****

**Skabelon til retningslinjer for forebyggelse af vold og trusler om vold**

|  |
| --- |
| **Arbejdsplads:** |

|  |
| --- |
| **Sidst revideret d.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Formål og mål med indsatsen** | **Det har vi aftalt** |
| Jeres holdning og mål med indsatsen beskrives. |  |
| **Definition af vold og trusler om vold?** | **Det har vi bestemt** |
| Hvad forstår I ved vold og trusler?  Find definition på arbejdsrelateret vold i figuren på hjemmesiden vold, mobning chikane på hjørring.dk |  |
| **Handlingsplan for forebyggende initiativer** | **Det har vi aftalt** |
| Hvilke forebyggelsesinitiativer er der brug for hos jer?   * Rådgivning, oplæring og instruktion i arbejdsopgaven? * Supervision af medarbejdere ved vanskelige borgerforløb? * Kompetenceudvikling i konflikthåndtering? * Fredelig indretning på arbejdspladsen? * Konkret risikovurdering i dagligdagen, fx: sker volden på bestemte tider af dagen, i bestemte situationer eller med bestemte borgere? Er der procedurer og arbejdsgange, der medvirker til øget risiko for vold og trusler? * Organisering af arbejdet, fx: hvem og hvor mange er på arbejde, er de rette kompetencer til stede, er der behov for at ændre arbejdsgange etc.? * Kompetenceudvikling i psykisk førstehjælp. Se Arbejdstilsynets vejledning. * Fokus på løbende arbejde med at sikre et sundt sikkert arbejdsmiljø uden stress og konflikter? * Andet? |  |
| **Skal der udarbejdes en kriseplan?** | **Sådan gør vi** |
| Hvis I har konstateret, at der er risiko for vold og trusler på jeres arbejdsplads, skal I lave en kriseplan.  I finder en skabelon til kriseplan på hjørring.dk under vold, mobning, chikane under Håndtering.  Notér om I har en kriseplan, og hvor den kan findes. |  |
| **Kendskab og vedligehold** | **Sådan gør vi** |
| Hvornår drøfter I, om jeres aftaler er tidssvarende eller skal revideres?  Hvordan vedligeholder I kendskabet til retningslinjer og aftaler på arbejdspladsen og hvordan sørger I for de bliver overholdt?  Hvordan informerer I, hvis I ændrer på jeres retningslinjer eller praksis?  Hvor er retningslinjerne tilgængelige?  Hvorledes introduceres nye medarbejdere, elever og vikarer til de lokale retningslinjer og kriseplanen? |  |
| **Organisatorisk indsats** | **Det har vi aftalt** |
| Jeres arbejde med vold og trusler om vold drøftes som en del af jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her drøftes også, om der er behov for at inddrage næste MED-niveau, ved f.eks. større tværgående udfordringer, omstruktureringer, ny teknologi eller andet. | Datoen for arbejdsmiljødrøftelsen ligger: xx.xx.xxxx  Ansvaret for at indsamle materiale til AM-drøftelsen ligger hos x, x og x |
| **Evaluering og eventuel tilpasning af denne aftale/retningslinje** | **Det har vi aftalt** |
| Aftal hvornår MED-udvalget evaluerer denne aftale/retningslinje?  Vurder om der er sket voldsomme hændelser eller anden udvikling på arbejdspladsen, der giver anledning til at ændre disse retningslinjer. | Dato: xx.xx.xxxx |
| **Opsigelse af retningslinje** |  |
| Hvis I har behov for at ændre i retningslinjen, kan I aftale dette i MED-udvalgt. Jeres tidligere retningslinje gælder, indtil I er blevet enige om en ny. |  |