

Forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen

RETNINGSLINJER FOR ANSATTE I SANDNES KOMMUNE

2019



Formål

Sandnesskolen

Vold og trusler i forbindelse med arbeidet i skolen gjør at Sandnes kommune må sette vold og trusler på dagsordenen. Dette gjenspeiles også i lovkravene knyttet til forebygging og oppfølging av hendelser med vold og trusler som ble tatt inn i arbeidsmiljøforskriftene i 2017. Det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) i kommunen som helhet og i hver enkelt virksomhet er helt avgjørende for å kunne forebygge hendelser med vold og trusler.

Forebygging er det viktigste i arbeidet, men når det først oppstår en hendelse med vold og trusler er det viktig at de ansatte er trygge på hvordan en håndterer situasjonen.

Konsekvensene av å oppleve vold og trusler kan være alvorlige. I tillegg til fysiske skader, opplever mange psykiske plager som angst, depresjon eller søvnproblemer. Redselen for å bli utsatt for vold og trusler kan være en belastning i seg selv. Vold og trusler kan få konsekvenser for arbeidsmiljøet i virksomheten og føre til mindre jobbengasjement, tap av kompetanse ved at folk slutter, samt høyere sykefravær.

Vold og trusler kan ikke ses på som et individuelt problem, men er et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten. Arbeidsgiver skal forebygge vold og trusler på den samme systematiske måten som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen. Trygge voksne bidrar til et trygt og godt skolemiljø.

Denne handlingsplanen er rettet mot de ansatte i skolen, for å ivareta ansattes fysiske og psykiske helse i henhold til forskrift til AML, kapittel 23 A.

INNHOLD:

Formål	1
Del I: Grunnlaget for arbeidet	3
Visjon	3
Mål	3
Strategi	3
Hva er vold og trusler?	4
Vold og trusler kan og skal forebygges	5
Hvordan kartlegge farene?	5
Hvordan vurdere risiko?	6
Hvordan utarbeide planer, rutiner og tiltak	6
Iverksette og evaluere tiltakene	7
Opplæring og informasjon	7
Del II: Roller, ansvar og tiltakskort	8
Ansvarsområde på kommunalt nivå i Sandnesskolen	8
Kommunaldirektør	8
Arbeidsmiljøutvalg (AMU) på tjenestenivå	8
Ansvarsområde på den enkelte skole i Sandnesskolen	8
Rektor	8
Arbeidsmiljøgruppe på skolen (AMG)	9
Arbeidstaker	10
Verneombud	10
Tillitsvalgte	10
Bedriftshelsetjenesten	10
Håndtering av situasjoner med vold og trusler	11
Vedlegg	12
Referanser	13

Del I: Grunnlaget for arbeidet

Visjon

Sandnes kommune sine skoler skal være trygg for elever, foresatte og ansatte og et godt sted for læring og utvikling.

I Sandnes kommune skal man føle seg trygg på jobben. Visjonen er nulltoleranse mot vold eller trusler om vold som kan knyttes til jobben, og at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot uheldige belastninger som følge av dette.

Mål

Arbeidsgiver har som mål å sørge for at alle skoler jobber systematisk og forebyggende for å hindre at ansatte blir utsatt for vold og trusler. Ved en uønsket hendelse skal skolen ha prosedyrer for håndtering av situasjonen, og oppfølging av de involverte.

Strategi

- **Alle nivå:** Sandnesskolen skal på alle nivå jobbe forebyggende for å forhindre vold og trusler i skolen, gjennom kontinuerlig identifisere, kartlegge og håndtere risikoforhold som kan bidra til vold og trusler om vold.
- **Systematikk:** Avvikssystemet Compilo skal benyttes som et kvalitets- og forbedringsverktøy i det systematiske HMS-arbeidet for å dokumentere, håndtere, bidra til tiltak og læring etter uønskede hendelser.
- **Opplæring:** Ansatte på hver skole skal gjennom opplæring få kunnskap i hvordan de bedre kan forebygge vold og trusler.
- **Ansvar:** Hele skolen må jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler. Ledere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dette krever felles møtearenaer.

Lovkrav

1. januar 2017 trådte nye forskriftsbestemmelser om vold og trusler om vold i kraft. Bestemmelsene tydeliggjør arbeidsgivers ansvarsområde:

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

§23A-1 Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

§23A-2 Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

§23A-3 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

§23A-4 Tiltak mot vold- eller trusselsituasjoner

§23A-5 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold

Krav til arbeidsgiver

- Forebygge at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomføre risikovurderinger jevnlig og iverksette nødvendige tiltak.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørg for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følge opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involvere bedriftshelsetjenesten ved behov.

Hva er vold og trusler?

I arbeidsmiljøloven defineres vold og trusler som alle fysiske og verbale angrep på en arbeidstaker som innebærer en trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære. Arbeidstilsynets definisjon omfatter alle typer vold og trusler som kan knyttes til jobben, enten det skjer på eller utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden, skriftlig eller muntlig, ansikt-til-ansikt eller via sosiale medier – uavhengig om det er en voksen eller et barn som utfører handlingen. Vold og trusler mot arbeidstakere

utøves i hovedsak av tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, og dekkes av arbeidsmiljøloven § 4-3 (4).

Ulike typer vold og trusler kan være fysisk vold, psykisk vold, seksuell vold og latent vold. Latent vold handler om redselen for at en potensiell volds- eller trusselsituasjon kan oppstå.

Trakassering eller annen utilbørlig atferd er imidlertid regulert av en annen bestemmelse under arbeidsmiljøloven § 4-3 (3).

Vold og trusler kan og skal forebygges

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler. Arbeidsgivere skal forebygge vold og trusler på den samme systematiske måten som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen.

Forebygging steg for steg

1. Kartlegge farene: Tenk gjennom i hvilke situasjoner dine ansatte kan bli utsatt for vold og trusler
2. Risikovurdering: Vurder hvor sannsynlig det er at vold- og trusselsituasjoner oppstår og konsekvensene det fører til
3. Utarbeide planer, rutiner og tiltak
4. Iverksette og evaluere tiltakene

1. HVORDAN KARTLEGGE FARENE?

Det skal foretas systematiske kartlegginger av hvor og hvilke typer arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Omfanget av vold og trusler skal kartlegges slik at virksomheten har en kontinuerlig oversikt over hvor stort problemet er.

Kartleggingen kan foregå ved bruk av ulike verktøy og metoder. Relevante arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler gir mulighet for medvirkning og dialog. Ulike formelle møteplasser (personalmøter, fagmøter o.l.) kan brukes som kartleggingsarenaer. Disse er viktige for å flytte belastningen fra den enkelte og over til arbeidsfellesskapet.

Start med å tenke gjennom i hvilke situasjoner dine ansatte kan bli utsatt for vold og trusler.

2. HVORDAN VURDERE RISIKO?

Hele virksomheten må jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler, men det er flere viktige roller i arbeidet. Ledere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dette krever felles møtearenaer.

På bakgrunn av kartleggingen av farer (identifisering av risikofaktorer) skal det gjøres en vurdering av den usikkerheten som er knyttet opp til konsekvensene av å bli utsatt for vold og trusler. Dette vil også være nødvendig å risikovurdere arbeid med enkeltelever og elevgrupper.

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å hindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

(Skjema for risikovurdering er vedlagt.)

3. HVORDAN UTARBEIDE PLANER, RUTINER OG TILTAK

Forebygging av vold og trusler krever systematisk arbeid. Skolene må utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforhold med bakgrunn i det som kommer frem i kartleggingen og risikovurderingen. Dette kan gjøres i form av en skriftlig handlingsplan.

Handlingsplanen bør inneholde konkrete tiltak som følger opp målsettingene i strategien, og bør revideres årlig i samarbeid mellom ledelse og de ansatte. De konkrete tiltakene bør omfatte prosedyrer og rutiner for

- Forebygging
- Håndtering av situasjonen
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring
- Kriseberedskap

Handlingsplanen skal beskrive hvem som har ansvaret for oppgaven, hva som skal gjøres og når.

Den skal gjøres kjent for alle ansatte.

4. IVERKSETTE OG EVALUERE TILTAKENE

Skolen må ha klare skriftlige rutiner på hva som skal gjøres i en volds/utageringssituasjon med elev eller andre ansatte, og hvordan hendelser skal følges opp. Rutinene skal revideres jevnlig.

Alle skoler skal ha rutiner for å melde og registrere personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Internt i Sandnes kommune gjøres denne registreringen i kvalitets- og avvikssystemet Compilo. Registreringen gir ikke bare arbeidsgiver en oversikt over omfanget, men også muligheter til å håndtere, sette inn kompensierende tiltak og lære av den uønskede hendelsen. Registreringen danner grunnlaget for det forebyggende arbeidet.

Utdanningsdirektoratet anbefaler at straffbare forhold som skjer på skolens område, meldes til politiet. Den formelle politianmeldelsen er som hovedregel arbeidsgivers ansvar. For mindre alvorlige forhold må det tas en konkret vurdering av om anmeldelse er hensiktsmessig.

Opplæring og informasjon

I tillegg til eventuelle organisatoriske og fysiske tiltak er nødvendig opplæring og informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler om vold sentralt.

Hva som er nødvendig opplæring må baseres på den foretatte kartleggingen og risikovurderingen etter §23A-1.

Opplæringen skal sikre at arbeidstakere i utsatte stillinger får kjennskap til risikoen for vold og trusler om vold, hvordan risikoen kan forebygges, og slik at arbeidstaker settes i stand til å forstå hvordan vedkommende skal håndtere vold og trussel om vold når det faktisk skjer.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæringen og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Del II: Roller, ansvar og tiltakskort

ANSVAR SOMRÅDE PÅ KOMMUNALT NIVÅ I SANDNESSKOLEN

Kommunaldirektør

Overordnet strategisk arbeid for å styrke skolenes arbeid med elevatferd.

- Ha klare retningslinjer for skolenes arbeid med forebyggende og håndtering av utagerende atferd
- Tilby opplæring til skolene gjennom kursing og utadrettet virksomhet fra støttesystemene.
- Rådgi skolene i arbeidet med håndtering av trusler og vold.
- Følge opp skolenes rutiner og håndtering av vold og trusler.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) på tjenestenivå

Arbeidsmiljøutvalget skal delta i det forebyggende arbeidet som omhandler arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget kan vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak for å forbedre arbeidsmiljø.

AMU skal i sitt arbeid i henhold til forebygging og håndtering av vold og trusler :

- Delta aktivt i Sandnesskolens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Gjennomgang av status på enhetenes arbeid med forebygging og håndtering av vold og trusler, i henhold til årshjul.
- Gjennomgang av relevante avvik i Compilo. AMU informeres om alvorlige hendelser/avviksmeldinger i Sandnesskolen, drøfter tiltak og prioriteringer.
- Kvartalsvis gjennomgang av sykefravær knyttet til vold og trusler. Fremme forslag til forebyggende tiltak.
- Opplæringsplaner. Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle saker som gjelder organisasjonsmessige og bemanningsmessige forhold.
- Årlig revidere rutiner for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen.

ANSVAR SOMRÅDE PÅ DEN ENKELTE SKOLE I SANDNESSKOLEN

Rektor

Har hovedansvar for det systematiske HMS-arbeidet ved skolen. Å arbeide systematisk med vold og trusler er en stor del HMS-arbeidet.

Ansvar er hjemlet i opplæringsloven og i arbeidsmiljøloven. I samarbeid med verneombud, tillitsvalgt og ansatte, må det utvikles en konkret tiltaksplan mot vold og utagering ved den enkelte skole.

- Arbeidet mot vold og trusler er en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Ansvar ligger hos arbeidsgiver, men det forebyggende arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Ansvar for opplæring om bruk av Compilo, og sørge for at Compilo brukes som et oppfølgingsverktøy/forbedringsverktøy til evaluering av tiltak på skolen.
- I det forebyggende arbeidet må skolen komme fram til felles holdninger, til hva som er akseptabel atferd hos elevene. Utgangspunktet er nulltoleranse overfor vold og trakassering. Personalet og ledelsen må stå samlet om tiltak og opptre likt overfor elever med truende og voldelig adferd.
- Bruke skolens ressursgruppe til å kartlegge og utarbeide tiltak rundt elev/elevgrupper som utfordrer gjennom skoleåret.
- Sørge for å ha gode rutiner og rett kompetanse rundt elever som utfordrer
- Gi opplæring/kompetanse til ansatte for å mestre aktuelle utfordringer.
- Forberede personalet hvordan en nødrett/nødvergesituasjon kan håndteres, lage rutiner og prosedyrer for hvordan skolen skal håndtere en nødretts- eller nødvergesituasjon.
- Klare rutiner ved bruk av nødrett/nødverge mot elever.
- Sikre god kommunikasjon mellom skole og hjem.

Skoleledelsens håndtering av hendelser:

Den som utsettes for vold, må få den hjelp og støtte som behøves. Ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og andre kolleger bør følge vedkommende opp. Det bør eventuelt også tas kontakt med bedriftshelsetjenesten i kommunen.

Arbeidsmiljøgruppe på skolen (AMG)

Skolens arbeidsmiljøgruppe skal håndtere og følge opp hendelser med trusler og vold mot ansatte. Gruppen består av minst rektor, én skoleleder, verneombud og tillitsvalgt. AMG skal blant annet behandle følgende:

- Sikre at forebyggende arbeid om vold og trusler inngår i årsplan for HMS-aktiviteter
- Tiltaksplaner mot vold og trusler.
- Opplæringsplaner om håndtering av vold og trusler
- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser og tilsyn.

- Kvartalsvis gjennomgang av statistikk/rapporter for skadetilfeller og avvik som gjelder helse, miljø og sikkerhet for ansatte. Fremme forslag til forebyggende tiltak.
- Kvartalsvis gjennomgang av sykefravær knyttet til vold og trusler. Fremme forslag til forebyggende tiltak.

ARBEIDSTAKER

Samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver er sentralt i arbeidet med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler til ledelsen. Det er et felles ansvar å skape gode arbeidsbetingelser.

- Skal medvirke i utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler, og i den videre oppfølgingen av om tiltakene fungerer.
- Rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen, og melde avviket i Compilo.

VERNEOMBUD

Verneombudet har en sentral rolle i arbeidet med et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, noe som er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Verneombud skal se til at rektor følger forpliktelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vold og trusler. Verneombudet skal også følge med på at arbeidstakerne får nødvendig opplæring.

TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgivere i det systematiske arbeidet med å forebygge vold og trusler.

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Bedriftshelsetjenesten er fri og uavhengig i faglige spørsmål og skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det er viktig å søke bistand hos en bedriftshelsetjeneste som har kunnskap om forebygging av vold og trusler.

Håndtering av situasjoner med vold og trusler

Når du oppdager utfordrende atferd, hvor eleven er til fare for seg selv, andre eller materielle ødeleggelser, har voksne plikt til å gripe inn. En slik plikt vil ikke oppstå dersom inngripen medfører fare for den ansattes egen helse.

Vedleggene under er styrende for bruk av nødverge og nødrett i skolen. Alle som jobber med elever i skolen må gjøre seg kjent med innholdet i dokumentene fra UDIR og Fylkesmannen.

Se vedlegg:

- “UDIR - Bruk av nødrett og andre inngripende tiltak”
- “FMRO - Om bruk av tvang og makt i opplæring”

Vedlegg

1. Tiltakskort
 - 1.1. når elever er involvert
 - 1.2. vold og trusler mellom voksne
2. Sjekkliste for rektor etter volds- og trusselsituasjoner
3. Sjekkliste for verneombud
4. Mal for risikovurdering
 - 4.1. handlingsplan
 - 4.2. kartlegging og risikovurdering
 - 4.3. risikodiagram
5. UDIR - *Bruk av nødrett/nødverge og andre inngripende tiltak i skolen*
6. Fylkesmannen i Rogaland - *Om bruk av tvang og makt i opplæring*
7. Compilo - Praktisk informasjon ved melding av avvik

Referanser

Arbeidstilsynet.no

Veilederen; [Vold og trusler i forbindelse med arbeidet](#). Forebygging, håndtering og oppfølging, Arbeidstilsynet

www.udir.no

Lillevik, O.G. & Øien, L.; Tiltak mot vold og aggresjon i skolen, en håndbok om forebygging, håndtering og oppfølging, Pedlex, Narvik 2012

[HMS-håndbok](#) 2018, Sandnes kommune

Referanser til lovverk:

- Straffeloven § 17-18 om nødrett/nødverge
- Arb.miljølov Kap 23 A