

Vold og trusler i skolen

Haugesund kommune, 2022



INNHold

Oppdraget.....	5
Sammendrag.....	6
Kommunedirektørens kommentar	11
1 Innledning	12
1.1 Bakgrunn for prosjektet	12
1.2 Revisjonskriterier.....	12
1.3 Avgrensning.....	13
1.4 Metode og data.....	13
1.4.1 Kort om de utvalgte skolene	14
1.5 Organisering av rapporten.....	15
2 Vold og trusler – omfang og årsaker.....	16
2.1 Innledning	16
2.2 Økning i antall avviksmeldinger.....	16
2.2.1 Årsaker til økning	17
2.3 Omfang og forekomst av vold og trusler	18
2.3.1 Bakgrunnsdata fra spørreundersøkelsen	18
2.3.2 Forekomst av vold og trusler	20
2.3.3 Konsekvenser.....	23
2.4 Om registrering av andre hendelser	26
2.5 Oppsummering.....	26
3 Rutiner, systemer og forebyggende tiltak	27
3.1 Revisjonskriterier	27
3.2 Arbeidstilsynets tilsynspilot.....	30

3.3 Felles begrepsforståelse?	30
3.4 Risikovurderinger	33
3.5 Forebyggende tiltak	36
3.5.1 Tiltak på overordnet nivå.....	36
3.5.2 Haraldsvang skole.....	37
3.5.3 Hauge skole	38
3.5.4 Lillesund skole.....	39
3.6 Forebyggende rutiner og prosedyrer.....	39
3.6.1 Overordnede rutiner og prosedyrer.....	39
3.6.2 Skolespesifikke rutiner og prosedyrer	44
3.7 Kompetanse.....	46
3.8 Vurdering	51
3.9 Anbefalinger	53
4 Håndtering og oppfølging av volds- og trusselhendelser ..	53
4.1 Revisjonskriterier	53
4.2 Innledning	55
4.3 Rapportering av avvik.....	55
4.3.1 Rapportering varierer på tvers av trinn og kjønn....	55
4.3.2 Hvorfor meldes ikke avvik?.....	60
4.3.3 Mangler ved avvikssystemet.....	62
4.3.4 Avviksrapportering og -behandling på de utvalgte skolene	63
4.4 Håndtering av volds- og trusselhendelser	67
4.5 Oppfølging av volds- og trusselhendelser.....	69
4.5.1 Oppfølging av ansatte i etterkant av volds- og trusselhendelser.....	69
4.5.2 Oppfølging av elev og iverksettelse av tiltak	71
4.6 Evaluering og læring.....	75

4.7 Vurdering	77
4.8 Anbefalinger	79
Vedlegg	80

OPPDRAGET

Bestilling:

Kontrollutvalget i Haugesund kommune bestilte 15.06.2021 en forvaltningsrevisjon om avviksmeldinger knyttet til vold og trusler i skolen.

Formål:

Formålet med prosjektet er å undersøke kommunens systematiske arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skolen.

Problemstillinger:

- Hvordan har omfanget av avviksmeldinger om vold og trusler i skolen utviklet seg de siste årene, og hva er årsaken(e) til økningen?
- I hvilken grad er grunnskolens rutiner, systemer og tiltak egnet for å forebygge hendelser med vold og trusler?
- Hvordan fungerer grunnskolens håndtering og oppfølging av hendelser som involverer vold og trusler?

I Kontrollutvalgsmøtet den 31.08.2021 ble utvalget enige om følgende innspill, og som skal hensyntas i arbeidet med prosjektet:

- Antall avviksmeldinger, spesifisert i forhold til lærer-elev, elev-lærer og elev-elev.
- Det bør velges en barneskole, en ungdomsskole og en kombinert skole.
- Kontrollutvalget forutsetter at «nøkkelpersoner» som skal intervjues inkluderer tillitsvalgte, verneombud og personer som har erfaring med å melde avvik.
- Kontrollutvalget ber også om at man vektlegger spesielt rutiner og prosedyrer for oppfølging av avvik, involvering av og tilbakemelding til dem som har meldt avvik.
- Det bør sjekkes ut hva som er gjort i andre utvalg, eksempelvis i opplæringsutvalget og administrasjonsutvalget innenfor samme område.

Prosjektleder for denne rapporten har vært forvaltningsrevisor Frøy Losnedal, i samarbeid med forvaltningsrevisor Frode Gøthesen. Rapporten er kvalitetssikret av senior forvaltningsrevisor Svein Kvalvåg.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjektet har vært å undersøke kommunens systematiske arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skolen. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse for alle grunnskoleansatte i Haugesund kommune, samt valgt ut tre skoler for nærmere undersøkelser; Hauge skole, Lillesund skole og Haraldsvang ungdomsskole. De viktigste datakildene i prosjektet, i tillegg til spørreundersøkelsen, har vært intervjuer med skoleledelsen, skoleansatte, og nøkkelpersoner fra administrasjonen. Totalt 27 personer er intervjuet. En rekke dokumenter, planer og rutiner er også gjennomgått.

Hovedinntrykk

- Antall avviksmeldinger knyttet til vold og trusler økte kraftig fra 2015 til 2019. Fra 2019 til 2021 har antallet avtatt, men er likevel vesentlig høyere enn 2015. Økningen knyttes til økt fokus på å melde avvik i skolesektoren.
- Til tross for økningen, viser gjennomgangen at det likevel er en betydelig underrapportering av avvik.
- Kommunen har flere tiltak og overordnede rutiner for å forebygge vold og trusler. Rutinene er imidlertid ikke tilstrekkelig implementert ute på skolene.
- Gjennomgangen tyder på at skolene i liten grad har utført risikovurderinger, med tilhørende tiltak og planer, i tråd med lovverket.
- Over 80 prosent av de skoleansatte oppgir at de har behov for mer opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser.
- Det er store forskjeller i både avvikskultur og hvordan avvik og volds- og trusselhendelser blir håndtert og fulgt opp.

Omfang og rapportering

Gjennomgangen viser at vold og trusler i arbeidshverdagen er en kjent problemstilling i skolesektoren. Vår spørreundersøkelse viser at nesten halvparten av respondentene har vært utsatt for vold og/eller trusler i løpet av de siste tre årene. Samtidig varierer omfanget på tvers av stillingskategorier og hvor de ansatte jobber. Andelen er høyest på 1.-4.trinn og SFO, og blant miljøarbeidere.

Vold og trusler kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem. Spørreundersøkelsen viser at volds- og trusselhendelsene har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene, både når det gjelder trivsel og helse på arbeidsplassen. Rapportering og registrering av volds- og trusselhendelser er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak på den enkelte arbeidsplass. Siden 2015 har antall avviksmeldinger for volds- og trusselhendelser i Haugesundskolen økt kraftig. De siste årene har det blitt jobbet mye med å forbedre avvikskulturen i skolesektoren, og både hovedverneombud og

HMS-rådgiver har vært aktivt ute på skolene. Økningen i avviksmeldinger ser ikke ut til å være et uttrykk for flere volds- og trusselhendelser. Det ser først og fremst ut til å være resultat av arbeidet med å forbedre avvikskulturen i skolesektoren, og økt fokus på å melde avvik.

Til tross for at kommunen allerede har lagt ned et arbeid for å øke rapporteringen, og at antall avviksmeldinger de siste årene har hatt en enorm økning, viser gjennomgangen at det i løpet av de tre siste årene likevel har vært en betydelig underrapportering av avvik knyttet til volds- og trusselhendelser i Haugesundsskolen. Årsaker som nevnes er blant annet;

- mangel på tid og utstyr (f.eks. PC),
- opplevelse av manglende nytte,
- lite kjennskap til og/eller tungvint avvikssystem,
- og individuelle variasjoner i hva som oppfattes som avvik.

Etter vår vurdering har kommunen et klart forbedringspotensial når det gjelder å sikre at volds- og trusselhendelser blir rapportert i avvikssystemet. Grad av og årsaker til underrapportering varierer på tvers av blant annet stillingskategorier og trinn. I skolenes videre arbeid med å forebygge problematikken, bør det derfor være nærliggende å se nærmere på hvilke behov ulike grupper av ansatte kan ha, for å kunne øke rapporteringsgraden.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er store forskjeller på hvorvidt situasjoner med vold og trusler oppfattes som et problem på den enkelte skole ([se faktadel](#)). Etter vår vurdering bør skoleeier se nærmere på hvorfor forskjellene er så store, og hvordan skolene kan lære av hverandre.

Forebygging av volds- og trusselhendelser

Haugesund kommune har utarbeidet en overordnet rutine for håndtering av vold og trusler, i tillegg til en veileder som tar for seg det forebyggende arbeidet. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at rutinene i liten grad er kjent blant de skoleansatte. Dette gjenspeiles også ved at skoleansatte ser ut til å ha begrenset kunnskap om at det finnes en felles definisjon av vold og trusler i kommunens veileder. Arbeidstilsynet understreker viktigheten av en felles forståelse for hva som inngår i begrepene vold og trusler, for å kunne fange opp alle volds- og trusselrelaterte belastninger som arbeidstakere utsettes for. Gjennomgangen viser at det i Haugesundsskolen ikke er en felles forståelse for hva som inngår i disse begrepene. Manglende felles forståelse gjenspeiles også i usikkerhet knyttet til hvilke situasjoner som skal registreres som avvik.

Arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid (kapittel 23A) stiller blant annet krav om utarbeidelse av (enhetsspesifikke) risikovurderinger knyttet til vold og trusler. Utarbeidelse av risikovurderinger har også blitt framsatt som både krav, forventning og anbefaling til skolene i Haugesund, av både skolesjef, hovedverneombud og HMS-rådgiver. Spørreundersøkelsen viser at i underkant av 60 prosent av skoleledelsen rapporterer at risikovurderinger er gjennomført. Det er vanskelig å si om dette er et uttrykk for at 60 prosent av skolene har gjennomført

risikovurderinger slik de er pålagt. Innsamlet materiale fra våre tre utvalgte skoler, i tillegg til funnene i Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole, tyder ikke på det. Ingen av de tre utvalgte skolene har gjennomført slike risikovurderinger, mens Solvang skole har gjort dette i etterkant av tilsynet.

Etter vår vurdering er skolenes manglende kjennskap til rutinene og manglende gjennomføring av risikovurderinger påfallende i lys av at dette har blitt formidlet som både krav, forventning og anbefaling. Kommunen bør iverksette tiltak som sikrer implementering av rutiner og prosedyrer fra overordnet nivå nedover i organisasjonen, inkludert et system for å følge opp skolene i dette arbeidet.

Gjennomgangen viser at kommunen har flere tiltak som skal forebygge volds- og trusselhendelser. Dette inkluderer blant annet samarbeid med bedriftshelsetjenesten, skolenes HMS-grupper, overordnede rutiner og en rekke gjennomførte kompetansehevingstiltak. Spørreundersøkelsen viser likevel at over 80 prosent av respondentene har behov for mer opplæring i hvordan volds- og trusselhendelser skal forebygges og håndteres.

Opplæring i form av praktiske øvelser, kombinert med implementering og forankring av kommunens rutiner/veileder på skolene, i tillegg til tiltak for å sikre at skolene etterlever kravene i arbeidsmiljølovens kapittel 23A, kan etter vår oppfatning bidra til å øke kompetansen på både forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser, og gjøre ansatte (samt elever) tryggere i møte med slike situasjoner. Det vurderes derfor som positivt at kommunen nylig har startet opp et samarbeidsprosjekt med bedriftshelsetjenesten for å styrke det forebyggende arbeidet knyttet til vold og trusler i skolen.

Oppfølging av volds- og trusselhendelser

Skolene skal sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser. I spørreundersøkelsen svarer drøyt halvparten av de som oppga å ha behov for oppfølging, at de enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen ikke var tilstrekkelig. Etter vår vurdering er dette en bekymringsfull høy andel, særlig sett i sammenheng med at volds- og trusselhendelser utgjør et betydelig arbeidsmiljøproblem og har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene.

Gjennomgangen viser også at det er ulik praksis på de utvalgte skolene. Oppfølgingen av volds- og trusselhendelser på den enkelte skole gjenspeiler ikke de skrittene og den systematikken som skisseres i kommunens rutine. Gjennomgangen vitner snarere om manglende systematikk i oppfølging av ansatte i etterkant av hendelser. Oppfølgingen blir da tilfeldig og/eller personavhengig, samt varierende fra skole til skole. Dette støttes i våre intervjuer.

Som nevnt er en av årsakene til underrapporteringen av avvik, en opplevelse av manglende nytte av å melde. Spørreundersøkelsen avdekker at 40 prosent av undervisningspersonell på 1.-7. trinn ikke er trygge på at avvik følges opp på en hensiktsmessig måte. Også blant de utvalgte skolene

ser vi variasjoner i hvorvidt avviksmeldere får tilbakemelding på hva som er blitt gjort i oppfølgingen av avvikene og hvorvidt de blir orientert om iverksatte tiltak.

Både spørreundersøkelsen og intervjuer med de utvalgte skolene viser forskjeller i både avvikskultur og hvordan avvik og volds- og trusselhendelser blir håndtert og fulgt opp. Etter vår vurdering bør kommunen tilstrebe en mer ensartet praksis for hvordan håndtering og oppfølging av hendelser skal foregå, fortrinnsvis gjennom sikring av implementering av kommunens rutiner.

Effektiv forebygging av volds- og trusselhendelser forutsetter god kartlegging og oversikt over de situasjoner hvor dette kan forekomme. Gjennomgangen viser at skolene i enkeltsaker iverksetter tiltak basert på funn i kartleggingen, og dette vurderes å gi gode forutsetninger for å forebygge framtidige volds- og trusselhendelser. Samtidig viser gjennomgangen variasjoner i hvorvidt og hvordan tiltak blir dokumentert og evaluert på de utvalgte skolene, og dette anses som nødvendig å få satt i system. Dokumentering og evaluering av tiltak er viktig for å kunne sikre at tiltak som ikke virker blir justert, og om nødvendig avsluttet eller erstattet av andre tiltak. En plan for iverksatte tiltak og dokumentert evaluering av disse kan i tillegg være nyttig ved for eksempel utskiftninger av personal, eller i overganger, samt skape et godt grunnlag for eventuell henvisning til andre støttetjenester.

En avdeling som fremstår som gode på håndtering og oppfølging av avvik og volds- og trusselhendelser, er avdeling TIO¹ på Lillesund skole. Etter vår vurdering kan både den ordinære skolen ved Lillesund, og andre skoler i kommunen, ha nytte av kunnskapsdeling og erfaringsutveksling med TIO. Læring og kunnskapsdeling mellom skolene vil etter vår vurdering kunne være et viktig virkemiddel for å forebygge og håndtere vold- og trusselhendelser på en best mulig måte.

Anbefalinger

Vi anbefaler kommunen å:

- Iverksette tiltak som sikrer implementering av kommunens overordnede rutiner.
- Sørge for at skolene gjennomfører risikovurderinger, utarbeider tilhørende planer, og gjennomfører øvelser med bakgrunn i planene.
- Iverksette tiltak for å sikre at avvik knyttet til vold og trusler rapporteres på skolene.
- Sikre at skolene har klare føringer for når og hvordan tiltak som iverksettes i etterkant av volds- og trusselhendelser skal dokumenteres og evalueres.
- Sikre en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler i Haugesundskolen.

¹ TIO (tilpasset individuell opplæring) er en avdeling for barn med ulike funksjonshemninger.

- Sørge for en mer ensartet praksis for behandling av avvik og oppfølging av ansatte i etterkant av en volds- og trusselhendelse.
- Legge til rette for læring- og kunnskapsdeling mellom skolene knyttet til forebygging og håndtering av vold- og trusselhendelser.

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

Kommunedirektørens kommentar mottatt 07.03.22.

Kommunedirektøren vil først takke for rapporten. Kommunedirektøren tar rapportens innhold på alvor og vil umiddelbart gå i gang med å utbedre og følge opp rapportens anbefalinger.

Rapportens innhold er, etter kommunedirektørens vurdering, sammenfallende med funn som framkommer i SINTEF-rapport fra 2019, og Utdanningsforbundets nasjonale undersøkelse fra 2017. Opp mot halvparten av ansatte i skolen oppgir at de har blitt utsatt for vold eller trusler fra elever. Arbeidstilsynet viser til at undervisning ligger på tredje plass over næringer som er mest utsatt for vold og trusler i Norge. Vold og trusler rapporteres å være et økende problem – ikke bare i skolen, men i samfunnet for øvrig. Desto viktigere er det at skolene er vel rustet til å møte og håndtere dette på best mulig måte. Rapporten viser at selv om dette temaet har hatt et økt fokus i Haugesundsskolen de siste årene, er det fortsatt mye arbeid som gjenstår. Vold og trusler på arbeidsplassen er et arbeidsmiljøproblem, ikke den enkelte arbeidstakers problem. Det er arbeidsgivers ansvar både å sette dette på dagsordenen og å bygge kompetanse og kultur for forebygging, håndtering og oppfølging. Dette vil være viktige temaområder i det videre arbeidet.

Forvaltningsrevisjonen viser at kommunen har retningslinjer og rutiner, men at disse i for liten grad er kjent og «lever» ute ved skolene. Det belyses behov for kompetanse og anbefales samarbeid og læring på tvers av skolene, da gjennomgangen viser at det finnes skoler med en større grad av systematikk og bevissthet knyttet til feltet, og som de andre skolene vil kunne lære av. Dette tar kommunedirektøren til etterretning. Det blir viktig å fortsette å jobbe med at retningslinjer og rutiner gjøres godt kjent og at de lever -og etterleves -i den daglige driften ute i skolene.

Kommunedirektøren ser at det vil være hensiktsmessig å jobbe bredt med temaet, og har invitert aktuelle fagorganisasjoner med i det videre arbeidet knyttet til vold og trusler i skolen.

Kommunedirektøren vil avslutningsvis fremholde at bak tall og tabeller er det som regel krevende og ofte sammensatte enkeltsituasjoner. Det er situasjoner som involverer både barn og voksne, -barn som har det vanskelig og voksne som har en krevende arbeidssituasjon. Det finnes sjelden enkle løsninger. Systematikk, kultur og kompetanse er viktige akser å arbeide langs i dette feltet.

Ole Bernt Thorbjørnsen

Kommunedirektør

1 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Haugesund kommune har de siste årene registrert en stor økning i antall avviksmeldinger knyttet til vold og trusler i skolen. Mens det i 2017 ble registrert 77 slike avviksmeldinger, var tallet 514 i 2019. De fleste meldingene handler om trusler rettet mot læreren.

Tall fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) viser at 7,1 prosent av norske arbeidstakere i 2019 ble utsatt for trusler og/eller vold på arbeidsplassen. Ansatte i skolen er blant de yrkesgruppene som er mest utsatt, hvor 26 prosent av grunnskolelærere oppgir å ha vært utsatt for vold og trusler på arbeidsplassen det siste året.

En undersøkelse som Utdanningsforbundet gjennomførte blant egne medlemmer i 2017 viser at 45 prosent av lærerne i løpet av de siste fem årene oppgir å ha blitt utsatt for trusler fra elever, mens 42 prosent har opplevd fysisk vold fra elever. Sistnevnte gjelder for halvparten av lærerne i barneskolen, og 19 prosent av ungdomsskolelærere. Omfanget av både vold og trusler har økt vesentlig siden samme undersøkelse ble gjennomført i 2005. Vold og trusler representerer i så måte en betydelig og økende utfordring i skolen, med store konsekvenser for både lærings- og arbeidsmiljø, de involverte og for samfunnet.²

1.2 REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er krav eller forventninger som brukes for å vurdere funnene i undersøkelsen. Revisjonskriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative eller anerkjente kilder innenfor det reviderte området.

I dette prosjektet legger vi følgende kilder til grunn for utvikling av revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A.
- Internkontrollforskriften
- Lokale føringer og rutiner:
 - «Vold og trusler – Rutine»
 - «Vold og trusler på arbeidsplassen – Veileder»
 - «Bruk av elektronisk avvik og skaderegistrering»
 - «Behandle et avvik – Veiledningshefte»

² <https://noa.stami.no/tema/psykososialorganisasjonisk/vold-mobbing-trakkasering/vold/>; Wærø, I., Dahl, Ø., og Kilskar, S.K. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. Sintef-rapport.

- «En veileder for HMS-grupper»

Ut fra disse kildene er det utledet revisjonskriterier som fremgår i kapitlene hvor de enkelte problemstillingene blir behandlet.

Det er ikke utarbeidet revisjonskriterier for følgende problemstilling, da vi anser den for å være deskriptiv – det vil si at vi beskriver det som framkommer uten å vurdere funnene opp mot bestemte kriterier:

- Hvordan har omfanget av avviksmeldinger om vold og trusler i skolen utviklet seg de siste årene, og hva er årsaken(e) til økningen?

1.3 AVGRENSNING

Prosjektet retter oppmerksomheten mot kommunens og skolenes arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot skoleansatte. SFO har vært inkludert i spørreundersøkelsen, men har ellers ikke vært gjenstand for nærmere undersøkelse.

Det er ikke gjennomført intervju med elever eller foresatte.

1.4 METODE OG DATA

I prosjektet har vi gjennomgått relevante plandokumenter, rutiner og statistikk både på kommunenivå og enhetsnivå. Som en innledende aktivitet i prosjektet samlet vi inn og gjennomgikk statistikk på avviksmeldinger og dokumentasjon på formelle systemer og rutiner som relaterer seg til tematikken vold og trusler mot ansatte i skolen. Rektorer ved tre utvalgte skoler ble i tillegg bedt om å oversende resultater fra forrige medarbeiderundersøkelse, skolens risikovurdering og eventuelt andre aktuelle dokumenter/rutiner skolen har utarbeidet knyttet til forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot ansatte.

Utvalget av skoler er basert på innspill fra administrasjonen, demografiske variabler, og høyt/lavt antall avviksmeldinger. Dette ble i tillegg sett i lys av kontrollutvalgets ønske om én barneskole, én 1-10 skole og én ungdomsskole. Utvalgte skoler er Lillesund skole, Hauge skole og Haraldsvang skole. Det er gjennomført intervju med både skoleledelse og ansatte. De intervjuede ansatte består både av pedagogisk personell med erfaring fra å melde avvik, i tillegg til pedagogisk personell som i tillegg hadde en rolle som tillitsvalgt eller verneombud ved skolen. Flere av intervjuene er gjennomført som gruppeintervjuer. Totalt er 27 personer intervjuet. En nærmere omtale av utvalg og intervju er omtalt i rapportens [vedlegg](#).

Vi har også mottatt oversikt over avvik knyttet til vold og trusler, med beskrivelse av hendelsene, fra perioden 01.08.2020 til 25.10.2021. Av disse valgte vi ut fire hendelser fra Hauge skole og

fire hendelser ved Lillesund skole som vi deretter gjennomgikk avviksrapportene fra³. Hele perioden er representert: fem av hendelsene var fra 2021, og tre av hendelsene var fra 2020. De respektive avviksmelderne har blitt intervjuet, hhv. to fra Lillesund skole og to fra Hauge skole.

I perioden 18.oktober – 05.november 2021 ble det gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse rettet mot alle ansatte i grunnskolen i Haugesund kommune. Vi fikk tilsendt e-post-lister fra skolekontoret i kommunen, og alle ansatte fikk en egen e-post med lenke til spørreundersøkelsen. Det ble sendt ut påminnelser etter hhv. syv og ti dager. Før spørreundersøkelsen ble distribuert gikk administrasjonen gjennom spørsmålene og kom med aktuelle innspill.

Undersøkelsen ble sendt ut til alt pedagogisk personell⁴ ved 12 kommunale grunnskoler i Haugesund kommune. Alle skolene har respondenter som har besvart undersøkelsen, men det er stor variasjon i antall svar fra de enkelte skolene. Undersøkelsen ble sendt til totalt 702 ansatte med forespørsel om å delta i undersøkelsen. Av disse har 359 deltatt, noe som tilsvarer en svarprosent på 51 prosent. I løpet av perioden fikk vi noen henvendelser fra personer i bruttoutvalget som ikke i utgangspunktet skulle fått invitasjonen⁵. Det kan hende at dette også gjelder andre, men som ikke har gitt tilbakemelding på dette.

De fleste spørsmålene er formulert som påstander hvor respondenten må ta stilling til hvor enig eller uenig vedkommende er på en skala fra 1 til 5:

- 1 er «helt uenig»
- 2 er «litt uenig»
- 3 er «verken enig eller uenig»
- 4 er «litt enig»
- 5 er «helt enig»

Det understrekes at hvilke spørsmål respondentene fikk, var avhengig av svarene de avga.

Vår vurdering er at metodebruk og kildetilfang har gitt et tilstrekkelig grunnlag til å besvare prosjektets formål og de problemstillinger kontrollutvalget vedtok.

1.4.1 KORT OM DE UTVALGTE SKOLENE

³ Haraldsvang har ingen registrerte avviksmeldinger i løpet av perioden.

⁴ Altså ikke renholdere, vaktmestere etc.

⁵ Dette var personer som enten hadde byttet stilling, eller personer som jobbet i kommunen, men ikke i skolen.

Lillesund skole ligger i Søre bydel, og er en barneskole med ca. 500 elever og 90 ansatte. Rundt en tredjedel av elevene er flerspråklige, og skolen har siden 2013 vært en NAFO⁶ fokusskole. Skolen har en egen avdeling (avdeling TIO) med et forsterket grunnskoletilbud til elever som har behov for tilpasset individuell opplæring gjennom hele skoledagen. Elevene kommer fra hele Haugesund kommune.

Hauge skole er en sentrumsnær, kombinert barne- og ungdomsskole med rett under 400 elever og 50 ansatte.

Haraldsvang skole er med sine ca. 500 elever og 50 lærere en av Norges største ungdomsskoler⁷. Skolen får elever fra fire barneskoler, som hver representerer sine bydeler/områder.

1.5 ORGANISERING AV RAPPORTEN

Rapporten er organisert tematisk. Kapittel 2 vil omtale omfanget av avviksmeldinger og volds- og trusselhendelser i Haugesundskolen, og søke å identifisere mulige årsaker til økningen. I kapittel 3 skal vi ta for oss det forebyggende arbeidet, herunder rutiner, systemer og tiltak. Kapittel 4 skal til slutt undersøke hvordan volds- og trusselhendelser håndteres og følges opp.

Det er imidlertid viktig å påpeke at forebygging, håndtering/oppfølging og evaluering/læring er en sirkulær prosess. Eksempelvis er tiltak som iverksettes i etterkant av volds- og trusselhendelser en del av oppfølgingen, men tiltakene skal også forebygge framtidige hendelser. På samme måte er registrering av avvik en del av oppfølgingen av hendelser, men rapporteringen er også viktig for å synliggjøre omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak.

Selv om rapporten er organisert tematisk, er det dermed viktig å ha i bakhodet at tematikken kan flyte over i hverandre, og at momentene i de ulike kapitlene vil være nært knyttet til hverandre. Dette vil spesifiseres i vurderingene, hvor vi også vil trekke trådene fra relevante funn fra andre deler fra rapporten.

⁶ Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring.

⁷ <https://www.haugesund.kommune.no/skole-og-utdanning/skoler-i-haugesund/haraldsvang-skole/om-skolen/>

2 VOLD OG TRUSLER – OMFANG OG ÅRSAKER

2.1 INNLEDNING

Som nevnt innledningsvis har Haugesund kommune de siste årene registrert en stor økning i antall avviksmeldinger knyttet til vold og trusler mot ansatte i skolen. I dette kapitlet skal vi se nærmere på utviklingen i omfanget av avviksmeldinger, og mulige årsaker til økningen. Omfang og forekomst kartlegges gjennom tall fra Haugesund kommune, og vil suppleres med resultatene fra spørreundersøkelsen. Mulige årsaker til økningen er kartlagt gjennom intervjuer og gjennomgang av ulike dokumenter.

2.2 ØKNING I ANTALL AVVIKSMELDINGER

Kommunens veileder for vold og trusler på arbeidsplassen opererer med følgende definisjon av vold og trusler: «Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir utskjelt, utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra en tredjepart eller angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse og velvære».

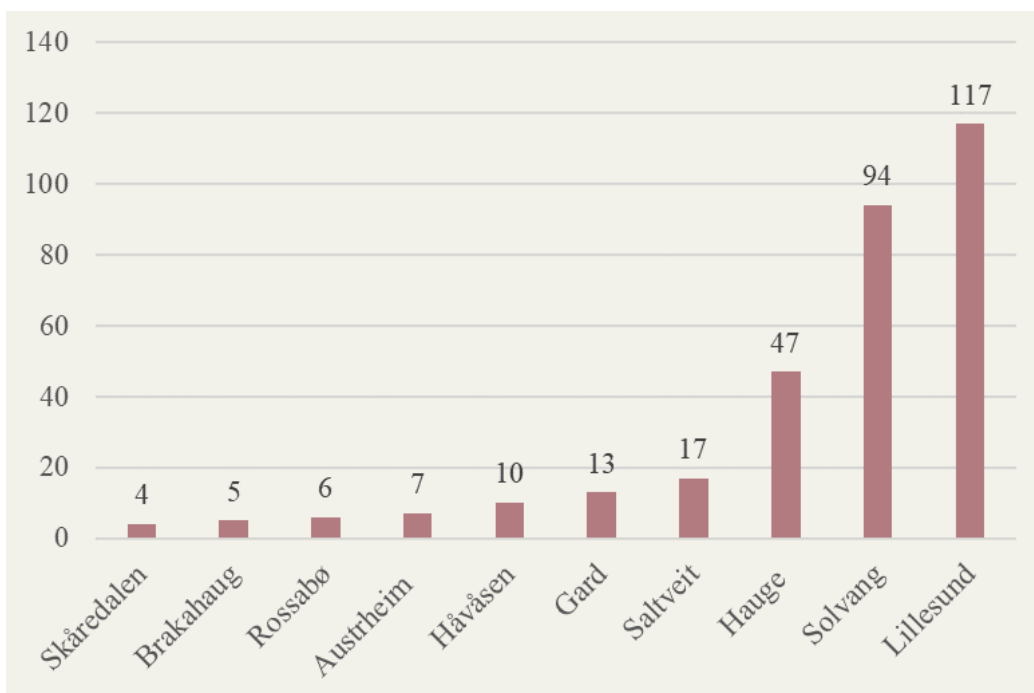
Tabellen under viser antall registrerte volds- og trusselhendelser på skolene fra 2015 til 2021:

Tabell 1: Antall registrerte hendelser vold og trusler 2015-2021 (Kilde: Haugesund kommune)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antall registrerte vold- og trusselhendelser	32	34	77	142	514	303	320

Figuren under viser igjen hvordan avviksmeldingene fra fjoråret fordeles mellom de ulike skolene.

Figur 1: Avviksmeldinger 2021, fordelt mellom skoler (Kilde: Haugesund kommune)



I 2021 er det to skoler som ikke registrerte noen avviksmeldinger knyttet til vold og trusler: Røvær skole og Haraldsvang skole. Særlig Solvang og Lillesund, og til dels Hauge, skiller seg ut fra resten av skolene, og til sammen står de tre skolene for ca. 80 prosent av alle avviksmeldingene i 2021. Det skal påpekes at av de 117 avviksmeldingene fra Lillesund, er 67 av disse (nesten 60 prosent) registrert ved avdeling TIO.

2.2.1 ÅRSAKER TIL ØKNING

Hovedverneombudet sendte et skriv til skolene i 2015 etter å ha blitt oppmerksom på at avvikssystemet på skolene ble lite brukt. Hovedverneombudet undersøkte årsakene, og sendte følgende tilbakemeldinger til skolene: «*Ledelse som ikke har fokus på bruk av systemet, det er ikke definert på enhetene hva som er avvik hos oss- og manglende kunnskap om bruk av systemet, er noen av årsakene som har kommet frem etter min kartlegging*»⁸.

I etterkant ble følgende tiltak foreslått:

- Definere hva som er avvik i skolesektoren. Det påpekes at dette kan gjøres både på overordnet nivå og i HMS-gruppene på den enkelte enhet

⁸ Kilde: Powerpoint-presentasjon om vold og trusler. Holdt av HMS-rådgiver og hovedverneombud på invitasjon fra skolesjef på temadag med rektorene 21.01.20. Mottatt fra Haugesund kommune.

- Oppfordre ansatte til å melde avvik og finne gode løsninger for å tilrettelegge for dette, f.eks. på personalmøter.
- Gjennomgang av hvem som ligger inne i avvikssystemet med behandler- og leseroller

Også kommunens veileder for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler⁹ viser til at «*det er i dag store mørketall knyttet til rapportering av vold og trusler*», og skisserer mulige årsaker til underrapporteringen. Det påpekes at 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.

Fra hovedverneombudet får vi opplyst at det har blitt jobbet mye med avvikskulturen på skolene de siste årene, og knytter veksten i avviksmeldinger opp mot dette økte fokuset. I den forbindelse har hovedverneombud og HMS-rådgiver vært direkte ute på skolene og veiledet og hatt presentasjoner om temaet. I tillegg har hovedverneombud brukt HMS-gruppene og verneombudene på den enkelte enhet som inngang. Verneombudene får skryt for å ha gjort en god jobb inn mot sine respektive enheter.

Flere av informantene fra skolene påpeker at økningen i avviksmeldinger ikke representerer en reell økning i antall hendelser og tilfeller, men at økningen skyldes et økt fokus på avviksmeldinger, og at ansatte i større grad rapporterer volds- og trusselhendelser.

Samtidig vises det til at noen av svingningene i avviksmeldinger også kan skyldes tilfeldigheter. Det påpekes at det ofte er et fåtall elever som står for flertallet av avviksmeldingene, og at antallet elever dette gjelder kan variere fra år til år. Når det gjelder nedgangen i avviksmeldinger fra 2019 til 2020, knyttes dette også til organiseringen under koronapandemien, og større grad av hjemme- og uteskole.

2.3 OMFANG OG FOREKOMST AV VOLD OG TRUSLER

Som vi skal se senere i rapporten, er det fremdeles underrapportering av avvik på skolene, og antall avviksmeldinger gir dermed ikke et riktig bilde av de faktiske omfanget av vold og trusler på skolene. Gjennom spørreundersøkelsen har vi forsøkt å kartlegge omfanget og forekomsten av vold og trusler i Haugesundsskolen, også på tvers av skoler og ulike bakgrunnsvariabler.

2.3.1 BAKGRUNNSDATA FRA SPØRREUNDERSØKELSEN

⁹ «Vold og trusler på arbeidsplassen. Forebygging, håndtering og oppfølging. Veileder for ledere og ansatte». Datert 03.10.13.

Tabellen under viser bakgrunnsdata for de 359 respondentene:

Tabell 2: Bakgrunnsdata for respondentene

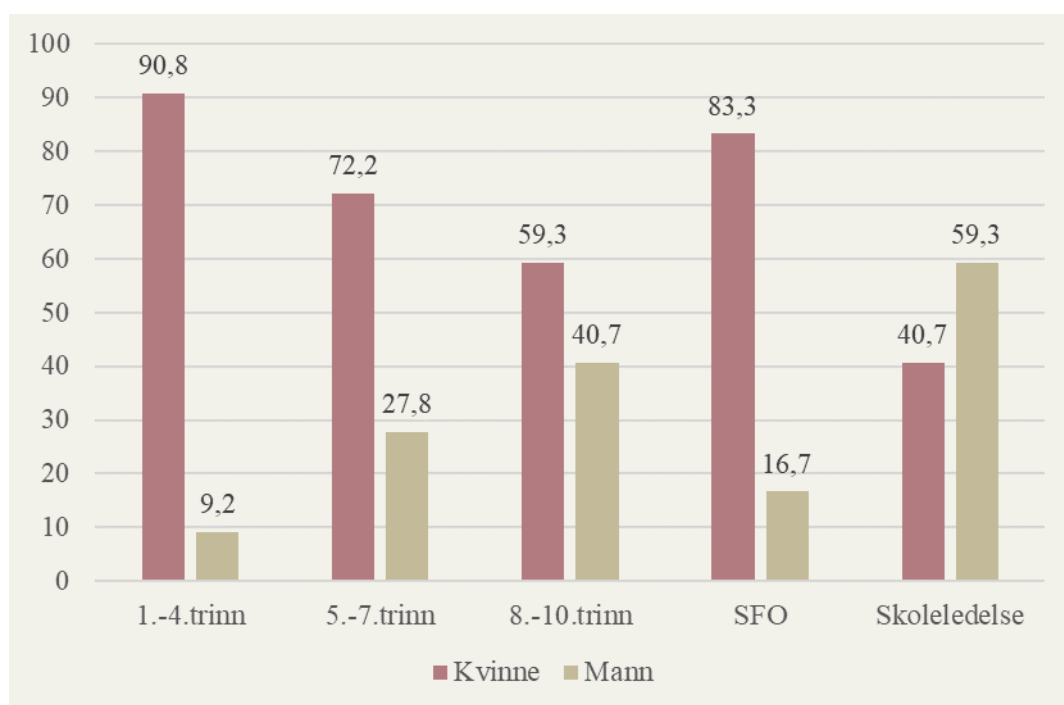
Kategori	Antall	Prosent
<u>Kjønn:</u>		
Kvinne	265	73,8 %
Mann	94	26,2 %
<u>Stilling:</u>		
Skoleledelse	29	8,1 %
Undervisningsstilling	260	72,6 %
Miljøarbeider	69	19,3 %
Ubesvart	1	
<u>Del av skolen:</u>		
1.-4.trinn	131	36,6 %
5.-7.trinn	97	27,1 %
8.-10.trinn	91	25,4 %
SFO	12	3,4 %
Skoleledelse	27	7,5 %
Ubesvart	1	
<u>Sum:</u>	359	100%

Totalt har 359 respondenter besvart hele eller deler av spørreundersøkelsen. Av disse er 73,8 prosent kvinner og 26,2 prosent menn. Denne skjevheten i kjønn finnes også i tilsvarende studier innenfor skolesektoren, som er en kvinnedominert sektor¹⁰. Når det gjelder type stilling, oppgir en stor andel at de har en undervisningsstilling (72,6 prosent). De fleste, 36,6 prosent, oppgir å jobbe på 1.-4.trinn. Det er imidlertid få ansatte i SFO som har besvart undersøkelsen. Vi får opplyst at de fleste miljøarbeidere har størstedelen av stillingen sin knyttet til undervisningstiden/skoledelen, og arbeider på SFO i tillegg. Én forklaring på den lave andelen SFO-ansatte kan derfor være at de har krysset av for at de jobber i andre deler av skolen.

Figuren under viser kjønnsfordelingen i ulike deler av skolen:

¹⁰ Wærø, I., Dahl, Ø. og Kilskar, S. S. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. SINTEF

Figur 2: Kjønnsfordeling i ulike deler av skolen, i prosent



Av figuren framgår det at det er flest kvinner på alle trinn, men andelen synker lenger opp i skolen: mens det på småtrinnet er ca. 9 prosent mannlige ansatte, er tilsvarende andel på ungdomstrinnet drøyt 40 prosent. Unntaket her er skoleledelse, hvor det er flest menn.

2.3.2 FOREKOMST AV VOLD OG TRUSLER

Tabellen under viser forekomsten av vold og trusler de tre¹¹ siste årene, fordelt på kjønn, stilling og del av skolen.

¹¹ Vi valgte å gå tre år tilbake i tid for å også inkludere «normaltilstanden», dvs. før koronapandemien.

Tabell 3: Utsatt for vold og trusler i løpet av de siste tre årene, oppsummert

Kategori	Utsatt for trusler		Utsatt for vold	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
<u>Kjønn:</u>				
Kvinne	131	50 %	127	48,1 %
Mann	37	39,3 %	35	37,2 %
<u>Stilling:</u>				
Skoleledelse	12	41,3 %	11	37,9 %
Undervisningsstilling	113	44 %	108	41,7 %
Miljøarbeider	43	62,3 %	43	62,3 %
<u>Del av skolen:</u>				
1.-4.trinn	78	60,9 %	77	59,2 %
5.-7.trinn	49	50,5 %	49	50,5 %
8.-10.trinn	23	25,3 %	19	20,9 %
SFO	7	58,3 %	7	58,3 %
<u>Sum:</u>	168	47,1 %	162	45,1 %

Totalt oppgir ca. 47 prosent av alle skoleansatte i Haugesund å ha vært utsatt for trusler fra elever de siste tre årene, mens ca. 45 prosent oppgir å ha vært utsatt for vold. Disse tallene sammenfaller dermed i stor grad med undersøkelsen Utdanningsforbundet gjennomførte blant egne medlemmer i 2017, som nevnt innledningsvis.

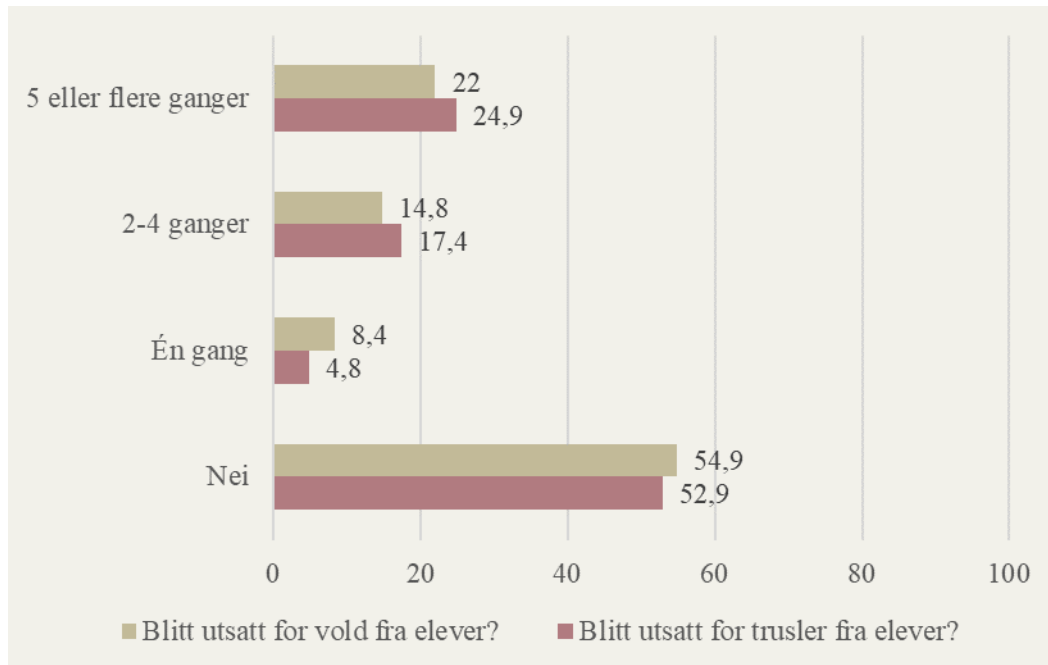
Forekomsten av vold og trusler varierer samtidig på tvers av stillingskategorier og i forhold til hvilken del av skolen man arbeider ved. Vi ser at forekomsten er høyest på 1.-4.trinn og SFO, hvor hhv. ca. 60 og 58 prosent oppgir å ha blitt utsatt for vold/trusler. Omtrent halvparten svarer det samme på 5.-7.trinn, mens tilsvarende for ungdomstrinnet er ca. 20-25 prosent. Blant stillingskategoriene er det miljøarbeiderne som har den høyeste forekomsten, hvor 62,3 prosent oppgir å ha blitt utsatt for vold/trusler. Variasjonen i forekomst på tvers av trinn og stillingskategorier følger samme mønster som i SINTEF¹² sin kartlegging av vold og trusler mot ansatte i skolen i Trondheim kommune og Malvik kommune.

¹² Wærø, I., Dahl, Ø. og Kilskar, S. S. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. SINTEF

Vi ser også at forekomsten er høyere blant kvinner enn menn. Dette må imidlertid ses i sammenheng med at over 90 prosent av ansatte på 1.-4.trinn er kvinner.

Figuren under gir en mer detaljert oversikt over forekomsten av vold og trusler:

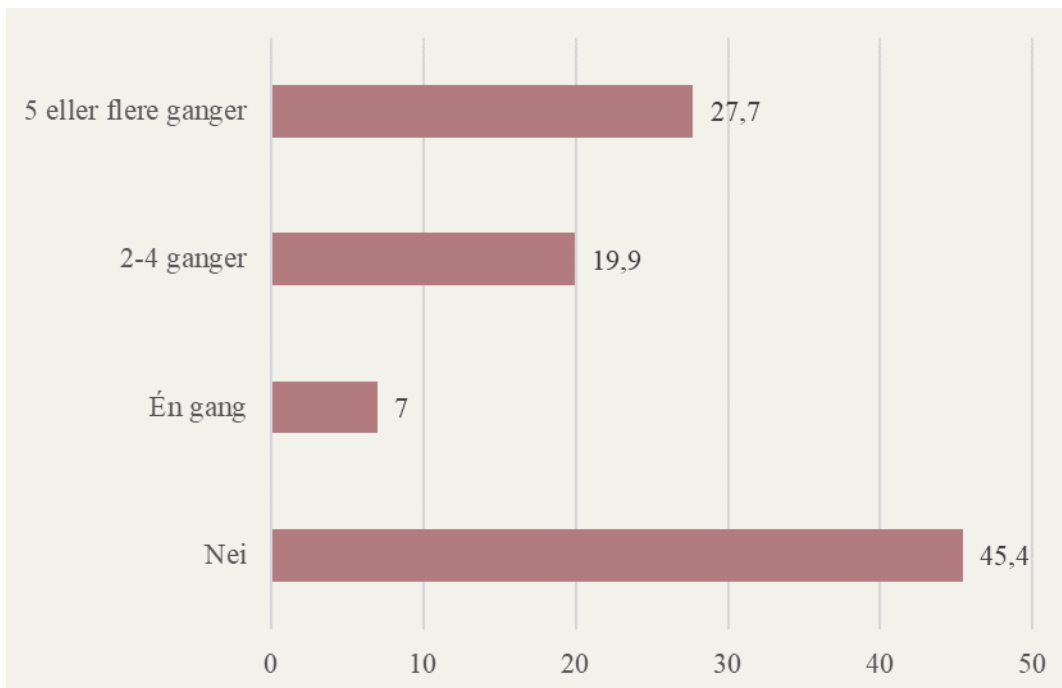
Figur 3: Oversikt over forekomst vold og trusler de tre siste årene, i prosent



Vi ser at av de som oppgir å ha opplevd vold og trusler, er det et fåtall som har opplevd dette én gang – det er flest som har opplevd dette fem eller flere ganger i løpet av de tre siste årene.

I tillegg er det også 54,6 prosent som oppgir å ha avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot seg selv som ansatt eller andre ansatte:

Figur 4: Har du i løpet av de siste 3 årene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte? I prosent



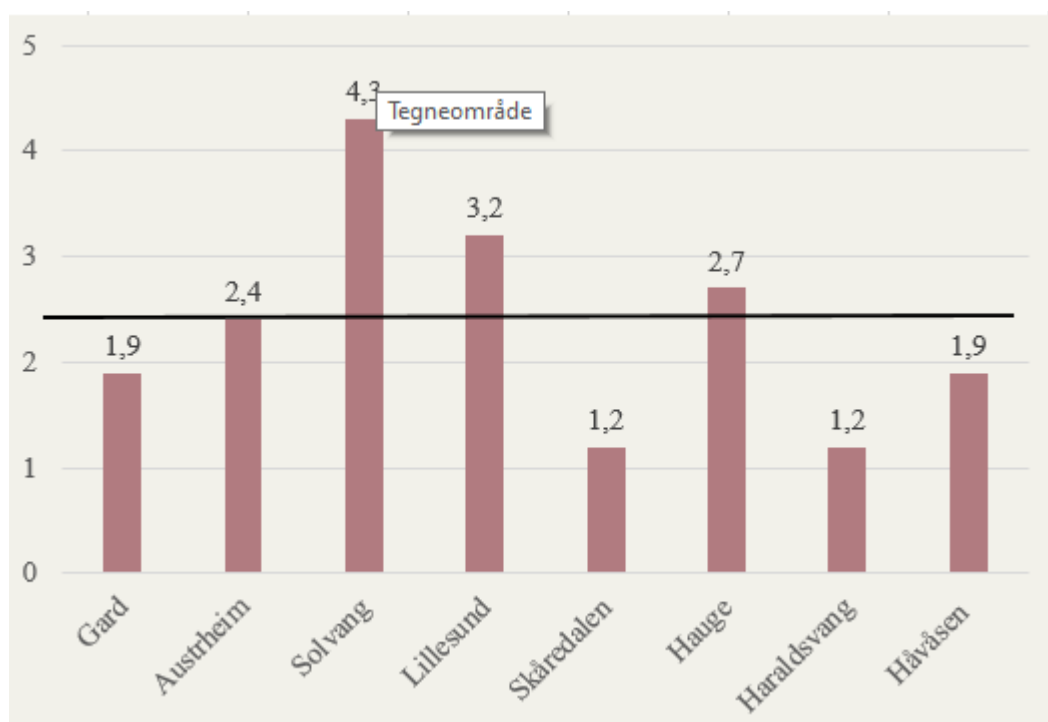
Figuren viser at 47,6 prosent av de ansatte har avverget slike situasjoner to eller flere ganger, og for flertallet av disse gjelder dette fem eller flere ganger.

2.3.3 KONSEKVENSER

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om situasjoner med vold og/eller trusler er noe som oppleves som et problem ved den respektive skolen. På en skala fra 1 (i svært liten grad) til 5 (i svært stor grad), er gjennomsnittskåren for alle respondentene på 2,4. Mens 59,6 prosent svarer at det i liten eller svært liten grad er et problem ved skolen, svarer 24,6 prosent at det i stor eller svært stor grad oppleves som et problem. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike skolene her. I figuren under presenterer vi gjennomsnittskåren for de skolene som har mer enn 20 respondenter¹³:

¹³ Alle utenom fire skoler hadde over 20 respondenter, og tre av disse igjen hadde ti eller færre respondenter.

Figur 5: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole? Oppgitt i gjennomsnitt (skala fra 1-5. N=329)



Streken i midten av figuren tilsvarende den totale gjennomsnittsskåren. Fra figuren ser vi at både Skåredalen og Haraldsvang i svært liten grad opplever situasjoner med vold og trusler som et problem. Håvåsen og Gard opplever dette i liten grad, mens Austrheim ligger på totalgjennomsnittet. Både Hauge, Lillesund og Solvang ligger over totalgjennomsnittet. Ved Solvang svarer faktisk 84,8 prosent¹⁴ at det i svært stor eller stor grad oppleves som et problem. Tilsvarende tall for Lillesund og Hauge er hhv. 44,8 og 24,1 prosent.

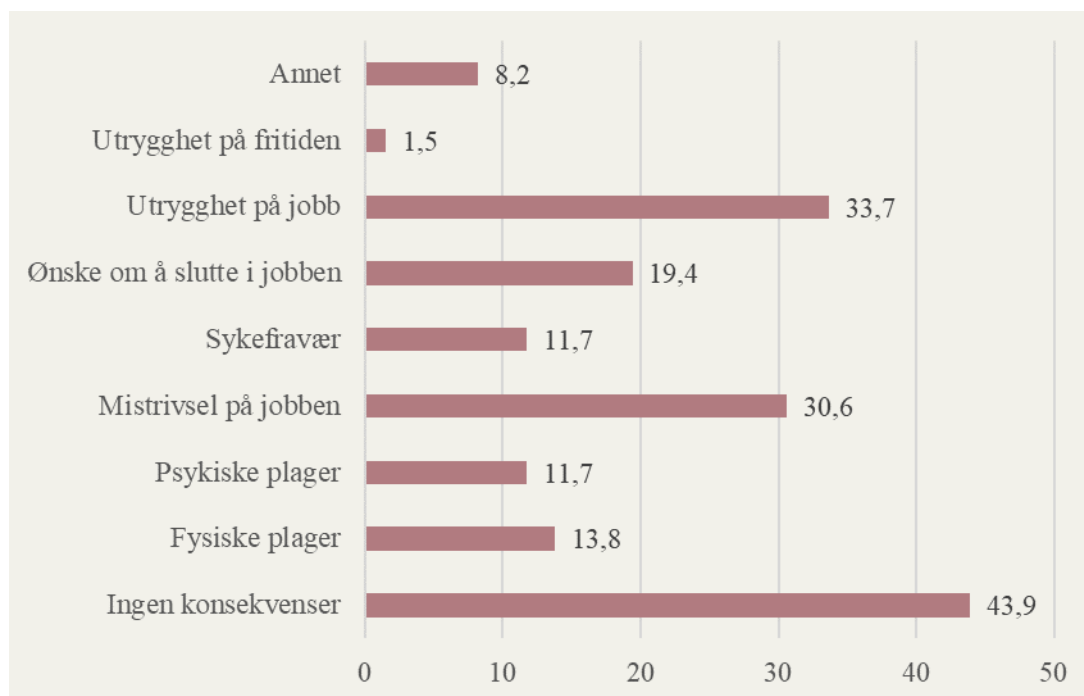
Vi er kjent med at Arbeidstilsynet nylig (januar 2022) har hatt et tilsyn på Solvang skole, og den foreløpige tilsynsrapporten¹⁵ viser til flere forhold som gjør arbeidsdagen utfordrende: «Ansatte opplever uheldige belastninger både når det gjelder elever og pårørende. Ansatte opplever daglig å bli skjelt ut og trakassert, og savner oppfølging etter slike hendelser. (...) Påkjennningene de opplever fører til slitasje og sykemeldinger».

¹⁴ Over halvparten (52,2 prosent) krysser av på «i svært stor grad»

¹⁵ Vi har mottatt den foreløpige tilsynsrapporten. Denne betegnes som foreløpig ettersom kommunen har frist til 17.02.2022 på å gi en skriftlig tilbakemelding til Arbeidstilsynet, hvis kommunen mener at beskrivelsen i tilsynet ikke er korrekt, eller hvis kommunen har kommentarer til påleggene og fristene Arbeidstilsynet har varslet. Etter denne datoen kan Arbeidstilsynet vedta pålegg.

Konsekvenser av volds- og trusselhendelser var også et tema i spørreundersøkelsen. De som oppga å ha blitt utsatt for vold og trusler, ble spurt om hvilke konsekvenser hendelsen(e) har hatt for dem. Resultatene framgår i figuren under.

Figur 6: Hvilke konsekvenser har hendelsen(e) hatt for deg personlig? Flervalg mulig. I prosent. N=196



Som vist i figuren, svarer ca. 44 prosent av ansatte som har vært utsatt for vold og/eller trusler siste tre år at hendelsen(e) ikke har hatt noen konsekvenser for de personlig. Også dette sammenfaller i stor grad med SINTEF sin kartlegging i Trondheim kommune (42 prosent)¹⁶.

De konsekvensene som oppleves hyppigst er utrygghet og mistrivsel på jobb (drøyt 30 prosent) og ønske om å slutte i jobben. Vi ser at det også har ført til sykefravær, psykiske og fysiske plager for noen av de ansatte. Vi åpnet også for at de som krysset av for «annet» kunne legge inn kommentarer. Av ti aktuelle kommentarer¹⁷, oppgir halvparten at de føler seg utslitt/slitne.

¹⁶ Wærø, I., Dahl, Ø. og Kilskar, S. S. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. SINTEF

¹⁷ Det var totalt 16 kommentarer, men ikke alle presenterer hvilke konsekvenser hendelsen(e) har hatt. Fire kommentarer f.eks. kun «annet».

2.4 OM REGISTRERING AV ANDRE HENDELSER

Et innspill fra kontrollutvalget i forbindelse med denne forvaltningsrevisjonen, var å spesifisere antall avviksmeldinger i forhold til lærer-elev, elev-lærer og elev-elev.

Hendelser mellom enkeltelever og mellom lærer og elev registreres ikke i kommunens avvikssystem, og blir således heller ikke registrert som avviksmeldinger. Volds- og trusselhendelser mellom enkeltelever skal registreres i de enkelte elevmappene, og det finnes ikke et samlesystem som har oversikt over disse sakene. Dette er noe vi kommer tilbake til i [kapittel 4](#).

I tilfeller hvor ansatte utsetter elever for volds og/eller trusler, vil dette falle inn under opplæringsloven § 9 A-5¹⁸. Av denne heter det at dersom en som arbeider på skolen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider på skolen, utsetter en elev for krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering, skal vedkommende straks varsle rektor. Rektor skal igjen varsle skoleeier. I 2021 ble det meldt inn totalt 7 saker knyttet til § 9A-5.

2.5 OPPSUMMERING

Antall avviksmeldinger for volds- og trusselhendelser i Haugesundskolen har økt kraftig fra 2015 til 2021. Fra 2019 til 2021 har antallet avtatt, men antallet i 2021 er likevel vesentlig høyere enn i 2015. Økningen i avviksmeldinger ser ikke ut til å være en reell økning i antall volds- og trusselhendelser. Snarere oppfattes det å i all hovedsak være et resultat av et arbeid med å forbedre avvikskulturen i skolesektoren, og økt fokus på å melde avvik. Samtidig kan noe av økningen også skyldes tilfeldigheter. Det er som oftest et fåtall elever som står for flertallet av avviksmeldingene, og antallet elever dette gjelder kan variere fra år til år. Dersom eksempelvis en av disse elevene slutter på en skole, kan denne skolen samtidig oppleve en betydelig nedgang i antall avviksmeldinger.

Selv om antall avviksmeldinger har økt, framgår det i kapittel 4 at det fremdeles er en betydelig underrapportering av avvik.

Spørreundersøkelsen viser at nesten halvparten av respondentene har vært utsatt for vold (45 prosent) og/eller trusler (47 prosent) i løpet av de siste tre årene. Flest oppgir dessuten å ha opplevd dette fem eller flere ganger. Samtidig varierer forekomsten på tvers av stillingskategorier og i forhold til hvilken del av skolen en arbeider i. Forekomsten er høyest på 1.-4.trinn og SFO, hvor ca. 60 prosent oppgir å ha opplevd volds- og trusselhendelser. Av stillingskategoriene ser vi

¹⁸ Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider på skolen krenker en elev.

at miljøarbeiderne har den høyeste forekomsten, med drøyt 60 prosent. Dette er en yrkesgruppe som ofte jobber tett på enkeltelever og ulike ressurstilbud med barn som har spesielle behov.

På bakgrunn av de forelagte tallene er vi av den oppfatning at vold og trusler i arbeidshverdagen er en kjent problemstilling i skolesektoren. I all hovedsak forårsakes situasjonene av uønsket elevatferd, herunder utagering fra elev. Det at det i hovedsak er elever som er utøver av vold og trusler gjør at risikobildet ikke er statisk, og at risikoforhold og behov for tiltak vil variere. Dette vil adresseres nærmere i neste kapittel.

På bakgrunn av tallene kan det være fornuftig å undersøke hva som gjør at den rapporterte forekomsten er desidert høyest på 1.-4.trinn og avtakende mot ungdomsskolen. Kommunedirektøren påpeker at den faglige konteksten som kan forklare noen av forskjellene knyttet til disse tallene blant annet omhandler at yngre barn kan ha større utfordringer med følelsesregulering, og at følelsesregulering styrkes med alderen¹⁹. I skolens videre arbeid med å forebygge problematikken kan det være aktuelt å kartlegge hvilke deler av skolen som er mest utsatt på den enkelte skole, og i hvilke situasjoner de ansatte opplever vold og trusler. I den forbindelse bør det også være nærliggende å se nærmere på hvilke behov ulike grupper av ansatte kan ha når det gjelder kompetanse og opplæring.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er store forskjeller på hvorvidt situasjoner med vold og trusler oppfattes som et problem på den enkelte skole. Særlig respondentene fra Solvang opplever slike situasjoner som et problem. Etter vår vurdering bør skoleeier se nærmere på hvorfor forskjellene er så store, og hvordan skolene kan lære av hverandre.

Gjennomgangen viser også at volds- og trusselhendelsene har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene, både når det gjelder trivsel og helse på arbeidsplassen. Dette viser at vold og trusler kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem.

3 RUTINER, SYSTEMER OG FOREBYGGENDE TILTAK

3.1 REVISJONSKRITERIER

I henhold til arbeidsmiljøloven § 4-3 er det arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakere så langt det er mulig beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger.

¹⁹ Fra kommunedirektørens merknader til høringsutkastet.

Med innføring av et nytt i kapittel i arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid (kapittel 23A) i 2017, ble det fastsatt et krav om at arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trusler. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet, skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trusler. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trusler.
- Alenearbeid
- Bemanning
- Arbeidstidens plassering og organisering
- Kompetanse
- Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
- Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

Ved arbeid som kan medføre risiko for vold og trusler, setter forskriften krav om nødvendig opplæring og gjennomføring av øvelser i håndtering av slike situasjoner (§ 23A-2). Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig. I tillegg skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakere og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer, samt iverksatte tiltak og rutiner, for å kunne forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakere skal også gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering (§ 23A-3).

Arbeidstilsynet understreker viktigheten av en felles enighet om hva som inngår i begrepene vold og trusler i den enkelte virksomhet/enhet. Dette er viktig for å kunne fange opp alle volds- og trussel-relaterte belastninger arbeidstakerne utsettes for, i forbindelse med utøvelsen av sitt arbeid²⁰.

Arbeidsmiljøloven § 3-1 fastsetter at det på bakgrunn av risikoforhold som kommer fram av risikovurderingen, skal utarbeides planer og iverksettes tiltak som har som mål å redusere risikoen. Av arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid, § 23A-4, skal arbeidsgiver sørge for at risiko for vold og trusler så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- Utformingen og tilretteleggingen av arbeidsplassen, samt arbeidet som utføres
- Systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv, som for eksempel alarmutstyr der dette brukes
- Muligheter for tilkalling av hjelp
- Bemanning, herunder bruk av alenearbeid

²⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

For å nå målene i HMS-lovgivningen er det satt krav om systematisk gjennomføring av tiltak, jf. internkontrollforskriften §1. Internkontrollforskriften §5 fastsetter også krav om risikovurdering, samt at det skal utarbeides tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforhold. Forskriften setter også krav til rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav i HMS-lovgivningen. Dette skal dokumenteres skriftlig.

Kravet om utarbeidelse av risikovurderinger på virksomhets-/enhetsnivå fremgår også av Haugesund kommune sin overordnede veileder for håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen²¹. Her heter det at «*Det skal foretas systematiske kartlegginger av hvor og i hvilke typer arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Kartleggingen må inneholde en gjennomgang av risikofaktorer både internt i virksomheten og i omgivelsene. Omfanget av vold og trusler skal kartlegges slik at virksomheten har en kontinuerlig oversikt over hvor stort problemet er*».

I Haugesund kommune har Arbeidsmiljøutvalget vedtatt å opprette HMS-grupper som skal fungere som lokale Arbeidsmiljøutvalg på hver enkelt arbeidsplass. Den enkelte HMS-gruppe er rent formelt et underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget og skal påse at arbeidsmiljøspørsmål på den enkelte arbeidsplass blir ivaretatt. Kravet om utarbeidelse av risikovurderinger på enhetsnivå fremgår for øvrig også av kommunens veileder for HMS-gruppene. I veilederen arbeids- og ansvarsområder for gruppene skissert, hvor utarbeidelse av risikovurderinger er ett av flere.

På bakgrunn av gjennomgangen over utleder vi følgende revisjonskriterier:

Kommunen skal:

- Sørge for en felles forståelse i enheten av hva som inngår i begrepene vold og trusler.
- Ha gjennomført risikovurderinger av forhold som kan innebære fare for at ansatte kan bli utsatt for vold og trusler.
- Ha tiltak som skal forebygge volds- og trusselsituasjoner.
- Ha rutiner som skal forebygge, og som arbeidstakerne har fått nødvendig informasjon om.
- Gi nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner.

²¹ Vold og trusler på arbeidsplassen – Veileder for ledere og ansatte. Haugesund kommune 2013.

3.2 ARBEIDSTILSYNETS TILSYNSPILOT

I 2018 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn med 93 utvalgte grunnskoler i de daværende fylkene Østfold og Akershus, hvor hensikten var å undersøke hvordan skolene jobbet med forebygging og håndtering av vold og trusler. Konklusjonen var at mange kommuner må jobbe bedre med forebygging av vold og trusler, og at de har behov for mer kunnskap om hvordan dette kan gjøres. Om lag 9 av 10 skoler ble bedt om å jobbe bedre med å kartlegge risiko knyttet til vold og trusler, for slik å iverksette riktige tiltak. Tilsynet avdekket at de fleste skolene manglet systematikk i opplæringen og gjennomføringen av øvelser knyttet til hvordan vold og trusler forebygges og håndteres²².

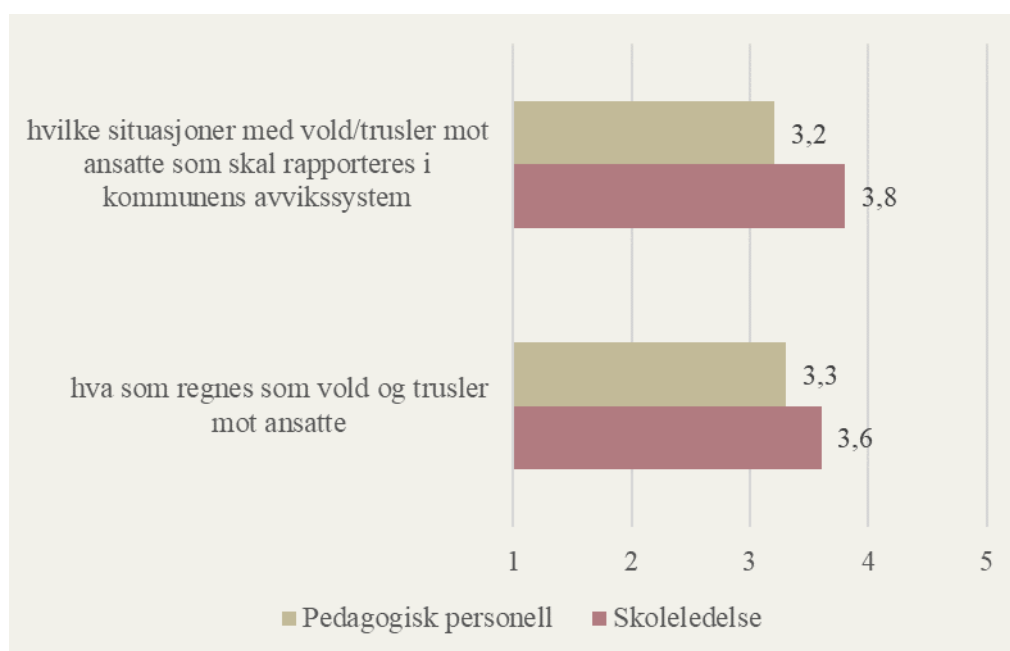
3.3 FELLES BEGREPSFORSTÅELSE?

I kommunens veileder finner vi følgende definisjon av vold og trusler: «Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir utskjelt, utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra tredjepart eller angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære».

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til hvorvidt de ansatte ved skolen har en felles forståelse for hva som skal regnes som vold og trusler, og hvilke hendelser som skal rapporteres i avvikssystemet. Resultatene er gjengitt i figuren under. Stillingskategoriene «miljøarbeider» og «undervisningsstilling» er slått sammen til én kategori: «pedagogisk personell».

²² <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/skolene-ma-jobbe-bedre-med-a-forebygge-vold-og-trusler/>

Figur 7: «Det er en felles forståelse på skolen for...» Oppgitt i gjennomsnitt. N=359.



Vi ser at skoleledelsen i større grad enn pedagogisk personell sier seg enige i at det eksisterer en felles forståelse. Dette gjelder både hva som skal regnes som vold og trusler, og hvilke situasjoner som skal registreres i avvikssystemet²³.

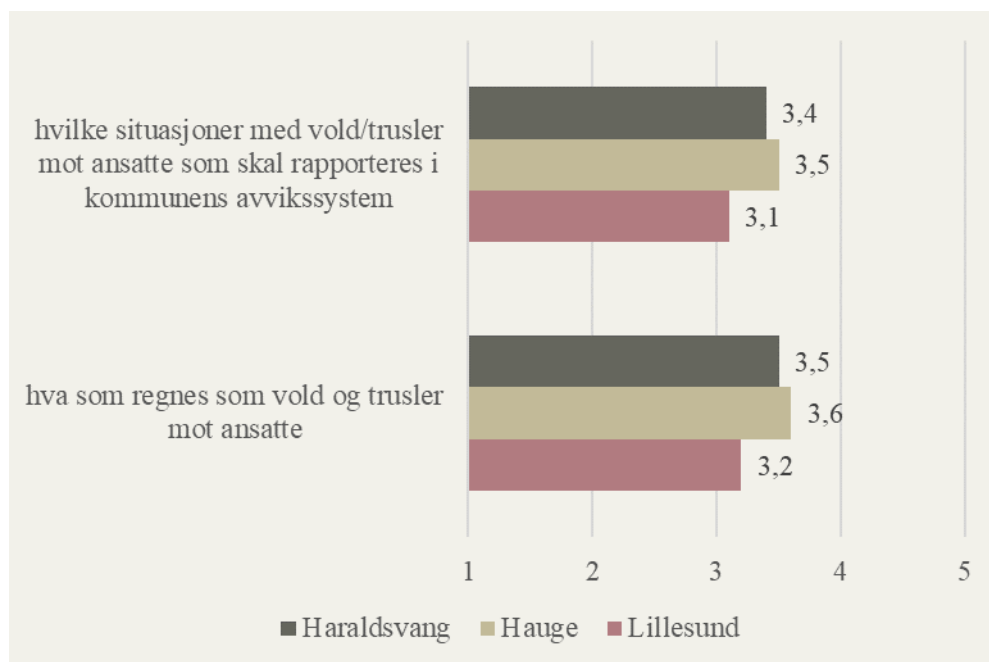
Kommunens veileder påpeker at vold og trusler på arbeidsplassen skal registreres i kommunens avvikssystem. Dersom gjeldende rutine for registrering ikke blir fulgt, skal det skrives avvik²⁴.

I neste figur har vi lagt inn resultatene for de samme spørsmålene, men her er resultatene fordelt på de tre utvalgte skolene Haraldsvang, Hauge og Lillesund:

²³ Mens 61 prosent av skoleledelsen er litt eller helt enige i at det er en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler, svarer 46 prosent av det pedagogiske personalet det samme. Tilsvarende andel for hvilke situasjoner som skal registreres, er 69 prosent av skoleledelsen, kontra 41 prosent av pedagogisk personell.

²⁴ Rutiner og tiltak for avviksrapportering er nærmere omtalt i eget kapittel.

Figur 8: «Det er en felles forståelse på skolen for...» Oppgitt i gjennomsnitt. N=141.



Vi ser at forskjellene ikke er store, men at respondentene fra Lillesund tenderer til å være mindre enige i påstandene. Lillesund har færrest som oppgir å ha en felles forståelse for hva som skal regnes som vold og trusler mot ansatte, og hvilke situasjoner som skal rapporteres i avvikssystemet.

Fra skoleledelsen på Lillesund får vi opplyst at det har vært vanskelig å bli enige om når man skal skrive avvik. Skolen har derfor utarbeidet en prosedyre for registrering av avvik som påpeker at det skal skrives avvik ved «slag, spark, bitt, treff av gjenstander og lignende», og ved verbale trusler og krenkelser. Vi får imidlertid opplyst at skolen ikke har vært flinke til å følge prosedyren, og at den ikke har blitt godt nok implementert blant personalet.

HMS-gruppen ved Lillesund oppfatter at det i for stor grad er opp til hver enkelt når det skal meldes avvik, og etterspør en tydelig og nedskrevet definisjon for å få en felles forståelse og forhindre (for mange) subjektive vurderinger.

I intervju med representanter fra Hauge skole vises det også til individuelle variasjoner i hva som oppfattes som avvik. Skolen har en rutine for avvikshåndtering, men denne sier ingenting om *hva* som regnes som vold og trusler, eller hvilke hendelser som skal rapporteres i avvikssystemet. Fra skoleledelsen får vi opplyst at «så lenge den ansatte opplever hendelsen som et avvik, er det et avvik». Skolens HMS-gruppe ønsker at det skal være slik at så lenge en ansatt føler seg krenket, skal det meldes. Vi får opplyst at det ikke er laget en spesifikk liste over hva som skal registreres, men at dette er noe som vurderes.

Ved Haraldsvang skole peker flere på at det kan være vanskelig å vurdere hva som er et avvik, og hva som eksempelvis er skillet mellom trussel og en «umoden kommentar». Det vises til at det i

et klasserom alltid vil være innslag av atferdsproblematikk, og at det kan være utfordrende å vite hva som regnes som «forventet» i dagens skole, og hva som skal regnes som avvik.

Skoleledelsen ved Haraldsvang viser til at de har forsøkt å skape en felles forståelse på personalmøter med jevne mellomrom. I intervju med HMS-gruppen blir vi fortalt at de planlegger å arrangere gruppearbeid allerede uken etter intervjuet, hvor blant annet definisjon og betydningen av avvik skal diskuteres. Det påpekes at dette ikke er et fast opplegg, og at det er to-tre år siden sist. Samtidig vises det til at siste to år har vært «unntaksår», og at alt som ikke har dreid seg om håndtering av Korona-pandemien, har blitt nedprioritert.

I intervju påpeker hovedverneombudet at arbeidet med å skape en felles forståelse må foregå på enhetsnivå. Her finnes det ingen fasit, men den enkelte skole må selv ta stilling til hvilke risikoer som gjør seg gjeldende, hva som skal defineres som avvik og hvordan dette skal håndteres, og slik få et eierforhold til avvikshåndteringen.

Videre fremhever hovedverneombudet at å skape en felles forståelse bør være et tema i skolenes HMS-grupper. Hva skal betraktes som alvorlige avvik, og hva skal med av opplysninger når avviket registreres? HMS-gruppene bør ta dette med og diskutere dette i personalmøter. Dersom skolen ønsker det, kan hovedverneombud og HMS-rådgiver gjerne møte opp og bidra. Hovedverneombud og HMS-rådgiver påpeker at skolene må invitere dem, og at de ikke ønsker å invitere seg selv.

3.4 RISIKOVURDERINGER

Krav om utarbeidelse av risikovurderinger knyttet til vold og trusler gjelder som nevnt for virksomheter/enheter som har risiko for slike hendelser i sitt daglige arbeid. Årlig rapporterer alle skolene i kommunen til Arbeidsmiljøutvalget hvilke risikovurderinger, handlingsplaner og tiltak som er utarbeidet og iverksatt²⁵. Men i denne rapporteringen skilles det ikke tydelig mellom handlingsplaner, risikovurderinger og andre tiltak, og det er ut fra denne rapporteringen ikke mulig å få et tydelig svar på hvorvidt den enkelte skole har utarbeidet en risikovurdering eller ikke.

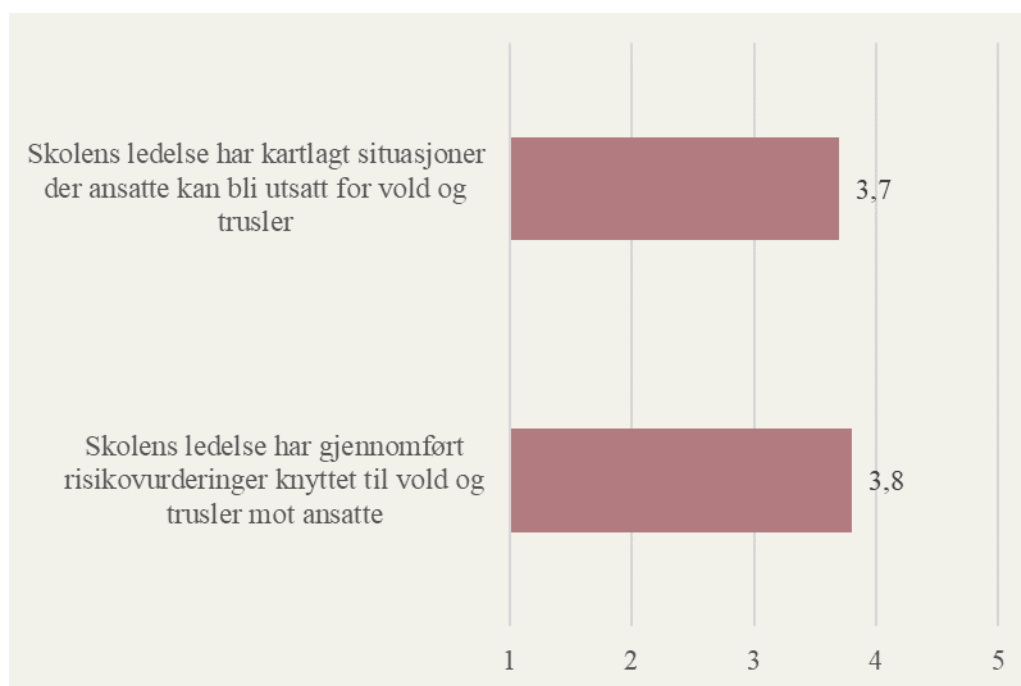
Fra skolesjef får vi opplyst at bestemmelsene i lovverket har blitt formidlet som et krav ovenfor skolene i kommunen, og det forventes at skolene følger opp. Også fra HMS-rådgiver i avdeling Personal, organisasjon og service vises det til at skolene har blitt oppfordret til å utarbeide egne risikovurderinger, og hovedverneombud oppgir at det forventes at dette gjennomføres. Dette må utføres på skolenivå fordi det vil være ulikt fra skole til skole hvilke risikoer som gjør seg gjeldende. Bestemmelsene i lovverket har blitt gjort kjent blant annet gjennom kursing av HMS-gruppene og skoleledelsen, rektormøter og hovedverneombudets oppfølging av verneombudene.

²⁵ Rapporteringen er gjennomført årlig med unntak av 2021 (som gjelder rapportering for 2020). Kommunen opplyser at dette skyldes redusert aktivitet i HMS-gruppene som følge av koronapandemien.

Dette har vi også mottatt dokumentasjon på, blant annet gjennom en Powerpoint-presentasjon holdt av hovedverneombud og HMS-rådgiver på en temadag med rektorene. I tillegg er det laget en mal for risikovurdering av vold og trusler, med en beskrivelse av hvordan den kan utformes. Vi får opplyst at HMS-rådgiver årlig sender ut en sjekkliste for å dokumentere at skolene følger opp som forventet. Skolesjef er i dialog med HMS-rådgiver og verneombud.

I spørreundersøkelsen fikk skoleledelsen spørsmål om de hadde kartlagt situasjoner og gjennomført risikovurderinger knyttet til vold og trusler.

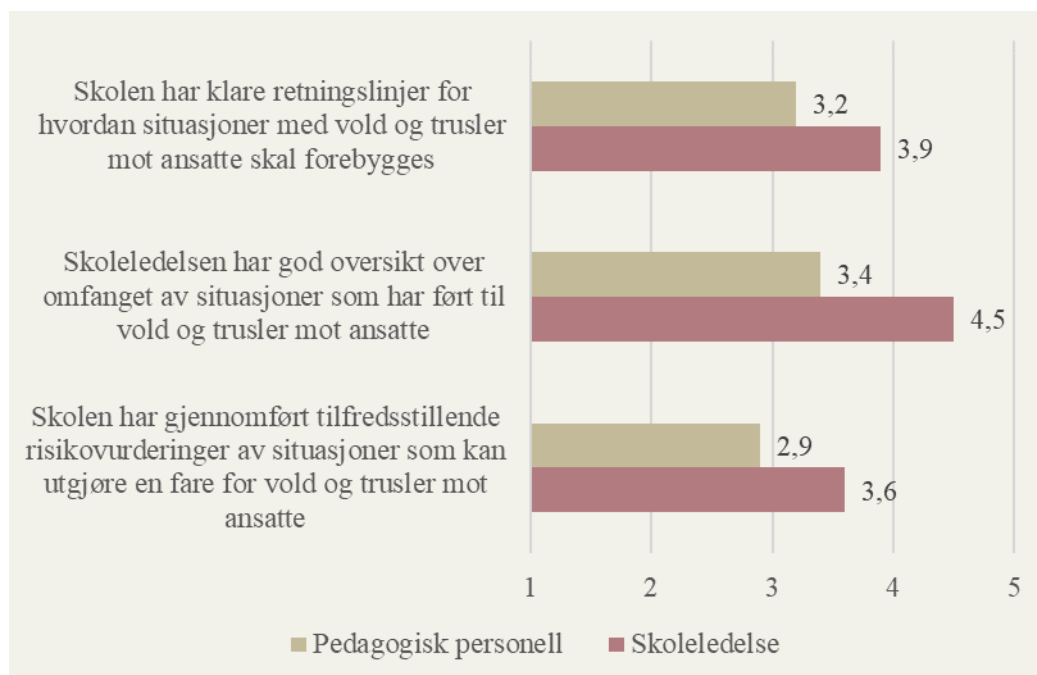
Figur 9: Hvorvidt skoleledelsen har gjennomført risikovurderinger. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=29)



Blant respondentene fra skoleledelsen gis det ikke noe entydig svar på hvorvidt situasjoner der ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler er kartlagt eller om det er gjennomført risikovurderinger. Gjennomsnittet på begge spørsmålene tenderer mot at flertallet har utført dette, men at det varierer. Dette gjenspeiles i at 62 prosent er litt eller helt enige i den øverste påstanden, mens ca. 59 prosent er litt eller helt enige i den nederste påstanden. Kommunen har for øvrig ikke fastsatt noe fast intervall for når risikovurderingene skal utarbeides eller revideres.

Hele utvalget (det vil si samtlige 359 som besvarte spørreundersøkelsen) fikk så disse spørsmålene:

Figur 10: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=359)



Her ser vi forskjeller mellom pedagogisk personell og skoleledelse. Svarene avdekker at:

- Skoleledelsen har i større grad enn pedagogisk personell en oppfatning om at skolen har klare retningslinjer for hvordan vold og trusler skal forebygges.
- Skoleledelsen vurderer sin egen oversikt over omfanget som bedre enn hva pedagogisk personell gjør.
- Usikkerheten om risikovurderinger er gjennomført, er størst blant pedagogisk personell.

Samtidig ser vi at ca. en fjerdedel av pedagogisk personell har krysset av på «vet ikke» på disse påstandene. Tilsvarende tall for skoleledelse er mellom 3,4 og 10 prosent.

Rektor ved Haraldsvang forteller at de ikke har utarbeidet noen egen risikovurdering for skolen som omhandler vold og trusler mot ansatte. Fra Hauge skole får vi opplyst at det har vært økt fokus på arbeidet med risiko, og at de etter hvert har fått noe mer systematikk i arbeidet. Her er det imidlertid kun tale om individuelle risikovurderinger knyttet til enkeltelever.

Heller ikke Lillesund skole har utarbeidet risikovurdering for vold og trusler. I likhet med Hauge skole kan Lillesunds prosedyre for utagerende elever sies å være en form for individuell risikovurdering. Prosedyren skisserer nærmere hvordan de voksne rundt eleven skal forholde seg ved alvorlig problematferd, så som fysiske angrep mot medelever eller lærere. Et av punktene er gjennomføring av en samtale, for å få klargjort hva som skal til av forebyggende tiltak for at en slik hendelse ikke skal skje igjen. I intervju får vi opplyst at prosedyren blir hyppigst benyttet av skolens avdeling for tilpasset opplæring, TIO, men at den ikke er tilstrekkelig implementert i Lillesund skole som helhet.

Våren 2021 startet avdeling Personal, organisasjon og service en grovkartlegging av risikofaktorer i arbeidsmiljøet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Her er det HMS-gruppene ved den enkelte skole som har fått i oppgave å gjennomføre selve kartleggingen, og så langt er dette utført på samtlige skoler. På bakgrunn av grovkartleggingen skal den enkelte skole velge ut to arbeidsmiljøfaktorer som er prioritert og som skal kartlegges og risikovurderes videre.

Risikovurdering av vold og trusler er også et av (de foreløpige)²⁶ påleggene Haugesund kommune har fått i forbindelse med Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole. I forbindelse med tilsynet kunne ikke skolen legge fram kartlegging, risikovurdering med tilhørende handlingsplan knyttet til vold og trusler. Det vises til at grovkartleggingen ikke er tilstrekkelig kartlegging og risikovurdering i henhold til forskriften. Vi har imidlertid mottatt svarbrevet skolen skal sende Arbeidstilsynet som en tilbakemelding til tilsynsrapporten²⁷. Her framgår det at bedriftshelsetjenesten, sammen med skolens HMS-gruppe, gjennomførte kartlegging og risikovurdering knyttet til vold og trusler 11.februar 2022.

3.5 FOREBYGGENDE TILTAK

3.5.1 TILTAK PÅ OVERORDNET NIVÅ

Fra skolesjef får vi opplyst at det nylig (sen høst/tidlig vinter 2021) er startet et samarbeid med bedriftshelsetjenesten for å styrke det forebyggende arbeidet knyttet til vold og trusler i skolen, etter en modell fra Karmøy kommune²⁸. Hensikten er å få en systematikk og struktur med henhold til kravene i arbeidsmiljøloven. Dette vil blant annet knytte seg til systematikk rundt opplæring, kartlegging, risikovurderinger og utarbeidelse av tiltaksplaner. Vi får opplyst at arbeidet startet som en pilot på Solvang skole i januar 2022, og vil implementeres på alle skolene fra høsten av.

Som nevnt har alle skolene HMS-grupper som fungerer som underutvalg for Arbeidsmiljøutvalget, og skal påse at arbeidsmiljøspørsmål på arbeidsplassen blir ivaretatt. Slik sett er HMS-gruppene i seg selv et forebyggende tiltak, hvor oppgaver og mandat fremgår av kommunens egen veileder til disse gruppene. Skolens HMS-gruppe har minimum seks møter i halvåret, og skal ha behandling av avvik som et fast punkt på agendaen. I veilederen heter det at den enkelte HMS-gruppe skal:

- Ta ut rapport fra RiskManager til hvert møte, og gjennomgå de innmeldte sakene.

²⁶ Per 15.02.2022

²⁷ Mottatt 16.02.2022

²⁸ «Trygg i Karmøyskolen»

- I gjennomgangen skal det rettes spesielt fokus på gjentatte og/eller alvorlige hendelser.
- HMS-gruppa skal videreformidle behandling/ forbedringer (som kommer som et resultat av innmeldte saker) til de ansatte i personalmøter e.l.

Som nevnt i forrige kapittel, har Haraldsvang ingen registrerte avvik i oversikten vi har fått tilsendt. Fra HMS-gruppen får vi opplyst at forrige registrerte avvik knyttet til vold og trusler var i mai 2019, og gjennomgang av avvik har derfor i liten grad vært et fast punkt på møtene i HMS-gruppen. Det påpekes at avvik blir tatt opp dersom det er registrert avvik.

HMS-gruppen på Hauge skole har månedlige møter. Her gjennomgås status og totaloversikten over avviksmeldingene, og iverksatte tiltak blir lagt fram og diskutert. Også HMS-gruppen på Lillesund skole har månedlige møter, og vi får opplyst at vold og trusler har vært et fokus på disse møtene over flere år. Det oppgis at alvorlige volds- og trusselhendelser blir tatt opp, og at avvik som ikke lukkes blir fulgt opp. Det påpekes likevel at HMS-gruppen kan bli bedre på å hente ut statistikk og oversikter over innmeldte avvik. Det vises også til at HMS-gruppen ikke får informasjon om hvilke tiltak som settes inn, og at dette noe en bør få en rutine på. I intervju fremhever både rektorer og inspektører ved de tre skolene at de er tett på i sakene. Rektorene ved Hauge og Haraldsvang nevner den overordnede rutinen «Vold og trusler mot ansatte i Haugesund kommune» som et sentralt verktøy. Gjennom avvikssystemet blir igangsatte tiltak skriftliggjort, og det vil være mulig å følge saken gjennom ulike stadier. Hauge skole fremhever at dette er viktig for å følge opp sakene, slik at involverte og andre ser at det nytter å melde avvik, og at det skjer endringer.

I intervju forteller hovedverneombud at hun savner mer systematikk i skolenes gjennomgang av innmeldte avvik. Hovedverneombud har selv gått gjennom avviksrapporter for skolene, og har i gjennomgangene bemerket noen avvik som har vært gjentakende. Opplevelsen er at det ofte kan gjøres enkle grep for å forhindre akkurat disse avvikene. Vi får blant annet oppgitt et eksempel hvor en ansatt ved tre tilfeller har blitt slått i ryggen, og det vises til at en enkel løsning på dette kan være å endre den ansattes plassering i forhold til elevene. Hovedverneombud etterlyser en større bevisstgjøring og mer systematikk rundt hvordan en kan bruke avvikssystemet på den måten det er tiltenkt. Dette innebærer blant annet at det skrives ut avviksrapporter, og at disse gjennomgås med fokus på hvor hendelsene skjer, hvor ofte, og hvilke som tiltak kan iverksettes for å forebygge og redusere sannsynligheten for at det skjer igjen. Det påpekes at tiltak som ikke virker må avsluttes og byttes ut med nye.

3.5.2 HARALDSVANG SKOLE

Rektor og inspektører ved Haraldsvang fremhever at skolens deltakelse i Olweus-programmet, innebærer tiltak som skal forhindre volds- og trusselhendelser. Olweus er et skoleomfattende program mot mobbing og antisosial atferd, og alle skolene i Haugesund kommune er Olweus-sertifiserte og følger et fast årshjul i programmet. Programmet er i praksis en standard for hvordan skolen skal drive sitt arbeid for et godt skolemiljø, og stiller krav om;

- To elev-samlinger i måneden hvor sosial kompetanse og antimobbe-arbeid står sentralt.
- To årlige møter hvor personalet drøfter hvordan vaktordningen i friminuttene kan forhindre uønsket atferd.
- Fem ganger i året samles klasseteamene for drøfting av saker som omhandler uønsket atferd.

Både resultatene fra Elevundersøkelsen og spørreundersøkelsen som gjennomføres i tråd med Olweus-programmet, viser en lav andel elever som har opplevd mobbing ved Haraldsvang. Disse resultatene har vedvart over tid, og skolen kjennetegnes av få saker knyttet til volds- og trusselhendelser. Rektor mener dette kan relateres til et godt skolemiljø generelt, med elever som opplever å være trygge. Trygge elever bidrar til å dempe konfliktnivået. Inspektørene fremhever at skolen er kjennetegnet av et stabilt personale som kjenner hverandre godt. Dette bidrar også et trygt miljø.

Tilbake i 2012-14 deltok alle skolene i Haugesund kommune i et prosjekt om «Relasjonell klasseledelse», ledet av Thomas Nordahl²⁹. Fra rektor på Haraldsvang vises det til at rådene og tipsene som ble gitt har gjennom årene vist seg å være svært nyttige verktøy, hvor fokuset er rettet mot relasjonsbygging. Målet er å skape gode relasjoner overfor elevene slik at de ikke ønsker å ødelegge noe. I forbindelse med arbeidet har skolen utviklet standarder som skal ligge til grunn for hvordan lærerne møter elevene. Rektor peker på dette som kanskje det viktigste forebyggende tiltaket skolen har³⁰. HMS-gruppa ved Haraldsvang trekker også fram prosjektet Relasjonell klasseledelse som et vellykket prosjekt, og som minner både elever, lærere og ledelse om hvilke verdier man skal jobbe etter.

De intervjuede fra skolens HMS-gruppe fremhever imidlertid at avvikskulturen ved Haraldsvang kan bli bedre. Det kan tenkes at en god del avvik ikke blir meldt, fordi melding av avvik kan oppleves som et nederlag, og kan være tidkrevende. At avvikssystemet kun er tilgjengelig via intranettet kan gjøre terskelen for å melde høyere. En viktig oppgave i kommunen er å bygge tillit til at små og store avviksmeldinger over tid gir resultater, fremhever representantene fra HMS-gruppa.

3.5.3 HAUGE SKOLE

Rektor ved Hauge skole viser til at skolen har nulltoleranse for vold og trusler, og at personalet får opplæring i håndtering slike hendelser. Både rektor og inspektører fremhever at skolen over

²⁹ Den enkelte skole ble i den forbindelse fulgt opp av egen veileder fra PP-tjenesten.

³⁰ I 2020 og -21 arrangerte Haraldsvang for øvrig også to planleggingsdager/ to dagers kurs som omhandlet håndtering av elever med samspillsvansker. Formålet var opplæring for å sikre at ansatte har nødvendige ferdigheter til å forebygge og håndtere slike hendelser. Her deltok fagarbeidere, sosiallærere og alle ansatte i avdeling Fagerheim

tid har jobbet med å skape en god avviskultur. Ingen ansatte skal se det som et nederlag å melde avvik, og ingen ansatte skal stå alene i sakene. Ved Hauge skole trekker rektor og HMS-gruppa særlig fram betydningen av å bruke støttetjenestene og spisskompetansen de besitter. Viktige instanser i denne sammenheng er PP-tjenesten, skolehelsetjenesten, BUP og politiet. Gjennom utstrakt bruk av samtaler/debrifing og involvering av disse, er målet å ivareta både elev og lærer, og samtidig redusere risikoen for gjentakelser. Et aktuelt tiltak kan for eksempel være omorganisering.

Inspektørene forteller at de har hatt en gjennomgang av situasjoner og områder som potensielt kan oppleves som risikofylte relatert til enkeltelever. Her har skolen forsøkt å lage oversikter over hva som eventuelt kan være en risikosituasjon, for så å avdekke hva som gjør at slike hendelser skjer. Målet er å kartlegge «triggerne» som utløser slike hendelser.

HMS-gruppa ved Hauge skole trekker fram samarbeidet med Hagland skole (alternativ opplæringsarena) som særlig verdifullt. Skolen har mottatt råd og veiledning om håndtering av utagerende elever og forebyggende tiltak.

3.5.4 LILLESUND SKOLE

Fra rektor og inspektører ved Lillesund fremheves betydningen av å ta alle hendelser på alvor. Dersom en hendelse ikke gripes fatt i, er sannsynligheten stor for at denne vil gjenta seg. Også ved Lillesund har skolen de senere årene jobbet med å skape en god avviskultur. Blant annet har temaet vært på agendaen i personalmøter. Det å melde inn et avvik skal ligge i ryggmargen, og ved skolens avdeling TIO, har arbeidet så langt resultert i flere meldte avvik enn før. Skolen har også en prosedyre for håndtering av enkeltelever med alvorlig problematferd, og for oppfølging i etterkant. Dette skal i utgangspunktet være et risikoreduserende tiltak, men er som nevnt i liten grad implementert.

HMS-gruppa ved Lillesund skole tar til orde for å begynne skolens forebyggende arbeid allerede mens barna går i barnehagen. I tillegg til overføringsmøter, har skolen nylig startet med observasjon i nærliggende barnehage. Med kunnskap om hvilke elever som kommer og hvilke utfordringer disse har, ønsker skolen å starte tilretteleggingsarbeidet på et tidlig stadium. Dette åpner for en mer helhetlig planlegging, om forhold som for eksempel bemanning/personaltetthet.

3.6 FOREBYGGENDE RUTINER OG PROSEDYRER

3.6.1 OVERORDNEDE RUTINER OG PROSEDYRER

Som nevnt har Haugesund kommune utarbeidet en overordnet rutine for håndtering av vold og trusler mot ansatte³¹. Formålet er å gi arbeidsgiver og arbeidstaker kunnskap om hvordan man kan håndtere slike hendelser. Rutinen tar trinnvis for seg hva som skal gjøres av oppfølgings- og etterarbeid.

Som et vedlegg til rutinen er det utarbeidet en veileder som tar for seg det forebyggende arbeidet³². I veilederen gis det en innføring i hvordan enhetene kan jobbe for å kartlegge farer, vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak. Veilederen gir også praktiske råd for hvordan ansatte kan håndtere en hendelse, og hvordan ansatte bør følges opp i etterkant. I veilederen finner vi en liste over ulike aktørers roller og ansvar i kommunens systematiske HMS-arbeid knyttet til vold og trusler mot ansatte.

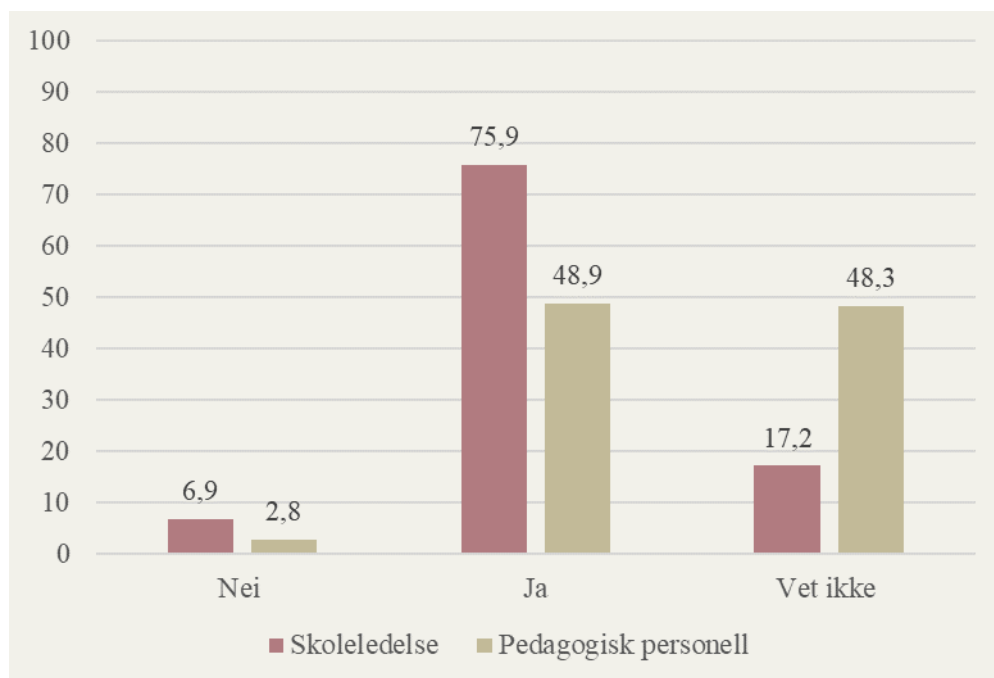
Hovedverneombud forteller at hun jevnlig minner skolenes verneombud om kommunens rutiner og veileder, og det enkelte verneombud blir bedt om å gå igjennom disse i HMS-gruppa. Ansvaret for å gjøre disse kjent utover dette, tilfaller leder/ rektor. Fra skolesjef får vi opplyst at det er en tydelig forventning overfor rektorene å gjøre rutinen og veilederen kjent for alle ansatte.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til om hvorvidt det finnes skriftlige prosedyrer for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. Resultatene framgår av figuren under.

³¹ «Vold og trusler – Rutine». 03.10.2013.

³² «Vold og trusler på arbeidsplassen. Forebygging, håndtering og oppfølging. Veileder for ledere og ansatte». 03.10.2013

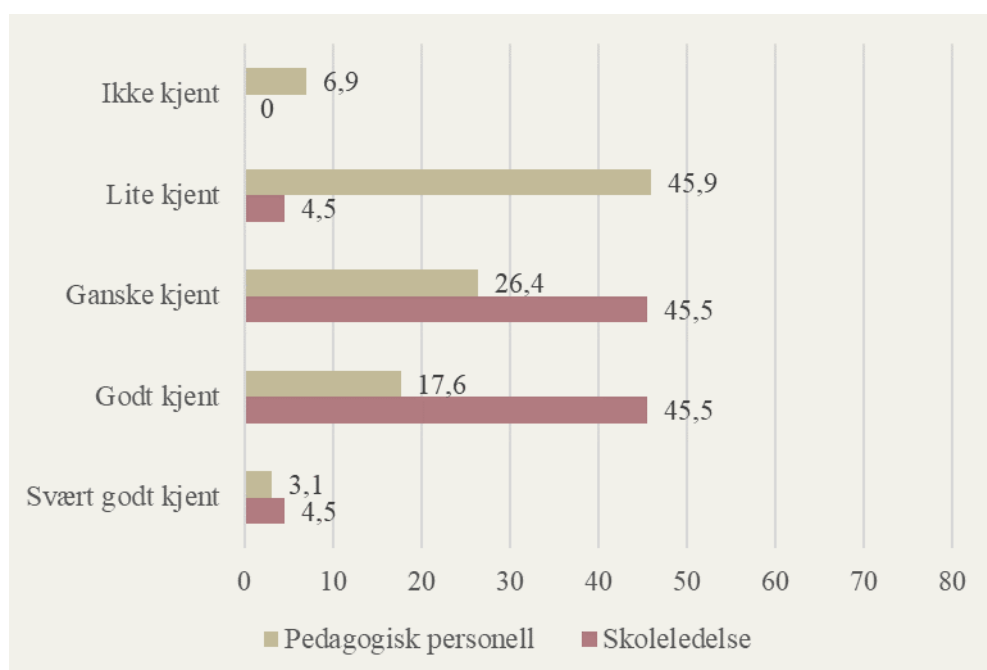
Figur 11: Har skolen/kommunen en skriftlig prosedyre for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte? Oppgitt i prosent. N=356



Resultantene avdekker relativt store forskjeller mellom skoleledelse og pedagogisk personell når det gjelder kjennskap til at kommunen/ skolen har en skriftlig prosedyre for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. Av figuren ser vi at kunnskapen om dette er betydelig lavere blant pedagogisk personell enn blant skoleledelsen.

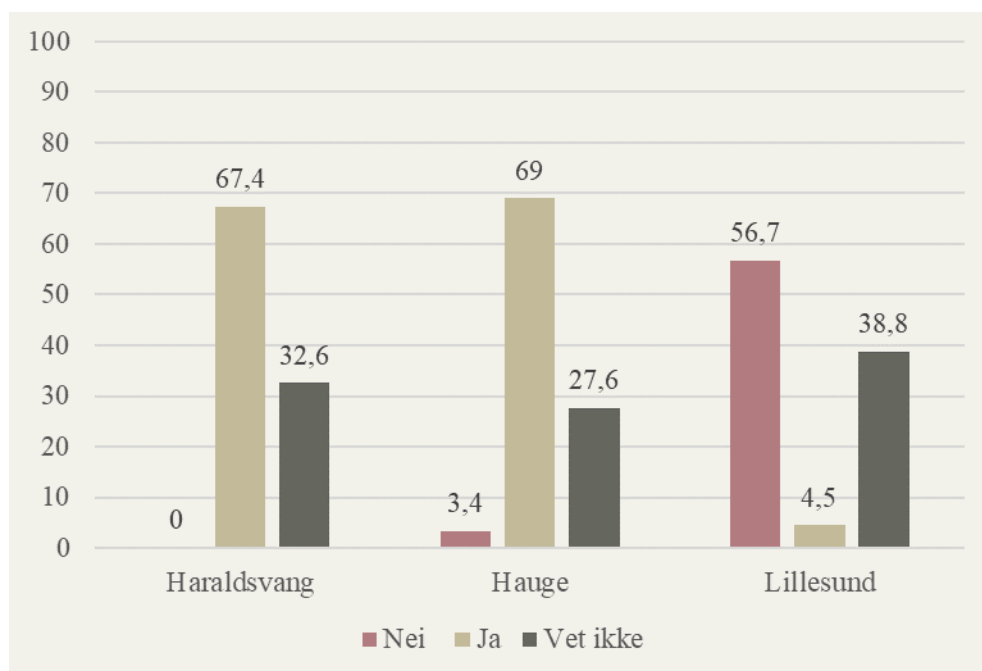
De som svarte «ja» på spørsmålet ovenfor, fikk igjen spørsmål om hvor godt kjent de er med prosedyren:

Figur 12: Hvor godt kjent er du med prosedyren? Oppgitt i prosent. N=182



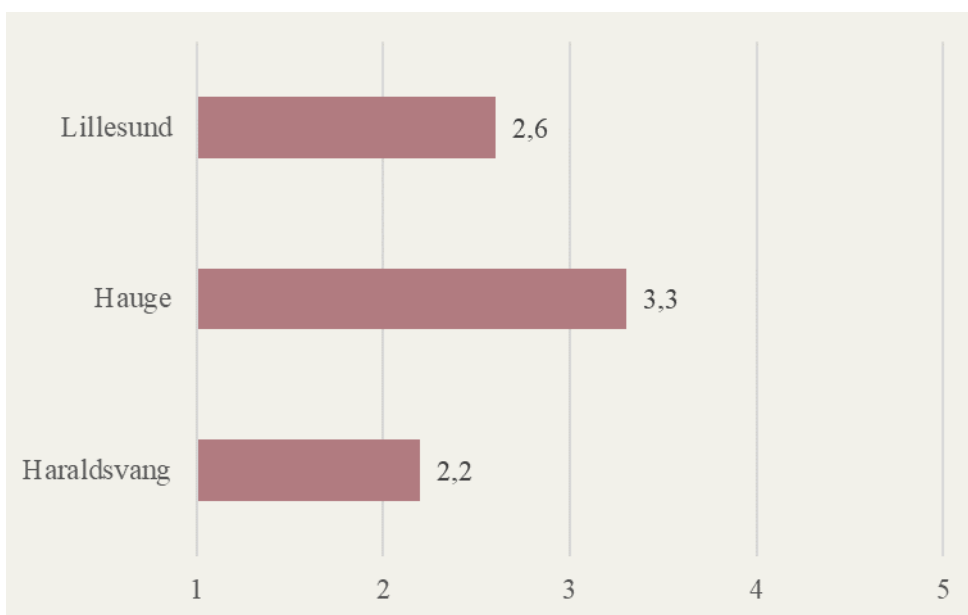
Av pedagogisk personell som var kjent med at det fantes prosedyrer, ser vi at over halvparten igjen svarer at de er lite eller ikke kjent med prosedyren. Resultatene viser at kjennskapen til prosedyren er høyere blant skoleledelsen enn blant pedagogisk personell. Undersøkelsen gjør det også mulig å se på om det er skolevise forskjeller på disse to spørsmålene:

Figur 13: Har skolen/kommunen en skriftlig prosedyre for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte? Oppgitt i prosent. N=139.



På spørsmålet om skolen/ kommunen har en skriftlig prosedyre for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte, avdekker undersøkelsen forskjeller mellom skolene. Mens en overveiende andel på Haraldsvang og Hauge svarer bekreftende på spørsmålet, er oppfatningen på Lillesund motsatt. Blant skolene er det de ansatte ved Hauge skole som oppgir å ha best kjennskap til prosedyren. Figuren under viser hvorvidt prosedyren er kjent blant de som oppgir at skolen/kommunen har en prosedyre:

Figur 14: Hvor godt kjent er du med prosedyren? Oppgitt i gjennomsnitt. N=87.



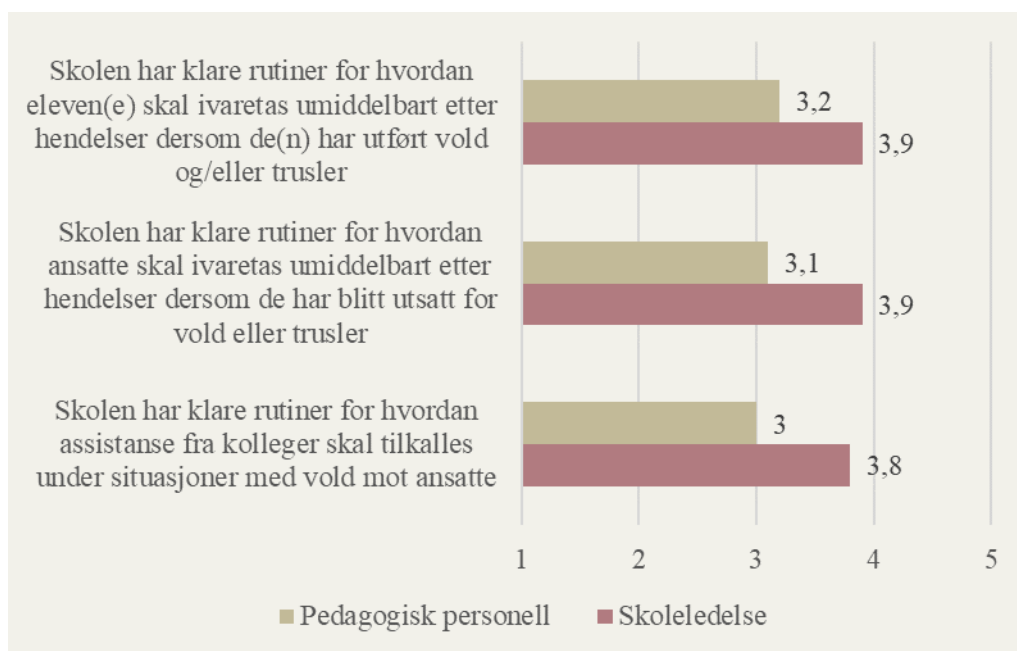
Svarene tyder på at respondentene ikke er særlig kjent med prosedyren på noen av skolene. Prosedyren er lite kjent blant personalet på Haraldsvang, og ganske kjent blant personalet på Hauge.

Fra skoleledelsen på Hauge får vi opplyst at de overordnede rutinene blir gjennomgått på personalmøte ved starten av skoleåret, samt med repetisjoner i løpet av året. De drøftes også i HMS-gruppen, og blir sendt på e-post til alle ansatte. Fra HMS-gruppen på Lillesund skole får vi opplyst at rutinene ligger tilgjengelig i RiskManager, men at det er tungvint å finne frem. Det vises også til at miljøarbeidere og assistenter ikke har tilgang til PC, i tillegg til at RiskManager ikke har mobiltilgang. I intervju med HMS-gruppen på Haraldsvang vises det til at skolen har vært for lite flinke til å gjøre rutinene kjent blant personalet, og at dette er noe en bør ha en gjennomgang på.

3.6.2 SKOLESPESIFIKKE RUTINER OG PROSEDYRER

I spørreundersøkelsen ba vi de skoleansatte ta stilling til flere påstander omhandlende skolens rutiner for håndtering av volds- og trusselsituasjoner. Resultatene framgår av tabellen under.

Figur 15: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=359)



Av figuren framgår det at pedagogisk personell er mindre enige enn skoleledelsen i at skolen har klare rutiner for hvordan elever og ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, eller hvordan assistanse skal tilkalles i pågående situasjoner. Det skal påpekes at mellom 22 og 25 prosent av det pedagogiske personellet dessuten har krysset av for «vet ikke» på disse påstandene. Tilsvarende for skoleledelse er mellom 3 og 7 prosent.

Fra skoleledelsen på Lillesund får vi opplyst at skolen ikke har veldig tydelige retningslinjer for hva man skal gjøre i en pågående volds- eller trusselhendelse, og at hver situasjon blir håndtert der og da, så godt som mulig. Også skoleledelsen på Hauge påpeker at hvordan hendelser håndteres er situasjonsbetinget, og at en først og fremst forsøker å stanse den pågående hendelsen. Rektor viser samtidig til en «kriseperm» som kan benyttes i volds- og trusselhendelser. Fra inspektørene på Haraldsvang får vi opplyst at skolen har mer praksis enn formelle rutiner. Rektor viser derimot til beredskapsplanen som en klar rutine for håndtering av volds- og trusselhendelser. Beredskapsplanen er imidlertid ment for hendelser av mer alvorlig karakter, der varsling av politiet er første punkt på planen. Alle opplæringsinstitusjoner er dessuten pålagt å ha lokale beredskapsplaner.

Ingen av skolene har nedfelt skriftlig hvordan hjelp skal tilkalles i volds- og trusselsituasjoner på overordnet nivå.

Både Hauge og Lillesund skole har imidlertid utarbeidet maler for håndtering av *enkeltelever* med utageringsproblematikk. Lillesund har en prosedyre³³ som skisserer hvordan de voksne rundt eleven skal forholde seg ved alvorlig problematferd. Dette inkluderer både alvorlige frustrasjonsutbrudd, i tillegg til fysiske angrep på medelever, lærere eller inventar. Skjemaet inneholder rubrikker hvor en skal beskrive elevens atferd i forkant av, under og etter utageringshendelser, elevens triggerer/utløsere, samt hva de voksne skal gjøre på de ulike nivåene. Vi får opplyst at det ofte er mange ansatte innom en klasse i løpet av en uke, og at prosedyren skal sørge for at ansatte handler tilnærmet likt. I intervju får vi opplyst at prosedyren blir hyppigst benyttet av skolens avdeling for tilpasset opplæring, TIO, men at den ikke er tilstrekkelig implementert i Lillesund skole som helhet. Skoleledelsen forteller at de ikke har vært gode nok til å følge opp og etterspørre denne prosedyren. Samtidig har det også vært utfordringer rundt hvor en skal lagre og arkivere disse planene, og det vises til at blant annet vikarer ikke har tilgang.

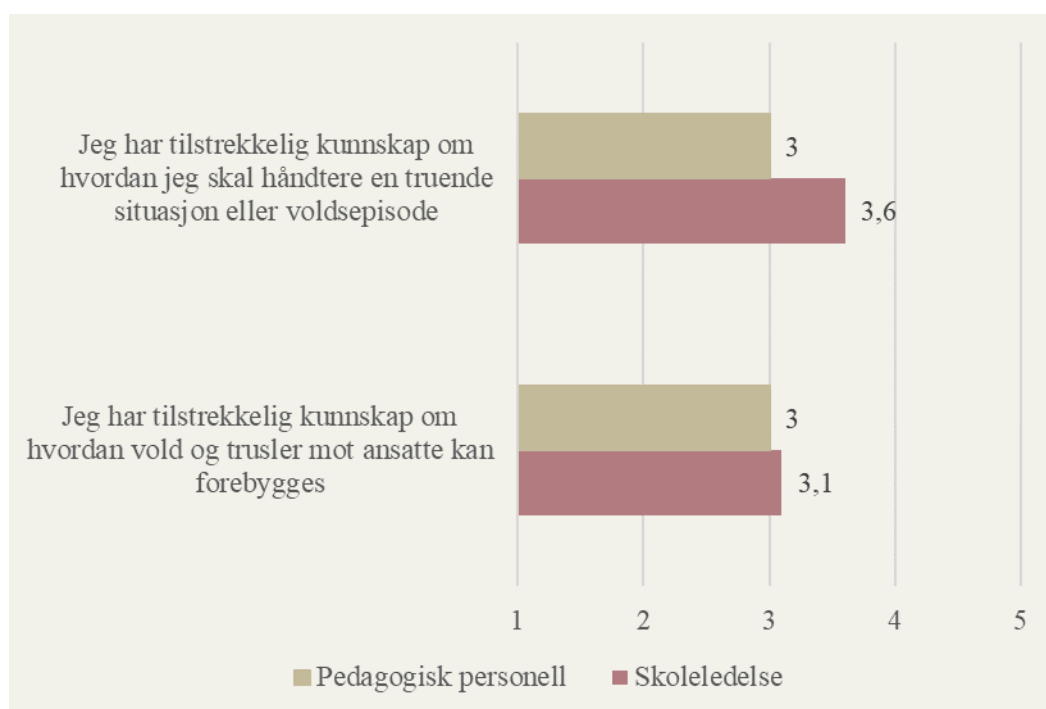
Skjemaet til Hauge tar form som en beredskapsplan tilpasset de aktuelle elevene, med ulike nivåer. Vi har fått tilsendt to eksempler på slike beredskapsplaner. Her fremkommer det blant annet hva ansatte skal gjøre i ulike situasjoner, og de videre skrittene hvis situasjonen ikke løser seg på det første nivået. Beredskapsplanen spesifiserer også hvem som skal kontaktes hvis situasjonen eskalerer, og telefonnummeret til disse. Vi får opplyst at dette skaper trygghet blant personalet.

3.7 KOMPETANSE

I spørreundersøkelsen ble de ansatte bedt om å vurdere om de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan de skal håndtere truende situasjoner eller voldshendelser, og hvordan slike hendelser kan forebygges:

³³ «Prosedyre for håndtering av alvorlig problematferd». Denne ble utarbeidet som et resultat av et kurs skolen deltok på i regi av PPT, som omhandlet håndtering av utfordrende atferd.

Figur 16: Skoleansattes vurdering av tilstrekkelig kunnskap. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=359)



På disse spørsmålene er det relativt små forskjeller. Med et gjennomsnitt på 3, er pedagogisk personell verken enige eller uenige i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler skal forebygges og håndteres. Skoleledelsen er verken enig eller uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan slike hendelser skal *forebygges*, men er mer enige enn pedagogisk personell om at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan slike situasjoner skal *håndteres*.

Kommunen har arrangert flere ulike kurs for de ansatte i skolen. Blant annet ble det gjennomført et kurs i mestring av aggresjon (MESA) høsten 2019. Dette kurset ble opprinnelig gitt til ansatte innen helse, men kommunen valgte å gi dette til ansatte i skolen også. Siden 2008 har Haugesund kommune vært en del av TIBIR-programmet, som inneholder seks ulike moduler for forebygging av utagering og problematferd. Arbeidet innebærer kartlegging av barn i skolen, samt veiledning og oppfølging av personal og foreldre. Dette forskningsbaserte programmet legger vekt på å være i forkant av negative hendelser i skolen, for å hindre denne typen avvik.

Skolesjef viser også til at det er gjennomført ulike kurs for sosiallærere for at de kan fungere som spydspisser på dette feltet. I tillegg har miljøarbeidere fått en del kurs, ettersom det er denne yrkesgruppen som ofte er tettest på disse elevene. Eksempelvis har det vært arrangert kursopplegg for miljøarbeiderpersonalet i regi av Bergen kompetansesenter for læringsmiljø, med fokus på utfordrende atferd. Kurset har også blitt fulgt opp gjennom to planleggingsdager for miljøarbeiderne. I tillegg har det vært gjennomført nettverkssamlinger for 1.klasselærere i 2019 og 2020 med fokus på utfordrende atferd og følelsesregulering hos barn i småskolealder. Vi får opplyst at dette er planlagt videreført, men lot seg ikke gjennomføre i 2021 på grunn av Covid-19.

Fra Hauge skole får vi opplyst at personalet har fått en gjennomgang av hva de skal gjøre når hendelser oppstår, og påpeker at kompetansen på dette området er bedre nå enn tidligere. Skolen trekker også til seg spisskompetanse i form av veiledning fra PPT, PPTs veiledningsteam, barnevernet og BUP i enkeltsaker. Dersom kompetansen som innhentes overføres til alle ansatte, vil dette også være en form for kompetanseutvikling. Også skoleledelsen ved Lillesund viser til veiledning og kurs i regi av PPT, samtidig som en bruker interne ressurser som for eksempel miljøarbeidere til kompetanseutvikling og drøftinger i ulike møter og grupper på skolen. Vi får også opplyst at en av de ansatte på avdeling TIO er i gang med videreutdanning i Positiv atferdsstøtte (PAS)³⁴, og at dette gir spesifikke metoder for å jobbe mer proaktivt med både forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser.

En viktig del av kompetanseutviklingen kan være øvelser. I Arbeidstilsynets rapport fra mars 2019³⁵ vises det til at opplæringen som gis er teoretisk uten at det gjennomføres praktiske øvelser, som for eksempel å øve på konkrete voldssituasjoner. I rapporten framgår det at *«det ble påvist brudd ved 3 av 10 skoler (29 %) hvor arbeidsgiver ikke hadde sørget for at arbeidstakerne hadde fått nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av sikkerhetsutstyr»*.

Dette var også et av bruddene som ble funnet i Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole, og i den foreløpige tilsynsrapporten har kommunen fått pålegg om dette. Det vises til kommunens prosjekt med bedriftshelsetjenesten, og at bedriftshelsetjenesten er i gang med opplæring av ansatte i forebygging og håndtering av vold og trusler. Samtidig påpekes det at *«Prosessen er ikke fullført med tilstrekkelig opplæring og øvelse»*.

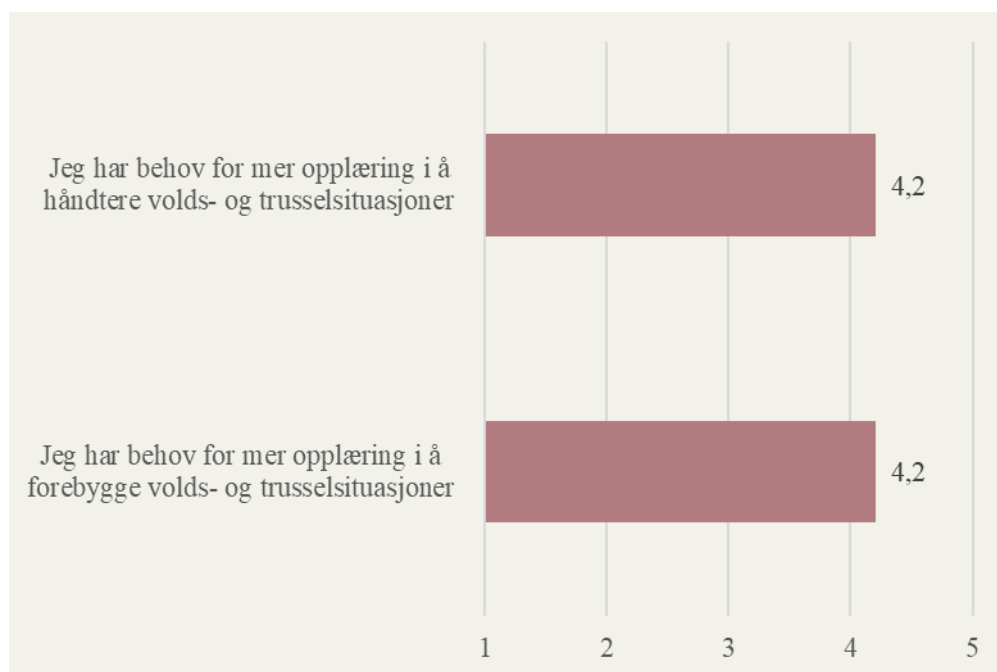
Blant de vi har intervjuet ute på skolene er det ingen som oppgir at de har gjennomført øvelser. Hovedverneombud forteller at det ble prøvd praktiske øvelser i forbindelse med MESA-kurset i 2019, men at dette er noe som oppleves utfordrende for skoleansatte på grunn av usikkerhet knyttet til hva som er «lov» å gjøre opp mot opplæringsloven kapittel 9A. Vi er kjent med at en innenfor helse har gått videre med MESA-kurset i form av å utdanne instruktører som skal ha jevnlig praktiske øvelser med ansatte opp mot vold og trusler fra brukere. Vi får opplyst at dette var noe Oppvekst valgte å ikke gå videre med. Samtidig påpekes det at det er ulike regelverk for ulike brukergrupper. Hovedverneombud fremhever at eventuelle øvelser bør omhandle hvordan den ansatte skal tilnærme seg eleven uten at situasjonen eskalerer, og trygge den ansatte på hva de kan og ikke kan gjøre opp mot kapittel 9A.

³⁴ Positiv atferdsstøtte er en helhetlig tilnærming som vektlegger miljøets betydning heller enn de interne drivere for atferd. PAS blir gjerne identifisert som den foretrukne tilnærming i arbeidet med mennesker med utviklingshemming, spesielt rundt de som har en atferd som utfordrer. (Kilde: <https://naku.no/kunnskapsbanken/positiv-atferdsst%C3%B8tte-pas>)

³⁵ Erfaringsrapport – Pilot. Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler. Arbeidstilsynet 2019, side 9.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til påstander om hvorvidt de har behov for mer opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser. Resultatene framgår av figuren under.

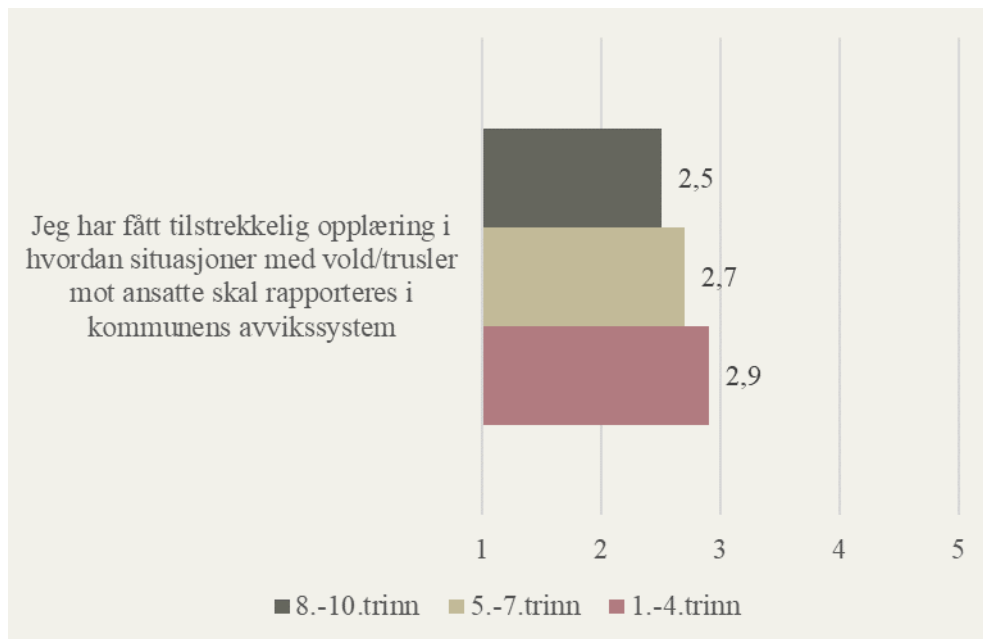
Figur 17: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=348)



Av svarene ser vi at respondentene i stor grad er enige i at de har behov for mer opplæring i både forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser. Ser vi på prosentfordelingen, framgår det at dette gjelder for over 80 prosent av respondentene.

Et annet område det er viktig å ha kompetanse på relatert til forebygging av vold og trusler, er rapportering av avvik. Som vi skal se i neste kapittel, er manglende kjennskap til avvikssystemet oppgitt som én av årsakene til at en ikke melder avvik. I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte ta stilling til en påstand som omhandler opplæring i avviksrapportering:

Figur 18: Hvorvidt ansatte opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i hvordan volds- og trusselsituasjoner skal rapporteres i avvikssystemet. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=319)



Av figuren framgår det at respondentene på alle trinnene er mer uenige enn enige i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold og trusler skal rapporteres i avvikssystemet. Av de ulike trinnene er ungdomstrinnet mest uenige i dette. Ser vi på pedagogisk personal under ett, mener 32,6 prosent at de har fått tilstrekkelig opplæring.

Fra HMS-rådgiver får vi opplyst at kommunen har et eget kurs for nyansatte i regi av KS-læring, som blant annet tar for seg melding av avvik. Ved nyansettelser benyttes et skjema som skal hjelpe vedkommende til å bli kjent med avvikssystemet. De utvalgte skolene oppgir at avviksregistrering også er et tema som jevnlig tas opp på personalmøter og/eller planleggingsdager. Å vurdere behovet for og organisere opplæring i bruk av avvikssystemet er noe HMS-gruppen ved de enkelte skolene har ansvaret for. Hovedverneombud har jevnlig dialog med verneombudene på de enkelte skolene, som igjen skal følge opp at opplæring blir gitt.

Etter invitasjon bidrar gjerne HMS-rådgiver og hovedverneombud på rektormøter og samlinger for å drive opplæring i avvikssystemet. Det arrangeres også HMS-kurs for ledere og verneombud, hvor HMS-rådgiver og hovedverneombud deltar. Her gjennomgås blant annet fremgangsmåten ved behandling av avvik. I intervju påpeker hovedverneombudet at skolene i større grad må kjenne sitt ansvar for at opplæring blir gitt. HMS-rådgiver og hovedverneombudet bidrar gjerne, men det er skoleledelsens ansvar å følge opp i etterkant og holde dette «varmt». Samtidig påpekes det at ansatte på alle nivå har et eget ansvar for at avvik blir meldt, og eventuelt ber om hjelp/opplæring til rapportering hvis det er nødvendig.

Fra HMS-rådgiver får vi opplyst at kommunen nylig har undertegnet en avtale om levering av et nytt avvikssystem, med planlagt implementering 2. halvår 2022. Anskaffelsen skyldes økt behov for et sky-basert avvikssystem, noe som åpner for å melde avvik på mobile plattformer, som

mobil eller Ipad. For ansatte som ikke har sitt daglige arbeid foran en PC er dette en viktig endring. Dette er for eksempel miljøarbeidere eller assistenter på skolen. Anbudsprosessen gjennomføres for øvrig i lag med fem andre kommuner på Haugalandet.

3.8 VURDERING

Gjennomgangen viser at det i Haugesundskolen ikke er en felles forståelse for hva som inngår i begrepene vold og trusler. Manglende felles forståelse gjenspeiles også i usikkerhet knyttet til hvilke situasjoner som skal registreres som avvik, og de utvalgte skolene viser til individuelle variasjoner i hva som oppfattes som avvik.

Hovedinntrykket vi sitter igjen med etter intervjuene er at de ansatte har begrenset kjennskap til at det finnes en felles definisjon i kommunens veileder. Flere tar til orde for at dette er et tema som bør tas opp til diskusjon i plenum på den enkelte skole, slik at den enkelte enhet får et eierforhold og en bevissthet rundt begrepene. I en slik prosess bør veilederens definisjon brukes som utgangspunkt for diskusjonen. Det viktigste er at definisjonen rommer de volds- og trusselhendelsene som skoleansatte opplever i deres arbeidshverdag. Dersom definisjonen i veilederen ikke oppleves som treffende, bør det vurderes hvorvidt definisjonen skal korrigeres på bakgrunn av tilbakemeldinger fra skolene.

Kommunen har overordnede rutiner for å forebygge vold og trusler, og rektorene er forventet å gjøre rutinene kjent for alle ansatte på skolen. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at rutinene i liten grad er kjent blant de skoleansatte.

Arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid (kapittel 23A) stiller blant annet krav om utarbeidelse av (virksomhets-/enhetsspesifikke) risikovurderinger knyttet til vold og trusler. Gjennomgangen viser at bestemmelsene i kapittel 23A har blitt kommunisert ut til skolene både i form av krav, forventning, oppfordring og anbefaling, og både av skolesjef, hovedverneombud og HMS-rådgiver. Skolene har også tilgang til maler for risikovurderingen, med beskrivelse av hvordan den kan gjennomføres. Spørreundersøkelsen viser at i underkant av 60 prosent av skoleledelsen rapporterer at risikovurderinger er gjennomført. Det er vanskelig å si om dette er et uttrykk for at 60 prosent av skolene har gjennomført risikovurderinger slik de er pålagt. Innsamlet materiale fra våre tre utvalgte skoler, i tillegg til funnene i Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole, tyder ikke på det. Ingen av de tre utvalgte skolene har gjennomført slike risikovurderinger, mens Solvang skole har gjort det i etterkant av tilsynet. Etter intervjuene sitter vi også igjen med et inntrykk av at skolene mangler kunnskap om regelverket. Det ser heller ikke ut til at disse risikovurderingene blir etterspurt/fulgt opp av skoleeier eller Arbeidsmiljøutvalget.

Etter vår vurdering er skolenes manglende kjennskap til rutinene og manglende gjennomføring av risikovurderinger påfallende i lys av at dette har blitt formidlet som både krav, forventning og anbefaling. Kommunen bør iverksette tiltak som sikrer implementering av rutiner og prosedyrer fra overordnet nivå nedover i organisasjonen, inkludert et system for å følge opp skolene i dette arbeidet.

Gjennomgangen viser at kommunen har flere tiltak som skal forebygge volds- og trusselhendelser. Dette inkluderer blant annet pilotprosjektet med bedriftshelsetjenesten, skolenes HMS-grupper, overordnede rutiner og kompetansehevingstiltak. Spørreundersøkelsen viser likevel at over 80 prosent av respondentene har behov for mer opplæring i hvordan volds- og trusselhendelser skal forebygges og håndteres. Ingen av de utvalgte skolene har gjennomført øvelser, og det vises til at øvelser kan oppleves utfordrende på grunn av usikkerhet knyttet til hva som er «lov» å gjøre opp mot opplæringsloven kapittel 9A. Vår oppfatning er imidlertid at det nettopp på grunn av denne usikkerheten kan være viktig å gjennomføre øvelser. Etter vår vurdering kan praktiske øvelser være et viktig supplement til den kompetansehevingen som allerede har blitt gitt, og framtidige kompetansehevingstiltak. Slike kompetansehevingstiltak kan eksempelvis gjennomføres i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, personalavdelingen og/eller hovedverneombud.

Samtidig viser gjennomgangen at ingen av de utvalgte skolene har planer for hvordan volds- og trusselsituasjoner skal håndteres på skolen, inkludert muligheter for tilkalling av hjelp. Dette vurderes som sårbart, da det vil være ulike oppfatninger om hvordan disse situasjonene skal gripes an. En risikerer da at håndteringen blir tilfeldig og personavhengig. Etter vår vurdering kan en plan som beskriver hvordan ansatte skal håndtere kritiske situasjoner, hvem som skal tilkalles, og hvordan, være et ytterligere tiltak for å gjøre ansatte mindre usikre på hvordan volds- og trusselhendelser skal håndteres. En slik plan kan bidra til at en i større grad har tenkt gjennom scenarioer på forhånd, vet hva en kan forvente, øke kompetansen på hvordan en kan møte de barna som utagerer, og gjøre de ansatte (og dermed elevene) tryggere på hvordan de skal håndtere ulike situasjoner. Samtidig skal slike planer ta utgangspunkt i den enkelte enhets risikovurdering for vold og trusler, og uten slike risikovurderinger kan det være utfordrende å utarbeide planer som treffer den enkelte enhets behov.

Spørreundersøkelsen avdekker at flertallet av respondentene på alle trinnene er uenige i at de har fått tilstrekkelig opplæring i rapportering av avvik. Vårt inntrykk er at kommunen i utgangspunktet har et godt system for opplæring i avvikssystemet, blant annet gjennom kurs for nyansatte, tydelig ansvarsfordeling til HMS-gruppene, og hovedverneombudets oppfølging av verneombudene. De utvalgte skolene oppgir å også jevnlig ta opp avviksregistrering på personalmøter/planleggingsdager. Samtidig er det skoleledelsens ansvar å følge opp i etterkant, og å holde dette «varmt». Vi vil likevel understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i enhetens systematiske HMS-arbeid, og dermed også har et eget ansvar for å sørge for at avvik meldes.

Opplæring i form av praktiske øvelser, kombinert med implementering og forankring av kommunens rutiner/veileder på skolene, i tillegg til tiltak for å sikre at skolene etterlever kravene i kapittel 23A, kan etter vår oppfatning bidra til å øke kompetansen på både forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser, og gjøre ansatte (og elever) tryggere i møte med slike situasjoner.

3.9 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å:

- Sørge for at skolene gjennomfører risikovurderinger, utarbeider tilhørende planer, og gjennomfører øvelser med bakgrunn i planene.
- Sikre en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler i Haugesundskolen.
- Iverksette tiltak som sikrer implementering av kommunens overordnede rutiner.

4 HÅNDTERING OG OPPFØLGING AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

4.1 REVISJONSKRITERIER

Av Internkontrollforskriften § 5 framgår det at alle virksomheter/enheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav i HMS-lovgivningen. Haugesund kommune har et avvikssystem der vold og trusler i forbindelse med arbeidet skal registreres. Arbeidsgiver skal i tillegg sørge for at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid blir registrert (aml. § 5-1).

Kommunens rutine og veileder for vold og trusler påpeker at vold og trusler på arbeidsplassen skal rapporteres i henhold til rutine og registreres i avviksmodulen i RiskManager, og at det skal skrives avvik dersom rutinen ikke blir fulgt.

Av Haugesund kommunes rutine for bruk av elektronisk avvik og skaderegistrering, fremgår det at avvik behandles ved at:

- Forholdet som er beskrevet blir rettet opp i
- Det settes i verk tiltak som forebygger den type avvik i framtiden
- Endringene gjøres kjent i personalmøte/HMS-gruppen og for aktuelle ansatte
- Avviket lukkes

Det er den enkelte avviksbehandler som er ansvarlig å behandle avviket. I tillegg skal avviksbehandler sammen med HMS-gruppen kontrollere og lukke avviket ved å påse at denne handlingskjeden er utført.

Når avviksbehandler godkjenner et avvik for behandling, dukker det opp fem nye «fanekort» i avvikssystemet: *Konsekvens*, *årsaker*, *tiltak*, *endelig behandling* og *logg*. Under førstnevnte skal behandleren vurdere alvorlighetsgraden til avviket, dvs. hvor galt det kunne ha gått, samt faktisk

utfall. I tillegg settes en frist for ferdig behandling av avviket³⁶. Etter at konsekvensanalysen er gjennomført, kartlegges årsakene til avviket. Av kommunens veileder for avviksbehandling³⁷, fremgår det at hovedhensikten med all avviksbehandling å iverksette tiltak for å hindre gjentakelse. Den påpeker at for å hindre at hendelsen skal skje igjen, må tiltakene rette seg mot de aktuelle årsakene til avviket.

I fanen *Endelig behandling* skrives avsluttende vurdering av avviket, og avviksbehandler kan i dette steget vurdere sannsynlighet for gjentakelse av avviket. Avviksmelder får en e-post når avviksmeldingen blir godkjent for behandling, og når avviket er ferdigbehandlet.

For å sikre at iverksatte tiltak fungerer og forebygger framtidige hendelser, legges det til grunn at tiltak blir evaluert, og eventuelt justert hvis effekten uteblir.

Jf. arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3 skal arbeidstakere og deres representanter gis nødvendig informasjon om rutiner for varslings og rapportering av vold og trusler, samt om iverksatte tiltak og rutiner for å håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Dersom en arbeidstaker blir utsatt for vold eller trusler, skal arbeidsgiver sørge for nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført (§ 23A-5).

Ifølge rutinen³⁸ til Haugesund kommune skal ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler, snarest mulig og senest første virkedag etter hendelsen, få tilbud om samtale/debrifing med leder. Leder har også ansvar for oppfølgende samtaler med den ansatte senest en uke etter hendelsen, og behovet for ytterligere oppfølging skal avklares i dette møtet.

På bakgrunn av gjennomgangen over utleder vi følgende revisjonskriterier:

Kommunen skal:

- Sikre at volds- og trusselhendelser blir rapportert i kommunens avvikssystem.
- Iverksette tiltak som retter opp i og forebygger volds- og trusselhendelser, og gi ansatte nødvendig informasjon om disse.
- Sikre at iverksatte tiltak blir evaluert, og om nødvendig justert.
- Sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser, i tråd med kommunens rutine.

³⁶ Dersom avviket ikke lukkes innen fristen, vil behandleren få en påminnelse på e-post.

³⁷ «Behandle et avvik – Veiledningshefte»

³⁸ «Vold og trusler – Rutine»

4.2 INNLEDNING

I forrige kapittel så vi at pedagogisk personell er usikre på hvorvidt skolene har klare rutiner for hvordan elever og ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, i tillegg til klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles. Ingen av de utvalgte skolene har heller overordnede rutiner for hvordan volds- og trusselhendelser skal håndteres eller hvordan hjelp skal tilkalles. Mens vi i forrige kapittel så på rutiner, skal denne delen omhandle selve praksisen.

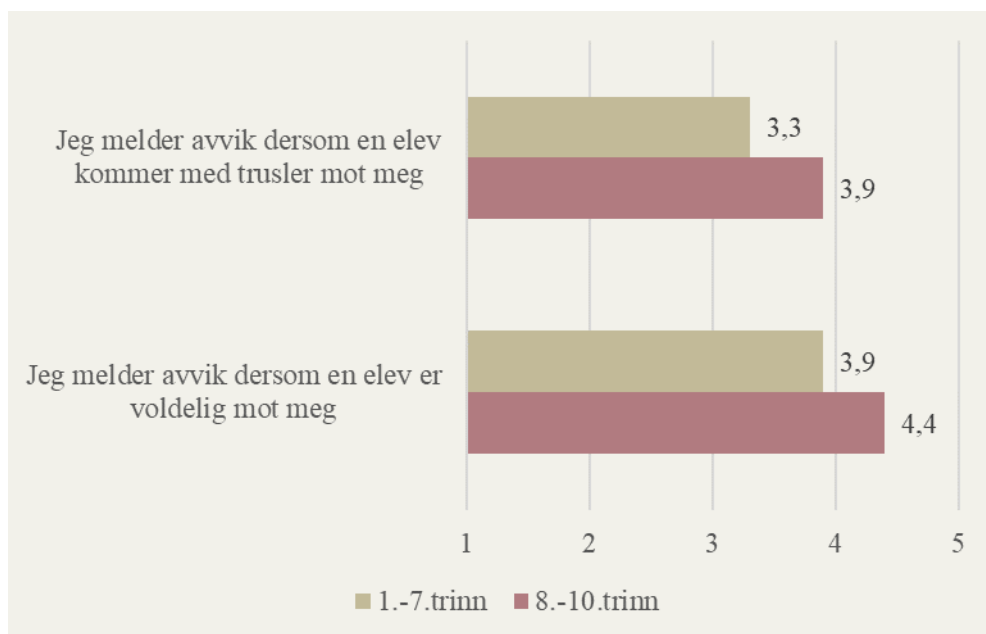
I tillegg skal vi se på hvordan ansatte opplever at de blir ivaretatt og fulgt opp i etterkant av volds- og trusselhendelser. En sentral del av oppfølgingen av en volds- og trusselhendelse er å behandle avviksmeldingen, og både iverksettelse av tiltak og oppfølging av elev og ansatte er i utgangspunktet inkorporert i denne prosessen. Dette forutsetter imidlertid at det blir meldt avvik. Av intervjuene framgår det likevel at involverte parter følges opp og at en iverksetter tiltak uavhengig av om det blir meldt avvik eller ikke. Vi kommer derfor til å skille mellom hvordan avviksbehandlingen og rapporteringskulturen er på de ulike skolene, og hvorvidt og hvordan ansatte og elever følges opp i etterkant av volds- og trusselhendelser – og ikke bare i etterkant av avviksmeldinger.

4.3 RAPPORTERING AV AVVIK

4.3.1 RAPPORTERING VARIERER PÅ TVERS AV TRINN OG KJØNN

I spørreundersøkelsen ba vi alle respondentene ta stilling til påstander om hvorvidt de melder avvik ved volds- og trusselhendelser. Resultatene framgår av figuren under:

Figur 19: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=319)

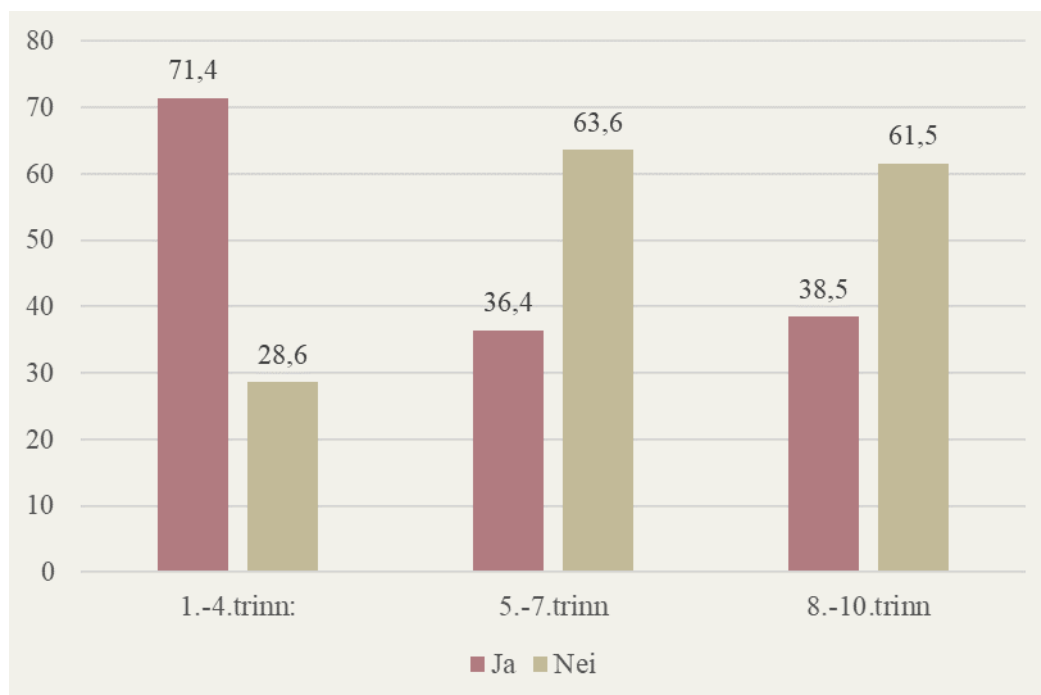


Av figuren ser vi at respondentene er mer enige i at de melder avvik dersom hendelsen involverer vold, enn hvis hendelsen involverer trusler. Samtidig framkommer det at ansatte på ungdomstrinnet i større grad enn respondentene på 1.-7.trinn³⁹ mener at de vil melde avvik for både volds- og trusselhendelser.

I spørreundersøkelsen spurte vi de ansatte som oppga å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, om hvorvidt de meldte hendelsen(e) inn i skolens avviksmeldingssystem. Av de som oppga å ha opplevd dette én gang (N=45), bekreftet 51,1 prosent at de hadde meldt det inn som avvik, kontra 48,9 prosent som ikke hadde det. Vi ser imidlertid forskjeller på tvers av trinnene her:

³⁹ Skåren på 1.-4.trinn og 5.-7.trinn var identisk her. Vi har derfor slått de sammen.

Figur 20: Meldte du hendelsen inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? I prosent (N=38)

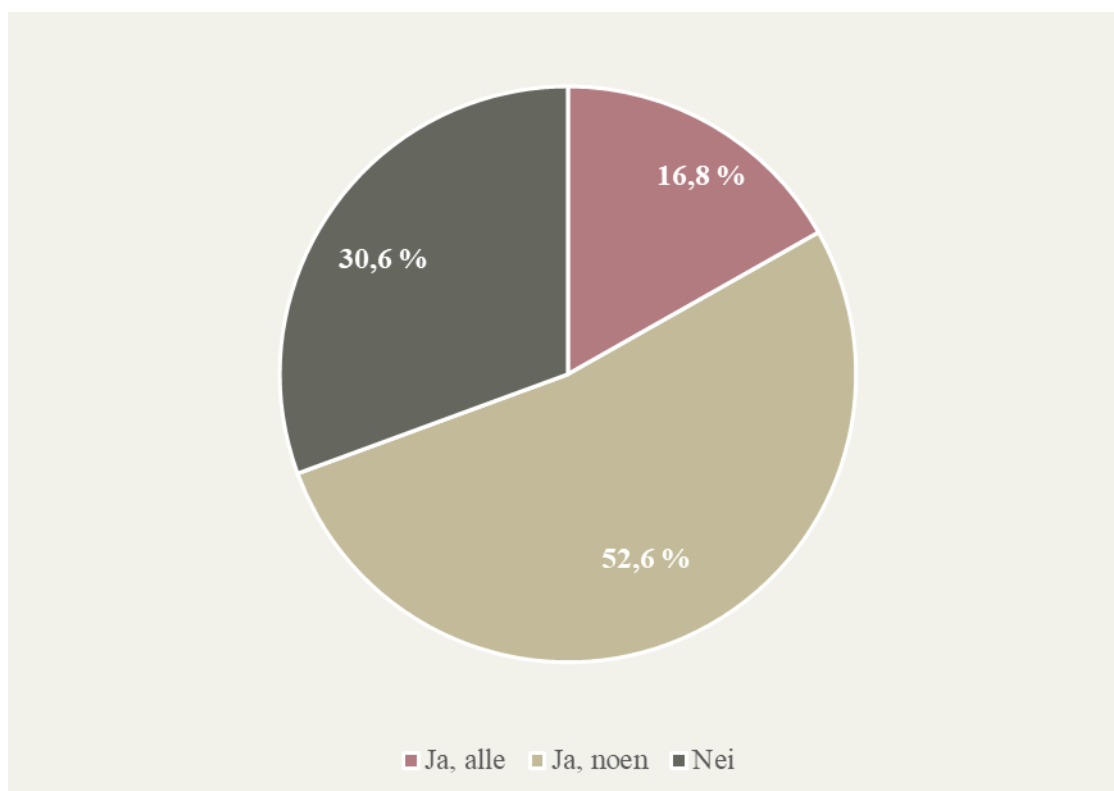


Av figuren ser vi at av de som har blitt utsatt for vold og/eller trusler én gang (i løpet av de siste tre årene), er det 1.-4.trinn som i størst grad oppgir å ha meldt avvik på hendelsen. Mens over 70 prosent av respondentene på barnetrinnet meldte avvik, gjaldt det samme for hhv. 36,4 og 38,5 prosent av mellom- og ungdomstrinnet. Når det gjelder SFO-ansatte, oppgir tre av fire respondenter at de meldte hendelsen inn som avvik. Tilsvarende antall for skoleledelse er én av fire.

For de som oppgir å ha opplevd vold og/eller trusler én gang, svarer halvparten av kvinnene at de ikke har meldt avvik. Tilsvarende for menn er 44,4 prosent. Det er med andre ord litt flere menn, enn kvinner, som oppgir å ha meldt hendelsen inn som avvik.

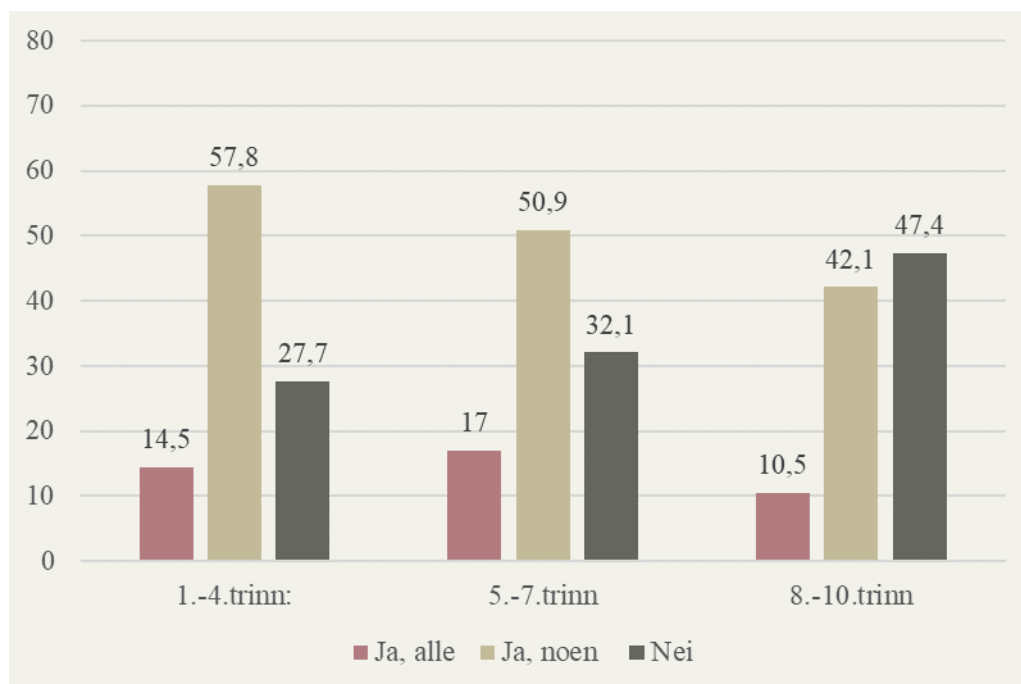
Nedenfor ser vi på hvorvidt det ble meldt avvik fra ansatte som oppga å ha opplevd vold og/eller trusler to eller flere ganger:

Figur 21: Meldte du hendelsene inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? I prosent (N=173)



Fra figuren ser vi at 16,8 prosent meldte avvik for *alle* hendelsene, mens litt over halvparten meldte avvik for noen av hendelsene. Ca. 30 prosent meldte ikke avvik i det hele tatt. Også her ser vi forskjeller mellom trinn:

Figur 22: Meldte du hendelsene inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? Fordelt på trinn. I prosent (N=155)



Vi ser at et fåtall har meldt inn alle hendelsene, mens flertallet på barne- og mellomtrinnet oppgir at de har meldt inn noen av hendelsene. I underkant av halvparten på ungdomstrinnet oppgir å ikke ha meldt avvik i det hele tatt⁴⁰.

I figur 19 så vi at ansatte på ungdomstrinnet i større grad enn ansatte på 1.-7.trinn mente at de ville melde avvik for både volds- og trusselhendelser. Av de som oppgir å ha blitt utsatt for volds- og trusselhendelser, ser vi imidlertid at tendensen er motsatt – ansatte på barne- og mellomtrinnet har i større grad meldt avvik for disse hendelsene enn ansatte på ungdomstrinnet.

I motsetning til de som oppga å ha opplevd vold og/eller trusler én gang, er det flere kvinner enn menn som har meldt avvik når det er snakk om flere hendelser. Mens 26,9 prosent av de kvinnelige ansatte oppgir å ikke ha meldt avvik for noen av hendelsene, gjelder det samme for 43,6 prosent av de mannlige ansatte.

Dette er for øvrig også noe som kommer fram i intervju med skoleledelsen ved Lillesund skole, hvor avvikskulturen beskrives som bedre på 1.-4.trinn enn 5.-7.trinn. Dette blir blant annet sett i

⁴⁰ Antall respondenter fra skoleledelse og SFO er for få til at det er hensiktsmessig å framstille i prosent. Antall respondenter fra SFO på dette spørsmålet er seks: tre stykker meldte inn alle hendelsene, to stykker meldte inn noen av hendelsene, mens én oppgir å ikke ha meldt inn noen av hendelsene. Antall respondenter fra skoleledelse var 13, hvorav fire stykker meldte inn alle hendelsene og seks stykker meldte inn noen. Tre stykker oppgir at de ikke meldte inn noen av hendelsene.

sammenheng med at 1.-4.trinn generelt har mer utagerende elever og flere volds- og trusselhendelser enn 5.-7.trinn. Samtidig påpekes det at 5.-7.trinn har flest mannlige lærere, og disse oppleves å ha en høyere terskel for å melde avvik.

4.3.2 HVORFOR MELDES IKKE AVVIK?

De respondentene som oppga at de ikke hadde meldt inn avvik, eller bare hadde meldt inn for noen av hendelsene (totalt 166 respondenter), ble bedt om å beskrive kort hvorfor det ikke ble meldt som avvik. Vi fikk inn 141 svar. Nedenfor har vi forsøkt oss på en kategorisering av svarene, hvor vi også presenterer noen eksempler. Flesteparten av respondentene oppgir imidlertid mer enn én årsak, og antallet i tabellen under representerer derfor antall ganger årsaken er nevnt.

Tabell 4: Oversikt over kommentarene mht. hvorfor det ikke ble meldt avvik

Kategorier av årsaker	Antall ganger nevnt	Eksempler
Lite kjennskap til avvikssystemet, uklare rutiner og tungvint system	26	«Usikker på hva som skal rapporteres og hvor» «Det er komplisert å få det gjort, finne fram skjema, rapportere» «Vet ikke hvor vi registrerer slikt, eller hva som skal registreres»
Vane, en del av hverdagen	19	«Slag og spark fra enkelte unge elever skjer ofte ukentlig, og du blir så vant med det at du ikke tenker på at det skal meldes inn» «Det skjer hele tiden. En del av hverdagen» «Det ble dessverre en vane»
Ikke alvorlig nok/ikke prioritert	40	«Opplevde ikke truslene som reelle» «Jeg regnet med at det var engangshendelser» «Følte det ikke var alvorlig nok»
Glemt	23	«Tenkte bare ikke på det» «Glemmer det ut, og hvis det er relativt «milde» slag f.eks., så går det i glemmeboken» «Glemt å rapportere»
Mangler på tid og utstyr	49	«Skjer for ofte, tar for mye tid» «Hektiske dager, må ta unna andre arbeidsoppgaver»

		«Lite tid, og lite tilgjengelighet til nødvendig utstyr (datamaskin)» «Tid og ikke tilgang til PC»
Opplevelse av manglende nytte/effekt	13	«Jeg opplever ikke at dette forandrer noenting» «Det skjer dessverre ingenting...» «Fordi avvik blir lukket samme dag, uten at noe ble gjort»

Flere av de oppgitte årsakene fra de skoleansatte i Haugesund kommune sammenfaller også med årsakene Arbeidstilsynet fant i tilsynspiloten i (daværende) Østfold og Akershus i 2018⁴¹.

Som nevnt oppgir flesteparten av respondentene mer enn én årsak, og de ulike faktorene blir knyttet tett opp mot hverandre. Dette illustreres f.eks. gjennom kommentarene nedenfor:

*«**Travel hverdag**, ikke mulig å rapportere hjemme og **liten tiltro** til at det faktisk skjer noe som endrer forholdene. Vet at en burde gjort det, men det er også for **lite tilgjengelig**»⁴².*

*«Har **ikke tilgjengelig pc**, og da går det i **glemmeboka**. Høyt tempo, og **tungvint system** når man må lete opp en pc. En annen årsak er at man blir **vant til** å bli utsatt for vold og trusler»⁴³.*

Samtidig har det også vært kommentarer knyttet til andre årsaker, som ikke har passet inn under noen av kategoriene. Årsaker som nevnes er for eksempel at de aktuelle respondentene ikke har hatt tilgang til avvikssystemet, at andre har rapportert det inn for dem, at hendelsene ble håndtert utenfor avvikssystemet, at det ble rapportert muntlig mm.

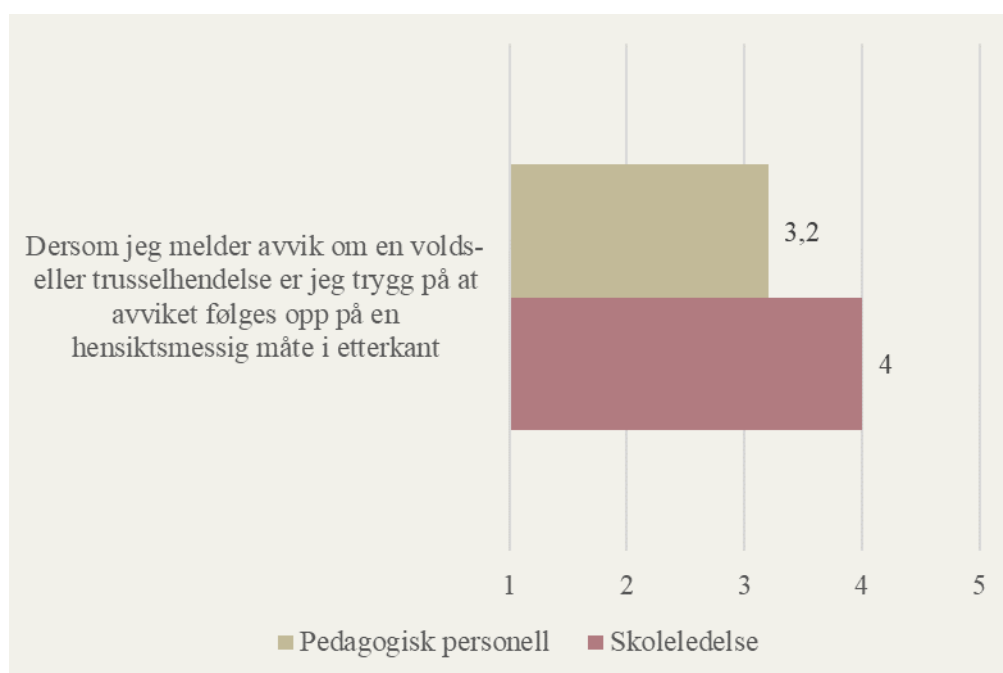
Av tabellen over blir opplevelse av manglende nytte eller effekt trukket fram som én årsaksfaktor. Dette gjenspeiles også i andre spørsmål fra spørreundersøkelsen:

⁴¹ Arbeidstilsynet (2019). *Erfaringsrapport: Pilot – Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler*.

⁴² Vår utheving

⁴³ Vår utheving

Figur 23: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=319)



Figuren viser pedagogisk personell er mindre trygge på at avvik blir fulgt opp, enn skoleledelsen. Samtidig ser vi forskjeller mellom trinn og stillingskategorier her: av ansatte med undervisningsstilling på 1.-7.trinn, er 41 prosent uenige i at avvik følges opp på en hensiktsmessig måte, i motsetning til 15 prosent av miljøarbeiderne på samme trinn. På ungdomstrinnet er 18 prosent av ansatte med undervisningsstilling uenige.

4.3.3 MANGLER VED AVVIKSSYSTEMET

Et moment som løftes fram av både Lillesund og Haraldsvang, er at det ikke finnes et registreringssystem for når elever skader seg selv, eller truer med dette. Avdeling TIO har eksempelvis opplevd tilfeller hvor vold mot ansatte har blitt redusert, parallelt med økt hyppighet av selvskading. Det påpekes at slike situasjoner ikke kommer godt nok fram gjennom avviksmeldinger, der en kun skal melde inn hendelser som omhandler vold og trusler mot ansatte.

Lillesund savner også et bedre registreringssystem for vold og trusler *mellom* elever. Skoleledelsen påpeker at slike situasjoner håndteres gjennom samtaler med både de aktuelle elevene og eventuelt foresatte, men at det i liten grad dokumenteres – med mindre det defineres som en §9A-sak. Også fra skolekontoret får vi opplyst at det ikke er et avvikssystem som fanger opp disse hendelsene, og at slike hendelser registreres i den enkelte elevmappe.

Et annet moment som løftes fram av både HMS-gruppen på Haraldsvang og hovedverneombud, er forskjellen i avvikskultur mellom helsesektoren og skolesektoren. Haraldsvang viser blant annet til at avviksrapporing i helsesektoren i større grad blir ansett som et utviklingsverktøy,

mens det i skolesektoren i større grad oppleves som en kritikkpost. Både Haraldsvang og hovedverneombud påpeker dessuten at det innen helsesektoren er mer vanlig å føre avvik på *seg selv*, og avvik som omhandler tjenestekvalitet, enn i skolesektoren.

Slike typer avvik i helsesektoren kan eksempelvis være tidsfristbrudd eller utdeling av feil medisiner. Vi får opplyst at det i denne sektoren er tydelig hva som inngår under avvik på tjenestekvalitet, og at det har vært et fokus. I skolen kan slike avvik for eksempel omhandle lærerdekning, kvalitet på undervisning eller avvik fra vedtak. Fra hovedverneombud påpekes det at det rapporteres få avvik på tjenestekvalitet i skolesektoren, selv om det har vært en økning det siste året⁴⁴. Skolene oppleves også å ha manglende bevissthet på hva slike avvik kan være ute på skolene. Hovedverneombudet understreker at avvikssystemet er en god dokumentasjonsform for slike hendelser, som igjen kan gi gode opplysninger om skolenes utviklingsområder.

4.3.4 AVVIKSRAPPORTERING OG -BEHANDLING PÅ DE UTVALGTE SKOLENE

Lillesund

Skoleledelsen ved Lillesund forteller at de er opptatt av å bygge en god avvikskultur, og at avviksregistrering har vært et økende fokus de senere årene. Avviksregistrering har blant annet vært et tema på personalmøter, og en har prøvd å oppfordre ansatte til å melde avvik⁴⁵. Vi får imidlertid oppgitt at det har vært vanskelig å få til, og at det fremdeles er en betydelig underrapportering på skolen. Det vises til at det som regel er kun de mest alvorlige hendelsene som blir rapportert inn. Årsakene som oppgis til at ansatte ikke melder avvik, gjenspeiler langt på vei de årsakene de ansatte selv rapporterer i spørreundersøkelsen (se tabell 4).

I intervju med HMS-gruppen kommer det imidlertid fram at skoleledelsen ikke oppleves å ha særlig fokus på avviksmeldinger. Vi får også oppgitt eksempler på ansatte som har fortalt om hendelser, og opplevd at hendelsen(e) har blitt bagatellisert og ansett som ikke alvorlige nok av skoleledelsen. Det blir påpekt at også dette er en faktor som kan spille inn på underrapportering av avvik. Fra skoleledelsen får vi opplyst at de ikke har hatt som praksis å forlange eller gi påbud om å skrive avvik når ansatte forteller om volds- og trusselhendelser. Flere i skoleledelsen tar til orde for å være mer framoverlente og ha større fokus på dette framover. «*Vi som ledelse må følge dette mer opp*». Aktuelle tiltak som løftes fram i intervjuene er å legge til rette for at ansatte har tid til å melde avvik og synliggjøre viktigheten av å melde avvik.

⁴⁴ I 2021 var det 60 avvik på tjenestekvalitet i skolesektoren i Haugesund kommune. 23 av disse omhandler dårlig oppkobling på digitale verktøy. De resterende omhandler lite eller manglende personal.

⁴⁵ Opplyst i intervju med skoleledelsen.

Ved Lillesund skole er det den enkelte inspektør eller avdelingsleder som er avviksbehandler, og innmeldte avvik går dermed automatisk til disse. Vi får opplyst at rektor blir informert, og også involvert i de mest alvorlige sakene. Det vises til at det ofte er begrenset informasjon i avviket, og at avviksbehandler derfor tar kontakt med den aktuelle ansatte for en kjapp gjennomgang av hendelsen. Før avviket lukkes, må avviksbehandler notere hvilke tiltak som er satt inn. Det påpekes at det i stor grad er de samme elevene som er involvert i hendelsene, og at både forløp, alvorlighetsgrad og tiltak dermed vil være de samme for de fleste hendelsene. Vi får opplyst at avviket lukkes, men at sannsynligheten for at det gjentar seg ofte blir vurdert som høy.

Når det gjelder melder involvering i oppfølgingen av avvikene, får vi opplyst at melder hovedsakelig er involvert i vurderingen av alvorlighetsgrad. Hvordan melder og eventuelt andre aktuelle ansatte gjøres kjent med endringene i etterkant av lukkingen av avviket, er to av inspektørene usikre på. Fra flere ansatte som har erfaring med å melde avvik, får vi opplyst at man mottar en e-post når avviket er lukket, men ingen informasjon utover dette. De er således ikke kjent med hvilke tiltak som er iverksatt fra ledelsesnivå. Det etterlyses et bedre system for hvordan ansatte får tilbakemelding på hva som blir gjort i oppfølgingen av avvikene, og at dette synliggjøres bedre.

Avviksbehandlingen på TIO, på den andre siden, oppleves å fungere bra. Fra informant med erfaring med å melde avvik får vi opplyst at det blir satt inn gode tiltak, og at disse blir bestemt sammen med inspektør. Det påpekes at iverksatte tiltak blir kommunisert enten verbalt eller skriftlig, for eksempel i form av en handlingsplan, til teamet rundt eleven og øvrige ansatte på avdelingen.

Alle de intervjuede er dessuten samstemte om at avdeling TIO er gode på avviksregistrering. Vi får opplyst at det tidligere ikke var en kultur for å melde avvik på TIO, men at det ble startet et arbeid for å forbedre avvikskulturen våren 2019. Aktuelle grep som nevnes er økt fokus på å melde avvik, ha det jevnlig oppe på møter og i større grad bevisstgjøre de ansatte om betydningen av å melde avvik. Det vises til at avviksmeldingene blant annet har blitt brukt til å hente inn ekstra bemanning, og at dette utgjør en synlig effekt av avviksregistreringen. Det påpekes at de i løpet av skoleåret 2019/20 opplevde en enorm økning i avviksmeldinger som følge av at hendelser nå ble registrert.

Selv om avvikskulturen på TIO beskrives som god, mener inspektør at det fortsatt er en utfordring at ikke alle skriver avvik. I intervju med både ledelse og ansatte på TIO nevnes flere av de samme årsakene som i den «ordinære» skolen og i spørreundersøkelsen for øvrig. Mangel på tid og tilgang til nødvendig utstyr blir særlig trukket fram som en problemstilling for miljøarbeidere. Det vises også til at vikarer ikke har tilgang til avvikssystemet.

Hauge

Rektor ved Hauge skole oppgir at avvikskultur er noe skolen har jobbet mye med, og beskriver avvikskulturen på skolen som meget god. Det vises blant annet til at skoleledelsen har hatt økt

fokus på avviksregistrering. Skoleledelsen forteller at de kommuniserer til de ansatte at det ikke er noe nederlag å melde avvik, at de kontinuerlig oppfordrer de ansatte til å registrere avvik, og eventuelt hjelper personalet med å melde hendelser i avvikssystemet. Også HMS-gruppen har vært aktiv i dette, og har benyttet blant annet personalmøter til å gjennomgå rutiner, avvikssystemet, og tilbudt opplæring. Vi får opplyst at det er en uttalt nulltoleranse for vold og trusler.

En sentral faktor som skoleledelsen mener har bidratt til økt registrering, er at de ansatte ser at avvikene blir fulgt opp, og at tiltak blir iverksatt. Skolen har blant annet utarbeidet en rutine for avvikshåndtering⁴⁶ for å følge opp sakene og synliggjøre endringer. Denne beskriver hvordan avviksbehandlingen på skolen skal foregå, og hvem som har ansvar for hva. Av skolens rutine for avvikshåndtering framgår det at rektor utnevner en ansvarlig i ledelsen for avviket. Den ansvarlige har samtale med melder, foretar en helhetsvurdering og setter inn aktuelle tiltak. Etter to uker har den ansvarlige en oppfølgingssamtale med melder for å høre om hvordan tiltakene har fungert. Dersom tiltaket har gitt effekt lukkes avviket i samråd med rektor, og rektor informerer melder om at avviket vil bli lukket.

Denne saksgangen bekreftes også langt på vei i intervju med skoleledelsen. Vi får opplyst at alle avvik skal drøftes innen en uke, mens alvorlige avvik skal håndteres umiddelbart. Det påpekes at melder blir oppdatert gjennom hele oppfølgingsperioden og orientert om hvilke tiltak som settes inn. Vi får også opplyst at resten av personalet, i det minste teamet rundt gruppen/eleven, blir informert om hva som har skjedd. Det påpekes at saken aldri avsluttes før den er løst, og at ledelsen i slike tilfeller fortsetter å følge opp saken selv om den rent teknisk blir lukket i avvikssystemet. Det framgår også av rutinen at avviket skal behandles på nytt i ledermøte dersom tiltak ikke har gitt ønsket effekt. Rektor peker på at én av grunnene til den økte avviksrapporteringen er at ansatte ser at avvikene blir fulgt opp og at det blir iverksatt tiltak.

HMS-gruppen peker på at det tidligere var en praksis med å lukke avvik raskt, uten at det ble satt inn tiltak. Skolekontoret får skryt for å ha tatt tak i dette og gitt skoleledelsen i kommunen opplæring i hvordan avvik skal følges opp. HMS-gruppen viser til at skolen nå har gode rutiner, at avvik følges godt opp, og at tiltak blir iverksatt. Også verneombud påpeker at mens det forrige skoleår kom mange tilbakemeldinger fra ansatte om avvikshåndteringen, har det den siste tiden vært *«helt stille»*. Det vises til at det har *«vært en vei å gå»*, men at rutineene som er implementert sikrer at avvik nå raskt blir fanget opp og at tiltak iverksettes.

Intervjuer med informanter med erfaring med å melde avvik tegner imidlertid et annet bilde. Erfaringen er at en får en e-post når avviket lukkes, men ikke blir informert eller involvert utover dette. Når det gjelder tiltak, er opplevelsen at tiltak enten iverksettes for seint eller ikke i det hele tatt. Vi får opplyst at det er ledelsen som bestemmer tiltakene, og av informasjon fra intervjuene framgår det at det varierer hvorvidt avviksmelder blir involvert i denne prosessen. Hvorvidt

⁴⁶ Datert 23.04.2021

ledelsen gjør aktuelle ansatte kjent med tiltakene varierer, og det påpekes at dette gjerne er noe som heller deles og snakkes om i teamet tilknyttet eleven.

Selv om skolen har opplevd en økt registrering av avvik, påpekes det at det fremdeles er noen avvik som ikke blir meldt fordi enkelte kan oppleve det som et nederlag eller «vil klare seg selv». I intervju med ansatte blir det også beskrevet som utfordrende for miljøarbeidere å finne tid til å rapportere avvik. Vi får opplyst at den eneste muligheten til å rapportere er på de ukentlige fellesmøtene.

Som vi tidligere har vært inne på, pekes det også på at ansatte har ulik terskel for å melde avvik, og at det er individuelt hva som oppfattes som et avvik. En faktor som løftes fram, er at en gjerne ikke tar språklige krenkelser, krevende klasse miljø og psykisk vold like alvorlig som fysisk vold. Det pekes på at ansatte gjerne tenker at det er noe en bare må «stå i», og at det kan være vanskelig å melde fra om noe som kan anses som at en ikke klarer å håndtere en klasse. HMS-gruppen understreker at det er viktig å melde avvik også i slike situasjoner, av flere grunner. For det første; dersom det ikke blir rapportert inn, blir det heller ikke gjort noe med. Her vises det til at det også er viktig å rapportere inn «små» hendelser, eller noe som først anses som enkelthendelser. Det påpekes at det ikke nødvendigvis blir satt inn tiltak på bakgrunn av én hendelse, men at det er like fullt viktig å melde inn. Hendelsene samles og gir et oversiktsbilde, og danner grunnlag for å se om det blir et gjentakende problem.

For det andre; ansatte kan tenke at de kan «stå i» situasjonen, helt til de ikke kan det lenger. Da er det viktig at hendelsene er dokumentert. En praksis som løftes fram som uheldig, er at lærere kan ha en tilbøyelighet til å heller sette en anmerkning på eleven, snarere enn å melde det inn som avvik. Det påpekes at anmerkninger ikke synliggjør problemet på samme måte. HMS-gruppen savner at ansatte i større grad melder fra om psykisk stress over tid.

Haraldsvang

Ved Haraldsvang er det rektor som er avviksbehandler. Vi får opplyst at avviksmelder involveres i vurderingen av hvilke tiltak som skal iverksettes, og kontinuerlig får muntlige tilbakemeldinger. Det påpekes at aktuelle endringer informeres om til teamet som er rundt eleven eller via personalmøter. Avviket lukkes når tiltakene er gjennomført, og når partene bekrefter at saken er løst.

I oversikten vi har mottatt over avviksmeldingene i Haugesundsskolen, er imidlertid ingen avvik meldt inn fra Haraldsvang i løpet av perioden. Fra HMS-gruppen får vi opplyst at forrige rapporterte avvik for en volds- og/eller trusselhendelse ble meldt inn i mai 2019. Dette gjenspeiles også i intervju, hvor alle de intervjuede er samstemte i at skolen har hatt og fremdeles har få avvik knyttet til vold og trusler.

Få avviksmeldinger blir først og fremst satt i sammenheng med at skolen også har få hendelser knyttet til vold og trusler. Skoleledelsen viser til at mange saker blir løst på et tidlig stadium, før

de eskalerer. Samtidig erkjennes det at få avviksmeldinger også kan skyldes at ansatte ikke rapporterer avvik. I forbindelse med dette blir særlig avvikssystemet i seg selv framhevet som én sentral grunn til manglende avviksrapportering. Både skoleledelsen og HMS-gruppen mener at avvikssystemet ikke er lett tilgjengelig, og viser blant annet til ansatte må være på intranettet for å melde avvik. Det er derfor ikke mulig å melde avvik hjemmefra, mens det på jobb «*alltid er andre oppgaver som brenner mer*».

Skoleledelsens oppfatning er dessuten at mange ansatte opplever at skolen har gode rutiner for hvordan saker håndteres i hverdagen uten at avvik nødvendigvis meldes inn, og at avviksrapportering derfor kan oppleves unødvendig. Også HMS-gruppen peker på en kultur på skolen der «avviksmeldingen» i slike situasjoner skjer i form av muntlig beskjed til rektor.

Fra HMS-gruppen får vi imidlertid opplyst at det i løpet av fjoråret var flere hendelser med trusler eller (grove) kommentarer som nok burde ha blitt ført som avvik. Det pekes på at terskelen for å melde er stor for mange, både fordi en gjerne vil håndtere situasjonen selv, samtidig som det kan oppfattes som et nederlag, i form av at en kan føle at en ikke lykkes med arbeidet sitt.

Opplevelsen er likevel at en lykkes med mye, og at en samtale med den aktuelle eleven og/eller skoleledelsen ofte kan være tilstrekkelig for å løse situasjonen. Samtidig kan ansatte komme i en situasjon hvor slike hendelser gjentar seg. HMS-gruppen understreker viktigheten av å dokumentere slike situasjoner, av flere grunner. Det vises blant annet til at en «*trenger å melde for å få det i system*», i form av referater og dokumenterte tiltak. Dermed, hvis innmeldte avvik ikke fører til tiltak eller bedring, har en konkret historikk å vise til. Dette blir også løftet fram som utviklingsområdet til skolen. Det påpekes at verbal vold kan gå utover ansattes psykiske helse, og kan føre til senvirkninger. Opplevelsen er likevel at slike situasjoner ofte blir «*feid litt til sides*», og at en må være flinkere til å minne hverandre på å melde inn avvik.

4.4 HÅNDTERING AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

I spørreundersøkelsen spurte vi de ansatte som oppga å ha bli utsatt for vold og/eller trusler om hvorvidt de opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen umiddelbart/der og da. Resultatene (3,2) viser at de ansatte i middels grad opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp. Samtidig oppga 14,2 prosent at de ikke hadde behov for hjelp til å håndtere situasjonen der og da.

I kapittel 3 så vi at pedagogisk personell er usikre på hvorvidt skolene har klare rutiner for hvordan elever og ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, i tillegg til klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles. Ingen av de utvalgte skolene har heller overordnede rutiner for hvordan volds- og trusselhendelser skal håndteres eller hvordan hjelp skal tilkalles, og viser til at håndteringen er situasjonsbetinget.

Ledelsen ved Hauge opplever likevel at de er tett på alle sakene, og gjennomgår hendelsene grundig. Når skoleledelsen møter den aktuelle ansatte i etterkant av hendelsen, oppfordres den

ansatte til å melde hendelsen i avvikssystemet. Også skoleledelsen ved Lillesund påpeker at aktuelle hendelser stort sett blir informert om til ledelsen i forkant av avviksmeldingen, og det oppleves å være lav terskel for å gi beskjed. Saken blir da drøftet, før et eventuelt avvik blir meldt. Fra inspektørene på Haraldsvang får vi opplyst at skolen har en hurtig respons på avvik og volds- og trusselhendelser. Dersom det oppstår en situasjon, er praksis å ta kontakt med ledelse eller sosiallærer. Det vises til at skoleledelsen eller sosiallærer som regel er på plass i løpet av minutter, og umiddelbart prøver å avklare situasjonen. Det påpekes at hendelsene stort sett er relatert til «vanlige» atferdsutfordringer hos enkeltelever.

Som vi tidligere har vært inne på, påpeker HMS-gruppen på Haraldsvang at det i løpet av fjoråret var flere hendelser med trusler og grove kommentarer som nok burde ha blitt ført som avvik. Vi får blant annet oppgitt et eksempel på en lærer som fikk grove kommentarer rettet mot seg, og at dette ble håndtert ved å ta en samtale med den aktuelle eleven på gangen. Samtidig får vi også oppgitt eksempler på gjentakende hendelser i enkelte klasser, hvor aktuelle lærere har vært hyppig inne hos ledelsen. HMS-gruppen påpeker at det er et ledelsesansvar å oppfordre til å melde avvik.

Skoleledelsen ved Lillesund påpeker at dersom det oppstår en situasjon som den ansatte vurderer at han/hun ikke kan håndtere alene, er praksis at den ansatte skal tilkalle hjelp. Fra skoleledelsen får vi opplyst at slike situasjoner i all hovedsak vil meldes inn som avvik – men ikke alltid. Når det gjelder *hvordan* hjelp skal tilkalles, vises det til at dette er noe som egentlig skulle framkommet i prosedyren⁴⁷ som er ment å utarbeides for de aktuelle elevene. Det påpekes at det i praksis løser seg i nærmest alle tilfeller, men at det blir litt tilfeldig hvordan hjelp tilkalles. Også ved Hauge skole har vi sett eksempler på at det er utarbeidet rutiner for tilkalling av hjelp i situasjoner knyttet til enkeltelever hvor volds- og trusselhendelser er en kjent problemstilling.

Skoleledelsen ved Haraldsvang viser til at skolen aldri har opplevd at det har vært vanskelig å tilkalle hjelp i akutte situasjoner, og det påpekes at en for eksempel kan sende en elev eller medlærer. Samtidig er det flere som savner et calling-anlegg, og det framheves at et slikt anlegg vil gi større muligheter for å både be om hjelp i en situasjon, og gi informasjon om en situasjon. Vi får opplyst at dette er meldt inn til skoleeier og spilt inn i budsjettprosesser siden 2010. Det påpekes at ansatte må bruke privattelefoner for å tilkalle hjelp, men at det ikke gis kompensasjon for dette, og dermed heller ikke kan forventes.

Et moment som løftes fram i flere intervjuer i forbindelse med håndtering av volds- og trusselhendelser, er at lovverket kan være forvirrende, og at det ikke er tydelig for alle hva de skal gjøre i pågående volds- og trusselhendelser. Det vises til at en har plikt til å gripe inn dersom en elev kan skade seg selv eller andre, eller inventar, samtidig som at opplæringslovens kapittel 9A gjerne har gjort at de voksne har blitt litt mer usikre på hva en har «lov» å gjøre. Det påpekes at en derfor fort kan komme i situasjoner som voksne vegrer seg for å gå inn i, og som bidrar til en

⁴⁷ «Prosedyre for håndtering av alvorlig problematferd»

avmaktsfølelse. Også hovedverneombud har fått tilbakemeldinger som tyder på mye utrygghet relatert til hva ansatte kan gjøre og ikke gjøre opp mot kapittel 9A.

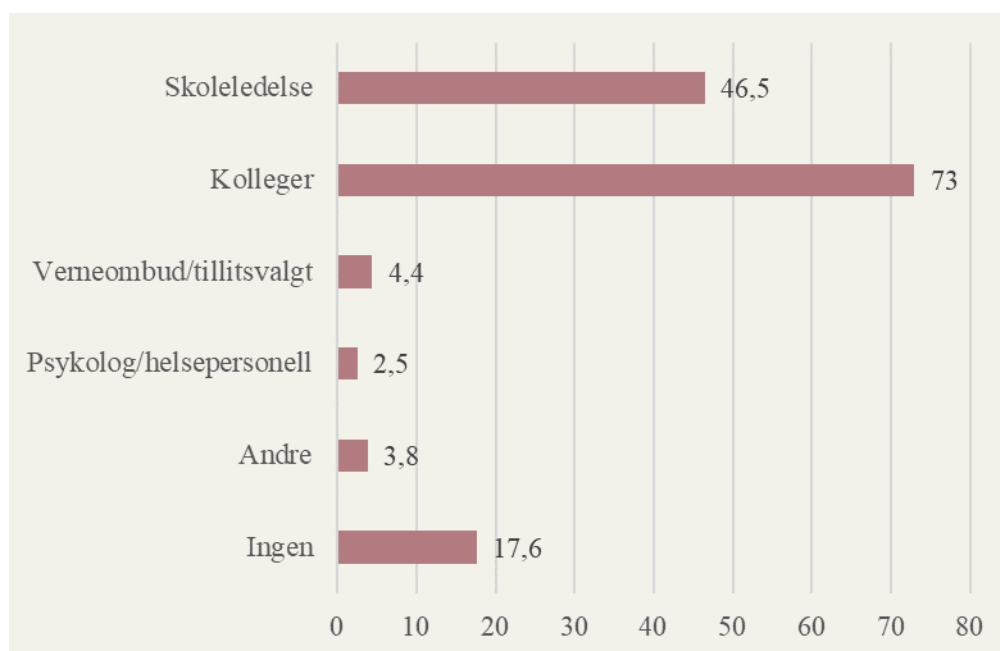
4.5 OPPFØLGING AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

4.5.1 OPPFØLGING AV ANSATTE I ETTERKANT AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

I spørreundersøkelsen ba vi de som oppga å ha blitt utsatt for vold og trusler om hvorvidt de opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant. Av disse svarte 19,3 prosent at de ikke hadde behov for hjelp til å bearbeide/håndtere episoden i etterkant. Gjennomsnittskåren for de resterende respondentene var 3, som tilsvarer verken enig eller uenig. Vi ser at svarfordelingen er relativt jevn, noe som tilsier at erfaringen er varierende. Mens 31,5 prosent er enige i at de fikk god hjelp, er 32,5 prosent er uenige.

Respondentene, unntatt de som oppga å ikke ha hatt behov for hjelp, fikk igjen spørsmål om hvem de fikk hjelp av til å bearbeide eller håndtere episoden av i etterkant:

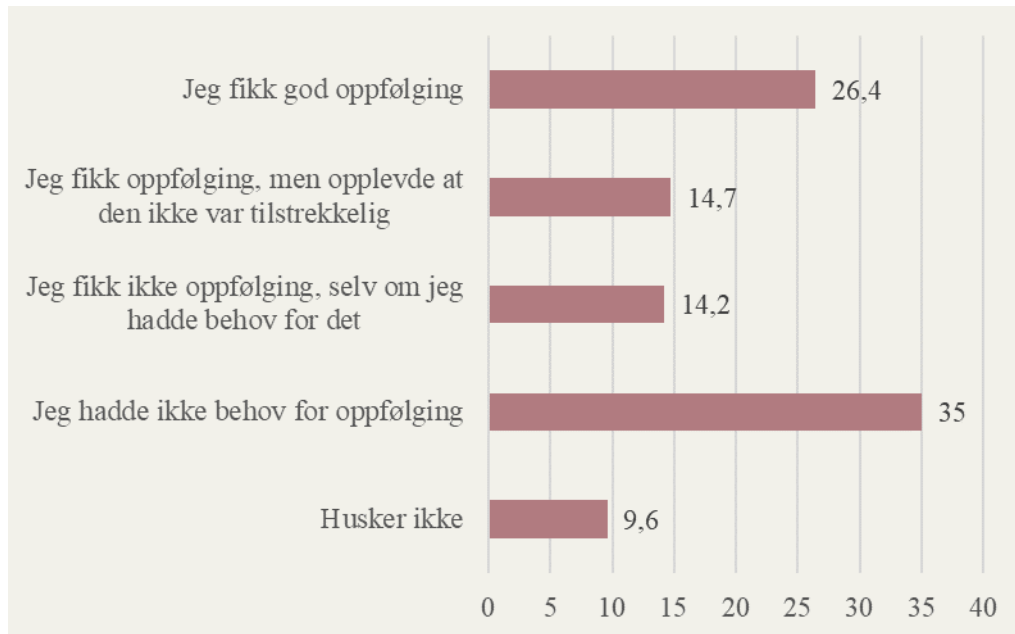
Figur 24: Hvem fikk du hjelp av? Flervalg mulig. Oppgitt i prosent. (N=159)



Av figuren fremgår det mange (73 prosent) har fått hjelp av kolleger, og litt under halvparten oppgir å ha fått hjelp av skoleledelsen. Vi ser også at det er lite utbredt å få hjelp av verneombud eller psykolog/hjelpepersonell. Vi registrerer at det også er noen (17,6 prosent) som oppgir å ikke har fått hjelp av noen i det hele tatt.

Endelig stilte vi også spørsmål om hvorvidt de ansatte opplevde skoleledelsens oppfølging i etterkant av volds- og/eller trusselhendelsen:

Figur 25: Hvordan opplevde du skoleledelsens oppfølging av deg som ansatt i etterkant av vold- og/eller trusselhendelsen? Oppgitt i prosent. (N=197)



Av figuren framgår det at 35 prosent ikke hadde behov for oppfølging. Dersom vi tar de som ikke hadde behov for oppfølging og de som ikke husker ut av beregningen, står vi igjen med 109 personer som hadde behov for oppfølging. Av disse opplevde ca. 48 prosent oppfølgingen som god, mens ca. 52 prosent enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen ikke var tilstrekkelig.

I Lillesund skole sin prosedyre for registrering av avvik framgår det at ved alvorlige hendelser skal ansatte følges opp i en samtale med nærmeste leder, og at de ansatte i så tilfelle skal skrive i avviksmeldingen at det er behov for en samtale. Dermed er praksisen på skolen at ansatte selv skal melde fra til ledelsen om det er behov for oppfølging. Samtidig finnes det også unntak her. Vi får blant annet oppgitt et eksempel på at det er iverksatt gruppedebrifing ved særlig utagerende elever. I det nevnte eksempelet har alle som jobber på det aktuelle trinnet hatt en fast dag i uken hvor ukens episoder gjennomgås.

Fra HMS-gruppen ved Lillesund får vi opplyst at oppfølging i etterkant av hendelser, etter deres oppfatning, har fungert dårlig. Det understrekes som viktig at ansatte føler seg ivaretatt og får muligheten til å gjennomgå hendelsen med ledelsen, og det etterlyses et bedre system og struktur på hvordan oppfølgingen av hendelser skal foregå. Dette gjenspeiles også i intervju med avviksmeldere, som etterlyser mer støtte fra ledelsen slik at ansatte ikke skal stå alene i dette arbeidet. Også skoleledelsen forteller at det er lite debriefing som blir gitt, og at det nok varierer hvor ivaretatt de ansatte føler seg. I intervju tar alle til orde for å være mer framoverlente på dette framover, og løfter fram «obligatoriske» samtaler som en mulig løsning.

Fra skoleledelsen ved Hauge skole får vi opplyst at ansatte i etterkant av hendelser blir fulgt opp med en debriefingsamtale. Målet for samtalen er å ivareta den ansatte, samt kartlegge årsakene til hendelsen og hva som eventuelt kunne blitt gjort annerledes. Vi får også opplyst at tillitsvalgte blir koblet på. Det påpekes at skolen har hatt noen sykemeldinger relatert til dette, og at det iverksettes aktuelle tiltak for å få den ansatte tilbake på jobb. Dette kan for eksempel innebære samtaler med både interne og eksterne, eller omorganisering av personell, timeplaner og/eller arbeidstid. Et forbedringsområde som trekkes fram av HMS-gruppen, er at skolen kan bli flinkere til å følge opp ansatte i krevende klasser. Det påpekes at en del avvik går på hele klassemiljø, og at det har kommet sykemeldinger vedrørende psykisk stress over tid.

Fra intervjuede avviksmeldere fra Hauge er imidlertid erfaringen at det ikke ble kalt inn til debriefing eller oppfølgingssamtaler. Det påpekes likevel at dette kan variere ut fra hvem som er avviksbehandler.

Når det gjelder Haraldsvang, har skolen, som tidligere nevnt, hatt få avviksmeldinger knyttet til vold og trusler mot ansatte. Det påpekes at de avvikene skolen har hatt har vært knyttet til et par elever for noen år siden. Vi får oppgitt eksempler fra tidligere hendelser hvor ansatte i etterkant av hendelser har blitt sendt til lege, og fått oppfølgingssamtaler med rektor og bedriftshelsetjenesten.

Av skolens beredskapsplan følger det likevel at debriefing og oppfølging av berørt personell er en del av etterarbeidet ved ran, vold og/eller trusler. Skoleledelsen forteller at ved voldshendelser eller fysiske utageringer skal berørte ansatte også til lege samme dag. Det er med andre ord ikke den ansatte selv som skal avgjøre om lege skal oppsøkes.

Samtidig har det i gjennomgangen av avviskulturen på skolene kommet fram at det oppleves å være en underrapportering av avvik også på Haraldsvang, og at «avviksmeldingen» heller skjer i form av muntlig beskjed til rektor. HMS-gruppen er ikke kjent med hvordan ansatte opplever oppfølgingen i slike situasjoner, men det vises til at ansatte har sluttet som følge av gjentakende hendelser med verbal vold. HMS-gruppen tar i den sammenheng til orde for å involvere bedriftshelsetjenesten mer i oppfølgingen av ansatte.

Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for vold og trusler er også et av (de foreløpige) påleggene Haugesund kommune har mottatt i forbindelse med Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole. Her framgår det at ansatte opplever at de ikke i tilstrekkelig grad får oppfølging etter vold og trusler, verken for den fysiske eller psykiske belastningen dette ar medført. Det vises til at *«Ansatte etterspør en systematisk og forutsigbar oppfølging etter slike hendelser i tråd med Haugesund kommunes retningslinjer»*. Av svarbrevet Solvang skole skal sende som en tilbakemelding til tilsynet, framgår det at skolen endrer rutinen for avviksregistrering til å inkludere *«tiltak som går på å ha en ny samtale med den ansatte innen et fast antall dager»*.

4.5.2 OPPFØLGING AV ELEV OG IVERKSETTELSE AV TILTAK

Å følge opp den respektive eleven i etterkant av en volds- og trusselhendelse er viktig for å kunne kartlegge underliggende og utløsende faktorer som fører til slike hendelser. En slik kartlegging danner grunnlag for å kunne iverksette riktige tiltak, for på den måten å forebygge framtidige hendelser.

I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte som oppga å ha blitt utsatt for vold og trusler, beskrive kort hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven. 169 ansatte svarte. I tabellen nedenfor følger en komprimert oversikt over kommentarene⁴⁸ som kom inn:

Tabell 5: Oversikt over kommentarene mht. hva som ble gjort for å følge opp eleven

Hva ble gjort for å følge opp eleven i etterkant?	Antall ganger nevnt:	Eksempel:
Ingen tiltak/lite oppfølging	21	«Ingenting» «Lite» «Det ble ikke gjort noe særlig» «Jeg opplever at det blir brannslukking der og da, men lite oppfølging i ettertid som vi vet om»
Ulike typer tiltak	36	Det hyppigste som blir nevnt er skjerming og ekstra ressurser/styrking. Andre tiltak er blant annet tilpasset undervisning, fjerning av triggere, kartlegging og tett oppfølging av voksne.
Samtale med ulike involverte parter	99	Samtale med: - Elev (54) - Foresatte (57) - Skole/lærer/ledelse (53) - Eksterne instanser (27) - Ikke definert (6)

Vi ser at det hyppigste tiltaket var samtale med ulike involverte parter. Hvem som deltar i disse samtalene varierer, men det er som oftest tre parter som inkluderes i samtalene: elev, foresatte og skole. Samtidig varierer også sammensetningen av disse; noen oppgir kun samtale med eleven, andre oppgir både elev og foresatte. Andre sammensetninger er foresatte og ulike representanter fra skolen, eller elev og ulike representanter fra skolen. I tillegg er det flere tilfeller hvor eksterne instanser har blitt involvert.

Når det gjelder de utvalgte skolene viser Lillesund og Hauge til relativt lik praksis. Som regel er det kontaktlærer som står for oppfølgingen, mens skoleledelsen involveres i mer alvorlige saker. Eleven følges opp gjennom samtaler hvor målet er å kartlegge hva som har skjedd og hvorfor. Ved Lillesund blir særlig psykologisk førstehjelp trukket fram som et nyttig verktøy, ved at man prøver å få elevene til å sette ord på hvilke følelser de kjente på i forkant av hendelsen. Det vises til at en relativt ofte finner den utløsende årsaken til hendelsen, men ikke alltid finner ut hva som

⁴⁸ Vi har kun inkludert kommentarer som faktisk svarer på spørsmålet. Noen kommenterer f.eks. bare «nei» eller «?», og disse er utelatt fra oversikten.

er den underliggende årsaken til hvorfor eleven reagerer på den måten. Også skoleledelsen ved Hauge forteller at de gjennom samtaler forsøker å få eleven til å sette ord på hvorfor hendelsen skjedde, og kartlegge både hvor og når episodene oppstår, og hva som er de utløsende og opprettholdende faktorene.

Kartleggingen danner igjen grunnlag for hvilke tiltak som skal settes inn for å forebygge eller redusere den uønskede atferden. Typiske tiltak er tilrettelegging av skoledagen og å ha de voksne «tettere på», slik at en både kan skjerme eleven fra situasjoner som fører til utagering, og tidlig gripe inn i situasjoner der eleven utagerer. Andre tiltak kan være samtaler med elev og foresatte, eller ressurspersoner ved skolen som for eksempel helsesykepleier. Fra Hauge skole får vi opplyst at også sosiallærer eller PMTO⁴⁹-sertifiserte ansatte involveres. Det påpekes at mesteparten løses gjennom samtaler, og får også oppgitt eksempler på saker hvor faste samtaler mellom sosiallærer og aktuell elev og foresatt har vist seg å være et effektivt tiltak.

Fra Lillesund skole får vi opplyst at dersom skolen vurderer at de ikke klarer å løse saken på egenhånd, er neste skritt å søke bistand, primært fra PPT. Det vises til at PPT blant annet kan bidra med observasjon og veiledning, og komme med innspill til hva skolen eventuelt kan gjøre annerledes. Ofte gjennomføres samtaler med de ansatte rundt den respektive eleven, involverte instanser og foresatte. Når problematikken har pågått over tid, blir det også vurdert om en kan organisere ressursene annerledes, og eventuelt, i ytterste konsekvens, be om at det settes inn ekstra ressurser rundt eleven.

Også skoleledelsen ved Hauge framhever at i de sakene hvor problematferden er gjentakende, involveres aktuelle instanser som PPT, PP-tjenestens veiledningsteam og BUP. Avhengig av alder og alvorlighetsgrad, vurderer skolen også hvorvidt en skal trekke barnevernstjenesten eller politiet inn i saken. Vi får opplyst at skolen i en årrekke har jobbet med å trekke til seg spisskompetanse, og ofte har behov for denne kompetansen for å løse de mest alvorlige sakene. Det påpekes at de ulike instansene har god kompetanse på atferd og lovverk, og kan bidra med veiledning til personalet og gi innspill til aktuelle tiltak.

Begge skolene gir også eksempler på tiltak som er iverksatt i særlig komplekse saker. Her nevnes blant annet rullerende bemanningsplan, ukentlige møter og debriefing med det aktuelle personalet og omorganisering av ressurser. Som nevnt i forrige kapittel, har også begge skolene et skjema som kan fylles ut for de elevene som trenger en annen oppfølging enn det som er «vanlig», som blant annet beskriver håndtering av situasjoner og iverksatte tiltak på ulike nivå.

Skoleledelsen ved Haraldsvang påpeker at voldshendelser er nærmest fraværende, men at de har hatt voldshendelser tidligere. Det påpekes at ungdomsskolen har et orden- og

⁴⁹ Parent Management Training – Oregon (PMTO) er en behandlingsmetode rettet mot barn som viser tydelige tegn på atferdsvansker (3-12 år). Målet er å gjenopprette eller bygge et positivt og utviklingsstøttende forhold mellom barn og foreldre, og bryte negative samspillsmønstre.

oppførselsreglement, og at skolen kan utvise elever i inntil tre dager. Vi får opplyst at skolen har benyttet denne muligheten. Når eleven vender tilbake, har skolen alltid et oppstartsmøte med eleven der forventninger til oppførsel blir avklart. Foresatte og involverte instanser kan også delta på disse møtene, og vi får oppgitt konkrete eksempler på hendelser hvor dette har blitt gjort.

Fra inspektørene på Haraldsvang får vi opplyst at etter at de aktuelle sakene er avsluttet, tar sosiallærer seg av oppfølgingen av elevene gjennom elevsamtaler. Det påpekes at dette har en sammenheng med at mange av hendelsene på skolen ofte har forgreininger på tvers av klasser, med ulike kontaktlærere. Sosiallærer og inspektør er da inne og observerer i klassene, og drøfter med lærerteamene knyttet til disse klassene. Det påpekes at sakene stort sett omhandler «vanlige» atferdsutfordringer hos enkeltelever. Vi får opplyst at en gjennom samtaler med elevene prøver å finne ut av årsakene til hendelsene, men at det ikke alltid er like lett å finne ut av. Ofte opplever en at det ligger noe større bak, og at årsakene er sammensatte. Ofte kan det også være knyttet til faktorer utenfor skolen. Skoleledelsen framhever at en må finne individuelt tilpassede løsninger til hver enkelt elev, og at det gjøres en vurdering av bemanningen rundt elevene. Samtidig må skolen balansere hensynet til eleven med hensynet til ansatte. Det påpekes at målet er å få til en løsning som gjør at eleven klarer å gjennomføre skolegangen så normalt som mulig, samtidig som den ansatte kan fortsette i jobben.

Vi har tidligere vært inne på at en del av hendelsene på Hauge skole utarter seg gjennom krevende klassemiljø, og at skolen har hatt sykemeldinger vedrørende psykisk stress over tid. I et eksempel vi får oppgitt ble det satt i gang tiltak i form av foreldremøte med skoleledelsen, som viste seg å løse problemet. Det påpekes likevel at skolen var i etterkant her, og at situasjonen allerede hadde ført til konsekvenser for noen ansatte. Tillitsvalgt opplever at skolen er gode på å håndtere de ekstreme/mest alvorlige tilfellene av volds- og trusselhendelser, men etterlyser en bedre håndtering av sakene som innebærer vedvarende psykisk stress, og en lavere terskel for å øke bemanningen rundt krevende klassemiljø.

Også fra HMS-gruppen på Haraldsvang får vi oppgitt eksempler på hendelser med gjentakende verbal vold, hvor det planlagte tiltaket i utgangspunktet var økt bemanning. Samtidig påpekes det at kombinasjonen av mangel på vikarer og uforutsigbarhet i skolen medførte at det var behov for den økte ressursen andre steder på skolen. Tiltak som økt bemanning kan derfor være vanskelig å gjennomføre i praksis, og vi får oppgitt eksempler på saker hvor ansatte ikke oppleves å ha vært fornøyd med oppfølgingen/tiltakene.

Ved Lillesund skole peker flere på at avdeling TIO har etablerte rutiner for hva de ansatte skal gjøre ved utageringer, og at tiltak og prosedyrer skreddersys behovene og utfordringene til hver enkelt elev. I intervju med representanter fra TIO understrekes viktigheten av å kartlegge årsakene til utageringene, identifisere triggere, og sette inn tiltak basert på dette. For eksempel hvis en ser at utageringene skjer i overganger, må en finne tiltak som hjelper eleven i disse overgangene. Det påpekes at det ofte er situasjonen rundt som forårsaker volds- og trusselhendelsene på avdelingen, og at det er den ansattes jobb å redusere og forebygge atferden. I dette vektlegges forutsigbarhet og struktur for eleven, og at en må tilpasse kommunikasjon og tilnærming til hver enkelt.

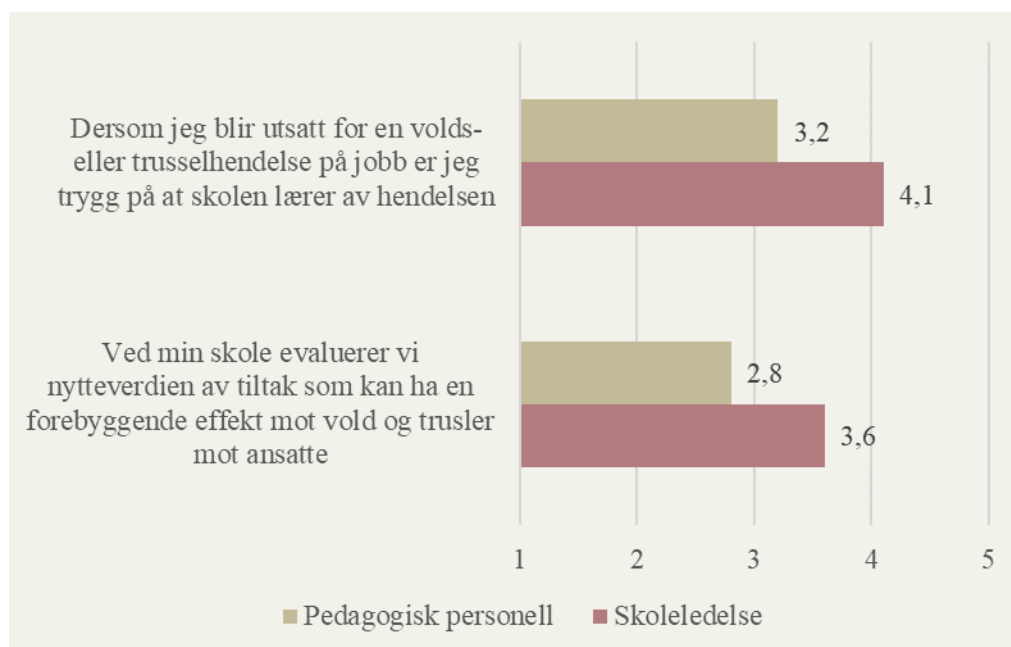
Vi får opplyst at avdelingen opplevde en enorm nedgang i antall avvik i løpet av 2021, og dette knyttes til innføringen av flere tiltak. Det vises blant annet til ovennevnte tiltak som kartlegging, bedre forberedelse, mer fokus på kommunikasjon og felles rutiner rundt elevene. Samtidig har den økte avviksregistreringen bidratt til å synliggjøre problematikken i større grad, som igjen har gitt grunnlag for å øke bemanningen rundt utfordrende elever. Blant annet har to elever hatt 2:1-bemanning store deler av dagen, som har gjort det lettere å både være i forkant av situasjoner, og ta med seg eleven ut til alternative arenaer. Et annet tiltak har vært økte timer med pedagog, som har fått jobbet inn bedre struktur og forutsigbarhet for elevene. I tillegg har avdelingen jobbet inn prosedyrer rundt elevene der informasjon har blitt delt med alle aktuelle voksne.

Som tidligere nevnt er en av de ansatte på avdeling TIO er i gang med videreutdanning i Positiv atferdsstøtte (PAS), og det vises til at dette gir spesifikke metoder for å jobbe mer proaktivt. I intervju tas det til orde for økt fokus på systemnivå for hvordan en kan jobbe proaktivt i både hele klasser og for enkeltelever for å i større grad forebygge volds- og trusselhendelser.

4.6 EVALUERING OG LÆRING

I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte ta stilling til ulike påstander om evaluering og læring i etterkant av hendelser. Resultatene framgår i figuren under:

Figur 26: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=359)



Av figuren ser vi at pedagogisk personell er mer uenige enn skoleledelsen om at skolen evaluerer nytteverdien av tiltak, og mindre trygge på at skolen lærer av hendelsen.

Når det gjelder de utvalgte skolene, har Lillesund og Hauge omtrent samme gjennomsnittsskår som pedagogisk personell her. Det samme gjelder for Haraldsvang på påstanden om skolen evaluerer nytteverdi, men skolen har en høyere skår på om skolen lærer av hendelsen (3,6). På denne påstanden skårer ungdomstrinn generelt høyere (3,5) enn barnetrinn og mellomtrinn (3).

Fra skoleledelsen ved Haraldsvang får vi opplyst at tiltak dokumenteres og evalueres i avvikssystemet. Dersom hendelsen defineres som en §9A-sak, dokumenteres det også gjennom aktivitetsplanen. Rektor forteller avvik alltid er et tema på møtene til HMS-gruppen, og at en gjennomgår avvikene for å se hvilke lærdommer som kan trekkes. Noen ganger kan konkrete saker også tas opp på personalmøter, etter avtale med avviksmelder.

Fra skoleledelsen ved Hauge får vi opplyst at tiltak dokumenteres gjennom tiltaksplaner, møtereferater og avvikssystemet. I avviksmeldingene vi har fått innsyn i, beskrives imidlertid tiltakene i varierende grad. Alle de intervjuede er samstemte om at tiltak evalueres. I den forbindelse blir det påpekt at tiltak som virker på én elev, ikke nødvendigvis vil virke på en annen elev. Det vises til at skolen må finne løsninger som treffer den enkelte elev, og at en noen ganger må «prøve og feile» før en finner det rette tiltaket. Vi får opplyst at det settes av faste møtetidspunkt hvor de enkelte sakene evalueres, og en går gjennom hvilke tiltak som virker, og hvilke tiltak som ikke virker. På disse møtene kan også eksempelvis PP-tjenestens veiledningsteam delta. Tiltak blir dessuten også lagt fram for og diskutert i HMS-gruppen og ledergruppen. Også verneombud påpeker at evalueringen har blitt satt bedre i system som følge av rutinen for håndtering av avvik. Det vises til at ledelsen følger opp de iverksatte tiltakene, og eventuelt setter inn nye tiltak dersom de iverksatte tiltakene ikke fungerer.

På Lillesund forteller flere i skoleledelsen at tiltak dokumenteres i liten grad, og at det ikke er sikkert at noe dokumenteres utover at hendelsen har skjedd. Dette avhenger likevel av alvorlighetsgrad, og det påpekes at alvorlige hendelser blir skriftliggjort, i det minste som et internt notat. Det skal også lages et notat dersom skolen tar kontakt med foresatte. Dersom hendelsen registreres som avvik, dokumenteres både hendelsen og tilhørende tiltak i avvikssystemet. Samtidig påpekes det at skolen «*kan alltid dokumentere det bedre*». Det vises til at dette er noe skolen kan få en bedre rutine på, og at økt bruk av de tilgjengelige verktøyene kan være et steg i riktig retning. Fra ansatte på avdeling TIO framheves det at PAS-rammeverket også kan brukes til å systematisere dokumenteringen av både kartlegging og oppfølging.

Fra skoleledelsen ved Lillesund får vi ulik informasjon om hvorvidt tiltak evalueres. Enkelte forteller at en evaluerer etter en måned, mens andre oppgir at det ikke foretas en formell evaluering. Det påpekes at en snakker mye om sakene som gjentar seg, men at det ikke har vært oppe som et formelt punkt på ledermøter.

Et moment som kommer fram i intervju med skoleledelsen ved Lillesund, er at mange av hendelsene på skolen har lik alvorlighetsgrad og likt forløp, og at tiltakene dermed blir ganske like. Det påpekes at avviket lukkes, men at sannsynligheten for gjentakelse blir vurdert som høy. Dette er også noe vi ser i avvikene vi har fått innsyn i; to av avvikene er eksempelvis identiske mht. både «beskrivelse av tiltak/oppdrag» og «gjennomføring av tiltaket», selv om det er ni

måneder mellom hendelsene. Skoleledelsen påpeker at en ikke alltid klarer å løse utageringene med tiltak, og at så lenge de ikke fungerer 100 prosent, har det lite for seg å endre tiltaket kun for endringen i seg selv.

Når det gjelder å ta lærdom av avvik, blir avdeling TIO beskrevet som «*forbilledlige*», og det vises til at avdelingen er konkrete på hvilke tiltak som fungerer og ikke fungerer ovenfor hver enkelt elev. Det påpekes at utfordrende atferd på TIO på mange måter er påregnelig, hensyntatt elevgruppen. Det vises til at mange av elevene kommuniserer gjennom slag, spark og utagerende atferd, og at en må jobbe med å finne andre måter å kommunisere på. På avdeling TIO har de ansatte og ledelsen jevnlig møter om hvordan en kan redusere negativ atferd, og ansatte vi har snakket med opplever at det er et stort fokus på en kan tilrettelegge for minst mulig utagering. Vi får opplyst at teamet rundt eleven har jevnlig elevmøter, hvor en diskuterer f.eks. mulige triggere, passende tiltak, og aktuelle endringer. Eksisterende tiltak evalueres, og justeres dersom tiltakene ikke har ønsket effekt. Vi får opplyst at tiltak registreres, og ofte nedfelt i eksempelvis en handlingsplan, men at en også på avdeling TIO kan få en bedre rutine på hvordan en dokumenterer tiltak.

Det påpekes at på grunn av elevgruppen, må avdelingen alltid håndtere en form for utfordrende atferd, og det kan være vanskelig å «fjerne» atferden fullstendig. Målet er snarere å redusere atferden til et minimum. I forbindelse med dette understrekes viktigheten av å registrere avvik, slik at en kan følge med på om omfanget faktisk reduseres.

4.7 VURDERING

Skolene skal sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser. I spørreundersøkelsen svarer 48 prosent av de som har hatt behov for oppfølging at oppfølgingen var god. Drøyt halvparten svarer derimot at de enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen ikke var tilstrekkelig. Etter vår vurdering er dette en bekymringsfull høy andel, særlig sett i sammenheng med at volds- og trusselhendelser utgjør et betydelig arbeidsmiljøproblem og har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene, jf. kapittel 2.

Gjennomgangen viser også at det er ulik praksis på de utvalgte skolene. Oppfølgingen av volds- og trusselhendelser på den enkelte skole gjenspeiler ikke de skrittene og den systematikken som skisseres i kommunens rutine. Etter vår vurdering vitner gjennomgangen nettopp om manglende systematikk i oppfølging av ansatte i etterkant av hendelser. Oppfølgingen blir da tilfeldig og/eller personavhengig, noe som også støttes av våre intervjuer. Dette underbygges også av funnene i Arbeidstilsynets tilsyn på Solvang skole, som viser til at ansatte etterspør en systematisk og forutsigbar oppfølging.

Spørreundersøkelsen avdekker at det i løpet av de tre siste årene har vært en betydelig underrapportering av avvik knyttet til volds- og trusselhendelser i Haugesundsskolen. Grad av underrapportering varierer på tvers av trinn, kjønn og den enkelte skole. Selv om kommunen allerede har lagt ned et arbeid for å øke rapporteringen, og at antall avviksmeldinger de siste

årene har hatt en enorm økning, jf. kapittel 2, erfarer vi at det fremdeles er store mørketall for avviksmeldinger i skolesektoren, til tross for kjente hendelser og etablerte systemer for å melde fra. Etter vår vurdering har kommunen et klart forbedringspotensial når det gjelder å sikre at volds- og trusselhendelser blir rapportert i avvikssystemet.

Rapportering og registrering av volds- og trusselhendelser er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak på den enkelte arbeidsplass. Vi vil understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i enhetens systematiske HMS-arbeid, og et ansvar i å følge de rutinene som foreligger. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å legge til rette for at avvik meldes. Gjennomgangen viser at mangel på tid og utstyr utgjør en stor barriere for å melde avvik, særlig blant miljøarbeiderne. Denne stillingskategorien er samtidig en gruppe som gjerne jobber tett på enkeltelever og ulike ressurstilbud, og som i tillegg rapporterer om høyest forekomst av volds- og trusselhendelser, jf. kapittel 2. I skolenes videre arbeid med å forebygge problematikken bør det derfor være nærliggende å se nærmere på hvilke behov ulike grupper av ansatte kan ha for å kunne øke rapporteringsgraden.

Arbeidsgiver må legge til rette for en kultur der det ikke bare er godtatt, men også forventet, at arbeidstakerne på alle nivåer melder fra om avvik. I tillegg må arbeidstakerne være trygge på at arbeidsgiver følger opp avvikene og håndterer mottatte avvik. Spørreundersøkelsen avdekker at 40 prosent av undervisningspersonell på 1.-7.trinn ikke er trygge på at avvik følges opp på en hensiktsmessig måte. Også blant de utvalgte skolene ser vi variasjoner i hvorvidt avviksmeldere får tilbakemelding på hva som er blitt gjort i oppfølgingen av avvikene og hvorvidt de blir orientert om iverksatte tiltak.

I forrige kapittel pekte vi på at en risiko med å ikke ha rutiner/planer for håndtering av volds- og trusselhendelser er at håndteringen kan bli tilfeldig og personavhengig. Dette gjenspeiles i praksisen på skolene, som viser til situasjonsbetinget håndtering heller enn formelle rutiner. Dessuten er det kun Hauge som synes å systematisk oppfordre til å melde hendelsene som avvik umiddelbart etter hendelser. Relatert til håndteringen har vi også sett hvordan opplæringsloven kapittel 9A er en kilde til usikkerhet, og at det kan bidra til at voksne vegrer seg for å gå inn i situasjoner fordi de er usikre på hva som er «lov» å gjøre. Etter vår vurdering underbygger dette behovet for at skolene utarbeider risikovurderinger og planer for håndtering, slik at ansatte i større grad er kjent med aktuelle situasjoner de kan komme til å oppleve, og være bedre rustet til å møte dem. Samtidig vil vi understreke at arbeidsmiljøloven og opplæringsloven er to likestilte lovverk, og skolene må gjennom krav i arbeidsmiljøregelverket legge til rette for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne.

Effektiv forebygging av volds- og trusselhendelser forutsetter god kartlegging og oversikt over de situasjoner hvor dette kan forekomme. Gjennomgangen viser at skolene i enkeltsaker iverksetter tiltak basert på funn i kartleggingen, og dette vurderes å gi gode forutsetninger for å forebygge framtidige volds- og trusselhendelser. Samtidig viser spørreundersøkelsen at pedagogisk personell er mer uenige enn skoleledelsen om at skolen evaluerer nytteverdien av tiltak, i tillegg til at de er mindre trygge på at skolen lærer av hendelsen. Hvorvidt tiltak blir dokumentert og evaluert på de utvalgte skolene varierer, og dette anses som nødvendig å få satt i system. Dokumentering og evaluering av tiltak er viktig for å kunne sikre at tiltak som ikke virker blir

justert, og om nødvendig avsluttet eller erstattet av andre tiltak. En plan for iverksatte tiltak og dokumentert evaluering av disse kan i tillegg være nyttig ved for eksempel utskiftninger av personal, eller i overganger, samt skape et godt grunnlag for eventuell henvisning til andre støttetjenester.

En avdeling som fremstår som gode på håndtering og oppfølging av avvik og volds- og trusselhendelser, er avdeling TIO på Lillesund skole. Både skoleledelse og ansatte viser til stort fokus på å registrere hendelser, og opplever at håndteringen og oppfølgingen av avvik og volds- og trusselhendelser fungerer godt. Det vises til etablerte rutiner for håndtering, skreddersydde tiltak som bestemmes i samarbeid med avviksmelder, og som også evalueres og eventuelt justeres ved behov. Læring og kunnskapsdeling mellom skolene vil etter vår vurdering kunne være et viktig virkemiddel for å forebygge og håndtere volds- og trusselhendelser på en best mulig måte. Dette bør også ses i sammenheng med funnene i kapittel 2, som viser store forskjeller på hvorvidt situasjoner med vold og trusler oppfattes som et problem på den enkelte skole.

Både spørreundersøkelsen og intervjuer med de utvalgte skolene gjenspeiler forskjeller i både avvikskultur og hvordan avvik og volds- og trusselhendelser blir håndtert og fulgt opp. Etter vår vurdering bør kommunen tilstrebe en mer ensartet praksis for hvordan håndtering og oppfølging av hendelser skal foregå, fortrinnsvis gjennom implementering av kommunens rutiner.

4.8 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å:

- Iverksette tiltak for å sikre at avvik knyttet til vold og trusler rapporteres på skolene.
- Sørge for en mer ensartet praksis for behandling av avvik og oppfølging av ansatte i etterkant av en volds- og trusselhendelse.
- Sikre at skolene har klare føringer for når og hvordan tiltak som iverksettes i etterkant av volds- og trusselhendelser skal dokumenteres og evalueres.
- Legge til rette for læring- og kunnskapsdeling mellom skolene knyttet til forebygging og håndtering av vold- og trusselhendelser.

VEDLEGG

Vedlegg 1 - Metode

Utvalg

Utvalg skoler er basert på både innspill fra administrasjonen, antall avviksmeldinger og demografiske variabler. Utvalget er også foretatt i lys av Kontrollutvalgets ønske om én barneskole, én 1-10 skole og én ungdomsskole.

Lillesund er valgt ut på grunn av at det er den skolen med flest avviksmeldinger i 2021. I tillegg har skolen en egen avdeling for elever med behov for tilpasset individuell opplæring som må ivaretas tett av voksne.

Hauge skole ligger «midt på treet» når det gjelder antall avviksmeldinger. I forkant av utvelgingen fikk vi innspill om at skolen hadde gjort noen grep og endringer i forbindelse med avvikshåndtering.

Haraldsvang er valgt ut på bakgrunn av at skolen hadde ingen avviksmeldinger knyttet til vold og trusler mot ansatte i 2021.

Muntlige kilder fra kommunen

Det er gjennomført intervjuer med skoleledelse (rektorer og inspektører) og medlemmer i HMS-gruppene på alle skolene. HMS-gruppene består av ansatte med ulike stillingskategorier, som f.eks. miljøarbeidere og lærere, samtidig som de har tilleggsroller som tillitsvalgte og verneombud. I tillegg har vi intervjuet fire ansatte som har erfaring med å melde avvik på Lillesund og Hauge skole. Ettersom forrige registrerte avvik på Haraldsvang var i mai 2019, har vi ikke intervjuet avviksmeldere fra denne skolen, da dette ikke ble vurdert som å gi et riktig bilde av hvordan avviksbehandlingen og avvikskulturen fungerer per i dag.

Antall intervjuede på skolene er dermed:

- Lillesund: 10 ledere/ansatte
- Hauge: 8 ledere/ansatte
- Haraldsvang: 6 ledere/ansatte

Flere av intervjuene er gjennomført som gruppeintervju.

I tillegg til intervju med de utvalgte skolene er det også gjennomført intervju med skolesjef, HMS-rådgiver og hovedverneombud.

Utover intervju er det i innledende fase gjennomført samtale/dialog med direktør for oppvekst og skolesjef. Det har også vært forløpende dialog med kommunens kontaktperson i prosjektet, denne ansatt på skolekontoret.

Totalt 27 personer er intervjuet. Disse er:

- Skolesjef
- HMS-rådgiver
- Hovedverneombud
- Representanter fra Lillesund skole:
 - Rektor
 - 3 inspektører
 - 6 pedagogisk personell (herunder medlemmer i HMS-gruppen og ansatte med erfaring med å melde avvik)
- Representanter fra Hauge skole:
 - Rektor
 - 2 inspektører
 - SFO-leder
 - 4 pedagogisk personell (herunder medlemmer av HMS-gruppen og ansatte med erfaringer med å melde avvik)
- Representanter fra Haraldsvang skole:
 - Rektor
 - 2 inspektører
 - 3 medlemmer i HMS-gruppen

Skriftlige kilder fra kommunen

- Vold og trusler – rutine
- Vold og trusler på arbeidsplassen – Veileder for ledere og ansatte
- Tema vold og trusler 22.01.20 (Powerpoint-presentasjon)
- Risikovurdering vold og trusler – Skjema
- Risikovurdering vold og trusler – Forklaring momenter som skal vurderes
- RiskManager Avvikshåndtering. Kurshefte for meldere
- HMS-gruppe – Veileder
- Bruk av elektronisk avvik og skaderegistrering – Rutine
- RiskManager Avvikshåndtering. Kurshefte for behandlere
- Avvik – vedlegg rutine
- Årsmeldinger/-rapporter til AMU frå HMS-gruppene (2017-2019)
- Forskrift om ordensreglement for grunnskolen i Haugesund kommune
- Kvalitetsmelding for barnehage og skole, 2020. Haugesund kommune
- Saksdokumenter fra møtet i utvalg for Oppvekst 22.04.2021
- Møteprotokoll fra utvalg for personalpolitikk 06.05.2021
- Plan for trygt og godt skolemiljø. Haugesund kommune
- Strategiplan for Haugesundskolen 2019-2023
- Temaplan for tjenesteområdet oppvekst 2018-2021
- TIBIR-brosjyre, mai 2019

- Diverse dokumenter fra Lillesund skole, Hauge skole og Haraldsvang skole
- Oversikt avvik 01.08.20-31.12.21
- Oversikt avvik 01.08.20-19.10.21, med beskrivelse
- Detaljert avviksrappport (fra 8 hendelser)
- Tilsynsrapport fra Arbeidstilsynets tilsyn med Solvang skole, 28.01.2022
- Svarbrev fra Solvang skole til tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet, mottatt 16.02.2022
- E-post-korrespondanse med kommunen

Eksterne skriftlige kilder

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A.
- Internkontrollforskriften
- Wærø, I., Dahl, Ø. og Kilskar, S. S. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. SINTEF
- Arbeidstilsynet (2019). *Erfaringsrapport: Pilot – Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler*.