

Rapport

SKIPTVET KOMMUNE

10.09.2026

Forvaltningsrevisjon

Vold, trusler og mobbing i grunnskolen

Innhold

1	Sammendrag	1
2	Mandat for forvaltningsrevisjonen.....	3
3	Fremgangsmåte	4
3.1	Problemstillinger og avgrensninger	4
3.2	Om revisjonskriterier	4
3.3	Revisjonsmetoder	5
4	Vold og trusler i grunnskolen.....	9
4.1	Innledning	9
4.2	Datagrunnlag	9
4.2.1	Spørreundersøkelsen med de ansatte i Skiptvetskolen	9
4.2.2	Intervjuer med ansatte i eller med tilknytning til Skiptvetskolen	15
4.3	Konklusjon	16
5	Ansattes sikkerhet i skolen	17
5.1	Revisjonskriterier	17
5.2	Datagrunnlag	18
5.2.1	Virksomhet Oppvekstområdet	18
5.2.2	«Skiptvetskolen»	18
5.2.3	Medvirkning, opplæring og oppfølging.....	24
5.3	Vurderinger	25
5.3.1	Overordnet planverk og internkontroll.....	25
5.3.2	Risikovurderinger og avviksmeldinger	26
5.3.3	Medvirkning, opplæring og oppfølging.....	28
5.4	Konklusjon og anbefalinger	29
6	Aktivitetsplikten	30
6.1	Revisjonskriterier	30
6.2	Datagrunnlag	30
6.2.1	Bakgrunnsdata	30
6.2.2	Informasjon til elever og foresatte om retten til å kontakte Statsforvalter.....	32
6.2.3	Plikt til å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og sette inn tiltak.....	32
6.2.4	Iverksetting av tiltak og oppfølging av elever.....	34
6.2.5	Tiltaksplaner/aktivitetsplaner	35
6.3	Vurderinger	37
6.3.1	Informasjon til elever og foresatte om retten til å kontakte Statsforvalter.....	37
6.3.2	Plikt til å følge med, gripe inn, varsle og undersøke.....	37
6.3.3	Iverksetting av tiltak og oppfølging av elever.....	37
6.3.4	Tiltaksplaner/ aktivitetsplaner	38
6.4	Konklusjon	38

7	Kilder.....	39
8	Vedlegg	40
8.1	Utleddning av revisjonskriterier	40
8.2	Sammenligning av kommunene	45
8.3	Kommunedirektørens uttalelse.....	62

1 SAMMENDRAG

I denne forvaltningsrevisjonen har revisjonen undersøkt omfanget av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Skiptvet 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 Skiptvet?**

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?**

Revisjonens fremgangsmåte

Revisjonen har benyttet flere metoder for datainnsamling, herunder dokumentanalyse, intervjuer med skoleledelse og ansatte, spørreundersøkelse til alle ansatte i grunnskolen, samt undersøkelser av aktivitetsplaner. Vi har gjennomgått sentrale styringsdokumenter, rutiner, handlingsplaner og internkontroll-dokumenter. Det er gjennomført intervjuer med 13 ansatte og ledere med ulike roller i oppvekstsektoren, blant annet virksomhetsledere, rektorer, avdelingsledere, verneombud og tillitsvalgte. Videre ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i grunnskolen, hvor 38 ansatte svarte. Revisjonen har også gjennomgått aktivitetsplaner for å undersøke om skolene dokumenterer arbeidet med aktivitetsplikten i samsvar med opplæringslovens krav.

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

Spørreundersøkelsen med ansatte viser at arbeidsmiljøet i hovedsak oppleves som trygt. Samtidig rapporterer et betydelig flertall av de ansatte at de har vært utsatt for vold, trusler eller trakassering det siste året. Hendelsene er i hovedsak knyttet til enkeltelever, og flere ansatte oppgir at de jevnlig må gripe inn fysisk i voldsepisoder eller andre risikosituasjoner. Intervjuene bekrefter at vold og trusler er en reell del av arbeidshverdagen, selv om omfanget varierer mellom elevgrupper og over tid. Datagrunnlaget viser også at mange ansatte opplever behov for mer opplæring og praktisk trening i håndtering av slike situasjoner.

Når det gjelder kommunens arbeid for å sikre ansatte mot vold og trusler, vurderer revisjonen at kommunen delvis har etablert tilfredsstillende systemer og tiltak. Kommunen har utarbeidet sentrale styringsdokumenter, rutiner for håndtering av vold og trusler, avvikssystem og formelle arenaer for medvirkning. Samtidig viser undersøkelsen at flere ansatte har begrenset kjennskap til HMS-mål, ansvarslinjer og rutiner. Revisjonen har heller ikke mottatt dokumentasjon som viser at det gjennomføres regelmessige og helhetlige risikovurderinger av volds- og trusselsituasjoner i skolene. Internkontrollarbeidet fremstår som lite samlet og er i varierende grad implementert i organisasjonen. Datagrunnlaget viser

også utfordringer knyttet til rapportering og oppfølging av avvik, opplæring av ansatte og oppfølging etter hendelser. På denne bakgrunn konkluderer revisjonen med at kommunen har etablert flere nødvendige systemer, men at det foreligger vesentlige forbedringsbehov knyttet til internkontroll, risikovurdering, opplæring og systematisk oppfølging.

Når det gjelder aktivitetsplikten etter opplæringsloven, vurderer revisjonen at kommunen i stor grad dokumenterer at plikten overholdes. Kommunen har etablert en omfattende handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø, ansatte oppgir gjennomgående at de kjenner sine plikter, og mappegjennomgangen viste at alle undersøkte aktivitetsplaner oppfylte lovens krav til innhold og dokumentasjon. Intervjuene og spørreundersøkelsen viser samtidig enkelte utfordringer knyttet til enhetlig praksis og gjennomføring av tiltak. Kommunen vil etter vår vurdering kunne dra fordeler av å vurdere om dagens bemannings- og samarbeidsløsninger mellom skole og SFO gir tilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre og følge opp tiltak i skolemiljøsaker slik de er planlagt.

Revisjonens anbefalinger

Revisjonen anbefaler at kommunen

- a) sikrer at mål, ansvar, oppgaver og myndighet innen HMS- og internkontrollarbeidet er tydelig definert, kommunisert og forankret på alle nivåer i organisasjonen.
- b) gjennomfører regelmessige og dokumenterte risikovurderinger av vold og trusler, og sikrer at resultatene formidles til ansatte og brukes som grunnlag for forebyggende tiltak.
- c) videreutvikler avviksarbeidet knyttet til vold og trusler slik at alle ansatte har en felles forståelse av hva som skal meldes, registrerer egne avvik, opplever lik oppfølging av innmeldte hendelser og ser at avvikene brukes aktivt i kommunens lærings- og forbedringsarbeid.
- d) sikrer at ansatte som kan bli utsatt for vold og trusler, får tilstrekkelig og systematisk opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av slike hendelser
- e) sikrer en ensartet oppfølging av ansatte som utsettes for vold, trusler eller trakassering, og dokumenterer og kvalitetssikrer at oppfølgingen gjennomføres i tråd med gjeldende rutiner
- f) vurderer om dagens bemannings- og samarbeidsløsninger mellom skole og SFO gir tilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre og følge opp tiltak i skolemiljøsaker slik de er planlagt

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 juli 2024 – juli 2028, vedtatt i kommunestyret i Skiptvet kommune i sak 18. juni 2024, i sak 24/030.

Prosjektplan for gjennomføring av forvaltningsrevisjonen ble vedtatt i kontrollutvalget 26. februar 2026. Planen ble vedtatt i tråd med revisjonens forslag.

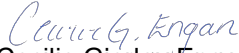
Forvaltningsrevisjonen er gjennomført etter vedtatt prosjektplan i tidsrommet februar - september 2026. Vi har gjennomført et oppstartsmøte med kommuneadministrasjonen slik at også administrasjonens innspill er vurdert i planleggingsprosessen.

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 07.09.2026 hvor revisjonens vurderinger, konklusjoner og anbefalinger ble gjennomgått. I etterkant av møtet er rapporten sendt på høring til kommunedirektøren. Kommunedirektørens uttalelse fremgår av rapportens vedlegg (kapittel 8.3).

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Kjetil Ramsdal og oppdragsansvarlige revisorer Casper Støten og Cecilie Gjerløv Engan. 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 kontaktpersonen og andre som har deltatt for et godt samarbeid i forbindelse med gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen.



Casper Støten
oppdragsansvarlig revisor

Cecilie Gjerløv Engan
oppdragsansvarlig revisor

Østre Viken kommunerevisjon IKS
Rolvøy, 10. september 2026



Kjetil Ramsdal
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 FREMGAGSMÅTE

3.1 Problemstillinger og avgrensninger

Rapporten besvarer følgende problemstillinger:

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

Problemstilling 1 er deskriptiv/ beskrivende. Formålet er å beskrive virkeligheten uten å gi årsaksforklaringer eller måle kommunens praksis opp mot definerte revisjonskriterier. Revisjonen har beskrevet omfanget av trusler og vold mot ansatte i grunnskolen.

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

Problemstilling 2 handler om hvordan kommunen arbeider med forebygging og oppfølging av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen. Arbeidsgivere har et lovpålagt ansvar for å kartlegge og risikovurdere arbeidsmiljøfaktorer. Ansatte skal medvirke, og tillitsvalgte og verneombud har viktige roller.³ Vi har undersøkt i hvilken grad kommunen har de nødvendige prosedyrer og rutiner i dette arbeidet, og i hvilken grad arbeidet med ansattes arbeidsmiljø er i tråd med kommunens egne føringer og sentrale myndigheters lovkrav og føringer.

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

I problemstilling 3 ser vi nærmere 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 oppdager og følger opp hvis elever ikke har det trygt og godt på skolen, og at skolen 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 beste⁴. Vi har derfor undersøkt hvilke rutiner skolene har for å undersøke behovet for tiltak, kartlegge tiltaksbehov og utarbeide tiltaksplaner⁵. Spørreundersøkelsen har gitt oss noen indikasjoner på i hvilken grad de ansatte er kjent med sitt ansvar og skolens rutiner på området. Vi har også undersøkt et utvalg aktive tiltaksplaner, for å kontrollere om disse er utarbeidet i tråd med kravene i opplæringsloven.

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.

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

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

⁵ Begrepene «aktivitetsplan» og «tiltaksplan» er ofte brukt litt om hverandre. Vi har i denne rapporten valgt å omtale alle planer med tiltak som primært retter seg mot enkeltelever som tiltaksplaner. Begrepet «aktivitetsplan» handler om skolens aktivitetsplikt mer generelt for å etablere et trygt og godt læringsmiljø. Ved skolene vi har undersøkt heter slike planer «handlingsplaner for et godt skolemiljø».

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.

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 datagrunnlag 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

Informasjonsinnhenting i forbindelse med denne revisjonen har foregått både på skoleeiernivå og på de to skolene. Vestgård skole har elever på 1. til 4. trinn og på SFO, mens Kirkelund skole har elever på 5. til 10. trinn. Ved disse skolene har vi valgt ut intervjuobjekter, undersøkt saksmapper (tiltaksplaner) og bedt om relevant dokumentasjon på skolenivå.

I tillegg til det ovennevnte har vi bedt om dokumentasjon fra skoleeier, intervjuet representanter fra ledelsen og gjennomført en spørreundersøkelse som ble sendt til samtlige ansatte ved alle skoler i kommunen.

Dokumentanalyse

Vi har gjennomgått sentrale dokumenter i oppvekstsektoren i Skiptvet kommune. Blant annet er handlingsplanen for trygt og godt skolemiljø, retningslinjen for internkontroll, psykososialt årshjul, og rutinene for håndtering av vold og trusler mot henholdsvis elever og ansatte sentrale for revisjonens undersøkelse. Dokumentene er oversendt fra kommunen. Revisjonen har også hentet inn resultater fra Elevundersøkelsen (Utdanningsdirektoratet) og Ungdataundersøkelsen (Velferdsforskningsinstituttet NOVA). Fullstendig oversikt over dokumentene er å finne i kildehenvisningene i kapittel 7.

Intervjuer

Det er totalt gjennomført 9 intervjuer med til sammen 13 ansatte med sentrale roller i arbeidet med vold, trusler og mobbing i skolen, i tidsrommet 24. mars til 10. april 2026.

- Virksomhetsleder oppvekst / konstituert rektor
- ITO-koordinator og konstituert avdelingsleder Helsestasjons- og skolehelsetjenesten
- Avdelingsleder SFO
- Konstituert avdelingsleder SFO
- Avdelingsleder 1.- 4. trinn
- Verneombud Vestgård skole
- Verneombud Kirkelund skole
- Avdelingsleder 5.- 7. trinn Kirkelund skole
- Avdelingsleder 8. – 10. trinn Vestgård skole
- Tillitsvalgt Fagforbundet Vestgård skole
- Tillitsvalgt Utdanningsforbundet Kirkelund skole
- Rektor (virksomhetsleder) Kirkelund skole
- Virksomhetsleder Tverrfaglige tjenester og SLT-koordinator

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 Skiptvet 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 Skiptvet skolene. Revisjonen har med godkjenning fra Utdanningsforbundet brukt samme spørreskjema som forbundet benyttet i sin undersøkelse om Lærers arbeidsmiljø i 2024 og i 2018. Spørsmålene i vår undersøkelse er i hovedsak de samme spørsmålene som i Utdanningsforbundets undersøkelse fra 2024. Dette har vi gjort for å få ett bredere sammenligningsgrunnlag, slik at svarene kan sammenlignes mellom kommuner og opp mot tall fra resten av Norge. Samme undersøkelse ble også sendt til skolene i Sarpsborg, Fredrikstad, Halden, Råde, Rakkestad, Våler og Indre Østfold. Dette vil etter vår vurdering gi et verdifullt sammenligningsgrunnlag på tvers av disse kommunene.

Resultater og relevante funn fra spørreundersøkelsen revisjonen gjennomførte vil bli belyst og drøftet i kapittel 4 under. En sammenlignende analyse av spørreundersøkelsen mellom kommuner er også lagt ved rapporten.

Undersøkelsen ble sendt ut på e-post til ansatte ved Skiptvetskolen 20. april, med svarfrist 4. mai. Av de 88 ansatte som mottok undersøkelsen var det 38 som svarte. Dette gir en svarprosent på 43. 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 rektorer og avdelingsledere i Skiptvet kommune. 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. Rektorer ble oppfordret til å henge opp skrevet i fellesrom der ansatte oppholder seg. Det ble også sendt ut tre 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 undersøke skolens praksis i arbeidet med skolemiljøsaker har revisjonen foretatt en mappegjennomgang av 13 aktive tiltaksplaner ved de to skolene i Skiptvetskolen 1-10. Vårt fokus under gjennomgangen var for det første om aktuell mal utarbeidet av kommunen ble brukt og fulgt, for det andre om barnets stemme og vurdering av barnets mening og ønsker ble dokumentert, og for det tredje om planene inneholdt følgende fem minimumskrav:

- hvilket problem tiltakene skal løse
- hvilke tiltak skolen har planlagt
- når skolen skal gjennomføre tiltakene
- hvem som er ansvarlig for å gjennomføre tiltakene
- når skolen skal evaluere tiltakene

Ved tidspunktet for mappegjennomgang hadde skolene følgende antall aktive tiltaksplaner på de to skolene:

- Vestgård skole: 7
- Kirkelund skole: 6

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 og opplevelser, eller fordi de kan gi dybdeinnsikt i temaet 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 intervju 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 med totalt 13 ansatte. 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. Det er vår oppfatning at intervjuene ga oss pålitelig og troverdig informasjon.

Bruk av personopplysninger

I forbindelse med denne forvaltningsrevisjonen har vi behandlet personopplysninger når vi har gjennomgått de 13 tiltaksplanene som var aktive på revisjonstidspunktet. Revisjonen fikk oversendt tiltaksplaner som sikker post, lagret i en tilgangsstyrt mappe i Teams. Relevante opplysninger ble registrert i form av et anonymisert skjema hvor alle personopplysninger er fjernet eller anonymisert. 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.

Det vil som regel være personopplysninger i det materialet vi samler inn ved intervju, spørreundersøkelser og mappegjennomgang. Om ikke annet vil dokumentasjonen kunne inneholde navn og epostadresse til den vi har intervjuet. Vårt grunnlag for å behandle personopplysninger i forbindelse med forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll er kommunelovens § 24-2 og § 24-10. Det kreves ikke samtykke til behandling av personopplysninger som er dekket av innsynsretten. Det kreves samtykke til behandling av personopplysninger som hentes fra andre enn kommunen/kommunens ansatte og politikere. Behandling av sensitive personopplysninger krever ekstra tiltak, både under arbeidet og ved pliktig oppbevaring av dokumentasjon. Oppbevaring av slike personopplysninger kan og bør minimeres, f.eks. ved at dokumentasjonen får statistisk eller anonymisert form.

Bruken av personopplysninger er noe revisjonen ønsker og plikter å minimere mest mulig. Omtale av enkeltpersoner gjøres kun når det refereres til uttalelser fra nøkkelpersoner som vi har intervjuet. Vi benytter oss som regel av stillingstittel, og ikke navn, når vi refererer til uttalelser. Når det er snakk om flere med samme stillingstittel fremkommer det ikke hvilken person det refereres fra.

4 VOLD OG TRUSLER I GRUNNSKOLEN

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

4.1 Innledning

Siden dette er en deskriptiv problemstilling, har vi ikke fastsatt revisjonskriterier. For å få et datagrunnlag som kan svare på problemstillingen, har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant skolens ansatte i Skiptvet kommune. Dette kapitlet omhandler kun spørreundersøkelsen, og sammenlikner funnene fra Skiptvetskolen med funn fra undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet i 2024, samt funn fra de øvrige kommunene i Østfold hvor revisjonen har gjort tilsvarende forvaltningsrevisjoner og spørreundersøkelser.

4.2 Datagrunnlag

4.2.1 Spørreundersøkelsen med de ansatte i Skiptvetskolen

I dette kapitlet vil vi redegjøre for de mest sentrale resultatene fra spørreundersøkelsen for å gi en beskrivelse av skoleansattes opplevelser på området.

Av de totalt 38 respondentene, som utgjør en svarprosent på 43, arbeider det store flertallet som pedagogisk ansatte i stillinger som lærere, adjunkter og lærere. Punktlisten under viser fordelingen av respondentenes stillinger:

- 58,8% var lærere, adjunkter ol.
- 35,1% var assistenter, barne- og ungdomsarbeidere, miljøarbeidere ol.
- 5,4% var rektorer, assisterende rektorer og avdelingsledere.
- 2,7% var rådgivere/sosiallærere eller undervisningsinspektører.
- 0% var kontorarbeidere, helsepersonell, renholdere ol.

68,4% av respondentene oppga at de arbeider i heltidsstilling, og resultatene viser at respondentene er forholdsvis jevnt fordelt mellom de ulike klassetrinnene:

Arbeidssted	Prosentandel
1.–4. trinn	34,2%
5.–7. trinn	34,2%
8.–10. trinn	28,9%
SFO	2,6%
Annet	0%

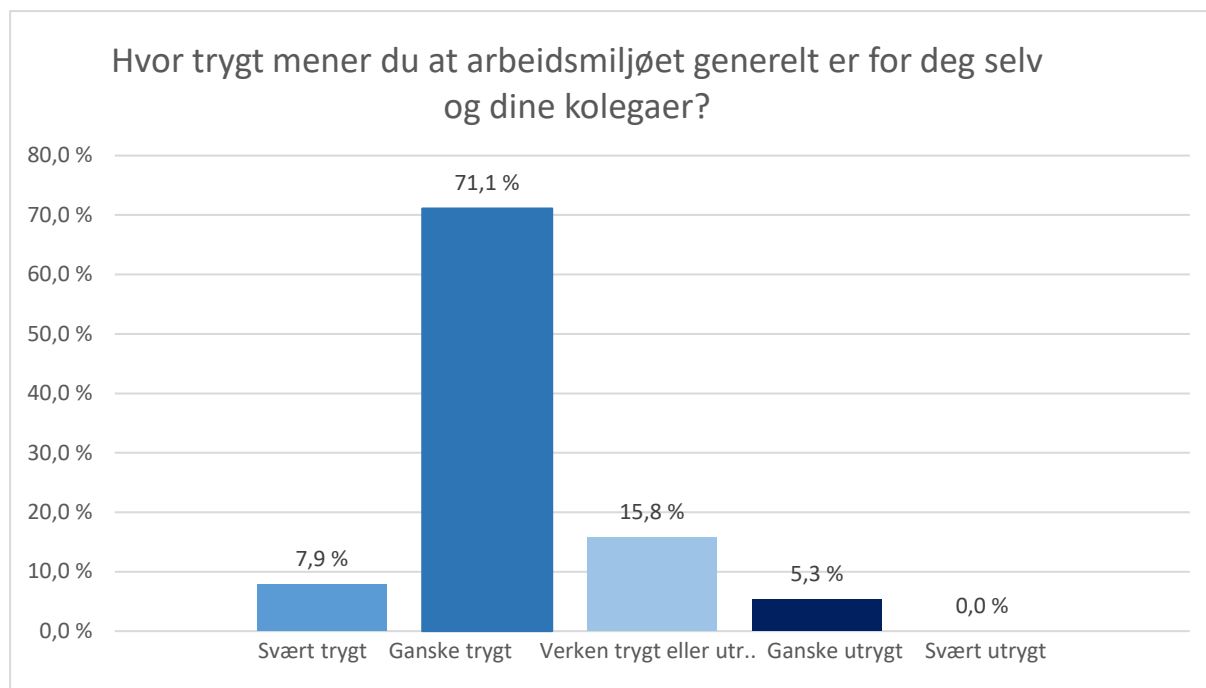
Aldersfordelingen er noe ujevn blant de 38 respondentene, med noen få unge ansatte, og en viss overvekt av eldre ansatte:

Alder	Prosentandel
Under 35 år	21,1%
35–49 år	34,2%
50 år og eldre	44,7%

Kjønnsfordelingen blant de som besvarte spørreundersøkelsen viser at 81,6 % av respondentene var kvinner og 18,4 % av respondentene var menn.

4.2.1.1 Opplevelser av hvor trygt arbeidsmiljøet er

Som vi ser i figur 1 under er det en lav andel av de ansatte i grunnskolen i Skiptvet som mener at arbeidsmiljøet generelt oppleves som utrygt. Blant respondentene er det 79, % som mener at arbeidsmiljøet generelt er enten svært trygt eller ganske trygt. En lav andel av respondentene; 5,3%, svarer at de føler at arbeidsmiljøet enten er ganske utrygt eller svært utrygt.



Figur 1: Hvor trygt eller utrygt mener du arbeidsmiljøet generelt er for deg selv og dine kolleger? N=90.

I undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet i perioden 15. mars til 5. april 2024,⁶ kom det fram følgende resultater knyttet til dette spørsmålet:

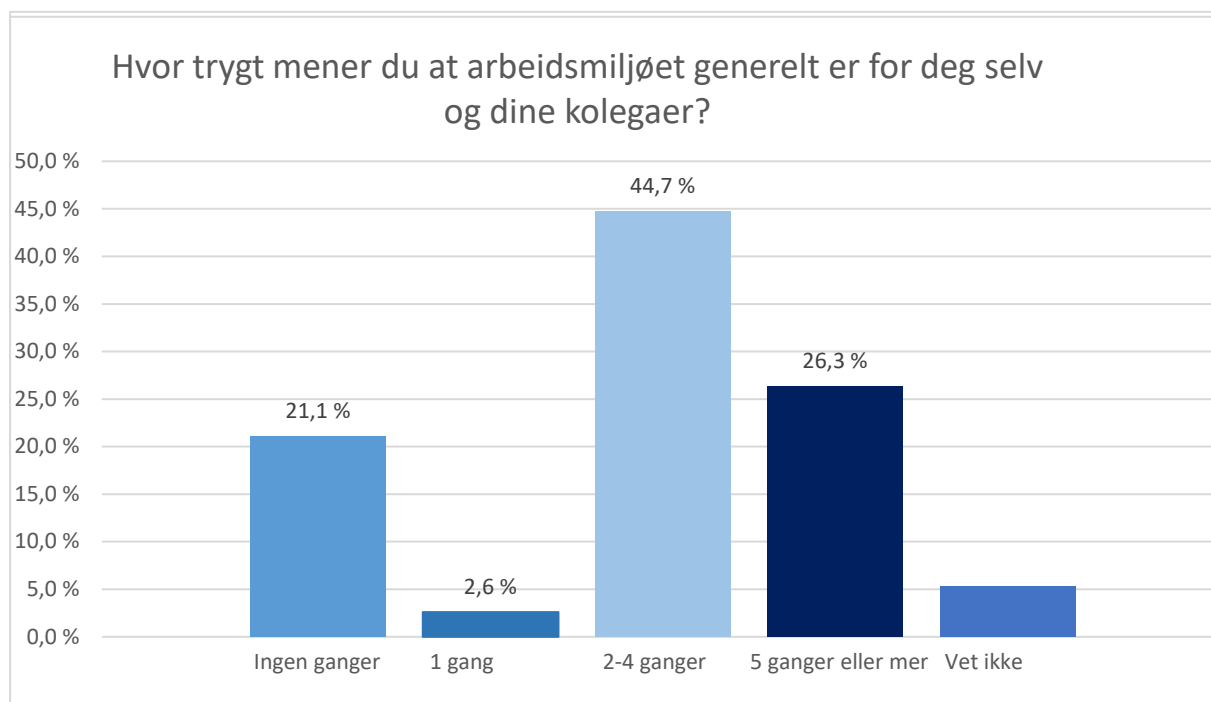
- 9 % av respondentene opplevde arbeidsmiljøet generelt som svært trygt.
- 51 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som ganske trygt.
- 21 % opplevde arbeidsmiljøet generelt verken trygt eller utrygt.
- 16 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som ganske utrygt.
- 2 % opplevde arbeidsmiljøet generelt som svært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

Resultatene peker i retning av at det er betydelig færre ansatte i Skiptvet som føler seg utrygge i sin arbeidshverdag enn det som er vanlig andre steder i landet, dersom man legger Utdanningsforbundets undersøkelse til grunn.

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](#).

4.2.1.2 Omfanget av vold og trusler

Figur 2 under viser resultatene fra spørsmålet om ansatte ved skolene i Skiptvet har blitt utsatt for vold, trusler eller trakasseringer de siste 12 månedene. Til sammen svarte 73,6 % av de ansatte at de minst én gang har opplevd å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering. 2,6 % svarte 1 gang, 44,7 % svarte 2-4 ganger og 26,3 % svarte 5 ganger eller mer. En av fire respondenter har altså opplevd vold, trusler eller trakasseringer de siste 12 månedene 5 ganger eller mer.



Figur 2: Hvis du tenker tilbake på de siste 12 månedene, har du som ansatt blitt utsatt for vold, trusler eller trakassering. N=39.

På spørsmål om de mener at arbeidsmiljøet generelt er trygt for dem selv og arbeidskollegaene (se figur 2), svarte 7,9 % at de opplever det som svært trygt, 71,1 % som ganske trygt, 15,8 % som verken trygt eller utrygt, 5,3 % som ganske utrygt og ingen svarte svært utrygt.

I undersøkelsen «Lærernes arbeidsmiljø» utført av Respons analyse for Utdanningsforbundet ble respondentene spurt om de i løpet av de siste 12 månedene hadde blitt utsatt for vold og trusler⁷. Her svarte respondentene følgende:

- Nei: 40,5 %
- Ja, en gang: 13 %
- Ja, 2-4 ganger: 23,5 %
- Ja, 5 ganger eller mer: 23,0 %

Hvis man sammenlikner disse tallene med spørreundersøkelsen i Skiptvet, er det betydelig flere i Skiptvet som har opplevd gjentakende episoder med vold, trusler eller trakassering enn de nasjonale tallene viser.

28 av respondentene i Skiptvet kommune som hadde oppgitt å ha opplevd vold/trusler svarte på spørsmålet om hvem som hadde stått bak volden, truslene eller trakasseringen. Dette var et spørsmål hvor

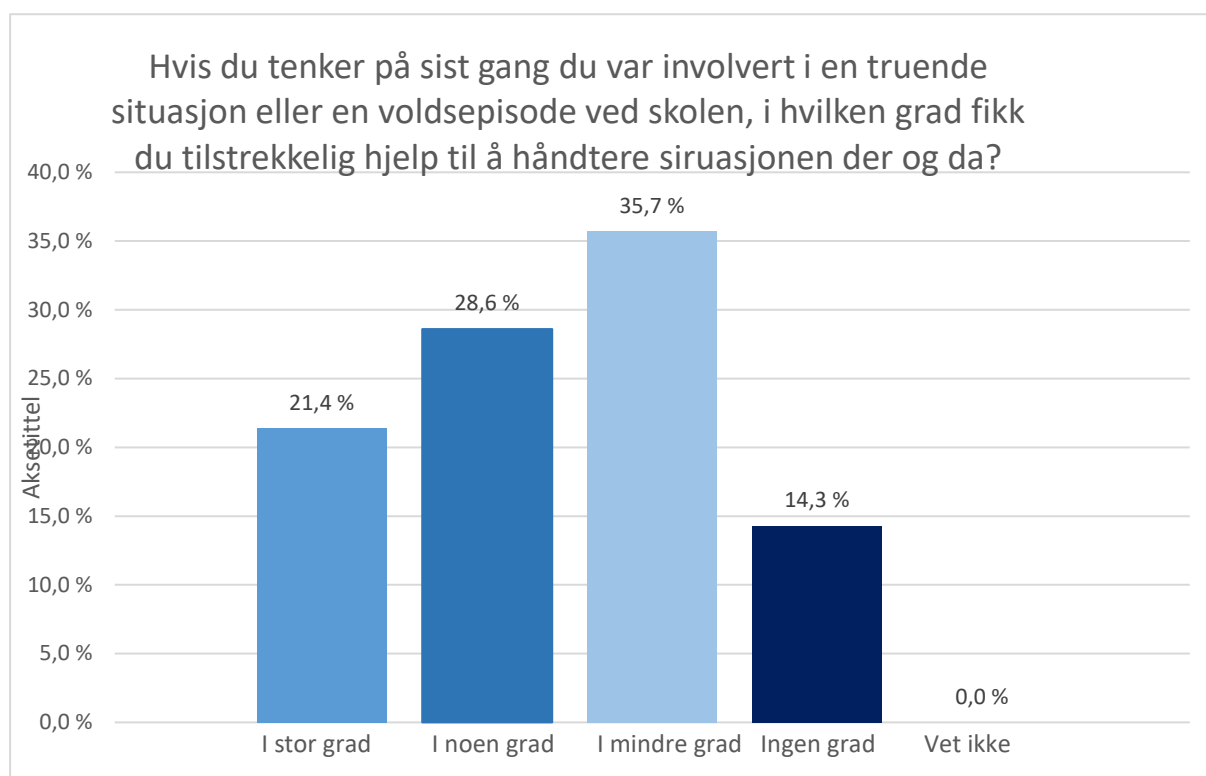
⁷ [utdanningsforbundet arbeidsmiljø rapport 240408.pdf](#), Tallene som presenteres er gjennomsnittet av svarene for to spørsmål som tar for seg trusler/trakassering og fysisk vold hver for seg.

respondenten kunne krysse av for flere svaralternativer. Alle (100 %) svarte at det var enkeltelever som hadde stått bak. Kun 3,6 % rapporterte at grupper av elever sto bak, og samme andel oppga at foreldre eller foresatte hadde vært utøvere av slike handlinger.

På spørsmål om hvor alvorlig respondentene ved de to skolene i Skiptvet vurderer truslene/trakasseringen svarte 7,1 % av 28 respondenter at de vurderte dem som svært alvorlige, mens 32,1 % vurderte dem som ganske alvorlige. Flertallet av respondentene (57,1 %) oppfattet truslene som mindre alvorlige eller ikke alvorlige (3,6 %).

Respondentene 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 73,1 % av respondentene at de hadde vært nødt til å gripe inn fysisk minst én gang. Av disse oppga:

- 26,3 % å ha grepet inn en gang.
- 31,6 % å ha grepet inn mellom 2 og 4 ganger.
- 13,2 % å ha grepet inn 5 ganger eller mer.



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=28.

Nesten halvparten (44,8 %) av ansatte i skolen har altså måttet håndtere voldsepisoder eller farlige situasjoner mellom elever flere ganger (to ganger eller mer) det siste året. I overkant av en fjerdedel (26,3 %) av respondentene svarte at de ikke har måttet gripe inn i slike situasjoner de siste 12 månedene. På dette spørsmålet svarte totalt 38 respondenter.

4.2.1.3 Oppfølging i etterkant av trusler og vold

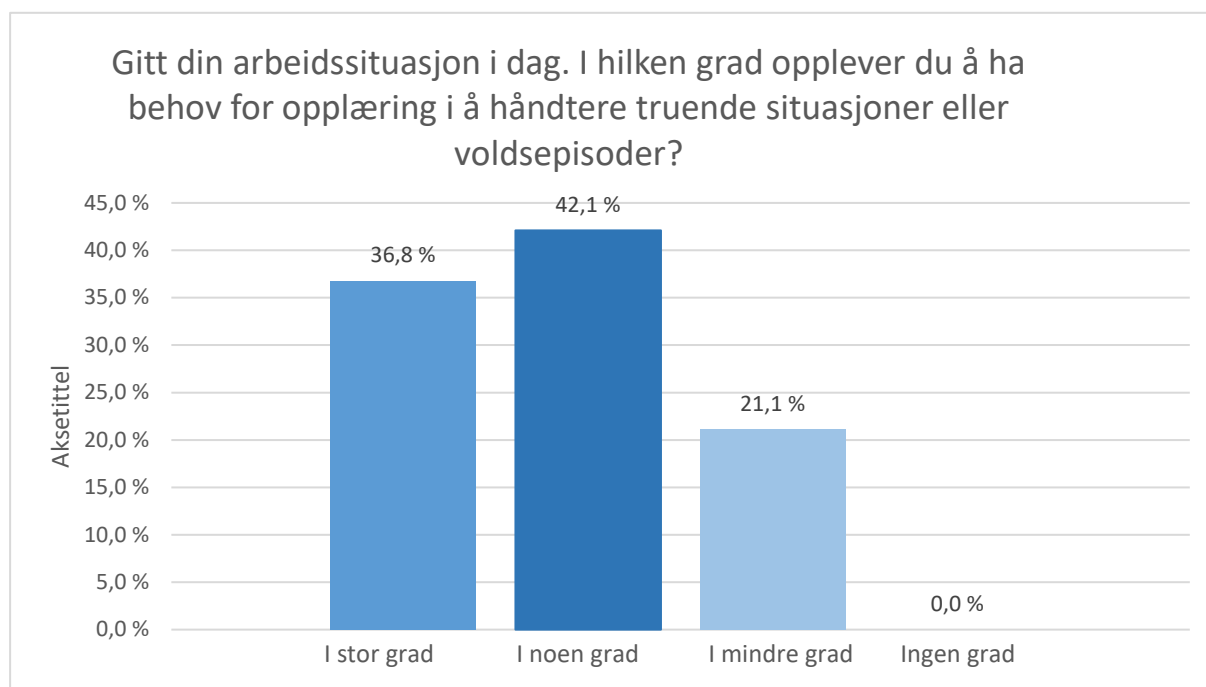
Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad de fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjoner knyttet til trusler og vold der og da hendelsen inntraff. Figur 3 viser at halvparten (50,0%) av respondentene opplever at de fikk hjelp der og da i stor grad (21,4 %) eller i noen grad (28,6 %). 35,7 % svarte at de i mindre grad fikk tilstrekkelig hjelp, mens 14,3 % svarte at de ikke fikk hjelp.

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 50,0 % av respondentene at de «i stor grad» eller «i noen grad» opplevde å få hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant. 46,4 % rapporterte at de fikk hjelp «i mindre grad» (14,3 %) eller «ingen grad» (32,1 %). 3,6 % av 28 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 78,6 % av 28 respondenter oppga å ha mottatt hjelp fra kolleger. Videre fremgår det at 46,4 % fikk støtte fra skoleledelsen.

4.2.1.4 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 36,8 % av respondentene mente de trengte dette i stor grad, mens 42,1 % ga uttrykk for at de hadde behov for opplæring i noen grad. Til sammen mente altså 78,9 % av respondentene at de hadde behov for opplæring på området. 21,1 % mente de trengte slik opplæring i mindre grad. Ingen 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=38.

Revisjonen spurte også om respondentene hadde fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering. Til dette svarte 2,6 % av 38 respondenter ja, 39,5 % svarte delvis, mens 52,6 % 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 2,6 % at det blir gjennomført praktiske øvelser, mens 92,1 % svarte det *ikke* blir gjennomført praktiske øvelser. 5,3 % svarte at de ikke visste om dette blir gjort. 38 respondenter svarte på dette spørsmålet.

Videre spurte revisjonen om respondentene 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 80,0 % at det i stor eller noen grad var en kultur for å snakke om det å bli utsatt for vold, trusler eller trakassering. 15,6 % mente det i mindre grad var en slik kultur på skolen, og 1,1 % opplevde ikke at det var en kultur for dette i det hele tatt. 3,3 % svarte «vet ikke». 88 respondenter svarte på dette spørsmålet.

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.» 38 ansatte svarte på dette spørsmålet. Totalt 65,8 % av respondentene var enige i påstanden, enten helt (15,8 %) eller delvis (50,0 %). Litt under en tredjedel (31,6 %) var uenige, hvorav 21,1 % var delvis uenige og 10,5 % var helt uenige. 2,6 % 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. 38 respondenter svarte på dette spørsmålet. 5,3 % mente at støtteapparatet fungerte godt. 15,9 % mente det fungerte noenlunde greit, mens 2,6 % svarte at støtteapparatet ikke fungerer som det burde. 44,7 % oppga at det ikke finnes et støtteapparat på deres skole. 26,3 % svarte «vet ikke» på dette spørsmålet. Revisjonen ser at det er en risiko for at begrepet «støtteapparat» i dette spørsmålet kanskje kan være en kilde til ulike tolkninger, og kan forstås som at det er dedikerte ressurser i organisasjonen til dette arbeidet.

4.2.1.5 Særskilt vern for personer som har ansvar for opplæring i grunnskole

Straffelovens § 265 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 38 respondenter var det litt under halvparten (47,4 %) som kjente til denne lovparagrafen fra før.

På spørsmålet «Kjenner du til hvordan du skal varsle og eller rapportere vold, trusler eller trakassering?», svarte 57,9 % av 38 respondenter at de hadde kjennskap til det, mens 28,9 % svarte de hadde delvis kjennskap. 7,9 % av de spurte svarte nei på dette spørsmålet.

4.2.2 Intervjuer med ansatte i eller med tilknytning til Skiptvetskolen

De intervjuede gir et sammensatt, men relativt samstemt bilde av situasjonen. Flere, blant annet oppvekstsjef og konstituert rektor og avdelingsleder for 5.-7. trinn, beskriver situasjonen som rolig per i dag, og at de er inne i en periode med få alvorlige hendelser. Samtidig fremheves det av blant annet verneombud ved Kirkelund skole, og de tillitsvalgte at det har vært mer krevende perioder tidligere, særlig knyttet til enkeltkull eller enkeltgrupper av elever.

Gjennomgående viser de intervjuede til at vold og trusler forekommer, men at det ofte kommer i form av utagering blant yngre elever, heller enn målrettet eller alvorlig truende atferd. Flere understreker at omfanget varierer betydelig over tid og mellom elevgrupper, og at situasjoner ofte oppstår i bølger.

Samtidig gir flere uttrykk for at det er tegn på en negativ utvikling over tid på noen områder. Verneombud ved Kirkelund skole, begge tillitsvalgte vi har spurt, og SLT-koordinator har trukket frem mer og tidligere utagering og grovere språkbruk.

Det er spesielt tre utfordringer som går igjen når vi har spurt om omfang og utviklingen. For det første varierer forekomsten av vold, trusler og trakassering betydelig mellom trinn og elevgrupper. De to avdelingslederne for ungdomskoletrinnene peker på at situasjonen går i bølger og varierer fra kull til kull. Verneombud ved Kirkelund skole beskriver også en todeling hvor mellomtrinnet er mer utsatt for fysisk utagering enn ungdomstrinnet.

For det andre er det flere informanter som peker på at vold og trusler i stor grad er knyttet til yngre elever med lav selvregulering. ITO-koordinator beskriver utagering i form av slag og spark blant yngre elever, særlig i overgangsfaser mellom skoler. Verneombud ved Kirkelund viser til at elever med adferdsutfordringer er blitt yngre, og at utagering nå kan oppstå allerede i første klasse. Også SFO-leder peker på at små barn kan slå og bruke grove ord når de blir sinte.

En tredje gjennomgående tematikk er belastningen dette medfører for ansatte. SFO-leder beskriver hvordan daglige slag og verbal trakassering påvirker de ansatte som mennesker. De tillitsvalgte for Utdanningsforbundet og Fagforbundet peker på at vold og trusler kan gi både fysiske og psykiske belastninger, og kan være en kilde til økt sykefravær.

Videre fremhever verneombudene ved både Kirkelund og Vestgård at manglende ressurser og bemanning gjør det vanskelig å håndtere krevende elevsituasjoner godt nok, og at tiltak ofte kommer sent.

4.3 Konklusjon

Omfang og overordnet opplevelse av arbeidsmiljø

Datagrunnlaget viser et sammensatt bilde av arbeidsmiljøet. Flertallet av de ansatte opplever arbeidsmiljøet som trygt. I spørreundersøkelsen oppgir 79 % at arbeidsmiljøet er svært eller ganske trygt, mens 5,3 % opplever det som utrygt. Samtidig rapporterer 74,6 % at de har opplevd vold, trusler eller trakassering minst én gang det siste året, og over en fjerdedel oppgir at dette har skjedd fem ganger eller mer.

Intervjuene bekrefter dette bildet. Flere informanter beskriver situasjonen som relativt rolig på intervju-tidspunktet, men peker samtidig på at det tidligere har vært mer krevende perioder knyttet til enkelte elevkull og elevgrupper. Hendelsene er i hovedsak knyttet til enkeltelever og beskrives ofte som fysisk eller verbal utagering blant yngre elever. Flere informanter understreker at omfanget varierer mellom trinn og over tid.

Spørreundersøkelsen viser videre at 73,1 % av de ansatte har måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder eller andre farlige situasjoner det siste året. Intervjuene tyder på at slike situasjoner ofte oppstår i forbindelse med regulering av elever eller i overgangssituasjoner.

Når det gjelder oppfølging, opplever ansatte varierende grad av støtte. Omtrent halvparten oppgir at de får tilstrekkelig hjelp både i selve situasjonen og i etterkant. Kolleger fremstår som den viktigste støttekilden, mens støtte fra ledelsen oppleves mer varierende.

Det fremkommer også et tydelig behov for mer opplæring. Nær 80 % oppgir behov for opplæring i håndtering av vold og trusler, og over halvparten mener de ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Samlet sett tegner datagrunnlaget et bilde av en arbeidshverdag som i hovedsak oppleves som trygg, men hvor vold og trusler samtidig er en reell og tilbakevendende utfordring for mange ansatte.

Samlet deskriptiv sammenstilling

Samlet viser datagrunnlaget et sammensatt bilde:

- Arbeidsmiljøet oppleves generelt som trygt
- Et flertall av de ansatte har opplevd vold, trusler eller trakassering
- Hendelsene er i hovedsak knyttet til enkeltelever og varierer mellom elevgrupper og over tid
- Ansatte må i betydelig grad håndtere situasjoner gjennom fysisk inngripen
- Oppfølging og støtte oppleves som varierende, og skjer i stor grad kollegialt
- Det er et utbredt behov for mer opplæring, særlig praktisk rettet
- Ressurser og bemanning trekkes frem som sentrale rammebetingelser
- Det er en etablert kultur for å snakke om hendelser, men varierende grad av systematisk kompetanse og kjennskap

Til sammen tegner dette et bilde av en arbeidshverdag som i hovedsak oppleves trygg, men hvor vold og trusler samtidig er en reell og tilbakevendende del av arbeidsmiljøet for mange ansatte.

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

Fullstendig utledning av revisjonskriterier står beskrevet i kapittel 8.1.

Revisjonskriteriene er punktvis oppsummert nedenfor.

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 truselsituasjoner.
- 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 truselsituasjoner.
- 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.

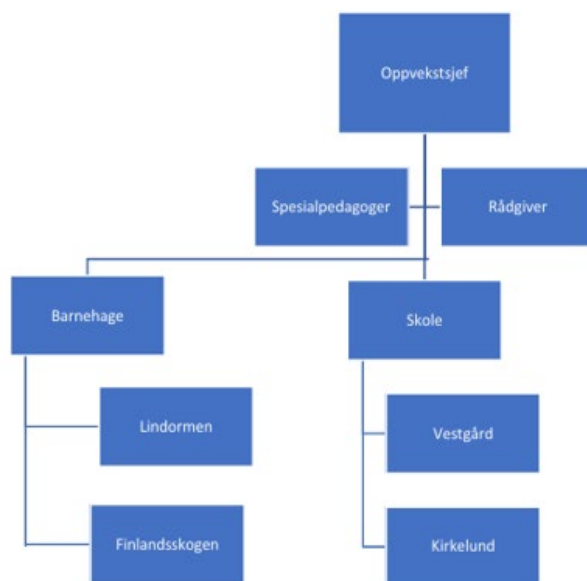
Kommunen bør ha igangsatt og/eller gjennomført aktuelle punkter i planen som har blitt utarbeidet for å adressere utfordringene med vold og trusler mot lærere i skolen.

5.2 Datagrunnlag

Vi vil her først presentere grunnleggende data om de ansatte i Skiptvetskolen og de overordnede styringsdokumentene som omhandler temaer knyttet til arbeidsmiljø og vold og trusler mot de ansatte. Deretter vil vi sammenfatte data som er relevante for å vurdere opp mot revisjonskriteriene.

5.2.1 Virksomhet Oppvekstområdet

Virksomhet oppvekst er organisert med to avdelinger, hvor skole er en avdeling, som består av to virksomheter, Vestgård skole og Kirkelund skole.



5.2.2 «Skiptvetskolen»

«Skiptvetskolen» består av Vestgård og Kirkelund skoler, som til sammen utgjør Skiptvetskolen 1-10⁸. Vestgård skole har 34 ansatte og har elever fra 1. til 4. trinn og SFO. Kirkelund skole har 54 ansatte og har elever fra 5. til 10. Trinn. Antall årsverk ved hver skole og ved SFO er gitt i tabellen under.

Antall årsverk i Skiptvetskolen	2025	2026
Kirkelund		
Kirkelund skole	45,26	42,69
Skoleadministrasjon	4,31	4,50
Totalt	49,57	47,19
Vestgård		
Vestgård skole	23,22	21,80
SFO	3,99	4,68
Totalt	27,21	26,48
Totalt antall årsverk	76,68	73,67

Figur 5 Antall årsverk i Skiptvetskolen

⁸ Budsjett og økonomiplan 2026-2029

Økonomiplan og handlingsprogram 2025-2028 (økonomiplanen) beskriver 8 organisatoriske utfordringer som gjelder generelt for virksomhet Oppvekst. To av disse er spesielt relevante for arbeidet med å forebygge, og følge opp ansattes sikkerhet i skolen. For det første at det mangler strategiske planer og at det er «(m)anglende styringsdokumenter som beskriver tjenestens status og vei videre. Overordnet, på tvers og i egen virksomhet.»⁹ I tillegg beskrives det utfordringer med internkontrollen og at kommunen «må jobbe mer målrettet for å ha et godt og oppdatert internkontrollsystem for å sikre kvalitet og rutiner»¹⁰.

Økonomiplanen viser også til det som omtales som tiltaksutfordringer på oppvekstområdet. Blant disse er skolestrukturen: «Det er flere forhold som taler for å endre skolestrukturen, slik at man samler barnetrinnet 1-7 på Kirkelund skole og flytter ungdomstrinnet til Vestgård skole. I løpet av de siste årene har man i Skiptvet vært veldig opptatt av problematikk omkring overgangene i skolen. Det har spesielt vært problematisk med overgangen fra 4. til 5. trinn, altså overgangen fra Vestgård skole til Kirkelund skole. Dette vil vi omgå ved en omstrukturering. Det er også forskjeller mellom barnetrinn og ungdomstrinn som er viktige å ivareta – både strukturelt, faglig og sosialt»¹¹.

5.2.2.1 Fastsettelse av mål for helse, miljø og sikkerhet

Det er et krav i arbeidsmiljølovens § 3-1 (1-2) at kommunens arbeid med HMS skal være systematisk og at det skal fastsettes mål for helse, miljø og sikkerhet. I kommunens retningslinje for internkontroll vises det til at dette er ivarettatt i kommunens organisasjonskart, kommuneplanens samfunnsdel, i økonomiplanen, kommunens lederavtaler og gjennom rapportering¹². Internkontrollens formål er definert som et system for å sikre orden og etterlevelse av lover og forskrifter, og omtales som «sunn fornuft satt i system». Arbeidet skal være kontinuerlig og tilpasset virksomhetens størrelse, aktiviteter og risiko.

Ifølge retningslinjen har kommunedirektøren det overordnede ansvaret, mens ledere på ulike nivåer har ansvar for oppfølging innen egne områder. I tråd med kommuneloven skal kommunen blant annet beskrive mål og organisering, etablere rutiner, håndtere avvik, dokumentere kontroller og evaluere tiltak. Retningslinjen fremhever at god internkontroll kan bidra til bedre tjenestekvalitet, redusert risiko for feil, økt effektivitet og styrket omdømme. Avvikshåndtering er en sentral del av systemet, og skal bidra til å identifisere, rette opp og forebygge feil. Det vises til at kommunen benytter systemet Samsvar til registrering og oppfølging av avvik og dokumentasjon.

Retningslinjen etablerer som et mål å utvikle en mer risikobasert tilnærming, der risikovurderinger danner grunnlag for rutiner og tiltak. Det vises også til at en forutsetning for å få til dette er bedre opplæring og økt kjennskap til internkontrollsystemet blant de ansatte.

Internkontrollsystemet er strukturert i Samsvar med et skille mellom felles dokumenter og virksomhetsspesifikke dokumenter, hvor leder har ansvaret for oppdateringer. Opplæring, samarbeid og erfaringsutveksling vektlegges, og det gjennomføres årlige oppfølgingsmøter. Kontrollaktiviteter, som stikkprøver, inngår i systemet og skal tilpasses virksomheten. Til slutt fremheves ledelsesforankring, tydelige roller og god opplæring som kritiske suksessfaktorer, samt behov for videre utvikling av systemer og dokumentasjon. Kommunen skal årlig rapportere om internkontrollarbeidet i årsrapporten.

⁹ Økonomiplan og Handlingsprogram, s. 14.

¹⁰ Ibid s. 15.

¹¹ Ibid.

¹² Retningslinje internkontroll, s. 6-9.

De opplysninger vi har fått i intervjuene viser at kommunens mål for helse, miljø og sikkerhet i liten grad er kjent blant ansatte. Tillitsvalgt opplyser at hun ikke kjenner til skriftliggjorte HMS-mål, og at flere ansatte heller ikke er kjent med slike føringer. ITO-koordinator viser til at det finnes en handlingsveileder og rutiner for vold mot ansatte, og beskriver disse som operasjonelle for ledelsen i konkrete saker. Hun opplyser at når saker håndteres, er det tydelig hvilke trinn som skal følges. Avdelingsleder ved Vestgård skole opplyste at det er gjort et arbeide med å utarbeide rutiner på området, men at disse per nå ikke er integrert tydelig i kommunens internkontrollsystem Samsvar, og at arbeidet med nye rutiner i større grad har vært rettet mot generelt HMS-arbeid.

Rektor opplyser at skolen har skriftlige rutiner på områder hvor det er lovpålagt, og at rutiner for vold og trusler er revidert og fulgt opp i møter som AMU og MBA. Rektor gir samtidig uttrykk for usikkerhet om hvorvidt gjennomgangen av avvik og resultater kan betegnes som systematisk internkontroll. Samlet sett gir de vi har intervjuet et bilde av at internkontrollen består av ulike enkeltstående rutiner, systemer og møtefora, men at det er variasjon i kjennskap, bruk og grad av systematisk oppfølging.

5.2.2.2 Oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet

Verneombud opplyser at kommunen har rutiner som viser hvem som har ansvar i konkrete hendelser, og hva ansatte, kontaktlærer og ledelse skal gjøre. Samtidig peker flere informanter på utfordringer knyttet til helhet og systematikk. Det fremgår at ansvarsfordelingen i enkelte rutiner kan være tydelig, men at det mangler en samlet oversikt over organisering og ansvar innen internkontrollarbeidet. Dette gjelder særlig på tvers av enheter og virksomheter. Oppvekstsjef og konstituert rektor opplyser at det foreligger rutiner for både forhold mellom elever og mellom elever og ansatte, men at disse i liten grad har vært brukt ved Vestgård skole, mens de i større grad har vært i bruk ved Kirkelund skole.

Rektor ved Kirkelund beskriver at det finnes enkelte skriftlige rutiner, men at ansvarsfordeling og internkontrollarbeid oppleves delvis uavklart. De tillitsvalgte fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet opplyser at flere lærere ikke er kjent med mål og rutiner, og at det blant annet er usikkerhet om hvor kjent rutinen for vold og trusler mot ansatte er.

Oppvekstsjef og konstituert rektor opplyser at de ansatte kjenner systemet, men bruken og kjennskapen til rutinen varierer, særlig blant fagarbeidere og assistenter. Verneombud ved Kirkelund skole opplyser at fagarbeidere trolig ikke er godt nok inne i rutinene for vold mot ansatte.

Spørreundersøkelsen viser at det er noe usikkerhet blant de ansatte om hvordan de skal varsle og rapportere vold, trusler og trakassering. Selv om det store flertallet (57,9 %) svarer at de vet hvordan, er det en stor andel (28,9 %) som svarer at de delvis vet dette, mens en relativt liten andel svarer at de ikke kjenner til fremgangsmåten for å varsle og rapportere om dette.

5.2.2.3 Systematisk overvåkning av internkontrollen

I retningslinjen for internkontroll vises det til at «kommunen har laget en helhetlig plan for internkontrollarbeidet i Skiptvet kommune. Kommunen har rutiner og prosedyrer, men disse utarbeides ikke i stor nok grad på bakgrunn av en risikobasert vurdering. Det er behov for skriftliggjøring av flere arbeidsprosesser. Rutiner og prosedyrer er ikke samlet på ett sted»¹³. Det vises til at det er for mange duplikater,

¹³ Retningslinje internkontroll, s. 7.

og at flere rutiner og prosedyrer må revideres eller forkastes¹⁴. Retningslinjen etablerer som et mål at det skal utarbeides en helhetlig plan for kommunens arbeid med risikobaserte rutiner og prosedyrer og at denne skal basere seg på risikovurderinger.

Flere informanter uttrykker at internkontrollarbeidet mangler systematikk, særlig når det gjelder samlet oversikt og strukturert oppfølging. Videre fremgår det at rutiner og kontrolltiltak eksisterer, men at implementeringen varierer, og at bruken av systemer som Samsvar ikke er tilstrekkelig forankret i hele organisasjonen. Det er også motstridende opplysninger om hvor kjent og systematisk internkontrollen faktisk er.

Rektor opplyser at skolen har skriftlige rutiner og gjennomfører enkelte systematiske gjennomganger, men uttrykker usikkerhet om disse aktivitetene samlet sett utgjør en helhetlig internkontroll. Videre opplyser han at arbeidet med internkontroll har stoppet noe opp, men at det er en dialog med skoleeier om den videre utviklingen.

Ledere beskriver at handlingsveiledere og rutiner er tilgjengelige og fungerer som støtte i enkeltsaker. Samtidig opplever enkelte at det mangler skriftlig dokumentasjon som er tydelig tilpasset skolevirksomheten.

Flere av de intervjuede peker på utfordringer knyttet til internkontrollen. Tillitsvalgt opplyser at mål for HMS-arbeidet samt oversikt over ansvar og roller i liten grad er kjent blant ansatte. Verneombud og ansatte vurderer at ansvarsfordelingen i rutinene til dels er tydelig, men mener det mangler en samlet og systematisk tilnærming til internkontrollarbeidet. Dette gjelder særlig oversikt, struktur og oppfølging av tiltak.

5.2.2.4 Risikovurderinger og avviksmeldinger

Revisjonen har ikke blitt forelagt gjennomførte risikovurderinger knyttet til vold og trusler mot ansatte i Skiptvetskolen. Flere informanter beskriver manglende systematikk i arbeidet med risikovurderinger, særlig på overordnet nivå. Oppvekstsjef opplyser at det ikke er gjennomført risikovurderinger på kommunenivå knyttet til vold og trusler, og er usikker på om dette er gjort på skolene. Rektor ved Kirkelund skole opplyser at det er gjennomført risikovurderinger tidligere, men anslår at det er flere år siden sist. Verneombudene ved Kirkelund skole og Vestgård skole opplyser at det ikke finnes tilstrekkelig utviklede risikoanalyser, og at kommunen mangler en samlet oversikt over i hvilke situasjoner ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler.

Samtidig forklarer flere av de vi har intervjuet at risiko vurderes i praksis i tilknytning til enkeltelever eller konkrete situasjoner. ITO-koordinator opplyser at det gjøres vurderinger på enkelte trinn der det er utfordringer, blant annet knyttet til klassemiljø og konkrete hendelser. Flere informanter beskriver at risikosituasjoner ofte oppstår i forbindelse med regulering av elever, særlig i overgangssituasjoner eller der elever har utfordrende atferd. Avdelingsleder for 5.–7. trinn opplyser at disse mer individuelle ROS-analysene og vurderingene på trinnivå skjer med deltakelse fra ledelse, verneombud og andre relevante aktører. Hun opplyser at vurderingene dokumenteres og danner grunnlag for tiltak. Samtidig opplyser hun at dette arbeidet ikke nødvendigvis er godt kjent i organisasjonen.

¹⁴ Ibid.

En type lovpålagt risikoanalyse er vernerunder. Revisjonen har fått oversendt «Vernerunde – rutine», datert 10. mars 2026. Rutinen fastslår at vernerunden gjelder både det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet, og skal gjennomføres regelmessig i alle virksomhetsområder. Målgruppen er ledere og verneombud, som også har ansvar for gjennomføring og oppfølging. Det fremgår at vernerunder skal gjennomføres årlig innen utgangen av mai. I forkant skal tidspunktet gjøres kjent for ansatte, og det understrekes at innspill fra medarbeidere er viktig i kartleggingen. Det benyttes en felles sjekkliste, samtidig som arbeidsmiljøutvalget kan fastsette særskilte fokusområder. Revisjonen har også fått oversendt denne sjekklisten, hvor det psykososiale arbeidsmiljøet er en av 10 kategorier som sjekklisten dekker.

Under vernerunden skal det registreres forhold som mangler, feil eller forbedringsområder. Disse oppsummeres og prioriteres etter gjennomgangen. Grunnlaget for risikovurderingen er de registrerte avvikene. For hver risiko skal det vurderes hva som kan gå galt, hvilke tiltak som kan forhindre hendelsen, og hvordan konsekvensene kan begrenses. Tilknyttet rutinen er det en sjekkliste for risikovurderinger med en konsekvensskala med fem nivåer, fra ufarlig til katastrofale potensielle konsekvenser for mennesker, miljø og materiell. I tillegg benyttes en sannsynlighetsskala med fem nivåer, fra lite sannsynlig til svært sannsynlig. Risikonivået beregnes ved å multiplisere sannsynlighet og konsekvens, noe som gir et produkt som angir alvorlighetsgrad. Dokumentet gir veiledning om hvordan ulike risikonivåer skal håndteres, fra mindre oppfølging ved lav risiko til nødvendige tiltak ved høy risiko. Det fremgår at forhold med høyere risikoverdi skal registreres som avvik og følges opp gjennom tiltak. Tiltak skal enten gjennomføres lokalt eller løftes til overordnet nivå dersom de har økonomiske konsekvenser.

På grunnlag av vernerunden skal det utarbeides en handlingsplan som skal gjøres kjent for ansatte og følges opp av leder frem til neste vernerunde. Handlingsplanen skal arkiveres og sendes til hovedverneombud innen en fastsatt frist. I tillegg skal leder utarbeide en oppsummering som legges frem for arbeidsmiljøutvalget. Revisjonen har også fått oversendt malen som skal brukes til å registrere dette, «Vernerunde – risikovurdering og handlingsplan», datert 18. mars 2026.

Rutinen stiller også krav om at resultatene fra vernerunden skal gjennomgås med ansatte, blant annet i personalmøter. Her skal det gis informasjon om fremdrift i tiltak og begrunnelser dersom enkelte innspill ikke er fulgt opp.

Informasjon til ansatte om risikofaktorer og varslingsrutiner

Flere intervjupersoner opplyser at informasjon om risikofaktorer og tiltak formidles gjennom møter, teamarbeid og digitale systemer. Samtidig oppgir enkelte at informasjon ofte gis etter hendelser, og i mindre grad i forkant. Det beskrives også at informasjonsflyten varierer mellom grupper, og at fagarbeidere og assistenter ikke alltid får samme tilgang til informasjon som lærere. Tillitsvalgt og verneombud peker på at det ikke finnes faste rutiner som sikrer at all relevant informasjon når alle ansatte. Det er dermed ulik praksis og delvis motstridende opplysninger om hvor systematisk informasjonsarbeidet er.

Rutiner for avviksmeldinger knyttet til vold og trusler mot ansatte

Revisjonen har fått tilsendt kommunens rutine for avvikshåndtering. Dokumentet beskriver kommunens overordnede og generelle rutine for håndtering av avvik innen flere områder, herunder helse, miljø og sikkerhet, tjenestekvalitet, legemiddelhåndtering, informasjonssikkerhet og IKT. Avvik defineres som brudd på lover, forskrifter, interne rutiner, samt uønskede hendelser og skader, inkludert vold og trusler i arbeidsmiljøet. Formålet med rutinen er å sikre at avvik håndteres på en systematisk måte, at normal drift gjenopprettes raskt, og at erfaringer brukes til forbedring og forebygging.

Rutinen gjelder for alle ansatte i kommunen, som har ansvar for å melde avvik til nærmeste leder og registrere disse i kommunens avvikssystem. Det fremgår at avvik skal søkes løst på lavest mulig nivå. Ledere har et særskilt ansvar for å behandle avvikene, vurdere årsaker og iverksette tiltak i samarbeid med verneombud og øvrige ansatte. Verneombud skal særlig involveres ved HMS-relaterte avvik. Videre fremgår det at avvik skal følges opp i organisasjonen gjennom faste arenaer, blant annet ved behandling i personalmøter og gjennom rapportering. Tiltak som krever ekstra ressurser, skal vurderes i forbindelse med plan- og budsjettprosessen. Arbeidsmiljøutvalget skal jevnlig gjennomgå avvik som gjelder ansatte.

Rutinen legger opp til både operativ håndtering av enkelthendelser og systematisk forbedringsarbeid over tid. Den tydeliggjør roller og ansvar, men gir i mindre grad detaljerte beskrivelser av konkrete prosedyrer for oppfølging. Samlet sett fremstår dokumentet som et overordnet styringsverktøy for internkontroll og forbedringsarbeid knyttet til avvik.

Rutinen for håndtering av vold og trusler mot ansatte ble sist revidert i 2025 og beskriver hvordan skolen skal følge opp hendelser der elever utøver vold eller trusler mot ansatte. Rutinen legger opp til en fast fremgangsmåte som starter med kartlegging av hendelsen og varsling til skoleledelsen. Den ansatte som er utsatt, skal registrere hendelsen som avvik i kommunens avvikssystem. Dersom hendelsen har medført skade, skal det i tillegg fylles ut skademelding som arkiveres i personalmappen og sendes til relevante instanser.

Den ansatte skal få tilbud om samtale med leder samme dag som hendelsen skjer. Den ansattes egen opplevelse av situasjonen skal tillegges stor vekt ved vurdering av videre oppfølging og tiltak. Samtidig åpner rutinen for at ledelsen kan iverksette ytterligere tiltak dersom de vurderer hendelsen som mer alvorlig enn den ansatte selv gjør.

Videre beskriver rutinen hvordan skoleledelsen skal involvere elev, foresatte og relevante ansatte i oppfølgingen. Hendelsen skal analyseres for å identifisere årsaker og forebyggende tiltak, og elevens perspektiv skal inngå i vurderingen. Ledelsen skal dokumentere oppfølgingen gjennom møtereferater som arkiveres og sendes foresatte. Det skal også avtales en oppfølgingssamtale innen to uker. Ved alvorlige hendelser kan reaksjoner som utvisning eller politianmeldelse vurderes.

Ledelsen fatter avgjørelsen i samråd med de ansatte og verneombud involveres ved behov. Ved gjentatte hendelser skal saken tas opp i tverrfaglig team for videre vurdering og tiltak. Dokumentet viser dermed en strukturert prosess fra melding og oppfølging til evaluering og eventuelt tverrfaglig samarbeid.

De vi har intervjuet beskriver at skolene har et digitalt avvikssystem som ansatte oppfordres til å bruke, og at ledelsen oppmuntrer til rapportering. Samtidig fremgår det at bruken varierer mellom ansatte og mellom yrkesgrupper. Flere opplyser at de opplever at fagarbeidere og assistenter i mindre grad melder avvik, blant annet på grunn av praktiske forhold og usikkerhet om hva som skal meldes. Det opplyses også at avvik noen ganger ikke følges opp med tiltak, og at det tidligere var en praksis knyttet til oppfølging av avvik som har ført til at man i en periode svekket tilliten til avvikssystemet og påvirket rapporteringskulturen. Samtidig opplyser andre at avvikskulturen har blitt bedre det siste året.

ITO-koordinator opplyser at ansatte oppfordres til å melde avvik, og at det er lav terskel for å ta opp hendelser med ledelsen. Oppvekstsjef / konstituert rektor opplyser at ansatte kjenner til avvikssystemet, men at bruken varierer, særlig blant fagarbeidere og assistenter.

Avdelingsleder for SFO ved Vestgård skole beskriver en usikkerhet blant hennes ansatte om hva som defineres som avvik, og opplyser at enkelte innmeldte hendelser ikke blir vurdert som avvik. Hun opplyser også at de ansatte opplever manglende konsekvenser eller tiltak i etterkant av at de har meldt avvik. Hun påpeker også at det oppleves som vesentlige forskjeller i hvordan hendelser og avvik som meldes av fagarbeidere og assistenter følges opp, og hvordan det følges opp når det er lærerne som melder avvik eller opplever hendelser. Videre gir hennes ansatte til uttrykk at de har ulike erfaringer i hvordan man blir møtt når man melder inn avvik eller hendelser.

Verneombudet ved Vestgård skole beskriver at avvikssystemet oppleves lite brukervennlig og krevende å bruke i arbeidshverdagen, og at ansatte i praksis ofte blir stående i situasjoner uten å melde avvik. Tillitsvalgt for Fagforbundet påpeker at lav rapportering kan gi et misvisende bilde av situasjonen for skoleeier og politisk nivå. Samtidig opplyser avdelingsleder for 5.–7. trinn at avvik i større grad brukes som grunnlag for læring og vurdering av behov for ressurser.

Avdelingslederne ved Vestgård skole opplyser at de har erfart en skjevhet i avviksmeldingen ved skolen. Ifølge informantene har fagarbeidere og assistenter i mindre grad meldt avvik selv, ettersom det har vært praksis at kontaktlærer registrerer avvik på vegne av ansatte. Informantene påpeker at denne praksisen kan bidra til at fagarbeideres og assistenters perspektiver i mindre grad kommer frem i avvikssystemet. Det opplyses at alle ansatte nå i større grad forventes å registrere egne avvik. Samtidig fremhever informantene at fagarbeidere og assistenter ikke har samme tilgang til digitale verktøy som lærerne. Informantene understreker betydningen av å etablere en kultur der også fagarbeideres og assistenters erfaringer og vurderinger blir synlige gjennom avviksmeldinger. De mener videre at det kan være hensiktsmessig å tydeliggjøre i skolens rutiner at fagarbeidere og assistenter skal registrere egne avvik.

5.2.3 Medvirkning, opplæring og oppfølging

Ansattes medvirkning

De vi har intervjuet opplyser at det finnes flere formelle arenaer for medvirkning, blant annet medbestemmelsesmøter, personalmøter og teammøter. ITO-koordinator beskriver en lav terskel for å kontakte ledelsen, og at disse møtene er viktige kanaler for medvirkning. Rektor ved Kirkelund skole opplyser at mobbing er et jevnlig tema i møtene, og avvik knyttet til vold og trusler er faste saker i MBA-møter og at de med jevne mellomrom går gjennom statistikken knyttet til avvik knyttet til arbeidsmiljø.

Samtidig fremgår det at kvaliteten og bruken av arenaene varierer mellom team og enheter. Enkelte opplever at det er begrenset tid til å diskutere og følge opp saker, særlig for fagarbeidere og assistenter. Det er også ulik praksis for erfaringsdeling og samarbeid mellom team. De vi har intervjuet gir dermed et sammensatt bilde av medvirkningen, hvor formelle strukturer finnes, men fungerer ulikt i praksis.

Opplæring

Når det gjelder opplæring, beskrives dette gjennomgående som begrenset og lite systematisk. Virksomhetsleder opplyser at det har vært lite fokus på opplæring i vold og trusler den siste tiden, og at kommunen kunne vært bedre på dette. Avdelingsledere og tillitsvalgte opplyser at det har vært enkelte kurs og tiltak, men at opplæringen ikke er jevnlig eller systematisk organisert, og at det mangler praktiske øvelser. Rektor ved Kirkelund skole opplyser at det er gjennomført kurs tidligere, men at omfanget har vært begrenset. Flere peker på at opplæring ofte er knyttet til konkrete elevgrupper eller situasjoner, og at

det mangler en helhetlig plan for kompetanseutvikling. Enkelte beskriver at kursene varierer i kvalitet og relevans for skolehverdagen. Det fremgår også at det i begrenset grad gjennomføres praktiske øvelser. Samlet sett beskrives opplæringen som begrenset og variabel, med uttrykt behov for mer systematisk tilnærming.

Funn fra spørreundersøkelsen bekrefter dette bildet. Blant respondentene er det kun 2,6 % som opplyser at de har fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering. Det var 39,5 % som svarte at de delvis hadde fått det, mens 52,6 % svarte at de ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring.

Oppfølging i etterkant av hendelser

Når det gjelder oppfølging etter hendelser, beskriver flere informanter at dette varierer. ITO-koordinator opplyser at det gjennomføres oppfølgingssamtaler og eventuelt tilrettelegging for ansatte etter hendelser, og at oppfølgingen tilpasses individuelt. Rektor ved Kirkelund skole opplyser at ansatte følges opp samme dag som hendelsen skjer, og at det settes opp videre oppfølging ved behov. Avdelingsleder for SFO ved Vestgård skole opplyser imidlertid at det mangler tydelige rutiner for oppfølging, og at det i enkelte tilfeller er uklart hvordan hendelser skal håndteres i etterkant. Tillitsvalgt opplyser også at oppfølging oppleves som varierende, og at enkelte ansatte ikke opplever å få tilstrekkelig støtte etter hendelser.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at blant de som hadde opplevd trusler, vold eller trakassering var det et blandet bilde med hensyn til oppfølgingen i etterkant av hendelsen. 50 % svarte at de hadde fått tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant, 46,4 % svarte at de i mindre grad eller ingen grad hadde fått tilstrekkelig hjelp, mens 3,6 % svarte vet ikke.

5.3 Vurderinger

5.3.1 Overordnet planverk og internkontroll

Mål for helse, miljø og sikkerhet

Revisjonen vurderer at kommunen delvis har oppfylt kravet om å fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet. På den ene siden har kommunen etablert en retningslinje for internkontroll som beskriver internkontrollens formål, ansvar, roller og utviklingsmål. Retningslinjen viser også til at mål og styring er forankret i blant annet kommuneplan, økonomiplan, lederavtaler og rapportering. Kommunen har dermed etablert et formelt rammeverk for HMS-arbeidet.

På den andre siden viser både intervjuer og kommunens egne styringsdokumenter at målene i begrenset grad er kjent ute i organisasjonen. Tillitsvalgte opplyser at de ikke kjenner til skriftliggjorte HMS-mål, og flere informanter beskriver at rutinene ikke er tilstrekkelig integrert i internkontrollsystemet. Økonomiplanen peker også på manglende styringsdokumenter og utfordringer med internkontrollen. Når sentrale mål og føringer i liten grad er kjent blant ansatte, svekkes internkontrollens evne til å fungere etter hensikten.

Revisjonen vurderer derfor at kommunen har etablert mål og overordnede føringer, men at forankringen og implementeringen i organisasjonen ikke framstår som tilstrekkelig.

Oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet

Kommunen har etablert organisatoriske beskrivelser, organisasjonskart og flere rutiner som angir ansvar ved konkrete hendelser. Rutinen for vold og trusler mot ansatte beskriver blant annet ansvarsforhold mellom ansatte, ledelse og verneombud.

Samtidig viser datagrunnlaget at det er mangelfull kjennskap til ansvar og rutiner blant flere ansatte. Flere informanter peker på at det mangler en samlet og tydelig oversikt over organisering, ansvar og myndighet innen internkontrollarbeidet. Det kommer også frem at kjennskapen varierer mellom yrkesgrupper, og at fagarbeidere og assistenter synes å ha svakere kjennskap enn lærere. Spørreundersøkelsen underbygger dette ved at kun 57,9 prosent svarer at de kjenner rutiner for varsling og rapportering, mens nær en tredel bare delvis kjenner disse.

Revisjonen vurderer derfor at kommunen har etablert ansvarslinjer, men at disse ikke i tilstrekkelig grad er kjent og forankret i hele organisasjonen.

Systematisk overvåkning av internkontrollen

Kommunen har etablert et internkontrollsystem i Samsvar og har dokumenterte rutiner for vernerunder, avviksbehandling og oppfølging. Det gjennomføres også enkelte kontrollaktiviteter og oppfølgingsmøter.

Samtidig viser både kommunens egne dokumenter og intervjuene at internkontrollen ikke framstår som helhetlig eller tilstrekkelig systematisk. Kommunen beskriver selv at rutiner ikke er samlet på ett sted, at flere prosedyrer må revideres, og at det mangler tilstrekkelig risikobasert tilnærming. Flere ledere og ansatte uttrykker usikkerhet om dagens aktiviteter samlet utgjør en systematisk internkontroll.

Revisjonen mener derfor at kommunen har enkelte elementer av internkontroll på plass, men at kravet om systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen ikke framstår som fullt ut oppfylt.

Kommunens egne dokumenter og intervjuene viser at internkontrollarbeidet mangler systematikk, at rutiner er spredt på flere steder og at det er usikkerhet om hvorvidt dagens praksis utgjør en helhetlig internkontroll. Dette kan gjøre det vanskelig å identifisere og håndtere risiko på en systematisk måte.

5.3.2 Risikovurderinger og avviksmeldinger

Risikovurderinger

Kommunen har etablert rutiner for vernerunder og risikovurdering, og disse inneholder metodikk for vurdering av sannsynlighet, konsekvens og oppfølging av risiko. Det foreligger også maler for handlingsplaner og dokumentasjon av risikovurderinger.

Det er imidlertid ikke fremlagt risikovurderinger som omhandler vold og trusler mot ansatte i skolen. Flere sentrale informanter opplyser at slike vurderinger enten ikke er gjennomført eller ligger flere år tilbake i tid. Verneombudene opplyser at det ikke foreligger en samlet oversikt over hvor, når og i hvilke situasjoner ansatte risikerer å bli utsatt for vold og trusler. Dette innebærer at kommunen mangler noe av kunnskapsgrunnlaget som forskriften forutsetter skal ligge til grunn for forebyggende tiltak. Spørreundersøkelsen viser at vold, trusler og trakassering forekommer relativt ofte blant ansatte. Dette tilsier et behov for et mer systematisk og dokumentert risikovurderingsarbeid.

Informasjon om konkrete risikoforhold ved skolen gis gjennom møter, teamarbeid, ledelse og digitale systemer. Kommunen har også skriftlige rutiner for vold og trusler, samt rutiner for avviksmeldinger.

Samtidig beskriver flere informanter at informasjon ofte gis etter hendelser fremfor forebyggende, og at det ikke finnes rutiner som sikrer at all relevant informasjon når alle ansatte. Det oppgis også at fagarbeidere og assistenter ikke alltid får samme informasjonstilgang som lærerne. Funnene fra spørreundersøkelsen viser dessuten at kun litt over halvparten av respondentene fullt ut vet hvordan vold, trusler og trakassering skal varsles eller rapporteres.

Samlet vurderer revisjonen at kommunen har etablert systemer for risikovurdering, men at risikovurderingsarbeidet ikke framstår som tilstrekkelig gjennomført eller systematisk. Revisjonen vurderer også at kommunen har etablert informasjonsrutiner knyttet til risikofaktorer, men at det fortsatt er utfordringer knyttet til systematikk og likeverdig informasjonsdeling.

Revisjonen anbefaler derfor at kommunen gjennomfører regelmessige og dokumenterte risikovurderinger av volds- og trusselsituasjoner i skolene, og benytter resultatene og formidler dem aktivt til de ansatte og benyttes som grunnlag for prioritering av forebyggende tiltak.

Avviksmeldinger

Selv om kommunen har etablerte rutiner for avvikshåndtering, viser intervjuene at rapporteringspraksisen varierer, særlig mellom ulike yrkesgrupper. Flere ansatte opplever også at avvik ikke alltid fører til konkrete oppfølgingstiltak. Dette kan bidra til underrapportering og svekke internkontrollens informasjonsgrunnlag.

Revisjonen anbefaler derfor at kommunen arbeider videre med å styrke avvikskulturen ved skolene, herunder å tydeliggjøre hvilke hendelser som skal meldes, forbedre brukervennligheten i avvikssystemet og sikre at innmeldte avvik følges opp med synlige vurderinger og tiltak.

Kommunen har både en generell avviksrutine og en egen rutine for vold og trusler mot ansatte. Rutinene beskriver hva ansatte skal gjøre, hvem som skal varsles, hvilke skjemaer som skal brukes og hvordan hendelser skal følges opp. Dette legger til rette for strukturert rapportering og behandling av hendelser.

Samtidig viser intervjuene at rapporteringskulturen er ujevn. Flere informanter beskriver underrapportering, særlig blant fagarbeidere og assistenter. Det pekes også på at systemet oppleves lite brukervennlig, og at ansatte ikke alltid opplever at innmeldte avvik fører til tiltak.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert formelle rutiner som i hovedsak tilfredsstiller kravene til avvikshåndtering. Samtidig svekkes effekten av systemet ved at flere informanter beskriver ulik praksis for rapportering, usikkerhet om hva som skal meldes, svak rapportering fra enkelte yrkesgrupper og manglende tillit til at avvik fører til konkrete forbedringer.

Kommunen bør videreutvikle avviksarbeidet knyttet til vold og trusler slik at alle ansatte har en felles forståelse av hva som skal meldes, registrerer egne avvik, opplever lik oppfølging av innmeldte hendelser og ser at avvikene brukes aktivt i kommunens lærings- og forbedringsarbeid.

5.3.3 Medvirkning, opplæring og oppfølging

Medvirkning

Kommunen har etablert flere formelle arenaer for medvirkning, blant annet personalmøter, teammøter og medbestemmelsesmøter. Informantene beskriver også lav terskel for dialog med ledelsen.

Samtidig varierer kvaliteten og bruken av arenaene mellom avdelinger, og det er gitt uttrykk for at fagarbeidere og assistenter opplever at det er begrenset tid til å diskutere og følge opp saker.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert flere formelle arenaer for medvirkning i tråd med revisjonskriteriet, men at muligheten for drøfting og oppfølging av saker i etterkant varierer mellom avdelingene og ikke er tilstrekkelig ivaretatt alle steder.

Opplæring og praktiske øvelser

Både intervjuene og spørreundersøkelsen viser et gjennomgående bilde av begrenset og lite systematisk opplæring. Bare 2,6 prosent av respondentene oppgir at de har fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, mens over halvparten svarer at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring.

Særlig alvorlig er det at 92,1 prosent oppgir at det ikke gjennomføres praktiske øvelser. Praktiske øvelser er eksplisitt nevnt i kravgrunnlaget og er sentrale for å sette ansatte i stand til å håndtere risikosituasjoner.

Revisjonen vurderer derfor at kommunen i liten grad oppfyller kravene knyttet til opplæring og øving.

Revisjonen anbefaler derfor at kommunen bør sikre at ansatte som kan bli utsatt for vold og trusler, får tilstrekkelig og systematisk opplæring og øving i forebygging og håndtering av slike hendelser.

Oppfølging i etterkant av hendelser

Kommunen har en skriftlig rutine som beskriver oppfølging samme dag, oppfølgingssamtaler og videre vurdering av tiltak. Flere informanter beskriver også at slik oppfølging faktisk gjennomføres.

Samtidig viser både intervjuene og spørreundersøkelsen at praksisen varierer. Nesten halvparten av respondentene som hadde opplevd vold, trusler eller trakassering opplevde i liten grad eller ingen grad å få nødvendig støtte i etterkant. Dette tyder på at rutinen ikke etterleves like godt i alle saker.

Revisjonen vurderer derfor at kommunen har etablert et system for oppfølging, men at kvaliteten og gjennomføringen fremstår som varierende.

Vi anbefaler derfor at kommunen sikrer en mer ensartet oppfølging av ansatte som utsettes for vold, trusler eller trakassering, og vurderer hvordan ledelsen kan dokumentere og kvalitetssikre at oppfølging faktisk gjennomføres i tråd med rutinene.

5.4 Konklusjon og anbefalinger

Revisjonen vurderer at Skiptvet kommune delvis har etablert tilfredsstillende systemer og tiltak for å sikre ansatte i grunnskolen mot vold og trusler. Samtidig foreligger det vesentlige forbedringsbehov knyttet til internkontrollen og den systematiske oppfølgingen av området.

Undersøkelsen viser at kommunen har etablert flere sentrale styringsdokumenter og rutiner på området, blant annet retningslinje for internkontroll, avvikssystem, vernerunder og egne rutiner for håndtering av vold og trusler mot ansatte. Kommunen har også etablert arenaer for medvirkning og oppfølging av ansatte etter hendelser.

Samtidig viser både dokumentgjennomgang, intervjuer og spørreundersøkelsen at implementeringen av disse systemene varierer. Flere informanter opplyser at HMS-mål, ansvar og rutiner ikke er tilstrekkelig kjent blant alle ansatte, og revisjonen har ikke mottatt dokumentasjon som viser at det gjennomføres regelmessige og helhetlige risikovurderinger av volds- og trusselsituasjoner i skolene. Flere informanter peker også på manglende systematikk i internkontrollarbeidet når det gjelder registrering og oppfølging av avvik, opplæring og oppfølging av ansatte i etterkant av hendelser.

Datagrunnlaget fra problemstilling 1 understreker betydningen av dette arbeidet. Spørreundersøkelsen viste at 73,6 prosent av respondentene hadde vært utsatt for vold, trusler eller trakassering minst én gang de siste tolv månedene, og nær halvparten hadde måttet gripe inn fysisk i voldsepisoder mellom elever flere ganger i løpet av samme periode. Samtidig opplever mange ansatte at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring eller praktisk trening i hvordan slike situasjoner skal håndteres.

Basert på våre vurderinger og konklusjon anbefaler vi at kommunen:

- sikrer at mål, ansvar, oppgaver og myndighet innen HMS- og internkontrollarbeidet er tydelig definert, kommunisert og forankret på alle nivåer i organisasjonen.
- gjennomføre regelmessige og dokumenterte risikovurderinger av vold og trusler, og sikre at resultatene formidles til ansatte og brukes som grunnlag for forebyggende tiltak
- videreutvikle avviksarbeidet knyttet til vold og trusler slik at alle ansatte har en felles forståelse av hva som skal meldes, registrerer egne avvik, opplever lik oppfølging av innmeldte hendelser og ser at avvikene brukes aktivt i kommunens lærings- og forbedringsarbeid.
- sikre at ansatte som kan bli utsatt for vold og trusler, får tilstrekkelig og systematisk opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av slike hendelser
- sikre en ensartet oppfølging av ansatte som utsettes for vold, trusler eller trakassering, og dokumentere og kvalitetssikre at oppfølgingen gjennomføres i tråd med gjeldende rutiner

6 AKTIVITETSPLIKTEN

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

6.1 Revisjonskriterier

Komplett utledning av revisjonskriterier står beskrevet i kapittel 8.1.

Revisjonskriteriene er punktvis oppsummert nedenfor.

- 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

Vi vil her først presentere grunnleggende data som beskriver tilstanden i Skiptvetskolen med hensyn til det generelle læringsmiljøet. Det vil si data fra Elevundersøkelsen, KORUS og Ungdatasenterets rapport om resultatene fra UngData-undersøkelsen i 2024-2025 og Kvalitetsmelding læringsmiljø Skiptvetskolen 25-26. Vi vil deretter gå gjennom Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø, som vi anser som det mest sentrale styringsdokumentet i arbeidet med læringsmiljø i kommunen.

Vi vil deretter sammenfatte data direkte knyttet til de fire revisjonskriteriene tilknyttet problemstillingen.

6.2.1 Bakgrunnsdata

Elevundersøkelsen for 7. og 10. trinn

Elevundersøkelsen	2023/2024	2024/2025
Alle spørsmål 7. trinn	25,6	14,6
Alle spørsmål 10. trinn	20,6	9,3

Figur 6 Elevundersøkelsen 23/24 og 24/25

Som vi kan se av resultatene fra Elevundersøkelsen i 2023/2024 og fra 2024/2025, har det i løpet av forrige skoleår vært en markant nedgang i mobbetallene på både 7. og 10. trinn. For 7. trinn har nedgangen vært på 9,9 prosentpoeng, mens for 10. har nedgangen vært på 11,3 prosentpoeng.

UngData 2024-2025

I samarbeid med KORUS¹⁵ har Ungdatasenteret utarbeidet en rapport hvor funnene fra UngData-undersøkelsen for 2024-2025 gjennomgås. Undersøkelsen ble gjennomført blant ungdomsskoleelever i Skiptvet kommune våren 2025. Tallene er basert på svar fra 133 elever og har som formål å gi et helhetlig bilde av ungdoms levekår, trivsel og livsstil, og sammenlikne disse resultatene med nasjonale tall.

Hovedbildet er at de fleste ungdommer i Skiptvet har det bra. Et stort flertall oppgir høy livstilfredshet og et positivt selvilde, og de fleste har venner de kan stole på. Relasjonene til foreldre framstår som gode, og flertallet er fornøyd med foreldrene sine. Samtidig finnes det en gruppe som rapporterer lavere trivsel, ensomhet og psykiske plager.

På skolen trives de fleste, og mange opplever støtte fra lærerne, men en betydelig andel rapporterer stress knyttet til skolearbeid eller at de kjeder seg. Lokalmiljøet oppleves som trygt, men tilfredsheten med tilbud til ungdom varierer, særlig når det gjelder kultur- og kollektivtilbud.

Dataene for fritid og levevaner viser at mange deltar i organiserte aktiviteter og er fysisk aktive, men at skjermbruk er omfattende. De fleste bruker ikke rusmidler, og forekomsten av regelbrudd er generelt lav. Samtidig rapporteres noe mobbing og enkelte erfaringer med vold og trakassering.

Samlet gir rapporten et bilde av en ungdomsgruppe med gjennomgående gode levekår, men rapporten fremhever psykisk helse, stress og sosial ulikhet som faktorer som kommunen bør følge opp.

Læringsmiljøprosjektet og Kvalitetsmelding Læringsmiljø

Høsten 2025 la Skiptvetskolen bak seg et toårig prosjekt som het Læringsmiljøprosjektet. Dette ble startet opp på grunn av høye mobbetall. Gjennom dette toårige prosjektet var skoleledelsen, lærere, PPT, SFO og helsesykepleiere satt sammen til en arbeidsgruppe. Prosjektet var delt inn i fire faser:

1. Fremme og utvikle et trygt og godt barnehage- og skolemiljø
2. Forebygge, avdekke og håndtere mistrivsel og krenkelser
3. Organisasjonsutvikling og utvikling av ledelse
4. Inkludering og bygging av positiv kultur

I Kvalitetsmelding Læringsmiljø Skiptvetskolen 25-26 gjøres det blant annet en evaluering av læringsmiljøprosjektet (se under).

Kvalitetsmelding Læringsmiljø Skiptvetskolen 25-26 gir en samlet vurdering av læringsmiljøet i Skiptvetskolen for skoleåret 2025–2026, med mål om kvalitetsutvikling og et trygt og inkluderende skolemiljø for alle elever. Grunnlaget for rapporten er blant annet data fra Elevundersøkelsen og interne kartlegginger som klassetrivsel og relasjonsanalyser. Den ble behandlet i oppvekstutvalget 21. januar 2026.

Kvalitetsmeldingen viser til at Skiptvetskolen bygger arbeidet sitt på opplæringslovens formål og verdi-grunnlaget i Utdanningsløftet, som var et program i regi av Utdanningsdirektoratet. Både faglig utvikling og elevenes sosiale og personlige utvikling vektlegges. Den etablerer en målsetting om å organisere arbeidet i skolen på grunnlag av en modell hvor man tar utgangspunkt i et profesjonsfellesskap som danner grunnlaget for arbeidet med læringsmiljø, grunnleggende ferdigheter og faglig utvikling.

Arbeidet med læringsmiljø skal være systematisk og knyttet til aktivitetsplikten etter opplæringslovens kapittel 12. Skolene bruker flere verktøy for oppfølging, blant annet Klassetrivsel, elevundersøkelsen og

¹⁵ Kompetansesenter på rusfeltet, [Hjem | KORUS](#).

relasjonskartlegging, og viser også til at kommunens deltakelse i Utdanningsdirektoratets læringsmiljøprosjekt har bidratt til kompetanseheving, bedre rutiner og økt fokus på forebygging av mobbing.

Resultatene fra de ulike kartleggingene som er gjort i etterkant av læringsmiljøprosjektet viser et sammensatt bilde. Elevene rapporterer generelt om relativt høy trivsel, men det har over tid vært utfordringer knyttet til mobbing. Samtidig viser rapporten til den positive utviklingen i mobbetallene. Når det gjelder læringsrelaterte faktorer, viser dataene en svak negativ trend i mestring, motivasjon, elevmedvirkning og vurdering for læring, selv om enkelte indikatorer viser tegn til forbedring i 2025.

Analysen peker på flere utfordringer, særlig knyttet til inkludering, elevmedvirkning og variasjon i opplevd støtte og læringskvalitet, og det forslås tiltak knyttet til økt elevmedvirkning, videreføring av arbeidet med læringsmiljø og mobbeforebygging, styrking av profesjonsfellesskapet og mer systematisk bruk av data i utviklingsarbeidet. Det legges også vekt på å forbedre samarbeidet mellom skole og hjem.

Samlet sett tegner kvalitetsmeldingen et bilde hvor Skiptvetskolen har etablert et strukturert utviklingsarbeid, men fortsatt står overfor viktige utfordringer for å sikre et varig trygt og godt læringsmiljø for alle elever.

6.2.2 Informasjon til elever og foresatte om retten til å kontakte Statsforvalter

I Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø fastslås det at elever og foresatte kan bringe saken inn for Statsforvalteren dersom skolen ikke oppfyller sine plikter. Planen legger dessuten vekt på god informasjonsflyt og involvering av elever og foresatte som en del av det systematiske arbeidet med skolemiljøet. Oppvekstsjef og konstituert rektor viser også til at skolene de siste årene har utviklet nye rutiner og arbeidet mer systematisk med kapittel 12, blant annet gjennom læringsmiljøprosjektet i samarbeid med Udir. Hun opplyser at dette har bidratt til generelt økt kunnskap i personalet og bedre håndtering av saker.

Med hensyn til praksisen for å informere om retten til et trygt og godt skolemiljø og til å kontakte Statsforvalter, opplyses det i intervjuene av flere informanter at skolen har rutiner for å informere foresatte både ved skolestart og gjennom året. Det informeres gjennom informasjonsbrev, foreldremøter og digitale kanaler, slik at foresatte skal ha en generell kjennskap til de aktuelle rettighetene. I tillegg opplyses det at informasjon kan være nedfelt i planer og informasjonshefter som brukes i dialog med foresatte.

Det opplyses også av flere av våre informanter at mange foresatte er kjent med disse rettighetene, og at Statsforvalteren har vært involvert i saker ved skolen. Samtidig fremkommer det at gjennomføringen av informasjonsarbeidet i inneværende år kan ha vært påvirket av at skolen ikke har hatt en fulltids rektorstilling.

6.2.3 Plikt til å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og sette inn tiltak

Det sentrale styringsdokumentet i arbeidet med aktivitetsplikten i Skiptvetskolen er Handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø. Den beskriver hvordan skolen skal sikre elevenes rett til et trygt og godt psykososialt skolemiljø etter opplæringsloven kapittel 12. Planen gjelder for skole, SFO og leksehjelp, og bygger på prinsippet om nulltoleranse mot krenkelser som mobbing, vold og diskriminering. Alle elever har en individuell rett til et trygt og godt miljø, og det er elevens egen opplevelse som er avgjørende.

Planen konkretiserer aktivitetsplikten: Alle ansatte skal følge med, gripe inn og varsle dersom de får mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt. Rektor har ansvar for å undersøke saken, sette inn tiltak og sikre dokumentasjon. I alvorlige tilfeller skal skoleeier varsles, og elever eller foresatte kan bringe saken inn for Statsforvalteren.

Det er tydelig definert ansvarsfordeling mellom ansatte, rektor, skoleeier og statsforvalter. Ansatte skal varsle, rektor har ansvar for håndtering av saken, mens skoleeier og statsforvalter har tilsyns- og oppfølgingsansvar.

Planen beskriver en konkret saksgang ved krenkelser mellom elever. Prosessen inkluderer rask inngripen, opprettelse av skolemiljøsak, undersøkelser, vurdering av elevens beste og eventuelt utarbeidelse av en aktivitetsplan. Tiltak skal planlegges, gjennomføres, evalueres og dokumenteres, og saken avsluttes først når eleven opplever et trygt og godt skolemiljø.

Det er også egne rutiner for saker der ansatte eller ledelse krenker elever. Da skjerpes varslingsplikten, og saken håndteres på høyere nivå, med direkte involvering av skoleeier ved mistanke om krenkelser fra ledelsen.

Videre vektlegges systematisk forebyggende arbeid gjennom profesjonsfellesskapet, bruk av kartleggingsverktøy (som Klassetrivsel) og regelmessig kompetanseheving. Skolen skal ha faste rutiner, sørge for god informasjonsflyt og involvere elever og foresatte.

Til slutt inneholder planen en mal for aktivitetsplan, som skal dokumentere problemforståelse, tiltak, ansvar, tidsplan og evaluering i enkeltsaker. Personvernregler gjelder ved behandling av opplysninger.

Samlet sett gir planen et detaljert og strukturert system for å forebygge, avdekke og håndtere saker knyttet til elevenes skolemiljø.

Kommunen har rutiner og veiledere for håndtering av skolemiljø saker generelt. Det er også dokumentert at ansatte gjennomgående oppgir å kjenne til hva de skal gjøre dersom de får mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt. I spørreundersøkelsen svarer alle respondentene (100 %) at de vet hvordan de skal handle i slike tilfeller.

Rutinen for vold og trusler mot medelev beskriver hvordan skolen skal håndtere hendelser der en elev utøver vold eller trusler mot en annen elev. Når en slik hendelse oppstår, skal kontaktlærer informere ledelsen og bidra til å kartlegge situasjonen. Foresatte til involverte elever skal kontaktes, og det skal informeres om hva som har skjedd.

Det fremgår at hendelsen skal registreres som avvik dersom en elev er utsatt for vold. Alvorlige hendelser kan føre til reaksjoner som utvisning eller politianmeldelse, avhengig av elevens trinn og situasjonens alvor. Personalet som har vært involvert i hendelsen skal delta i den videre oppfølgingen, siden de har førstehåndskjennskap til situasjonen.

Ved behov kan det avholdes møte med foresatte, hvor tiltak for å endre elevens atferd drøftes. Det skal avtales oppfølgingssamtale innen to uker, og det skal skrives referat som arkiveres og deles med foresatte. Ved gjentatte hendelser skal det gjennomføres nye møter med ledelsen og involverte ansatte. Saken kan da løftes til et tverrfaglig team for videre vurdering og tiltak. Foresatte skal informeres om denne oppfølgingen.

I særlig alvorlige og gjentatte tilfeller skal det sendes bekymringsmelding til barnevernet. Dette er et ansvar som ligger til rektor.

På grunnlag av spørreundersøkelsen og intervjuene kan vi si noe om hvordan rutinene fungerer i praksis, og her fremkommer et mer sammensatt bilde. Intervjudataene viser at ansatte kjenner til sine plikter og at i mange tilfeller bruker aktivitetsplaner som verktøy i oppfølgingen. Dette tyder på at rutiner faktisk tas i bruk i konkrete saker.

Samtidig fremgår det at praksis varierer mellom ansatte og enheter. Noen ansatte beskriver å følge etablerte rutiner, mens andre i større grad baserer seg på tidligere praksis fremfor skriftlige prosedyrer. Det pekes også på behov for mer enhetlig praksis og tydeligere dokumentasjon.

6.2.4 Iverksetting av tiltak og oppfølging av elever

Intervjudata indikerer at skolene har lav terskel for å iverksette tiltak når det oppstår bekymring for elevers skolemiljø. Det opplyses at det utarbeides aktivitetsplaner i saker der en elev ikke har det trygt og godt, og at dette skjer som en del av etablert praksis. Informantene beskriver at tiltak ofte settes i gang raskt etter at en sak er oppdaget, og at det finnes maler og rutiner som støtter arbeidet. Videre fremgår det at foreldrene involveres tidlig i prosessen, og at konkrete tiltak igangsettes på bakgrunn av situasjonen. Det fremgår også at skolene i noen tilfeller håndterer utfordringer gjennom dialog med elever og foresatte før det opprettes en formell aktivitetsplan.

I Skiptvetskolens generelle arbeid med elevenes læringsmiljø og psykososial mestring brukes det et psykososialt årshjul. Formålet med årshjulet er å sikre at alle elever opplever tilhørighet, inkludering og trygghet i skolehverdagen. Den bygger på læreplanens overordnede del, hvor sosial og faglig utvikling sees i sammenheng.

Årshjulet er strukturert etter måneder, hvor hver periode har et eget tema knyttet til elevenes livsmestring og sosiale utvikling. Hvert tema ledsages av konkrete sosiale mål som elevene skal arbeide mot. Planen gjelder for hele grunnskolen, men er tilpasset ulike aldersgrupper gjennom differensierte opplegg for barnetrinn og ungdomstrinn.

På barnetrinnet omhandler temaene blant annet trygghet, vennskap, følelser, grenser, respekt, mangfold og håndtering av vanskelige situasjoner. Elevene skal utvikle ferdigheter som å inkludere andre, vise omsorg, følge regler og forstå egne og andres følelser. Planen inkluderer også temaer knyttet til digital atferd og ansvar på nett.

For ungdomstrinnet er innholdet mer rettet mot psykisk helse og livsmestring. Temaene omfatter blant annet stress, følelser, tanker, kommunikasjon, selvfølelse, digital påvirkning og utfordringer knyttet til ungdomstiden. Elevene skal utvikle kompetanse i å håndtere egne tanker og følelser, forstå relasjoner og mestre livssituasjoner.

Planen pålegger lærere ansvar for å gjennomføre aktivitetene og dokumentere arbeidet. Det skal også gjennomføres jevnlig evalueringer i team etter hver periode. I tillegg inneholder dokumentet forslag til konkrete metoder, undervisningsopplegg og eksterne læringsressurser.

Videre knyttes alle temaene til skolens verdigrunnlag, herunder demokrati, menneskeverd, livsmestring og sosial kompetanse. Planen fungerer som et verktøy for å strukturere skolens forebyggende arbeid gjennom hele skoleåret, som skal legge til rette for systematisk arbeid med elevenes sosiale utvikling og bidra til å integrere dette i den daglige undervisningen.

Våre informanter har i stor grad gitt uttrykk for at de oppfatter at det utformes tiltaksplaner på en systematisk måte, opplyses det også at det i gjennomføringen av tiltaksplanene kan være utfordringer knyttet til manglende ressurser, særlig knyttet til bemanning. Det beskrives utfordringer i samordningen mellom skole og SFO i oppfølgingen av tiltak. Informantene trekker frem at det også kan være utfordringer knyttet til ressurser og bemanning, noe som i enkelte saker kan påvirke gjennomføringen av tiltakene. Dette synes å være særlig relevant når tiltak skal følges opp på tvers av arenaer gjennom hele skoledagen og i SFO-tiden.

6.2.5 Tiltaksplaner/aktivitetsplaner

Mens intervjuene gir et inntrykk av at aktivitetsplaner alltid opprettes når det er nødvendig, gir spørreundersøkelsen et noe mer nyansert bilde av praksisen. Undersøkelsen viser at 61 % av respondentene oppfatter at dette alltid skjer. Samtidig svarer en andel at det ikke alltid gjøres, eller at de ikke vet om det skjer.

Revisjonen har sett på samtlige aktive aktivitetsplaner med tiltaksplan både på enkeltelever og på klasser, ved begge skoler som revisjonen kontrollerte. Alle aktivitetsplanene er opprettet i henhold til malen utarbeidet av skoleeier, og innehar alle punktene planen skal inneholde ifølge opplæringsloven §12-4.¹⁶ er fylt ut.

Slik revisjonen forstår det har skolene i løpet av 2024 gått over fra en eldre mal til en ny, det vil si malen som ligger i handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø. Den eldre malen er brukt som aktivitetsplan for én elev med flere påfølgende aktivitetsplaner som følger den nye malen. Det er også i noen tilfeller brukt en mal for evalueringsmøter, men i de fleste tilfeller er malen for aktivitetsplan også brukt både som dokumentasjon av evalueringene og som aktivitetsplan, i og med at endringer i aktiviteter/tiltak er begrunnet i det man har blitt enige om i evalueringsmøter. For en av elevene var pårørende utilfreds med hvordan tiltakene ble fulgt opp i praksis og fikk sin klage behandlet av Statsforvalter, samtidig som aktivitetsplanen var aktiv og senere evaluert og videreført.

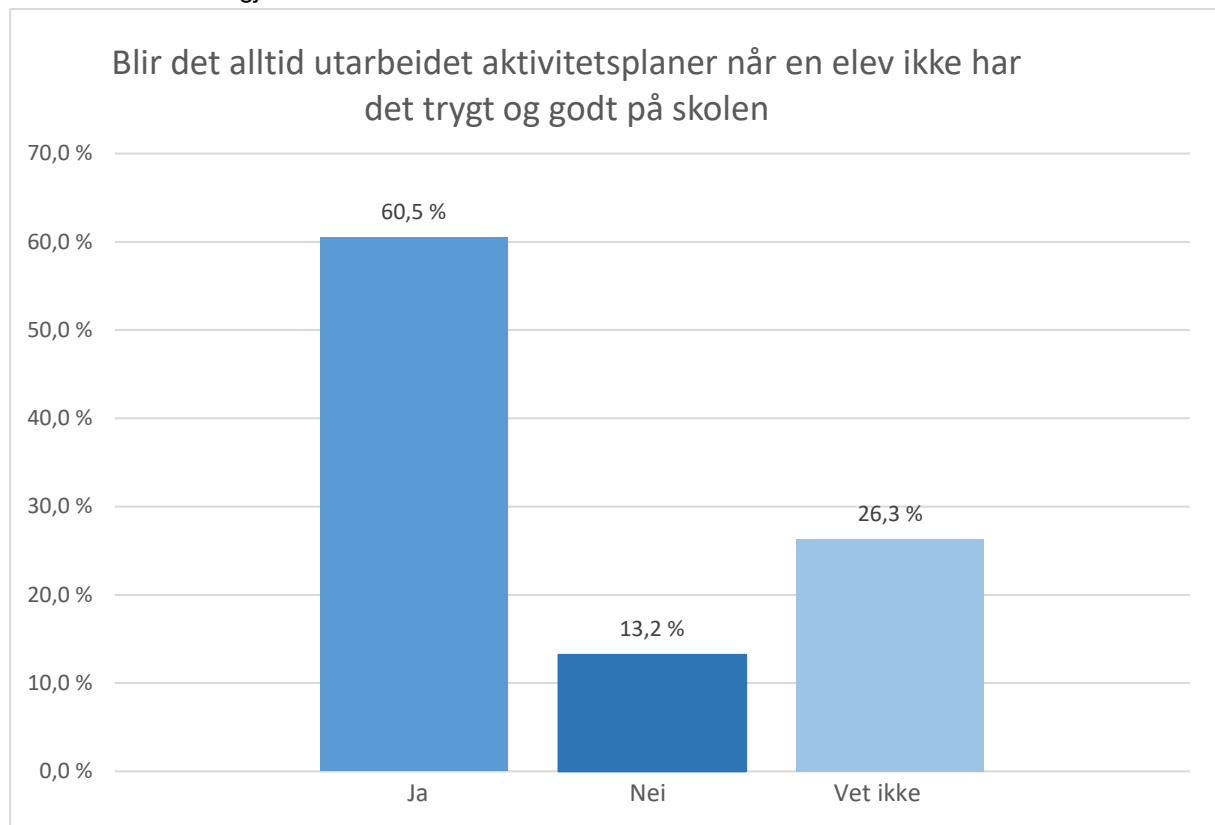
I intervjuene ble det bekreftet av samtlige at skolene utarbeider aktivitetsplaner og har tilhørende maler og rutiner. Flere beskriver at planene brukes aktivt og som et sentralt arbeidsverktøy. Det opplyses også at planene kan utarbeides både for enkeltelever og for grupper. Det fremkommer dermed et hovedsakelig samsvar i at planene utarbeides, men med enkelte utfordringer knyttet til gjennomføring.

Malene for aktivitetsplaner viser også at tiltak skal tilpasses den enkelte elev og situasjon. Det fremgår at tiltak kan være både kortsiktige og langsiktige, og at flere tiltak kan kombineres for å oppnå ønsket effekt og at tiltakene kan settes inn som tiltak som gjelder hele skolen, rettes mot enkelte klasser, grupper av elever eller bare den enkelte elev som planen gjelder. Med hensyn til oppfølgingen av elever med aktivitetsplaner opplyser de vi har intervjuet at tiltak evalueres fortløpende, og at oppfølgingen pågår inntil eleven igjen har det bra. Informantene trekker frem at oppfølgingen skjer gjennom systematiske prosesser, der tiltak justeres ved behov. Dette innebærer at skolen følger utviklingen i den konkrete saken over tid.

¹⁶ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §12-4

Spørreundersøkelsen viste på den ene side at alle de spurte (100 %), visste hva de skulle gjøre hvis de hadde mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Dette forutsetter vi betyr at respondentene vet at de skal kontakte rektor når en elev sier at hun eller han ikke har det trygt og godt, slik det fastslås i handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø.

Samtidig var det noe mer usikkerhet blant respondentene når vi spurte om det alltid blir utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen (se figur 7). Selv om et stort flertall svarer at dette blir gjort, er det 13,2 % som mener at dette ikke alltid blir gjort, mens hele 26,3 % svarer at de ikke vet om det blir gjort.



Figur 7 Blir det alltid utarbeidet aktivitetsplaner når en elev ikke har det trygt og godt på skolen? (N = 38)

6.3 Vurderinger

6.3.1 Informasjon til elever og foresatte om retten til å kontakte Statsforvalter

Handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø beskriver elevers og foresattes rettigheter, inkludert retten til å bringe saker inn for Statsforvalteren. Flere informanter opplyser at det gis informasjon gjennom foreldremøter, informasjonsbrev og digitale kanaler, samt at foresatte er kjent med disse rettighetene.

Selv om det opplyses at rektorsituasjonen kan ha påvirket gjennomføringen av informasjonsarbeidet enkelte perioder, er det revisjonens vurdering at kommunen har skriftlige rutiner som ivaretar kravet.

Revisjonen vurderer derfor at kravet i hovedsak er oppfylt.

6.3.2 Plikt til å følge med, gripe inn, varsle og undersøke

Kommunen har etablert en omfattende handlingsplan som beskriver alle delene av aktivitetsplikten, ansvarlinjer og saksgang. Planen framstår som detaljert og godt strukturert.

Spørreundersøkelsen viser dessuten at samtlige respondenter oppgir at de vet hva de skal gjøre dersom de får mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt. Dette indikerer høy kjennskap til aktivitetsplikten blant ansatte.

Samtidig viser intervjuene at praksisen ikke er helt enhetlig, og at enkelte ansatte i større grad baserer seg på tidligere praksis enn på skriftlige rutiner. Dette representerer et forbedringspunkt, men ikke en vesentlig mangel.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert gode og detaljerte rutiner på området, og at ansatte i hovedsak synes å kjenne sine plikter. Selv om intervjuene viser enkelte variasjoner i hvordan rutinene praktiseres, vurderer revisjonen ikke dette som så omfattende at det svekker kommunens evne til å håndtere skolemiljøsaker på en forsvarlig måte.

6.3.3 Iverksetting av tiltak og oppfølging av elever

Datagrunnlaget viser at skolene har lav terskel for å iverksette tiltak, og at foresatte involveres tidlig. Kommunen har også et omfattende forebyggende arbeid gjennom det psykososiale årshjulet, læringsmiljøprosjektet og bruk av ulike kartleggingsverktøy.

Samtidig beskrives det i intervjuene utfordringer knyttet til bemanning og koordinering mellom skole og SFO, som i enkelte tilfeller kan påvirke gjennomføringen av tiltak, spesielt når tiltak skal følges opp på tvers av arenaer gjennom hele skoledagen og i SFO-tiden. Revisjonen vurderer at slike forhold kan påvirke kvaliteten på gjennomføringen og oppfølgingen av tiltak over tid.

Revisjonen anbefaler derfor at kommunen vurderer om dagens bemannings- og samarbeidsløsninger mellom skole og SFO gir tilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre og følge opp tiltak i skolemiljøsaker slik de er planlagt.

6.3.4 Tiltaksplaner/ aktivitetsplaner

Mappegjennomgangen viser at alle kontrollerte aktivitetsplaner er utarbeidet etter kommunens mal og inneholder de elementene som kreves etter opplæringsloven § 12-4. Gjennomgangen viser også at planene evalueres og videreføres ved behov.

Intervjuene bekrefter at aktivitetsplaner brukes aktivt som et sentralt verktøy i oppfølgingen av skolemiljø saker. Selv om spørreundersøkelsen viser noe usikkerhet blant enkelte ansatte om hvorvidt det alltid opprettes aktivitetsplaner, finner revisjonen gjennom sin mappegjennomgang og intervjudata ikke grunnlag for å konkludere med systematiske mangler på dette området.

Revisjonen vurderer derfor at kommunen dokumenterer aktivitetsplikten gjennom aktivitetsplaner som er i samsvar med lovens krav.

6.4 Konklusjon

Revisjonen vurderer at Skiptvet kommune i stor grad dokumenterer at aktivitetsplikten etter opplæringsloven § 12-4 overholdes. Kommunen har etablert skriftlige rutiner og styringsdokumenter som beskriver hvordan ansatte skal følge med, gripe inn, varsle, undersøke og sette inn tiltak når en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Sentralt i dette arbeidet står Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø, som gir tydelige beskrivelser av ansvar, arbeidsprosesser og krav til dokumentasjon.

Datagrunnlaget viser videre at ansatte i stor grad kjenner aktivitetsplikten og sine oppgaver. I spørreundersøkelsen oppga samtlige respondenter at de vet hva de skal gjøre dersom de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Dette tyder på at rutinene er godt kjent blant de ansatte.

Mappegjennomgangen gir samtidig sterke indikasjoner på at kommunen dokumenterer skolemiljøarbeidet i samsvar med lovkravene. Alle de gjennomgåtte aktivitetsplanene var utarbeidet etter kommunens mal og inneholdt de opplysningene opplæringsloven krever. Revisjonen fant også at planene ble evaluert og fulgt opp over tid.

Datagrunnlaget viser likevel enkelte utfordringer. Intervjuene indikerer at praksisen varierer noe mellom ansatte og enheter, og spørreundersøkelsen viser at ikke alle ansatte oppfatter at aktivitetsplaner alltid opprettes når elever ikke har det trygt og godt. Dette kan tyde på at det fortsatt er behov for å arbeide med en mest mulig enhetlig praktisering av rutinene.

Samlet konkluderer revisjonen med at kommunen har etablert et gjennomgående godt system for å ivareta aktivitetsplikten, og at både dokumentasjon og praksis i hovedsak er i samsvar med kravene i opplæringsloven. Forbedringspotensialet ligger først og fremst i å sikre lik etterlevelse av rutinene på tvers av skolene og blant alle ansatte.

På dette grunnlaget anbefaler revisjonen at kommunen:

- vurderer om dagens bemannings- og samarbeidsløsninger mellom skole og SFO gir tilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre og følge opp tiltak i skolemiljø saker slik de er planlagt

7 KILDER

Love, 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 kommunen

- Retningslinje internkontroll
- Avvikshåndtering 18.03.2026
- Vernerunde – risikovurdering og handlingsplan
- Vernerunde – rutiner 18.03.2026
- Vernerunde – sjekklister 18.03.2026
- Handlingsplan politi -kommune høst 2025
- Samarbeidsavtale «Indre Østfold politistasjon og Skiptvet kommune 2026-2030.

Dokumenter og rutiner utarbeidet av skoleeier

- Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø
- Psykososialt årshjul
- Rutine vold og trusler mot ansatte
- Rutine – vold og trusler mot medelev

Dokumenter og rutiner utarbeidet for eller ved skolene

- Elevundersøkelsen mobbing 5. og 7. trinn Kirkelund

8 VEDLEGG

8.1 Utledning av revisjonskriterier

Utledning av revisjonskriterier til problemstilling 2

Formålet med formålsparagrafen til arbeidsmiljøloven § 1-1 er å sikre et arbeidsmiljø som blant annet «gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger». ¹⁷ 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, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende*». ¹⁸ 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*». ¹⁹

Forskrift om utførelse av arbeid ²⁰ påpeker at arbeidsgiver skal sørge for at ansatte får nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og truslesituasjoner. 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. ²¹ 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 ²², 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. Ifølge 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: ²³

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

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

¹⁸ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §4-3

¹⁹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §4-3

²⁰ FOR-2011-12-0-1357 Forskrift om utførelse av arbeid

²¹ Arbeidstilsynets informasjonssider om Forskrift for utførelse av arbeid § 23A-3

²² Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) §3-1

²³ 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 draghjelp 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. Ifølge Forskrift om utførelse av arbeid ²⁴ 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

Revisjonen vil i denne forvaltningsrapporten undersøke om Skiptvet kommune har etablert tilfredsstillende systemer og tiltak slik at ansatte i grunnskolen er sikret mot vold og trusler. Revisjonen vil også undersøke om ansatte er godt nok rustet til å håndtere vold, trusler og uheldige situasjoner på arbeidsplassen.

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

²⁴ FOR-2011-12-0-1357 Forskrift om utførelse av arbeid.

- 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.

Utleddning av revisjonskriterier til problemstilling 3

Revisjonen vil i denne forvaltningsrapporten undersøke om Skiptvet kommune sikrer at skolen og skoleeier varslar, undersøker og setter inn tiltak dersom de får mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.

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.²⁵ For å sikre retten til et trygt og godt skolemiljø, har skolen en aktivitetsplikt som består av fem deler²⁶;

- 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

²⁵ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §12-2.

²⁶ Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §12-4.

Ifølge Utdanningsdirektoratet 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 skolen, skolefritidsordningen eller leksehjelptilbudet.»²⁷ 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.»²⁸

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.»²⁹

Ansatte har videre en plikt til å melde fra til rektor 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»³⁰. 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 tiltaksplanen må tilpasses den enkelte

²⁷ NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4.

²⁸ Prop.57 L (2016–2017) Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø) s. 14.

²⁹ NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4.

³⁰ NOU 2019:23 Ny opplæringslov 57-4-2-4.

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 beste³¹. Tiltaksplanen trenger ikke være knyttet til én bestemt elev, men kan ta for seg en situasjon eller utfordring som omfatter flere elever. Skoler finner som regel gode tiltak og løsninger sammen med elever og foreldre. Ifølge 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 rektor.³²

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.³³

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.

³¹ Utdanningsdirektoratet – retten til et trygt og godt skolemiljø

³² Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)

³³ Utdanningsdirektoratet: rundskriv om skolemiljø.

8.2 Sammenligning av kommunene

Revisjonen har i forbindelse med dette og syv andre prosjekter som omhandler temaer knyttet til vold, trusler og mobbing gjennomført den samme spørreundersøkelsen med de ansatte i alle kommunene. En sammenstilling av disse funnene kan finnes i «Vedlegg – Sammenlikning av spørreundersøkelser», som er lagt ved rapporten i oversendelse til kontrollutvalget og kommunestyret.

Sammenlikning av kommunene

Nedenfor følger en sammenlikning 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.

1: Alderssammensetning av respondentene

Alder	Skiptvet N=38	Våler N=49	Fredriks- stad N=615	Sarps- borg N=440	Halden N=265	Rakkes- stad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennom- snitt for undersøkt e kommuner	Utdannings forb. rapport 2024 N=1043
Under 35 år	21,1 %	16,3 %	19,2 %	23,4 %	14,7 %	14,6 %	22,2 %	16,0 %	18,5 %	21 %
35-49 år	34,2 %	34,7 %	35,6 %	38,2 %	42,3 %	38,2 %	39,7 %	41,4 %	38,0%	41 %
50 år og eldre	44,7 %	49,0 %	45,2 %	38,4 %	43,0 %	47,2 %	38,1 %	42,6 %	43,5 %	38 %

Mellom Råde, Fredrikstad og Sarpsborg var alderssammensetningen ganske lik, mens i Våler, Indre Østfold, 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.

Skiptvet har en noe høyere andel respondenter under 35 år enn gjennomsnittet av kommunene, og en andel over 50 år som ligger nær gjennomsnittet. Samlet sett fremstår alderssammensetningen som relativt lik Fredrikstad og gjennomsnittet for kommunene.

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

	Skiptvet N=38	Våler N=49	Fredrikstad N=615	Sarpsborg N=441	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Svært trygt	7,9 %	20,4 %	19,2 %	10,0 %	19,6 %	21,1 %	25,4 %	23,4 %	18,4 %	9 %
Ganske trygt	71,1 %	63,3 %	61,5 %	56,7 %	57,0 %	60,0 %	66,7 %	63,1 %	62,4 %	51 %
Verken trygt eller utrygt	15,8 %	12,2 %	11,9 %	22,4 %	13,2 %	11,1 %	3,2 %	7,0 %	12,1 %	21 %
Ganske utrygt	5,3 %	4,1 %	6,2 %	10,4 %	9,4 %	4,4 %	3,2 %	5,3 %	6,0 %	16 %
Svært utrygt	0 %	0 %	1,3 %	0 %	1 %	3,3 %	1,6 %	1,2 %	1,05 %	2 %

Nesten dobbelt så mange ansatte i Våler, Fredrikstad, Indre Østfold, 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.

Skiptvet skiller seg ut ved å ha den høyeste andelen som svarer «ganske trygt» (71,1 %), samtidig som få opplever arbeidsmiljøet som utrygt. Andelen som svarer «svært trygt» er derimot lavere enn i de fleste andre kommunene.

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

	Skiptvet N=38	Våler N=49	Fredrikst ad N=614	Sarpsb org N=441	Halden N=264	Rakkest ad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennoms nitt for undersøkt e kommu ner	Utdanningsf orb. rapport 2024 N=1043 ¹
Nei	21,1	24,5 %	39,1 %	26,3 %	39,8 %	38,9 %	42,9 %	39,1 %	34,0 %	40,5 %
Ja, en gang	2,6	16,3 %	12,1 %	10,9 %	14,0 %	10,0 %	17,5 %	12,8 %	12,0 %	13 %
Ja, 2-4 ganger	44,7	30,6 %	21,5 %	29,9 %	18,9 %	18,9 %	22,2 %	25,9 %	26,6 %	23,5 %
Ja, 5 ganger eller mer	26,3	28,6 %	25,7 %	30,8 %	26,9 %	32,2 %	12,7 %	21,4 %	25,6 %	23 %

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

Skiptvet har den laveste andelen respondenter som svarer at de ikke har vært utsatt for slike hendelser. Samtidig har kommunen den høyeste andelen som oppgir å ha opplevd hendelser 2-4 ganger i løpet av året

¹ Tallene som presenteres er gjennomsnittet av svarene for to spørsmål som tar for seg trusler/trakassering og fysisk vold hver for seg.

4: Hvem har stått bak volden, truslene eller trakasseringene?

	Skiptvet	Våler N=49	Fredrikstad N=364	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Enkeltelever	100 %	100 %	95,6 %	98,1 %	94,9 %	96,4 %	90,9 %	94,5 %	96,3 %	97,5 %
Grupper av elever	3,6	8,1 %	9,3 %	12,7 %	13,3 %	3,6 %	18,2 %	7,5 %	8,8 %	10,5 %
Foreldre eller foresatte	3,6 %	2,7 %	6,9 %	5,7 %	7,0 %	18,2 %	3,0	13,7 %	9,0 %	7 %
Andre/veit ikke	0 %	0 %	1,1 %	0 %	1,9 %	1,8 %	0,0 %	0,7 %	0,7 %	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 Våler, Indre Østfold, Fredrikstad og Rakkestad, samt resultatene i utdanningsforbundets undersøkelse. Imidlertid skårer Råde høyest på dette spørsmålet.

I Skiptvet oppgir samtlige respondenter at enkeltelever har stått bak hendelsene, noe som er høyere enn i alle de øvrige kommunene. Grupper av elever og foresatte oppgis i svært liten grad som årsak.

5: Hvordan vil du vurdere truslene/trakasseringen?

	Skiptvet N=28	Våler N=49	Fredrikstad N=363	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=33	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. orb. rapport 2024 N=1043
Svært alvorlig	7,1 %	8,1 %	7,4 %	6,6 %	6,4 %	21,8 %	6,1 %	8,2 %	8,9 %	9 %
Ganske alvorlig	32,1 %	40,5 %	39,1 %	40,8 %	36,3 %	43,6 %	42,4 %	37,7 %	39,0 %	36,5 %
Mindre alvorlig	57,1 %	40,5 %	45,7 %	46,8 %	51,0 %	34,5 %	45,5 %	46,6 %	46,0 %	44,5 %
Ikke alvorlig	3,6 %	8,1 %	6,6 %	4,1 %	4,5 %	0 %	3,0 %	7,5 %	4,6 %	8,5 %
Vet ikke	0 %	2,7 %	1,1 %	1,6 %	1,9 %	0 %	3,0 %	0,0 %	1,3 %	1 %

Opplevelsen av alvorlighetsgrad er relativt lik mellom de undersøkte kommunene. 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.

Skiptvet skiller seg ut ved at en større andel enn i de fleste andre kommuner vurderer hendelsene som «mindre alvorlige» (57,1 %). Samtidig er andelen som vurderer hendelsene som alvorlige noe lavere enn gjennomsnittet.

6: 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?

	Skiptvet N=28	Våler N=49	Fredrikstad N=364	Sarpsborg N=316	Halden N=157	Rakkestad N=90	Råde N=33	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	21,4 %	13,5 %	26,9 %	23,7 %	22,9 %	32,7 %	27,3 %	27,4 %	24,5 %	9 %
I noen grad	28,6 %	51,4 %	40,1 %	44,6 %	40,1 %	36,4 %	33,3 %	37,7 %	39,0 %	32 %
I mindre grad	35,7 %	10,8 %	19,0 %	19,6 %	26,1 %	20 %	24,2 %	21,9 %	22,1 %	31 %
Ingen grad	14,3 %	10,8 %	11,3 %	9,2 %	9,6 %	7,3 %	9,1 %	8,9 %	10,1 %	23 %
Vet ikke	0 %	13,5 %	2,7 %	2,8 %	1,3 %	3,6 %	6,1	4,1 %	4,1 %	5 %

Råde, Fredrikstad, Indre Østfold 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.

Skiptvet har en relativt høy andel som oppgir at de bare i mindre grad eller ikke i det hele tatt fikk tilstrekkelig hjelp i situasjonen. Kommunen ligger dermed svakere an enn de fleste andre kommunene på dette spørsmålet.

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

	Skiptvet	Våler N=49	Fredrikstad N=361	Sarpsborg N=315	Halden N=158	Rakkestad N=90	Råde N=33	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	21,4 %	10,8 %	18,8 %	22,5 %	20,3 %	23,6 %	18,2 %	17,1 %	19,1 %	9 %
I noen grad	28,6 %	40,5 %	38,5 %	30,2 %	30,4 %	27,3 %	24,2 %	32,2 %	31,5 %	24 %
I mindre grad	14,3 %	16,2 %	20,2 %	24,1 %	24,7 %	29,1 %	21,2 %	25,3 %	21,8 %	28 %
Ingen grad	32,1 %	24,3 %	19,7 %	20,6 %	21,5 %	16,4 %	27,3 %	19,2 %	22,6 %	33 %
Vet ikke	3,6 %	8,1 %	2,8 %	2,5 %	3,2 %	3,6 %	9,1 %	6,2 %	4,9 %	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.

Skiptvet har den høyeste andelen som svarer at de ikke fikk hjelp i etterkant av hendelsen (32,1 %). Dette tyder på at oppfølgingen i etterkant oppleves som svakere enn i de fleste andre kommuner.

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

	Skiptvet N= 28	Våler N=49	Fredrik- stad N=350	Sarpsbo rg N=303	Halden N=152	Rakkest ad N=90	Råde N=31	Indre Østfold N=241	Gjennoms nitt for undersøkt e kommu ner	Utdanning sforb. rapport 2024 N=1043
Skolelede lsen	46,4 %	36,4 %	46,3 %	43,6 %	38,2 %	66 %	32,3 %	41,8 %	43,8 %	49 %
Verneombu d/ tillitsvalgt	3,6 %	6,1 %	10,6 %	6,3 %	7,2 %	7,5 %	6,5 %	14,2 %	7,7 %	10 %
Kolleger	78,6 %	81,8 %	81,7 %	81,5 %	80,9 %	81,1 %	87,1 %	75,5 %	81,0 %	86 %
Psykolog/ helseperso nell	0 %	3,0 %	1,4 %	1 %	2,6 %	1,9 %	0,0 %	1,4 %	1,4 %	3 %
Annet	7,1 %	15,2 %	5,4 %	6,6 %	6,6 %	1,9 %	12,9 %	7,1 %	7,8 %	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 hos flere av de andre kommunene, og sammenlignet med utdanningsforbundets undersøkelse. I Rakkestad var andelen som rapporterte at de fikk hjelp av skoleledelsen vesentlig høyere enn i øvrige kommuner.

Skiptvet skiller seg lite fra de øvrige kommunene ved at kolleger er den klart viktigste kilden til støtte. Samtidig er andelen som oppgir støtte fra skoleledelsen noe høyere enn gjennomsnittet.

9: 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.

	Skiptvet N= 28	Våler N=49	Fredrikst ad N=350	Sarpsbo rg N=303	Halden N=152	Rakkest ad N=90	Råde N=62	Indre Østfold N=241	Gjennoms nitt for undersøkt e kommu ner	Utdanningsf orb. rapport 2024 N=1043
Helt enig	15,8 %	10,2 %	11,9 %	13,2 %	13,2 %	7,9 %	8,1 %	6,6 %	10,9 %	22 %
Delvis enig	50,0 %	42,9 %	35,7 %	34,9 %	37,7%	38,2 %	33,9 %	42,2 %	39,4 %	46 %
Delvis uenig	21,1 %	24,5 %	23,5 %	22,9 %	21,1 %	18 %	19,4 %	18,9 %	21,2 %	17 %
Helt uenig	10,5 %	16,3 %	23,6 %	22,9 %	23 %	34,8 %	25,8 %	23,2 %	22,5 %	12 %
Vet ikke	2,6 %	6,1 %	5,4 %	6,1 %	4,9 %	1,1 %	12,9 %	6,1 %	5,7 %	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 undersøkte kommunene sammenlignet med andre kommuner.

Skiptvet har den høyeste samlede andelen som er enig eller delvis enig i påstanden (65,8 %). Respondentene opplever dermed i større grad enn i de øvrige kommunene å stå alene i håndteringen av voldssituasjoner.

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

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredrikstad N=612	Sarpsborg N=440	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	36,8 %	24,5 %	22,7 %	29,3 %	26,1 %	22,2 %	11,1 %	20,9 %	24,2 %	32 %
I noen grad	42,1 %	34,7 %	46,2 %	44,3 %	40,5 %	48,9 %	47,6 %	48,4 %	44,1 %	40 %
I mindre grad	21,1 %	28,6 %	22,9 %	19,3 %	22,3 %	22,2 %	25,4 %	23,8 %	23,2 %	20 %
Ingen grad	0 %	10,2 %	6,5 %	6,1 %	9,1 %	6,7 %	12,7 %	5,7 %	7,1 %	7 %
Vet ikke	0 %	2,0 %	1,6 %	1 %	1,9 %	0 %	3,2 %	1,2 %	1,4 %	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.

Skiptvet har det høyeste opplevde behovet for opplæring blant kommunene som er undersøkt. Nær fire av fem oppgir at de i stor eller noen grad har behov for slik opplæring.

11: 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?

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=439	Halden N=265	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
I stor grad	21,1 %	34,7 %	41,9 %	42,6 %	38,9 %	40 %	39,7 %	40,7 %	37,5 %	27 %
I noen grad	44,7 %	40,8 %	40,9 %	40,5 %	44,2 %	40 %	42,9 %	38,3 %	41,5 %	41 %
I mindre grad	23,7 %	18,4 %	13,2 %	13,0 %	11,3 %	15,6 %	7,9 %	16,5 %	14,9 %	24 %
Ingen grad	7,9 %	6,1 %	1,6 %	1,8 %	3,0 %	1,1 %	3,2 %	2,1 %	3,3 %	6 %
Vet ikke	2,6 %	0 %	2,3 %	2,1 %	2,6 %	3,3 %	6,3 %	2,5 %	2,7 %	1 %

Gjennomsnittet for de undersøkte kommunene viser at 80,9 % 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.

Skiptvet skiller seg ut ved at færre opplever at det i stor grad er kultur for å snakke om vold, trusler og trakassering. Kommunen har samtidig en høyere andel som svarer «i mindre grad» eller «ingen grad» enn de fleste andre kommunene.

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

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=439	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Nei	26,3 %	34,7 %	36,9 %	22,8 %	34,5 %	38,9 %	52,4 %	43,8 %	36,2 %	22 %
Ja, en gang	26,3 %	24,5 %	15,2 %	21,4 %	22,0 %	18,9 %	19,0 %	18,2 %	20,7 %	17 %
Ja, 2-4 ganger	31,6 %	26,5 %	28,9 %	33,3 %	30,7 %	25,6 %	19,0 %	25,2 %	27,6 %	36 %
Ja, 5 ganger eller mer	13,2 %	14,3 %	17,3 %	21,6 %	12,1 %	16,7%	7,9 %	9,5 %	14,1 %	24 %
Vet ikke	2,6 %	0 %	1,8	1 %	1 %	0 %	1,6 %	3,3 %	1,3 %	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.

Skiptvet har en høy andel ansatte som har måttet gripe inn fysisk flere ganger, og en lavere andel som svarer «nei» enn gjennomsnittet. Dette indikerer at slike situasjoner forekommer relativt ofte.

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

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredriksta d N=613	Sarpsbo rg N=440	Halden N=265	Rakkest ad N=90	Råde N=62	Indre Østfold N=241	Gjennom snitt for undersøk te kommuner	Utdanning sforb. rapport 2024 N=1043
Ja	2,6 %	20,4 %	18,6 %	21,6 %	22,6 %	21,1 %	11,3 %	23,0 %	16,6 %	Ikke aktuelt
Delvis	39,5 %	51,0 %	49,6 %	53,0 %	48,3 %	42,2 %	69,4 %	59,4 %	51,6 %	
Nei	52,6 %	22,4 %	30,3 %	24,5 %	27,2 %	36,7 %	17,7 %	15,6 %	28,4 %	
Vet ikke	5,3 %	6,1 %	1,5 %	1 %	1,9 %	0 %	1,6 %	2,0 %	2,4 %	

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 71,4 % at de helt eller delvis har fått tilstrekkelig opplæring, mens 22,4 % opplever ikke å ha fått tilstrekkelig opplæring.

Skiptvet skiller seg tydelig ut ved å ha den klart laveste andelen som svarer «ja», og den høyeste andelen som svarer «nei». Dette tyder på at opplæringen oppleves som mindre tilfredsstillende enn i de øvrige kommunene.

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

	Skiptvet N=38	Våler N=49	Fredrikstad N=613	Sarpsborg N=440	Halden N=263	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsf. orb. rapport 2024 N=1043
Ja	2,6 %	32,7 %	43,1 %	65,5 %	31,2 %	11,4 %	27,0 %	56,8 %	33,9 %	Ikke aktuelt
Nei	92,1 %	51,0 %	47,0 %	25,0 %	58,9 %	72,7 %	50,8 %	35,8 %	54,1 %	
Vet ikke	5,3 %	16,3 %	10,0 %	9,5 %	9,9 %	15,9 %	22,2 %	7,4 %	12,0 %	

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

Skiptvet skiller seg klart ut ved å ha den laveste andelen som svarer at slike øvelser gjennomføres, og den høyeste andelen som svarer «nei» (92,1 %). Ingen annen kommune er i nærheten av et tilsvarende nivå.

15: Vet du hva du skal gjøre om du får mistanke om en elev ikke har et trygt og godt skole-miljø?

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredrikstad N=612	Sarpsborg N=440	Halden N=264	Rakkestad N=90	Råde N=63	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	100 %	95,9 %	94,6 %	96,1 %	93,6 %	93,2 %	100 %	94,7 %	96,0 %	Ikke aktuelt
Nei	0 %	2,0 %	2,1 %	2,3 %	3,0 %	3,3 %	0,0 %	2,2 %	1,8 %	
Vet ikke	0 %	2,0 %	3,3 %	1,6 %	3,4 %	3,3 %	0,0 %	2,4 %	2,0 %	

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.

Skiptvet skiller seg positivt ut ved at alle respondentene svarer at de vet hva de skal gjøre. Sammen med Råde er Skiptvet den eneste kommunen med 100 % positive svar på dette spørsmålet.

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

	Skiptvet N= 38	Våler N=49	Fredrikstad N=610	Sarpsborg N=435	Halden N=261	Rakkestad N=90	Råde N=62	Indre Østfold N=241	Gjennomsnitt for undersøkte kommuner	Utdanningsforb. rapport 2024 N=1043
Ja	60,5 %	71,4 %	69,3 %	64,6 %	73,9 %	60 %	83,9 %	61,3 %	68,1 %	Ikke aktuelt
Nei	13,2 %	12,2 %	10,0 %	10,6 %	9,2 %	4,4 %	1,6 %	7,4 %	8,6 %	
Vet ikke	26,3 %	16,3 %	20,7 %	21,8 %	16,9 %	35,6 %	14,5 %	31,3 %	22,9 %	

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. I Våler kommune svarte til sammen 28,5 % «nei» eller «vet ikke» på dette spørsmålet, mens i Rakkestad var det 40 %. Det kan tyde på at det er noe usikkerhet knyttet til om planer faktisk blir utarbeidet i alle relevante tilfeller i disse to kommunene.

Skiptvet har en av de laveste andelene som svarer «ja» og en relativt høy andel som svarer «vet ikke». Dette kan tyde på større usikkerhet rundt om aktivitetsplaner faktisk utarbeides i alle relevante tilfeller.



Østre Viken Kommunerevisjon Iks
Kjetil Ramsdal
Råkollveien 103
1664 Rolvsøy

Deres ref.:

Vår ref.:

25/753 - 8 / ANDLER

Dato:

09.09.2026

Forvaltningsrevisjonsrapport Vold, trusler og mobbing - Skiptvet kommune Kommunedirektørens uttalelse

Kommunedirektøren har ingen merknader til rapporten. Revisjonens anbefalinger tas til etterretning og vil bli fulgt opp i kommunens videre forbedringsarbeid, så langt det lar seg gjennomføre innenfor tilgjengelige økonomiske og organisatoriske rammer.

Hilsen

Andreas Motzfeldt Lervik
Kommunedirektør
Skiptvet kommune

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og trenger ikke underskrift.

Vi ber om at du benytter følgende lenke for å svare på dette brevet:

<https://svarut.ks.no/edialog/mottaker/941962726>

Mottakere:

Østre Viken Kommunerevisjon Iks

Forvaltningsrevisjonsrapport Skiptvet sammenstilt

Final Audit Report

2026-09-11

Created:	2026-09-10
By:	Cecilie Gjerløv Engan (cegjen@ovkr.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA7n1KeKIIPTxkQtewpTpZD1oD_XQ-hgRp

"Forvaltningsrevisjonsrapport Skiptvet sammenstilt" History

-  Document created by Cecilie Gjerløv Engan (cegjen@ovkr.no)
2026-09-10 - 11:53:50 AM GMT
-  Document emailed to Casper Støten (cassto@ovkr.no) for signature
2026-09-10 - 11:54:02 AM GMT
-  Document emailed to Kjetil Ramsdal (kjeram@ovkr.no) for signature
2026-09-10 - 11:54:02 AM GMT
-  Email viewed by Casper Støten (cassto@ovkr.no)
2026-09-10 - 12:01:35 PM GMT
-  Document e-signed by Casper Støten (cassto@ovkr.no)
Signature Date: 2026-09-10 - 12:03:07 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE
-  Email viewed by Kjetil Ramsdal (kjeram@ovkr.no)
2026-09-11 - 9:45:29 AM GMT
-  Document e-signed by Kjetil Ramsdal (kjeram@ovkr.no)
Signature Date: 2026-09-11 - 9:46:07 AM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE
-  Agreement completed.
2026-09-11 - 9:46:07 AM GMT