



Vald og truslar om vald

Storkurs 2023

Ein lærar i barnehagen/skulen, gravid i 6. månad, kjem til som tillitsvald.
Ho seier:

Barnehage:

«No skjedde det igjen, jente 5 år vart rasande og utagerte med sparking, skalling, slåing, kloring og skriking. Eg måtte halde henne for at ho ikkje skulle skade dei andre barna, men det medførte mange slag og spark mot magen min. Dette skjer nesten dagleg og eg går og er redd heile tida.»


Grunnskule/vidaregåande:

«No skjedde det igjen. Eg gjekk bort til to elevar som bråka og forstyrre resten av klassa. Eg ba dei sette seg og ikkje forstyrre andre. Då hoppa den eine mot meg og fekta med handa som om han hadde ein kniv i den. Han sa «om du ikkje sluttar å plage meg vil det gå utover magen din.» Eg klarar ikkje meir, eg går og er redd heile dagen.»

Kva gjer du?



Kva svarar
du læraren?



Kva er det
neste du
gjer?



Kva gjer
du så?

Var det lett å svare på desse tre spørsmåla?

Opplever du at du har kompetansen som trengs for å hjelpe læraren?

Har de gode rutinar for å følgje opp slike hendingar på din arbeidsplass?

Arbeidstilsynet sine definisjoner

Vald og truslar

«hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære»

Truslar

«verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person»

Vald

«enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på person. Det inkluderer også hendelser der den som skader en annen person ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin – for eksempel på grunn av rus, psykisk/somatisk sykdom, mental og emosjonell tilstand eller liknende»



Vold og trusler

Mange arbeidstakere utsettes for vold og trusler i forbindelse med jobben sin. Arbeidsgivere må derfor sette vold og trusler på dagsorden og arbeide aktivt med forebygging.

Over
200 000
melder

over 200.000
melder hvert år



«Flere slag på arm, slengte stol mot meg, stygg språkbruk: feit, stygg, fucking bitch, hold kjeft»

361 tilfeller av vold, trusler, sjikane og trakassering ble rapportert fra skolene på Askøy i fjor.



– Når elever ikke får hjelp og støtte til å få dekket sine behov, oppstår det frustrasjon og sinne. Dette blir gjerne rettet mot ansatte, sier Frode Wollberg, leder i Utdanningsforbundet på Askøy.

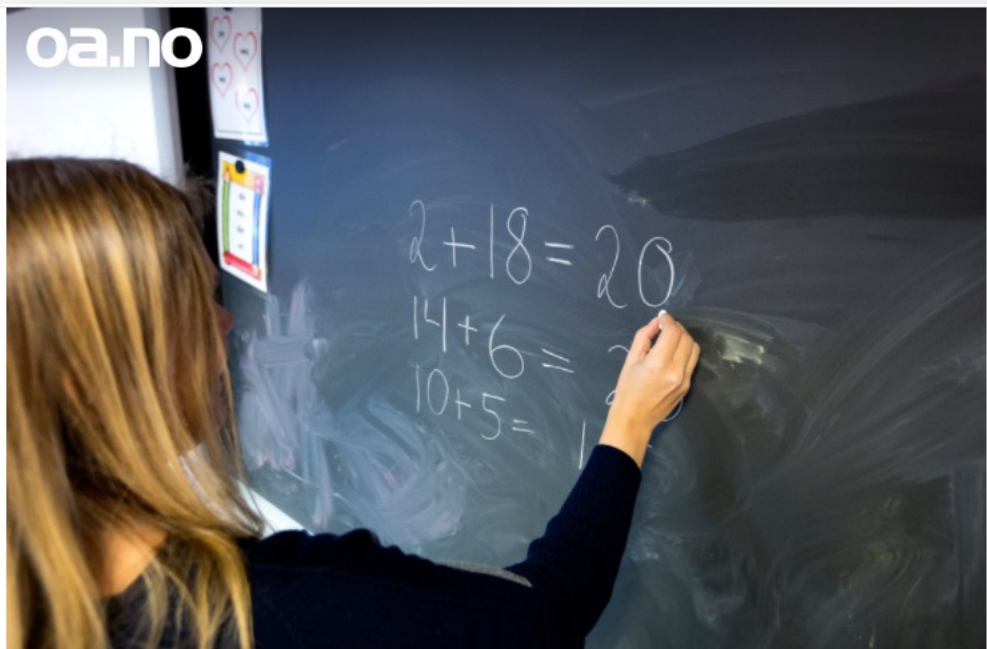


Foto: Gorm Kallestad/NTB

På fem år er antall meldinger om vold mot skoleansatte nær tredoblet

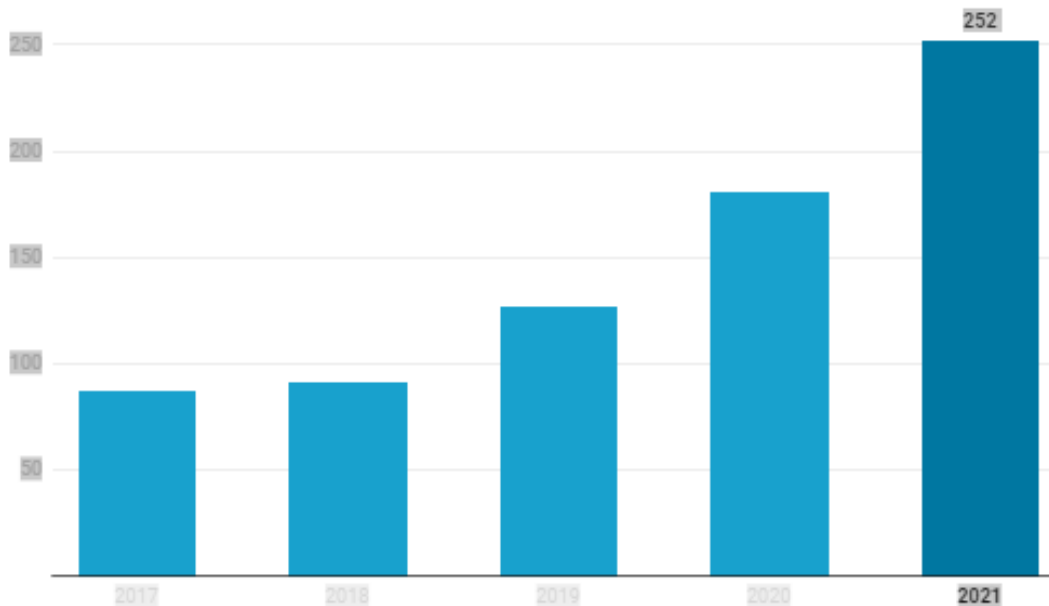
Drapstrusler, lugging og biting. Dette er voldstilfellene og truslene som skoleansatte i Gjøvik kommune melder inn.

Av Espen Amundrud Solhaug

Publisert: 25.01.22 09:49

 For abonnenter

Rapporterte avvik om voldshendelser mot skoleansatte



Grafikk: Espen A. Solhaug · Kilde: Gjøvik kommune

Skolesjefen i Gjøvik kommune sier det kan ligge flere faktorer bak tallene. For eksempel at det meldes flere avvik eller en generell økning.

Utdanningsforbundet Trøndelag har undersøkt

Meir enn tusen lærarar i Trøndelag har svart, og svara viser at

- 14 prosent har vore utsett for mobbing og trakassering
- 37 prosent har vore utsett for spark eller slag
- 29 prosent svarar at dei har motteke truslar

nesten 40 prosent skriv ikkje varsel fordi dei trur det ikkje vil føre til endring.

«Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud er bekymret for ivaretagelsen av ansatte i sektor skole som daglig blir utsatt for vold og trakassering. Det er godt dokumentert at ansatte melder avvik, men vi etterlyser dokumentasjon på oppfølging av ansatte som blir utsatt for dette i jobben sin. Jmf siste avviksrapportering fremlagt for tillitsvalgte og hovedverneombud i partsgruppemøte sektor skole fremgår det manglende oppfølging av de ansatte som er utsatt for vold/trakassering. Avvikene er lukket, men det mangler både ros-analyse og handlingsplan for at hendelsen ikke skal skje igjen. Vi er bekymret for utviklingen av antall avvik som meldes og er usikker på om aml 4-1 blir fulgt.

Arbeidsmiljøloven 4-1 (1) Generelle krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakers fysiske og psykiske helse og velferd.»

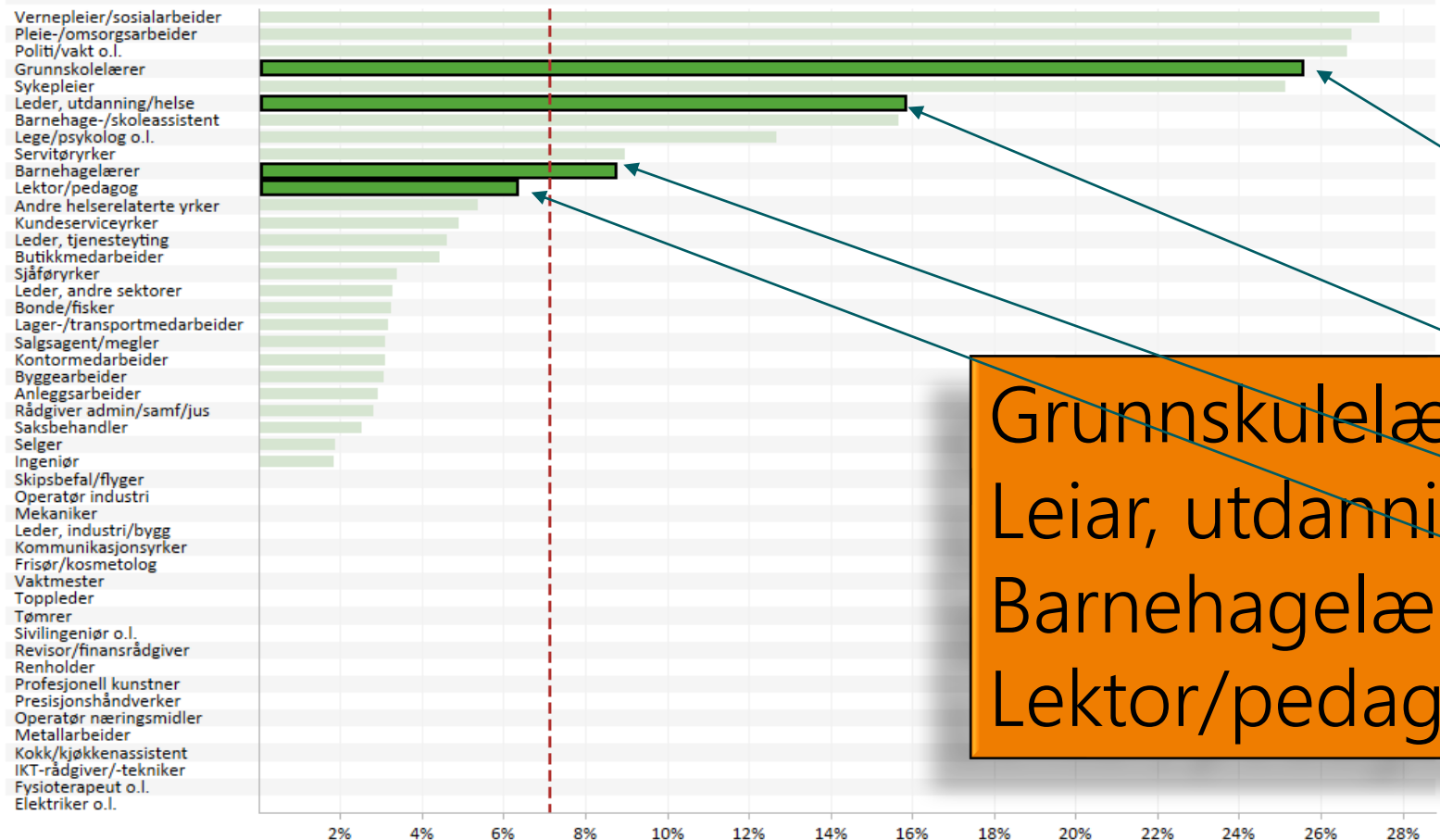
«Utsatt for vold eller trusler siste år»

Vold og trusler om vold (samlet)

Det vil si at man i løpet av det siste året har vært utsatt for trussel og/eller vold på arbeidsplassen

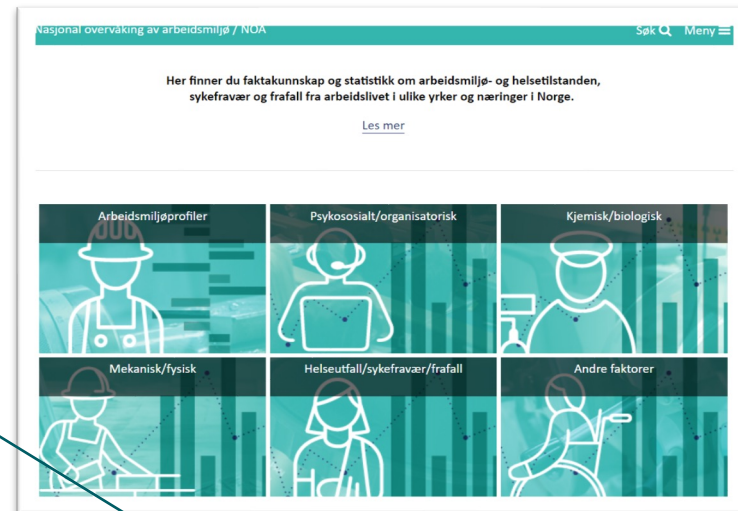
- Vold og trusler om vold (samlet)
- - Vold, synlige merker
- - Vold, ikke synlige merker
- - Trusler

NOA yrkesgrupper



■ Andel (%) som oppgir at de er utsatt for vold og/eller trussel

Kilde: SSB, LKU-A 2019



Grunnskulelærer	26% (14,9)
Leiar, utdanning og helse	16%
Barnehagelærer	9% (14,3)
Lektor/pedagog	6% (2,7)

«Utsatt for vold eller trusler siste år». (siste tala vi har frå 2019)

1. Kva tenkjer du om tala?
2. Har du nokon gong vore i ein situasjon der du tenkjer at dette skulle eg meldt i fra om?

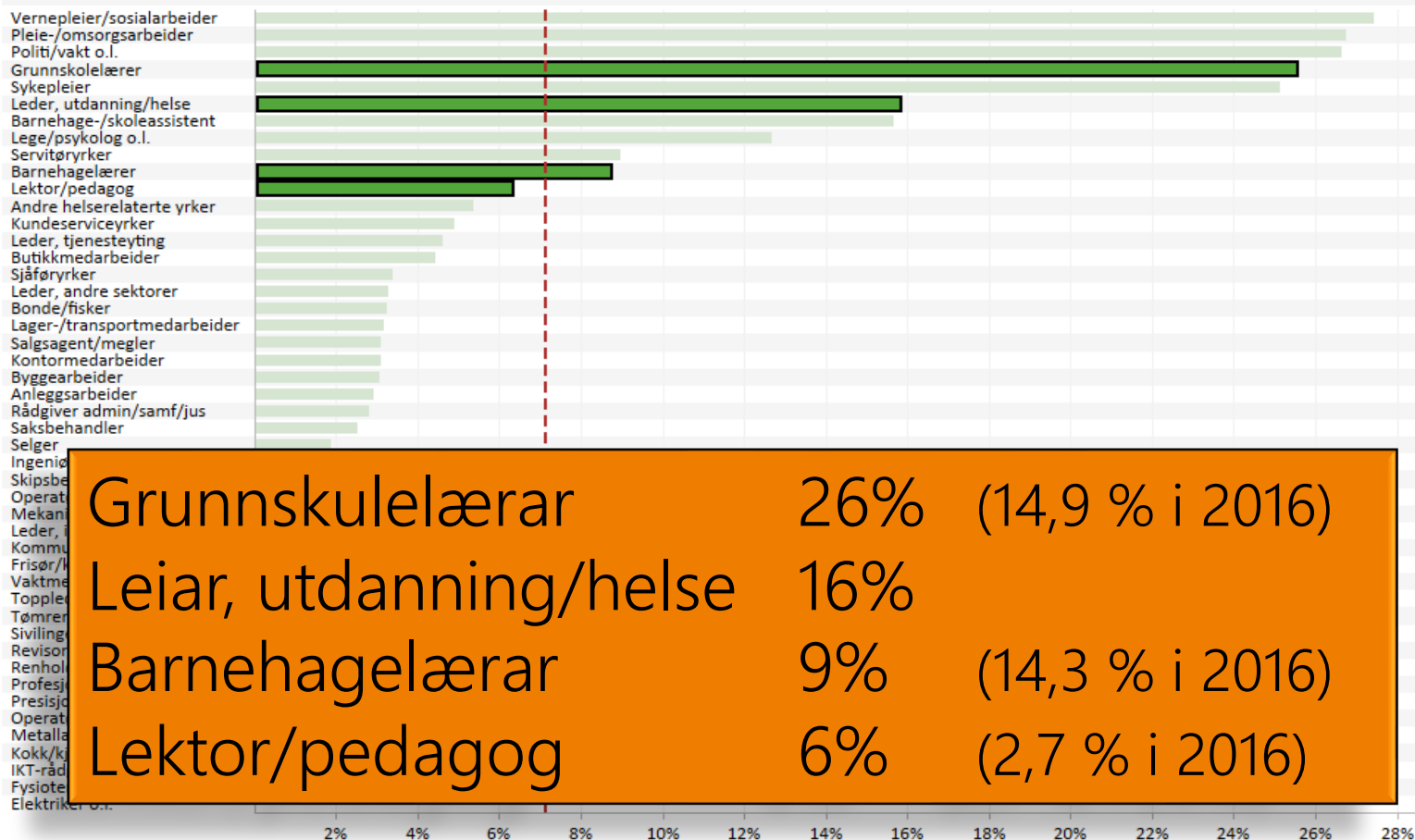
Kva hindra deg?

Vold og trusler om vold (samlet)

Det vil si at man i løpet av det siste året har vært utsatt for trussel og/eller vold på arbeidsplassen

- Vold og trusler om vold (samlet)
- - Vold, synlige merker
- - Vold, ikke synlige merker
- - Trusler

NOA yrkesgrupper



Grundskulelærar	26%	(14,9 % i 2016)
Leiar, utdanning/helse	16%	
Barnehagelærar	9%	(14,3 % i 2016)
Lektor/pedagog	6%	(2,7 % i 2016)

■ Andel (%) som oppgir at de er utsatt for vold og/eller trussel

Kilde: SSB, LKU-A 2019

STAMI
NOA

Oppslag i BT 6.mars 2023

Fordeling på type hendelse

Gjelder barne- og ungdomstrinnet

Slag/spark Verbale trusler/trakassering Kastet gjenstand
Annen vold Kniping/lugging Biting Kloring
Annen uønsket atferd



Kilde: Bergen Kommune

BERGENS TIDENDE MANDAG 6. MARS 2023

Rapporterte tilfeller av vold, trusler og trakassering i Bergensskolen



Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23 A

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsett for vald og trussel om vald

Kartlegge risiko: arbeidsgjevar skal kartlegge kva risiko det er for at arbeidstakarane kan bli utsette for vald eller truslar.

Opplæring: arbeidstakarane skal ha nødvendig opplæring i førebygging og handtering av vald- og trusselsituasjonar.

Informasjon: arbeidstakarane og deira tillitsvalde skal ha nødvendig informasjon, m.a. om kva for rutinar som er sette i verk for å førebygge, handtere og følge opp vald- og trusselsituasjonar.

Tiltak: arbeidsgjevar skal sette i verk nødvendige tiltak.

Oppfølging av arbeidstakar: tilsette som blir utsette for vald og truslar skal følgast opp på ein god måte i etterkant.

Lenke:

[Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav \(forskrift om utførelse av arbeid\) - Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. - Lovdata](#)



UTDANNINGS
FORBUNDET

Risikovurdering

Risikovurderinga skal vurdere:

- ☐ organisering og tilrettelegging av arbeidet
- ☐ kvar, kor tid og i kva situasjonar slike hendingar skjer
- ☐ åleinearbeid
- ☐ bemanning
- ☐ kompetanse
- ☐ utforming av arbeidslokala og tekniske løysingar,
- ☐ effekten av iverksette og planlagte førebyggjande tiltak

Risikovurdering

I kva situasjon kan det oppstå ei vald- eller trusselhending på min arbeidsplass?

Vurder risikoen for at dette kan skje ?

Skal vi heller spør om kva som vil vera viktig å ta med i ei risikovurdering? Sjå forrige foil...

Avvik og avvikshandtering

Lova krev at arbeidsgjevaren har oppretta eit system for å handtere avvik.

God avvikshandtering handlar om:

- å finne ut kva som har skjedd
- å finne ut kvifor det skjedde
- rette opp tilhøvet
- sørge for at det ikkje skjer igjen

Det er ikkje skaden som er avviket – det er **årsaka til skaden** som skal registrerast som avvik.

Men sjølv sagt og viktig å registrere skaden, med tanke på yrkesskadeerstatning.



Avvik

- Aml. § 11 a, lovens formål er « å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger ».
- Å melde avvik er å si ifra om brudd på HMS
- regelverket.
- Både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar.

Noko å snakke om?

- Har de snakka om kva som er eit avvik på din arbeidsplass?
- Har de eit system for avviksmelding?
- Opplever de at meldesystemet er godt nok?
- Dersom vi har eit godt system og gode rutiner, kjenner alle tilsette til desse og korleis dei skal brukast?
- Vert de oppmoda om å melde avvik?
- Vert meldingane følgd opp?

Teieplikt og personvern

Har lærarar rett på informasjon om farar som kan oppstå i jobben?

Ja, seier Arbeidstilsynet.

Lærarar skal ha informasjon dersom det til dømes er ein elev ved skulen som kan skade elevar og lærarar.

«Lærerne vil samtidig ha taushetsplikt om personopplysninger, og hensynet til personvern vil i så måte langt på vei være ivaretatt», understrekar Arbeidstilsynet.



Dette gjer vi når det oppstår ei hending

- Lat dei springe!
- Hent assistanse – del situasjonen – ikkje stå aleine i den
- Vald og/eller truslar er ikkje ei privatsak

- Evakuer dersom det er fare for sikkerheita til barn, elevar eller lærarar.
- Rektor og eventuelt andre skal varslast med ein gong.
- **Den valdsutsette skal takast hand om. (sjå neste slide)**
- Valdsutøvaren skal takast hand om.
- Pårørande varslast.
- Barn, elevar, andre tilsette og eventuelt andre føresette må få nødvendig informasjon om hendinga.

Oppfølging skal ikkje vere avhengig av kven du er

- Kvinne, mann, ung, gammal, robust, smålåten
- vald og truslar råkar alle hardt, alle treng omsorg og støtte.
- Leiaransvar – kollegaansvar – tillitsvaldansvar
- Korleis går det EIGENTLEG?

Dette gjer vi forts.



Arbeidstilsynet

Rett etterpå:

- Støtt og hjelp den valdsutsette.
- Ikkje la den valdsramma vere åleine.
- Lytt og spørje. Få vite mest mogleg om situasjonen.
- Noter ned det du får vite.
- Tillat alle følelsar

Når situasjonen har roa seg litt:

- Melde frå til alle som skal ha beskjed
- Registrere eventuelle skadar (yrkesskadar)



**UTDANNINGS
FORBUNDET**

Finnes det handlingsplanar for vald og truslar i din kommune?

- Er handlingsplanane tilpassa din arbeidsplass?
- Har de vore med i prosessar for å utvikle desse?

Lokallaget/fylkeslaget si viktige rolle

Ta initiativ på kommunenivå/fylkeskommunenivå til samarbeid mellom arbeidsgjevar, hovudverneombod og tillitsvald

- utarbeide felles retningslinjer og planer for arbeidet
 - skolering på området
 - hjelp og oppfølging av barnehagar og skular
-
- Inspirere og motivere
 - Gje tips og råd i arbeidet

Hugs viktigheita av å øve!



Utvida partssamarbeid på arbeidsplassnivå

Eit samarbeid for utvikling av

- gode arbeidsmiljø
- fornuftig arbeidsorganisering
- endå betre tenestekvalitet



Ta temaet opp i medråderettsmøte.

Løft problematikken inn i HMS-gruppa – som ein del av det systematiske HMS-arbeidet

Leiarar har ei avgjerande rolle

- Sette arbeidet med vald og truslar på dagsorden.
- Sette seg inn i reglar og kva som finst av materiell i kommunen/fylkeskommunen/kjeden.
- Sette av tid til opplæring, informasjon, diskusjon og øving.
- Lage rutinar for arbeidet saman med tillitsvalde og verneombod.
- Lage handlingsplan, sette i gong tiltak og evaluere.
- Engasjere og motivere dei tilsette i dette arbeidet.
- Ha eit system for avviksmelding og oppfordre til å bruke det.
- Informere overordna nivå om behov for tid og ressursar til dette arbeidet.

Arbeidsgjevar har hovudansvaret for å følge opp :

- Arbeidsmiljølova
- Barnehagelova
- opplæringslova

Desse lovene har same rang, det betyr at både barn og elevar sitt læringsmiljø og dei tilsette sitt arbeidsmiljø må ivaretakast.



UTDANNINGS
FORBUNDET

Registrere skadar og sjukdom.

Register skal vere tilgjengeleg for Arbeidstilsynet.

- Arbeidsmiljølova § 5-1.

1) *Arbeidsgiver skal sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas ha sin grunn i arbeidet eller forholdet på arbeidsplassen.*

- Arbeidsgivar har plikt til snarast mogleg å varsle Arbeidstilsynet og næraste politimynde om alvorleg personskade eller dødsfall som skjer i arbeidet.
- Arbeidsgivar skal sende skademelding til NAV og forsikringsselskap når ein arbeidstakar får skade som kan gi rett til yrkesskadedekning.

Meldeplikt

Arbeidsplasstillitsvalde si viktige rolle

- Ta initiativ på arbeidsplassen og vere leiar sin støttespelar
- Melde som tema i HMS-gruppa og i medråderettsmøter
- Sjekke om det allereie finst retningslinjer eller opplegg til bruk på arbeidsplassen
- Involvere heile personalet i prosessar som vert sette i gong
- Be om opplæring

Kontakte lokallaget og hovudverneombodet om det trengs.

Hugs å øve!

Gje støtte til medlemmer som:

- føler seg utrygg
- treng hjelp til å ta opp problemet
- opplever å ikkje bli høyrd
- ikkje føler seg ivareteken etter ei hending
- opplever å stå ålone i ei vanskeleg sak om vald/truslar

Verneombodet si viktige rolle

- Ta medansvar og vere pådriver i arbeidsmiljøarbeidet
- Følge med på korleis dei tilsette opplever arbeidsmiljøet sitt
- Kontakte leiinga dersom arbeidsmiljøet ikkje er som det skal
- Varsle leiinga (og dei som er utsett for fare) om forhold som kan føre til ulykke, helsefare og sjukdom

Kontakte hovudverneombodet om det trengs.

Verneombodet kan stenge arbeidsplassen dersom liv eller helse står i fare (AML § 6-3).

Hugs å øve!

Alle tilsette må bidra

For at ein skal oppnå gode resultat må alle tilsette

- delta aktivt i prosessane.
- engasjere seg og bidra til å nå måla.
- delta i opplæring og øving.
- sette seg inn dei rutinane ein har for å forebygge og handtere vald- og trusselhendingar.
- etterspørje rutinar og prosessar dersom ein ikkje har blitt involvert.

Hugs å øve!

Vold og trusler på jobben

På disse sidene finner du mer om hvordan lærere og ledere i skole og barnehage kan forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler.



Vold og trusler på jobben

Fem trinn til trygt arbeidsmiljø

Roller og ansvar: Sjekkliste for arbeidsplassene

Hvordan løse disse situasjonene?

Dette sier loven om vold og trusler

Legg til i snarveier

[Vold og trusler på jobben](https://utdanningsforbundet.no)
[\(utdanningsforbundet.no\)](https://utdanningsforbundet.no)

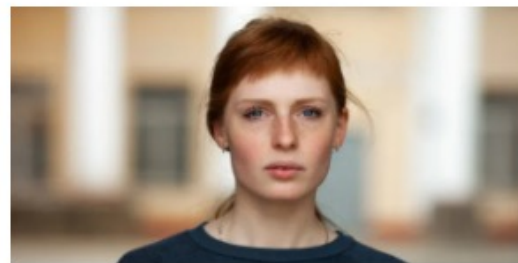
Dette sier loven om vold og trusler

Her finner du definisjon på vold og trusler og regler som omhandler vold og trusler i arbeidsmiljøloven, i kapittel 23A i forskrift om utførelse av arbeid, i opplæringsloven og i barnehageloven og forskrift til denne.



Foto: Adobe Stock

Sjekk nettsida vår



Blir du utsatt for vold og trusler på jobben?

Vet du hva du skal gjøre om du eller dine lærerkolleger blir utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen?

Les mer →



Lærerrømmet: Hvordan kan skolen jobbe med vold og trusler?

Hvordan skal vold og trusler håndteres? Hør podkasten Lærerrømmets spesialutgave om temaet!

Les mer →



Forebygging: Slik jobber Ytre Enebakk skole

Ytre Enebakk skole har tatt tak i vold og utagering mot både lærere og elever med ulike metoder og verktøy.

Les mer →

Et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø

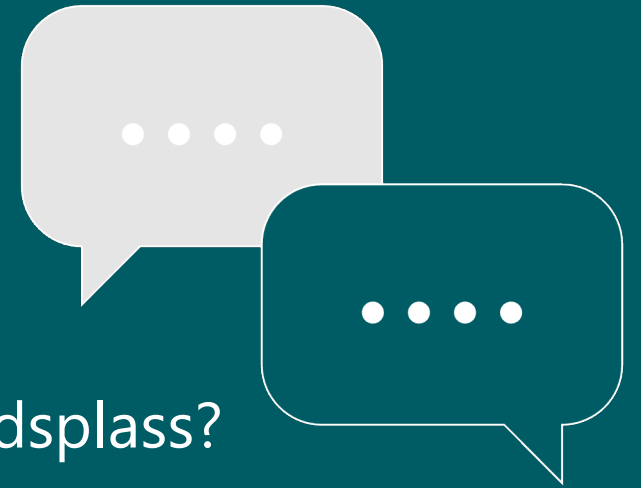
Alle vinner på å ha et godt arbeidsmiljø. Verktøyet er basert på forskning og tilpasset ulike bransjer slik at dere enkelt kan komme i gang med arbeidet.

Kom i gang

[Les mer om verktøyet](#)



Diskusjon og refleksjon



Kva har de av planer, retningslinjer og rutinar på din arbeidsplass?

Korleis har de handtert valds- og trusselepisodar til no?

Kva har de gjort av førebyggjande arbeid?

Kva er det viktigaste å gjere no?

Kva kan de treng hjelp til?

Kva kan Utdanningsforbundet bidra med?

Hugs det vi sa innleiingsvis:

Vald og truslar om vald er ikkje ei privatsak.

Dette må vi snakke om, og dette må handsamast
som ei arbeidsmiljøutfordring.

