



Arbeidstilsynet

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

En oversikt basert på hendelser varslet til Arbeidstilsynet

KOMPASS NR. 4 2026



Innhold

Sammendrag.....	2
1. Innledning	4
2. Vold og trusler i arbeidslivet	5
2.1. Hva er vold og trusler?	5
2.2. Årsaker til og konsekvenser av vold og trusler.....	5
2.3. Omfang av vold og trusler	7
2.3.1. Forekomst av vold blant særlig utsatte grupper	8
2.3.2. Forekomst av trusler blant særlig utsatte grupper	8
2.4. Regelverk	9
2.4.1. Krav til arbeidsmiljøet	9
2.4.2. Registrering og varsling av hendelser	9
3. Metode	10
3.1. Data om dødsfall og personskader.....	10
3.2. Kategorisering ved analyser	11
3.3. Forbehold ved Arbeidstilsynets data	11
4. Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler	12
4.1. Registrerte dødsfall forårsaket av påført voldsskade 2000–2025.....	12
4.2. Varslede hendelser om personskader uten døden til følge i perioden 2015–2025	15
4.2.1. Varslede hendelser basert på kjønn og alder	16
4.2.2. Varslede hendelser fordelt på næring	16
4.3. Beskrivelse av hendelsesforløp.....	20
4.3.1. Hvem er den typiske voldsutøveren?	20
4.3.2. Hva er de typiske voldshandlingene?	20
4.3.3. Hva er typiske skader?	21
4.3.4. Hva er utløsende årsaker?	21
4.3.5. Bransjespesifikke eksempler	23
5. Avsluttende kommentar	30
Hvordan forebygge vold og trusler på arbeidsplassen	30
Referanser	31

Sammendrag

Vold og trusler er omfattende arbeidsmiljøproblemer i norsk arbeidsliv. Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 5-2 (arbeidsgivers varslings- og meldeplikt) varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet når det skjer en arbeidsulykke der en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller dør, for eksempel på grunn av en voldshendelse. Arbeidstilsynet registrerer alle varslene vi mottar. Vi kategoriserer dødsfall og personskader etter type ulykke, hvor «påført voldsskade» og «trusler om vold» er to alternativer. Det er varsler innenfor disse ulykkestypene som utgjør datagrunnlaget for denne rapporten.

Formålet med denne rapporten er å presentere antall arbeidsskadedødsfall forårsaket av voldshandlinger i perioden 2000–2025 og antall arbeidsrelaterte volds- og trusselhendelser som er varslet til Arbeidstilsynet i perioden 2015–2025. Rapporten viser utviklingen over tid, hvilke næringer som utpeker seg, og hva som kjennetegner hendelsene som er varslet til oss.

I perioden 2000–2025 er det registrert 38 dødsfall forårsaket av påført voldsskade i totalt 23 ulike hendelser. Det er to årstall som peker seg ut med høyere forekomst enn de andre årene. Dette er knyttet til terrorhandlinger der flere personer døde i samme hendelse. I tillegg til disse hendelsene, var det en terrorhandling i 2008 i Kabul der én person døde. Totalt har det vært tre terrorhandlinger i perioden, der til sammen 17 arbeidstakere har dødd mens de var på jobb.

De 38 dødsfallene skjedde i næringene offentlig administrasjon, forsvar og trygd (12), overnatting og servering (7), bergverksdrift og utvinning (5), helse- og sosialtjenester (5), transport og lagring (3), varehandel (3), annen tjenesteyting (1), utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet (tidligere informasjon og kommunikasjon) (1), og undervisning (1). Ser vi bort fra de 17 dødsfallene knyttet til terrorhandlinger, finner vi at arbeidstakere har omkommet innen offentlig administrasjon (6), overnatting og servering (4), helse og sosial (4), varehandel (3), transport (3), og undervisning (1).

Når det gjelder personskader uten døden til følge, så har vi registrert 1233 varslede hendelser i perioden 2015–2025, med til sammen 1370 skadde personer. Det er en generell økning i antall varsler om hendelser med påført voldsskade i perioden, til tross for noen årlige variasjoner. Vi ser liknende økning i antall varsler om trusler, selv om antallet er betydelig lavere.

Det er særlig næringen helse- og sosialtjenester som skiller seg ut med høyere andel varsler enn de andre næringene, med 48 prosent av varslene. Deretter følger undervisning og offentlig administrasjon, forsvar og trygd, begge med 13 prosent av varslene. De resterende varslene fordeler seg jevnt utover andre næringer der vold og trusler er et aktuelt arbeidsmiljøproblem.

I de fleste tilfellene fremstår voldsutøveren som en kjent tredjeperson der det foreligger en yrkesmessig relasjon mellom voldsutøveren og arbeidstakeren. I andre tilfeller er voldsutøveren en ukjent tredjeperson, der arbeidstakeren er i kontakt med en tredjeperson gjennom arbeidet, uten å ha nærmere kjennskap til vedkommende. I noen få tilfeller har voldshendelsen foregått mellom ansatte i virksomheten, eller blitt utøvet av en tilfeldig forbipasserende der hendelsen fremstår som blind vold.

I de fleste hendelsene er voldshandlingen utøvet ved slag, spark, kloring, lugging, men også biting og kvelertak. I de fleste hendelsene utøves det mer enn én type voldshandling. I tilfeller der det er brukt våpen, er det oftest brukt kniv eller andre spisse gjenstander, men også skytevåpen i noen få tilfeller. I tillegg til fysisk vold, er ofte trusler en del av hendelsesforløpet, Varslene omfatter også trusselsituasjoner uten fysisk vold.

Typiske skader hos den voldsutsatte er i hoderegionen. Brudd, stikkskader og smerter i hånd og arm er også relativt vanlige skader. Mange skader er alvorlige og krever medisinsk oppfølging. Psykiske skader er relatert til situasjoner der den utsatte kun er utsatt for trusler, men også etter fysiske voldshandlinger, der den utsatte har fått psykiske ettervirkninger og traumer i etterkant av voldshendelsen.

Hendelsesforløpene i de varslede hendelsene kan grovt sett deles inn i to kategorier basert på grad av forvarsel. Noen voldshandlinger har oppstått uten særlig forvarsel og fremstår som en uforutsett hendelse, mens andre voldshandlinger har oppstått som et resultat av en eskalert uoverensstemmelse der arbeidstakeren og tredjepersonen er uenige om noe og situasjonen eskalerer.

Rapporten inneholder bransjespesifikke eksempler på varsler til Arbeidstilsynet, og illustrerer hvordan vold- og trusselhendelser kan komme til uttrykk i ulike deler av arbeidslivet gjennom faktiske hendelser slik de er beskrevet i varslene.

Resultatene presentert i rapporten gir innsikt i vold- og trusselhendelser som forekommer i arbeidslivet. Det er imidlertid viktig å påpeke at det er noen forbehold ved dataunderlaget som resultatene baserer seg på. Det er hendelser som er varslet til Arbeidstilsynet som utgjør dataunderlaget. På grunn av under- og skjevrappotering gir ikke hendelsene som varsles til Arbeidstilsynet et komplett og representativt bilde av forekomsten av arbeidsrelaterte vold- og trusselhendelser og relaterte personskader i norsk arbeidsliv. I tillegg varierer varslene vi mottar både i detaljgrad og omfang. Vi kan kun presentere resultater basert på den informasjonen som inngår i de varslene vi har mottatt. Resultatene gir likevel innsikt i sentrale kjennetegn ved hendelsene som Arbeidstilsynet har mottatt varsel om. Denne kunnskapen er viktig for å kunne jobbe forebyggende, og kan være til hjelp når virksomheter skal kartlegge og risikovurdere egne utfordringer, og iverksette nødvendige tiltak for å redusere risiko for vold og trusler i jobbsammenheng.

1. Innledning

Vold og trusler er omfattende arbeidsmiljøproblemer i norsk arbeidsliv. Også i internasjonalt arbeidsliv er det høy forekomst av vold og trusler. Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA publiserer jevnlig resultater fra en arbeidsmiljøundersøkelse som gjennomføres blant et representativt utvalg arbeidstakere i EU og andre europeiske land, blant annet om arbeidstakere blir utsatt for vold eller trusler fra kunder, pasienter, elever eller liknende i jobben sin. Tall for 2022 og 2025 viser at gjennomsnittlig forekomst av vold og trusler i arbeidslivet i EU-landene er på 16 prosent. Det samme tallet oppgis for norsk arbeidsliv for 2025, og er en økning på to prosentpoeng fra 2022 (14 prosent) [\[1\]](#).

Gjennom mediene får allmennheten presentert historier om arbeidstakere som blir utsatt for alvorlige vold- og trusselhendelser i forbindelse med arbeidet sitt. I noen få, men likevel for mange tilfeller, ender det i verst tenkelige utfall ved at arbeidstakeren dør som følge av voldshandlingen. Arbeidstilsynet har de siste to tiårene hatt en rekke satsninger på forebygging av vold og trusler i utsatte deler av arbeidslivet, både gjennom tilsyn, veiledning, kampanjer og regelverksutvikling.

Formålet med denne rapporten er å presentere antall arbeidsskadedødsfall forårsaket av voldshandlinger i perioden 2000–2025 og antall arbeidsrelaterte volds- og trusselhendelser som er varslet til Arbeidstilsynet i perioden 2015–2025. Rapporten viser utviklingen over tid, hvilke næringer som utpeker seg, og hva som kjennetegner hendelsene som er varslet til oss.

På grunn av under- og skjevrappportering gir ikke hendelsene som varsles til Arbeidstilsynet et komplett og representativt bilde av forekomsten av arbeidsrelaterte vold- og trusselhendelser og relaterte personskader i norsk arbeidsliv. I tillegg varierer varslene vi mottar både i detaljgrad og omfang. Vi får likevel innsikt i sentrale kjennetegn ved hendelsene som Arbeidstilsynet har mottatt varsel om. Denne kunnskapen er viktig for å kunne jobbe forebyggende, og kan være til hjelp når virksomheter skal kartlegge og risikovurdere egne utfordringer, og iverksette nødvendige tiltak for å redusere risiko for vold og trusler i jobbsammenheng.

Rapporten er en oppfølging av en tidligere rapport med samme tema, utgitt i 2016 [\[2\]](#). I rapporten fra 2016 presenterte vi en analyse av kjennetegn og utvikling av arbeidsskadedødsfall som følge av påført voldsskade i perioden 2000–2014 og varselede hendelser med personskade uten døden til følge i perioden 2011–2014. I denne oppdaterte rapporten refererer vi til resultatene fra 2016-rapporten for å sammenlikne og se utvikling over tid der det er relevant. Når det gjelder tall for arbeidsskadedødsfall som følge av voldshandlinger, inkluderer vi tallene fra 2016-rapporten i sin helhet.

Rapporten består av ulike kapitler. Først beskriver vi hva vold og trusler i arbeidslivet er og hvilke relevante krav som stilles i arbeidsmiljøregelverket. Deretter redegjør vi for den metodiske fremgangsmåten som er brukt i rapporten og metodiske forbehold. Videre presenterer vi en oversikt over varsler Arbeidstilsynet har mottatt knyttet til

dødsfall og personskader forårsaket av vold og trusler i arbeidet, fordelt på årstall og næringer. Vi beskriver eksempler på typiske hendelser, samt eksempler på bransjespesifikke hendelser.

2. Vold og trusler i arbeidslivet

I dette kapitlet beskriver vi kort hva vold og trusler er, omfang i arbeidslivet, og hvilket regelverk som setter rammer og krav til arbeidsgiver når det gjelder forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler på arbeidsplassen.

2.1. Hva er vold og trusler?

For å jobbe systematisk og forebyggende med vold og trusler er det viktig å kjenne til hva vold og trusler i arbeidslivet kan være, og hvordan det kan komme til uttrykk på den enkelte arbeidsplass.

Vold og trusler i arbeidslivet kan komme til uttrykk gjennom mange ulike handlinger og ytringer som rammer eller retter seg mot arbeidstakere, for eksempel

- slag, spark, dytting, biting, spyting, bruk av våpen, kasting av gjenstander, og andre fysiske handlinger
- trusler uttrykt gjennom ord, bilder, kroppsspråk eller på andre måter, også via e-post, telefon, sosiale medier eller annen kommunikasjonsteknologi
- truende atferd, som utagering eller ødeleggelse av inventar, utstyr eller andre gjenstander
- forfølgelse, fysisk eller på nett

Rene uhell regnes ikke som vold og trusler. Det kan likevel være vold eller trusler selv om utøveren har redusert evne til å forstå eller vurdere konsekvensene av handlingene sine, for eksempel på grunn av sykdom, rus eller manglende modenhet.

Vold og trusler er arbeidsrelatert når handlingene eller ytringene rammer eller retter seg mot en eller flere arbeidstakere, og har sammenheng med arbeidet eller den rollen arbeidstakeren har gjennom arbeidet. Hendelsene kan skje på jobb, men også utenfor arbeidsstedet og arbeidstiden.

2.2. Årsaker til og konsekvenser av vold og trusler

Det kan være ulike motiver, intensjoner og utløsende forhold som fører til vold og trusler på arbeidsplassen. I denne delen av rapporten beskriver vi ulike måter å kategorisere vold- og trusselhendelser på.

Det er vanlig å skille mellom «relasjonell vold og trusler» og «instrumentell vold og trusler». Relasjonell vold og trusler handler om at utøveren bevisst går inn for å ramme den andre parten i den yrkesmessige relasjonen. Det kan for eksempel skje mellom

elev og lærer eller pasient og behandler. Denne type vold og trusler utløses vanligvis av at eleven eller pasienten føler frykt eller frustrasjon, avmakt eller manglende dekning av grunnleggende behov, svikt i kommunikasjon, grensesetting, interessekonflikter, eller at handlingen har rot i rus eller psykisk sykdom. Instrumentell vold og trusler, på den annen side, handler om at utøveren benytter vold eller trusler som et virkemiddel for å oppnå fordeler eller verdier, som for eksempel et ransutbytte. Kort sagt kan man si at i førstnevnte tilfelle utøves vold og trusler som et mål i seg selv, mens i sistnevnte tilfelle er vold og trusler et middel for å oppnå noe annet.

Vold og trusler kan også kategoriseres basert på grad av forvarsel. Det vil si i hvilken grad handlingen er et resultat av en eskalert uoverensstemmelse eller om den oppstår uforutsett og uten en spesifikk foranledning. En eskalert uoverensstemmelse kan typisk være når en ungdom på en barnevernsinstitusjon får avslag på en forespørsel, og det oppstår uenighet som eskalerer til en situasjon der ungdommen går til angrep på den ansatte. Et eksempel på en uforutsett hendelse kan typisk være når en ansatt på en bensinstasjon uten forvarsel blir utsatt for et ran eller en annen volds- eller trusselhandling, eller at en pasient plutselig går til angrep på en sykepleier uten en kjent foranledning.

Enkelte arbeidssituasjoner kan øke risiko for vold og trusler, både med tanke på sannsynligheten for å bli utsatt, og konsekvensene dersom det skjer. Risikoen kan øke ved alenearbeid, arbeid med lav bemanning, arbeid med mangelfull opplæring, arbeid med mennesker i sårbare situasjoner og arbeid med mennesker som er rus- eller alkoholpåvirket. Hvordan arbeidsplassen er utformet og lagt til rette, kan også ha betydning for risikoen for vold og trusler. Eksempler på andre forhold som kan øke risikoen, er dårlig belysning, mangel på rømningsveier og alarmsystemer, uoversiktlige lokaler og mangel på adgangskontroll.

Vold og trusler i arbeidslivet får ikke bare konsekvenser for den som blir utsatt. Det er et alvorlig helse-, miljø- og sikkerhetsproblem for virksomheten, bransjen og samfunnet. Konsekvensene av vold og trusler kan man se på alle nivåer i en virksomhet. For den enkelte arbeidstaker 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 alvorlighetsgraden 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. Kolleger og eventuelle vitner til volds- eller trusselhendelsen kan også bli påvirket, og frykt for denne type hendelser, såkalt latent vold, kan være en belastning i seg selv. For virksomheten kan konsekvenser av vold og trusler være økt fravær, redusert jobbmotivasjon og produktivitet, større gjennomtrekk blant arbeidstakere og vanskeligheter med å rekruttere nye arbeidstakere.

Konsekvensene vil variere i styrke og omfang, avhengig av voldens type 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 arbeidet med vold og trusler i virksomhetene må dekke både forebygging, håndtering og oppfølging.

2.3. Omfang av vold og trusler

Vold og trusler er et utbredt arbeidsmiljøproblem, og forekommer i ulike næringer og yrker. Fellestrekk ved næringene og yrkene som rapporterer høyest forekomst av vold og trusler i jobbsammenheng, er at arbeidstakerne i stor grad er i kontakt med andre mennesker gjennom sitt arbeid og utfører tjenester overfor en tredjeperson, som for eksempel brukere, pasienter, elever, innsatte, passasjerer, eller kunder. Det er i hovedsak tredjepersoner som utøver vold og trusler mot arbeidstakere. Vold og trusler mellom arbeidstakere innad i en virksomhet forekommer også, men det er relativt sjelden. Sysselsettingen i tjenesteytende næringer og i yrker som innebærer stor grad av samhandling med andre mennesker har økt de siste førti årene [3].

En kilde til statistikk på forekomst av vold og trusler i norsk arbeidsliv, er Faktabok om arbeidsmiljø og -helse utgitt av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) [3]. Den utgis hvert tredje år, og presenterer tall og statistikk som er representative for norsk arbeidsliv. Tall på vold og trusler er i stor grad basert på selvrapporterte data fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A), der sysselsatte blir spurt om de har blitt utsatt for vold i løpet av de siste 12 månedene. Faktabok om arbeidsmiljø og -helse fra 2024 og det nettbaserte verktøyet noa.stami.no er kilder til omtalen av forekomst av vold og trusler i dette kapitlet der annet ikke er oppgitt.

Forekomsten av vold og trusler i norsk arbeidsliv har variert de siste tiårene. Andelen sysselsatte som rapporterte å bli utsatt for vold og trusler i arbeidet i perioden 1989-2006, varierte mellom fire og seks prosent. Tallene for perioden 2009-2013 antydte en moderat økning av vold og trusler. Andelen sysselsatte økte til 7,5 prosent i 2013 [4]. I 2016 og 2019 rapporterte henholdsvis 6,6 prosent [5] og 7,1 prosent [6] av de sysselsatte å ha blitt utsatt for vold og trusler på jobb siste året. Dette tyder på en svak jevn økning i forekomst.

I 2022 ble statistikken fra LKU-A splittet slik at forekomst av henholdsvis «vold» og «hets eller trusler» ble rapportert separat, og det er derfor vanskelig å sammenlikne tall fra 2022 med tidligere år. I 2022 rapporterte 5,0 prosent av alle sysselsatte at de har blitt utsatt for vold på jobben i løpet av det siste året [3]. Det tilsvarer cirka 130 000 arbeidstakere. Ser vi på utviklingen over tid for kun vold, viser trenden at fem prosent er noe høyere enn tidligere målinger, som har variert fra 4,2 prosent til 4,9 prosent (2009–2019) [4], [5], [6].

I 2022 rapporterte 8,8 prosent av alle sysselsatte at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobben i løpet av det siste året [3]. Det tilsvarer omtrent 230 000 arbeidstakere. Vi har ikke statistikk som viser utviklingen over tid for kun trusler.

2.3.1. Forekomst av vold blant særlig utsatte grupper

Forekomsten av vold er betydelig høyere i enkelte næringer og yrker sammenlignet med gjennomsnittet for alle sysselsatte. Arbeidstakere som er særlig utsatt jobber i følgende næringsgrupper (med andel sysselsatte innenfor næringsgruppen som er utsatt i parentes):

- sykehjem og i omsorgsinstitusjoner (34 prosent)
- nødretter og fengselsvesen (14 prosent)
- undervisning (13 prosent)
- hjemmetjenesten (12 prosent)
- barnehage/skolefritidsordning (SFO) (11 prosent)
- sykehustjenester (9,7 prosent)

Yrkesgrupper i de nevnte næringene som oppgir å være mest utsatt, er vernepleiere, politi, grunnskolelærere, helsefagarbeidere, sykepleiere, pleiemedarbeidere, vakt, og barnehagelærere/skoleassistenter [7].

Flere kvinner enn menn er utsatt for vold i arbeidet. 7,6 prosent av kvinnelige sysselsatte oppgir å være utsatt for vold i jobben i løpet av det siste året, mens 2,6 prosent av mannlige sysselsatte oppgir det samme. Vold er mest utbredt i kommunal/fylkeskommunal sektor hvor 16 prosent av de sysselsatte oppgir at de har vært utsatt for vold i arbeidet. I privat og statlig sektor er tilsvarende tall 1,7 prosent og 5,6 prosent.

2.3.2. Forekomst av trusler blant særlig utsatte grupper

Vi finner de samme næringene i statistikken over forekomst av trusler på jobben som for vold. Arbeidstakere som er særlig utsatt jobber i følgende næringsgrupper (med andel sysselsatte innenfor næringsgruppen som er utsatt i parentes):

- nødretter og fengselsvesen (29 prosent)
- sykehjem og omsorgsinstitusjoner (27 prosent)
- sosialtjenester og barnevern (23 prosent)
- offentlig trygdeforvaltning (22 prosent)
- sykehustjenester (19 prosent)
- hjemmetjenesten (18 prosent)
- undervisning (15 prosent)
- legetjenester og helseklinikker (15 prosent)
- passasjertransport (14 prosent)

Yrkesgrupper i de nevnte næringene, som politi, vernepleiere/sosialarbeidere, vakt, sykepleiere, leger, grunnskolelærere, helsefagarbeidere, lektorer på videregående skolen, servitører og psykologer/fysioterapeuter oppgir å være mest utsatt. Det er flere kvinner (11,0 prosent) enn menn (6,7 prosent), og flere i kommunal/fylkeskommunal sektor (17,0 prosent) enn i privat (5,5 prosent) og statlig (14,0 prosent) sektor som oppgir å være utsatt for trusler i jobben.

2.4. Regelverk

Arbeidstakere i Norge skal beskyttes mot vold og trusler på arbeidsplassen gjennom krav i arbeidsmiljøregelverket. Regelverket består av flere bestemmelser som regulerer forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler på arbeidsplassen.

2.4.1. Krav til arbeidsmiljøet

[Arbeidsmiljøloven \(arbeidstilsynet.no\)](#) stiller krav til at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være fullt forsvarlig, både ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorene i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd (§ 4-1, første ledd). I tillegg er det egne krav i § 4-3 knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet og at arbeidstakerne skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (sjette ledd).

Som en forlengelse av kravene i arbeidsmiljøloven har det kommet, nye, mer detaljerte bestemmelser om vold og trusler i tre av arbeidsmiljøforskriftene (per 1. januar 2017, oppdatert med virkning fra 1. januar 2026):

- [Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 1A og 3A \(arbeidstilsynet.no\)](#)
- [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-3 \(arbeidstilsynet.no\)](#)
- [Arbeidsplassforskriften § 2-1 \(arbeidstilsynet.no\)](#)

Arbeidsmiljøloven stiller også krav til at arbeidsgiver registrerer personskader ved utførelse av arbeid, og at arbeidsulykker med alvorlig skade eller dødsfall varsles til Arbeidstilsynet (kapittel 5 i arbeidsmiljøloven). Arbeidsgivers varslingsplikt ved arbeidsulykker er særlig relevant i arbeidet med denne rapporten.

2.4.2. Registrering og varsling av hendelser

Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 5-1 selv ha et register over alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid i virksomheten. Det samme gjelder for sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på jobb. Dette inkluderer vold og trusler.

Arbeidsgiver skal i tillegg etter arbeidsmiljøloven § 5-2 (arbeidsgivers varslings- og meldeplikt) 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. Dette inkluderer også vold og trusler. Med "alvorlig skade" menes både fysiske og psykiske skader som kan være livstruende eller føre til varig eller lang tids arbeidsudyktighet. Skaden kan på et senere tidspunkt vise seg å være mer alvorlig enn først antatt, som for eksempel psykiske ettervirkninger. Varslingen skal skje så raskt som mulig, slik at Arbeidstilsynet og eventuelt politimyndighetene skal kunne undersøke forholdene rundt hendelsen. [Les mer om arbeidsgivers varslingsplikt \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Arbeidstilsynet registrerer alle varsler vi mottar. Informasjon om slike hendelser er viktig for å kunne følge utviklingen i norsk arbeidsliv. Varlene Arbeidstilsynet har mottatt etter varslingsplikten i arbeidsmiljøloven § 5-2 utgjør datagrunnlaget for denne rapporten. Ikke alle skadene som er varslet er alvorlig skade etter definisjonen, men de er likevel inkludert i denne rapporten.

3. Metode

I dette kapittelet beskriver vi hvilke data som utgjør underlaget til rapporten og hvordan vi har gått frem for å bearbeide dataene som grunnlag for presentasjon av resultatene.

3.1. Data om dødsfall og personskader

Arbeidstilsynet registrerer arbeidsrelaterte ulykker, personskader og dødsfall innenfor det landbaserte arbeidslivet som varsles til oss. En arbeidsulykke er en ytre hendelse som har skjedd plutselig eller uventet i arbeid, i arbeidstiden og på arbeidsplassen, og som har ført til personskade. Vold eller trusler mot en arbeidstaker utenfor arbeidsplassen eller arbeidstiden regnes også som en arbeidsulykke, dersom hendelsen kan knyttes til arbeidet. Et arbeidsskadedødsfall defineres som en arbeidsulykke som fører til at den skadde dør innen ett år etter at ulykken skjedde [8]. Arbeidstilsynet fører den [offisielle statistikken over arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/statistikk/landbaserte-arbeidslivet).

Arbeidstilsynet kategoriserer dødsfall og personskader etter type ulykke hvor «påført voldsskade» og «trusler om vold» er to alternativer. Denne rapporten tar utgangspunkt i de varslede ulykkene, heretter omtalt som hendelser, med dødsfall eller personskader som faller inn under de to ulykkestypene.

Når det gjelder hendelser med personskade uten døden til følge, har vi tatt utgangspunkt i perioden 2015–2025 i denne rapporten. Når det gjelder arbeidsskadedødsfallene som følge av påført voldsskade har vi tatt med alle registrerte arbeidsskadedødsfall i perioden 2000–2025. 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.

I noen tilfeller vil det være flere personer involvert i én enkelt hendelse. Derfor har vi i rapporten både sett på antall døde eller skadde personer og antall hendelser. 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.

3.2. Kategorisering ved analyser

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

- antall døde eller skadde
- antall hendelser
- næringen til omkomnes/skaddes arbeidsgiver, i henhold til SN2025 ([Standard for næringsgruppering \(ssb.no\)](https://ssb.no/standard-for-naeringsgruppering))
- hvem som påførte skaden (kjent tredjeperson, ukjent tredjeperson eller publikum)
- typen trussel- eller voldshandling, for eksempel bruk av våpen, slag, trusler
- typen skade, for eksempel brudd, hjernerystelse, psykiske ettervirkninger
- utløsende årsak og hendelsesforløp

Vi skiller mellom kjent og ukjent tredjeperson. Med kjent tredjeperson mener vi der det foreligger en yrkesmessig relasjon mellom voldsutøveren og arbeidstaker (f.eks. elev – lærer eller pasient – behandler). Med ukjent tredjeperson mener vi der det foreligger en yrkesmessig relasjon mellom voldsutøveren og arbeidstaker uten at de har en kjent relasjon (f.eks. kunde – butikkansatt eller passasjer – sjåfør). Ukjent voldsutøver som ikke har noen yrkesmessig relasjon til arbeidstakeren, har vi kategorisert som publikum.

3.3. Forbehold ved Arbeidstilsynets data

Dataunderlaget som er utgangspunktet for resultatene som presenteres i denne rapporten er basert på hendelser som er varslet til Arbeidstilsynet.

Varslingsplikten etter arbeidsmiljøloven gjelder for arbeidsgiver, og som hovedregel ikke for enkeltpersonsforetak uten ansatte eller selvstendige oppdragstakere. Alvorlige tilfeller av vold og trusler mot arbeidere som ikke er arbeidstakere vil derfor sannsynligvis i liten grad varsles til Arbeidstilsynet. Det er kun hendelser der arbeidstaker har omkommet eller blitt alvorlig skadet som er varslingspliktige, men Arbeidstilsynet registrerer alle ulykker som varsles, inkludert hendelser uten eller med mindre alvorlig personskade.

Varlene vi får varierer både i detaljgrad og omfang. Noen er omfattende og utfyllende med hensyn til blant annet kjennetegn ved voldsutøver, hendelsesforløp og skadeomfang, mens andre varsler er kortfattede og mangelfulle. Vi kan kun presentere resultater basert på den informasjonen som inngår i de varslene vi har mottatt.

Arbeidstilsynet antar at det både er underrapportering og en skjevhet i varslingen av arbeidsulykker ved at enkelte virksomheter eller næringer varsler oftere enn andre. Dette får følger for dataene våre, og behandlingen og presentasjonen av dem. Antallet varslende hendelser som er registrert av Arbeidstilsynet er mest sannsynlig lavere enn den reelle forekomsten av varslingspliktige vold- og trusselhendelser i norsk arbeidsliv. Det kan derfor være store mørketall knyttet til antall varsler om personskade som følge av påført vold eller trusler. Dette fører til at våre data ikke kan brukes til å beskrive

faktisk forekomst av problemet, og at fordelingen mellom næringene, kjønn og aldersgrupper og beskrivelsen av typiske hendelser ikke nødvendigvis er representativ. Når vi bruker begrepet «typisk» i denne rapporten, mener vi det som er typisk for hendelsene som er varslet til Arbeidstilsynet.

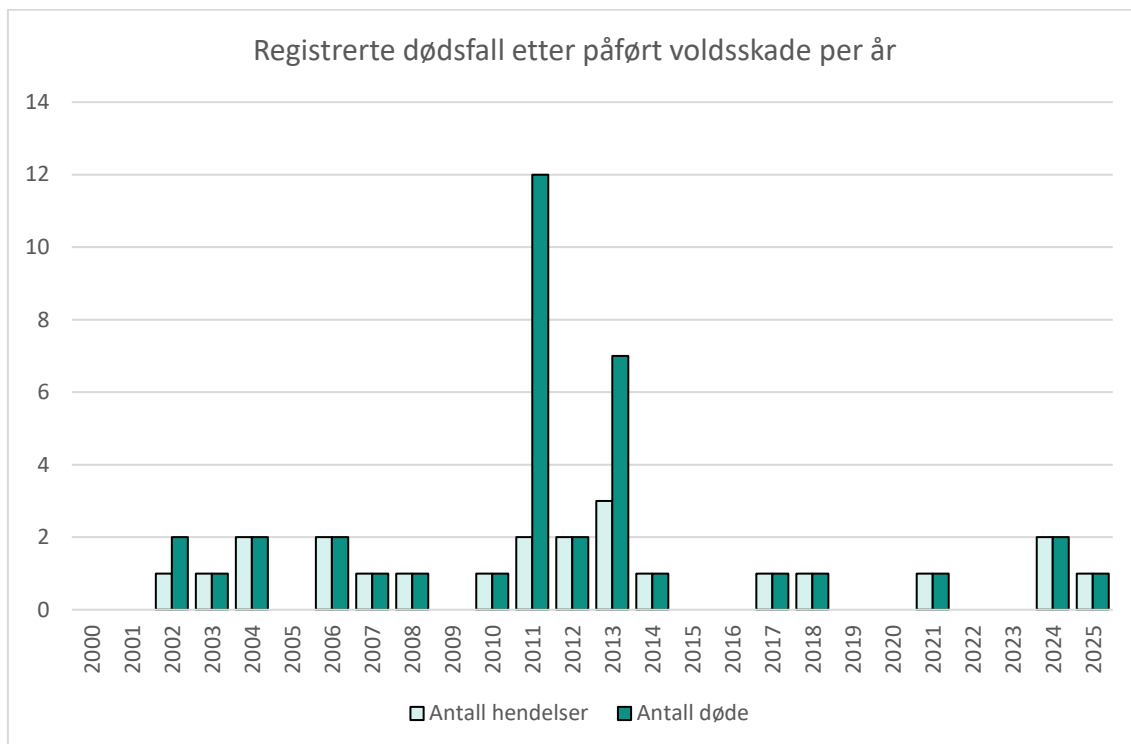
Når det gjelder arbeidsskadedødsfall anser vi Arbeidstilsynets register som relativt komplett når det gjelder dødsfall som følge arbeidsrelatert vold og trusler.

4. Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler

I dette kapitlet gir vi en oversikt over hendelser, dødsfall og personskader knyttet til vold og trusler som er varslet til Arbeidstilsynet. Vi starter med å gi en beskrivelse av registrerte dødsfall forårsaket av påført voldsskade i perioden 2000–2025. Vi gir så en beskrivelse av varslede hendelser og registrerte fysiske og psykiske skader forårsaket av vold og trusler som ikke resulterte i død i perioden 2015–2025. Statistikken for perioden 2015–2025 vil sammenliknes med statistikken for perioden 2011–2014, publisert i rapporten fra 2016, for å se utvikling siden forrige status [\[2\]](#).

4.1. Registrerte dødsfall forårsaket av påført voldsskade 2000–2025

I perioden 2000–2025 er det registrert 38 dødsfall forårsaket av påført voldsskade i totalt 23 ulike hendelser. [Figur 1](#) viser hvordan dødsfallene og hendelsene fordeler seg per år. Antallet dødsfall som følge av påført voldsskade varierer mellom null og to i året, men det er to årstall 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, der henholdsvis 11 og 5 personer døde i samme hendelse. I tillegg til disse hendelsene, var det en terrorhandling i 2008 i Kabul der én person døde. Totalt har det dermed vært tre terrorhandling i perioden, der til sammen 17 arbeidstakere har dødd mens de var på jobb.



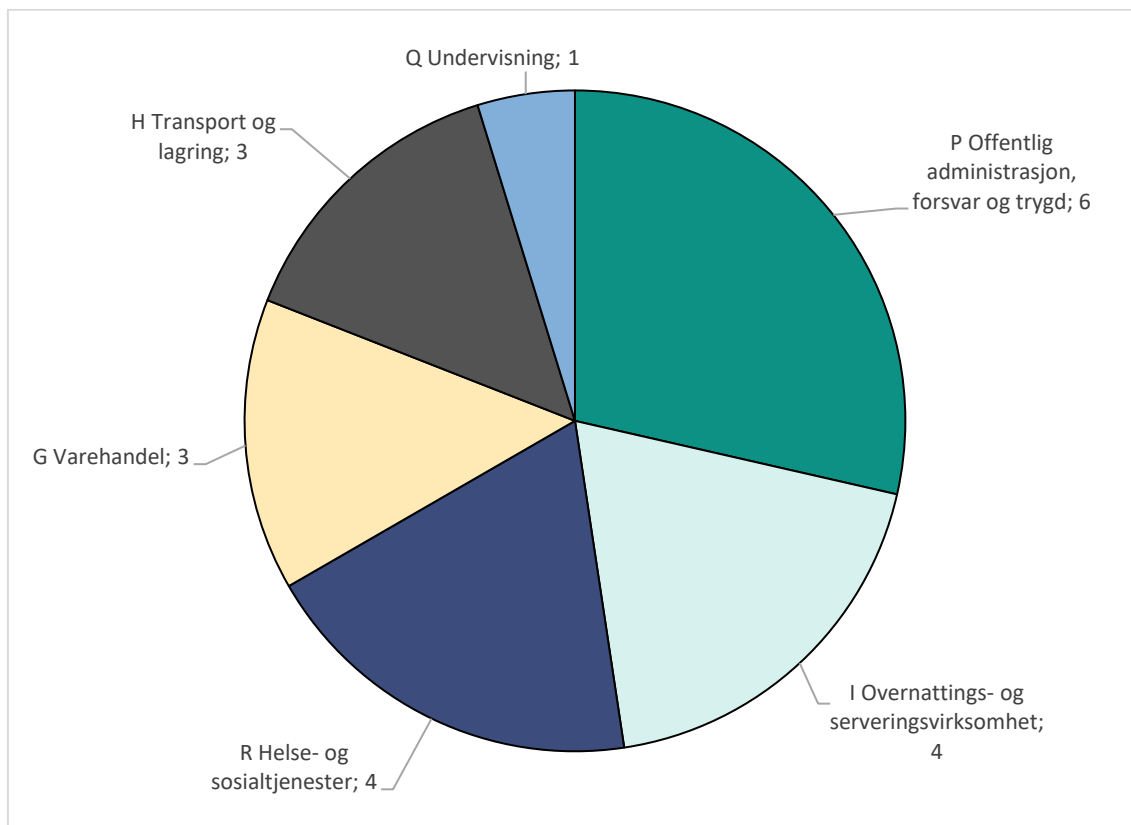
Figur 1: Registrerte arbeidsskadedødsfall forårsaket av påført voldsskade i perioden 2000–2025. Kilde: Arbeidstilsynet.

Ser vi på kjønnsfordeling, viser de varslede hendelsene at 23 menn og 15 kvinner har omkommet som følge av påført voldsskade på jobb i perioden 2000–2025. Ser vi bort fra de tre terrorhendelsene, har 13 menn og 8 kvinner omkommet som følge av påført voldsskade.

De 38 dødsfallene skjedde i næringene offentlig administrasjon, forsvar og trygd (12), overnatting og servering (7), bergverksdrift og utvinning (5), helse- og sosialtjenester (5), transport og lagring (3), varehandel (3), annen tjenesteyting (1), utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet (tidligere informasjon og kommunikasjon) (1), og undervisning (1). Dette refererer til næringen hvor den omkomnes arbeidsgiver er registrert.

Alle syv omkomne i overnatting og servering døde før 2015, hvorav tre av dem omkom i terrorhandlinger. Alle tre omkomne i varehandel døde etter 2016.

[Figur 2](#) viser antall dødsfall per næring i perioden 2000–2025, uten de 17 dødsfallene knyttet til terrorhandlinger. Da finner vi at seks har omkommet innen offentlig administrasjon, fire innen overnatting og servering, fire innen helse og sosial, tre innen varehandel, tre innen transport, og én innen undervisning.



Figur 2: Antall dødsfall etter påført voldsskade i arbeidet per næring, 2000-2025. Dødsfall som følge av terror er utelatt fra figuren. Kilde: Arbeidstilsynet

Når vi ser på voldshandlingene som førte til de 38 dødsfallene, er det brukt kniv i fjorten av hendelsene, skytevåpen i seks av hendelsene og både skytevåpen og eksplosiver i én hendelse. I én av hendelsene ble dødsfallet forårsaket av et slag. I én hendelse er det uklart hvilken type våpen som ble brukt, men det er antatt at både skytevåpen og eksplosiver ble brukt.

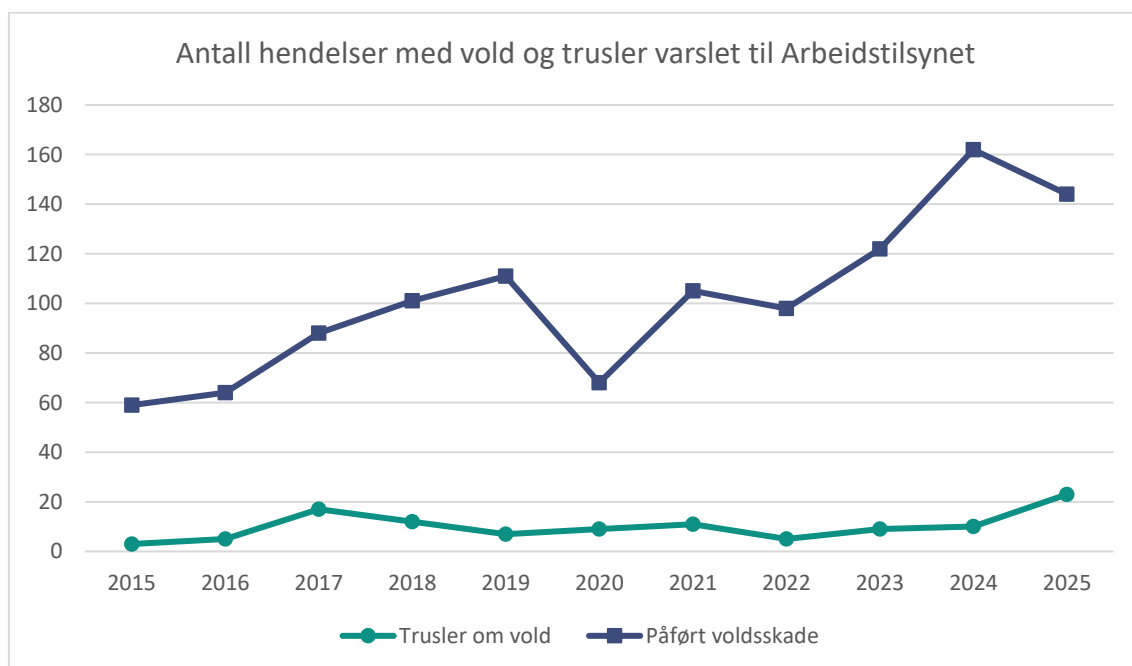
En måte å kategorisere hendelsene på er å skille mellom relasjonell vold og instrumentell vold, altså å se på hvilken intensjon voldsutøveren har hatt. Har utøveren gått bevisst inn for å ramme den andre parten med bakgrunn i den yrkesmessige relasjonen mellom de to (relasjonell vold), eller var det 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, fremstår mange av hendelsene som relasjonell vold. I noen hendelser vet vi ikke hva som utløste voldshendelsen eller gjerningspersonens intensjon. I hendelsene med relasjonell vold var voldsutøveren en kjent tredjeperson, som en bruker, elev, innsatt, klient, kunde, pasient eller lignende. Halvparten av dødsfallene de siste elleve årene fremstår imidlertid som tilfeldig, blind vold.

4.2. Varslede hendelser om personskader uten døden til følge i perioden 2015-2025

I dette kapittelet ser vi nærmere på de ikke-dødelige hendelsene med vold og trusler som er varslet til Arbeidstilsynet. Merk at resultatene i dette kapittelet kun viser en oversikt basert på varslene Arbeidstilsynet har mottatt, og sier derfor ingenting om for eksempel omfang av personskader som følge av vold og trusler på jobb, eller hvilke grupper arbeidstakere eller næringer som faktisk er mest utsatt.

Arbeidstilsynet har over flere år registrert en økning i antall varsler om personskader som følge av vold og trusler. Vi har registrert 1233 varslede hendelser med personskade i perioden 2015–2025, med til sammen 1370 skadde personer. [Figur 3](#) viser en generell økning i antall varsler om hendelser med påført voldsskade i perioden, fra 59 meldinger i 2015 til 144 meldinger i 2025, til tross for noen årlige variasjoner i perioden. I det første pandemiåret 2020 ser vi imidlertid en nedgang. Til sammenlikning registrerte vi også en jevn økning i perioden 2011–2014, hvor det var en dobling i antall varslede hendelser med personskade fra 2011 (22) til 2014 (49).

Vi ser liknende økning i antall varsler om trusler i perioden 2015–2025, selv om antall varsler er betydelig lavere, fra 3 hendelser i 2015 til 23 i 2025. Til sammenlikning varierte antall varsler om trusler mellom 4 og 9 per år i perioden 2011–2014, totalt 28 hendelser i perioden.



Figur 3: Antall hendelser med trusler om vold og påført voldsskade som er varslet til Arbeidstilsynet i perioden 2015–2025. Kilde: Arbeidstilsynet.

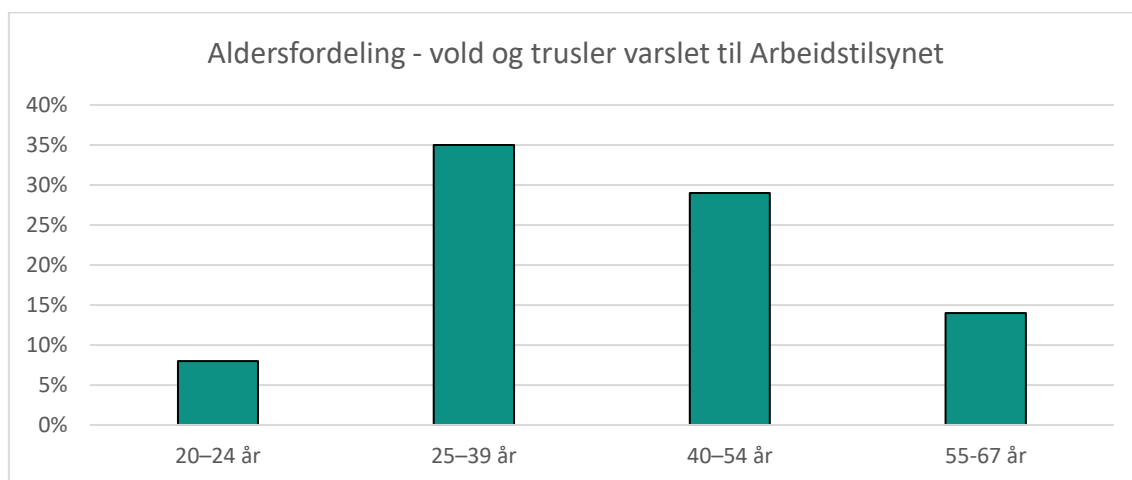
I noen tilfeller ble flere personer skadet i samme hendelse. I de 1233 varslede hendelsene i 2015–2025 er det registrert 1370 skadde personer. I de aller fleste tilfellene (1107 hendelser) ble kun én person skadd.

I 93 hendelser ble to personer skadd, i 16 hendelser ble tre personer skadd, i to hendelser ble fire personer skadd, i tre hendelser ble fem personer skadd og i én hendelse ble seks personer skadd.

4.2.1. Varslede hendelser basert på kjønn og alder

Av de 1370 skadde personene, er 52 prosent kvinner og 45 prosent menn. I 3 prosent er den skaddes kjønn ukjent.

I [figur 4](#) viser vi aldersfordelingen blant de som har blitt skadet i vold- og trusselhendelsene som er varslet til Arbeidstilsynet i perioden. Personer under 20 år, over 67 år eller med ukjent alder utgjør til sammen 14 prosent, og er ikke vist i figuren.

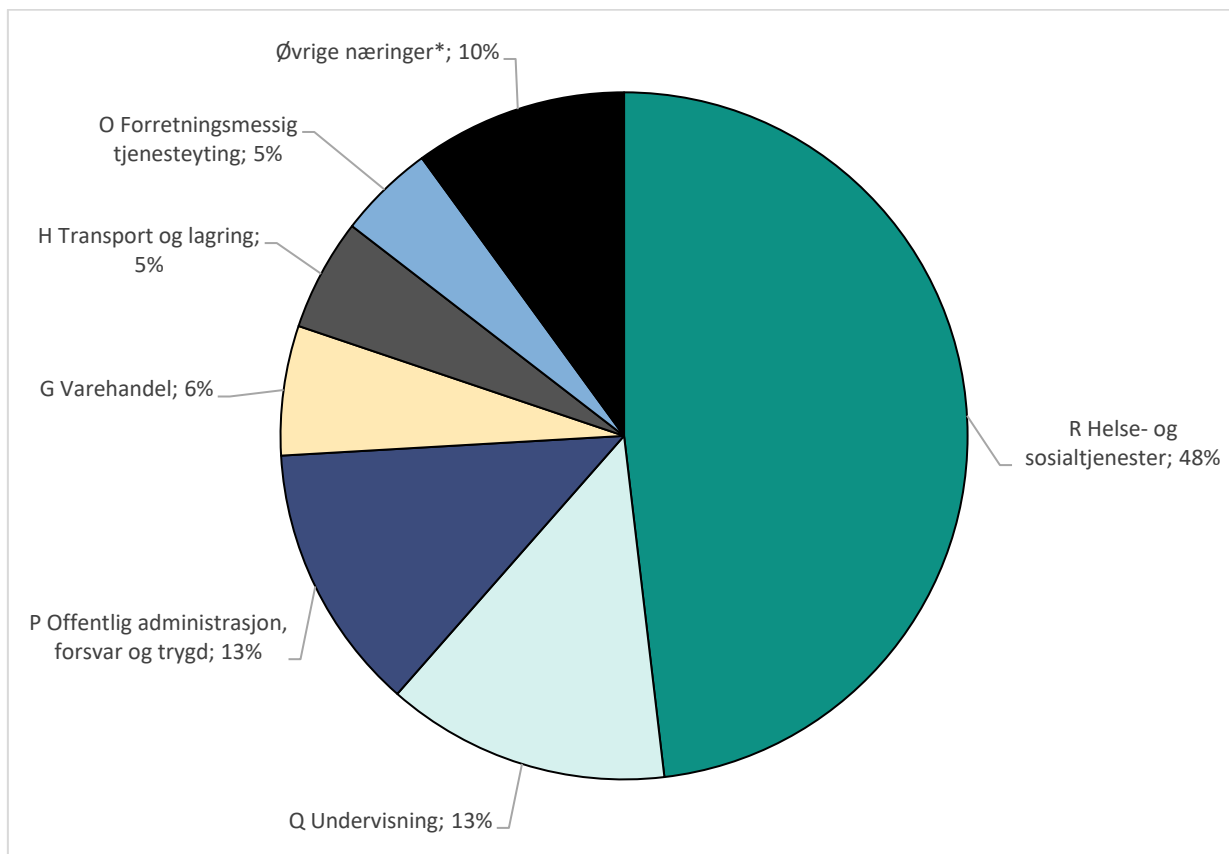


Figur 4: Aldersfordeling blant de som har blitt skadet på jobb som følge av vold og trusler om vold i perioden 2015–2025, basert på hendelser varslet til Arbeidstilsynet. Kilde: Arbeidstilsynet.

4.2.2. Varslede hendelser fordelt på næring

[Figur 5](#) viser en oversikt over antall varslede hendelser knyttet til vold og trusler fordelt på næring, i perioden 2015-2025. Det er særlig helse- og sosialtjenester som skiller seg ut med høyere andel varsler enn de andre næringene, med 48 prosent av varslene. Deretter følger undervisning og offentlig administrasjon, forsvar og trygd, begge med 13 prosent av varslene. De resterende varslene fordeler seg jevnt utover andre næringer der vold og trusler er et aktuelt arbeidsmiljøproblem.

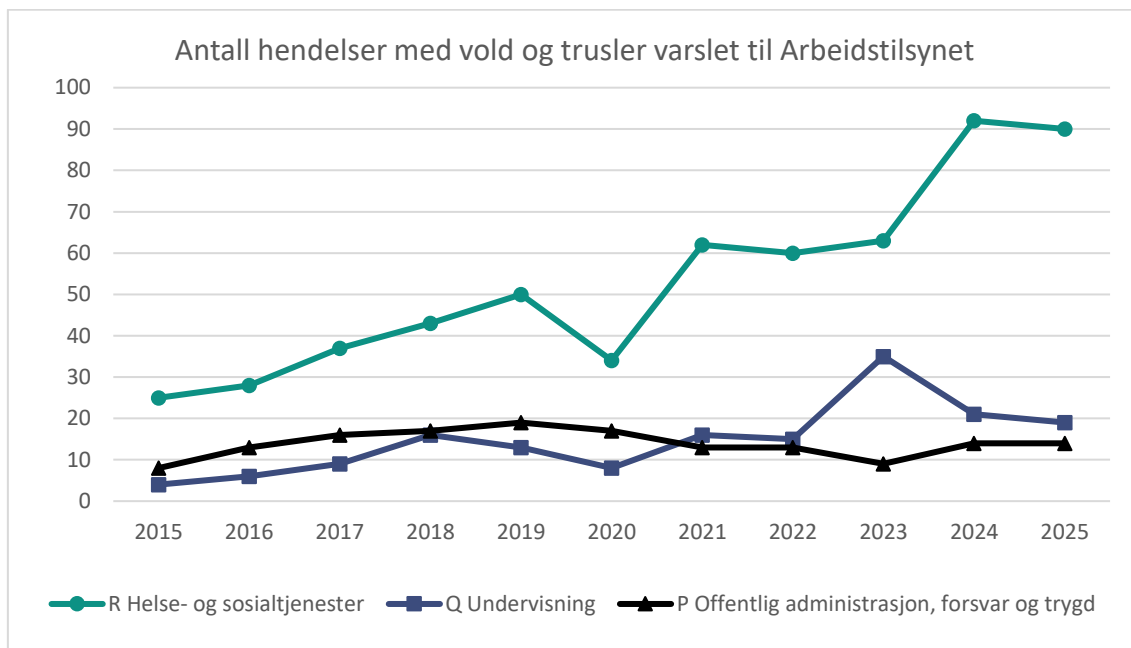
Merk at fordelingen av varsler knyttet til arbeidsrelaterte vold- og trusselhendelser blant næringene ikke nødvendigvis viser hvor utsatt de sysselsatte i næringen er. Som vi har beskrevet i kapittel [3.3](#), gir ikke antall varsler til Arbeidstilsynet et riktig bilde på omfanget av problemet, og det gir heller ingen mening å bruke dette tallgrunnlaget til å vise hvor utsatt de ansatte i næringen er.



Figur 5: Næringsfordelingen av varslede arbeidsrelaterte vold- og trusselhendelser i perioden 2015–2025. Kategorien øvrige næringer omfatter næringer som omfatter 2 prosent eller mindre av hendelsene og hendelser med uoppgitt virksomhet eller næring (4 prosent). Kilde: Arbeidstilsynet.

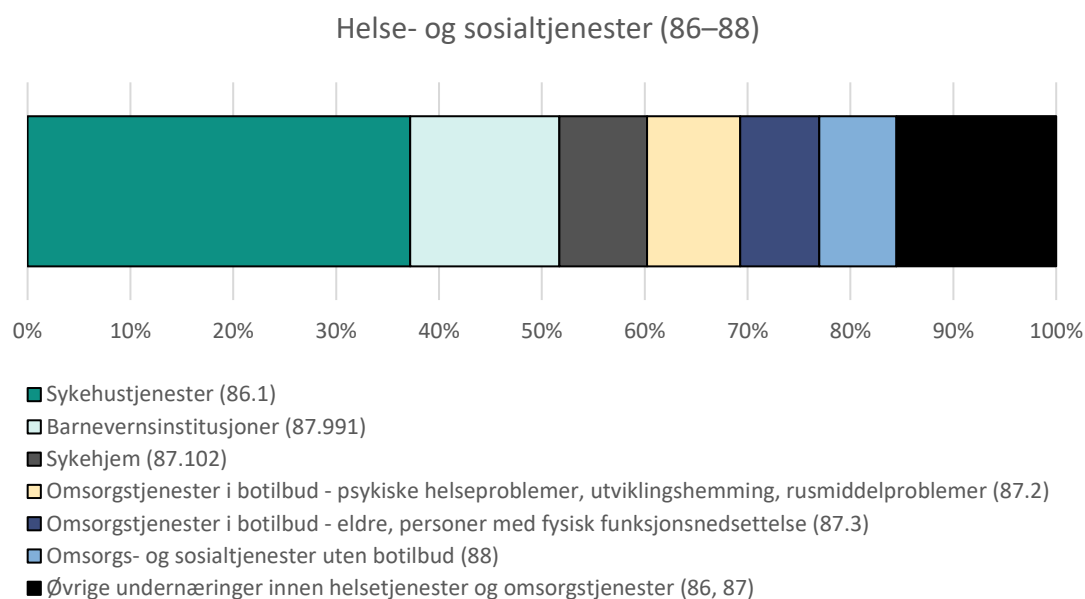
Antall varsler i helse- og sosialtjenester og undervisning i perioden 2015–2025 utgjør en større andel sammenlignet med perioden 2011–2014 (henholdsvis fra 29 til 48 prosent og fra 3 til 13 prosent) [2]. Dette skyldes hovedsakelig at antall varsler knyttet til vold og trusler i disse næringene har økt mye mer per år enn i de andre næringene. Samtidig ser vi en nedgang i andelen varsler innen offentlig administrasjon (fra 25 til 13 prosent). I denne næringen har gjennomsnittlig antall varsler per år økt noe, men ikke så mye som i de to andre næringene.

Figur 6 viser utviklingen i antall hendelser knyttet til vold og trusler som er varslet til Arbeidstilsynet per år i perioden 2015–2025 for næringene med flest antall varsler totalt. Her ser vi en tydelig økning i varsler om hendelser i helse – og sosialtjenester, og en liten økning i undervisning og i offentlig administrasjon, forsvar og trygd.

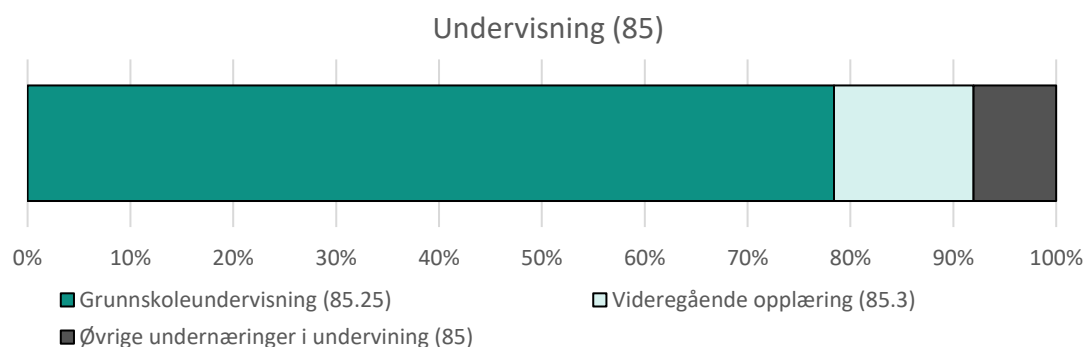


Figur 6: Antall hendelser knyttet til vold og trusler som er varslet til Arbeidstilsynet per år i perioden 2015–2025 for næringene med flest antall varsler totalt. Kilde: Arbeidstilsynet.

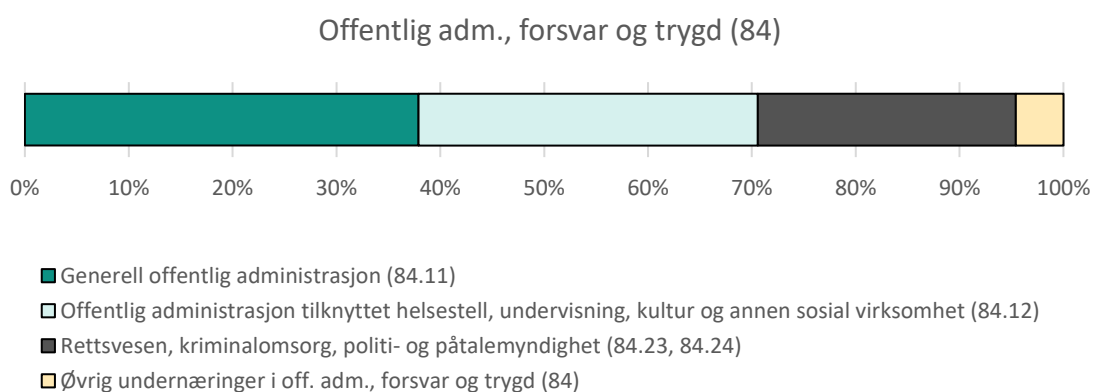
[Figur 7](#), [figur 8](#) og [figur 9](#) viser fordelingen av varsler på undernæringer innenfor de tre hovednæringene med flest varsler til oss, for perioden 2015–2025. I helse- og sosialtjenester har vi registrert flest varsler om hendelser innen sykehustjenester, etterfulgt av barnevernsinstitusjoner. I undervisning har vi hovedsakelig mottatt varsler om hendelser i grunnskoleundervisning. I offentlig administrasjon, forsvar og trygd er varslene ganske jevnt fordelt mellom undernæringene, men flest varsler om hendelser i undernæringen generell offentlig administrasjon.



Figur 7: Fordelingen av varsler som følge av vold og trusler for undernæringer innenfor helse- og sosialtjenester (næring 86–88), 2015–2025. Kilde: Arbeidstilsynet.



Figur 8: Fordelingen av varsler som følge av vold og trusler for undernæringer innenfor undervisning (næring 85), 2015–2025. Kilde: Arbeidstilsynet.



Figur 9: Fordelingen av varsler som følge av vold og trusler for undernæringer innenfor offentlig administrasjon, forsvar og trygd (næring 84), 2015–2025. Kilde: Arbeidstilsynet.

Ser vi nærmere på de øvrige næringene, har andelen varsler i næringene holdt seg på samme nivå, med unntak av varehandel som har økt fra 5 til 10 prosent. I varehandel har vi mottatt flest varsler om hendelser i virksomheter som omfatter dagligvarebutikker (næringskode 47.11) og bensinstasjoner (næringskode 47.3). I næringen transport og lagring har vi mottatt flest varsler om hendelser i virksomheter som omfatter persontransport som taxi og buss (næringskode 49.3). I næringen forretningsmessig tjenesteyting har vi mottatt flest varsler om hendelser i virksomheter som omfatter vaktjenester (næringskode 80).

Undernæringene som utpeker seg er altså næringer hvor arbeidstakerne i stor grad samhandler med andre mennesker (tredjepersoner), som pasienter, brukere, elever, passasjerer, kunder og liknende. I kapittel [4.3.5 Bransjespesifikke eksempler](#) beskrives eksempler som illustrerer hendelser i ulike bransjer fra varslene vi har mottatt.

4.3. Beskrivelse av hendelsesforløp

I det følgende presenterer vi en beskrivelse av hva som kjennetegner voldshendelsene som er varslet til Arbeidstilsynet.

4.3.1. Hvem er den typiske voldsutøveren?

I de fleste tilfellene er voldsutøveren en tredjeperson som arbeidstakeren er i kontakt med gjennom jobben sin, som for eksempel en bruker, elev, kunde, pasient, beboer, passasjer eller lignende. I de aller fleste tilfellene fremstår voldsutøveren som en kjent tredjeperson der det foreligger en yrkesmessig relasjon mellom voldsutøveren og arbeidstakeren. Dette er typisk for voldshendelser i undervisning, offentlig administrasjon og helse og sosial, hvor arbeidstakeren og voldsutøveren har hatt en yrkesmessig relasjon i flere år eller i en kort periode. Det er imidlertid i mange tilfeller uvisst hvor tett og kjent relasjonen er. I andre tilfeller er voldsutøveren en ukjent tredjeperson, som for eksempel i persontransport eller varehandel. I disse næringene er arbeidstakeren i kontakt med en passasjer eller kunde, uten nærmere kjennskap til tredjepersonen. I noen få tilfeller har voldshendelsen foregått mellom ansatte i virksomheten, der en kollega eller leder har utøvd vold mot arbeidstakeren. I noen meget få tilfeller er voldsutøveren en tilfeldig forbipasserende og hendelsen fremstår som blind vold.

4.3.2. Hva er de typiske voldshandlingene?

I de fleste hendelsene er voldshandlingen utøvet ved slag, spark, kloring, lugging, men også biting og kvelertak. I de fleste hendelsene utøves det mer enn én type voldshandling. I tilfeller der det er brukt våpen, er det oftest brukt kniv eller andre spisse gjenstander, men også skytevåpen i noen få tilfeller. Det er også hendelser der inventar og materielle ting blir ødelagt, og som deretter benyttes som våpen. I tillegg til fysisk vold, er ofte trusler en del av hendelsesforløpet, der voldsutøveren kommer med trusler, enten om å drepe eller om annen fysisk vold. Varslene omfatter også trusselsituasjoner uten fysisk vold.

4.3.3. Hva er typiske skader?

Typiske skader hos den voldsutsatte er i hoderegionen, herunder ansikt, nese, øyne og tenner. Slike skader er oftest som følge av slag, men også etter spark eller skalling. Beskrivelser av skadene omfatter knekte tenner, brudd i nese, sprukket hud over øyne, blåmerker og hevelser, i tillegg til hjernerystelse, svimmelhet, øresus og nakkesmerter. Brudd, stikkskader og smerter i hånd og arm er også relativt vanlige skader. Mange skader er alvorlige og krever medisinsk oppfølging. Arbeidstilsynet har mottatt varsler om psykisk skade i situasjoner der den utsatte kun er utsatt for trusler, men også etter fysiske voldshandlinger, der den utsatte har fått psykiske ettervirkninger og traumer i etterkant av voldshendelsen.

4.3.4. Hva er utløsende årsaker?

En gjennomgang av hendelsesforløpene i de varslede hendelsene som vi har tilstrekkelig 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 som 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 det er en yrkesmessig relasjon mellom arbeidstakeren og utøveren, hvor utøveren er en kjent eller ukjent tredjeperson, og til voldshandlinger der utøveren er tilfeldig, ukjent person (publikum) uten en yrkesmessig relasjon til arbeidstakeren.

Eksempler på varsler knyttet til det første tilfellet, der voldsutøveren er en kjent tredjepersonen:

- «Plutselig slår pasient hardt til en ansatt.»
- «En elev slår uprovosert mot nesen til den ansatte.»
- «Pasient oppleves som rolig og sovende, men våkner plutselig og spytter og slår.»
- «Beboer angriper uprovosert med kvelertak og roping.»
- «En ansatt kommer som avtalt til en pasient for å gi medisiner. Når ansatt banker på døren, kommer pasient ut og tar kvelertak og slår ansatt i ansiktet flere ganger.»
- «Innsatt har laget mat og i den forbindelse varmet opp en del olje til steking. Det er rolig stemning, og innsatt og ansatt ser på TV. Innsatt går forbi ansatt og sier ut av det blå "fuckings taper" og kaster den varme oljen i ansiktet og hals på ansatt.»
- «En beboer ringer for å få hjelp av personalet, og ansatt går inn på vedkommende sitt rom for å hjelpe. Beboer slår den ansatte helt uprovosert.»

Eksempler på varsler knyttet til det andre tilfellet, der voldsutøveren er en ukjent tredjeperson:

- «To tjenestemenn ble alvorlig knivstukket i forbindelse med kontroll av en person. Episoden skjer fort.»
- «Taxisjåfør ble slått flere ganger i hodet av passasjeren i baksetet, og fikk hull på den ene trommehinnen.»
- «En pasient legges inn på tvang. Personalet sjekker om pasient har noe farlig på seg, og etter søk går personellet mens en ansatt er igjen. Pasient er urolig og ønsker å gå, og drar frem en biffkniv som hen truer den ansatte med. Pasient er sint og roper drapstrusler.»

Eksempler på varsler knyttet til det tredje tilfellet, der voldsutøveren er publikum – en tilfeldig, ukjent person uten en yrkesmessig relasjon til arbeidstakeren:

- «To rusede personer kommer inn på bensinstasjonen. De går bak disken og går uprovosert løs på den ansatte som blir slått, stukket, og sparket mens han lå nede.»
- «En deltaker på et arbeidstiltak ble plutselig angrepet av en utenforstående. En ansatt på arbeidstiltaket griper inn, og publikummeren tar da kvelertak på den ansatte.»
- «En drosjesjåfør går ut av taxien, og en tilfeldig person går uprovosert til angrep på sjåføren. Vedkommende slår og sparker den ansatte gjentatte ganger.»
- «En ansatt fyller på varer i butikken. En person kommer opp på siden av den ansatte og biter den ansatte i skulderen.»
- «En publikumsperson bryter sperrebånd og går til angrep på sjåfør som ender opp med flere knivstikk i arm og bryst.»

Voldshandling som eskalert uoverensstemmelse

Voldshandlinger som har oppstått som et resultat av en eskalert uoverensstemmelse er i størst grad knyttet til voldshandlinger der voldsutøveren er en kjent tredjeperson som er i en yrkesmessig relasjon til arbeidstakeren. Utløsende årsak beskrives typisk som at partene, arbeidstakeren og eksempelvis en pasient, beboer eller elev, er uenige om noe og at situasjonen eskalerer. Eksempler på varsler er:

- «En pasient er urolig om natten og vil ikke være på rommet. Vedkommende forstyrrer andre pasienter, og en ansatt korrigerer oppførselen. Da blir pasient sint og kjefter, og slår den ansatte i ansiktet flere ganger og sparker.»
- «En elev tuller i klasserommet, og lærer korrigerer oppførselen gjentatte ganger. Elev blir sint og sparker lærer i låret, dytter lærer i ryggen og slår hardt mot bakhodet.»
- «Bruker hadde ønsker som ikke kunne gjennomføres den kvelden og ble da grensesatt, som førte til at bruker utagerte. Bruker tok gjentatte ganger tak i håret til den ansatte og lugget, og bet den ansatte i hodet og hånd.»
- «En ansatt grensesetter en ungdom. Ungdommen responderer med å gå til angrep på den ansatte og slår den ansatte flere ganger i hodet. Flere ansatte kommer til og holder ungdommen, som sparker og skaller den ansatte.»

Det er også eksempler på varsler om voldshandlinger som har oppstått som et resultat av en eskalert uoverensstemmelse, der tredjepersonen er ukjent. I slike tilfeller er voldsutøver og arbeidstakeren i kontakt med hverandre gjennom yrkesrollen til arbeidstakeren, men det er ingen kjent relasjon:

- «En gjeng unge gjester blir nektet adgang på en bar. Da går en av dem til angrep på en ansatt med en stor kniv og påførte den ansatte store fysiske skader.»
- «En person forsøkte å forlate butikken med øl uten å betale. Vekter ble tilkalt og gikk etter vedkommende for å høre om kvittering, og personen dyttet vekteren i bakken, truet vekteren, og angrep en butikkansatt. Hen slo og sparket den ansatte i hodet mens hen lå nede.»
- «To personer skulle pågripes og satte seg til motverge. Den ene slo en ansatt i hodet flere ganger, også med håndjern. Den andre dyttet den andre ansatte hardt i brystet og stakk.»

Det er mange grensetilfeller der det kan være uklart om hendelsen er uforutsett eller om det har vært et forløp som eskalerer i en voldshandling. I mange tilfeller er det også uklart om voldsutøveren er kjent eller ukjent for arbeidstakeren. Flere av hendelsene som er varslet til Arbeidstilsynet, er mangelfullt beskrevet når det gjelder denne typen informasjon, og vi har dermed begrenset innblikk i hendelsesforløpet i disse tilfellene.

Relasjonell eller instrumentell vold

For å kunne vurdere om en voldshandling er relasjonell eller instrumentell, må man vite noe om motivasjonen eller intensjonen bak handlingen. Selv om mange varsler mangler denne typen informasjon, synes de fleste hendelsene å falle inn under relasjonell vold, altså tilfeller der voldsutøveren ønsker å ramme den andre parten med bakgrunn i den yrkesmessige relasjonen mellom dem. Terrorangrepene og ran karakteriseres imidlertid som instrumentell vold, fordi en ukjent person uten yrkesmessig relasjon til voldsofferet har utøvd overlagt og planlagt vold som et virkemiddel for å oppnå noe, som for eksempel makt, penger eller andre verdier.

4.3.5. Bransjespesifikke eksempler

Nedenfor følger eksempler på varsler vi har mottatt fra undernæringene med flest varsler. Disse eksemplene illustrerer hvordan vold- og trusselhendelser kan komme til uttrykk i ulike deler av arbeidslivet, gjennom faktiske hendelser slik de er beskrevet i varslene til Arbeidstilsynet.

Helse- og sosialtjenester

Sykehustjenester

Her følger tre eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i sykehustjenester (næringskode 86.10):

Eksempel 1

En pasient ble innlagt på psykiatrisk akuttavdelingen tidlig på dagen. Ingen forvarsel om at denne pasienten kunne utøve vold. Senere samme dag gikk pasienten til angrep på en sykepleier, som da ble skadet. Sykepleieren ble først slått bevisstløs. Deretter fortsatte pasienten å slå sykepleieren slik at hen fikk brudd på to tenner, brudd i kinnbein, hjernerystelse og brudd i nese, bittskade og potensiell blodsmitte. I tillegg sannsynlig stor psykisk belastning.

Ansatt ble innlagt på sykehus etter hendelsen. Politiet hadde utrykning til stedet.

Eksempel 2

En pasient kommer inn på legevakt med brystsmerter. Etter vurdering om pasient er psykisk stabil nok til å slippe inn på gitt avdeling, består pasienten vurderingen og slippes inn på undersøkelsesrom. En sykepleier tar hånd om pasienten, og ber vedkommende om å legge seg på undersøkelsesbenk. Pasient ligger der i noen sekunder før hen hopper opp og stikker sykepleier med kniv. Sykepleieren løper ut av rommet og flere kollegaer kommer til hjelp. Politiet kommer raskt på plass.

Sykepleieren har flere stikksår i hånden, skulder og lår. Gjennomgått operasjon, men har fått varig skade. Sykepleieren har også fått psykiske utfordringer i etterkant av hendelsen og vært sykemeldt siden. Teamet som var på vakt, har fått det psykisk vanskelig etter hendelsen.

Eksempel 3

En pasient var aggressiv, og ønsket ikke å være på avdelingen. Personalet forteller så at pasienten måtte bli med grunnlag i vedtak, som første til at pasient ble mer og mer aggressiv. Pasient gikk til angrep på personalet, hvor en ansatt ble truffet av flere slag mot ansiktet. To andre ansatte forsøker å holde pasient på sengen og roe pasienten ned. Pasient skallet mot personalet, beit, spyttet og sparket. Totalt fire personer ble utsatt for utageringen.

Barnevernsinstitusjoner

Her følger to eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i barnevernsinstitusjoner (næringskode 87.9):

Eksempel 4

En ansatt på en barnevernsinstitusjon sitter rolig i stuen sammen med ungdom, mens den andre ansatte skriver rapport. De ansatte hadde vurdert situasjonen som under kontroll og ungdom oppførte seg rolig. I det ansatt skulle sette på TV, tar ungdom plutselig en gjenstand og slår ansatt i bakhodet. Ungdom gjør dette bevisst for å ta livet av ansatt. Ansatt kommer seg vekk, får hjelp av kollega og får ungdom under kontroll.

Ambulanse kommer, og det blir konstatert hjernerystelse og kutt i hodet. Den ansatte har fått en psykisk knekk og ønsker å skifte avdeling når hen er tilbake fra sykemelding. Ny risikovurdering tilsier at man må være tre og ikke to på jobb på natt.

Eksempel 5

To ansatte er på vakt i en barnevernsinstitusjon. Den ene banker på hos en beboer da det er tydelig at beboer røyker inne. Beboer avviser dette og ber de ansatte om å gå. En liten stund senere kommer beboeren ut i fellesområdet og er tydelig irritert, oppfører seg upassende og utagerende. Ansatt forsøker å roe vedkommende ned, og beboer kommer bort og drar frem en kniv fra bukselinningen. Beboer holder kniv tett mot øyet til den ansatte som kan kjenne kniven mot huden. Hen holder hodet bakover for at det ikke skal bli press mot øyet. Beboer kommer med gjentakende drapstrusler. Etter flere minutter kommer ansatt seg unna og tilkaller politiet. Ansatte blir innlagt på sykehus, og det påvises hjertesmerter og panikkanfall, dårlig blodtrykk og hjerterytme.

Sykehjem

Følgende hendelsesbeskrivelse er et eksempel på varsel om vold- og trusselhendelser i sykehjem (næringskode 87.1):

Eksempel 6

Ansatt overfalt av pasient med Alzheimer på skjermet avdeling. Overfallet var uprovosert og uventet. Dette var første gangen pasienten har gjort noe slikt. Den ansatte ble fysisk brutalt presset inn i veggen og deretter slengt i gulvet. Pasienten holder ansattes høyre arm i politigrep bøyd bakover samtidig som hen slo. Den ansatte beskriver noe som ligner et reelt slagsmål og hen uttrykker frykt for eget liv og helse. Hen forholdt seg rolig under hele forløpet. Overfallet pågikk i flere minutter. Hen ble undersøkt og fikk behandling for bruddskader på sykehus.

Botilbud for personer med psykiske helseproblemer og/eller rus

Følgende hendelsesbeskrivelse er et eksempel på varsel om vold- og trusselhendelser i omsorgstjenester i botilbud for personer med psykiske helseproblemer og/eller rus (næringskode 87.2):

Eksempel 7

En nyinnflyttet beboer fremstår forvirret, ustabil og ruspåvirket. To ansatte har en samtale med beboer, og gir beskjed til beboer om at hen må forlate området for øyeblikket og at de kan kontakte legevakten og finne et mer egnet sted. Beboer blir da sint og tar kvelertak på en ansatt. Deretter holder beboer den ansatte fast og innestengt. Først da en tredje ansatt ble tilkalt slapp beboer den ansatte ut av rommet. De ansatte låste seg inne på vaktrommet og tilkalte politiet, som kom og tok over beboer. Forholdet er anmeldt. Forberedelsene til rettsak har vært en stor tilleggsbelastning for den ansatte i ettertid. Ansatt følges opp pga. psykisk påkjenning.

Undervisning

Grunnskoleundervisning

I all hovedsak kommer varslene innen undervisning fra undernæringen grunnskoleundervisning (næringskode 85.2). Følgende tre hendelsesbeskrivelser er eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i denne undernæringen:

Eksempel 8

Ansatt i grunnskolen var med elev på fellesrom. Elev ville se på TV på stor skjerm, men ansatt sa nei. Eleven ble sur og slo ansatt i ansiktet tre ganger med knyttet neve. Hen traff ansattes venstre kinn. I tillegg klorte eleven den ansatte i ansiktet og lugget håret. To andre ansatte måtte komme til for å trekke eleven vekk fra ansatt. Ansatt fikk vondt i ansiktet og hodet etter slagene, og følte at hen ble susete og svimmel. Den ansatte ble 100 % sykemeldt en uke etter besøk hos lege.

Eksempel 9

Den ansatte på ungdomstrinnet har vært utsatt for en hendelse der en elev har en kastet stol og klemte den ansatte fast bak en dør og truet med å drepe. Hen har vært sykemeldt i flere måneder og sier selv at hen klarer ikke å komme tilbake på jobb så lenge eleven er på skolen. Skolen har iverksatt tiltak der eleven har kontinuerlig 1 voksen person i lag med seg for å unngå tilsvarende hendelser.

Eksempel 10

En elev var misfornøyd med terminkarakter, ba lærer om begrunnelse, og fikk det. Eleven mislikte denne tilbakemeldingen og slo lærer med knyttneve i ansiktet. Lærer fikk hevelse og et kutt på kinnet. Etter besøk på legevakta ble det konstatert hjernerystelse, og den ansatte ble rådet til å ta det med ro noen dager.

Videregående opplæring

Følgende hendelsesbeskrivelse er et eksempel på varsel om vold- og trusselhendelser i videregående opplæring (næringskode 85.3):

Eksempel 11

Elev på videregående trinn fikk tilsnakk av lærer gjentatte ganger fordi hen satt med beina på bordet og spilte musikk i klasserommet. Eleven angrep læreren, slik at læreren ble skjøvet kraftig flere meter bortover gulvet og mot vinduet. Dette ble filmet av annen elev. Dette resulterte i mulig bruddskade. Filmen som medelev tok, skal videre være spredt på diverse sosiale medier. Politiet er kontaktet og saken vil bli anmeldt både av skolen og læreren.

Offentlig administrasjon, forsvar og trygd

Den tredje næringen med størst andel varsler, er offentlig administrasjon, forsvar, og trygd. Her er varslene relativt jevnt fordelt mellom undernæringene generell offentlig administrasjon (næringskode 84.11), offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, undervisning, kultur og annen sosial virksomhet (næringskode 84.12), og offentlig administrasjon tilknyttet utenriks- og sikkerhetssaker (næringskode 84.2).

Generell offentlig administrasjon

Følgende hendelsesbeskrivelse er eksempel på varsel om vold- og trusselhendelser i generell offentlig administrasjon (næringskode 84.11):

Eksempel 12

En av kommunens leietakere kom inn på kontoret til den ansatte. Hen var oppbrakt og gikk bak ryggen til den ansatte og åpnet vinduet på fullt gap. Deretter forsøkte hen å dytte den ansatte ut av det åpne vinduet. Det kom til håndgemeng mellom vedkommende leietaker og den ansatte. En kollega kom til unnsetning og den ansatte fikk flyttet seg selv og leietakeren bort fra vinduet slik at kollegaen fikk lukket vinduet. Det kom etter hvert flere personer som bidro til å roe gemyttene og politiet ble også hentet inn. Den ansatte har ikke fravær i forbindelse med hendelsen, og har heller ingen synlige skader, men opplevde hendelsen som meget ubehagelig og følte seg truet på livet.

Offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, undervisning, kultur og annen sosial virksomhet

Følgende hendelsesbeskrivelse er eksempel på varsel om vold- og trusselhendelser i offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, undervisning, kultur og annen sosial virksomhet (næringskode 84.12):

Eksempel 13

Den ansatte sitter i resepsjonen i et offentlig lokale der det er mulig å reservere rom til ulike aktiviteter. Det kommer inn en ungdom som krever å få ta i bruk et rom som er fullbooket hele kvelden. Ungdommen krever at den ansatte kaster ut de som er der slik at ungdommen kan få komme til. Ansatte sier nei til dette, og ber ungdommen ta kontakt med de som behandler booking. Noen minutter etter dette ringte ungdommen opp den ansatte, og skrek, bannet, og kom med trusler om å få den ansatte sparket fra jobben sin. Ungdommene nektet å forlate bygningen. Ansatte begynner etter hvert å skjelve og bli svimmel, og ringer politiet. Ansatt har i etterkant fått psykiske belastninger som følge av hendelsen, og vært redd for å gå på jobb.

Offentlig administrasjon tilknyttet utenriks- og sikkerhetssaker

Følgende to hendelsesbeskrivelser er eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i offentlig administrasjon tilknyttet utenriks- og sikkerhetssaker (næringskode 84.2). Det første eksempelet er fra fengsel/kriminalomsorgen (næringskode 84.23), og det andre er fra politiet (næringskode 84.24):

Eksempel 14

I forbindelse med en flytting i fengsel, fra forsterket felleskapsavdeling til eneromsavdeling, og under dialog mellom den ansatte og den innsatte, slo den innsatte den ansatte målrettet med høyre neve mot ansiktet. Ansatt ble truffet med slik kraft, at sammentreffet mellom den innsattes knyttede hånd og ansiktet hørtes tydelig. Slaget traff øyeregionen. Ansatt gikk et steg tilbake, fremsto ustø og ble støttet av nærmeste kollega. Det var i alt åtte ansatte til stede og deltakende i flyttingen. Den skadede ansatte ble kjørt til sykehus, og hadde synsforstyrrelser, sannsynlig hjernerystelse og brudd i ansiktet. Hen var tydelig preget og hadde utfordringer med å gå grunnet synsforstyrrelsene.

Eksempel 15

I forbindelse med pågripelse av person med kniv, angrep personen politibetjent med knivstikk mot betjents skulder som resulterte i at hen måtte på sykehus for å sy. To andre politibetjenter var til stede sammen med utsatte politibetjent. Politibetjent ble langvarig sykemeldt.

Butikkhandel

Følgende to hendelsesbeskrivelser er eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i butikkhandel (næringskode 47.1):

Eksempel 16

En ansatt stopper en kunde for tyveri, og da sier kunden at hen har en pistol i veska si og skal skyte den ansatte. Den ansatte tilkaller butikksjefen for assistanse, som da også får drapstrusler mot seg. Den ansatte tilkaller så vakter og politi. Vakter kommer etter noen minutter og tar over samtalen med kunden, og ender opp med å tilkalle politiet. Kunden holdt avstand til de ansatte og kastet ulike varer i bakken.

Eksempel 17

To personer kommer inn og går bak kasseområdet og krever å få penger fra kassen. De to ranerne truer den ansatte med en knivgjenstand, tar kvelertak på den ansatte og dytter. De tar pengene og løper avgårde.

Persontransport

Følgende hendelsesbeskrivelser er eksempler på varsler om vold- og trusselhendelser i persontransport (næringskode 49.3):

Eksempel 18

En drosjesjåfør hentet en gjeng gutter på hentested og kjørte dem dit de skulle. Guttene nektet å betale. Tre av guttene holdt sjåføren, mens den ene slo drosjesjåføren som ble bevisstløs i flere minutter. Hen fikk nakkeskader, store brudd og hodeskader. Andre taxisjåfører kom til og ringte etter ambulanse og politi. De holdt igjen guttene til politiet kom.

Eksempel 19

Bussjåfør kom kjørende med bussen inn på bussterminalen. Hen stenger døra til bussen og er klar for å kjøre. Da ser hen en person komme løpende mot bussen og åpner døra og slipper denne personen inn. Deretter kommer det tre gutter inn døra på bussen og sier at de vil reise gratis. De får til svar at de ikke får reise uten gyldig billett. De begynner å rope og skrike og to av guttene spytter fører i ansiktet. Sjåfør reiser seg opp og de tar tak i skjorta, og får en knyttneve komme mot seg og et slag i ansiktet. Sjåfør husker ikke helt klart hele situasjonen, men to av guttene dro hen ut av bussen og legger hen ned på gulvet. Sjåfør kommer seg opp igjen og går inn i bussen. En av guttene var fortsatt inne i bussen og fører stilte seg i døråpningen slik at han ikke kom seg ut. Når hen står slik blir hen sparket bakfra i ansiktet av en av guttene som sto på utsiden av bussen. Guttene går deretter ut av bussen og fører ringer trafikkleder. Politiet ble oppringt av passasjerer og de ankommer stedet. Sjåfør ble sendt til legevakt og ble sykemeldt.

5. Avsluttende kommentar

Omfanget av vold og trusler i arbeidslivet og resultatene presentert i denne rapporten, peker på at virksomheter må sette vold og trusler på dagsorden, særlig i de delene av arbeidslivet der arbeidstakere er spesielt utsatt. Resultatene viser at det i perioden 2000–2025 er 38 arbeidsskadedødsfall forårsaket av voldshandlinger i totalt 23 ulike hendelser (21 arbeidsskadedødsfall hvis vi ser bort fra terrorhandlinger), og at 1233 arbeidsrelaterte volds- og trusselhendelser med til sammen 1370 skadde personer er varslet til Arbeidstilsynet i perioden 2015–2025. Vi har vist at det er en generell økning i antall varsler i perioden til tross for noen årlige variasjoner. Vi har også presentert hvilke næringer som utpeker seg i varslene til Arbeidstilsynet, og hva som kjennetegner hendelsene som er varslet til oss. Rapporten inneholder også bransjespesifikke eksempler på varsler som illustrerer hvordan vold- og trusselhendelser kan komme til uttrykk i ulike deler av arbeidslivet.

Til tross for de metodiske forbeholdene i denne rapporten, gir resultatene likevel en oversikt over dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk arbeidsliv, og innsikt i sentrale kjennetegn ved hendelsene som Arbeidstilsynet har mottatt varsel om. Denne kunnskapen er viktig for å kunne jobbe forebyggende, og kan være til hjelp når virksomheter skal kartlegge og risikovurdere egne utfordringer, og iverksette nødvendige tiltak for å redusere risiko for vold og trusler i jobbsammenheng.

Registrering av vold- og trusselhendelser internt i virksomhetens egne registre er nødvendig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene på den enkelte arbeidsplass. Dette er viktig for at virksomhetene kan lære av hendelsene og sette i verk nødvendige forebyggende tiltak. Varsling til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet er også nødvendig i de tilfeller der dødsfall eller alvorlig personskade er involvert. Varslingsplikten er en del av arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og unnlatt varsling kan i seg selv være et brudd på arbeidsmiljøloven. Rask varsling til myndighetene kan bidra til å redusere risiko for ytterligere hendelser og fare for flere arbeidstakere, ved at myndighetene kan undersøke hva som har skjedd, avdekke årsaker og vurdere om regelverket er fulgt. Dette gir grunnlag for tiltak som kan forebygge at liknende hendelser skjer igjen. Erfaringer fra alvorlige hendelser knyttet til vold og trusler bør brukes til å forbedre det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i den enkelte virksomhet gjennom bedre rutiner, kartlegginger, risikovurderinger, opplæring og forebyggende tiltak, og vil samtidig gjennom varsling til Arbeidstilsynet bidra til å øke kunnskap om vold og trusler i arbeidslivet generelt.

Hvordan forebygge vold og trusler på arbeidsplassen

På Arbeidstilsynets nettsider kan du lese mer om [forebygging av vold og trusler \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/forebygging-av-vold-og-trusler).

Referanser

- [1] European Agency for Safety and Health at Work, «OSH Pulse - Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces (Flash Eurobarometer)», Psychosocial risks. Åpnet: 15. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer/working-conditions-preventions/mental-risk/risk-factors/difficult-clients/osh-pulse>
- [2] G. R. Andersen og S. R. Søvik, «Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv», Arbeidstilsynet, Kompass tema nr. 1 2016, mar. 2016. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/kompass-tema-nr-1-2016-dodsfall-og-personskader-som-folge-av-vold-og-trusler-i-norsk-landbasert-arbeidsliv.pdf>
- [3] «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [4] «Faktabok om arbeidsmiljø 2015. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo, STAMI-rapport årgang 16, nr. 3, 2015. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/4285770>
- [5] «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo, STAMI-rapport årgang 19, nr. 3, 2018. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2558672>
- [6] «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo, STAMI-rapport årgang 22, nr. 4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [7] Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse (NOA) - STAMI, «Vold, hets og trusler», Fakta om arbeidsmiljø og -helse. Åpnet: 15. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/vold-hets-og-trusler/>
- [8] Eurostat, European commission, *European statistics on accidents at work (ESAW): summary methodology*, 2012 edition. LU: Publications Office, 2012. doi: 10.2785/2509.



Arbeidstilsynet

Tittel:

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

Undertittel:

En oversikt basert på hendelser varslet til Arbeidstilsynet

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Forfattere:

Gunn Robstad Andersen

Sophie Glas

Publiseringsdato:

4. august 2026

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-44-3

arbeidstilsynet.no