



Förebyggande av våld mot personal inom utbildningssektorn

Inledning



Våldet på skolor och andra utbildningsanstalter väcker allt större oro. Resultaten av en EU-undersökning från år 2000 visar att 4 procent av de anställda har utsatts för våld på arbetet (av personer som normalt skall finnas på arbetsplatsen eller av utomstående personer), och dessutom uppgav 12 procent av arbetstagarna i utbildningssektorn att de hade utsatts för hot (1).

Det här faktabladet ger arbetsgivare och arbetstagare inom utbildningssektorn konkret vägledning i hur man kan hantera den här frågan. Mobbning och trakasserier från kollegor tas inte upp i det här faktabladet (2).

Vad är våld på arbetsplatsen?

Våld på arbetsplatsen innefattar alla händelser där en person blir kränkt, hotad eller överfallen på sin arbetsplats på ett sätt som kan skada hans eller hennes säkerhet, hälsa, välbefinnande eller arbetsprestationer. Begreppet täcker förolämpningar, hot och fysiskt och psykiskt våld som utövas av personer utanför organisationen mot en person som är i tjänst. Våldet kan ha samband med ras eller kön. Våld mot personalen är en arbetsmiljöfråga och bör hanteras på organisationsnivå. Det är inte ett problem som den enskilde måste klara av själv.

I allmänhet sker våldshandlingar i situationer där det finns en mycket stark eller undertryckt spänning eller stress och där personliga frågor står på spel. Konflikter som inte har lösts på ett bra sätt kan trappas upp till våld. Arbetstagare inom utbildningssektorn kan utsättas för våld på grund av att våldsvärkarna ser dem som "representanter" för skolan eller systemet.

Det kan vara elever, före detta elever, föräldrar, besökare eller inkräktare som brukar våld mot personal i utbildningssektorn. Det är inte bara lärare som utsätts för våld på arbetsplatsen, utan även lärarassistenter, vaktmästare, lokalvårdare, kökspersonal, sekreterare och annan stödpersonal.

Högriskaktiviteter

Arbetstagarna löper förhöjd risk om deras arbete innefattar följande:

- Direktkontakt med elever och/eller vårdnadshavare.
- Sena arbetstider eller ensamarbete.
- Besök utanför skolan, t.ex. hembesök.
- Arbete med barn som har särskilda behov.

Våldets konsekvenser

Våldet i utbildningssektorn drabbar inte bara de direkta offren utan också andra personer i samma miljö (personal, barn och ungdomar). Hur människor reagerar på våldshandlingar – som offer eller som vittnen – kan bero på deras personlighet, på de strategier de har lärt sig för att hantera sådana situationer, på den fysiska miljön och på organisationens normer och regler. De omedelbara reaktionerna kan vara passiva (man accepterar eller drar sig undan) eller aktiva (man försöker tala våldsvärkaren till rätta eller försvarar sig fysiskt).

Konsekvenserna för den enskilde av en våldshandling kan vara bl.a. följande:

- Fysiska skador.
- Stress.
- Känslomässigt trauma.
- En känsla av maktlöshet.
- Sämre motivation.

Konsekvenserna för arbetsgivaren/organisationen kan vara bl.a. följande:

- Högre personalomsättning.
- Höjd frånvarofrekvens och ökad sjukskrivning.
- Högre försäkringskostnader.

Riskbedömning, förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder

Arbetsgivarna är skyldiga att utvärdera riskerna för arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt att vidta åtgärder för att förebygga eller begränsa dessa risker (3). Den process som detta innebär består av ett antal steg:

- Planera bedömningen i samråd med personalen.
- Fastställ vilka risker som finns.
- Fastställ vem som kan skadas samt hur och var detta kan ske.
- Bedöm risknivån och besluta om åtgärder.
- Vidta åtgärder för att undanröja eller begränsa riskerna.
- Följ upp och se över åtgärderna.

Det är en del av skolornas samhällsansvar att de skall stå för värdighet och respekt. Dessutom är arbetsgivarna enligt lag skyldiga att förebygga våld. Skolans formella policy och skolledningens inställning har stor betydelse. Några inledande insatser (t.ex. att man utarbetar en antivåldspolicy och rapporteringsrutiner samt anordnar utbildning) kan med tiden bidra till att det utvecklas ett positivt organisationsklimat där människors säkerhet och värdighet har en framträdande plats. Ofta rapporteras inte alla våldshändelser, vilket gör att problemet förefaller vara mindre utbrett än det i själva verket är.

Det är komplexa sociala, strukturella, organisatoriska eller miljömässiga faktorer som ger upphov till våld, och därför finns det ingen enskild lösning på problemet. Det förebyggande arbetet sker på två nivåer: dels försöker man förhindra att våldshändelser inträffar, dels ger man stöd till offren när våldshändelser har inträffat.

De förebyggande åtgärderna bör inte vidtas förrän en riskbedömning har gjorts, och man bör vid behov utnyttja information från tillsynsmyndigheterna och samarbeta med dessa.

(1) Third European Survey on Working Conditions 2000 ("Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor"). Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (<http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>).

(2) Information om detta finns i arbetsmiljöbyråns faktablad nr 23 (<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>).

(3) Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, som har införts i nationell lag i alla medlemsstaterna.



Checklista 1: Förebyggande av våld mot personalen

Arbetsmiljöns utformning

- ✓ Kan man förbättra insynen och belysningen på de platser där det finns risk för våld?
- ✓ Kan tillträdet till arbetsplatsen regleras bättre och överblicken över ingångarna förbättras, så att man kan kontrollera besökarnas identitet?
- ✓ Kan man byta ut de verktyg, utrustningsdetaljer och möbler som skulle kunna användas som tillhyggen?
- ✓ Kan de fysiska säkerhetsåtgärderna (t.ex. larm) förbättras?
- ✓ Kan man skapa en positiv fysisk miljö (t.ex. färgsättning, luftkonditionering)?

Administrativa åtgärder

- ✓ Kan man förbättra antivåldspolicyn och ge den en högre profil?
- ✓ Är personalen, föräldrarna och eleverna medvetna om sina rättigheter och sitt ansvar?
- ✓ Finns det en säkerhetskommitté som kan behandla våldsfrågor?
- ✓ Finns det lämpliga rutiner att följa när en våldshändelse inträffar? När sågs dessa senast över? Är dokumentationsrutinerna tillräckliga, och går man igenom dokumentationen för att försöka upptäcka mönster eller risker?
- ✓ Kan kommunikationen om våldsfrågor mellan arbetstagarna och ledningen förbättras?
- ✓ Tas våldsfrågor upp i tillräcklig utsträckning i riskbedömningen?
- ✓ Har det införts säkrare arbetsmetoder (t.ex. att anställda inte skall gå ensamma, att arbete på sen kvällstid skall undvikas, att eleverna om möjligt skall övervakas av två anställda)?
- ✓ Är personaltätheten i förhållande till elevantalet tillräcklig för att garantera personalens säkerhet?
- ✓ Kan de anställda tillsammans utveckla egna arbetsmetoder?
- ✓ Finns det stödresurser (t.ex. rådgivning)?
- ✓ Erbjuds det rådgivnings- och stödsamtal med skolpsykolog?
- ✓ Hur övervakas besökare inom skolans område?

Beteendestrategier

- ✓ Får de anställda och eleverna utbildning i hur man reagerar utan våld och hur man löser konflikter?
- ✓ Ges det utbildning i hur man känner igen tidiga tecken på våld och våldsbenägenhet?
- ✓ Är eleverna och föräldrarna med och utvecklar en nolltoleranspolicy när det gäller våld, diskriminerande språkbruk och beteende, mobbning och trakasserier?
- ✓ Verkar man för att en känsla av gemenskap och samarbete skall utvecklas?

Åtgärder för att öka medvetenheten samt samarbete

- ✓ Medverkar tillsynsmyndigheterna i relevanta nationella program som syftar till att öka medvetenheten?
- ✓ Finns det samarbete mellan skolpersonalen, skolstyrelsen, föräldrarna, eleverna, tillsynsmyndigheterna och fackföreningarna?
- ✓ Verkar man för positiva attityder, tolerans och respekt för andra människor?
- ✓ Sprids det information om välfungerande metoder ("god praxis")?

Checklista 2: Minimering av skadorna efter våldshändelser

Det är viktigt att man har välbekanta rutiner att följa om det inträffar en våldshändelse, så att man kan förhindra att offret drabbas av ytterligare skadeverkningar och begränsa de skadeverkningar som redan har uppstått. I detta sammanhang är följande viktigt:

- ✓ Den som har drabbats av våld eller bevittnat en våldshandling bör aldrig lämnas ensam under timmarna närmast efter händelsen.
- ✓ Skolledningen bör engagera sig, visa medkänsla och stödja offret.
- ✓ Offret bör få psykologstöd både omedelbart efter händelsen och dessutom senare, om han eller hon drabbas av posttraumatisk stress.
- ✓ Offret bör få hjälp med administrativa och rättsliga åtgärder (t.ex. att göra anmälan).
- ✓ Övriga arbetstagare bör informeras.
- ✓ Man bör se över sina riskbedömningar och avgöra vilka ytterligare åtgärder som behövs.

Ytterligare information

Europeiska arbetsmiljöbyråns webbplats har adressen: <http://agency.osha.eu.int>

Arbetsmiljöbyråns material om hur man kan förebygga psykosociala risker i arbetet finns på adressen: <http://osha.eu.int/ew2002/>

Arbetsmiljöbyråns material om god arbetsmiljöpraxis i utbildningssektorn finns på adressen: http://europe.osha.eu.int/good_practice/sector/education/

Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002–2006. Europeiska kommissionen, 2002: <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/>

Faktablad från Europeiska arbetsmiljöbyrån

Arbetsmiljöbyråns faktablad, på alla EU-språken, kan hämtas gratis på adressen: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Facts 4 — Att förebygga arbetsrelaterade belastningsskador

Facts 13 — Effektiv organisation förebygger olyckor

Facts 14 — Förebyggande av halk- och snubbelrisker i arbetet

Facts 22 — Arbetsrelaterad stress

Facts 24 — Våld på arbetsplatsen

Facts 31 — Praktiska råd till anställda om hur arbetsrelaterad stress kan bekämpas och om dess orsaker

Facts 32 — Att hantera psykosociala frågor och minska arbetsrelaterad stress

Facts 45 — Arbetsmiljöledning i utbildningssektorn

Facts 46 — Arbetsmiljön i utbildningssektorn