

Et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø

Hva sier aktuelle lover og hvordan jobbe godt
med dagens tema?

Seniorrådgiver May-Britt Heimsæter
og advokat Marie Ruud

30.04.2025
Seminar om vold og trusler i skolen



Agenda:



Tall og fakta

Rettskildebildet

- Aktuelle lover om temaet
- Forholdet mellom lover (elever/ansatte)
- Endringer i arbeidsmiljøloven

Verktøy og hjelpemidler

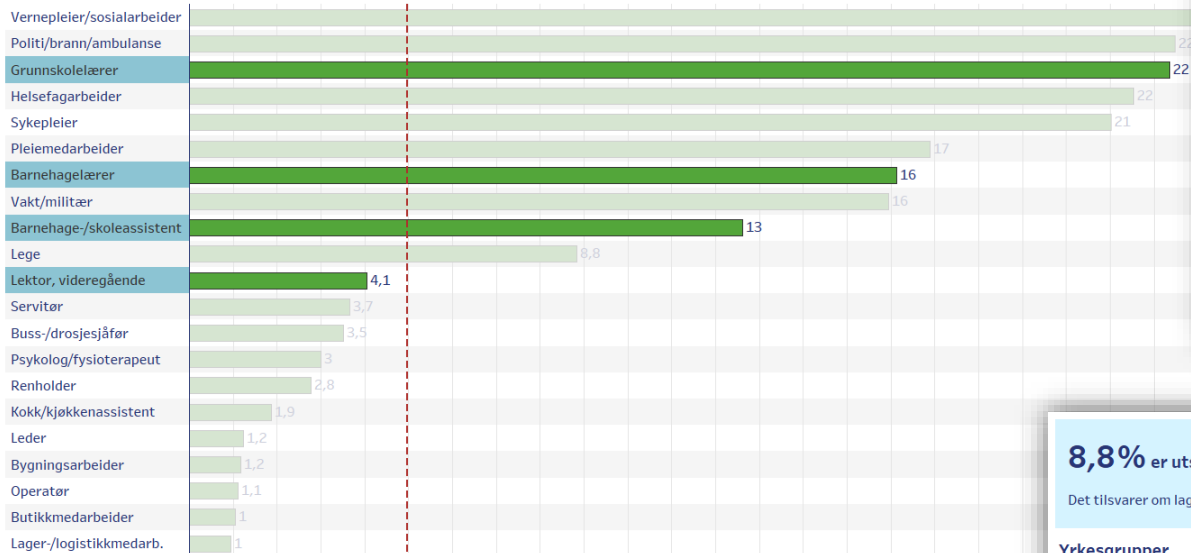
- Partssamarbeid om å forebygge
- Veien videre, hva kan hjelpe oss fremover?

Spørsmål og refleksjoner

5% er utsatt for vold

Det tilsvarer om lag 130 000 personer

Yrkesgrupper



Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for vold på jobben i løpet av det siste året.

STAMI

Hva leter du etter?

Fakta om arbeidsmiljø og -helse

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA)

2,9 millioner

sysselsatte i Norge

83 %

Yrker og næringer

Fakta om arbeidsmiljø samlet for ulike yrkes- og næringsgrupper.

Arbeidsmiljøfaktorer

Fysiske og kjemiske eksponeringer. Organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold.

Helse og fravær

Arbidsrelaterte helseutfall, sykdom og skader. Sykefravær og frafall.

Forebygging

Aktører i det lokale arbeidsmiljøarbeidet.

Om arbeidsstyrken

Deltakelse i arbeidslivet og arbeidstilknytning.

Bransje profiler

Forenklet oversikt over arbeidsmiljø og utfordringer i din bransje.

NOA+

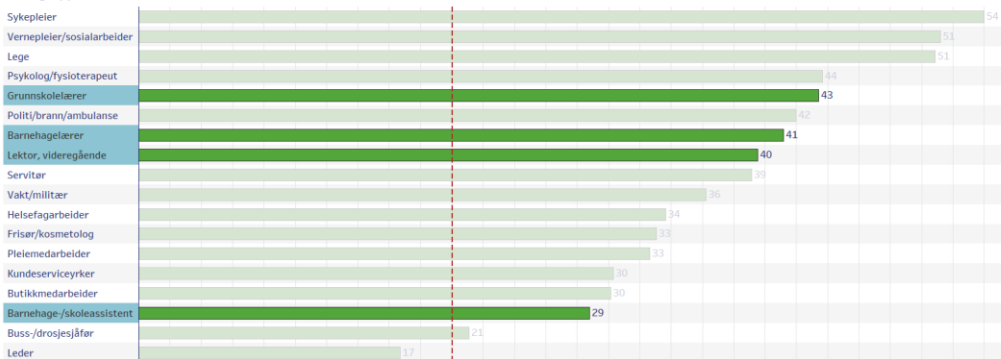


VELG:
☒ Emosjonelle krav (indeks)
☐ Skjule negative følelser
☐ Forholde seg til sterke følelser

20% opplever høye emosjonelle krav

Det tilsvarer om lag 530 000 personer

Yrkesgrupper

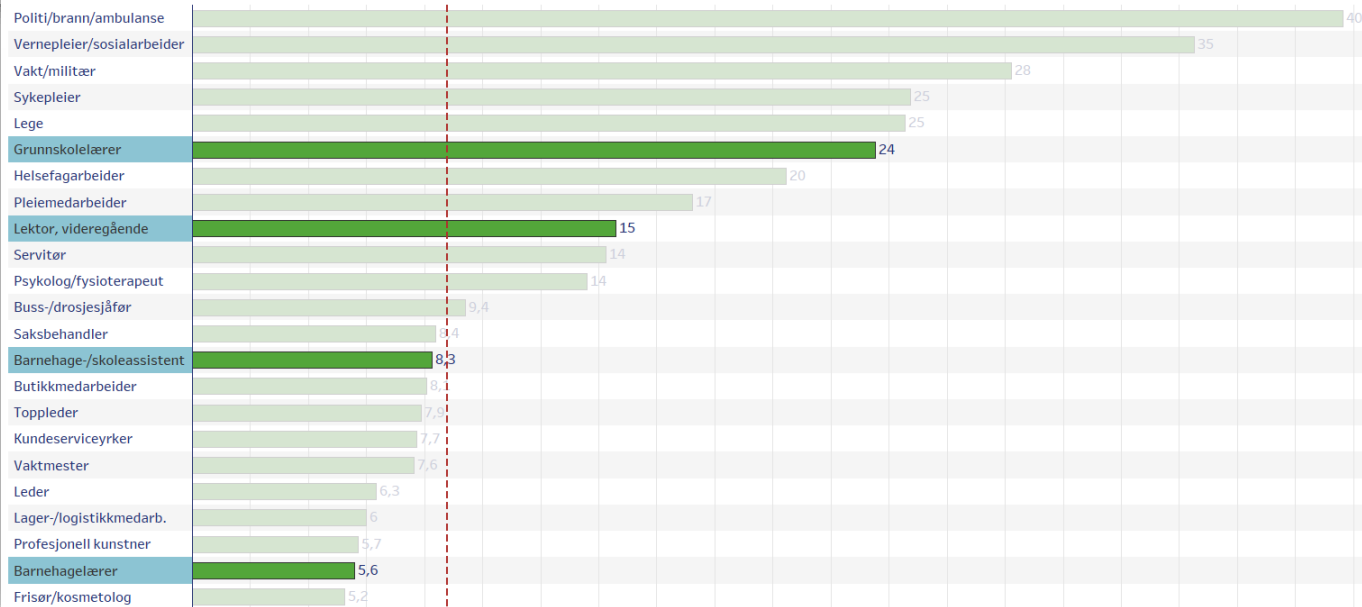


Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de i høy grad må forholde seg til egne eller andres negative følelser i jobben sin.

8,8% er utsatt for hets eller trusler

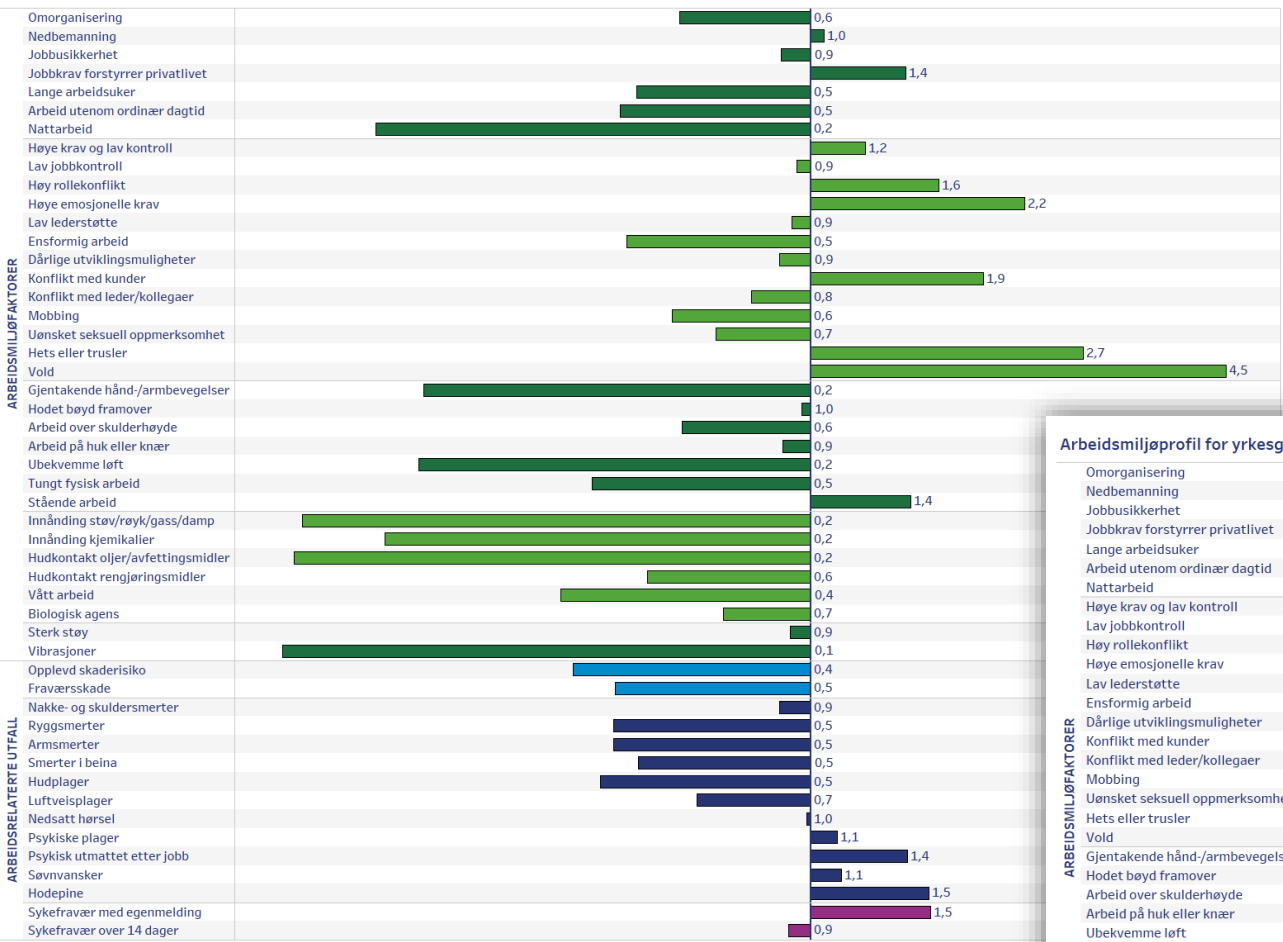
Det tilsvarer om lag 230 000 personer

Yrkesgrupper



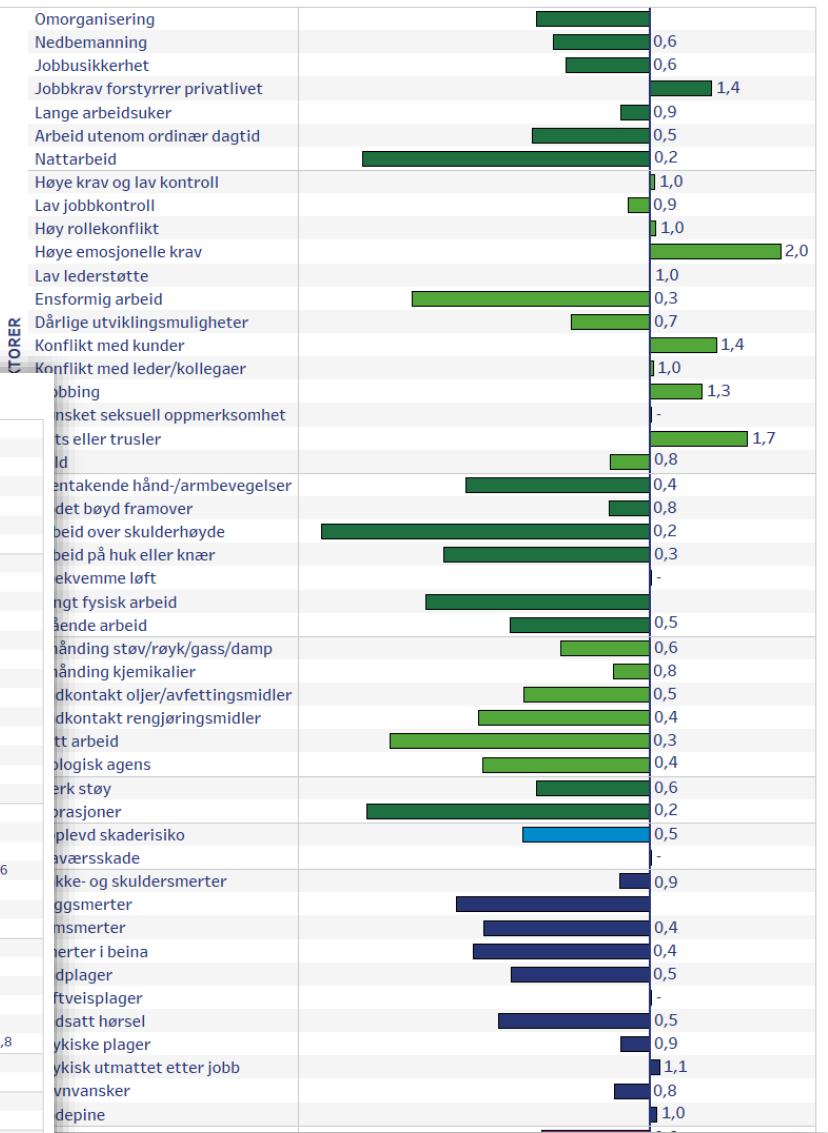
Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobben i løpet av det siste året.

Arbeidsmiljøprofil for yrkesgruppe Grunnskolelærere

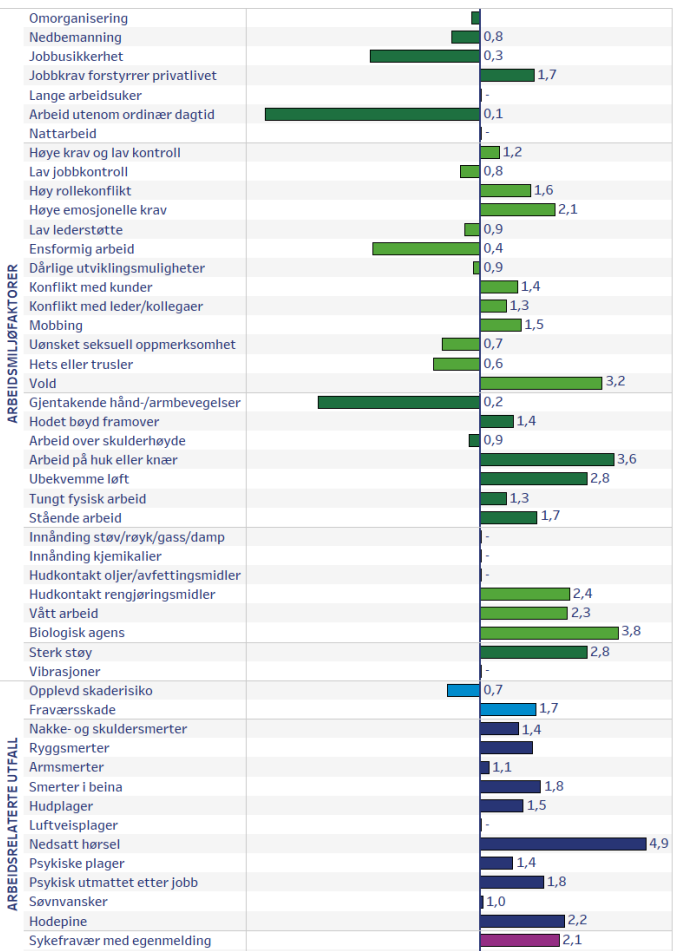


Peker søylen **mot høyre**, rapporterer Grunnskolelærere at de er **mer utsatt** enn gjennomsnittet. Peker søylen **mot venstre**, er de **mindre utsatt**.
-: Tall kan ikke oppgis pga. få utsatte blant de som jobber som Grunnskolelærere.

Arbeidsmiljøprofil for yrkesgruppe Lektor, videregående



Arbeidsmiljøprofil for yrkesgruppe Barnehagelærere



Vold og trusler (Sintef)

33 % av grunnskolelærerne i utvalget har vært eksponert for fysisk vold de siste 12 månedene.

Barnehagelærere 22 % (Politiet 25%)

38 % av grunnskolelærerne er eksponert for trusler om vold de siste 12 månedene.
(Politi 41 prosent)

Håndtering av hendelser med vold og trusler

Blant grunnskolelærere svarer hele 30 prosent at arbeidsplassen i liten eller svært liten grad har en god håndtering av hendelser med vold og trusler. 20 % av utvalget svarte det samme.



Undersøkelser om arbeidsmiljø

Truet eller trakassert en eller flere ganger de siste 12 månedene:

2018 1 av 3 lærere 30%

2024 3 av 4 lærere 75%

Opplevd å bli utsatt for fysisk skade og vold de siste 12 månedene:

2018 1 av 4 lærere

2024 Halvparten av lærerne (Sintef 2023 - 33 %)



Lærernes arbeidsmiljø

Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er grunnskolelærere

13. mars – 5. april 2024

Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er rektorer/skoleledere:

77 % av lederne oppgir at de har hatt tilfeller av voldshandlinger mot lærere og ledere siste året.

93 % av de som har stått bak voldelig og truende adferd mot lærere og ledere har også stått bak voldelig og truende adferd overfor elever.

56 % svare at skolen i svært stor grad arbeider med tiltak for å forebygge slike hendelser.

81 % av lederne er enige i at skolens ledelse som oftest blir sittende alene med ansvaret for å håndtere vold mot lærere der de jobber.



Vold og trusler mot lærere og ledere i grunnskole og videregående skole

Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er rektorer/skoleledere

10. august – 5. september 2023

Aktuelle regelverk



Gjennomgang av regelverket

- Aml. § 4-1
- Aml. §§ 4-3 og 4-4
- Forskrift om utførelse av arbeid kap. 23A
- Oppl. §§ 12-2, 12-3, 12-4, 13-3
- HMS-lovgivning, avvik og medvirkning
- Strl. §§ 265 og 286



Arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø

- Arbeidstakere har krav på et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1, jf. formålet i § 1-1 «helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon».
 - krav til det fysiske arbeidsmiljøet, aml. §4-4
 - krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, aml. §4-3
- Generelle krav til forebygging og tilrettelegging, jf. aml. § 4-1 andre ledd



Nærmere om arbeidsmiljø

- Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, aml. § 4-3:
 - Ikke utsette for **trakassering** og annen **utilbørlig opptreden**.
 - Beskyttes mot **vold, trusler og uheldige belastninger** som følge av kontakt med andre.
- Krav til det fysiske arbeidsmiljøet, aml. § 4-4



Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

- Kartlegge risiko
- Opplæring
- Informasjon
- Tiltak
- Oppfølging av arbeidstaker

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.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) - Fjerde del: Krav til annet risikoutsatt arbeid - Lovdata

En tydeliggjøring av regelverk

Arbeidstilsynet sendte i 2024 forslag til endringer og tydeliggjøring av bestemmelsene i AML og forskrift på høring.

Drepende kritikk og vill jubel for samme lovforslag

Arbeidstilsynet vil tydeliggjøre lovteksten om psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstakerorganisasjonene jubler over forslaget. Arbeidsgiversiden derimot er sterkt kritiske. Arbeidstilsynet sier de tar tilbakemeldingene på alvor.



Arbeidstilsynet

Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø
Utredning av Arbeidstilsynet 2023





DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 94 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 4. april 2025,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

Første og andre ledd skal lyde:

- (1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- (2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet
 - a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
 - b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
 - c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet
 - d. støtte og hjelp i arbeidet.

Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

Om området
Kartlegging
Risiko
Tiltak
Informasjon
Opplæring
Oppfølging

Kapittel 1A Generelle bestemmelser

§ 1A-1 Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

§ 1A-2 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten

§ 1A-3 Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 1A-4 Tiltak

§ 1A-5 Informasjon og opplæring

Kapittel 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

§ 2A-1 Trakassering og annen utilbørlig opptreden

§ 2A-2 Definisjon

§ 2A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering

§ 2A-4 Tiltak mot trakassering

§ 2A-5 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering

Kapittel 3A Særlige bestemmelser om vold og trusler

§ 3A-1 Vold og trusler

§ 3A-2 Definisjoner

§ 3A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for vold og trusler

§ 3A-4 Tiltak mot vold og trusler

§ 3A-5 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler

§ 3A-6 Opplæring ved arbeid som innebærer risiko for å bli utsatt for vold og trusler

§ 3A-7 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for vold eller trusler

Elever og barns rett til et trygt og godt miljø

- Opplæringsloven:
 - Rett til et trygt og godt skolemiljø, jf. oppl. § 12-2.
 - Nulltoleranse og forebygging, jf. oppl. § 12-3.
 - Aktivitetsplikt oppl. jf. § 12-4.
 - Forebyggingsplikt, jf. oppl. § 13-3



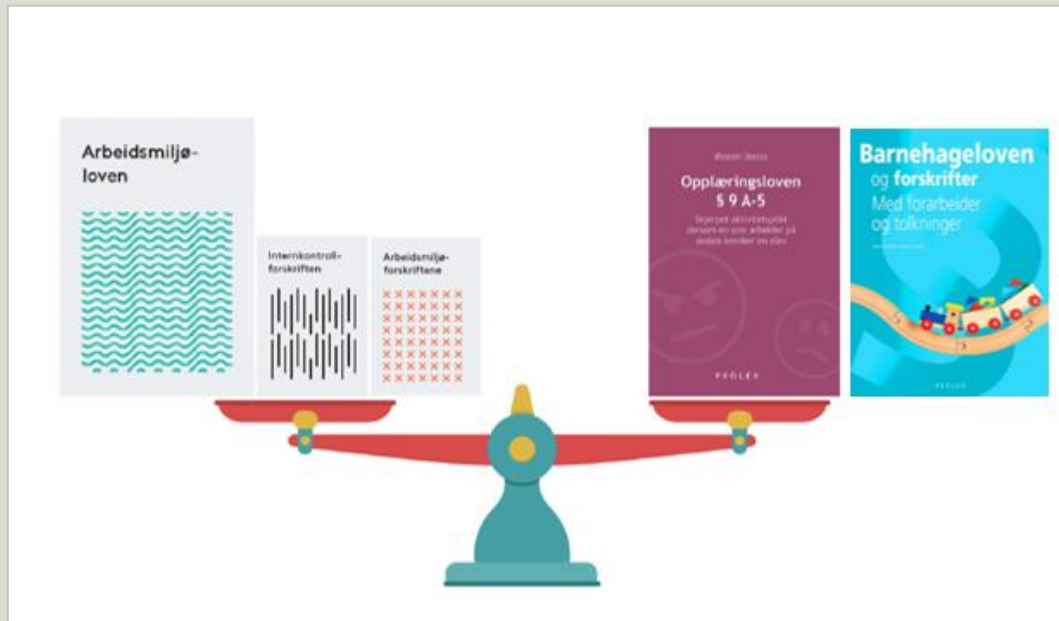
Forholdet mellom de ulike lovene



Arbeidsavtalen - brudd på
arbeidsavtalen?
Arbeidsgivers styringsrett
Arbeidsmiljøloven
Forvaltningsloven

Opplæringsloven,
forvaltningsloven

Balanse mellom eget arbeidsmiljø og andres behov og rettigheter (Sintef)



31 % svarer at det i stor eller svært stor grad eksisterer konflikter eller kollisjoner mellom arbeidsmiljøloven og lovverkene de arbeider etter.

Andelen er høyest blant grunnskolelærere (53 prosent).

Politi (36 prosent)

Barnehagelærere (34 prosent)

Sykepleiere (30 prosent)


HMS-lovgivning

AML § 3-1:

Fastslår plikten til et systematisk HMS-arbeid.

Internkontrollforskriften § 5:

Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.



Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

- punkt 7

iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen

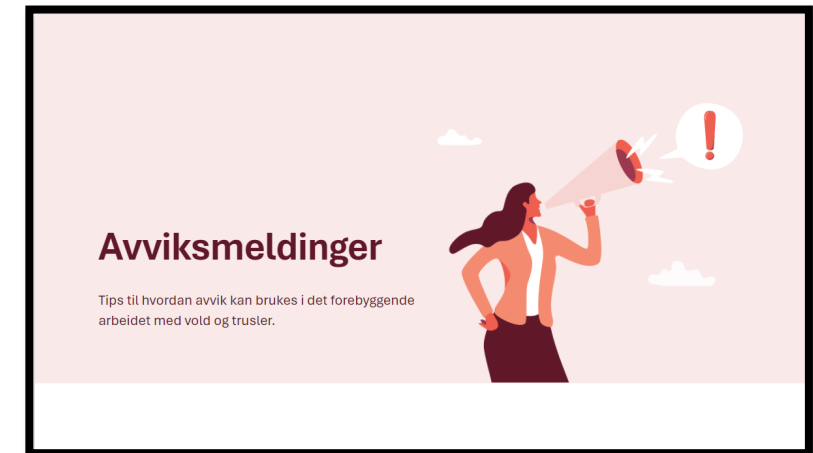
Må dokumenteres skriftlig

Avvik og avvikshåndtering

- Loven er klar!
 - Det er et lovkrav at arbeidsgiver skal ha opprettet et system for å melde og håndtere avvik.
- Hvordan fungerer det i praksis?
 - Det er ikke selve skaden, men grunnen til den uønskede hendelsen, situasjonen eller «nestenulykken» som skal meldes som avvik.
- Hvordan bygge en god avvikskultur?
 - Arbeidsgiver må legge til rette for, og ønske og forvente at det meldes avvik.
 - Avvik må følges opp.
 - Aktive HMS-grupper/partssamarbeid

God avvikshåndtering handler om:

- å finne ut **hva** som har skjedd
- å finne ut **hvorfor** det skjedde
- **rette opp** forholdet
- sørge for at det **ikke** skjer igjen



Roller

Risikovurdering er en prosess som involverer både arbeidsgiver og medarbeiderne.

Arbeidsgiver (ansvarlig)

Arbeidsgiver har ansvar for arbeidet med å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for skolens ansatte. Derfor er skoleledelsen også ansvarlig for å kartlegge arbeidsmiljø og foreta risikovurderinger.

Verneombud

Verneombud er lovpålagt å påse at risikovurderinger gjennomføres i skolen.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal bidra i arbeidet med et helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø.

Øvrige ansatte

Selv om skoleledelsen har ansvar for å gjennomføre risikovurderinger, skal arbeidet gjøres i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte og ansatte.

Gjennomføring

Møter i arbeidsmiljøutvalget, HMS-grupper, partigrupper og arbeidsmiljøgrupper er eksempler på gode samhandlingsarenaer for gjennomføring av risikovurdering.

Husk!

Ansatte skal både medvirke og informeres i arbeidet, og alle yrkesgrupper og roller skal være representert. Det er også viktig at leder, tillitsvalgte og verneombud er bevisst på sin rolle og sitt ansvar.

Forebygging av vold og trusler i skolen

En hjelp til kartlegging og risikovurdering



Medvirkningsplikt

AML§2-3

Arbeidstakere har plikt til å medvirke til å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i det systematiske HMS-arbeidet og aktivt medvirke til et godt og sikkert arbeidsmiljø.



Vern i straffeloven

- Alminnelig vern, jf. §§ 263, 271 og 273
- Særskilt vern for enkelte yrkesgrupper, jf. § 265 Med bot eller fengsel inntil 2 år straffes den som ved trusler søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særlig utsatt yrkesgruppe. (...)
- Vold mot særskilt utsatte yrkesgrupper, jf. § 268

Den som ved vold søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særskilt utsatt yrkesgruppe, straffes med bot eller fengsel inntil 3 år.

- c. personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole

Hva med taushetsplikt og samarbeid?



- **Hovedregel:** taushetsplikt om elevens "personlige forhold" - eks elevers atferdsproblemer.
- **Unntak:** opplysninger gjøres kjent for dem som de "direkte gjelder", se fvl. § 13a nr. 1.
- **Unntak:** opplysninger brukes når ingen berettiget interesse tilsier at det holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent, jf. § 13 a nr. 3
- **Problemstilling:** Skoleledelsen er kjent med at en elev har store aggresjonsproblemer og kan skade andre. Har læreren krav på informasjon om dette?

Videre samarbeid med KS og organisasjonene

Forebygging av vold og trusler i skolen

En hjelp til kartlegging og risikovurdering

Vold og trusler i skolen

Huskeliste for deg som er leder

Avviksmeldinger

Tips til hvordan avvik kan brukes i det forebyggende arbeidet med vold og trusler.

Vold og trusler i skolen

Oppfølging av ansatte og elever etter en hendelse





Pust inn,

Spørsmål og refleksjoner?

Takk for oss og lykke til med
arbeidet!