

Prosedyre for forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen

1. Formål

Formålet med prosedyren er å beskrive hvordan organisasjonen kan arbeide med å forebygge vold og trusler som skjer i forbindelse med arbeidshverdagen. Prosedyren skal bidra til aktivt og bevisst arbeid med temaet for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for vold og trusler.

2. Gyldig for

Prosedyren er gjeldende for alle enheter og ledere i kommunen.

Prosedyren er overordnet, og hver avdeling/enhet må vurdere om det er behov for egne mer spesifikke retningslinjer for deres virksomhet. Arbeidsplassene i Karmøy kommune er ulike, og en evt slik avgjørelse må baseres på det risikobilde som foreligger i virksomheten.

3. Definisjoner

Arbeidstilsynet definerer vold og trusler som:

Vold og trusler	er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.
Trusler	er verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person.
Vold	er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på person. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.

4. Grunnlag

[Arbeidsmiljøloven §1-1](#): Lovens formål

« a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger...»

[Arbeidsmiljøloven §3-1](#) Krav til systematisk HMS-arbeid

[Arbeidsmiljøloven §3-2](#): Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

[Arbeidsmiljøloven §4-3](#): Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

« (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.»

[Internkontrollforskriften §5 \(6\)](#):

« 6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.»

5. Roller og ansvar

Arbeidsgiver har ansvar for å sørge for at arbeidstakerne, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (AML. § 4-3).

Arbeidsgiver skal gjennom systematisk HMS-arbeid kartlegge, risikovurdere, utarbeide planer og iverksette tiltak for å sikre at helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, jf AML. § 3-1.

Videre skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig, jf aml. § 3-2.

Arbeidstakerne skal medvirke i utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler, samt i den videre oppfølgingen av om tiltakene fungerer. De skal rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen.

Verneombud har en sentral rolle i arbeidet med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidsgiver skal ta med verneombudet på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vold og trusler.

Verneombudet skal også følge med på at arbeidstakerne får nødvendig opplæring fra arbeidsgiver.

6. FOREBYGGING:

Kartlegging av risiko for vold og trusler - vurdere hva som skal gjøres

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er nøkkelen i forebyggingen av vold og trusler.

Det innebærer å:

1. Kartlegge farekilder.
2. Vurdere risiko.
3. Utarbeide planer og prioritere tiltak.
4. Iverksette tiltak.
5. Evaluering.

6.1. Kartlegging av farekilder

Hver virksomhet må kartlegge risikoen for vold og trusler mot ansatte. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Det anbefales å inkludere HMS/IA-gruppen i arbeidet.

Kartleggingen skjer ved at en skaffer en oversikt over hvor og i hvilke arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Kartleggingen må inneholde en gjennomgang av risikofaktorer (noe som kan føre til en farlig situasjon) både internt i virksomheten og i omgivelsene.

Kartlegging kan foregå ved:

- arbeidsmiljøundersøkelser,
- vernerunder og
- medarbeidersamtaler

I tillegg kan også ulike formelle møteplasser som personalmøter, fagmøter og driftsmøter være arenaer hvor temaet blir tatt opp og kartlagt.

Ved behov kan BHT bidra i kartleggingen.

6.2. Vurdere risiko

Ut fra oversikten kartleggingen gir, må dere:

- vurdere hvor sannsynlig det er at hendelsene kan inntreffe
- hvem som kan bli skadet/truet
- si noe om hvor alvorlige konsekvensene vil være
- analysere konsekvensene dersom hendelsene/farene skulle oppstå

[Skjema for vurdering av risiko – forslag](#)

6.3. Tiltak - handlingsplan

Når en har fått en oversikt over farekildene, hvilken fare de kan representere og hvor sannsynlig det er at faren kan inntreffe, må en vurdere:

- Hva en kan gjøre for å forhindre hendelsene (sannsynlighetsreducerende)
- Hva en kan gjøre for å begrense skadene hvis hendelsen likevel skulle inntreffe (konsekvensreducerende)

Tiltakene omfatter blant annet:

- Forebyggende arbeid
- Håndtering av situasjonen/sikkerhetsrutiner
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring og informasjon
- Kriseberedskap

Det må skilles mellom tiltak som må iverksettes straks, og tiltak som må iverksettes mer på lang sikt. Hva som kan gjennomføres vil også måtte vurderes ut fra hva som er teknisk og kostnadmessig mulig.

Bruk videre skjema for risikovurdering ved utarbeidelse av handlingsplan

6.4. Oppfølging/evaluering

Iverksatte tiltak må følges opp med hensyn til etterlevelse og effekter. Målet med evaluering er kontroll og styring av forbedringsarbeidet, men like mye læring gjennom erfaringer og refleksjon. Det må settes en plan (f eks i et årshjul) når handlingsplanen skal evalueres.

7. Registreringer

Hendelser rapporteres inn i kommunens avvikssystem.

Se også prosedyre for håndtering av vold og trusler

9. Referanser

[Skjema for risikovurdering](#)

[Prosedyre for risikohåndtering](#)

[Prosedyre for melding og håndtering av avvik](#)

[Veileder: Vold og trusler i forbindelse med arbeidet](#)

[Vold og trusler - fakta side hos Arbeidstilsynet](#)