

Vold og trusler på arbeidsplassen

Konferanse – Utdanningsforbundet – nettverk skole – 25. januar 2023
Irene W. Ellingsen Hagen, Arbeidstilsynet



Arbeidstilsynet



Del på Facebook



Del på Twitter



Rektor Terje Wold sier at han på grunn av vold, trusler og uro ikke lenger kan tilby ansatte og elever et trygt og godt arbeidsmiljø.

Oslo-lærere: Opphoping av problem- elever på skoler med vold og trusler

Undersøkelse: Halvparten av lærere i barneskolen utsettes for vold fra elever

350 lærere i grunnskolen svarer i en ny undersøkelse at de har blitt utsatt for fysisk vold på skolen fra elever. Det er i barneskolen volden er mest utbredt.

Ved flere skoler i Oslo er vold en del av hverdagen

Spesialteam mot voldelige barn i barnehagen

Flere barnehager sliter med å takle utagerende og voldelige barn. Nå vil barnehagebyråden i Oslo sette inn spesialistteam der problemene er størst.

Flere ganger daglig opplever ansatte i skolen vold og trusler fra elever

Monica Jørgensen ble sparket i hodet av en fem år gammel gutt da hun grep inn for å beskytte en annen elev.

NRK

Flere trusler mot skoler i Trøndelag

Adresseavisen

Det er fem-seks skoler som skal ha fått trusler i løpet av de siste to dagene.

Adresseavisen

Fortvilte lærere slår alarm:

Skolehverdag preget av vold og trusler

En arbeidshverdag preget av frykt, trusler og vold toppet seg da en av lærerne havnet i alvorlig fysisk konfrontasjon med en elev i forrige uke. **Nyheter** » side 10-11

alle: Lærere og den tilknyttede ved skolen mener kommunen må tenke nytt for å følge opp de mest utagerende elevene. - Deres atferd har store ringvirkninger for

Trusler og påstander om vold i Trondheimsskole

Tirsdag oppsto en voldssituasjon ved en skole i Trondheim. Saken har medført ekstra oppfølging fra politi og støtteinstanser.

Adresseavisen

762 rapporter fra skoleansatte om skade og nestenulykker i 2017:

Forebygger ved å rapportere vold og trusler

- Vi ser på avviksrapportering som et redskap for å gjøre en bedre jobb, ikke som en evaluering av jobben vi gjør, sier Anne Guldborg Hansen, avdelingsleder ved Saupstad skole.

Trønder-Avisa

Læreren skulle avverge en slåsskamp mellom to elever - endte med blåmerker over hele kroppen og sykemelding

De siste tre årene har ansatte i oppvekst i Steinkjer, Verdal og Levanger rapportert nærmere 850 tilfeller av vold og trusler. Vi har snakket med en av dem som har fått kjenne



Arbeidstilsynet

TEMA I DAG:

- Hva er vold og trusler ? Definisjoner.
- Hva vet vi om vold og trusler på arbeidsplasser? Hvem er utsatt og hvor utbredt er det?
- Hvilke konsekvenser kan vold og trusler få?
- Arbeidstilsynets erfaring med vold og trusler i skole
- Hva sier regelverket? Kort presentasjon av risikovurderingsverktøy
- Eksempel på innhold i rutiner – vold og trusler
- Kort oppsummering

SUMMEOPPGAVE

Hva er vold og trusler, og hvordan kan vi oppleve det på vår arbeidsplass?

5 min.

Hva er vold? Og hva er trusler?

«Med vold menes enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person. Vold innebærer også skadeverk på inventar eller bygning».

”Med trussel menes verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skremme eller skade en person”.

Utsettes for vold og trusler på grunn av yrket 24/7



Eksempler på vold og trusler

- Fysisk vold
 - skade eller forsøk på skade på legeme
- Psykisk vold
 - verbalt eller via kroppsspråk
 - skape ubehag, frykt, usikkerhet
- Seksuell vold
 - verbalt eller fysisk
- Latent vold
 - i beredskap for å håndtere potensiell vold
- Materiell vold
 - knusing og ødeleggelse av inventar og utstyr
- Andre forhold?



Hva vet i om vold og trusler på arbeidsplasser?

Hvem er utsatt og hvor utbredt er det?

Hvor ofte forekommer vold og trusler i arbeidslivet?

- I Norge oppgir 7,1 prosent av arbeidstakerne at de har vært utsatt for vold eller trusler i løpet av det siste året
- Rundt 187.000 arbeidstakere utsettes årlig for vold eller trusler i forbindelse med arbeidet
- Undervisning – her oppgir ca 25 % at de har vært utsatt for vold og trusler
- Barnehage- og skoleassistenter – her oppgir ca 16 % at de har vært utsatt
- Arbeidstilsynet har registrert en økning i antall innmeldte skader som følge av vold de senere årene
- Arbeidstilsynet erfarer økning i antall bekymringsmeldinger som følge av vold og trusler i skolen

Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, STAMI/NOA

Fortsatt – forekomst av vold og trusler

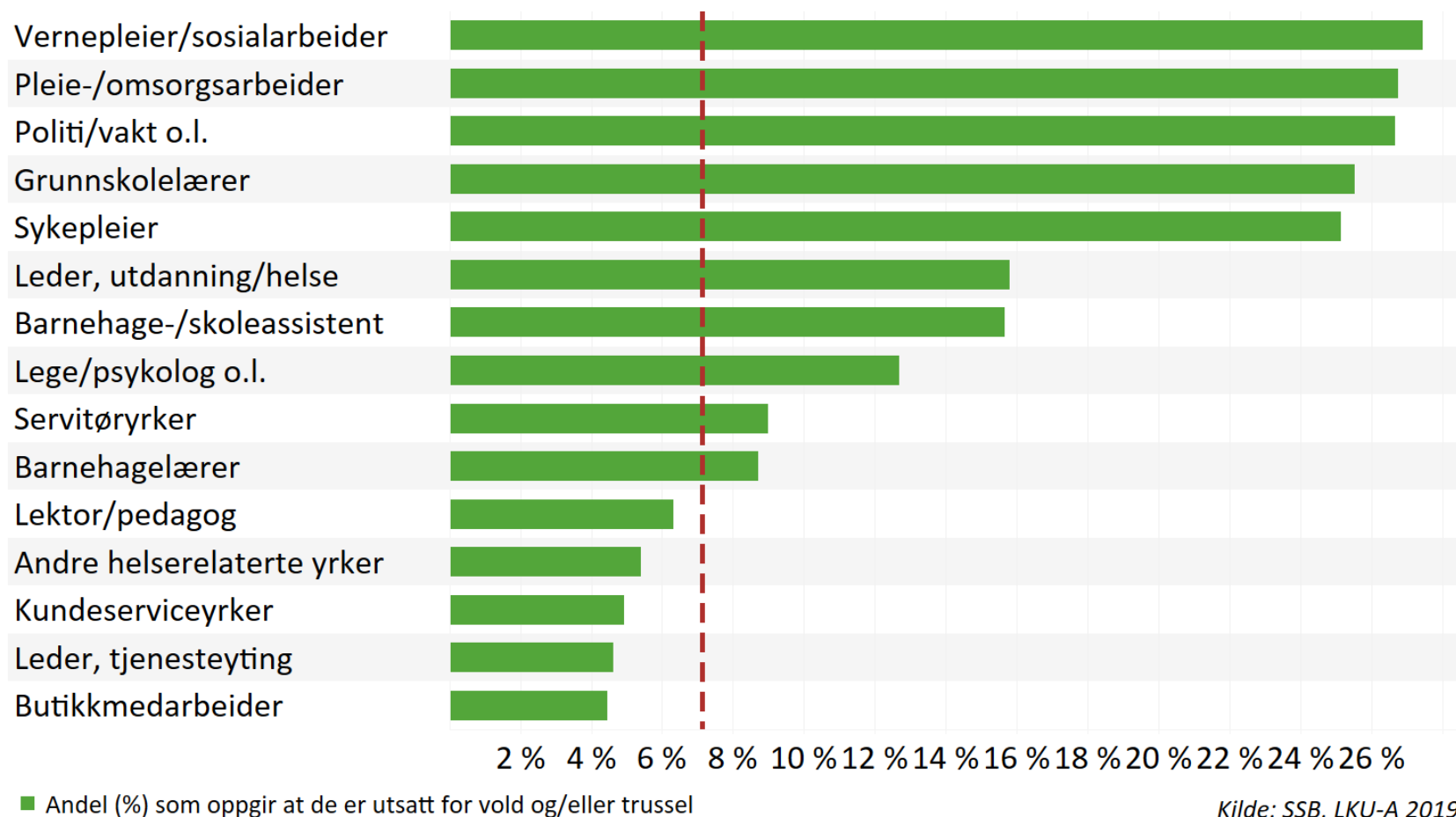
Oppslag i NRK 4.1.23 om vold og trusler i helsesektoren og underrapportering – tall fra SSB:

- - Yrker innen helse- og sosial, samt sikkerhetsarbeid (politi, militær, tollere osv) mest utsatt
- - Deretter – grunnskolelærere med 19 %
- - Førskolelærere med 14 %

Underrapportering:

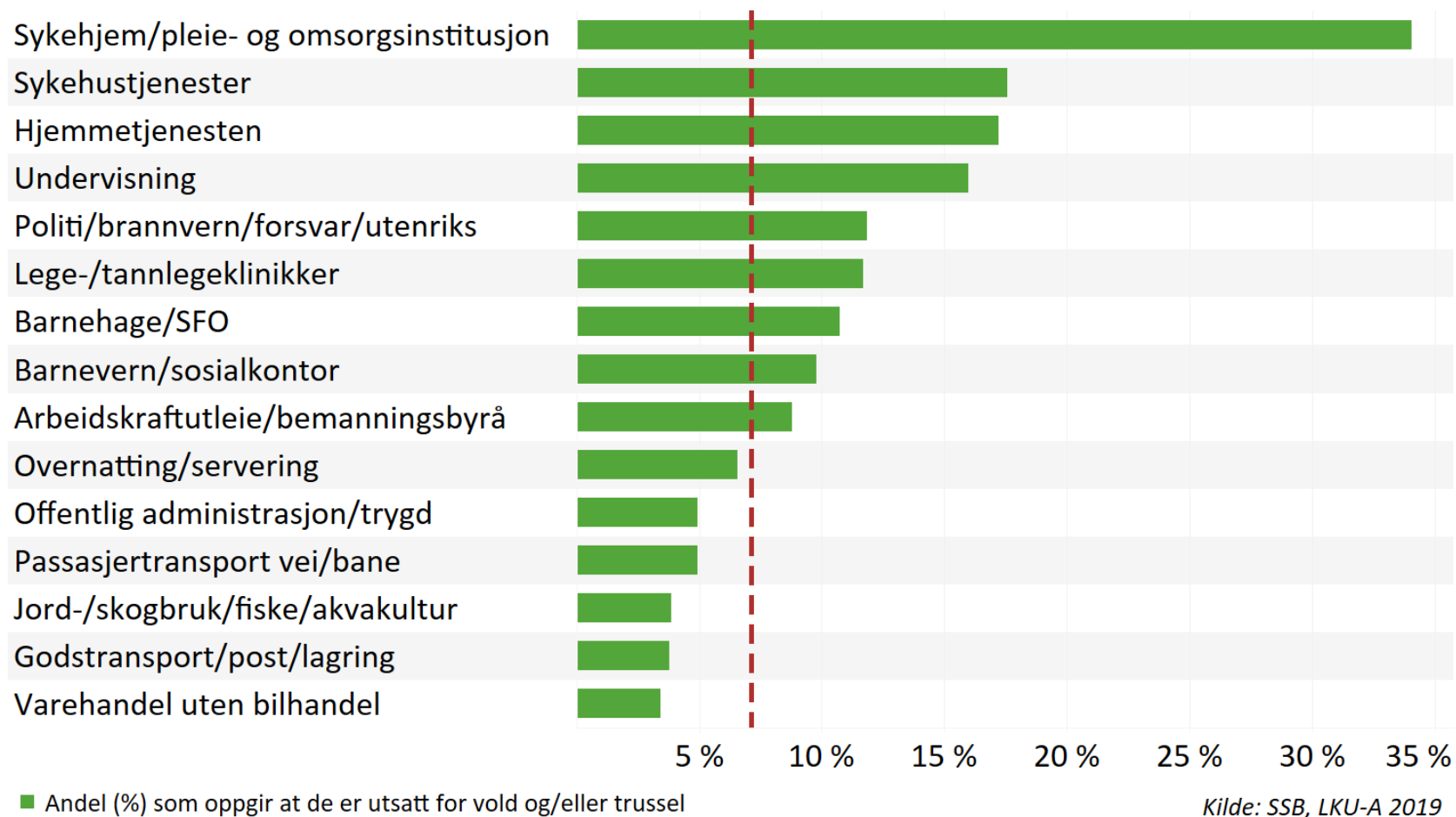
- Vold og trusler anses som en del av jobben – «det skjer hele tiden».
- På enkelte arbeidsplasser er hendelsene med vold og trusler så hyppig at det ikke er praktisk mulig å registrere/melde alle.
- Arbeidstakerne opplever at avvikene ikke blir fulgt opp av ledelsen.
- Arbeidsgiver og/eller arbeidstaker er usikker på hvilke tilfeller som er alvorlig nok til å meldes.
- Arbeidstakere vil ikke registrere avvik på overtid.

Hvilke yrker er utsatt?



Kilde: SSB, LKU-A 2019

Hvilke næringer er utsatt?



Forekomst og håndtering av vold og trusler i grunnskolen – masteroppgave (Linaker, Abelselsen 2020)

- Forekomsten er høyest ved barneskolene
- De desentraliserte skolene har høyere forekomst enn sentrumskolene
- Assistentene er mer utsatt enn andre ansatte på skolen
- Ansatte i aldersgruppen 51-60 år mest utsatt
- Nesten 50 % av skoleledelsen i kommunen anser vold og trusler som et problem ved deres skole

Hvilke konsekvenser kan vold og trusler få?

Konsekvenser av vold og trusler

- **Individnivå**
Fysiske, psykiske eller sosiale skader, ønske om å slutte i jobben, konkrete helseplager
- **Gruppenivå**
Påvirker bedriftskultur og arbeidsmiljø, samhold og utrygghet generelt
- **Virksomhetsnivå**
Høyt sykefravær, gjennomtrekk, utstøting

Hva vet vi har betydning for risikoen?

- Kontakt med tredjepersoner
- Hvordan arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt
- Arbeid med verdier og penger
- Fysisk arbeidsmiljø – belysning, rømningsmuligheter, alarmsystemer
- Normer om at vold og trusler må tolereres, er «en del av jobben»

SUMMEOPPGAVE

Reflekter og snakk med sidemann:

- hvilke situasjoner er mest risikofylt i forhold til vold og trusler på egen arbeidsplass

5 min.

Arbeidstilsynets erfaring med vold og trusler i skoler

Tilsynspilot i 2018

- Tilsyn med offentlige grunnskoler i fylkene Østfold og Akershus
- 93 tilsyn gjennomført
- Formålet: styrke grunnskolenes systematiske HMS-arbeid med særlig fokus på vold og trusler



Erfaring fra tilsynene

- Vold og trusler er en kjent problemstilling i skolesektoren
- Arbeidstilsynets oppfatning
 - endringene i forskriftsbestemmelsene var lite kjent
 - arbeides i liten grad systematisk med HMS for å forebygge og redusere uønskede hendelser knyttet til vold og trusler slik regelverket krever
- Medvirkning
- Avvikssystem
- Informasjon om risiko
- Bruk av bedriftshelsetjeneste

Refleksjoner etter tilsynspiloten

- Mange skoler rapporterer om økning i vold og trusselsituasjoner
- Arbeidsmiljøproblem vs den enkelte arbeidstakers problem
 - kultur, avvik, aksept
- Opplæringsloven vs arbeidsmiljøloven. Likestilte lovverk.
- Taushetsplikt vs informasjon om risiko
- Tilsynsmetodikk – forbedringspotensial?

Hovedfunn

Flere skoler mangler kunnskap om regelverket, og hvordan regelverket kan brukes for å forebygge vold og trusler.

Temaer	Andel brudd %
Risikovurdering/tiltaksplan	87
Alenearbeid – vurdere risikoen	72
Arbeidslokaler	59
Rutiner - vold og trusler	32
Org.kart – ansvar, oppgaver og myndighet	20
Opplæring/øvelse	29
Informasjon om risikofaktorer	14

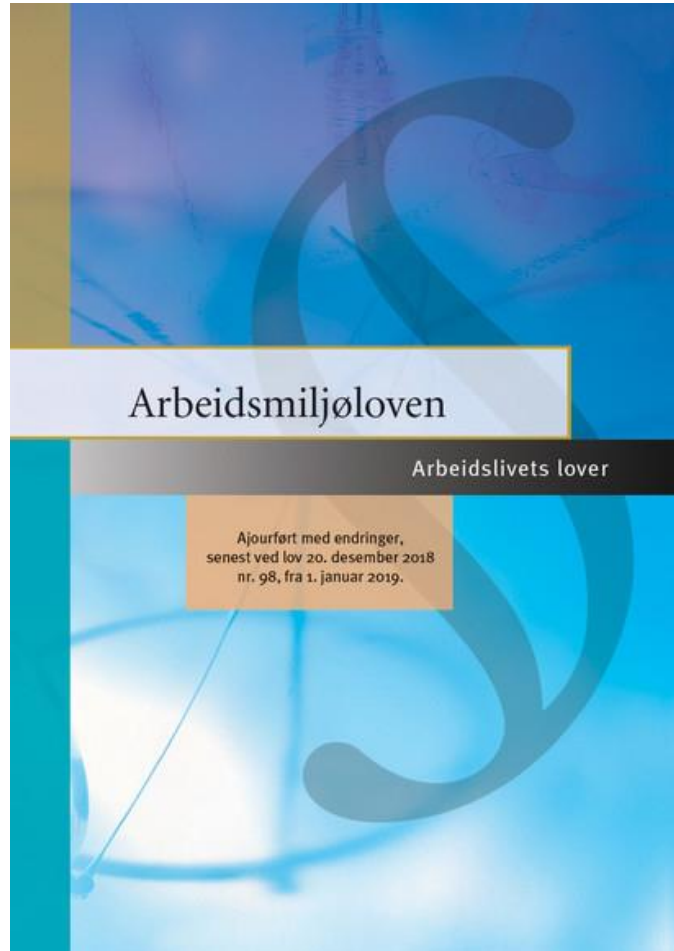
Reaksjoner gitt etter tilsyn

- I de aller fleste tilsynene er det gitt reaksjoner om forhold som må forbedres
- Behov for forbedringsarbeid knyttet til virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid med vold og trusler:
 - Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak for å beskytte arbeidstakerne (9 av 10)
 - HMS-kompetanse til lederne (2 av 10)
 - Nødvendig opplæring og øvelse (3 av 10)
 - Rutiner for å forebygge, melde, håndtere og følge opp (3 av 10)
 - Oversikt over organisering (2 av 10)
- Plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomhetene (4 av 10)

Hva sier regelverket?

Kort presentasjon av risikovurderingsverktøy

Arbeidsmiljøloven



§ 4-3 (4)

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

- § 7-1 Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering
- § 7-3 Tilleggskrav til risikovurderingen:
Risikovurdering skal gjennomføres i samsvar med forskrift om utførelse av arbeide ved:
 - Arbeid som kan medføre risiko for vold og trussel om vold



Fremgangsmåte – kartlegging og risikovurdering

- Systematisk gjennomgang av relevante forhold i arbeidsmiljøet
- Vurdering av risiko
- Tiltak som bygger på kartleggingene og risikovurderingene
- Medvirkning:
 - Arbeidstakerne
 - Verneombud
 - Bedriftshelsetjeneste

Forskrift om utførelse av arbeid – kapittel 23 A

Krav til risikovurdering - §23A-1:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
- Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trusler om vold
- Alenearbeid
- Arbeidstid
- Bemanning
- Kompetanse
- Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
- Effekten av iverksatte og planlagte tiltak





Risikovurdering – vold og trusler

Denne veilederen retter seg mot arbeidsgivere, verneombud, arbeidstakere, ansatte i bedriftshelsetjeneste og andre med en rolle i helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.

Fra 01.01.17 har kravene til innhold i risikovurdering av vold og trusler om vold vært forskriftsfestet. Veilederen er utarbeidet av Arbeidstilsynet og er et eksempel på et verktøy som kan brukes for å forstå og ivareta kravene i forskriften. Denne veilederen er å anse som et forslag, og angir ikke én riktig fremgangsmåte eller løsning. Det er flere måter å utføre dette arbeidet på, og forskjellige behov i ulike virksomheter. Veilederen operasjonaliserer kravene til risikovurdering og gir eksempler for å lede leseren på riktig spor i risikovurdering av eget arbeidsmiljø, med utgangspunkt i de konkrete lovkravene. Eksempelene er ikke uttømmende, og virksomheten må vurdere om det er andre forhold som er aktuelle å ta med. Har du spørsmål knyttet til kravene som stilles til kartlegging og risikovurdering, kan du kontakte Arbeidstilsynet på 73 19 97 00.

Arbeidstilsynet, 02.05.2018

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav § 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid
- arbeidstidens plassering og organisering
- bemanning
- kompetanse
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

Tilføyd ved [forskrift 17 nov 2016 nr. 1339](#) (i kraft 1 jan 2017).

<p>Hva kan gå galt? Kartleggingen og risikovurderingen skal særlig ta hensyn til følgende:</p> <p>Under hvert tema er eksempler på forhold som kan <u>øke risiko</u> for vold, trusler og uheldig psykisk belastning.</p>	<p>-Hva er sannsynligheten for at dette går galt hos oss? (Hvor ofte kan det skje?)</p> <p>-Hva kan konsekvensene bli for de ansattes helse dersom det skjer?</p> <p>OBS: Hendelser som skjer sjelden kan være så alvorlige at forebyggende tiltak må iverksettes umiddelbart, og mindre alvorlige hendelser som skjer ofte kan også ha store helsekonsekvenser.</p>	<p>Virksomhetens risiko-vurdering av punktet</p> <p>Høy – middels – lav risiko</p>	<p>Hvordan reduseres risikoen? -Hva gjør vi for å forhindre dette?</p> <p>-Hva gjør vi for å redusere konsekvensene dersom det skjer?</p> <p>Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller</p>	<p>Restrisiko etter allerede igangsatte tiltak</p> <p>Høy – middels – lav risiko</p>	<p>.... plan med frist for gjennomføring av tiltak.</p> <p>Ytterligere tiltak nødvendig?</p>
<p>Arbeidets organisering og tilrettelegging</p> <p>Ledelse: Ansvar og myndighet er ikke tydelig avklart. Leder har ikke tilstrekkelig kompetanse/ tidsressurser /oversikt/kontakt med ansatte.</p> <p>Vernetjeneste: VO har ikke tid til oppgavene, er ikke tilgjengelig/ har ikke kontakt med alle ansatte, har ikke oversikt over verneområdet. VO involveres ikke i arbeidsmiljø saker, samarbeidet om HMS er ikke formalisert.</p>	<p>Eksempel:</p> <p>Det er stor sannsynlighet for at verneombud ikke er tilgjengelig for alle, for stort verneområde. Konsekvensen av dette kan være at verneombud og ledere ikke får vite om uheldige arbeidsmiljøforhold, og at forebyggende tiltak ikke blir iverksatt.</p>	<p>Høy</p>	<p>Eksempel:</p> <p>Formaliserte samarbeidsmøter månedlig, skriftlig avvikssystem.</p>	<p>Middels</p>	<p>Eksempel:</p> <p>Mindre verneområder. Flere verneombud</p>

SUMMEOPPGAVE

- Hvordan følger dere opp arbeidstakere etter vold og trusselhendelser på egen arbeidsplass?
- Hvilke rutiner har dere (oppfølging etter hendelser)?
- Blir vold og trusler satt på dagsorden i møter som omhandler eget arbeidsmiljø?
- Når er vold og trusler så alvorlig at det skal meldes avvik?
Hva meldes og hva meldes ikke?

Opplæring - § 23A -2

- Regelmessig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusselsituasjoner
- Opplæring i bruk av sikkerhetsutstyr
- Opplæringen må baseres på risikoen i virksomheten, gjentas regelmessig og tilpasses nye risikoforhold

Informasjon til arbeidstakerne - §23A-3

- **Risikofaktorer** knyttet til vold og trusler om vold
 - Iverksatte **tiltak**
 - **Rutiner** for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusselsituasjoner
 - Rutiner for varsling og rapportering av vold og trusler - **avviksrapportering**
-
- Taushetsplikt

Tiltak § 23A-4 Utarbeide tidfestede handlingsplaner

Særlige hensyn:

- Utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres
- Systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr, for eksempel alarmutstyr
- Mulighet for tilkalling av hjelp
- Bemanning, herunder bruk av alenearbeid

Tiltak § 23 A-4; Utarbeide tidfestede handlingsplaner

Risikofaktor	Tiltak	Ansvarlig	Frist	Evaluering
Utagering fra elev i klasserom på 5 trinn	Øke voksentetthet- 2 ansatte	Rektor	2.12.	
Økt vikarbruk på 5.trinn–manglende kompetanse	Kursing, opplæringstiltak for vikarene	Rektor	15.1	
Ikke varslingsmulighet i klasserom og på tur med 5.trinn	1. Prøve ut mobilalarm/mobil fast i klasserom 2. Flytte trinnet til bygg B	Rektor/skole-eier	1. 2.12.18 2. 3.1.19	

Oppfølging -§ 23A-5

- Ha klare rutiner for hvordan slike situasjoner skal følges opp
- Rutinene må følges
- NB! Arbeidsgiver politianmelder på vegne av virksomheten



Innhold i rutine for å forebygge, håndtere og følge opp

- Beskrive hensikt med rutinen, definisjoner, lov/forskrift og andre rutiner
- **Forebygge:**
 - kartlegging og risikovurdering, tiltak (eks. to i situasjoner, verneutstyr, varsling/alarm, sikring av lokaler), rutiner, opplæring og øvelse, informasjon om farekildene, rutiner m.m.
- **Melde:**
 - oppfordring til å melde, hva skal meldes, fremgangsmåte for å melde, hvem skal det meldes til og tilbakemelding til melder
- **Håndtere/følge opp:**
 - tiltak når arbeidstaker står midt i en situasjon med vold og trusler – hva skal arbeidstaker gjøre
 - tiltak for å hindre senskader av vold og trusler
 - roller og hvem gjør hva
 - vurdere passende oppfølging, oppfølging av arbeidstaker(e), defusing/debriefing/samtale(r), bruk av bedriftshelsetjenesten,
 - varsel til ulike instanser (NAV, Politi, Arbeidstilsynet) og evaluering
- NB! Dokumentasjon

Plenum

Hva er det aller viktigste å prioritere i arbeidet med vold og trusler på deres arbeidsplass?

Kort oppsummering – vold og trusler skal forebygges

- Vold og trusler både kan og skal forebygges.
 - Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge
- Vold og trusler er et arbeidsmiljøproblem, ikke et individuelt problem.

Div. lenker

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

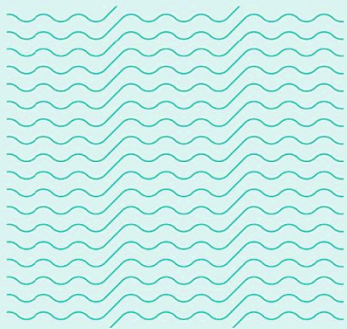
<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/fbd4b51516204b288ae833e9fe86cb41/risikovurderingsverktøy-vold-trusler.pdf>

<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/rapporter-fra-tilsynsprosjekter/erfaringsrapport-pilot-vold-og-trusler-i-skolen.pdf>

<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/rapporter-fra-tilsynsprosjekter/Forebygge-vold-og-trusler-oppsummeringsrapport-september-2018.pdf>



Takk for oppmerksomheten



Ekstra oppgave:

- Når er vi alene på jobb?
- Hvor sannsynlig er det at du blir utsatt for vold og trusler når du er alene?
- Hva kan konsekvensene bli?
- Høy-Middels-Lav risiko?
- Hva gjør dere allerede for å redusere risikoen?
- Er det fortsatt farlig/behov for ytterligere tiltak? Restrisiko?
- Tiltak for å redusere restrisiko?