

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i Sunde Idrettslag

HMS hos oss

Vi har oppsummert våre hovedretningslinjer for HMS i dette dokumentet. Dette er et levende dokument, som blir revidert når dette er nødvendig. Målet er å utvikle gode rutiner og holdninger til HMS, og vi oppfordrer medlemmer til å komme med innspill til innholdet i dokumentet, slik at vi kan forbedre og komplettere innholdet.

- Vårt hovedmål er å forhindre ulykker, helseskader og skader på eiendom og miljø.
- Vi vil utvikle og drifte våre anlegg slik at HMS alltid har førsteprioritet.
- Vi vil styre våre prosesser på en måte som sikrer at gjeldende lover og regler er ivaretatt. Vi ønsker at idretten og andre tjenester vi tilbyr gjennom idrettslaget skal gi merverdi for våre medlemmer, ansatte, nærområdet og samarbeidspartnere.
- Våre ansatte og våre medlemmer skal oppmuntres til involvering for å oppnå kontinuerlig forbedring av Sunde Idrettslags verdier og mål innenfor helse, miljø og sikkerhet.
- Vi vil aktivt formidle våre mål knyttet til HMS.
 - Ved å fokusere på HMS-arbeid vil vi oppnå bedre rutiner, bedre helse og trivsel, redusert sykefravær og større engasjement blant ansatte og medlemmer. Dette gir i neste omgang bedre kvalitet i arbeidet for arbeidstakere i Sunde Idrettslag, i hverdagen for våre medlemmer, bedre resultater for virksomheten, større konkurransekraft, tillit blant medlemmer, leverandører, sponsorer og samarbeidspartnere, samt økt oppslutning og arbeidslyst hos den enkelte. I tillegg til dette vil virksomheten bidra til å sikre en bærekraftig utvikling.
- Vi vil til enhver tid ha fokus på at våre ansatte og medlemmer skal ha et så trygt og sikkert arbeid og idrettstilbud som mulig.
- Fair play representerer en kjerneverdi for Sunde Idrettslag og klubben skal jobbe aktivt med å formidle holdninger knyttet til dette. Voksne skal være gode rollemodeller for barn og ungdom.
- Styret har overordnet ansvar for oppfølging og måloppnåelse knyttet til HMS. Det er styrets ansvar å påse at klubbens HMS-arbeid skjer i tråd med gjeldende HMS-håndbok.

HMS for arbeidstakere i Sunde Idrettslag

En arbeidstaker defineres som en som er ansatt for å gjøre arbeid i klubben. For at noen skal anses som arbeidstaker, må det foreligge et arbeidsforhold mellom vedkommende og Sunde Idrettslag. Arbeidsgiver har da utformet en arbeidsavtale som definerer ansettelsesforholdet og arbeidstaker har signert denne. En arbeidstaker er *lønnet* av klubben. Hovedsakelig vil dette omfatte daglig leder, FFO-leder/Klubbhusansvarlig/Administrasjonsmedarbeider, FFO-medarbeidere, trener menn senior A fotball og trener damer A håndball. En som innehar verv i Sunde Idrettslag som for eksempel styremedlem, trener, oppmann og lignende anses ikke som arbeidstaker. Et medlem som mottar *honorar* for det arbeidet vedkommende gjør i klubben anses ikke som arbeidstaker.

Hovedstyret er arbeidsgiveren til daglig leder og FFO-leder/Klubbhusansvarlig/Administrasjonsmedarbeider. Sportslig utvalg fotball fungerer som arbeidsgiver for SU-leder og trener menn senior A fotball, mens sportslig utvalg håndball fungerer som arbeidsgiver for trener damer A håndball. Arbeidsgiver har overordnet ansvar for å påse at arbeidstaker til enhver tid har fullt forsvarlig arbeidsmiljø og om nødvendig iverksette tiltak. Arbeidsgiver (styret/sportslig utvalg) kan definere ett av sine medlemmer som HMS-ansvarlig. Vedkommende har da overordnet ansvar for å påse at arbeidsmiljøet i virksomheten er forsvarlig, samt iverksette nødvendige tiltak ved behov. Hvem som til enhver tid er medlem av styret og

sportslige utvalg og hvem som eventuelt har definert HMS-ansvar skal fremkomme av klubbens hjemmeside.

Forsvarlig arbeidsmiljø

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Med dette menes at virksomheten skal innrettes, og arbeidet organiseres på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre.

Det knytter seg en viss risiko ved alle arbeidsplasser, og forsvarlighetskravet innebærer ikke nødvendigvis at alle farekilder er fjernet, eller at all risiko er eliminert. Virksomheten må imidlertid ha innrettet seg, og organisert arbeidet på en slik måte at de driver systematisk arbeidsmiljøarbeid. Dette innebærer at arbeidet gis nødvendig oppmerksomhet og prioritet.

Arbeidsmiljøvurderingen skal omfatte alle faktorene i arbeidsmiljøet, og disse må ses i sammenheng. Det er med andre ord ikke nok at man vurderer en enkelt faktor isolert. Selv om hver faktor for seg oppfyller kravene i loven, kan den samlede påvirkningen innebære uheldige belastninger på arbeidstakerne.

Virksomhetens arbeidstakere skal gjennom sin medvirkningsplikt bidra til at det skapes et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Holdninger til rus og pengespill

Som et ledd i kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø der virksomheten har en tydelig politikk i forhold til rusmiddelbruk og spilleavhengighet, samt et bevisst forhold til gråsonen mellom arbeid og fritid.

Alle medarbeidere i Sunde Idrettslag er ansvarlige for å medvirke til et rusfritt og godt arbeidsmiljø. Dette innebærer at hver enkelt selv må sørge for å være rusfri på jobb og i arrangementer i regi av klubben og ikke drive med pengespillaktiviteter der klubben er involvert.

Arbeidstaker har ikke lov til å:

- Drive pengespillaktiviteter som går ut over arbeidsmiljøet, eller arbeidsutøvelsen
- Møte til arbeid påvirket av rusmidler
- Bruke rusmidler i arbeidstiden
- Bruke rusmidler utenfor arbeidstiden slik at det fører til fravær, at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende og/eller at kravet til sikkerhet og kvalitet ikke oppfylles

Det skal ikke serveres alkohol eller andre rusmidler på arrangement i regi av Sunde Idrettslag. I visse tilfeller kan styret gi dispensasjon fra regelen. Det skal i disse spesialtilfellene utpekes en ansvarlig voksen over 30 år som skal være tilstede under hele arrangement, og alle deltagerne må være over 18 år. Aldersgrense er 21 år ved servering av spritholdig drikke.

Virksomheten skal jobbe aktivt for at eventuelle ansatte med rusmiddel- og/eller pengespillproblemer skal få tilbud om hjelp. Ved rusmiddelproblematikk vil for eksempel den det gjelder få tilbud om en individuell AKAN-avtale. Dette inkluderer en personlig oppfølging og hjelp fra en AKAN-kontakt. Det presiseres at dette ikke begrenser virksomhetens muligheter til å vurdere den ansattes arbeidsforhold ved grove brudd på arbeidsavtalen.

Forebygge helseskader og redusere sykefraværet

Virksomhetens overordnede mål er å forebygge helseskader og holde sykefravær på et lavt nivå. God, jevnlig og åpen kommunikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, observasjon fra

arbeidsgiver og tilbakemeldinger fra arbeidstaker er en forutsetning for kunne ivareta forsvarlig arbeidsmiljø, samt iverksette nødvendige tiltak ved behov.

For å nå dette målet skal arbeidsgiver:

- Ha særlig fokus dersom det er arbeid som arbeidstakerne opplever belastende eller risikofyllt. Iverksette nødvendige tiltak for å bedre arbeidssituasjonen.
- Ha jevnlig samtaler og god kommunikasjon med daglig leder og øvrige ansatte. Arbeidsgiver skal ha systematisk medarbeidersamtale med daglig leder minst én gang i året. Daglig leder skal ha systematisk medarbeidersamtaler med de personene hun/han har personalansvar for minst én gang i året. Daglig leder skal straks rapportere til arbeidsgiver dersom øvrige ansatte ønsker HMS-relaterte forbedringer, eventuelt andre forhold ved arbeidet som arbeidsgiver bør vite om.

Varsling av kritikkverdige forhold

Dersom arbeidstaker blir oppmerksom på kritikkverdige forhold i virksomheten har arbeidstaker rett til å varsle om dette jf. arbeidsmiljøloven § 2-4. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovregler, interne retningslinjer og instruks eller brudd på alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt. Eksempler på dette kan være trakassering, mobbing, rusmisbruk, tyveri, økonomisk utroskap og diskriminering.

Det er kun intern varsling arbeidsgiver plikter å legge til rette for.

Dersom du som arbeidstaker mener det har forekommet kritikkverdige forhold i virksomheten oppfordres du til å varsle, slik at virksomhetens ledelse blir gjort oppmerksom på dette, og således får en mulighet til å iverksette nødvendige tiltak.

Rutiner ved varsling:

Varsling kan skje både skriftlig og muntlig. Varsling kan dermed skje gjennom brev, e-post, telefon eller muntlig henvendelse. Varsling skal skje til daglig leder, styrets medlemmer eller medlemmer av sportslige utvalg. Varslingen må imidlertid skje på en ryddig og ordentlig måte, det vil si at varselet ikke fremsettes på en trakasserende eller unødvendig belastende måte som er til skade for enkeltpersoner eller arbeidsmiljøet.

Den som varsler må som hovedregel oppgi sin identitet. Dette skaper ryddighet og gir mulighet for å stille oppklarende/oppfølgende spørsmål til den som varsler. Varslers identitet vil behandles i fortrolighet og vil ikke være kjent av flere enn det som er nødvendig for en forsvarlig saksbehandling. Dersom varsler ikke ønsker å oppgi sin identitet, kan varsling skje anonymt. Anonym varsling bør bare skje unntaksvis, ettersom det vil være vanskelig for virksomheten å følge opp varselet på en forsvarlig måte.

Varslets innhold:

Varselet bør være så detaljert, utfyllende og forklarende som mulig. Det bør inneholde informasjon om arten av det kritikkverdige forholdet, hvem som var til stede, hvem varsler mener er ansvarlig og tid og sted for når forholdet oppstod. Dette gjelder spesielt dersom varselet skjer anonymt.

Den som har varslet vil få beskjed om utfallet av varslingen. Tilbakemelding skal skje innen rimelig tid etter at varslingen har skjedd.

Yrkesskade

Med yrkesskade menes personskade, sykdom eller dødsfall som følge av arbeidsulykke. Arbeidsgiver har plikt til å sende skademelding til NAV. Hvorvidt den aktuelle hendelsen kan godkjennes som en yrkesskade skal vurderes av NAV, ikke ansatte eller ledere i virksomheten. Dersom en er i tvil om en

skade kan knyttes til arbeidssituasjonen skal det i alle tilfeller sendes melding til NAV for sikkerhets skyld.

Dersom det er bilulykke i arbeidstiden, skal det også meldes som yrkesskade. Utgifter i forbindelse med skaden skal primært dekkes av NAV. Subsidiært av bilforsikringsselskapet.

Den ansatte må ta vare på kvitteringer for alle utgifter forbundet med yrkesskaden, og fremme krav om refusjon til NAV når man har fått melding fra NAV om at det er godkjent som yrkesskade.

Link til meldeskjema og mer informasjon om yrkesskade finner du her:

<http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Yrkesskade>

Forsikring ved yrkesskade

Yrkesskadeforsikring er lovpålagt alle bedrifter med ansatte. Arbeidstaker er yrkesskadedekket ved yrkesskader som oppstår mens han/hun er i arbeid i arbeidstiden. Sunde Idrettslag har forsikret sine arbeidstakere. Ved yrkesskade melder arbeidsgiver i samarbeid med den ansatte skaden til forsikringsselskapet.

Livskriser blant ansatte

Livskriser kan være vanskelige å definere da dette er personlige opplevelser. Forhold som de fleste opplever som livskriser er dødsfall hos noen som en har et nært forhold til, samlivsbrudd, tap av helse, tap av arbeid, ulykker, mm. Alle tiltak må vurderes ut fra den enkeltes særskilte situasjon og behov. Hvis behovet er tilstede kan en eventuell velferdspermisjon være aktuell. Det kan også være behov for å få hjelp til å kontakte aktuelle hjelpeinstanser. En skal heller ikke glemme ledere som opplever sorg, livskriser eller som fronter bedriften i slike tilfeller. Det er viktig at de ansatte også viser omsorg oppover i systemet.

Det vil variere fra person til person hvorvidt vedkommende ønsker at arbeidsplassen skal involvere seg i livskrisen. Det er derfor viktig at vedkommende blir kontaktet av for eksempel daglig leder eller leder av hovedstyret for å forhøre seg om dette. Sunde Idrettslag ønsker at medarbeiderne skal ta vare på hverandre, og oppfordrer alle til å vise omsorg dersom en kollega gjennomgår en livskrise.

Rutiner ved dødsfall i ansattes nærmeste familie

- Send blomster eller annen form for kondolanse, gjerne ved at en fra ledelsen går på besøk.
- Ta kontakt for å høre om klubben kan bistå vedkommende på noen måte.
- Ta kontakt igjen like før begravelse/bisettelse og spør om den ansatte har spesielle behov i forbindelse med å komme tilbake i arbeid. Den sørgende trenger muligens tilbud om fleksibel eller redusert arbeidstid i begynnelsen.
- Arbeidsplassen bør være representert i begravelsen hvis mulig.
- Meld fra til arbeidskollegene om det som har skjedd, men avklar først med den sørgende hva slags informasjon som ønskes formidlet videre til arbeidsplassen.
- De ansatte bør oppfordres til å ta kontakt med den sørgende. Langt flere sørgende gruer seg for ikke å møte forståelse og måtte late som om "ingenting" er skjedd, enn at noen skal snakke om dødsfallet.
- Merkedager og høytider oppleves ofte som spesielt vanskelige. Det kan være positivt med en spesiell hilsen i den forbindelse, for å signalisere at en ikke er glemt.

Dødsfall blant ansatte

Skyldes dødsfallet en ulykke på arbeidsplassen vil det oppleves som dramatisk og de ansatte kan ha behov for å snakke med kvalifisert helsepersonell.

Informasjon til kolleger/arbeidstakere

Styrets leder eller daglig leder skal så tidlig som mulig informere om dødsfallet i virksomheten. Dersom det er grunn til å tro at ikke alle avdødes nærmeste pårørende er varslet om dødsfallet må dette alltid sjekkes før informasjon gis.

Minnesamling

- Kollegaer vil ha behov for informasjon, og også for å samles.
- Når et dødsfall berører alle i virksomheten bør det være en felles markering.
- Om det er mulig kan de pårørende inviteres til å delta. Presse bør ikke ha tilgang.
- Vurdér om det skal opprettes en minnebok der kolleger kan skrive hilsener. Avdødes familie kan sette pris på å få overrakt et slikt minne fra arbeidsplassen. Kontakt familien/pårørende angående ønsker.
- Ta kontakt med nærmeste pårørende for å høre om arbeidsgiver kan bistå dem på noen måte. Kanskje ønsker de pårørende å treffe avdødes kolleger?
- Send blomster eller annen form for kondolanse til de pårørende basert på opplysninger fra familien. Avklar om det ønskes blomster/krans i forbindelse med begravelse/bisettelse.
- Inviter familie/pårørende til å være med på eventuell minnesamling på arbeidsplassen i forbindelse med begravelse/bisettelse.
- Arbeidsplassen bør være representert ved bisettelsen. Så langt det lar seg gjøre er det naturlig at hele avdelingen der avdøde arbeidet deltar i seremonien og andre ansatte bør gis mulighet til å delta.
- Vurdere om det er naturlig at noen fra arbeidsplassen holder minnetale, eventuelt ta dette opp med familien.

HMS for medlemmer

Helse, miljø og sikkerhet er viktig for Sunde Idrettslag fordi det henger nøye sammen med klubbens verdier. Sunde Idrettslag ønsker til enhver tid å ha fokus på at våre medlemmer skal ha et så trygt og sikkert idrettstilbud som mulig. Dette gjelder for alle tilbud i klubbens regi.

De gangene det er behov for å ta opp mindre hendelser, kriser som skjer privat osv. vil det som oftest være naturlig å gjøre dette på "lavest mulig nivå". Det vil i de fleste slike tilfeller være naturlig at den som kjenner medlemmet best (leder/trener/andre) er den beste til å håndtere situasjonen.

Ved større krisesituasjoner kan trenere/ledere/medlemmer ha behov for avlastning og hjelp, og det er derfor nedsatt en beredskapsgruppe som kan følge opp slike saker på en systematisk og ryddig måte.

Baneforhold

Ved trening skal innendørs og utendørs baner alltid være i en befatning som muliggjør sikre og trygge treningsforhold. Hver enkelt trener/leder/oppmann er ansvarlig for at deres trening har baneforhold som sikrer dette.

Krav om politiattest

Styret i Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) vedtok 10. mars 2008 at hele norsk idrett skal kreve politiattest mot seksuelle overgrep mot barn. Ordningen gjelder for alle som skal utføre oppgaver som i vesentlig grad innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller mennesker med utviklingshemming. Ordningen trådte i kraft 1. januar 2009.

I Sunde IL blir ordningen håndtert på følgende måte:

Alle ansatte og frivillige som skal utføre oppgaver for idrettslaget som innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller mennesker med utviklingshemming skal fremskaffe

politiattest. Typiske roller hvor politiattest kreves er trenere, lagledere, reiseledere og foreldre med ansvar på turer/turneringer med overnatting.

Ansvarlig for politiattester fotball: Simen Soma Hjelle, lederffo@sundeil.no, 924 53 554

Ansvarlig for politiattester håndball: Åge Egebakken, aageegebakken@gmail.com, 924 00 777

Ansvarlig for politiattester svømming: Helen Husebø, dagligleder@sunde-il.no, 902 71 865

Ansvarlig for politiattester dans & lek: Helen Husebø, dagligleder@sunde-il.no, 902 71 865

Klubbens representant har taushetsplikt overfor uvedkommende i forhold til de opplysninger de får kjennskap til.

Politiattesten inneholder kun opplysninger om personen for tiden er siktet/tiltalt eller tidligere ilagt forelegg/dømt for brudd på bestemmelser i straffeloven om seksualforbrytelser overfor barn. Idrettslaget har ikke anledning til å be personen om å innhente politiattest for andre straffbare forhold. Innhenting av politiattest er gratis.

Innhenting på en-to-tre-fire:

1. Søkeren må legge ved en [Bekreftelse på formål](#) i søknaden.
2. Søknaden om politiattest fylles ut elektronisk på <https://attest.politi.no/>. Signert bekreftelse på formål fra Sunde IL (må fylles ut av søker) lastes opp som vedlegg i søknaden. NB! Du trenger bank-id eller innlogging i ID-porten (Min ID) for å gjøre dette.
3. Politiet sender attesten som ordinær post (eller via Digipost) til den søknaden gjelder for. Den sendes ikke til idrettslaget.
4. Etter at den søknaden gjelder mottar vedtak fra Politiet, skal politiattest fremvises personlig eller via mail til ansvarlig for politiattester innenfor relevant idrett (er man involvert i flere idretter skal man fremvise politiattest til flere). Sunde IL skal ikke lagre attesten, men kun få den framvist til gjennomsyn. NB! Politiattesten må fremvises innen tre måneder etter attestens datering.

Personer som ikke har fremvist politiattest uten merknad, kan ikke settes til oppgaver som innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller mennesker med utviklingshemming.

Spørsmål om varighet og fornyelse:

Norges Idrettsforbund (NIF) har retningslinjer som tilsier at politiattester er gyldige i tre år. Dette er ikke Politidirektoratet enige i. Inntil NIF har fått en avklaring fra Politidirektoratet på fremtidig praksis på fornying av politiattester, er tidligere fremviste politiattester gyldige, uavhengig av om de er eldre enn tre år.

Påtar personen seg oppgaver for et annet idrettslag, må vedkommende fremvise politiattest. Det samme gjelder dersom personen har vært borte fra idrettslaget i en periode, for eksempel ett år eller en sesong, og igjen påtar seg nye oppgaver for laget. Om en person skal sjekkes eller ikke, må alltid vurderes konkret fra gang til gang. Dersom idrettslaget er i tvil, bør det heller sjekke en gang for mye enn en gang for lite. Idrettslaget kan imidlertid ikke avkreve politiattest av enhver person idrettslaget måtte ønske. Det må foreligge et ansvars- eller tillitsforhold overfor mindreårige eller mennesker med utviklingshemming.

Trafikksikkerhet

Når man ferdes i trafikken i regi av Sunde Idrettslag skal man ta forholdsregler:

- Sjøfør av bil skal alltid følge trafikkreglene
- Det presiseres at bilbelte ALLTID skal brukes og fartsgrense SKAL overholdes
- Kjøring til kamper og liknende skal ha avreise i GOD TID før kampstart

Mobbing og diskriminering

Sunde Idrettslag har nulltoleranse for mobbing og diskriminering. Det betyr at trener/leder skal reagere med én gang han/hun ser eller får vite om mobbing eller diskriminering. Trener og leder har også et ansvar for at dette ikke skjer i laget/klubben din uten at du merker det. Som trener skal man være opptatt av utøvernes ve og vel og oppmuntre til positiv opptreden.

[Mer info om mobbing og hvordan ta tak i mobbesituasjoner.](#)

Førstehjelpsutstyr

Det er hjertestartere plassert i gul utstyrscontainer ved fotballbanene og i lobbyen i Kvernevikhallen som til enhver tid skal være klar til bruk. Det avholdes kurs i livreddende førstehjelp og hjertestarter hvert tredje år for trenere og andre som tilbringer mye tid på Sunde Idrettslags idrettsanlegg.

Hvert lag skal ha sitt eget medisinskrin som inneholder hjelp til småskader under trening og kamp. Dette utstyret skal være med både på hjemme- og bortebane. Dette fås hos materialforvalter for de respektive avdelinger ved oppstart av lag, og her får en også nødvendig påfyll.

Forsikring og skader

Trenere og ledere i fotballen som er registrert i FIKS (Fotballens Informasjons – og Kommunikasjonssystem) er forsikret gjennom NFF's forsikring for trenere og ledere.

NFF's Barneforsikring

Barn som er medlem av klubb tilsluttet NFF/NIF eller som deltar i organisert aktivitet i klubbens regi, er forsikret. Forsikringen omfatter barn til den dato de fyller 13 år. Forsikringspremien betales av NIF.

NFF's Klubbforsikring ungdomsfotball

Klubbforsikring ungdomsfotball gjelder alle spillere i ungdomsfotballen (13-19 år). Forsikringen betales av Sunde idrettslag og gjelder fra den dato spilleren blir registrert i FIKS – Fotballens Informasjons – og Kommunikasjonssystem. Klubben ved daglig leder/lagleder er ansvarlig for at spillerne er registrert i FIKS. Spillere med klubbforsikring ungdomsfotball er dekket med grunnforsikring.

NFF's Lagforsikring seniorfotball

Lagsforsikring seniorfotball gjelder alle seniorlag i 2. og lavere divisjoner for menn og i 1. og lavere divisjoner for kvinner, både ellever-, sjuer- og femmerlag, samt klassene Old Boys og Old Girls. Klubben er ansvarlig for at forsikringen blir betalt og lagleder er ansvarlig for at spillerne er registrert i FIKS - Fotballens Informasjons- og Kommunikasjonssystem. Forsikringspremien fastsettes av forbundsstyret.

Idrettens skadetelefon

Dersom alvorlig akutt skade skal en ringe 113 for hjelp. Dersom du er spiller og registrert medlem i Sunde Idrettslag kan du i tillegg ved skade ringe Idrettens skadetelefon på 987 02 033 og få tilgang til:

- En telefonbasert rådgivningstjeneste med spesialkompetanse på idrettsmedisin.
- Idrettsmedisinsk kompetanse, slik at utøvere kan få rask og riktig hjelp i et kvalitetssikret behandlingsnettverk i hele Norge.
- Råd om skadeforebygging og hva man bør gjøre ved akutte skader, basert på beste praksis innen idrettsmedisin.
- Råd uavhengig av om skaden dekkes av forsikringen eller ikke.
- Dialog med fysioterapeuter - andre linje er legespesialister.
- Bestilling av utredning og behandling. Om skadebehandlingen dekkes bestemmes av Forsikringsselskapet og beror på en individuell vurdering i den enkelte skadesak basert på forsikringsvilkårene.

- Oppfølging gjennom hele behandlingsløpet.

Fair play

Fair Play handler om hvordan vi oppfører oss mot hverandre, både på og utenfor banen.

Alle som har lyst til å spille fotball eller håndball er velkomne og skal få et tilbud i klubben. Ingen stenges ute, uansett sosial eller kulturell bakgrunn, kjønn, nivå, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller av andre grunner.

Spillere, trenere, ledere, dommere, foresatte/foreldre, besteforeldre, publikum, media og andre aktører har alle et ansvar for å forsterke det gode idrettsmiljøet. Alle har også et ansvar for å endre og påvirke holdninger der en opplever episoder preget av manglende respekt og toleranse.

Fair play representerer en kjerneverdi for Sunde Idrettslag. Dette vises først og fremst igjen i det daglige ved at alle voksne tilknyttet klubben skal ha fokus på Fair play både på og utenfor banen. Ved å være gode rollemodeller overføres Fair play- holdninger til barn og unge. Ellers fokuseres det på Fair play under seminarer, møter og kurs, samt at klubben har fokus på foreldrevett blant annet gjennom aktiv bruk av NFF's Foreldrevettregler.

Sunde Idrettslags Fair play-ansvarlige er Jon Kristian Olsen.

Rollebeskrivelse finnes [HER](#).

[Mer om Fair Play.](#)

[Foreldrevettregler norsk utgave.](#)

Kort med foreldrevettregler på alternative språk finnes på kontoret. Ta kontakt med daglig leder ved behov.

Rusmidler

Spillere, ledere og foresatte skal ikke benytte seg av rusmidler når en representerer klubben. Klubben vil heller ikke under noen omstendigheter dekke utgifter til innkjøp av alkohol eller andre rusmidler. Det skal ikke serveres alkohol eller andre rusmidler på arrangement i regi av Sunde Idrettslag. I visse tilfeller kan styret gi dispensasjon fra denne regelen. Det skal i disse spesialtilfellene utpekes en ansvarlig voksen som skal være tilstede under hele arrangement, og alle deltagerne må være over 18 år. Aldersgrense er 21 år ved servering av spritholdig drikke.

Krisehåndtering

En krise kan defineres som en avvikssituasjon som utvikler seg slik at den blir en alvorlig trussel mot helse og sikkerhet, eller truer virksomheten, og som stiller så store krav at ressurser og rutiner som styrer hverdagen ikke strekker til. En krise eller ulykke er sjelden lik, og det er vanskelig å forutse alle eventualiteter. Ved å utarbeide varslingsrutiner og praktiske anvisninger sikrer Sunde Idrettslag at klubben handler og informerer hensiktsmessig i spesielt vanskelige situasjoner. Til å håndtere større kriser er det satt ned en *beredskapsgruppe* som samles i slike tilfeller.

Ved dødsfall i nærmeste familie hos medlemmer, eventuelt dødsfall hos medlemmer kan det være naturlig å følge rutineene som gjelder for ansatte (beskrevet tidligere i dette dokumentet). Det er i slike tilfeller viktig med kommunikasjon og samarbeid med pårørende. Det vil i de fleste tilfeller være naturlig at den som kjenner personen eller pårørende best (trener/leder/oppmann/andre) tar kontakt med pårørende. Ved behov kan beredskapsgruppen bistå med råd og hjelp, men det er da opp til trener/leder/oppmann og andre å ta kontakt med gruppen.

Beredskapsgruppens formål og oppgaver

Hovedoppgavene til beredskapsgruppen i starten av en beredskapssituasjon er å få klarhet i situasjonen, fremskaffe mest mulig informasjon, informere de rette instanser, samt avgjøre videre arbeid. Ved akutt krisesituasjon må politi/brann/ambulanse kontaktes umiddelbart av vedkommende tilstede. Start livreddende førstehjelp på stedet om mulig. Beredskapsgruppen tilkalles og starter sitt arbeid. I en slik situasjon er det viktig med kommunikasjon mellom den profesjonelle etat som er involvert og beredskapsgruppen for best mulig utnyttelse av ressursene.

Formål:

- Å avlaste ledere og medlemmer i en krisesituasjon
- Å sørge for konkret og presis informasjon om det som har hendt, der det kan gis
- Å sørge for at klubbens deltakelse og oppfølging skjer på en verdig og ryddig måte

Eksempler på krisescenario planen skal dekke:

- Ulykker eller dødsfall blant ansatte, medlemmer eller gjester
- Eksterne ulykker ved reiser
- Brann, bygningssulykker og andre store materielle ødeleggelser
- Seksuell trakassering/overgrepssaker*
- Økonomisk utroskap
- Andre kriminelle beskyldninger/lovbrudd
- Andre saker som kan medføre spesielle medieoppslag, personlige belastninger eller offentlig oppmerksomhet
- Kriseberedskapsplanen kan også brukes ved andre uventede hendelser eller ulykker

*Når det gjelder seksuell trakassering/overgrep vises det til [Retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten](#), vedtatt av Idrettsstyret i september 2010.

Beredskapsgruppens medlemmer

Sunde Idrettslags beredskapsgruppe består av følgende:

- Leder av styret
- HMS-ansvarlig i hovedstyret
- Daglig leder
- Hoved-reiseleder om hendelsen har tilknytning til reiser
- SU-leder fra aktuell avdeling
- Fagperson innen helsefag med tilknytning til Sunde Idrettslag (om mulig)
- Person med presse/media-erfaring med tilknytning til Sunde Idrettslag (om mulig)
- Gruppen kan suppleres med fagpersonell når den finner det nødvendig

Styrets leder, eller daglig leder, leder arbeidet inntil gruppen er etablert. Gruppen velger så sin leder ut fra kjennskap til saken og sakens karakter. Gruppens leder eller den som blir utpekt som presseansvarlig har all kontakt med media.

Hjemmevakt ved reiser til utlandet

Ved alle turneringer og treningsleirer i inn- og utland samt for enkeltkamper utenfor egen krets, skal hovedreiseleder avtale hjemmevakt med en av beredskapsgruppens medlemmer (gjelder ikke lokale barneturneringer). Det skal gjøres kjent blant trenerne, ledere og oppmenn hvem denne kontaktpersonen er. Dersom det oppstår en krisesituasjon skal hjemmevakten varsles så snart som mulig etter at aktuelle hjelpeinstanser er tilkalt. Hjemmevakten tilkaller beredskapsgruppen umiddelbart slik at de kan starte sitt arbeid.

Sosiale turer for lag og grupper knyttet til Sunde Idrettslag

Det er hyggelig at lag eller andre grupper tilknyttet Sunde Idrettslag reiser på turer sammen uten at dette har tilknytning til turneringer eller kamper. Dette skaper godt miljø og samhold. Det er

imidlertid viktig å presisere at Sunde Idrettslag ikke kan påta seg noen form for økonomisk, beredskaps- eller sikkerhetsmessig forpliktelse for slike arrangementer. Dette betyr at alle lag eller grupper må organisere slike turer i privat regi. Alle billetter og eventuelt hotellbookinger og liknende må skje i eget navn eller navn på reiseleder. Dersom bilag skal dekkes av lagkasse må privat regning fremlegges og refunderes fra lagkonto. Reisedokumenter skal ikke utformes med idrettslagets logo eller med referanser til klubben.

Beredskapsgruppens fremdriftsplan ved krise

Ingen ulykke eller krise er lik, det er derfor viktig at denne fremdriftsplanen er et utgangspunkt for fremdrift. Det er viktig å avklare hvem som har "kommando" ved større ulykker, mest sannsynlig vil for eksempel politietaten i første omgang ta seg av informasjon og mediadekning. Kriseteamet i Stavanger kommune er også en naturlig samarbeidspartner når det gjelder å være tilstede for pårørende. Det er derfor viktig med kommunikasjon og samarbeid med aktuelle hjelpeinstanser.

Hva	Hvordan	Ansvar
Beredskapsgruppen sammenkalles. Det avklares hvem som tar ledelsen og hvem som er sekretær.	Etter innkalling fra styret/daglig leder.	Styreleder/daglig leder.
Loggføring	Loggføre ved hjelp av datamaskin. Dette er til internt bruk, og skal ikke offentliggjøres.	Gruppemedlem utpekt som sekretær.
Kort informasjon om situasjonen	Muntlig informasjon	Leder/den i gruppen som sitter med mest informasjon/førstehåndskjennskap.
Avklare øvrige ansvarsområder: - Presseansvarlig - Pårørende-ansvarlig - Fremskaffe informasjon, eventuelt opprette kontakt med ulykkessted - Andre relevante ansvarsområder	Avhengig av krise	Leder for beredskapsgruppen.
Kontakt og samarbeid med myndigheter og hjelpeinstanser	Kontakt med politi, sykehus, brannvesen, kriseteam, arbeidstilsyn og liknende	Den i gruppen med dette som ansvarsområde
Kontakt med informant/hovedreiseleder ved ulykkesstedet og andre berørte parter	Løpende kontakt	Den i gruppen med dette som ansvarsområde
Definere situasjonen	Skriftlig beskrivelse av hendelse/situasjonen	Ansvarlig for informasjon
Overvåke media og loggføre	Nettsider, nettavviser osv.	Presseansvarlig
Møte ansatte og pårørende	Man finner et eget rom for dette.	Pårørende-ansvarlig
Møte med media	Pressekonferanse/intervju	Presseansvarlig

Løpende evaluering	Sjekke ut om forhold endrer seg	Leder for beredskapsgruppen
Vurdere bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT)	Informere BHT om at deres tjenester trengs. Løpende kontakt underveis.	Leder for beredskapsgruppen
Avklare kontakt med pårørende i tiden etter krisen. Etterarbeid for gruppen.	Debriefing, rapportering og vurdering.	Leder for beredskapsgruppen

Stavanger kommunes tilbud ved kriser

Ved behov for øyeblikkelig hjelp, ring 113 for medisinsk nødhjelp. Ved brann ring 110, for politi ring 112.

Stavanger legevakt er åpen hele døgnet for timeavtaler ved akutt sykdom og skade.

Kontakt med legevakten:

* For å få tidsangivelse for oppmøte, ring 116 117

* Ved akutt behov for helsehjelp kan du komme uten å ringe på forhånd.

Oppmøte legevakt:

Adresse: Armauer Hansens vei 30, like ved Stavanger Universitetssjukehus. Parkeringsautomat på utsiden av bygget. Se skilter for parkering. Det finnes en "10- minutters" gratis P-plass for henvendelser som haster veldig.

Ved Stavanger legevakt finner du også:

- Voldtekstmottaket som er døgnåpent og gratis for alle.
- Livskrisehjelpen som er åpen alle dager fra kl. 15:30 til 22:30.
- Kriseteamet for Stavanger kommune som har døgnberedskap.

HMS – rutiner og ansvar

Hva	Hvem	Når
Ansvar for hjertestarter	HMS-ansvarlig	Juni hvert år – sjekk av batteri og pads
Ansvar for at det blir avholdt kurs i livreddende førstehjelp og bruk av hjertestarter	Styret	Det avholdes kurs minst én gang hvert tredje år for ledere/trenere/lagledere og eventuelt andre medlemmer
Brannvern	Klubbhusansvarlig	
Varsle aktuelt hjelpeapparat som lege,/Røde Kors/ ambulanse ol. ved større idrettsarrangement	Daglig leder	Ved behov
Trafikksikkerhet	Styret Alle ledere	Kontinuerlig, ekstra fokus ved sesongstart (foreldremøter, ledersamlinger osv.)
Budrift - Servering av varm mat/drikke	Buansvarlige	Kontinuerlig

- Førstehjelpsboks i buene - Varslingsrutiner og liknende		
Politiattest	Politiattestansvarlige for de respektive avdelinger	Oppdatering av dokument hvert år i god tid før sesongstart. Ellers ved behov.
HMS-fokus for ansatte	Daglig leder og FFO-leder	Ved behov. Juni hvert år: daglig leder og HMS-ansvarlig har oppsummering av siste år.
HMS-fokus for trenere/lagledere og andre relevante medlemmer	Sportslige utvalg	HMS-planen som tema på møter og samlinger. Videre ved behov, for eksempel når nye årskull starter med nye trenere og lagledere.
Beredskapsplanen oppdateres og øves	Styret kaller inn beredskapsgruppen	Ny øvelse hver gang det skjer endringer i gruppen. Beredskapsplanen vurderes og eventuelt oppdateres én gang i året. Da gjennomgås et «værestenkelig»-scenario for de respektive avdelinger.
Fair play-fokus	Sportslig utvalg fotball (Fair play-ansvarlig)	Arrangere kurs, møter og fagkvelder. Samarbeide med NFF Rogaland/Fair play-utvalget om for eksempel stormøter hver høst. Fokus ved arrangement, bla ved å dele ut foreldrevettreglene.