****

**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.  |  |