

Policy mot våld och hot i Gnosjö kommun

Bakgrund

Antalet anmälda arbetsskador på grund av hot eller våld har ökat under de senaste åren. Ökningen har först och främst skett bland vårdräkten, socialtjänstemän och lärare. Men även politiker har i stor utsträckning utsatts för hot. Det är därför viktigt att det finns en kommunal policy mot våld och hot och att handlingsplaner för att förhindra våld och hot mot anställda finns i de kommunala förvaltningarna.

Målsättning

Gnosjö kommun accepterar inte att någon anställd eller förtroendevald utsätts för våld eller hot i sin arbetsmiljö. Kommunens målsättning är därför att:

- alla anställda ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå
- alla anställda ska känna till rutinerna vid en vålds- eller hotsituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd
- anställda som drabbas av hot och våld i sin yrkesutövning skall få adekvat stöd och hjälp.

Med anställda jämförs här uppdragstagare/politiker i tjänst eller uppdrag åt kommunen.

Särskilt utsatta grupper i kommunens verksamheter

De som har ansvar för åtråvärda varor, pengar eller föremål

Att arbeta med eller ha ansvar för varor, föremål, pengar eller dylikt som någon vill komma åt på ett oärligt sätt kan vara förenat med risk. I allmänhet är det inte den anställda personligen man är ute efter. Hotet och våldet drabbar denne då han kan vara ett hinder för den olagliga handlingen, kan användas som gisslan eller kan utnyttjas genom att t.ex. tvingas att öppna ett värdeskåp. Hotet och våldet sker i samband med tillgreppsförsöket. Sådana situationer förekommer t.ex. inom socialtjänsten.

De som har makt, myndighet eller kontroll över personer

Anställda som uppfattas ha, en makt- eller myndighetsfunktion gentemot angriparen, t.ex. klient, patient, elev och har rätt att neka eller ändra på något som denne vill eller att kräva något som denne inte accepterar. Hotet riktas direkt mot den anställda med avsikt att skada, skrämja eller hämnas. Det kan ske direkt och oplanerat i en utlösande situation eller komma senare som hämnd, mer eller mindre välplanerat. Denna risk kan föreligga i många klientinriktade arbeten samt vid myndighetsutövning. Ibland räcker det med att representera en myndighet eller organisation som angriparen har något otalt med, för att utsättas för hot, telefonterror, förföljelse, sabotage eller våld. En skrämmande variant av hot är när en anställds barn eller andra närstående blir hotade.

Ett särskilt problem är när angriparen är en vårdtagare som är psykiskt sjuk, dement eller utvecklingsstörd och inte helt kan svara för sina handlingar. Sådant våld och hot kan vara oprovocerat och ibland helt oavsiktligt. Särskilt utsatta kan anställda inom socialtjänsten, miljö- och bygg samt politiker vara. Vissa anställda har som uppgift att skydda andra anställda, allmänhet eller lokaler från upprörda personer, brottslingar eller bråkmakare, som kan reagera med våld och hot och senare med hämndaktioner. Receptionspersonal kan ha sådana arbetsuppgifter.

De som arbetar där det finns risk för konfrontation med provocerande eller aggressiva personer

Det finns risk att utsättas för våld och hot om arbetsplatsen är så belägen att den besöks av personer som är aggressiva och våldsbenägna, t.ex. påverkade av alkohol eller andra droger, psykiskt sjuka eller på annat sätt labila. Arbetsplatsen kan också bli mål för sabotage eller bombhot. Våldet och hotet är mycket svårt att förutse. Vanligtvis är det inte kopplat till viss anställd utan drabbar de som råkar befinna sig på platsen. Dessa situationer kan förekomma inom socialtjänsten.

Åtgärdsplan

För att uppnå denna policys målsättning bör varje förvaltning snarast utarbeta en handlingsplan mot hot och våld. Handlingsplanen bör bygga på en kartläggning av riskerna i förvaltningens verksamhet för hot och våld samt klarlägga vad som skall göras för att förhindra att anställda utsätts för hot och våld i sin yrkesutövning. Om någon anställd drabbas av hot eller våld skall handlingsplanen visa vem som gör vad i en sådan situation.

Till denna policy fogas en bilaga som kan utgöra vägledning för förvaltningarna vid kartläggningen av risker och utarbetande av handlingsplaner och åtgärdsprogram.

De förvaltningsvisa handlingsplanerna bör antas av respektive nämnd eller styrelse och delges kommunens personalorgan senast 2007-04-30.

Risikoförebyggande åtgärder

I varje förvaltning bör risikoförebyggande åtgärder vidtas. Respektive förvaltningschef ansvarar för att så sker. Vid utarbetande av förvaltningsvisa handlingsplaner mot våld och hot bör nedanstående vara vägledande.

Risikanalyt

Det är viktigt att göra en bedömning av risker för våld och hot både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer. En noggrann kartläggning av arbetet kan vara nödvändig. Det är viktigt att utredningen utmynnar i ett åtgärdsprogram. Risken avgör vilka åtgärder som behövs. Det kan gälla organisatoriska förändringar, säkerhetsrutiner, tekniska hjälpmedel, anpassning av lokaler, information, utbildning och åtgärder efter inträffad händelse.

Genom att kartlägga var, när och hur risker förekommer och genom att följa upp befintlig statistik, kan förebyggande åtgärder göras effektivare.

Handlingsprogram

De som är under 18 år får, enligt Arbetsmiljöverkets kungörelse (AFS 1990:19), inte utföra t.ex. värdetransporter eller arbeta inom hemtjänst eller hemsjukvård hos vårdtagare med psykisk ohälsa eller missbruksproblem.

Arbetsgivaren har ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Lokala behov och förutsättningar avgör hur arbetet bäst organiseras och vilka handlingsprogram som behövs för att förebygga våld och hot. Det kan vara bra att utse en person som har till uppgift att bevaka säkerheten. Det är också nödvändigt att bedöma vilken personlig skyddsutrustning som kan behöva användas.

Vid budgetarbetet är det viktigt att medel avsätts för säkerhetsanordningar, utbildning, handledning, bemanning etc. samt för resurser till hjälp åt drabbade anställda. Inom arbetsstället bör finnas en gemensam grundsyn på hur säkerhetsarbetet skall bedrivas.

Utbildning

Enligt 3 kap 3 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren förvissa sig om att anställda har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå risker i arbetet. Ett särskilt utbildningsprogram om säkerhet kan behöva tas fram. Anställda kan behöva få för verksamheten lämplig kompletterande utbildning i säkerhetsrutiner, säkert arbetsätt och hur man bedömer risker. Utbildningen kan också omfatta t.ex. hur man bemöter människor i kris eller upprört tillstånd, konflikthantering och självskydd. Utbildningens mål bör vara att engagera samtliga på arbetsplatsen i säkerhetsarbetet.

Finns det erfarenhetsmässigt kända risker i en viss typ av arbete bör de meddelas redan vid anställningstillfället och tas upp vid introduktionen eller vid byte till sådant arbete. Det gäller även för korttidsanställda och vikarier. Det kan vara bra med ett faddersystem under introduktionsperioden.

Olika arbetstagargrupper kan behöva olika typ av utbildning. Varje anställd har behov av information om riskerna på arbetsplatsen och om hur man bör gå tillväga om något inträffar. Om den anställde har bristande kunskaper i svenska är det viktigt att informationen utformas och anpassas med hänsyn till detta.

Det kan vara lämpligt att man övar hur anställda skall agera vid en våldssituation och på realistiskt sätt går igenom vad som kan hända. Syftet är att de anställda skall känna till bästa sättet att undvika våld och hot och har god kännedom om vad som skall göras i en våldssituation och är införstådd med vilka reaktioner som kan följa.

I framför allt klientinriktade arbeten som t.ex. inom vården och socialtjänsten kan anställda bli utsatta för upprepade hot- och våldshändelser. I sådana psykiskt påfrestande arbeten är det viktigt att de anställda regelbundet får stöd och handledning. Handledare kompetens är viktig. Kamratsamverkan och socialt stöd, som möjlighet till erfarenhetsutbyte, kontakter och samvaro är viktig i alla klientinriktade arbeten men även i andra arbeten där det förekommer risk för våld och hot.

Planering

Redan vid planering av nya byggnader och arbetslokaler eller vid ändringar av sådana, är det viktigt att beakta risken för våld. Risker kan minskas med byggnadstekniska åtgärder, god planering och rätt nyttjande av lokaler. Där det går att bygga bort risker eller använda ny teknik bör det ske. Det är viktigt att noga planera t.ex. varumottagningar, entréer, belysning, receptioner, korridorer, reträttvägar och personalingångar så att de placeras på för verksamheten och säkerheten bästa sätt. Placeringen bör vara sådan att obehöriga inte kan ta sig in och att anställda inte kan överraskas när de lämnar arbetsplatsen. Likaså är det viktigt att tänka på hur inredning och utrustning planeras och placeras. Möblering kan behöva ske med tanke på reträttmöjligheter. Föremål som kan användas som tillhyggen bör inte vara lätt åtkomliga. Larmanordning bör vara riktigt utformad, placerad och utprovad och underhållas väl.

För att snabb hjälp skall kunna ges i en nödsituation behövs i allmänhet en i förväg uppgjord plan.

Finns flera personer närvarande är det ibland möjligt att avstyra hot. Ofta är det dock nödvändigt att installera larmanordning vid arbetsplatsen. Typ av larm bör väljas med hänsyn till den risk som kan förutses. Bl.a. bör övervägas om larmanordning skall vara fast eller bärbar. Det är också viktigt att bedöma om det behövs närlarm eller centrallarm och om det skall vara tyst eller ljudande larm. För att larmanordningen skall vara effektiv är det nödvändigt att de anställda vet hur man använder den. Vidare är det viktigt att det finns en organisation för hur larm skall tas emot, vilka som skall reagera på det och vilka åtgärder som skall vidtas. Vid planering och anordnande av ensamarbete är det viktigt att risk för våld och hot beaktas. Detta är av särskild betydelse när anställda har hand om något stöldbegärligt, arbetar med patienter, klienter eller kunder som kan vara våldsbenägna eller arbetar på en plats som besöks av våldsbenägna, sjuka eller påverkade personer. Risk kan för vissa anställda vara mest påtaglig nattetid.

Rapportering

Det är viktigt att det finns rutiner för att uppmärksamma, rapportera och följa upp alla tillbud och händelser med inslag av våld och hot. Rutinerna bör också innebära att våld och allvarliga hot om våld anmäls till yrkesinspektionen, polisen och försäkringskassan. Enligt 2 § arbetsmiljöförordningen skall arbetsgivare anmäla allvarliga personskador eller tillbud till Arbetsmiljöverket. Risker och tillbud som uppmärksammas av anställda meddelas till arbetsledare eller skyddsombud. Det är viktigt att arbetsgivaren utifrån såväl rapporter om inträffade händelser som från uppmärksammade risker vidtar de åtgärder som behövs.

Krishantering

För att undvika eller lindra skador av en vålds- eller hotsituation och förebygga framtida problem är det viktigt att det finns en förberedd organisation för detta på alla arbetsplatser. På större arbetsplatser bör någon form av krisgrupp finnas. Denna grupp träder i funktion vid svåra akuta händelser.

Det är nödvändigt att anställda vid en svårt chockartad händelse genast får hjälp med såväl medicinskt som psykologiskt omhändertagande. Det är viktigt att anställd som utsatts för våld eller allvarligt hot inte lämnas ensam de första timmarna efter händelsen.

Då det inträffat ett allvarligt fall av våld eller hot är det viktigt att övriga anställda får veta vad som hänt. För att förebygga oro och rykten bör arbetsgivaren snarast informera dessa. Det kan vara lämpligt att samlas så snabbt som möjligt efter händelsen för gemensam information. Både den som personligen har drabbats av våld eller hot och arbetskamrater som varit med vid händelsen kan ha behov av emotionell första hjälp och bör ges stöd och möjligheter att tala ut om sina upplevelser. Det är därför mycket viktigt att arbetsgivaren tillser att en anställd får den hjälp, också av professionellt slag, som kan behövas både omedelbart efter händelsen och senare. Ett gott omhändertagande från arbetskamrater och hjälp med praktiska avgöranden, kan avsevärt lindra följderna. En person i chocktillstånd är ofta avskärmad eller förvirrad och obeslutsam och bör därför inte lämnas ensam med viktiga avgöranden.

Extern uppmärksamhet

I vissa situationer drar en våldshändelse till sig massmedias uppmärksamhet. Det är inte lämpligt att den drabbade utfrågas eftersom han kan vara i affekt eller chocktillstånd. Det är lämpligt att erbjuda massmedia kontakt med en i förväg utsedd person.

Då en våldshändelse leder till rättegång är det viktigt att den berörde anställda får veta hur en rättegång går till och får sällskap och annat stöd vid rättegången.

Utrymning

Om arbetsplatsen måste utrymmas, t.ex. vid bombhot, är det viktigt att alla anställda vet var man skall samlas. Då underlättas kontrollen av att alla kommit ut. Då kan också en första information ges. Om arbetsplatsen måste städas eller ställas i ordning efter t.ex. ett skottdrama bör annan personal än den egna användas till detta.

Exempel på våld och hot

Våld varierar från trakasserier till mord och används för att nå vissa mål, när situationen inbjuder till det eller vid olika vårdsituationer. I Gnosjö kommun är risken för hot och våld störst inom socialtjänsten, omsorgen och skolan och det rör sig främst om vårdtagare, föräldrar och släktingar som reagerar med hot och våld.

Ofredande

Ofredande kan bestå av knuffar, fasthållande, kastande av föremål mot någon eller något. Likaså att genom skrik, tillmälen eller gester allvarligt kränka en person.

Olaga hot

Olaga hot kan föreligga om någon uppsåtligen med ett tillhygge eller ord framkallat allvarlig fruktan för personlig säkerhet eller egendom.

Misshandel

Misshandel kan föreligga om någon uppsåtligen tillfogar en person skada eller smärta.

Grov misshandel

Grov misshandel föreligger om misshandeln är livsfarlig eller särskilt hänsynslös. Likaså om flera personer attackerar en ensam person eller om någon sparkar på en försvarslös person.

Reaktioner

Människor reagerar olika i en våldssituation. En del reagerar direkt med stressreaktioner eller chocktillstånd, andra efter flera timmar eller dagar. Många upplever rädsla, obehag eller skräck efter det som hänt eller för vad som kunnat hända. Andra förblir relativt oberörda. Reaktionen beror på hur man uppfattat vad som hänt, om man var beredd eller inte på det inträffade, om man var ensam och om man varit med om hot eller våldshändelser tidigare. Enbart kunskapen om att man kan riskera att utsättas för våld eller hot innebär för många människor en stark psykisk press i arbetet.

Reaktionerna efter en krissituation brukar följa fyra faser:

1. Chock, som kan vara i några dagar, då man omedvetet kan förneka verkligheten, vilket ibland misstolkas av omgivningen som oberördhet.
2. Reaktion, då starka känslor tränger fram, vilket kan vara påfrestande för omgivningen.
3. Bearbetning, då den drabbade arbetar mentalt med problemet. Självupptagenheten avtar och intresset för omgivningen ökar. Detta kan ta upp till ett år.
4. Nyorientering, då de psykiska skadorna är läkta och obehagliga känslor har bearbetats.

Checklista

För att förebygga att anställda utsätts för våld och hot kan det vara bra att man på varje arbetsplats har kartlagt riskerna för våld- och hotsituationer samt sett till att det finns säkerhetsrutiner. Några exempel på frågor som kan behöva besvaras är:

- när, var och hur kan risker uppstå?
- vilka förebyggande åtgärder har vidtagits?
- finns säkerhetsrutiner?
- är säkerhetsrutinerna kända av alla?
- sker övning och genomgång av skydd och säkerhet.
- undviks ensamarbete i riskabla situationer?
- har alla anställda tillräcklig utbildning?
- har alla utbildning i bemötande av människor i kris?
- är instruktionerna tillräckliga och tydliga?
- vet alla vad de ska göra vid hot eller våldshändelser?
- förekommer regelbunden handledning?
- finns larm i tillräcklig omfattning?
- känner alla till larmrutinerna?
- finns det snabb tillgång till ordningsvakter och polis?
- finns det alltid möjlighet att vid behov arbeta i par?
- finns det program för omhändertagande av drabbade?
- finns det tillgång till professionellt krisstöd?
- hur rapporteras inträffat hot, våld samt tillbud?
- hur hanteras dokumentationen?
- utreds händelserna?
- sker polisanmälan?
- får nyanställda introduktion om förhållningssätt, larm och andra rutiner?
- diskuteras tillbud, hot och våld regelbundet i personalgrupperna?
- får tillfällig personal tillräcklig information?

Ansvar

Arbetskamrater

Enligt arbetsmiljölagen har de anställda skyldighet att verka för en god arbetsmiljö. Varje anställd har därför ett ansvar att inte utsätta en arbetskamrat, elev eller vårdtagare för våld eller hot.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska därför utreda vilka risker det finns för våld och hot i arbetet, genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att anställda utsätts för våld eller hot samt kontrollera att alla känner till rutinerna.

Arbetsgivaren ska dessutom se till att det finns larmutrustning om så krävs och att det finns fastställda rutiner för hur en situation om våld eller hot ska hanteras.

Handlingsplan

Det är omöjligt att i förväg göra en komplett handlingsplan för hot- eller våldssituationer eftersom den ena händelsen inte är den andra lik. Det finns dock några punkter att tänka på:

- Efter att en situation om hot eller våld har inträffat ska arbetsledaren se till att drabbad personal tas om hand och vid behov kontakta anhöriga.
- Lämna inte den drabbade ensam. Förvissa dig om att han/hon inte fått några fysiska skador. Om så är fallet följer någon person med på läkarbesök.
- Det är viktigt att både den drabbade och arbetsgruppen får prata igenom det som har hänt.
- Berörd personal tillåts inte att gå hem utan någon form av bearbetning.
- Om "publik" förekommit, såsom besökare tas de om hand på lämpligt sätt.
- Händelser och tillbud ska dokumenteras och utredas. Grovt våld och allvarliga hot ska anmälas till Arbetsmiljöverket och vid sjukskrivning även till Försäkringskassan.
- Polisanmäl det inträffade. Vid hotfull situation ring 112.

Exempel på frågor som kan ställas i samband med en kartläggning

- Är arbetet eller någon del därav förenat med risk för våld eller hot?
- Var och när finns direkta risker för våld eller hot?
- Har våld eller hot förekommit?
- På vilka platser har våld eller hot inträffat?
- I vilka sammanhang har våld eller hot inträffat?
- Vid vilken tid på dygnet?
- Hur uppstod situationen?
- Hur ser bemanning och personalsammansättning ut?
- Förekommer ensamarbete?
- Hur ser nuvarande säkerhetssystem ut?
- Vilka rutiner finns för säkerhetssystemet?

- Vilken typ av skada har förekommit?
- Har anställd anlitat läkare eller annan professionell hjälp?
- Hur snabbt kan hjälp erhållas i en våldssituation?
- Hur sker rapportering av en sådan händelse?
- Finns beredskap för att klara akuta krissituationer, t.ex. hot, överfall?
- Har anställda fått information och utbildning om
 - säkerhetsregler,
 - hur man kan hantera en våldssituation,
- Vad gör man om en arbetskamrat råkar illa ut?
- Hur lärs ovanstående ut? Hur övas det?
- Finns beredskap för att stödja anställda efter en våldshändelse?
- Vilka nya säkerhetsåtgärder krävs?

Kartläggningen, som kan kompletteras med ytterligare frågor, bör mynna ut i ett åtgärdsprogram anpassat för arbetsstället för att minska risker och lindra skador.

Exempel på säkerhetsrutiner

- Bestäm rutiner för särskilda skyddsåtgärder och för hur man bäst handlar i akuta situationer. Rutiner kan t.ex. avse kassarutiner, in- och utpasseringar, förvaring av nycklar, att anskaffa extra personal eller särskild vakt vid vissa arbetsmoment eller i vissa arbetssituationer, vem som skall ha vilken utbildning.
- Förbered fördelning av arbetsuppgifter i en krissituation.
- Fastställ och dokumentera vem som skall göra vad.
- Utred hur ett nära samarbete med skyddsorganisationen kan ske i frågor om våld och hot.
- Utforma lämpliga checklistor för arbetsplatsen.
- Notera viktiga namn och telefonnummer.
- Avgör vilka som skall känna till arbetsplatsens säkerhetsrutiner.
- Understryk vikten av att arbetsplatsens säkerhetsrutiner inte sprids utanför denna.
- Framhåll att anställda inte får ta personliga risker vid våld eller hotsituationer.
- Ha telefonlista till nära anhörig eller annan person som anställda önskar skall kontaktas om något händer.
- Se regelbundet över säkerhetsrutinerna och kontrollera att de följs.
- Se till att det finns uppgift om vart anställda skall bege sig samt beräknad tid för uppdrag och färdväg vid uppdrag utanför arbetsstället.
- Förvara alla pengar på ett säkert sätt, t.ex. i värdeskåp.

Förslag på vad som kan tas upp i ett rapporteringssystem om våld och hot om våld

Uppgift om drabbad

Kön
Ålder
Befattning
Utbildning
Tid i yrket

Inträffad händelse

Arbetsplats
Misstänkt gärningsman
När inträffade händelsen
Vilken sysselsättning pågick
Ensamarbete
Vad ledde fram till händelsen
Händelseförlopp
Fysisk/psykisk skada
Sjukskrivning

Åtgärder efter inträffad händelse

Vilka åtgärder behövs för att liknande händelse inte skall upprepas

Anmälan till

Arbetsmiljöverket (enligt 2 § AMF)
Polisen
Försäkringskassan (arbetskada)

Förslag till åtgärder i anslutning till en akut våldshändelse

- Se till att det finns ett telefonnummer där man alltid kan nå någon som kan ge hjälp.
- Se till att säkerhetsregler och beredskapsplan träder i aktion och nödställda anställda undsätts i en våld- eller hotsituation. Omedelbar hjälp sätts in av bl.a. arbetsledning och kamrater.
- Det kan gälla:
 - Ta hand om den som drabbats, ge stöd och ställ upp för samtal.
 - Se till att anhöriga kontaktas.
 - Se till att den drabbade får vård. Om sjukhus måste uppsökas, ordna sällskap dit och se till att någon stannar tills den drabbade tagits om hand.
 - Besök den skadade på sjukhuset så snart som möjligt.
 - Ordna så att någon finns med vid hemfärd och hemkomst.
 - Se till att anmälan görs till polisen.
 - Vid allvarligt tillbud eller när någon blivit allvarligt skadad på arbetsplatsen kontakta omedelbart Arbetsmiljöverket.
 - Se till att övriga anställda snabbt informeras om det som inträffat.
 - Gör arbetsskadeanmälan så snart som möjligt.
 - Under en övergångsperiod, anpassa arbetet till de förhållanden som uppkommit p.g.a händelsen.
 - Se till att övriga anställda tas om hand, och att var och en som blivit berörd av händelsen får möjlighet att tala om denna och inte lämnas ensam att bearbeta händelsen.
 - Stöd en snabb återgång i arbetet. Underlätta fortsatt delaktighet i arbetsgemenskapen.
 - Ge möjlighet till viss avlastning i arbetssituationen under någon tid.
 - Ha uppföljningssamtal inom en vecka och ta reda på om det kvarstår behov av ytterligare hjälp, t.ex. samtal om upplevelsen, frågor om tjänstgöringen.
 - Gör ytterligare uppföljningar inom ca tre månader efter händelsen för att ta reda på om några problem kvarstår.
 - Följ noggrant upp sjukfrånvaron hos drabbade anställda.
 - Gör med utgångspunkt från t.ex. sjukfrånvaro eller önskemål, en bedömning om

ytterligare uppföljningssamtal eller behandling behövs.

- Ge före eventuell rättegång den anställde möjlighet till genomgång av rättegångsförfarandet.
- Se till att den drabbade får sällskap av annan person, t.ex. arbetsledare, facklig representant eller arbetskamrat till rättegång. En rättegång kan lätt riva upp minnen och känslor från våldshändelsen. Den som blivit utsatt för våld är skyldig att vittna.
- Bitråd vid behov den drabbade med framställning till domstol med begäran om att åtalad lämnar rättssalen medan den anställde hörs som målsägare eller vittne.

Antagen av Kommunfullmäktige 2007-04-26, § 20