+

**RISIKO- OG KONTROLLMATRISE**

**Kristiansand kommune**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sannsynlighet** | Verdi | Eksempel |
| Lite sannsynlig | 1 | Sjeldnere enn hvert 50. år |
| Mindre sannsynlig | 2 |  |
| Sannsynlig | 3 | En gang pr 5-10 år |
| Meget sannsynlig | 4 |  |
| Svært sannsynlig | 5 | Årlig eller oftere |
|  |  |  |
| **Konsekvens** | Verdi | Eksempel |
| Lav | 1 | Ingen personskade |
| Moderat | 2 | Mindre personskade |
| Høy | 3 | Alvorlig personskade |
| Kritisk | 4 | Flere alvorlig skadd |
| Katastrofal | 5 | Dødsfall/mange skadd |

|  |  |
| --- | --- |
| **Bakgrunn for analysen**:  (Hvorfor lages analysen?) | Vold, trusler og alenearbeid |
| **Deltakere i analysen:** | Ledergruppa  Medbestemmelsesmøte |
| **Dato gjennomført:** | 11/3-21 |

Se veiledning i tabell øverst til høyre, og gi poeng 1-5. Multipliser poeng, og sett kryss. Hvis risikoverdi er høyere enn 9 bør det være bekrevet tiltak.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID** | **1. Hva kan gå galt** | **2. Hvor galt kan det gå?** | | | | | **3. Hva er gjort for å unngå at det går galt?** | **4. Er det nok?** | **5. Oppfølging, må det gjøres mer?** | | |
| Nr | Identifisert risiko /  trussel / uønsket hendelse | Beskriv kort hvilke konsekvenser som kan inntreffe. | Sannsy-nlighet | Konse-kvens | Lav  <8 | Høy  >9 | Etablerte tiltak for å redusere risiko | Er risiko etter tiltak akseptabel? | Nye tiltak | Ansvarlig | Frist |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vold, trusler, alenearbeid**  Vold i arbeidslivet kan handle om «*hendelser der medarbeideren blir trakassert, truet, utskjelt*  *eller angrepet i sin arbeidssituasjon og som innebærer an åpenlys eller antydet trussel mot*  *deres sikkerhet, velvære eller helse”* | Ansatte kan oppleve ubehag ved å bli skjelt ut gjentatte ganger  Utrygghet/frykt  Nedsatt motivasjon  Ansatte slutter  Rekruttering kan bli en utfordring  Fysisk/ psykisk skade og  sykemeldinger  Innleggelse på sykehus  Traumer/senskader  Død | 5  5  5  4  1 | 2  2  2  3  5 | 10  10  10  12 |  | |  | | --- | | * Arenaer for medvirkning- personalmøter, faste møter med TV og VO. * Kontinuerlig oppfølging av avvik og iverksetting av tiltak for å hindre ytterligere avvik   Gi de ansatte nødvendig informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler eks få inn i sjekkliste  Gi de ansatte opplæring og sørge for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.  Veiledning  TMV- kurs- jevnlig repetisjon  Kollegastøtte  Marte Meo   * Jevnlige risikovurderinger og iverksetting av nødvendige tiltak. * Ha gode rutiner og planlegging av arbeidsdagen. * Ekstra personell ved behov og eventuelt bruk av sikkerhetspersonell når vi har en spesiell krevende situasjon med fare for vold og trusler. * Ivareta og følg opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. * Rutiner for varsling og rapportering av hendelser. Avviksystemet- EQS * Kriseberedskap * HMS- håndbok: Håndtering av traumatiske handlinger <https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=2591> * Rutine for *«Forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte og brukere».*   [*https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=3762*](https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=3762)   * Sjekkliste for nyansatte   Fysiske tiltak:   * Rømningsveier * Fjerning av farlige gjenstander * Tilpasning av innredning av lokaler slik at man lett kan komme seg ut * Mulighet for innsyn (så kolleger kan følge med) * Sikkerhetssystemer som alarmer og video-overvåkning * Personlig overfallsalarm? * Interntelefon * Adgangsbegrensning   Tiltak ift alenearbeid:   * Vurdere ekstra personell hvis situasjonen tilsier det * Enkel risikovurderinger før man går inn i situasjoner som kan være risikofull * Sikre rett kompetanse * Telefon, evt alarm   Forberedelser/ forbyggende tiltak:   * Personalet ved avdeling C1 skal foreta “hjemmebesøk” og kartlegge ny beboer * God dialog med forvaltning og SSHF samt avgivende enhet. * Følge inntakskriteriene- egen rutine for avdelingen | |  | | Ja Nei | |  | | --- | | * Gjennomgang av interne rutiner på arbeidsplassene * Internundervisning i konflikthåndtering sterkavdelingen * Ansatte gjøres kjent med rutine: «*Forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte og brukere»* * Kontakte Kompetanseteam ift adferd      * Involver bedriftshelsetjenesten ved behov. (ved kartlegging og oppfølging) * Se rutine HåndTering av utagerende atferd ved omsorgssentre   <https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=7316>   * Registrering av hendelser   i EQS   * Sikre at alle nyansatte, inkl.vikarer, lærlinger osv. har gjennomgått sjekkliste for nyansatte.   Ved etablering av nye lokaler: Påse at lokaler er hensiktsmessig utformet når det gjelder å vise brukerne tillit og åpenhet, samtidig som nødvendige sikkerhetsforanstaltninger er på plass.   * Benytte økt bruk av rutine/skjema arbeidsplasskartlegging i brukers hjem/omsorgsboliger.   BTH kan bistå ved behov | |  | | Januar, mai, september |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ja Nei |  |  |  |

Ny rad: Stå i siste celle og klikk på TAB

|  |  |
| --- | --- |
| **Oppsummering og merknader**: |  |