

Arbeidstilsynet  
Kompass Tema nr. 1 2016



# Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv

- En oversikt basert på hendelser meldt til  
Arbeidstilsynet



KOMPASS TEMA: Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet

Tittel:

KOMPASS Tema nr. 1 2016

Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet

KOMPASS - Tema er en rapportserie som belyser aktuelle og fremtidige problemstillinger i arbeidslivet. Rapportserien formidler aktuell forskning og erfaringsbasert kunnskap fra Arbeidstilsynets utadrettede virksomhet. KOMPASS skal bidra til kunnskapsutvikling, og stimulere til økt interesse for arbeidsmiljø.

Utgitt av:

Direktoratet for arbeidstilsynet

Postboks 4720, Sluppen

7468 Trondheim

Gunn Robstad Andersen

Stian Rosenberg Søvik

Utgitt: Mars 2016

ISBN-nummer: 978-82-90112-61-0

Tlf: 73 19 97 00

Nettadresse: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Foto forside: [Colourbox.no](http://Colourbox.no)



# Innhold

1	Innledning	3
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Formål med rapporten	3
2	Vold og trusler i arbeidslivet	4
2.1	Definisjon og avgrensning	4
2.2	Omfang av vold og trusler	5
2.3	Risikofaktorer for vold og trusler	5
2.4	Konsekvenser av vold og trusler	6
2.5	Varsling og registrering av hendelser	6
3	Metode for analyse av dødsfall og personskader som følge av vold og trusler	8
3.1	Dødsfall og personskader	8
3.2	Kategorier ved analyser	8
3.3	Forbehold ved Arbeidstilsynets data	9
4	Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler	10
4.1	Dødsfall forårsaket av påført voldsskade 2000-2014	10
4.2	Meldte hendelser og personskader forårsaket av vold og trusler uten døden til følge i perioden 2011-2014	11
4.2.1	Meldte hendelser og personskader forårsaket av vold	11
4.2.2	Meldte hendelser knyttet til trusler	12
4.3	Utsatte næringer	12
4.4	Beskrivelse av hendelsesforløp	13
4.4.1	Hvem er den typiske voldsutøver?	13
4.4.2	Hva er de typiske voldshandlingene?	13
4.4.3	Hva er typiske skader?	13
4.4.4	Hva er utløsende årsaker?	14
5	Viktige momenter ved forebygging av vold og trusler på jobb	15
6	Oppsummering	16
6.1	Utviklingstrekk	16
6.2	Kjennetegn	16
6.3	Avslutning	16
7	Litteraturliste	17



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Det er en økende risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Statistikk viser en moderat økning av vold og trusler i norsk arbeidsliv fra 2009-2013. Tall presentert i *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* (heretter omtalt som *Faktaboka*) utgitt av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (Aagestad et al., 2015) viser at totalt 7,5 prosent av yrkesaktive i Norge, dvs. ca. 203 000 arbeidstakere, oppgir at de har vært utsatt for vold eller trusler om vold på jobb det siste året. 2,6 prosent oppgir at de har vært utsatt for vold som ga synlige merker og 4 prosent oppgir de har vært utsatt for vold som ikke har gitt synlige merker. 4,2 prosent oppgir at de har blitt utsatt for trusler om vold. Arbeidstilsynet har også registrert en økning i antall innmeldte skader som følge av vold på jobb i perioden 2011-2014.

Vold og trusler er derfor et relevant og viktig arbeidsmiljøproblem å sette på dagsorden. Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA hadde vold og trusler som ett av to tema med spesielt stort fokus i sin kampanje for 2014-2015. Arbeidstilsynet har i 2016 igangsatt tilsyn og veiledning for å forebygge vold og trusler i noen utsatte næringer.

## 1.2 Formål med rapporten

Formålet med denne KOMPASS-rapporten er å presentere en oversikt over de volds- og trussel-relaterte hendelsene som er meldt inn til Arbeidstilsynet de siste årene. Rapporten viser antall meldte hendelser av vold og trusler, samt dødsfall og personskader som følge av vold og trusler. Den viser også utviklingen over tid og hva som kjennetegner hendelsene som er meldt inn. På grunn av underrapportering gir ikke hendelsene som meldes til Arbeidstilsynet et komplett og representativt bilde av forekomsten av vold og trusler i norsk arbeidsliv. Likevel får vi innsikt i sentrale kjennetegn ved hendelsene som Arbeidstilsynet har mottatt informasjon om. Denne kunnskapen er viktig for å kunne jobbe forebyggende, og kan være til hjelp når virksomheter skal kartlegge egne utfordringer og sette i gang nødvendige tiltak for å forhindre at arbeidstakere blir utsatt for vold og trusler i arbeidslivet.

Innledningsvis vil vold og trusler som fenomen bli beskrevet. Deretter følger en beskrivelse av metodisk fremgangsmåte og avgrensninger, etterfulgt av en redegjørelse for hendelser knyttet til vold og trusler basert på de forhold som er meldt inn til Arbeidstilsynet de siste 15 årene. Dette vil avslutningsvis bli diskutert med hensyn til hva virksomheter kan gjøre for å jobbe forebyggende med vold og trusler.

## 2 Vold og trusler i arbeidslivet

### 2.1 Definisjon og avgrensning

I dagens arbeidsliv øker sysselsettingen i servicesektoren og i yrker som innebærer stor grad av samhandling med andre mennesker. Det er i slike yrker at omfanget av vold og trusler er størst. Det er i hovedsak tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, som utøver vold og trusler mot arbeidstakere. Vold og trusler mellom arbeidstakere innad i en virksomhet forekommer relativt sjelden.

Arbeidsmiljøloven § 4-3 skiller mellom krav til at arbeidstakere ikke utsettes for trakassering og utilbørlig opptreden (spesifisert i tredje ledd), og krav til at arbeidstakere beskyttes mot vold og trusler (spesifisert i fjerde ledd). Det er sistnevnte som er aktuell i denne sammenhengen.

Vold og trusler avgrenses fra trakassering og mobbing innad i en virksomhet. Et hovedskille mellom trakassering og vold og trusler som fenomen, er at trakassering er negative handlinger som vanligvis foregår over tid primært blant personer som kjenner hverandre. Vold og trusler kan skje som en enkelthendelse, uavhengig av om personene kjenner hverandre eller ikke.

Det finnes ulike definisjoner av vold og trusler. I denne rapporten tar vi utgangspunkt i følgende definisjon:

*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.*

Trussel er et verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skade eller skremme en person.

Vold er enhver fysisk eller psykisk skade på person. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.

Vold og trusler kan dreie seg om:

- 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.

Arbeidstilsynet skiller mellom to hovedtyper vold og trusler, definert etter hvilken intensjon som ligger bak voldshendelsen eller trusselen.

*Relasjonell vold og relasjonelle trusler* oppstår i situasjoner der utøveren bevisst går inn for å ramme den andre parten i den yrkesmessige relasjonen, for eksempel relasjonen mellom elev og lærer eller pasient og behandler. Dette kan blant annet komme av at den som utøver vold eller fremmer en trussel føler avmakt, frustrasjon og urettferdighet, eller manglende dekning av grunnleggende behov. Andre årsaker kan være hevn, rus/abstinenser, psykisk sykdom, interessekonflikter eller forhold relatert til grensesetting.

#### **§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.



## KOMPASS TEMA: Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet

*Instrumentell vold og instrumentelle trusler* oppstår i situasjoner der den som utøver vold eller fremsetter trusler gjør det for å oppnå fordeler eller verdier, som for eksempel økonomisk ransutbytte. Kort sagt; i førstnevnte tilfelle utøves vold og trusler som et mål i seg selv. I sistnevnte tilfelle er vold og trusler et middel for å oppnå noe annet.

### 2.2 Omfang av vold og trusler

Forekomsten av vold og trusler i det norske arbeidslivet har ifølge levekårsundersøkelser variert mellom fire og seks prosent i perioden fra 1989 til 2006, men har økt til 7,5 prosent i 2013 (Agestad et al., 2015). Både norsk og internasjonal statistikk viser at forekomsten av vold og trusler er større i enkelte næringer og yrker enn i andre. Det er de samme næringene og yrkene som går igjen som de mest utsatte, også på tvers av landegrensene. Risikoen for å oppleve vold og trusler i arbeidslivet er størst i yrker innenfor helse, undervisning, offentlig administrasjon og forsvar, forretningsmessig tjenesteyting, overnatting og servering, samt innen transport (Agestad et al., 2015; Parent-Thirion, Fernandez Macias, Hurley, & Vermeulen, 2007).

I Norge rapporterer 20 prosent av arbeidstakere innenfor helse/sosialtjenester; 11,8 prosent av arbeidstakere innenfor offentlig administrasjon/forsvar/trygd; 9,7 prosent av arbeidstakere innenfor undervisning; 8,8 prosent av arbeidstakere innenfor forretningsmessig tjenesteyting og 7,6 prosent av arbeidstakere innenfor overnatting/servering at de er utsatt for vold og trusler på jobb. Det er særlig fire yrkesgrupper innenfor disse næringene som skårer høyt: vernepleiere/sosialarbeidere (40,8 prosent), politi/vakt (33,9 prosent), pleie- og omsorgsarbeidere (32,5 prosent) og sykepleiere (27,3 prosent). Deretter er det et dropp til to yrkesgrupper som også skårer en del høyere enn gjennomsnittet; grunnskolelærere og barnehage/skoleassistenter (henholdsvis 12,4 prosent og 12,3 prosent) (Agestad et al., 2015).

Det er flere kvinner (10,9 prosent) enn menn (4,6 prosent) som rapporterer å være utsatt for vold og trusler om vold. Man kan tenke seg at det er fordi det er flest kvinner som jobber innenfor de mest utsatte næringene. I følge Faktaboka (Agestad et al., 2015), så viser statistikken imidlertid at det er en større andel menn enn kvinner blant vernepleiere, sosionomer og sykepleiere som utsettes for vold og trusler i arbeidet. Det antydes at dette kan forklares med at menn i disse yrkesgruppene fortrinnsvis arbeider innenfor deler av helse/sosialtjenester der vold og trusler er mer utbredt, som for eksempel innen psykiatri og i barnevernsinstitusjoner.

### 2.3 Risikofaktorer for vold og trusler

Fellestrekk ved næringene og yrkene som rapporterer høyest forekomst av vold og trusler, er at arbeidstakere i stor grad er i kontakt med andre mennesker gjennom sitt arbeid og utfører tjenester overfor en tredjeperson. Det å jobbe ansikt-til-ansikt med for eksempel kunder eller pasienter, og særlig med mennesker som befinner seg i en sårbar livssituasjon (for eksempel på grunn av sykdom, rus e.l.) øker sannsynligheten for å bli utsatt for vold og trusler. Det samme gjelder alenearbeid, natt- og kveldsarbeid samt det å jobbe med penger og andre verdier (EU-OSHA, u.d.).

Andre organisatoriske arbeidsbetingelser som i større grad rapporteres blant voldsrammede arbeidstakere enn ikke-voldsrammede arbeidstakere, er:

- Høye kvantitative krav - høyt tidspres, arbeidstempo og overtidsarbeid.
- Høye beslutningskrav - arbeidet krever at man tar hurtige og kompliserte beslutninger.
- Høye læringskrav - arbeidsoppgavene krever kunnskap og ferdigheter man ikke har.
- Rollekonflikt - for eksempel at man får oppgaver uten nødvendige ressurser til å utføre disse, eller når man må utføre arbeidet på en annen måte enn det man selv ønsker; samt manglende forutsigbarhet i arbeidet, og uvisshet, engstelse og utrygghet på jobb (Arbeidstilsynet, 2009).



Det kan imidlertid være vanskelig å si hva som forklarer disse sammenhengene, som for eksempel hva som er årsak og hva som er virkning. Flere av Arbeidstilsynets kampanjer har avdekket at tids- og arbeidspress i arbeidet kan medføre at planlagte tiltak knyttet til vold og trusler ikke gjennomføres. Høy gjennomtrekk av arbeidstakere i virksomheten, lav bemanning og mangelfull opplæring er andre risikofaktorer (Occupational Safety & Health Administration, 2015; Svalund, 2009).

Hvordan arbeidsplassen er utformet og lagt til rette kan også sees i sammenheng med risiko for vold og trusler. Eksempler på dette er mangel på rømningsmuligheter, alarmsystemer og dårlig belysning. Kulturelle forhold på arbeidsplassen som for eksempel normer om at vold og trusler tolereres og ikke rapporteres er også en viktig risikofaktor. (Occupational Safety & Health Administration, 2015).

## 2.4 Konsekvenser av vold og trusler

Vold og trusler i arbeidslivet er et alvorlig anliggende sett ut fra et helse-, miljø- og sikkerhetsperspektiv. Konsekvensene av vold og trusler kan man se på alle nivåer i en virksomhet. For enkeltindividet kan konsekvensene være av både fysisk, psykisk og sosial art. Fysiske konsekvenser kan for eksempel være slagskader, bittmerker og sår, brudd, bevisstløshet, tannskader, indre skader og i verste fall død, avhengig av voldsutøvelsen. Psykiske konsekvenser og reaksjoner kan for eksempel være søvnproblemer, angst, redsel, depresjon, utrygghet, konsentrasjonsvansker og posttraumatisk stresslidelse. Sosiale konsekvenser kan være isolasjon, tap av selvtillit, skyldfølelse, følelse av å stå utenfor arbeidsfellesskap og andre sosiale fellesskap, vanskeligheter med etablering og opprettholdelse av sosiale relasjoner og frykt for å komme tilbake på jobb. For virksomheten kan konsekvenser som følge av vold og trusler være økt fravær, redusert motivasjon og produktivitet, større gjennomtrekk blant arbeidstakere og vanskeligheter med å rekruttere nye arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2009; Occupational Safety & Health Administration, 2015; EU-OSHA, u.d.)

Konsekvensene vil variere i styrke og omfang, avhengig av voldens omfang og alvorlighetsgrad, individuelle variasjoner knyttet til hvordan man blir påvirket av og håndterer hendelsen, samt om og hvordan man blir fulgt opp i ettertid. Dette innebærer at fokuset på vold og trusler i virksomhetene må dekke både forebygging, håndtering og oppfølging.

Ved å eliminere vold og trusler blant kvinner som jobber innenfor helse og sosial, viser analyser presentert i Faktaboka (Aagestad et al., 2015) at sykefraværet potensielt kan reduseres med 13 prosent.

For mer informasjon om vold og trusler, herunder forebygging, håndtering og oppfølging, se Arbeidstilsynets veileder om vold og trusler som du finner på Arbeidstilsynets nettsider ([www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)).

## 2.5 Varsling og registrering av hendelser

Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 5-1 *Registrering av skader og sykdommer* sørge for at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid blir registrert i virksomheten. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på jobb. Dette inkluderer vold og trusler.

Arbeidsgiver skal varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet når det skjer en ulykke i forbindelse med arbeid eller på arbeidsplassen, der en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller dør (jf. arbeidsmiljøloven § 5-2 *Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt*). Det er kun landbaserte virksomheter som skal melde fra til Arbeidstilsynet<sup>1</sup>. Varslingen skal skje så raskt som mulig, slik at Arbeidstilsynet og eventuelt politimyndighetene skal kunne undersøke forholdene rundt hendelsen. Varselet skal bekreftes skriftlig.

---

<sup>1</sup> Arbeidstakere i sivil luftfart, på sjøen eller offshore omfattes av henholdsvis Luftfartsverket, Sjøfartsdirektoratet og Petroleumsstilsynet.

## KOMPASS TEMA: Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet

Det er ikke alle arbeidsgivere som er klar over denne plikten. Derfor er antall innmeldte hendelser som er registrert i Arbeidstilsynets registre mest sannsynlig lavere enn den reelle forekomsten av vold og trusler i norsk arbeidsliv.

Med "alvorlig skade" menes enhver skade, fysisk eller psykisk, som medfører varig eller lengre tids arbeidsudyktighet. Skaden kan på et senere tidspunkt vise seg å være mer alvorlig enn først antatt, som for eksempel psykiske ettervirkninger. For Arbeidstilsynet er registrering av slike hendelser viktig for å kunne følge utviklingen i norsk arbeidsliv.





## 3 Metode for analyse av dødsfall og personskader som følge av vold og trusler

I dette kapittelet vil vi redegjøre for hvilke data som presenteres i rapporten og hvordan vi har gått frem for å bearbeide dataene som er grunnlag for presentasjon av resultatene.

### 3.1 Dødsfall og personskader

Arbeidstilsynet registrerer arbeidsrelaterte ulykker, personskader og dødsfall innenfor det landbaserte arbeidslivet. Et arbeidsskadedødsfall defineres som en arbeidsulykke<sup>2</sup> som fører til at den skadde dør innen ett år<sup>3</sup> etter at ulykken skjedde. Arbeidstilsynet kategoriserer personskader og dødsfall etter type ulykke hvor «påført voldsskade» er et av alternativene. Denne rapporten tar utgangspunkt i de meldte ulykkene, heretter omtalt som hendelser, med dødsfall eller personskader som faller inn under den kategorien.

Når det gjelder arbeidsskadedødsfallene som følge av påført voldsskade tar vi i denne rapporten utgangspunkt i meldte hendelser til Arbeidstilsynet i årene 2000 til 2014. Det er ikke mange slike dødsfall per år. Ved å velge et lengre tidsperspektiv har vi større mulighet til å se på utvikling over tid og eventuelle fellestrekk ved hendelsene. Dødsfall i 2015 er ikke tatt med fordi et arbeidsskadedødsfall skal regnes med i statistikkene hvis det inntreffer inntil ett år etter hendelsen. Tallene for 2015 var ikke komplette ved utgivelsen av denne rapporten.

Når det gjelder hendelser med personskade, uten døden til følge, har vi tatt utgangspunkt i årene 2011 til 2014. Startåret 2011 er valgt fordi Arbeidstilsynet fikk et nytt system for varsling og registrering av arbeidsulykker med alvorlig personskade eller dødsfall dette året. Vi har derfor både flere variabler og bedre datakvalitet på disse tallene enn tidligere.

I noen tilfeller vil det være flere personer involvert i en enkelt hendelse. I prinsippet kan en hendelse også bli registrert som vold til tross for at det ikke forekommer direkte personskade, som for eksempel i tilfeller der rom blir rasert og møbler ødelagt. Det er derfor hensiktsmessig å undersøke antall registrerte skadde og/eller døde personer som følge av påført voldsskade, i tillegg til antall hendelser.

Fordi en påført voldsskade som fører til døden ikke bare er en arbeidsulykke, men også en alvorlig kriminalsak, er det vanlig at politiet følger opp hendelsen og ikke Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynets egne opplysninger er derfor begrensede. For å belyse dødsfallene utover varselet Arbeidstilsynet mottar om hendelsen, har vi gått til eksterne kilder som domsavsigelser fra ting- og lagmannsrett. Dette for å innhente ytterligere kvalitetssikret informasjon om hendelsesforløpet som førte til dødsfallet. Av hensyn til både pårørende og gjerningspersoner gir vi ikke en individuell beskrivelse av hendelsene knyttet til verken personskader eller dødsfall.

### 3.2 Kategorier ved analyser

I analysen av dødsfall og personskader har vi tatt utgangspunkt i følgende kategorier:

- Antall døde eller skadde i hendelsen
- Hvilken næring arbeidsgiveren til den døde/skadde er registrert i

---

<sup>2</sup> Som arbeidsulykke regnes en plutselig eller uventet ytre handling som arbeidstakere har vært utsatt for i arbeidet. Som arbeidsulykke regnes også en konkret tidsbegrenset ytre hendelse som medfører en påkjenning eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i vedkommende arbeid.

<sup>3</sup> Utvalgsriteriet om at død må inntreffe innen ett år etter arbeidsulykken er en europeisk standard. Se "European statistics on accidents at work (ESAW) Methodology". European Commission 2001. <http://ec.europa.eu/eurostat>

## KOMPASS TEMA: Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet

- Hvem påførte skaden (f.eks. ukjent tredjeperson eller kjent tredjeperson)
- Hva påførte skaden (f.eks. bruk av våpen)
- Utløsende årsak

Når det gjelder tredjeperson skiller vi mellom ukjent og kjent. Med kjent tredjeperson mener vi der det foreligger en yrkesmessig relasjon mellom arbeidstaker og voldsutøver (f.eks. lærer-elev eller pasient-behandler).

Rapporten tar utgangspunkt i de meldingene som er meldt inn og registrert hos Arbeidstilsynet. Meldingene vi får varierer både i kvalitet og kvantitet; noen er omfattende og utfyllende med hensyn til blant annet hendelsesforløp og skadeomfang, mens andre meldinger er kortfattede og mangelfulle. Vi kan kun presentere resultater basert på den informasjonen som inngår i de meldingene vi har mottatt fra virksomhetene (med unntak av dødsfall der vi i tillegg bruker informasjon fra domsavsigelser). Vi har gått inn i hver enkelt sak og tatt ut den informasjonen som er registrert.

### 3.3 Forbehold ved Arbeidstilsynets data

Det er arbeidsgivers plikt å melde fra til Arbeidstilsynet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller dør på jobb (arbeidsmiljøloven § 5-2). Arbeidstilsynet antar at det er både en underrapportering og en skjevhet i rapporteringen, noe som får følger for dataene våre. Det vil si at personskader som skulle ha vært meldt inn, ikke har blitt det. I tillegg har Arbeidstilsynet grunn til å anta at noen virksomheter i enkelte næringer ikke melder inn alle hendelser til Arbeidstilsynet som burde ha vært meldt inn. Det kan derfor være store mørketall knyttet til forekomst av personskader som følge av påført vold eller trusler. Dette fører til at våre data ikke nødvendigvis er representative. Det er derfor viktig å øke bevisstheten spesielt hos arbeidsgiver rundt innmelding av både alvorlige fysiske og psykiske skader som følge av vold og trusler.

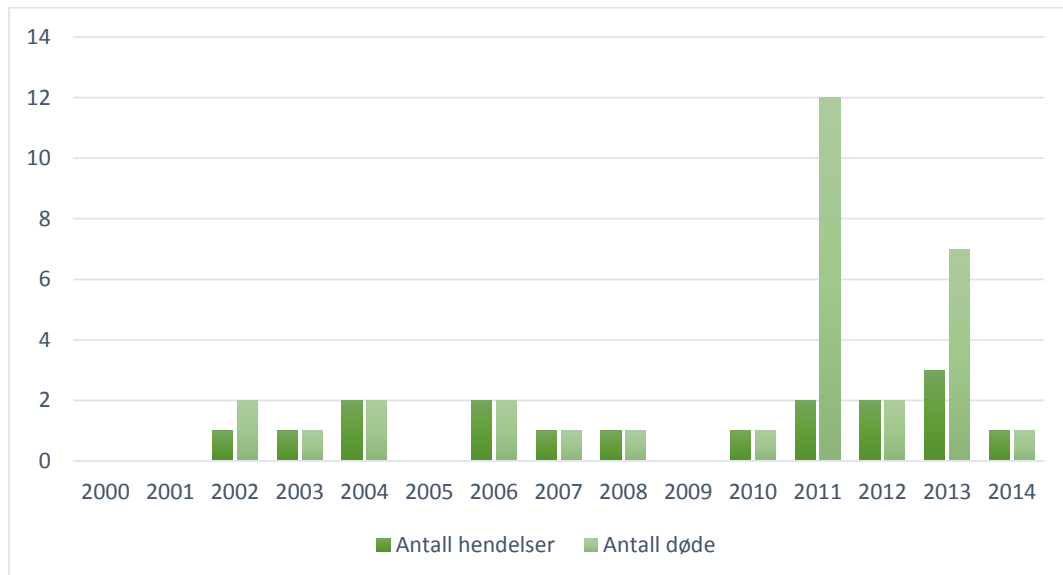
Når det gjelder dødsfall regner Arbeidstilsynet med at det er liten grad av underrapportering. Både for personskader og dødsfall er det imidlertid varierende grad av tilgjengelig informasjon om hendelsen som førte til skaden. Dette begrenser mulighetene for å se på hva som kunne ha vært gjort for å forebygge skaden eller dødsfallet.

## 4 Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler

I dette kapittelet gir vi en oversikt over hendelser, dødsfall og personskader knyttet til vold og trusler som er meldt til Arbeidstilsynet. Vi starter med å gi en beskrivelse av registrerte dødsfall forårsaket av påført voldsskade i perioden 2000-2014. Vi gir så en beskrivelse av meldte hendelser og registrerte fysiske og psykiske skader forårsaket av vold og trusler som ikke resulterte i død i perioden 2011-2014. I noen tilfeller vil en hendelse føre til flere dødsfall og/eller skader. Det er derfor hensiktsmessig å se på både antall meldte hendelser, og antall registrerte skadde og døde personer som følge av påført voldsskade, hver for seg.

### 4.1 Dødsfall forårsaket av påført voldsskade 2000-2014

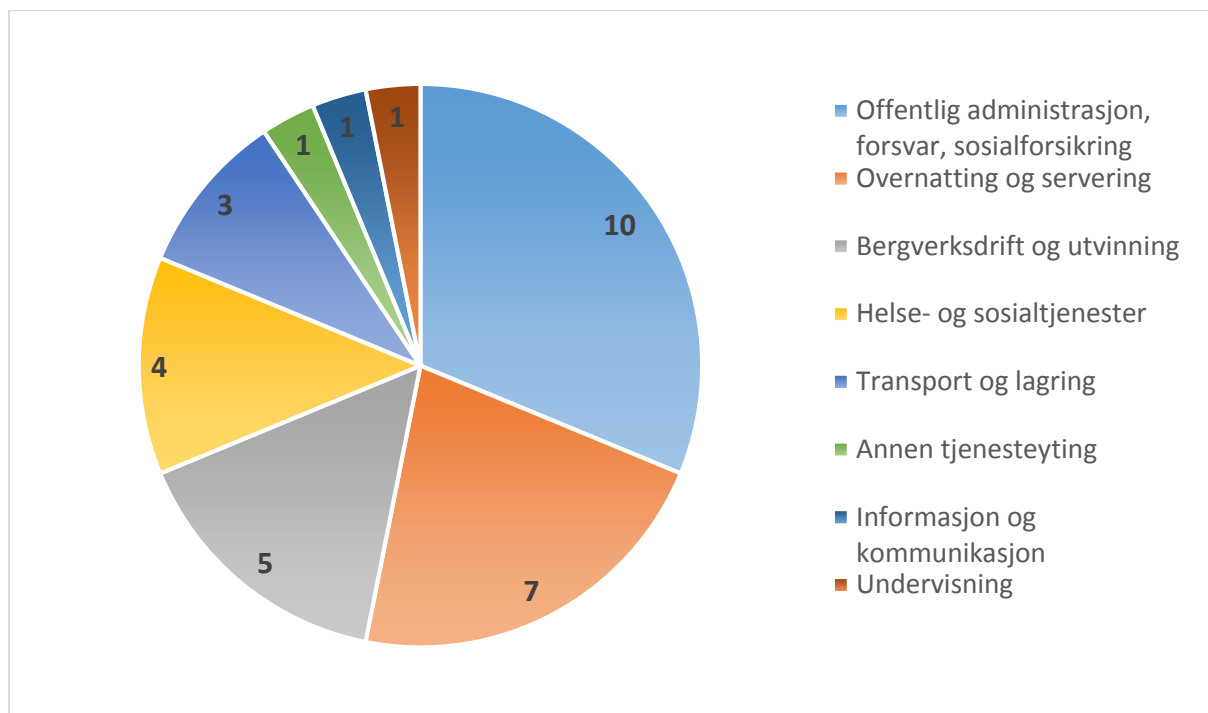
Figur 4.1 viser at det i perioden 2000-2014 er registrert 32 dødsfall forårsaket av voldsskade på jobb i totalt 17 ulike hendelser. Det er to år som peker seg ut med høyere forekomst enn de andre årene. Dette er knyttet til terrorhandlingene på Utøya og regjeringskvartalet i 2011 og In Amenas i Algerie i 2013. I tillegg til disse hendelsene, var det en terrorhandling i 2008 i Kabul der én person døde. Totalt har det vært tre terrorhandlinger der 17 arbeidstakere har dødd mens de var på jobb i perioden 2000-2014.



Figur 4.1 Antall hendelser og antall døde som følge av påført voldsskade 2000-2014

Ser vi på kjønnsfordeling, viser de meldte hendelsene at 21 menn og 11 kvinner har dødd som følge av påført voldsskade på jobb i perioden 2000-2014. Ser vi bort fra de tre terrorhendelsene, har 11 menn og fire kvinner dødd som følge av påført voldsskade.

Som vi ser av figur 4.2 skjedde de fleste dødsfallene innenfor offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring, overnatting og servering samt bergverksdrift og utvinning.



Figur 4.2 Antall døde fordelt på næringer 2000-2014

Ser vi bort fra dødsfallene som skyldes terrorangrep ser bildet litt annerledes ut. Da finner vi at fire har dødd innen overnatting og servering, fire innen offentlig administrasjon, tre innen helse og sosial, tre innen transport og én innen undervisning.

Når vi ser på hva som forårsaket dødsfallene er det brukt kniv i ni av hendelsene, skytevåpen i fem av hendelsene og både skytevåpen og eksplosiver i én hendelse. I én av hendelsene ble dødsfallet forårsaket av et slag. Det er uklart hvilken type våpen som ble brukt i den siste hendelsen, men det er antatt at både skytevåpen og eksplosiver ble brukt.

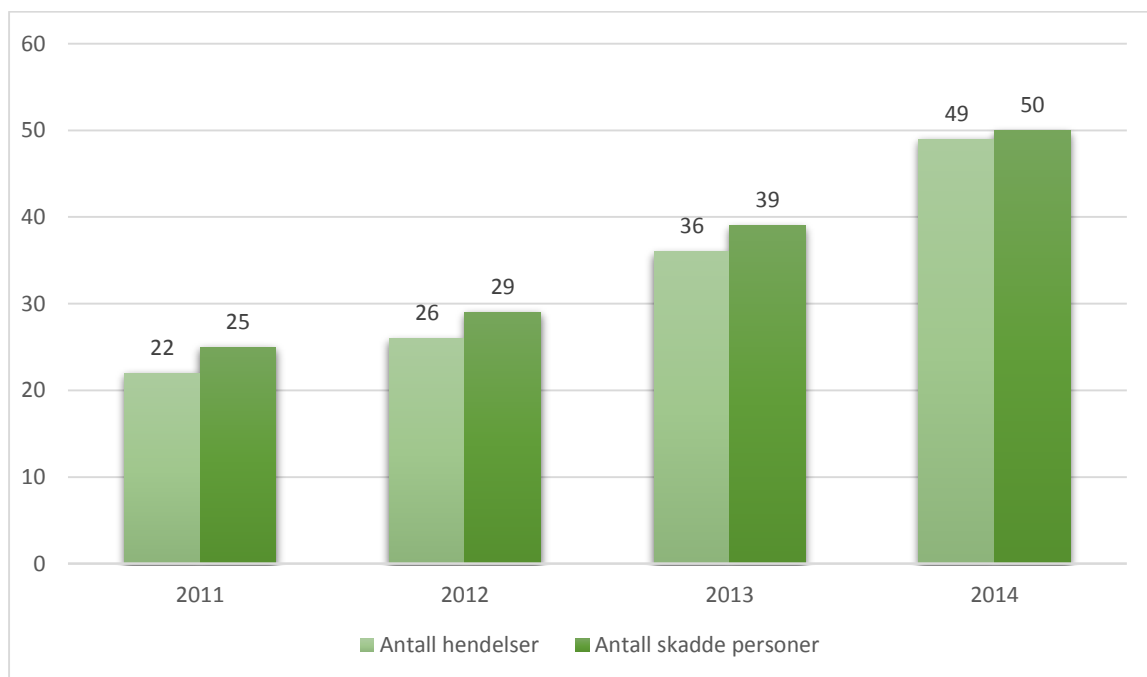
En annen måte å kategorisere hendelsene på er å se om det er relasjonell vold eller instrumentell vold som ligger bak hendelsen, altså hvilken intensjon voldsutøveren har hatt. Har utøveren gått bevisst inn for å ramme den andre parten med bakgrunn i den yrkesmessige relasjonen mellom de to (relasjonell vold), eller var det for å oppnå fordeler eller verdier (instrumentell vold). I flere av hendelsene er det et uklart skille her. Ser vi bort fra terrorangrepene og ran, er de fleste av hendelsene relasjonell vold. I én hendelse er både utløsende årsak og intensjon ukjent, mens i en annen hendelse er intensjonen klar. I hendelsene med relasjonell vold var voldsutøveren en kjent tredjeperson, i form av at det var en bruker, elev, innsatt, klient, kunde, pasient eller lignende.

## 4.2 Meldte hendelser og personskader forårsaket av vold og trusler uten døden til følge i perioden 2011-2014

### 4.2.1 Meldte hendelser og personskader forårsaket av vold

Arbeidstilsynet har registrert en økning i antall meldte skader som følge av vold den senere tid. Figur 4.3 viser at Arbeidstilsynet totalt har mottatt 133 meldinger om hendelser, og registrert at 143 personer er skadet etter påført voldsskade i perioden 2011-2014. Figuren viser en jevn økning av meldte hendelser og antall skadde personer i perioden. Det er en fordobling både i antall meldte hendelser fra 2011 (22) til 2014 (49). Det samme gjelder antall

skadde personer fra 2011 (25) til 2014 (50). Som vi ser av figuren er det noen hendelser der flere enn én har blitt skadet.



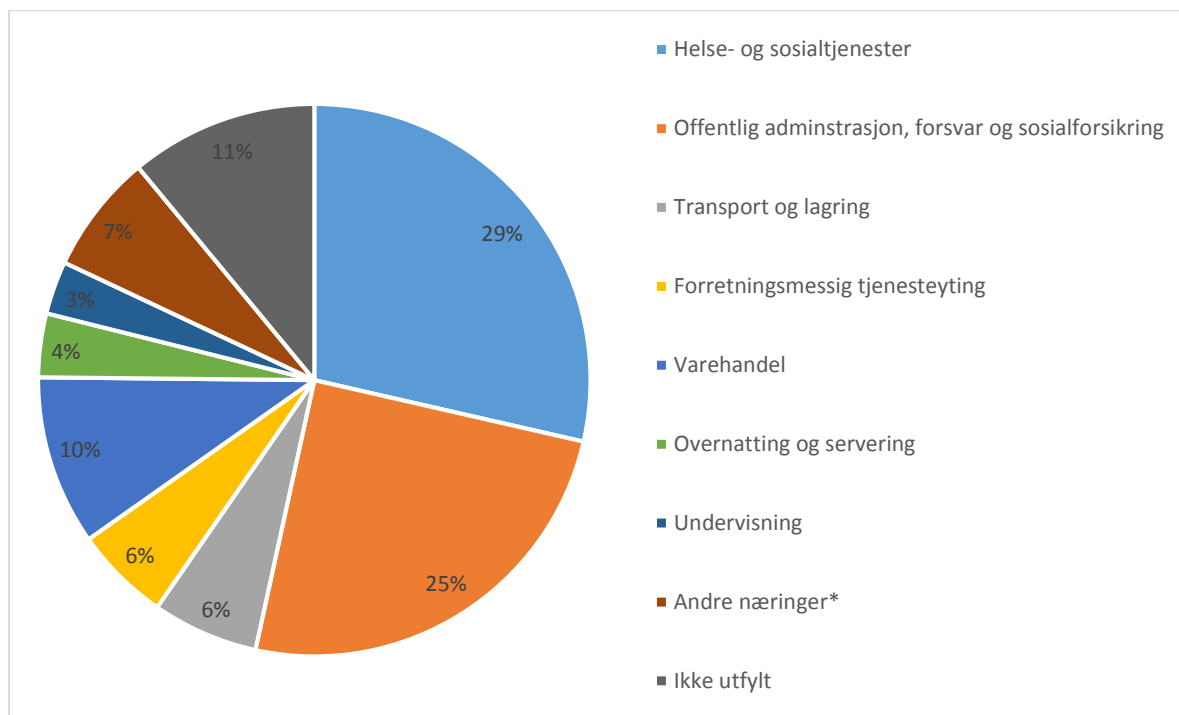
Figur 4.3 Antall hendelser og antall skadde personer som følge av påført vold

#### 4.2.2 Meldte hendelser knyttet til trusler

Totalt er 28 hendelser knyttet til trusler meldt inn til Arbeidstilsynet i perioden 2011-2014. Disse fordeler seg slik: 2011: 6, 2012: 4, 2013: 9, 2014: 9.

### 4.3 Utsatte næringer

Figur 4.4 viser en oversikt over antall meldte hendelser knyttet til vold og trusler fordelt på næring. Det er særlig to næringer som skiller seg ut med høyere grad av rapportering enn de andre; helse- og sosialtjenester (29 prosent av hendelsene) og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring (25 prosent av hendelsene). I helse- og sosialtjenester er hendelser knyttet til vold og trusler den nest hyppigste meldte type ulykke etter fallulykker.



Figur 4.4 Antall meldte hendelser knyttet til vold og trusler fordelt på næring

\*Andre næringer inkluderer: industri, annen tjenesteyting, bygge- og anleggsvirksomhet, omsetning og drift av fast eiendom, bergverk og utvinning, jord-, skogbruk og fiske samt finansierings- og forsikringsvirksomhet.

Hvis vi ser nærmere på de to mest utsatte hovednæringene, finner vi at undernæringene *somatiske sykehus og institusjoner innen barne- og ungdomsvern* er mest utsatt innenfor helse og sosial. Innenfor offentlig administrasjon, er det undernæringene *offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, sosial virksomhet, undervisning, kirke, kultur og miljøvern og generell offentlig administrasjon* som er de mest utsatte. Innenfor varehandel og reparasjon av motorvogner er det undernæringen *butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler* som er mest utsatt.

## 4.4 Beskrivelse av hendelsesforløp

I det følgende presenteres en beskrivelse av hva som kjennetegner voldshendelsene som er meldt til Arbeidstilsynet.

### 4.4.1 Hvem er den typiske voldsutøver?

I de fleste tilfellene er voldsutøveren en kjent tredjeperson, som en bruker, elev, innsatt, klient, kunde, pasient eller lignende. I kun én av ti hendelser er voldsutøveren en ukjent tredjeperson.

### 4.4.2 Hva er de typiske voldshandlingene?

I de fleste hendelsene er voldshandlingen utført uten bruk av våpen, men i form av for eksempel slag, spark, å bli skallet ned eller klort. I én av sju hendelser er det brukt våpen, som kniver og andre skarpe gjenstander, hammer, stein og lignende. Skytevåpen er sjelden brukt. I én av tre hendelser utøves det mer enn én type voldshandling, som for eksempel både slag og spark.

### 4.4.3 Hva er typiske skader?

I over fire av ti hendelser har de skadde fått skader i hoderegion, herunder ansikt, nese og øye i tillegg til hjernerystelse. Én av fire har fått skader i overkropp, og én av fem har fått skader på armer eller bein. Det er kun i veldig få tilfeller at det har blitt meldt inn en psykisk skade, som angst eller PTSD (posttraumatisk stresslidelse).



#### 4.4.4 Hva er utløsende årsaker?

En gjennomgang av de meldte hendelsene, som vi har tilstrekkelig med informasjon om, viser at hendelsene grovt sett kan deles inn i to kategorier basert på grad av forvarsel. Det vil si i hvilken grad voldshandlingen kom som en uforutsett hendelse eller har vært et resultat av en eskalert uoverensstemmelse.

##### *Voldshandling som uforutsett hendelse*

Voldshandlinger som har oppstått uten særlig forvarsel kategoriseres i denne rapporten som en uforutsett hendelse. Slike uforutsette hendelser knyttes både til voldshandlinger der utøveren er en tilfeldig og ukjent tredjeperson, eller en kjent tredjeperson.

Eksempler på meldinger knyttet til det første tilfellet, er at «den ansatte ble angrepet», «den ansatte ble overfalt», «umotivert vold», og «plutselig kom en person løpende, den ansatte ble dyttet overende, slått og sparket». Terrorhandlingene faller naturligvis også inn under denne kategorien.

Eksempler på meldinger knyttet til det andre tilfellet, der tredjepersonen er kjent, er blant annet «utagerende pasient», «psykisk syk pasient gikk til angrep», «omtåket pasient slo ansatt», «plutselig aggressiv pasient», «autistisk elev ble utagerende», «bruker angrep plutselig» og «ruset bruker gikk til uprovosert angrep».

##### *Voldshandling som eskalert uoverensstemmelse*

Voldshandlinger som har oppstått som et resultat av en eskalert uoverensstemmelse er i størst grad knyttet til voldshandlinger der tredjepersonen er i en yrkesmessig relasjon til den voldsutsatte. Utløsende årsak beskrives typisk som at partene, eksempelvis beboer, passasjer osv. og arbeidstakeren, er uenig om et anliggende og situasjonen eskalerer. Eksempler på meldinger er «gjest kastet ut av restaurant og går til angrep på den ansatte», «sjåfør skulle roe ned bråk på buss, og passasjerer gikk til angrep», «elev var frustrert over avgjørelse og angrep lærer», «pasienten blir nektet mer medisin og går til angrep på den ansatte» og «tvist med kunde og kunden kaster støvel på butikkansatt». Det er også registrert noen få tilfeller hvor ukjente og tilfeldige tredjepersoner har gått til angrep basert på uoverensstemmelser.

I analysene våre ser vi at det er en overvekt av voldshandlinger som følge av eskalerte uoverensstemmelser. Ofte er voldshandlingene som følge av eskalerte uoverensstemmelser gjort av kjente tredjepersoner og intensjonen bak handlingen har vært relasjonell. Det er selvsagt mange grensetilfeller der det kan være uklart om hendelsen virkelig er uforutsett eller om det har vært et forløp som ender i en voldshandling. Analysene vi har gjort er ut fra den tilgjengelige informasjonen om hendelsen som er meldt til Arbeidstilsynet. Det kan derfor være informasjon om hendelsesforløp som vi ikke har tilgang til. Dette kan medføre at hendelsen som i utgangspunktet så ut til å være utført, faktisk var en eskalert uoverensstemmelse.

## 5 Viktige momenter ved forebygging av vold og trusler på jobb

Det økende omfanget av vold og trusler i arbeidslivet peker på at virksomheter må sette vold og trusler på dagsorden, særlig innenfor næringer der arbeidstakere er ekstra utsatt. Det er viktig å få oversikt over potensielle farer relatert til vold og trusler på enhver arbeidsplass. Potensielle farer i arbeidet skal kartlegges og risiko skal vurderes. I en slik kartlegging bør det fokuseres på organisatoriske arbeidsbetingelser og hvordan arbeidet er tilrettelagt (som f.eks. alenearbeid, natt/kveldsarbeid, kontakt med tredjepersoner, lav bemanning, mangelfull opplæring, arbeid med verdisaker), fysisk utforming av arbeidsplassen (som f.eks. rømningsvei, innsyn, alarmsystemer og belysning), samt kultur og normer på arbeidsplassen (som f.eks. hva regnes som påregnelig belastning og blir akseptert som en «naturlig» del av arbeidet, og hva skal til for at man melder fra om hendelser).

I en slik kartlegging bør arbeidstakere, eventuelt via verneombud og bedriftshelsetjenesten for virksomheter som er tilknyttet dette, involveres. Det er viktig at arbeidstakere som kan være utsatt for risiko for vold og trusler (for eksempel de som er i direkte kontakt med pasienter eller kunder) har mulighet til å medvirke i en risikovurdering. Det er de som har størst forutsetning for å uttale seg om potensielle farer, situasjoner som gjør dem utrygge og hva de trenger for at arbeidet skal oppleves som fullt forsvarlig. Informasjonen som kommer frem i en slik kartlegging må risikovurderes, og på bakgrunn av dette må det utarbeides en handlingsplan og iverksettes tiltak. Tiltakene bør ha som formål å sikre systematisk arbeid mot vold og trusler i form av rutiner for å forebygge at hendelser oppstår, trygge arbeidstakere på hva de bør gjøre dersom en situasjon oppstår, samt ivareta arbeidstakere dersom en hendelse har oppstått. Konkrete tips om dette finnes i Arbeidstilsynets veileder om vold og trusler.

Når arbeidstakere blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er det viktig å finne ut av hendelsesforløpet. Hva var det som skjedde og hvordan kunne dette skje? Dette er det interessante sett fra et forebyggingsperspektiv. I denne rapporten har vi skilt mellom utløsende årsaker til voldshandlinger ut fra grad av forvarsel i form av uforutsette hendelser og eskalerende uoverensstemmelser. Forebyggingspotensialet er størst i den sistnevnte kategorien. Opplæring i konfliktdependende kommunikasjon, tilgang til sikre rømningsveier og alarmer, samt opplæring i håndtering av vold og trusler kan være relevante tiltak.

Rapportering og registrering er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak på den enkelte arbeidsplass. Det vil samtidig bidra til å øke kunnskap om vold og trusler i samfunnet generelt.

## 6 Oppsummering

### 6.1 Utviklingstrekk

Vold og trusler regnes som en økende risikofaktor i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Statistikken som finnes i Arbeidstilsynets registre er i overensstemmelse med dette. Rapporten viser at det er en økning i antall meldte hendelser knyttet til vold og trusler og antall registrerte dødsfall og personskader som følge av vold i de siste årene. Det er en fordobling i antall meldte hendelser knyttet til påført voldsskade i en periode på fire år (2011-2014). Når vi ser en fordobling over en fireårsperiode er det vanskelig å si om dette skyldes en reell økning eller om det er endringer i bevissthet og praksis knyttet til innmelding av vold og trusler til Arbeidstilsynet. I perioden 2000-2014 er det registrert 32 dødsfall forårsaket av voldsskade på jobb i totalt 17 ulike hendelser. Tre av hendelsene er knyttet til terrorhandlinger der totalt 17 arbeidstakere har dødd. Ser man bort fra terrorhandlingene dør i gjennomsnitt én arbeidstaker hvert år som følge av påført vold.

### 6.2 Kjennetegn

Det er enkelte næringer som skiller seg ut med høyere forekomst av vold og trusler enn andre. To næringer skiller seg særlig ut med høyere grad av rapportering av hendelser knyttet til vold og trusler; henholdsvis helse og sosial og offentlig administrasjon. Dødsfall som følge av påført voldsskade fordeler seg imidlertid på følgende næringer; overnatting og servering, offentlig administrasjon, helse og sosial og transport og undervisning. Fellestrekk ved disse næringene er at arbeidstakere utfører arbeid som innebærer stor grad av samhandling med andre mennesker. Informasjonen gitt i meldingene som Arbeidstilsynet har mottatt, viser at det i de fleste hendelsene er en kjent tredjeperson som har forårsaket dødsfall eller personskade. Dette faller inn under det vi karakteriserer som relasjonell vold; det vil si at utøveren har gått bevisst inn for å ramme den andre parten med bakgrunn i den yrkesmessige relasjonen mellom de to. Unntak fra dette er eksempelvis terrorangrepene og ran som karakteriseres som instrumentell vold av en ukjent tredjeperson.

Hendelsene som er meldt til Arbeidstilsynet kan grovt kategoriseres ut fra grad av forvarsel, altså i hvilken grad voldshandlingen kom som en uforutsett hendelse eller har vært et resultat av en eskalert uoverensstemmelse. Det er en overvekt av voldshandlinger som følge av eskalerte uoverensstemmelser. Ofte er voldshandlingene som følge av eskalerte uoverensstemmelser gjort av kjente tredjepersoner og intensjonen bak handlingen har vært relasjonell.

I de fleste voldshendelsene er voldshandlingen utført med slag og spark, og uten bruk av våpen. I én av tre hendelser utøves det mer enn én type voldshandling, som for eksempel både slag og spark. Hendelsene som involverer dødsfall inkluderer naturligvis i større grad våpen. I voldshendelser som ikke medfører dødsfall har over fire av ti skadde fått skader i hoderegionen.

### 6.3 Avslutning

Til tross for de tallmessige forbeholdene i denne rapporten, er resultatene i overensstemmelse med annen nasjonal og internasjonal litteratur, og indikerer at vold og trusler i arbeidslivet er et økende problem. Det er derfor viktig at norske arbeidsplasser setter tematikken på dagsorden, og jobber aktivt med å forebygge vold og trusler i form av å kartlegge potensielle farer knyttet til vold og trusler, vurdere risiko ved disse og iverksette tiltak. I enkelte virksomheter er det kanskje urealistisk å fjerne vold og trusler som risikofaktor for arbeidstakere på grunn av arbeidets art. I disse tilfellene er det svært viktig at man sikrer gode rutiner og tiltak for forebygging, håndtering og oppfølging av arbeidstakere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle.



## 7 Litteraturliste

Arbeidstilsynet (2009), *Vold og trusler på arbeidsplassen*. Forebygging, håndtering og oppfølging. Best.nr. 597. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.  
<http://www.arbeidstilsynet.no/brosjyre.html?tid=103729>

EU-OSHA. *Third party violence in the workplace*.  
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/third-party-violence-workplace>

Occupational and Safety Administration (2015) *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*.  
<https://www.osha.gov/Publications/osha3148.pdf>

Parent-Thirion, A., Fernandez Macias, E., Hurley, J., and Vermeulen, G., 2007, *Fourth, European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2005/fourth-european-working-conditions-survey-2005>

Svalund, J. (2009), *Vold og trusler i offentlig sektor*. Fafo-rapport 2009:30.  
[http://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20120.pdf](http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20120.pdf)

Aagestad C et al. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015*. STAMI-rapport/- nr 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015.  
<http://noa.stami.no/noa-publikasjoner/faktaboker-om-arbeidsmiljo-og--helse/>



**Arbeidstilsynet**