

## Preprečevanje nasilja do zaposlenih v šolstvu

### Uvod



Nasilje v šolah in drugih izobraževalnih ustanovah povzroča vse večjo zaskrbljenost. Rezultati ankete EU, opravljene leta 2000, so pokazali, da je 4 % zaposlenih izpostavljenih nasilju pri delu (tako na delovnem mestu kot zunaj njega), poleg tega pa je 12 % delavcev v šolstvu odgovorilo, da so bili ustrahovani<sup>1</sup>.

Ta bilten daje praktične nasvete delodajalcem in delavcem v šolstvu o tem, kako se spopasti s tem problemom. Ustrahovanje in nadlegovanje s strani sodelavcev pa v ta bilten ni vključeno<sup>2</sup>.

### Kaj je nasilje pri delu?

Do nasilja pri delu pride vsakič, ko je neka oseba deležna žalitev, groženj ali napadov pri delu in ko to ogroža njeno zdravje, varnost, dobro počutje ali delovno uspešnost. Nasilje vključuje žaljivke, grožnje ter fizične ali psihične napade s strani ljudi, ki niso zaposleni v delovni organizaciji, do zaposlenih. Nasilje ima lahko tudi rasno ali spolno razsežnost. Nasilje do zaposlenih je vprašanje varnosti in zdravja pri delu in ga je zato treba reševati na ravni organizacije, saj nikakor ne gre zgolj za težavo nekega posameznika.

Dejanje nasilja se običajno zgodi takrat, ko pride do zelo visoke ali potlačene »napetosti« ali pritiska in kjer gre za osebne zadeve. Neustrezno rešen spor se lahko stopnjuje do nasilja. Delavci v dejavnosti izobraževanja so pogosto lahko žrtve nasilja tudi zato, ker v njih napadalci vidijo »predstavnike inštitucije ali sistema«.

Nasilje nad zaposlenimi v šolstvu lahko sprožijo učenci, nekdanji učenci, starši, obiskovalci ali vsiljivci. Zaradi nasilja pri delu ne trpijo samo učitelji temveč tudi asistenti, vzdrževalci, čistilke, kuharji, tajnice in drugo pomožno osebje.

#### Aktivnosti z visokim tveganjem

Delavci tvegajo več nasilja takrat, ko pri svojem delu:

- delajo neposredno z učenci oziroma njihovimi skrbniki;
- delajo do poznih ur ali pa delajo sami;
- opravljajo obiske zunaj šole ali na domovih; ali
- delajo z učenci, ki imajo posebne potrebe.

### Posledice nasilja

Nasilje v šolstvu ne vpliva samo na neposredne žrtve temveč tudi na druge posameznike, ki si z njimi delijo delovno okolje (zaposleni, otroci, mlajši odrasli). Reakcija ljudi, najsi gre za žrtve ali opazovalce, na dejanja nasilja je lahko odvisna od njihove osebnosti, priučenih strategij obvladovanja situacij, dejanskega okolja ter predpisanih pravil v organizaciji. Prvi odzivi so lahko pasivni (sprejemanje ali izogibanje) ali aktivni (pogajanje, telesna samoobramba).

Med posledicami dejanj nasilja nad posameznikom najdemo:

- telesne poškodbe,
- stres,
- čustvene pretrse,
- občutek nemoči,
- demotivacijo.

Posledice za delodajalca oziroma organizacijo vključujejo:

- večjo fluktuacijo zaposlenih,
- pogostejše odsotnosti z dela zaradi bolezni,
- višje zavarovalnine.

### Ocena tveganja, preprečevanje in varovanje

Delodajalci morajo oceniti tveganja za varnost in zdravje delavcev ter sprejeti ustrezne ukrepe za preprečevanje ali nadzor teh tveganj<sup>3</sup>. Ta proces lahko razdelimo na naslednje korake:

- oceno tveganja pripravite skupaj z zaposlenimi;
- opredelite nevarnosti;
- ugotovite, kdo bi se lahko poškodoval, kako in kje;
- ocenite stopnjo tveganja in se odločite o ukrepih;
- izvedite ukrepe za odpravo ali zmanjšanje tveganj;
- redno spremljajte in preverjajte učinkovitost izvedenih ukrepov.

Šole imajo družbeno odgovornost pri predstavljanju in zagotavljanju načel dostojanstva in spoštovanja. Delodajalci pa imajo tudi zakonsko obveznost, da preprečujejo nasilje. Uradna šolska politika in odnos vodilnih delavcev sta izjemno pomembna. Izvajanje nekaterih prvih korakov (kot je npr. razvoj politike do nasilja, postopki za poročanje o nasilju ter usposabljanje in izobraževanje) lahko sčasoma razvije pozitivno vzdušje, ki daje prednost varnosti in spoštovanju človeka. Premalo poročanja o pojavih nasilja je dokaj pogosto in zato zakriva resničen obseg težave.

Nasilje povzročajo zapleteni družbeni, strukturni in organizacijski dejavniki ter dejavniki okolja, zato rešitev za težavo ni samo ena. Preprečevanje nasilja poteka na dveh ravneh, in sicer preprečevanje samih dejanj nasilja ter pomoč žrtvi (ali žrtvam), ko je do nasilja že prišlo.

Preventivne ukrepe začnimo izvajati šele po tem, ko je bila opravljena ocena tveganja, ter pri tem uporabimo informacije organov pregona (v sodelovanju z njimi), če je to potrebno.

<sup>1</sup> Tretja evropska anketa o delovnih pogojih 2000. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

<sup>2</sup> Več informacij o tej temi je na voljo na spletni strani: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

<sup>3</sup> Direktiva Sveta 89/391 z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu, ki je bila prenešana v nacionalne zakonodaje držav članic.



### Kontrolna lista 1: Preprečevanje nasilja nad zaposlenimi

#### Ureditev okolja

- ✓ Lahko izboljšate vidljivost in osvetlitev tam, kjer obstaja tveganje nasilja?
- ✓ Je mogoče dostop do delovnega mesta bolje nadzirati, izboljšati vidljivost vhodov in zagotoviti nadzor nad obiskovalci?
- ✓ Je mogoče zamenjati orodja, potrebščine, opremo ali pohištvo, ki bi se lahko uporabljali kot orožje?
- ✓ Je mogoče izboljšati ukrepe za telesno varnost (npr. z alarmi)?
- ✓ Je mogoče okolje narediti bolj prijazno (npr. z barvami, klimatskimi napravami)?

#### Upravni nadzor

- ✓ Je mogoče politiko proti nasilju izboljšati in jo bolje javno predstaviti?
- ✓ So zaposleni, starši in učenci obveščeni o svojih pravicah in dolžnostih?
- ✓ Obstaja odbor za varnost, ki bi lahko obravnaval vprašanja nasilja?
- ✓ Ali so opredeljeni postopki za ravnanje v primeru, ko pride do nasilja? Kdaj so bili nazadnje preverjeni? Je sistem evidentiranja ustrezen in so evidence ustrezno proučene, da bi odkrili morebitne vzorce ali tveganja?
- ✓ Je mogoče izboljšati komunikacijo med zaposlenimi in vodilnimi delavci glede nasilja?
- ✓ Je bilo vprašanje nasilja ustrezno vključeno v oceni tveganja?
- ✓ So bile sprejete varnejše delovne prakse (npr. izogibanje delu pozno v noč, sodelovanje učiteljev pri nadzorovanju učencev)?
- ✓ Je število zaposlenih glede na število učencev zadostno, da zagotovi varnost zaposlenih?
- ✓ Lahko zaposleni sodelujejo pri razvoju svojih lastnih metod dela?
- ✓ So na voljo podporne strukture (npr. svetovalna služba)?
- ✓ Je na voljo ustrezna pedagoško-psihološka služba za dajanje nasvetov?
- ✓ Kako je v prostorih šole poskrbljeno za nadzor obiskovalcev?

#### Vedenjske strategije

- ✓ So zaposleni in učenci usposobljeni za nenasilno odzivanje in reševanje sporov?
- ✓ Obstaja usposabljanje o tem, kako prepoznati zgodnje znake in potencialna dejanja nasilja?
- ✓ So študentje in starši vključeni v razvoj nične strpnosti do nasilja, diskriminacijskega vedenja, ustrahovanja in nadlegovanja?
- ✓ Ali se spodbuja razvoj občutka za skupnost in sodelovanje?

#### Osveščanje in sodelovanje

- ✓ So organi pregona vključeni v ustrezne nacionalne programe za osveščanje?
- ✓ Obstaja sodelovanje med šolskim osebjem, vzgojitelji, starši, učenci, organi pregona in sindikati?
- ✓ Ali se spodbujajo pozitivni odnosi, strpnost in spoštovanje do drugih?
- ✓ So na voljo informacije o dobrih praksah?

### Kontrolna lista 2: Zmanjševanje škode po dejanjih nasilja

Pomembno je, da so postopki, ki se jih lahko držimo v primeru vsakega nasilnega dejanja, opredeljeni, in sicer zato, da preprečimo nadaljnje trpljenje žrtve in da omejimo že nastalo škodo. V tem smislu je pomembno naslednje:

- ✓ žrtev nasilja ali priča nasilja ne sme ostati sama v urah po dogodku;
- ✓ vključiti je treba višje vodilne delavce, biti morate sočutni in žrtvi nuditi oporo;
- ✓ psihološko oporo je treba žrtvi nuditi takoj po dogodku kot tudi kasneje, če pride do posttravmatske motnje;
- ✓ žrtev mora biti deležna pomoči pri opravljanju potrebnih administrativnih in zakonskih postopkov (npr. pri tem, kako poročati o dogodku);
- ✓ druge delavce je treba o dogodku obvestiti;
- ✓ pregledati je treba oceno tveganj in ugotoviti, kateri dodatni ukrepi so potrebni.

### Dodatne informacije

Dodatne informacije so na voljo spletni strani Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu: <http://agency.osha.eu.int>.

Gradiva Agencije o preprečevanju psihosocialnih tveganj pri delu najdete na naslovu: <http://osha.eu.int/ew2002/>.

Gradiva Agencije o dobrih praksah za varnost in zdravje v dejavnosti izobraževanja je moč najti na naslovu: [http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/sector/education/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/sector/education/).

Na voljo je tudi »*Adapting to change in work and society; a new Community strategy on health and safety at work 2002–06*« (Prilagajanje spremembam na delu in v družbi; nova strategija Skupnosti o varnosti in zdravju pri delu za obdobje 2002–06), Evropska komisija, 2002: <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/>.

### Bilteni Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu

Bilteni Agencije v vseh uradnih jezikih EU so na voljo brezplačno na naslovu: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

- Facts 4 — *Preprečevanje kostno-mišičnih obolenj pri delu*
- Facts 13 — *Uspešno upravljanje za preprečevanje nezgod pri delu*
- Facts 14 — *Preprečevanje zdrsov, spotikov in padcev pri delu*
- Facts 22 — *Stres v zvezi z delom*
- Facts 24 — *Nasilje na delovnem mestu*
- Facts 31 — *Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov*
- Facts 32 — *Kako se lotiti psihosocialnih problemov in zmanjšati stres v zvezi z delom?*
- Facts 45 — *Upravljanje varnosti in zdravja pri delu v šolstvu*
- Facts 47 — *Varnost in zdravje pri delu v šolstvu*