

Direktoratet for arbeidstilsynet

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref.: 746510 (2015_01032)

Vår dato: 16.02.2016
Deres ref.: 2015/53089
Medlemsnr.:

Høringssvar: Høring av forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene- vold og trussel om vold på arbeidsplassen

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har mottatt til høring forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene for å tydeliggjøre og konkretisere i regelverket for å håndtere de særlige utfordringene knyttet til vold og trusler om vold som arbeidstakere kan utsettes for.

NSF representerte Unio i Arbeidstilsynets partssammensatte arbeidsgruppe som vurderte behov for tiltak på dette området. Vi er svært tilfreds med at Arbeidstilsynet nå foreslår utdypende regulering av vold og trusler. Sykepleiere er en av de mest utsatte yrkesgruppene; i følge SSB/STAMI oppgir nesten 24 prosent av sykepleierne at de det siste året har vært utsatt for vold eller trusler om vold. Innen områder som rus og psykiatri, hjemmetjenesten og akuttmottak må omfanget antas å være større. Det er også sannsynlig at underrapportering er utbredt på arbeidsplasser der vold og trusler forekommer så ofte at det nærmest er å anse som en del av arbeidet.

Generelle kommentarer

NSF mener det i helse- og sosialsektoren er nødvendig med økt oppmerksomhet og bevissthet rundt egen sikkerhet og sammenhengen mellom eget arbeidsmiljø og muligheten for å ivareta pasientenes behov. Et trygt behandlingsmiljø for pasienter og pårørende og et trygt arbeidsmiljø for ansatte bør være et overordnet nasjonalt mål, uavhengig av tjenestested, diagnoser, alder og lidelser. Denne type sikkerhetsarbeid i helsetjenesten er i for liten grad tematisert, praksis er forskjellig og behovene ulike. NSF mener det derfor er veldig bra at Arbeidstilsynet foreslår en utdypende regulering av temaet vold og trusler om vold i arbeidsmiljøforskriftene.

I Arbeidstilsynets ferske rapport *Arbeidsmiljø i sykehus* kommer det fram at det i psykiatrien er et godt og systematisk arbeid for å forebygge vold og trusler. Denne kunnskapen og erfaringen blir i liten grad overført til andre avdelinger der det også er risiko for vold og trusler. Det ble gitt pålegg om å kartlegge og vurdere risiko for vold og trusler i de fire helseforetakene der det ble gjennomført tilsyn i somatiske avdelinger. NSF synes det er svært bekymringsfullt når Arbeidstilsynet peker på at «den travle hverdagen», hvor det er nødvendig å prioritere pasienter og pasientrettede oppgaver, kan føre til en nedprioritering av HMS-arbeidet. De ansatte og deres representanter sitter på svært mye kompetanse og erfaring som det er viktig å få fram i forbedringsarbeidet.

Helsesektoren preges av manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser. Det er ofte avvik mellom planlagt og faktisk bemanning, hovedsakelig som følge av at det ikke tas høyde for sykefravær når turnus settes opp. Sammenhengen mellom bemanningssituasjonen og vold/trusler må utredes nærmere.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com



Digitalt godkjent av forbundsleder, 19.02.2016 - 09:36:42

Kvinner er mer utsatt for vold og trusler i arbeidet enn menn. Ny forskning viser at det for kvinner er en sterk sammenheng mellom å ha vært utsatt for vold eller trusler om vold og påfølgende langtidsfravær. Kjønnsforskjellene i sykefravær gjør det nødvendig å se på reguleringen av arbeidsmiljøbelastninger i et kjønnsperspektiv. I en nylig publisert studie fra STAMI fant man at om lag 30 prosent av den økte risikoen for legemeldt sykefravær blant kvinner sammenliknet med menn, kan forklares av psykososiale forhold på jobben. Vi er derfor tilfreds med at Arbeidstilsynet påpeker at det er et generelt trekk at det er en ubalanse i forskriftsreguleringen med stor grad av utfyllende krav til kjemiske og fysiske arbeidsmiljøfaktorer, mens det er lite presiserende regulering av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene.

Generelt til de nye bestemmelsene

Aller helst hadde NSF sett en egen forskrift om vold og trusler. Når Arbeidstilsynet ikke foreslår det, er vi likevel fornøyd med at bestemmelsene blir samlet i et eget kapittel i *Forskrift om utførelse av arbeid*, sammen med egne bestemmelser i *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning* og i *Arbeidsplassforskriften*. Vi stiller likevel spørsmål ved om de nye bestemmelsene kunne vært framhevet på en bedre måte. Vi har forståelse for at rekkefølgen på tidligere kapitler og paragrafer er hensiktsmessig å videreføre, men dette kan samtidig føre til at de nye bestemmelsene blir noe bortgjemt. Vi mener derfor det er viktig å følge opp forskriftsendringene med andre forslag fra den partssammensatte arbeidsgruppa (se Avsluttende merknader).

- NSF vil presisere viktigheten av å definere og gi eksempler på hva som regnes som vold og trusler om vold, i forskriften og i veiledningen til forskriften. Opplevelsen av hva som er vold og trusler er subjektiv. Derfor bør Arbeidstilsynet tydeliggjøre hva en volds- eller trusselsituasjon faktisk er. Dette er særlig viktig for arbeidstakere i yrker der det ofte anses som «en del av jobben» å bli utsatt for vold og trusler.
- Vi mener det er en mangel ved reguleringen at vold og trusler som forekommer *utenfor arbeidsstedet*, men som har tilknytning til arbeidet, ikke omtales. Dette er et alvorlig problem. Både forebygging og håndtering av slike situasjoner må inn i hms-arbeidet.
- Likeledes bør det stilles krav om arbeidstakers plikt til å sørge for å underrette arbeidsgiver eller verneombud så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer vold eller trusler om vold på arbeidsplassen, jfr aml § 2-3.

Kommentarer til *Forskrift om utførelse av arbeid*

§23A-1 Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trusler om vold.

Det framgår ikke av forslaget hvor ofte en slik kartlegging skal foretas. NSF mener det bør framgå av forskriften av slik kartlegging skal gjøres *jevnlig*.

Bemanning og kompetanse må ses i sammenheng. I helsesektoren handler det ofte om å skape trygge miljøer for brukere som er i svært utrygge situasjoner i sine liv. Dette vet vi kan øke risikoen for vold og trusler. Kompetanse, erfaring og tilstrekkelig bemanning er grunnpilarene i trygghetsskapende og voldsreducerende miljøer.

§23A-2 Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Også i denne bestemmelsen mener NSF det er uklart hvor ofte slik opplæring skal gjøres. Vi mener det må være et minstekrav at opplæring gjennomføres ved nyansettelser, og at det minimum skal være en årlig gjennomgang.

Arbeidsplassen må legge til rette for opplæring i både forebyggende tiltak, håndtering av krevende situasjoner, og ikke minst debriefing og etterarbeid. Det må innarbeides en kultur og et system som er klart og forutsigbart for hvordan det skal organiseres, følges opp og hvor ansvaret ligger. Opplæring må være pålagt for alle ansatte og opplegget må kvalitetssikres og vedlikeholdes fortløpende i hver enhet.



NSF vil peke på viktigheten av holdningsskapende arbeid og hvordan vi som sykepleiere og yrkesutøvere kan bidra til å redusere voldelig atferd til et minimum. Vi må hindre at miljøer preges av forventninger om at situasjoner blir voldelige. Ved å anvende den kunnskap vi har om mennesker og menneskelige reaksjoner, kan vi bidra til å utvikle kunnskap som forhindrer og reduserer voldsbruk. Gode dialoger mellom personell og brukere av tjenestene er en forutsetning for voldsreduksjon. Dette er også relevant under §23A-4 Tiltak.

§23A-3 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Tilsvarende må det også her konkretiseres at informasjon skal gis ved nyansettelser, og at det skal være minimum en årlig gjennomgang.

§23A-4 Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

I helsesektoren er ubalanse mellom oppgaver og ressurser en konstant utfordring. Det er derfor viktig å presisere at nødvendige tiltak ikke skal måtte utgå på grunn av manglende ressurser, som tid, bemanning eller kompetanse. Skal arbeidet for å forebygge og håndtere vold og trusler i helsesektoren ha effekt, må vi «trenge gjennom» forståelsen av at pasienthensyn går foran hensynet til ansattes helse og sikkerhet.

Tiltak må derfor også omfatte å legge til rette for informasjon, opplæring og veiledning. Likeledes må det legges til rette for kommunikasjon og refleksjon.

I forbindelse med høring om endringer i lov om psykisk helsevern, har NSF støttet forslag om å tillate rutinemessig ransaking og kontroll, og at dette prinsipielt bør gjelde alle deler av helsetjenesten. NSF mener det bør være mulig å gjennomføre sikkerhetstiltak som et bidrag til å sikre et trygt behandlings- og arbeidsmiljø. Økt kunnskap om sikkerhet, godt klinisk arbeid og gode rutiner vil redusere faren for uheldige hendelser for både pasienter og ansatte. Dette kan være en krevende avveining mellom best mulig ivaretagelse av trygge arenaer for alle og individers rett til respektfull behandling.

Det framgår at arbeidsgiver ikke har plikt til å iverksette høyere sikkerhetsnivå enn det som følger av en konkret risikovurdering. I den forbindelse vil vi understreke viktigheten av at risikovurderingen gjøres i samarbeid med de ansatte og deres representanter, slik at de som faktisk utsettes for en vold/trusselsituasjon er med på å vurdere risikoen.

§23A-5 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidstilsynet har vurdert at det ikke er nødvendig med en mer detaljert spesifisering av oppfølgingen. NSF kan forstå at arbeidsgivere må vurdere forsvarlig oppfølging, men forventer at det stilles krav til at arbeidsgiver utarbeider skriftlige rutiner som gjøres kjent for de ansatte. Det kan ikke være slik at arbeidstaker selv skal definere behov for oppfølging, med fare for at alvorlighetsgraden undervurderes og økende risiko for senskader. Det må også være rutiner for at bedriftshelsetjenestene kobles inn i slike tilfeller.

NSF viser til rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe, som anbefaler synliggjøring av regelverk om rapportering, jf aml §§ 5-1 og 5-2. Det bør synliggjøres og veiledes om viktigheten av rapportering, hvorfor man skal rapportere og hva det skal rapporteres om. Vi mener at hendelser med vold og trusler må bli dokumentert og utredet. Det må være meldeplikt til Arbeidstilsynet. Hendelsene må følges opp og vurderinger av hendelsen skal foreligge. Dette bør stå i kap 23A-5 og bør refereres til i kapittel 14 i *Forskrift om organisering, ledelse og meldeplikt*

Kommentarer til *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*

NSF støtter forslagene til nye bestemmelser i *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*, men mener det også bør refereres til kapittel 23A i ny bokstav n) i § 10-1.

Lederansvaret på ulike nivåer må tydeliggjøres.



Kommentarer til *Arbeidsplassforskriften*

NSF støtter forslaget til ny bestemmelse i *Arbeidsplassforskriften*, men mener også her at det bør refereres til kapittel 23A.

Mange ansatte opplever utrygghet på arbeidsplassen som følge av manglende mulighet å varsle ved hendelser. Dette gjelder blant annet ved akutte avrusningsenheter hvor det forekommer vold og trusler om vold, og hvor det ikke er utbygd alarmsystemer som både varsler og viser hvor i enheten hendelsen har oppstått.

Avsluttende merknader

I rapporten fra partssammensatt gruppe omtales erfaringer fra Arbeidstilsynets inspektører med bruk av eksisterende regelverk. Her vises det til at spesielt i helsesektoren er bevisstheten høyere om helselovgivningen og at lovkrav som ivaretar pasientene settes høyere enn lovkravene som skal ivareta de ansatte. Vi kan bekrefte at dette er en utfordring i helsesektoren. Vi får også tilbakemeldinger om at nærmeste leder prøver å ivareta risikovurdering, utarbeide planer og iverksette tiltak, men får ikke nok støtte fra øvre ledersjikt på grunn av økonomi. Nettopp derfor er det så viktig med oppmerksomhet på og konkretisering av kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også når det gjelder risiko for vold og trusler. Egensikkerhet kontra pasientsikkerhet er aktualisert ifm at man for ambulansetjenesten har innført skjerpene regler i forhold til pasientsikkerhet. Dette innebærer at ambulanspersonell ikke lenger har lov til å la være å gå inn til en pasient selv om de føler seg truet.

NSF vil også vise til den partssammensatte arbeidsgruppas forslag til tiltak utover forskriftsregulering.

Forskriftsregulering er etter vårt syn nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å få til et godt arbeid for å håndtere utfordringene med vold og trusler på arbeidsplassen. Andre tiltak som bør iverksettes samtidig kan være:

- **Tilsyn.** Arbeidstilsynet må fortsatt ha prioritet på vold og trusler i sin veiledningsrolle, ved tilsyn, kampanjer og planlegging av tilsyn.
- **Styrke opplæring.** Dette bør skje på flere arenaer. Særlig bør problematikken synliggjøres i opplæringen av verneombud. Vi ser gjerne at opplæringsmateriell utvikles i et samarbeid mellom Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet. Det bør utredes nærmere opplæring i utdanningsinstitusjonene der volds- og trusletematikken er relevant.
- **Revisjon av veiledningsmateriell.** Vi ser av høringsnotatet at Arbeidstilsynet vil foreta en revisjon av veiledningsmateriellet, hvor endringene innarbeides og det gis gode eksempler og tips. Dette bør foreligge når endringene i forskriftene iverksettes.
- **Vold og trusler som tema på flere arenaer.** Dette bør vurderes i forbindelse med arbeid med IA-avtalene og ved arbeid med oppfølging av sykefravær.
- **Synliggjøring av regelverk om rapportering,** jfr tidligere omtale.

Med vennlig hilsen

Eli Gunhild By
Forbundsleder

Harald Jesnes
Forhandlingssjef

Kopi: Unio

