

# Exempel från Statens Institutionsstyrelse, programmet No power – No lose

Statens institutionsstyrelse (SiS) har utvecklat ett utbildningsprogram för samtliga medarbetare. Syftet är att skapa de optimala förutsättningarna för en god arbetsmiljö i en ofta konfliktfylld situation.

Utbildningen belyser metoder omfattande konflikthantering, krisbemötande, etik, kommunikation och självskydd.

Ledordet är Respekt - bemöt andra som du själv vill bli bemött (även om du är kränkt, rädd eller ogillar den andras beteende).

Fyra strategier omnämns:

- skapa distans
- skapa tid
- skapa kommunikation
- skapa möjligheter

Förhållningssättet och bemötandet:

- kommunikation och samverkan
- identifiera problemen/konflikten
- skapa rutiner och följ dem
- förmedla jagbudskap
- självkänedom

## Förankring och spridning

Statens institutionsstyrelse (SiS) ville med hjälp av en myndighetsövergripande modell åstadkomma en bred spridning av programmet och därmed ett snabb igångsättande av modellen.

Ledningen gav sitt fulla stöd genom att avsätta resurser och tid för utvecklingsarbetet. Genom att utbilda en del medarbetare till "instruktörer" kunde de införa modellen underifrån samt ta tillvara erfarenheterna från institutionerna.

Kraven på de medarbetare som utbildades till instruktörer var höga eftersom de skulle vidare utbilda sina kollegor och chefer.

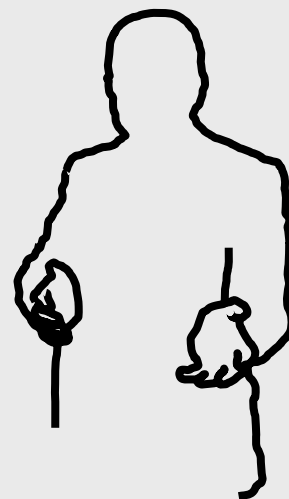
De som utsågs att delta i utbildningen skulle ha stor intresse, integritet och förmåga att leda en grupp samt ha medarbetarnas förtroende.

Valda delar av utbildningsmaterialet redovisas som ett exempel på de följande sidorna.

# No power No lose

---

Utbildningsprogram  
kring våld och hot om  
våld



# Några utmärkande drag i utbildningsprogrammet

- **Basnivå för alla**
  - kräver inga förkunskaper
  - alla kan lära sig
- **Teori och praktik är anpassat till SiS uppdrag.** (Våld förekommer pga utagerande klienter)
- **Det finns en organisation bakom**
  - består av regionala nätverk och en expertgrupp

# Utbildningsprogrammet innehåller

- Arbetsmiljö
- Konflikter och konfliktlösningsmetoder
- Riskbedömning
- Etiska frågor
- Kriser och krisprogram
- Lagstiftning
- Självskydd och transportgrepp
- Transportgrepp gäller endast myndigheter som omfattas av laga befogenheter BrB 24:2. Ej med här.

# Mål för utbildningsprogrammet

- Att hålla säkerhetstänkandet levande
- Att personalen har nödvändiga kunskaper och känner sig så trygga som möjligt i arbetet
- Att minska risken för våldshändelser
- Att minska antalet arbetsskador och sjukfrånvaro
- Att alla elever/klienter bemöts på ett professionellt sätt i konfliktsituationer

# Del I

# Arbetsmiljö

---

## Arbetsmiljölagen och föreskrifter

# Arbetsmiljölagen

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

- Arbetsgivaren ska bl a se till att arbetstagaren känner till risker i arbetet och får nödvändig information och utbildning för att så långt möjligt undgå risker
- Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet, följa givna föreskrifter och instruktioner samt iaktta den försiktighet som behövs



# Arbetsmiljöföreskrifter angående våld och hot

- Våld och hot i arbetsmiljön
- Ensamarbete
- Första hjälpen och krisstöd
- Följande krav ställs bl a i föreskrifterna.
  - Riskbedömning – var, när och i vilka situationer förekommer risker?
  - Vilka rutiner finns för att förebygga?
  - Tillgång till snabb hjälp och stöd
  - Uppföljningsrutiner

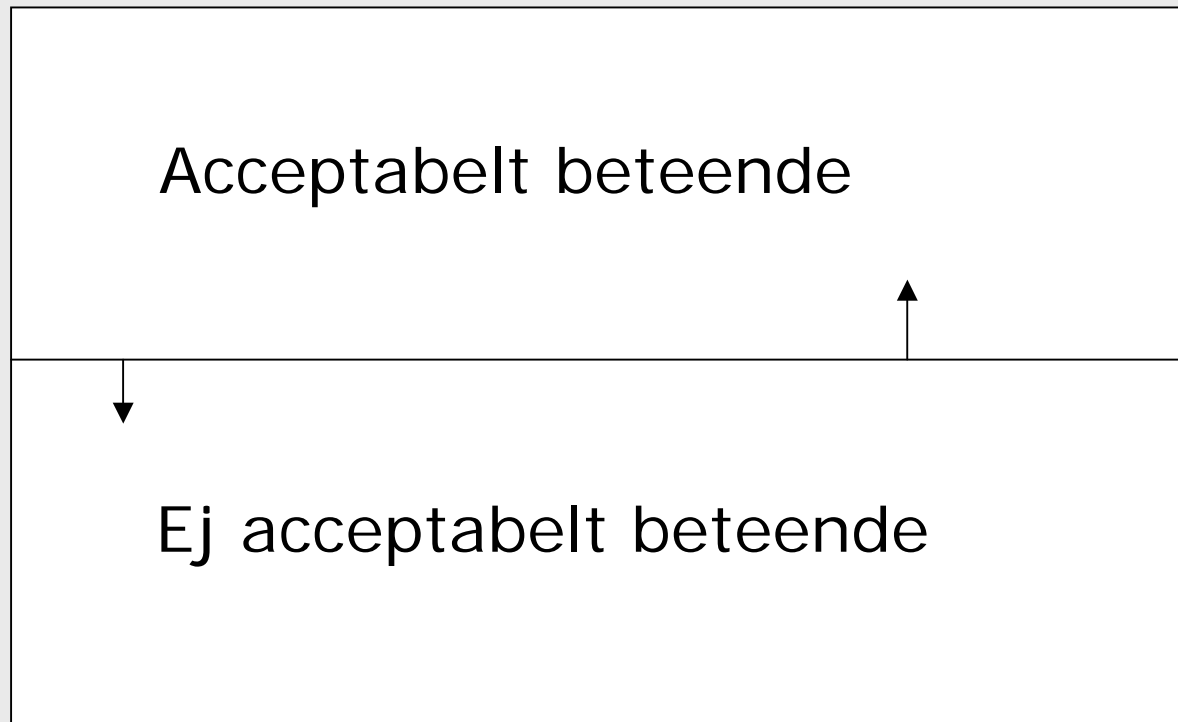
# Del II

# Konflikter

---

Vad är en konflikt? Hur  
kan vi lösa den?

# Beteendefönstret



(Efter Thomas Gordon)

# Konfliktlösning

- **Metod I Förlora/vinna**

Jag låter den andre vinna och jag förlorar

- **Metod II Vinna/förlora**

Jag ser till att jag vinner, även om jag måste utnyttja min överlägsenhet i styrka eller makt.

- **Metod III No power- No lose**

Vi försöker tillsammans hitta en lösning som båda är nöjda med.

# Metod III – No power No lose

- utmärks av
  - aktivt lyssnande- utifrån inlevelse/ empati
  - Jagbudskap
  - Vilja att lösa det underliggande problemet tillsammans.

# Konfliktlösningsmetoder

- De flesta konfliktlösningsmetoderna betonar förmåga till
  - empati, inlevelse,
  - god kommunikation
  - respekt
- Exempel
  - Verbal judo
  - Motiverande intervju

# Tekniker som kan användas i konfliktlösning

- Omformulera
- Reflektera
- Använda humor (men absolut ej humor som är ironisk)
- Tydlighet

# Del III

# Riskbedömning

---

När är risken större för  
hot eller våld?



# Risktecken

- Risken för våld eller annat utagerande är större när klienten/medborgaren upplever
    - Hög ångestnivå
    - Låg självkänsla
    - Maktlöshet
    - Brist på mening och sammanhang
    - Brist på kommunikation
- + ev. drogpåverkan

# Del IV

# Etik

---

Vad är rätt och fel?

# Etik

- Etik handlar om hur man bör bete sig i olika situationer, vad som kan anses vara rätt eller fel
- SIS etiska riktlinjer

# De dubbla rollerna

- Den mest uppenbara etiska konflikten i vår verksamhet är att
  - dels att vara **omvårdande, behandlande**
  - dels att utöva **makt, kontroll** och **tillsyn**



# Del V

# Krisstöd

---

Om att bli utsatt

# Att bli utsatt

- **Vad händer i kropp och psyke när man utsätts för hot och våld?**
  - Omfattande fysiska förändringar i kroppen som förberedes kroppen för kamp eller flykt
  - Psykiskt försvar

# Krisreaktion

- En krisreaktion kan definieras som ett svar på en yttre händelse av sådan natur att individens **självständighet** och **identitet** hotas. Det är den psykologiska reaktionen inför eller efter en händelse som redan fått eller kan förväntas få livsavgörande betydelse.

De mest traumatiska reaktionerna på hot och våld tycks ske när vi inte varseblir hotet i tid så att de skyddande systemen kan sättas i gång.



# Att själv ta på sig skulden

Offer för våldsbrott tar ofta själva på sig skulden för det inträffade.

# Krisstöd på institutionen

- På institutionen skall finnas ett krisstödsprogram. Ofta finns företagshälsovården med som resurs.
- I programmet/lokala handlingsplanen skall anges hur organisationen för krisstöd ser ut.



# DeIV Lagstiftning

---

Lagar och anvisningar

# Lagar och regelverk

- BrB (Laga befogenhet och nödvärn)
- LVU, LSU, LVM (Särskilda befogenheter)
- SiS Råd och riktlinjer/Juridik
- Lokala anvisningar

# Laga befogenhet

## BrB 24 kap. 2 §

- Rymmer den som är intagen i kriminalvårdsanstalt eller som är häktad, anhållen *eller annars berövad friheten* eller sätter han sig med våld eller hot om våld till motvärn eller gör han på annat sätt motstånd mot någon under vars uppsikt han står, då denne skall hålla honom till ordningen, *får det våld brukas som med hänsyn till omständigheterna kan anses försvarligt för att rymningen skall hindras eller ordningen upprätthållas.* Detsamma skall gälla, om någon annan än som nu har nämnts gör motstånd i ett sådant fall.

# Nödvärn BrB 24 kap. 1 §

En gärning som någon begår i nödvärn utgör brott endast om den med hänsyn till angreppets beskaffenhet, det angripnas betydelse och omständigheterna i övrigt är uppenbart oförsvarlig.

Rätt till nödvärn föreligger mot

- ett påbörjat eller överhängande brottsligt angrepp på person eller egendom,
- den som med våld eller hot om våld eller på annat sätt hindrar att egendom återtas på bar gärning,
- den som olovligen trängt in i eller försöker tränga in i rum, hus, gård eller fartyg, eller
- den som vägrar att lämna en bostad efter tillsägelse.

# Tre villkor för nödvärnsrätt

- 1. Det skall föreligga ett angrepp/hot**
- 2. Det skall vara aktuellt**
- 3. Försvaret skall vara nödvändigt**

**Alla tre villkoren måste vara uppfyllda för att rätt till nödvärn skall föreligga.**

# Del VI Självskydd

---

Hur kan jag skydda mig  
själv tills jag får hjälp?



# Principer för självskydd

- De tekniker som lärs ut ska vara tillämpliga inom "Laga befogenhet"
- Skapa distans
- Skapa tid
- Distrahera
- Kommunicera
  - Använd klienten/ elevens namn
  - Tala lugnande
  - Förklara vad som kommer att ske
  - Be om samverkan