



**Skolehverdag
preget av vold og
trusler?**

**Tillitsvalgte
i Skolenes
landsforbund
hjelper
deg!**

**VOLD OG TRAKASSERING
AV ANSATTE I SKOLEN
– HVA GJØR VI?**



Skolenes landsforbund
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

Gode medlemsfordeler

Foto: Skolenes landsforbund



Forbundsleder Jon Oddvar Holthe

Bli medlem i Skolenes landsforbund

Norges beste innboforsikring -- Advokatforsikring --
Reiseforsikring -- Tilgang til LOfavør



Skolenes landsforbund
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

Bli medlem her:
skoleneslandsforbund.no



Vold og trakassering er ikke en privatsak

På mange skoler meldes det ikke fra om voldshendelser. Skolene har i all hovedsak systemer for å melde avvik og for å håndtere disse. Men Arbeidstilsynet erfarer at mange ikke benytter eget system for å melde ifra om uønskede hendelser knyttet til vold og trusler. Inntrykket fra tilsynene er at det ofte er uklart hva skolene definerer som avvik og hvem som skal følge opp avvikene.



Tallenes tale ...

Den siste kartleggingen som Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjort, viser at 12,4 prosent av lærere i grunnskolen har vært utsatt for vold eller trusler om vold. Når det gjelder assistenter, oppgir over 10 prosent at de har vært utsatt for vold og trusler i sin arbeidshverdag.

Ifølge Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) sin statistikk for 2018 svarte 14 prosent av grunnskolelærere at de har vært utsatt for vold og trusler fra tredje person som elever, foresatte og andre det siste året.

Dette er urovekkende tall. Som forskningen viser oppleves vold og trusler som et økende problem i skolen, og da spesielt i grunnskolen.

Mangler kartlegging og vurdering

Arbeidstilsynet hadde i 2017 93 tilsyn ved skoler i Østfold og Akershus, med tema vold og trusler. Arbeidstilsynets årsrapport 2018 viser hva de fant:

- 87 prosent av de kontrollerte skolene manglet en kartlegging og vurdering av denne risikofaktoren i arbeidsmiljøet. Seks av ti skoler hadde ikke lokaler som var godt nok utformet med hensyn til fare for voldshendelser.
- 42 prosent manglet en plan for hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå i arbeidsmiljøarbeidet.
- 33 prosent manglet rutiner for hvordan vold og trusler skal forebygges, håndteres, meldes og følges opp.

Til sammen tyder det på at det systematiske HMS-arbeidet rundt forebygging av vold og trusler er dårligere i skolene enn innen «helse og sosial», og at dette bør forebygges bedre i skoler over hele landet, konkluderer Arbeidstilsynet.



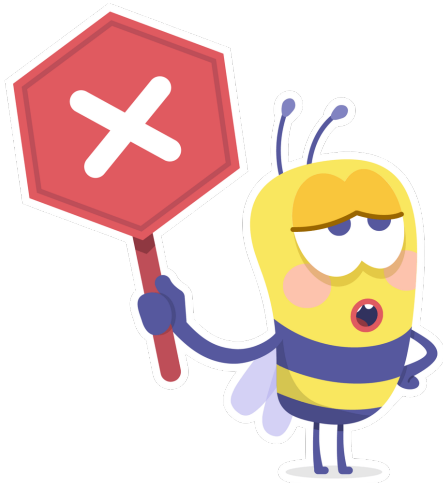
Arbeidsmiljøet er arbeidsgivers ansvar

Selve formålet med arbeidsmiljøloven (AML) finner vi i § 1.

I § 1-1 (a) står det: 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, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

I § 2-1. Arbeidsgivers plikter står det: Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.

Her er det viktig å være oppmerksom på at arbeidsgiver i h.t. arbeidsmiljølovens § 4-3 («Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet») har en selvstendig plikt til å sørge for at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Herunder følger at arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.



I arbeidsmiljølovens § 3-1 (2c) heter det:

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.



Og i § 3-2 (1a) heter det videre: For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

I skolesammenheng betyr dette at arbeidsgiver må kartlegge elever som man vet/antar utgjør en potensiell risiko for ansatte, og at berørte ansatte skal informeres om risikoen. Videre skal det utarbeides planer for å redusere risikoen.

Det mange ikke er oppmerksomme på, er at disse bestemmelsene også er straffesanksjonert, altså slik at en arbeidsgiver som ikke iverksetter tilstrekkelige sikringstiltak vil kunne risikere selvstendig straff for sine unnlatelser.

Andre bestemmelser

Personer som har ansvar for opplæring i skolen, har et særskilt vern mot vold og trusler etter straffelovens § 265:

«... Den som hindrer yrkesutøvelse av slike personer straffes med bot eller fengsel inntil seks måneder. Bruk av skjellsord eller annen grovt forulempende ordbruk eller adferd straffes med bøter.» Dette blir også bekreftet av § 286.



Prosedyre

Forebyggende

1. Tillitsvalgte krever en kartlegging av eventuelle risikoelever, som nevnt i AML § 3-1.

2. Dersom kartleggingen avdekker risiko, skal ansatte informeres og det skal utarbeides planer for å redusere risikoen (AML §§ 3-1 og 3-2).

3. Lag rutiner for hva som skal skje om uønskede hendelser likevel oppstår (se også:

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2016-11-17-1339>).

Når bestemmelser har blitt brutt

1. Kartlegg hvilke bestemmelser som har blitt brutt i AML, husk også straffeloven.

2. Krev at det settes inn tiltak som ivaretar bestemmelsene i AML.

3. Hvis tiltak ikke blir satt inn, eller tiltakene ikke er gode nok, må saken løftes til neste nivå, eventuelt kontakt forbundskontoret for hjelp. Det vil da bli vurdert å anmelde rektor for brudd på AML.

I særlig alvorlige tilfeller

1. Krev at rektor, eller den som har myndighet til det i kommunen, politianmelder voldssaker og grove krenkelsessaker etter straffelovens bestemmelser. Hvis slike saker ikke skal politianmeldes, bør det være veldig gode grunner til det.

2. Hvis rektor, eller den som har myndighet til det i kommunen, nekter å politianmelde slike saker, må vi politianmelde rektor for brudd på AML.

PS! Svært ofte ønsker ikke arbeidsgiver å politianmelde voldssaker og grove krenkelser utført av elever. De sier det er opp til voldsofferet å anmelde saken.

Dette er ansvarsfraskrivelse fra arbeidsgiver. Når du blir overfalt og utsatt for vold i en arbeidssituasjon, er det arbeidsgivers plikt å anmelde forholdet.

Det er totalt urimelig at det er voldsofferet som må ta denne belastningen.

Arbeidsmiljøet er arbeidsgivers ansvar.



Arbeidsgivers plikter ...

Dette er hentet fra Arbeidstilsynets publikasjon «*Vold og trusler i forbindelse med arbeidet*»:

Hva bør arbeidsgiver gjøre, etter en voldsepisode?

- Vurder behovet for å innkalle ekstern hjelp som psykolog, lege og bedriftshelsetjeneste
- Underrette pårørende
- Varsle Arbeidstilsynet og politiet ved alvorlige hendelser (lovpålagt plikt) og vurdere om hendelsen skal anmeldes (bør ikke overlates til den voldsrammede)
- Registrere voldshendelsen i virksomhetens interne avvikssystem
- Vurdere behov for tilpasning av arbeidsoppgaver den første tiden etter hendelsen
- Unngå å plassere den voldsrammede i situasjoner som minner om voldshendelsen
- Vurdere oppfølging for familie dersom den trekkes indirekte eller direkte inn i volds- og trusselsituasjonen
- Lede gruppemøter hvor alle blir informert om hva som skjedde under og etter voldshendelsen
- Ta vare på eventuelle vitner til voldshendelsen
- Beskytte arbeidstakerne mot media og tredjeperson

Arbeidsgiver bør tilby helsekontroll for arbeidstakere som kan utsettes for gjentakende vold og trusler. En slik helsekontroll bør dekke både fysisk og psykisk helse.

Politiet sier: Anmeld

Skal vi anmelde, også når elev er et barn under 15 år under strafferettslig alder? Ja, sier politiet. En erfaren lensmann, som også har etterutdanning i forebyggende politiarbeid, understreker at å anmelde er viktig, selv når politiet ikke kan utstede påtale grunnet alder, skriver [Utdanningsnytt](https://bit.ly/301kDRU)*.

(*<https://bit.ly/301kDRU>)

En anmeldelse vil da sendes videre automatisk til barnevernet. Barnevern har plikt til å undersøke saken, og vil vanligvis innkalle elev og foresatte til bekymringssamtale sammen med politi, skole og sosialkontor. I bekymringssamtalen orienteres det omkring lovbruddet og mulige tiltak drøftes på et tidlig stadium.

Vold og trakassering skal ikke finne sted på en arbeidsplass!

Vi ønsker våre tillitsvalgte lykke til med å ta initiativ til en konkret beredskap som forebygger voldelige hendelser og andre krenkelser.

HUSK! Du kan ha med deg **tillitsvalgt** på møter med arbeidsgiver. Bruk denne retten!

Lærerstudent?



Foto: Getty Images

Gratis medlemskap i Skolenes landsforbund

Støtte i deltidsjobben -- Gode BSU-vilkår -- Fritak for
kontingent første året i jobb -- Gratis innbo- og
advokatforsikring



Skolenes landsforbund
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

Bli medlem her:
skoleneslandsforbund.no



BISTAND PÅ JOBB

- ✓ Gode tillitsvalgte
- ✓ Kort vei til svar og hjelp
- ✓ Hele LO i ryggen
- ✓ Juridisk hjelp



For mer info og innmelding:

skoleneslandsforbund.no

E-post: skolenes@skolenes.no

Telefon: 99 35 60 60



Vi organiserer undervisningspersonale i skoler, høyskoler og universiteter.



Skolenes landsforbund

Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO