



2014

Sluttrapport, "Tiltak for økt brannsikkerhet i mottak" for Norsk Folkehjelp



Foto; Ringblad.no

Anders Bekkestad

Torpomoen rednings- og øvingspark

28.02.2014

Innhold

0. Sammendrag	2
1. Innledning	3
2. Gjennomgang/mandat	4
2.1 Generelt	4
2.2 HMS-system	4
2.3 Vold og trusler	5
2.4 Brannsikkerhet	5
2.5 Opplæringsplan	5
3. Resultater og funn	6
3.1 HMS-system	6
3.2 Vold og trusler	8
3.3 Brannsikkerhet	8
3.4 Opplæringsplan	9
4. Vurderinger og anbefalinger	10
3.1 HMS-system	10
3.2 Vold og trusler	11
3.3 Brannsikkerhet	12
3.4 Opplæringsplan	13
5. Avslutning	15

0. Sammendrag

Torpomoen rednings- og øvingspark har i perioden 15. november 2013 til 28. februar 2014 gjennomført et prosjekt for Norsk folkehjelp der hms-systemet i asylmottak er vurdert og det er gjort anbefalinger for å forbedre dette. Det har vært spesielt fokus på brannteknisk tilstand på bygningsmasse, opplæring og kompetanse samt vold og trusler.

Første del av prosjektet ble kartlegginger i de 9 ulike mottakene som Norsk folkehjelp driver i dag. Basert på disse kartleggingene er det gjort anbefalinger som skal være med på å gjøre Norsk folkehjelp enda bedre rustet til å håndtere de krav som ligger innenfor helse, miljø og sikkerhet.

I hovedsak er anbefalingene:

Internkontrollsystem. Vi anbefaler å samle systemet for helse, miljø og sikkerhet til et felles system der alle fagene innenfor hms er samlet. Dette innebærer felles system for avvik, opplæring, kontroll og vedlikehold, revisjon m.m. uavhengig av fagene helse, brann, el, arbeids-miljø m.fl.

Vi anbefaler videre å bygge systemet opp i Sharepoint fremfor å etablere et nytt system. Sharepoint blir en felles base/fildeler der internkontrollsystemet er tilpasset mottakene og deres behov.

For å lykkes med dette er det en sterk anbefaling at Norsk folkehjelp setter nok ressurser på dette arbeidet sentralt for å sikre tilstrekkelig opplæring i systemet og at systemet kan være levende og et godt verktøy for mottakene.

Vold og trusler. Dette er en naturlig del av hms-systemet der risikovurderingen skal avdekke omfanget/trusselen og det skal videre utarbeides planer for hvordan denne risikoen kan reduseres til et absolutt minimum. Dette er trukket ut av hms-systemet som et eget punkt da dette er et satsingsområde for Norsk folkehjelp.

Det er gjort noen anbefalinger der 0-toleranse, registreringer og gode rutiner er nøkkelord. Videre er dette innarbeidet i kompetanseplanen der det blir anbefalt å ha eget kurs innenfor området.

Ellers er det nødvendig å legge press på UDI i.f.t. rutiner rundt taushetsbelagt informasjon mellom helse og mottakene. Dette er ikke forenelig med kravet i Arbeidsmiljøloven som sier at de ansatte skal ha en fullt ut forsvarlig arbeidsplass.

Brannsikkerhet. Generelt er det et inntrykk av at [REDACTED]

Basert på de funnene som er gjort ved hvert enkelt mottak er det laget en brannteknisk tilstandsvurdering for hvert enkelt mottak. Disse rapportene er vedlagt.

Kompetanseplan. Også kompetanseplanen er en naturlig del av hms-systemet og er trukket ut av hms-systemet fordi Norsk folkehjelp ønsker å vektlegge dette arbeidet. Planen er bygget rundt de krav som er etter lovverk, de krav som kommer frem av risikovurderinger og de krav som UDI setter for mottaksdrift.

Kompetanseplanen går i noen tilfeller utover kravene som normalt inngår i et hms-system. Dette er gjort for å slippe å ha to sett med planer som berører kompetanse i mottak.

1. Innledning

Utlendingsdirektoratet (UDI) har siden høsten 2012 hatt et spesielt fokus på brannsikkerhet i mottak. Som et ledd i denne satsingen har operatørene av mottak kunne søke om støtte til brannsikring av kjøkken og støtte til personalressurser som kunne arbeide med sikkerhet i mottak generelt, men med hovedfokus på brannsikkerhet.

Etter avtale med Norsk Folkehjelp har Torpomoen Drift AS med samarbeidspartnerne SOS Brannconsult AS og Hallingdal brann- og redningsteneste iks gjennomført oppdraget "Tiltak for økt brannsikkerhet i mottak". Avtaleperioden har vært fra 15.11.2013 til 28.02.2014. Oppdraget og gjennomføringen har hatt fokus på fire hovedoppgaver:

1. Kvalitetssikre hms-system og revisjon.
2. Utvikle system og metoder for å redusere risikoadferd både hos ansatte og beboere.
3. Plan for oppgradering av mottakene (brannteknisk).
4. Opplæringsplan for ansatte og beboere.

Oppdraget har blitt løst ved besøk på hvert enkelt mottak, fellessamlinger ved hovedkontoret til Norsk Folkehjelp og ved møter med sentralledelsen for driften av mottakene. I tillegg har det blitt gjennomført et møte med UDI i Trondheim.

Oppdraget har hatt en ramme på kr 573.750 eks mva. der oppmøtekostnad og reisekostnader HR kommet i tillegg. Oppdragstaker har holdt seg innenfor den avtalte rammen. Oppdraget blir avsluttet med overlevering av sluttrapport etter endt oppdragsperiode.

2. Gjennomgang/mandat

2.1. Generelt

Arbeidsprosessen for å nå målet satt i mandatet har vært å besøke hvert enkelt asylmottak for å kartlegge deres behov og status samt å gjennomføre en gjennomgang av bygningsmasse med tanke på den branntekniske tilstanden.

Det er gjennomført flere arbeidsmøter med Norsk folkehjelp sentralt og det er gjennomført fellesmøte med mottakslederne samt gjennomført kurs i brannsikkerhet/risikovurdering for samme gruppe.

Følgende møter og kurs er gjennomført:

15. november 2013	prosjekt møte Norsk folkehjelp, Oslo
29. november 2013	møte og befaring, Jølster asylmottak
02. desember 2013	møte og befaring, Refstad mottakscenter
03. desember 2013	møte og befaring, Dikemark asylmottak
06. desember 2013	fellesmøte mottaksleder og Norsk folkehjelp sentralt, Oslo
09. november 2013	møte og befaring, Kongsvinger asylmottak
10. november 2013	møte og befaring, Hovelsåsen asylmottak
10. november 2013	møte og befaring, Ringsaker asylmottak
18. desember 2013	prosjekt møte Norsk folkehjelp, Oslo
06. januar 2014	møte og befaring, Fredrikstad asylmottak
07. januar 2014	møte og befaring, Husebyparken asylmottak
08. januar 2014	møte og befaring, Hvalsmoen asylmottak
28. januar 2014	prosjekt møte Norsk folkehjelp, Oslo
29. januar 2014	møte med UDI, Trondheim
18-19. februar 2014	kurs og opplæring mottaks-/brannvernledere, Oslo
28. februar 2014	sluttmøte med Norsk Folkehjelp, Oslo

I arbeidet vårt er det valgt å fokusere på oppdraget og sett på hvordan dette kunne løses på best mulig måte. Det er derfor valgt å bruke forskjellige personer til de ulike arbeidsområdene. Dette er i hovedsak:

Koordinator og prosjektansvarlig:	Anders Bekkestad, Torpomoen drift
HMS, kompetanse og risiko:	Dag Botnen, Hallingdal brann- og redningsteneste iks
Brannteknisk kompetanse:	Atle Magne Strandos, SOS brannconsult as

2.2. HMS-system

Formålet med arbeidsområdet var å gjennomgå hms-systemet til hvert enkelt mottak for å vurdere dagens system opp mot de krav som er gjeldende. Videre skulle det gjennomføres vurderinger av ulike system for utførelse av internkontroll.

Etter gjennomgang av system skulle det legges frem forslag til systemrevisjon og –oppbygging.

Forslag til nytt system skulle gjennomgå og presenteres for mottakslederne gjennom en opplæring for mottakslederne/systemansvarlige.

Resultatet av arbeidet var å skape en god forankring av hms i ledelsen på både mottaksnivå og på sentralt nivå.



Ansvarlig for dette arbeidsområdet har vært Dag Botnen.

2.3. Vold og trusler.

Formålet med arbeidsområdet var å utvikle et system for å redusere risikoatferd mellom ansatte og beboere. Dette skulle skje parallelt med gjennomgang av hms-systemet der dette arbeidsområdet er sammenfallende på de fleste områder.

Systemet i dag skulle vurderes og det skulle utarbeides forslag til tiltak i.f.t. den risiko og det behov som er ved mottakene i dag.

Ansvarlig for dette arbeidsområdet har vært Dag Botnen.

2.4. Brannsikkerhet

Formålet med arbeidsområdet var å ta en brannteknisk gjennomgang av hvert enkelt mottak for å vurdere brannsikkerheten i mottakene opp mot gjeldende krav. Det skulle gjennomføres befaringer i aktuelle bygg, gjennomgang av tilgjengelig dokumentasjon og innhenting av opplysninger fra mottaksleder/brannvernleder.

Etter utført befaring og samtaler med nøkkelpersonell skulle vi vurdere brannteknisk tilstand på mottaket, både teknisk og organisatorisk. Feil og mangler skulle registreres og vurderes.

Som resultat av arbeidet skulle det utarbeides en brannteknisk tilstandsvurdering for hvert mottak, og med forslag til tiltaksplan.

Ansvarlig for dette arbeidsområdet har vært Atle Magne Strandos.

2.5. Opplæringsplan

Formålet med arbeidsområdet var å kartlegge behovet for opplæring og kompetanse i asylmottak både for ansatte og beboere.

Det er innhentet informasjon om behov ved hvert enkelt mottak og det er laget en felles opplæringsplan som er en integrert plan til hms-systemet for mottakene.

Under dette arbeidsområdet ligger det også at vi skulle gjennomføre en fagdag med oppdatering av brannvernledere samt fokus på risikovurderinger.

Ansvarlig for dette arbeidsområdet har vært Atle Magne Strandos og Dag Botnen.

3. Resultater og funn

3.1. HMS-system

Ved kartleggingen av internkontrollsystemet til hvert enkelt mottak ble det gjennomført både intervju av mottaksleder og noen av de ansatte. Videre ble internkontrollsystemet gjennomgått.

Kartleggingen tok utgangspunkt i krav i internkontrollforskriften med fokus på §§ 5 og 6 (system og samordning).

[Redacted] Resultatet er skjematisk vist slik:

Det er ikke etablert system
Lite dokumentert, men de kjenner til krav
Noe dokumentert, de har kjennskap til krav
Det er et system, men kan forbedres
Dette fungerer bra, men kan likevel forbedres
Veldig bra

HMS-forskrift \ Mottak	Hovelsåsen	Dikemark	Ringsaker	Kongsvinger	Refstad	Jølster	Hvalsmoen	Huseby	Fredrikstad
1. Oversikt og system for gjeldende lov og forskrift	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
2. System for opplæring (kompetanse)	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
3. Medvirkning	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
4. Mål for HMS-arbeidet	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
5. Organisering, rutiner, prosedyrer m.v.	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
6. Risikovurdering med oppfølgingsplaner	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
7. Avvik, kontroll, vedlikehold og ettersyn m.v.	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
8. Revisjon og oppfølging	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
9. Avtale om samordning (§ 6)	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

Kommentarer til hvert enkelt punkt:

[Redacted]

[Redacted]

Det er viktig å ha en edruelig tilnærming til dette det vi fokuserer på reell risiko i den grad dette lar seg kartlegge.

Som en tilnærming til dette området er det i tillegg til besøk i mottakene også vært et møte med UDI der dette var et av temaene. UDI har dette som satsingsområde mellom annet med bakgrunn i en studie i 2007 hvor Kompetansesenteret for sikkerhets-, fengsels-, og rettspsykiatri i helseregion Midt- og Nord-Norge har utarbeidet en rapport med anbefalinger vedr vold og trusler i norske asylmottak.

Basert på Arbeidsmiljøloven, publikasjonen om vold og trusler på arbeidsplassen, overnevnte rapport samt intervju med mottakslederne er det utarbeidet et dokument som beskriver risiko for vold og trusler på asylmottak og det er gjort en del anbefalinger i forhold til dette.

Det er viktig å se dette punktet i sammenheng med punkt 3.1 – HMS-system.

3.3. Brannsikkerhet

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



3.4. Kompetanseplan



Det er utarbeidet en kompetanseplan som er implementert i hms-systemet.

Kompetanseplanen tar utgangspunkt i følgende kurs og øvelser:

- a. Lovpålagte kurs
- b. Kurs som er et resultat av tiltak gjennom risikovurderingen
- c. Kurs som er et krav eller tilbud gjennom UDI

Dette er bygget opp som en matrise der denne må oppdateres i takt med gjennomført opplæring og endring av ansatte i mottaket.

Kurs for brannvernledere og kurs i risikovurdering var en del av dette arbeidsområdet. Kurs er gjennomført for samtlige mottaksleder og brannvernledere hhv 18. og 19. februar 2014.

4. Vurderinger og anbefalinger

4.1. HMS-systemet

I mandatet skal vi anbefale et hms-system for mottaksdrift. Før prosjektet startet var vi innstilt på å finne et web-basert system som kunne tilpasses mottaksdrift spesifikt. Etter å ha jobbet med systemene er anbefalingen å legge hms-systemet på et enklest mulig nivå m.t.p. web-løsning. Argumentene for dette er:

- a. Mottakslederne ønsker å ha fokus på drift av mottak og ønsker internkontrollen som et verktøy i daglig drift og ikke en belastning der kursing og oppdatering i systemet er en del av systemet.
- b. Samtlige mottak har i dag enkle systemer som de supplerer med informasjon de finner på Sharepoint.
- c. Web-baserte løsninger er enten ikke tilpasset internkontroll i sin helhet eller omhandler deler av internkontrollområdet. Videre er det som regel vanskelig å tilpasse slike systemer uten å måtte ta med mye som ikke hører til mottaksdrift.
- d. Web-baserte løsninger fungerer så godt som brukeren gjør det til. Blir det ikke lagt inn noen informasjon, kommer det ikke ut noen informasjon av slike program. Det er lett for at slike program kan bli å se på som internkontrollen til mottaket uten at det har noe innhold.
- e. Det er bestemt at Sharepoint er et satsingsområde i Norsk folkehjelp og det vil være uheldig å måtte forholde seg til enda et system utover dette.

Vår anbefaling er å ha et system som er dekkende for hele hms-området og der systemet er uavhengig av fagområde. Dette vil være en ryddig måte å jobbe med hms på fremfor å splitte dette opp i ulike system (brann, el, helse, miljø m.v.).

Vi har valgt å lage et hms-system fremfor å beskrive hvordan dette kan lages. Det er tatt utgangspunkt i krav til dokumentasjon av internkontroll, jfr § 5 i internkontrollforskriften. Systemet er presentert for ledelsen og for mottakslederne i fellesmøte.

Målet med systemet er at det skal ha en verdi for mottaket og mottakslederen der de ansatte skal kunne bruke dette systemet for å sikre at arbeidsplassen tilfredsstillende målet for hms-regelverket.

Vi anbefaler å dele systemet i et overordnet system der Norsk folkehjelp sentralt har ansvar for ajourføring og revisjon. Dette vil være maler, skjema, rutiner m.v. Videre vil det være brukermapper på hvert enkelt mottak. Inndelinger er foreslått slik:



Diverse



Hvalsmoen (egne mapper for hvert enkelt mottak)

Systemet er relativt enkelt, men det krever struktur på lagring av dokument i de rette mappene, navnsetting av dokument og kompetanse i Word fra et middels nivå.

Forslaget til inndeling gjør til at Norsk folkehjelp sentralt kan hente ut de opplysningene de trenger for å utføre kontroll av arbeidet med internkontroll i mottakene.

Noen forhold som må på plass for at systemet skal lykkes:

- a. Det må være noen sentralt i Norsk folkehjelp som har dette som sitt ansvarsområde og som får tildelt ressurser for å holde systemet levende. Vedkommende må ha god kompetanse i internkontroll samt dataprogrammene Word og Sharepoint.
- b. Ved etablering av et mottak må overnevnte ressursperson etablere en mappe og bistå mottaksleder i implementering av systemet. Oppfølging i ettertid er vesentlig.
- c. Mottakslederne må se verdien av systemet i forhold til arbeidsmiljøet på mottaket, trygghet for/blant beboere, styrke for Norsk folkehjelp i.f.t. anbudsrunder og drift generelt m.v.
- d. Mottakslederne må sette av tid til å være ledere. I en travel hverdag med knappe ressurser er det lett for at lederne blir en del av staben (og som i mange tilfeller er nødvendig). Utfordringen er at dette gjør til at de strategiske arbeidsområdene ikke får nok fokus og trykk og dette vil forplante seg ned i organisasjonen. Vi får da en sirkel som er vanskelig å komme ut av.

4.2. Vold og trusler



En av grunnene til at Norsk folkehjelp og andre som driver asylmottak må ha høyt fokus på dette er at konsekvensene i forhold til omdømme ofte blir mye større enn om det er andre grupper som utøver vold eller trusler. Dette er uheldig for bransjen og selvsagt for asylsøkere generelt.

Det er utarbeidet et notat rundt problemstillingen der det er gitt noen råd/anbefalinger:

1. **0-toleranse**. Et mottak bør som mål ha null-toleranse for vold og trusler. Det vil si at vold og trusler anmeldes og etterforskes og det tas ut tiltale i forhold til resultat.
2. **Registrering**. Mottakene må registrere og rapportere alle hendelser, ikke bare de alvorlige. Dette er med på å danne grunnlaget for det forebyggende arbeidet for å forhindre hendelser fremover. Registrering og dokumentasjon gir oss økt kunnskap i forhold til forståelse, forebygging og håndtering.
Slik registrering må skje lokalt for hvert enkelt mottak, sentralt for Norsk Folkehjelp og nasjonalt for UDI.
3. **Kartlegging**. Det må gjennomføres en grundig risikovurdering der problematikken gjennomgås, risiko vurderes og tiltak iverksettes.
4. **Rutiner**. Det må etableres rutiner som sikrer at dette arbeidet jobbes med kontinuerlig i.f.t. forebyggende virksomhet og mottakets evne til å håndtere de hendelsene som måtte oppstå.
5. **Opplæring**. Hvert enkelt mottak og Norsk Folkehjelp sentral må sørge for at det er opplæring som dekker nødvendig kompetanse innenfor dette området. Områder som må dekkes er mellom annet kunnskap og trening i:
 - a. gjenkjenning av varselsignal og håndtering av voldelige beboere.
 - b. voldsforebygging
 - c. konfliktløsnings- og nedtrappingsteknikker

6. **Levekår generelt.** Levekårene for beboere og arbeidsforhold for ansatte må stadig jobbes i retning av å bli bedre.
7. **Taushetsplikt.** Det er en risiko at det er taushetsplikt mellom de flerfaglige miljøene der viktig informasjon for mottakene ikke mottas. Dette gjør at pliktene for arbeidsgiver/mottaksleder etter Arbeidsmiljøloven ikke kan innfris. Det må jobbes i retning av at nødvendig informasjon kan utveksles. Ansvar for dette må ligge til UDI og det må være et trykk fra Norsk folkehjelp sentralt for å få dette på plass.
8. **Samarbeid.** Ser vi bort fra utfordringene med taushetsbelagt informasjon er det i stor grad et godt samarbeid mellom kommunehelsetjenesten og asylmottakene. Tilsvarende samarbeid bør etableres med politiet slik at det kan skapes en felles forståelse av de utfordringer som måtte være på et mottak.

Dette arbeidsområdet må sees i sammenheng med kompetanseplan og risikovurderinger med påfølgende tiltak.

4.3. Brannsikkerhet

Det er oftest en god sammenheng mellom eier sitt fokus på generelt vedlikehold og fokus på brannsikkerheten. Eiere som har hatt lite fokus på brannsikkerhet vil være en utfordring for leietaker (Norsk Folkehjelp). Det er viktig å gjøre gode avtaler på ansvarsfordeling mellom eier og leietaker.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.4. Kompetanseplan

Forslag til kompetanseplan er utarbeidet og ligger som en integrert del av internkontrollsystemet. Målet for kompetanseplanen er at denne skal være et verktøy som sikrer at ansatte og ledelse har nødvendig kompetanse slik at de er i stand til å løse de oppgaver som de forventes å bli stilt overfor.

Følgende kurs og opplæring er vurdert som en del av porteføljen i et standard asylmottak:

Grunnleggende hms-opplæring

Er naturlig å integrere i generell opplæring av nyansatte og bør ha en varighet på 2-3 timer.

Brannvernlederkurs

Brannvernleder skal ha kompetanse for å utøve sin funksjon. Kompetanse bør erverves gjennom kurs.

Oppdatering brannvernlederkurs

Alle bør holde kompetansen vedlike. Det arrangeres oppdateringskurs for brannvernledere.

Brannøvelse

Det er krav til regelmessige øvelser som står i forhold til risikoen. UDI setter krav til minimum 4 øvelser i året.

Førstehjelpsøvelse

Ut fra kartlagt risiko er førstehjelpsøvelser en naturlig del av den kompetanse som hver og en som jobber i mottak bør ha.

Kurs for verneombud/grunnkurs i HMS

Det er krav til kompetanse for verneombud i forhold til ivaretagelse av funksjon. Standard kurs er 40 t.

HMS-kurs for leder

Mottaksleder skal kunne dokumentere kunnskap innenfor sitt hms-ansvarsområde. Normalt er dette dagskurs, men også grunnkurs i HMS anbefales.

Kurs i risikovurdering

Et ikke-lovpålagt kurs, men et kurs som vil være nyttig for de som skal jobbe med risikovurderinger i hms-sammenheng.

Kurs i internkontroll

Et ikke-lovpålagt kurs, men et kurs som kan være nyttig for de som skal jobbe med systematisk internkontroll innenfor HMS.

Kurs i konflikthåndtering og vold/trusler

Dette er et kurs som kommer som et resultat av egen risikovurdering. Kurset må tilpasses de utfordringer som man har i et mottak.

Brann- og førstehjelpskurs for beboere

Da asylmottaket er uten bemanning deler av døgnet og beboerne må kunne håndtere akutfasen av en hendelse må de få opplæring i grunnleggende førstehjelp og brannvern.

UDI basiskurs

Kurset legger vekt på norsk innvandrings-, flyktning- og asylpolitikk, overordnede styringsverktøy og UDIs etiske retningslinjer.

UDI - SESAM

Innføring i datasystemet SESAM; "System for Elektronisk Samhandling med Asylmottakene".

UDI - MI

Kurs i motiverende samtale for ansatte i statlige mottak.

UDI – Opplæring av bosetting / returrådgivere

Opplæringen skal gi en innføring i målsetting og metode for «Veien videre-prosjektet», og styrke returrådgivernes kompetanse til å gjennomføre prosjektet i mottak.

UDI - Sikkerhet i mottak - dialoggrupper

Målsettingen med kurset og veilederen er å gi mottaksansatte tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre dialoggrupper for mannlige beboere i mottak for å forebygge vold.

UDI – Menneskehandel

Kurset skal gi de mottaksansatte økt kunnskap og kompetanse til å identifisere mulige ofre for menneskehandel og tvangsekteskap.

UDI – Psykisk helse - migrasjonshelse

Kurset skal gi de mottaksansatte økt kunnskap og kompetanse innen kultur og helse, tapsopplevelser og eksil, psykisk helse hos flyktninger og asylsøkere, kvinner og krig, barn og krig, tverrkulturell kommunikasjon, vold i mottak, asylsøkere med psykiske problemer - forebygging/hjelp, egenomsorg/arbeidsmiljø.

5. Avslutning

Avslutningsvis vil vi gjerne få takke Norsk folkehjelp for oppdraget og samarbeidet ved gjennomføringen. Det har vært et spennende og interessant oppdrag. Vi håper arbeidet som er gjort i samarbeid med mottakene og ledelsen i Norsk Folkehjelp vil være med på å legge grunnlaget for et langsiktig og systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Vi ser fram til fortsatt samarbeid om økt brannsikkerhet i mottak dersom det er ønskelig.

Torpomoen, 28.02.2014

På vegne av Torpomoen Drift AS med samarbeidspartnere

Anders Bekkestad
Daglig leder
Torpomoen Drift AS

Vedlegg:

1. Forslag til Hms-system for mottak med vedlegg
2. Notat – vold og trusler på asylmottak
3. Brannteknisk vurdering – mottak
4. Presentasjon – kurs i risikovurdering
5. Presentasjon – oppdatering brannvernledere
6. Presentasjon – hms-system