



Forebygging og håndtering av utagerende atferd **og krenkende språkbruk**

Hovedutvalget 07.06.23



Forebygging og håndtering av atferd som utfordrer og krenkende språkbruk

Politirådet 05.06.23

I Drammen kommune har et trygt og godt



Handlingsplan for å forebygge og håndtere atferd som utfordrer i skolen

Et godt sted å leve

Arbeidsmiljøloven sitt formål:

*«å sikre et **arbeidsmiljø** som gir
for en helsefremmende og meningsfylt
arbeidssituasjon, som gir full trygghet
mot fysiske og psykiske skadevirkninger»*



1

Et trygt og godt **skolemiljø** som fremjar



Status i Kommune-Norge



Tall hentet fra Utdanningsnytt, april 2023



Fordeling av avvik 2022

Barneskoler: 351 (samlemelding som utgjør 363)

Ungdomskoler: 49 (samlemelding som utgjør 22)

Spesialscole: 24 (samlemeldinger på avdelinger som utgjør 2378 hendelser)

- I de ordinære tilbudene ser vi flest meldinger på språkbruk og trusler, men også utagerende atferd
- Spesialscole har særlig kompetanse for å håndtere utagerende atferd
- Samlet sett utgjør 2763 av meldingene avvik på elever i spesialscole eller på forsterkede avdelinger på de ordinære skolene (mange bitt, kloring og lugging)



Elever i ordinære
klasser

Elever i forsterkede
avdelinger på ordinær
skoler

Elever i spesialskoler

Hvem er elevene bak tallene?

Fakta:

- Samlet sett utgjør 2763 (75-80%) av meldingene avvik på elever i spesialskoler eller på forsterkede avdelinger på de ordinære skolene (mange bitt, kloring og lugging)
- I de ordinære tilbudene ser vi flest meldinger på språkbruk og trusler, og noen få enkelte elever med utagerende atferd. Ofte er det knyttet opp mot elever som har diagnose eller/og spesialpedagogisk vedtak



Viktige prosesser

Avvik som en del av forbedringsarbeidet

Formålet med prosjektet er å etablere en **kultur** for å melde og håndtere avvik i barnehage, skole og SFO. Avvikskultur innebærer at ansatte er trygge på hvordan og hvorfor avvik meldes, og at det er en felles forståelse for hvordan avvik behandles.

Hovedmålet er at avviksmeldinger brukes som et verktøy for å redusere risiko for avvik og forbedre kvaliteten i barnehager og skoler, samt ivareta både ansattes og barn og unges arbeidsmiljø. Det etableres et system for å melde AML – brudd i barnehage, skole og SFO.

Drammensskolen sitt arbeid for håndtering og forebygging av utagerende atferd

Formål handlingsplanen er å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte i skolen i Drammen kommune. Dette skal oppnås gjennom en helhetlig og systematisk tilnærming

Mål:

- Redusere antall tilfeller av vold og trusler mot ansatte i skolen i -Drammen kommune.
- Forebygge utagerende atferd fra elevene på systemnivå.
- Øke ansattes kunnskap og kompetanse om forebygging og
- håndtering av utagerende atferd fra elever
- Sikre at ansatte får nødvendig støtte og oppfølging etter tilfeller av vold og trusler
- Styrke samarbeidet mellom skolen, politiet og andre relevante instanser i forebygging og håndtering av utagerende atferd



Begrepsbruk i planen

- Hva som oppleves som vold og trusler, kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Derfor må arbeidsgiveren og arbeidstakerne bli enige om hva de legger i begrepene vold og trusler
- **Arbeidstilsynet sin definisjon av vold** er definert som fysiske eller verbale angrep i situasjonen i forbindelse med deres arbeid. Denne volden har som hensikt å påføre fysiske eller psykiske skader på en person.
- **Det kan være utfordrende å bruke ordet "vold"** når det gjelder elever som viser fysiske og verbale atferdsuttrykk i skolen. Å kalle det "vold" kan peke på barnet som "skyldig" i en villet handling, og det kan medføre sanksjoner og stigma som ikke er hensiktsmessige i møte med utfordrende atferd fra elever.
- **Arbeide med årsakene til barnets reaksjoner og uttrykk**, og se på hva som kan ha skjedd med barnet for å forstå hvorfor de viser utfordrende atferd. Hvis den utfordrende atferden har sammenheng med omsorgssvikt, mobbing, diagnose/hjelpebehov eller traumer etter vold/overgrep, vil man med traumeforståelsens briller kunne si at deres uttrykk og reaksjoner er normale, det er det som har skjedd dem som er unormalt.
- **Det betyr ikke at kommunen ikke** erkjenner at ansatte i Drammensskolen ikke utsettes for ord og handlinger som kan defineres som eller oppleves som vold. Vi må jobbe kontinuerlig for å forebygge og få ned antall tilfeller. Ansatte skal ha et godt arbeidsmiljø som er helsefremmende!



Tiltak

- Kompetanseheving for ansatte på den enkelte elev
- Vergetrening
- Teknologiske hjelpemidler

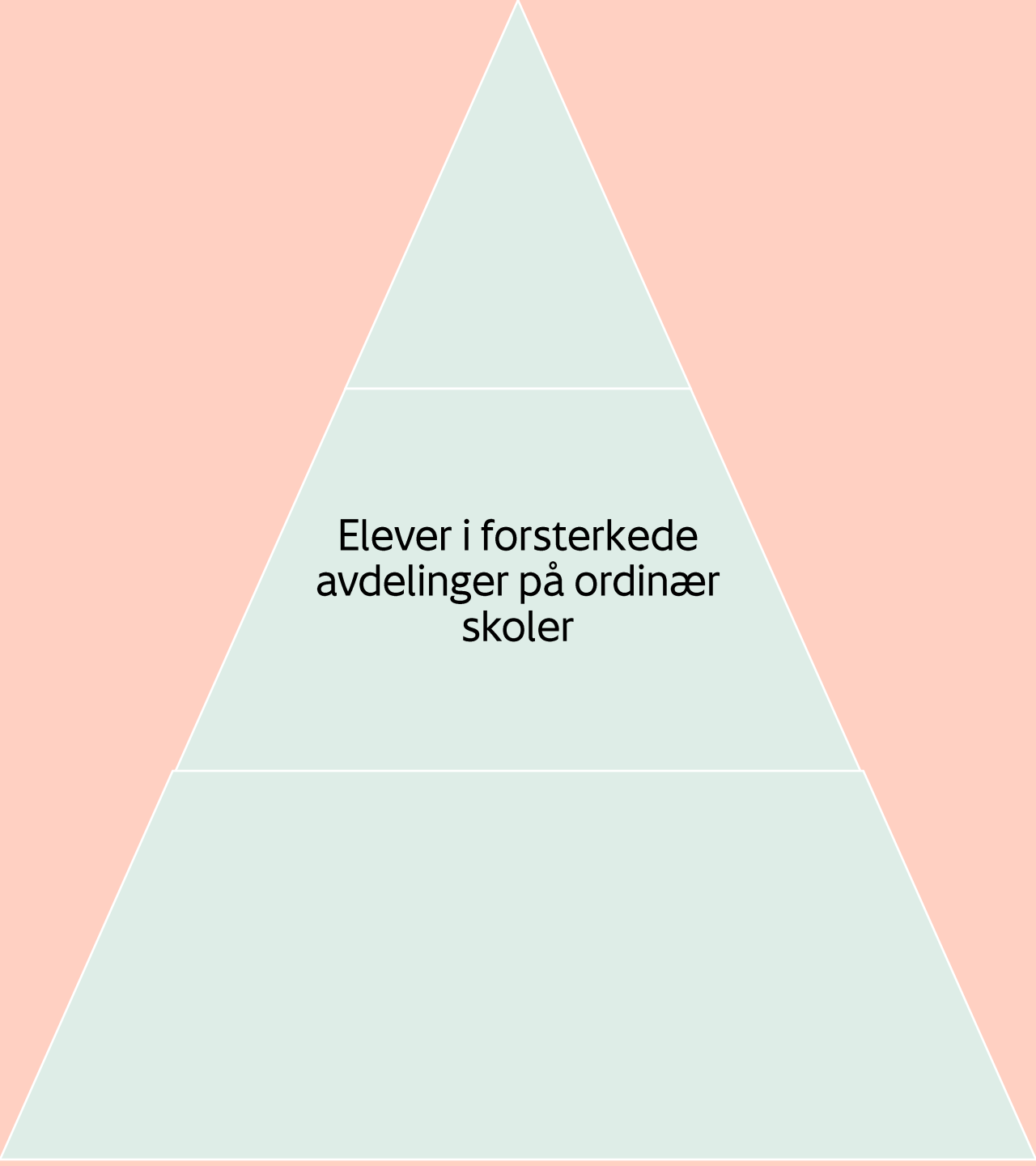
Generelt er Frydenhaug skole veldig kompetente til å møte denne elevgruppen.



Elever i spesialskoler



Tiltak



Elever i forsterkede
avdelinger på ordinær
skoler

- Strategi for elever med behov for særskilt tilrettelegging og opplæring
- Andre yrkes grupper inn i skolen (vernepleiere)
- Spesialisere enkelte ansatte på denne elevgruppen
- Øke antall plasser og avdelinger på de ordinære skolene med kompetanse på denne elevgruppen



Elever i ordinære
klasser

Tiltak

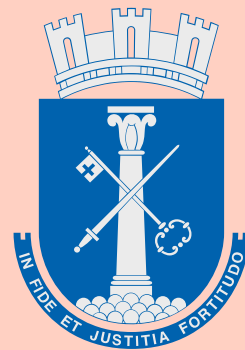
- Utarbeide veileder « når atferd utfordrer»
- Vergetrening
- Utvide tilbud på alternative læringsarenaer (Sagstedbrua og Nøste)
- Tydeligere rutiner for samarbeid med foreldre, forebyggende tjenester og politiet i utfordrende saker
- Gutta campus - oppfølging av sårbare gutter
- En del av nyutdannede programmet
- Samarbeid med foreldre, frivillighet og andre organisasjoner rundt språkbruk
- Rutiner for HMS-arbeidet som sikrer at avvik blir brukt som en del av forbedringsarbeidet på den enkelte skole
- Kompetanseheving for alle ansatte for denne elevgruppen
- Arbeid med trygt og godt skolemiljø (trygge barn vil føre til mindre utfordrende atferd)



Tiltak på kortsikt

- *Involvere barnehage og forebyggende tjenester i arbeidet*
- Strategi for organisering av særskilt tilrettelagt opplæring
- Vergekurs ute på skolene/sonene utover høsten
- Utarbeide plan/strategi for forebygging og håndtering av utagerende atferd (barn med utfordrende atferd)
- Ivaretagelse av ansatte ved anklagelse av krenking (ferdigstilles før sommerferien)
- Avvik som en del av forbedringsarbeidet
 - Kompetanseheving
 - Work-shop bruk av EQS (statistikk, data og håndtering)
- Kompetanseheving av ansatte (kommunenivå og skolenivå)
- Tema på nyutdannet nettverk
- Statusmøter 4 ganger i året med HTV, HVO og arbeidsgiver
- Årshjul for HMS-arbeid på skolene
- Sikre at eksisterende rutiner blir brukt

Vi må ha åpenhet, samarbeid, erkjennelse og felles holdninger til utfordringene med utagerende atferd og krenkende språkbruk.



DRAMMEN
KOMMUNE
- et godt sted å leve