Ungseminar 2024

Anita Karlsen

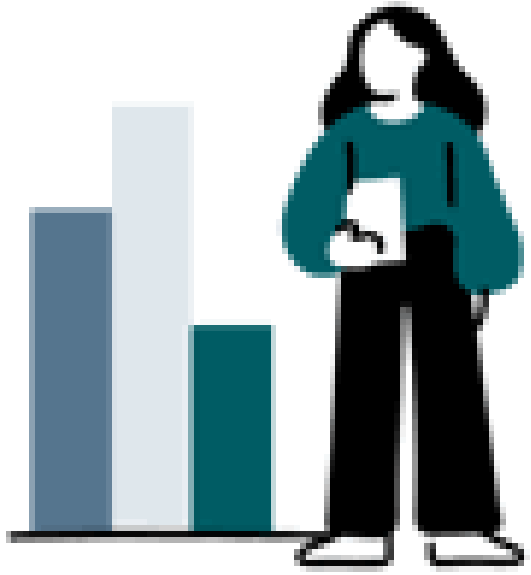
Vold (,skade) og trusler

UTDANNINGS FORBUNDET

Nordland

Tema i økta

- Hvordan er ståa?
- Hva sier de ulike om vold og trusler
- Risikovurdering, hva, hvordan og hvorfor
- Forebygging?
- Hva kan vi gjøre hos oss?



- **Arbeidsmiljøloven**

§4-1 og §4-3 Forsvarlighet og beskyttelse

Forskrift Risikovurdering

- **Opplæringsloven**

§9A-3 Elevenes helse og trygghet, systematisk arbeid

- **Barnehageloven og forskrifter**

Forskrift om miljørettet helsevern I barnehager og skoler

- **Straffeloven**

§265 Særskilt vern for enkelte yrkesgrupper

§286 Vold mot særskilt utsatte yrkesgrupper

Hva sier loven om vold og trusler?

Trygg på jobben

Diskuter

- Har jeg vært uttrygg på jobb det siste halvåret?
- Var jeg utsatt for vold eller trusler om vold da?
- Hva har jeg gjort I den forbindelse, og hva gjorde andre?

Hva er vold og trusler

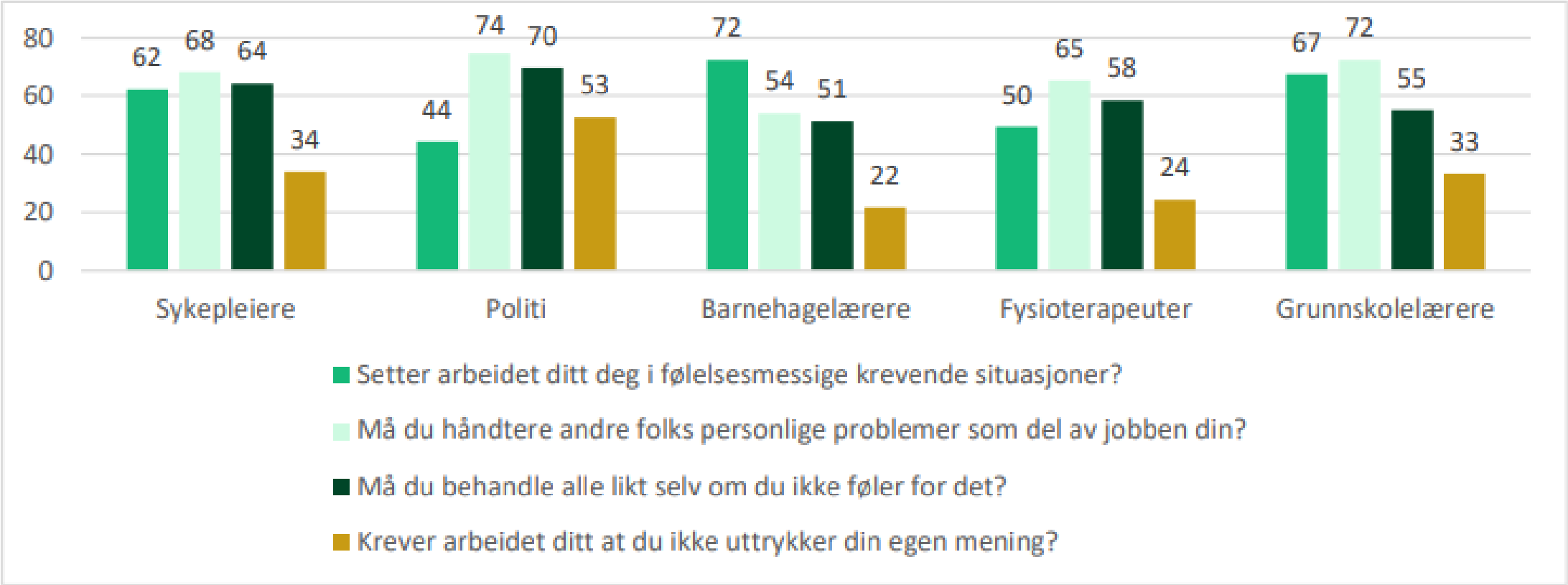
- Utarter seg ulike i barnehage, på småskoletrinnet og blant de større elevene
- Lærerne føler seg ofte alene
- Ulik definisjon og grenser blant egne medlemmer

Små barn? Utsetter de noen for vold?

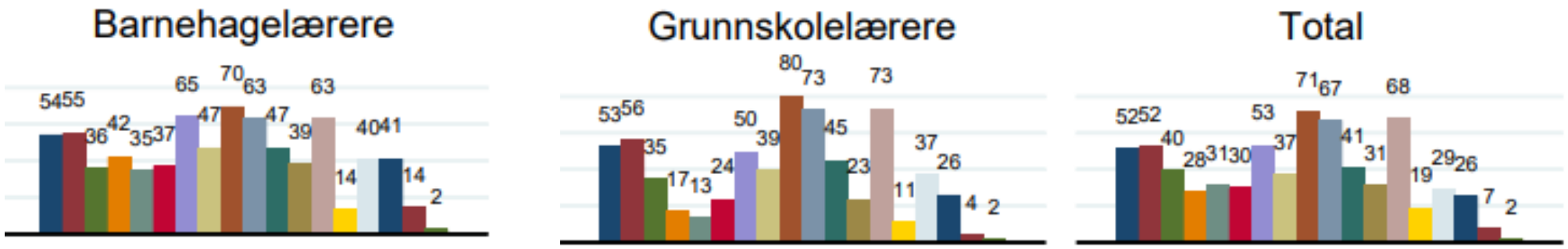
Sintef - **Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet – Hva kjennetegner oss?**

- Høy yrkesstolthet og stort jobbengasjement
- Belastende å kjenne at vi ikke strekker til
- Opplever for ofte, men ikke med for mange, at relasjonen den dagen har vært vanskelig og utfordrende
- For mange føler seg utslitt på grunn av følesesmessige situasjoner
- Hver tredje lærer har vært utsatt for fysisk vold det siste året
- For få opplever å ha systematisk HMS-arbeid på jobb

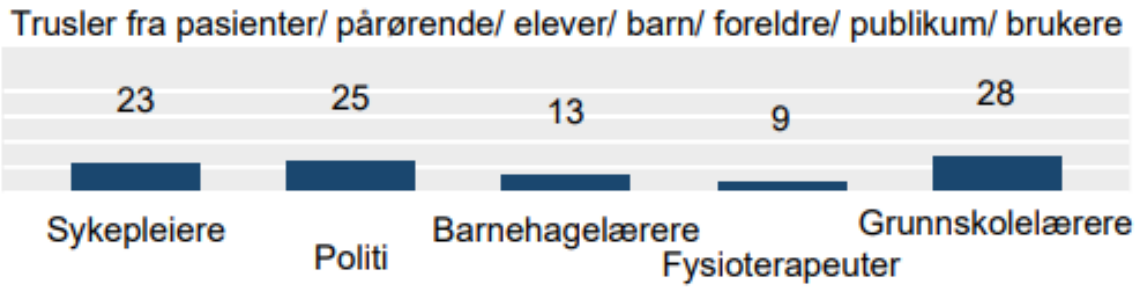
Sintef -

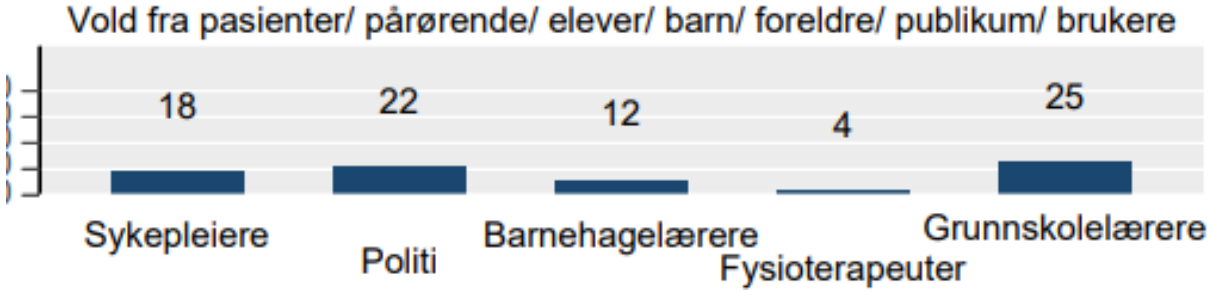

80
60
40
20
0
62
68
64
34
44
74
70
53
72
54
51
22
50
65
58
24
67
72
55
33
Sykepleiere
Politi
Barnehagelærere
Fysioterapeuter
Grunnskolelærere
Setter arbeidet ditt deg i følelsesmessige krevende situasjoner?
Må du håndtere andre folks personlige problemer som del av jobben din?
Må du behandle alle likt selv om du ikke føler for det?
Krever arbeidet ditt at du ikke uttrykker din egen mening?

- Tilstrekkelig autonomi/selvbestemmelse til å ta beslutninger knyttet til egen arbeidsutførelse
- Mulighet for å snakke om vanskelige ting
- Tid til restitusjon mellom vakter/arbeidsøkter
- Tydelig avklaring om hva som er forventet av meg i min rolle
- God kollegastøtte
- Anerkjennelse fra leder
- Et godt sosialt miljø
- Et godt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse
- Et godt systematisk HMS-arbeid som inkluderer emosjonelle krav
- Tilstrekkelig med variasjon i oppgaver
- Godt tilrettelagte pauser
- God oppgavefordeling
- God lederstøtte
- Anerkjennelse fra kolleger
- Muligheter for faglig utvikling
- God balanse mellom kravene i arbeidet og ressurser til å gjennomføre det
- Et godt samarbeid mellom verneombud og ledelse
- Andre faktorer/ressurser



Sintef – belastende situasjoner





- **Skoleærere over 55%**

Håndtere misfornøyde/krevende pårørende (59)

Håndtere misfornøyde/krevende elever (61)

Å kjenne Ansvar for andre (59)

Å ikke klare å hjelpe (60)

Å være konstant tilstede følelsesmessig (58)

Å konstant tilpasse seg andre (58)

Å kjenne at en ikke strekker til (65)

- **Barnehagelærere over 55%**

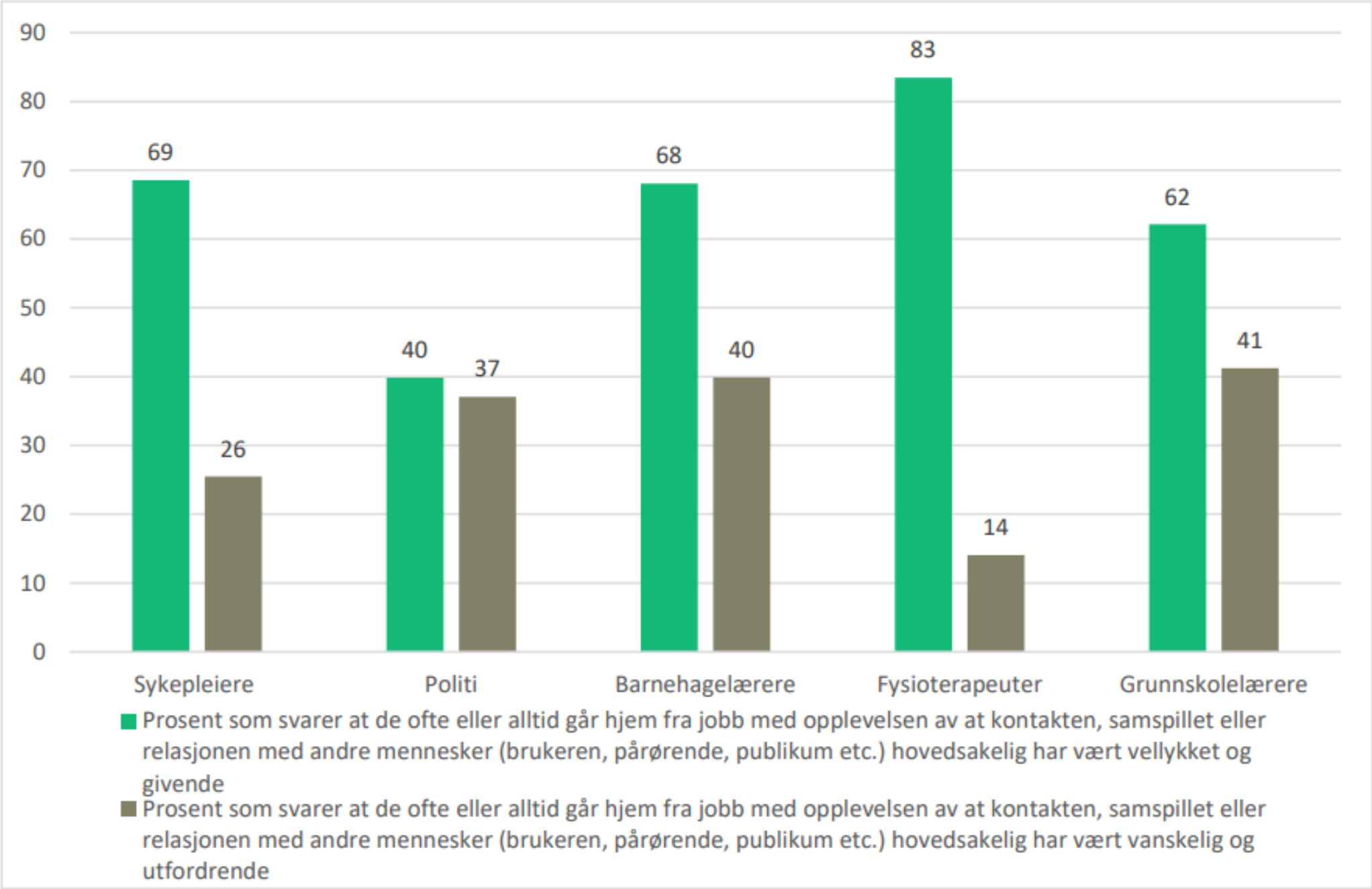
Å kjenne på ansvaret for andre (68)

Å være konstant tilstede følelsesmessig (74)

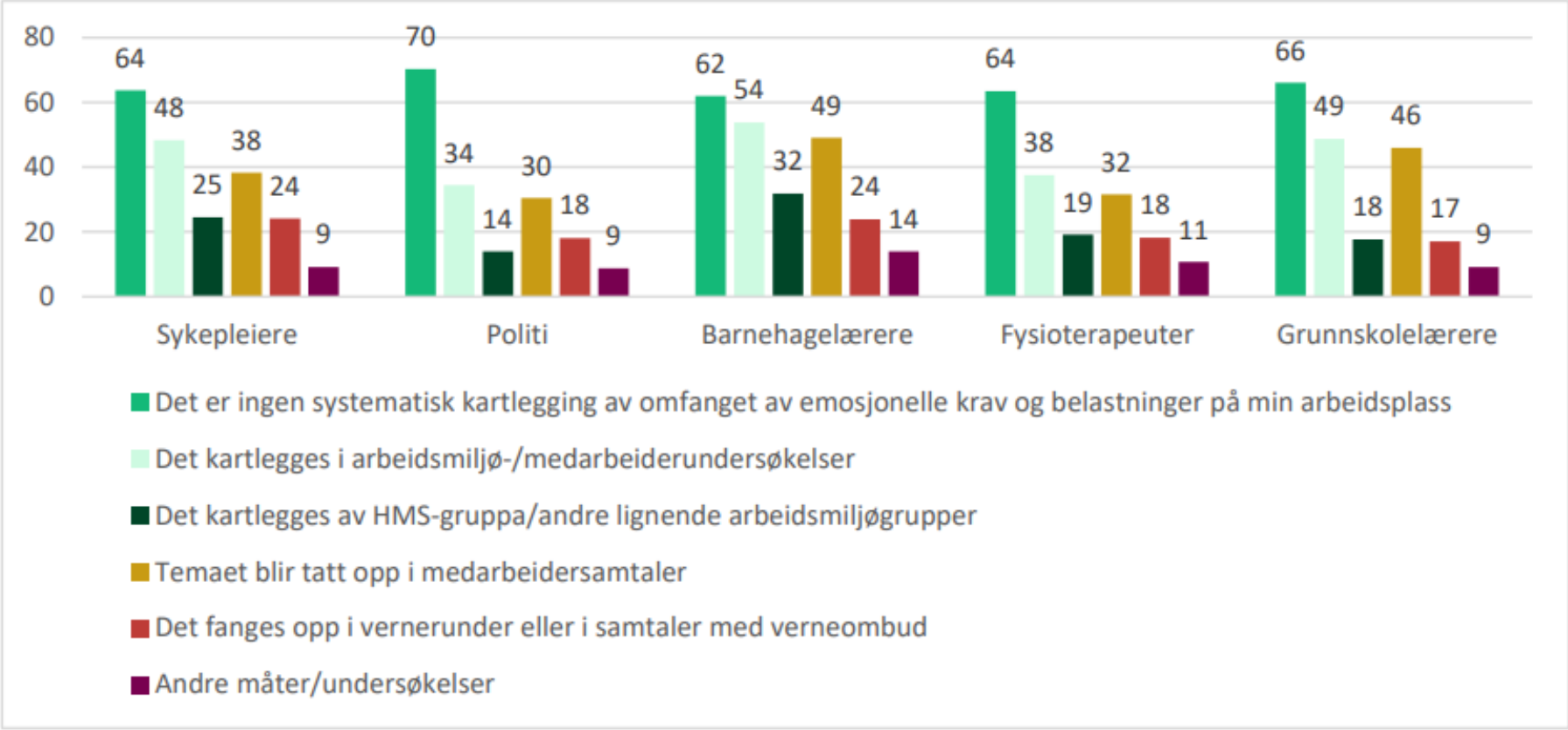
Å gi av seg selv I relasjon til andre (65)

Å Konstant tilpasse seg andre (69)

Å kjenne at en ikke strekker til (80)


90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
69
26
40
37
68
40
83
14
62
41
Sykepleiere
Politi
Barnehagelærere
Fysioterapeuter
Grunnskolelærere
Prosent som svarer at de ofte eller alltid går hjem fra jobb med opplevelsen av at kontakten, samspillet eller relasjonen med andre mennesker (brukeren, pårørende, publikum etc.) hovedsakelig har vært vellykket og givende
Prosent som svarer at de ofte eller alltid går hjem fra jobb med opplevelsen av at kontakten, samspillet eller relasjonen med andre mennesker (brukeren, pårørende, publikum etc.) hovedsakelig har vært vanskelig og utfordrende

Så hva har vi å gå på?



Skiller mellom relasjonell og instrumentell vold

- **Relasjonell vold**

Hendelser der utøveren bevisst går inn for å ramme den andre I den yrkesmessige relasjonen

Utløses ofte av følelser, kommunikasjonssvikt, hevn, sykdom, grensesetting eller interessekonflikt

- **Instrumentell vold**

Hendelser der noen utøver vold eller fremsetter trusler mot en person som virkemiddel.

Målet er å oppnå fordeler eller verdier

Arbeidstilsynet

Mange konsekvenser for den ansatte og for skolen/barnehagen

- **Fysiske konsekvenser**

Slagskader, bittmerker, sår, beinbrudd, tannskader, tap av bevissthet, indre skader, død

- **Psykiske konsekvenser**

Søvnproblemer, angst, redsel, depresjon, uttrygghet, konsentrasjonsvansker, ptsd

- **Sosiale konsekvenser**

Isolasjon, tap av selvtillit, skyldfølelse, utenforskap på arbeidsplassen, sosiale vansker på jobb , frykt for å komme tilbake til jobb

- **Konsekvenser for arbeidsplassen**

Økt sykefravær, redusert motivasjon, høyere turnover, problemer med å rekruttere, kompetansetap

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet sine seks punkter for forebygging

- **Anerkjenn vold og trusler som arbeidsmiljøproblem**
- **Skolene og barnehagene må ha både verktøy og ressurser nok**
  - **Til å arbeide systematisk med kartlegging og risikovurdering**
  - **Til å kunne bruke bedriftshelsetjenesten som bidragsyter**
- **Skoleansatte må få nødvendig opplæring I forebygging og håndtering**
- **Gode rutiner knyttet til avvik og avvikshåndtering**
- **Lederstøtte – lederne er også alene**
- **Snakk om grensegang mellom krav I ulike lover**

Arbeidstilsynet

Udir sin tiltakspakke

- tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling
- digitale støtteressurser
- kompetansepakker for trygt og godt skolemiljø
- Læringsmiljøprosjektet
- videreutdanningstilbud for ansatte og ledere
- prosjektstøtte til private og frivillige organisasjoner
- læringsmiljø- og antimobbeprogrammer

Forslag til endring I Arbeidsmiljøloven

- Forslag: Legge til et nytt 1. led I arbeidsmiljølovens §4-3

(1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

- Forslag om en mer omfattende oppregning av psykososiale risikofaktorer:
- *Krav og forventinger i arbeidet som er uklare eller motstridende*
- *Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker*
- *Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet*
- *Støtte og hjelp i arbeidet*
- *Mulighet til å ha innflytelse over betingelsene for arbeidet og hvordan arbeidet skal utføres.*

Forslag nytt 2. ledd I §4-3

(2) Et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø innebærer blant annet at:

a. arbeidstaker beskyttes mot uheldige belastninger som følge av:

- krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende

- emosjonelle krav i arbeid med mennesker

- arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet.

b.arbeidstaker får forsvarlig hjelp og støtte i arbeidet

c. arbeidstaker så langt som mulig får mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten

d. arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

Straffeloven gir lærere særskilt vern

§ 286 Vold mot særlig utsatte yrkesgrupper

Den som ved vold søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særskilt utsatt yrkesgruppe, straffes med bot eller fengsel inntil 3 år.

Med særlig utsatt yrkesgruppe forstås

a. **Helsepersonell som yter ….**
b. **Personer som forestår allment tilgjengelig pengetransport…**
c. **<u>Personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole</u>**

Veileder i risikovurdering av vold og trusler

- Samarbeid mellom KS og arbeidstaker-organisasjonene
- Tar utgangspunkt i lovverk
  - AML §§ 3-1 og 4-3, forskrift om utførelse av arbeid §23A-1, samt Internkontrollforskriften §5
- Nødvendig steg for forebygging
- Forventning til prosess på arbeidsgiversiden

Bilde: Veileder (KS)

Hvem arbeider med risikovurdering

Alle ansatte kan utsettes for vold og/eller trusler.

Det er eksterne som utsetter ansatte for vold og/eller trusler

Dersom det er kollega → Trakassering

Roller

Risikovurdering er en prosess som involverer både arbeidsgiver og medarbeiderne.

Arbeidsgiver (ansvarlig)
Arbeidsgiver har ansvar for arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for skolens ansatte. Derfor er skoleledelsen også ansvarlig for å kartlegge arbeidsmiljø og foreta risikovurderinger.

Verneombud
Verneombud er lovpålagt å påse at risikovurderinger gjennomføres i skolen.

Tillitsvalgt
Tillitsvalgte skal bidra i arbeidet med et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø.

Øvrige ansatte
Selv om skoleledelsen har ansvar for å gjennomføre risikovurderinger, skal arbeidet gjøres i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte og ansatte.

Gjennomføring
Møter i arbeidsmiljøutvalget, HMS-grupper, partsgrupper og arbeidsmiljøgrupper er eksempler på gode samhandlingsarenaer for gjennomføring av risikovurdering.

Husk!

Ansatte skal både medvirke og informeres i arbeidet, og alle yrkesgrupper og roller skal være representert. Det er også viktig at leder, tillitsvalgte og verneombud er bevisst på sin rolle og sitt ansvar.

Hvor ofte bør en risikovurdering gjennomføres?

Risikovurdering av vold og trusler bør gjøres jevnlig, for eksempel i begynnelsen av hvert semester og som en del av skolens systematiske HMS-arbeid.

Det er viktig at skolen har et styrende dokument som beskriver når og hvordan risikovurderinger skal gjennomføres. Alle skoler må ha konkrete planer for møtetidspunkt, fremdrift og hvem som skal delta.

Husk!

Når det oppstår hendelser eller skjer endringer, for eksempel i elevsammensetning, ytre omstendigheter, omrokkering av ansatte eller lignende, bør det gjøres en ny risikovurdering.

Slik fungerer veilederen

Ved planlegging, utforming og utførelse av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler, skal skolen ta en individuell og helhetlig vurdering av alle forhold.

Det innebærer at alle situasjoner som kan bety fare for vold eller trusler skal vurderes.

Veilederen bygger på kravene i forskriften om utførelse av arbeid. Den sier at skolen blant annet skal risikovurdere alenearbeid, bemanning, kompetanse, utforming av arbeidslokaler og tekniske løsninger. Basert på dette skal skolen tilrettelegge, organisere, planlegge og iverksette forebyggende tiltak. Dette reflekteres i veilederens ulike steg.

Hvordan kan vi arbeide?

Risikovurdering-Veileder-skole-15102024.pdf

Mange gode eksempler

1. Tilrettelegging og organisering

- Organisering og timeplanlegging av skolehverdagen, inkludert pauseavvikling for alle ansatte
- Gruppestørrelse- og sammensetning
- Sammensetning av personale og kompetanse
- Bruk av lokaler inne og ute som har betydning for planlegging av skolehverdagen
- Organisering av tilsyn av enkeltelever

2. Kartlegg situasjoner

- Klasserom, SFO-lokaler, spesialrom, oppholdsrom, ganger, grupperom
- Pauser og friminutt
- Overganger mellom timer og aktiviteter
- Overganger mellom skoletimer og skolefritidsordning
- Forflytning mellom ulike arenaer
- Skoleturer og annet som skjer utenfor skolens område
- Skolestart og skoleslutt
- Skoleveien
- Møter med foresatte og elever
- Sosiale medier og plattformer, sms, telefon og e-post.

3. Alenearbeid

- Alenearbeid i klasserom og grupperom med ulike gruppestørrelser
- Alenearbeid i SFO (med og uten ledelse til stede)
- Henting og levering av SFO-barna
- Alenetid i møter med foresatte
- Alenetid i skolegården
- Alenetid på skoleturer
- Alenetid ved sykdom
- Alenearbeid blant renholdere, vaktmester, administrativt ansatte, helsesykepleier

4. Arbeidstidens plassering og organisering

- Arbeidstid utover skolens ordinære åpningstider på skoleområdet
- Arbeidstid utenfor skolens områder (ubunden tid)
  - Tilgjengelighet Teams, jobbtelefon, e-post, (foreldre og elever) utover ordinær arbeidstid (risiko for å motta trusler digitalt)
- Arbeidstid uten ledelse tilstede f.eks. rutiner ved oppstart og stenging
- Tid avsatt til samarbeid og samhandling internt og på tvers av profesjoner
- Organisering av «annerledesdager»
- Undervisning hjemme hos eleven

5. Bemanning

- Bemanningsløsninger ved sykefravær og annet fravær
- Veiledning av nyansatte
- Bemanningsløsning som gjør at lærere og elever føler seg trygge

6. Kompetanse

- Forebygging og håndtering av vold og trusler
- Kompetanse i å roe ned uønskede situasjoner
- Kompetanse om enkeltelevers behov og utfordringer
- Kompetanse og kunnskap om skolens HMS-system: rutiner, melde og følge opp avvik, håndtere situasjoner

7. Utforming av arbeidslokaler og tekniske løsninger

- Skolebyggenes utforming, herunder rømningsveier og felles samlingspunkter for ulike situasjoner
- Klasse- og grupperom
- SFO-rom (base)
- Åpne landskap og fellesområder
- Spesialrom, for eksempel sløyd, skolekjøkken, verksted, prøvestasjoner, gymsal, svømmehall
- Skolegården
- Varslingssystemer

Mye lurt i veilederen

- Hvordan sikre at den blir brukt?
- Hva gjør vi Dersom det er økonomiske begrensninger?
- Hvordan sikre at ikke utfordringene blir privatisert?

5. Bemanning

Vurder hvordan dagens bemanning kan organiseres for å sikre forebygging av vold og trusler på best mulig måte.

4. Arbeidstidens plassering og organisering

For å minimere risiko for vold og trusler er det viktig å organisere arbeidstiden på en måte som ivaretar ansatte og elever. Det innebærer at ansatte med hensiktsmessig kompetanse og ansvar må være til stede på rett tid.

Refleksjonsoppgaver

Planlegg og iverksett tiltak

Lag en liste med prioriterte tiltak

I denne øvelsen skal dere lage en liste med prioriterte tiltak basert på risikovurderingen i forrige oppgave. Her skal dere også fordele ansvar og sette en tidsfrist for hvert tiltak.

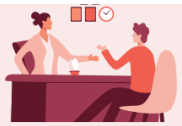
Evaluer tiltakene

Har tiltakene hatt effekt?

Når tiltakene er iverksatt og testet, er det viktig å evaluere. Dette skjemaet gjør det enkelt å se hvilke tiltak som fungerer og hvilke endringer som må gjøres.

3. Alenearbeid

Ansatte i skolen jobber ofte alene. Derfor er det viktig å påse at alenearbeid ikke utgjør en risiko for vold og trusler.



6. Kompetanse

Vurder hvordan vi kan sikre tilstrekkelig kompetanse for å forebygge, håndtere og følge opp hendelser med vold og trusler.

Hva skjer i Utdanningsforbundet?

- Landsmøtet – uttalelse

Uttalelse: Vold, trusler og trakassering mot ansatte er ikke en privatsak, det er et arbeidsmiljøproblem

- Bidrag til Veilederen, arbeid mot Udir I forbindelse med rekrutteringsstrategien
- Utarbeide høringssvar til Aml
- Beskrivelse av arbeidsforhold brukes I budsjettsaker av LL/HTV
- Definisjoner I barnehagen? Eierskap til utfordringen?
- Felles kurs KS/Utdanningsforbundet mot LL/HTV og kommunalsjefer

Og som avslutning

- Diskusjon i gruppe:
  - Kjenner du deg igjen?
  - Hva fungerer hos deg? Hva fungerer ikke?
  - Er det noe du kan ta tak i for å endre?
- Tilbakemelding i plenum:
  - Er økta relevant?
  - Noe du savner?
  - Veien videre for Utdanningsforbundet?