

 Hele virksomheten	INTERNKONTROLL HMS	Versjon: Oktober 2018 Utarbeidet av: fagstyret HMS Godkjent av: Amu Nome Side 1 av 4
	Prosedyre for tiltak for å forebygge og håndtere situasjoner med vold, inkl. trusler om vold, i arbeidet	

Vold eller trusler om vold på arbeidsplassen er alvorlig hendelse både for den det gjelder og for hele arbeidsmiljøet. Det er derfor svært viktig å gjøre det en kan for å forebygge slike situasjoner, og sikre at ansatte har kunnskap om hvordan situasjonen best kan håndteres og hvordan en selv er sikret oppfølging etterpå.

1. Ansvar

Det er leder som har ansvaret for å sikre at de tiltak som kommer frem av prosedyren gjennomføres. Leder har ansvar for å følge opp den ansatte som har vært utsatt for vold eller trussel om vold slik det kommer frem av denne prosedyren.

Alle ansatte som i arbeidet kan tenkes å være utsatt for vold eller trusler om vold, skal være kjent med og følge de retningslinjer og råd som kommer frem av denne prosedyren.

Ansatte som har vært utsatt for vold eller trusler om vold skal fylle ut "Skademelding" og leder skal følge opp denne etter retningslinjene for det.

2. Gjennomføring

a. Fysiske forebyggende tiltak - risikovurdering

Alle arbeidsplasser skal ha en oppdatert risikovurdering også med hensyn til risiko for vold og trusler om vold. Aktuelle fysiske tiltak skal vurderes og gjennomføres.

En revurdering av dette skal spesifikt inngå i alle vernerunder på arbeidsplassen.

b. Kunnskap

Det viktigste forebyggende tiltaket både mot at det skal oppstå voldssituasjoner og mot uheldige ettervirkninger etter å ha opplevd slike situasjoner, er kunnskap. Kunnskap er med på å trygge den enkelte arbeidstaker. Leder er derfor ansvarlig for å:

- Sikre at ufaglærte før oppstart i arbeid har en minstekunnskap om grunnleggende krav til kunnskap om selve arbeidet og om mulig risiko i arbeidet.
- Sikre at alle ansatte har fått innføring i "Veiledning for håndtering av situasjoner med vold, inkl. trusler om vold".
- Sikre at en selv og andre på arbeidsplassen som har lederfunksjoner, har gjennomført kurset "Trusler og vold" etter modell fra Kommuneforlaget.
- Sikre at alle ansatte får tilbud om en enklere opplæring om temaet og at dette er en del av opplæringsplanen på arbeidsplassen.

c. Veiledning for håndtering av situasjoner med vold, inkl. trusler om vold se for ansatte – HMS-skjema

3. Registrering og melding

Alle situasjoner med vold eller trusler om vold skal registreres som skade/yrkesskade (avvik).

I spesielle tilfeller skal det sendest melding til NAV (NAV 13-07.05, se veiledningen på meldeskjema) med kopi til bedriftshelsetjenesten.

4. Oppfølging

Leder

Alle ansatte som har vært utsatt for situasjoner i arbeidet med vold eller trusler om vold skal følges opp av nærmeste leder.

Så snart som mulig, helst samme dag, skal leder ha samtale med den ansatte for å gå gjennom det som hendte. Den ansatte må kunne ha en kollega med seg.

Det skal da vurderes om den ansatte trenger mer profesjonell hjelp fra fastlege eller bedriftshelsetjenesten og leder skal eventuelt sørge for at den ansatte får det.

Leder bør ha jevnlig samtale med den ansatte en tid fremover, avhengig av hvor alvorlig episoden ble opplevd.

Leder skal vurdere om oppfølging skal avtales med bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten skal selvstendig vurdere det ut fra tilsendt kopi av skademelding.