

Vold og trusler i arbeidslivet

FO

Hva skal vi gjennom:

- Hva vold og trusler er
- Netthets
- Tall og statistikk
- FOs arbeid med vold og trusler Lovverk og rettigheter
- Tillitsvalgtes rolle – støtte og opplæring
- Samarbeid mellom verneombud og arbeidsgiver
- Oppfølging av hendelser

Hva er vold og trusler?

Vold kan være:

- Fysiske angrep
- Psykisk vold
- Materiell vold
- Seksualisert vold
- Latent vold

Trusler kan være:

- Verbale utsagn som skaper frykt
- Handlinger som antyder fare
- Digitale trusler og netthets

Hva er netthets?

Trusler:

- Meldinger som skaper frykt for vold eller skade

Trakassering og sjikane:

- Gjentatte krenkende eller nedsettende kommentarer
- Hatytringer

Personangrep:

- Offentliggjøring av sensitive personopplysninger uten samtykke
- Spredning av falske påstander
- Manipulasjon av bilder eller videoer

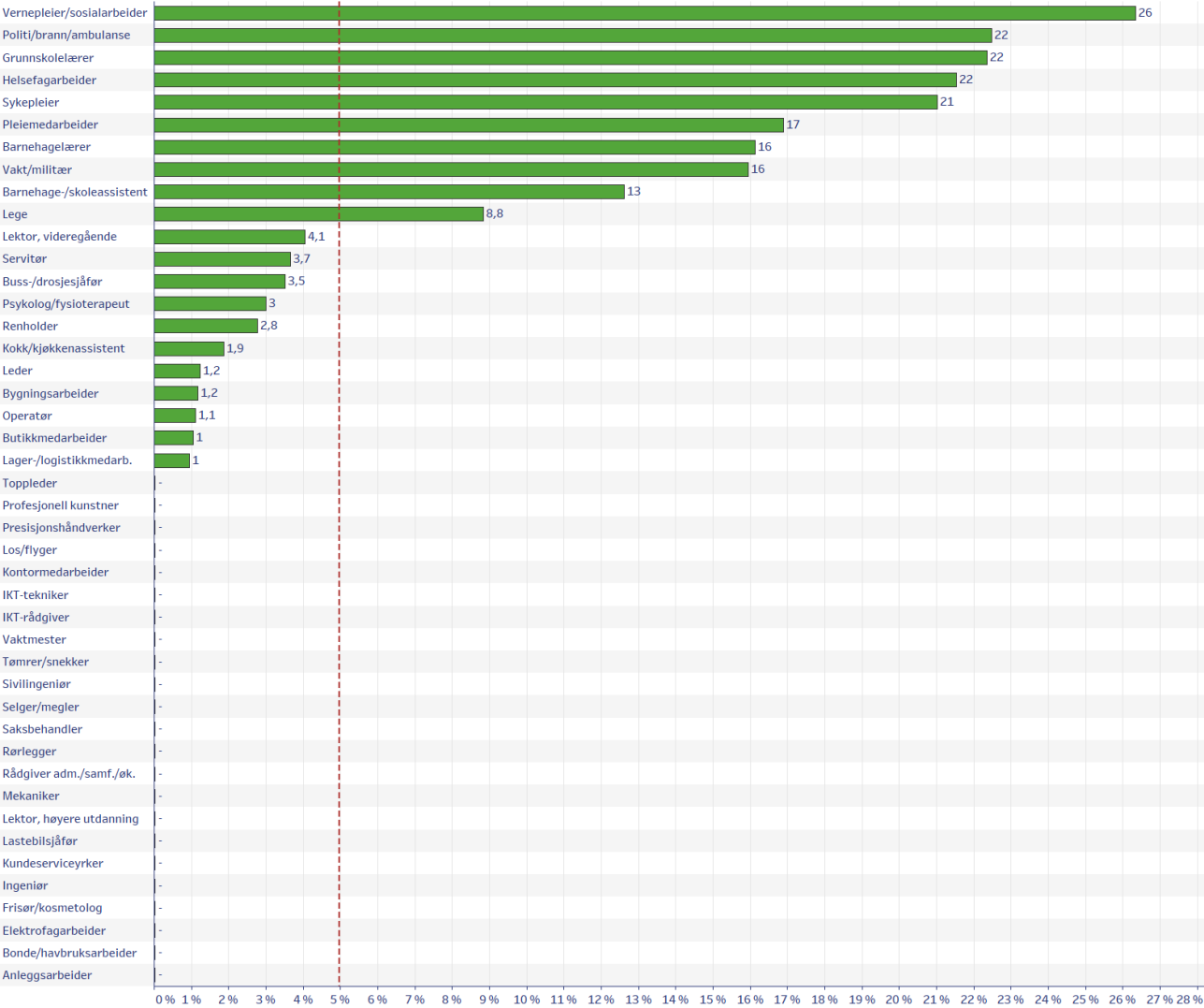
Omfang av vold

5% er utsatt for vold

Det tilsvarer om lag 130 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for vold på jobben i løpet av det siste året.

Yrkesgrupper



-: Tall kan ikke oppgis pga. få utsatte i yrkesgruppen.

■ Andel utsatt for vold

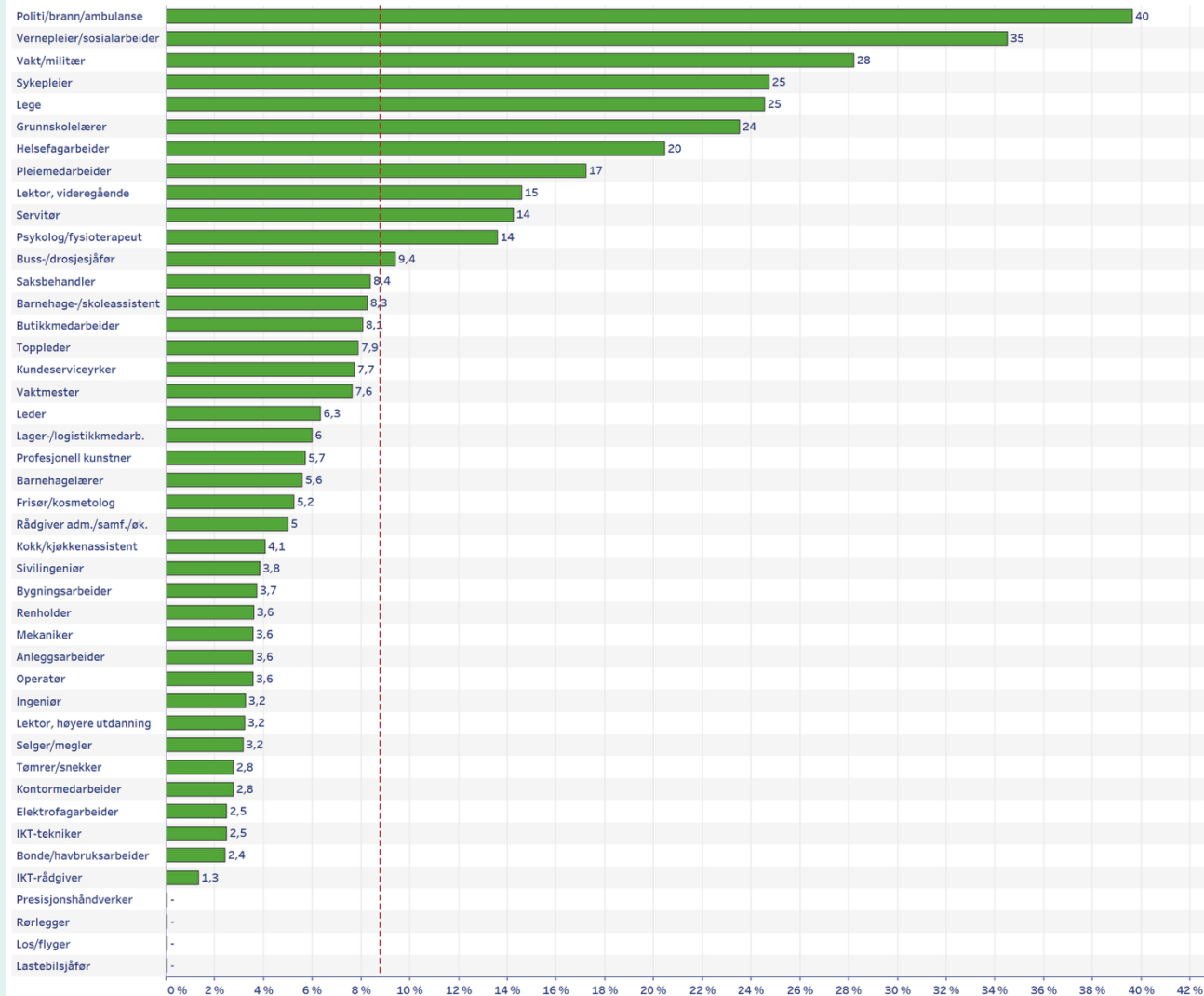
Omfang av hets og trusler

8,8% er utsatt for hets eller trusler

Det tilsvarer om lag 230 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobben i løpet av det siste året.

Yrkesgrupper



-: Tall kan ikke oppgis pga. få utsatte i yrkesgruppen.

■ Andel utsatt for hets eller trusler

Kilde: STAMI/NOA (SSB/LKU-A 2022)

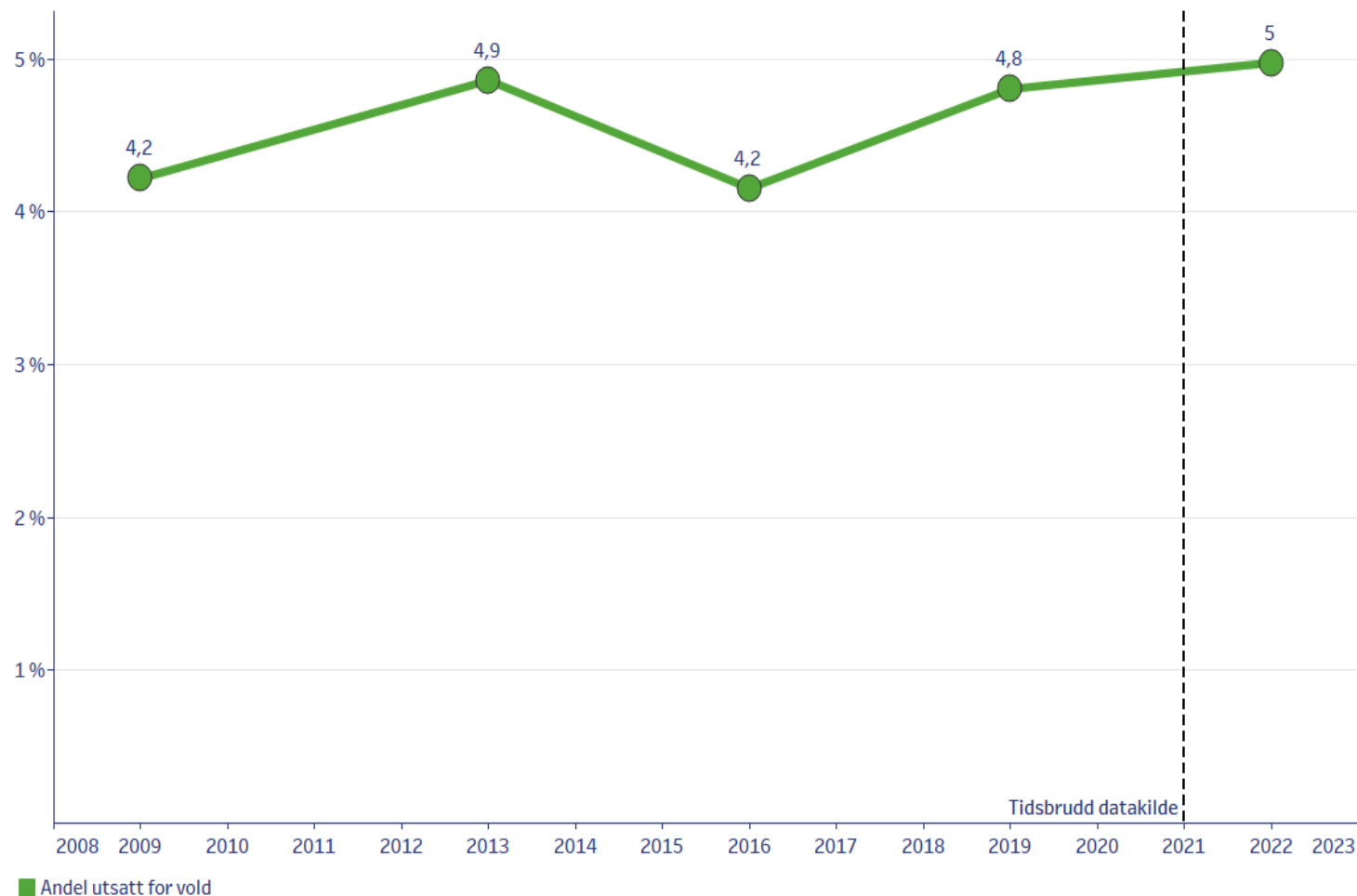
Omfang av vold - trender

5% er utsatt for vold

Det tilsvarer om lag 130 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for vold på jobben i løpet av det siste året.

Trend



Kilde: STAMI/NOA (SSB/LKU-A)

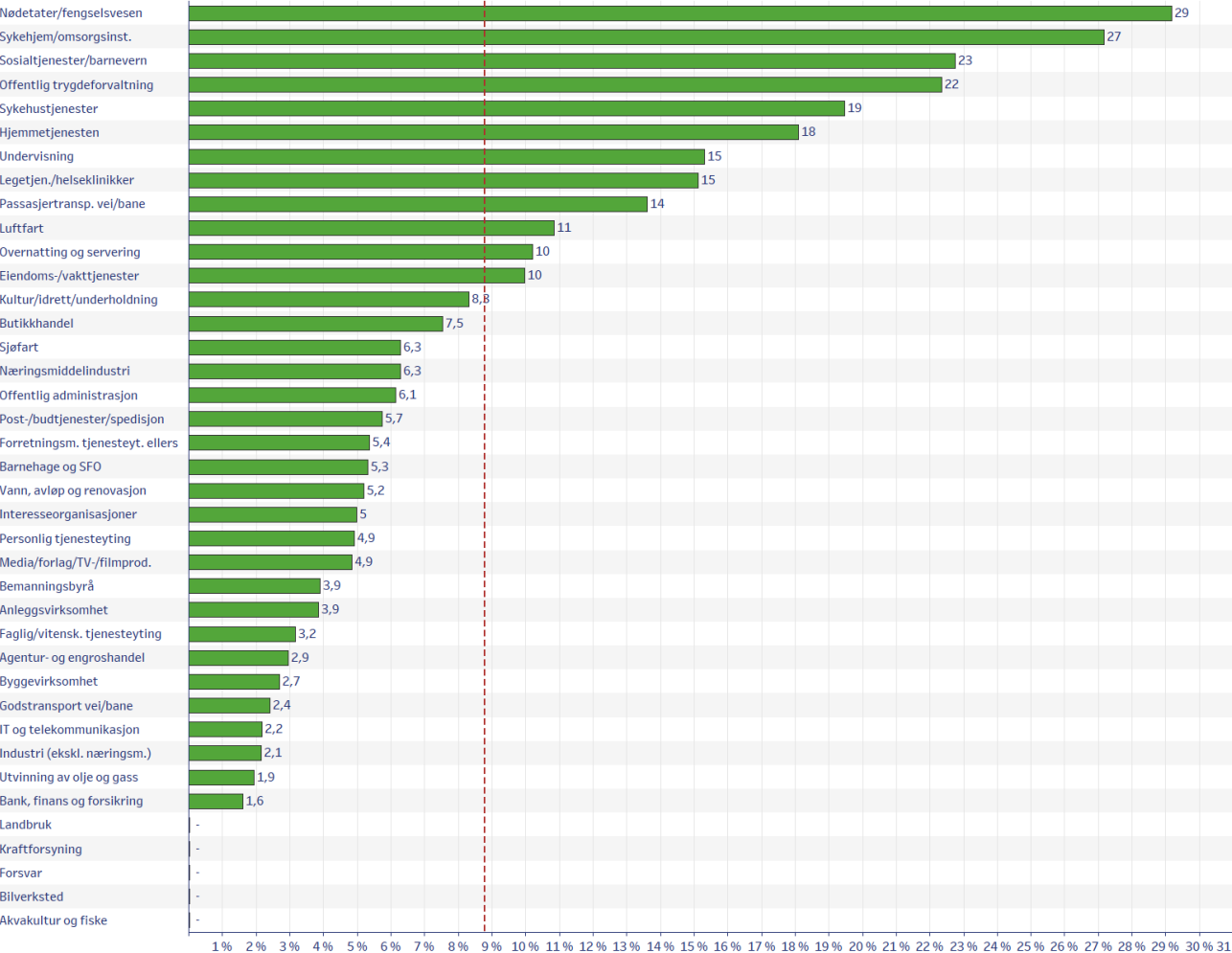
Hets og trusler etter næring

8,8% er utsatt for hets eller trusler

Det tilsvarer om lag 230 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobben i løpet av det siste året.

Næringsgrupper



-: Tall kan ikke oppgis pga. få utsatte i næringsgruppen.

■ Andel utsatt for hets eller trusler

Hva gjør FO sentralt og lokalt?

- FO har etablert en egen arbeidsgruppe som jobber med tema Vold og trusler i arbeidslivet.
- FO har utarbeidet et eget kurs som omhandler vold og trusler.
- FO har egen landingsside på våre nettsider om vold og trusler
- FO har utarbeidet en egen brosjyre om netthets
- Politisk arbeid

Ressursside – Vold, trusler og netthets

[Medlemskap](#)[Lønn og tariff](#)[Politikk og profesjon](#)[Kontakt ▾](#)[Bli medlem](#)[Min Side](#)[Søk 🔍](#)[Meny ≡](#)

Vold, trusler og netthets

Vold, trusler og netthets overfor helse- og sosialarbeidere er et stort samfunnsproblem.

FO har over mange år jobbet systematisk for å forebygge vold, trusler og netthets overfor våre medlemmer. På denne siden finner du en oversikt over hva vi har gjort. Du finner også rapporter, statistikk og nyhetssaker om temaet.

Opplever du vold, trusler eller netthets i jobben din, kan du snakke med nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud på arbeidsplassen din.



[Hjem](#) ▸ [Politikk og profesjon](#) ▸ Vold, trusler og netthets

[→ Lover og forskrifter](#)[→ Spørsmål og svar](#)[→ Statistikk og fakta](#)[→ Risikovurdering](#)[→ Ressursbank](#)
Her finner du brosjyrer og nyttige lenker[→ Høringer, uttalelser og
nyhetssaker](#)

Lovverk og rettigheter

Arbeidsmiljøloven:

- § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
- § 3-1 – Systematisk HMS-arbeid
- § 3-2 – Særskilte forholdsregler

Forskrift om utførelse av arbeid – Kapittel 23A

Straffeloven:

- § 263 Trusler
- § 266 Hensynsløs atferd
- § 267 Krenkelse av privatlivets fred

Tillitsvalgtes rolle

- **Ivareta medlemmenes** rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk.
- Delta i **kartlegging og risikovurdering** av vold og trusler sammen med arbeidsgiver og verneombud.
- Bidra til å utvikle og følge opp **rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging**.
- Være en **støtteperson** for medlemmer som har vært utsatt for vold eller trusler

Rutiner som bør involvere tillitsvalgte

- Vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger
- Utforming av handlingsplaner og tiltak
- Oppfølging etter hendelser, inkludert deltakelse i samtaler og evalueringer
- Rapportering og varsling, der tillitsvalgte kan bistå med å sikre at hendelser blir dokumentert og behandlet

Støtte for tillitsvalgte

- FO - kan tilby juridisk bistand, rådgivning og opplæring.
- Arbeidsgiver - sørger for at tillitsvalgte får nødvendig informasjon og tilgang i HMS-prosessene
- Verneombud og AMU - samarbeidspartnere i det systematiske HMS-arbeidet
- Bedriftshelsetjenesten - kan bidra med kompetanse og støtte ved behov

Opplæring og informasjon

- Opplæring i håndtering av vold og trusler
- Informasjon om rutiner og beredskap
- Tilgang til avvikssystemer og rapporteringsverktøy
- Kunnskap om regelverk, som arbeidsmiljøloven § 4-3 og forskrift om utførelse av arbeid kap. 23A

Samarbeid mellom arbeidsgiver og verneombud

Kartlegging og risikovurdering

- Arbeidsgiver har ansvar for å **kartlegge risiko** og gjennomføre **risikovurdering**.
- Verneombud og ansatte skal **involveres aktivt** i prosessen.
- Det vurderes hvilke situasjoner som kan føre til vold eller trusler, og hvilke konsekvenser det kan ha

Utvikling av rutiner og tiltak

- Fysiske endringer (f.eks. tryggere lokaler)
- Organisatoriske grep (f.eks. bemanning, alenearbeid)
- Opplæring i konflikthåndtering og sikkerhet

Hvordan følge opp konkrete hendelser

Umiddelbar håndtering:

- Sikre trygghet – både for den som er utsatt og andre involverte
- Tilkalle hjelp
- Gi psykisk førstehjelp – lytt, vis støtte og anerkjenn reaksjoner
- Registrering – hendelsen skal dokumenteres i avvikssystemet
- Plikt til å melde fra
- Oppfølging og tilrettelegging

På kort og lang sikt:

- Politi og Arbeidstilsynet skal alltid varsles ved alvorlige hendelser

Oppfølging av vold og trusler på arbeidsplassen

- Ikke et individuelt problem
- Skape meldekultur
- Dele hendelser og erfaring i personalgruppa
- Gjør det enkelt å melde fra
- Fokuser på forbedring og ikke feil
- Involvering av de ansatte ved utforming av rutiner
- Bruke rutiner og avvikssystem som verktøy for kvalitet og utvikling
- Faste rutiner for gjennomgang og oppfølging

Takk for oss

FO