

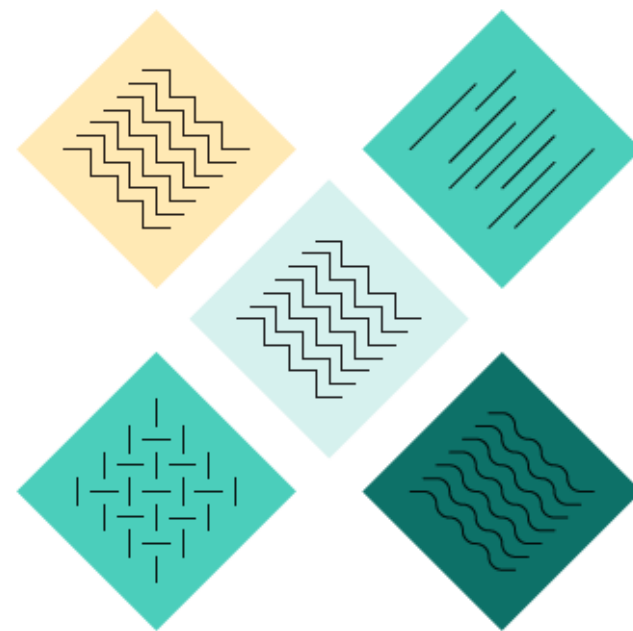


Arbeidstilsynet

Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningen

Øyfrid Geiring

Seniorrådgiver Arbeidstilsynet



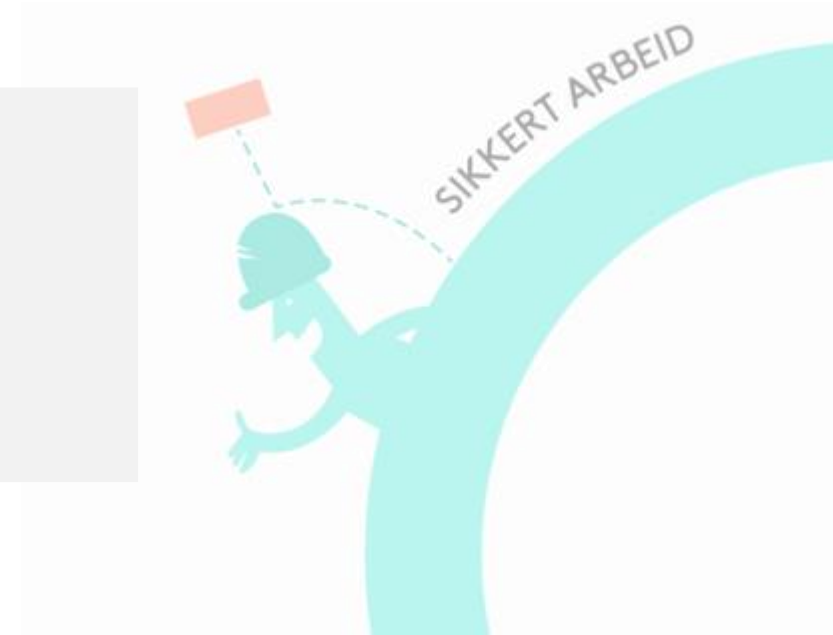


Tilsyn og veiledning 2023-2024

Overordnede mål fra Arbeidstilsynet

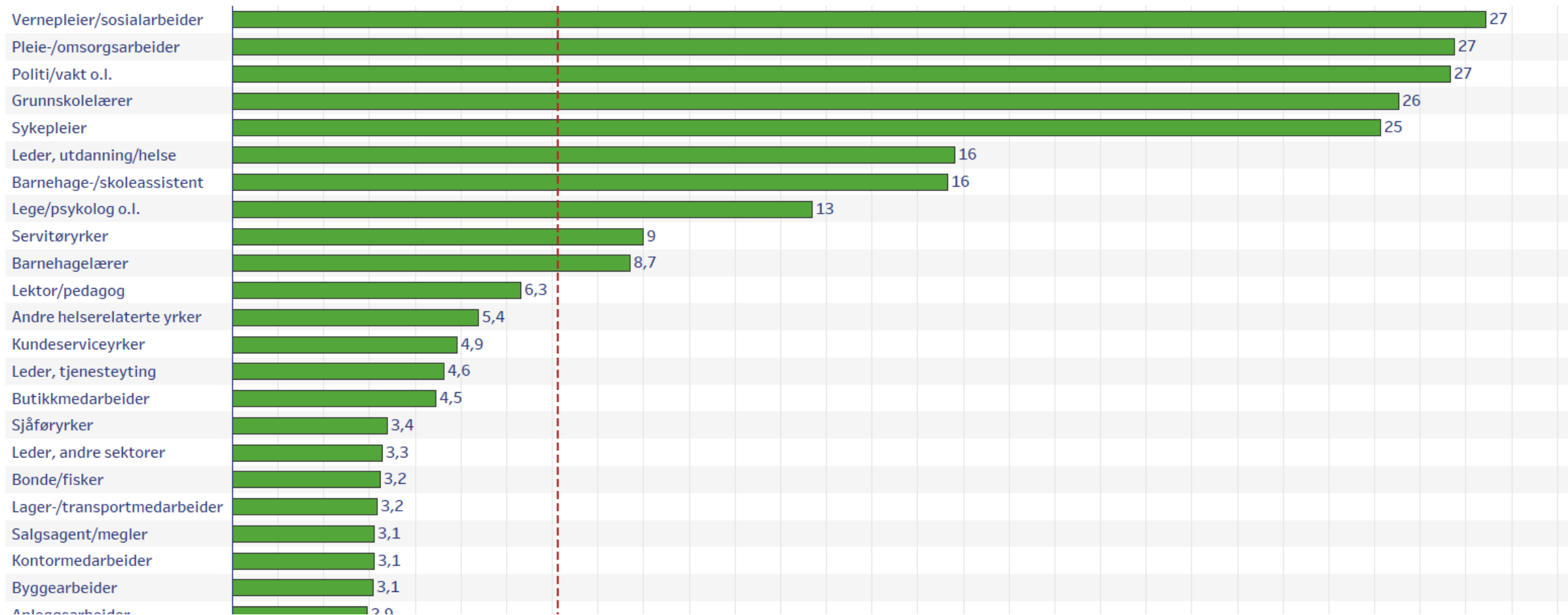
1. Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

- 
- a) Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker*
 - b) Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel-, skjelett og psykiske plager*
 - c) Arbeidsgiver bruker BHT riktig*



Vold og trusler

Yrkesgrupper



– Jeg synes ikke at lærerne eller
akseptere at noen sier eller gjør

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

Publisert: 3. april



Mange lærere blir utsatt for vold – Henriette ble angrepet med hammer

De blir slått, sparket, lugget og spyttet på. Lærere i
grunnskolen har over fire ganger så høy risiko for å bli utsatt
for vold sammenlignet med andre yrkesgrupper.



Elina Rydland Ørnhaug
Journalist



Mathias Nylenna
Journalist

Publisert 16. mars kl. 10:02
Oppdatert 17. mars kl. 19:36

Vold og trusler øker dram i skolen – så langt i år er o meldt om nesten 140 tilf



KOMMENTAR



Jon
Jacobsen

Innholdsredaktør

«Det står en fyr ute i skolegården med en pistol»
«Dere skal dø»
«Elev tok plutselig kvelertak på meg og klorte i»
«Jeg skal finne en øks, så kommer jeg og dreper»
«Elev sa at han skulle kaste kniv på ansatt»

Bergen politianmelder ikke vold eller drapstrusler mot lærere. – Sender et signal om at ansatte er rettsløse.

De siste fire årene har ansatte i bergensskolen rapportert om vold og
trusler over 7000 ganger. Ingen av sakene har endt i anmeldelse.

Publisert: 6. mars



NINGSNYTT



ombud Jenny Rømo er bekymret for arbeidsforholdene til de ansatte i skoler og barnehager i Bergen. Foto: Rune Sævig

Over 1500 voldshendelser i bergensskolen hittil i år – vurderer skolestenging

– Det er kanskje på tide at vi stenger skoler der det er mye vold, sier Jenny Rømo,
hovedverneombud i Bergen.

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.

Erfaringer fra tidligere tilsyn 2018-2019



Resultatene viser at i underkant 9 av 10 skoler ikke tilfredsstiller kravene til å forebygge for vold og trusselhendelser på en tilstrekkelig måte.



Resultatene fra tilsynspiloten i 2019 belyser HMS-tilstanden i skolesektoren, og er urovekkende i lys av at vold og trusler, herunder utagering og atferdsproblematikk, opplyses å være en kjent og alvorlig arbeidsmiljøutfordring i skolesektoren.

Begrepsbruk

Hvilke ord bruker vi om handlinger utført av barn?

Språk er virkelighet

Språk er makt

Læringsmiljø (for elevene)
og arbeidsmiljø (for ansatte)



Definisjon av vold og trusler

- Trussel er et verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skade eller skremme en person.
- Vold er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person.

«Til hensikt» er i denne definisjonen brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til skader

Hva sier Arbeidsmiljøloven?

Hva sier Arbeidsmiljøloven?

§1-1

..full trygghet mot
fysiske og psykiske
skadevirkninger

§4-1

Arbeidsmiljøet skal
være fullt forsvarlig
ut fra en enkeltvis
og samlet vurdering

Hva sier Arbeidsmiljøloven?

§1-1

..full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger

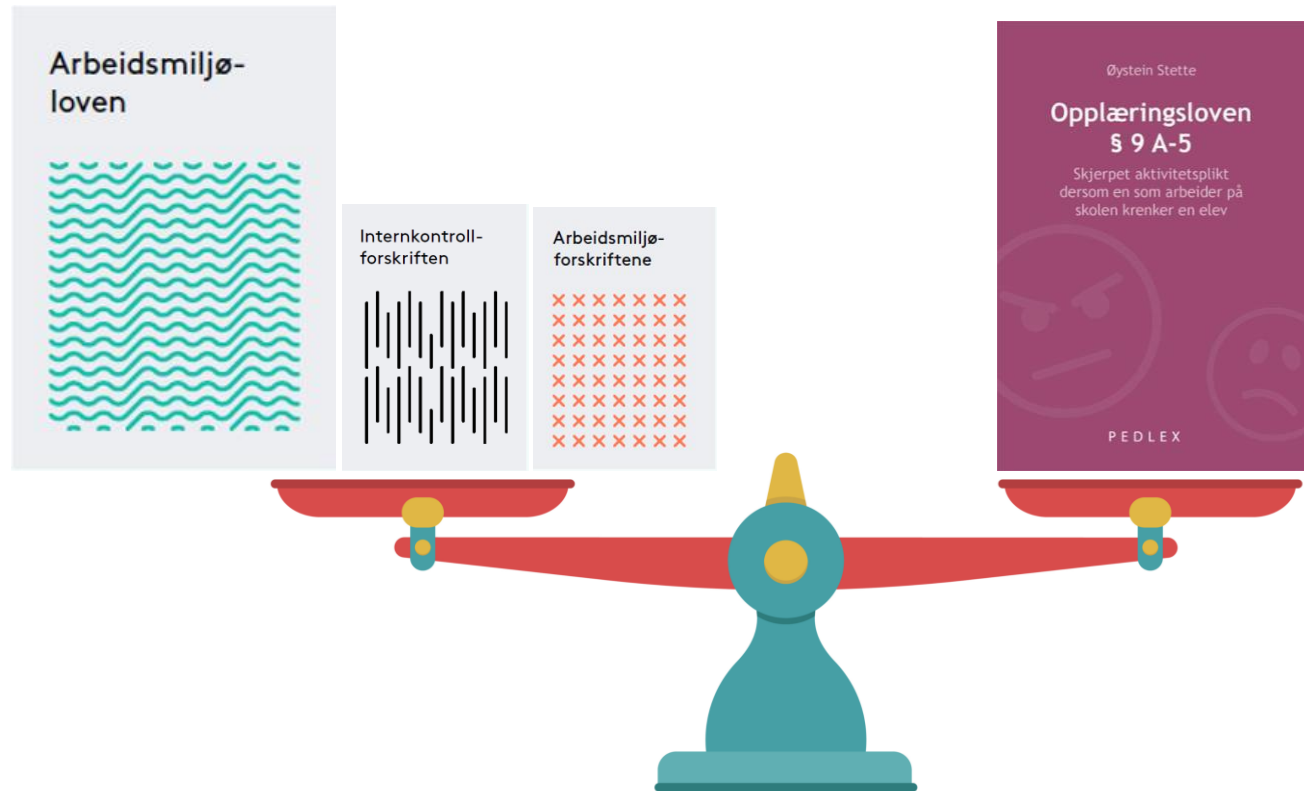
§4-1

Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering

§4-3

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

Regelverket





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](#)

Spør vår
chatbot

§ 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.



Kartlegging og risikovurdering

Hva kan gå galt?	Hva er sannsynligheten for at dette går galt hos oss?	Hva kan konsekvensene bli for de ansattes helse dersom det skjer?	Virksomhetens risikovurdering av punktet	Hvordan reduseres risikoen?	Restrisiko etter allerede igangsatte tiltak	Plan med frist for gjennomføring av tiltak
Kartleggingen og risikovurderingen skal særlig ta hensyn til følgende:	Hvor ofte kan det skje?	.	<div>Høy</div> <div>Middels</div> <div>Lav</div>	<ul style="list-style-type: none">Hva gjør vi for å forhindre dette?Hva gjør vi for å redusere konsekvensene dersom det skjer? <p>Oversikt over gjennomførte</p>	<div>Høy</div> <div>Middels</div> <div>Lav</div>	... er ytterligere tiltak

Oppgave

Dere har fått melding om at det blir tilsyn på en skole du har ansvar for.

Med utgangspunkt i det du nå vet - hva vil dere (sannsynligvis) få pålegg om fra Arbeidstilsynet?

Pause





Hva meldes hvor?

Melde ulykke til Arbeidstilsynet og politiet

Alvorlig skade meldes straks til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet

Arbeidsrelatert skade

Lege registrerer skade - går videre til Arbeidstilsynet

Avviksmeldinger

Brukes i det interne forbedringsarbeidet – krav i Internkontrollforskriften

Opplegg å ta med tilbake til skolen. «Om å melde fra»

Steg 1: Se film (Morten)

Steg 2: Gruppeoppgave. Når melder vi fra om utfordrende situasjoner? Hvordan?

Steg 3: Informasjon fra leder, verneombud, tillitsvalgte. Viktigheten av å melde fra. Avvik og avvikssystem. Hvordan følger vi opp ansatte som har blitt utsatt for vold eller trusler? Rutine

Steg 4: Viktige buffere: Sosial støtte, opplæring, medvirkning. Hvordan rigger vi oss?

Hovedbudskap:
Skoleansatte skal ikke
stå alene med
belastningene. Vold,
trusler og emosjonelle
krav er arbeidsmiljø-
utfordringer som vi
jobber forebyggende
med i fellesskap

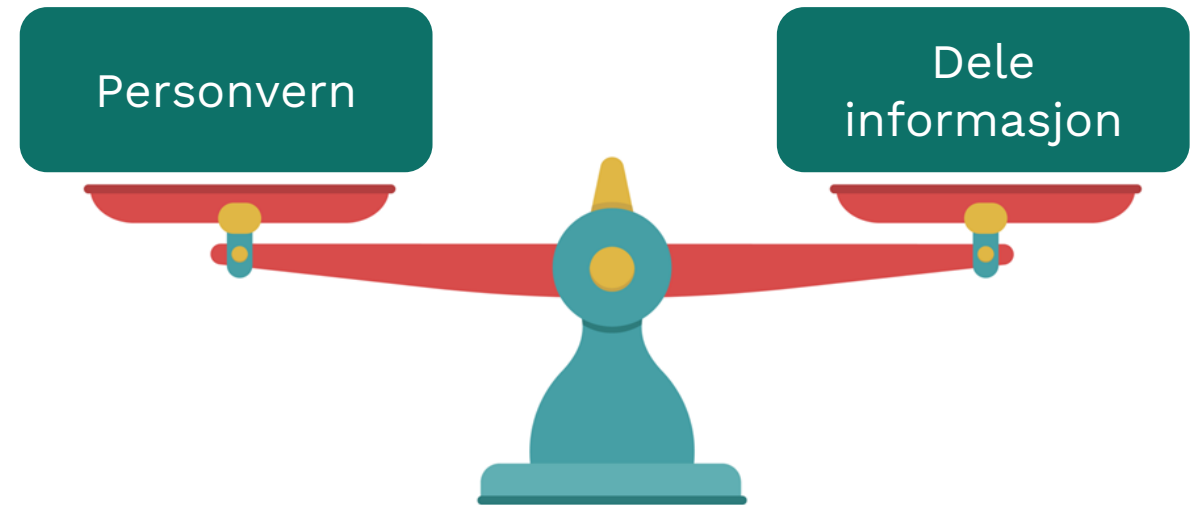
§ 23A-2 Opplæring og øvelse

- *Arbeidsgiver må kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trusler om vold. Videre skal arbeidsgiver gi nødvendig opplæring og øvelse til arbeidstakere som kan bli utsatt for vold og trusler. Kartleggingen vil sette arbeidsgiver i stand til å vurdere hva som ansees som nødvendig.*
- *Arbeidsgivers plikter gjelder både opplæring og øvelse. En naturlig forståelse av opplæring og øvelse, er at opplæringen skal gi arbeidstaker nødvendig kunnskap og at denne kunnskapen blir prøvd gjennom øvelse. Øvelsen innebærer at arbeidstaker aktiviseres og får prøvd seg på virkelighetsnære situasjoner. Plikten inntatt i forskriften § 23A-2 gjelder både forebygging, som eksempelvis kan være kunnskap og prøving i å snakke ned truende situasjoner, og håndtering, eksempelvis kunnskap og prøving i å trekke seg bort fra situasjonen eller å beskytte seg mot en voldshendelse.*
- *Opplæringen og øvelsene må ta utgangspunkt i reelle hendelser. Opplæringsaktiviteten vil kunne ha ulikt innhold og omfang avhengig av i hvor stor grad arbeidstaker risikerer å bli eksponert for vold og trusler. Eksempelvis kan det tenkes at opplæringen vil være forskjellig tilpasset administrativt personell ved en utdannings- eller helseinstitusjon enn den vil være for undervisningspersonell og helsearbeidere. For sistnevnte kategori legger vi til grunn at arbeidsgiver i større grad må vektlegge øvelser, herunder praktisk håndtering, som setter undervisningspersonell og helsearbeidere i stand til å håndtere situasjonene de kan møte. Arbeidstilsynets klare oppfatning er at opplæring og øvelse som innebærer at utsatte arbeidstakere ikke får prøvd å forebygge eller håndtere vold- og trusselsituasjoner, vil bryte med arbeidsgiver plikt til å gi nødvendig opplæring og øvelse.*

Nasjonal seksjon, mars 2022.

23A-3 Informasjon

- Krav om at ansatte skal få og dele informasjon om risiko og om hvilke tiltak som er satt inn
- Hvordan finne arenaer for å dele informasjon på en måte som ivaretar begge krav?



§23A-4 Tiltak

- Må henge sammen med risikovurderingen

Særlig ta hensyn til:

- muligheter for tilkalling av hjelp
- bemanning og alenearbeid



§23A-5 Følge opp arbeidstaker

..med tanke på fysisk og psykisk belastning

Rutine – slik at oppfølgingen ikke blir personavhengig

Kan følges opp av bedriftshelsetjenesten – men oppfølging fra nærmeste leder er særlig betydningsfull



Hva kan dere (i deres rolle) gjøre for at arbeidet med å forebygge vold og trusler kan bli bedre?

Snakke om det

Felles kunnskap
Felles språk

Snakke om det

Felles kunnskap
Felles språk

Få oversikt

Kartlegging og
risikovurdering

Snakke om det

Felles kunnskap
Felles språk

Få oversikt

Kartlegging og
risikovurdering

Sosial støtte

Støtte fra kollegaer
Støtte fra leder

Rutiner og systemer
Opplæring og øvelse
Informasjon
Restitusjon

Tiltak

Snakke om det

Felles kunnskap
Felles språk

Få oversikt

Kartlegging og
risikovurdering

Sosial støtte

Støtte fra kollegaer
Støtte fra leder

Takk for oppmerksomheten!

Oyfrid.geiring@arbeidstilsynet.no