



*«Vold og trusler er ikke et individuelt problem, men et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.»*

## **OVERORDNET HANDLINGSPLAN – VOLD MOT ANSATTE I BARNEHAGEN**



## **INNHOLDSFORTEGNELSE**

<b>1. Innledning</b>	s. 3
<b>2. Hva er vold og trusler i en barnehage?</b>	s. 4
2.1 Definisjon av vold og trusler	s. 4
2.2 Forankring i lov og forskrift	s. 4
2.3 Arbeid med lokal handlingsplan	s. 4
2.4 Systematisk HMS arbeid	s. 5
2.4.1 Prioriter tiltak og utarbeid en handlingsplan	s. 5
2.4.2 Roller i det systematiske arbeidet med vold og trusler	s. 5
<b>3. Når en hendelse oppstår</b>	
3.1 Dokumentere i etterkant av en hendelse	s. 6
3.2 Avviksmelding	s. 6
3.3 Skademelding	s. 6
3.4 Ved bruk av tvang	s. 6
3.5 Nødvendig briefing og etterarbeid	s. 6
<b>4. Sjekkliste – Vold mot ansatte i barnehagen – Har vi gjort det vi skal?</b>	s. 7

## 1. Innledning

Barnehager skal drive et aktivt forebyggende arbeid mot vold og trusler. Prosedyrene i denne overordnede handlingsplanen mot vold mot ansatte, gjelder for alle ansatte i de kommunale barnehagene i Arendal kommune.

Vold og trusler er et økende problem i arbeidslivet. Over 200.000 ansatte, i alle yrker, melder hvert år at de blir utsatt for vold og trusler på arbeid. 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 samme systematiske måte som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen.

Vold og trusler er uakseptabelt – uansett hvor det forekommer og uansett hvem som er utøver. Likevel kan det skje at barn og unge går til fysisk angrep mot både jevnaldrende og mot voksne. I tillegg kan det oppstå situasjoner hvor voksne møter andre voksne med vold og trusler. Håndtering av disse utfordringene kan kreve mye, og det kan føre til store følelsesmessige og arbeidsmiljømessige omkostninger for de nærmest involverte og for barnehagen totalt sett. Det er derfor nødvendig at alle barnehagene arbeider systematisk med forebygging og skoling av ansatte, slik at en er best mulig forberedt om slike hendelser skulle forekomme.

I Arendal kommune forventes det at den enkelte barnehage forebygger vold og trusler gjennom å gjøre årlige kartlegginger og risikovurderinger, og utarbeider en lokal handlingsplan ut ifra denne informasjonen. Handlingsplanen skal blant annet sørge for at ansatte blir gitt nødvendig opplæring i og ivaretagelse av egen og andres sikkerhet og gi veiledning for hvordan en skal følge opp ansatte som har vært utsatt for vold eller trusler.

Alle de kommunale barnehagene i Arendal kommune skal ta i bruk «*Overordnet handlingsplan - vold mot ansatte i barnehagen*».

Planen er ment som et hjelpeverktøy for hvordan enhetsleder/styrer skal håndtere episoder der ansatte blir utsatt for vold eller trusler fra barn, kollega, foreldre eller andre. Hensikten er å ivareta den ansatte og det øvrige miljøet i barnehagen på best mulig måte.

Arbeidet med forebygging av vold og trusler skal inngå som en del av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) i den enkelte barnehage, hvilket innebærer at barnehagen skal ha system og rutiner for håndtering av vold og trusler. Målet er å skape forståelse og forutsigbarhet om noe skulle skje, se Arendal kommunes [HMS-håndbok](#).

Den enkelte barnehage må vise skjønn og ta hensyn til lokale forhold når tiltakene iverksettes. Det vil si å ta hensyn til lokale regler, til personalet, til bygningen og barnehagens egen kultur.

*Overordnet handlingsplan – vold mot ansatte i barnehagen* skal evalueres innen utgangen av november 2022.

## 2. Hva er vold og trusler i en barnehage?

### 2.1 Definisjon av vold og trusler

Det er forskjellig type sårbarhet og risiko forbundet med plutselige, enkeltstående hendelser og de mer daglige, små situasjonene. Plutselige og uforutsigbare hendelser kan for eksempel være at en pårørende med besøksforbud plutselig stiller opp i barnehagen.

Eksempel på daglige belastninger kan være et barn som stadig slår, sparker eller biter, eller det kan være foreldre som truer og skjeller ut personalet.

I denne handlingsplanen brukes [Arbeidstilsynets definisjon](#), da den setter fokus på at slike hendelser skjer i forbindelse med ansattes arbeidssituasjon:

*«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.*

Vold og trusler kan dreie seg om:

Fysisk vold – handlinger som forårsaker fysisk skade eller smerte, men også handlinger som fysisk hindrer den andres bevegelsesfrihet. Eksempel på fysisk vold kan være slå, sparke, riste, klype, klore, bite, lugge, holde fast og dytte.

Psykisk vold – trusler og truende atferd som kan uttrykkes både verbalt, gjennom kroppsspråk og ved skade på materiell.

### 2.2 Forankring i lov og forskrift

Arbeidet med å forebygge og redusere trussel- og voldshendelser er forankret i [Arbeidsmiljøloven](#), [Arbeidstilsynets forskrifter](#) og [HMS håndbok for Arendal kommune](#).

### 2.3 Arbeid med lokal handlingsplan

Enhetsleder/styrer har ansvaret for at alle ansatte i barnehagen er godt kjent med «*Overordnet handlingsplan - vold mot ansatte i barnehagen*». HMS- og kvalitetsutvalget i barnehagen har en viktig rolle i dette arbeidet, og den enkelte ansatte har medvirkningsplikt til å aktivt bidra i arbeidet.

Hver barnehage skal gjennomføre en kartlegging og risikovurdering, og på bakgrunn av denne informasjonen utarbeide en lokal handlingsplan, ref. [forskrift om utførelse av arbeid Kapittel 23A](#).

Det er et krav om at denne risikovurderingen skal skriftliggjøres.

#### Mål for arbeidet med lokal handlingsplan

Lokal handlingsplan skal:

- Være kjent for alle ansatte i den enkelte barnehage
- Bidra til å kartlegge, risikovurdere og forebygge volds- og trusselsituasjoner
- Klargjøre rutiner i forhold til iverksetting av tiltak
- Trygge ansatte på hva en skal gjøre dersom en må iverksette tvangstiltak
- Gi trygghet for at det blir iverksatt tiltak for å hjelpe den/de som utsettes for vold eller trusler

Planen skal ligge som en del av barnehagens HMS-plan. Grunnlagsdokumentet for å jobbe med den lokale handlingsplanen, er [veilederen fra Arbeidstilsynet om vold og trusler](#) og overordnet [HMS håndbok](#).

Følgende temaer det skal arbeides med, er blant annet:

- Hva er vold og trusler?
- Hva skiller vold og trusler fra trakassering?
- Hva er vold og trusler på vår arbeidsplass?
- Hvordan iverksette eventuelle tvangstiltak?
- Oppfølging av ansatte som er offer for vold- eller trusselsituasjoner.

## 2.4 Systematisk HMS arbeid

I forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhet i virksomheter § 5.6 står det at virksomheten skal:

*Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.*

For å kartlegge og få oversikt over skader og uønskede hendelser i barnehagene skal det føres et register over dette. I Arendal kommune ivaretas et slikt register gjennom avvikssystemet QM+.

Registreringen sikrer dokumentasjon av hendelser som skjer på arbeidsplassen og fungerer som et kartleggingsdokument.

Risikovurderingen skal oppdateres årlig eller ved endringer som har betydning for volds- og trusselsituasjonen ved det enkelte arbeidssted. [Forskriftsteksten](#) er relativt detaljert på hva en slik risikovurdering skal inneholde. Metode og maler for [risikovurdering](#) som skal benyttes finnes på Arbeidstilsynets hjemmesider.

Det er mulig å få bistand til gjennomføring av kartlegging og risikovurdering av [Agder Arbeidsmiljø IKS](#).

### 2.4.1. Prioriter tiltak og utarbeid en handlingsplan

Tiltak som skal iverksettes vil være forskjellige. Tiltak for de større og plutselige hendelsene vil for eksempel være å ha fungerende og konkrete beredskapsplaner<sup>1</sup>, vite hvordan og på hvilken måte en kan tilkalle hjelp, og opplæring av personalet i å håndtere slike situasjoner.

Tiltak for de daglige og mindre hendelsene er å ha tilstrekkelig tid i teamene rundt barna til å samarbeide og finne tiltak. For eksempel å ha tilgjengelig utstyr som beskytter den ansatte, andre fysiske tiltak, organisatoriske tiltak og avlastning, hjelp og støtte til personalet som er mest utsatt.

Følgende punkter skal oppfylles i den lokale handlingsplanen – [Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A](#):

- Kartlegging og risikovurdering
- Opplæring og informasjon ved arbeid som kan medføre fare for vold og trusler
- Tiltak mot volds- og trusselsituasjoner
- Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trusler

### 2.4.2. Roller i det systematiske arbeidet med vold og trusler

Enhetsleder/styrer skal sørge for at det utføres systematisk HMS arbeid på alle plan i enheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte<sup>2</sup>. Se mer informasjon om roller og ansvar i [HMS håndboka](#) for Arendal kommune.

---

<sup>1</sup> HMS håndbok – beredskap/barn, unge og familier: *Mal for beredskapsplan med tiltakskort*

<sup>2</sup> Arbeidsmiljøloven 3-1 (1) Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid

### 3. Når en hendelse oppstår

#### 3.1. Dokumentere i etterkant av en hendelse

Enhetsleder/styrer må i etterkant av hendelsen gå gjennom det som har skjedd. Her er HMS- og kvalitetsutvalgets rolle sentral. Evaluering av volds- og trusselepisoder er en del av det systematiske HMS-arbeidet og grunnleggende viktig for at systemet skal fungere godt i slike saker.

Rutiner for dokumentasjon av hendelser er beskrevet i overordnet [HMS håndbok](#) for Arendal kommune.

#### 3.2. Avviksmelding

Avvik skal meldes på kommunens elektroniske system for internkontroll QM+.

#### 3.3. Skademelding

Alle ulykker/skader skal meldes på internt skademeldingsskjema. Mer informasjon om skademeldinger og [forsikring](#) i Arendal kommunes personalhåndbok. Skade og sykdom som oppstår på arbeidsplassen skal i tillegg meldes til NAV på eget [skademeldingsskjema](#).

#### 3.4. Ved bruk av tvang

Barnehagen må ha etablert rutiner i forhold til bruk av tvang. Barnehageloven, FN's barnekonvensjon og straffeloven gir barn som går i barnehage et rettslig vern mot fysisk tvang og makt.

Barnehagen har et særlig ansvar for å ivareta barnas behov for omsorg når barna er i barnehagen i barnehagens åpningstid, jf. barnehageloven § 1.

Barnehageloven gir **ikke** hjemmel til bruk av tvang og makt. Barn skal beskyttes mot «*alle former for fysisk eller psykisk vold, skade eller misbruk, vanskjøtsel eller forsømmelig behandling, mishandling eller utnyttning, herunder seksuelt misbruk, mens [...]annen person har omsorgen for barnet*», jf. [barnekonvensjonen artikkel 19](#).

Ved tilfeller der bruk av tvang anses som nødvendig, henvises det til [lov om nødrett](#) som brukes ved tilfeller der det er fare for liv og helse.

#### 3.5. Nødvendig brifing og etterarbeid

Den volds- eller trusselutsatte ansatte skal alltid få nødvendig hjelp og oppfølging - [HMS håndboka](#). Enhetsleder/styrer har ansvaret for denne oppfølgingen og skal sammen med den ansatte vurdere hver enkelt situasjon, hvor alvorlig den er og hvilke tiltak en skal iverksette for at oppfølgingen blir så god som mulig.

Evaluering av volds- og truslepisoder er en del av det systematiske HMS-arbeidet og grunnleggende viktig for at systemet skal fungere godt i slike saker. Det kan være behov for å lage en ny risikovurdering basert på momenter i evalueringen.

### 3. Sjekkliste – Vold mot ansatte i barnehagen - Har vi gjort det vi skal?

#### Hjemmel - Arbeidsmiljøloven

#### **Før volds- eller trusselsituasjoner:**

##### Krav til styrer/enhetsleder:

- Det skal foreligge en oppdatert lokal handlingsplan mot vold.
- Gjennomfør kartlegging og risikovurdering jevnlig og iverksett nødvendige tiltak. Det må sikres bred medvirkning rundt alle disse fasene.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring i volds- og trusselsituasjoner. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for å trygge ansatte i å vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følg opp ansatte etter volds- og trusselsituasjoner etter gjeldende prosedyrer. Involver Agder arbeidsmiljø ved behov.

##### Råd til arbeidstaker:

- Finnes det handlingsplan for *Vold mot ansatte* og rutiner for oppfølging i min barnehage?
- Etterspør opplæring i hvordan du skal håndtere truende situasjoner.
- Spør etter informasjon om mulige farer på din arbeidsplass.

#### **Etter volds- eller trusselhendelser:**

Enhetsledeer/styrer og ansatte må vurdere hver enkelt situasjon, hvor alvorlig den er og hvilke tiltak som skal iverksettes.

##### Råd til enhetsleder/styrer:

- Er det skrevet avvik i QM+?
- Har du pratet med de som var involvert?
- Er verneombudet informert?
- Er det behov for debriefingsamtale(r)?
- Er det behov for ekstern hjelp?
- Følg prosedyrer i barnehagens beredskapsplan og rutinene i overordnet [HMS-håndbok](#).
- Skal skademelding fylles ut?

##### Råd til arbeidstaker:

- Har du meldt fra til nærmeste leder?
- Har du behov for en samtale med nærmeste leder eller kollega om det som har hendt?
- Har du skrevet avvik i QM+?
- Ved personskade på ansatt, følg rutinene i overordnet HMS-håndbok.
- Etterspør skademelding dersom det er aktuelt.