

Af Hanne Marie Kristensen,
Vidensteamets sekretariat

Vold og trusler mod personalet – hvor går grænsen?

Ombudsmandens anbefalinger på området er klare – vold og trusler mod personalet skal anmeldes til politiet. Men de fagfolk, der skal følge anbefalingerne i praksis, finder det ikke altid lige enkelt at vurdere, om en episode er en sag for politiet eller ej.

Ombudsmandens anbefalinger

Sektionschef ved ombudsmandsinstitutionen, Lennart Frandsen, opsummerer sit syn på politianmeldelser således:

- De forskellige tilbud bør have en nedskreven voldspolitik
- Overgreb eller vold mod personalet bør politianmeldes
- Politianmeldelse er en ledelsesopgave
- Anmeldelsen bør dog ikke ske mod den forurettedes vilje
- Find om muligt en forståelse med det lokale politi (denne type af anmeldelser tages ikke altid alvorligt af politiet)
- Husk, at politianmeldelse også er vigtig af hensyn til arbejdsskade-forsikringen
- Forsøg også at få skadevolder til at forstå alvoren i situationen på anden vis

”Den her branche kræver altså, at man er lidt hårdhudet,” siger Karin Juul-Pedersen, der er forstander for Granbakken Bo- og Aktivitetscenter, og tilføjer: ”... men samtidig skal vi heller ikke acceptere at tage på arbejde og få lussinger.”

Dermed bliver den gråzone, som Karin Juul-Pedersen og hendes medarbejdere dagligt må manøvrere i, meget synlig. Vold og trusler er en uundgåelig del af jobbet, når man er ansat på et botilbud med blandt andre domsanbragte psykisk handicappede. Samtidig er der dog også grænser for, hvad medarbejderne skal finde sig i, når de bliver angrebet af en beboer.

”Men hvad skal der til, før vi anmelder det til politiet?” spørger hun og understreger dermed dilemmaet yderligere.

En vanskelig opgave

Jeg er taget på besøg på Granbakken i Allingåbro på Djursland for at tale med forstander Karin Juul-Pedersen og de to afdelingsledere Søren Thøstesen og Frank Nielsen om det at politianmelde beboerne for vold eller trusler mod personale.

De to afdelinger, Gården og Åbrinken, har begge en beboersammensætning, der stiller store krav til såvel medarbejdernes pædagogiske faglighed som deres personlige robusthed.

Beboerne er blandt andet voksne med ADHD, Prader-Willi Syndrom, personer med psykosociale og psykiatriske vanskeligheder, problemskabende og udadreagerende adfærd. Beboerne på Åbrinken har typisk en tilsynsdom, hvor muligheden for at anbringe dem administrativt er blevet udnyttet. På Gården er der derimod også beboere, der har en ren anbringelsesdom.

Beboernes domme er meget forskellige. Det handler om røveri, vold røveri, vold, tyveri og brandstiftelse. Der er domme med vilkår om psykiatrisk behandling iblandt – typisk pga. vold.

”Når nogle af vores beboere på Gården har kontakt til psykiatrien, så er det blandt andet fordi, de intelligensmæssigt ligger lige på kanten af, om de egentlig skal være hos os eller høre under psykiatrien,” fortæller Søren Thøstesen og fortsætter:

”Det gør det til en meget vanskelig pædagogisk opgave. Dels fordi de er udadreagerende, og dels fordi de kan planlægge deres handlinger, hvis de vil.”

Det voldsforebyggende arbejde fylder meget på Granbakken Bo- og Aktivitetscenter. Der foretages eksempelvis en intern registrering af alle episoder med vold, verbale trusler om vold eller magtanvendelser. De bliver drøftet på personalemøderne, så man sammen kan finde ud af, hvad der gik galt,

og om de kunne have været undgået. Personalet står sammen om en voldspolitik, der slår fast, at de ikke accepterer vold og udadreagerende adfærd som udtryksform, og at de løbende vil arbejde på at begrænse den. Men med den beboersammensætning, de har, kan hverken vold eller trusler helt undgås.

En streg i sandet

På Åbrinken har man haft to anmeldelser af vold mod personalet siden foråret 2003. På Gården har man til gengæld allerede haft seks anmeldelser, siden afdelingen blev oprettet for knap et år siden.

Hvorfor skal vold og trusler anmeldes til politiet?

”Når vi anmelder, så er det oftest fordi, der nærmest er tale om deciderede overfald,” slår Gårdens afdelingsleder Søren Thøstesen fast. ”Og det gør vi, fordi vi er nødt til at trække en streg i sandet og sige, at det skal vores medarbejdere ikke finde sig i. Ligesom beboerne også helst skal finde ud af, at den adfærd ikke kan betale sig.”

”Men vi anmelder jo ikke hvad som helst”

Hvad er afgørende for, om I vælger at anmelde en episode?

”Min holdning er i første omgang, at når vi kan se, at beboerens handling var bevidst, så er det passende at få den anmeldt. Men juridisk set er motivet selvfølgelig ikke det afgørende,” siger Søren Thøstesen.

”Men vi anmelder jo ikke hvad som helst, for så kunne vi stort set ikke lave andet,” tilføjer Frank Nielsen, der er afdelingsleder på Åbrinken, og fortsætter:

”Det er en del af det pædagogiske arbejde at sætte grænser, stille krav og være vedholdende. Og når vi gør det, så kommer der en reaktion fra beboeren. Men det er jo en re-

aktion, vi kan forudse, og som vi skal kunne tackle. Vi ved, hvad der måske vil komme, vi ved hvorfor, og vi handler på det.”

Søren Thøstesen tilslutter sig og uddyber: ”Det handler om at stille spørgsmålene: ’Hvad var det egentlig, der skete? Og hvad var optakten til det?’ Det er jo spørgsmål, som medarbejderen også skal kunne svare på i retten.”

Som medarbejder inden for dette felt, er især trusler noget, man må forholde sig til næsten dagligt. I Frank Niensens øjne er det særdeles vigtigt at holde fast i, at det er den konkrete verbale trussel, der skal afgøre, om det er en sag for politiet.

”Det afhænger ikke af, hvad truslen gør ved dig – det afhænger af ordene. Nogle medarbejdere er blevet så hårdhuede, at de måske accepterer mere fra beboerne, end de bør. Og omvendt bliver andre måske for følelsesmæssigt påvirkede. Men man kan ikke politianmelde på baggrund af følelser,” siger han.

Hvornår vælger I ikke at anmelde?

”Når vi vælger ikke at anmelde, så kan det handle om, at der måske er blevet stillet krav til beboeren, som vedkommende måske slet ikke er i stand til at efterkomme. Så er der jo tale om en pædagogiske fremprovokeret konflikt,” svarer Søren Thøstesen.

Frank Nielsen fortæller om en konkret episode, hvor det blev besluttet ikke at anmelde. En af beboerne på Åbrinken har blandt andet brug for massiv støtte til at komme op af sin seng om morgenen. En morgen, hvor han ligger i sin seng og spiller høj musik, forsøger et par af medarbejderne at overtale ham til at stå op. Medarbejderne læner sig ind over sengen, og beboeren slår ud og rammer en af dem i ansigtet.

”Skal man anmelde sådan en situation?” spørger Frank Nielsen retorisk og giver selv



Det voldsforebyggende arbejde fylder meget på Granbakken Bo- og Aktivitetscenter. Der foretages eksempelvis en intern registrering af alle episoder med vold, verbale trusler om vold eller magtanvendelser.



”Det er vigtigt at få forklaret betjentene, at de ansatte på afdelinger som vores faktisk er vant til lidt af hvert. Når vi vælger at anmelde en episode, så er der altså en god grund til det.”

svaret:

”Det synes jeg ikke. For det første kunne vi konstatere, at beboeren ikke havde fået sin medicin. Han var derfor i sin ADHD’s vold. For det andet var han knap nok vågnet, inden medarbejderne begyndte at læne sig ind over ham. Sådan en historie ville ikke holde i retten, men i stedet blive pillet fuldstændig fra hinanden. Medarbejderne burde have fundet en anden måde at være vedholdende i deres forsøg på at få beboeren op af sengen.”

Giver det mening at politianmelde?

Er det rimeligt at politianmelde, hvis adfærd er en del af beboerens handicap?

”Det handler selvfølgelig først og fremmest om at komme beboeren i møde, der hvor han eller hun er – altså, om vores kendskab til beboeren. På Åbrinken har vi en beboer, der jævnligt truer os med alverdens ulykker, men fordi vi kender ham så godt og ved, hvor lille en trussel der reelt ligger i det, så ville vi aldrig anmelde det. Med andre beboere ville vi måske reagere anderledes og anmelde det,” svarer Frank Nielsen.

Hvis en beboer er dømt til anbringelse hos jer pga. en udadreagerende adfærd, er det så ikke omsonst at anmelde yderligere episoder?

”Nej,” svarer de alle tre samstemmigt. ”Og det er der flere grunde til,” siger Karin Juul-Pedersen og fortsætter:

”En anbringelsesdom betyder ikke, at vi kan lade vores medarbejdere stå model til vold og trusler. Men den betyder selvfølgelig, at vi måske er bedre forberedte på lidt af hvert. Derudover bliver en anbringelsesdom årligt taget op i et samråd, hvorfra man laver en anbefaling til statsadvokaten. Hvis en af beboerne har en anbringelsesdom, og der ikke har været yderligere episoder, så kan det jo godt være, at dommen bliver ophævet til en tilsynsdom og måske på et senere tidspunkt falder helt bort.”

”En politianmeldelse kan udgøre en del af dokumentationen for, at dommen måske bør bibeholdes,” pointerer Frank Nielsen.

Er det at politianmelde jeres beboere ikke ødelæggende for de relationer og den tillid, I forsøger at opbygge til dem?

”Nej, tværtimod,” svarer Søren Thøstesen og fortsætter: ”Vores holdning er den, at beboerne skal kunne stole på, at hvis de er voldelige over for os, så har det en konsekvens.”

”Vi er troværdige, og de kan have tillid til os, fordi vi holder, hvad vi lover. Når vi siger, at vi ikke vil acceptere vold og trusler, så er det også sådan, det er,” slår Frank Nielsen fast.

Ledelsens rolle

Hvorfor er det vigtigt, at ledelsen er inddraget i beslutningen?

”Afdelingslederen og jeg skal informeres. Dernæst kontakter jeg Region Midtjylland og informerer dem om, at en medarbejder er blevet forulempet, og at en beboer vil blive anklaget for vold. Det er vigtigt, at de forskellige instanser informerer hinanden om den slags alvorlige sager,” fortæller Karin Juul-Pedersen og fortsætter:

”Men når jeg som forstander og afdelingslederen skal involveres, så handler det også om at kunne tage vare på medarbejderen. Vi hjælper med at vurdere, hvor slemt det faktisk er, og vi tager med på politistationen for at anmelde episoden.”

Søren Thøstesen fortæller, at det eksempelvis er lederens rolle at spille ”djævlens advokat”, når man sammen med medarbejderen skal finde ud af, om episoden skal anmeldes. Hvis en sag havner i retten, skal medarbejderen nemlig være klar til at svare på forsvarerens ofte skarpe spørgsmål.

”Det handler blandt andet om, at hvis der ikke er ”kød nok” på en anmeldelse, så risikerer medarbejderen pludselig selv at blive sat på anklagebænken og få sat spørgsmålstegn ved sin faglighed. Og det er bestemt ikke nogen rar oplevelse,” forklarer han.

Samarbejdet med ordensmagten

Hvordan bliver jeres anmeldelser modtaget af politiet?

”På Gården har vi haft et par episoder, hvor medarbejderne oplevede det som noget meget ubehageligt at anmelde. De følte sig faktisk selv anklaget af politiet, og der blev sået tvivl om, hvorvidt de egentlig havde passet deres arbejde godt nok,” fortæller Søren Thøstesen.

”Ja, de går grundigt til værks.” tilføjer Frank Nielsen. ”Det er vigtigt at få forklaret betjentene, at de ansatte på afdelinger som vores faktisk er vant til lidt af hvert. Når vi vælger at anmelde en episode, så er der altså en god grund til det.”

”Når man kommer sammen med sin leder og laver anmeldelsen, tror jeg, at de tager det mere seriøst, end hvis man kommer alene. Men generelt skal vi bare være meget påpasselige med, at der er hold i de anmeldelser, vi kommer med - ellers bliver de ikke taget alvorligt. Men det er vel egentlig også meget rimeligt,” konkluderer Søren Thøstesen.

Politiet er dog ikke en faktor, der kun skal regnes med, når volden først er sket. Karin Juul-Pedersen fortæller, at de på egnen har en landbetjent, som de også får hjælp af i det voldsforebyggende arbejde. ”Han kigger af og til forbi og taler lidt med beboerne,” fortæller hun.

”Det er dyre lærepenge”

På Granbakken Bo- og Aktivitetscenter politianmelder man ikke bare beboerne i flæng. Det er vigtigt, at personalet accepterer, at det er en barsk arbejdsplads, hvor de risikerer meget kontant afregning fra beboerne, hvis deres pædagogiske faglighed ikke er i top.

”Nogen vil trives her på grund af de faglige udfordringer – andre søger hurtigt væk igen, fordi volden og truslerne rammer dem for hårdt,” siger Frank Nielsen.

Han fortæller, at det dog er meget givende for medarbejderne at se, hvordan det pædagogiske arbejde betyder, at der bliver mindre vold.

”Vi kan se, at når de rammer, vi sætter op for beboerne er tydelige og klare, så falder antallet af de voldelige episoder.”

”Men det kan være dyre lærepenge,” siger Karin Juul-Pedersen. ”Og vi forsøger hele tiden at passe så godt på hinanden som muligt.”

Hvad siger loven?

Når politiet modtager en anmeldelse om vold mod en medarbejder i et botilbud eller en psykiatrisk afdeling behandles den som regel efter Straffelovens § 119 om forbrydelser mod den offentlige myndighed:

§ 119. Den, som med vold eller trussel om vold overfalder nogen, hvem det påhviler at handle i medfør af offentlig tjeneste eller hverv (...) straffes med bøde eller fængsel indtil 8 år.

Hvis det drejer sig om trusler, kan sigtelsen i nogle tilfælde ske efter Straffelovens § 266:

§ 266. Den, som på en måde, der er egnet til hos nogen at fremkalde alvorlig frygt for eget eller andres liv, helbred eller velfærd, truer med at foretage en strafbar handling, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

For at kunne få erstatning fra forsikringen efter en voldsepisode, skal episoden anmeldes til politiet. Hvis volden har været forsætlig, kan man også søge staten om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte, i henhold til voldsloven. Det kræver ligeledes politianmeldelse.

Kilde: Dilemma: Vold og trusler skal anmeldes – eller?
Artikel af Karen Pedersen i Nyhedsmagasinet Vold som Udtryksform, september 2005.