



Midt-Telemark kommune

Handlingsplan mot vold og trusler

OPPVEKST

2022



VI SKAPER
FREMTIDEN
SAMMEN



Innledning

Mange av de ansatte i skolen har opplevd vold og trusler på jobb. Dette gjør at Oppvekst i Midt-Telemark kommune, må sette vold og trusler på dagsordenen. Dette gjenspeiles også i lovkravene knyttet til forebygging og oppfølging av hendelser med vold og trusler som ble tatt inn i arbeidsmiljøforskriftene i 2017. Det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) i kommunen som helhet og i hver enkelt virksomhet er helt avgjørende for å kunne forebygge hendelser med vold og trusler.

Forebygging er det viktigste i arbeidet, men når det først oppstår en hendelse med vold og trusler, er det viktig at de ansatte er trygge på hvordan en håndterer situasjonen.

Konsekvensene av å oppleve vold og trusler kan være alvorlige. I tillegg til fysiske skader, opplever mange psykiske plager som angst, depresjon eller søvnproblemer. Redselen for å bli utsatt for vold og trusler kan være en belastning i seg selv. Vold og trusler kan få konsekvenser for arbeidsmiljøet i virksomheten og føre til mindre jobbengasjement, tap av kompetanse ved at folk slutter, samt høyere sykefravær.

Vold og trusler kan ikke ses på som et individuelt problem, men er et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten. Arbeidsgiver skal forebygge vold og trusler på den samme systematiske måten som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen. Trygge voksne bidrar til et trygt og godt skolemiljø.

Denne handlingsplanen er rettet mot de ansatte i skolen, for å ivareta ansattes fysiske og psykiske helse i henhold til forskrift til AML, kapittel 23 A.

Trygge voksne, skaper trygge barn



Innhold

Innledning	1
1. Grunnlag for arbeidet.....	3
1.1. Visjon	3
1.2. Mål.....	3
1.3. Strategi	3
4. Lovverk	4
Krav til arbeidsgiver.....	4
Krav til arbeidstaker:	4
Nødrett og nødverge	5
.....	5
3. Hva er vold og trusler?	6
6. Vold og trusler kan og skal forbygges.....	8
Hvordan kartlegge farene?.....	8
Hvordan vurdere risiko?.....	8
Hvordan utarbeide planer, rutiner og tiltak.....	9
Iverksette og evaluere tiltakene.....	9
Opplæring og informasjon	9
7. Roller og ansvar	10
Kommunedirektør/Kommunalsjef for oppvekst.....	10
Arbeidsmiljøutvalg (AMU) på tjenestenivå	10
Ansvarsområde på den enkelte skole i Midt-Telemark kommune	11
Rektor	11
Skoleledelsens håndtering av hendelser:.....	11
Miljøteam	11
Arbeidstaker	12
Verneombud.....	12
Tillitsvalgte.....	12
Bedriftshelsetjenesten	12
Politi.....	12
7. Sjekklister ved vold og trusselsituasjoner	13
8. Oppfølging i etterkant av en voldsepisode.....	17
Oppfølging av voldsutsatte (barn/ungdom).....	17
Oppfølging av voldsutøveren (barn/ungdom)	18





Oppfølging av voldsutsatte ansatt	19
9. Vedlegg	20

1. Grunnlag for arbeidet

1.1. Visjon

Midt-Telemark kommune sine skoler skal være trygg for elever, foresatte og ansatte og et godt sted for læring og utvikling.

I Midt-Telemark kommune skal man føle seg trygg på jobben. Visjonen er nulltoleranse mot vold eller trusler på jobb, og at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot uheldige belastninger som følge av dette.

1.2. Mål

Arbeidsgiver har som mål å sørge for at alle skoler jobber systematisk og forebyggende for å hindre at ansatte blir utsatt for vold og trusler. Ved en uønsket hendelse skal skolen ha prosedyrer for håndtering av situasjonen, og oppfølging av de involverte.

1.3. Strategi

1. Alle nivå

Midt-Telemark kommune skal på alle nivå jobbe forebyggende for å forhindre vold og trusler i skolen, gjennom kontinuerlig identifisere, kartlegge og håndtere risikoforhold som kan bidra til vold og trusler og vold.

2. Systematikk

Avvikssystemet Compilo skal benyttes som et kvalitets- og forbedringsverktøy i det systematiske HMS-arbeidet. Målet er å ha et godt verktøy for å forebygge, dokumentere, håndtere, bidra til tiltak og læring etter uønskede hendelser.

3. Opplæring

Ansatte og vikarer på hver skole skal gjennom opplæring få kunnskap i hvordan de bedre kan forebygge vold og trusler. Alle nyansatte får opplæring og gjennomgang av «handlingsplan mot vold og trusler» av miljøteam på skolen/ressursperson på skolen. Handlingsplanen skal gjennomgås hver høst med skolens ansatte.

Spesifikk opplæringen av ansatte som jobber direkte med voldsproblematikk og elever med utfordrende atferd, bør inneholde elementer som:

- Forståelse av vold og trusler
- Forbygging
- Opplæring og øvelse
- Oppfølging av berørte krenket part, utøver av krenkelsen og andre involverte

4. Ansvar





Hele skolen må jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler. Ansatte har ansvar for å melde om vold og trusler. Ledere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

4. 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.

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.

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 **aggresjonsdempende 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.

Nødrett/nødverge gir rett til å bruke tvang/gripe inn fysisk

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.

Straffeloven § 17. Nødrett

En handling som ellers ville være straffbar, er lovlig når

- 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
- denne skaderisikoen er langt større enn skaderisikoen ved handlingen.

Straffeloven § 18. Nødverge

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

- blir foretatt for å avverge et ulovlig angrep,
- ikke går lenger enn nødvendig, og
- 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 pågrepelse eller søker å hindre at noen unndrar seg varetekstfengsling 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.

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.



3. Hva er vold og trusler?

I arbeidsmiljøloven defineres vold og trusler som alle fysiske og verbale angrep på en arbeidstaker som innebærer en trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære. Arbeidstilsynets definisjon omfatter alle typer vold og trusler som kan knyttes til jobben, enten det skjer på eller utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden, skriftlig eller muntlig, ansikt-til-ansikt eller via sosiale medier – uavhengig om det er en voksen eller et barn som utfører handlingen. Vold og trusler mot arbeidstakere utøves i hovedsak av tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, og dekkes av arbeidsmiljøloven § 4-3 (4).

Ulike typer vold og trusler kan være fysisk vold, psykisk vold, seksuell vold og latent vold. Latent vold handler om redselen for at en potensiell volds- eller trusselsituasjon kan oppstå.

Trakassering eller annen utilbørlig atferd er imidlertid regulert av en annen bestemmelse under arbeidsmiljøloven § 4-3 (3).

Begreper	Definisjoner
Sinne	<ul style="list-style-type: none">• en reaksjonsform som ikke direkte er innrettet mot å påføre en annen person skade• når sinne får dreining i retning av å skade en annen person defineres det som aggresjon sinne/raseri kan være et viktig forvarsel eller innleder til aggressiv atferd
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.• Sinne og utilsiktet påføring av skade faller dermed utenfor definisjonen.• Aggressiv atferd igangsettes og opprettholdes vanligvis av en eller flere av følgende funksjonelle sammenhenger: å oppnå goder (materielle og sosiale som penger, rusmidler eller sosial status), å fjerne eller lindre noe ubehagelig (for eksempel frykt eller annet emosjonelt ubehag), eller å oppnå nytelse (gjennom kontroll og makt over andre personer).
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





	<p>åpenlys eller antydning trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.</p> <ul style="list-style-type: none">• «Trusler» er verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person.• «Vold» er 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. «Til hensikt» i denne definisjonen er brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til liknende skader. <p>Forskjellige typer vold:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fysisk vold – som primært gir skade på kroppen. Psykiske skader kan oppstå som følge av å bli utsatt for slik vold.• Psykisk vold – trusler og truende atferd som kan uttrykkes både verbalt, gjennom kroppsspråk og ved skade på materiell. Formålet er å skape psykisk ubehag, frykt, engstelse og/eller usikkerhet.• Seksuell vold – som kan gi både fysiske og psykiske skader.
<p>Voldsrisikovurderinger</p>	<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)• har som formål å forebygge voldshandlinger• bør omfatte analyser av tidlige og «voldsnære» forvarsler med henblikk på å utvikle optimale risikohåndteringsstrategier

Kilde: [Oslo universitetssykehus](#) og [Arbeidstilsynet](#)



6. Vold og trusler kan og skal forbygges

- Det er **arbeidsgivers ansvar** å sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler. Arbeidsgivere skal forebygge vold og trusler på den samme systematiske måten som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen.
- **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.

Forebygging steg for steg:

1. **Kartlegge farene:** Tenk gjennom i hvilke situasjoner dine ansatte kan bli utsatt for vold og trusler
2. **Risikovurdering:** Vurder hvor sannsynlig det er at vold- og trusselsituasjoner oppstår og konsekvensene det fører til
3. **Utarbeide planer, rutiner og tiltak**
4. **Iverksette og evaluere tiltakene**

Hvordan kartlegge farene?

Det skal foretas systematiske kartlegginger av hvor og hvilke typer arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Omfanget av vold og trusler skal kartlegges slik at virksomheten har en kontinuerlig oversikt over hvor stort problemet er. Kartleggingen kan foregå ved bruk av ulike verktøy og metoder. Relevante arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler gir mulighet for medvirkning og dialog. Ulike formelle møteplasser (personalmøter, fagmøter o.l.) kan brukes som kartleggingsarenaer. Disse er viktige for å flytte belastningen fra den enkelte og over til arbeidsfellesskapet.

Hvordan vurdere risiko?

Hele virksomheten må jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler, men det er flere viktige roller i arbeidet. Ledere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. [Les tips til hvordan virksomheten gjennomfører en risikovurdering her.](#)

På bakgrunn av kartleggingen av farer (identifisering av risikofaktorer) skal det gjøres en vurdering av den usikkerheten som er knyttet opp til konsekvensene av å bli utsatt for vold og trusler. **Det vil også være nødvendig å risikovurdere arbeid med enkeltelever og elevgrupper.**

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen:

- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å hindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?





Hvordan utarbeide planer, rutiner og tiltak

Forebygging av vold og trusler krever systematisk arbeid. Skolene må utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforhold med bakgrunn i det som kommer frem i kartleggingen og risikovurderingen. Dette kan gjøres i form av en skriftlig handlingsplan.

Handlingsplanen bør inneholde konkrete tiltak som følger opp målsettingene i strategien, og bør revideres årlig i samarbeid mellom ledelse og de ansatte. De konkrete tiltakene bør omfatte prosedyrer og rutiner for:

- **Forebygging**
- Håndtering av situasjonen
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring

Handlingsplanen skal beskrive hvem som har ansvaret for oppgaven, hva som skal gjøres og når. Den skal gjøres kjent for alle involverte ansatte.

Iverksette og evaluere tiltakene

Alle skolene i Midt-Telemark har rutiner for å melde og registrere personskader som oppstår under utførelse av arbeid (se Compilo). Internt i Midt-Telemark kommune gjøres denne registreringen i kvalitets- og avvikssystemet Compilo. Registreringen gir ikke bare arbeidsgiver en oversikt over omfanget, men også muligheter til å håndtere, sette inn kompensierende tiltak og lære av den uønskede hendelsen. Registreringen danner grunnlaget for det forebyggende arbeidet.

Utdanningsdirektoratet anbefaler at straffbare forhold som skjer på skolens område, meldes til politiet. Den formelle politianmeldelsen er som hovedregel arbeidsgivers ansvar. For mindre alvorlige forhold må det tas en konkret vurdering av om anmeldelse er nødvendig. En eventuell politianmeldelse, bør sees i sammenheng med barnets alder og drøftes med politiet.

Opplæring og informasjon

- Nødvendig opplæring og informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold, står sentralt når det kommer til forebyggingsperspektivet.
- Hva som er nødvendig opplæring må baseres på den foretatte kartleggingen og risikovurderingen etter §23A-1.
- Opplæringen skal sikre at arbeidstakere i utsatte stillinger får kjennskap til risikoen for vold og trusler om vold, hvordan risikoen kan forebygges, og slik at arbeidstaker settes i stand til å forstå hvordan vedkommende skal håndtere vold og trussel om vold når det faktisk skjer.
- Arbeidsgiver skal sørge for at opplæringen og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.





7. Roller og ansvar

Ansvarsområder på kommunalt nivå i skolene i Midt-Telemark.

Kommunedirektør/Kommunalsjef for oppvekst

Overordnet strategisk arbeid for å styrke skolenes arbeid med elevatferd.

- Ha klare retningslinjer for skolenes arbeid med forebyggende og håndtering av utagerende atferd.
- Tilby opplæring til skolene gjennom kursing og utadrettet virksomhet fra støttesystemene.
- Rådgi skolene i arbeidet med håndtering av vold og trusler.
- Følge opp skolenes rutiner og håndtering av vold og trusler.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) på tjenestenivå

Arbeidsmiljøutvalget skal delta i det forebyggende arbeidet som omhandler arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget kan vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak for å forbedre arbeidsmiljø.

AMU skal i sitt arbeid i henhold til forebygging og håndtering av vold og trusler:

- Delta aktivt i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for skolene i Midt-Telemark kommune
- Gjennomgang av status på enhetenes arbeid med forebygging og håndterings av vold og trusler, i henhold til årshjul.
- Gjennomgang av relevante avvik i Compilo. AMU informeres om alvorlige hendelser/avviksmeldinger i MT-skolen, drøfter tiltak og prioriteringer.
- Kvartalsvis gjennomgang av sykefravær knyttet til vold og trusler. Fremme forslag til forebyggende tiltak.
- Opplæringsplaner. Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle saker som gjelder organisasjonsmessige og bemanningsmessige forhold.
- Årlig revidere rutiner for forebygging mot vold og trusler i MT-skolen.



Ansvarsområde på den enkelte skole i Midt-Telemark kommune

Rektor

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.

- Arbeidet mot vold og trusler er en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Ansvar ligger hos arbeidsgiver, men det forebyggende arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Ansvar for opplæring om bruk av Compilo, og sørge for at Compilo brukes som et oppfølgingsverktøy/forbedringsverktøy til evaluering av tiltak på skolen.
- I det forebyggende arbeidet må skolen komme fram til felles holdninger, til hva som er akseptabel atferd hos elevene. Utgangspunktet er nulltoleranse overfor vold og trakassering. Personalet og ledelsen må stå samlet om tiltak og opptre likt overfor elever med truende og voldelig adferd.
- Bruke skolens miljøteam til å kartlegge og utarbeide tiltak rundt elev/elevgrupper som utfordrer gjennom skoleåret.
- Sørge for å ha gode rutiner og rett kompetanse rundt elever som utfordrer
- Gi opplæring/kompetanse til ansatte for å mestre aktuelle utfordringer.
- Forberede personalet hvordan en nødrett/nødvergesituasjon kan håndteres, lage rutiner og prosedyrer for hvordan skolen skal håndtere en nødrettseller nødvergesituasjon.
- Klare rutiner ved bruk av nødrett/nødverge mot elever.
- Sikre god kommunikasjon mellom skole og hjem.

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.

Miljøteam

Om skolen har et miljøteam, så skal miljøteamet bla være med på å håndtere og følge opp hendelser med trusler og vold mot ansatte i samråd med rektor (debrief bla). Miljøteamet 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



Arbeidstaker

Samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver er sentralt i arbeidet med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler til ledelsen. Det er et felles ansvar å skape gode arbeidsbetingelser.

- 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.
- Melde i fra

Verneombud

Verneombudet har en sentral rolle i arbeidet med et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, noe som er nedfelt i arbeidsmiljøloven.

- Verneombud skal se til at rektor følger forpliktelsene i arbeidsmiljøloven.
- Arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vold og trusler.
- Verneombudet skal også følge med på at arbeidstakerne får nødvendig opplæring.

Tillitsvalgte

- Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk.
- Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgivere i det systematiske arbeidet med å forebygge vold og trusler.

Bedriftshelsetjenesten

- Bedriftshelsetjenesten er fri og uavhengig i faglige spørsmål og skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.
- Det er viktig å søke bistand hos en bedriftshelsetjeneste som har kunnskap om forebygging av vold og trusler.

Politi

- Tilkalles/varsles ved behov i akutte situasjoner og ved alvorlige voldsepisoder
- Gir råd og støtte omkring situasjoner vedrørende vold og trussel situasjoner.



7. Sjekkliste ved vold og trusselsituasjoner

Sjekkliste for håndtering av vold i skolen ansatte (samme dag)		
Umidellbart tiltak		
GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT	
		Stopp volden. Vurder om situasjonen krever bruk av nødverge eller nødrett.
		Varsle rektor/ass.rektor/miljøteam om det som har hendt.
		Ved behov/alvorlige tilfeller som en ikke kan løse selv: tilkall politi (f.eks stikkvåpen)
Ivaretagelse av voldsutsatt elev eller lærer (psykisk førstehjelp)		
		Ta den utsatte bort fra situasjonen (skap fysisk og psykologisk trygghet).
		Tilkall lege eller sørg for legeundersøkelse ved behov (sikre helse).
		Ta kontakt med foresatte og informer om hendelsen (skap trygghet).
Ivaretagelse av andre involverte (psykisk førstehjelp)		
		Samling av lærerkollegiet ved behov, gjennomgang av hendelsen.
		Samling av elever ved behov, gjennomgang av hendelsen.
Tiltak overfor voldsutøver		
		Ta voldsutøver bort fra situasjonen.
		Sørg eventuelt for legeundersøkelse ved behov.
		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 for rektor etter voldssituasjoner

Umidellbart tiltak

GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT	

Informert verneombudet om det som har hendt.

Prosedyre for oppfølging av den voldsutsatte, vitner og andre involverte (dette kan delegeres til miljøteam, rektor skal være informert).

Samme dag: oppsummerende samtale med utsatte (offer, vitner og eventuelt andre involverte). [Les om oppfølging umiddelbart etter en vold- eller trusselsituasjon her.](#)

Samme dag: individuelle støttesamtaler med ansatt (debrifing/psykisk førstehjelp). [Les om videre oppfølging etter en vold- eller trusselsituasjon her.](#)

Den første uka: gruppesamtaler ved behov (debrifing).

På lengre sikt: vurder behov for profesjonell helsehjelp til involverte ([f.eks bedriftshelsetjenesten](#) → hva bør arbeidsgiver gjøre?).

Prosedyrer for oppfølging av voldsutøver

Vurder ulike reaksjoner jf. Ordensreglementet.

Vurder politianmeldelse.

Vurder melding til barnevernet (ved alvorlige atferdsvansker).

Gjennomfør raskt oppfølgingsamtaler og situasjonsvalidering.

Sørg for at foresatte er informert om situasjonen

Administrative oppgaver

Se til at skaden og avviket blir registrert innternt i kommunens avvikssystem (Compilo)

Sørg for skriftlig dokumentasjon av nødverge og/eller nødrett (compilo)

Varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet umiddelbart ved alvorlig skade. Bekreft varslet skriftlig. Send kopi av bekreftelsen til verneombud. Se lenke for hva som kan betegnes som alvorlig skade: <https://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/melde-ulykke/>

Send melding om skaden til NAV, blankett NAV 13-07.05 (ansatt) eller NAV 13-10-01 (elev). Dette kan delegeres til konsulent ved skolen.

Send skademelding til skoleeiers forsikringselskap (yrkesskadeforsikring for ansatt og ulykkesforsikring for elev). Dette kan delegeres til konsulent ved skolen.

Evaluer prosedyrer for forebygging, håndtering og oppfølging. Vurder om disse fungerer etter intensjonen. Gjør eventuelt justeringer av prosedyrer.

Dato/signatur:





Sjekkliste for verneombud

Umidellbart tiltak

GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT	
		Ivareta den ansattes interesser. Gi hjelp og støtte, og forsikre deg om at prosedyrer for oppfølging ved vold og trusselsituasjoner blir fulgt.
		Påse at melding om alvorlige skader blir meldt til Arbeidstilsynet og politi, og at varselet også gjøres skriftlig (jf. Arbeidsmiljøloven §§5-2 og 6-2 (2)e).
		Påse at skoleeier gir ansatte nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon for å håndtere volds- og trusselsituasjoner (jf. Arbeidsmiljøloven § 6-2 (2)c).
		Den første uka; gruppesamtaler ved behov (debrifing)
		Medvirk ved evaluering av prosedyrne for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusselsituasjoner (jf. Arbeidsmiljøloven § 3-1 og 6-2 (2)d).

Dato/signatur:





Sjekkliste for ansatt (etter voldsepisode)

Umidellbart tiltak

GJENNOMFØRT	IKKE AKTUELT	

Varsle

		Kontakt leder/arbeidsgiver (og/eller miljøteam), og meld skade, vold og trusler.
		Kontakte foresatte eller viderformidle hendelsen til kontaktlærer

Debrief

		Delta på en debriefsamtale ang vold og/eller trusselsituasjonen med leder/miljøteam (psykisk førstehjelp).
		Førstøk å gjennomfør en «opprettingsamtale» med elev/voldsutøver ila kort tid

Dokumentere

		Skriv intern skademelding/avvik jf. Arbeidsmiljøloven § 5-1 (1) (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:





8. Oppfølging i etterkant av en voldsepisode

Oppfølging av voldsutsatte (barn/ungdom)

A. Samtale med barnet

Voldsofferet skal etter en voldssituasjon ha samtale med kontaktlærer, miljøteamet eller en fra skolens ledelse. Situasjonen/problemet 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 realiteten. 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 varsling 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 forespørslers 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 voldsutøveren (barn/ungdom)

A. Samtale med barnet

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. Opprettingsamtale

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 varsling 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 ansatt

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 (evnt. også av andre instanser) og hva er planlagt videre.





9. Vedlegg

1. [UDIR - Bruk av nødrett/nødverge og andre inngripende tiltak i skolen](#)
2. [Compilo - Risikioverføring](#)
3. [Rutine «Forebygging og håndtering vold og trusler» i Compilo](#)
4. [Rutine for å melde yrkesskademelding](#)
5. [Arbeidstilsynet temaside om vold og trusler](#)
6. [Opplæringskjema \(må ferdigstilles\)](#)

