


|  |                              |                            |                                     |
|--|------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
|  <b>Troms fylkeskommune</b><br>Romssa fylkkasuohkan<br>Tromssan fylkinkomuuni |                              |                            | Dok.id.:<br>2.14.1.58               |
| <b>Lokalt tillegg til Retningslinjer for håndtering av vold og trusler i Troms fylkeskommune</b>   |                              |                            | Dok.type:<br>Generelt               |
| Versjon:<br>1.01   | Skrevet av:<br>Bente Bråthen | Gjelder fra:<br>11.03.2026 | Godkjent av:<br>Stein Erik Svendsen |
|  |                              |                            | Sidenr:<br>1 av 2                   |

I **Lokalt tillegg til Retningslinjer for håndtering av vold og trusler i Troms fylkeskommune** står det blant annet:

I henhold til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §23 A *Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold*, skal arbeidsgiver ivareta følgende for å forebygge vold og trusler om vold:

- Beredskapsplaner som dekker relevante hendelser ifm vold og trusler på arbeidsplassen
- Risikovurdering i samarbeid med de ansatte, i henhold til kravene i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §23A-1. <https://tromsfylke.datakvalitet.net/Portal/1/3/107>
- Iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av det som fremkommer i risikovurderingen, i henhold til kravene i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §23A-4.
- Klar og felles formening om hvilke reaksjonsmåter og hvilke sanksjonsmuligheter som finnes overfor vold/trusler om vold, hvem som har myndighet til å iverksette hva, og i hvilke situasjoner.

Definisjoner, Arbeidstilsynet:

- «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 antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.
- «Trussel» er et verbalt angrep eller handling 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 en 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» er i denne definisjonen brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til liknende skader. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.

På bakgrunn av dette har AMU vedtatt følgende **beredskapsplan** som supplement til **Retningslinjer for håndtering av vold og trusler i Troms fylkeskommune**:

Forebyggende tiltak:

1. Hver høst ved eller rundt skolestart skal skolen foreta en risikovurdering av elever som kan utgjøre en fare. Det gjelder både nye elever og elever som går på skolen fra før.
2. Hvert år rundt primo oktober gjøres en ordinær risikovurdering basert på erfaringene fra de to første månedene i skoleåret. <https://tromsfylke.datakvalitet.net/Portal/1/3/107>  
Aktuelle ansatte drilles i uventede akutt situasjoner, og opplæring i håndtering av konflikter som lett kan eskalere.

|  |                          |                       |
|--|--------------------------|-----------------------|
| <b>Lokalt tillegg til Retningslinjer for håndtering av vold og trusler i Troms fylkeskommune</b> | Versjon.:<br><b>1.01</b> | Dok.id.:<br>2.14.1.58 |
|  | Side : 2 av 2            |                       |

Ansvar og prosedyrer ved hendelser:

1. Dersom en lærer eller ansatt opplever trusler eller vold, tas det umiddelbart kontakt med nærmeste leder.
2. Saken registreres som avvik. Saken meldes til NAV i tilfelle varige mèn. Arbeidsgivers ansvar.
3. Hvis situasjonen oppleves som alvorlig, og arbeidstaker ønsker det, kobles rektor, verneombud og tillitsvalgt inn.
4. Eleven(e) innkalles til et møte med rektor, får forelagt seg saken og anledning til å forklare seg. Hvis arbeidstaker er fornøyd med resultatet, vurderer man å avslutte saken der.
5. I motsatt fall vurderes å kontakte foresatte.
6. Hvis heller ikke dette fører til en tilfredsstillende løsning for arbeidstakeren, politianmeldes forholdet. Rektor/skoleeier er ansvarlig for at det blir gjort.

Videre arbeid for å sikre arbeidstakeren. Ansvar: arbeidsgiver

1. Skolehverdagen til den ansatte skal deretter planlegges med utgangspunkt i menneskelige og fysiske ressurser for å forebygge risiko for vold og trusler. Arbeidstaker og arbeidsgiver skaffer oversikt over og kunnskap om hvor, når og i hvilke situasjoner den ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler. Dette gjelder også utenom arbeidstid og digitalt.
2. Påse at alenarbeid ikke utgjør en risiko for vold og trusler. Arbeidstaker får delta i vurderinger.
3. Vurder hvordan dagens bemanning og lokaler kan organiseres for å sikre forebygging og rask håndtering av vold og trusler på best mulig måte. Arbeidstaker har rett til å delta.

(Punktene er delvis hentet fra veilederen som er utarbeidet av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund, Skolelederforbundet, Fagforbundet og KS).

**Kryssreferanser**

**Eksterne referanser**