

Forebyggelse og håndtering



Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse



Det er vigtigt – hvis man har været udsat for overgreb – at man har nogen at tale med om det – at der er nogen, der vil lytte til, hvad man har at sige. Det kan være nødvendigt at søge professionel hjælp til at komme videre.

Det vil også være rart, hvis udviklingshæmmede får et sted, hvor de kan gå hen og få en snak...

Lisbeth Jensen, Udviklingshæmmedes Landsforbund





Indhold

Indledning	4
Hvad er et seksuelt overgreb?	5
Seksuelle overgreb	5
Seksuelle krænkelser	6
Hvem begår overgrebene?	6
Mistanke om seksuelt overgreb?	7
Nonverbale tegn på mistrivsel	8
Psykiske tegn på seksuelle overgreb	8
Fysiske tegn på seksuelle overgreb	8
Efter et overgreb – hvem gør hvad?	9
Hvad kan medarbejderne gøre?	9
Hvad er ledelsens rolle?	10
Hvad er forvaltningens rolle?	11
Hvad er politiets rolle?	11
Hvordan samarbejder man med familien?	12
Hvad med krænkeren?	12
Metoder til at forebygge overgreb	13
Åbenhed og samarbejde	13
Eksempel: Åbenhed er den bedste måde... ..	14
Seksualundervisning	15
Retten til at sige nej	16
Rollespil	16
Eksempler: Metoder til kommunikation	17
Politik og retningslinjer	18
En politik – trin for trin	18
Eksempel: En forebyggelsespolitik på forvaltningsniveau	19
Eksempel: En seksualpolitik for beboere og personale	21
Eksempel: En seksualpolitik udarbejdet af brugerne	22
Her kan du søge hjælp	23
Her kan du læse mere	24

Forebyggelse og håndtering

Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse. Redigeret udgave juni 2010.

Udgiver: Socialt Udviklingscenter SUS, Nørre Farimagsgade 13, 1364 København K.

Tekst: Elsebeth Kirk Muff, Margit Knudsen, Maria Trangbæk Ahrensburg og Pauline Haagensen.

Foto: Karl Blossfeldt. Layout: Christian Schmidt. Tryk: Prinfovejle. Oplag: 950 stk.

ISBN: 978-87-92182-05-0. Genoptrykt med støtte fra Servicestyrelsen.

Indledning



I de seneste år er der kommet mere fokus på, at også mennesker med handicap udsættes for seksuelle overgreb. Det er et alvorligt problem, og et problem, der stadig er tabubelagt.

Det er en af grundene til, at medarbejdere i bo- og dagtilbud, i hjemmevejledningen, på specialskoler mv. efterlyser mere viden om seksuelle overgreb, og om hvordan man kan forebygge og håndtere overgreb og krænkelse. Nogle arbejdspladser har retningslinjer for, hvordan medarbejderne skal håndtere uacceptabel seksuel adfærd eller seksuelle overgreb, men det er langt fra alle. Manglende retningslinjer resulterer ofte i, at medarbejderne føler, at de er dårligt rustede til at tackle situationerne, når de opstår.

Hvordan kan man arbejde med at forebygge seksuelle overgreb? Hvad gør man, hvis man har mistanke eller viden om, at en bruger har været udsat for et seksuelt overgreb? Hvem skal man kontakte? Hvor kan man søge hjælp? Og hvordan kan man arbejde for at forhindre, at det sker igen? Det giver idekataloget her nogle bud – og nogle helt konkrete eksempler – på.

Idekataloget er blevet til som led i et projekt, som Socialt Udviklingscenter SUS i 2004 gennemførte i samarbejde med fire kommuner og et amt. Som en del af projektet blev der gennemført en undersøgelse, der havde til formål at afdække, hvilken viden medarbejdere har om seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, og hvilken viden de efterspørger.

Fakta, citater og eksempler i idekataloget er primært hentet fra denne undersøgelse.

Projektet kort

I foråret 2004 gennemførte Socialt Udviklingscenter SUS i samarbejde med Århus, Middelfart, Ballerup og Københavns Kommuner samt Vejle Amt en undersøgelse af medarbejderes viden om seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, herunder medarbejdernes viden om forebyggelse og håndtering af overgreb. Der var fortrinsvist tale om medarbejdere i tilbud målrettet børn og voksne med psykisk funktionsnedsættelse.

Undersøgelsen blev sat i gang, fordi medarbejdere efterlyste mere viden på feltet. Den havde til formål at skabe overblik over, hvad medarbejdere har brug for mere viden om for at være bedre rustet til at kunne forebygge og håndtere seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.

I undersøgelsen blev der sendt 203 spørgeskemaer ud, 156 medarbejdere besvarede spørgeskemaet. Derudover blev der gennemført seks interview med udvalgte medarbejdere.

Som afslutning på undersøgelsen blev der i efteråret 2004 holdt en undervisningsdag i hver af de fire kommuner og i amtet for deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen. Her blev resultaterne fra undersøgelsen fremlagt, der var oplæg, og deltagerne arbejdede med øvelser i relation til forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.



Hvad er et seksuelt overgreb?

„Når de krammer mig, er det væmmeligt, jeg bliver stiv i kroppen.“

„Hvis de tager mig på brysterne, slår jeg hårdt.“

„Jeg kan godt se, at når de andre ’gør det’, så ser det dejligt ud, men jeg kan ikke li’ det.“

Kvinde med udviklingshæmning

Som det fremgår til højre, har ca. hver fjerde medarbejder i undersøgelsen haft enten mistanke eller viden om et eller flere seksuelle overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de seneste fem år. Tallene viser, at det er en problemstilling, mange støder på i deres arbejde. Men tallene siger ikke noget om, hvor mange overgreb der reelt har fundet sted. Det samme overgreb kan være omtalt af flere medarbejdere, og det reelle antal tilfælde kan derfor være mindre. På den anden side er det langt fra sikkert, at medarbejderne har opdaget alle overgreb.

Seksuelt overgreb

Man taler både om seksuelle overgreb og seksuelle krænkelse. Et seksuelt overgreb er defineret ved, at den ene part ikke ønsker den seksuelle kontakt eller bliver presset til at deltage i eller til at give samtykke til seksuel kontakt. Der er fx tale om et overgreb, hvis:

- Den ene part siger tydeligt nej til seksuel kontakt.
- Den ene part er ikke i stand til verbalt at sige nej, men tilkendegiver fysisk, at hun eller han ikke ønsker den seksuelle kontakt.
- Den ene part tvinges til seksuel kontakt med fysisk eller psykisk magt.

Et seksuelt overgreb kan være:

- Når krænkeren berører den udsattes krop eller kønsdele, har samleje med vedkommende eller tvinger ham eller hende til at berøre krænkerens kønsdele.
- Når krænkeren blottes sig for den udsatte, tvinger vedkommende til at se pornografiske billeder eller film eller til at klæde sig af.



Hvor mange medarbejdere har kendskab til seksuelle overgreb?

- 21 % af medarbejderne i undersøgelsen har haft viden om mindst et seksuelt overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de sidste fem år.
- 29 % af medarbejderne har haft mistanke om mindst et seksuelt overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de seneste fem år.

Hvad siger Straffeloven?

§ 216 indeholder bestemmelser om fængselsstraf for at tiltvinge sig samleje ved vold eller trussel om vold. Det, at hensætte en person i en tilstand, hvor pågældende er ude af stand til at modsætte sig handlingen, sidestilles med vold.

§ 218 omhandler situationer, hvor et menneskes sindssygdom eller mentale retardering udnyttes af en person for at skaffe sig samleje.

§ 219 omtaler situationer, hvor en ansat eller tilsynsførende ved en institution har samleje med nogen, der er optaget i institutionen.

§ 232 vedrører uterlige forhold og blufærdighedskrænkelser og nævner en række eksempler på sådanne krænkelse.

Typen af overgreb

- Hvor medarbejderne havde viden eller mistanke om seksuelle overgreb, var der især tale om berøring på kroppen (68 % af de tilfælde, hvor der var tale om viden, 44 % af de tilfælde, hvor der var tale om mistanke, samt om samleje (hhv. 36 % og 44 %).
- Men der var også eksempler på kys, blottelser, og at brugerne var blevet tvunget til at se pornografiske billeder eller film.
- Den samme sag kan indebære flere typer overgreb, derfor giver tallene sammenlagt mere end 100 %.

Hvem er krænkerne typisk?

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om, at der var begået et seksuelt overgreb, var krænkerne:

- En anden bruger 31 %.
- En anden (fx kæreste eller venner til venner) 31 %.
- Familie 14 %.
- Ven af familien 7 %.
- Omsorgsperson 7 %.
- En ukendt 7 %.
- En ven/veninde 3 %.

I de tilfælde, hvor der var mistanke om seksuelle overgreb, mistænkte man:

- Familie 35 %.
- En ven/veninde 17 %.
- En anden (fx kæreste) 17 %.
- En anden bruger 13 %.
- Ved ikke 9 %.
- Omsorgsperson 4 %.
- En ukendt 4 %.

Seksuelle krænkelser

Grænsen mellem en seksuel krænkelser og et overgreb er vanskelig at definere entydigt. Men som udgangspunkt er en seksuel krænkelser defineret ved at være en mindre alvorlig handling end et seksuelt overgreb. Det skal forstås på den måde, at en seksuel krænkelser sjældent kan føre til dom ifølge Straffelovens bestemmelser. Seksuelle krænkelser kan fx være at tage en anden bruger eller en medarbejder på brysterne i et fælleslokale, at onanere (eller prøve på det) i offentlige rum eller at bruge verbalt krænkelser udtryk.

Hvem begår overgrebene?

Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse begås næsten altid af en, som den, der udsættes for overgrebet, kender.

Krænkeren kan være et menneske, som den udsatte er afhængig af eller modtager hjælp fra. Det kan være professionelle, medarbejdere i bo- og dagtilbud eller hjælpere. Det kan være pårørende og bekendte. Eller det kan være et andet menneske med psykisk funktionsnedsættelse, der begår overgrebet.

Internationale undersøgelser viser, at størstedelen af de seksuelle overgreb, mennesker med psykisk funktionsnedsættelse udsættes for, begås på steder, der blandt andet har til opgave at beskytte dem. Fx specialskoler, bo- og dagtilbud eller beskyttede værksteder.

Undersøgelser viser ligeledes, at ni ud af ti af de overgreb, der bliver opdaget, er begået af mænd. Men også kvinder begår seksuelle overgreb. Og nyere forskning om overgreb mod børn indikerer, at overgreb, hvor krænkeren er en kvinde, måske i særlig grad er underreporterede. Det forklares med, at mange har svært ved at forestille sig, at kvinder fx kan finde på at misbruge deres egne børn.

Hvad ved vi?

Der findes ingen samlet undersøgelse af seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse i Danmark. Derfor ved vi ikke præcist, hvor mange overgreb der sker. Men fra udenlandske undersøgelser ved vi:

- At mennesker med psykisk funktionsnedsættelse mindst lige så ofte som andre udsættes for seksuelle overgreb.
- At mennesker med psykisk funktionsnedsættelse ofte udsættes for flere overgreb af den samme krænker. Det gælder ikke i samme grad for mennesker uden handicap.
- At mange overgreb på mennesker med psykisk funktionsnedsættelse aldrig anmeldes.

Kilde: Elsebeth Kirk Muff: Seksuelle overgreb på mennesker med handicap, Socialt Udviklingscenter SUS, 2001.



Mistanke om et seksuelt overgreb?

„Hun er en, der fortæller historier. Det er svært at fastholde sandheden.“

Medarbejder i botilbud

Taler brugeren sandt, eller er det noget, vedkommende har fundet på? Som medarbejder kan man være i tvivl om, hvorvidt brugeren taler sandt, når han eller hun fortæller om et overgreb. Og det kan være en svær situation at stå i.

Det er ikke medarbejderens opgave at vurdere eller at begynde at efterforske sagen. Derfor skal man altid gå til sin leder med det, man har hørt. Derefter er det leders ansvar at gå videre med sagen i forhold til fx politi, forvaltning og pårørende.

En bruger, der fortæller om et seksuelt overgreb, har brug for støtte, omsorg og hjælp. Og det er vigtigt at tage ham eller hende alvorligt.

De fleste, der har været udsat for et overgreb, er bange for at fortælle om oplevelsen. Det kan der være forskellige grunde til. Krænkeren kan have truet den udsatte til ikke at fortælle noget. Krænkeren kan være en person, den udsatte i andre sammenhænge er meget glad for, knyttet til eller afhængig af. Også forestillinger om, hvad der vil ske, hvis det kommer frem, kan spille ind.

Generelt er det sjældent, at mennesker opfinder falske anklager, for de færreste har lyst til at skulle forholde sig til traumatiske oplevelser, de ikke har oplevet. Særligt mennesker med psykisk funktionsnedsættelse kan have svært ved at opdigte en detaljeret historie om et overgreb, de ikke har oplevet.

Hvorfor kan det være svært?

I undersøgelsen blev medarbejderne spurgt, om de havde oplevet barrierer i forbindelse med at håndtere en sag om mistanke eller viden om et seksuelt overgreb.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde mistanke om overgreb var de største barrierer:

- Forældrene/familien 25 %.
- Ledelsen og medarbejderne var i tvivl om, hvad de skulle gøre, og hvem de skulle henvende sig til 21 %.
- Brugeren ville ikke have, at medarbejderen gik videre med mistanken 17 %.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, var de største barrierer:

- Forældrene/familien 15 %.
- Ledelsen og medarbejderne var i tvivl om, hvad de skulle gøre, og hvem de skulle henvende sig til 8 %.
- Forvaltningen reagerede for langsomt 8 %.

Når udsatte fortæller om overgreb

Nedenfor er listet en række forhold, som ofte gør sig gældende, når udsatte forsøger at give udtryk for et seksuelt overgreb eller en krænkelse. Reaktionen kan også skyldes andre årsager, listen skal derfor ikke opfattes som en facitliste.

- Det, den udsatte fortæller, indeholder beskrivelser af uventede og usædvanlige detaljer.
- Beskrivelserne er præget af personens begrebsapparat.
- Den udsatte fortæller om egne følelser og krænkerens følelser.
- Den udsatte er bange for ikke at blive troet på.
- Den udsatte lægger skylden på sig selv og undskylder krænkeren.
- Den udsatte fortæller lidt, men har svært ved at fortælle det hele.
- Den udsatte græder, er trist, er bange eller viser andre følelser, mens han eller hun fortæller om overgrebet.
- Den udsatte ændrer adfærd.
- Den udsatte undgår bestemte personer eller situationer.

Kilde: Jarle Eknes (red.): Utviklingshemning og psykisk helse. Oslo, Universitetsforlaget, 2001, s. 377.

Tegn på overgreb

Medarbejderne i undersøgelsen fik især mistanke om seksuelle overgreb, da:

- Brugeren indikerede, at han/hun havde været offer 33 %.
- Brugeren fik en meget seksualiseret opførsel 17 %.
- De blev opmærksomme på fysiske tegn på overgreb 13 %

Og medarbejderne fik især viden om seksuelle overgreb, da:

- Den udsatte selv fortalte om overgrebet 52 %.
- Da en kollega fortalte det 21 %.
- Kun i et tilfælde reagerede en medarbejder på et nonverbalt tegn.

Nonverbale tegn på mistriksel

Nedenstående tegn er nogle af dem, der kan vise sig efter seksuelle overgreb – ikke alle mennesker med psykisk funktionsnedsættelse vil udsende disse signaler.

Der kan være flere forklaringer på, at et menneske ændrer adfærd. Tegnene kan derfor ikke bruges som en facitliste. Men tegnene vil ofte være indikation på en form for mistriksel, som medarbejderen bør reagere på. Seksuelle overgreb er en af de mulige forklaringer.

Psykiske tegn på seksuelle overgreb

Brugeren:

- ændrer personlighed eller adfærd
- får aggressiv eller destruktiv adfærd
- begår fysiske overgreb på andre
- græder umotiveret og/eller er angst
- lider af søvnløshed og/eller mareridt
- har lav selvværdsfølelse
- har ikke lyst til at være bestemte steder
- har ikke lyst til at være sammen med bestemte personer
- har svært ved at koncentrere sig
- er hjælpeløs eller passiv
- har svært ved at indgå i sociale relationer
- er deprimeret, trist og/eller tilbagetrukket
- er hyperaktiv
- nævner hemmeligheder, der ikke må fortælles
- har overdreven fokus på sex.

Fysiske tegn på seksuelle overgreb

Brugeren:

- har uforklarlige sygdomssymptomer, fx mavepine, hovedpine, gentagende urinvejsinfektioner
- har uforklarlige skrammer på kroppen, på kønsdelene eller i og omkring munden
- bliver uforklarligt gravid eller får kønssygdomme
- har sår, ømhed, væske eller blod fra kønsdelene
- har blå mærker, sår, rifter, hævelser og andre tegn på fysisk vold.





Efter et overgreb – hvem gør hvad?

„Det vigtigste er at tage personen alvorligt og sørge for at give det videre [til folk, der kan hjælpe red.].“

Medarbejder i botilbud

At håndtere seksuelle overgreb eller mistanke om overgreb indebærer en række opgaver i forhold til den udsatte, den udsattes familie og pårørende, den formodede krænker, ledelse og kolleger. Og i nogle tilfælde også i forhold til den efterforskning, som varetages af socialforvaltningen og politiet.

Netop fordi der kan være mange involverede parter, er det vigtigt at tydeliggøre roller og forpligtelser. Det kan man gøre ved fx at udarbejde skriftlige retningslinjer om det, der kan udfærdiges retningslinjer om. Dermed sikrer man i højere grad, at personalets faglige kompetencer bruges på at yde støtte og hjælp til den, der har været udsat for overgrebet, mens andre tager det nødvendige ansvar og de nødvendige beslutninger om en eventuel efterforskning.

Hvad kan medarbejderne gøre?

Som nævnt kan det i nogle tilfælde være svært at skelne mellem et seksuelt overgreb og en seksuel krænkelse, men det er nødvendigt at gøre det for at finde ud af, hvordan man skal reagere eller eventuelt sanktionere over for den, der har begået overgrebet eller krænkelser. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne diskuterer, hvad de skal reagere på som henholdsvis seksuelle overgreb og seksuelle krænkelser – og hvordan de skal reagere. Og det er vigtigt at diskutere det med brugerne – deres syn er også betydningsfuldt.

Det er sjældent tilfældigt, hvem en bruger vælger at betro sig til efter et seksuelt overgreb eller en krænkelse. Vedkommende vælger ofte den person, som han eller hun er mest tryk ved og stoler på. Det er derfor særligt vigtigt, at denne ikke svigter tilliden, men giver den hjælp og støtte, brugeren har behov for.

Uanset om der er tale om et seksuelt overgreb eller en seksuel krænkelse, kan det opleves meget ubehageligt for den, det går ud over. Medarbejderne bør derfor tage udgangspunkt i den udsattes oplevelse af, hvad der er sket, snarere end i den konkrete handling, når de skal vurdere, hvilken hjælp og støtte der er behov for.

Som medarbejder kan man lytte, vise forståelse og hjælpe brugeren med akut at søge rådgivning og professionel hjælp, samt med at anmelde overgrebet til politiet, hvis brugeren ønsker det. På lidt længere sigt kan medarbejderens opgave også være at se på, hvordan omgivelserne kan ændres, så den pågældende ikke risikerer at blive udsat for noget lignende igen.

Det er vigtigt ikke at begynde at „afhøre“ brugeren og efterforske sagen. Det er politiets arbejde. Men det kan være en god ide at skrive de samtaler ned, man har med den udsatte, inden politiet involveres. Både det, man hører, og det, man selv spørger om.

Det kan være forskelligt, hvem brugeren har behov for at tale med efter et overgreb. Nogle har behov for at snakke med en professionel udefra, fx en psykolog



En at tale med

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om et seksuelt overgreb, mente:

- 43 % af medarbejderne, at brugerne havde mest behov for at tale med en pædagog.
- 25 %, at de havde mest behov for at tale med en psykolog.
- 7 %, at de havde mest behov for at tale med en seksualvejleder.
- 4 %, at de havde mest behov for at tale med en psykiater.

Ved mistanke om et seksuelt overgreb mente:

- 30 % af medarbejderne, at brugerne havde mest behov for at tale med en pædagog.
- 30 %, at de havde mest behov for at tale med en psykolog.
- 30 %, at de havde mest behov for at tale med en seksualvejleder.

Hvad har medarbejderne pligt til ved viden om et seksuelt overgreb?

- 95 % af medarbejderne mener, at de har pligt til at informere ledelsen.
- 64 % mener, at de har pligt til at indberette sagen til forvaltningen.
- 59 % mener, at de har pligt til at anmelde sagen til politiet.
- 41 % mener, at de har pligt til at kontakte den udsattes pårørende.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, gjorde de følgende:

- Talte med ledelsen 52 %.
- Kontaktede forvaltningen 15 %.
- Kontaktede politiet 19 %.
- Kontaktede forældrene 33 %.

eller en terapeut. Andre har behov for at snakke med en person, de kender og er trygge ved.

Det er vigtigt, at medarbejderen er opmærksom på brugerens ønsker i forhold til støtte og hjælp og i forhold til, hvem brugeren ønsker at tale med. Det er en god ide at klargøre, hvad der er behov for, og hvem det er, der dikterer behovet. For at undgå, at det bliver op til den enkelte medarbejder at vurdere, hvad brugeren har behov for, og for at ensrette indsatsen, kan arbejdspladsen med fordel også på dette område udarbejde nogle retningslinjer eller en egentlig politik. Det vil være med til at sikre medarbejderne i deres arbejde og mindske usikkerhed i forhold til, hvad der skal gøres i situationen.

Undersøgelsen viser, at jo klarere retningslinjer arbejdspladserne har for, hvornår brugernes seksuelle adfærd er acceptabel og uacceptabel, jo bedre forberedte føler medarbejderne sig på at håndtere seksuelle overgreb. Samtidig gælder det, at medarbejdere, som har læst om seksuelle overgreb, er bedre forberedte på at håndtere overgreb. Disse sammenhænge understreger, at det forebyggende arbejde er vigtigt.

Offentligt ansatte, som får viden eller mistanke om et seksuelt overgreb mod børn eller unge, har pligt til at underrette kommunen. Men uanset om den, der har været udsat for et overgreb, er barn eller voksen, og uanset om man er offentlig ansat eller ej, bør man altid reagere på seksuelle overgreb. Det betyder, at man i samråd med ledelse og relevante myndigheder og fagpersoner må overveje, hvilke konkrete handlinger der skal sættes i værk i forhold til den udsatte, til krænkeren (hvis man ved, hvem det er), til pårørende og eventuelt til andre beboere.

Undersøgelsen viser, at det er sværere at forholde sig til det, man har pligt til i virkelige situationer end i tænkte situationer. Derfor kan man med fordel formulere forpligtelserne skriftligt og gøre informationerne let tilgængelige for at undgå tvivl om, hvad der skal gøres, når skaden er sket.

Der er forskel på, hvilke konsekvenser seksuelt grænseoverskridende adfærd kan få. Hvis der er tale om en adfærd, der skader andre eller sker mod andres vilje, er det en strafbar handling. En sådan situation skal anmeldes til politiet.

I mindre alvorlige tilfælde kan medarbejderne selv, i samråd med ledelsen, håndtere situationen og støtte brugeren i at ændre adfærd. Medarbejderne må her gribe ind og råde og vejlede brugeren i at finde og sætte egne grænser. Fagpersoner såsom seksualvejledere, sexologer og psykologer kan også inddrages.

Hvad er ledelsens rolle?

Erfaringer fra de indsatser, der de seneste år er gjort for at forebygge seksuelle overgreb mod børn i daginstitutioner, viser, at ledelsen medvirker til at skabe en åbenhed om og forståelse for risici for seksuelle overgreb. Ledelsen skal være med til at iværksætte tiltag, der gør det lettere at håndtere situationer, hvor der er viden eller opstår mistanke om overgreb. Ledelsen skal hurtigst muligt orienteres i sager om seksuelle overgreb. De har en særlig rolle i forhold til at vurdere, planlægge og koordinere forløbet i en sag om et seksuelt overgreb, hvor den kommunale eller amtskommunale forvaltning er en væsentlig samarbejdspartner. Ledelsens opgave er blandt andet at sikre, at regler om fx tavshedspligt og underretningspligt overholdes. Er der tale om en mistanke mod en ansat, skal også den ansattes faglige



organisation inddrages. Ofte vil det desuden være ledelsen, der træffer beslutning om at anmelde sagen til politiet.

Det er også ledelsens opgave at vurdere, hvornår og hvordan det øvrige personale skal informeres. Og det er ikke mindst ledelsens opgave at vurdere, hvordan den udsattes pårørende kan inddrages på en relevant måde, der er i overensstemmelse med den udsattes ønsker.

Endelig har ledelsen det overordnede ansvar for, at den, der har været udsat for et overgreb, får den nødvendige støtte og hjælp i situationen, samt at der er muligheder for hurtig faglig og personlig rådgivning til de medarbejdere, der er involveret.

Hvad er forvaltningens rolle?

Socialforvaltningen kan rådgive bo- og dagtilbud o.l. om de mange forskellige aspekter af en sag og vil typisk håndtere henvendelser fra medierne. I tilfælde, hvor der er tale om en mistanke mod en ansat, vil der være brug for afklaring af – samt råd og vejledning i forhold til – ansættelsesmæssige forhold. Det kan forvaltningens løn- og personalekontor være behjælpelig med.

I sager, der vedrører børn og unge under 18 år, har socialforvaltningen ifølge Serviceloven en særlig forpligtigelse til at iværksætte undersøgelser af barnets og familiens samlede situation. Som en del af denne undersøgelse har forvaltningen mulighed for at indhente yderligere oplysninger fra andre, der har kendskab til familiens situation.

Hvad er politiets rolle?

Seksuelle overgreb er strafbare og kan anmeldes til politiet, som kan rejse en straffesag.

Politiet kan bede om, at der gennemføres en lægelig undersøgelse, da spor fra overgrebet kan være vigtige beviser i en eventuel retssag. Men også overgreb, der har fundet sted tidligere, og hvor der ikke længere kan sikres fysiske beviser, kan anmeldes.



Kontakt til forvaltningen

- I 15 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, kontaktede de forvaltningen.
- I 16 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde mistanke om seksuelle overgreb, kontaktede de forvaltningen.

Politianmeldelser

- 45 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om et seksuelt overgreb, blev meldt til politiet.
- 16 % af tilfældene om mistanke om seksuelle overgreb blev politianmeldt.

Tavshedspligt og underretningspligt

Tavshedspligt

- Offentligt ansatte har som hovedregel – i henhold til Forvaltningslovens § 27 – tavshedspligt og må ikke videregive oplysninger om brugernes private forhold.
- Borgeren kan give informeret samtykke til, at der videregives private oplysninger.
- Anden lovbestemmelse giver – i bestemte situationer og under bestemte forudsætninger – lovhjælp til at ophæve eller bryde tavshedspligten.

Underretningspligt

- Almindelige borgeres underretningspligt er beskrevet i Lov om social service § 154
- Den udvidede underretningspligt, der gælder for offentligt ansatte, er beskrevet i Lov om social service § 153 og desuden nærmere i 'Bekendtgørelse om underretningspligt over for kommuner efter Lov om social service'.



Samarbejde med familien

I vidensager:

- 33 % af de medarbejdere, der havde viden om et seksuelt overgreb kontaktede brugerens forældre.
- 7 % var bange for at skade forholdet til forældrene.

I mistankesager:

- 16 % af de medarbejdere, som havde mistanke om seksuelle overgreb, kontaktede brugerens forældre.
- 4 % var bange for at skade forholdet til forældrene.

Konsekvenser for krænkeren

I de tilfælde, hvor krænkeren var en anden bruger, havde det følgende konsekvenser for vedkommende:

- 39 % af krænkerne blev meldt til politiet.
- 31 % blev på skolen, i dag- eller botilbuddet.
- 23 % blev efterfølgende flyttet til en anden skole eller et andet dag- eller botilbud.
- 23 % fik efterfølgende undervisning i seksuel adfærd.
- Flere steder blev der endvidere indført regler for krænkerens omgang med den udsatte.

Som et led i efterforskningen af en sag har politiet brug for en beskrivelse af, hvad der er sket. Politiet vil derfor sædvanligvis ønske at afhøre den udsatte. Medarbejderne vil i den forbindelse være vigtige samarbejdspartnere for politiet, da de kan bidrage med væsentlige informationer om den udsattes generelle funktionsniveau. I nogle tilfælde kan politiet ønske, at fx den udsattes kontaktperson er med til afhøringen. Det vil bero på en konkret vurdering, om afhøringen gennemføres på politistationen eller i den udsattes eget hjem. På samme måde er der, hvis konkrete omstændigheder (som fx den udsattes psykiske tilstand) taler for det, mulighed for, at afhøringen optages på video, så den udsatte ikke behøver at afgive vidneudsagn i retsalen.

I politiets arbejde med at efterforske sagen vil de indsamle beviser, indhente vidneudsagn, og hvis der er en mistænkt, vil de afhøre vedkommende. Hvis anklagemyndigheden herefter vurderer, at der er grundlag for det, sigtes den pågældende. Der kan gå uger eller måneder, fra anmeldelsestidspunktet til domstolene behandler sagen. I denne periode vil den udsatte have behov for særlig støtte.

Hvordan samarbejder man med familien?

Flere medarbejdere efterlyser et bedre samarbejde med brugerens familie og pårørende i situationer, hvor der er mistanke eller viden om et seksuelt overgreb

At være forældre til et barn med psykisk funktionsnedsættelse er på en række områder anderledes end at være forældre til et normalt fungerende barn – også når barnet bliver voksent. Et barn med psykisk funktionsnedsættelse udvikler sig ikke intellektuelt i samme omfang som andre børn. Det kan fx betyde, at et voksent menneske med psykisk funktionsnedsættelse i sin intellektuelle udvikling svarer til et barn i fire-fem års alderen. I den situation kan det være svært for forældrene at indse, at deres handicappede barn er blevet voksen – og også har et seksualliv.

For at sætte rammerne for et samarbejde med forældre til voksne mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, er det en god ide at drøfte samarbejdsformen både med de enkelte brugere og i personalegruppen. Man kan fx udarbejde en generel politik for, hvilke informationer forældre skal have. Og supplere denne politik med individuelle retningslinjer for forældresamarbejdet, der fastlægges i dialog med den enkelte bruger.

Hvad med krænkeren?

Der er i de senere år blevet sat flere ressourcer ind på at behandle mennesker, der begår seksuelle overgreb eller har en stærkt krænkende adfærd. Det er sket i erkendelse af, at også krænkeren har behov for hjælp og støtte. De hidtidige danske erfaringer vedrører dog primært voksne mennesker uden et diagnosticeret handicap.

Men også mennesker med psykisk funktionsnedsættelse begår seksuelle krænkelser og overgreb. Og de kan også have brug for behandling. I visse tilfælde vil der være tale om adfærd, der kan reguleres. Men at ændre de dybereliggende årsager til, at et menneske krænker en anden, kan kræve behandling fra specialister. Der kan dog også være tilfælde, hvor hverken pædagogik eller terapi er tilstrækkeligt, og hvor problemerne må løses ved praktiske foranstaltninger, der hindrer overgreb.

Hvis krænkeren er en udefrakommende, er det lederens opgave, efter aftale med den udsatte, at anmelde overgrebet til de rette instanser.



Metoder til at forebygge overgreb

„Vi [medarbejderne] har altid snakket meget sammen om brugernes seksualitet osv. Som kontaktperson må man ikke gå med problemstillinger alene. Det skal drøftes for at få flere facetter på problemstillingen.“

Medarbejder i botilbud

Åbenhed og samarbejde

Forebyggelse af seksuelle overgreb sker bedst ved, at der på arbejdspladsen er et åbent miljø, hvor medarbejdere og ledelse i fællesskab kan tale om og diskutere seksualitet og overgreb. Arbejdspladsen bør have et fælles værdigrundlag og en klar og fælles målsætning for problemstillingen. Og det skal være tydeligt, hvilket ansvar henholdsvis medarbejderne og ledelsen har. Det er vigtigt at støtte og bakke op om hinanden, så enkelte medarbejdere ikke oplever at stå alene med mistanke eller viden om overgreb. Desuden er det vigtigt med klare retningslinjer for, hvor ansvaret hører op, og hvem der derefter skal inddrages i en eventuel sag.

Fra andre nordiske lande ved vi, at hvis medarbejdere og brugere taler åbent om seksualitet og seksuelle overgreb, er der større chance for, at brugerne tør fortælle om det, hvis de har været udsat for et overgreb. Det kan medføre, at overgrebene hurtigere stoppes.

At sende klare signaler om, at arbejdspladsen har fokus på at skabe et trygt miljø og på at forebygge overgreb kan medføre, at potentielle krænkere afholder sig fra at begå overgreb af frygt for at blive opdaget. Desuden kan det at tale åbent om overgreb føre til, at omverdenen bliver mere opmærksomme – at de hurtigere reagerer på tegn på overgreb og tager en mistanke mere alvorligt. At tale åbent om seksuelle overgreb og mulige tegn på overgreb kan også medvirke til at skærpe og kvalificere medarbejdernes evne til at opfange signaler fra brugerne.



Åbenhed blandt medarbejdere

- 17 % af arbejdspladserne har meget fagligt fokus på medarbejdernes rolle i forhold til brugernes seksualitet.
- 12 % af arbejdspladserne har ikke fagligt fokus på det.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, talte:

- 70 % af medarbejderne med deres kolleger om deres viden.
- 52 % talte med ledelsen om det.
- 4 % følte, at de manglede opbakning fra deres kolleger.

Takt og tone

Hvordan omgås man andre mennesker? Hvad må man, og hvad må man ikke?

Rundt omkring i Danmark afholdes der kærestekurser for voksne med forskellige typer handicap. Det er ikke kurser, hvor man kan få en kæreste (selv om man jo altid kan være heldig). Kurserne har til formål at give mennesker med handicap viden om blandt andet forelskelse, egen seksualitet og seksuelle forhold, forandringer i krop og sjæl, kropsbevidsthed, berøringer, kontakt, parforhold, prævention, kønssygdomme, det at få børn samt om at forebygge seksuelle overgreb og krænkelse.

Kurset tilbydes, fordi mange mennesker med handicap har svært ved at finde nogen, de kan tale med om seksualitet. Ligeledes kan det være svært at finde ud af, hvad der er rart for en selv og for andre. På kurset mødes ligestillede, og der er mulighed for at snakke sammen.

Seksualvejlederforeningen kan være behjælpelig med at finde ud af, hvornår der afholdes et kursus i nærheden.
www.seksualvejlederforeningen.dk

Et eksempel

Åbenhed er den bedste måde at sikre, at der ikke sker overgreb

Personlige værnemidler

Granbohus ligger i Fredensborg Kommune og er et ferie- og aflastningstilbud til hjemmeboende børn og unge i alderen 0-18 år med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse. Granbohus har en forebyggelsespolitik, der beskriver personalets personlige værnemidler mod anklager om overgreb.

En medarbejder fortæller:

„I Granbohus lægger vi meget vægt på åbenhed. Vi mener, at åbenhed er den bedste måde at sikre, at der ikke sker overgreb – også af seksuel karakter.

Seksualitet og seksuelle overgreb er tabubelagte emner, derfor tog vi afsæt i netop disse emner, da vi lavede en forebyggelsespolitik. Det var meget vigtigt for personalet at undgå situationer, hvor den daglige praksis blev styret af fantasier og mistanker, da en sådan udvikling kunne få en særdeles u hensigtsmæssig indvirkning på den pædagogiske praksis og det psykiske arbejdsmiljø. Målet var at undgå, at fx pædagogerne skulle blive handlingslammede i deres omsorg for og pleje af børnene.

Vi valgte at anskue problemstillingen i et arbejdsmiljø-mæssigt perspektiv. Det handler om, gennem åbenhed og dialog, at skabe en høj kollektiv og individuel bevidsthed blandt pædagogerne om, at deres arbejde er forbundet med risici, som man kollektivt er nødt til at forholde sig til – såvel ledelse som medarbejdere. Det er altså et arbejdsmiljø-mæssigt grundvilkår for medarbejderne, at de befinder sig i risici for at komme under mistanke for at udøve (seksuelle) overgreb på børnene og de

unge. En mistanke, der kan rejses af eksempelvis forældre, kolleger, eksterne behandlere etc.

For at medarbejderne kan leve med disse risici og fortsat udføre deres pædagogiske arbejde, valgte ledelse og medarbejdere på en temadag at stille sig selv det spørgsmål: „Hvordan kan vi sikre hinanden og os selv mod at komme under mistanke for at udøve (seksuelle) overgreb på børnene og de unge?“ Med det udgangspunkt kom vi frem til en politik med tre fokusområder:

1. Ansættelsesprocedure
2. Åbenhed og gennemsigtighed
3. Dialog og kommunikation.

For at politikken skal give mening, hviler den på et obligatorisk værktøjskursus om „personlige værnemidler“ til samtlige medarbejdere og ledere. Kurset handler om forebyggelse af overgreb og er blandt andet med til at skabe et fælles udgangspunkt i forhold til problemstillingen seksuelle overgreb og medarbejderens rolle.

Kurset indeholder en række forskellige temaer:

Værnemidler, arbejdspladsen bør afspejle:

- Fælles værdigrundlag
- Afklaret holdning til seksualitet
- Klar pædagogisk holdning
- Synlig ledelse og supervision
- Arbejdsklima, der sikrer åbenhed og dialog om egne og andres grænser
- Professionel og etisk tilgang.

Professionel tilgang:

- Skal være fagligt funderet
- Skal kunne skelne mellem faglige og private normer
- Skal være åben over for drøftelse, refleksion og kollegial sparring
- Skal kunne beskrive og begrunde indsats og aktiviteter
- Skal søge faglige råd og vejledning hos kolleger og ledelse.

Personlige værnemidler i pædagogisk arbejde:

- Fagligt og professionelt ståsted
- Omtanke
- Evne til refleksion
- Åbenhed og dialog
- Undren
- Formidling.

En politik er dog ikke nok i sig selv. For at den får gennemslagskraft, skal der være en aktiv indsats fra såvel ledelse som medarbejdere.

Med denne politik mener vi på Granbohus at kunne sortere personer fra, der med fuldt overlæg søger ansættelse for at udøve overgreb, idet vi, når vi ansætter nye medarbejdere, sender et tydeligt signal om, at vi har en forebyggelsespolitik. Vi gør det klart, at der er en forventning om åbenhed, blandt andet en forventning om at kigge hinanden over skulderen og tjekke hinanden. Det er medarbejdernes måde at passe godt på hinanden og sig selv.“



Generelt er det altså vigtigt, at arbejdspladsen både respekterer, at brugerne har et seksualliv, og erkender, at der også begås seksuelle overgreb mod borgere med psykisk funktionsnedsættelse. På det individuelle plan – i forhold til den enkelte bruger – er det vigtigt at tage stilling til, hvor grænsen går for, hvad der kan diskuteres i personalegruppen, uden det går ud over brugernes integritet og privatliv. Det gælder både i forhold til brugernes seksualliv og i forhold til eventuel mistanke eller viden om seksuelle overgreb.

Seksualundervisning

Mennesker med psykisk funktionsnedsættelse har som alle andre en seksualitet og seksuelle behov. Derfor har de også behov for seksualundervisning og viden om, hvad der anses som acceptabel social omgang med andre. Nogle har på grund af deres handicap behov for egentlig vejledning i, hvordan de kan have et seksualliv med sig selv eller andre. Både danske og udenlandske erfaringer viser, at viden om seksualitet og seksuelle forhold kan være med til at nedsætte risikoen for at blive udsat for et seksuelt overgreb. Kendskab til og forståelse for egne og andres grænser kan desuden medvirke til at reducere antallet af de seksuelle krænkelse, brugere begår på grund af manglende viden om egne og andres grænser.

Seksualundervisning giver også medarbejderne mulighed for at tale med brugerne om, hvad de skal være opmærksomme på for at mindske risikoen for at blive udsat for et seksuelt overgreb. Det kan desuden være en god idé at invitere en seksualvejleder til at deltage i en snak med brugerne om emnet.

Det er vigtigt at påpege, at selv om mennesker med psykisk funktionsnedsættelse har viden om seksualitet og om, hvordan de kan beskytte sig selv mod seksuelle krænkelse og overgreb, så kan man ikke fjerne risikoen.

Som alle andre har mennesker med psykisk funktionsnedsættelse brug for hjælp og støtte til at bearbejde den skyld- og skamfølelse, der ofte følger med et overgreb.

Ligesom brugerne har behov for seksualundervisning, har de også brug for viden om, hvad de skal være opmærksomme på, når de omgås andre og skal fungere i sociale sammenhænge. Her kan medarbejderne fx tage en snak med brugerne om, at det tøj, man har på, udsender forskellige signaler, at det er en god ide altid at følges med nogen hjem og ikke at give sit telefonnummer til fremmede osv.

Seksualvejlederuddannelsen

Seksualvejlederuddannelsen er en efteruddannelse, der giver en grundig indføring i sexologi og handicapsexologi og kvalificerer til at vejlede og hjælpe medborgere, der har nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, med eventuelle seksuelle vanskeligheder.

Seksualvejlederuddannelsen sigter mod, at deltagerne efter endt uddannelse kan påtage sig opgaver inden for: rådgivning, vejledning, formidling og undervisning i forhold til mennesker med handicap, pårørende, kolleger samt introduktion til uddannelsen på grunduddannelserne.

Du kan læse mere om seksualvejlederuddannelsen og om, hvilke opgaver seksualvejledere kan påtage sig. Find informationerne på hjemmesiden www.seksualvejlederuddannelsen.dk.

Hvad ved brugerne om seksuelle overgreb?

- 54 % af medarbejderne mener, at nogle brugere ved, hvad et seksuelt overgreb er.
- 30 % mener, at kun de færreste brugere ved, hvad et seksuelt overgreb er.
- Ifølge medarbejderne har 6 % af brugerne modtaget undervisning om, hvad seksuelle overgreb er.

Retten til at sige nej

En måde, hvorpå mennesker med handicap kan blive mindre sårbare, er ved at lære at sige fra, lære at sige nej. Brugere skal vide, at det er i orden, at de siger nej. Og at de kun skal sige ja til det, de har lyst til. Det kan være svært for et menneske med psykisk funktionsnedsættelse at finde ud af, hvad det er o.k. at gøre, og hvad der ikke er i orden. Derfor er det en god ide, at en medarbejder eller en seksualvejleder snakker med brugeren om, hvad han eller hun kan lide og ikke lide. På den måde kan man i fællesskab finde ud af, hvad der er i orden, og hvad der ikke er o.k.

Der er flere årsager til, at mennesker med psykisk funktionsnedsættelse kan have svært ved at sige fra. En grund er, at nogle gennem hele deres liv har været afhængige af andres hjælp på grund af deres handicap. Det kan være svært at bedømme, om fx en berøring sker tilfældigt eller bevidst, og det kan være svært at sige fra, fordi man kan forestille sig, at den, der yder hjælpen, så ikke længere vil hjælpe.

Nogle har det meste af deres liv arbejdet og boet på dag- og botilbud og ved derfor kun lidt om, hvordan man indgår i og udvikler sociale relationer uden for dag- og botilbuddet. Nogle føler, at det giver status at indgå i et forhold med et menneske uden handicap. Men hvis de ikke ved, hvordan de skal sige fra eller indgå i et ligeværdigt forhold, bliver de mere sårbare og lettere at udnytte.

En anden årsag til, at det kan være svært at sige fra, er, at ikke alle mennesker med psykisk funktionsnedsættelse har et ekspressivt verbalt sprog og derfor ikke højlydt kan sige nej. For andre kan et eventuelt fysisk handicap betyde, at de ikke kan bevæge sig væk fra en uønsket situation. Endelig er det ikke alle, der er i stand til at opfatte faresignaler eller er opmærksomme på faretruende situationer.

Det er derfor vigtigt, at medarbejderne er med til at forklare, at fx det at være flink ikke er det samme som at gøre, hvad andre siger. At alle har ret til at bestemme over egen krop og følelser.

Medarbejderne må respektere brugernes grænser og behov. Men samtidig også være åbne for at tale med dem om seksualitet, og støtte dem i at finde ud af, hvad der for dem er rigtigt og forkert i seksuelle forhold.

Rollespil

Rollespil er en måde at lære mennesker med psykisk funktionsnedsættelse at håndtere risikosituationer, der kan føre til seksuelle overgreb.

Før et rollespil kan gå i gang, skal medarbejderne eller brugerens kontaktperson finde ud af, hvilke potentielle risikosituationer brugeren kan komme i, og i hvilke situationer brugeren har svært ved at sige fra. Det er nødvendigt for at finde frem til, hvor brugeren konkret skal rustes og have udviklet sine kompetencer.

Rollespil har den fordel, at brugerne i højere grad husker det, de har lært. Det gør de, fordi nogle af elementerne i rollespillet bliver visualiserede og kropsliggjort. Nogle mennesker med psykisk funktionsnedsættelse kan have svært ved at huske ting fra fx diskussioner eller samtaler – derfor er det vigtigt at visualisere det, de skal lære.





Eksempler

Rollespil, tegninger og fingerdukker – metoder til kommunikation

Rollespil

En medarbejder på en specialskole for børn og unge med fysiske og psykiske handicap arbejder blandt andet med rollespil og fingerdukker for at lære de unge at sige nej til ting, de ikke kan lide. Der findes ikke meget materiale om rollespil eller konkrete metoder, man kan lære, derfor har medarbejderen selv udviklet metoderne. Inden de blev afprøvet i praksis, diskuterede hun indholdet og udformningen med en skolepsykolog og en terapeut.

Medarbejderen fortæller:

„For år siden havde jeg en udviklingshæmmet 15-årig elev, som tidligt i sit liv havde været udsat for seksuelle krænkelse. Pigen fik hjælp på forskellig vis, men havde et stort problem; hendes adfærd over for mænd

var seksuelt indladende, og hun var ikke i stand til at sige tydeligt nej. Hendes adfærd var med til, at hun gentagne gange befandt sig i seksuelle situationer, hun gerne ville undgå. Pigen fortalte mig, at hun sagde nej i situationerne, og jeg spurgte hende, hvordan hendes nej var. Da hun viste mig det, opdagede jeg, at hendes kropssprog ikke var med. Jeg bad pigen sige nej på en vred måde og fandt ud af, at hun slet ikke havde kropssprog og mimik for vrede.

Pigen vidste ikke, hvordan vrede føltes, og hvordan hun skulle se vred ud. Hun havde akut brug for hjælp, og da det ville være et længere forløb at finde frem til hendes ægte vrede, besluttede jeg, at hun skulle lære et

„teaterstykke“. Pigen havde haft drama før, og var god til at kopiere og lære udenad. Jeg viste hende, hvordan kroppen og mimikken skulle se ud, når man er vred. Det øvede hun, imens hun sagde: „Nej, jeg vil ikke, lad være!“ i en meget bestemt tone. Vi øvede „stykket“ nogle gange over et par uger. I starten syntes hun, det var svært, og havde en del modstand over for at gøre det. Men langsomt blev hun bedre og bedre.

Der gik ikke ret lang tid, før hun en dag glad kom mig hoppende og dansende i møde og sagde: „Det virkede. Det virkede sgu! Han bollede mig ikke, da jeg sagde nej!“

Tegning som udgangspunkt for samtale

„I mit arbejde med en dreng har jeg forsøgt at afdække hans erfaringer og lyster blandt andet gennem to metoder, som jeg forestiller mig, kan være brugbare med mange elever.

Jeg har ladet drengen tegne gode og dårlige oplevelser fra han var lille, og brugt tegningerne som udgangspunkt i samtaler. Drengen og jeg talte så om, hvordan drengen på tegningen havde det, og hvad han følte.

Det er min erfaring, at det var lettere for drengen at fortælle, når ordet „jeg“ var udskiftet med „han“. Derudover støttede tegningen hukommelsen og fortællingen.“

Fingerdukker

„I en af vores klasser har vi lavet filtede fingerdukker, dukker af drenge, piger, små og store. Dem har jeg brugt i rollelege både med større grupper og med drengen alene. Legen har fx handlet om venner og kærestere og om at overnatte sammen på skolen. Selv om drengen kaldte

dukken på fingeren Hugo eller Allan, var han slet ikke i stand til at være andre end sig selv. Alt det, Hugo eller Allan gjorde og sagde, viste mig, hvad drengen selv gerne ville sige eller gøre, og hvordan han selv tænkte om ting. Jeg kunne med fingerdukken stille drengen spørgsmål,

som ellers ville have gjort ham oprørt og forlegen. Ud over det kunne jeg arbejde med drengens fornemmelse for andres grænser og reaktioner, idet min dukke kunne reagere ved at blive vred, sur eller gå sin vej.“

Retningslinjer om seksuel adfærd

- 27 % af medarbejderne har klare retningslinjer på arbejdspladsen for, hvornår brugernes seksuelle adfærd er acceptabel og uacceptabel.
- 45 % har til dels sådanne retningslinjer.
- 28 % har ikke retningslinjer på det område.

Retningslinjer for håndtering af seksuelle overgreb

- 14 % af arbejdspladserne har nedskrevne retningslinjer for, hvad medarbejderne skal gøre, hvis de får mistanke eller viden om seksuelle overgreb.
- 22 % har retningslinjer, men de er ikke skrevet ned.
- 35 % af arbejdspladserne har ikke retningslinjer for, hvad medarbejderne skal gøre, hvis de får mistanke eller viden om seksuelle overgreb.
- 29 % af medarbejderne ved ikke, om deres arbejdsplads har retningslinjer for, hvad medarbejderne skal gøre, hvis de får mistanke eller viden om seksuelle overgreb.

Politik og retningslinjer

„Hvis du som medarbejder får kendskab eller mistanke om et seksuelt overgreb, er det vigtigt, at der er nogle procedurer at følge.“

Håndbog om forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb, Vejle Amt

En politik om eller et sæt retningslinjer for, hvordan man skal forholde sig i tilfælde af seksuelle overgreb, kan medvirke til at forebygge overgreb og opkvalificere og målrette indsatsen med beskrevne procedurer for, hvad der skal ske, hvis det alligevel finder sted.

En politik – trin for trin

Inden man går i gang med at udarbejde en politik, er der nogle overordnede spørgsmål, som kan være relevante at drøfte, fx:

- Er der åbenhed om, at seksuelle overgreb forekommer alle steder i samfundet?
- Anser vi forebyggelse af seksuelle overgreb for at være en fælles problemstilling, som alle tager medansvar for?
- Kan vi drøfte normer og rutiner på den åbne dagsorden?
- Registrerer og drøfter vi tegn på mistvivsel, som kan være tegn på seksuelle overgreb?
- Er vi opmærksomme på, hvad vi kan gøre i det daglige for at nedsætte risiko for overgreb?
- Har vi tilsagn om kollegial opbakning?
- Er ledelsen tilstrækkeligt medinddraget i overvejelser?

Derefter vil der eventuelt være grundlag og behov for at udforme retningslinjer, der blandt andet kan indeholde:

1. Definition på seksuelt overgreb

En definition af, hvad der skal reageres på som et seksuelt overgreb. Og hvilke handlinger der forventes af personalet, uanset om den udsatte ønsker politianmeldelse eller ej. Fx information til ledelse, støtte til den udsatte etc.

2. Straffelovens bestemmelser

Det kan være en god idé at sikre, at alle kender til Straffelovens bestemmelser.

3. Målsætninger

Målsætninger kan fx handle om:

- At forebygge, at seksuelle overgreb kan finde sted.
- At sikre et trygt miljø, hvor krænkelser og grænseoverskridende adfærd registreres og påtales.
- At udvikle metoder til at håndtere situationer med seksuelt krænkende adfærd eller seksuelle overgreb.
- At sikre, at alle ved, hvordan seksuelle overgreb – og mistanke herom – håndteres, og hvem der skal informeres hvornår.
- At sikre, at også nye ansatte får viden om arbejdspladsens politik i forbindelse med seksuelle overgreb.
- At sikre, at alle får nødvendig information og uddannelse til at kunne håndtere en eventuel situation med et seksuelt overgreb.



Et eksempel

Handicapafdelingen i Vejle Kommune har produceret en håndbog:

Viden og gode råd til dag- og døgntilbud

Medarbejderne på dag- og døgntilbud under Handicapafdelingen i Vejle Kommune kan finde svar på mange spørgsmål i en ny håndbog: 'Forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb i dag- og døgntilbud i handicapafdelingen i Vejle Kommune'.

Håndbogen kommer hele vejen rundt om emnet seksuelle overgreb mod mennesker med handicap:

- Procedurer ved mistanke/viden om seksuelle overgreb
- Forebyggelse af overgreb
- Viden om seksuelle overgreb

Håndbogen er udgivet i en erkendelse af, at overgreb forekommer, som Vejle Kommune selv skriver i indledningen:

'Seksuelle overgreb forekommer i samfundet og også på institutioner og botilbud. Det er et tabubelagt emne, vi i mange tilfælde ikke ønsker at se – og måske netop derfor er det et område præget af mørketal og mistanker. Vejle Kommune ønsker med denne håndbog at medvirke til større åbenhed og viden om seksuelle overgreb – ud fra en holdning om åbenhed og oplysning frem for tavshed.'

Procedurer

Håndbogen skitserer procedurer til at komme i dybden med mistanke eller viden om seksuelle overgreb.

Af procedurerne fremgår det klart, hvem der skal gøre hvad – hvornår og hvordan.

Håndbogen lægger for eksempel op til, at hændelser samt tegn og signaler på overgreb skal skrives ned af hensyn til den videre efterforskning.

Også dilemmaer og andre problemstillinger i forbindelse med seksuelle overgreb beskrives – for eksempel i tilfælde, hvor både offer og krænker bor på samme botilbud.

Forebyggelse af overgreb

Blandt vigtige elementer i forebyggelse af overgreb er for eksempel, at dag- og døgntilbud udarbejder en seksualpolitik.

I håndbogen er der et par eksempler på, hvad en seksualpolitik kan indeholde og forskellige ideer til at hjælpe beboerne til at få et godt seksualliv.

Seksuelle overgreb

For at kunne forebygge og håndtere seksuelle overgreb, er det vigtigt at skelne mellem seksualliv og seksuelle overgreb, fastslår håndbogen.

Derfor gennemgås blandt andet tegn på mistrivsel. Det er også præciseret, hvad man som personale må videregive af oplysninger både til andre personaler, til forvaltningsmyndigheden og til andre myndigheder.

Vejle Kommunes håndbog kan hentes på www.vejle.dk og på www.forebygovergreb.dk.



Behov for mere viden

75 % af medarbejderne siger, de har brug for mere viden om:

- Forebyggelse af seksuelle overgreb.
- Hvilke tegn der kan vise sig ved seksuelle overgreb.
- Seksuel adfærd, der kan udvikle sig til overgreb.
- Hvordan man skal forholde sig, hvis man får mistanke eller vished om et seksuelt overgreb.
- Hvordan man kan støtte et offer for et seksuelt overgreb.
- Hvordan man skal forholde sig til brugere med seksuel udadventt eller krænkende adfærd.

4. Konkrete handleanvisninger

Procedurer bør være skriftlige og meldes centralt ud til alle ansatte for at sikre systematisk og korrekt håndtering af overgreb eller mistanke om overgreb.

Det bør være tydeligt, hvor procedurerne adskiller sig, hvis krænkeren er henholdsvis medarbejder, beboer, en pårørende eller en udefrakommende person.

Endvidere vil det være hensigtsmæssigt at gøre rede for:

- Hvem der – lokalt og konkret – skal kontaktes og inddrages i hvilke situationer.
- Indberetningsregler.
- Særlige underrettningsforpligtelser vedr. børn (socialforvaltningen).
- Regler for tavshedspligt og videregivelse af oplysninger.
- Politianmeldelse.
- Lægelig undersøgelse.
- Samtaler med de implicerede: Hvad skal vi sige – hvad må vi sige?
- Inddragelse af familie og netværk.
- Inddragelse af tillidsrepræsentant/fagforbund.
- Udtalelser til pressen.
- Ajourført og lettilgængelig liste med relevante navne og telefonnumre.
- Hvor man kan søge hjælp til en beboer, som har været udsat for et seksuelt overgreb eller en krænkelse – eller som har begået et overgreb eller krænkelse – i den akutte situation og i forløbet efter.

5. Faglig vejledning og supervision

Der vil formentlig være behov for vejledning både om de mange aspekter af seksualitet, støtte til beboerens seksualliv og om signaler på seksuelle overgreb.

Der findes særligt uddannede seksualvejledere, der har viden om seksualitet og handicap i almindelighed. Hvis der ikke er en seksualvejleder ansat på arbejdspladsen, kan man komme i kontakt med en via forvaltningen.

Supervision kan være et godt redskab til at give medarbejdere mulighed for at drøfte og bearbejde følelser i forbindelse med overgreb, der kan være vanskelige for alle mennesker at håndtere.

Fagligt kan supervision skabe muligheder for at skærpe opmærksomheden på, hvordan tidligere erfaringer, fx med at håndtere seksuelle overgreb, kan gøres til fælles viden i organisationen. Supervision kan medvirke til at opkvalificere systematiske iagttagelser og analyser af en situation.

Gennem supervision får medarbejderne mulighed for at reflektere over faglige og etiske konsekvenser af forskellige indsatser.

Supervision kan endeligt sikre, at medarbejdere får den nødvendige støtte og anerkendelse i arbejdet med ofte komplicerede problemstillinger.

Ikke alle arbejdspladser tilbyder supervision til medarbejderne. I forhold til seksuelle overgreb og krænkelser kan man få rådgivning i de landsdækkende rådgivningstilbud, der er nævnt i afsnittet „Her kan du søge hjælp“.



Et eksempel

En seksualpolitik for beboere og personale

Seksualpolitik for Botilbuddet Østergade

Botilbuddet Østergade Kollegiet i Aalborg har i et samarbejde mellem beboere og personale lavet en seksualpolitik. Politikens formål er at gøre det tydeligt for beboerne, til hvad de kan forvente hjælp fra personalet. Politikken skal også give beboerne en bevidsthed om, at både de og personalet har ret til at sætte egne grænser for, hvad de vil finde sig i.

Lederen af botilbuddet fortæller:

„Da vi lavede politikken, begyndte jeg med at nedfælde forskellige temaer, som skulle behandles. Temaerne blev først drøftet og uddybet i personalegruppen. Derefter blev de gennemgået med beboerne på et beboermøde. Beboerne stillede spørgsmål, og jeg gav eksempler på, hvad det skrevne kunne betyde.

En sætning i seksualpolitikken er:

Det er vigtigt, at personlige grænser og friheder respekteres til enhver tid.

Det gælder for såvel beboere som for personale.

Her var der meget stof at tale om. Fx talte vi om, hvor de personlige grænser går for den enkelte, og om at det er vigtigt, at alle respekterer grænserne. Det var også oplagt at tale om, hvad man skal gøre, hvis en person ikke respekterer, at man ikke vil være med, og har sagt nej.

En anden sætning er:

Alt inden for Straffelovens bestemmelser er tilladt dog med en vigtig begrænsning: At de, der har noget seksuelt sammen, er enige – og at de udøver deres seksualitet privat.

Også i den forbindelse snakkede vi om, at det er vigtigt, at man melder klart ud, hvad man vil være med til. Vi talte også om, at det er forbudt, at personale har sex med en beboer.

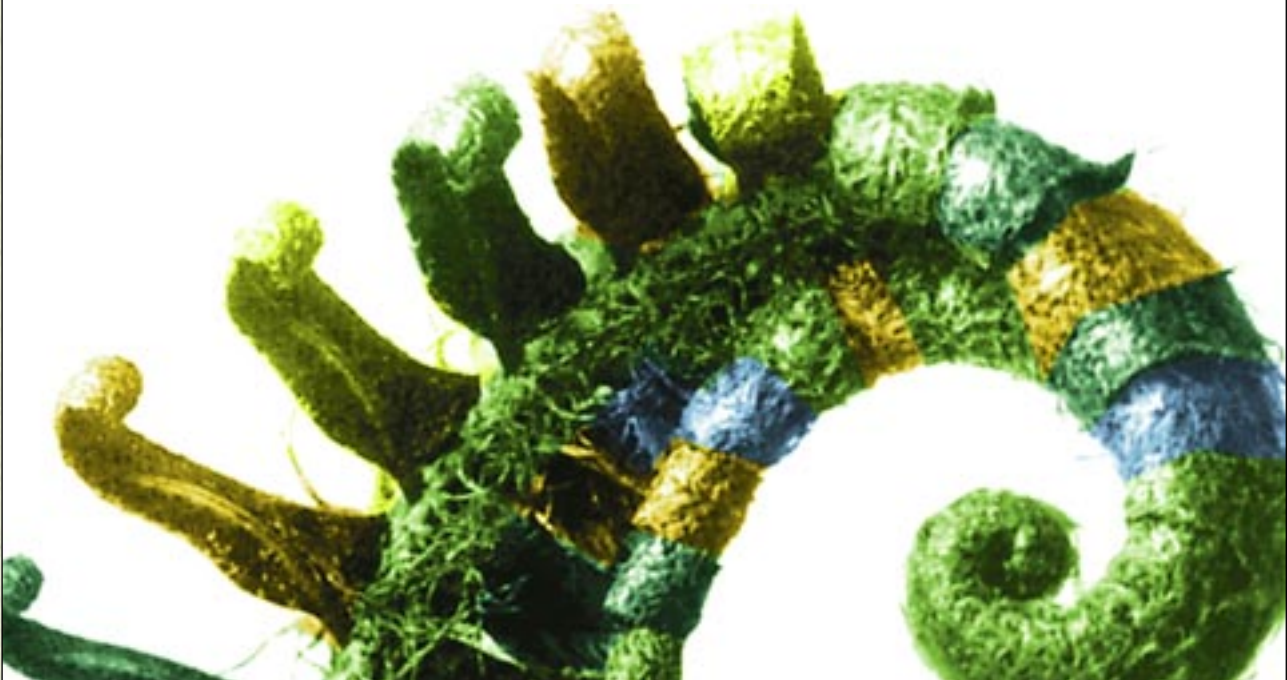
Det er efter min mening ikke uvæsentligt at fortælle, da det ofte sker, at en beboer forelsker sig i en medarbejder og på den måde kan være et nemt offer for misbrug.

En tredje sætning er:

Beder en af partnerne om hjælp, eller kan vi se, at et menneske, der ikke selv kan give udtryk for det, bliver misbrugt eller er i nød, så har vi ikke bare ret, men pligt til at skride ind.

Det er en direkte opfordring til beboeren om at bede om hjælp, ved at vise personalet, at der er noget galt. Samtidig snakkede vi om, at personalet er opmærksomme, og at de vil gribe ind, hvis de opdager, at der er noget galt.“

Botilbuddet Østergade Kollegiets seksualpolitik kan læses i sin helhed på www.forebygovergreb.dk.



Et eksempel

En seksualpolitik udarbejdet af brugerne

Sådan lavede vi en seksualpolitik på botilbuddet Hulegården

På botilbuddet Hulegården i Brøndby Kommune har brugerne i samarbejde med Hulegårdens team af seksualvejledere udarbejdet en seksualpolitik. Politikken fik efter brugernes ønske titlen „Kald det kærlighed“.

En seksualvejleder fra Hulegården fortæller:

„Udarbejdelsen af seksualpolitikken begyndte med, at seksualvejlederne og mande- og kvindegruppen tog på en weekendtur sammen. Formålet med turen var, at seksualvejlederne skulle forklare brugerne, hvad en seksualpolitik kunne være, og samtidig få en dialog i gang om, hvad seksualpolitikken for Hulegården skulle indeholde.

Brugerne startede med en brainstorm om, hvordan de gerne ville have, der skulle være på deres bosted, og hvad de gerne ville have hjælp til. Det kan være svært at tale om seksu-

elle og følelsesmæssige relationer. Derfor ville vi sikre os, at alle brugerne forstod de ord og begreber, der blev brugt, så alle kunne være med i processen. For at sikre det brugte vi blandt andet rollespil til at visualisere forskellige begreber og emner i forhold til temaet 'seksualpolitik'.

Efter brainstormen talte vi om de forskellige udsagn. Fx om: „Jeg bestemmer selv, hvem jeg vil være kæreste med“. Brugerne kunne kommentere udsagnet, og på den måde blev forskellige indfaldsvinkler vendt. Da alle havde sagt, hvad de ville om emnet, blev der fundet nogle frivillige rollespillere og fremført et rollespil. Bagefter talte vi om, hvad der skete, hvorfor det skete, hvad brugerne mente osv. Evt. nye frivillige fremførte en anden version, indtil emnet var gennemarbejdet, og vi kunne gå videre til et nyt udsagn.

Efter weekendturen kategoriserede seksualvejlederne udsagnene i emner og fandt frem til de udsagn, der kunne gøres til generelle udsagn for alle brugerne. Derefter arrangerede vi en ny weekendtur. Denne tur skulle bruges til at høre, om brugerne stadig stod ved deres udsagn, om de kunne genkende dem etc. Enkelte brugere blev interviewet om de kærligheds- eller intime relationer, de havde oplevet.

Seksualvejlederne lavede igen en opsamling efter weekenden og kom med forslag til, hvordan en folder kunne se ud. Alle mødtes igen, forslaget blev gennemarbejdet og rollespil blev udvalgt og fremført. Der blev videofilmnet og taget billeder, der kunne bruges i folderen.“

Hulegårdens seksualpolitik kan
www.forebygovergreb.dk
www.hulegaarden.dk





Her kan du søge hjælp

Der er flere steder i landet, man kan henvende sig, hvis man har brug for hjælp, én at snakke med eller for rådgivning til at støtte et menneske med handicap, der har været udsat for et seksuelt overgreb. Ud over adresserne på listen her kan man altid henvende sig til den praktiserende læge, socialforvaltningen i kommunen eller det lokale politi.

Rådgivningstilbud

ULF' seksualrådgivning

Har du spørgsmål om seksualitet eller har du haft en ubehagelig seksuel oplevelse kan du tale, maile, chatte med seksualvejleder Steen Holmegaard Hansen. Seksualrådgivningen har åben for henvendelse hver mandag kl. 17.00-20.00. Telefon 3048 4688. www.ulf.dk/seksualraadgivning

JanusCentret

JanusCentret tilbyder rådgivning til professionelle og ambulans behandling til drenge og piger i alderen 12-18 år med seksuelt krænkende adfærd. JanusCentret ligger i Københavns centrum. Telefon 3369 0369 www.januscentret.dk

SISOs telefonlinje

Videnscenter for sociale indsatser ved seksuelle overgreb mod børn har oprettet en telefonlinje, hvor alle, der arbejder med børn og unge, kan få konsulentbistand i sager om seksuelle overgreb. Telefon 2077 1120 www.siso-boern.dk

Akut støtte og behandling

Centre for voldtægtsofre

www.voldtaegt.dk
Centrene tilbyder hjælp og støtte samt lægeundersøgelse. Henvendelsen skal helst ske inden for 48 timer efter overgrebet. Centre for voldtægtsofre er placeret på eller i forbindelse med sygehuse

eller skadestuer.

København: Telefon 35455032
Odense: Telefon 6541 2348
Århus: Telefon 8949 3543
Kolding: Telefon 7636 3490, afvent klartone, tast 7800
Aalborg: Telefon 9932 1111
Herning: Telefon 9927 2170
Hillerød: Telefon 4829 6365
Bornholm: Telefon 5690 9350

Teamet for seksuelt misbrugte børn – Rigshospitalet

Juliane Marie Centeret
Blegdamsvej 9
2100 København Ø
Telefon 3545 5032

Center for Børn udsat for Overgreb (CBO) – Århus Universitetshospital

Århus Universitetshospital, Skejby
Brendstrupgårdsvej 100
8200 Århus N
Telefon 8949 9015

Frivillig rådgivning

Center for seksuelt misbrugte – Fyn

Kongensgade 72, 1.sal
5000 Odense
Telefon 6614 6633
www.csm-fyn.dk

Christine Centret

Skolebakken 5
8000 Århus C
Telefon 8619 9950
www.seksuelt-misbrugte.dk

Foreningen mod incest i Nordjylland

www.sigdetikketilnogen.dk/hjaelp.html

FrejaCentret

Norgesgade 7
6700 Esbjerg
Telefon 7512 9997
www.freja-center.dk

Joan-Søsterne

Dannerhuset
Nansensgade 1
1364 København K
Telefon 3314 7484
www.joan-soesterne.dk

KRIS - Kristen Rådgivning for Incestofre og Seksuelt misbrugte

Fredens Torv 2
8000 Århus C
Telefon 8618 3394
www.kris-dk.dk

Kvisten Århus

Støttecenter
Brendstrupvej 72 E, kld.
8200 Århus N
Telefon 8615 8150
www.kvistene.dk

Kvisten Viborg

Vesterbrogade 1
8800 Viborg
Telefon 6070 7257
www.kvistene.dk

Støttecenter mod Incest i Danmark

Thorvaldsensvej 3
1123 København K
Telefon 3313 6383
www.incest.dk

Professionel rådgivning

AlbaHus

AlbaHus er et rådgivnings- og behandlingshus for mennesker berørt af seksuelle overgreb. AlbaHus yder rådgivning og psykologisk behandling samt

formidler faglig viden om seksuelle overgreb.
Telefon 3323 2123
www.albahus.dk

Incestcenter Fyn

Mageløs 1, 1. sal
5000 Odense
Telefon 6311 0712
www.incestcenterfyn.dk

Brugerorganisationer

ULF

Udviklingshæmmedes Landsforbund
Telefon 7572 4688
www.ulf.dk

Landsforeningen LEV

Telefon 3635 9696
www.lev.dk

DH – Danske Handicaporganisationer

Telefon 3675 1777
www.handicap.dk

Dansk Blindesamfund

Telefon 3814 8844
www.dkblind.dk

Danske Døves Landsforbund

Telefon 3524 0910
Teksttelefon
Telefon 3524 0915
www.deaf.dk

Her kan du læse mere

www.forebygovergreb.dk

Hvis du vil læse mere om seksuelle overgreb mod mennesker med handicap, kan vi anbefale dig at gå ind på www.forebygovergreb.dk

På hjemmesiden kan du finde en række oplysninger samt henvisninger til nordisk og engelsksproget litteratur om emnerne:

- Seksualitet
- Seksuelle overgreb
- Forebyggelse af seksuelle overgreb
- Tegn på seksuelle overgreb
- Reager på mistanke

På hjemmesiden kan du også downloade tre pjecer om:

- Gode råd om at se og forebygge overgreb
- Gode råd, når skaden er sket
- Seksuelle overgreb – nej tak! (til mennesker med udviklingshæmning)

Pjecerne kan også fås ved henvendelse til:
Socialt Udviklingscenter SUS
Telefon 3393 4450
www.sus.dk

