

Beredskabsplan for Gl. Højgaard

- Gl. Højgaard har en beredskabsplan ved alvorligt opståede situationer såsom ulykke, pludselig opstået sygdom, vold, seksuelle overgreb, brand mm.
- Beredskabet gennemgås en gang årligt på p-møde.
- Alle medarbejdere er bekendt med beredskabsplanerne.
- Nye medarbejdere får gennemgået beredskabsplanen kort efter deres ansættelse.
- Brandinstrukser gennemgås med alle – ansatte og beboere – en gang om året.
- Beredskabsplanerne foreligger som tillæg til personalehåndbogen.

Aktuelle tlf. numre:

Terapeut Knud Rasmussen, tlf. 23636395

Leder Lise-Lotte Lienggaard, tlf. 28902583

Præst Malene Rask Aastrup, Ryslinge, tlf. 28305332

Indhold:

Procedurer ved:

- seksuelle eller voldelige overgreb mod børn og unge.
- dødsfald: blandt beboere
i beboeres nære familie
blandt personale
- ulykker: på Gl. Højgaard
på ture ud af huset
- alvorlig sygdom: blandt beboere
i beboeres nærmeste familie
blandt personalet
- misbrugsproblemer: blandt beboere
i beboeres nærmeste familie
blandt personalet
- mobning: blandt beboere
blandt personalet

Beredskabsplan ved seksuelle eller voldelige overgreb mod børn/unge

- Begået af andre børn og unge eller af voksne/medarbejdere.
- Vi er opmærksomme på, at børn/unge af anden etnisk herkomst end dansk kan have andre grænser.
- **Som leder på glh benytter man sig af Vejledning udgivet af LOS – Landsforeningen af opholdssteder, botilbud og skolebehandlingstilbud.**
- **Omtalte vejledning er at finde i personalehåndbogen.**

Definition af seksuelt overgreb mod børn og unge:

Et seksuelt overgreb mod børn eller unge er, når voksne involverer børn og unge i seksuelle aktiviteter. Det er aktiviteter, som de på grund af deres alder og udviklingsniveau ikke fuldt ud kan forstå og overskue konsekvenserne af, og derfor er de ikke i stand til at give samtykke til det. Det drejer sig også om unge, der forgriber sig på andre unge eller på børn. Straffeloven indeholder følgende punkter, som regulerer forholdene omkring seksuelt misbrug af børn og unge:

- Det er strafbart at have samleje eller anden kønslig omgang (seksuelle overgreb hvor barnets kønsorganer er involveret, uden at der er tale om direkte samleje) med et barn under 15 år (§222, 224 og 225).
- Det er strafbart at have sex med en person under 18 år, der er betroet en til "opdragelse", eller hvor det seksuelle misbrug skyldes groft misbrug af alder og erfaring (§219).
- Blufærdighedskrænkelse (enhver form for kønslig krænkelse, der er "egnet til" at virke stødende – uanset om den rent faktisk gør det eller ej) kan straffes med fængsel (§232).

Selv om den seksuelle lavalder ligesom den kriminelle lavalder i Danmark er 15 år, er det stadig strafbart at have sex med en person under 18 år, som er betroet en til opdragelse.

Når børn under 15 år misbruger hinanden, er det ikke strafbart, og derfor er man i de tilfælde ikke tvunget til at involvere politiet. Dog kan inddragelse af politiet i særlige sager have en præventiv virkning, selv om det vil være en social opgave at tage sig af mindreårige, der misbruger andre børn.

Ansættelser

Ved en jobsamtale vil lederen gøre opmærksom på, at der indhentes børne- og straffeattester og på denne måde også komme omkring emnet om seksuelle og voldelige overgreb på børn/unge.

Praksis

Børnene og de unge skal høres i hverdagen, ligesom der sættes regler for voksnes samvær med børn og unge, sættes også regler for de unges samvær med hinanden.

Det er vigtigt med et åbent og tillidsfuldt miljø og en fælles praksis i dagligdagen, og når et nyt barn flytter ind (læsning af journaler, om barnet er tidligere misbrugt etc.)

Her støtter Glh sig til vejledningen fra LOS.

Når mistanken opstår

Symptomer

Børn og unge, der er udsat for seksuelle overgreb, kan udvise de samme tegn som andre omsorgssvigtede børn.

- Vigtigt - tal med barnet eller den unge. Det er den eneste måde, hvorpå man kan skabe tillid og finde frem til, hvad der er galt. Det er også den måde, hvorpå man kan afgøre, om symptomerne a) har sammenhæng med barnets eller den unges liv før anbringelsen, om det b) er reaktioner, der har forbindelse med det at være anbragt uden for hjemmet eller om c) symptomerne skyldes nogle aktuelle overgreb.
- Et barn eller ung begynder måske selv at tale om seksuelt misbrug. I den situation er det afgørende, at den voksne er lydhør og tager udtalelserne alvorligt.
- Man kan ikke vide med sikkerhed, at der er tale om seksuelle overgreb, omsorgssvigt, sorgreaktioner eller andet alene hvis barnet ikke selv kan fortælle om det, men man kan vide, at barnet ikke trives, og seksuelle overgreb kan være én mulighed af mange.

Underretningspligt.

Ved mistanke om seksuelle overgreb har man pligt til at foretage underretning.

Generel underretningspligt som gælder alle borgere i samfundet:

- Hvis man får kendskab til, at et barn eller ung under 18 år fra forældres eller andre opdrageres side udsættes for vanrøgt eller for nedværdigende behandling eller lever under forhold, der bringer barnet eller den unges sundhed eller udvikling i fare, har man pligt til at underrette kommunalbestyrelsen, som i praksis er socialforvaltningen i den kommune, hvor barnet eller den unge bor (§36 i Den soc. Servicelov).
- Uanset hvor og af hvem et barn/ung er blevet krænket, skal man underrette den anbringende kommune samt tilsynsmyndighederne. (Lederen)
- Som ansat på Glh har man, da dette er et opholdssted skærpet underretningspligt, når man gennem sit arbejde får en formodning om, at et barn/ung har behov for særlig støtte. Denne skærpede pligt kaldes for den udvidede underretningspligt. Når der er foretaget underretning, er det kommunens ansvar at sørge for de foranstaltninger, der er nødvendige for at komme barnet/den unge til hjælp.
- Den udvidede underretningspligt betyder også, at hvis en medarbejder har en mistanke har denne pligt til at underrette, uanset om lederen vil tage mistanken alvorligt eller ej.
- Ved en underretning skal man kunne påpege "objektive" tegn og udsagn, som gør det relevant at have en formodning.

Krav til en underretning:

- Den skal være skriftlig
- Indeholde konkrete iagttagelser/symptomer
- Overvej omhyggeligt hvilke oplysninger, der er relevante.

Rådgivning når der opstår mistanke – inden man evt. foretager anmeldelse

- Kontakt lederen
- Kontakt evt. politi eller hospital
- Vær klar over hvad du vil spørge om
- Efterforsk ikke på egen hånd hvis en kollega er under mistanke
- Alle aftaler skal noteres ned/logbog føres.
- Evt. suspension, opsigelse, varslinger mv sikres at foregå korrekt.

- Vigtig information kan være nødvendig i forhold til børnene/de unge.
- Der tages stilling til om, og hvem der evt. skal have krisehjælp.
- Socialtilsyn, kommunale myndigheder og anbringende kommune underrettes.
- I vejledning fra LOS tjekkes om alle der skal kontaktes er blevet kontaktet mv

Erfaring, evaluering, fremtid

Ovennævnte områder drøftes så en gentagelse kan undgås

I tilfælde af overgreb fra familiemedlemmer eller i fritidsaktiviteter, skal der tages stilling til fremtidigt samvær og deltagelse.

Børn og unges overgreb på hinanden på opholdssted

Der skal i samarbejde med anbringende myndigheder træffes afgørelser om, hvad der skal ske fremover. Om et barn/ung skal flyttes/hvilke eller hvilket, der skal flyttes.

Dødsfald

Dødsfald blandt beboere

Lige efter dødsfaldet:

Lederen underrettes og denne underretter det øvrige personale.

Terapeut tilkaldes. Beboere underrettes af denne, som er hos dem til der er andre voksne til stede.

Lederen sørger for, at ingen er alene, og at terapeuten tilkaldes.

Primærpædagogerne kontakter telefonisk forældrene til de øvrige børn/unge.

Familierne opfordres til at tale åbent om det indtrufne derhjemme.

Det overvejes, om der er behov for yderligere information, samling eller lignende.

Begravelse/bisættelse:

Glh spørger, hvis det er aktuelt, de pårørende, om de ønsker at lade deres barns kammerater deltage i begravelsen/bisættelsen.

Hvis dette er tilfældet: Når tidspunkt for begravelse eller bisættelse er fastsat, får børnenes forældre et kortfattet brev om evt. deltagelse. Det bør nævnes, at det er vigtigt, at børnene har voksne at være sammen med ved begravelsen.

deltagelse er frivillig. Ingen skal tvinges.

Tal indgående med børnene om, hvad der sker ved en begravelse/bisættelse.

Dette er vigtig, hvad enten børnene deltager i begravelsen eller ej.

På begravelsesdagen samler terapeuten børnene. Børn, som kan være sammen med deres forældre, gives mulighed for dette.

På begravelsesdagen markeres dette for alle på Glh. Flaget hejses på halv.

Opfølgning:

Det er vigtigt, at terapeuten for hjælp og støtte fra kollegaerne. Der skal fokuseres bredt for behovet for hjælp hos dem, der har været tæt på det pågældende barn.

Samtaler med hinanden, hvor der sættes ord på tanker og følelser i forbindelse med det skerte, vil fortsat have stor betydning.

Dødsfald blandt personale:

Lige efter dødsfaldet:

Lederen underretter personalet og tilkalder terapeut.

Børnene informeres af terapeuten.

Tal konkret om det, der er sket.

Lad børnene tale om deres følelser og tanker.

Når alle har fået besked hejses flaget på halv stang.

Børnenes familier underrettes afleder og primærpædagoger.

Der holdes en samling for alle. Dette foregår f.eks. dagen efter dødsfaldet.
På et kort personalemøde gennemgås de konkrete opgaver i forbindelse med dødsfaldet.

Om begravelsen/bisættelsen:

Lederen informerer personalet om begravelsen.

Mindehøjtidelighed for personalet forberedes.

Familierne informeres om børnenes evt. deltagelse i begravelsen. Forældrene skal give samtykke hertil.

Tal indgående med børnene om alt det, som skal foregå ved begravelsen.

På begravelsesdagen markeres denne for alle, og flaget hejses på halv til efter begravelsen, herefter sættes det på hel stang.

Opfølgning:

Det er vigtigt med kollegial støtte og hjælp.

Samtaler med hinanden, hvor man sætter ord på tanker og følelser i forbindelse med det skete, vil fortsat have stor betydning.

Den lokale præst kan være en resurseperson i denne sammenhæng.

Et barn mister en af sine nærmeste:

Lige efter dødsfaldet:

Når Glh får meddelelse om dødsfaldet, spørger man familien, om det er i orden at orientere de andre børn og deres familier om dødsfaldet.

Terapeut tilkaldes.

Tal åbent om det både mens barnet ikke er til stede, og når det er tilbage igen.

Fortæl om muligt hvad der er sket. Forbered kammeraterne på, at barnet kan være mere sårbart end ellers, og at de derfor bør vise ekstra omtanke.

Om begravelsen:

På dagen sørger Glh for en bærebuket.

Opfølgning:

Terapeuten – og andre – observerer – og tager sig særligt af barnet.

Den lokale præst kan være resurseperson her.

Ulykker

Ulykke blandt børnene:

De øvrige børn skal have særlig oplysning om, hvad der er sket.

Ved ulykke, der fører til længere sygehusophold, holder lederen kontakt til hjemmet og sygehuset, ligesom primærpædagogen sørger for besøg og hvis aktuelt undervisning på sygehuset.

Hvis et barn får varige mén efter ulykken, følges dette specielt op af terapeut og lederen med hensyn til genforening med Glh.

Her sættes fokus på støttebehov på Glh og i hjemmet.

Ulykker på ture uden for Glh.

Forholdsregler på ulykkesstedet.

Den/de voksne, der er først til stede, forsøger at holde børnene væk fra ulykkesstedet.

Lederen underrettes, når ambulance er tilkaldt.

Terapeut og primærvoksne tager sig specielt af de børn, der har været vidne til ulykken.

Der sørges for voksenkontakt til de børn, som ikke bør være alene.

Underretning:

Lederen underretter det forulykkede barns hjem om ulykken, men ikke følgerne.

Ved ulykker med dødelig udgang underrettes familien af sygehus, politi eller præst.

Lederen informerer personalet samt øvrige børns familier (primærpædagoger kan hjælpe her).

Tal åbent og konkret om det skete.

Lad børnene snakke om det, det tænker og føler.

Opfølgning:

Børnene skal have ærlige oplysninger om, hvad der er sket.

Børn med behov for det, skal tilbydes efterbehandling.

Ved skader, der fører til længere sygehusophold, holder lærere og primærpædagog kontakten til barnet. Lederen holder kontakt med hjemmet.

Hvis barnet får mén efter ulykken følges dette op i forbindelse med genforening med Glh.

Alvorlig sygdom

Blandt beboere.

De øvrige beboere/børn/unge informeres i det omfang, det er muligt og relevant.

Der sørges for åbenhed mellem voksne og børn/unge. De voksne opfordrer til, at der snakkes om det, når nogen trænger til det.

Terapeut involveres.

Der sendes hilsen til den syge, hvis vedkommende ikke befinder sig på Glh. Primær er ansvarlig for dette.

Leder og primær aftaler besøg hos den syge.

Er sygdomsforløbet længerevarende har leder og primær ansvar for, at kontakten til den syge bevares.

Sygdom blandt beboeres nærmeste familie

Der tales med barnet/den unge. Leder tager initiativ og aftaler med primær. Terapeut involveres.

Sygdom blandt personalet

Leder tager kontakt til den sygemeldte.

Børn/de unge informeres om nødvendigt. Dette sker efter aftale med den sygemeldte.

Terapeut involveres.

Misbrugsproblemer

Blandt Beboerne

Der tages skridt til, at barnet/den unge tjekkes/undersøges for graden af misbrug.

Der lægges en plan for evt. afvænnning. Glh er ikke et opholdssted for aktive misbrugere.

Der følges op på planen. Leder og primær har ansvar for dette. Terapeut involveres både i forhold til misbrugeren og i forhold til supervision.

Blandt Beboeres nærmeste familie.

Der snakkes med beboeren/den unge. Terapeut involveres. Leder og primær er ansvarlig for, at der følges op hos den unge.

Blandt personalet

Glhs alkoholpolitik træder i kraft.

Ved anden form for misbrug vil en lignende procedure træde i kraft.

Retningslinjer og mobbepolitik på Gl. Højgaard

Formål

På Gl. Højgaard ser vi god trivsel som en forudsætning for at både arbejdspladsen og medarbejdere kan udvikle sig i en god retning

Formålet med at lave en mobbepolitik er at forebygge og undgå mobning på Gl. Højgaard, ved at have en klar holdning til, at det er uacceptabelt og have klare retningslinjer for, hvordan det håndteres, hvis det forekommer.

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt, over længere tid eller gentagne gange, udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, og hvis disse handlinger opfattes som sårende eller nedværdigende, og den krænkede ikke er i stand til at forsvare sig mod dem.

Målsætning:

Gl. Højgaard skal være et sted hvor, der er rart at være, hvor man omgås på en værdig måde og behandler hinanden med respekt, også selvom vi er forskellige.

Aktiviteter / Retningslinjer

For at forebygge mobning og sikre en god trivsel generelt på Gl. Højgaard vil vi løbende arbejde aktivt med følgende aktiviteter i hverdagen.

På Glh er trivsel et fælles ansvar, og derfor er alle, både ledere og medarbejdere ansvarlige for at bidrage til at mobbepolitikken efterlevs. Arbejdspladsvurderinger. - APV'erne afdækker og sikrer, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder mobning.

Kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø.

I det omfang, der er behov for det, kortlægges det psykiske arbejdsmiljø. På baggrund af disse kortlægninger iværksættes konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelsen skal sikre, at der løbende er fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejderudviklingssamtaler.

Der afholdes årlige MUS samt en årlig opfølgning for alle medarbejdere, hvor mobning er et af temaerne.

Introduktion af nye medarbejdere.

Der afholdes et indledende møde med nye medarbejdere, hvor der bydes velkommen, orienteres bredt om Glh, og hvor medarbejderens kompetencer afklares.

Sociale arrangementer.

Der afholdes årlige sociale arrangementer.

I tilfælde af, at der forekommer mobning på Gl. Højgaard

er vores retningslinjer følgende:

Alle, ledelse såvel som medarbejdere, har et ansvar for og pligt til at gribe ind, hvis man overværer en situation, som kan karakteriseres som mobning. Man kan gribe ind i selve situationen, eller man kan rette henvendelse til lederen eller til en arbejdsmiljørepræsentant. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt.

Den enkelte medarbejder, som føler sig krænket og/eller chikaneret, har så vidt muligt pligt til at sige fra. Det kan gøres direkte til den eller de personer, som udøver mobningen, eller til ledelsen eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten og medarbejdere er forpligtiget til at tage enhver henvendelse om mobning alvorligt og til at behandle den fortroligt.

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten er forpligtiget til at tage ansvar for, at der i dialog med de involverede medarbejdere findes en løsning på problemet, samt til at følge op på de involverede medarbejdere efter nogen tid.

I de tilfælde, hvor der er behov for det, er det muligt at benytte hjælp ude fra i form af ekstern rådgivning. Det kan både være til uddannelse i emnet eller personlige samtaler.

Glh nov. 2016