

Rapport

RÅDE KOMMUNE

17.11.2025

Forvaltningsrevisjon

Trygt og godt skolemiljø

Innhold

1	Sammendrag	1
2	Mandat for forvaltningsrevisjonen	4
3	Fremgangsmåte	5
3.1	Problemstillinger og avgrensninger	5
3.2	Om revisjonskriterier	5
3.3	Revisjonsmetoder	6
4	Vold og trusler i skolen	9
4.1	Innledning	9
4.2	Datagrunnlag	9
4.2.1	Beskrivelse av spørreundersøkelsens datagrunnlag	9
4.2.2	Opplevelser av trusler og vold	10
4.2.3	Oppfølging i etterkant av trusler og vold	12
4.2.1	Opplæring i håndtering av trusler og vold	13
4.3	Konklusjon	15
5	Ansattes sikkerhet i skolen	16
5.1	Revisjonskriterier	16
5.2	Datagrunnlag	17
5.2.1	Internkontroll og HMS-arbeid	17
5.2.1	Risikovurderinger og avviksmeldinger	21
5.2.2	Medvirkning, opplæring og oppfølging	25
5.3	Vurderinger	30
5.4	Konklusjon og anbefalinger	33
6	Aktivitetsplikten	35
6.1	Revisjonskriterier	35
6.2	Datagrunnlag	35
6.2.1	Informasjonsplikt	35
6.2.2	Ansatte skal følge med, gripe inn og varsle	36
6.2.3	Igangsette tiltak	37
6.2.4	Tiltaksplaner	39
6.3	Vurderinger	42
6.4	Konklusjon	44
7	Kilder og litteratur	45
8	Vedlegg	47
8.1	Utleddning av revisjonskriterier	47
8.2	Sammenligning av spørreundersøkelser	52
8.3	Kommunedirektørens uttalelse	61

1 SAMMENDRAG

I denne forvaltningsrevisjonen har revisjonen undersøkt omfanget av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Råde kommune, om kommunen har etablert tilfredsstillende systemer for å beskytte ansatte, og om kommunen dokumenterer at aktivitetsplikten etter opplæringsloven § 12-4 blir fulgt.

Forvaltningsrevisjonen besvarer følgende problemstillinger:

- Problemstilling 1: Hva er omfanget av trusler og vold mot ansatte i grunnskolen i Råde kommune?
- Problemstilling 2: Har kommunen etablert tilfredsstillende systemer og tiltak for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler?
- Problemstilling 3: Dokumenterer kommunen at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4?

Revisjonen har benyttet flere metoder for datainnsamling: dokumentanalyse, intervjuer med skoleledelse og ansatte, spørreundersøkelse til alle ansatte i grunnskolen, samt undersøkelser av aktivitetsplaner. For mer utfyllende informasjon om metode, se rapportens kapittel 3.3. For mer informasjon om likheter og ulikheter mellom kommuner vi har sendt spørreundersøkelsen til, viser vi til rapportens vedlegg (kap. [8.2](#)).

Revisjonens funn og konklusjoner

Når det gjelder problemstilling 1 viste vår spørreundersøkelse at de aller fleste ansatte opplever arbeidsmiljøet sitt som trygt; 25,4 % oppgir at arbeidsmiljøet oppleves som svært trygt, og 66,7 % opplever det som ganske trygt. Totalt er dette 58 av 63 respondenter. Samtidig har 52,4 % av de ansatte (33 av 63) opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering minst én gang i løpet av det siste året. Over 60 % av de ansatte oppgir at de fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjoner med trusler og vold der og da. Når det gjelder støtte i etterkant av slike hendelser, er respondentene mindre positive; nesten halvparten av ansatte opplevde at de «i mindre grad» eller «ingen grad» (dette utgjør 16) fikk hjelp i etterkant av en slik hendelse. Undersøkelsen viser også at ansatte opplever et behov for mer opplæring i håndtering av vold og trusler. 58,7 % av respondentene (37 personer) mener de har behov for opplæring, hvorav 11,1 % trenger dette i stor grad og 47,6 % i noen grad.

Vår konklusjon på problemstilling 1 er dermed at skolenes ansatte er i en utsatt posisjon når det gjelder vold, trusler eller trakassering. En relativt stor andel ansatte opplever vold, trusler eller trakassering. De aller fleste ansatte opplever likevel arbeidsmiljøet sitt som trygt.

Våre undersøkelser knyttet til problemstilling 2 viser at kommunen langt på vei har etablert tilfredsstillende systemer og tiltak, for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler. Både kommunen og skolene vi har kontrollert har fokus på å forebygge vold, trusler og trakassering for sine ansatte. Det er etablert gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser, og ansatte blir oppmuntret til å melde inn avvik. Kommunen bruker også digitale løsninger (Kvalitetsloven og Moava) som sikrer systematikk, forutsigbarhet og dokumentasjon på tvers av virksomhetene. Vi mener at internkontrollsystemet er tilpasset den enkelte skoles aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig. Vi opplever også HMS-arbeidet som systematisk, med faste rutiner, vernerunder, medarbeiderundersøkelser og oppfølging av avvik. Samtidig mener vi det blir fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet, og at både

kommunen og skolene har utarbeidet mål for HMS-arbeidet. Skolene sørger også for formelle arenaer for medvirkning, slik at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Samtidig mener vi at det finnes noen utfordringer, og slik vi opplever det er det tre forbedringsområder, sett opp mot våre revisjonskriterier.

Vår undersøkelse viser at kommunen har utarbeidet flere dokumenter om risikovurderinger, men disse er i hovedsak generelle og gir ikke tilstrekkelig veiledning om hvordan risikovurderinger spesifikt rettet mot vold og trusler mot ansatte i skolen skal utføres. Det gjennomføres ikke systematiske risikovurderinger på dette området, og dagens praksis for risikovurderinger er i stor grad hendelsesbasert. Dette innebærer at skolene ikke har et tilstrekkelig grunnlag for å forebygge uønskede hendelser, og ansatte får ikke fullstendig informasjon om risikofaktorer, tiltak og rutiner på et overordnet nivå. Revisjonen anbefaler derfor at skolene som et minimum gjennomfører årlige, systematiske risikovurderinger for vold og trusler mot ansatte. Videre bør kommunen vurdere å ta i bruk veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering» fra Utdanningsforbundet og KS, som er lettfattelig og praktisk anvendbar. Dette vil bidra til bedre forebygging, håndtering og oppfølging av vold- og trusselsituasjoner, og sikre at rutiner, planer og tiltak faktisk blir utarbeidet, iverksatt og fulgt opp på en systematisk måte.

Opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte i skolene i Råde kommune har i hovedsak vært situasjonsbetinget og begrenset. Særlig ved Spetalen skole har dette vært tilfelle, fordi behovet ikke har vært opplevd som presserende ved skolen. Ifølge spørreundersøkelsen mente 11,1 % av respondentene (7 personer) at de opplever et behov for slik opplæring i stor grad, mens 47,6 % (30 personer) ga uttrykk for at de hadde behov for slik opplæring i noen grad. Samtidig svarte nær halvparten at de har måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner det siste året. Slik revisjonen vurderer dette indikerer svarene at det er et behov for systematisk og bred opplæring på området. Vi anbefaler derfor at kommunen bør sørge for at alle ansatte får tilbud om nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, både for å styrke beredskapen og for å forebygge uønskede hendelser i skolehverdagen.

For det tredje mener vi at spørreundersøkelsen viser at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser. 33 av 63 respondenter svarte at de det siste året hadde opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering minst én gang. 16 av disse 33 opplevde at de «i mindre grad» eller «ingen grad» fikk hjelp i etterkant av en slik hendelse. Vi mener dette viser at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser, og at det indikerer at rutinene som er satt på plass, ikke alltid blir fulgt opp i praksis. Derfor anbefaler vi kommunen om å sette inn ytterligere tiltak for å sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser.

Knyttet til problemstilling 3 er det vår vurdering at kommunen har etablert rutiner for å informere elever og foresatte om rettigheter knyttet til skolemiljø og aktivitetsplikt. Kommunens skoler har videre implementert prosedyrer for å identifisere, håndtere og dokumentere forhold som kan true elevenes skolemiljø, og ansatte er godt kjent med sine plikter til å følge med, gripe inn og varsle. Det benyttes flere informasjonskanaler, og det er en tydelig kultur for å følge opp rutiner og handleplikt. Tiltaksplaner utarbeides systematisk og tilpasses den enkelte sak, med vekt på barnets beste og dokumentasjon av tiltak og evaluering. Samlet sett fremstår kommunens rutiner og praksis som gjennomarbeidet, forankret i lovverk og godt implementert i organisasjonen. Vår konklusjon er derfor at kommunen dokumenterer at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4.

Revisjonens anbefalinger

Basert på våre vurderinger og konklusjon anbefaler vi at kommunen bør

- a) sørge for at skolene som et minimum innfører årlige, systematiske risikovurderinger for vold og trusler mot ansatte. Videre bør kommunen vurdere å ta i bruk veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering» fra Utdanningsforbundet og KS
- b) sørge for at alle ansatte får tilbud om nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, både for å styrke beredskapen og for å forebygge uønskede hendelser i skolehverdagen
- c) sette inn ytterligere tiltak for å sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser

2 MANDAT FOR FORVALTNINGSREVISJONEN

Revisjonen skal i henhold til kommunelovens § 24-2 (1) utføre forvaltningsrevisjon. Etter loven innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak og forutsetninger. Østre Viken kommunerevisjon IKS gjennomfører forvaltningsrevisjon i tråd med god kommunal revisjonsskikk, som vil si å følge *Standard for forvaltningsrevisjon* (RSK 001) (NKRF¹, 2020). Dette innebærer blant annet at rapporten skal skille klart mellom innsamlede data (fakta) og revisjonens vurderinger. Det skal være en tydelig sammenheng mellom problemstillinger, faktaopplysninger², vurderinger, konklusjoner og eventuelle anbefalinger. Etter kommuneloven skal revisor rapportere resultatene av sin revisjon til kontrollutvalget.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført på bakgrunn av plan for forvaltningsrevisjon vedtatt i kommunestyret i Råde kommune i sak 46/24 den 26.09.2024.

Plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjonen ble vedtatt i kontrollutvalget 12.05.2025. Planen ble vedtatt i tråd med revisjonens forslag.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført etter vedtatt prosjektplan i tidsrommet mai – oktober 2025. Vi har gjennomført et oppstartsmøte med kommuneadministrasjonen slik at også administrasjonens innspill er vurdert i planleggingsprosessen.

Vi har kvalitetssikret innsamlet data underveis, både gjennom verifisering av intervjuer og intern kvalitetssikring. I tillegg er faktaopplysningene i sin helhet verifisert av kommunen, slik at eventuelle feil eller misforståelser er rettet opp. Revisjonen avholdt avsluttende møte med administrasjonen 10.11.2025 hvor revisjonens vurderinger, konklusjoner og anbefalinger ble gjennomgått. I etterkant av møtet er rapporten sendt på høring til kommunedirektøren. Kommunedirektørens uttalelse er vedlagt rapporten (kapittel 8.3).

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Henning Sørby Langsholt og Pål Brekke. Casper Støten har deltatt som oppdragsansvarlig revisor. Revisorenes habilitet og uavhengighet er vurdert opp mot kommunen og den undersøkte virksomheten, og revisjonen finner de habile til å utføre forvaltningsrevisjonen.

Revisor vil takke kontaktperson og andre som har deltatt for et godt samarbeid i forbindelse med gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen.

Østre Viken kommunerevisjon IKS
Rolvøy, 17. november 2025

Casper Støten (sign.)
oppdragsansvarlig revisor

Henning Sørby Langsholt (sign.)
utførende forvaltningsrevisor

Pål Brekke (sign.)
utførende forvaltningsrevisor

¹ NKRF er en faglig interesseorganisasjon og et kompetanseorgan for kontroll og revisjon av kommunal/offentlig virksomhet.

² Fakta er en gjengivelse av informasjonen vi har fått tilgang til gjennom datainnsamlingen.

3 FREMGANGSMÅTE

3.1 Problemstillinger og avgrensninger

Rapporten besvarer følgende problemstillinger:

Problemstilling 1: Hva er omfanget av trusler og vold mot ansatte i grunnskolen i Råde kommune?

Problemstilling 2: Har kommunen etablert tilfredsstillende systemer og tiltak for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler?

Problemstilling 3: Dokumenterer kommunen at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4?

Problemstilling 1 er deskriptiv/ beskrivende. Under denne problemstillingen beskriver vi omfanget av trusler og vold mot ansatte i grunnskolen. Formålet vårt her er å forsøke å beskrive virkeligheten uten å gi årsaksforklaringer eller måle kommunens praksis opp mot definerte revisjonskriterier.

I problemstilling 2 er det vold og trusler mot ansatte i grunnskolen som er i fokus. Ifølge KS' presentasjon av veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen» på sine nettsider har det vist seg vanskelig i praksis å vurdere risiko knyttet til vold og trusler i skolen. Ifølge KS finner Arbeidstilsynet det samme i sine tilsyn. Arbeidsgivere har likevel et lovpålagt ansvar for å kartlegge og risikovurdere arbeidsmiljøfaktorer. Ansatte skal medvirke, og tillitsvalgte og verneombud har viktige roller.³

I problemstilling 3 har vi fokus på elevenes skolemiljø. For å sikre elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, har skolen en aktivitetsplikt. Formålet med aktivitetsplikten er å sikre at skolen fanger opp hvis elever ikke har det trygt og godt på skolen, og handler raskt og riktig. Alle situasjoner der en elev opplever å ikke ha et trygt og godt skolemiljø er unike, og krever tilpassede tiltak. For å finne ut hva som er egnede tiltak, må skolen alltid undersøke og analysere saken nøye. Det må brukes profesjonelt skjønn og vurderes hva som er til elevens beste.⁴

3.2 Om revisjonskriterier

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 15 skal revisor fastsette revisjonskriterier for den enkelte forvaltningsrevisjon. Revisjonskriteriene er den objektive målestokk som setter revisor i stand til å gjøre vurderinger på de fleste områder uten å ha formell fagspesifikk kompetanse. Revisjonskriteriene og revisors kunnskap og erfaring innen forvaltningsrevisjonsmetodikk, gjør at revisor kan gjøre objektive og holdbare vurderinger.

Revisjonskriteriene etablerer den norm som de innsamlede dataene skal vurderes opp mot. I tillegg til dette skal revisjonskriteriene også gjøre det tydelig for den reviderte enhet hva de måles opp mot. Revisjonskriteriene klargjør også overfor folkevalgte, media og andre lesere av forvaltningsrevisjonen, hva revisors vurderinger bygger på. Dette vil gjøre det enklere å etterprøve revisors vurderinger. Revisjonskriteriene skal være relevante, konkrete og i samsvar med de kravene som gjelder for revidert enhet.

³ [Ny veileder om arbeid med vold og trusler i skolen - KS](#)

⁴ [Arbeid med aktivitetsplikten | udir.no](#)

Revisjonskriterier fastsettes vanligvis med basis i en eller flere følgende kilder: lovverk, politiske vedtak og føringer, kommunens egne retningslinjer, anerkjent teori på området, eller andre sammenlignbare virksomheters løsninger og resultater.

3.3 Revisjonsmetoder

I henhold til god revisjonsskikk skal praksis eller tilstand innen det reviderte området beskrives i et omfang som i tilstrekkelig grad underbygger revisors vurderinger og konklusjoner. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet data fra ulike kilder, og brukt ulike metoder for innsamling av data, for å sikre et faktagrunnlag med høyest mulig grad av gyldighet og pålitelighet.

Utfordringer og begrensninger i rapportens faktagrunnlag beskrives nedenfor sammen med beskrivelsen av de ulike metodene som er benyttet. Vi tar også hensyn til metodens begrensninger i vurderingene.

I denne forvaltningsrevisjonen er informasjonen hentet inn gjennom bruk av følgende metoder:

- Dokumentanalyse
- Intervjuer
- Spørreundersøkelse
- Mappegjennomgang

Dokumentanalyse

Vi har gjennomgått sentrale dokumenter på området. Blant annet er «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø», og skolenes virksomhetsplaner sentrale for revisjonens undersøkelse. Dokumentene er oversendt fra kommunen. Fullstendig oversikt over dokumentene fremgår av kildehenvisningene i kapittel 7.

Intervjuer

Det er totalt gjennomført 9 intervjuer:

- Kommunalsjef oppvekst og levekår
- Virksomhetsleder oppvekst Karlshus
- Virksomhetsleder Spetalen skole
- Avdelingsleder Spetalen skole
- Avdelingsleder Karlshus skole
- Verneombud Karlshus skole
- Verneombud Spetalen skole
- Tillitsvalgt Karlshus skole
- Tillitsvalgt Utdanningsforbundet, Spetalen skole

Alle intervjuer er verifisert. Det betyr at den som er intervjuet, har fått lese gjennom referatet fra intervjuet for å bekrefte at referatet er i overensstemmelse med det som ble sagt under intervjuet, og rette opp eventuelle misforståelser.

Spørreundersøkelse

Det er sendt ut en spørreundersøkelse til alle ansatte i grunnskolene i Råde kommune. Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av det nettbaserte spørreundersøkelsesverktøyet Questback. Spørreundersøkelsen tar primært for seg den første problemstillingen i rapporten, kartlegging av omfanget av vold og trusler i Råde skolene. Revisjonen har tatt kontakt med Utdanningsforbundet med en forespørsel om å bruke samme spørreskjema som Utdanningsforbundet ved hjelp av Respons analyse brukte i sin undersøkelse om Lærers arbeidsmiljø i 2024 og i 2018. Spørsmålene i størsteparten av undersøkelsen tilsvarer dermed spørsmålene i utdanningsforbundets undersøkelse fra 2024. Dette har vi gjort for å få et bredere sammenligningsgrunnlag, slik at revisjonen kan sammenligne svarene på vår undersøkelse opp mot tall fra resten av Norge. Samme undersøkelse har også ved tidligere forvaltningsrevisjoner utført i 2025 blitt sendt til skolene i Fredrikstad, Sarpsborg, Halden og Rakkestad, noe som også skaper et sammenligningsgrunnlag på tvers av disse kommunene.

Resultater og relevante funn fra spørreundersøkelsen revisjonen gjennomførte vil bli belyst og drøftet i kapittel 4 under.

Undersøkelsen ble sendt ut til ansattes e-post 25. august med i overkant av to ukers svarfrist. Av de 153 ansatte som mottok undersøkelsen var det 63 som svarte. Dette gir en svarprosent på 41. Revisjonen mener at utvalget som har besvart er tilstrekkelig til å bidra til å belyse problemstillingene i rapporten på en hensiktsmessig måte.

For å sikre et godt nok svargrunnlag ble det i forkant av og under undersøkelsen sendt ut e-post til samtlige virksomhetsledere i Råde kommunes grunnskoler. I e-posten ble det vedlagt et skriv med informasjon om undersøkelsen og en tilhørende QR-kode som ansatte kunne skanne for å gjennomføre undersøkelsen på sine mobile enheter/smarttelefoner. Virksomhetslederne ble oppfordret til å henge opp skrivet i fellesrom der ansatte oppholder seg. Det ble også sendt ut to påminnelser på undersøkelsen fra revisjonen.

I tillegg til Utdanningsforbundets spørsmål har revisjonen også lagt til egne spørsmål som omhandler problemstilling to og tre. Spørsmålene omhandler opplæring, praktiske øvelser, om plikten til å agere ved mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt, samt om lærerens særskilte vern mot vold og trusler i straffelovens § 265.

Mappegjennomgang

For å se på skolens praksis i arbeidet med skolemiljø saker har revisjonen foretatt en mappegjennomgang av fem tiltaksplaner fra hver av de to utvalgte skolene (Karlshus og Spetalen). Dokumentene ble oversendt anonymisert. I tillegg har vi sett på om tiltaksplanene oppfyller minimumskravene i opplæringslovens § 12-4. Ved gjennomgang av dokumentasjonen brukte vi sjekklister som vi hadde utarbeidet med utgangspunkt i kravene fra opplæringsloven. Vi anser dette som en egnet metode for å vurdere kommunens etterlevelse av regelverk rundt aktivitetsplanens innhold og dokumentasjonskravet.

Vurdering av dataenes troverdighet

Selv ved en dokumentanalyse vil det alltid forekomme subjektive vurderinger. Når det er sagt har revisjonen selvsagt forsøkt å gå gjennom alle de mottatte dokumentene på en nøytral måte. Vi har heller ikke ekskludert noen dokumenter. Vi har lest gjennom alt, og redegjort for det vi opplever er det viktigste i dem.

En generell utfordring for kvalitative intervjuer er at de består av små utvalg. Dette kan være personer som er valgt ut på grunnlag av spesifikke egenskaper, opplevelser, eller fordi de kan gi dybdeinnsikt i fenomenet som studeres. Siden utvalget er lite, reflekterer det i mindre grad variasjonen i en større populasjon, og resultatene kan derfor ikke uten videre generaliseres. Men selv om utvalget er lite, kan revisor velge deltakere på en strategisk måte for å representere variasjon i erfaringer eller perspektiver. For eksempel kan man i en studie om arbeidsmiljø intervjuere personer fra ulike yrkesroller og avdelinger. Dette kan gi en viss bredde i dataene og bidra til at funnene har relevans utover én spesifikk gruppe.

På grunn av utfordringene med generaliserbarhet i kvalitativ metode, brukes ofte begrepet overførbarhet i stedet. Overførbarhet handler om hvorvidt funnene kan være relevante i andre sammenhenger eller for andre grupper, basert på likheter i konteksten. Kunnskapen som nås gjennom kvalitative intervjuer er kontekstspesifikk. Samtidig handler kvalitativ metode i stor grad om fortolkning. Det er vanskelig å sikre objektivitet ved kvalitativ metode. Vi bøter på dette problemet gjennom kvalitetssikringer i mange stadier av rapportskrivningen, og gjennom flere møtepunkter med revidert enhet.

Kvalitative intervjuer har også mange fordeler. Kvalitative intervjuer er godt egnet til å fange opp variasjoner i erfaringer og opplevelser. Dette gir en dypere forståelse som ofte er vanskelig å få frem i kvantitative data. En annen fordel er at en kvalitativ tilnærming gir informantene en trygg ramme. Personlige intervjuer kan gjøre det lettere for informantene å åpne seg, da de kan forklare og beskrive sine erfaringer i egne ord uten å bli plassert i standardiserte kategorier. Kvalitative intervjuer kan dermed gi et rikt og nyansert bilde av virkeligheten, men er ofte mindre målbart enn hva kvantitative metoder kan fange opp. I denne revisjonen bruker vi imidlertid også kvantitativ metode (spørreundersøkelse). Det bidrar til at vi i større grad kan generalisere på noen områder.

Vi har altså gjennomført 9 intervjuer. I løpet av de siste intervjuene begynte vi å oppleve det vi kaller en datametning. Det vil si at det i mindre grad kom frem ny vesentlig informasjon om temaene vi undersøkte under de siste intervjuene. Vi opplevde heller ikke at det var spesielt stort sprik blant informantene, men at de var samstemte om det meste. Det er vår oppfatning at intervjuene ga oss pålitelig og troverdig informasjon.

Bruk av personopplysninger

I forbindelse med denne forvaltningsrevisjonen har vi behandlet personopplysninger som navn og epostadresse til ansatte i kommunen. Vårt rettslige grunnlag for å behandle personopplysninger er kommuneloven § 24-2 fjerde ledd. Lesere av denne rapporten kan ta kontakt med Østre Viken kommunerevisjon dersom de ønsker mer informasjon om hvordan vi behandler personopplysninger.

I mappegjennomgangen var alle tiltaksplaner anonymiserte. Dokumentene ble sendt til revisjonen som sikker digital post.

4 VOLD OG TRUSLER I SKOLEN

Problemstilling 1: Hva er omfanget av trusler og vold mot ansatte i grunnskolen i Råde kommune?

4.1 Innledning

Siden dette er en deskriptiv problemstilling, har vi ikke fastsatt revisjonskriterier. For å skaffe til veie et datagrunnlag som kan svare på problemstillingen, har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant skolens ansatte i Råde kommune. Gjennom undersøkelsen vil vi kartlegge omfanget av trusler og vold mot ansatte i Råde kommunes skoler

4.2 Datagrunnlag

4.2.1 Beskrivelse av spørreundersøkelsens datagrunnlag

I dette kapitlet vil vi redegjøre for de viktigste svarene i spørreundersøkelsen for å forsøke å gi en beskrivelse av skoleansattes opplevelser på området.

Av de 63 respondentene som svarte på undersøkelsen arbeider det store flertallet som pedagogisk ansatte i stillinger som lærere, adjunkter og lærere. Punktlisten under viser respondentenes stillinger i prosentandel:

- 69,8 % var lærere, adjunkter ol.
- 17,5 % var assistenter, barne- og ungdomsarbeidere, miljøarbeidere ol.
- 9,5 % var virksomhetsledere, assisterende virksomhetsledere og avdelingsledere.
- 1,6 % var rådgivere/sosiallærere eller undervisningsinspektører.
- 1,6 % var kontorarbeidere, helsepersonell, renholdere ol.

84,1 % av respondentene oppga at de arbeider i heltidsstilling.

Svarene viser at respondentene er forholdsvis jevnt fordelt mellom de ulike klassetrinnene. Imidlertid ser vi at cirka to tredjedeler av respondentene arbeider ved barneskolene.

Arbeidssted	Prosentandel
1.–4. trinn	34,9 %
5.–7. trinn	30,2 %
8.–10. trinn	27,0 %
Annet	7,9 %

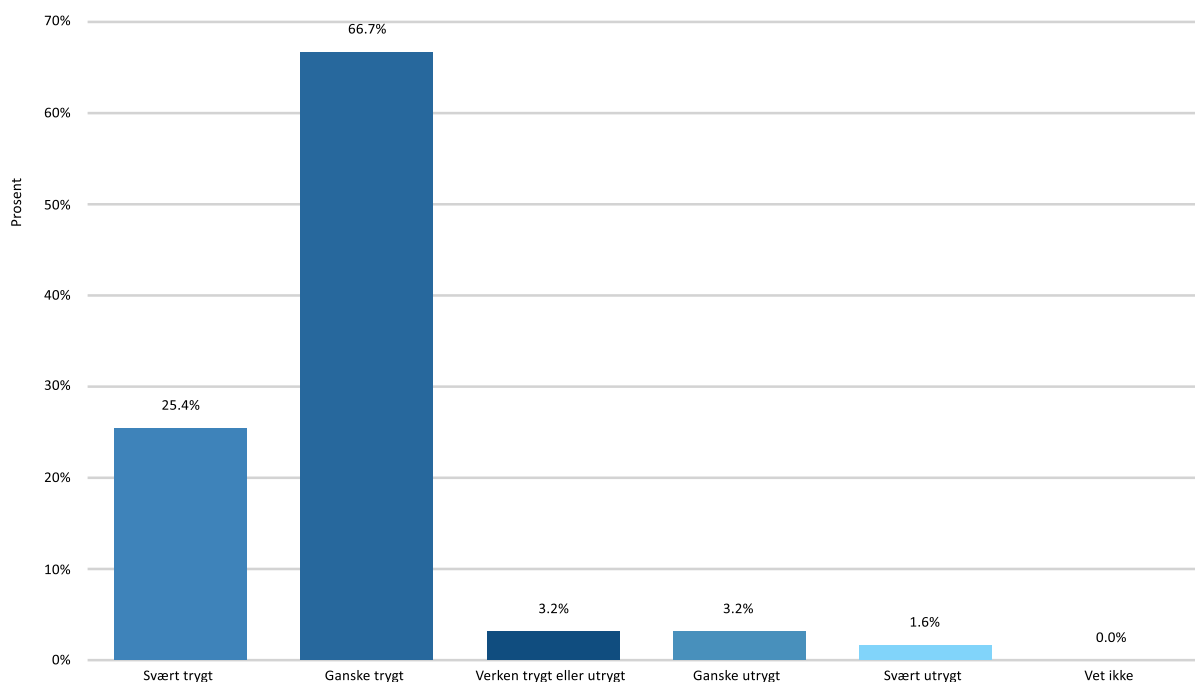
Aldersfordelingen er forholdsvis jevn blant de 63 respondentene, med noen færre unge ansatte sammenlignet med gruppen mellom 35–49 år og de over 50 år:

Alder	Prosentandel
Under 35 år	22,2 %
35–49 år	39,7 %
50 år og eldre	38,1 %

Kjønnsfordelingen blant de som besvarte spørreundersøkelsen viser at 71,4 % av respondentene var kvinner og 28,6 % av respondentene var menn. Dette sammenfaller godt med kjønnsfordelingen på nasjonalt nivå.⁵

4.2.2 Opplevelser av trusler og vold

Som vi ser i figur 1 under opplevde svært mange av respondentene arbeidsmiljøet generelt i skolene som enten svært trygt eller ganske trygt. 25,4 % svarte at de opplevde arbeidsmiljøet generelt svært trygt og 66,7 % svarte at de opplevde arbeidsmiljøet generelt ganske trygt. Til sammen tilsvarer dette 58 personer. To personer (3,2 %) svarte at de opplevde arbeidsmiljøet generelt verken trygt eller utrygt, og to personer (3,2 %) svarte at de opplevde det ganske utrygt. En person (1,6 %) svarte at de opplevde det svært utrygt.



Figur 1: Hvor trygt eller utrygt mener du arbeidsmiljøet generelt er for deg selv og dine kolleger? N=63.

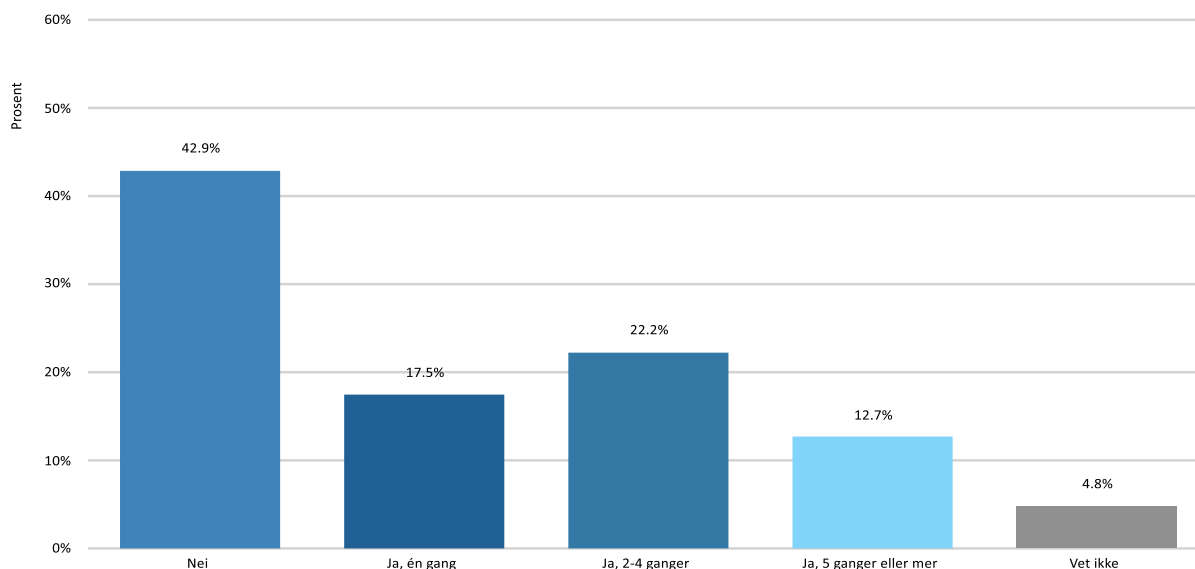
I undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet i perioden 15. mars til 5. april 2024,⁶ ble resultatet på dette spørsmålet følgende:

- 9 % av respondentene opplevde arbeidsmiljøet generelt som svært trygt.
- 51 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som ganske trygt.
- 21 % opplevde arbeidsmiljøet generelt verken trygt eller utrygt.
- 16 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som ganske utrygt.
- 2 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som svært utrygt.

⁵ [12282: Lærere i grunnskolen, etter kjønn og alder \(K\) 2015 - 2024. Statistikkbanken](#)

⁶ Denne undersøkelsen er basert på svar fra 1043 medlemmer av Utdanningsforbundet som er grunnskolelærere. For mer informasjon om denne undersøkelsen, se: [Vold og trusler i lærerhverdagen – rapporter om lærernes arbeidsmiljø.](#)

Figur 2 under viser resultatene for spørsmålet om respondenten har blitt utsatt for vold, trusler eller trakasseringer i løpet av de siste 12 månedene. Til sammen svarte 52,4 % av de ansatte at de minst én gang har opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering. 17,5 % svarte at de hadde opplevd dette 1 gang, 22,2 % svarte 2-4 ganger og 12,7 % svarte 5 ganger eller mer. Over halvparten av respondentene har altså opplevd vold, trusler eller trakasseringer de siste 12 månedene. 4,8 % svarte «vet ikke» på dette spørsmålet.



Figur 2: Hvis du tenker tilbake på de siste 12 månedene, har du som ansatt blitt utsatt for vold, trusler eller trakasseringer? N=63.

I undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet kom det fram følgende på dette spørsmålet:⁷

- Nei 40,5 %
- Ja, en gang 13 %
- Ja, 2-4 ganger 23,5 %
- Ja, 5 ganger eller mer 23 %

Andelen ansatte som har opplevd vold, trusler eller trakassering er høy i begge undersøkelser: 52,4 % i Råde kommune og 59,5 % i Respons analyses undersøkelse. Flere i Respons analyse-undersøkelsen har opplevd dette fem ganger eller mer (23 % mot 12,7 % i Råde kommune), mens andelen som kun har opplevd det én gang er litt lavere. Begge undersøkelsene bekrefter at slike hendelser er utbredt i arbeidsmiljøet.

Respondentene som oppga at de har opplevd vold, trusler eller trakassering svarte på det neste spørsmålet (33 respondenter). Dette spørsmålet handlet om hvem som hadde stått bak handlingene. Dette var et spørsmål hvor respondenten kunne krysse av for flere svaralternativer. De aller fleste (90,9%) svarte at det er enkeltelever som står bak. Imidlertid kom det også frem av resultatene at 18,2 % (tilsvarende 6 personer) rapporterte at grupper av elever sto bak. Videre svarte 3 % at foreldre eller foresatte hadde vært utøvere av slike handlinger.

⁷ Tallene som presenteres er gjennomsnittet av svarene for to spørsmål som tar for seg trusler/trakassering og fysisk vold hver for seg.

På spørsmål om hvor alvorlig respondentene vurderte at hendelsene var, svarte 6,1 % av 33 respondenter, noe som tilsvarer to personer, at de vurderte dem som svært alvorlige, mens 42,4 % vurderte dem som ganske alvorlige. Litt i overkant av halvparten oppfattet truslene som mindre alvorlige (45,5%) eller ikke alvorlige (3,0%).

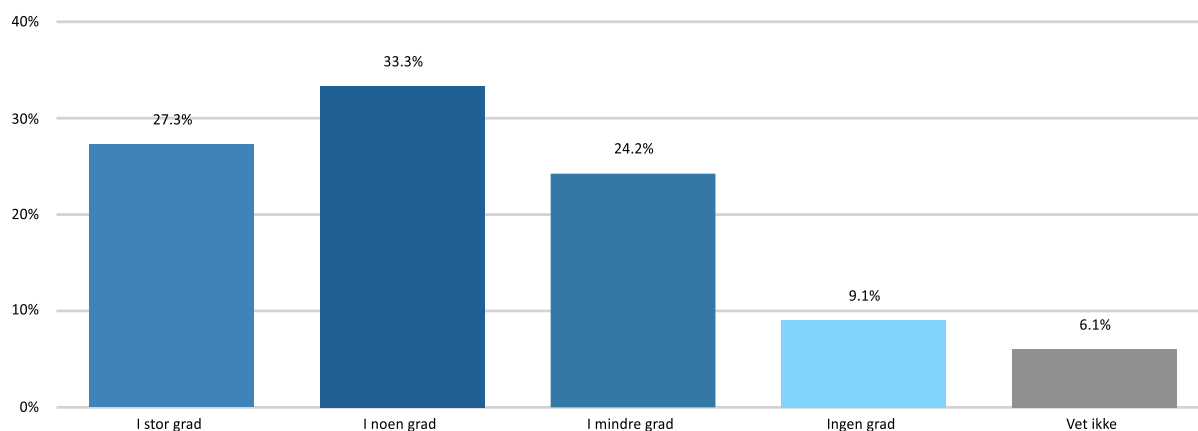
Samtlige respondenter ble også bedt om å anslå hvor mange ganger i løpet av de siste 12 månedene de som ansatte hadde vært nødt til å gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever det siste året. Totalt oppga 45,9 % av respondentene at de hadde vært nødt til å gripe inn fysisk minst én gang. Av disse oppga:

- 19 % å ha grepet inn en gang.
- 19 % å ha grepet inn mellom 2 og 4 ganger.
- 7,9 % å ha grepet inn 5 ganger eller mer.

I overkant av halvparten (52,4 %) av respondentene svarte at de ikke har måttet gripe inn i slike situasjoner de siste 12 månedene. 1,6 % svarte «vet ikke» på dette spørsmålet.

4.2.3 Oppfølging i etterkant av trusler og vold

Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad de fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjoner med trusler og vold der og da. Figur 3 viser at 60,6 % av respondentene svarte at de fikk hjelp i stor grad (27,3 %) eller i noen grad (33,3 %). 24,2 % svarte at de i mindre grad fikk hjelp, mens 9,1 % svarte at de ikke fikk hjelp overhodet. På dette spørsmålet svarte 6,1 % «vet ikke».



Figur 3: Hvis du tenker på sist gang du var involvert i en truende situasjon eller en volds episode ved skolen, i hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen der og da? N=33

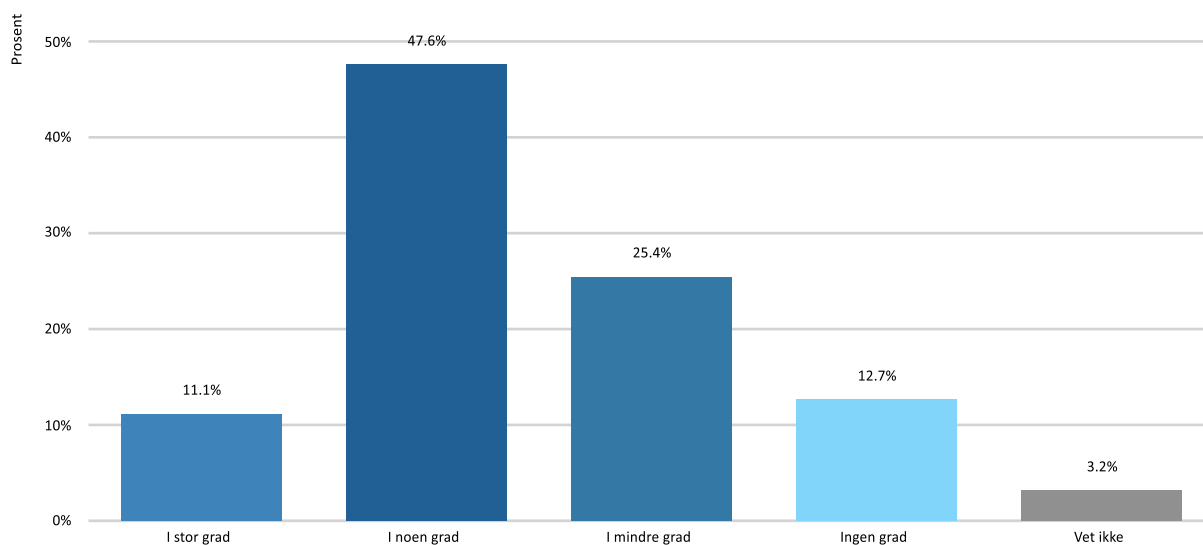
Spørsmål 11 og 12 i spørreundersøkelsen handlet om graden av støtte de ansatte opplevde å motta etter å ha vært involvert i en uønsket hendelse, samt hvem som ga denne støtten. På spørsmål 11: «I hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant?» svarte 42,4 % av respondentene at de «i stor grad» eller «i noen grad» opplevde å få hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant. 48,5 % rapporterte at de fikk hjelp «i mindre grad» eller «ingen grad». 9,1 % av 33 respondenter svarte «vet ikke».

I spørsmål 12 ble respondentene spurt om hvem de fikk hjelp til å bearbeide eller håndtere situasjonen av. Her var det mulig å gi flere svar. Dataene viser at det i hovedsak er kolleger som utgjør den primære

støtten etter slike hendelser, noe som kommer frem av at hele 87,1 % av 31 respondenter oppga å ha mottatt hjelp fra kolleger. Videre fremgår det at 32,3 % fikk støtte fra skoleledelsen. Ingen svarte at de hadde mottatt hjelp fra psykolog eller annet helsepersonell.

4.2.1 Opplæring i håndtering av trusler og vold

Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad de opplever å ha behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner og episoder som involverer vold. Figur 4 viser at 11,1 % av respondentene mente de trengte dette i stor grad, mens 47,6 % ga uttrykk for at de hadde behov for opplæring i noen grad. Til sammen opplever altså 58,7 % av respondentene (tilsvarer 37 personer) at de hadde behov for opplæring på området. 25,4 % mente de trengte slik opplæring i mindre grad, mens 12,7 % opplyste at de ikke hadde et slikt behov.



Figur 4: Gitt din arbeidssituasjon i dag. I hvilken grad opplever du å ha behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder? N=63.

Revisjonen spurte også samtlige respondenter om de hadde fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering. Til dette svarte 11,3 % av 62 respondenter ja. 69,4 % svarte delvis, mens 17,7 % svarte at de ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring på området. På spørsmål om det blir gjennomført praktiske øvelser i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering svarte 27 % at det blir gjennomført praktiske øvelser, mens 50,8 % svarte at det *ikke* blir gjennomført praktiske øvelser. 22,2 % svarte at de ikke visste om dette blir gjort.

De som svarte at det blir gjennomført praktiske øvelser i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering, fikk muligheten til å kort beskrive hvilke praktiske øvelser som hadde blitt gjennomført. 13 respondenter ga en slik kort beskrivelse. Flere fortalte at de hadde fått praktisk opplæring i hvordan man skal håndtere utagerende elever. Flere svarte også at det hadde kommet eksterne aktører til skolen for å kurse og veilede ansatte. Noen svarte at det ble avholdt kurs i vold og trusler etter lengre tid med alvorlige hendelser ved skolen, mens andre svarte at de hadde fått testet på hverandre hvordan de skal holde og føre en elev bort.

Videre ble samtlige respondenter spurt om opplevde at det var kultur for å snakke om det å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering ved skolen de arbeidet på. Her svarte 82,6 % at det i stor eller noen grad

var en kultur for å snakke om dette. 7,9 % mente det i mindre grad var en slik kultur på skolen, og 3,2 % opplevde ikke at det var en kultur for dette i det hele tatt. 6,3 % svarte «vet ikke».

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til påstanden: «Ansatte blir som oftest stående alene med ansvaret for å håndtere situasjoner der elever utøver vold ved skolen der jeg jobber». 62 ansatte svarte på dette spørsmålet. Totalt 42 % av respondentene var enige i påstanden, enten helt (8,1 %) eller delvis (33,9 %). Nesten halvparten (45,2 %) var uenige, hvorav 19,4 % var delvis uenige og 25,8 % var helt uenige. 12,9 % svarte «vet ikke».

Respondentene ble også bedt om å svare på om de hadde tilgang på et faglig støtteapparat som kan følge opp og hjelpe elever med voldelig, truende og utagerende atferd ved skolen de jobber. Respondentene skulle også beskrive hvordan de eventuelt opplevde at dette fungerte. 63 respondenter svarte på dette spørsmålet. Totalt 44,4 % av respondentene oppga at det finnes et støtteapparat, men at kvaliteten på apparatet varierer. 7,9 % mente det fungerte godt. 20,6 % mente det fungerte noenlunde greit, mens 15,9 % svarte at støtteapparatet ikke fungerer som det burde. 12,7 % oppga at det ikke finnes et støtteapparat på deres skole. Hele 42,9 % (som tilsvarer 27 personer) svarte «vet ikke» på dette spørsmålet.

Straffeloven har § 265 en lovbestemmelse som gir et særskilt vern for enkelte yrkesgrupper. Den lyder som følger:

Med bot eller fengsel inntil 2 år straffes den som ved trusler søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særlig utsatt yrkesgruppe. Som særskilt utsatt yrkesgruppe forstås helsepersonell som yter medisinsk begrunnet helsehjelp, og brann- og redningspersonell som yter innsats i oppdrag, personer som forestår allment tilgjengelig persontransport, som for eksempel jernbane, tunnelbane, trikk, buss, fly, drosje eller ferge, **og personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole**. Den som hindrer yrkesutøvelsen til en person som nevnt i annet ledd, straffes med bot eller fengsel inntil 6 måneder. Med bot straffes den som ved skjellsord eller annen grovt krenkende ordbruk eller atferd forulemper en person som nevnt i annet ledd under dennes yrkesutøvelse.

I spørreundersøkelsen fremkom det at av 63 respondenter var det under halvparten (42,9 %) som kjente til denne lovparagrafen fra før.

På spørsmålet «Kjenner du til hvordan du skal varsle og eller rapportere vold, trusler eller trakassering?», svarte 58,7 % av 63 respondenter at de hadde kjennskap til hvordan dette skal varsles, mens 36,5 % svarte de hadde delvis kjennskap. Kun 4,8 % svarte nei på dette spørsmålet.

4.3 Konklusjon

Et stort flertall av de ansatte som svarte på spørreundersøkelsen opplever arbeidsmiljøet ved sin skole som trygt; 25,4 % oppgir at arbeidsmiljøet oppleves som svært trygt, og 66,7 % opplever det som ganske trygt. Totalt er dette 58 av 63 respondenter. Likevel har 52,4 % av de ansatte (33 av 63) opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering minst én gang i løpet av det siste året. Nesten halvparten (45,9 %) har måttet håndtere voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever minst én gang

Over 60 % av de ansatte oppgir at de fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjoner med trusler og vold der og da. 24,2 % fikk hjelp i mindre grad, mens 9,1 % (3 personer) opplevde å ikke få hjelp i det hele tatt. Når det gjelder støtte i etterkant av slike hendelser, er respondentene mindre positive; nesten halvparten av ansatte opplevde at de «i mindre grad» eller «ingen grad» fikk hjelp i etterkant av en slik hendelse.

Undersøkelsen viser også at ansatte opplever et behov for mer opplæring i håndtering av vold og trusler. 58,7 % av respondentene (37 personer) mener de har behov for opplæring, hvorav 11,1 % trenger dette i stor grad og 47,6 % i noen grad. Videre vil vi peke på at under halvparten kjenner til lovbestemmelsen om straffelovens vern av lærere.

For mer informasjon om likheter og forskjeller mellom kommunene vi har undersøkt, viser vi til rapportens vedlegg 8.2 «Sammenligning av spørreundersøkelser».

5 ANSATTES SIKKERHET I SKOLEN

Problemstilling 2: Har kommunen etablert tilfredsstillende systemer og tiltak for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler?

5.1 Revisjonskriterier

Komplett utledning av revisjonskriterier er lagt ved som vedlegg til denne rapporten. Her oppsummerer vi de punktvis revisjonskriteriene vi har benyttet til denne problemstillingen.

- Skoleeier skal ha på plass et internkontrollsystem som er skriftlig og tilpasset den enkelte skolens aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å følge internkontrollforskriften § 5, dette innebærer at skoleeier:
 - fastsetter mål for helse, miljø og sikkerhet
 - sørger for at det foreligger en oversikt over virksomhetens organisasjon og hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.
 - foretar en systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt
- Skolen og skoleeier skal ha oversikt over og kunnskap om hvor, når og i hvilke situasjoner ansatte og elever kan bli utsatt for vold eller trusler ved å:
 - gjennomføre risikovurderinger som ifølge forskriften om utførelse av arbeid særlig vektlegger blant annet arbeidets organisering og tilrettelegging, arbeidstidens plassering og organisering, utformingen av arbeidslokaler, kompetanse samt bemanning
 - sørge for at arbeidstakere får nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trusler om vold, samt informasjon om iverksatte tiltak og rutiner, for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner
 - etablere gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser, og oppmuntre ansatte til å melde inn hendelser
- Skoleeier skal følge opp funn fra risikovurderinger gjennom å:
 - utarbeide skriftlige rutiner, planer og tiltak for å forebygge volds- og trusselsituasjoner
 - iverksette tiltak etter resultatet av risikovurderinger som særlig vektlegger; utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, mulighet for tilkalling av hjelp, og bemanning
 - følge opp og evaluere tiltakene.
- Skoleeier skal sørge for at ansatte medvirker og settes i stand til å forebygge og håndtere vold, trusler og uheldige belastninger så langt det er mulig, ved å
 - sørge for formelle arenaer for medvirkning som gir ansatte plikt og mulighet til medvirkning, slik at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon
 - sikre at ansatte får opplæring i forebygging og håndtering av trusler og vold, samt at det gjennomføres praktiske øvelser som en del av det forebyggende arbeidet
 - sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser.

5.2 Datagrunnlag

5.2.1 Internkontroll og HMS-arbeid

I dokumentet «Virksomhetsstyring og internkontroll» for perioden 2025–2028 fremgår det at Råde kommune har fortsatt arbeidet med å videreutvikle digitale løsninger for internkontroll. Kommunens digitale løsning for Kvalitetssystem (Kvalitetslosen) består av flere moduler som sammen vil bidra til forutsigbarhet og tillit til at kommunen ivaretar innbyggernes behov og rettigheter. Kommunen har som mål i perioden 2025-2028 å implementere den nye modulen «Årshjul», som skal bidra til økt struktur både innenfor de enkelte virksomhetene og på tvers av organisasjonen. I perioden 2025-2028 blir det også satt fokus på risikobasert internkontroll og ROS-modulen vil være et verktøy for å få oversikt over uønskede hendelser, risikonivå samt hvilke konsekvensområder som er berørt.

I den overordnede rutinen «Ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeid» blir det blant annet skrevet at virksomhetsleder/avdelingsleder skal sørge for tilfredsstillende HMS-arbeid i virksomheten/avdelingen. Dette innebærer:

- Sørge for oppdaterte HMS rutiner og prosedyrer for virksomheten/avdelingen.
- Iverksetting, gjennomføring og dokumentasjon av alle rutiner og tiltak som er fastsatt
- Gjennomføring av vernerunde
- Gjennomføring av medarbeiderundersøkelse
- Oppfølging av avvik
- At det er verneombud for arbeidsplassen ut ifra vedtatt struktur
- Opplæring av ansatte og brukere, brannøvelser. Daglig tilsyn.
- I holdning og handling vise at HMS blir prioritert og er viktig. Dette gjelder også for det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Bidra til at HMS-arbeidet er en del av daglige arbeidet
- Motivere de ansatte til å bidra aktivt i HMS-arbeidet
- Sørge for at de ansatte har nødvendig opplæring i HMS-systemet og helsefarer ved arbeidet

I rutinen blir det videre forklart at arbeidet skal bygge på arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder. Verneombudet er arbeidsgiver sin viktigste samarbeidspartner når det gjelder arbeidsmiljøet, og må være en vesentlig del av dette arbeidet. Virksomhetsleder/avdelingsleder har ansvar for risikovurdering på sin arbeidsplass. Virksomhetsleder/avdelingsleder skal sørge for lukking av registrerte HMS-avvik. Avvik skal rapporteres til AMU med kopi til tjenesteområdeleder.

Revisjonen har mottatt to PowerPoint-presentasjoner fra en kursdag i Råde kommune om HMS: «HMS-dagen Råde kommune BHT» og «Råde kommune 160125 HMS-dag» Presentasjonene er datert 16.01.2025.

Kommunalsjef oppvekst og levekår opplyste at internkontrollsystemet oppvekstsektoren bruker heter Moava. Han kan logge inn i systemet og overvåke at skolene oppfyller frister for ulike punkter gjennom året. Kommunen har også egne retningslinjer som dreier seg om vold og trusler i avvikssystemet Kvalitetslosen og Teams. Mål for helse, miljø og sikkerhet har skolene utarbeidet hver for seg i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Kommunen har overordnede planer for HMS, i tillegg har skolene egne lokale planer. Målene er definert i rutiner og retningslinjer som ligger i Kvalitetslosen. Kommunalsjefens (skoleeiers) forum i forbindelse med HMS er Arbeidsmiljøutvalget (AMU). En oversikt over virksomhetens organisasjon og hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt, finner man skriftliggjort i Kvalitetslosen, gjennom rutinen «Ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeid». I den fremkommer det for eksempel hva kommunedirektør, kommunalsjefer, virksomhetsledere og avdelingsledere har ansvar for.

I «Virksomhetsplan Karlshus skole» blir det skrevet at internkontroll i ved skolen består av planlegging, gjennomføring og evaluering av aktiviteter som sikrer at mål oppnås og regelverk overholdes.

Formålet med internkontroll er å redusere risikoen for uønskede hendelser og sikre læring av registrerte uønskede hendelser. Virksomhetsleder har gjennom delegert fullmakt fra kommunedirektøren ansvar for internkontroll i egen virksomhet og dette innebærer:

- å utvikle og praktisere internkontroll som en del av den daglige driften
- utarbeide nødvendige prosedyrer og oversikter, sørge for at ansatte er kjent med internkontrollen
- følge opp at virksomhetens internkontroll er effektiv, hensiktsmessig og tilpasset risikobildet
- behandle og følge opp avvik i egen virksomhet
- rapportere vesentlige avvik knyttet både til sektorovergripende prosesser og tjenestespesifikke prosesser i internkontrollen til overordnet nivå

I virksomhetsplanen foreligger det også en oversikt over skolens organisasjon i form av et organisasjonskart. Hvem som er verneombud og tillitsvalgt blir også beskrevet. Det blir også beskrevet kort hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt ved skolen. Virksomhetens HMS-team består av verneombud, tillitsvalgte, ansattrepresentant og virksomhetsleder. HMS-teamet har møter en gang i måneden eller ved behov. HMS-teamets hovedoppgave er å sikre at virksomheten drives i tråd med gjeldende lovverk. Videre er det fokus på ansattes og elevers fysiske og psykiske arbeidsmiljø. HMS-teamet gjennomfører vernerunde internt i virksomheten minimum hvert år. I planen blir det også skrevet kort om mål for HMS. Et mål er at skolens ansatte skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Videre i planen blir det informert om at HMS-rådgiver har ansvaret for at overordnede HMS-dokumenter er oppdatert i kvalitetssystemet (KSX). Alle dokumenter fra KSX lagres automatisk i det elektroniske arkivet. Virksomhetsleder har ansvaret for at systematisk HMS-arbeid er dokumentert og arkivert i arkivsystemet. Eksempel på dokumenter kan være rapporter, risikovurderinger, handlingsplaner, resultater av medarbeiderundersøkelser og sjekkliste fra vernerunde.

Planen beskriver tre temaer for internkontroll. Disse er inneklima, fysisk arbeidsmiljø og opplæring. Angående fysisk arbeidsmiljø blir det skrevet at man skal sikre at ansatte ikke blir fysisk krenket av elever. Dette skal gjøres ved opplæring i avvikssystemet, og det er virksomhetsleder som er ansvarlig

Virksomhetsleder Karlshus opplyste under intervjuet om at kommunen benytter Kvalitetslosen (KSX) som kvalitetssystem for alle kommunalt ansatte. Skolene benytter seg av Moava i tillegg. Moava er lagt opp som et årshjul med oppgaver som hun som virksomhetsleder skal svare ut. Revisjonen har mottatt utskrift fra Moava som viser kontrollpunktene i systemet. For eksempel har utsendelse av informasjonshefte til foresatte dato 31.08.2024. Den 01.09.2024 var det drøfting i personalet om § 12. Informasjon til alle ansatte om vold og trusler skal ha blitt gitt innen 13.09.2024 osv.

Ved skolen har de faste HMS-møter, samt vernerunder med ledelsen og verneombud. Våre 2025 ble det også for første gang digital vernerunde med ansatte. Planen er at denne type vernerunde skal gjennomføres årlig. De har også en egen HMS-kanal i Teams, hvor ansatte kan lese møtereferater og legge inn saker de ønsker å ta opp. HMS-gruppa består av virksomhetsleder, verneombud, tillitsvalgt fra fagforbundet og utdanningsforbundet, og teamledere. HMS-møtene gjennomføres med fast agenda, hvor blant annet aktivitetsplaner blir tatt opp.

I «Virksomhetsplan 2024-2025» fra Spetalen skole foreligger det også et organisasjonskart. Det fremkommer videre en ansvarsfordeling for skoleåret 2024-2025, hvor for eksempel leder har ansvar for å

følge opp årshjulet, sykefravær, medarbeidersamtaler og personalmøte. En annen ansatt har ansvar for fravær personal, veiledning av ansatte også videre. Angående HMS blir det for eksempel skrevet at et langsiktig mål er at ansatte skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et kort-siktig mål er å jobbe mot et inkluderende arbeidsmiljø hvor respekt og profesjonsutøvelse står i sentrum. Et tiltak her er å gjennomføre medarbeiderundersøkelse, som virksomhetsleder er ansvarlig for.

Som i virksomhetsplanen for Karlshus, blir det også lagt til grunn ved Spetalen skole at HMS-rådgiver har ansvaret for at overordnede HMS-dokumenter er oppdatert i kvalitetssystemet (KSX). Det blir også skrevet at alle dokumenter fra KSX lagres automatisk i det elektroniske arkivet, at virksomhetsledere har ansvaret for å dokumentere og arkivere HMS-arbeidet, og det blir gitt de samme eksemplene på dokumenter.

Angående internkontroll blir det i virksomhetsplanen beskrevet at formålet med internkontroll er å redusere risikoen for uønskede hendelser og sikre læring av registrerte uønskede hendelser. Virksomhetsleder har gjennom delegert fullmakt fra kommunedirektøren ansvar for internkontroll i egen virksomhet, og dette innebærer blant annet:

- å utvikle og praktisere internkontroll som en del av den daglige driften.
- utarbeide nødvendige prosedyrer og oversikter, sørge for at ansatte er kjent med internkontrollen.
- følge opp at virksomhetens internkontroll er effektiv, hensiktsmessig og tilpasset risikobildet.

Fra Spetalen skole har revisjonen videre mottatt dokumentet «Handlingsplan mot vold og trusler i skolen». Dokumentet beskriver en rekke viktige momenter angående vold og trusler mot ansatte i skolen. Blant annet blir det skrevet at Spetalen skole jobber systematisk for å skape og opprettholde et godt lærings- og arbeidsmiljø for alle elever og ansatte. Skolen skal legge stor vekt på forebygging gjennom relasjonsbygging, god klasseledelse og god kommunikasjon. Imidlertid kan det under visse omstendigheter og gitte betingelser likevel skje at noen barn kan gå til fysisk angrep mot andre, både fysisk og psykisk. Alle elever og ansatte kan bli utsatt for vold og trusler gjennom sitt virke på skolen. Ifølge handlingsplanen er det i denne sammenhengen snakk utøvelse av vold og trusler mellom elever og mot voksne. Spetalen skole skal drive aktivt forebyggende arbeid mot vold og trusler. Det blir fastslått at rusler og vold er uakseptabelt, uansett hvor det forekommer og uansett hvem som er utøveren. Håndteringen av disse utfordringene kan kreve mye, og det kan føre til store følelsesmessige og arbeidsmiljømessige omkostninger for de nærmest involverte og for skolen totalt sett. Det er derfor nødvendig å rette søkelyset på hvordan skolen og de voksne kan være best mulig forberedt, samt hvordan man tar vare på offer, voldsutøver og involverte ansatte i etterkant. Prosedyrene i denne handlingsplanen gjelder alle ansatte på Spetalen skole.

Videre i dokumentet blir begrepene vold, trusler og trakassering definert. Virksomhetsleder og verneombud er ansvarlige for at dokumentet blir tatt opp ved skolestart hver høst. Planen skal ligge som en del av skolens HMS-plan. Mål for planen er:

- Alle ansatte skal kjenne planen og prosedyrer for vold og trusler som er beskrevet.
- Bidra til å forebygge situasjoner der vold, trussel om vold eller trakassering kan skje.
- Gi trygghet for at det blir iverksatt tiltak for å hjelpe den/de som utsettes for vold eller trusler.
- Hjelpe eller ansvarliggjøre den/de som utøver vold eller trusler.
- Klargjøre rutiner i forhold til iverksetting av tiltak

Dokumentet informerer videre om hvordan voldsepisoder hvor elever er involvert skal håndteres ved en handlingsplakat. Plakaten beskriver blant annet at man skal stoppe volden først verbalt, så ved fysisk inngripen, gjennom holding, fjerning eller skjerming. Man skal i situasjonen være bevisst på sin plassering i forhold til barnet. Man skal forholde seg rolig og roe ned situasjonen, og være bevisst på verbal

og ikke-verbal kommunikasjon. Voksne må gripe inn for å hindre voldsutøvelsen, og om mulig bør man være to voksne til stede før fysisk inngripen.

Det blir også skrevet i dokumentet at HMS-teamet har et spesielt ansvar for å følge opp voldssituasjoner. Gruppen må selv vurdere hvilke andre personer det er naturlig å involvere i oppfølgingsarbeidet ut fra situasjon. HMS-teamet skal ha møte minst to ganger i året. Teamet må kvalitetssikre at handlingsplan mot vold og trusler følges. Rapporter fra avviksmeldinger brukes som kunnskapsgrunnlag for risikovurderinger og videre oppfølgingsarbeid. AMU får informasjon, minst to ganger i året, om omfang av skademeldinger og avvik i kommunen.

Revisjonen har også mottatt et overordnet årshjul med overskrift: «Overordnet HMS – årshjul for Råde kommune». Her blir det skrevet at formålet med årshjulet er å sikre systematisk HMS-arbeid i virksomheten. HMS-gruppe består av virksomhetsleder, plasstillitsvalgt og lokalt verneombud. HMS-møtene skal minimum ha følgende agenda:

- Arbeidsgiver informerer om nytilsetninger i virksomheten
- Status HMS-planen, er planlagte aktiviteter utført, er det behov for andre tiltak/aktiviteter
- Sykefravær i virksomheten, utvikling, tilrettelegging og tiltak
- Fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Årshjulet viser videre en rekke tiltak, og tidspunkt for når det skal gjennomføres. For eksempel skal det årlig gjennomføres brannøvelser i henhold til byggets risiko, en varslet og en uvarslet øvelse. I september skal det være HMS-gruppemøte. Da skal gruppen ha oppfølging HMS-handlingsplan. Det skal også tas ut rapport over avvik i KSX for forrige kvartal, for gjennomgang, samt sykefraværstatistikk forrige kvartal og hele forrige år.

Fra Karlshus skole har vi mottatt risikovurderinger utført i forbindelse med brannvern, i tillegg til dokumentet «Tiltak ved brann i skoletiden og SFO-tiden». Dette dokumentet beskriver blant annet umiddelbare tiltak som å prøve å slukke brannen og aktivere alarm, varsling av brannvesenet og administrasjonen, samt kontrollert evakuering av elever og ansatte til en oppstillingsplass på asfaltert håndballbane. Lærere har ansvar for å telle opp elever og rapportere til administrasjonen, som også sørger for sjekk av bygningen, viser brannvesenet adkomst og evaluerer behov for busser eller alternativ samlingsplass.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole opplyste at de bruker Moava som internkontrollsystem for skolene. Dette fungerer som et slags årshjul, som skoleeier har laget sammen med virksomhetsleder. Det fungerer i praksis slik at det ligger flere oppgaver i Moava i løpet av et skoleår som virksomhetsleder skal bekrefte blir utført ved å krysse av for at det har blitt gjort. Dette kan enkelt tilpasses den enkelte skole. Spetalen skole har også egen HMS-plan, samt et HMS-årshjul. De har også en avtale med bedriftshelsetjenesten knyttet til HMS, som hjelper skolen med å fastsette mål. Skolen har videre en virksomhetsplan hvor fordelingen av ansvar for HMS-arbeidet fremkommer tydelig. Planen inneholder en generell oversikt over organiseringen skolens organisering, ansvarsfordeling, hvilke avdelingsledere som skal følge opp hva. Med tanke på HMS er det også konkretisert hvem som har ansvar for hva. Planen oppdateres fortløpende ved behov, og det er en utfyllende plan, mener virksomhetsleder.

Angående internkontroll har skolen flere treffpunkter hvor internkontroll knyttet til vold og trusler er tema, som for eksempel statusamtaler med kommunalsjef hver 4. til 6. uke. Det er en kontinuerlig overvåking gjennom Moava og årshjulet som ligger der. I tillegg kommer avvikssystemet som også bidrar til at man har oversikt over hendelser.

Verneombud ved Spetalen skolen forklarte at ulike deler av internkontrollen gjennomgås i personalmøter, som for eksempel hvem som har ansvaret for hva, og hvilke dokumenter de ansatte skal vite om.

Internkontrollen er også ivarettatt gjennom årshjul og i risikoanalyser. Verneombudet deltar i jevnlig møter med alle verneombud i kommunen og hun er med i medbestemmelses- og HMS-møter hver måned. Der deltar to tillitsvalgte, en fra ledelsen og verneombudet. Internkontroll kan også være et tema i personalmøter. En annen arena hun nevner er de forskjellige teamene ved skolen, hvor man kan diskutere saker.

5.2.1 Risikovurderinger og avviksmeldinger

5.2.1.1 Risikovurderinger

Dokumentet «Virksomhetsstyring og internkontroll» er overordnet for kommunen, og gjelder alle virksomheter, ikke skolen spesielt. I dokumentet blir det informert om at metoden for risikoanalyse som brukes innen ulike tjenesteområder i kommunen, skal være tilpasset virksomhetens størrelse og egenart. Risikovurderinger vil gi grunnlag for å vurdere behovet for forbedringer i form av tiltak og prioritere hva som bør følges opp. Alle tjenesteområder i Råde kommune skal gjennomføre årlige risikovurderinger. Prosessen består av fem deler:

- identifisere hva som kan gå galt,
- vurdere hvor galt det kan gå,
- dokumentere hvilke kontrolltiltak som er iverksatt,
- vurdere hvorvidt kontrolltiltakene i tilstrekkelig grad reduserer risiko til et akseptabelt nivå og
- oppfølging ved å endre eller etablere kontrolltiltak.

Når det er gjennomført ROS-analyser i enhetene, skal det gjøres en overordnet vurdering på kommunedirektørens nivå. Leders arbeid med risikovurdering inneholder følgende oppgaver:

- Vurdere og bestemme hvilke områder som skal gjøres til gjenstand for risikovurdering.
- Fastsette akseptabelt risikonivå på området.
- Avdekke risikoelementer på området og vurdere sannsynlig forekomst og konsekvens av disse.
- Foreslå egnede risikoreduserende tiltak for å oppnå akseptabelt risikonivå.
- Vedta og gjennomføre nødvendige risikoreduserende tiltak.
- Sørge for dokumentasjon og rapportering fra arbeidet med risikovurdering.

Rutinen «Prosedyre for risikovurdering» gjelder for alle virksomheter i kommunen, ikke skolene spesielt. Rutinen omhandler gjennomføring av en generell risikovurdering. Det blir forklart at generell risikovurdering skal gjennomføres hvert år og ved endringer. Virksomhetsleder er ansvarlig for å vurdere behov. Leder skal delta på risikovurderingen og sørge for at minst en ansatt som utfører arbeidet også deltar. Verneombudet skal være involvert. Leder henter inn bistand fra støttespillere ved behov. Dette kan være en representant for bedriftshelsetjenesten eller annen nødvendig kompetanse. Videre blir det skrevet at det må sikres alle tiltak fra analysen er iverksatt, og involverte ansatte må informeres om iverksatte risikoreduserende tiltak.

Videre i rutinen beskrives det en rekke punkter under overskriften fremgangsmåte. For eksempel er det første punktet å vurdere behov, og punkt to er valg av metode. Det er leder som har ansvar for valg av metode. Angående metode blir det skrevet at metode må velges ut fra det som skal analyseres. Aktuelle metoder kan være en generell risikovurdering, SJA⁸ eller Risikomodul i KSX.

⁸ SJA står for sikker jobb analyse. For mer informasjon, se: [Sikker Jobb Analyse Skjema - PDF WORD](#)

Rutinen «Vold og trusler på arbeidsplassen» er overordnet og gjelder for alle arbeidsplasser, ikke skolen spesielt. Spesifikke elementer som kan ha med vold og trusler mot ansatte i skolen i form av risikovurderinger eller oversikt over mulige utsatte situasjoner, blir ikke beskrevet i rutinen. Kommunalsjefen opplyste at det utføres risikovurderinger i en viss utstrekning, men at skolene trolig har forbedringspotensial når det gjelder risikovurderinger relatert til vold og trusler mot ansatte. Skole og barnehage har avholdt møte med bedriftshelsetjenesten, hvor de diskuterte og laget en plan for hvordan de skal arbeide med det psykososiale arbeidsmiljøet. Spetalen skole ligger lengst fremme i dette arbeidet, mens Karlshus skole ligger litt bak. Når det gjelder risikovurderinger på området, gjøres disse først og fremst opp imot situasjoner som skal håndteres rundt enkeltelever. Skoleeier gjennomfører heller ikke overordnede, generelle risikovurderinger angående vold og trusler på skolene. Kommunalsjefen er av den oppfatning at det er skolelederne, som er der hvor hendelser skjer, som er best til å gjøre dette.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole informerte om at skolen på revisjonstidspunktet er i gang med å gjennomføre en ny risikovurdering knyttet til vold og trusler. Status på dette arbeidet var at de ventet på bistand fra bedriftshelsetjenesten. Risikovurderingen skal gjøre en analyse av alle aktuelle områder, og det er virksomhetsleder sammen med verneombudet som har ansvaret for den. Det er også tenkt at personalet skal bli bedre informert om risikovurderingen og kunne komme med innspill på planleggingsdagene til høsten (2025).

Revisjonen har mottatt dokumentet «Risikovurdering» fra Spetalen skole. Dokumentet beskriver en rekke punkter som omhandler arbeidsmiljøfaktorer. Et punkt er for eksempel «Slag», med følgende beskrivelse av risiko på området: «Utagerende elever, foresatte eller medarbeider». Eksisterende tiltak er blant annet høy voksnetthet rundt elever som kan utagere, god klasseledelse og kort avstand til kolleger.

Vi har også mottatt dokumentet «Risiko- og sårbarhetsanalyse Oppvekstområde Saltnes». I dokumentet beskrives det at en ROS-analyse er en metode for kartlegging av risiko der man definerer en risiko som uønsket hendelse, og at det er en viss sannsynlighet for at hendelsen vil forekomme. Hendelsen vil også føre til en uønsket konsekvens. En slik metode benyttes gjerne ved en risikogjennomgang av et tiltak eller en virksomhet. Målet med denne analysen er å undersøke i hvilken grad Spetalen skole er forberedt til å håndtere ulike uønskede hendelser, og hvilke tiltak skal settes inn for å redusere eliminere eller redusere risikoer. Eksempler på områder for risikovurderinger som blir beskrevet er blant annet oppfølging av sårbare elever, undervisningsopplegg og lærerens utfordringer. Beskrivelsen som blir gitt av lærerens utfordringer er:

- press å være tilgjengelig for elevene hele dagen med lite tid til pauser
- tretthet pga. mye skjemtid
- tekniske problemer
- mye overtid

Slik revisjonen forstår det blir det altså ikke gitt spesifikk informasjon i dokumentet på hvordan risikovurderinger rettet mot vold og trusler mot ansatte i skolen kan utføres.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole fortalte videre at temaet om risikofaktorer knyttet til vold og trusler er oppe i skoleledermøter, og virksomhetslederne tar da med denne informasjonen videre til sine respektive skoler. På skoleledermøter deltar kommunalsjef oppvekst, rådgiver oppvekst, PPT-leder, virksomhetslederne fra skolene, samt en avdelingsleder fra hver skole. Råde er en mellomstor kommune, og det er enkelt for skolene å ha et tett samarbeid med skoleeier og hverandre.

Avdelingsleder ved Spetalen skole fortalte at risikoanalyser er nevnt i diverse planer skolen har. Spetalen skole arbeider for eksempel også med å gjøre vurderinger av hvilke steder i skolegården som er

mest utsatt for hendelser i friminuttene. Dette er en form for fortløpende risikovurderinger, hvor dette og andre temaer blir snakket om internt blant ansatte og ledelsen. Avdelingsleder tenker at de ved skolen gjør generelle risikovurderinger hele tiden. De har ukentlige personalmøter både på skole og SFO, ukentlige ledermøter, og ukentlige teammøter. På disse møtene snakkes det om punkter som arbeidets organisering, arbeidstid og utformingen av arbeidslokaler. De tenker nok ikke over at dette er risikovurderinger, men en naturlig del av det å drifte en skole.

Avdelingsleder forklarte også at hun opplever det som vanskelig å i det hele tatt skulle kalle det vold og trusler når det er snakk om barn. Hun sa det gjør vondt å kalle det det. Hun er åpen for at noen kan oppleve det slik, men for henne handler dette om elever som utagerer på grunn av frustrasjon og om barn som selv har det vondt. Det er derfor utfordrende å kategorisere hendelser med for eksempel slag og spark fra for eksempel en 8 eller 9-åring som vold, sett i kontekst med den kjennskapen ansatte har til elevenes bakgrunn. Hun tror for øvrig det vil kunne oppleves ganske annerledes på en ungdomsskole, hvor barna er betraktelig større av vekst.

Virksomhetsleder Karlshus sa at det generelt mangler risikovurderinger på området for Karlshus skole. Det er viktig at det blir gjennomført slike for hver enkelt skole. Karlshus har imidlertid gjort diverse risikoanalyser knyttet til enkeltelever og situasjoner som har oppstått i hverdagen.

Avdelingsleder Karlshus skole fortalte at de ikke har rutiner for vold og trusler ved skolen på lik linje med det som nå er utarbeidet ved Råde Ungdomsskole etter tilsyn fra Arbeidstilsynet. De benytter seg av Råde kommune sin retningslinje for håndtering av vold og trusler. De har ikke gjennomført risikovurderinger utover det at de går gjennom risikofaktorer og risikovurderer enkeltsituasjoner/elever der de opplever at det er behov for det. Det gjennomføres også enkle risikoanalyser ved for eksempel turdager, men ikke på noe mer overordnet, generelt nivå. Hun beskrev viktigheten av å sikre seg tilstrekkelig oversikt over hvor, når og i hvilke situasjoner ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler.

5.2.1.2 Avvik

I dokumentet «Virksomhetsstyring og internkontroll» blir det skrevet at kontrollaktiviteter henger nøye sammen med risikovurderinger. De skal sikre at det settes i verk tiltak for å håndtere risikoene som kan hindre oppnåelse av virksomhetens målsettinger. Slike aktiviteter skal bidra at prosesser og systemer fungerer som forutsatt. Leders kontrolltiltak innebærer å kontrollere om det forekommer avvik, samt å danne grunnlag for risikovurdering. Kontrollaktivitetene skal

- forhindre avvik
- oppdage avvik
- korrigere avvik

Kontrolltiltakene består i å

- gjennomføre forbyggende tiltak i forkant av mulige hendelser på grunnlag av ROS-analysen
- registrere avvik ved manglende oppfyllelse av krav
- sette inn korrigerende tiltak
- gjennomføre årsaksanalyse
- sette inn forebyggende tiltak, hvis hensiktsmessig.

Alvorlige avvik går til kommunalsjef, som orienterer kommunedirektør. Oppfølgingen videre gjøres i samarbeid med kommunalsjef og virksomhetsleder. KSX er kommunens verktøy for å gjennomføre kontrolltiltak/avvikshåndtering. Med avvik av alvorlig karakter menes:

- avvik som avdekker at arbeidsgiver eller en arbeidstaker har begått et alvorlig brudd på inngått arbeidsavtale.

- avvik som innebærer at kommunen kan bli anmeldt til politiet eller kommunen selv bør anmelde forholdet til politiet
- avvik som tilsier at varsling av tilsynsmyndighet, kommunerevisjon eller kontrollutvalget bør vurderes.

I Dokumentet «Avvikshåndtering» blir det skrevet at formålet med avvikssystemet er å bidra til kontinuerlig læring og forbedring. Ved at avvik blir fulgt opp på en systematisk og helhetlig måte bidrar dette til nyttig styringsinformasjon, slik at avdekkede avvik effektivt blir lukket, og nye lignende avvik ikke inntrer. Avvikssystemet skal også bidra til at virksomhetens ansatte overholder interne føringer fastsatt av ledelsen og eksterne lovkrav. Den enkelte ansatte har ansvar for å melde avvik. Nærmeste leder har ansvar for at prosedyre for håndtering av avvik blir fulgt. Leder, prosesseier eller andre som mottar avvik via kvalitetsfunksjonen⁹ har ansvar for at tiltak blir iverksatt og at avviket blir lukket.

Videre i dokumentet blir det informert om at et avvik defineres om en «uønsket hendelse» og oppstår når det ikke er i samsvar mellom den praksisen som blir utøvd og det som følger av eksterne lover, forskrifter, regelverk eller av Råde kommunens interne policyer og prosedyrer. Avvik omfatter også feil og mangler som omfatter teknologi, systemer og verktøy dersom disse ikke fungerer som forutsatt. Avvik omfatter også ulykker og nesten-ulykker.

I virksomhetsplanene for både Karlshus og Spetalen skole blir det som nevnt skrevet at virksomhetsleder gjennom delegert fullmakt fra kommunedirektøren, har ansvar for internkontroll i egen virksomhet, og dette innebærer blant annet å:

- behandle og følge opp avvik i egen virksomhet.
- rapportere vesentlige avvik knyttet både til sektorovergripende prosesser og tjenestespesifikke prosesser i internkontrollen til overordnet nivå.

I «Virksomhetsplan Karlshus skole» blir det også skrevet at alle ansatte får opplæring i å skrive avvik, og hva man skal skrive avvik på. Feil og mangler meldes fortløpende, og rettes opp med en gang. Virksomhetens beredskapsplaner er gjenstand for gjennomgang en gang i året, og er for øvrig samlet i en perm. Denne permen er tilgjengelig både som fysisk dokument og i digital utgave. Alle ansatte forplikter seg til å holde seg fortløpende oppdatert til innholdet i permen.

Av Karlshus skole har revisjonen også mottatt et dokument med navn «Opplæring Kvalitetslosen 14.08.24 ansatte». Dokumentet er en utskrift fra kommunens intranett hvor det blant annet står en overskrift som lyder *Meld avvik*.

I dokumentet ««Overordnet HMS – årshjul for Råde kommune»» blir det blant annet skrevet at avvik i virksomheten, hva som er meldt av avvik og hva som er gjort for å lukke meldte avvik, skal bli gjennomgått på HMS-møter. I september, november, februar og mai skal det tas ut rapport over avvik i KSX for forrige kvartal, for gjennomgang.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole opplyste at kommunen har oversikt over situasjoner ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler. En slik oversikt kan man få ved å benytte seg av avvikssystemet KSX / Kvalitetslosen. Der registreres alle avvik, og hendelser knyttet til vold og trusler blir således dokumentert. Dokumentasjon rundt dette blir også gjort ved at det skrives referat fra statusamtaler med kommunalsjef når konkrete situasjoner oppstår.

⁹ Vi tolker dette til å omhandle kvalitetssystemet.

Skolens ansatte har blitt gode til å rapportere. Det som rapporteres inn legger grunnlaget for oversikten kommunen har i forbindelse med vold og trusler, risikofaktorer, osv. Noen situasjoner har nok virksomhetslederne mer oversikt over, særlig det som dreier seg om mindre forhold som ikke har blitt vurdert som alvorlig nok for å bli meldt som avvik.

Verneombudet ved Spetalen skolen forklarte at alle hendelser knyttet til trusler og vold skal regnes som avvik, og dette skal meldes inn gjennom avvikssystemet. Det er viktig at dette gjøres, fordi avvikene da kan rapporteres videre oppover slik at skoleledelsen og virksomhetsleder, samt skoleeier får informasjon om hvor stor utbredelsen av vold og trusler er ved skolene.

Virksomhetsleder Karlshus sa at de har gode rutiner for rapportering av hendelser om vold og trusler. De fleste ansatte er gode på å melde avvik, og ledelsen er også opptatt av å formidle viktigheten av å melde avvik. Dette har også vært tema på plandager, og vil også være det fremover. Virksomhetsleder opplever også at det er god kultur for å spørre om hjelp.

Som beskrevet i kapittel 4, viste vår spørreundersøkelse at 58,7 % av 63 respondenter (37 personer) hadde kjennskap til hvordan de skal varsle og eller rapportere vold, trusler eller trakassering. 36,5 % (23 personer) svarte de hadde delvis kjennskap. Kun 4,8 % (3) personer svarte nei på dette spørsmålet.

5.2.2 Medvirkning, opplæring og oppfølging

5.2.2.1 Medvirkning

Det overordnede dokumentet «Prosedyre for håndtering av fysisk/psykisk vold, krenkelser og mobbing» omhandler håndtering av vold og trusler mot elever, ikke skolens ansatte slik revisjonen tolker det. I begge skolenes virksomhetsplaner blir det skrevet mye om elevmedvirkning, men svært lite om ansattes medvirkning.

Virksomhetsleder Karlshus fortalte at ansatte medvirker blant annet gjennom sin tillitsvalgt/fagforening og HMS-team. De har også denne muligheten til samarbeid og medvirkning i et møte på mandager, og i fellestiden/utviklingstid på onsdager. Nytt for skoleåret 2025 er at tillitsvalgte også har felles tid for samarbeid og medvirkning for skolens øvrige personale hver onsdag fra kl.08.30 til 09.15.

Avdelingsleder Karlshus fortalte det er lav terskel for at ansatte kan komme til ledelsen, de har alltid åpne dører. Ledelsen er opptatt av å ta godt vare på ansatte som opplever uønskede hendelser, og gjennomfører debriefing med dem i etterkant.¹⁰ Avdelingsleder oppfatter at det generelt er god kultur for å høre på ansatte ved Karlshus skole, og ansatte opplever at de kan gå til ledelsen når det er noe de lurer på. Videre kan ansatte ta opp saker og medvirke gjennom medarbeidersamtaler og på fellesmøter.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole sa i intervju at det finnes arenaer hvor ansatte kan medvirke. Dette inkluderer blant annet medbestemmelsesmøter annenhver uke. På disse deltar verneombudet, tillitsvalgt for utdanningsforbundet og fagforbundet, samt virksomhetsleder. På disse møtene kan tillitsvalgte ta med spørsmål og saker fra ansatte. Hver mandag er det også informasjonsmøte som det skrives referat fra. Her gjennomgås aktuelle temaer for uken som kommer, og hver uke er det fellesmøte i tillegg. Generelt er det lav terskel ved skolen for at ansatte kan ta opp saker, eller om de mener noe burde vært gjort annerledes.

¹⁰ Debriefing er et begrep i krise- og katastrofepsykiatri for samtale om et hendelsesforløp. Samtalen bør finne sted raskt etter hendelsen. Målet med samtalen er å forebygge psykiske ettervirkninger. For mer informasjon, se: [debriefing – Store medisinske leksikon](#).

Tillitsvalgt ved Spetalen skole fortalte at arenaer for medvirkning for de ansatte er blant annet personalmøter som avholdes to ganger i uken. I tillegg kan ansatte ta kontakt med tillitsvalgt og verneombud. Det er også kort vei til nærmeste leder og til virksomhetsleder. Man får veldig raskt svar på spørsmål, forklarte hun.

Avdelingsleder ved Spetalen skole opplyste at ansatte er i stand til å medvirke, blant annet gjennom medarbeidersamtaler med sin avdelingsleder. Der får den ansatte medvirke til egen arbeidssituasjon, hvor de blant annet snakker om neste skoleår og hva man ønsker seg, hva man bør jobbe med av styrker og svakheter også videre. Lederne er i tillegg opptatt av det skal være åpen dør til kontorene deres. De har heller ikke ledermøter når det er pauser og friminutt, slik at ansatte skal kunne komme innom da. Videre er ledere alltid tilgjengelig på telefon, og skjer det noe prekært får man tak i noen.

5.2.2.2 Opplæring

Revisjonen har mottatt PowerPointen «Atferd som utfordrer – Vergekurs» fra Karlshus skole, datert 17. november 2021. Dette er et kurs om hvordan ansatte kan tilnærme seg barn med utfordrende adferd, med stikkord som intervensjonspyramide, tolleransevindu og non-verbal kommunikasjon.

Karlshus skole har også utarbeidet dokumentet «Veileder for skolens ansatte i møte med uønsket atferd». I veilederen ligger det blant annet et observasjonsskjema hvor elevens adferd kan nedfelles, samt en stikkordsliste over utsagn som kan kvalifisere til utagerende adferd. Dokumentet beskriver også relasjonskompetanse i skolen, som omhandler hvordan ansatte kan jobbe med egne relasjonelle ferdigheter, elevens relasjonelle ferdigheter og klassens ferdigheter.

Kommunalsjef fortalte at kursing på området vold og trusler mot ansatte i skolen foregår sporadisk og er situasjonsbetinget, og at Karlshus skole har gjennomført vergekurs. Dette var knyttet til en enkeltsituasjon, hvor de som jobbet rundt denne situasjonen deltok. De hadde en dag med teori (dette var alle ansatte med på) og de mest utsatte hadde praktisk trening i hvordan holde, håndtere og skjerme. Kurset ble avholdt av Verge AS, som også avholdte kurs på ungdomsskolen nylig. Kommunalsjefens inntrykk er at det nok er mer behov for den praktiske treningen enn teori-biten knyttet til tematikken vold og trusler, men han understreker at teoridelen også er viktig. Det er viktig for ansatte å vite hvordan de eventuelt skal håndtere situasjoner rundt utagerende elever, og blant annet vite hvordan man skal plassere seg i rommet.

Virksomhetsleder Karlshus opplyste at opplæring på området vold og trusler mot ansatte i skolen for det meste har vært situasjonsbetinget knyttet til de elevene de har hatt med utfordrende atferd. Kurset (som nevnt ovenfor) ble da gitt til den gruppa som står nærmest de utagerende elevene. Kurset inneholdt teori om hvordan ansatte kan dempe situasjoner så de ikke eskalerer, og hvordan man oppnår tydelig kommunikasjon. Kurset tok også for seg hvordan dette skal utøves i praksis, med holdegrep, avverging og føringer. Hun mener det bør avholdes flere slike kurs, som er tilgjengelig for alle ansatte. Dette har vært diskutert internt i kommunen gjennom tverrfaglig samarbeid, i tillegg til vurdering av å sertifisere ansatte til å holde vergekurs.

Virksomhetsleder fortalte videre at Bedriftshelsetjenesten holdt tre kurs på skolen i 2023 om hvordan ansatte kan håndtere utfordrende situasjoner selv. I tillegg avholdt bedriftshelsetjenesten på plandagen i januar 2025 kurset «Hverdagsbalanse og hverdagshelse». Skolens ansatte opplevde kursene som bra, og de kom med forslag til hva de hadde behov for mer kunnskap om. Temaene ble tatt opp i forhold

til medbestemmelser med tillitsvalgte og verneombudet. Flere ansatte har også vært på kurs i regi av Utdanningsforbundet (Ung Seminar).

Verneombud Karlshus bekreftet også at det er gjennomført vergekurs ved skolen. Men det er fortsatt en fjern tanke for mange å skule gripe inn fysisk, forklarte hun. Dette kurset ble også gjennomført fordi skolen på denne tiden hadde noen tilfeller av ekstrem atferd, og mange ansatte følte seg svært usikre dersom de skulle havne i en situasjon hvor fysisk inngripen ble nødvendig. Hun fortalte også at ansatte likevel mangler kompetanse knyttet til inngripen, selv etter at de har fått god opplæring i dette gjennom kursing.

Virksomhetsleder ved Spetalen skolen fortalte at det ikke har blitt gjennomført opplæring i forebygging og håndtering av trusler og vold mens han har vært virksomhetsleder. Dette setter han i sammenheng med at det ikke har vært behov for det.

Avdelingsleder ved Spetalen skolen fortalte at det tidligere fantes planer knyttet til en enkeltsituasjon, som gikk på hva ansatte skal gjøre, når og hvor også videre. Det var flere rutiner knyttet til denne situasjonen. Avdelingsleder påpeker at når problematikken ikke lenger er relevant, og antallet hendelser er lavt, kan fokus på øvelser og tiltak knyttet til vold og trusler lett svekkes.

Som beskrevet i kapittel 4, viste spørreundersøkelsen utsendt av revisjonen til samtlige ansatte ved kommunens skoler et tilsvarende bilde når det gjelder opplæring på området vold og trusler mot ansatte. Som figur 4 viser svarte 58,7 % av 63 respondenter (dette tilsvarer 37 personer) at de i stor eller i noen grad opplevde å ha behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner og voldsepisoder. Samtidig viser figur 2 at av 63 respondenter var det til sammen nesten 52,4 % som svarte at de minst én gang hadde opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakasseringer. Denne prosentandelen tilsvarer 33 ansatte. Spørreundersøkelsen viste videre at ganske mange ansatte har måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever det siste året. Totalt oppga 45,9 % av respondentene at de har vært nødt til å gripe inn minst én gang.

5.2.2.3 Oppfølging

I det overordnede dokumentet «Retningslinjer for håndtering av vold og trusler» fra 2019 blir det blant annet skrevet at hovedpunkter for oppfølging ved vold utført av elever, for eksempel vil være:

- Personen tas hånd om og isoleres fra andre hvis mulig (gjelder alle kategorier utøvere; brukere, ansatte og pårørende)
- Personen overlates til pårørende (gjelder eksempelvis skolebarn og barnehagebarn)
- Personen overlates til politi (ved behov) (gjelder alle kategorier utøvere; brukere, ansatte og pårørende)
- Personen overlates til barnevern (ved behov)
- Elever eller barnehagebarn som er utøvere, følges i ettertid opp av PP-tjenesten eller barnevernet (ved behov)

Hovedpunkter for oppfølging ved trusler og/eller trakassering/mobbing utført av elever, vil for eksempel være:

- Samtaler med nærmeste leder (alltid)
- Samtaler/dialog med den som er gjort til gjenstand for trusler og/eller trakassering/mobbing med uavhengig tredjeperson til stede (om mulig)
- Tilrettelegging av arbeidssituasjonen (ved behov/om mulig)

- Elever eller barnehagebarn som er utøvere - Primært er det skolen som bør følge opp hendelser med vold/trakassering/mobbing gjennom egne ordensreglement og i nært samarbeid med foresatte og hjemmet. I vanskelige og mer alvorlige saker kan PP- tjenesten og barnevern kobles på ved behov

Det beskrives også at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Kommunalsjef opplyste at «Retningslinjer for håndtering av vold og trusler» ble utarbeidet sammen med skolene i 2019, men den trenger muligens en oppdatering. Skolene har imidlertid i tillegg egne retningslinjer for håndtering av vold og trusler, samt trakassering og mobbing i skolen.

Rutinen «Vold og trusler på arbeidsplassen» inneholder et avsnitt med overskriften *Håndtering av personell etter vold og trusler*. Her fremheves betydningen av umiddelbar hjelp etter en uønsket hendelse. En debriefing bør gjennomføres der involverte møtes for å gjennomgå hendelsesforløpet. Det forventes at kolleger utviser forståelse overfor den eller de berørte, skaper trygge rammer, bidrar til ro, aksepterer ulike følelsesreaksjoner og viser omsorg. Skadeomfanget avhenger av personlighetsfaktorer, alvorlighetsgrad og volden/truslenes omfang. Derfor er det viktig at alle har god takhøyde for at man kan reagere ulikt på en slik hendelse, og man må ha forståelse for ulike reaksjoner. Arbeidsgiver har ansvar for videre oppfølging ved behov. Bedriftshelsetjenesten kan også bidra ved slike hendelser. Rutinen gjelder altså ikke spesifikt for skolene, men alle virksomhetene i kommunen.

I «Handlingsplan mot vold og trusler i skolen» beskrives det flere punkter som omhandler oppfølging av ansatte

- Aksepter at det er normalt å reagere i etterkant av en slik hendelse.
- Overlat praktiske problemer til andre.
- Gå på arbeid raskest mulig etter hendelsen. Det er mulig å oppholde seg på arbeidsplassen, men ikke nødvendigvis utføre de vanlige arbeidsoppgavene.
- Unngå å arbeide alene de første dagene etter hendelsen. Ta imot psykologhjelp.
- Bearbeide det som har skjedd, sammen med kollegaer, familie og venner. Unngå å gjøre det hjemme alene

Kommunalsjef sa at han har snakket mye med virksomhetslederne om viktigheten av oppfølging etter hendelser. Nå har ungdomsskolen dokumentert godt hvordan de jobber med dette, og barneskolene har lært av dem. Ingen ansatte skal måtte dra hjem etter hendelser uten å ha mulighet for å snakke med noen om det som har skjedd, og da primært med personer i ledelsen.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole opplever det som en selvfølge at det skal være god oppfølging i forbindelse med vold og trusler mot ansatte, og han ønsker at det skal være kort vei til både ham selv som virksomhetsleder, samt til avdelingslederne. Verneombud kan også kobles på i denne forbindelse, i tillegg til bedriftshelsetjenesten ved behov. Det finnes skriftlige rutiner for dette med oppfølging av ansatte.

Avdelingsleder ved Spetalen skole fortalte at det var en situasjon høsten 2024 knyttet til utagering. Da hadde hun samtaler med begge lærerne som var involvert, og hun snakket med kommunalsjef om situasjonen. Lærerne ble spurt om hva de trengte, og om de hadde behov for noen å prate med. Begge satte utageringen i sammenheng med frustrasjon, men ledelsen var uansett tilgjengelig med oppfølging. Det står beskrevet i handlingsplanen mot vold og trusler hvordan man skal følge opp ansatte etter hendelser knyttet til vold og trusler

Verneombud ved Spetalen skolen bekrefter at skolen har rutiner for hva man gjør hvis man opplever trusler eller at lærere har vært utsatt for noe. Dette er en punktvís veiledning som viser hvordan man skal håndtere slike hendelser.

Virksomhetsleder Karlshus opplyste at når det gjelder situasjonene nevnt over, hadde ledelsen samtaler med hver enkelt ansatt. Det varierte imidlertid hva de forskjellige ansatte hadde behov for. De ansatte ved skolen har etablert en solid kultur preget av gjensidig omsorg, der kolleger viser oppmerksomhet, tilbyr bistand, og etterspør støtte når det er nødvendig.

Verneombud ved Karlshus skole ga uttrykk for at vold følges opp, men at trusler ikke følges opp godt nok. Dette handler nok om at mange lærere etter hvert har blitt litt vant til trusler. Noen blir imidlertid ganske redde, og det er et nytt språk blant barn og unge man skal forholde seg til. Ved voldshendelser får man en debrief etter hendelsen. Den ansatte kan påvirke hvor mye og hvor lenge de trenger støtte, dette gjelder også emosjonell støtte. Men det er mer usikkerhet når man står i emosjonelle belastninger over tid. Verneombudet ga videre uttrykk for at mennesker har ulik grad av toleranse, og at det er vanskelig for ledere å følge opp emosjonell usikkerhet. Flere opplever også ulik grad av forståelse når det kommer til den emosjonelle og psykiske påkjenningen.

Avdelingsleder ved Karlshus skole ga uttrykk for at ledelsen ved skolen er opptatt av å ta godt vare på de som opplever uønskede hendelser, og gjennomfører debriefing med dem etter hendelser.

Tillitsvalgt ved Karlshus skole fortalte at det er mulig å kontakte ledelsen når man har behov for hjelp i etterkant av en hendelse. Hun synes det er viktig at skolen følger opp ansatte som har opplevd en hendelse både med en gang og at man tar seg tid også i etterkant til å følge opp. Det har vært diskutert om at man trenger en rutine for debriefing, og rutinen er i ferd med å utarbeides, fortalte hun.

Ifølge spørreundersøkelsen mente 8,1 % av 62 respondenter at ansatte som oftest blir stående alene med ansvaret for å håndtere situasjoner der elever utøver vold ved skolen de jobber. 33,9 % av respondentene var delvis enig i denne påstanden. På spørsmålet om i hvilken grad de ansatte fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen der og da, sist gang de var involvert i en truende situasjon eller en voldsepisode ved skolen, svarte 24,2 % av 33 respondenter (dette tilsvarer 8 personer) i mindre grad, og 9,1 % (dette tilsvarer 3 personer) svarte i ingen grad. På spørsmålet «I hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant?», svarte 21,2 % av 33 respondenter (tilsvarer 7 personer) i mindre grad, og 27,3 % (tilsvarer 9 personer) svarte i ingen grad. Selv om kommunen har utarbeidet rutiner på området for oppfølging av ansatte, og selv om informantene vi har intervjuet følte seg også trygge og godt ivaretatt på området, viser altså spørreundersøkelsen at det kan være en del ansatte i kommunens skoler som opplever å bli stående alene i situasjoner der elever utøver vold.

5.3 Vurderinger

5.3.1 Internkontroll og HMS-arbeid

Kommunen har tatt i bruk digitale løsninger (Kvalitetslosen og Moava) for å sikre systematikk, forutsigbarhet og dokumentasjon på tvers av virksomhetene. Dette er i tråd med kravene i internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven, og gir gode forutsetninger for å ivareta både ansattes og elevers arbeids-/skolemiljø. Vi mener videre at det er etablert en tydelig ansvarsfordeling mellom virksomhetsleder, avdelingsleder og HMS-rådgiver. Vi opplever også HMS-arbeidet som systematisk, med faste rutiner, vernerunder, medarbeiderundersøkelser og oppfølging av avvik. Bruk av digitale verktøy (Kvalitetslosen, Moava) gir god oversikt og mulighet for oppfølging. HMS-team og faste møter sikrer forankring og kontinuitet. Det er fokus på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og det legges vekt på opplæring og daglig tilsyn. Vi mener at internkontrollsystemet er tilpasset den enkelte skoles aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig.

Vi mener også at det blir fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet. Både kommunen og skolene har utarbeidet mål for HMS-arbeidet. Målene er definert i rutiner og retningslinjer som ligger i Kvalitetslosen. I Kvalitetslosen finnes også en skriftlig oversikt over organisasjonen og fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeidet. Kriteriene for internkontroll og HMS-arbeid vurderer vi dermed som oppfylt.

5.3.2 Risikovurderinger og avviksmeldinger

Risikovurderinger

Det har blitt utarbeidet flere rutiner og andre dokumenter som omhandler risikovurderinger i kommunen. Slik revisjonen forstår det blir det imidlertid ikke gitt spesifikk informasjon i dokumentene om hvordan risikovurderinger rettet mot vold og trusler mot ansatte i skolen kan utføres. Flere informanter vi intervjuet fortalte også at det mangler overordnede og systematiske risikovurderinger angående vold og trusler mot ansatte. Revisjonen legger til grunn, jf. krav som stilles til kommunens internkontroll, at risikovurderinger skal gjennomføres systematisk og ikke kun være hendelsesbasert. Det innebærer at risikovurderinger som gjennomføres skal bygge på mulige risikosituasjoner, samt utføres systematisk og jevnlig. Slik revisjonen tolker våre data gjennomføres det ikke systematiske risikovurderinger rettet mot vold og trusler mot skolens ansatte i dag. Dersom slike risikovurderinger blir gjennomført, vil dette i større grad bidra til at skolene forebygger eventuelle uønskede hendelser. Vi anbefaler derfor at skolene som et minimum utfører årlige risikovurderinger knyttet til vold og trusler mot ansatte.

Angående risikovurderinger rettet mot vold og trusler mot ansatte i skolen, har utdanningsforbundet, skolenes landsforbund, skolelederforbundet, fagforbundet og KS utarbeidet veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering». Den er tilgjengelig på utdanningsforbundets nettsider¹¹, hvor det også ligger en redigerbar PDF av veilederen, slik at skolene kan dokumentere risikovurderinger direkte i veilederen. Vi anbefaler derfor at kommunen bør vurdere om skolene skal ta denne veilederen i bruk.

Siden kriteriet om systematiske, overordnede risikovurderinger på området vold og trusler ikke er oppfylt, følger det av dette at skolens ansatte heller ikke får fullstendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trusler om vold, samt informasjon om iverksatte tiltak og rutiner, for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner på et overordnet nivå. Vi oppfatter likevel at ansatte får

¹¹ [Nytt verktøy for risikovurdering av vold og trusler i skolen](#)

informasjonen om risiko og tiltak knyttet til enkelthendelser, men at kommunen også må sørge for at tiltak og informasjon overfor ansatte baserer seg på en bredere forståelse av risiko i skolesektoren. Vår vurdering er derfor også at kriteriene om at det skal utarbeides, iverksettes og følges opp rutiner, planer og tiltak ikke er oppfylt, siden overordnede og systematiserte risikoanalyser på området vold og trusler ikke har blitt gjennomført.

5.3.2.1 Avvik

Som tidligere nevnt viste vår spørreundersøkelse at 58,7 % av 63 respondenter (37 personer) hadde kjennskap til hvordan de skal varsle og eller rapportere vold, trusler eller trakassering. 36,5 % (23 personer) svarte de hadde delvis kjennskap. Kun 4,8 % (3) personer svarte nei på dette spørsmålet. Vi mener dette viser at kommunen har etablert gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser.

I de overordnede dokumentene «Virksomhetsstyring og internkontroll» og «Avvikshåndtering» blir det informert grundig om hva avvik er, viktigheten av å melde avvik fordi det bidrar til forbedringsarbeidet, og hvordan det skal meldes avvik. I begge skolenes virksomhetsplaner blir også prosesser knyttet til avvik omtalt. Blant annet blir det informert om at virksomhetsleder ved skolene har, gjennom delegert fullmakt fra kommunedirektøren, ansvar for å behandle og følge opp avvik, og rapportere vesentlige avvik høyere opp i enheten.

Informanter fortalte under intervjuene at skolens ansatte er gode til å melde avvik, og at ansatte forstår viktigheten av at det blir gjort. Vi fikk også informasjon om at skolene har gode rutiner på området, og at ansatte følger disse. Avvik er også tema på plandager. Basert på det ovennevnte vurderer vi at kommunen har etablert gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser, og at ansatte blir oppmuntret til å melde inn hendelser.

5.3.3 Medvirkning, opplæring og oppfølging

5.3.3.1 Medvirkning

Dokumentanalysen indikerer at ansattes medvirkning ved de undersøkte skolene er noe lite omtalt i skolens interne virksomhetsplaner og rutiner. Intervjudata viser imidlertid at flere møtearenaer er etablert hvor ansatte har mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon. De ansatte rapporterer at de har flere muligheter for å medvirke, som for eksempel medbestemmelsesmøter, informasjonsmøter, personalmøter og medarbeidersamtaler. I tillegg fortalte ansatte at det er kort vei til nærmeste leder. Selv om skriftlig dokumentasjon vedrørende lærernes medvirkning er begrenset, vurderer vi likevel at skolene sørger for formelle arenaer for medvirkning, slik at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon.

5.3.3.2 Opplæring

Ved Karlshus skole har det vært noen tilfeller der det har blitt gitt opplæring til ansatte om tematikken vold og trusler. Et kurs var knyttet til en enkeltelev, hvor ansatte som jobbet rundt denne eleven deltok. Andre kurs har vært innom tematikken vold og trusler mot ansatte, men omhandlet hovedsakelig andre forhold. Informanter fra skolen fortalte at det meste av kurs som er gjennomført på området har vært situasjonsbetinget, og at ansatte mangler kompetanse på området, for eksempel knyttet til det å gripe inn når en elev utagerer. Det har i enda mindre grad vært gjennomført opplæring om vold og trusler ved Spetalen skole, fordi man ikke har opplevd behov for det.

Resultater fra spørreundersøkelsen sendt ut til alle ansatte i grunnskolen, viser at 11,1 % av respondentene (7 personer) opplever et stort behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner og voldsepisoder. 47,6 % av respondentene (30 personer) svarte at de hadde behov for slik opplæring i noen grad. Samtidig viste spørreundersøkelsen at over halvparten av skolens ansatte minst én gang har opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering. Spørreundersøkelsen viste også at litt under halvparten av skolens ansatte har vært nødt til å gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever det siste året minst én gang. Disse funnene i sammenheng viser at tilgangen på opplæringstilbud med et bredt nedslagsfelt er viktig, fordi mange ansatte opplever vold, trusler eller andre farlige situasjoner i hverdagen.

Slik vi tolker våre data gjennomføres det ikke tilstrekkelig opplæring til ansatte om tematikken vold og trusler i kommunens skoler. Dersom mer omfattende opplæring på området blir gjennomført, vil dette i større grad bidra til å trygge ansatte, og gjøre dem bedre forberedt hvis det oppstår trussel- eller voldssituasjoner, samt gjøre det mulig å forebygge uønskede hendelser knyttet til tematikken. Basert på det ovennevnte anbefaler vi at kommunen bør sørge for at alle ansatte ved skolene i kommunen får tilbud om opplæring i forebygging og håndtering av trusler og vold.

5.3.3.3 Oppfølging

Kommunen har utarbeidet flere rutiner knyttet til oppfølging i etterkant av hendelser som omhandler vold eller trusler. I disse blir det på en fylldig og oversiktlig måte beskrevet hvordan situasjoner skal håndteres, hvis en ansatt blir utsatt for vold eller trusler. De fleste informantene vi intervjuet fortalte om rutinene, og de hadde god kjennskap til innholdet. Revisjonen fikk også et klart inntrykk av at ledelsen ved begge skolene vi undersøkte tar oppfølging av ansatte på alvor.

En informant fortalte imidlertid at det har vært diskutert om man trenger en rutine for debriefing, og at en slik rutine er i ferd med å utarbeides. En annen informant ga uttrykk for at vold følges opp, men at trusler ikke følges opp godt nok. Dette kunne ifølge informanten ha sin årsak i at mange lærere etter hvert har blitt litt vant til å motta trusler. Mennesker har ulik grad av toleranse, og det kan være vanskelig for ledere å følge dette opp, mente informanten.

Etter revisjonens oppfatning viser vår spørreundersøkelse at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser. 16 av 33 respondenter som hadde opplevd vold, trusler eller trakassering det siste året, oppga i spørreundersøkelsen at de i liten eller ingen grad fikk tilstrekkelig hjelp til å bearbeide hendelsene i etterkant.

Samtidig ser vi at kommunen har utarbeidet rutiner på området for oppfølging av ansatte. De fleste informantene vi har intervjuet følte seg også trygge og godt ivaretatt. Som vi har sett i tidligere kapitler, mener vi at skolens ansatte også har gode rammer for medvirkning, med flere formelle og uformelle møtepunkter. Vi opplever derfor at kommunen synes å ha lagt til rette for at ansatte skal få nødvendig oppfølging i etterkant, hvis de blir utsatt for vold og trusler. Imidlertid svarte cirka halvparten av respondentene i spørreundersøkelsen, av de som hadde opplevd vold, trusler eller trakassering det siste året, at de «i mindre grad» eller «ingen grad» opplevde å få hjelp i etterkant av en slik hendelse. Vi mener dette viser at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser, og at det indikerer at rutinene som er satt på plass, ikke alltid blir fulgt opp i praksis. Derfor anbefaler vi kommunen om å sette inn ytterligere tiltak for å sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser.

5.4 Konklusjon og anbefalinger

Vår konklusjon er at kommunen langt på vei har etablert tilfredsstillende systemer og tiltak, for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler. Vi opplever at både kommunen og skolene vi har kontrollert har fokus på å forebygge vold, trusler og trakassering for sine ansatte. For eksempel er det etablert gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser, og ansatte blir oppmuntret til å melde inn avvik. Kommunen bruker også digitale løsninger (Kvalitetslosen og Moava) som sikrer systematikk, forutsigbarhet og dokumentasjon på tvers av virksomhetene. Dette er i tråd med kravene i internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven, og gir gode forutsetninger for å ivareta både ansattes og elevers arbeidsmiljø. Digitale verktøy gir også god oversikt og mulighet for oppfølging. Vi opplever at internkontrollsystemet er tilpasset den enkelte skoles aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig. Vi opplever også HMS-arbeidet som systematisk, med faste rutiner, vernerunder, medarbeiderundersøkelser og oppfølging av avvik. Samtidig mener vi det blir fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet, og at både kommunen og skolene har utarbeidet mål for HMS-arbeidet. Skolene sørger også for formelle arenaer for medvirkning, slik at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Samtidig mener vi at det finnes noen utfordringer, og slik vi opplever det er det tre forbedringsområder, sett opp mot våre revisjonskriterier.

For det første viser vår undersøkelse at kommunen har utarbeidet flere dokumenter om risikovurderinger, men disse er i hovedsak generelle og gir ikke tilstrekkelig veiledning om hvordan risikovurderinger spesifikt rettet mot vold og trusler mot ansatte i skolen skal utføres. Det gjennomføres ikke systematiske risikovurderinger på dette området, og dagens praksis for risikovurderinger er i stor grad hendelsesbasert. Dette innebærer at skolene ikke har et tilstrekkelig grunnlag for å forebygge uønskede hendelser, og ansatte får ikke fullstendig informasjon om risikofaktorer, tiltak og rutiner på et overordnet nivå. Revisjonen anbefaler derfor at skolene som et minimum gjennomfører årlige, systematiske risikovurderinger for vold og trusler mot ansatte. Videre bør kommunen vurdere å ta i bruk veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering» fra Utdanningsforbundet og KS, som er lettfattelig og praktisk anvendbar. Dette vil bidra til bedre forebygging, håndtering og oppfølging av vold- og trusselsituasjoner, og sikre at rutiner, planer og tiltak faktisk blir utarbeidet, iverksatt og fulgt opp på en systematisk måte.

For det andre viser våre undersøkelser at opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte i skolene i Råde kommune, i hovedsak har vært situasjonsbetinget og begrenset, særlig ved Spetalen skole hvor behovet ikke har vært opplevd som presserende. Ifølge spørreundersøkelsen mente 11,1 % av respondentene (7 personer) at de opplever et behov for slik opplæring i stor grad, mens 47,6 % (30 personer) ga uttrykk for at de hadde behov for slik opplæring i noen grad. Samtidig svarte nær halvparten at de har måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner det siste året. Slik revisjonen vurderer dette indikerer svarene at det er et behov for systematisk og bred opplæring på området. Vi anbefaler derfor at kommunen bør sørge for at alle ansatte får tilbud om nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, både for å styrke beredskapen og for å forebygge uønskede hendelser i skolehverdagen.

For det tredje mener vi at spørreundersøkelsen viser at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser. 33 av 63 respondenter svarte at de det siste året hadde opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering minst én gang. 16 av disse 33 opplevde at de «i mindre grad» eller «ingen grad» fikk hjelp i etterkant av en slik hendelse. Vi mener dette viser at skolens ansatte ikke alltid opplever å bli fulgt opp i etterkant av hendelser, og at det indikerer at rutinene som er satt på plass, ikke alltid blir fulgt opp i praksis. Derfor anbefaler vi kommunen om å sette inn ytterligere tiltak for å sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser.

Basert på våre vurderinger og konklusjon anbefaler vi at kommunen bør

- sørge for at skolene som et minimum innfører årlige, systematiske risikovurderinger for vold og trusler mot ansatte. Videre bør kommunen vurdere å ta i bruk veilederen «Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering» fra Utdanningsforbundet og KS
- sørge for at alle ansatte får tilbud om nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, både for å styrke beredskapen og for å forebygge uønskede hendelser i skolehverdagen
- sette inn ytterligere tiltak for å sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser

6 AKTIVITETSPLIKTEN

Problemstilling 3: Dokumenterer kommunen at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4?

6.1 Revisjonskriterier

Komplett utledning av revisjonskriterier er lagt ved som vedlegg til denne rapporten. Her oppsummerer vi de punktvisse revisjonskriteriene vi har benyttet til denne problemstillingen.

- Skolen skal ha skriftlige rutiner for å informere elever og deres foresatte om retten til et trygt og godt skolemiljø, om aktivitetsplikten og om retten til å kontakte statsforvalteren jf. §12-6.
- Skolen skal ha etablert skriftlige rutiner som sikrer at den enkelte ansatte og skolen følger med, griper inn og varsler hvis de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.
- Skolen skal ha skriftlige rutiner for å sikre at det blir iverksatt tiltak for den enkelte elev i saker der det ikke er trygt og godt skolemiljø, som sikrer at eleven blir fulgt opp i samsvar med opplæringsloven.
- Skolen skal utarbeide tiltaksplaner i tråd med kravene i opplæringslovens § 12-4.

6.2 Datagrunnlag

6.2.1 Informasjonsplikt

Skolenes virksomhetsplaner inkluderer en overskrift kalt Opplysnings- og informasjonsplikt (§§ 5, 12 og 16). Under denne overskriften finnes blant annet følgende punkter:

- Rutiner for informasjon/varsling til foreldre/foresatte/elever og tilsynsmyndighet om forhold som kan ha negativ innvirkning på helsen (uforutsette hendelser, uhell, alvorlige skader på barn, planlagte arbeider som kan medføre innvirkning på helsen)
- Kontaktinformasjon til foreldre/foresatte
- Rutiner for samarbeid mellom hjem og skole/barnehage
- Rutiner for elevmedvirkning
- Rutiner for å dokumentere og behandle klager på barnas arbeidsmiljø

Virksomhetsleder oppvekst Karlshus fortalte at det sendes ut informasjon digitalt om retten til et trygt og godt skolemiljø, aktivitetsplikten og retten til å kontakte statsforvalteren ved skolestart hvert skoleår, gjennom noe som heter Karlshus-nytt. Videre er det utarbeidet en mal for foreldremøter som avholdes før høstferien, der alle disse punktene er inkludert.

Revisjonen har mottatt dokumentet «Referat fra foreldremøte 1. trinn» fra Karlshus skole. Referatet dokumenterer at det blir gitt informasjon om § 12 og elevenes rett til et inkluderende, trygt og godt skolemiljø. Det blir også gitt informasjon om aktivitetsplikten, samt retten til å kontakte statsforvalter.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole bekreftet at skolen har skriftlige rutiner for å informere elever og deres foresatte om retten til et trygt og godt skolemiljø, om aktivitetsplikten og om retten til å kontakte statsforvalteren. Det sendes ut skriftlig informasjon på papir om dette til alle 1. klassinger. I tillegg sendes det ut informasjon om temaet digitalt til foresatte. Dette er også tema på høstens foreldremøte på hvert trinn. I disse møtene er avdelingsleder med og informerer om skolemiljø og elevenes rettigheter.

6.2.2 Ansatte skal følge med, gripe inn og varsle

Revisjonen har mottatt dokumentet «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø», som ble revidert august 2024. I veilederen blir det skrevet at skolens ansatte skal følge med, gripe inn og varsle hvis de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Under punktet om å følge med, står det for eksempel at skolen skal innhente informasjon om hvordan eleven generelt opplever skolemiljøet, og skolen skal dokumentere hva som blir gjort for å følge med på om elevene har et trygt og godt skolemiljø. Videre beskrives en punktliste over eksempler på hva skolen skal gjøre:

- Felles opplæring i personalet
- Elevsamtaler
- Utviklingssamtaler
- Sosiale kartlegginger i klassen
- Ikke anonym spørreundersøkelse
- Tett dialog med hjemmet
- Dokumentere

Ifølge dokumentet skal man, dersom man blir bekymret for at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, eller får melding av andre at elevene ikke har det trygt og godt, følge prosedyren: «EHMS 05 – Prosedyre for håndtering av fysisk/psykisk vold, krenkelser og mobbing». Hvis man er bekymret for om eleven det er snakk om kan være en særskilt sårbar elev, skal man følge prosedyren: «EHMS 04 – Prosedyre for håndtering av særskilt sårbare elever».

Videre beskrives det i veilederen at alle ansatte som jobber ved skolen har plikt til å **følge med** på hva som skjer på skolen og gripe inn hvis de er vitne til krenkelser, som for eksempel mobbing. Dette gjelder først og fremst alle med en arbeidskontrakt med skolen eller skoleeier, uavhengig av om arbeidsforholdet er fulltid eller deltid, fast eller midlertidig, kortvarig eller langvarig. Dette gjelder også for andre ansatte hos en ekstern tjenesteleverandør. Det er ikke avgjørende om vedkommende mottar lønn for arbeidet, alle har uansett plikt til å følge med dersom vedkommende regelmessig arbeider på skolen og har kontakt med elevene. Dette gjelder blant annet lærere, ansatte i skoleadministrasjonen, miljøarbeidere, helsesykepleier, assistenter, vaktmestere, renholdere lærlinger og praksisstudenter.

Det beskrives at plikten til å **gripe inn** handler om umiddelbart å stanse negativ oppførsel, for eksempel ved å bryte opp en slåsskamp eller stanse en utfrysningssituasjon. Alle som jobber på skolen, skal ha nulltoleranse mot krenkelser, som for eksempel utestengning, isolering, baksnakking, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Kunnskapsdepartementet har valgt å ta prinsippet om nulltoleranse inn i opplæringsloven for å understreke hvor viktig det er at skolen har tydelige holdninger på dette området. Hvis en ansatt overhører for eksempel hatytringer eller observerer mer indirekte krenkelser som utestenging, isolering og baksnakking, skal det gripes inn umiddelbart og stoppe situasjonen.

Det beskrives videre at ansatte har **plikt til å varsle** om all mistanke. Alle som jobber på skolen, skal varsle virksomhetsleder hvis de ser eller mistenker at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Dette skal sikre at virksomhetsleder får oversikt over hvordan elevene har det på skolen og vil være et godt utgangspunkt for å følge opp enkeltsaker. Ved varsling skal skjemaet «EHMS V1 – Meldeskjema § 12-2» fylles ut. Det skal være lav terskel for hva som skaper mistanke til at en elev ikke har det bra på skolen.

I dokumentet «EHMS 04 - Prosedyre for håndtering av særskilt sårbare elever» beskrives det at formålet med prosedyren er å sikre at alle ansatte følger med på om elevene har et trygt og godt skolemiljø, og at de følger spesielt godt med på elevene som kan være særskilt sårbare. Definisjon av særskilt sårbare elever, beskrives som følger:

«Alle kan være sårbare i kortere eller lengre perioder av livet, spesielt når vi har utfordrende livssituasjoner og relasjoner. Når elever er i en sårbar situasjon, er det viktig at skolen gjenkjenner og forstår, og ikke gjør sårbarhet til en stigmatiserende personlighets-karakteristikk. Samtidig er det viktig å være bevisst på elever og grupper som kan trenge noe mer enn andre. Det er også viktig å være oppmerksom på at digitale hendelser kan medføre en forsterket sårbarhet. Barn og unge som er i sårbare situasjoner på andre områder, kan være ekstra sårbare på nett.»

Dokumentet «EHMS 05 - Prosedyre for håndtering av fysisk/psykisk vold, krenkelser og mobbing» beskriver hvordan saker relatert til krenkende adferd, fysisk og psykisk vold og mobbing skal håndteres.

Dokumentet «EHMS V1 – Meldeskjema § 12-2» er et skjema som skal benyttes ved bekymring når det er elever som opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt, enten etter undersøkelser, observasjon eller når elever/ foresatte selv melder fra. Punkter som skal fylles ut er blant annet hva bekymringen dreier seg om og hvordan bekymringen ble oppdaget. Den ansatte skal ved bekymring varsle virksomhetsleder muntlig umiddelbart. Ansatte skal også sette virksomhetsleder som saksbehandler i saken, slik at virksomhetsleder har tilgang til skjemaet.

Skoleeier har også utarbeidet en rekke flere dokumenter og rutiner på dette området, som for eksempel en prosedyre for når en ansatt krenker en elev, plan for involvering av elever og observasjonsplan.

Virksomhetsleder ved Karlshus skole fortalte at de har skriftlige rutiner på området, i form av blant annet veilederen nevnt over. Veilederen er tilgjengelig på Teams, og den beskriver hva ansatte/ledelsen skal gjøre i slike saker.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole bekreftet at de bruker veilederen nevnt ovenfor. Denne gjennomgås med ansatte, og tar utgangspunkt i nasjonalt lovverk. Veilederen er utfyllende, og den er felles for skolene i Råde kommune.

I hovedtrekk fortalte de øvrige informantene at veilederen er god og lett tilgjengelig, og at det er god kultur for å følge med, gripe inn og varsle hvis ansatte får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.

I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt om de vet hva de skal gjøre om de får mistanke om en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Samtlige av 63 respondenter, altså 100 %, svarte at de vet hva de skal gjøre i en slik situasjon.

6.2.3 Igangsette tiltak

I «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø» fastslås det at hvis noen som jobber i skolen ser eller mistenker at en elev ikke har det trygt og godt, skal de undersøke saken umiddelbart. Plikten til å undersøke har like lav terskel som plikten til å varsle. Hvis elever selv sier ifra om at de ikke har det bra, skal skolen alltid undersøke saken nærmere. Dette er helt nødvendig for å kunne sette inn gode, egnede tiltak. Alle saker skal undersøkes grundig og resultatet fra undersøkelsene skal dokumenteres. Når det gjelder plikten til å undersøke, kreves det mer av personer som har en omsorgsrolle overfor elevene, som for eksempel lærere, miljøarbeidere og virksomhetsleder enn av personer med andre typer arbeidsoppgaver på skolen, som for eksempel vaktmestere eller renholdsarbeidere. Når skolen undersøker en sak, kan de

- observere elevene i friminuttene eller i en læringssituasjon
- ha samtaler med de som er involvert eller vet noe om saken

- bruke ikke-anonyme undersøkelser, kartleggingsverktøy eller sosiogram, som for eksempel Klasseetrvsel og Innblikk.

I veilederen beskrives det videre at skolen kan ha samtaler med de elevene det gjelder, andre elever, ansatte og foreldrene. I slike samtaler er det viktig å være bevisst på hvilke ord man bruker og hvordan man skaper en god og trygg stemning. Tips til en god samtale kan være å

- passe på at du snakker med forståelige ord
- gi den du snakker med tid til å tenke
- avklare forventningene til samtalen
- være bevisst på eget kroppsspråk
- stille åpne spørsmål for å få frem barnets opplevelse
- be en kollega om å gi tilbakemelding på hvordan du fremstår i slike typer samtaler
- stille seg noen spørsmål i forkant av samtalen som
 - hva må vi snakke om før samtalen?
 - hva vet vi, hva tar vi med oss inn?
 - hva vet vi som vi ikke kan fortelle videre av personvern hensyn?
 - hva er målet med den første samtalen?
 - hvem er samtalen for?
 - hva er tegn underveis på at vi har en god samtale?

Det blir også skrevet at skolen har plikt til å:

- sette inn egnede tiltak for alle elever som opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt, uansett årsak
- følge opp tiltakene
- evaluere virkningen av tiltakene
- legge til eller endre tiltak hvis det er nødvendig

Ifølge veilederen er denne plikten i samsvar med god pedagogisk praksis. At skolen følger denne plikten er viktig både for enkelteleven, men også for skolemiljøet som helhet. Et godt skolemiljø er en forutsetning for at elevene får utvikle seg faglig og sosialt. Hvis man skal igangsette tiltak, skal skjemaet «EHMS V4 – Aktivitetsplan for å sikre et trygt og godt skolemiljø» brukes og fylles ut.

I veilederen blir det også skrevet at det er elevens egen opplevelse av at han eller hun ikke har et trygt og godt skolemiljø, som utløser aktivitetsplikten. Det er skolens ansvar å fange opp at elevene sier ifra om at de ikke har det bra på skolen. Skolen skal ikke bagatellisere elevenes opplevelse av sitt eget skolemiljø. Skolen skal aldri avvise eller underkjenne en elevs opplevelse av utrygghet eller mistryllet på skolen. Skolen skal ikke stille strenge krav til hva det innebærer å si fra, eller til at elevene skal bruke de rette begrepene. Det er nok at noen forteller muntlig at de ikke har det bra på skolen eller at de utsettes for noe de opplever som vanskelig.

I veilederen blir det også opplyst at Skolens aktivitetsplikt går lenger enn å kun ta tak i situasjoner der elevene selv sier fra og ber om hjelp. Aktivitetsplikten kan for eksempel utløses av undersøkelser skolen har utført eller hvis noen observerer at en elev ikke har det trygt og godt. Det er en del av skolens faglige vurdering å ta stilling til hvilke tiltak som er egnet, også der eleven/foresatte er motvillig. Skolen er uansett forpliktet til å vurdere barnets beste og det kan i noen tilfeller være barnets beste å sette inn tiltak selv om eleven ikke ønsker dette selv.

Informantene fortalte at rutiner for iverksetting av tiltak er å finne i «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø», samt de andre dokumentene nevnt over. Flere fortalte at de også har diskutert temaet ganske ofte i forskjellige møtesammenhenger. Virksomhetsleder ved Karlshus skole fortalte også at

tiltakene som blir iverksatt er på individ, klasse og systemnivå. All dokumentasjon av det som gjøres i arbeidet med § 12 saker, skal journalføres i Visma.

6.2.4 Tiltaksplaner

I «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø» blir det skrevet at for å finne frem til egnede tiltak er det viktig å ivareta barnas rett til å bli hørt og hensynet til barnas beste. Det er viktig å vurdere hvilke tiltak som ivaretar barnas interesser best mulig. De ansatte i skolen må bruke sitt faglige skjønn når de skal vurdere hvilke tiltak de skal sette inn. Eksempler på dette er blant annet:

- Tilpass tiltakene til den konkrete saken. Et tiltak som har fungert godt for en elev trenger ikke å fungere for en annen elev i samme situasjon.
- Ta utgangspunkt i årsakene til problemene og vær bevisst på at alle saker er unike og kan ha sammensatte problemstillinger.
- Ofte vil det være behov for å sette inn flere tiltak samtidig for å kunne løse et problem. I disse tilfellene kan tiltakene sett i sammenheng styrke hverandre og sørge for at eleven får det trygt og godt på skolen.
- Husk at sakene skal løses på lavest mulige nivå, men at det likevel er viktig å følge plikten om å varsle.

Ifølge veilederen er det en forutsetning at de ansatte på skolene har oppdatert kompetanse om skolemiljø og arbeid mot mobbing, i tillegg til at de har god kjennskap til regelverket. Ansatte skal bruke kunnskap, prinsipper og verdier som er utviklet og anerkjent av kompetente fagmiljøer. Det er virksomhetsleders ansvar å følge opp at de ansatte på skolen har denne kompetansen. Tiltakene kan rettes mot

- den som blir mobbet eller krenket
- den eller de som mobber eller krenker
- tilskuere
- gruppe- eller klassemiljøet
- hele skolemiljøet

I veilederen blir det videre informert om at i de fleste tilfeller er det behov for å sette inn tiltak mot flere av gruppene nevnt over. Tiltakene bør altså ikke kun rette seg mot eleven som opplever misnøye på skolen. Skolene bør også sette inn tiltak mot den som mobber, krenker eller på annen måte bidrar til at andre ikke har det trygt og godt på skolen. Et eksempel på tiltak kan være å gripe direkte inn når en elev blir mobbet. Et annet tiltak kan være å ha konfronterende og individuelle samtaler med de involverte, eller ha samtaler med foreldrene. I saker hvor det er avdekket mobbing, bør normalt konfronterende samtaler være et av tiltakene for å stoppe mobbingen, blir det hevdet.

Det blir også skrevet i veilederen at aktivitetsplikten gjelder så lenge en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt, og det finnes egnede tiltak som kan bedre dette. Tiltaket skal også være lovlig. Skolen kan ikke bruke tvang. Eleven eller foreldrene kan heller ikke samtykke til at loven brytes. De aller fleste tiltak som settes inn i en sak om elevs skolemiljø, krever ikke en egen lovhemmel eller enkeltvedtak. Tiltak som begrenser enkeltelevs rettigheter etter loven eller pålegger nye plikter, krever imidlertid hjemmel i lov. Barnets beste og barnets rett til å bli hørt, gjelder også når man skal vurdere egnede tiltak. Dersom tiltakene ikke har oppnådd formålet, må skolen fortsette arbeidet og vurdere om tiltaksperioden skal forlenges eller om det skal settes inn flere eller andre tiltak.

Skjemaet «EHMS V4 – Aktivitetsplan for å sikre et trygt og godt skolemiljø» har flere felt som skal fylles ut. Noen av disse feltene er bakgrunn, utfordringer som tiltakene skal løse, målsetninger og hva eleven

selv sier om situasjonen. Det beskrives videre at evalueringer av tiltak sammen med elev og foresatte, blant annet skal handle om:

- Hvordan trives eleven på skolen etter at tiltakene ble iverksatt? (elevens subjektive opplevelse skal her komme fram).
- Hvilke tiltak fungerer bra og mindre bra?
- Hvilke tiltak ønsker elev/foresatte å fortsette, avslutte?

Evalueringer av tiltak som gjøres av teamet, skal blant annet handle om:

- Er alle tiltak gjennomført som planlagt?
- Er målsetninger beskrevet i tiltaksplan oppnådd?
- Beskrive evt. hindringsfaktorer
- Analysere evt. hindringsfaktorer
- Ta beslutning om å videreføre tiltak eller avslutte
- Er tiltakene til barnets beste?

Videre i skjemaet er det felter som skal beskrive tiltaket, blant annet om det er på individ-, gruppe- eller systemnivå. På dette stedet i skjemaet skal det også settes dato for når tiltaket skal evalueres.

Virksomhetsleder ved Karlshus skole fortalte at skolen utarbeider tiltaksplaner i tråd med kravene i opplæringslovens § 12-4. Det er lav terskel for å opprette tiltak og aktivitetsplaner på skolen. Hvis det dreier seg om enkeltstående episoder, kan man også i samarbeid med foresatte løse saken uten aktivitetsplan.

Avdelingsleder ved Karlshus skole ga uttrykk for at det noen ganger kan være utfordrende å få frem barnets stemme i tilstrekkelig grad i aktivitetsplanene. Dette gjelder særlig for de yngste barna. I disse tilfellene er det foreldrenes stemmer som kommer mest frem på vegne av sine barn. Samtidig har lærerne jevnlige møter med de aktuelle barna, så de gjør det de kan for å få frem barnets stemme.

Tillitsvalgt ved Karlshus skole fortalte at skolen har blitt bedre på å utarbeide tiltaksplaner i tråd med § 12-4, etter at skolen har fått litt trening på dette. Hun forklarte at før var det ledelsen som skrev planer, men at nå er det et mål om at alle ansatte skal ha kompetanse på dette. Virksomhetsleder eller avdelingsleder skal være med i prosessen og er med på møtene. Elevens stemme skal også høres. Foresatte får også mulighet til å si hva de mener. Det kan være ulike syn, men det er ofte enighet med foreldrene. Tillitsvalgt opplyste på revisjonstidspunktet at det var en god del tiltaksplaner som var utarbeidet ved skolen.

Virksomhetsleder ved Spetalen skole opplever at skolen utarbeider tiltaksplaner i tråd med kravene i opplæringsloven. Han fortalte at de har blitt bedre på dette i det siste, og at de tidligere sannsynligvis utarbeidet for få aktivitetsplaner. Det har kanskje vært fristende for noen tidligere å løse saker på lavest mulig nivå, men det har blitt et annet fokus på å utarbeide aktivitetsplaner med tilhørende tiltak nå. Virksomhetsleder mente det kan være krevende å vite om man har lagt terskelen lavt nok for å opprette tiltaksplaner, dette krever mye refleksjon, både blant lærerne og ledelsen. I tillegg er det krevende å finne tiltak som treffer godt nok. Dette ser han i sammenheng med at undersøkelsesfasen også er vanskelig, da særlig knyttet til å virkelig komme til bunns i hva som er hovedårsaken til hvorfor enkelte elever ikke opplever et trygt og godt skolemiljø.

Tillitsvalgt ved Spetalen skole fortalte at skolen utarbeider tiltaksplaner i tråd med kravene i opplæringslovens § 12-4. Det er mest problematikk fra 4. trinn og oppover, hvor det er vanskeligere å avdekke utrygt skolemiljø, fordi det er skjult på sosiale medier, eller at det er snakk om «blikking» og liknende. Tidsbegrensninger påvirker gjennomføring av tiltaksplaner. Oppfølging er viktig, men kan ta tid. Beman-

ning spiller en sentral rolle i dette. Skolen har ikke sosiallærer, den funksjonen er flyttet opp til avdelingsleder, forklarte tillitsvalgt. Hun påpekte at spesialpedagoger i utgangspunktet har begrenset kapasitet til å utføre oppgaver utover sine primære ansvarsområder. Likevel har de tett kontakt med enkelte elever, noe som kan innebære et potensial for at spesialpedagogene også kan bidra til å identifisere mobbing eller at elever opplever utrygghet.

I mappegjennomgangen mottok revisjonen fem anonymiserte tiltaksplaner fra hver av skolene. Revisjonen opplever at planene inneholder omfattende informasjon i hver enkelt plan. Det kommer fram hva tiltakene handler om, hvorfor de blir igangsatt, og om de er på individ-, gruppe- eller systemnivå. Vi mener også at de fleste planene synes å bli hyppig oppdatert. Eksempelvis inneholder en tiltaksplan fra Spetalen skole notater datert 22., 23., 24., 27., 28., 29. og 30. januar, samt et tilnærmet tilsvarende antall oppdateringer i flere av de påfølgende månedene. Barnets stemme og mening kommer i de aller fleste planene fram. I en av planene er imidlertid feltet under elevens egen opplevelse av situasjonen ikke fylt ut, riktignok kommer det fram lenger ned i planen at eleven har fått anledning til å komme med innspill når planen har blitt utarbeidet, og at elevens forslag har blitt lyttet til.

Et punkt vi vil peke på er at vurderinger av særskilte sårbare elever ikke synes å gjøres i tiltaksplanene. Etter vår oppfatning virker det i noen tilfeller å være ganske klart at tiltaksplanen kan omhandle en særskilt sårbar elev. Det kan likevel finnes gode grunner til å ikke inkludere en vurdering av en elevs særskilte sårbarhet i en tiltaksplan. Ifølge «EHMS 04 - Prosedyre for håndtering av særskilt sårbare elever» skal imidlertid dette dokumenteres i både notater og møtereferater.

I spørreundersøkelsen ble ansatte spurt om det alltid blir utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen. 83,9 % svarte ja til dette. Kun 1,6 % svarte nei, noe som tilsvarer én person. 14,5 % svarte «vet ikke», noe som tilsvarer ni personer. På dette spørsmålet var det 62 respondenter totalt som avla svar.

6.3 Vurderinger

6.3.1 Informasjonsplikt

Vår vurdering er at skolene har etablerte, skriftlige rutiner for å informere elever og foresatte om sentrale rettigheter knyttet til skolemiljø og aktivitetsplikt. Dette skjer gjennom flere kanaler:

- Digital informasjon ved skolestart (Karlshus-nytt).
- Mal for foreldremøter før høstferien, hvor alle relevante punkter er inkludert.
- Utdeling av skriftlig informasjon på papir til alle 1. klassinger (Spetalen).
- Digital informasjon til foresatte og gjennomgang av temaet på foreldremøter, hvor avdelingsleder deltar og informerer.

Videre dokumenteres det at informasjon om § 12 (rett til et trygt og godt skolemiljø), aktivitetsplikten og retten til å kontakte statsforvalteren faktisk blir gitt, blant annet gjennom referat fra foreldremøter. Vi mener dermed at skolene har systematisert informasjonsflyten til foresatte og elever, og at dette er forankret i både skriftlige rutiner og praksis. Det foreligger gode og dokumenterte rutiner for å ivareta opplysnings- og informasjonsplikten knyttet til elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø. Bruken av flere informasjonskanaler (digitalt, papir, møter) øker sannsynligheten for at informasjonen når ut til alle relevante parter. Dette er i tråd med kravene i opplæringsloven og gir et godt grunnlag for å sikre at foresatte og elever er kjent med sine rettigheter og muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold.

6.3.2 Ansatte skal følge med, gripe inn og varsle

Ut fra våre undersøkelser vurderer vi at skolene har etablert og implementert prosedyrer for å identifisere, håndtere og dokumentere forhold som kan true elevenes skolemiljø. Det fremgår av våre undersøkelser at det eksisterer en oppdatert veileder (revidert august 2024) som tydelig beskriver ansattes plikter til å følge med, gripe inn og varsle dersom det oppstår mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Veilederen konkretiserer hvilke tiltak og rutiner som skal følges, blant annet gjennom felles opplæring, elevsamtaler, utviklingssamtaler, sosiale kartlegginger og tett dialog med hjemmet. Dette gir et systematisk rammeverk for å sikre at ansatte er bevisste på sitt ansvar og har verktøyene de trenger for å handle.

Videre fremheves det at alle ansatte, uavhengig av stillingstype eller ansettelsesforhold, har en plikt til å gripe inn umiddelbart ved krenkelser, og at det skal være nulltoleranse for mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Dette er i tråd med nasjonale føringer og opplæringsloven, og understreker viktigheten av en felles kultur og tydelige holdninger på området. Varslingsplikten er også godt beskrevet, med lav terskel for å melde bekymring til virksomhetsleder, og det er etablert konkrete skjemaer og rutiner for dokumentasjon. Dette bidrar til at enkeltsaker kan følges opp på en strukturert måte, og at ledelsen får nødvendig oversikt. Det er også positivt at det er utarbeidet egne prosedyrer for håndtering av særskilt sårbare elever, og at det er bevissthet rundt at sårbarhet kan være både situasjonsbetinget og forsterket av digitale forhold.

Avslutningsvis vil vi presisere at vi oppfatter at veilederen er kjent og tilgjengelig for ansatte, og at det er en god kultur for å følge opp rutiner og handleplikt. Dette bekreftes også av spørreundersøkelsen, hvor samtlige respondenter oppgir at de vet hva de skal gjøre dersom de får mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Samlet sett fremstår skolens rutiner og praksis som gjennomarbeidet, forankret i lovverk og nasjonale anbefalinger, og godt implementert i organisasjonen.

6.3.3 Igangsette tiltak

Vi mener at veilederen «Veileder: Retten til et trygt og godt skolemiljø» gir en grundig beskrivelse av skolens aktivitetsplikt når det gjelder å sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene. Veilederen understreker at alle saker skal undersøkes grundig, og at resultatene skal dokumenteres. Det er et klart krav om at personer med omsorgsroller har et særlig ansvar for å følge opp slike saker, noe som bidrar til å sikre at de mest sårbare elevene får nødvendig oppmerksomhet. Veilederen beskriver også konkrete eksempler på hvordan undersøkelser kan gjennomføres, blant annet gjennom observasjoner, samtaler og bruk av kartleggingsverktøy. Samtaleteknikker og kommunikasjon med elevene omtales som viktige elementer for å skape trygghet og tillit. Det legges vekt på å bruke forståelige ord, gi tid til refleksjon, og å være bevisst på både kroppsspråk og samtalens formål. Dette viser en pedagogisk tilnærming som tar hensyn til barnets perspektiv og behov for trygghet.

Det kommer også tydelig frem i veilederen at skolen har plikt til å sette inn egnede tiltak for alle elever som opplever utrygghet, og at disse tiltakene skal følges opp og evalueres. Det er også en tydelig forventning om at tiltakene skal justeres ved behov, noe som viser en dynamisk og tilpasset tilnærming til skolemiljøarbeidet. Et sentralt poeng i veilederen er at det er elevens egen opplevelse av skolemiljøet som utløser aktivitetsplikten. Skolen skal ikke bagatellisere eller avvise elevens opplevelse, og det stilles ingen krav til hvordan elevene uttrykker sin mistriivsel. Dette er i tråd med prinsippet om barnets beste og gir elevene en reell mulighet til å bli hørt.

Avslutningsvis fremheves det at aktivitetsplikten også gjelder i tilfeller der elever eller foresatte er motvillige til tiltak, og at skolen uansett må vurdere barnets beste. Rutiner for iverksetting av tiltak er godt forankret i veilederen og andre dokumenter. Det informeres om at tiltakene kan være på individ-, klasse- eller systemnivå. All dokumentasjon skal journalføres, noe som bidrar til sporbarhet og kvalitetssikring av arbeidet. Samlet sett gir veilederen et solid rammeverk for hvordan skolen skal ivareta elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, med tydelige krav til både handling, dokumentasjon og oppfølging.

6.3.4 Tiltaksplaner

Dokumentene vi har mottatt gir en grundig beskrivelse av hvordan skolene i Råde kommune arbeider med tiltaksplaner for å sikre et trygt og godt skolemiljø, i tråd med kravene i opplæringsloven § 12-4. Det fremheves at tiltakene skal tilpasses den enkelte sak, og at det er viktig å ta utgangspunkt i årsakene til problemene, samt å være bevisst på at alle saker er unike og kan ha sammensatte problemstillinger. Dokumentene understreker betydningen av at ansatte har oppdatert kompetanse om skolemiljø og arbeid mot mobbing, og at virksomhetsleder har ansvar for å følge opp dette.

Videre fremgår det at tiltakene kan rettes mot flere grupper, ikke bare den som opplever misnøye, men også mot den som mobber, tilskuere, klassemiljøet eller hele skolemiljøet. Dette viser en helhetlig tilnærming til problematikken, der det legges vekt på å gripe direkte inn og ha konfronterende samtaler når mobbing avdekkes. Det påpekes også at aktivitetsplikten gjelder så lenge en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt, og at tiltakene må være lovlige og til barnets beste.

Evalueringsav tiltakene skal involvere både elev og foresatte, og det skal vurderes hvordan eleven trives etter at tiltakene er iverksatt, hvilke tiltak som fungerer, og om det er behov for å videreføre eller avslutte tiltak. Teamet skal også analysere hindringsfaktorer og vurdere om målsetningene er oppnådd. Det er positivt at det legges vekt på barnets stemme i tiltaksplanene, selv om det påpekes at dette kan være utfordrende for de yngste barna, hvor foreldrenes stemmer ofte dominerer.

Spørreundersøkelsens resultater viste at ansatte i klart flertall (4 av 5 respondenter) mener at det alltid blir utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen. På dette spørsmålet svarte 14,5 % «vet ikke». Dette kan indikere at det er noe usikkerhet knyttet til om planer faktisk blir utarbeidet i alle relevante tilfeller, men med bakgrunn i det relativt brede nedslagsfeltet (ulike typer respondenter) denne spørreundersøkelsen har hatt, vurderer vi dette som lite sannsynlig. Som det også fremgår av sammenligningen av spørreundersøkelser mellom kommuner i rapportens vedlegg (kapittel 8.2), har Råde den laveste andelen som svarte «vet ikke» på dette spørsmålet av alle kommunene som har gjennomført spørreundersøkelsen.

Mappegjennomgangen viste at planene inneholder omfattende informasjon knyttet til punktene i § 12-4 i opplæringsloven. Skolen lager en skriftlig plan for tiltakene. I planen kommer det fram hvilke problemer tiltakene skal løse og hvilke tiltak skolene har planlagt. Det blir også skrevet når tiltakene skal gjennomføres, og hvem som skal gjennomføre dem. Det blir også informert om når tiltakene skal evalueres. I tillegg blir tiltaksplanene hyppig oppdatert, og barnets stemme kommer i hovedsak frem. Gjennomgangen viste også at vurderinger av særskilt sårbare elever ikke alltid synes å gjøres i tiltaksplanene. Imidlertid er det utarbeidet rutine for arbeidet med særskilt sårbare elever, og informanter forklarte at observasjoner og vurderinger dokumenteres i notater og møtereferater og lignende.

Vi vurderer derfor at skolene har et systematisk og reflektert arbeid med tiltaksplaner, og at skolene utarbeider tiltaksplaner i tråd med opplæringslovens § 12-4.

6.4 Konklusjon

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert rutiner for å informere elever og foresatte om rettigheter knyttet til skolemiljø og aktivitetsplikt. Kommunens skoler har videre implementert prosedyrer for å identifisere, håndtere og dokumentere forhold som kan true elevenes skolemiljø, og ansatte er godt kjent med sine plikter til å følge med, gripe inn og varsle. Det benyttes flere informasjonskanaler, og det er en tydelig kultur for å følge opp rutiner og handleplikt. Tiltaksplaner utarbeides systematisk og tilpasses den enkelte sak, med vekt på barnets beste og dokumentasjon av tiltak og evaluering. Samlet sett fremstår kommunens rutiner og praksis som gjennomarbeidet, forankret i lovverk og godt implementert i organisasjonen. Vår konklusjon er derfor at kommunen dokumenterer at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4.

I «RSK 001 – Standard for forvaltningsrevisjon» heter det at «revisor skal gi anbefalinger når det er hensiktsmessig med bakgrunn i data, vurdering(er) og konklusjon(er). Revisor skal ikke anbefale detaljerte løsninger.» Revisjonen finner ikke grunnlag for å gi anbefalinger med bakgrunn i ovennevnte vurderinger og konklusjon.

7 KILDER OG LITTERATUR

Lover, forskrifter og veiledere på området

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova).
- FOR-2011-12-0-1357 Forskrift om utførelse av arbeid.
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).
- Arbeidstilsynets informasjonssider om Forskrift for utførelse av arbeid § 23A-3.
- NOU 2019:23 Ny opplæringslov.
- Prop.57 L (2016–2017) Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø).
- Utdanningsdirektoratet – retten til et trygt og godt skolemiljø.
- Utdanningsdirektoratet: rundskriv om skolemiljø.
- «Veileder – Forebygging av trusler og vold i skolen: En hjelp til kartlegging og risikovurdering». Utarbeidet av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund, Skolelederforbundet, Fagforbundet og KS.

Overordnede dokumenter og rutiner utarbeidet av skoleeier

- Ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeid
- Avvikshåndtering
- EHMS 01 - Årshjul for tilrettelegging for et godt psykososialt miljø for elevene
- EHMS 02 - Prosedyre når en ansatt krenker en elev
- EHMS 03 - Plan for involvering av elevene, råd og utvalg i systematisk forbedring av skolemiljø
- EHMS 04 - Prosedyre for håndtering av særskilt sårbare elever
- EHMS 05 - Prosedyre for håndtering av fysisk og psykisk vold, krenkelser og mobbing
- EHMS 06 - Prosedyre for tilsyn i friminutt
- EHMS V1 Meldeskjema § 12 – 2
- EHMS V2 Melding om mottatt bekymring om skolemiljø
- EHMS V3 Observasjonsplan
- EHMS V4 Aktivitetsplan for å sikre et trygt og godt skolemiljø
- Handlingsplan 2025 kommunalsjef Oppvekst og levekår
- Handlingsplan for et godt psykososialt skolemiljø
- HMS- dagen Råde kommune BHT
- Introduksjonsprogram nyansatte v2024
- Moava IKO Årshjul
- Overordnet HMS – årshjul for Råde kommune
- Praktisk informasjon for ansatte 2024
- Prosedyre for risikovurdering
- Retningslinje for håndtering av vold og trusler
- Råde kommune 160125 HMS-dag
- Skoleeiers forsvarlige system
- Statusrapport 26062025 Råde kommune
- Veileder § 12
- Velkommen til Rådeskolen
- Virksomhetsstyring og internkontroll
- Vold og trusler på arbeidsplassen

Dokumenter og rutiner utarbeidet av skolene

Karlshus

- §12 ansatte 14.08.2025
- Aktivitetsplaner 01.01.2023 -19.06.2025
- Atferd som utfordrer – Vergekurs
- Eksempel på beredskapsplan ved alvorlige hendelser
- Faktura fra Verge fra 2022 – Karlshus
- Handlingsplan 2025 Karlshus skole
- Handlingsplan 2024 Oppv Karlshus Råde kommune (1)
- Hverdagsbalanse og arbeidshelse
- Karlshus nytt september 2024
- Mal foreldremøter høst 2024
- Opplæring Kvalitetslosen 14.08.24 ansatte
- Oversikt over innsendte dokumenter til forvaltningsrevisjon
- Nulltoleranse Plandag 22.april
- Råd mot terrorhandlinger
- Veileder for skolens ansatte i møte med uønsket atferd
- Virksomhetsplan
- Vold og trussel
- Risikoanalyse
- Risikovurdering brann-slokkeanlegg
- Rutine for busstilsyn ved Karlshus skole
- Rutine for tilsyn ved Karlshus skole1
- Tiltak ved brann i skoletiden og SFO-tiden
- Tilsynsområder – kart
- Et trygt og godt skolemiljø ved Karlshus skole 231024 (2)
- Faktura fra Verge fra 2022 – Karlshus

Spetalen

- Beredskapsplan Spetalen skole
- Faste punkter til avdelingsmøter
- Handlingsplan 2024 Spetalen Råde kommune
- Handlingsplan mot vold og trusler i skolen Spetalen skole
- Handlingsplan Spetalen skole 2025
- Informasjon fra ledelsen foreldremøter 2024
- Kap. 12 – saker
- Oversikt over innsendte dokumenter til forvaltningsrevisjon
- Pedagogisk utviklingstid 2425
- PowerPoint foreldremøte 1.trinn 2024
- Referat sendt hjem foresatte etter foreldremøte 2024
- Risikovurdering arbeidsmiljø Spetalen
- ROS og handlingsplan beredskap Spetalen skole
- Virksomhetsplan Spetalen skole 24-25
- Årshjul HMS Saltnes oppvekstområde

8 VEDLEGG

8.1 Utledning av revisjonskriterier

Problemstilling 2 - Har kommunen etablert tilfredsstillende systemer og tiltak for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler?

Formålet med arbeidsmiljøloven er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som «gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger». ¹² Ifølge arbeidsmiljøloven § 4-3 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakere er beskyttet mot vold, trusler, trakassering og uheldige belastninger, så langt det lar seg gjøre. Definisjonen på trakassering er «*handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende*». ¹³ Arbeidstakere skal heller ikke utsettes for seksuell trakassering, som defineres med «*enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom*». ¹⁴

Forskrift om utførelse av arbeid ¹⁵ påpeker at arbeidsgiver skal sørge for at ansatte får nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og truselsituasjoner. Hva som anses som «nødvendig» informasjon må være i tråd med hva som anses tilstrekkelig for å ivareta arbeidstakervern og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i den enkelte virksomhet. ¹⁶ Arbeidstakere skal også få informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trusler om vold. Arbeidsgiver skal iverksette tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som kommer frem ved en risikovurdering. Det skal tas spesielt hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, mulighet for å tilkalle hjelp, samt bemanning.

For å sikre at hensynet til de ansattes helse, miljø, og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakerne og tillitsvalgt, sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten ¹⁷. Dette arbeidet innebærer å oppfylle flere krav. Det skal blant annet fastsettes mål for HMS, gjennomføres ROS-analyser, utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoen. I følge internkontrollforskriften § 5 skal internkontrollen tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det stilles krav til skriftlig dokumentasjon i § 5, nr 4 til og med 8: ¹⁸

4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet
5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.
6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen
8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

¹² Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §1-1

¹³ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §4-3

¹⁴ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §4-3

¹⁵ FOR-2011-12-0-1357 Forskrift om utførelse av arbeid

¹⁶ Arbeidstilsynets informasjonssider om Forskrift for utførelse av arbeid § 23A-3

¹⁷ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §3-1

¹⁸ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) §5

Flere arbeidstakerorganisasjoner har i samarbeid med KS utarbeidet en veileder for å gi skolene drahjelp i arbeidet med risikovurdering av vold og trusler. Veilederen «Forebygging av vold og trusler i skolen» påpeker at vold og trusler rammer mange ansatte på skolene, og har blitt et alvorlig arbeidsmiljøproblem i hele landet. Dokumentet tar utgangspunkt i Arbeidsmiljøloven §§ 3-1 og 4-3, Internkontrollforskriften § 5 og forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1. Veilederen skal være verktøy for å kartlegge, gjennomføre og dokumentere risikoer på skolen. Det er viktig at alle ansatte, roller og yrkesgrupper både medvirker og informeres om arbeidet med gjennomføringen. Innledningsvis i veilederen er vold definert som enhver handling der en person forårsaker fysiske eller psykisk skade på en annen person. Det inkluderer også situasjoner hvor den som utfører volden ikke hadde til hensikt å skade eller var klar over konsekvensene. Vold kan også defineres som utagerende handlinger som forårsaker stor skade på inventar og utstyr. Trusler er videre definert som et verbalt angrep eller en handling som forårsaker psykisk skade eller skremmer en person. Veilederen anbefaler at risikovurderinger gjøres jevnlig, fortrinnsvis i begynnelsen av hvert semester, og bør være en del av skolens systematiske HMS-arbeid. Når og hvordan risikovurderinger skal gjennomføres bør dokumenteres i et styrende dokument. Alle skoler skal ha konkrete planer for møtetidspunkt, fremdrift og oversikt over hvem som skal delta.

Alle situasjoner hvor det kan være fare for vold eller trusler skal vurderes. I følge Forskrift om utførelse av arbeid ¹⁹ skal arbeidsgiver kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan føre til at ansatte blir utsatt for vold og trussel om vold. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til;

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

Skolen skal dermed tilrettelegge, organisere, planlegge og iverksette forebyggende tiltak ut ifra disse punktene. Veilederen «Forebygging av vold og trusler i skolen» er delt opp i fem ulike steg.

1. Kartlegge risiko for vold og trusler
2. Dokumentere hva dere kommer frem til
3. Vurdere hvor det er størst risiko og hva konsekvensene er
4. Lage en prioritert liste over risikoer som må håndteres
5. Identifisere og iverksette tiltak

På grunnlag av dette utleder revisjonen følgende revisjonskriterier:

- Skoleeier skal ha på plass et internkontrollsystem som er skriftlig og tilpasset den enkelte skolens aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å følge internkontrollforskriften § 5, dette innebærer at skoleeier
 - o fastsetter mål for helse, miljø og sikkerhet
 - o sørger for at det foreligger en oversikt over virksomhetens organisasjon og hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.

¹⁹ FOR-2011-12-0-1357 Forskrift om utførelse av arbeid

- foretar en systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt
- Skolen og skoleeier skal ha oversikt over og kunnskap om hvor, når og i hvilke situasjoner ansatte og elever kan bli utsatt for vold eller trusler ved å
 - gjennomføre risikovurderinger som ifølge forskriften om utførelse av arbeid særlig vektlegger blant annet arbeidets organisering og tilrettelegging, arbeidstidens plassering og organisering, utformingen av arbeidslokaler, kompetanse samt bemanning.
 - sørge for at arbeidstakere får nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trusler om vold, samt informasjon om iverksatte tiltak og rutiner, for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner.
 - etablere gode rutiner for varsling og rapportering av hendelser, og oppmuntre ansatte til å melde inn hendelser.
- Skoleeier skal følge opp funn fra risikovurderinger gjennom å
 - utarbeide skriftlige rutiner, planer og tiltak for å forebygge volds- og trusselsituasjoner.
 - iverksette tiltak etter resultatet av risikovurderinger som særlig vektlegger; utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, mulighet for tilkalling av hjelp, og bemanning.
 - følge opp og evaluere tiltakene.
- Skoleeier skal sørge for at ansatte medvirker og settes i stand til å forebygge og håndtere vold, trusler og uheldige belastninger så langt det er mulig, ved å
 - sørge for formelle arenaer for medvirkning som gir ansatte plikt og mulighet til medvirkning, slik at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon.
 - sikre at ansatte får opplæring i forebygging og håndtering av trusler og vold, samt at det gjennomføres praktiske øvelser som en del av det forebyggende arbeidet.
 - sørge for at ansatte som blir utsatt for vold og trusler får nødvendig oppfølging i etterkant av hendelser.

Problemstilling 3 - Dokumenterer kommunen at de overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4?

Opplæringsloven § 12-2 sier at alle elever i både grunnskolen og videregående skole har rett på et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.²⁰ For å sikre retten til et trygt og godt skolemiljø, har skolen en aktivitetsplikt som består av fem deler²¹;

- a. Plikt til å følge med
- b. Plikt til å gripe inn
- c. Plikt til å varsle
- d. Plikt til å undersøke
- e. Plikt til å sette inn tiltak

Ifølge Utdanningsdirektoraret er formålet med aktivitetsplikten å sikre at skolen fanger opp elever som ikke har det trygt og godt på skolen, og handle raskt og riktig. Alle situasjoner er unike, og krever dermed tilpassede tiltak. I forarbeidene til opplæringsloven er «trygt og godt» definert til å omhandle mer enn frihet fra krenkelser. Elevenes skolemiljø skal fremme helse, trivsel og læring. Videre står det i forarbeidet at «Det avgjørende for vurderingen er hvordan *eleven opplever å ha det mens han eller hun er på*

²⁰ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §12-2

²¹ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §12-4

skolen, skolefritidsordningen eller leksehjelptilbudet.»²² Hva som ligger i begrepet krenkelse, må i henhold til loven bero på en helhetlig vurdering, og gjelder ikke bare hva den enkelte elev selv opplever som krenkelse.

I tidligere forarbeider til opplæringsloven er krenkelse definert slik:

«Begrepet krenkelser omfatter direkte handlinger og verbale uttrykk rettet mot eleven, for eksempel hatytringer. I tillegg omfatter begrepet mer indirekte krenkelser som utestenging, isolering og baksnakking. Begrepet krenkelser skal tolkes vidt. Det er likevel ikke slik at enhver kritisk ytring eller uenighet mellom elevene er ment å være omfattet.»²³

Ifølge opplæringsloven § 12-4 skal «alle som arbeider på skolen» følge med på om elevene har et trygt og godt skolemiljø, de skal om mulig gripe inn mot krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Definisjonen på «alle som arbeider på skolen» omfatter:

«alle som har et ansettelsesforhold til skolen, kommunen eller fylkeskommunen, uavhengig av om det er fulltid eller deltid, fast eller midlertidig, kort- eller langvarig. Også andre som yter arbeid eller gjør tjeneste på skolen og jevnlig oppholder seg på skolen, er omfattet av formuleringen «som arbeider på skolen», uavhengig av hvem som er deres arbeidsgiver, eller om de mottar lønn. Derimot skal ikke personer som bare mer tilfeldig eller nå og da befinner seg på skolen, omfattes.»²⁴

Ansatte har videre en plikt til å melde fra til virksomhetsleder hvis det er mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. I NOU 2019:23 Ny opplæringslov står det beskrevet hvor lav terskelen for å melde saker skal være, «Terskelen for hva som vekker en mistanke om eller gir kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, skal være lav. At en elev sier fra om at han eller hun ikke opplever at det er trygt og godt på skolen, oppfyller kravet til at den ansatte har kjennskap»²⁵. Skolen skal da undersøke saken, og melde saken videre til skoleeier ved alvorlige tilfeller. Hva som er alvorlige tilfeller, er basert på skjønnsmessig vurdering ut fra formålet med varslingen. Skolen har plikt til å dokumentere arbeidet de gjør for å sikre at kravene til å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og sette inn tiltak i den formen og omfanget som er nødvendig, i henhold til opplæringsloven § 12-4.

Den skriftlige planen for saken skal i henhold til opplæringsloven § 12-4 tredje ledd inneholde:

- Hvilket problem tiltaket skal løse
- Hvilket tiltak skolen har planlagt
- Når tiltakene skal gjennomføres
- Hvem som er ansvarlig for gjennomføringen av tiltakene
- Når tiltakene skal evalueres

Dokumentasjonskravet retter seg mot arbeidet skolen faktisk gjør for å oppfylle aktivitetsplikten, og ikke rutiner eller planer for hvordan kravet skal oppfylles. Omfanget av aktivitetsplanen må tilpasses den enkelte sak, skolen har plikt til å dokumentere hva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten, i den form og omfang som er nødvendig. Skolen skal skriftlig dokumentere hvordan de følger opp tiltaksplanen, hvordan de involverer elever og hvordan de tar hensyn til elevens beste²⁶. Aktivitetsplanen trenger ikke være knyttet til én bestemt elev, men kan ta for seg en situasjon eller utfordring som omfatter flere

²² NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4

²³ Prop.57 L (2016–2017) Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø) s. 14

²⁴ NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4

²⁵ NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4

²⁶ Utdanningsdirektoratet – retten til et trygt og godt skolemiljø

elever. Skoler finner som regel gode tiltak og løsninger sammen med elever og foreldre. I følge Utdanningsdirektoratets informasjonssider om retten til et trygt og godt skolemiljø, har skolen en uke på seg til å trygge eleven og foreldrene på at skolen skal gjøre noe med situasjonen. Hvis situasjonen ikke blir bedre, eller tiltakene ikke er gode nok, kan eleven og foresatte melde saken til statsforvalteren. I opplæringsloven § 12-6 står det at dersom en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, kan eleven eller foresatte melde saken til statsforvalteren, etter at saken er tatt opp med virksomhetsleder.²⁷

Ifølge Utdanningsdirektoratets rundskriv om skolemiljø skal egnede tiltak som blir igangsatt være basert på pedagogisk-faglige vurderinger. Det vil si at tiltakene skolen velger må være basert på en konkret faglig vurdering, både i lys av erfaringer og forskning på området. Skolen må tilpasse tiltakene til den konkrete situasjonen og den lokale konteksten, blant annet til hva som er årsaken til at eleven ikke har et trygt og godt skolemiljø. Skolen må vurdere hva slags tiltak som ivaretar elevens interesser og behov best mulig. For å finne ut dette må skolen høre med eleven. Tiltakene kan ha både et kortsiktig og langsiktig perspektiv. Et eksempel på et kortsiktig tiltak kan være økt voksentetthet og samtaler med involverte elever, mens en systematisk oppfølging av situasjonen har et lengre tidsperspektiv. Ofte kan det være nødvendig å sette inn flere tiltak. I disse tilfellene kan tiltakene styrke hverandre og sammen sørge for at eleven får det trygt og godt på skolen.²⁸

På grunnlag av ovennevnte utleder revisjonen følgende revisjonskriterier:

- Skolen skal ha skriftlige rutiner for å informere elever og deres foresatte om retten til et trygt og godt skolemiljø, om aktivitetsplikten og om retten til å kontakte statsforvalteren jf. §12-6.
- Skolen skal ha etablert skriftlige rutiner som sikrer at den enkelte ansatte og skolen følger med, griper inn og varsler hvis de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.
- Skolen skal ha skriftlige rutiner for å sikre at det blir iverksatt tiltak for den enkelte elev i saker der det ikke er trygt og godt skolemiljø, som sikrer at eleven blir fulgt opp i samsvar med opplæringsloven.
- Skolen skal utarbeide tiltaksplaner i tråd med kravene i opplæringslovens § 12-4.

²⁷ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)

²⁸ Utdanningsdirektoratet: rundskriv om skolemiljø.

8.2 Sammenligning av spørreundersøkelser

Nedenfor følger en sammenligning av utvalgte spørsmål fra spørreundersøkelsen. Resultatene sammenlignes mellom de undersøkte kommunene samt med utdanningsforbundets spørreundersøkelse om vold og trusler, gjennomført blant deres medlemmer i 2024.

Alderssammensetning av respondentene

Alder	Fredrikstad N=615	Sarpsborg N=440	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Under 35 år	19,2 %	23,4 %	14,7 %	14,6 %	22,2 %	18,8 %	21 %
35–49 år	35,6 %	38,2 %	42,3 %	38,2 %	39,7 %	38,8 %	41 %
50 år og eldre	45,2 %	38,4 %	43,0 %	47,2 %	38,1 %	42,4 %	38 %

Mellom Råde, Fredrikstad og Sarpsborg var alderssammensetningen ganske lik, mens i Halden og Rakkestad var alderen på respondentene noe høyere. Undersøkelsen blant utdanningsforbundets medlemmer viser en alderssammensetning som i hovedtrekk er lik som gjennomsnittet for de undersøkte kommunene.

Hvor trygt eller utrygt mener du arbeidsmiljøet generelt er for deg selv og dine kolleger?

	Fredrikstad N=615	Sarpsborg N=441	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Svært trygt	19,2 %	10,0 %	19,6 %	21,1 %	25,4 %	19,1 %	9 %
Ganske trygt	61,5 %	56,7 %	57,0 %	60,0 %	66,7 %	60,4 %	51 %
Verken trygt eller utrygt	11,9 %	22,4 %	13,2 %	11,1 %	3,2 %	12,4 %	21 %
Ganske utrygt	6,2 %	10,4 %	9,4 %	4,4 %	3,2 %	6,7 %	16 %
Svært utrygt	1,3 %	0 %	1 %	3,3 %	1,6 %	1,4 %	2 %

Nesten dobbelt så mange ansatte i Fredrikstad, Rakkestad og Halden mener arbeidsmiljøet generelt er svært trygt i forhold til ansatte i Sarpsborg, mens i Råde mener hele en av fire ansatte at arbeidsmiljøet generelt er svært trygt. Råde skårer også høyest på alternativet «Ganske trygt» med hele 66,7 %. Undersøkelsen blant utdanningsforbundets medlemmer viser at flere oppgir miljøet som svært utrygt/ utrygt sammenlignet med gjennomsnittet for de undersøkte kommunene.

Hvis du tenker tilbake på de siste 12 månedene, har du som ansatt blitt utsatt for vold, trusler eller trakasseringer?

	Fredrikstad N=614	Sarpsborg N=441	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043 ²⁹
Nei	39,1 %	26,3 %	39,8 %	38,9 %	42,9 %	37,4 %	40,5 %
Ja, en gang	12,1 %	10,9 %	14,0 %	10,0 %	17,5 %	12,9 %	13 %
Ja, 2-4 ganger	21,5 %	29,9 %	18,9 %	18,9 %	22,2 %	22,3 %	23,5 %
Ja, 5 ganger eller mer	25,7 %	30,8 %	26,9 %	32,2 %	12,7 %	25,7 %	23 %

Resultatene viser at skoleansatte i Sarpsborg og Rakkestad i noe større grad utsettes for vold, trusler eller trakassering enn i de andre kommunene. Ansatte i Råde oppgir at de opplever minst av de fem kommunene vi har undersøkt. Det er også vesentlig flere respondenter i Sarpsborg som har oppgitt at dette har skjedd flere ganger i løpet av det siste året.

²⁹ Tallene som presenteres er gjennomsnittet av svarene for to spørsmål som tar for seg trusler/trakassering og fysisk vold hver for seg.

Hvem har stått bak volden, truslene eller trakasseringene?

	Fredrikstad N=364	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Enkeltelever	95,6 %	98,1 %	94,9 %	96,4 %	90,9 %	95,2%	97,5 %
Grupper av elever	9,3 %	12,7 %	13,3 %	3,6 %	18,2 %	11,4 %	10,5 %
Foreldre eller foresatte	6,9 %	5,7 %	7,0 %	18,2 %	3,0	8,2 %	7 %
Andre/vet ikke	1,1 %	0 %	1,9 %	1,8 %	0,0 %	1 %	1 %

Enkeltelever er den klart største kilden til hendelser i alle kommuner, med små variasjoner. Sarpsborg og Halden har en noe høyere andel av grupper av elever som står bak vold, trusler og trakassering, sammenlignet med både Fredrikstad og Rakkestad, samt resultatene i utdanningsforbundets undersøkelse. Imidlertid skårer Råde høyest på dette spørsmålet.

Hvordan vil du vurdere truslene/trakasseringen?

	Fredrikstad N=363	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=33	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Svært alvorlig	7,4 %	6,6 %	6,4 %	21,8 %	6,1 %	9,7 %	9 %
Ganske alvorlig	39,1 %	40,8 %	36,3 %	43,6 %	42,4 %	40,4 %	36,5 %
Mindre alvorlig	45,7 %	46,8 %	51,0 %	34,5 %	45,5 %	44,7 %	44,5 %
Ikke alvorlig	6,6 %	4,1 %	4,5 %	0 %	3,0 %	3,6%	8,5 %
Vet ikke	1,1 %	1,6 %	1,9 %	0 %	3,0 %	1,5%	1 %

Opplevelsen av alvorlighetsgrad er relativt lik mellom kommunene Fredrikstad, Sarpsborg, Halden og Råde. Respondentene i utdanningsforbundets undersøkelse rapporterer at hendelsene i noe større grad anses som svært alvorlige. I Rakkestad er det vesentlig flere som karakteriserer hendelsene som svært alvorlig.

Hvis du tenker på sist gang du var involvert i en truende situasjon eller en voldsepisode ved skolen, i hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen der og da?

	Fredrikstad N=364	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=33	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	26,9 %	23,7 %	22,9 %	32,7 %	27,3 %	26,7 %	9 %
I noen grad	40,1 %	44,6 %	40,1 %	36,4 %	33,3 %	38,9 %	32 %
I mindre grad	19,0 %	19,6 %	26,1 %	20 %	24,2 %	21,8 %	31 %
Ingen grad	11,3 %	9,2 %	9,6 %	7,3 %	9,1 %	9,3 %	23 %
Vet ikke	2,7 %	2,8 %	1,3 %	3,6 %	6,1	3,3 %	5 %

Råde, Fredrikstad og Rakkestad peker seg ut med noe høyere andel som i stor grad fikk hjelp når hendelsen inntraff. Samlet sett gir de undersøkte kommunene bedre støtte der og da, sammenlignet med det respondentene i utdanningsforbundets undersøkelse opplever.

I hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant?

	Fredrikstad N=361	Sarpsborg N=315	Halden N=158	Rakkestad N=90	Råde N=33	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	18,8 %	22,5 %	20,3 %	23,6 %	18,2 %	20,7 %	9 %
I noen grad	38,5 %	30,2 %	30,4 %	27,3 %	24,2 %	30,1 %	24 %
I mindre grad	20,2 %	24,1 %	24,7 %	29,1 %	21,2 %	23,9 %	28 %
Ingen grad	19,7 %	20,6 %	21,5 %	16,4 %	27,3 %	21,1 %	33 %
Vet ikke	2,8 %	2,5 %	3,2 %	3,6 %	9,1 %	4,2 %	6 %

Det er små forskjeller mellom de undersøkte kommunene knyttet til oppfølging i etterkant av hendelser. En vesentlig andel flere ansatte i kommunene opplever å ha fått tilstrekkelig hjelp i etterkant av hendelsen, sammenlignet med det respondentene i utdanningsforbundets undersøkelse opplever.

Hvem fikk du hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden av? (Flervalgsspørsmål)

	Fredrikstad N=350	Sarpsborg N=303	Halden N=152	Rakkestad N=90	Råde N=31	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Skoleledelsen	46,3 %	43,6 %	38,2 %	66 %	32,3 %	45,3 %	49 %
Verneombud/ til-litsvalgt	10,6 %	6,3 %	7,2 %	7,5 %	6,5 %	7,6 %	10 %
Kolleger	81,7 %	81,5 %	80,9 %	81,1 %	87,1 %	82,5 %	86 %
Psykolog/helsepersonell	1,4 %	1 %	2,6 %	1,9 %	0,0 %	1,4 %	3 %
Annet	5,4 %	6,6 %	6,6 %	1,9 %	12,9 %	6,7 %	2 %

Resultatene viser at støtte fra kolleger er mest utbredt på tvers av kommuner generelt. Respondentene i Råde rapporterer noe lavere støtte fra ledelsen enn i Fredrikstad, Sarpsborg og Halden, og sammenlignet med utdanningsforbundets undersøkelse. I Rakkestad var andelen som rapporterte at de fikk hjelp av skoleledelsen vesentlig høyere enn i øvrige kommuner.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: Ansatte blir som oftest stående alene med ansvaret for å håndtere situasjoner der elever utøver vold ved skolen der jeg jobber.

	Fredrikstad N=350	Sarpsborg N=303	Halden N=152	Rakkestad N=90	Råde N=62	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Helt enig	11,9 %	13,2 %	13,2 %	7,9 %	8,1 %	10,9 %	22 %
Delvis enig	35,7 %	34,9 %	37,7 %	38,2 %	33,9 %	36,1 %	46 %
Delvis uenig	23,5 %	22,9 %	21,1 %	18 %	19,4 %	21,0 %	17 %
Helt uenig	23,6 %	22,9 %	23 %	34,8 %	25,8 %	26,0 %	12 %
Vet ikke	5,4 %	6,1 %	4,9 %	1,1 %	12,9 %	6,1 %	3 %

For de undersøkte kommunenes del kan man litt forenklet si at halvparten av respondentene er enig i at ansatte som oftest blir stående alene med ansvaret for å håndtere situasjoner der elever utøver vold, mens den andre halvparten er uenig i denne påstanden. Flere ansatte i kommunene er uenige i denne påstanden, sammenlignet med funnene i utdanningsforbundets undersøkelse. Rakkestad har den høyeste andelen som er uenige i påstanden. Dette kan tyde på bedre støtte i de fem undersøkte kommunene sammenlignet med andre kommuner.

Gitt din arbeidssituasjon i dag. I hvilken grad opplever du å ha behov for opplæring i å håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder?

	Fredrikstad N=612	Sarpsborg N=440	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	22,7 %	29,3 %	26,1 %	22,2 %	11,1 %	22,7 %	32 %
I noen grad	46,2 %	44,3 %	40,5 %	48,9 %	47,6 %	46,2 %	40 %
I mindre grad	22,9 %	19,3 %	22,3 %	22,2 %	25,4 %	22,9 %	20 %
Ingen grad	6,5 %	6,1 %	9,1 %	6,7 %	12,7 %	6,5 %	7 %
Vet ikke	1,6 %	1 %	1,9 %	0 %	3,2 %	1,6 %	2 %

Råde har lavest opplevd behov for opplæring, mens Sarpsborg har høyest opplevd behov blant de undersøkte kommunene. De undersøkte kommunene rapporterer generelt et noe lavere behov for opplæring sammenlignet med respondentene i utdanningsforbundets undersøkelse.

I hvilken grad vil du si det er kultur på din skole for å snakke om det å bli utsatt for vold, trusler eller trakasseringer?

	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=439	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	41,9 %	42,6 %	38,9 %	40 %	39,7 %	40,6 %	27 %
I noen grad	40,9 %	40,5 %	44,2 %	40 %	42,9 %	41,7 %	41 %
I mindre grad	13,2 %	13,0 %	11,3 %	15,6 %	7,9 %	12,2 %	24 %
Ingen grad	1,6 %	1,8 %	3,0 %	1,1 %	3,2 %	2,1 %	6 %
Vet ikke	2,3 %	2,1 %	2,6 %	3,3 %	6,3 %	3,3 %	1 %

Gjennomsnittet for de undersøkte kommunene viser at 82,3 % av respondentene i noen eller stor grad opplever at det er kultur for å snakke om vold, trusler og trakassering i deres kommuner. Dette er vesentlig høyere enn i utdanningsforbundet undersøkelse der 68 % opplever det samme.

Tenk tilbake på de siste 12 månedene. Har du som ansatt måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever?

	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=439	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Nei	36,9 %	22,8 %	34,5 %	38,9 %	52,4 %	37,1 %	22 %
Ja, en gang	15,2 %	21,4 %	22,0 %	18,9 %	19,0 %	19,3 %	17 %
Ja, 2-4 ganger	28,9 %	33,3 %	30,7 %	25,6 %	19,0 %	27,5 %	36 %
Ja, 5 ganger eller mer	17,3 %	21,6 %	12,1 %	16,7 %	7,9 %	15,1 %	24 %
Vet ikke	1,8	1 %	1 %	0 %	1,6 %	1,1 %	1 %

Blant de undersøkte kommunene skiller Sarpsborg seg ut med en høyere andel ansatte som har måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever. Råde skiller seg ut ved at over

halvparten av respondentene opplyser om at de ikke har måttet gripe inn. Resultatene av utdanningsforbundets undersøkelse viser jevnt over en høyere andel respondenter som opplever slike hendelser, sammenlignet med de undersøkte kommunene.

Har du fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering?

	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=440	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=62	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	18,6 %	21,6 %	22,6 %	21,1 %	11,3 %	19,0 %	Ikke aktuelt
Delvis	49,6 %	53,0 %	48,3 %	42,2 %	69,4 %	52,5 %	
Nei	30,3 %	24,5 %	27,2 %	36,7 %	17,7 %	27,3 %	
Vet ikke	1,5 %	1 %	1,9 %	0 %	1,6 %	1,2 %	

Respondentenes opplevelse av om de har fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering er rimelig lik mellom kommunene. I gjennomsnitt svarer rundt 71,5 % at de helt eller delvis har fått tilstrekkelig opplæring, mens 27,3 % opplever ikke å ha fått tilstrekkelig opplæring.

Blir det gjennomført praktiske øvelser i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering?

	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=440	Halden N=263	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	43,1 %	65,5 %	31,2 %	11,4 %	27,0 %	35,6 %	Ikke aktuelt
Nei	47,0 %	25,0 %	58,9 %	72,7 %	50,8 %	50,9 %	
Vet ikke	10,0 %	9,5 %	9,9 %	15,9 %	22,2 %	13,5 %	

Sarpsborg skiller seg ut som den kommunen som i størst grad gjennomfører praktiske øvelser. Råde ligger litt under gjennomsnittet når det gjelder gjennomføring av praktiske øvelser.

Vet du hva du skal gjøre om du får mistanke om en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø?

	Fredrikstad N=612	Sarpsborg N=440	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	94,6 %	96,1 %	93,6 %	93,2 %	100 %	95,5 %	Ikke aktuelt
Nei	2,1 %	2,3 %	3,0 %	3,3 %	0,0 %	2,1 %	
Vet ikke	3,3 %	1,6 %	3,4 %	3,3 %	0,0 %	2,3 %	

Nesten alle respondenter på tvers av kommunene oppgir at de vet hva de skal gjøre ved mistanke om at en elev har et utrygt skolemiljø. I Råde kommune svarte 100 % av respondentene at de vet hva de skal gjøre.

Blir det alltid utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen?

	Fredrikstad N=610	Sarpsborg N=435	Halden N=261	Rakkestad N=90	Råde N=62	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	69,3 %	64,6 %	73,9 %	60 %	83,9 %	70,3 %	Ikke aktuelt
Nei	10,0 %	10,6 %	9,2 %	4,4 %	1,6 %	7,2 %	
Vet ikke	20,7 %	21,8 %	16,9 %	35,6 %	14,5 %	21,9 %	

Respondentene i Råde kommune svarer at de i klart flertall mener at det alltid blir utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen, sammenlignet med de andre kommunene. Råde har også den laveste andelen som svarte «vet ikke» på dette spørsmålet. Imidlertid svarte til sammen 16,1 % «nei» eller «vet ikke» på dette spørsmålet i Råde. Det kan tyde på at det også i Råde er noe usikkerhet knyttet til om planer faktisk blir utarbeidet i alle relevante tilfeller.

8.3 Kommunedirektørens uttalelse

Revisjonen mottok per e-post datert 16.11.2025 følgende uttalelse fra kommunedirektøren i Råde kommune:

«Vi viser til rapporten fra Østre Viken kommunerevisjon datert 10.11.2025 om «Trygt og godt skolemiljø» i Råde kommune.

Kommunen har gjennomgått rapporten og takker for et grundig arbeid som gir nyttig innsikt i status og forbedringsområder.

Spørreundersøkelsen som er gjennomført på både barneskoler og ungdomsskolen i Råde viser at 58 av 63 ansatte opplever arbeidsmiljøet som svært trygt eller ganske trygt. Dette henger godt sammen med våre egne opplevelser når vi både snakker med ansatte og det vi ser i hverdagene ved alle våre 3 skoler. Det er også fint at revisjonsrapporten dokumenterer at vi har etablert gode systemer og tiltak for å sikre ansatte mot vold og trusler, inkludert rutiner for varsling og rapportering av hendelser. Det fremkommer også av rapporten at vårt internkontrollsystem er tilpasset den enkelte skoles aktivitet, samt at vårt HMS-arbeid er systematisk og forankret i faste rutiner. Videre bekrefter revisjonsrapporten at vi overholder aktivitetsplikten jf. opplæringslovens § 12-4. Det er fint å se at alle ansatte (100%) som har svart på spørreundersøkelsen bekrefter at de vet hva de skal gjøre når de får mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt.

Spørreundersøkelsen viser at enkelte ansatte ved både barneskolene og ungdomsskolen har rapportert om opplevelser av vold og trusler de siste 12 månedene. Rapporten viser også at tilsvarende funn fremkommer i andre kommuner i Østfold. Selv om tallene for Råde er lavere enn i sammenligningskommunene, er vi opptatt av å ha et faglig fokus på dette området og ser flere utviklingsmuligheter, både når det gjelder kompetanse og en felles forståelse av utfordringsbildet i Rådeskolen. Vi merker oss at halvparten av hendelsene som rapporteres hos oss gjelder barneskolene. Dette samsvarer med nasjonale trender og mediebildet, der vold og trusler i økende grad omtales som en problemstilling også i barneskolen. Kommunal Rapport refererte 14.11.2025 til en rapport fra *Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)*, som viser at utagering og vold i grunnskolen særlig forekommer blant de yngste elevene, ofte på 1.–4. trinn.

Når små barn truer, sparker, spytter eller slår, omfattes dette formelt av definisjonene for vold og trusler i henhold til lov og forskrift. Samtidig er det viktig å ha et nyansert perspektiv: slike handlinger er ofte en uttrykksform eller manglende reguleringsferdigheter, og må forstås i lys av barnets utviklingsnivå. De mest alvorlige voldshendelsene og truslene skjer typisk på ungdomstrinnet og i videregående skole. For oss i Råde er det derfor avgjørende å se bak tallene og arbeide målrettet med tiltak som ivaretar både den enkelte elev og de ansatte, med utgangspunkt i situasjonens kontekst og barnets behov.

Når det gjelder oppfølging av revisjonens anbefalinger vil kommunedirektør sikre at alle skoler gjennomfører systematiske risikovurderinger for vold og trusler, se på tilbud om nødvendig opplæring av ansatte, samt stramme inn rutiner for oppfølging av ansatte som blir utsatt for vold og trusler. Vi vil også fremheve at Råde ungdomsskole nylig har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet, hvor nettopp disse temaene har vært prioritert. Skolen har etablert gode rutiner som nå vil kunne implementeres videre til barneskolene i kommunen.

Avslutningsvis vil vi understreke at kommunen har et sterkt fokus på både elevenes og ansattes arbeidsmiljø, og vi ser revisjonens anbefalinger som viktige bidrag til vårt kontinuerlige forbedringsarbeid.»