

Vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum

Arbeiðsumhvørvi



Harðskapur og hóttanir

Oktober 2018

Hvat er ein vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum?

Endamálið við vegleiðingum frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum er at vegleiða, hvussu ásetingar í lóggávu skulu skiljast/tulkast. Vegleiðingar verða brúktar til at:

- greina út orð og setningar í reglunum
- greiða frá, hvussu krøvini í reglunum kunnu lúkast í royndum
- greiða frá vitan um at tulka reglu í sambandi við dómur
- greiða frá, hvussu viðkomandi lóggáva er samansett, og hvørji øki hon umfatar

Er ein vegleiðing frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum bindandi?

Vegleiðingar frá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum eru ikki beinleiðis bindandi fyri virki, aðrir myndugleikar, trygdarskipanir e.o., men vegleiðingarnar tulka reglur (lógir og kunngerðir), sum eru bindandi.

Arbeiðs- og brunaeftirlitið setir ikki onnur krøv, um t.d. eitt virki hevur gjørt sum tilskilað í eini vegleiðing.

Virkin kunnu loysa uppgávnar á annan hátt, men Arbeiðs- og brunaeftirlitið metir tá, um hesin háttur er eins tryggur og í samsvari við reglurnar.

Meira kunning

Meira kunning og vegleiðing er at finna á heimasíðuni hjá Arbeiðs- og brunaeftirlitinum - www.arb.fo

Arbeiðs- og brunaeftirlitið

Eirargarður 2, 2.hædd

FO-100 Tórshavn

+ 298 66 44 00

arb@arb.fo

Innihaldsyvirlit

INNLEIÐING	1
HARÐSKAPUR OG HÓTTANIR	2
HVAT ER HARÐSKAPUR?	2
HVAT ER EIN HÓTTAN?	2
EFTIRFYLGJUR AV HARÐSKAPI OG HÓTTANUM	3
LIKAMLIGAR REAKTIÓNIR	3
KENSLULIGAR REAKTIÓNIR.....	3
HUGSANAR- OG UPPMERKSEMIS REAKTIÓNIR.....	3
AÐRAR AVLEIÐINGAR AV HARÐSKAPI OG HÓTTANUM	4
ORSØKIR TIL AT HARÐSKAPUR OG HÓTTANIR KOMA FYRI	5
HARÐSKAPUR OG SÁLARLIGA ARBEIÐSUMHVØRVIÐ	5
SAMBAÐIÐ MILLUM HARÐSKAP OG TRIVNAÐ OG STRONGD Á ARBEIÐSPLÁSSINUM.....	5
ARBEIÐSTREYTI OG VIÐURSKIFTI, IÐ KUNNU ELVA TIL HARÐSKAP OG HÓTTANIR	6
ÁBYRGDARPERSÓNAR	7
ARBEIÐSGEVARIN	7
ARBEIÐSLEIÐARIN.....	7
SKIPAN AV TRYGD Á ARBEIÐSPLÁSSINUM	8
TRYGDARNEVDIN	8
TRYGDARBÓLKURIN	9
YVIRLITSMYND YVIR TRYGDARSKIPAN FYRI ARBEIÐSPLÁSS VIÐ 20 ELLA FLEIRI STARVSFÓLKUM.....	10
FYRIBYRGING OG HANDFARING AV HARÐSKAPI OG HÓTTANUM	11
HARÐSKAPSPOLITIKKUR	12
TILBÚGVINGARÆTLAN	13
SÁLARLIG FYRSTAHLJÁLPA	14
SKRÁSETING AV HARÐSKAPI- OG HÓTTANUM	15
GREINING AV HARÐSKAPS- OG HÓTTANARTILBURÐUM	16
VÁÐAMETINGAR	18
FERÐSLULIÓSMÁTIN (GRØNT, GULT, REYTT).....	18
BRØSET VIOLENCE CHECKLIST (BVC) (RISIKOVURDERING).....	19

ARBEIDSÆTLAN FYRI FYRIBYRGING	20
FYRIBYRGJANDI ÁTØK, AMBOÐ OG FRAMFERÐARHÁTTIR.....	21
FRAMFERÐARHÁTTIR, AMBOÐ OG ÁTØK, IÐ KUNNU NÝTAST SUM ÍBLÁSTUR	21
INNDRAGAN AV BORGARUM	21
FYRIBYRGINGARÆTLAN FYRI EINSTAKAR BORGARAR	21
LOW AROUSAL.....	22
MARTE MEO	22
SAFEWARDS.....	22
ÓSEMJUHANDFARING	22
LIKAMLIG SJÁLVVERJA	23
DEESKALERING	23
ONNUR VIÐURSKIFTI, IÐ HAVA TÝÐNING FYRI TRYGDARARBEIÐIÐ	24
FØRLEIKAMENNING	24
SUPERVISIÓN	24
UPPLÆRING	25
SKIPAN AV ARBEIÐI	25
INNRETTINGIN Á ARBEIÐSPLÁSSINUM.....	26
ÁLOPSALARMAR	27
OPINLEIKI	27
LEINKJUR TIL YMISKT TILFAR	28
TRYGDARSKIPAN Á ARBEIÐSPLÁSSINUM	28
SKAÐAFRÁBOÐAN TIL ARBEIÐS- OG BRUNAEFTIRLITIÐ	28
SKRÁSETINGARBLAÐ	28
VÁÐAMETINGAR	28
FERÐSLULIÓSMÁTIN.....	28
BVC.....	28
BORGARAINNDRAGAN.....	28
LOW AROUSAL	29
MARTE MEO	29
SAFEWARDS.....	29
ÓSEMJUHANDFARING	29
FRÁLÆRU Í SJÁLVVERJU.....	29
AÐRAR VIÐKOMANDI HEIMASÍÐUR:.....	30

Innleiðing

Starvsfólk, ið starvast innan heilsu, røkt og umsorgan, hava ofta valt hesa starvsleið, tí at hon er innihaldsrík og gevandi. Tíverri vísir tað seg, at henda starvsleið, oftari enn aðrar, inniber harðskap móti starvsfólki. Her er serliga talan um harðskap, framdur av borgarum, ið starvsfólkini eru um í arbeiðinum.

Harðskapur og hóttanir kunnu hava álvarsligar avleiðingar fyri heilsu og trivnað hjá tí einstaka, umframt at arbeiðsplássíð verður neiliga ávirkað av tí. Harðskapur og hóttanir eru ein arbeiðsumhvørvisligur trupulleiki, ið eigur at verða loystur skjótast gjørligt.

Sambært arbeiðsumhvørvislógini hevur arbeiðsgevarin høvuðsábyrgdina av, at arbeiðið kann úttinnast trygdar- og heilsuliga ráðiligt. Hetta inniber, at likamliga og sálarliga arbeiðsumhvørvið hvørki yvir styttri ella longri tíðarskeið skal skerja trygd ella heilsu hjá starvsfólkunum. Arbeiðsgevarin eigur tí at seta fyrbyggingandi átøk móti harðskapi og hóttanum í verk umframt at skipa eina tilbúgvingarætlan fyri at avmarka keðiligu avleiðingunum, ið harðskapur og hóttanir kunnu hava við sær.

Henda vegleiðing hevur sum endamál at geva íblástur til, hvussu tit á arbeiðsplássinum kunnu fyrbyggingja harðskapi og hóttanum móti starvsfólkum og hvussu tit kunnu handfara harðskaps- og hóttanartilburðir, soleiðis at keðiligu avleiðingarnar, ið kunnu standast av harðskapi og hóttanum, verða avmarkaðar.

Vegleiðingin er serliga ætlað arbeiðsgevarum, arbeiðsleiðarum, trygdarumboðum og álitisfólkum, men er tó viðkomandi fyri øll starvsfólk. Vegleiðingin er uppbygd soleiðis, at fyrbyggingandi arbeiðið kann setast í verk við at fylgja vegleiðingini.

Vegleiðingin miðar ímóti at:

- greiða frá, hvat ið harðskapur og hóttanir eru.
- veita innlit í tær eftirfylgjur, ið harðskapur og hóttanir kunnu hava við sær.
- umrøða viðurskifti, ið kunnu verða tengd at harðskapi og hóttanum.
- vísa á mannagongdir, framferðarhættir og amboð, ið kunnu fyrbyggingja harðskapi og hóttanum.
- vísa á, hvussu harðskaps- og hóttanartilburðir kunnu handfarast.

Harðskapur og hóttanir

Hvat er harðskapur?

Harðskapur kann vera líkamligur og/ella sálarligur. Líkamligur harðskapur er t.d. at verða sligin, klórað/ur skumpað/ur, sparkað/ur, bitin, hildin fast, stungin við knívi ella øðrum luti, at ein lutur verður kastaður eftir tær, at spýtt verður eftir tær ella at kvørkratak verður tikið.

Miseydnaðar royndir í at fremja líkamligan harðskap eiga eisini at verða skrásettar.

Sálarligur harðskapur umfatar t.d. eyðmýking, mannminkan, vanvirðing, illgiting, mismun, háðan og spott.

Dømir um harðskap:

- Heilsurøktarin verður sligin av einum ørkymlaðum borgara á eldrasambýlinum.
- Sjúkrarøktarfrøðingurin verður hóttur eftir lívinum av einum sjúklingi.
- Heilsuhjálparin verður klóraður av einum borgara á røktarheiminum.
- Námsfrøðingurin verður sparkaður av einum borgara á sambýlinum.
- Borgarin á bústovninum spýtir eftir hjálparfólkum.

Heilsu- og røktarstarvsfólk eiga ikki at góðtaka tilburðir av harðskapi ella hóttanum sum ein vanligan part av arbeiðinum. Øll hava rætt til eitt trygt og heilsugott arbeiðspláss.

Hvat er ein hóttan?

Ein hóttan er, tá ið tað við orðum, kropsmáli ella umvegis myndir, filmsbrot, teldupost, sms-boð ella aðrar miðlar verður víst á eina ætlan ella ynski um at gera tær ella øðrum skaða.

Fyri at eingin ivi skal verða um, hvat harðskapur og hóttanir eru, eiga leiðsla og starvsfólk í samstarvi at finna fram til eina felags fatan av, hvat ið harðskapur og hóttanir innibera á arbeiðsplássinum. Øll starvsfólk eiga at verða kunnað um hetta.

Við eini greiðari fatan av, hvat ið harðskapur og hóttanir eru, er lættari at skráseta tilburðir, og útfrá hesum seta í verk skipað fyribyggingaráttøk og mannagongdir fyri handfaran av harðskapi og hóttanum.

Dømir um hóttanir:

- Borgarin hóttir við at sláa starvsfólkið, um tað kemur nærhendis honum.
- Sjúklingurin vil ikki samstarva og hóttir sjúkrarøktarfrøðing eftir lívinum.
- Ein dementur brúkari er aggressivur og hóttandi móti heilsurøktaranum.

Eftirfylgjur av harðskapi og hóttanum

Umframt tann líkamliga skaðan, ið harðskapur kann elva til, kunnu harðskapur, hóttanir og skelkandi tilburðir hava við sær strongdarreaktióinir, sum kunnu ávirka starvsfólkið í langa tíð og harvið minka um lívsgóðskuna hjá starvsfólkinum. Strongdarreaktióinir kunnu ávirka kenslulív, hugsanarhátt, uppmerksemi, hugsavning og atferð hjá starvsfelaganum. Samstundis kunnu fleiri líkamligar reaktiúnir eisini vísa seg.

Ymiskt er, hvussu fólk reagera. Summi reagera alt fyri eitt, bæði sálarliga og líkamliga, meðan onnur reagera, tá ið ein tíð er fráliðin. Ymiskt er eisini, hvørjar reaktiúnir vísa seg hjá hvørjum. Allar nevndar reaktiúnir eru tí bert dømir um reaktiúnir, ið oftast koma fyri eftir harðskap, hóttanir ella annan skelkandi tilburð.

Tvey fólk, ið hava verið úti fyri somu hending, kunnu hava heilt ymiskar reaktiúnir. Tó er umráðandi at vita, hvørjar reaktiúnir kunnu verða, soleiðis at tú sum arbeiðsgevari ella starvsfelagi kanst gerast varug/ur við møguligar reaktiúnir.

Líkamligar reaktiúnir

Líkamligu reaktiúnirnar kunnu vera magaórógv, vilja spýggja, kenna seg illa fyri, vera risthentur, hava trupult við at samskipa sína rørslur, hava lyndi til at sveitta, kenna kulda á sær, føla hjartabankan, vera svimbul, svíma, hava svøvntrupulleikar og kenna seg troyttari enn vanligt.

Kensluligar reaktiúnir

Kensluligu reaktiúnirnar eru ofta skuldarkensla, ótti í støðum, ið líkjast tilburðinum, ótryggleiki, afturvendandi endurupplivingar av tilburðinum, marra, hugtyngd, máttloysi, grátur, kenslulig frávera, erkvisni, viðbrekni og vreiðisherðindi.

Hugsanar- og uppmerksemis reaktiúnir

Hugsanar- og uppmerksemisligu reaktiúnirnar eftir at hava verið fyri harðskapi kunnu vísa seg sum trupulleikar við at hugsavna seg, verri uppmerksemi, veikari minni, verri evnir at meta um frástøðu, verri evni at meta um tíð, og ein kensla av óveruleika.

Reaktiúnirnar kunnu eisini vísa seg sum viknað fakligt sjálvsálit og verri evni at loysa ósemjur.

Aðrar avleiðingar av harðskapi og hóttanum

Umframt tær neiligu avleiðingarnar, ið harðskapur og hóttanir kunnu hava fyri starvsfólkini, kann tað eisini ávirka umdømið hjá einum arbeiðsplássi, har ið starvsfólk ferð eftir ferð eru úti fyri harðskapi. Hetta kann hava við sær, at tað verður truplari at seta nýggj fólk í starv, tí at fólk ikki søkja starv á einum arbeiðsplássi við ringum umdømi.

Orsökir til at harðskapur og hóttanir koma fyrri

Harðskapur stendst ofta av kenslum sum ótta, ørkymlan og frustratión, máttloysiskenslu, vantandi nøktan av grundleggjandi tørvi ella av manglandi empati í relatiónum og í samskiftinum.

Harðskapur og sálarliga arbeiðsumhvørvið

Á arbeiðsplássum, har nógur harðskapur er, er sálarliga arbeiðsumhvørvið ofta ringt, eins og ringt sálarligt arbeiðsumhvørvi økir um vandan fyrri at verða úti fyrri harðskapi.

Gott samstarv og góður trivnaður í starvsfólkahópinum er tí við til at fyrirbygja harðskapi og hóttanum. Starvsfólk eiga at geva sær far um, hvussu tey kunnu stuðla starvsfelagum, og umráðandi er, at arbeitt verður við at skapa felags virðir og fakligar mannagongdir, sum skapa menning og tryggleika hjá borgarunum. Hetta verður gjørt við áhaldandi orðaskifti um námsfrøði, leiðreglur og mannagongdir fyrri arbeiðinum.

Sambandið millum harðskap, trivnað og strongd á arbeiðsplássinum

Trivnaður og strongd millum starvsfólkini hava stóran týdning í gerandisliga samskiftinum við borgararnar. Mistrivnaður og nógv strongd kann minka um innlivingareginleikar og empati í samskiftinum millum starvsfólk og borgarar, og kann hetta økja um vandan fyrri harðskapi og hóttanum.

Harðskapur og hóttanir eru ikki trupulleikin hjá einstaka starvsfólkinum, men eru ein arbeiðsumhvørvistrupulleiki. Umráðandi er at skapa eina mentan á arbeiðsplássinum, har ið fyrirbygging verður raðfest.

Arbeidstreytir og viðurskipti, ið kunnu elva til harðskap og hóttanir

Illa skipað arbeiði, har starvsfólkini ikki hava nóg góðar stundir til at røkja tað menniskjaliga sambandi við borgaran, er eitt av viðurskiptunum, ið kann verða við til at elva til harðskap og hóttanir.

Arbeidstreytir og viðurskipti, ið óbeinleiðis kunnu elva til harðskap og hóttanir eru:

- Tíðartrýst, høg arbeidsferð og yvirarbeiði.
- Krav um at taka skjótar og truplar avgerðir.
- At arbeiðið krevur færleikar og kunnleika, sum starvsfólkið ikki hevur.
- Rollukonfliktir, ið standast av at arbeidsuppgávur verða latnar starvsfólki, ið ikki hava resursirnar til at loysa ávístu uppgávu, ella at arbeiðið verður avrikað á øðrvísi hátt enn onnur starvsfólk halda at tað átti at verið avrikað.
- Arbeiði, har ið tað er ringt at spáa um framtíðina, soleiðis at óvissa, ótti og ótryggleiki eru á arbeidsplassinum.

Á arbeidsplassum, har ið tíðartrýstið er høgt, kann hetta eisini hava við sær, at starvsfólkini ikki hava stundir til at fremja tiltøk, ið skulu fyrbygja harðskapi og hóttanum. Tí er umráðandi at nóg nógv fólk eru til arbeiðis. Hóskandi normering er fyrbygjandi í sjálvum sær, umframt at hon gevur rúm til at seta tiltøk í verk.

Ábyrgdarpersónar

Arbeidsgevarin

Sambært arbeiðsumhøvrvislógini, er tað arbeiðsgevarin, ið hevur høvuðsábyrgdina av at tryggja, at arbeiðsviðurskiftini, hvat trygd og heilsu viðvíkur, eru góð.

Lóggávan um arbeiðsumhøvri sigur m.a.:

- at arbeiðið skal skipast soleiðis, at tað kann útinast trygdarliga og heilsuliga fult forsvarligt út frá eini meting av teimum umstøðum í arbeiðsumhørvinum, sum kann hava ávirkan á likamligu ella sálarligu heilsuna.
- at arbeiðið við atliti at skaða- og heilsuvanda verður gjørt fult forsvarligt.
- at arbeiðsgevarin skal síggja til, at starvsfólk fáa neyðuga upplæring og leiðbeining í at gera arbeiðið so vandaleyst, sum yvirhøvur gjørligt.
- at likamliga og sálarliga arbeiðsumhøvrið hvørki yvir styttri ella longri tíðarskeið skal skerja trygd ella heilsu hjá starvsfólkunum.
- at við úttannan av arbeiði skal verða miðað ímóti at arbeiðsferðin er soleiðis, at henda ikki hevur við sær vanda fyri at skerja likamligu ella sálarligu heilsuna yvir styttri ella longri tíð.
- at arbeiðsgevarin skal tryggja, at tiltøk fyri at betra um trygdar- og heilsuviðurskifti virka eftir ætlan.
- at arbeiðsgevarin skal syrgja fyri at sakkøn hjálp verður fingin til vega, tá hetta er neyðugt fyri at staðfesta, at arbeiðsviðurskiftini eru trygdar- og heilsuliga fult forsvarlig.

Arbeidsleiðarin

Leiðarum á arbeiðsplássum er álagt fleiri skyldur.

Arbeidsleiðarin skal m.a.:

- syrgja fyri, at samstarvað verður um trygd og heilsu.
- saman við einum trygdarumboði skipa ein trygdarbólk ella trygdarnevnd.
- luttaka í samstarvinum um trygd og heilsu.
- virka fyri, at arbeiðsviðurskiftini á hansara øki eru fult forsvarlig, hvat trygd og heilsu viðvíkur.
- síggja til, at tey tiltøk, sum gjørd verða við tí fyri eyga at betra um trygdar- og heilsuviðurskiftini á arbeiðsplássinum, virka eftir ætlan.
- beinanvegin síggja til, at neyðug tiltøk verða framd fyri at forða fyri vanlukku ella sjúku, verður hann varugur við brek ella manglar, sum kunnu føra til vanlukkutilburðir ella sjúku hjá arbeiðsfólkunum.

Skipan av trygd á arbeiðsplássinum

Á øllum arbeiðsplássum, har ið 10 ella fleiri fólk starvast, skal trygdar- og heilsuarbeiðið samskipast eftir einum lógarkravdum leisti.

Starvast 10-19 fólk á arbeiðsplássinum, skal eitt starvsfólk veljast til trygdarumboð og saman við leiðaranum á staðnum skipa ein trygdarbólk. Trygdarbólknum er álagt ymsar skyldur.

Starvast 20 ella fleiri fólk á arbeiðsplássinum, skal trygdararbeiðið skipast soleiðis, at tað afturat trygdarbólkunum er ein trygdarnevnd. Trygdarnevndin er samansett av tilsamans fimm limum: tveimum trygdarumboðum, tveimum arbeiðsleiðarum, umframt arbeiðsgevaranum ella einum tilnevndum ábyrgdarpersóni.

Uppgávnar hjá trygdarnevndini eru at fyriskipa, leiða, ráðgeva, kunna og hava eftirlit við trygdar- og heilsuliga arbeiðinum á arbeiðsplássinum.

Eitt arbeiðspláss við færri enn 10 starvsfólkum kann av sínum eintingum velja eitt trygdarumboð, hóast hetta ikki er lógarkrav.

Ráðiligt er, at lítil arbeiðspláss, sum innibera fleiri arbeiðsumhvørvislig vandamál, skipa trygdar- og heilsuarbeiðið.

Við einum væl skipaðum trygdar- og heilsuarbeiði er tað munandi lættari at samskipa og effektivisera trygdararbeiðið. Tá ið arbeiðsumhvørvið er gott, eru starvsfólkini glaðari, trivnaðurin er betur og nøgdsemið størri. Eitt gott arbeiðsumhvørvi førir eisini til minni sjúkrafráveru og harvið færri útreiðslur til upplæring av nýggjum starvsfólkum.

Trygdarnevndin

Trygdarnevndini er álagt at:

- ráðleggja, leiða og samskipa øll tiltøk og alt arbeiði, ið hevur týdning fyri trygdar- og heilsuarbeiðið á arbeiðsplássinum.
- hava eftirlit við trygdar- og heilsuarbeiðinum og syrgja fyri, at trygdarbólkarnir fáa kunning og leiðbeining í hesum arbeiði.
- syrgja fyri, at atvoldirnar til vanlukkutilburðir, eitringar og skaðatilburðir og tilrend til slíkar, gjølla verða kannaðar.
- gera tiltøk fyri at forða at vanlukkutilburðir, eitringar og skaðatilburðir ikki endurtaka seg.
- eina ferð um árið gera eitt samlað yvirlit um vanlukkur, eitringar og heilsuskaðar á arbeiðsplássinum.
- halda seg kunniga um tær reglur, ið eru ásettar fyri trygd og heilsu hjá teimum, ið starvast á arbeiðsplássinum.

- gera meginreglur, ið áseta neyðuga upplæring og leiðbeining av teimum, ið starvast á arbeiðsplássinum og hava stöðugt eftirlit við, at reglurnar verða fylgdar.
- gera eftirlitsarbeiði og verða umboðað, tá ið Arbeiðs- og brunaeftirlitið vitjar.
- gera ein lista yvir samansetingina av trygdarskipanini, ið lýsir, hvørjir limirnir eru og senda hann til Arbeiðs- og brunaeftirlitið.
- kunna starvsfólkini á arbeiðsplássinum um, hvørjir limirnir eru, sum manna trygdarskipanina.
- luttaka í ráðlegging og metingum av trygdar- og heilsuviðurskiftum.

Trygdarbólkurin

Trygdarbólknum er álagt at ansa eftir at:

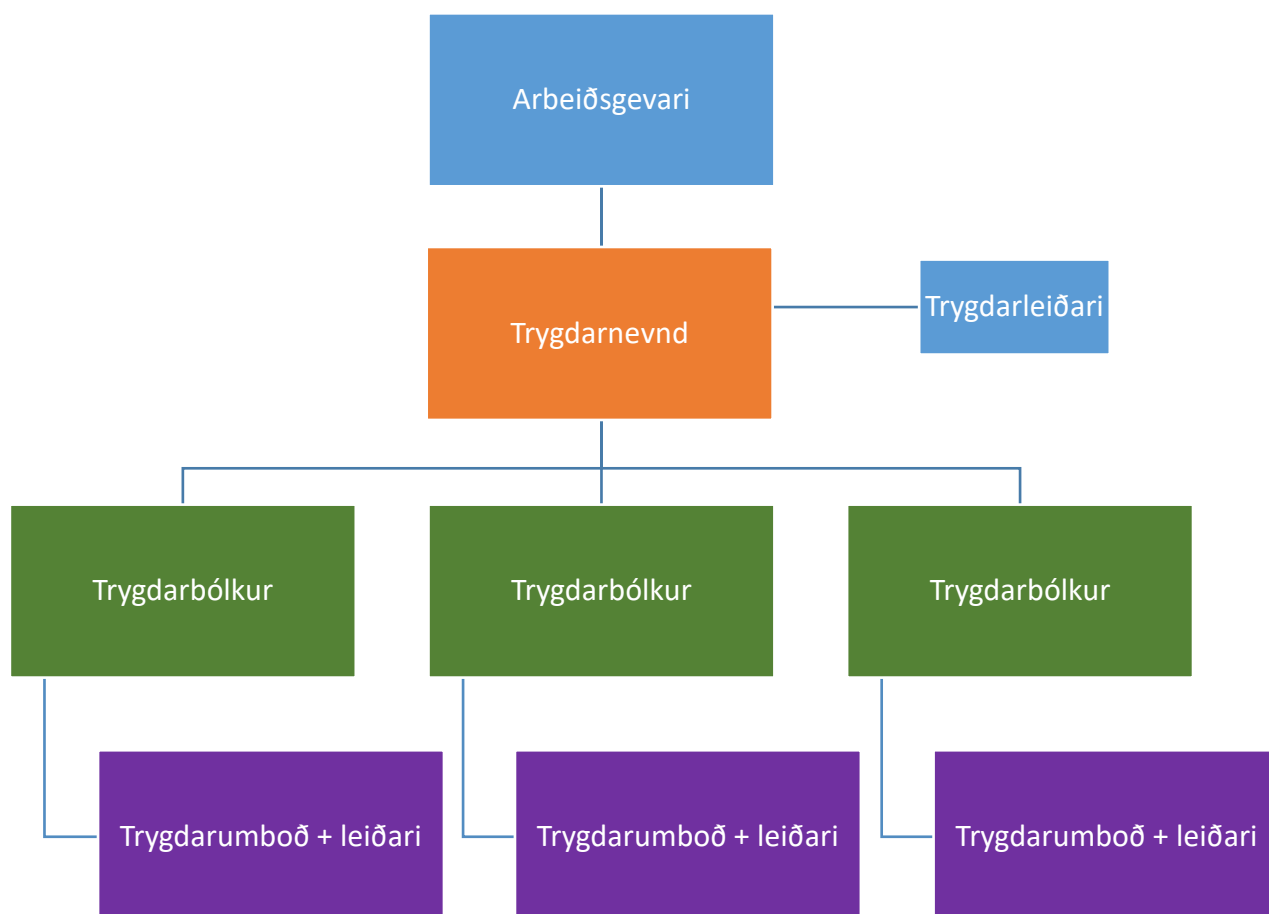
- trygdarviðurskiftini eru trygdarliga og heilsuliga fult forsvarlig
- arbeiðshátturin og arbeiðið er trygdarliga og væl fyrireiðkað, soleiðis at hetta kann fremjast uttan vanda.
- evni og tilfar bert verður nýtt í arbeiðsgongdum, ið munadygt tryggja teimum arbeiðandi móti vanlukku og sjúkum
- neyðug upplæring og leiðbeining verður givin
- maskinur, útgerð og teknisk hjálpartól v.m. eru innrættað og verða nýtt trygdarliga og heilsuliga fult forsvarligt.

Trygdarbólkurin skal eisini:

- ávirka tann einstaka til eina atferð, ið kann fremja hansara egnu og starvsfelaga trygd og heilsu.
- kunna starvsfólkini um galdandi reglur, sum eru ásettar til at fremja trygd og heilsu.
- luttaka í ráðlegging av trygdar- og heilsuliga arbeiðinum á deildini.
- meta um trygdar- og heilsuviðurskiftini á deildini.
- luttaka í kanningum av vanlukkutilburðum, eitringum, heilsuskaðum og tilrend til slíkar og fráboða hesar til arbeiðsgevaran ella umboð hansara.
- virka sum sambindingarlið millum starvsfólkini og trygdarnevdina og virkisleiðsluna, kunna hesi um umhvørvistrupulleikar og koma við móguligum uppskotum at betra um arbeiðsumhvørvið.
- virka fyri at komast kann undan arbeiðsumhvørvisligum vandum.
- boða formanninum í trygdarnevdini ella virkisleiðsluni frá, um ein vandi ikki kann fyribygjast á staðnum.
- samstarva við Arbeiðs- og brunaeftirlitið og skal fylgja við eftirlitsfólknum, tá vitjað verður á deildini.

Um það ekki er tíð at boða formanninum í trygðarnevndini ella virkisleiðsluni frá, og bólkurin metir, at það er stórvegis hóttandi vandi fyri trygd og heilsu hjá starvsfólkunum, sum bólkurin ikki sjálvur kann byrgja fyri, kann bólkurin steðga arbeiðnum ella arbeiðsgongdini í tann mun tað er neyðugt fyri at komast kann undan vandanum. Bólkurin skal beinanvegin boða formanninum í trygðarnevndini ella virkisleiðsluni frá steðginum og greiða frá orsøkini.

Yvirlitsmynd yvir trygðarskipan fyri arbeiðspláss við 20 ella fleiri starvsfólkum



Fyribyrging og handfaring av harðskapi og hóttanum

Hóast tað er ynskiligt, at harðskapur og hóttanir als ikki koma fyri, so er veruleikin tann, at harðskapur og hóttanir eru eitt fyribrigdi, ið ikki slepst heilt undan, tá ið arbeitt verður við menniskjum. Røtt handfaring av harðskaps- og hóttanartilburðum er tí av alstórum týdningi og kann fyribyrgja, at starvsfólk fáa sálarligt mein orsakað av tí, ið tey hava verið úti fyri á arbeiðsplássinum. Fyribyrging av harðskapi og hóttanum snýr seg tí ikki bert um at fyribyrgja og minka um talið av harðskaps- ella hóttanartilburðum, men eisini um at fyribyrgja teim neiligu avleiðingunum, ið harðskapur og hóttanir kunnu hava við sær. Við rættari handfaring av harðskapstilburðum, ber til at avmarka eftirfylgjurnar.

Tilgongdin at fyribyrgja og handfara harðskap og hóttanir eigur altíð at taka støði í teimum avbjóðingum, ið eru á einstaka arbeiðsplássinum.

Viðmælt verður, at øll arbeiðspláss hava ein yvirskipaðan harðskapspolitikk, sum m.a. lýsir, hvør hugburðurin til harðskap og hóttanir er, hvat endamálið við harðskapspolitikkinum er og hvussu endamálið skal røkkast. Harðskapspolitikkurin skapar sostatt rammurnar fyri fyribyrgjandi arbeiðinum. Aðrir liðir í fyribyrgjandi arbeiðinum eru tilbúgvingarætlan, skráseting, greining, váðameting umframt íverksetan av ítøkiligum fyribyrgjandi átøkum.

Góð fyribyrging av harðskapi og hóttanum er treytað av, at arbeiðsgevari, leiðsla, trygdarumboð og øll onnur starvsfólk eru virkin, samstarva og fylgja sama leisti.

Harðskapspolitikkur

Á arbeiðsplássum, har ið vandi er fyri at starvsfólk kunnu verða úti fyri harðskapi ella hóttanum, eigur arbeiðsgevarin at menna ein harðskapspolitikk. Endamálið við einum harðskapspolitikki er at fyrbyggja harðskapi og hóttanum og at minka um keðiligu avleiðingarnar, ið harðskapur og hóttanir kunnu hava við sær. Ein harðskapspolitikkur kann tí verða við til at skapa tryggleika, einsháttan og samanhang í fyrbyggjandi arbeiðinum.

Harðskapspolitikkurin eigur at verða mentur í samstarvi millum arbeiðsgevara og starvsfólk, og eigur at lýsa, hvat harðskapur og hóttanir eru, hvønn hugburð arbeiðsplássið hevur til harðskap og hóttanir, hvat ítøkiliga endamálið við harðskapspolitikkinum er, umframt hvussu málið skal røkkast.

Í teimum førum, har ið kommunan er arbeiðsgevarin, verður mælt til, at kommunan hevur ein yvirskipaðan harðskapspolitikk, ið er galdandi fyri øll arbeiðspláss undir kommununi. Ymiskleikin á ymsu arbeiðsplássunum krevur tó, at hvørt einstakt arbeiðspláss tillagar harðskapspolitikk, soleiðis at hann gerst meiri nágreiniligur fyri einstaka arbeiðsplássið.

Ein harðskapspolitikkur eigur at viðgera fylgjandi evni:

- Hvør er hugburðurin/áskoðan um harðskap og hóttanir á arbeiðsplássinum
- Endamál við harðskapspolitikkinum
- Hvat er harðskapur og hvat er ein hóttan?
- Hvussu fyrbyggja vit harðskapi og hóttanum (ítøkiligar mannagongdir og leiðreglur)
- Hvussu handfara vit harðskaps- og hóttanartilburðir (tilbúgvingarætlan)

Sí dømi um ein harðskapspolitikk í fylgiskjali 1, aftast í vegleiðingini.

Tilbúgvingarættlan

Næsta stig í fyrirbyrgingini av harðskapi og hóttanum er at gera eina tilbúgvingarættlan, ið greiðir frá, hvussu farast skal fram, tá ið ein skelkandi tilburður er farin fram. Øll arbeiðspláss eiga at hava eina tilbúgvingarættlan.

Endamálið við tilbúgvingarættlanini er, at starvsfólk, ið hava verið fyrri harðskapi ella øðrum skelkandi tilburði, fáa neyðuga hjálp og stuðul, og at arbeiðspláss ið kann læra av tilburðinum.

Ein tilbúgvingarættlan eigur t.d. at greiða frá, hvør veitir defusing, debriefing, sálarliga fyrstuhjálp, supervisión, eftirmeting, hvør hevur ábyrgdina av at tilburðurin verður skrásettur og fráboðaður, umframt hvussu uppfylgingin eftir tilburðin skal vera, t.d. um tørvur verður á sálarfrøðingi.

Tilbúgvingarættlanin er eitt trygdarnet fyrri starvsfólkini, tí hevur arbeiðspláss ið eina tilbúgvingarættlan, so vita starvsfólkini, at hond verður tikin um tey, skuldu tey verið úti fyrri harðskapi ella hóttan. Tilbúgvingarættlanin kann eisini verða við til at tryggja, at tilburðurin verður fylgdur upp, bæði í mun til starvsfólkið, til fráboðan til rætta myndugleika og í mun til íverksetan av tiltøkum at fyrirbyrgja líknandi tilburði.

Tilbúgvingarættlanin kann greiða frá:

- Hvør veitir sálarliga fyrstuhjálp? Hvussu verður sálarlig fyrstahjálp givin (sí síðu 20).
- Skal harðskapsrakti fylgjast heim? Hvør fylgir viðkomandi heim?
- Skulu avvarðandi ella familja hava boð um tilburðin? Hvørji skulu hava boð og hvør ber teimum boðini?
- Hvør tekur sær av tí borgara, ið hevur framt harðskapin? Og hvat skal gerast?
- Skal fráboðast til lögreluna? Hvør fráboðar?
- Hvussu við defusing og debriefing? Hvør hevur ábyrgdina at skipa fyrri tí?
- Skal fráboðast til Arbeiðs- og brunaeftirlitið? Hvør fráboðar?
- Hvør kannar leiðaran um tilburðin? Nær?
- Hvør kannar hægstu leiðslu um tilburðin? Nær?
- Hvør boðar trygdarskipanini frá?
- Skal tilburðurin eftirmetast, so lærast kann av honum? Hvør skipar fyrri?
- Hvør skrásetur tilburðin? Og nær?
- Við sjúkrafráboðan eftir harðskap, hvør varðveitir tá samband við skaðarakta?
- Hvussu ofta skal ættlanin eftirmetast og dagførast?

Tilbúgvingarættlanin eigur at verða dagförd regluliga.

Sálarlig fyrstahjálþ

Sálarlig fyrstahjálþ

Skapa ró og tryggleika um harðskapsrakta

Vís umsorgan og nærveru

Rúma kenslunum hjá harðskapsrakta

Nækta tøvnum hjá harðskapsrakta

Lurta – spyr varisliga inn til stöðuna

Lat vera við at:

Sjálv/ur at tosa og stýra samrøðuni

Fortelja um egnar upplivingar

Lítisgera hendingina

Greina hendingina og greiða frá

Lata harðskapsrakta vera einsamallan

Kritisera ella geva harðskapsrakta skyldina

Skráseting av harðskapi- og hóttanum

Triðja stig í fyrirbyggjandi arbeiðinum er at gera eitt skrásetingarskjal, soleiðis at allir harðskaps- og hóttanartilburðir kunnu skrásetast og síðani greinast við tí endamáli at læra av teimum. Eitt skrásetingarskjal er tískil eitt ítøkiligt amboð, ið skapar eina greiða mynd av, hvussu stórir trupulleikin er, umframt hvør og hvar hann er.

Í skrásetingarskjalinum verður skrivað, nær og hvar harðskapurin ella hóttanin fór fram, hvat slag av harðskapi ella hóttan, talan var um og hvør skaði stóðst av hendingini.

Starvsfólkið kann eisini seinni viðmerkja, hvørjar heilsuligar (likamligar og/ella sálarligar) avleiðingar harðskapurin hevði fyri starvsfólkið seinni.

Til ber eisini at eftirmeta, hvussu væl tilbúgvingin virkaði, so at hendan, um neyðugt, kann betrast.

Viðmerkjast kann eisini, um málið varð fráboðað til Arbeiðs- og brunaeftirlitið og lögregluna.

Tað kann vera torført at venja seg við at skula skráseta harðskap og hóttanir. Hetta er serliga á arbeiðsplássum, har harðskapur og hóttanir hava verið góðtikin sum ein partur av arbeiðinum og treytunum í arbeiðinum. Skráseting hevur tó stóran týðning, tí tað kann verða við til at fremja broyting í hugburði og mentan á arbeiðsplássinum og samstundis varpa ljós á ein trupulleika, sum hevur ligið fjaldur í longri tíð.

Sí dømi um skjal til skráseting av harðskapi og hóttan í fylgiskjali 2, aftast í vegleiðingini.

Harðskapsrakti eigur saman við leiðara ella trygdarumboði at útfylla skrásetingarskjalið.

Gevið gætur, at persónskaði, ið er hendur av arbeiði í tænnastu fyri ein arbeiðsgevara, um so er, at vanlukkan / óhappið hevur havt við sær óarbeiðsføri í ein ella fleiri dagar umframt skaðadagin, skal fráboðast Arbeiðs- og brunaeftirlitinum sum skjótast og innan 9 dagar eru farnir.

Fráboðast kann talgilt á <https://arb.fo/arbeidsskadi>

Greining av harðskaps- og hóttanartilburðum

Fjórða stigið í fyriryrgjandi arbeiðinum er greining av harðskaps- og hóttanartilburðum. Við at skráseta og greina allar tilburðir ber til at gera upp, um talið á tilburðum er vaksandi ella minkandi. Greiningin gevur eisini ábendingar um, um tað eru serligar arbeiðsgongdir, økir, starvsfólk, borgarar, tíðarbil í døgnum ella annað, ið er afturvendandi í harðskaps- ella hóttanartilburðunum. Greiningin kann eisini umfata eina eftirmeting av, hvussu starvsfólk bóru seg at áðrenn, ímeðan og eftir at tilburðurin fór fram. Jú fleiri viðurskiftir rundan um tilburðin verða skrásett, jú lættari er tað at finna felagsnevningar og fyriryrgja, at ein líknandi støða endurtekur seg.

Greiningin av harðskaps- og hóttanartilburðum inniber eina gjøgnumgongd av tilburðinum við at svara ávísnum spurningum tengd at tilburðinum. Greiningin gevur innlit í umstøður og viðurskifti rundan um tilburðin, og er við til at skapa grundarlag fyri teimum tiltøkum og ætlanum, ið eiga at verða sett í verk fyri at fyriryrgja harðskapi og hóttanum. Allir tilburðir eiga tí at verða greinaðir. Eisini “næstan óhapp”.

Tilgongdirnar í at greina tilburðir kunnu vera ymiskar. Greining av tilburðum kann verða eitt fast punkt á skránni til regluligar starvsfólkafundir ella til fundirnar hjá trygdarskipanini, treytað av, at arbeiðsplássíð hevur eina væl virkandi og virkna trygdarskipan. Til ber eisini at gjøgnumganga tilburðirnar stutt eftir at teir eru farnir fram. Umráðandi er, at hvørt einstakt arbeiðspláss velur tann framferðarháttin, ið hóskar seg best til arbeiðsplássíð.

Niðanfryri eru nøkur dømir um, hvørjir spurningar kunnu setast í greiningini av tilburðum.

Dømir um spurningar at svara við greining av harðskapi og hóttanum:

- Hvussu nógvir tilburðir hava verið seinasta mánaðin?
- Tal av harðskapstilburðum?
- Tal av hóttanum?
- Hvørjar vóru umstøðurnar, tá ið tilburðurin fór fram?
- Hvat klokkan hendi tilburðurin?
- Hvat slag av harðskapi ella hóttan var talan um?
- Hvørjar vóru avleiðingarnar fyri starvsfólkið?
- Hvør var úti fyri harðskapi ella hóttan?
- Er talan um sama fakkbólk ella sama starvsfólk?
- Hvør framdi harðskapin ella hóttanina?
- Um talan var um ymiskar borgarar, eru nøkur felagseyðkenni við teimum?
- Er nakað mynstur at síggja í tilburðunum?
- Hvat kunnu vit læra um borgaran av hesum tilburðinum?
- Hvat kunnu vit starvsfólk læra av tilburðinum?

- Hvat gjørdu vit rætt undir hesum tilburðinum?
- Hvat kundu vit at gjørt øðrvísi undir tilburðinum?
- Hvat kunnu vit gera fyri at fyribyrgja einum líknandi tilburði?
- Hvat kunnu vit gera fyri at minka um avleiðingarnar av tilburðinum?

Við støði í tí, ið greiningin vísir, ber til at leggja ítøkiligar ætlanir um, hvussu líknandi tilburðir kunnu fyribyrgjast.

Niðurstøðan av greiningini kann t.d. geva ábendingar um at:

- Tað er neyðugt at seta inn eyka fólk um kvøldið.
- Ávísar broytingar eiga at gerast í innrættingini.
- Starvsfólk skulu “møta” einum ávísnum borgara á øðrvísi hátt.
- Tørvur er á førleikamenning innan eitt ávíst øki.
- Borgarin megnar ikki, at ávís krøv verða sett honum.
- Ein ávísur borgari hevur trupult at megna ávís viðurskifti, umstøður ella støður.

Váðametingar

Á arbeiðsplássum, har starvsfólk eru í vanda fyri at verða fyri harðskapi ella hóttanum, eigur ein váðameting at verða gjørd, soleiðis at yvirlit fæst yvir, hvar og nær vandi fyri at verða fyri harðskapi er. Ein váðameting er sostatt ein roynd í at staðfesta møguligar vandar.

Í summum førum kann váðin vera ein einstaklingur, t.d. ein sjúklingur ella borgari/brúkari, ið hevur trupult við at handfara ávísar støður.

Við at gera eina meting av, hvat ið kann henda (t.d. við at spyrja: nær, hví og hvør borgari kann gerast harðligur móti starvsfólki?) frammi í tíðini, ber til at broyta framferðarhátt og soleiðis fyribygja tí keðiliga, ið kann henda.

Eitt starvsfólk, ið áður hevur verið fyri harðskapi ella hóttan kann vera meiri viðkvæmt yvir fyri teim avleiðingum, ið meiri harðskapur og hóttanir kunnu hava við sær. Hetta eigur arbeiðsgevarin at hava í geyma.

Fleiri hættir eru at meta um váðar. Váðametingar kunnu gerast í mun til arbeiðsplássið sum heild, t.d. umvegis skipaða skráseting og greining av harðskaps- og hóttanartilburðum; í mun til einstøk starvsfólk ella toymir, t.d. við at fáa greiðu á, um førleikar og arbeiðsroyndir samsvara við arbeiðsuppgávurnar, ella í mun til einstaka borgaran. Allir lutir í hesum hava eins stóran týðning.

Umvegis váðametingar ber til at gera forsagnir um, hvørji viðurskifti ella støður kunnu elva til harðskap ella hóttanir móti starvsfólki. Tá ið komið er fram til, hvørji hesi viðurskifti eru, ber til at leggja ætlanir fyri, hvussu fyribygjast kann.

Váðameting snýr seg ikki bert um trygd hjá starvsfólkum, men eisini um at skapa trygd og trivnað fyri borgararnar, soleiðis at teir megna gerandisdagin so væl sum gjørligt.

Sí leinkjur til dømir um váðametingar á síðu 28.

Tað finnst fleiri ítøkilig amboð at meta um váðar við, m.a. Trafiklysmetoden og Brøset Violence Checklist (BVC).

Ferðsluljósmátin (grønt, gult, reytt)

Ferðsluljósmátin, á donskum nevndur trafiklysmetoden, er eitt einfalt amboð at gera váðametingar við. Við hesum amboðnum verður atferðin hjá borgaranum lýst og flokkað sundur í triggjar litir. Samsvarandi við hvønn lit verður síðani ætlan lögð fyri, hvussu starvsfólkini kunnu bera seg at fyri at stuðla og hjálpa einstaka borgaranum, t.d. við at avleiða ella avbygja.

Tá ið flokkast kann í grønan lit, merkir tað, at borgarin kennir seg væl. Tá ið flokkast kann í gulan lit, merkir tað, at borgarin vísir trupla atferð, og í tí reyða litinum er borgarin í “stríðshuga” við hóttandi ella harðligari atferð.

Sí leinkjur til tilfar um Ferðsluljósmátan á síðu 28.

Brøset Violence Checklist (BVC)

Brøset Violence Checklist (BVC) er eitt amboð, ið verður nógv nýtt til at gera váðametingar við. Umvegis 6 variablum kann BVC spáa um sannlíkindini fyri harðskapi komandi døgnið.

BVC hevur verið mest nýtt innan psykiatriska økið, men verður meir og meir nýtt í øðrum sambondum.

Sí leinkju til tilfar um BVC á síðu 28.

Arbeidsætlan fyri fyrbyrging

Ein arbeidsætlan fyri fyrbyrging av harðskapi og hóttanum er grundað á tær niðurstøður, ið greiningar av tilburðum og váðametingar vísa og er ein frágreiðing av tí, ið leiðsla og starvsfólk ætla at leggja dent á í arbeiðinum at fyrbyrgja harðskapi og hóttanum, t.d. í eitt ár fram. Tá ið komið er fram til niðurstøður um, at ávís viðurskifti ella borgarar innibera vanda fyri at starvsfólk kunnu verða fyri harðskapi ella hóttan, eiga ætlanir at verða lagdar um, hvussu mincast kann um vandan. Ráðiligt er at raðfesta vandarnar, soleiðis at teir vandar, ið hava størst sannlíkindi fyri at henda, ella kunnu innibera mest álvarsligar avleiðingar, verða raðfestir ovarlaga. Tó eiga átøk, ið eru einføld og skjót at seta í verk, eisini at verða raðfest høgt.

Arbeidsætlanin eigur at innihalda ítøkilig átøk, sum hava sum endamál at sleppa undan ella minka um vandan fyri harðskapi og hóttanum.

Arbeidsætlanin eigur eisini at greiða frá, hvør hevur ábyrgdina av at seta átøkini í verk, umframt eina freist fyri, nær átøkini skulu verða sett í verk.

Tá ið ein tíð er liðin, eiga átøkini at verða eftirmett fyri at síggja, hvussu væl tey hava virkað.

Ein arbeidsætlan fyri fyrbyrging eigur altíð at hóska til núverandi viðurskiftini á arbeiðsplássinum. Eru broytingar á arbeiðsplássinum ella vísa niðurstøður frá nýggjum harðskaps- ella hóttanartilburðum ella nýggjum váðametingum, at neyðugt er at seta annað tiltak í verk, eigur arbeidsætlanin at verða tillagað nýggja tørvinum.

Arbeidsætlanin kann eisini vera framhyggjandi og innibera eina ætlan fyri, hvussu nýggj starvsfólk skulu leiðast inn í starvið, førleikamenning ella onnur átøk, ið kunnu fyrbyrgja harðskapi. Arbeidsplássið eigur at leggja alla neyðuga orku í hetta arbeiðið.

Eitt dømi um ein vanda er ein borgari, ið ikki megnar at hava ov nógv fólk rundan um seg, og sum fyrr er vorðin harðligur, tá hann ikki megnar hetta. Ein einføld og skjót loysn at seta í verk kundi verið, at borgarin í so stóran mun sum gjørligt sleppur frá at vera millum nógv fólk.

Fyribyrgjandi átøk, amboð og framferðarhættir

Grundhugsanin aftanfyri fyribyrgjandi tiltøkini er, at talan er ikki um harðlig menniskju í sjálvum sær, men at harðskapurin er eitt úrslit av m.a. ørkymlan og máttloysi. Tá ið samskiptið svíkir, og tað kennist sum at eingin hoyrir ella skilur ein, gerst harðskapur ofta seinasti útvegurin. Tí er umráðandi at læra at skilja orsøkirnar til harðskapin og útvega sær námsfrøðilig amboð og menna framferðarhættir, sum fyribyrgja harðskapi. Stórir partur av fyribyrgjandi arbeiðinum liggur tí í at eygleiða, menna og eftirmeta egnar mannagongdir, framferðarhættir og fagleika.

Framferðarhættir, amboð og átøk, ið kunnu nýtast sum íblástur

Hesin partur av vegleiðingini vísir á ymiskar framferðarhættir, amboð og ítøkilig átøk, ið arbeiðspláss kunnu nýta sum íblástur til fyribyrgjandi arbeiðið. Hvør einstakur arbeiðsgevari hevur tó sjálvur ábyrgdina av at velja og seta í verk tað, ið hóskar seg best fyri tey viðurskipti, ið talan er um á arbeiðsplássinum.

Umráðandi er, at tann framferðarhætturin, ið nýttur verður, er mettur at vera tann best hósandi fyri tí úrsliti, ið arbeitt verður fram móti. Tað kann vera ymiskt, hvør háttur hóskar seg best til hvønn einstaka brúkara.

Inndragan av borgarum

Tá ið menniskju kenna seg hoyrd, vird og viðurkend, minka sannlíkindini fyri harðskapi og hóttanum. Inndragan av borgarum, í so stóran mun, tað ber til, kann tí verða við til at fyribyrgja harðskapi.

Borgarar kunnu verða tiknir uppí avgerðir um teirra egna lív, í mun til hjálp og stuðul og í mun til beinleiðis harðskapsfyribyrging. Avvarðandi kunnu eisini verða tikin við uppá ráð, um neyðugt.

Sí leinkjur til annað tilfar um borgarainndragan á síðu 28.

Fyribyrgingarætlan fyri einstakar borgarar

Við summum borgarum ber til at tosa við viðkomandi um teirra harðskap og truplu atferð, við tí fyri eyga at fyribyrgja, at borgarin gerst harðligur. Starvsfólkið kann tosa við borgaran um viðurskipti, ið elva til ørkymlan, trupla atferð ella harðskap hjá borgaranum umframt um, hvat starvsfólk kunnu geva sær far um og hvat tey kunnu gera, um borgarin vísir trupla atferð ella gerst harðligur. Hesin liður í harðskapsfyribyrging tekur støði í m.a. førleikum, sjálvsinnliti, frásøgnum og søgu borgarans. Á henda hátt verður borgarin hoyrdur, eins og starvsfólkið fær møguleika at nýta faklig amboð sum part av harðskapsfyribyrgingini.

Samstarvsavtalan við borgaran kann verða ein liður í tí samlaðu harðskapsfyrirbyggjandi ætlanini fyri einstaka borgaran.

Low arousal

Low arousal er ein námsfrøðilig tilgongd, hvørs endamál er at minka um strongd, ótta og ørkymlan og harvið fyrirbyggja og minka um trupla atferð. Í stuttum er low arousal boðskapurin, at ró smittar.

Sí leinkjur til Low arousal á síðu 29.

Marte Meo

Marte Meo inniber at tá ið ein trupul støða tekur seg upp við einum borgara, verður hendan tikin uppá film og greinað, við tí endamáli at fáa innlit í, hvussu borgarin upplivir støðuna og síggja, hvat ið borgarin hevur tørv á, fyri betur at megna trupu støðuna. Í stuttum er endamálið við Marte Meo at síggja tað, sum riggar í samspælinum millum borgara og starvsfólk, heldur enn tað, sum ikki riggar.

Sí leinkjur til tilfar um Marte Meo á síðu 29.

Safewards

Safewards er ein ósemjuhandfaringarfrymil, sum er grundaður á úrslit frá 20 árum við gransking innan økið. Safewards er upprunaliga ment til nýtslu á psykiatriskum deildum, men t.d. í Danmark verða royndir gjørdar við at seta arbeiðsháttin í verk á sosialpsykiatriska økinum.

Safewards inniber 10 ítøkilig inntriv, ið fremja trygd, bæði fyri borgarar og starvsfólk.

Sí leinkjur til Safewards á síðu 29.

Ósemjuhandfaring

Skeið í ósemjuhandfaring kann geva starvsfólkum amboð og framferðarháttir at sissa uppøstar borgarar og harvið fyrirbyggja harðskapi.

Sí leinkjur til ósemjuhandfaring á s. 29.

Likamlig sjálvverja

Á summum arbeiðsplássum kann vera neyðugt, at starvsfólkini fáa frálæru í likamligari sjálvverju og verða lærd, hvussu tey kunnu sleppa úr eini fastatøku.

Sí leinkjur til veitarar av frálæru í sjálvverju á síðu 29.

Deeskalering

Deeskalering er eitt ítøkiligt amboð, ið kann nýtast í eini støðu, har ein borgari er illur ella keddur og møguliga kann gerast harðligur. Deeskalering er ein samskiftisháttur, ið inniber at tosa borgaran til sárliga og likamliga ró og sjálvstamarhald.

Sí leinkjur til tilfar um deeskalering á síðu 30.

Önnur viðurskipti, ið hava týðning fyri trygdararbeiðið

Førleikamenning

Nøkur dømi eru:

- Skeið í grundleggjandi vitanin um harðskap og avleiðingarnar av harðskapi.
- Skeið í at handfara harðskapstilburðir t.d. sálarlig fyrstahjálp, defusing og debriefing, skeið í at sleppa leysur úr fastatøkum og at halda øðrum.
- Faklig førleikamenning so sum námsfrøðiligar tilgongdir ella arbeiðsháttir.
- Skeið um konfliktloysing, samskipti og kropsmál.

Supervisióin

Umvegis supervisióin kann arbeiðsplássið tryggja sær áhaldandi fakliga hugleiðing, lærdóm og menning. Tilsamans kunnu hesa verða við til fyribyrgja harðskapi og hóttanum.

Supervisióin gevur starvsfólki móguleika fyri at grunda yvir og deila tvístøður og avbjóðingar í arbeiðinum. Umvegis supervisióin verða starvsfólkini betur før fyri at skilja, hvat ið gongur fyri seg í samspælinum millum borgaran og starvsfólkið og innanhýsis í starvsfólkahópinum. Supervisióin kann eisini verða við til at starvsfólk lærir, hvat borgarin hevur við sær í relatióinina, umframt hvat ið starvsfólkið sjálvt hevur við sær, eins og hvussu hetta ávirkar tilgongdina til borgaran. Supervisióin kann tí verða eitt týðandi ískoyti til fyribyrging av ósemjum, stríði, harðskapi og hóttanum.

Supervisióin fer ofta fram í bólkum saman við einum supervisor, ið hevur fakligan kunnleika og royndir innan økið og er útbúgvinn supervisor. Supervisor eigur ikki at vera ein frá starvsfólkahópinum.

Fyrimunurin við bólkasupervisióin er, at djúphugsan, tankar og hugskot sum koma fram, verða til felags vitan í starvsfólkahópinum. Starvsfólkini fáa harafturat vant og ment teirra sosialu førleikar í mun til, hvussu arbeiðsuppgávur kunnu loysast.

Bólkurin møtist við jøvnum millumbilum, t.d. eina ferð um mánaðin. Luttakarnir deila og grunda yvir fakligar avbjóðingar og tyngjandi tilburðir, sum tey hava upplivað í arbeiðinum.

Um t.d. ein borgari hevur trupult við at samstarva við starvsfólkini, kann hetta verða tikið upp sum eitt mál í supervisióinini. Endamálið er í felagsskapi at síggja nýggjar móguleikar og skapa fakliga menning millum starvsfólkini. Supervisióin gevur starvsfólkunum eitt fakligt forum, har tey hava tíð og frið at tosa um truplar uppgávur, sum annars kunnu enda við at fylla nógv og gerast ein byrða fyri einstaka starvsfólkið. Supervisióin hevur tí stóran týðning í mun til tað sálarligu byrðuna í arbeiðsumhvørvinum og kann verða ein lutur í at fyribyrgja at starvsfólk verða útbrend ella gerast strongd.

Upplæring

Næmingar í starvslæru og nýggj starvsfólk kunnu eins og øll onnur starvsfólk koma í vanda fyri at verða fyri harðskapi ella hóttanum frá borgarum. Tað er tí av størsta týðningi, at hesi, eins og onnur starvsfólk, verða kunnað og upplærd um fyrbyggjandi mannagongdir og framferðarhættir og tilbúgvingarætlanir, ið eru á arbeiðsplássinum. Tíð eigur at verða sett av til kunning og upplæring um trygdarviðurskifti.

Skipan av arbeiði

Tíðartrýst, arbeiðsferð og krøv um at taka torførar avgerðir hava ávirkan á, um harðskapur og hóttanir koma fyri á arbeiðsplássinum. Tí er umráðandi, at arbeiðið er væl skipað. Arbeiðsgevarin hevur ábyrgdina av, at arbeiðið verður skipað og kann útinast heilsuliga og trygdarliga fult forsvarligt. Rátt verður til, at starvsfólkini verða tikin við uppá ráð, tá ið arbeiðið skal skipast, tí hesi hava nágreiniliga vitan um, hvussu arbeiðsgongdirnar kunnu betrast, soleiðis at harðskapur og hóttanir verða fyrbyggd.

Niðanfyrri er ein listi við nøkrum av teimum viðurskiftunum, sum hava við skipan av arbeiði at gera.

Viðurskifti at geva gætur:

- **Hvør og hvussu nógv starvsfólk eru til arbeiðis:** Eru røttu førleikarnir á staðnum, tá ið tørvur er á teimum? Eru nóg nógv starvsfólk til arbeiðis, tá ið mest er at gera? Um ikki, so eigur vaktarætlanin at verða endurhugsað og arbeiðsgongdirnar tillagaðar. Kanska er tørvur eisini á førleikamenning
- **Samskipti og vitanardeiling:** Verður hent vitan um borgarar givin víðari til starvsfelagar og samstarvsfelagar? Fer vitanardeiling fram tvørtur um vaktir, fakkbólkar og deildir? Er tíð og friður til vitanardeiling og fakliga hugleiðing? Ásett tíðarbil til vitanardeiling, hugleiðing og supervisión er við til at tryggja leypani vitanardeiling og lærdóm.
- **Tá ið tíðartrýstið er stórt:** Nær kunnu eyka starvsfólk verða tilkallað? Hvussu skal arbeiðsbýtið verða? Hvør tekur avgerð um arbeiðsbýtið? Hvør hevur ábyrgdina av at býta arbeiðið sundur av nýggjum, um ætlanin ikki heldur?
- **Tá ið starvsfólkini ikki náa alt:** Er okkurt meiri átrokandi enn okkurt annað? Hvør tekur avgerðir um, um okkurt kann útsetast til dagin eftir, kvøldvaktina ella náttarvaktina? Er yvirarbeiði loyvt – hvussu nógv? Er hetta ráðiligt?
- **Sosialur stuðul:** Kann tað einstaka starvsfólkið rokna við stuðli frá starvsfelagum og leiðara, tá ið tørvur er á tí? Kann man siga frá um eina arbeiðsuppgávu, sum ein ikki megnar?

- **Ávirkan:** Hava starvsfólkini ávirkan á og samavgerðarætt í viðurskiftum, ið snúgva seg um teirra arbeiði? Verða tey tikin við uppá ráð, tá ið broytingar skulu fremjast? Hava tey ávirkan á, hvussu teirra arbeiðstíð er?

Innrættingin á arbeiðsplássinum

Innrættingin á arbeiðsplássinum hevur eisini týdning í fyribyrging av harðskapi og hóttanum. Tað er umráðandi at ellisheim, sjúkrahús, sambýlir og aðrir bústaðir eru innrættað soleiðis, at borgarin kennir seg vælkomnan og væl til passar, og at starvsfólkini kenna seg trygg til arbeiðis.

Innbjóðandi, ljóst, rúmligt og hugnaligt umhvørvi kann linka konfliktir og fyribyrjgja harðskapi og hóttanum. Hinvegin, so kunnu myrk høli við keðiligum ljóðviðurskiftum hava neiliga ávirkan á huglagið í samrøðuni millum borgara og starvsfólk.

Bleiktrandi ljós kann eisini hava neiliga ávirkan á sinnið hjá serliga viðkvæmum borgarum.

Eru hølini smá, kann tað verða trupult at halda trygdarfrástøðu frá einum illum og móguliga harðligum borgara. Um starvsfólk og borgarin ikki hava móguleika fyri at sleppa út úr hølunum uttan at noyðast at smúgva sær framvið hvønn annan, kann hetta hava við sær, at støðan versnar.

Hvassir knívar og tungir leysir lutir kunnu verða ein váði á summum arbeiðsplássum. Neyðugt kann verða at læsa knívar inni.

Á summum arbeiðsplássum kann tað verða neyðugt, at innrættingin leggur dent á trygdina hjá starvsfólkum, meðan onnur arbeiðspláss kunnu leggja størri dent á at gera hølini innbjóðandi og hugnalig.

Niðanfyri eru nakrir viðkomandi spurningar viðvíkjandi innrætting og trygd:

- Hava borgararnir serligar avbjóðingar, sum starvsfólkið skal taka hædd fyri í innrættingini?
- Eru einarúm til borgarar, ið hava tørv á tí?
- Eru rýmingarleiðir til starvsfólk og borgarar?
- Kann borgarin uttan trupulleikar finna fram til ta deild ella skrivstovu, hann skal?
- Eru ljós- og ljóðviðurskiftini góð?
- Skulu knívar og saksar goymast burtur, tá ið teir ikki eru í nýtslu?
- Skulu leysir lutir so sum urtapottar og vasar goymast burtur, soleiðis at teir ikki verða brúktir sum kastivápn?

- Skulu privatmyndir hjá starvsfólki takast burtur, so at borgarar ikki kunnu kenna familjulimir aftur og møguliga hótta hesi?
- Skal skrivborðið vera so breitt, at borgarin ikki røkkur yvirum tað?

Álopsalarmar

Á summum arbeiðsplássum kann vera neyðugt at starvsfólkini bera álopsalarm á sær

Bera starvsfólkini álopsalarmar á sær, eigur at verða øllum greitt:

- Hvussu alarmarnir virka.
- Hvussu og nær alarmarnir verða nýttir.
- Hvussu nýggj starvsfólk og starvslesandi verða lærd at brúka alarmarnar.
- Nær og hvussu alarmarnir verða royndarkoyrdir (við jøvnum millumbilum).
- Hvussu farið verður fram, tá ið alarmurin ljóðar.

Opinleiki

Besta amboðið móti harðskapi er opinleiki. Tí er umráðandi, at starvsfólk tosa um harðskapin – bæði sínámillum og við borgararnar.

Leinkjur til ymiskt tilfar

Tú letur eitt leinki upp við at halda á “ctrl” og klikkja á leinkið.

Trygdarskipan á arbeiðsplássinum

<https://arb.fo/104>

Skaðafráboðan til Arbeiðs- og brunaeftirlitið

<https://arb.fo/arbeidsskadi>

Skrásetingarblað

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/kortoggodt-registrering.pdf>

Váðametingar

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/risikovurdering-en-introduktion-final-140515.pdf>

https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/risikovurdering_et-bidrag.pdf

Ferðsluljós mátin

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/risikovurdering-trafiklys-stjernehusene.pdf>

https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/kortoggodt_trafiklysmetoden.pdf

BVC

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/kortoggodt-bvc.pdf>

Borgarainndragan

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/vi-goer-det-sammen-final-270215.pdf>

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/risikovurdering-tryghedsplan-lunden.pdf>

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/sus-risikovurdering-2015-mestringsskema.pdf>

<https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/de-2-gaarde.-forebyggelsesplan-2014.pdf>

<https://vpt.dk/1-feedback-informed-treatment-introduktion>

Low Arousal

<https://www.lowarousal.dk/>

<https://www.studio3.org/>

<https://vpt.dk/1-low-arousal-introduktion>

Marte Meo

<https://www.martemeo.dk/>

<https://voldsomudtryksform.dk/i-praksis/plejecentret-lindegaarden-marte-meo-saetter-fokus-paa-det-positive/>

Safewards

<http://www.safewards.net/da/>

<https://vpt.dk/1-safewards-introduktion>

<http://www.psykiatrienisyddanmark.dk/wm469682>

Ósemjuhandfaring

<https://konfliktloesning.dk/>

<https://www.konflikthaandtering.dk/>

Frálæra í sjálvverju

<http://www.ansni.fo/FRALAEaRA.aspx?ID=28>

<http://durewall.dk/naensom-noedvaerge/>

<https://tryghedskurser.dk/selvforsvarskurser-til-ansatte-og-virksomheder/>

<http://selvforsvarskurser.com/>

Deeskalering

https://www.regionsjaelland.dk/sundhed/geo/psykiatrien/om_psykiatrien/kompetencecenter-for-relationer-og-deeskalering/kompetencecentrets-opgaver/Documents/VejledningDeeskalering.pdf

http://www.safewards.net/images/danish/interventions/Talk_Down-Talk_Down_poster_for_printing.pdf

<https://www.youtube.com/watch?v=asNK7x6KOzQ>

Aðrar viðkomandi heimasíður:

<https://voldsomudtryksform.dk/>

https://voldsomudtryksform.dk/wp-content/uploads/tryghed_-_borgere_ansatte_final_enkeltsider.pdf

<https://www.konflikthaandtering.dk/>

Fylgiskjal 1: dæmi um ein harðskapspolitikk

Okkara áskoðan og hugburður um harðskap og hóttanir

Vit síggja harðskap og hóttanir sum ein felags trupulleika, sum vit øll í felag hava ábyrgd av at loysa. Vit halda ikki, at harðskapur eigur at koma fyri. Okkara arbeiðspláss skal vera trygt og gott. Vit vilja tosa opið um harðskap og hóttanir og vit vilja loysa trupulleikan.

ella

- Harðskapur og hóttanir eru ein felags trupulleiki.
- Vit eru opin um harðskap og hóttanir.
- Vit fyribygja harðskapi og hóttanum.
- Vit skráseta harðskap og hóttanir.
- Vit kunnu líta á stuðul frá hvørjum øðrum.
- Vit kunnu líta á stuðul frá leiðsluni.

Harðskapur og hóttanir eru:

Harðskapur: Harðskapur er t.d. vera at verða sligin, sparkaður, skumpaður, kvørkratak, bitin, stungin ella líknandi. Harðskapur er eisini útspilling og eyðmýking.

Hóttanir: Ein hóttan er tá ið eitt av starvsfólkum okkara kennir seg hóttan. Tað kann vera okkurt, ið ein borgari ella avvarðandi hevur sagt við viðkomandi starvsfólk. Hóttanin kann eisini vera víst umvegis kropsmál ella umvegis myndir, filmsbrot, teldupost, sms-boð ella aðrar miðlar.

Endamál:

Endamálið við okkara harðskapspolitikki er at skapa trygd og trivnað fyri øll starvsfólk. At verja starvsfólk móti harðskapi og hóttanum. At vísa starvsfólkum umsorgan og virðing. At leggja dent á fyribygging. At starvsfólk, um neyðugt, verða førleikament, soleiðis at tey betur kunnu fyribygja og handfara harðskapstilburðir. At duga at handfara truplar støður.

Ella

Endamálið við okkara harðskapspolitikki er:

- At raðfesta trygd og góða heilsu á arbeiðsplássinum.
- At fyriryrgja og minka um talið av harðskapstilburðum og hóttanum á arbeiðsplássinum.
- At tryggja eitt gott sálarligt arbeiðsumhvørvi.
- At tryggja, at øll starvsfólk eru greið yvir, hvussu harðskapur og hóttanir skulu fyriryrgjast, handfarast og skrásetast.
- At seta okkum inní, hví tilburðirnir henda.
- At tryggja, at starvsfólk fáa bráðfeingis kreppuhjálp og móguleika fyri at tosa um harðskapstilburðir.
- At tryggja, at starvsnámingar og nýggj starvsfólk verða kunnað um harðskapspolitikkinn til tess at fyriryrgja harðskapi og hóttanum.
- At tryggja, at øll starvsfólk fáa nøktað teirra tørv á eftirútbúgving og førleikamenning.
- At inndraga borgararnar í arbeiðinum við at fyriryrgja harðskapi.

Hvussu fremja vit hetta í verki / okkara virkisætlan:

Eina ferð um árið skal leiðslan, í samstarvi við starvsfólk og trygdarumboð, menna og/ella dagføra virkisætlanina fyri harðskapsfyriryrging og handfaran av harðskapstilburðum. Ætlanin skal innihalda eina ítøkiliga ætlan fyri tí námsfrøðiliga arbeiðinum, førleikamenning, tilbúgving eftir harðskapstilburðir umframt skráseting og greining av harðskapi og hóttanum. Mannagongdir, arbeiðshættir og annað, ið kann fyriryrgja harðskapi og hóttanum skulu síðani setast í verk. Virkisætlanin verður áhaldandi dagførd og annars tillagað eftir tørvi.

Ella (sí næstu síðu)

Vit fyriryrgja og minka um harðskap og hóttanir við at tryggja, at starvsfólkini eru væl útbúgvín og fáa kunnleika til mannagongdir og arbeiðshættir, sum hava týdning í harðskapsfyriryrging. Við at styrkja samstarv og samskipti í mun til harðskap.

Við at hava eina tilbúgvingingarætlan, ið nágreiniliga sigur, hvat, hvør og hvussu farast skal fram, tá ið eitt starvsfólk hevur verið fyri harðskapi ella hóttan.

Við at skráseta allar tilburðir og greina teir, so at vit kunnu læra av teimum og harvið fyrbyggja líknandi tilburðum.

Fylgiskjal 2: Dæmi um skráseting av harðskapi og hóttan

Navn á harðskapsrakta
Møgulig deild
Starvsheiti
Settur í starv
Navn á skaðavaldara
Hvar hendi skaðin?
Nær hendi skaðin?
Hvat gjørði skaðarakti, tá ið skaðin hendi? Veitti hjálp til gerandsligt arbeiði Sýtti fyri einum hvørjum Uggan/umsorgan Royndi at loysa ósemju millum borgarar Annað, hvat?
Hvat slag av harðskapi var framt? Orðaðar hóttanir Hóttan umvegis kropsmál ella við luti

Likamligur harðskapur (t.d. klíp, tak, klór, bit, spark, slag)

Lýs hendingina

Hvat hendi áðrenn?

Hvør var uppíblandaður?

Hvør var vitni?

Hvussu gekk tað fyri seg?

Hvat hendi eftir?

Var tú einsamallur, tá ið hendingin fór fram? ja / nei

Var møguleiki fyri at tilkalla ein starvsfelaga? ja / nei

Hvør var tín fyrsta reaktión? Óávirkað/ur – set ring um talið – sera skelkað/ur

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hvat kendi tú eftir hendingina? (angist, maktarloysi, vreiði, ótryggleiki, alspent/ur, illsinni, møði, líkasæla...)

Hevði tú likamligan skaða? (beinbrot, keiking, brakað riv, sár, blátt merki...)

Fór tú til hús orsakað av hendingini? ja / nei

Hevði tú tørv á at sleppa til hús, men kundi ikki? ja / nei

Fekk tú sjúkrafráveru orsakað av hendingini?	ja / nei
Um ja, hvussu leingi?	1-3 dagar 3-5 dagar fleiri enn 5 dagar (set ring um)
Vórðu tiltøk sett í verk eftir hendingina? (set x)	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Læknahjálp <input type="radio"/> Sálarlig fyrstahjálp <input type="radio"/> Defusing <input type="radio"/> Debriefing <input type="radio"/> Innanhýsis supervisión <input type="radio"/> Samrøða við leiðara/starvsfelagar <input type="radio"/> Prát við sálarfrøðing <input type="radio"/> Annað? Hvat?
Er avtala gjørd um uppfylging?	ja / nei
Um ja, hvør hevur ábyrgdina av hesum?	
Er hendingin fráboðað?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Til Arbeiðs- og brunaeftirlitið <input type="radio"/> Til lögregluna <input type="radio"/> Til Vanlukkutryggingarráðið <input type="radio"/> Sum valdsnýtsla
Uppskot um fyribyrging av líknandi hending	
Skjalið er útfyllt av:	
Dagfesting:	

Fylgiskjal 3: Fyribyrgingarættlan fyri einstakan borgara

Navn á borgara: _____

Stutt lýsing av hóttandi/harðligum/sjálvskaðandi atburði:

X kann tykjast bæði líkamliga og munnliga hóttandi í konfliktstöðum. Misskiljingar eru serliga avbjóðandi fyri X. Hetta sæst aftur í hægri tónalegu og munnliga hóttandi atferð.

X kann koma við ítøkiligum og persónsrættaðum hóttanum, bæði móti øðrum borgarum og starvsfólkum. Tá ið X verður ørkymlaður, hevur hann lyndi til at reagera úteftir og oyðileggja materiel ting.

X kann gerast harðligur, og hevur verið tað, móti øðrum borgarum og starvsfólk í sambandi við eina konfliktstöðu.

Tá ið X kennir seg trýstan av umstöðunum og egnum væntanum, vísir søga hansara, at hann kann fáa sjálmorðstankar.

Hesum skalt tú geva gætur:

Tað er umráðandi at avtalar við X verða hildnar. Og um avtalan ikki kann haldast, hevur tað týdning at X fær hetta at vita, umframt hví so er, og hvussu ein nýggj avtala kann gerast. Broyting av avtalam kann merkja, at X gerst illur, sjálv um hann í veruleikanum er keddur. X kann tí hava tørv á hjálp til at seta orð á sínar kenslur. Hetta gera vit við at tosa við X um kenslurnar, hvussu tær ávirka hann, og hvussu vit saman kunnu finna eina loysn. Tí er umráðandi at vit nýta viðurkennandi tilgongd og lata X blíva ein part av frásøguni.

Hvat skalt tú ger her og nú – og hvat skalt tú siga:

Tú skalt leggja til merkis, um X er ørkymlaður og um hann vísir tekin um at vera sárlyndur. Vanliga situr X við ørmunum á kross, hyggur illsliga niðureftir, orðar ónøgdsemi, vísir mótløysi og vónløysi í atferð, er ilskur, tekur seg vekk frá felagsskapinum.

X hefur tærv á at onkur lurtar eftir tí, ið hann hefur at siga, men hann megnar ekki at kjakast ella at grunda yvir tingini, tá ið hann er illur. Set teg tí bert niður og lurta.

Í tí løtu, tú kennir teg hóttan ella kennir at tað fer yvir títt mark, skal støða takast til, um eitt annað starvsfólk eigur at taka yvir.

Hetta gert tú beint eftir:

Tað er umráðandi at X fær frið eina løtu eftir konfliktina. Eftir tað kanst tú søkja samband við hann, ella hann søkir samband við teg. Tað er umráðandi at siga við X, at sjálvum ein konflikt hefur verið, so merkir hetta ikki, at starvsfólkini ikki dáma hann ella at hann skal skamma seg. Fortel honum, at starvsfólkini eru eisini her fyri hann, tá ið alt er trupult og tungt. Tað hefur stóran týdning fyri X, at tú viðurkennir hann, sjálvum tað ikki tykist at hava týdning fyri hann. Tað er umráðandi at tú merkir eftir í tær sjálvum, um konfliktin hefur ávirkað teg, eftirsum X kann tykjast so ógvisligur í eini konfliktstøðu. Nýt altíð tínar starvsfelagar til sparring og fylg tilbúgvingarætlanini fyri harðskap og hóttanir.

Defusing er umráðandi eftir eina konflikt, soleiðis at lærast kann av tílíkum støðum.

Onnur fyribyrkjandi tiltøk:

Starvsfólkini bjóða javnan X samrøður. Hetta er fyri at minka um ørkymlan og ruðuleika hjá X. Vit vísa harvið X, at vit taka hann í álvara. Vit hava góðar royndir við at gera okkurt aktivt við X. Tað kann vera lættari fyri X at lufta sínar tankar tá, samstundis sum ein góð relatióin verður skapað. Hetta kann t.d. vera ein súkklutúr, fótbold, biltúr. Lurta eftir, um X hefur nakað uppskot ella ynski. Tað er umráðandi at stuðla X í at savna seg um seg sjálvum, og at hann ikki átekur sær ørkymlan og trupulleikar hjá øðrum.

Soleiðis ynskir X, at vit hjálpa honum í truplum støðum:

Skrivað av: _____

Dagfesting: _____

Fyribyrgingarætlan fyri einstakan borgara

Navn á borgara: _____

Stutt lýsing av hóttandi/harðligum/sjálvskaðandi atburði:

Hesum skalt tú geva gætur:

Hvat skalt tú ger her og nú – og hvat skalt tú siga:

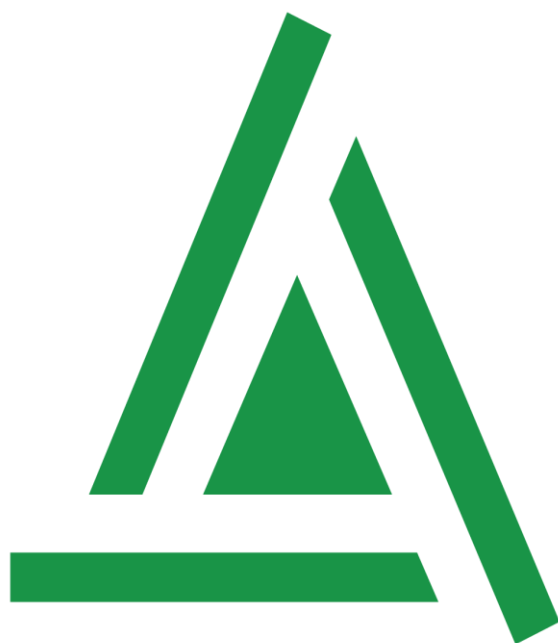
Hetta gert tú beint eftir:

Onnur fyrirbyrgjandi tiltøk:

Soleiðis ynskir X, at vit hjálpa honum í truplum støðum:

Skrivað av: _____

Dagfesting: _____



www.arb.fo