en stor rolle som rammesættende. Dette medfører, at det ofte er nødvendigt at adfærdskorrigere de unge, hvilket til tider medfører konflikter og i enkelte tilfælde magtanvendelser. Der arbejdes målrettet i hver enkel tilfælde mod at være konfliktnedtrappende i situationerne.

Personalet på Stevnstortet er meget opmærksomme på, hvad de signalerer via kropssprog og fremtoning. Ligesom de har fokus på de unges kropssprog. Det er et basalt redskab til at kunne forudsige, hvornår en konflikt er ved at udvikle sig så man kan tage de nødvendige forholdsregler.

I det daglige pædagogiske arbejde, observeres der på ændring i den unges adfærd, mistet tillid til omgivelserne, upassende seksuel opførsel, modvilje til at være sammen med én bestemt person, selv destruktiv adfærd og regredierende adfærd mm. Er dette tilfældet følger medarbejderne eller lederne på Stevnstortet vejledningen og beredskabsplan i forhold til mistanke og/eller viden om seksuelle overgreb.

Der er dagligt strukturerede overlap for døgnpersonalet og dagspersonalet eller om nødvendigt mere. Det giver god mulighed for at planlægge, forudse og forebygge konkrete voldelige situationer, eller lave aftaler om særlige fokuspunkter til observation.

Alle nye medarbejder på Stevnstortet introduceres for "Stevnsforts Hvidbog", samt har "følgevagt" inden de har egne vagter. Her gennemgås gældende politikker på Stevnstortet.

### **Retningslinjer for, hvordan det sikres, at medarbejderne og borgere udvise respektfuld adfærd overfor hinanden**

Alle medarbejdere på Stevnstortet har en pligt til at efterleve og navigere ud fra de fælles værdier og fælles holdninger til arbejdsmetoder og mål, som er beskrevet i "Stevnsforts Hvidbog". Det vil sige, at målsætning og værdigrundlag, jfr. gældende "Stevnsforts Hvidbog" skal være kendt og accepteret og følges af alle på Stevnstortet.

Der er en kultur på Stevnstortet som indebærer, at personalet efter endt vagt evaluere og reflektere over dagen, i forhold til den pædagogiske praksis. Det er tilladt og forventet at personalet italesætter hvordan de har oplevet forskellige situationer, og derved skaber rum for læring.

Ligeledes er der løbende fokus på den unges adfærd, hvilket dokumenteres i Bosted under den unges dagbog, og problematikker i forbindelse med respektfuld adfærd tages op på statusmøder med den unge. Her laves der en plan i samarbejde med den unge om fremadrettet gensidig respekt, hvis det er nødvendigt. Referat af mødet indskrives i den unges plan.

De unge har elevmøde hver 14. dag, hvor temaer som respekt også kan tages op både af personalet og de unge.

### **Indikator 2**

#### **Retningslinjer for, hvordan tilbuddet arbejder med risikovurdering, herunder inddragelse af viden fra interne og eksterne samarbejdspartnere**

Stevnsfortet ønsker ved anbringelse at foretage så tidlig en risikovurdering som muligt. Det betyder at skema "risikovurdering" udfyldes ved ankomst med kendte indikatorer, herunder viden fra interne og eksterne samarbejdspartnere.

Herefter foretages der en gennemgang på hvert personalemøde, hvor det evalueres om der er ændringer til den gældende risikovurdering. Ligesom der ved ændringer eller tilføjelser i hverdagen, kan træffes beslutning af afdelingslederen om der er behov for at ændre den aktuelle risikovurdering.

Skema "risikovurdering" scannes til Bosted under mappen risikovurdering, og det anføres på elevens basisoplysninger hvilken risikovurdering eleven er underlagt.

### Indikator 3

#### Retningslinjer for, hvordan tilbuddet følger op på overgreb og voldsomme hændelser

I Stevnsfortets voldspolitik er den udførlig beredskabsplan, som består af handlingsanvisende procedurer og aktiviteter, når vold og trusler om vold forekommer, og efter vold og trusler er forekommet. Ligeledes er der beskrevet, hvordan episoderne bliver registreret.

- Registrering af vold, trusler om vold eller anden grænseoverskridende adfærd.
- Registrering af nærvolds episoder
- Registrering og indberetning af magtanvendelser §§42,43 og 44
- Anmeldelse af arbejdsulykker mv. til Arbejdsskadestyrelsen og forsikring.

I beredskabsplan ved mistanke og/eller viden om seksuelle overgreb er der ligeledes en udførlig vejledning og beredskabsplan som medarbejderne skal følge. Planen er delt op i følgende punkter:

- Ved mistanke om seksuelt overgreb eller krænkelse begået mod en ung eller af anden ung
- Ved mistanke om seksuel krænkelse begået af en ansat
- Ved mistanke om seksuel krænkelse begået af forældre eller andre omsorgspersoner
- Mulige fysiske tegn på seksuel krænkelse
- Mulige psykiske tegn på seksuel krænkelse

En gang om året udarbejder sikkerhedsgruppen, der består af sikkerhedsleder og 2 sikkerhedsrepræsentanter en skriftlig analyse af registrerede voldsepisoder og nærvoldsepisoder. Analysen skal indeholde en opgørelse af antallet af magtanvendelser. Det vil sige en opgørelse henholdsvis på antal fører- og fastholdelse situationer, antal nødværgetilfælde. Analysen skal især sætte fokus på registrerede voldelige eller nærvoldelige hændelsesforløb og udlede forhold før, under og efter voldsepisoder eller nærvoldsepisoder, der kan forbedres. På den baggrund skal sikkerhedsgruppen som konklusion i analysen udarbejde anvisende forslag til forbedringer af sikkerheden og voldspolitikken på Stevnsfortet.

I beredskabsplan for krisehåndtering i Socialområdet er der udførlige retningslinjer for fremgangsmåde og ansvarsplacering i forbindelse med anvendelse af aftalen med CRECEA på Stevnsfortet.

#### 4. Ansvarsforhold

- Det er afdelingslederens ansvar at udfylde punkter i skema "risikovurdering" vedr. afdelingsleder, samt at de evalueres til personalemødet.
- Det er socialrådgiverens/visitators ansvar at indhente oplysninger til brug for risikovurdering, samt at indføre dette i skema "risikovurdering".
- Det er socialrådgiver/afdelingsleders ansvar at påføre skema "risikovurdering" de vurderinger politiet har foretaget på arrestantseddel.
- Det er enhver medarbejder eller leders pligt at reagere, hvis de har mistanke og/eller viden om seksuelle overgreb

#### 5. Definitioner

*MED-udvalg:*

Består af Forstander, viceforstander, afdelingsledere fra døgn- og dagtilbud, 2 arbejdsmiljørepræsentanter, 2 tillidsrepræsentanter og 3 repræsentanter fra døgn- og dagtilbud. Der afholdes møder mindst 4 gange årligt.

*Arbejdsmiljøgruppe:*

Består af sikkerhedsleder og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

*Stevnsforts Hvidbog:*

Er en personale håndbog der beskriver organisationens retningslinjer for daglig praksis. Der er i hvidbogen beskrevet forventet adfærd i givne situationer, forventet adfærd er forankret i Stevnsforts visioner og værdisæt.

*Bosted:*

Et elektronisk journal system, som benyttes til daglige observationer og indeholder oplysninger om behandlingsmål, medicin, kontaktoplysninger mv. Systemet benyttes på tværs af afdelinger.

*CRESEA:*

En landsdækkende konsulentvirksomhed, som arbejder indenfor områderne "arbejdsmiljø, sundhed og psykisk arbejdsmiljø.

[www.cresea.dk](http://www.cresea.dk)

## **6. Referencer**

Voldspolitik på Stevnsfortet 2016

Beredskabsplan ved mistanke og/eller viden om seksuelle overgreb

Stevnsforts Hvidbog

Region Sjællands politik for indsats mod vold, trusler, mobning og chikane

Beredskabsplan for krisehåndtering i socialområdet

Retningsgivende dokumenter:

- Magtanvendelser
- Individuelle planer
- Faglige tilgang, metoder og resultater
- Risikovurdering

## **7. Dokumentation**

Referater af arbejdsmiljøgruppe møder

Voldsregistreringer

Anmeldte arbejdsskader.

Grænseoverskridende adfærd

Nærvolds episoder

Risikovurdering

Referat af statusmøde – indskrives under elev i Bosted

Referat af elevmøde – oploades i Bosted under elevmøde referater

Referat af personalemøder

Politianmeldelser

Bosted – plan, dagbog og dokumenter