

Å melde avvik om vold og trusler

Hvordan bygge en god avvikskultur og bruke avviksmeldinger i det forebyggende arbeidet.



Innledning

Denne veilederen gir en kort innføring i hva avvik kan være, hvorfor det er viktig å melde avvik og hvordan bygge en god kultur for å gjennomføre det.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for avvikssystemet og for at avvik blir fulgt opp. Både arbeidsmiljøutvalget (AMU) og HMS-gruppa på den enkelte skole skal bidra til at skolen jobber systematisk med å melde og følge opp avvik.

Tips!

Ha eget avvikssystem tilgjengelig når dere bruker denne veilederen.



Hva er et avvik?

Avvik er hendelser som bryter lovverk, rutiner, prosedyrer og instruksjoner ved skolen. Det kan også være hendelser som fører til skade og sykdom.

Mange tenker at det er skaden som ansatte og elever blir påført som er avviket når vold og trusler skjer. Noen antar også at personen som utagerer er avviket, og at en derfor ikke kan melde fra fordi det bryter med personvernreglene.

Men det er ikke den som utagerer eller den som blir skadet som er avviket – **det er selve hendelsen.**

Derfor må vi spørre oss hvorfor det skjedde og hva som må til for å forhindre at det skjer igjen.

Husk!

Rektor eller skoleledelsen plikter å sikre at personskade registreres hos NAV, at ulykke eller skader meldes til Arbeidstilsynet, og at yrkesskade meldes til forsikringsselskap. Dette skal gjøres så fort som mulig.

Hvorfor melde avvik når vold og trusler skjer?

Hensikten med å melde avvik er å få oversikt over hva som har skjedd, slik at man kan gjøre noe med det og hindre at det skjer igjen. Oversikt over avvik er nyttig både på skole-, kommune- og nasjonalt nivå.

Det er viktig å redusere slike hendelser, både for den som utagerer, andre elever og ansatte ved skolen. Dette er avgjørende for å sikre retten til et trygt skole- og arbeidsmiljø, som er forankret i opplæringsloven og arbeidsmiljøloven.

For at avviksrutinene skal fungere, må skolen ha en kultur som godtar og forventer at ansatte på alle nivåer melder avvik. For å lykkes med dette er det avgjørende at skoleledelsen følger opp avvikene.

§ Dette sier lovverket:

Interkontrollforskriften § 5 sier at alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra HMS-lovgivningen.

Opplæringsloven kapittel 12 understreker også at det er viktig å melde fra.

Roller i avvikshåndteringen

Å melde avvik er en viktig del av HMS-arbeidet og involverer både arbeidsgiver og medarbeidere.

Arbeidsgiver (ansvarlig)

Arbeidsgiver har ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for skolens ansatte. Det betyr at arbeidsgiver også er ansvarlig for å ha gode verktøy og rutiner for avviksmelding og håndtering av disse.

Verneombud

Verneombud skal bidra til at skolen har et kjent og fungerende avvikssystem.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal bidra i det forebyggende arbeidet for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøutvalget

Når arbeidsmiljøutvalget samles, er det en formell arena som kan benyttes til å diskutere avvikshåndtering.

HMS-gruppen

HMS-gruppen er et viktig forum for å sikre partssamarbeid som bidrar til forankring i arbeidet med forebygging av vold og trusler.

Øvrige ansatte

Alle yrkesgrupper og roller skal både medvirke og informeres i arbeidet med avvik.

Gjennomføring

Møter i arbeidsmiljøutvalget, HMS-grupper, partsgrupper og arbeidsmiljøgrupper er eksempler på gode arenaer for å håndtere avvik.



Regelmessig oppfølging av avvik

Avvik må følges opp systematisk og regelmessig. Det betyr at det må gjøres tiltak som forebygger at de samme hendelsene skjer igjen.



Tips til skoleledelsen:

- Hold løpende oversikt over avvikene og iverksett kortsiktige og langsiktige tiltak
- Gi ansatte tilbakemelding om hvordan avvikene er fulgt opp og hvilke tiltak som er iverksatt
- Bruk erfaringene fra avviksmeldingene i gjennomføringen av risikovurderinger og planlegging av skolens organisering basert på resultatet
- Sikre at administrasjonen i kommune og fylkeskommune, samt arbeidsmiljøutvalget er kjent med avvikene

Bygg en god avvikskultur

Som nevnt er det viktig med en kultur hvor avviksmeldinger er forventet og ønsket. For å få til det, må skoleledelsen oppmuntre til å melde avvik og alle de ansatte må bidra.



Her er noen konkrete råd til skoleledelsen for å lykkes:

- Sørg for at alle ansatte har kunnskap om hva som skal meldes, og hvordan skolens avvikssystem fungerer
- Bruk tid til å diskutere og reflektere over hva som er avvik og hvordan de skrives og meldes hos dere – refleksjonsoppgaver finner dere lenger ned i veilederen
- Oppfordre alle ansatte som melder avvik til å foreslå tiltak som forebygger gjentakelse
- Få tillitsvalgte og verneombud til å oppmuntre til melding av avvik

Nyttige lenker

Arbeidstilsynet om avvik og avvikshåndtering

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/avvik-og-avvikshandtering/>

Krav til dokumentasjon i HMS-arbeidet. En oversikt over alt du må vite i Internkontrollforskriften.

<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/internkontrollforskriften/5/>



Refleksjonsoppgaver

Gjør disse oppgavene sammen, for eksempel i personal- og HMS-gruppa. Husk å notere refleksjonene underveis for å dokumentere det dere kommer frem til.



① Hvilke rutiner har vi for å melde om avvik som innebærer vold og trusler?

② Hvordan fungerer disse rutinene i praksis?

3 Hvilke vold- og trusselhendelser pleier vi å avviksmelde? Beskriv disse

4 Er det vold- og trusselhendelser vi ikke pleier å avviksmelde?
Beskriv eventuelt disse og diskuter om praksis bør endres.

- 5 Finn eksempler på avviksmeldinger som omhandler vold og trusler og diskuter hvordan disse er formulert. Hva er hensiktsmessige beskrivelser?

- 6 Hvordan kan personvernet ivaretas når vi melder avvik om vold og trusler?

7 Hvordan skal vi bli bedre til å melde avvik?

8 Hvordan kan vi bruke avviksmelding i det forebyggende arbeidet?

9 Hvordan blir avvik håndtert og fulgt opp hos oss?

10 Hvordan ønsker vi at avvik blir fulgt opp hos oss?

11 Oppsummer oppgave 1-10. Hva gjør vi videre?

Slik skjer vold og trusler

Vold og trusler skjer i ulike former og kanaler, enten i fysisk møte med elever og foresatte, på telefon, i sosiale medier eller lignende. Det er også forskjell på hvordan vold og trusler viser seg på barneskolen, ungdomsskolen og på videregående skole.

Graden av risiko varierer også mellom klassetrinn og skoler. Hva som oppleves som vold og trusler kan også variere. For eksempel kan mindre episoder virke som bagateller i øyeblikket, men over tid kan disse føre til helsemessige konsekvenser for den som utsettes for det.

Slik kan vold og trusler i skolen forstås

Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner relatert til jobben. Dette kan innebære åpenlyse eller antydde trusler mot deres sikkerhet, helse eller velvære.



Vold

Enhver handling der en person forårsaker fysisk eller psykisk skade på en annen person. Det inkluderer også situasjoner hvor den som utfører volden ikke hadde til hensikt å skade eller var klar over konsekvensene.

Vold kan også defineres som utagerende handlinger som forårsaker stor skade på inventar og utstyr.

Trusler

Et verbalt angrep eller en handling som forårsaker psykisk skade eller skremmer en person.

Om prosjektet

Vold og trusler er et økende problem i skolen, og det er behov for kompetanseheving og etablering av rutiner for å forebygge og følge opp. På bakgrunn av dette har KS og partene tatt initiativ til et samarbeid på tvers av arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Samarbeidet har som mål å utarbeide fag- og støttemateriell til ledere og ansatte i skolen.

Denne veilederen er skreddersydd for deg som jobber i skolen og er et verktøy for å kartlegge rutinene ved melding av avvik.

Utarbeidet av

Veilederen er utarbeidet av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund, Skolelederforbundet, Fagforbundet og KS.

Se også:

- Forebygging av vold og trusler i skolen
- Oppfølging av ansatte og elever som har blitt utsatt for vold eller trusler
- Huskeliste for deg som er skoleleder