



Pressemelding

Ny rapport om tilsyn med vold og trusler i kriminalomsorgen:

Avvik hos tre av fire enheter

Tre av fire virksomheter i kriminalomsorgen har fått krav om å jobbe bedre med å forebygge at ansatte utsettes for vold og trusler. Det kommer frem etter at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i nesten alle landets fengsel og friomsorgskontor.

I perioden mars til juni 2016 har Arbeidstilsynet gjennomført 56 tilsyn i kriminalomsorgen; 35 fengsler og 21 friomsorgskontor. Formålet med tilsynene har vært å bidra til at fengsler og friomsorgskontor jobber systematisk med å forebygge at ansatte utsettes for vold og trusler på jobb.

Risikoen for vold og trusler i arbeidslivet øker. Ansatte i kriminalomsorgen er en særlig utsatt gruppe og er blant de som oppgir å være mest utsatt for vold og trusler på jobb.

-Situasjonen i fengslene har blitt mer risikofylt med mer rusmisbruk, psykisk sykdom og kultur- og språkforskjeller. Derfor er det stadig viktigere å forebygge at arbeidstakerne utsettes for vold og trusler, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen i Arbeidstilsynet.

Store variasjoner

Arbeidstilsynets inntrykk etter tilsynene er at kriminalomsorgen har god kunnskap om, og prioriterer sikkerhet høyt. Men det er store variasjoner i hvor systematisk de jobber med å forebygge at arbeidstakerne utsettes for vold og trusler.

-De gjør kartlegginger og risikovurderinger, men Arbeidstilsynets vurdering er at disse ikke er gode nok. Inntrykket etter tilsynene er at kartleggingene og risikovurderingene ikke alltid dekker alle relevante forhold. Det er behov for at arbeidsgiver er mer føre var og gjør nødvendige grep for å unngå at uheldige situasjoner oppstår, sier Finboe Svendsen.

Tilsynene har også avdekket at det er behov for å ivareta sikkerheten til arbeidstakere som gjør en jobb i fengslene, men som har en annen arbeidsgiver, for eksempel skole, helse og vedlikehold. I friomsorgen er eksterne kontrollører på hjemmebesøk hos domfelte som soner med fotlenke.

-Kriminalomsorgen har ansvar for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø også for eksterne arbeidstakere, sier Finboe Svendsen.



VÅR SAKSBEHANDLER
Toril Berge

VÅR DATO
16.11.16

KLASSERING LNR

TLF DIREKTE
916 00 218

DERES DATO

SAKSNUMMER

Arbeidstilsynet

2 av 2

Usikkerhet

Kulturen for å skrive avviksmeldinger varierer, og det er usikkerhet om hva som skal meldes. Gjennom tilsynene har Arbeidstilsynet fått et inntrykk at alvorlige hendelser registreres, mens andre hendelser oppleves som så dagligdagse at ansatte ser på det som en «normalsituasjon».

Skal ikke tåle vold

-Ingen skal tenke at dette må jeg tåle i denne jobben. Arbeidsgivere må gjøre alt som gjøres kan for å beskytte sine ansatte mot vold og trusler. Det kan være vanskelig å unngå problemet helt, men mye kan likevel gjøres for å redusere risikoen, eller redusere konsekvensene dersom en situasjon skulle oppstå, sier Ingrid Finboe Svendsen.

Arbeidsgiver må sørge for en kultur på arbeidsplassen der vold og trusler ikke aksepteres, og der slike hendelser rapporteres. Det er viktig å vite mest mulig om hendelsesforløpet. Hva skjedde og hvordan kunne det skje – dette er viktig å vite for å forebygge flere liknende hendelser.

Lenke til rapporten.

Slik kan vold og trusler forebygges:

- Kartlegg potensielle farer i arbeidet og vurder risikoen knyttet til disse. Dette innebærer også å vurdere sannsynligheten for at de oppstår og konsekvensene som følger
- Iverksett tiltak for å forebygge farlige situasjoner og for å begrense skadeomfanget dersom farlige situasjoner likevel skjer. Disse tiltakene må baseres på kartleggingen og risikovurderingene som er gjort.
- Gi ansatte opplæring i hvordan de skal håndtere vold og trusselsituasjoner og repeter jevnlig. Sørg for en kultur der vold og trusselhendelser rapporteres og håndteres.

Se Arbeidstilsynets veileder om vold og trusler for mer informasjon om hvordan forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler. *Lenke til veileder.*

Pressekontakt:

Toril Berge, Arbeidstilsynet, mobil 916 00 218