# Rutine for oppfølging av alvorlige volds- og trusselhendelser mot ansatte, SK HMS

## Mål / formål / hvorfor

Rutinen skal være et hjelpemiddel for å sikre at ansatte som opplever vold og trusler, blir fulgt opp på en god og hensiktsmessig måte av sin leder.

## Når skal det gjøres

Når ansatte blir utsatt for alvorlige trussel- eller voldshendelser på jobb eller i arbeidstiden. Rutinen gjelder også når ansatte blir utsatt for hendelser som er tilknyttet sin jobb i Sortland kommune utenfor arbeidstid.

## Hvordan / beskrivelse

**1. Umiddelbart etter hendelsen**

I denne fasen skal den som er utsatt for vold eller alvorlige trusler ta færrest mulig avgjørelser selv.

Kollegaers ansvar inntil leder er til stede på arbeidsplassen:

- Varsle leder umiddelbart etter hendelsen.
- Avhengig av sakens omfang, vurderes det om politiet skal tilkalles umiddelbart.
- Legge til rette for at den voldsutsatte gis anledning til, på et skjermet sted, å prate gjennom situasjonen og hendelsen rundt denne. Medarbeideren(e) opptrer lyttende og støttende og stiller kun avklarende spørsmål.
- Vurderer i samråd med den voldsutsatte behovet for å oppsøke lege. Det er viktig å tilby at en medarbeider blir med.
- Det vurderes videre om den voldsutsatte skal fortsette arbeidsdagen eller ikke, eventuelt endringer av arbeidsoppgaver. Oppleves hendelsen så alvorlig at det er mest hensiktsmessig å avslutte arbeidsdagen, er det viktig at vedkommende følges opp av leder eller leders stedfortreder som forsikrer seg om at den voldsutsatte har noen å være sammen med.

**2. Dagen etter hendelsen, eventuelt senere oppfølging:**

**Leders ansvar:**

- Dersom en arbeidstaker har blitt utsatt for vold eller trusler skal det gis tilbud om oppfølgingssamtale. Samtalen skal dokumenteres med referat underskrevet av begge parter som legges i personalmappa i WebSak.

- Avdelingsleder og enhetsleder (eventuelt med hjelp fra andre) gjennomfører debriefing med den voldsutsatte. Den voldsutsatte forteller om hendelsesforløpet og de tanker denne sitter igjen med etter hendelsen. De andre opptrer lyttende og støttende og stiller kun avklarende spørsmål, spesielt i forhold til hvilke følelser vedkommende sitter igjen med. Det avklares om det i en periode er nødvendig med spesiell tilrettelegging på arbeidsplassen både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.
- Planlegge når og hvordan den voldsutsatte skal gjenforenes med den som utøvde volden.
- Påse at den voldsutsatte fyller ut skademeldingsskjemaer (se Compilo) , og etterse at de som var involvert i hendelsen skriver rapport etter hendelsen.
- Det skal gjøres en vurdering på om det er behov for debrifing i arbeidsmiljøet.
- Etter ca 1 uke vurderer avdelingsleder sammen med den voldsutsatte om det er behov for ytterligere oppfølging gjennom nye samtaler, endring av rutiner, tilrettelegging osv…

Dersom flere ansatte har blitt utsatt for vold eller alvorlige trusler i samme episode, gjennomføres den første umiddelbare samtalen som fellessamtale. De øvrige oppfølgingssamtalene foregår som individuelle samtaler.

Dersom avdelingsleder eller verneombudet vurderer at behov er til stede, skal det;

1. samme dag gjennomføres samling av involverte, starte behovsavklaring
2. første virkedag etter hendelsen gjennomføres fellessamling for alle ansatte
3. etter 1 uke gjennomføres oppsummeringsmøte
4. etter 1 måned gjennomføres gjennomgang

**Kommunalsjefens ansvar:**

- På grunnlag av innlevert rapport om hendelsen skal det vurderes om det skal leveres inn anmeldelse for utøvelse av vold mot ansatt ref «Rutine for anmeldelser av straffbare forhold i Sortland kommune». Ved anmeldelse av forholdet er det Sortland kommune som arbeidsgiver, som forestår anmeldelsen. HR-sjef og kommuneadvokat kan gi råd i denne type saker. Ved anmeldelse brukes skjema anmeldelse av vold/trussel som finnes i Compilo

### 3. Dokumentasjon ved vold og trusselsituasjoner

- Det skal fylles ut avviksskjema i Compilo.
- Fyll ut skadeskjema til NAV.

Skjemaene leveres til avdelingsleder som har ansvar for å følge opp saken.

### 4. Evaluering

- Er risikosituasjonene kartlagt og beskrevet?
- Er det vurdert om arbeidstakeren skal være alene med den potensielle voldsutøveren?
- Påser nærmeste leder at meldingen om vold og trusler blir tatt på alvor?
- Har den ansatte fått oppfølging med hensyn til fysisk og psykisk belastning?
- Har personalet fått opplæring i konfliktdempende atferd?
- Ble det gjennomført oppfølgingssamtale?

## Risiko / tenk på

Leder må vurdere om det er behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

## Vedlegg

Samtaleveileder - Veileder for samtale mellom leder og ansatt når arbeidstaker har vært utsatt …

Last ned

Last ned

Sjekkliste - Arbeidsgivers plikter når arbeidstaker har vært utsatt for alvorlig volds- eller trussel...
Last ned