

Kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og traumatiske hendelser

Side 1 av 2

Dokument ID:

1.6.4.4-3

Godkjent dato:

24.01.2023

Gyldig til:

24.01.2025

Revisjon:

4.02

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HMS/Psykososialt arbeidsmiljø

Hensikt

Hensikten med prosedyren er å beskrive hvordan ansattes risiko for vold, trusler og traumatiske hendelser skal kartlegges og risikovurderes.

Ansvar

Alle leder med personalansvar skal sørge for at det kartlegges, risikovurderes, lage handlingsplaner for vold, trusler og traumatiske hendelser, i samarbeid med de ansatte. Leder har også ansvar for at tiltak gjennomføres for å få ned risikoen på et akseptabelt nivå.

På bakgrunn av kartleggingen, skal risikovurderinger gjennomføres og handlingsplan/tiltak utarbeides i Kvalitetsportalen.

Kartlegging og risikovurdering

Leder og verneombud planlegger og gjennomfører kartleggingen og risikovurderingen. Kartleggingen har til hensikt å finne områder man skal risikoen vurdere. Dersom kartleggingen viser at det ikke er behov for en risikovurdering, dokumenteres dette i risikomodule

Den beste metoden for å vurdere arbeidsmiljøet er å spørre de ansatte. [Gruppesamtaler](#) eller andre metoder som sikrer involvering og engasjement er derfor hensiktsmessige. Kartlegging og andre relevante dokumenter legges som vedlegg i risikovurderingen (Kvalitetsportalen)


Risikovurderingen og utforming av tiltak gjennomføres og dokumenteres i risikomodule (ROS-analyse) i Kvalitetsportalen

Arbeidet startes med å kartlegge hvordan situasjonen er i dag. Hvilke utfordringer har avdelingen/enheten, og hvordan kan de løses?

Aktuelle spørsmål ved kartlegging:

- Hvilke enheter/oppgaver/ansatte er berørt av vold/trusler fra pasienter, brukere, pårørende eller andre?
- Hvilke traumatiske hendelser er aktuelle i avdelingen/enheten
 - vold og trusler
 - rusproblematikk (rusmisbrukere eller voldelige besøkende)
 - uvedkommende tar seg inn i avdelingen
 - andre traumatiske situasjoner, som uventede/dramatiske dødsfall, selvmord
 - psykisk belastende/utmattende arbeid over tid, med alvorlig syke pasienter o.a.
- Hvordan kan slike situasjoner forebygges, for eksempel
 - opplæring voldsforebygging, alarm
 - utarbeide handlingsplan og kjenne til rutiner for [debriefing](#) og oppfølging etter alvorlige hendelser
- Har avdelingen/enheten iverksatt forebyggende tiltak (alarm, annen fysisk sikring)?
- Gjennomføres opplæring (voldsreducerende atferd, håndtering av trusler/vold osv) for berørte medarbeidere?
- Har avdelingen/enheten oppdaterte rutiner i forhold til oppfølging etter vold og trusler?
- Kan avdelingen/enheten legge til rette for andre arbeidsoppgaver eller lignende i en periode for ansatte som har arbeid som over tid er psykisk utmattende?

Utarbeidet av:
Frank HansenFagansvarlig:
Frank HansenGodkjent av:
Organisasjonsdirektør Nina Føreland

 SØRLANDET SYKEHUS		Kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og traumatiske hendelser			Side: 2 Av: 2
Dokument-id: I.6.4.4-3	Utarbeidet av: Frank Hansen	Fagansvarlig: Frank Hansen	Godkjent dato: 24.01.2023	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.02

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HMS/Psykososialt arbeidsmiljø

Risikovurderingen skal være oppdatert. Dersom risikoforholdene i avdelingen endres, skal ny risikovurdering gjennomføres.

Ved behov for bistand kan [lederne i sikkerhetsseksjonen](#) eller [HMS- rådgiver i Bedriftshelsetjenesten](#) kontaktes.

Dokumentasjon

Risikovurdering og tiltak skal dokumenteres i Kvalitetsportalen, under Risikovurderingsmodulen..

Kryssreferanser

I.6.3.8-10	HR-seksjon - medarbeidere og oppgaver
I.6.4.4-1	ForBedring - lederhåndbok SSHF
I.6.4.4-4	Oppfølging av personale etter alvorlige og traumatiske hendelser i SSHF
I.6.4.4-12	Debriefing av personale etter alvorlige hendelser
I.6.4.9-5	Referatmal og veileder ved gjennomføring av gruppesamtaler
II.KPH.2.1.5-2	Tiltak etter alvorlige voldsepisoder

Eksterne referanser

[1.1.5 Kap. 4. Krav til arbeidsmiljøet](#)