

3. Skridt - Beredskabsplan for håndtering af vold og trusler

Hvem

Denne øvelse kan med fordel foregå i arbejdsmiljøgruppen. Når den er lavet er det vigtigt, at planen bliver fremlagt og diskuteret med hele personalegruppen, så de ved, hvad den indeholder, hvad de skal gøre og hvor den kan findes.

Hvorfor

Hvis uheldet er ude og der opstår en konkret situation med vold eller trusler, er det vigtigt, at alle på arbejdspladsen ved, hvad de skal gøre. Det er derfor vigtigt at udarbejde en beredskabsplan. Planen sikrer, at der tages hånd om den udsatte medarbejder på en korrekt og hensigtsmæssig måde.

Hvad

Brug skema 4 "inspiration til institutionens beredskabsplan" som hjælp til at prioritere, hvad jeres institution skal gøre, hvis der opstår en episode.

Brug skema 5 "Beredskabsplan" som jeres fysiske beredskabsplan. Skriv ned, hvad I skal gøre og hvornår.



Læs mere om kollegial psykisk førstehjælp på [BUPL.dk](https://www.bu-pl.dk)

Skema 4 – inspiration til institutionens beredskabsplan

1. Når hændelsen sker

- Det er vigtigt, at der gives [kollegial psykisk førstehjælp](#) umiddelbart efter episoden
- Ledsag kollagen til skadestuen, hvis det er påkrævet.
- Ledsag kollegaen hjem efter behov.
- Orientering til pårørende. Der kan med fordel udarbejdes en liste med kontaktpersoner.
- Sikre at kollegaen ikke lades alene på arbejdspladsen eller i hjemmet.

2. Umiddelbart efter ulykken

Leder og arbejdsmiljørepræsentants opgaver:

- Leder og arbejdsmiljørepræsentant skal orienteres hurtigst muligt efter episoden har fundet sted.
- Leder tager i samråd med arbejdsmiljørepræsentant og/eller tillidsrepræsentant stilling til om krisehjælp skal tilbydes.
 - Undersøg nærmere om institutionen har mulighed for at tilbyde krisehjælp evt. via institutionens egne forsikringer.
- Leder sørger for at indkalde afløser for den skadelidte, hvis det er nødvendigt.
- Efterfølgende samtale mellem medarbejderen og leder, arbejdsmiljørepræsentant eller anden kollega.
- Skal episoden anmeldes til politiet, kommunen og/eller fagforeningen?

3. Orientering på arbejdspladsen

- Leder orienterer medarbejderne om hændelsen. Informationerne kan være vigtige for at imødegå usikkerhed omkring jobsituationen og rygtedannelse.
- Hvis medarbejderen er indforstået, orienteres om pågældendes tilstand.
- Tag stilling i hvilket omfang bestyrelsen skal orienteres

4. Opfølgning den efterfølgende tid

- Hold jævnlig kontakt med den berørte medarbejder i perioden efter episoden. Særligt hvis medarbejderen sygemeldes.
- Støt den berørte medarbejders tilbagevenden til arbejdet. Afklar behovet for evt. gradvis tilbagevenden i arbejdet, aflastning i arbejdssituationen, overgang til anden type arbejde eller behov for kompetenceudvikling.
- Giv mulighed for møde mellem skadelidte og andre involverede i episoden.
- Hold møde med skadelidte cirka tre måneder efter hændelsen for at afklare om der fortsat er vanskeligheder eller behov for yderligere hjælp og støtte.
- Afklare i samråd med den berørte om evt. henvisning til læge, psykolog eller anden hjælp.

Skema 5 "Beredskabsplan"

Beredskabsplan ved vold og trusler		
Udarbejdet (dato)		
Hvornår?	Hvad skal gøres?	Hvem gør det?
Når hændelsen sker		
Umiddelbart efter ulykken		
Opfølgning i den følgende tid		