



Midt-Telemark
kommune

Brosjyre for handlingsplan mot vold og trusler

2022

Innhold

Lovverk	Side 3
Nødrett og nødverge	Side 4
Definisjoner	Side 5
Roller og ansvar	Side 6
Oppfølging av voldsutsatt barn i etterkant av en voldsepisode	Side 7
Oppfølging av voldsutøvende barn i etterkant av en voldsepisode	Side 8
Oppfølging av voldsutsatte ansatte i etterkant av en voldsepisode	Side 9
Sjekkliste for håndtering av vold i skolen ansatte (samme dag)	Side 10
Sjekkliste for ansatt (etter vold og trusler)	Side 11



Lovverk

Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som gjelder mellommenneskelige relasjoner i arbeidssituasjonen. Vold og trusler mot arbeidstakere utøves i hovedsak av tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter. Dette er dekt av kravene i arbeidsmiljøloven [§ 4-3 \(4\)](#).

1 januar 2017 trådte nye forskriftsbestemmelser ([Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A](#)), om vold og trusler om vold i kraft. Bestemmelsene tydeliggjør arbeidsgivers ansvarsområde:

- Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.
- §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 vold- eller trusselsituasjoner
- §23A-5 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold

Krav til arbeidsgiver

- Forebygge at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomføre risikovurderinger jevnlig og iverksette nødvendige tiltak.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørge for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følge opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involvere bedriftshelsetjenesten ved behov.

Krav til arbeidstaker:

- **Arbeidstakerne** skal melde i fra om vold og trusler. De skal også medvirke i kartleggingen, risikovurdering, utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler.

Nødrett og nødverge

- Hvis elevens atferd blir voldelig kan det være nødvendig at de voksne griper fysisk inn for å stoppe eleven. Fysisk inngripen kan variere fra ulike grader av berøring og håndledning – til aktiv holding av eleven.
- For å møte elever som står i fare for å forårsake skade er det viktig at de voksne er trygge i ulike tilnæringsmetoder, og at de har et **agresjonsdempende fokus**. Man må være bevisst sitt valg med tanke på å holde trygg og kontrollert avstand eller gripe fysisk inn. Bevissthet rundt hvor den voksne er i sitt «toleransevindu» er avgjørende. Valg av handlinger skal ikke være styrt av emosjoner som sinne og irritasjon.

Eksempler på situasjon hvor man bruker nødrett/nødverge kan være at en lærer må bruke fysisk inngripen/makt, for å hindre at en elev skader seg selv eller andre, eller skader fast eiendom eller løsøre. Det kan for eksempel være nødvendig å bruke fysisk makt for å stoppe en slåsskamp, beskytte elever eller seg selv mot en elev som opptrer truende og voldelig, eller stanse en elev som forsøker å ødelegge eiendeler.

- **Adgangen til å bruke nødrett og nødverge er snever, og kan bare brukes når det er nødvendig. Man skal ha forsøkt å benytte seg av alle andre handlinger som er mulig, før fysisk inngripen/tvang**

Aktiv holding er ikke tillatt innenfor opplæringsloven, og kan kun brukes dersom det er vesentlig fare for liv og helse (nødverge/nødrett) eller vesentlig skade på eiendom.

Straffeloven § 17. Nødrett

En handling som ellers ville være straffbar, er lovlig når:

- a) den blir foretatt for å redde liv, helse, eiendom eller en annen interesse fra en fare for skade som ikke kan avverges på annen rimelig måte, og
- b) denne skaderisikoen er langt større enn skaderisikoen ved handlingen.

Straffeloven § 18. Nødverge

En handling som ellers ville være straffbar, er lovlig når den:

- a) blir foretatt for å avverge et ulovlig angrep,
- b) ikke går lenger enn nødvendig, og
- c) ikke går åpenbart ut over hva som er forsvarlig under hensyn til hvor farlig angrepet er, hva slags interesse som angrepet krenker, og angriperens skyld.

Regelen i første ledd gjelder tilsvarende for den som iverksetter en lovlig pågripelse eller søker å hindre at noen unndrar seg varetektsfengsling eller gjennomføring av frihetsstraff.

Utøving av offentlig myndighet kan bare møtes med nødverge når myndighetsutøvingen er ulovlig, og den som gjennomfører den, opptrer forsettlig eller grovt uaktsomt.

Definisjoner

Begreper	Definisjoner
Sinne	<ul style="list-style-type: none">en reaksjonsform som ikke direkte er innrettet mot å påføre en annen person skade
Aggresjon/ aggressiv atferd	<ul style="list-style-type: none">Atferd som et individ med hensikt utfører eller gir eksplisitt verbalt eller fysisk uttrykk for å ville utføre, for at et annet individ skal påføres fysisk skade, fysisk smerte eller kroppslig krenkelse. Kriterier for å kalle det aggressiv atferd er <i>intensjonell påføring</i>, <i>forsøk</i> på å påføre, eller <i>trusler</i> om å påføre et annet individ fysisk smerte, skade eller kroppslig krenkelse.
Vold og trusler	<ul style="list-style-type: none">«Vold og trusler» er 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.
Voldsriskovurderinger	<ul style="list-style-type: none">skal utrede i hvilke sammenhenger en person vil kunne utgjøre en voldsrisiko og hvilke strategier som er nødvendige for at risikoen skal bli lavest mulig (risikohåndtering)

Roller og ansvar

Rektor/arbeidsgiver

- Har hovedansvar for det systematiske HMS-arbeidet ved skolen. Å arbeide systematisk med vold og trusler er en stor del HMS-arbeidet. Ansvar er hjemlet i opplæringsloven og i arbeidsmiljøloven.
- Forebygge at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomføre risikovurderinger jevnlig og iverksette nødvendige tiltak. Involvere verneombud, ansatte og foresatte.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørge for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følge opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involvere bedriftshelsetjenesten ved behov.

Skoleledelsens håndtering av hendelser

- 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 i kommunen. Se sjekklister under vedlegg.

Krav til arbeidstaker

- **Arbeidstakerne** skal melde i fra om vold og trusler. De skal også medvirke i kartleggingen, risikovurdering, utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler.
- Skal medvirke i utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler, og i den videre oppfølgingen av om tiltakene fungerer.
- Rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen, og melde avviket i Compilo.

Miljøteam (om skolen har)/opplærte ansatte

- Om skolen har et miljøteam eller opplærte ansatte, så skal disse bla være med på å håndtere og følge opp hendelser med trusler og vold mot ansatte i samråd med rektor. Miljøteamet eller opplærte personer skal blant annet behandle følgende i samarbeid med VO og rektor:
- ROS-analyser (enkeltelever)
- Tiltaksplaner mot vold og trusler (enkeltelever)
- Opplæring og veiledning i håndtering av vold og trusler

Oppfølging av voldsutsatt elev i etterkant av en voldsepisode

A. Samtale med eleven.

- Voldsofferet skal etter en voldssituasjon ha samtale med kontaktlærer, miljøteamet eller en fra skolens ledelse. Situasjonen/problemene klargjøres og vurderes etter samtalen.
- Det er viktig at barnet som har vært utsatt ivaretas med en eller flere samtaler over tid. Da kan det også vurderes om det er behov for ekstern bistand.
- I etterkant av en hendelse ivaretar miljøterapeut eleven i tillegg til kontaktlærer.

B. Varsel til foresatte.

- Ta raskt kontakt når noe skjer. Tidlig involvering er viktig.
- Beskriv hva som har skjedd, uten vage formuleringer.
- Foresatte skal også ha informasjon om videre oppfølging (hvordan det følges opp, hvor ofte og hvor lenge) og eventuelt tilbud om samtale.
- Kontaktlærer har ansvaret for at dette blir gjort.
- Motiver og bidra til lav terskel for å ta kontakt. Det kan være lurt å få til litt uformell kontakt, f.eks. ringe for å fortelle om noe som har vært positivt. Det er viktig å ta barnet i å gjøre noe bra og videreformidle dette til foreldrene!

C. Utfylling av avvik i Compilo

- Logg deg inn i Compilo og skriv ned hendelsen. Avviksmeldingen skal fylles ut selv om eleven ikke sendes til lege.

D. Legebesøk.

- Ved fysisk vold skal det vurderes om det utsatte barnet skal sendes til lege. Det vanlige er at foresatte tar med barna til lege. Går ikke dette, vil en fra skolen følge.

E. Opprettingsamtale

- Når voldsoffer er klar og det er naturlig, skal voldsutøver og voldsoffer forsøke å gjenopprette relasjonen. Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle om dette er hensiktsmessig. Er det et ujevnt forhold (mobbesaker), må en vurdere det spesielt.

F. Videre oppfølging

- Det vurderes om det skal opprettes varslingsplan jf. kapittel 9a i opplæringsloven. Rektor i samarbeid med kontaktlærer/miljøteamet, sikrer at barnet blir fulgt tett opp de nærmeste dager. Dette gjøres med jevne spørsmål om hvordan det går, økt fokus på tilsyn, jevne forespørsler til hjemmet.

G. Informasjon

- Skoleledelsen avgjør om det allerede samme dag skal gis informasjon og gå gjennom hendelsesforløpet med ansatte som ikke var direkte involvert. Informasjon kan bidra til nødvendig oversikt og trygghet, og hindre unødige spekulasjoner og ryktespredning. Informasjonen bør inneholde hva som har hendt, hvem var involvert, hva har blitt gjort (evt. også av andre instanser) og hva som er planlagt videre.



Oppfølging av voldsutøvende elev i etterkant av en voldsepisode

A. Samtale med eleven.

- Voldsutøveren skal etter en voldssituasjon, ha samtale med kontaktlærer, miljøteamet eller en fra skolens ledelse. Situasjonen/problemene klargjøres og vurderes etter samtalen.
- Det er viktig at barnet som har utøvd vold ivaretas med en eller flere samtaler over tid (kontaktlærer/miljøteam/helsesykepleier). Da kan det også vurderes om det er behov for ekstern bistand.

B. Varsel til foresatte.

- Ta raskt kontakt når noe skjer. Tidlig involvering er viktig.
- Beskriv hva som har skjedd, uten vage formuleringer.
- Samarbeid om realistiske mål, og vær løsningsorientert. Fortell hva skolen kan bidra med (trening i relasjonskompetanse, konflikthåndtering, sinnemestring osv). Hvordan tenker foreldrene at de kan hjelpe? Hvordan kan vi sammen gi eleven motivasjon og lyst til å få til ting på en annen måte?
- Foresatte skal også ha informasjon om videre oppfølging (hvordan det følges opp, hvor ofte og hvor lenge) og eventuelt tilbud om samtale.
- Motiver og bidra til lav terskel for å ta kontakt. Det kan være lurt å få til litt uformell kontakt, f.eks ringe for å fortelle om noe som har vært positivt. Det er viktig å ta barnet i å gjøre noe bra og videreformidle dette til foreldrene!
- Kontaktlærer har ansvaret for at dette blir gjort.

C. Utfylling av avvik i Compilo

- Logg deg inn i Compilo og skriv ned hendelsen. Avviksmeldingen skal fylles ut selv om eleven ikke sendes til lege.

D. Legebesøk.

- Ved fysisk vold skal det vurderes om det utsatte barnet skal sendes til lege. Det vanlige er at foresatte tar med barna til lege. Går ikke dette, vil en fra skolen følge.

E. Opprettingssamtale

- Når voldsutøver er klar og det er naturlig, skal voldsutøver og voldsoffer forsøke å gjenopprette relasjonen. Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle om dette er hensiktsmessig. Er det et ujevnt forhold (mobbesaker), må en vurdere det spesielt.

F. Videre oppfølging

- Det vurderes om det skal opprettes varslings jf. kapittel 9a i opplæringsloven. Rektor i samarbeid med kontaktlærer/miljøteamet sikrer at barnet blir fulgt tett opp de nærmeste dager. Dette gjøres med jevne spørsmål om hvordan det går, økt fokus på tilsyn, jevne forespørsler til hjemmet.

G. Informasjon

- Skoleledelsen avgjør om det allerede samme dag skal gis informasjon og gå gjennom hendelsesforløpet med ansatte som ikke var direkte involvert. Informasjon kan bidra til nødvendig oversikt og trygghet, og hindre unødige spekulasjoner og ryktespredning. Informasjonen bør inneholde hva som har hendt, hvem var involvert, hva har blitt gjort (evt. også av andre instanser) og hva som er planlagt videre.

Oppfølging av voldsutsatte ansatte i etterkant av en voldsepisode

A. Samtale

- Når voldsutsatte er en voksen, skal rektor/skoleledelse/miljøteam følge opp denne med samtale ([debrief og psykisk førstehjelp](#)). Situasjonen debriefes ved at man snakker gjennom situasjonen. Ledelsen vurderer sammen med den ansatte om vedkommende kan fortsette i arbeidet eller må få seg en pause/gå hjem. Ledelsen legger til rette for å ivareta voldsutsatte på best mulig måte.

B. Utfylling av avvik i Compilo

- Logg deg inn i Compilo og skriv ned hendelsen så raskt som mulig. Avviksmeldingen skal fylles ut selv om du ikke går til lege.

C. Legebesøk og bedriftshelsetjenesten

- Det vurderes om det er behov for legebesøk. Det vurderes også om det er behov for ekstern bistand fra bedriftshelsetjenesten.

D. Opprettingsamtale

- Når voldsoffer er klar og det er naturlig, skal voldsutøver og voldsoffer forsøke å gjenopprette relasjon.

E. Videre oppfølging og opplæring

- Rektor/skoleledelse/Miljøteam, sikrer at den voksne blir fulgt tett opp de nærmeste dagene. Dette gjøres med jevne spørsmål om hvordan det går. Det er viktig at han/hun ivaretas med en eller flere samtaler over tid. Opplæring vil også bli gitt der nødvendig, for å sikre at den ansatte har god kompetanse for å møte lignende situasjoner i fremtiden.

F. Informasjon

- Skoleledelsen avgjør om det allerede samme dag skal gis informasjon og gå gjennom hendelsesforløpet med ansatte som ikke var direkte involvert. Informasjon kan bidra til nødvendig oversikt og trygghet, og hindre unødige spekulasjoner og ryktespredning. Informasjonen bør inneholde hva som har hendt, hvem var involvert, hva har blitt gjort (evt. også av andre instanser) og hva er planlagt videre.

Sjekkliste for håndtering av vold i skolen ansatte (samme dag)

Sjekkliste for håndtering av vold i skolen ansatt (samme dag)

Umiddelbare tiltak							
GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT			GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT		
1.	Umiddelbare tiltak			3.	Ivaretagelse av andre involverte (psykisk førstehjelp)		
	Stopp volden. Vurder om situasjonen krever bruk av nødverge eller nødrett.				Samling av lærerkollegiet ved behov, gjennomgang av hendelsen.		
	Varsle rektor/ass.rektor/miljøteam om det som har hendt.				Samling av elever ved behov, gjennomgang av hendelsen.		
	Ved behov/alvorlige tilfeller som en ikke kan løse selv: tilkall politi (f.eks stikkvåpen).						
2.	Ivaretagelse av voldsutsatt elev eller lærer (psykisk førstehjelp)			4.	Tiltak ovenfor voldsutøver		
	Ta den utsatte bort fra situasjonen (skap fysisk og psykologisk trygghet).				Ta voldsutøver bort fra situasjonen.		
	Tilkall lege eller sørg for legeundersøkelse ved behov (sikre helse).				Sørg eventuelt for legeundersøkelse ved behov.		
	Ta kontakt med foresatte og informer om hendelsen (skap trygghet).				Varsle foreldre (tilkall ved behov).		
					Om mulig: gjennomfør debrief-samtale med eleven, informer om mulige reaksjoner fremover og avtal ny samtale.		
Dato/signatur:							

Sjekkliste for ansatt (etter vold og trusler)

Umiddelbare tiltak		
GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT	
Varsle		
		Kontakt leder/arbeidsgiver (og/eller miljøteam), og meld skade, vold og trusler.
		Kontakte foresatte eller videreformidle hendelsen til kontaktlærer (foregår utøvelsen av vold/trusler ofte, kan man lage egne avtaler med foresatte ang. informasjonsfrekvens).
Debrief		
		Delta på en debriefsamtale ang vold og/eller trusselsituasjonen med leder/miljøteam (psykisk førstehjelp).
		Først prøv å gjennomfør en «opprettingsamtale» med elev/voldsutøver ila kort tid
Dokumentere		
		Skriv intern skademelding/avvik i COMPILO jf. Arbeidsmiljøloven § 5-1 (1). D
		Dersom tvang/nødverge/nøddrett ble brukt dokumenteres dette i skademeldingen/avviket i kommunens avvikssystem (COMPILO).
		Påse at arbeidsgiver sender melding om yrkesskade til NAV, jf. Rutine for å melde yrkesskademelding
Dato/signatur:		