



## Trygg på jobben om forebygging av vold, trusler og trakassering i skolen

Vold, trusler og trakassering mot ansatte er heldigvis ikke et vanlig fenomen, men slike episoder kan være en del av hverdagen i arbeidslivet. For dem som utsettes for dette, er dette fryktelige opplevelser. Utgangspunktet er nulltoleranse overfor vold og trakassering.

- En undersøkelse blant 900 medlemmer i Utdanningsforbundet i 2005 viste at de siste fem årene
- 45 prosent hadde opplevd slike episoder mer enn en gang
- 23 prosent hadde opplevd flere typer vold eller truende situasjoner

### Hva er vold og trakassering?

Vold er en handling av en gruppe eller enkeltindivider som har til hensikt å skade andre fysisk eller psykisk.

Trussel om vold er verbalt angrep eller handling som har til hensikt å skremme eller skade den personen det er rettet mot.

Trakassering er plaging og sjikane. Det kan også være skade på vedkommende eiendom. Begrepet brukes ofte når en person blir utsatt for systematiske ubehageligheter.

Selv om overgrep kan defineres generelt, er det subjektivt hva som oppleves som overgrep. Derfor må det tas hensyn til hvordan den enkelte selv opplever situasjonen.

*"Utdanningsforbundet vil være pådriver for at arbeidsgiver utvikler og tilrettelegger for et systematisk HMS-arbeid og at det utarbeides strategier for å møte vold, fysisk og psykisk, som medlemmene utsettes for i sitt arbeid."*

- Utdanningsforbundets landsmøte 2003

### Vold og trakassering – ikke en privatsak

Det er et arbeidsmiljøproblem dersom ansatte blir utsatt for vold eller trakassering. Slike hendelser er noe som angår alle som arbeider i skolen. Å bli utsatt for vold eller trakassering er ingen privatsak. Den enkelte skal ikke stå alene med problemene.

### Arbeidsgivers ansvar

Arbeidet mot vold og trakassering skal være en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Ansvaret ligger hos arbeidsgiver, men det forebyggende arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Arbeidsmiljøutvalget og skolemiljøutvalget bør også trekkes inn.

### **Felles holdninger**

I det forebyggende arbeidet må skolen komme fram til felles holdninger til hva som er akseptabel atferd hos elevene. Utgangspunktet bør være nulltoleranse overfor vold og trakassering. Arbeidet bør munne ut i en handlingsplan. Elever og foresatte må trekkes aktivt inn i arbeidet og selvsagt informeres om dette.

### **Reaksjonsmønster**

Skolen må også ha utarbeidet prosedyre for hvordan det skal reageres på vold og trakassering. Prosedyren skal utarbeides i samarbeid med de ansatte/deres representanter, og være kjent av alle de ansatte. Det er skoleledelsens og arbeidsgivers ansvar å reagere på slike hendelser. Reaksjonen må skje på et mest mulig objektivt grunnlag.

Straffbare forhold anmeldes til politiet, helst av skolen eller kommunen.

Hendelsene på registreres for hjelp og eventuell erstatning i ettertid, og for å iverksette tiltak for å forhindre at det skjer igjen.

### **Behov for hjelp og støtte**

Den som utsettes for vold, må få den hjelp og støtte som behøves. Ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og andre kolleger bør følge vedkommende opp. Det bør eventuelt også tas kontakt med bedriftshelsetjenesten eller annet hjelpeapparatet som finnes i kommunen

- 57 prosent av dem som har opplevd en eller flere voldsepisoder, oppgir at de fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da.
- 45 prosent fikk hjelp til å bearbeide og håndtere hendelsen i etterkant
- 81 prosent av dem som har vært involvert i slike episoder, oppgir at kolleger hjalp dem i etterkant, 51 prosent at skoleledelsen hjalp dem –

(Utdanningsforbundets voldsundersøkelse 2005)

### **Hva man kan gjøre**

Skolen må ha klare prosedyrer for hva som skal gjøres i en voldssituasjon. Her er noen momenter:

- Andre voksne skal tilkalles så raskt som mulig
- Hvis det er fare for elevenes eller andres sikkerhet, skal en evakuere stedet
- Rektor og eventuelt andre varsles med en gang
- Den voldsutsatte skal tas hånd om, og familien skal eventuelt varsles (vedkommende bør ikke være alene første døgnet)

- Voldsutøveren skal tas hånd om. Pårørende skal varsles.
- Skolen sørger for at episoden blir registrert og meldt. Rapport skrives.
- Informasjon til rådmann, sektorsjef, politi og andre instanser
- Elever, andre ansatte og eventuelt andre foresatte må få informasjon om hendelsen
- Oppfølging av voldsutsatte
- Oppfølging av voldsutøveren

## Registrering, dokumentasjon og melding

- Alle episoder skal registreres på skolen og meldes PP-tjenesten
- Skolen/kommunen skal fylle ut rapporteringsskjema, som oppbevares på skolen. Det sendes eventuelt kopi til rådmann, politi, hovedverneombud eller andre instanser
- Voldsepisoder skal meldes til arbeidstakerens lokale NAV-kontor på egen blankett.
- Skademeldingsskjema skal sendes arbeidsgivers forsikringsselskap
- Alvorlige skader skal meldes til Arbeidstilsynet og politiet
- Anmeldelse/bekymringsmelding sendes til politiet - bekymringsmelding til barnevernet

**Arbeidsmiljøloven** Arbeidsmiljølovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som bl.a. skal gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Videre skal arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger.

Arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og at arbeidstakerne/deres representanter deltar i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Arbeidstaker har både plikt og rett! til å delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Verneombud og tillitsvalgte er sentrale personer i oppfølging av arbeidsmiljøloven og det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS).

## Straffeloven

[Straffelovens §§ 227, 228 og 229](#) er straffebestemmelser som gjelder trussel om vold, legemsfornærmelse og legemsbeskadigelse. § 326 omtaler forulemping av offentlig tjenestemann. I følge en høyesterettsdom fra 2002 er lærer i den offentlige videregående skolen å anse som offentlig tjenestemann.

## Mer informasjon

På Utdanningsforbundets og KS' nettsider finnes mer informasjon om hvordan den enkelte skole, kommune eller fylkeskommune kan arbeide med problematikken rundt vold, trusler om vold og trakassering. Her finner en også eksempler på rutiner og veiledninger som er utarbeidet.

Medlemmer av Utdanningsforbundet som har spørsmål eller trenger råd og hjelp kan henvende seg til den tillitsvalgte eller verneombudet på arbeidsplassen, til lokal- eller fylkesvalgte eller eventuelt til Utdanningsforbundet sentralt. Mer informasjon finnes under Lønn og arbeidsvilkår/Arbeidsmiljø på: [www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)  
Her finnes også fylkeslagenes nettadresser. Se også brosjyren *Nettvett- hvordan unngå mobbing på nett*.

Arbeidsgiver kan kontakte KS via [www.medlemsservice@ks.no](mailto:www.medlemsservice@ks.no)

### **En voldsepisode er en for mye**

Verktøyet "*Trusler og vold på arbeidsplassen*" er utarbeidet for at ledelsen og de ansatte på den enkelte arbeidsplass selv skal kunne sette trusler og vold på dagsorden. Det er også eksempler på rutiner og prosedyrer, og tiltak for å forebygge uønskede hendelser. Verktøyet kan lastes ned på [http://www.ks.no/trusler\\_og\\_vold](http://www.ks.no/trusler_og_vold)

Utdanningsforbundet  
Hausmannsg. 17,  
Oslo  
Telefon 24 14 20 00  
Telefaks 24 14 21 00  
e-post : [post@utdanningsforbundet.no](mailto:post@utdanningsforbundet.no)  
[www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)

KS  
Haakon VIIIs gt . 9  
Vika, Oslo  
Telefon 24 13 26 00  
e-post: [ks@ks.no](mailto:ks@ks.no)

[www.ks.no](http://www.ks.no)