



Forebygging og håndtering av utagerende atferd

Orientering i hovedutvalget for oppvekst og utdanning 03.05.23

Vold i nære relasjoner – hva gjør vi?

En handlingsveileder utarbeidet for ansatte i Drammen kommune




Vitne til vold

For et barn er det å være utsatt for vold eller det å være vitne til at noen andre blir utsatt for vold like store overgrep

Vi vet at barn som utsettes for vold eller som er vitne til vold ofte blir utrygge

Studier viser at 40 % av alle barn som har blitt utsatt for vold eller som er vitne til vold, utvikler fysiske og psykiske symptomer som de trenger hjelp til å bearbeide

150 elever på ungdomsskolen melder om vold i nærrelasjoner det siste året



«Jeg tør ikke ha med venner hjem. Jeg er redd de kan se hva stefaren min har gjort. Skapet i gangen er ødelagt. De må ikke vite hva som skjedde i helgen»

Kim - 7 år

I Drammen kommune har et trygt og godt ar



Drammensskolen sitt arbeid med å forebygge og håndtere utagerende atferd i skolen

Et godt sted å leve



Arbeidsmiljøloven sitt formål:

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



§9A - 1

et trygt og godt **skolemiljø** som fremjar
g.





Status i Kommune-Norge



Tall hentet fra Utdanningsnytt, april 2023



Fordeling av avvik 2022

Barneskoler: 351

Ungdomskoler: 49

Spesialscole: 24 (samlemeldinger som utgjør 2378 hendelser)

- Flest tilfeller på barnetrinn – mindre alvorlige
- Færrest tilfeller på ungdomstrinn – hendelsene blir mer alvorlig
- Spesialscole har særlig kompetanse for å håndtere utagerende atferd



Kommunens nåværende rutiner

- Innledning
- Lovverk
- Definisjoner
- Forebyggende fase
- Akutfase
- Gjenopprettende fase
- Avviksmelding
- Dokumentasjon



[Dokument «Rutine for håndtering av vold og trusler i skolen», ID 7167 - EQS \(extend.no\)](#)



Viktige prosjekter

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 til forebygging og håndtering av vold og trusler, som inkluderer opplæring av ansatte, risikovurderinger, rapportering og oppfølging av tilfeller av vold og trusler, samt samarbeid med politiet og andre relevante instanser

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 i planen kan bli slik

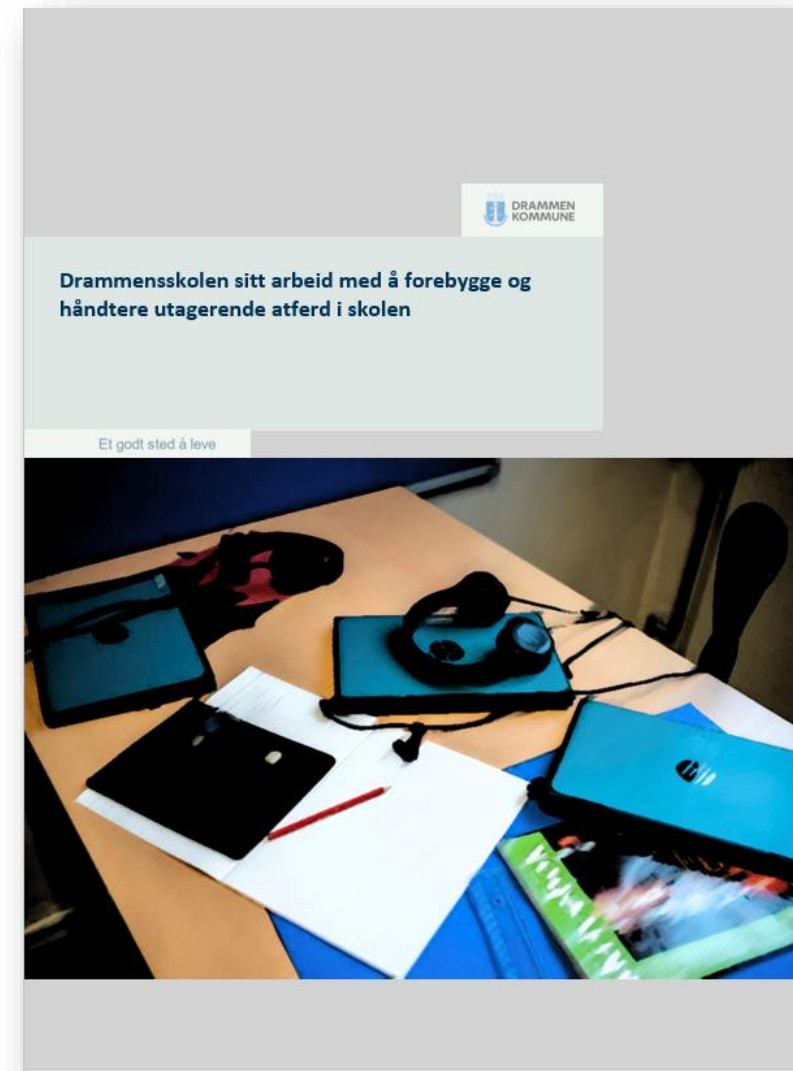
Tiltak:
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø

Tiltak:
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever

Tiltak:
Styrke det tverrfaglig samarbeidet på skolene

Tiltak:
Kompetanseheving og mestringstro

Tiltak:
Inkluderende praksis og organisering av opplæringen





Tiltak i planen kan bli slik

Tiltak:
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø



Hvordan kan vi arbeide med verdisyn og trygt og godt skolemiljø

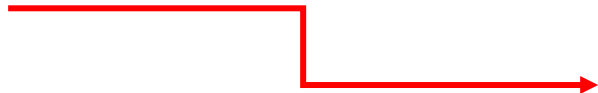
1. Handlingsplan for trygt og godt skolemiljø
2. Arbeid med grunnmur i alle profesjonsfelleskap
3. Sosialfaglig stillinger i på barnetrinnet
4. Sosialrådgivere på ungdomstrinn med relevant kompetanse
5. Læringsstøttende team som veileder skoler

Hvordan	Status	Beskrivelse av tiltak, <u>evt</u> henvisning til vedlegg/plan	Når
Handlingsplan for trygt og godt skolemiljø	Handlingsplanen er utarbeidet og rutiner igangsatt	Lav kostnad. Behov for kompetanseheving	2023
Arbeid med grunnmur i alle profesjonsfelleskap			
Sosialfaglig stillinger i på barnetrinnet			
Sosialrådgivere på ungdomstrinn med relevant kompetanse			
<u>Læringsstøttende team som veileder skoler</u>			



Tiltak i planen kan bli slik

Tiltak: Kompetanseheving og mestringstro



Hvordan

Hensikten med kompetanse er å trygge ansatte gjennom systematisk opplæring og øvelser, for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusselhendelser. Systemet for opplæring og øvelser skal bygge på lokal forankring og behov og ivareta både elevens rett til et trygt og godt læringsmiljø og ansattes rett til et trygt og godt arbeidsmiljø.

1. Systematisk tilbud om årlig kurs for ansatte i sonen
2. Tilbud under planleggingsdager i august
3. En del av nyutdannet programmet
4. Avvikshåndtering som en del av forbedringsarbeidet
5. Årlig kompetanseheving for ledere
- 6.
7. Alle skoler sikrer
 - a) At kommunale rutiner for håndtering av vold og trusler innføres og det kartlegges behov for kompetansehevingstiltak
 - b) At det gjennomføres ros-analyser
 - c) at ansatte har tilgang til nødvendig støtte i etterkant av hendelser

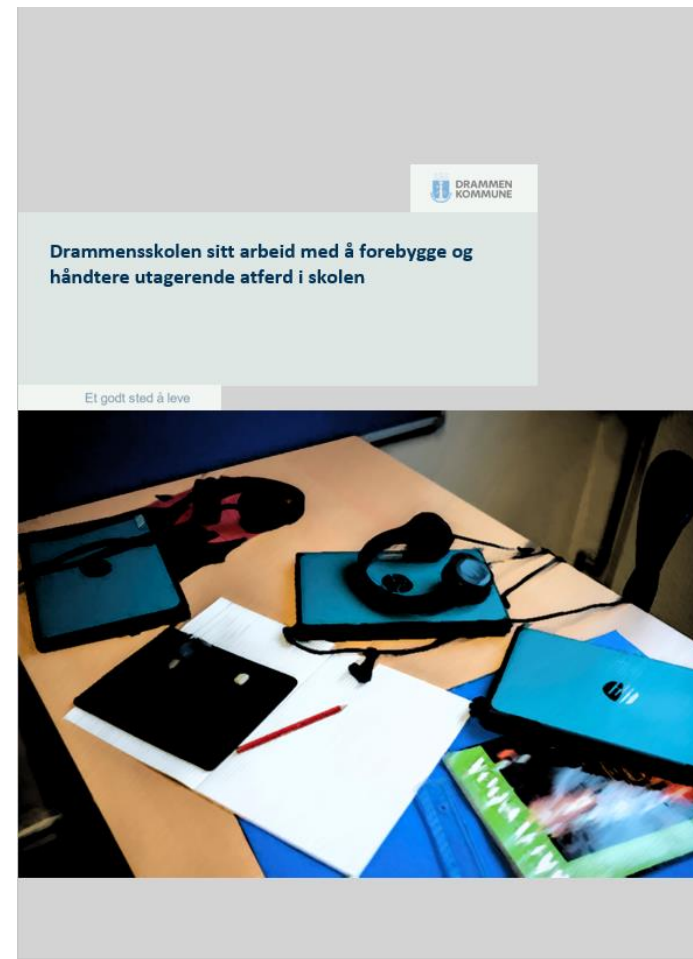
Hvordan	Status	Beskrivelse av tiltak, evt henvisning til vedlegg/plan	Når
Systematisk årlig kurs i sonen	Forespørsel sendt til leverandør	<u>250.000,-</u> Behov for kompetanseheving	2023
En del av nyutdannet programmet	Planlegges av U&D sammen skoleeier	Lav kostnad. Samarbeid med HTV og HVO	2023



Helhetlig og systematisk arbeid

Tabell med tiltak og vurdering

Tiltak	Hvordan	Status	Vurdering av kostnad og kompetanse	Gjennomføring med tidspunkt
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø	Handlingsplan for trygt og godt skolemiljø	Handlingsplanen er utarbeidet og rutiner igangsatt	Lav kostnad. Behov for kompetanseheving	2023
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø	Arbeid med grunnmur i alle profesjonsfelleskap			
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø	Sosialfaglig stillinger i på barnetrinnet			
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø	Sosialrådgivere på ungdomstrinn med relevant kompetanse			
Verdisyn og et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø	Læringsstøttende team som veileder skoler			
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever	Drammensskolen sine rutiner for håndtering av vold og trusler evalueres og innføres			
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever	Utarbeide årsplan for HMS-grupper for arbeid med å forebygge utagerende atferd			
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever	Utarbeide ROS-analyse på alle skoler			
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever	Utarbeide rutiner for arbeid med avvik			
Medvirkning og reell deltakelse fra ansatte og elever	4 årlige møter på kommunalsjefsnivå med analyse av avvik meldt inn av skoler, og vurdere behov/evaluere			





Tiltak på kortsikt

- Sikre at eksisterende rutiner blir brukt
- Vergekurs ute på skolene/sonene
- Kompetanseheving av ansatte (kommunenivå og skolenivå)
- Avvik som en del av forbedringsarbeidet
 - Kompetanseheving
 - Work-shop bruk av EQS (statistikk, data og håndtering)
- Utarbeide plan for forebygging og håndtering av utagerende atferd
- Tema på nyutdannet nettverk
- Statusmøter 4 ganger i året med HTV, HVO og arbeidsgiver
- Årshjul for HMS-arbeid på skolene
- Involvere barnehage og forebyggende tjenester i arbeidet

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



DRAMMEN
KOMMUNE
- et godt sted å leve