

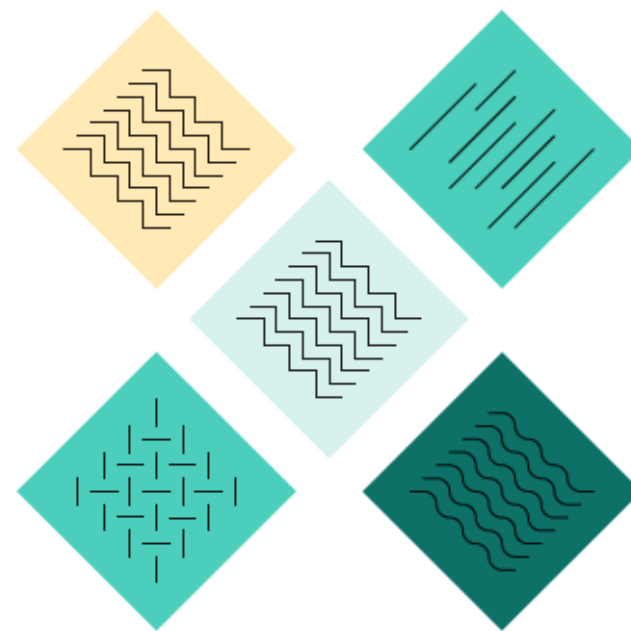


Arbeidstilsynet

# Arbeidsmiljø

Vold og trusler i skole og barnehage

Marianne Ranum, rådgiver i Seksjon for kunnskapsformidling  
inkluderende arbeidsliv





# Arbeidsmiljøportalen.no

## Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær

Det lønner seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.



Scroll ned for mer



Her finner du kunnskap og verktøy for din bransje

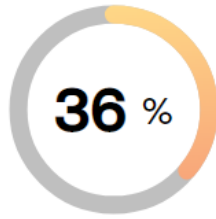
Søk

Se alle bransjer

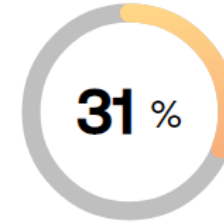


Til toppen

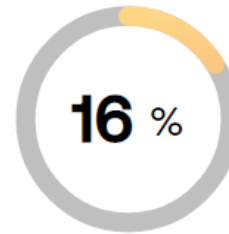




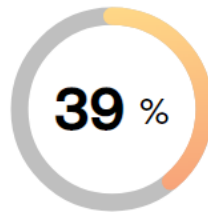
...opplever konflikter på arbeidsplassen



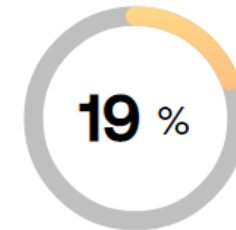
...opplever høye emosjonelle krav



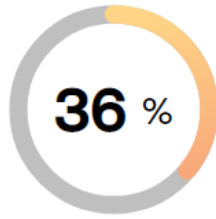
...har vært utsatt for vold eller trusler



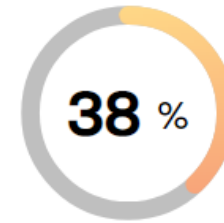
...får sjeldent/aldri tilbakemelding på utført arbeid



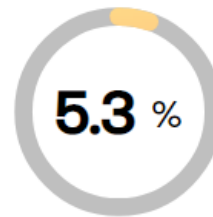
...opplever at jobben forstyrrer privatlivet



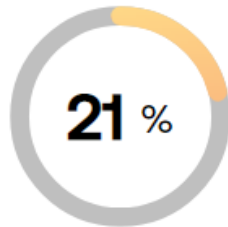
...opplever konflikter på arbeidsplassen



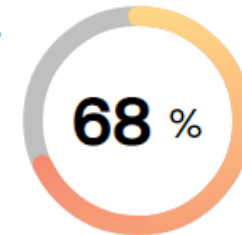
... opplever høye emosjonelle krav



... har vært utsatt for vold som gir synlige merker



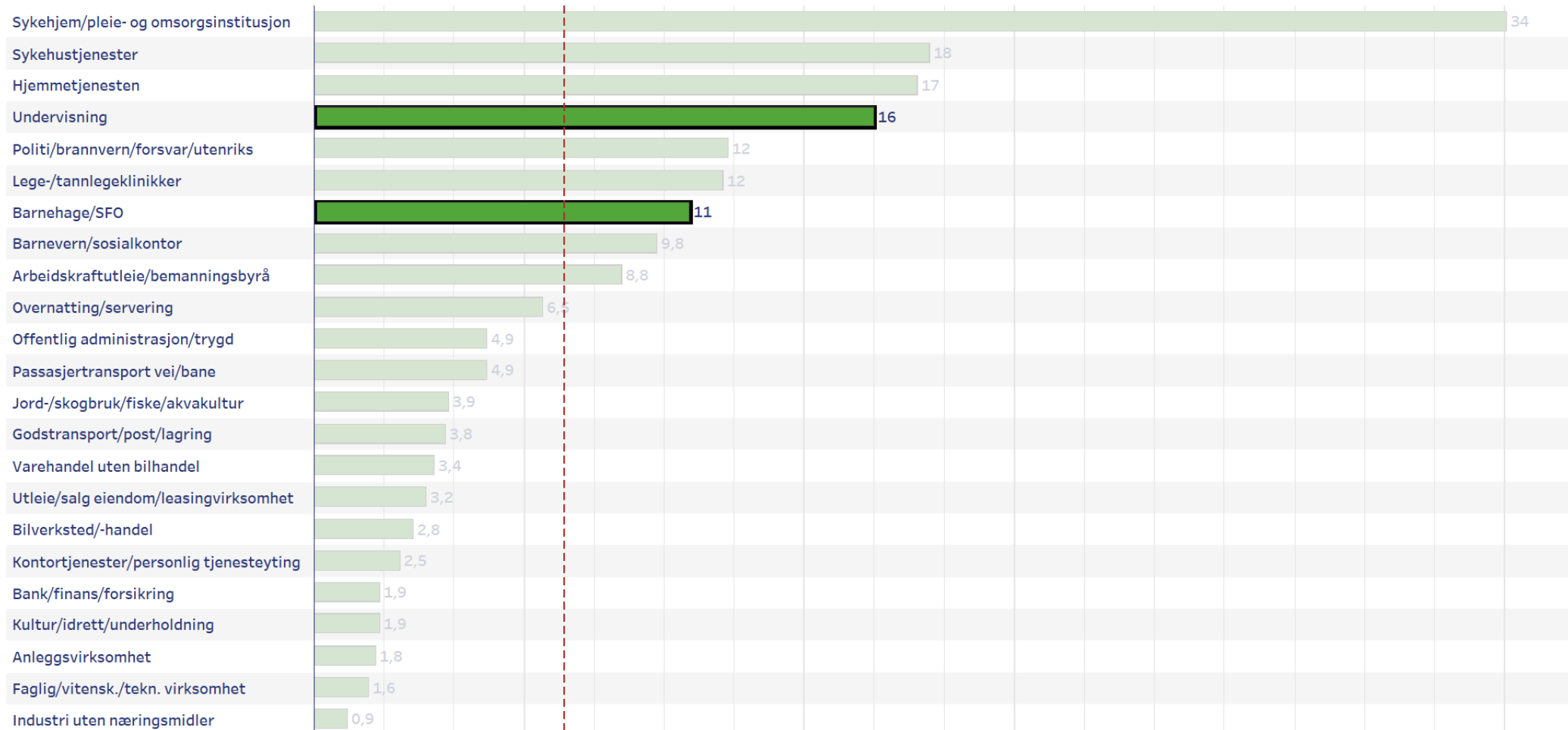
... opplever høyt lydnivå



... er i kontakt med kroppsvæsker

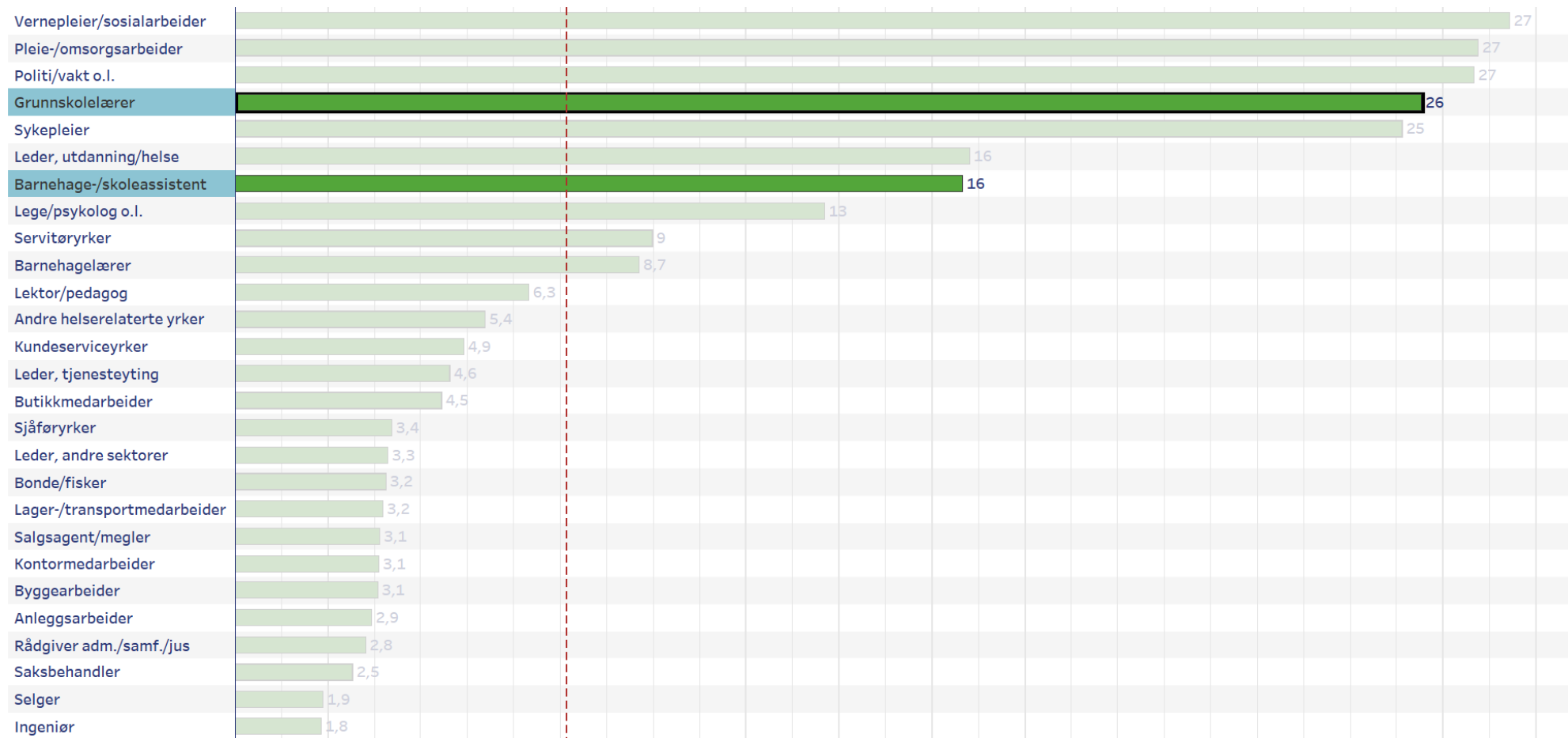
# Forekomst næringsgrupper

## Næringsgrupper



# Forekomst yrkesgrupper

## Yrkesgrupper





## – Jeg synes ikke at lærerne akseptere at noen sier elle

Før dette intervjuet var det flere elever som de ikke alltid føler seg trygge på skolen.

Publisert: 3. april



## KOMMENTAR



Jon Jacobsen

Innholdsredaktør

«Det står en fyr ute i sk

«Dere skal dø»

«Elev tok plutselig kvel

«Jeg skal finne en øks,

«Elev sa at han skulle l



# 119 ganger i fjor ble lærere i Horten utsatt for vold eller trusler: – Jeg tror egentlig det er enda flere



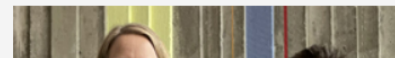
VOLD OG TRUSLER: Hvor godt du kjenner til den hverdagen som utspiller seg i tusenvis av und  
uke? Foto: Montasje: Fredriksstad Blad

## rforskning etter arnehager

ler mot barnehageansatte i Kongsvinger.

ar også

ANNONSE



MENY



oldene til de ansatte i skoler og barnehager i Bergen. Foto: Rune Sævig

[Vis mer](#)

## 10 voldshendelser i en hittil i år – vurderer kolestenging

ri stenger skoler der det er mye vold, sier Jenny Rømo, rovedverneombud i Bergen.





# Utfordringer og løsninger

Samfunnet?

Foreldrene?

Arbeidsmiljø og  
ledelse?

# Utfordringer og løsninger



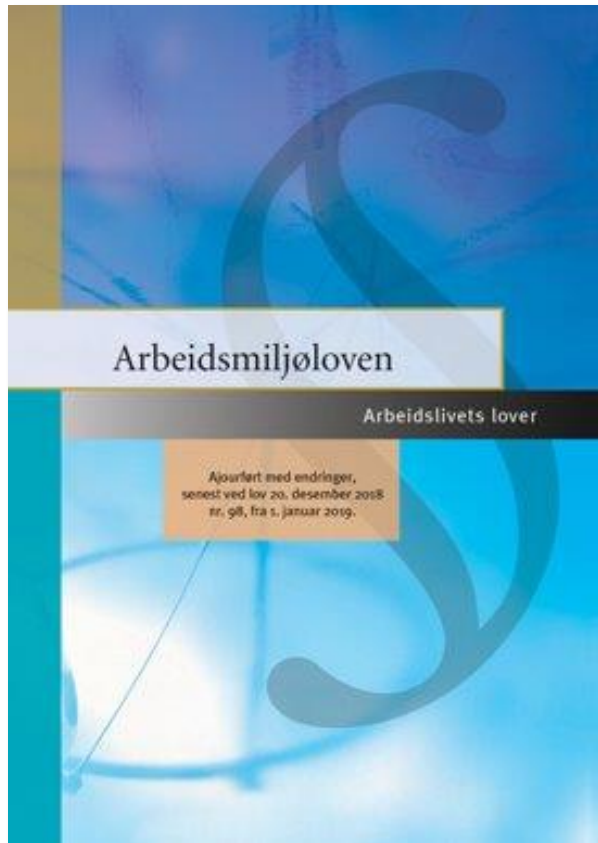
Arbeidsmiljø og ledelse?

# Vold og trusler om vold

”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”.

# Lov og forskrift



## § 4-3 (4)

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

# Lov og forskrift

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



# Lov og forskrift

- § 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

## Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Kapittel 1  
Innledende bestemmelser

Kapittel 2  
Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter

Kapittel 3  
Valg, opplæring m. m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Kapittel 4  
Lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere

Neste >

## Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Dato	FOR-2011-12-06-1355
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Publisert	2011-12-28 14:05
Ikrafttredelse	2013-01-01
Sist endret	FOR-2023-01-30-129
	FOR-1985-06-14-1410 FOR-1985-11-19-2105



# Lov og forskrift



[Kontakt oss](#) | [Podkast](#) | [Nyhetsbrev](#) | [Select language](#) ▾ | [aA](#)

Søk

[Arbidsforhold](#) [HMS](#) [Tema](#) [Regelverk](#) [Godkjenninger](#)

[Arbeidstilsynet](#) > [Regelverk](#) > [Forskrifter](#) > Forskrift om utførelse av arbeid

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

Første del: Innledende bestemmelser ▾

Andre del: Krav til arbeid med kjemiske og biologiske risikofaktorer ▾

Tredje del: Krav til arbeid med fysiske risikofaktorer ▾

[Fjerde del: Krav til annet risikoutsatt arbeid](#) ^

**Kapittel 23**  
Risikovurderinger, opplæring og informasjon ved manuelt arbeid ▾

**Kapittel 23A**  
Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold ▾

Neste >

## Forskrift om utførelse av arbeid

Dato	FOR-2011-12-06-1357
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Publisert	2011-12-28 14:05
Ikrafttredelse	2013-01-01
Sist endret	FOR-2022-05-10-820
Gjelder for	Norge
Hjemmel	lov/2005-06-17-62/§1-2, lov/2005-06-17-62/§1-3, lov/2005-06-17-62/§1-4, lov/2005-06-17-62/§1-6, lov/2005-06-17-62/§2-2, lov/2005-06-17-62/§3-1, lov/2005-06-17-62/§3-2, lov/2005-06-17-62/§4-1, lov/2005-06-17-62/§4-2, lov/2005-06-17-62/§4-3, lov/2005-06-17-62/§4-4, lov/2005-06-17-62/§4-5, lov/2005-06-17-62/§5-5, lov/2005-06-17-62/§18-1, forskrift/2021-06-29-2280,
Rettet	2021-04-16 (tegnsetting i lister tilpasset universell utforming)
Korttittel	Forskrift om utførelse av arbeid

# Lov og forskrift

## Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

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

- [§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-3. Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner](#)
- [§ 23A-5. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold](#)

# Kartlegging og risikovurdering

(§23A-1 Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold eller trussel om vold)

- Kartlegge arbeidsmiljøet – Hva har skjedd hos oss (eller nesten skjedd)
- Hvor og når oppstår det hendelser?
  - Arbeidsmiljøundersøkelser
  - HMS-meldinger
  - Medarbeidersamtaler

Måten du innhenter informasjon på skal ivareta alle arbeidstakere og alle arbeidsoppgaver

Kartlegging skal skje regelmessig, for eksempel ved starten av hvert år.

NB! Bruke bedriftshelsetjeneste!



# Kartlegging og risikovurdering

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
- Bemanning og alenearbeid
- Kompetanse
- Utforming av lokaler (utstyr som ligger fremme?)
- Mulighet for å tilkalle hjelp
- Arbeidstid

En god start er å anerkjenne:

-At vold og trusler skjer i skolen og i barnehagen

-At vold og trusler er et arbeidsmiljøproblem og ikke et individuelt problem

# Krav om opplæring og øvelse

(§23A -2 Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold eller trussel om vold)

Det er risikovurderingen som legger føringer for hvilken opplæring og øvelse det er behov for – og hvem som trenger den.

- Hjernens utvikling, traumer, diagnoser
- De-eskalerende kommunikasjon
- Hvordan tilkalle hjelp
- Vergeteknikker

Opplæringen må omfatte øvelser for å kunne håndtere volds- og trusselsituasjoner, må tilpasses den enkelte virksomhet og den aktivitet som utføres, inkludert endringer i arbeidet, og må gjentas regelmessig.

**NB!** Husk nytilsatte og vikarer – legg en plan for hvordan disse også skal få opplæring.

# Oppgave

- Opp med hånden:
  - Hvor mange har gjennomført brannøvelse?
  - Hvor mange har gjennomført øvelse i forebygging av vold og trusler?
- Hva trenger dere for å jobbe bedre forebyggende med arbeidsmiljøet og med vold og trusler?



**Hva trenger dere for å (i enda større grad) bidra til at det jobbes bedre med å forebygge vold og trusler på skolene?**

- Forebygging. Kunnskap om hvordan håndtere vold, hvordan lese eleven og se hva som kommer.

- personvernutfordringer. Det er ikke bestandig en får kunnskap om elever med utfordringer grunnet personvernet til eleven.

Færre ord, flere verktøy.

- Opplæring og felles arbeid på skolen  
- etterleve kap. 24 A  
Hvorfor avviksmelding er viktig  
- hva er konsekvenser for den som blir utsatt for vold og trusler om vold?

**Hva kan Arbeidstilsynet bidra med slik dere ser det?**

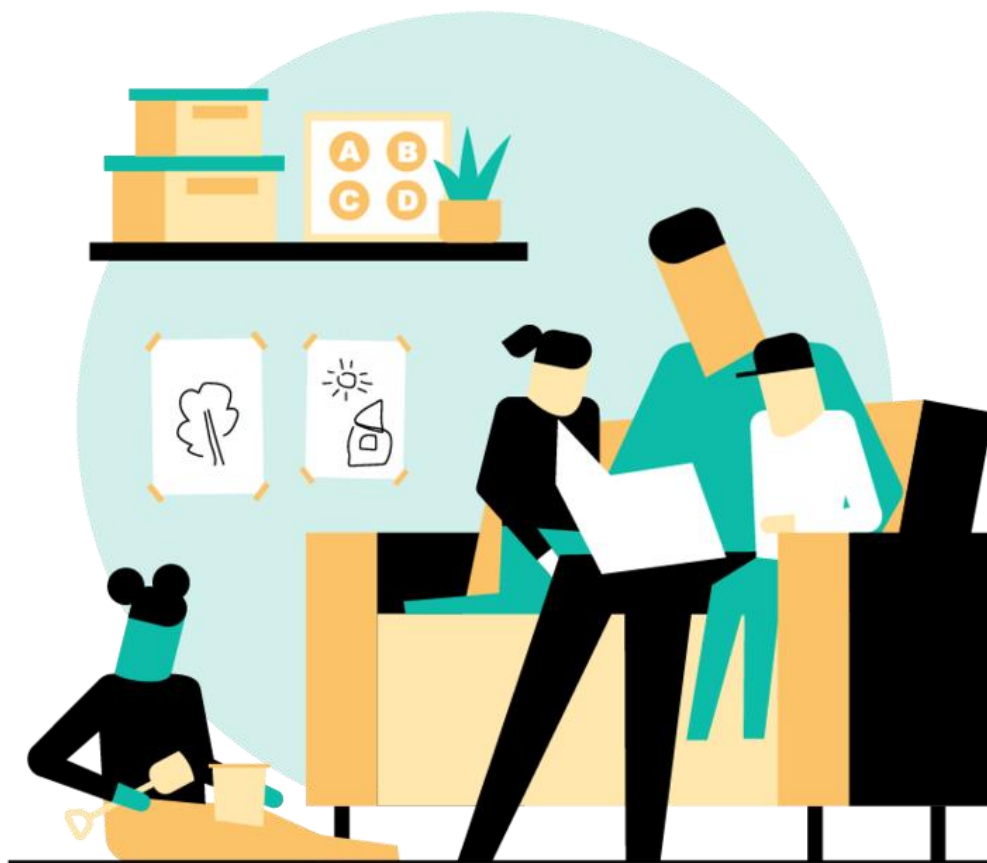
Hyppigere tilsyn!

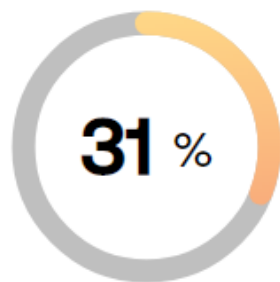
Opplæring  
tydeliggjøre ansvaret som barnehage og skoleeier har i lovverket

**Husk at ledere også er omfattet av samme lovverk. De blir også utsatt for vold og trusler.**

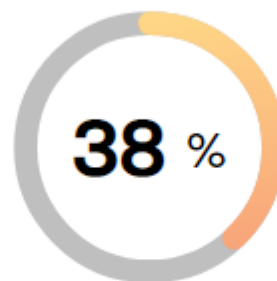


# Pause

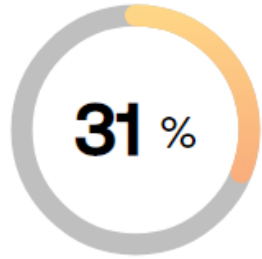




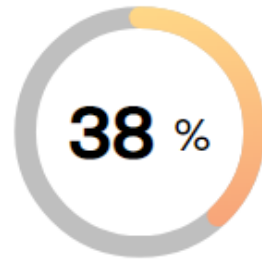
...opplever høye emosjonelle krav



... opplever høye emosjonelle krav



...opplever høye emosjonelle krav



... opplever høye emosjonelle krav

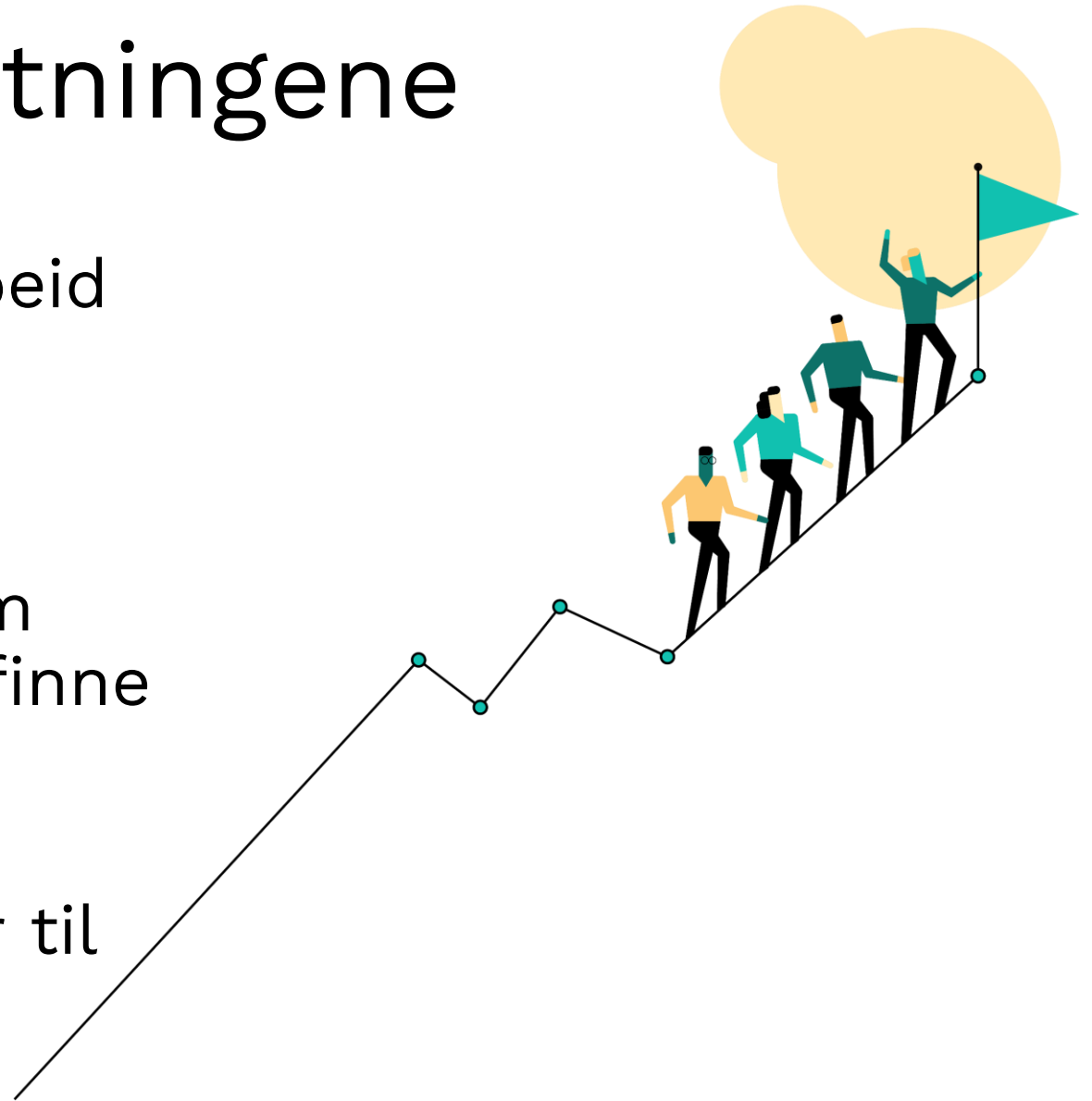
Flere studier av den norske yrkesbefolkningen tyder på at sysselsatte som rapporterer høye emosjonelle krav har større risiko for å utvikle psykiske helseplager<sup>[4]</sup> og for å ha et høyt sykefravær<sup>[5]</sup> sammenliknet med sysselsatte som i mindre grad rapporterer slike krav. En metaanalyse av 14 oppfølgingsstudier fra både Sverige og Danmark, viser at emosjonelle krav er en risikofaktor for å utvikle psykiske helseplager<sup>[6]</sup>.

STAMI



# Å forebygge belastningene

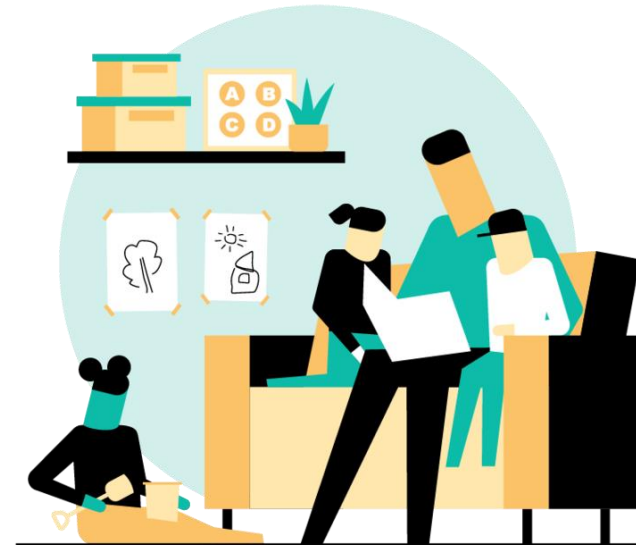
- Anerkjenne emosjonelt arbeid som en betydningsfull arbeidsmiljøfaktor
- Sette av tid til å snakke om det (sosial støtte) **og** til å finne forebyggende tiltak
- Diskutere hvor grensen går til vold og trusler





# Diskutere

- Er emosjonelt arbeid på agendaen i HMS-arbeidet på skolene og i barnehagene der dere jobber?
- Hvis ja – hvordan jobber dere med det og hvilke forebyggende tiltak mener dere kan fungere?
- Hvis nei – hvordan kan dere som tillitsvalgte bidra til at emosjonelt arbeid blir jobbet forebyggende med?





# Å melde avvik

- Avvikshåndtering handler om å oppdage, melde, rette opp og forebygge brudd på krav i HMS-lovgivningen
- Det er ikke skaden som er avviket, men årsaken i arbeidsmiljøet som førte til at situasjonen oppsto
- Enklere sagt; det handler om å finne ut hva som har skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp i forholdet og sørge for at det ikke skjer igjen

# Diskutere

- Hvor går grensen for hva vi (formelt) melder fra om?
- Hva gjør dere, sammen med leder og verneombud, med avviksmeldingene som kommer inn?





# Oppsummering

- Vold, trusler og emosjonelle krav må anerkjennes som arbeidsmiljøfaktorer – ikke som individuelle faktorer.
- Arbeidsmiljøfaktorene må kartlegges og risikovurderes.
- Tiltak må tilpasses hver arbeidsplass, følges opp og evalueres kontinuerlig.
- [www.arbeidsmiljøportalen.no](http://www.arbeidsmiljøportalen.no)
- <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

# Hva skjer nå?

- Kampanje og webinarer
- Opplæringspakke i samarbeid med Skaun kommune (skole)
  - Ta gjerne kontakt hvis det er aktuelt for Horten å teste opplæringsmodulen! ([marianne.ranum@arbeidstilsynet.no](mailto:marianne.ranum@arbeidstilsynet.no))
- Tilsyn basert på tips og annen informasjon

# Spørsmål?



Takk for nå!