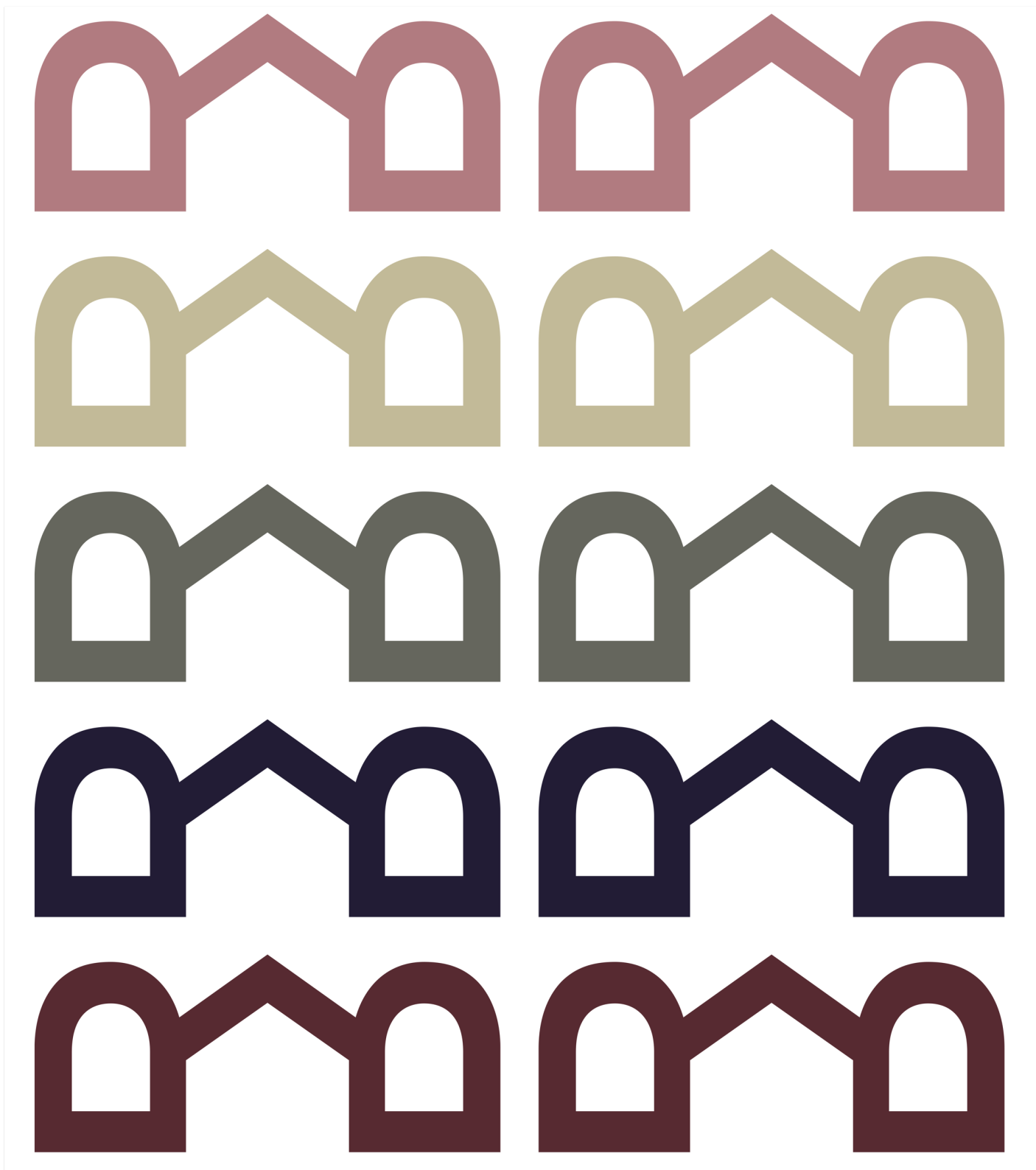


Utfordrende atferd i skolehverdagen

Sandnes kommune, 2025



INNHOOLD

Oppdraget.....	5
Sammendrag	6
Kommunedirektørens kommentar	11
1 Innledning.....	12
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	12
1.2 Revisjonskriterier	12
1.3 Avgrensning	13
1.4 Metode og data	13
1.4.1 Kort om de utvalgte skolene.....	14
2 Omfang og årsaker	16
2.1 Innledning.....	16
2.2 Økning i antall avviksmeldinger	17
2.2.1 Årsaker til utviklingen.....	22
2.3 Omfang og forekomst.....	23
2.3.1 Bakgrunnsdata fra spørreundersøkelsen.....	23
2.3.2 Forekomst av vold og trusler.....	24
2.3.3 Konsekvenser.....	28
2.4 Oppsummering	31
3 Rutiner, systemer og forebyggende tiltak	32
3.1 Revisjonskriterier	32
3.2 Innledning.....	35
3.3 Felles begrepsforståelse.....	37
3.4 Risikovurderinger.....	39

3.5 Forebyggende rutiner	42
3.5.1 Overordnede rutiner.....	42
3.5.2 Skolespesifikke rutiner	49
3.6 Forebyggende tiltak.....	52
3.6.1 Tiltak på overordnet nivå.....	52
3.6.2 Tiltak skolenivå	55
3.7 Kompetanse	57
3.8 Vurdering.....	64
3.8.1 Anbefalinger	66
4 Håndtering og oppfølging av hendelser	67
4.1 Revisjonskriterier	67
4.2 Innledning.....	68
4.3 HMS-gruppe	68
4.4 Rapportering av avvik	69
4.4.1 Rapportering varierer på tvers av trinn	70
4.4.2 Hvorfor meldes ikke avvik?	74
4.5 Håndtering av hendelser.....	78
4.6 Oppfølging av volds- og trusselhendelser.....	80
4.6.1 Oppfølging av ansatte i etterkant av volds- og trusselhendelser	80
4.6.2 Oppfølging av elev og iverksettelse av tiltak	84
4.7 Vurdering.....	89
4.7.1 Anbefalinger	91
5 Kommunens kollektive kapasitetsbygging	93
5.1 Revisjonskriterier	93
5.2 Innledning.....	96
5.3 Satsingsområder i praksis.....	96
5.4 Profesjonsfaglige felleskap.....	97

5.5 Vurdering.....	99
5.5.1 Anbefaling	99
Vedlegg	100

OPPDRAGET

Bestilling:

Kontrollutvalget i Sandnes kommune bestilte 15.09.2023 en forvaltningsrevisjon om utfordrende atferd i skolehverdagen.

Formål:

Formålet med prosjektet er å undersøke kommunens arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av utfordrende atferdsuttrykk hos elever.

Problemstillinger:

- Hvordan har omfanget av avviksmeldinger knyttet til atferd i skolen utviklet seg de siste årene?
 - Hva er årsaken(e) til økningen?
 - Hvem melder?
- I hvilken grad er grunnskolens rutiner, systemer og tiltak egnet for å skape trygge elever og ivareta et trygt arbeidsmiljø for ansatte?
- Hvordan fungerer grunnskolens håndtering og oppfølging av hendelser hvor lærere/ skoleansatte har opplevd truende- eller fysiske atferdsuttrykk fra en elev?
- I hvilken grad gjør kommunens kollektive kapasitetsbygging, særlig knyttet til verdier, ferdigheter og kunnskap seg gjeldende i skolehverdagen?

Prosjektleder for prosjektet har vært forvaltningsrevisor Therese Kristiansen. Arbeidet og rapport er kvalitetssikret av oppdragsansvarlig innen forvaltningsrevisjon, Svein Kvalvåg og gjennomgått av revisjonsdirektør Rune Haukaas.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjektet har vært å undersøke kommunens arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av utfordrende atferdsuttrykk hos elever. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse for alle grunnskoleansatte i Sandnes kommune, samt valgt ut fire skoler for nærmere undersøkelser; Kleivane skole, Smeaheia skole, Høle barne- og ungdomsskole og Giske ungdomsskole. De viktigste datakildene i prosjektet, i tillegg til spørreundersøkelsen, har vært intervjuer med skoleledelsen, skoleansatte, hovedverneombud og skolesjef. Totalt 25 personer er intervjuet. En rekke dokumenter, planer og rutiner er også gjennomgått.

Hovedinntrykk

- Kommunens satsing på traumebevisst omsorg som et felles kunnskapsgrunnlag viser igjen både i kompetanseheving, overordnede rutiner og praksis.
- Selv om grunnskolens overordnede formelle rutiner og forebyggende tiltak hovedsakelig fremstår egnet for å skape trygge elever og ivareta et trygt arbeidsmiljø for ansatte, finner vi at dette ikke er implementert ut i alle skolene i tilstrekkelig grad.
- Antall avviksmeldinger på skolene har økt betydelig de siste årene, men det ser ut til at økningen først og fremst skyldes en bedre kultur for å melde avvik.
- Det er imidlertid fortsatt underrapportering av avvik på skolene og skolenes avvikskultur varierer.
- Risikovurderinger knyttet til vold og trusler blir ikke utarbeidet på alle skolene.
- 70 prosent av de skoleansatte oppgir at de har behov for mer opplæring i hvordan volds- og trusselhendelser skal forebygges og håndteres.
- Nesten halvparten av de skoleansatte som hadde behov for oppfølging etter opplevd volds- eller trusselhendelse oppgir at de ikke fikk nødvendig oppfølging, eller opplevde at oppfølgingen i etterkant ikke var tilstrekkelig.

Omfang og årsaker

Gjennomgangen viser at vold og trusler i arbeidshverdagen er en kjent problemstilling i Sandnesskolen. Spørreundersøkelsen viser at i underkant av to tredjedeler av respondentene har vært utsatt for vold og/ eller trusler i løpet av de siste tre årene. De fleste rapporterer å ha opplevd dette fem eller flere ganger. Forekomsten varierer betydelig mellom ulike stillingskategorier og skoletrinn. Forekomsten er høyest på barneskolen hvor i underkant av 80 prosent oppgir å ha opplevd volds- og trusselhendelser. Av stillingskategoriene er det miljøarbeiderne som opplever den høyeste forekomsten, med over 70 prosent.

Volds- og trusselhendelsene har hatt negative konsekvenser for mer enn halvparten av de spurte, både med hensyn til trivsel og helse på arbeidsplassen. Om lag en av fire av de som har vært utsatt for vold og/ eller trusler oppgir at de ønsker å slutte i jobben. Dette tyder på at vold og trusler er en alvorlig trussel mot et godt arbeidsmiljø. Rapportering og registrering av volds- og trusselhendelser er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak på den enkelte arbeidsplass.

Antall avviksmeldinger for volds- og trusselhendelser i Sandnesskolen har økt med 114 prosent fra 2017-2024. Det har vært en jevn vekst i perioden, med unntak av koronaårene 2020 og 2021 samt en nedgang på cirka 8,5 prosent siste år. Den største økningen – i overkant av 35 prosent – fant sted i 2023. Økningen i antall avviksmeldinger ser ikke ut til å være en reell økning i antall volds- og trusselhendelser i Sandnesskolen. Det oppfattes i all hovedsak å være et resultat av flere hendelser, men og endret avvikskultur. Samtidig kan noe av økningen også skyldes tilfeldigheter. På de utvalgte skolene er det som oftest et fåtall elever som står for flertallet av avviksmeldingene, og antallet elever dette gjelder kan variere fra år til år.

Selv om antall avviksmeldinger har økt betydelig og kommunen har gjort tiltak for å øke rapporteringen, tyder intervjuene og spørreundersøkelsen på at det fremdeles er en betydelig underrapportering av avvik. Mangel på tid, mangelfull kjennskap til avvikssystemet og opplevelsen av manglende effekt med å melde, fremstår å være hovedårsaken til underrapporteringen.

Spørreundersøkelsen tyder på at det er store forskjeller i oppfatningen av hvorvidt vold og trusler utgjør et problem på de ulike skolene. Etter vår vurdering bør skoleeier se nærmere på hvorfor forskjellene er så store, og hvordan skolene kan lære av hverandre.

Rutiner, systemer og forebyggende tiltak

Gjennomgangen viser at det ikke er en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler mot ansatte i Sandnesskolen, og dermed hva som skal føres i kommunens avvikssystem.

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

Rundt 60 prosent av skolelederne svarer at det er utført risikovurderinger ved deres skole. Både arbeidsmiljøloven og interne retningslinjer stiller krav om at virksomhetene skal gjøre risikovurderinger knyttet til vold og trusler.

Gjennomgangen viser at kommunen har flere tiltak som skal forebygge volds- og trusselhendelser. Eksempelvis kommunens satsing på traumebevisst omsorg, opprettelse av overordnede støttesystemer og kompetansehevende tiltak. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at i underkant av 70 prosent av respondentene har behov for mer opplæring i hvordan volds- og trusselhendelser skal forebygges og håndteres. Også her finner vi store skolevise forskjeller. Respondentene er ikke samstemte i sine svar om hvorvidt de trener på å ta gode beslutninger i stressende situasjoner. Alle skolene skal ha deltatt på FOMA¹-kurs som inneholder praktiske øvelser, men flere peker på at dette er noe de trenger jevnlig kompetansehevning på.

¹ Forebygging og mestring av atferd som utfordrer

Tilbakemeldingene i både intervju og spørreundersøkelse tyder på at noen øver utover kurset, mens andre ikke gjør det, og at dette varierer på tvers av skoler og stillingskategorier.

Etter vår vurdering vil kommunen oppnå en mer ensartet praksis på skolene dersom man gjennomfører praktiske øvelser og iverksetter tiltak for å gjøre de ansatte mer kjent med kommunens retningslinjer for å forebygge vold og trusler.

Oppfølging av volds- og trusselhendelser

Alle skolene i kommunen har en HMS-gruppe. Ifølge rutinen skal HMS-gruppen blant annet ha kvartalsvis gjennomgang av statistikk/ rapporter for skadetilfeller og avvik som gjelder helse, miljø og sikkerhet for ansatte. Hovedverneombud skal få oversendt referat fra møtene. Gjennomgangen viser imidlertid at rutineene ikke alltid blir praktisert. Faste møter i HMS-gruppen fremstår som en god arena for å sikre blant annet statusgjennomgang og erfaringsdeling mellom rektor, verneombud og tillitsvalgt.

Som nevnt er en av årsakene til underrapportering av avvik, en opplevelse av manglende effekt med å melde. Drøyt 30 prosent av lærerne er ikke trygge på at avviket følges opp på en hensiktsmessig måte. Også her er det store forskjeller mellom skolene. Intervjuene tyder på at skoleledelsens oppmerksomhet omkring avviksregistrering og holdning til samlemeldinger har betydning for avviskulturen ved skolene.

Skolene skal sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser. I spørreundersøkelsen svarer 52 prosent at oppfølgingen var god. Nesten halvparten svarer derimot at de enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen var utilstrekkelig. Etter vår vurdering er dette en bekymringsfull høy andel, særlig sett i sammenheng med at volds- og trusselhendelser utgjør et betydelig arbeidsmiljøproblem, og har hatt negative konsekvenser for over halvparten av respondentene.

Handlingsplanene vi har mottatt inneholder rutiner for oppfølging av ansatte i etterkant av hendelser som hovedsakelig beskrives å være praksis på skolene. De aller fleste avviksmelderne på de utvalgte skolene opplever god oppfølging. Enkelte presiserer at oppfølgingen fra leder kommer for tett på hendelsen, og at en ønsker å lande før en skal snakke seg gjennom hendelsen og gjerne komme med forbedringsforslag. På den andre siden påpeker andre at det systematiske tilbudet om oppfølging i kort tid etter hendelsen avhenger av at den enkelte fører avvik med en gang. Dette kan da være sårbart for ansatte som trenger, men ikke får tilbud om støtte før de går hjem. Hva den enkelte legger i tilstrekkelig oppfølging vil alltid være subjektivt, men når såpass mange som halvparten opplever at oppfølgingen ikke er god nok, bør kommunen undersøke forholdene nærmere.

Effektiv forebygging av volds- og trusselhendelser forutsetter god kartlegging og oversikt over de situasjoner hvor dette kan forekomme. Gjennomgangen viser at de utvalgte skolene i de mest alvorlige tilfellene utarbeider handlingsplaner/ tiltaksplaner for enkeltelever på bakgrunn av risikoanalyser og iverksetter tiltak basert på funn i kartleggingen. Antall registrerte avvik per elev i kombinasjon med alvorlighetsgraden på avvikene, avgjør om skolene starter denne prosessen.

Avviksmelderne som er intervjuet blir hovedsakelig involvert i håndteringen, det vil si i vurderingen og opprettelsen av eventuelle tiltak, og har dermed god informasjon om disse. Dette vurderes å gi gode forutsetninger for å forebygge framtidige volds- og trusselhendelser.

Vi får flere tilbakemeldinger knyttet til at informasjonsflyten rundt gjeldende tiltak til andre enn de som har vært involvert i håndteringen av avviket kunne ha vært bedre og mer systematisk. Spørreundersøkelsen viser at respondentene totalt sett verken er enig eller uenig i om skolen evaluerer nytteverdien av tiltak, skoledelen er imidlertid litt enig i at dette blir gjort. Lærerne og miljø-/ fagarbeiderne er også usikre på om skolen lærer av hendelsen. Dette kan indikere ulik praksis på skolene når det gjelder evaluering av tiltak. Dokumentering og evaluering av tiltak er viktig for å kunne sikre at tiltak som ikke virker blir justert, og om nødvendig avsluttet eller erstattet av andre tiltak.

Kommunens kollektive kapasitetsbygging

Gjennomgangen viser at kommunens satsing på traumebevisst omsorg som et felles kunnskapsgrunnlag viser igjen både i kompetanseheving, overordnede rutiner og praksis. Eksempelvis har alle skolene gjennomført kurs innen temaet og kommunens helhetlige plan for arbeid med et trygt og godt skolemiljø viser til metoder for å finne egnede tiltak på bakgrunn av elevens atferdsuttrykk. Det vil si at en faktisk undersøker hvorfor eleven reagerer som, hen gjør, og prøver å finne egnede tiltak ut ifra det. Ved å undersøke på den måten viser skolene at elevene tas på alvor, at de er åpne i sine tilnærminger til eleven og at eleven blir hørt. Både skoleledelse og lærere mener at trygge relasjoner og forutsigbarhet er nøkkelen til å forebygge utfordrende atferd. Tilbakemeldingene tyder på at skolenes kompetanseheving innen traumebevisst omsorg er omsatt i praksis. Dette gjenspeiles i et mer positivt og felles elevsyn blant de ansatte, sammenlignet med tidligere forvaltningsrevisjoner.

Kommunen har lagt til rette for flere arenaer hvor blant annet rektorer og ledere fra skolenes støttetjenester kan møtes. Dette fremstår som gode delingsarenaer. Spørreundersøken tyder imidlertid på at det foreligger et betydelig forbedringspotensial knyttet til bruk av systematisk kollegaveiledning på skolene. Intervju med lærere og verneombud peker i samme retning. Resultatene i spørreundersøkelsen indikerer at det er store skolevise forskjeller på området. Noe som antyder at noen skoler er flinke til å evaluere og dele, mens andre er mindre flinke. Dette gir gode læringsmuligheter for kommunen.

Anbefalinger oppsummert

Vi anbefaler kommunen:

- Å sette i verk tiltak for å skape en likere forståelse for hva som regnes som vold og trusler i Sandnesskolen. Herunder å:
 - Sikre at overordnede planer og maler er oppdatert og blir implementert.
 - Vurdere å erstatte skolenes individuelle handlingsplaner med lokale tilpasninger til kommunens overordnede plan, basert på skolenes risikovurderinger.
 - Gjennomføre systematiske øvelser på bakgrunn av planene.
 - Sette i verk tiltak for å sikre at HMS-gruppene på skolene fungerer etter sin hensikt.

- Iverksette tiltak for å sikre at avvik knyttet til vold og trusler blir registret i kommunens avvikssystem.
- Sikre at skolene har klare rutiner for å evaluere og informere om igangsatte tiltak i etterkant av en volds- eller trusselhendelse.
- Sikre at skolene benytter seg av systematisk kollegaveiledning og deler erfaringer internt på skolene og mellom skolene.

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

Kommunedirektørens kommentar mottatt 14.02.25:

Kommunedirektøren kjenner seg igjen i hovedtrekkene i rapporten, selv om svarprosenten var lav. Disse har blitt identifisert tidligere og underveis i rapportperioden i kommunalsjef for skole sitt samarbeid med Senter for trygt og godt læringsmiljø, rektorene ved skolene, Utdanningsforbundet og hovedverneombud i kommunen. Kommunen er allerede i gang med tiltak i tråd med anbefalingene gitt i revisjonsrapporten.

Det har i de siste årene vært rettet mye oppmerksomhet mot økt utfordrende atferd i skolen, både i mediene, fagorganisasjoner og i andre fora. Analyser viser at det er sammenhenger mellom vold og trusler og sykefravær blant ansatte. Sandnes kommune tar dette på høyeste alvor. Utvalg for kultur og oppvekst i Sandnes får årlige rapporter om utageringer mot ansatte i Sandnesskolen.

Det er satt inn flere tiltak for å forebygge og håndtere utfordrende atferd i skolene. Kommunedirektøren registrerer at det blir gitt gode tilbakemeldinger til kommunens system, overordnede planer og felles kompetanseutvikling, spesielt knyttet til traumebevisst omsorg. Vi ser imidlertid at vi enda har en vei å gå, før systemet vårt blir tilstrekkelig kjent hos hver enkelt ansatt.

I januar 2025 arrangerte kommunalsjef for skole et seminar sammen med Arbeidstilsynet, der tema var forebygging av vold og trusler. Det er satt i gang et omfattende arbeid for at skolene skal stå bedre rustet til å arbeide med dette. Det blir sett i sammenheng med arbeidet knyttet opp mot kapittel 12 i opplæringsloven, som vi også nylig hadde tilsyn på. Det er viktig at vi får en balanse mellom elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø i opplæringsloven og arbeidstakernes rett til et trygt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven. De er gjensidig avhengig av hverandre. Det er viktig å få til denne balansegangen hvis vi skal lykkes i arbeidet med å forebygge og håndtere utfordrende atferd, og samtidig redusere sykefraværet.

Kommunen har allerede startet arbeidet med anbefalingene gitt av revisjonen. Det er blant annet satt ned en bredt partssammensatt gruppe som skal revidere kommunens "Plan for forebygging mot vold og trusler". I tett samarbeid med fagorganisasjonene og hovedverneombud, jobber vi sammen for å sikre enda bedre kvalitet på HMS-gruppene ute på skolene.

Bodil Sivertsen
Kommunedirektør

1 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Sandnes kommune registrerer en økning i avviksmeldinger knyttet til vold og trusler i skolen. Ifølge Stavanger Aftenblad (mai 2023) ble det i 2022 levert 1266 slike avvik. Dette er over 300 flere enn året før (2021) og utgjør en økning på nesten 35 prosent. Over 80 prosent av avvikene gjelder episoder på barnetrinnet. Økningen skyldes flere avviksmeldinger av mindre alvorlig karakter, mens alvorlige avvik har holdt seg stabilt.²

Tall fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) viser at 7,1 prosent av norske arbeidstakere i 2019 ble utsatt for trusler og/eller vold på arbeidsplassen. Ansatte i skolen er blant de yrkesgruppene som er mest utsatt, hvor 26 prosent av grunnskolelærere oppgir å ha vært utsatt for vold og trusler på arbeidsplassen det siste året. En undersøkelse som Utdanningsforbundet gjennomførte blant egne medlemmer i 2017 viser at 45 prosent av lærerne i løpet av de siste fem årene oppgir å ha blitt utsatt for trusler fra elever, mens 42 prosent har opplevd fysisk vold fra elever. Sistnevnte gjelder for halvparten av lærerne i barneskolen, og 19 prosent av ungdomsskolelærere. Omfanget av både vold og trusler har økt vesentlig siden samme undersøkelse ble gjennomført i 2005. Vold og trusler representerer i så måte en betydelig og økende utfordring i skolen, med store konsekvenser for både lærings- og arbeidsmiljø, de involverte og for samfunnet³.

1.2 REVISJONSKRITERIER

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

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

- Arbeidsmiljøloven
 - Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet
 - Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøet
- Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A.

² Artikkel i Aftenbladet mai 2023

³ <https://noa.stami.no/tema/psykososialorganisasjon/vold-mobbing-trakkasering/vold/> ; Wærø, I., Dahl, Ø., og Kilskar, S.K. (2019) Vold og trusler mot ansatte i skolen. Sintef-rapport.

- Opplæringsloven Kapittel 12
- Internkontrollforskriften
- Lokale føringer, rutiner, risikovurderinger og lignende:
 - «Forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen», 2019
 - Kommunal forskrift om ordensreglement i Sandnesskolen

Ut fra disse kildene er det utledet revisjonskriterier som fremgår i kapitlene hvor de enkelte problemstillingene blir behandlet. Det er ikke utarbeidet revisjonskriterier for følgende problemstilling, da vi anser den for å være deskriptiv – det vil si at vi beskriver det som framkommer uten å vurdere funnene opp mot bestemte kriterier:

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

1.3 AVGRENSNING

Prosjektet retter oppmerksomheten mot kommunens og skolens arbeid med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot skoleansatte. SFO har vært inkludert i spørreundersøkelsen, men har ellers ikke vært gjenstand for nærmere undersøkelse. Det er ikke gjennomført intervju med elever eller foresatte.

1.4 METODE OG DATA

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

Utvalget av skoler er basert på innspill fra administrasjonen, demografiske variabler, og antall registrerte avviksmeldinger. Utvalgte skoler er: Giske ungdomsskole, Høle barne- og ungdomsskole, Kleivane skole og Smeaheia skole. Det er gjennomført intervju med både skoleledelse og ansatte. De intervjuede ansatte består både av pedagogisk personell med erfaring fra å melde avvik, i tillegg til pedagogisk personell som i tillegg hadde en rolle som verneombud ved skolen. Flere av intervjuene er gjennomført som gruppeintervjuer. Totalt er 25 personer intervjuet.

Vi har også mottatt oversikt over avvik knyttet til vold og trusler, med beskrivelse av hendelsene, fra perioden 01.11.2023 til 01.11.2024. Av disse valgte vi to hendelser fra hver av de utvalgte skolene som vi gjennomgikk rapportene fra. Hendelsene ble valgt etter følgende kriterier: første avvik i 2024 med kategori «høy» og første avvik i 2024 med kategori «middels». Dersom det ikke var registrert avvik under kategorien «høy» valgte vi to avvik fra kategorien «middels». Vi gjennomgikk følgende: Giske – ett på «middels» og ett på «lav», Høle – ett på «høy» og ett på «middels», Kleivane – to på «middels» og Smeaheia ett på «høy» og ett på «middels».

I perioden 3. juni -20. juni 2024 ble det gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse rettet mot alle ansatte i grunnskolen i Sandnes kommune. Vi fikk tilsendt e-post-lister fra alle skolene i kommunen, og alle ansatte fikk en egen e-post med lenke til spørreundersøkelsen. Det ble sendt ut påminnelser etter henholdsvis syv og ti dager. Før spørreundersøkelsen ble distribuert, gikk administrasjonen gjennom spørsmålene og kom med aktuelle innspill. Undersøkelsen ble sendt ut til alt pedagogisk personell⁴ ved 31⁵ kommunale grunnskoler i Sandnes kommune. Alle skolene har respondenter som har besvart undersøkelsen, men det er stor variasjon i antall svar fra de enkelte skolene. Undersøkelsen ble sendt til totalt 1500 ansatte med forespørsel om å delta i undersøkelsen. Av disse har 519 deltatt, noe som tilsvarer en svarprosent på 35 prosent.

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

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

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

1.4.1 KORT OM DE UTVALGTE SKOLENE

Kleivane barneskole er en relativt ny barneskole i Sandnes kommune som åpnet 18. august 2021. Skoleåret 2023/2024 hadde skolen cirka 280 elever.

Smeaheia skole er også en barneskole og hadde skoleåret 2023/2024 cirka 330 elever.

⁴ Altså ikke renholdere, vaktmestere etc.

⁵ 20 barneskoler, 8 ungdomsskoler og 3 kombinerte (1-10 skoler)

Høle barne- og ungdomsskole er en 1. -10. skole og hadde skoleåret 2023/2024 cirka 115 elever.

Giske ungdomsskole hadde skoleåret 2023/2024 cirka 460 elever.

2 OMFANG OG ÅRSAKER

Dette kapitlet fokuserer på følgende problemstilling:

Hvordan har omfanget av avviksmeldinger knyttet til atferd i skolen utviklet seg de siste årene?

- Hva er årsaken(e) til økningen?
- Hvem melder?

2.1 INNLEDNING

I dette kapitlet skal vi se nærmere på utviklingen i omfanget av avviksmeldinger, og mulige årsaker til økningen. Omfang og forekomst kartlegges gjennom tall fra Sandnes kommune, og vil suppleres med resultatene fra spørreundersøkelsen. Mulige årsaker til økningen er kartlagt gjennom intervjuer og gjennomgang av ulike dokumenter.

I kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen viser en til arbeidsmiljølovens definisjon på vold og trusler:

«I arbeidsmiljøloven defineres vold og trusler som alle fysiske og verbale angrep på en arbeidstaker som innebærer en trussel mot deres sikkerhet, helse og velvære.»

Arbeidstilsynets definisjon omfatter alle typer vold og trusler som kan knyttes til jobben, enten det skjer på eller utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden, skriftlig eller muntlig, ansikt-til-ansikt eller via sosiale medier – uavhengig av om det er en voksen eller et barn som utfører handlingen.

Det fremgår av kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler at ulike typer vold og trusler kan være fysisk vold, psykisk vold, seksuell vold og latent vold. Latent vold handler om redselen for at en potensiell volds- eller trusselsituasjon kan oppstå.

2.2 ØKNING I ANTALL AVVIKSMELDINGER

Tabell 1 viser antall registrerte hendelser knyttet til vold, utagering og trusler i Sandnesskolene fra 2017-2024⁶ fordelt på avvikskategoriene høy, middels og lav:

Tabell 1: Oversikt over registrerte hendelser knyttet til vold, utagering og trusler:

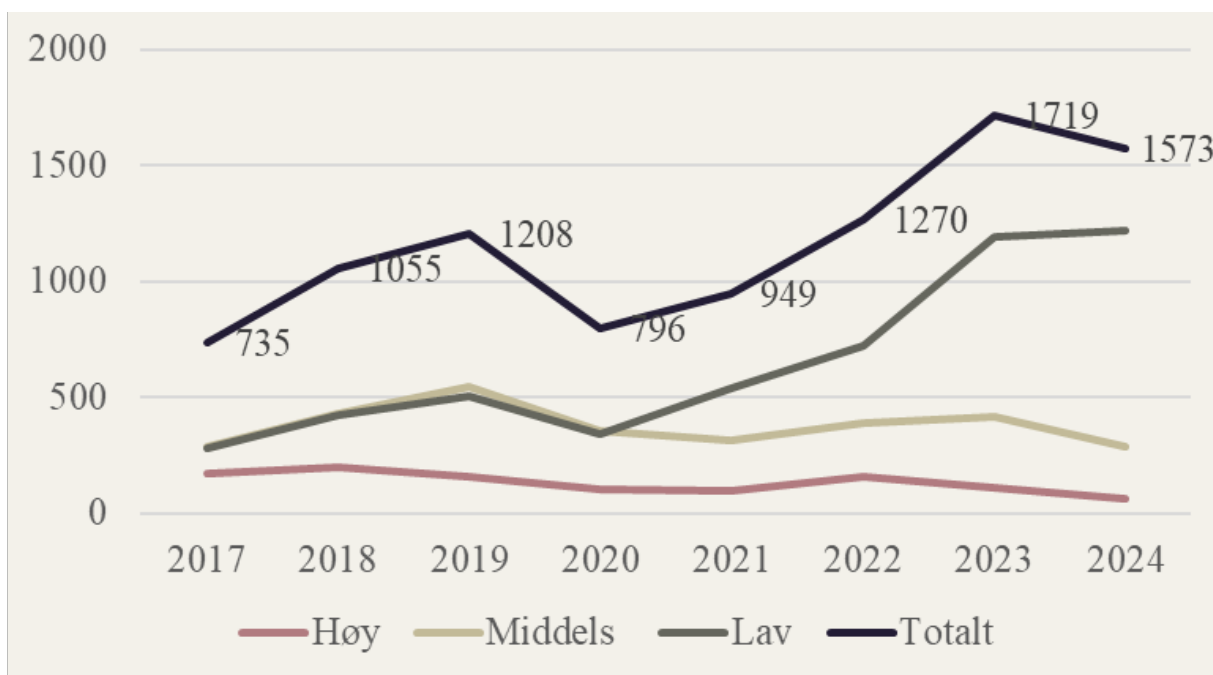
Kategori	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Høy	169	201	158	100	96	157	110	65
Middels	287	433	544	352	315	389	415	286
Lav	279	421	506	344	538	724	1194	1222
Totalt	735	1055	1208	796	949	1270	1719	1573

Kilde: Sandnes kommune

Sandnes kommune tok i bruk avvikssystemet Compilo i 2016. Første året ble det registrert i overkant av 350 avvik. Med unntak av i 2020 og 2021 har det vært en jevn økning i antall registrerte avviksmeldinger i perioden 2017-2023. I 2024 ser vi at det har vært en liten nedgang innen alle kategoriene med unntak av «lav»:

⁶ Tall for 2024 er mottatt av kommunen 06.01.2024 og vi får opplyst at det kan bli meldt inn enkelte avvik fra 2024 i etterkant, men det vil i så fall være et lite antall.

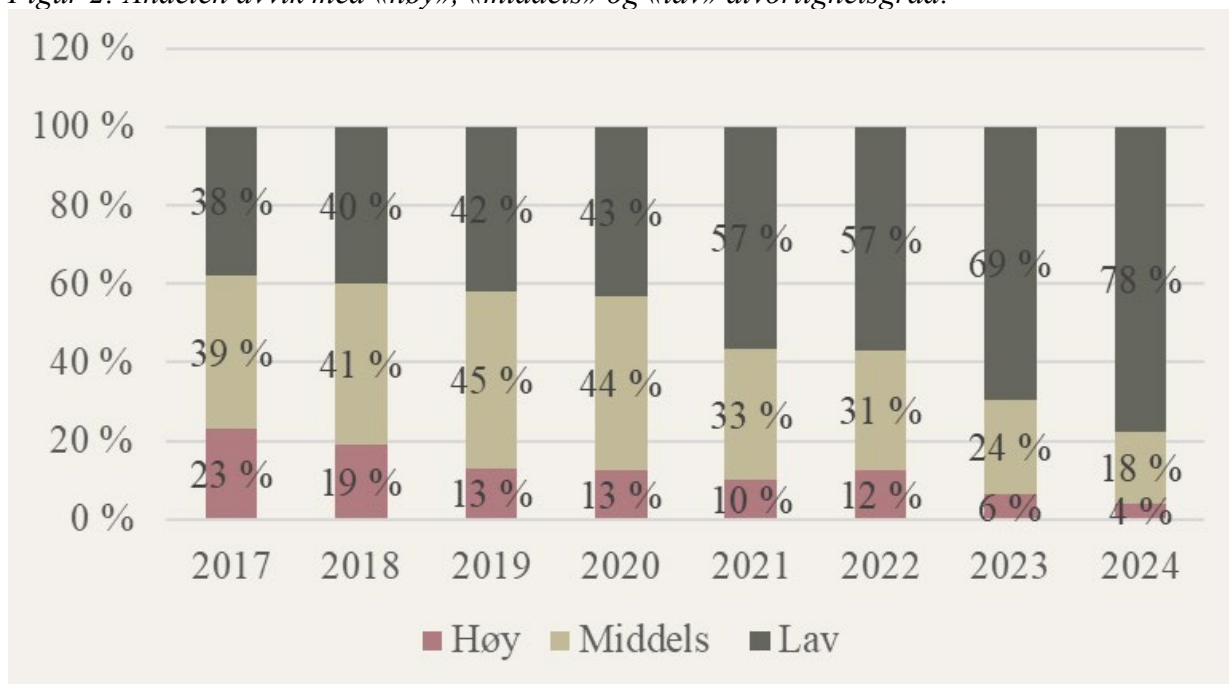
Figur 1: Registrerte hendelser knyttet til vold, utagering og trusler i perioden 2017-2024 fordelt på kategoriene «Høy, middels og lav»:



Kilde: Sandnes kommune

Andelen avvik med «høy» eller «middels» alvorlighetsgrad er derimot redusert i perioden:

Figur 2: Andelen avvik med «høy», «middels» og «lav» alvorlighetsgrad:



Kilde: Sandnes kommune

Figuren viser at andelen avvik med «høy» og «middels» kategori er redusert i perioden, mens andel avvik med «lav» alvorlighetsgrad har økt. Ifølge hovedverneombud gir ikke figuren et riktig bilde av situasjonen ettersom kommunen rundt årsskiftet 2019/2020 har endret kriteriene for hva som regnes som «høy», «middels» og «lav» kategori. Endringen medførte at kriteriene ble justert ned et hakk, det vil si at det skulle være mer alvorlig enn tidligere for å bruke kategorien «høy» og «middels». Kriteriene var også mindre detaljert beskrevet i perioden 2016-2019⁷. Disse nye kriteriene har blitt mer kjent nå og mer brukt de siste årene, så hovedverneombudet deler ikke oppfatningen av at selve hendelsene er mindre alvorlige for de ansatte nå enn før. Ifølge skolesjef har det fra cirka 2023 vært en økt bevissthet på kategoriene som har medført en økende felles forståelse for hva som skal tilegnes hvilken kategori. Tidligere var den enkelte subjektive forståelse mer styrende.

Figur 3 viser imidlertid at det er store skolevise forskjeller i antall registrerte avviksmeldinger i 2023:

⁷ Kilde: Brukerveiledning – Starthjelp Compilo avvikssystem (2016).

Figur 3: Avviksmeldinger per skole i 2023:



Kilde: Sandnes kommune

Totalt antall avviksmeldinger per skole i 2023 varierer fra 3 (Hommersåk) til 193 (Smeaheia). Antall avviksmeldinger totalt sett har økt fra 2022 til 2023, dette er også tilfellet for 25 av 31 skoler. Skolesjef opplever at det er ulik avvikskultur på skolene i kommunen og viser til gjennomført rektorsamling høsten 2024 hvor cirka en fjerdedel av rektorene oppga at det var underrapportering av avvik på skolen. Generelt sett opplever skolesjef at det er mer utfordringer knyttet til småskoletrinnet. Det handler hovedsakelig om uregulerte barn som må rammes inn, barn som ikke er vant til grensesetting.

Hovedverneombudet mener at økt oppmerksomhet rundt avviksmeldinger har ført til at Compilostatistikken nå er mer korrekt enn noen gang. Det presiseres at det nok fortsatt er hendelser som ikke blir meldt inn. Ledelsen på alle de utvalgte skolene, med unntak av Kleivane, er tydelige på at det til tross for økning i antall avviksmeldinger i kommunen, fortsatt er underrapportering på deres skole. Ut ifra informasjonen hovedverneombudet har fra verneombudene på den enkelte skole er det forskjeller i avvikskulturen fra skole til skole og fra person til person. Det presiseres at dersom en skole har mange avviksmeldinger, handler det vel så mye om avvikskulturen på skolen, ikke nødvendigvis at de har flere utfordringer, eller har det verre der enn på andre skoler.

Status utfordrende atferd

Skolesjef opplever en positiv utvikling i kommunen fra hun ble ansatt som skolesjef i 2021. Situasjonen i 2021 blir beskrevet som et fragmentert område med lite kontroll, noen brukte eksempelvis Compilo som forbedringssystem, andre ikke, og opplæringsloven og

arbeidsmiljøloven ble blandet sammen. Det presiseres at kommunen var trygge på opplæringsloven, men at de måtte fokusere mer på arbeidsmiljøloven for å trygge de ansatte. Fokus har vært på å bygge systemer og en kultur med traumbasert omsorg som fundament. Ifølge skolesjef er kommunen på god vei, men de har fortsatt utfordringer. Det erkjennes at det nok alltid være enkelte elever med traumer som utfordrer. Vi kommer tilbake til forebyggende tiltak i [kapittel 3.6](#).

Ifølge virksomhetsleder for Senter for trygt og godt læringsmiljø opplever de at det er en del elever som har et ganske roft smerteuttrykk som fører til utageringer. Det presiseres at de ekstreme smerteuttrykkene noen ansatte står i hver dag må tas på alvor. Men at det nok er et fåtall elever som står for hoveddelene av utageringene. En del av disse uttrykkene skjer kanskje i yngre alder enn tidligere, samtidig som det alltid har vært slik at de tester ut hva som er riktig og galt. Når det gjelder ungdomsskolene opplever virksomhetsleder for Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) at noen skoler opplever vold mens andre ikke har utfordringer med det. Det sosioøkonomiske, kunnskapen til foreldregruppen og hvilke lærere som søker seg til skolen, blir sett på som faktorer som har betydning for omfanget av utfordringer knyttet til utagering på den enkelte skole.

Kleivane skole opplever en svært positiv utvikling fra høsten 2022. Det første trekvart året etter oppstarten høsten 2021 blir beskrevet som ganske heftig, hvor noen ble slått, sparket og lignende hver eneste dag. I dag opplever ledelsen på skolen at de har klart å regulere den uønskede atferden og at skolen nå kun har enkelthendelser, eksempelvis enkelte utageringer eller elever som stikker av. Skolen hadde tilsyn fra arbeidstilsynet 22.11.2021, kort tid etter oppstarten. Skolen fikk da fire pålegg:

- Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand
- Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
- HMS arbeid – opplæring i bruk av avvikssystemet
- Tilgang til varslings- og kommunikasjonsmidler

I etterkant av tilsynet ble det blant annet utarbeidet en risikovurdering. Det fremgår av tilsynsrapporten at arbeidstilsynet veiledet om risikovurdering etter forskriften og foreslo en modell som kunne brukes i dette arbeidet. Ledelsen på skolen oppgir at årsaken til den positive utviklingen på skolen i etterkant av tilsynet er at dette nå er implementert og organisert på systemnivå på skolen. Det betyr at det gjelder for alle trinn og elevene vet hvordan de blir møtt på skolen, uavhengig av hvem de treffer på. Lærere og verneombud på skolen opplever også en positiv utvikling og mener det hovedsakelig skyldes at lærerne på skolen er samkjørte. Noe som skaper forutsigbarhet for elevene.

Smeaheia skole har flere elever med varige og komplekse behov, cirka 3 prosent av elevmassen. Utagering og vold blir beskrevet som det som er mest utfordrende for personalet på skolen å stå i. Risikoen for dette blir beskrevet som høy. Rektor oppgir at skolen har hatt en periode med høyt sykefravær, spesielt fra november 2023 til mars/april 2024. En liten andel blir oppgitt å være arbeidsrelatert.

Høle barne- og ungdomsskole opplever generelt sett lite utfordrende atferd blant elevene på skolen. Når det skjer gjelder det hovedsakelig enkeltelever som ledelsen kjenner godt til. De siste årene har dette vært mest utbredt på småskoletrinnet. Skolen har også lite utfordringer med både elev- og lærerfravær.

Giske ungdomsskole opplever også lite utagering blant elevene på skolen, men skolen har enkeltelever som utagerer. Skolen har tidligere hatt forsterket avdeling, nå er disse elevene stort sett i vanlige klasser. De fem siste årene har ikke skolen opplevd vold mot lærere på skolen. Det er også lite hærverk på skolen. Skolen opplever imidlertid store utfordringer knyttet til elevenes psykiske helse og per våren 2024 får vi opplyst at det er cirka en elev per klasse som har utfordringer med å komme på skolen.

2.2.1 ÅRSAKER TIL UTVIKLINGEN

Hovedverneombud opplever at det er en utfordring med vold, trusler og utagering i Sandnesskolen i dag som skaper krevende arbeidsforhold for ansatte, spesielt de som står i det mest. Det presiseres at de fleste elever oppfører seg bra, men at et lite mindretall kan gjøre hverdagen krevende for ansatte på skolene. Hovedverneombud opplever på bakgrunn av informasjon fra verneombudene på den enkelte skole at det er en generell utfordring på skolene i kommunen og at det har vært en negativ utvikling de siste årene med flere hendelser med vold, trusler og utagering. Det trekkes spesielt frem at språkbruken har endret seg i negativ retning. Flere hendelser, men og at skolene har blitt flinkere til å melde, oppgis som årsak til økningen i antall avviksmeldinger. Det presiseres imidlertid at det er vanskelig å si noe om årsaken til utviklingen, men at det har vært en generell endring i samfunnet med mer vold og trusler og at skolen blir et speilbilde av det.

Økt fokus på at en skal melde avvik oppgis på flere av de utvalgte skolene som årsaken til økningen i antall avviksmeldinger i kommunen totalt sett. Ledelsen på alle de utvalgte skolene, med unntak av Kleivane, er som nevnt tydelige på at det til tross for økning i antall avviksmeldinger i kommunen, fortsatt er underrapportering på deres skole. Årsakene oppgis hovedsakelig å være at lærerne i flere tilfeller samler opp avvik som eksempelvis rapporteres ukentlig, at en ikke tar seg tid til å melde, samt at lærerne har ulike toleransegrenser. Enkelte presiserer at dette ikke gjelder de mest alvorlige tilfellene. Ledelsen på Kleivane skole opplever at avvikssystemet Compilo gir et reelt bilde av situasjonen på skolen. Nedgangen på 69 prosent fra 2022-2023 forklares med skolens tilnærming og at atferden er regulert. Verneombud på skolen er enig i at det har vært en positiv utvikling på skolen siden oppstarten og at det er betydelig færre alvorlige tilfeller på skolen i dag. Det oppleves og at det har vært en dreining for flere elever fra å reagere med fysisk utagering til mer verbale trusler. Verneombud og avviksmeldere opplever imidlertid at det er en del underrapportering av avvik på skolen, men presiserer at de mest alvorlige tilfellene nok blir meldt.

2.3 OMFANG OG FOREKOMST

Gjennom spørreundersøkelsen har vi forsøkt å kartlegge omfanget og forekomsten av vold og trusler i Sandnesskolen, på tvers av ulike skoler og ulike bakgrunnsvariabler.

2.3.1 BAKGRUNNSDATA FRA SPØRREUNDERSØKELSEN

Tabell 2 viser bakgrunnsdata for de 519 respondentene:

Tabell 2: Bakgrunnsdata for respondentene

Kategori	Antall	Prosent
<u>Kjønn:</u>		
Kvinne	406	78,2 %
Mann	113	21,8 %
<u>Stilling:</u>		
Skoleledelse	45	8,7 %
Undervisningsstilling	375	72,3 %
Miljøarbeider	99	19,1 %
<u>Del av skolen:</u>		
1.-4.trinn	183	35,3 %
5.-7.trinn	140	27,0 %
8.-10.trinn	145	28,0 %
SFO	6	1,2 %
Skoleledelse	44	8,8%

Ubesvart	1	
Sum:	519	100 %

Totalt har 519 respondenter besvart hele eller deler av spørreundersøkelsen. Av disse er 78,2 prosent kvinner og 21,8 prosent menn. Denne skjevheten i kjønn finnes også i tilsvarende studier innenfor skolesektoren, som er en kvinnedominert sektor⁸. Skoleåret 2023/24 var det totalt 1094 lærere i Sandnes kommune⁹. 76,6 prosent av lærerne var kvinner.

Når det gjelder type stilling, oppgir en stor andel at de har en undervisningsstilling (72,3 prosent). Størst andel, 35,3 prosent, oppgir å jobbe på 1.-4.trinn. Det er imidlertid få ansatte i SFO som har besvart undersøkelsen. Vi får opplyst at de fleste miljøarbeidere har størstedelen av stillingen sin knyttet til undervisningstiden/skoledelen, og arbeider på SFO i tillegg. Én forklaring på den lave andelen SFO-ansatte kan derfor være at de har krysset av for at de jobber i andre deler av skolen.

2.3.2 FOREKOMST AV VOLD OG TRUSLER

Tabell 3 viser forekomsten av vold og trusler de tre siste årene, fordelt på kjønn, stilling og del av skolen.

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

Kategori	Utsatt for trusler		Utsatt for vold	
Kategori	Antall	Prosent	Antall	Prosent
<u>Kjønn:</u>				
Kvinne	286	71,6 %	275	68,4 %
Mann	67	59,8 %	57	50,4 %

⁸ Wærø, I., Dahl, Ø. og Kilskar, S. S. (2019) Vold og trusler mot ansatte i skolen. SINTEF

⁹ Kilde: <https://gsi.udir.no/app/#!/view/units/collectionset/1/collection/106/unit/8566/>

<u>Stilling:</u>				
Skoleledelse	27	61,3 %		53,3 %
Undervisningsstilling	244	65,9 %		63,4 %
Miljøarbeider	82	83,6 %		74 %
<u>Del av skolen:</u>				
1.-4. trinn			145	79,2 %
5.- 7. trinn	135	75,3 %	111	79,9 %
8.-10. trinn	111	79,3 %	50	35,2 %
SFO	77	53,9 %	3	50 %
<u>Sum:</u>	353	68,0 %	332	64,5 %

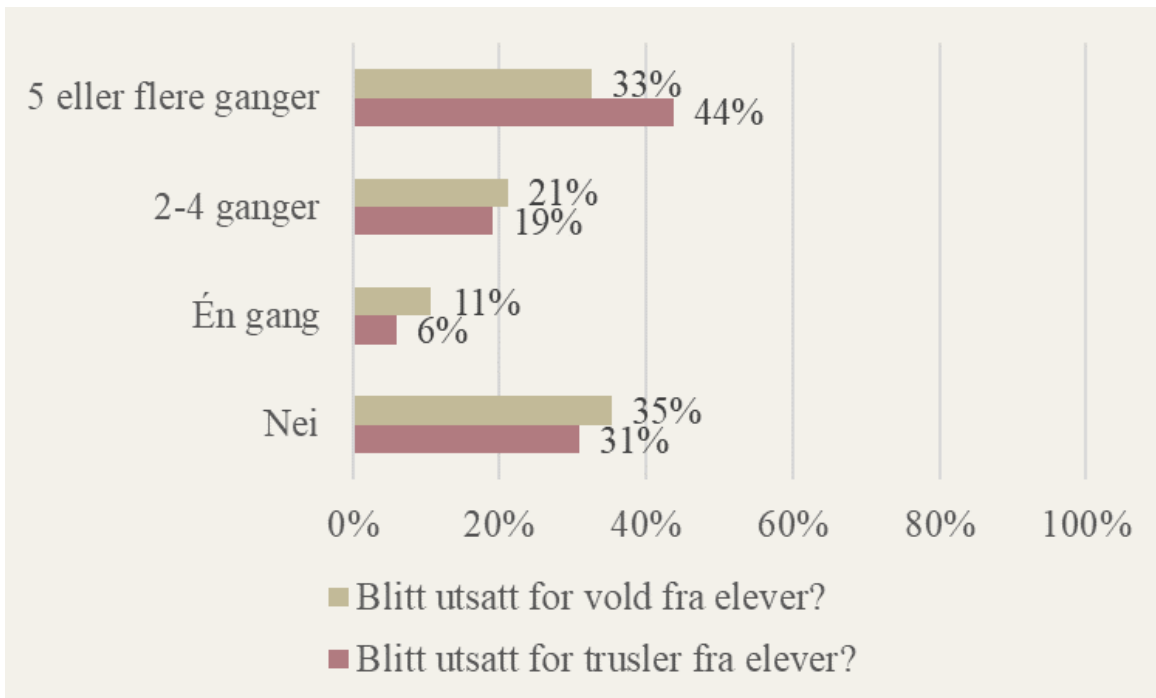
Kilde: spørreundersøkelse

Totalt oppgir cirka 68 prosent av respondentene å ha vært utsatt for trusler fra elever de siste tre årene, mens 64,5 prosent oppgir å ha vært utsatt for vold. Tilsvarende tall for Haugesund i undersøkelsen som ble gjennomført i 2021 var henholdsvis 47 og 45 prosent.

Forekomsten av vold og trusler varierer på tvers av stillingskategorier og i forhold til hvilken del av skolen respondentene jobber. Forekomsten er høyest på mellom- og småskoletrinnet med i underkant av 80 prosent. Betydelig lavere andel har opplevd trusler og vold på ungdomstrinnet. Dette er også tilbakemeldingene fra skolesjef og de utvalgte skolene. Blant stillingstitlene er det miljøarbeiderne som har den høyeste forekomsten hvor cirka to tredjedeler oppgir at de har opplevd vold og trusler. Variasjonen i forekomst på tvers av stillingskategori følger samme mønster som Haugesund kommune i sin kartlegging gjennomført i 2021. Men det er en høyere andel respondenter innenfor hver kategori som har opplevd vold og trusler i Sandnes kommune.

Figur 4 gir en mer detaljert oversikt over forekomsten av vold og trusler:

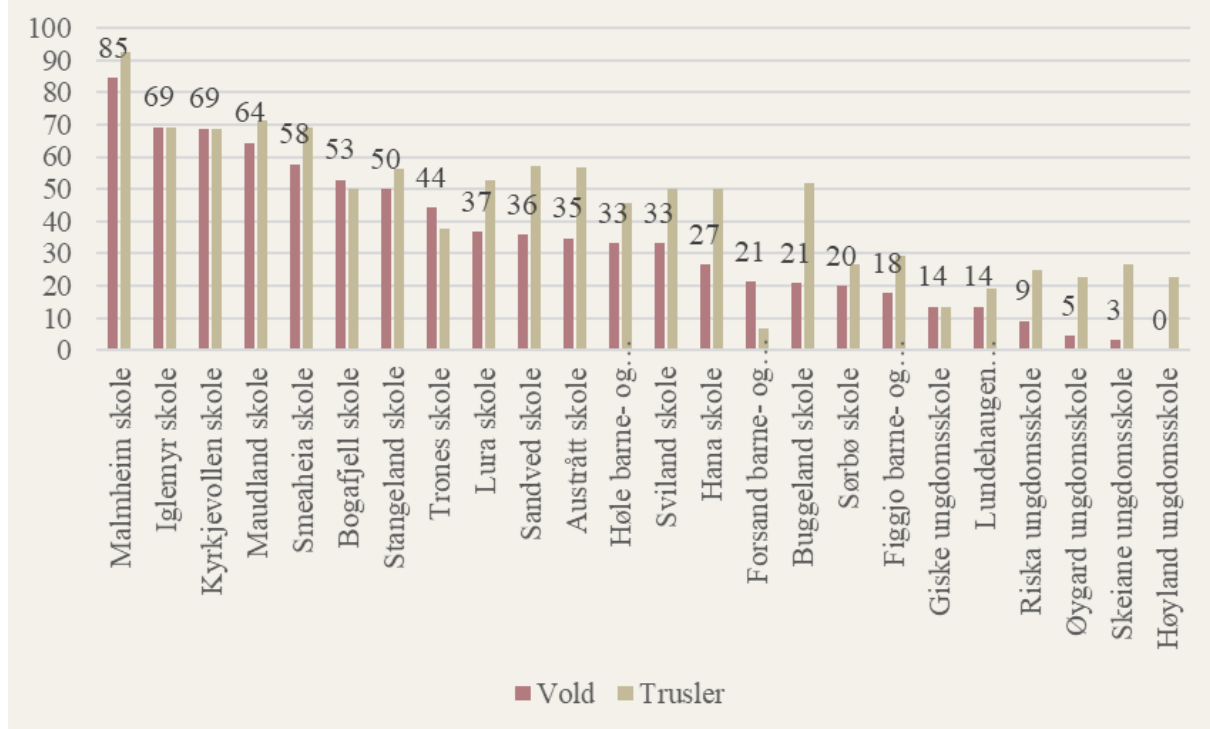
Figur 4: Oversikt over forekomst vold og trusler de tre siste årene, i prosent (N = 511 og 514)



Kilde: Spørreundersøkelse

Vi ser at av de som oppgir å ha opplevd vold og trusler, er det et fåtall som har opplevd dette én gang. Det er flest som har opplevd dette fem eller flere ganger i løpet av de siste årene. Dette er sammenfallende med resultatene fra Haugesund kommune i 2021. Vi finner imidlertid store skolevise forskjeller her. Av skoler med flere enn ti respondenter varierer andelen som har opplevd trusler fem eller flere ganger fra 6,7 prosent (Forsand barne- og ungdomsskole) til 92,3 prosent (Malmheim skole). For vold er tilsvarende tall fra 0 (Høyland ungdomsskole) prosent til 84,6 prosent (Malmheim skole):

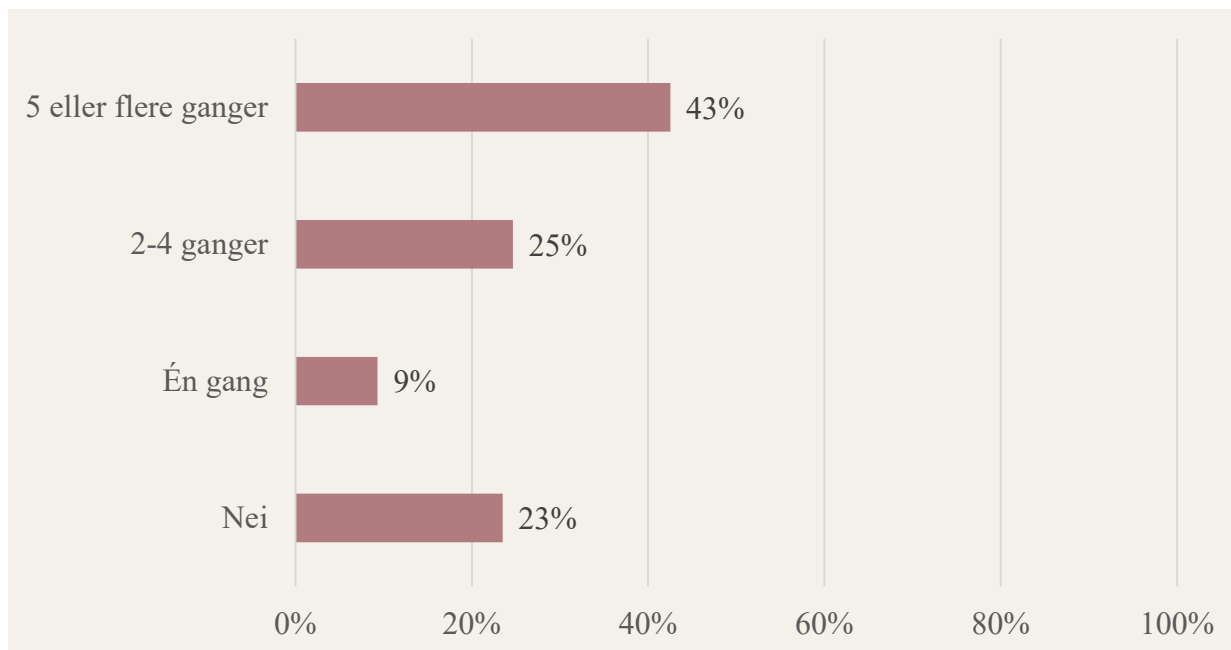
Figur 5: Blitt utsatt for vold og trusler 5 eller flere ganger de siste tre årene, i prosent per skole



Kilde: Spørreundersøkelse

I tillegg oppgir tre fjerdedeler å ha avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/ eller trusler mot seg selv eller andre ansatte:

Figur 6: Har du i løpet av de siste tre årene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/ eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte? (I prosent)



Kilde: Spørreundersøkelse

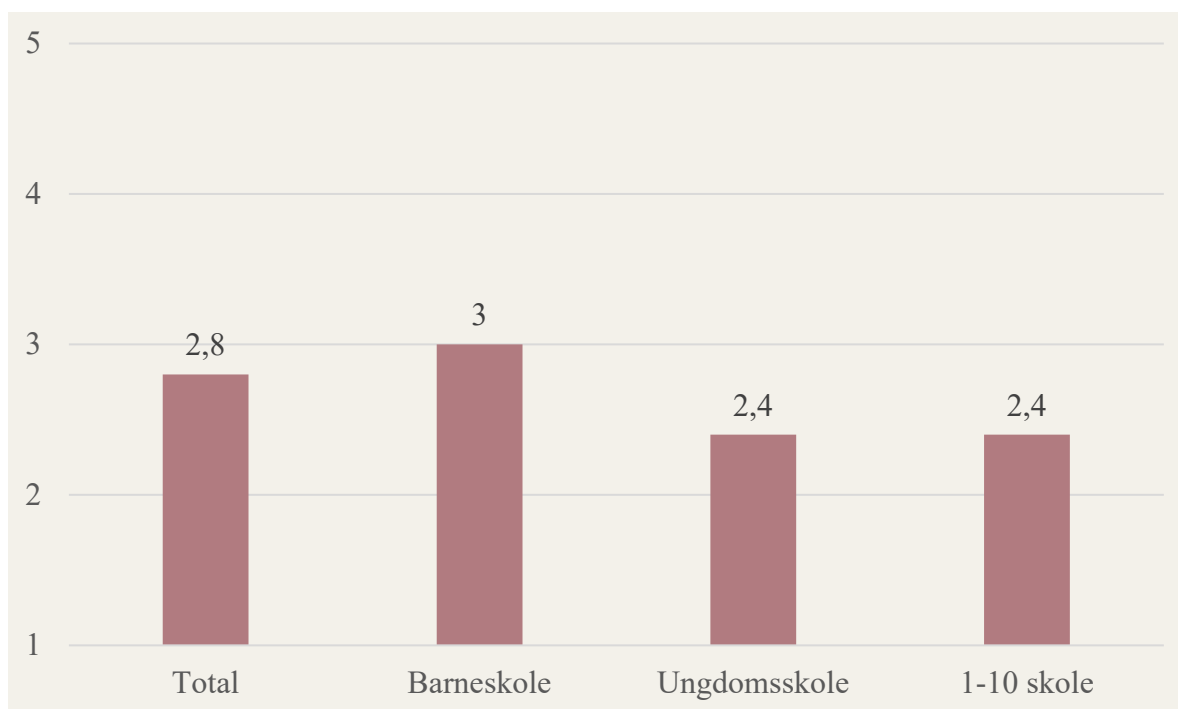
Figuren viser at 67,2 prosent av de ansatte har avverget slike situasjoner to eller flere ganger, og for flertallet av disse gjelder dette fem eller flere ganger. I Haugesund fant vi samme mønster, men det var en lavere andel som oppga at de hadde avverget slike situasjoner to eller flere ganger (47,6 prosent).

2.3.3 KONSEKVENSER

I spørreundersøkelsen stilte vi respondentene spørsmål om situasjoner med vold og/ eller trusler er noe som oppleves som et problem ved den respektive skolen. Respondentene avgir en gjennomsnittsscore på 2,8, noe som tilsvarer at det i noen grad er et problem. 32,7 prosent svarer at det i liten eller svært liten grad er et problem ved skolen, mens 20,8 prosent svarer at det i stor eller svært stor grad oppleves som et problem. De som opplever at dette er et stort problem (avgir 4 og 5) har i all hovedsak en undervisningsstilling. Det er kun tre respondenter fra skoleledelsen som oppgir det samme.

Figur 7 viser fordelingen ut ifra hvilken type skole respondentene jobber på.

Figur 7: Er situasjoner med vold og/ eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole? (Resultater fordelt på type skole, gjennomsnitt, N= 513)

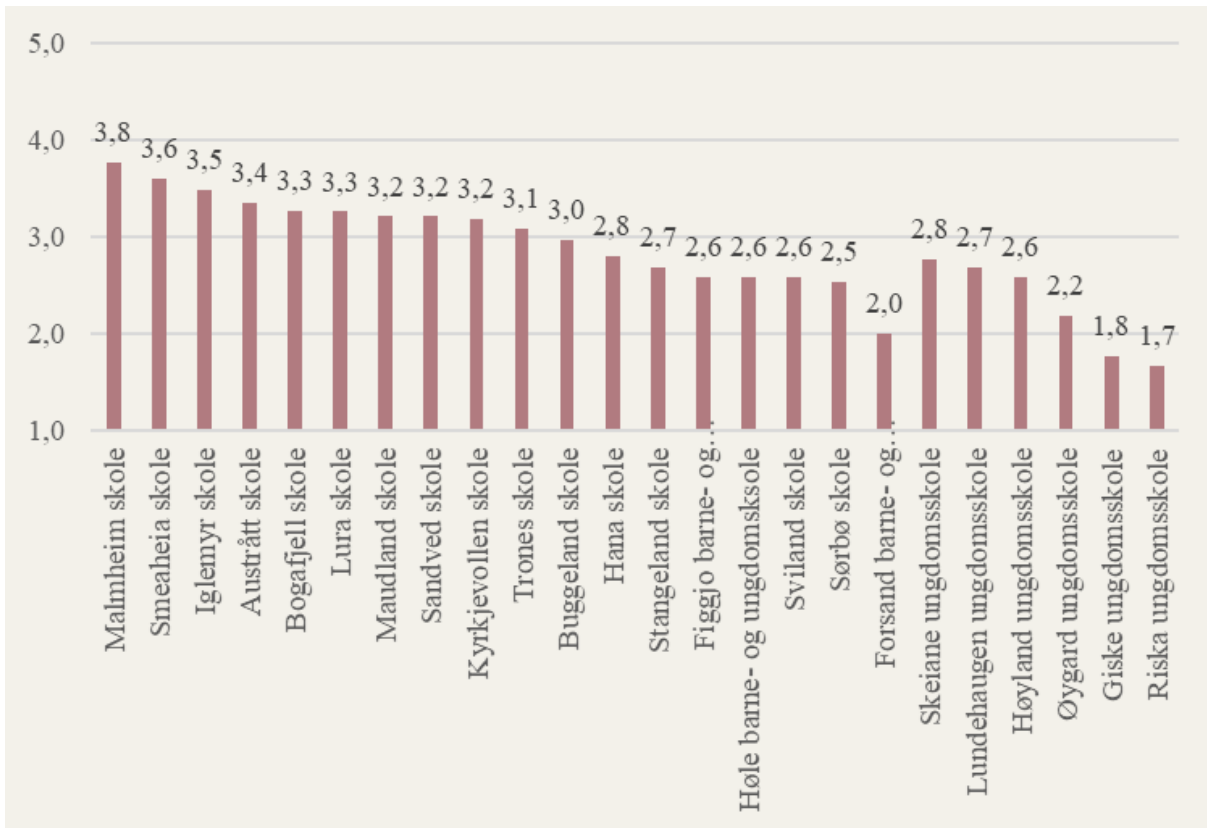


Kilde: Spørreundersøkelse

Figuren viser at situasjoner med vold og/ eller trusler oppleves som et større problem på barneskolene i kommunen enn på ungdomsskolene og 1-10 skolene. Det er imidlertid nokså store forskjeller mellom de ulike skolene. Respondentene ved Riska ungdomsskole opplever i svært liten til liten grad at det er et problem (gjennomsnittsscore 1,7), mens Malmheim skole i

noen grad til stor grad opplever at det er et problem (gjennomsnittscore 3,8). I figur 8 presenterer vi gjennomsnittsscoren for de skolene som har mer enn 10 respondenter:

Figur 8: Er situasjoner med vold/ eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole? Oppgitt i gjennomsnitt (skala fra 1-5)

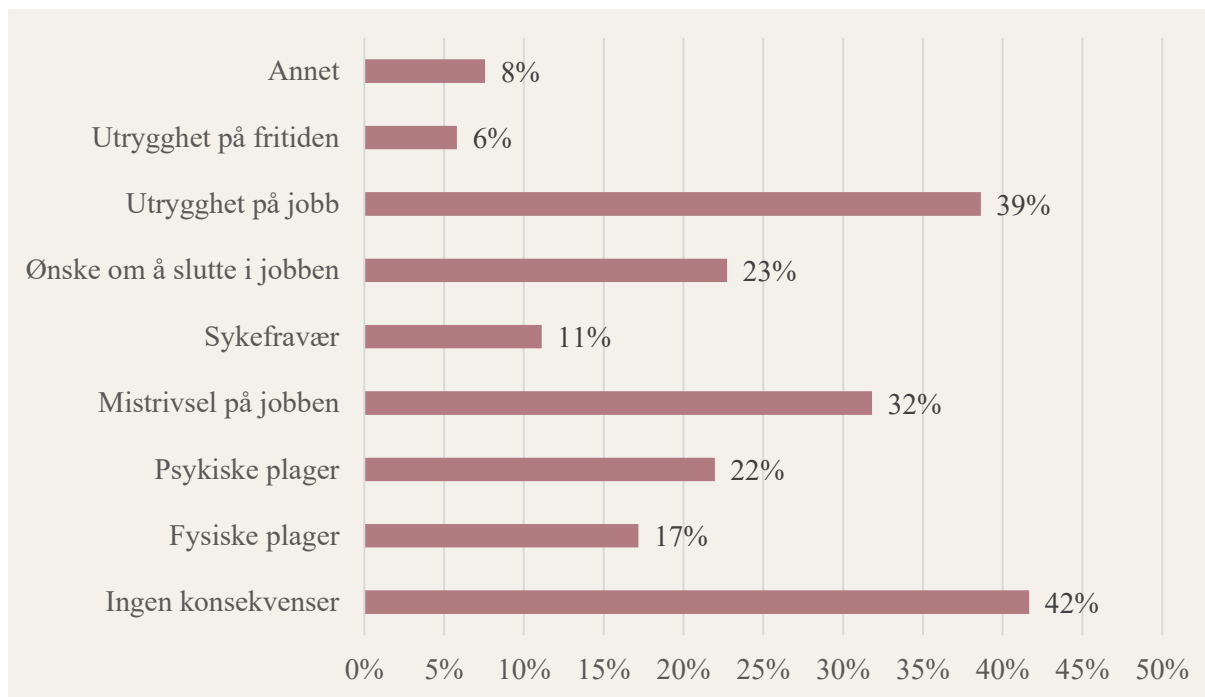


Kilde: Spørreundersøkelse

Av figuren ser vi at Riska, Giske- og Øygard ungdomsskole i liten grad opplever situasjoner med vold og trusler som et problem. Mens problemene opplever størst på Malheim, Smeaheia og Iglemyr skole. På Smeaheia oppgir 44 prosent av respondentene at det i svært stor grad eller stor grad opplever som et problem.

Konsekvenser av volds- og trusselhendelser var også et tema i spørreundersøkelsen. De som oppga å ha blitt utsatt for vold og trusler, ble spurt om hvilke konsekvenser hendelsen(e) har hatt for dem. Resultatene framgår i figur 9.

Figur 9: Hvilke konsekvenser har hendelsen(e) hatt for deg personlig? Flervalg mulig. I prosent. (N=396)



42 prosent av de ansatte som har vært utsatt for vold og/ eller trusler de siste tre år, svarer at hendelsen(e) ikke har hatt noen konsekvenser for de personlig. Dette sammenfaller i stor grad med resultatet i Haugesund kommune i 2021 (44 prosent) samt SINTEF sin kartlegging i Trondheim kommune (42 prosent)¹⁰.

Konsekvensene som oppleves hyppigst er utrygghet og mistrivsel på jobb, ønske om å slutte i jobben samt psykiske plager. Dette sammenfaller også i stor grad med tilbakemeldingene vi fikk i Haugesund kommune. Om lag en av fire av de som har vært utsatt for vold og/ eller trusler oppgir at de ønsker å slutte i jobben. Vi ser at det også har ført til fysiske plager, sykefravær og utrygghet på fritiden for noen av de ansatte. 44 ansatte i Sandnesskolen oppgir at hendelsen(e) har ført til sykefravær.

De som har krysset av for «annet» kunne legge inn kommentarer. Vi mottok 30 kommentarer som hovedsakelig omhandler at de ansatte blir utslitt og stresset. Vi fikk også noen eksempler på ulike typer fysiske plager, som vond fot, blåmerker, arr etter sår og lignende.

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

2.4 OPPSUMMERING

Antall avviksmeldinger for volds- og trusselhendelser i Sandnesskolen har økt med 114 prosent fra 2017-2024. Det har vært en jevn vekst i perioden, med unntak av koronaårene 2020 og 2021 samt en nedgang på cirka 8,5 prosent siste år. Den største økningen – i overkant av 35 prosent – fant sted i 2023. Det er viktig å merke seg at selv om antallet avviksmeldinger har økt, har andelen meldinger med høy og middels alvorlighetsgrad gått ned. Dette kan tyde på en økt bevissthet rundt kategorisering av avvik, noe som understøttes av tilbakemeldinger fra skolesjef og hovedverneombud. Hovedverneombudet mener at hendelsene ikke har blitt mindre alvorlige, men at endringen i avvikskultur har påvirket rapporteringen. Samtidig bør det tas hensyn til at økningen i avviksmeldinger også kan skyldes tilfeldigheter, som variasjoner i antall elever som står for flertallet av meldingene.

Selv om antall avviksmeldinger har økt betydelig, fremgår det av intervju og spørreundersøkelse at det fremdeles er en betydelig underrapportering av avvik i kommunen.

Spørreundersøkelsen viser at i underkant av to tredjedeler av respondentene har vært utsatt for vold og/ eller trusler i løpet av de siste tre årene, men det er store forskjeller mellom skolene. Flest opplever dessuten å ha opplevd dette fem eller flere ganger. Samtidig varierer forekomsten på tvers av stillingskategorier og i forhold til hvilken del av skolen en arbeider i. Forekomsten er høyest på barneskolen hvor i underkant av 80 prosent oppgir å ha opplevd volds- og trusselhendelser. Av stillingskategoriene er det miljøarbeiderne som opplever den høyeste forekomsten, med over 70 prosent¹¹. Dette er en yrkesgruppe som ofte jobber tett på enkeltelever og i ulike ressurstilbud med barn som har spesielle behov.

På bakgrunn av tallene kan det være fornuftig å undersøke hva som er årsaken til at det er så store skolevise forskjeller når det gjelder forekomsten av vold og trusler på kommunens barneskoler.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser også at det er store forskjeller på hvorvidt situasjoner med vold og trusler oppfattes som et problem på den enkelte skole. Etter vår vurdering bør skoleeier se nærmere på hvorfor forskjellene er så store, og hvordan skolene kan lære av hverandre. Gjennomgangen viser også at volds- og trusselhendelsene har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene, både når det gjelder trivsel og helse på arbeidsplassen. Dette viser at vold og trusler kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljø- og samfunnsproblem.

¹¹ 83,6 prosent har blitt utsatt for trusler, mens 74 prosent har blitt utsatt for vold.

3 RUTINER, SYSTEMER OG FOREBYGGENDE TILTAK

Dette kapitlet fokuserer på følgende problemstilling:

I hvilken grad er grunnskolens rutiner, systemer og tiltak egnet for å skape trygge elever og ivareta et trygt arbeidsmiljø for ansatte?

3.1 REVISJONSKRITERIER

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

Av Internkontrollforskriften § 5 framgår det at alle virksomheter/enheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav i HMS-lovgivningen.

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

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

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

Arbeidstilsynet understreker viktigheten av en felles enighet om hva som inngår i begrepene vold og trusler i den enkelte virksomhet/enhet. Dette er viktig for å kunne fange opp alle volds- og

trussel-relaterte belastninger arbeidstakerne utsettes for, i forbindelse med utøvelsen av sitt arbeid¹².

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

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

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

Ifølge opplæringsloven § 12-2. har alle elever rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring. Skolen skal ikke godta krenkende oppførsel som mobbing, vold, diskriminering og trakassering og skal arbeide kontinuerlig for at alle elever skal ha et trygt og godt skolemiljø (jf. § 12-3). Alle som arbeider på skolen, skal følge med på hvordan elevene har det, og om mulig gripe inn dersom noen krenker en elev (jf. § 12-4).

Interne rutiner

Kravet til gjennomføring av risikovurderinger fremgår også at kommunens retningslinjer for ansatte:

Krav til arbeidsgiver:

- Forebygge at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomføre risikovurderinger jevnlig og iverksette nødvendige tiltak.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørge for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer

¹² <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

- Ivareta og følge opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involvere bedriftshelsetjenesten ved behov.

Det fremgår videre at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler. Arbeidsgivere skal forebygge vold og trusler på den samme systematiske måten som de forebygger andre risikoforhold på arbeidsplassen.

Forebygging steg for steg:

1. Kartlegge farene: Tenk gjennom i hvilke situasjoner dine ansatte kan bli utsatt for vold og trusler
2. Risikovurdering: Vurder hvor sannsynlig det er at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og konsekvensene det fører til
3. Utarbeide planer, rutiner og tiltak
4. Iverksette og evaluere tiltakene

Det fremgår videre at skolene må utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforhold med bakgrunn i det som kommer frem i kartleggingen og risikovurderingen. Dette kan gjøres i form av en skriftlig handlingsplan som bør omfatte prosedyrer og rutiner for:

- Forebygging
- Håndtering av situasjonen
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring
- Kriseberedskap

Handlingsplanen skal videre beskrive hvem som har ansvaret for oppgaven, hva som skal gjøres og når. Og den skal gjøres kjent for alle ansatte.

Forskning

Ifølge artikkel fra Læringsmiljøsentret er det avgjørende å ha nok og riktig informasjon for å sikre et trygt og godt læringsmiljø på skolene¹³. Det trekkes frem at en ved å bruke ikke-anonyme undersøkelser gir elevene en god mulighet til å bli hørt. Videre at en vanlig elevsamtale av og til

¹³ Kilde: [Hvordan skal skolene arbeide for å sikre trygt og godt læringsmiljø? | Universitetet i Stavanger \(uis.no\)](#)
Publisert 18. des. 2020, sist oppdatert 25. mars 2024.

ikke er nok for å fange opp det som ikke er kjent for de voksne på skolen. Skolen og lærerne trenger derfor effektive og virksomme måter å få kunnskap på, og de trenger å få informasjon fra elevene om hvordan de opplever sin egen skolehverdag. Spekter og Innblikk, som er utviklet ved Læringsmiljøsenteret, er to metoder som kan brukes som del av det helhetlige arbeidet. Spekter er en todelt metode som består av en undersøkelse og en elevsamtale. Innblikk er et samtaleverktøy som systematiserer samtalen mellom lærer og elev.

Undersøkelse gjennomført av forskere ved Høgskolen i Volda og Møreforskning viser at kartleggingsverktøyet spekter er en kanal som kan bidra til å få uønsket atferd frem i lyset¹⁴. Undersøkelsen er gjennomført blant elever på videregående skole. Det trekkes frem at spekter er et nyttig verktøy for å fange opp mønstre og sammenhenger som det ellers kan være vanskelig å få kunnskap om. Skolen supplerer videre med egne observasjoner og annen kunnskap om skolemiljøet. Læringsmiljøsenteret er svært opptatt av at ikke-anonyme undersøkelser ikke må benyttes som en enkeltstående informasjonsinnhenting som man ser på som en fasit. Det presiseres at det ikke er det å gjennomføre undersøkelsen i seg selv som gir resultater, men at det avgjørende er at det blir fulgt opp.

På bakgrunn av gjennomgangen over utleder vi følgende revisjonskriterier:

Kommunen skal:

- Sørge for en felles forståelse i enheten av hva som inngår i begrepene vold og trusler.
- Ha gjennomført risikovurderinger av forhold som kan innebære fare for at ansatte kan bli utsatt for vold og trusler.
- Ha rutiner og tiltak som skal forebygge volds- og trusselsituasjoner og som arbeidstakerne har fått nødvendig informasjon om. Herunder:
 - Hver enkelt skole skal utvikle en konkret handlingsplan som tilfredsstillt kravene i kommunens overordnede retningslinjer.
- Ha rutiner og systemer for å kartlegge og følge opp elevenes skolemiljø.
- Gi nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner.

3.2 INNLEDNING

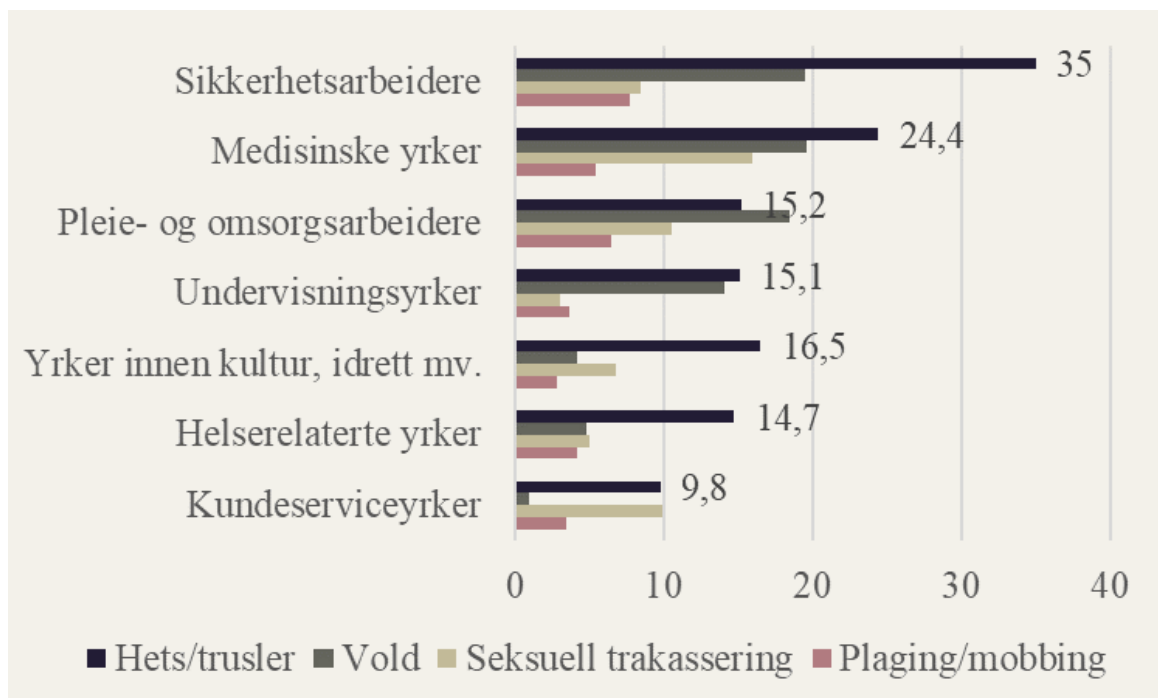
Levekårsundersøkelsen¹⁵ om Arbeidsmiljø 2022 viser at det blant sysselsatte på landsbasis er 16 prosent som har blitt utsatt for enten vold, trusler, trakassering eller mobbing på jobb de siste 12

¹⁴ Kilde: [Elever ønsker at lærere skal forstå læringsmiljøet med deres øyne | Universitetet i Stavanger \(uis.no\)](#)

¹⁵ Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø er en intervjuundersøkelse som gjennomføres hvert tredje år blant et representativt utvalg av den norske befolkningen i alderen 18-66 år.

månedene¹⁶. Undersøkelsen viser at undervisningsyrker er blant de syv mest utsatte yrkesgruppene:

Figur 10: Utsatt for vold, trakassering, trusler eller mobbing siste 12 måneder, etter type hendelse, for de syv mest utsatt yrkesgruppene, 2022 (prosent)



Kilde: Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, 2022. Statistisk sentralbyrå

15 prosent av de som har et undervisningsyrke har opplevd å bli utsatt for hets/ trusler i løpet av de siste 12 månedene. Tilsvarende tall for vold er 14,1 prosent. Det er kun pleie- og omsorgsarbeidere, medisinske yrker og sikkerhetsarbeidere som ligger høyere på begge indikatorene. Felles for flere av yrkesgruppene som er mest utsatt, er at de jobber med til dels sårbare brukergrupper¹⁷. Det er også mest vanlig at det er noen som ikke er ansatt på arbeidsplassen som står bak hendelsene. Eksempelvis kunder, klienter, pasienter, elever eller andre.

Arbeidstilsynets tilsynspilot

I 2018 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn med 93 utvalgte grunnskoler i de daværende fylkene Østfold og Akershus, hvor hensikten var å undersøke hvordan skolene jobbet med forebygging og håndtering av vold og trusler. Konklusjonen var at mange kommuner må jobbe bedre med forebygging av vold og trusler, og at de har behov for mer kunnskap om hvordan dette kan

¹⁶ Kilde: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen/artikler/en-av-fem-kvinner-utsatt-for-vold-trusler-trakassering-eller-mobbing-pa-jobb>

¹⁷ Kilde: Levekårsundersøkelsen 2022, SSB

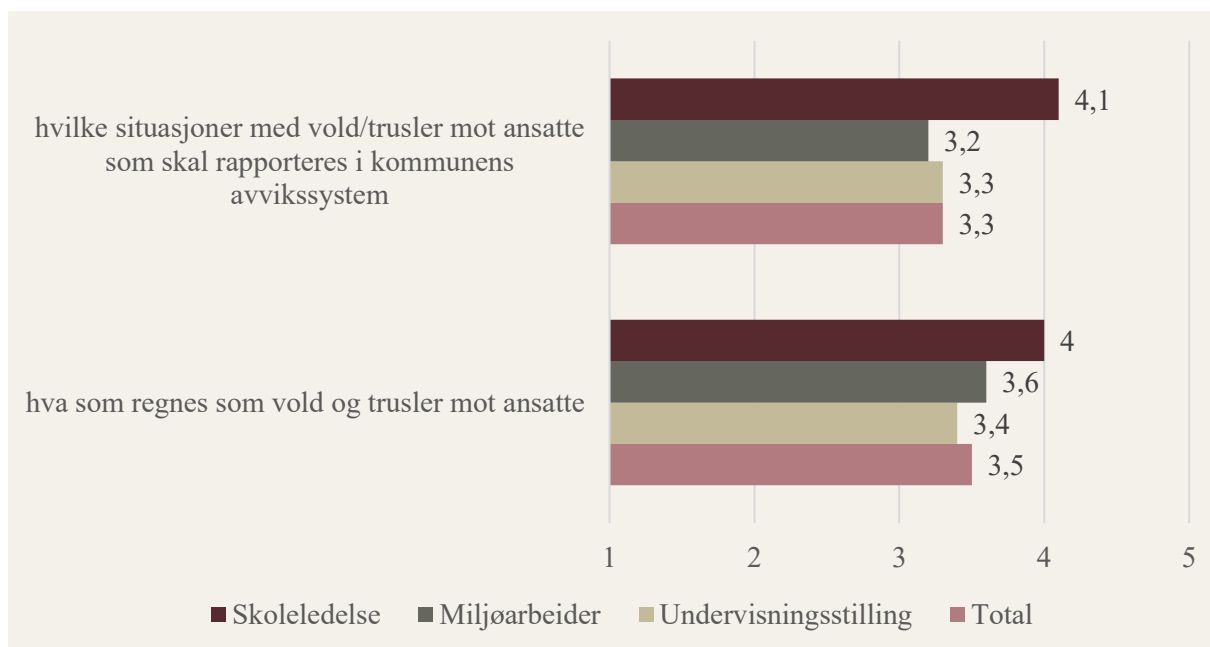
gjøres. Om lag 9 av 10 skoler ble bedt om å jobbe bedre med å kartlegge risiko knyttet til vold og trusler, for slik å iverksette riktige tiltak. Tilsynet avdekket at de fleste skolene manglet systematikk i opplæringen og gjennomføringen av øvelser knyttet til hvordan vold og trusler forebygges og håndteres¹⁸.

3.3 FELLES BEGREPSFORSTÅELSE

Kommunens handlingsplan for å forebygge vold og trusler i Sandnesskolen viser som nevnt til arbeidstilsynets definisjon på vold og trusler som: «*alle fysiske og verbale angrep på en arbeidstaker som innebærer en trussel mot deres sikkerhet, helse og velvære*». Arbeidstilsynets definisjon omfatter alle typer vold og trusler som kan knyttes til jobben, enten det skjer på eller utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden, skriftlig eller muntlig, ansikt-til-ansikt eller via sosiale medier – uavhengig om det er en voksen eller et barn som utfører handlingen. Vold og trusler mot arbeidstakere utøves i hovedsak av tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, og dekkes av arbeidsmiljøloven § 4-3 (4). Ulike typer vold og trusler kan være fysisk vold, psykisk vold, seksuell vold og latent vold. Latent vold handler om redselen for at en potensiell volds- eller trusselsituasjon kan oppstå.

I vår spørreundersøkelse ble respondentene bedt om å ta stilling til hvorvidt de ansatte ved skolen har en felles forståelse for hva som skal regnes som vold og trusler, og hvilke hendelser som skal rapporteres i kommunens avvikssystem, Compilo. Resultatene er gjengitt i figuren under.

Figur 11: «Det er en felles forståelse på skolen for...» Oppgitt i gjennomsnitt. N= 514



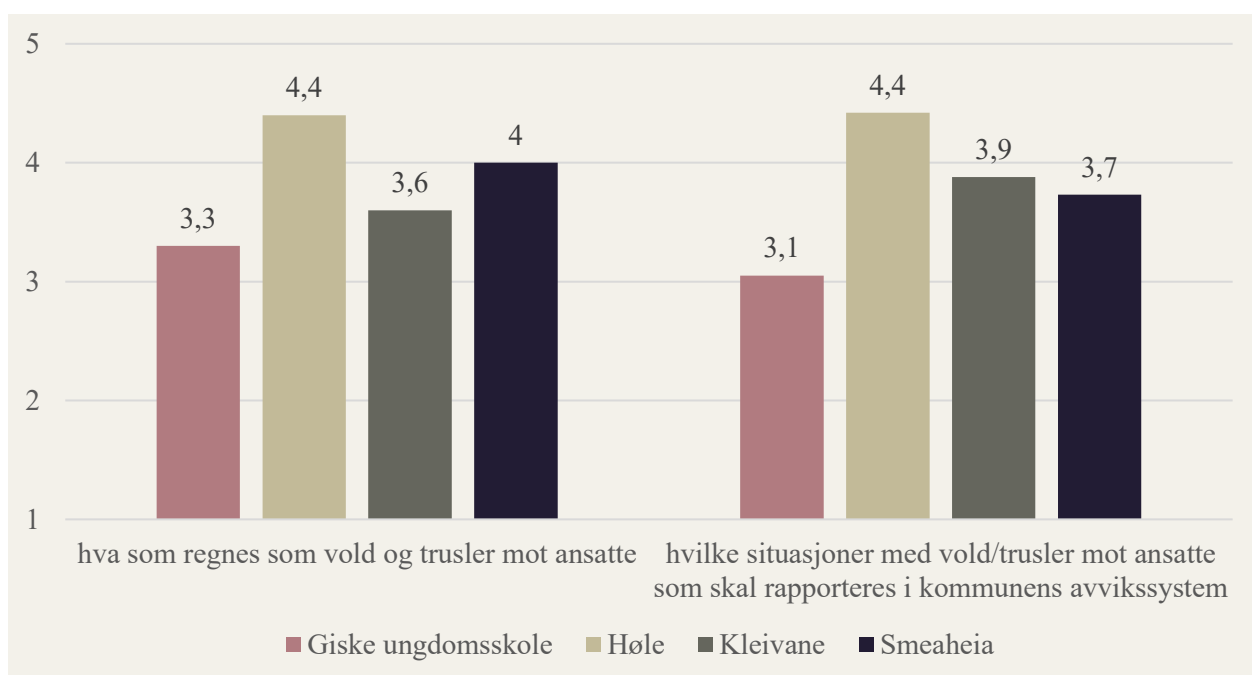
Kilde: Spørreundersøkelse

¹⁸ <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/skolene-ma-jobbe-bedre-med-a-forebygge-vold-og-trusler/>

Vi ser at skoleledelsen i større grad enn miljøarbeidere og pedagogisk personell sier seg enige i at det eksisterer en felles forståelse på skolen. Dette gjelder både hva som skal regnes som vold og trusler, og hvilke situasjoner som skal registreres i avvikssystemet¹⁹. På begge indikatorene er spredningen i svarene ganske stor. Eksempelvis er cirka 20 prosent av respondentene helt enige i at det er en felles forståelse på skolen for hvilke situasjoner med vold/ trusler ot ansatte som skal rapporteres i kommunens avvikssystem, mens cirka 10 prosent er helt uenige.

I neste figur presenterer vi resultatene for de samme spørsmålene, men her er resultatene fordelt på de fire utvalgte skolene; Giske ungdomsskole, Høle barne- og ungdomsskole, Kleivane skole og Smeaheia skole.

Figur 12: «Det er en felles forståelse på skolen for...» Oppgitt i gjennomsnitt. N= 68



Kilde: Spørreundersøkelse

Forskjellene er ikke store, men ansatte fra Høle barne- og ungdomsskole er mest enige i påstandene. Ansatte ved Giske ungdomsskole er minst enige i at det er en felles forståelse på skolen for hva som skal regnes som vold og trusler mot ansatte, og hvilke situasjoner som skal rapporteres i avvikssystemet. Gjennomsnittscoren på henholdsvis 3,3 og 3,1 tilsier at de verken er enige eller uenige i påstandene.

Ledelsen på de utvalgte skolene opplever at det er en felles forståelse på skolen for hvilke situasjoner med vold og trusler som skal rapporteres i kommunens avvikssystem. Alle de utvalgte

¹⁹ Mens 73 prosent av skoleledelsen er litt eller helt enig i at det er en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler, svarer 52 prosent av de med undervisningsstilling det samme. Tilsvarende andel for hvilke situasjoner som skal registreres, er 80 prosent av skoleledelsen og 48 prosent av de med undervisningsstilling.

skolene gjennomfører opplæring i avvikssystemet for å sikre en felles forståelse, men dette gjennomføres noe ulikt både i metode og hyppighet. På Høle skole går alle ansatte gjennom opplæring i hvordan og hva som skal føres i avvikssystemet Compilo. Videre har alle ansatte på Høle gjennomført E-læringskurs i bruk av Compilo, samt at avdelingsleder har fast gjennomgang i august om hvordan avviksmeldinger skal fylles ut og at det er ønskelig at de fylles ut. På Smeaheia og Giske gjennomgås alle også faste rutiner på planleggingsdag i august. Her er det også gjennomgang av hvordan systemet fungerer. I tillegg får vi opplyst at Smeaheia øver ved å lage fiktive meldinger i Compilo. På Kleivane er opplæring i Compilo en del av opplæringen til nyansatte.

Alle avviksmelderne på de utvalgte skolene opplever at ledelsen på skolen har fokus på å melde avvik og beskriver hovedsakelig avvikskulturen på skolen som god. Avviksmeldere på Smeaheia opplever at det har vært en utvikling på området, og at de har snakket mye om hva som utløser en avviksmelding. Avviksmeldere på Høle har blant annet diskutert i kollegiet hvor mye de skal tåle og ikke tåle. Verneombud på Kleivane mener det er for lite jevnlig påminnelser om viktigheten av å føre avvik. Vedkommende refererer til at skolen i etterkant av tilsynet hadde en gjennomgang med ansatt i HMS-avdelingen i kommunen om hva som skal føres samt en gjennomgang av kriteriene, og at dette første til at flere registrerte avvik.

Avvikene skal kategoriseres i avvikssystemet som lav, middels eller høy alvorlighetsgrad. Enkelte trekker frem at de ansatte har ulikt toleransevindu og at det derfor kan være individuelt hvordan en opplever alvorlighetsgraden. På Smeaheia er alvorlighetsgraden diskutert i PLF²⁰-tid og direkte med medarbeidere hvis ledelsen trenger å få en bekreftelse på at alvorlighetsgraden faktisk var så høy som det ble varslet. Ledelsen på Giske ungdomsskole opplyser at det ikke er gjennomført drøftinger om alvorlighetsgrad, men presiserer at de fleste ansatte har gjennomført opplæringsmodulen om Compilo høsten 2023. Avviksmeldere og eller verneombud på Giske Kleivane opplyser at noen er usikre på kategoriene.

3.4 RISIKOVURDERINGER

Krav om utarbeidelse av risikovurderinger knyttet til vold og trusler gjelder som nevnt for virksomheter/enheter som har risiko for slike hendelser i sitt daglige arbeid. Det fremgår følgende av kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen:

«Det skal foretas systematiske kartlegginger av hvor og hvilke typer arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Omfanget av vold og trusler skal kartlegges slik at virksomheten har en kontinuerlig oversikt over hvor stort problemet er». Det fremgår videre at «ledere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dette krever felles møteplasser.»

²⁰ PLF= Profesjonelt læringsfelleskap

I vedlegg til kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen finner en blant annet mal for kartlegging og risikovurdering utarbeidet av Arbeidstilsynet. Her skal en gjennomgå følgende punkter:

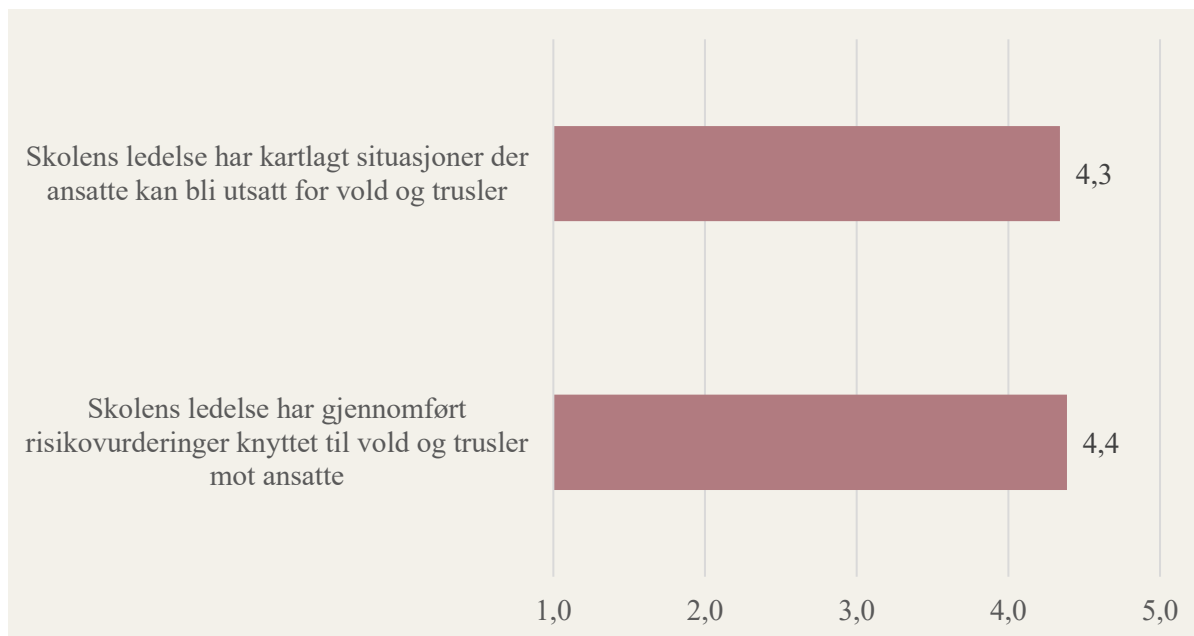
- Hva kan gå galt?
- Beskriv konsekvensen hvis det skjer
- Hvor ofte skjer det
- Konsekvens
- Kommentar
- Vurdert av/dato

I 2024 har arbeidstilsynet hatt tilsyn med fire SFO i kommunen, SFO Sørbø skole, SFO Hana skole, SFO Buggeland skole og SFO Sandved skole. Med unntak av SFO Hana skole, fikk de tre andre pålegg om kartlegging og risikovurdering av vold og trusler i tråd med forskriftens bestemmer. I tilsynsrapporten bemerker Arbeidstilsynet at representanter og ledelse fra Sandnes kommune har fått opplæring og veiledning i Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23.A som omhandler vold og trusler i arbeidsmiljøet i veiledningsmøter i 2017 og 2020. I begge veiledningsmøtene ble det presisert fra Arbeidstilsynet at kartlegginger og risikovurderinger i tråd med forskriften må gjennomføres på alle aktuelle avdelinger. Ifølge skolesjef betyr ikke dette at det ikke er gjennomført risikovurdering på de tre skolene som fikk pålegg, da tilsynet kun gjaldt SFO.

Hovedverneombud har ikke oversikt over om den enkelte skole utfører systematiske risikovurderinger og ønsker at kommunen får et bedre system for kartlegging og risikovurderinger. Skolene skal årlig sende en årsrapport til AMU hvor hovedverneombud sitter. Malen for årsrapport er ikke revidert siden 2014. Her rapporterer de blant annet på om enheten har gjennomført kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljøet siste år. Det rapporteres ikke på om enhetene har gjennomført risikovurderinger for vold og trusler på arbeidsplassen. Vi har mottatt rapporteringen for 2022 og 2023 som viser at henholdsvis ni og seks skoler ikke har gjennomført risikovurderinger av arbeidsmiljøet i henholdsvis 2022 og 2023.

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

Figur 13: Hvorvidt skoleledelsen har gjennomført risikovurderinger. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=45)



Kilde: Spørreundersøkelse

Respondentene fra skoleledelsen er ganske enige i at de har kartlagt situasjoner der ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler og om de har gjennomført risikovurderinger. Henholdsvis cirka 50 og 60 prosent av respondentene er enige i påstandene. Skolenes svar varierer fra 3 til 5 på begge indikatorene, det vil si at noen verken er enig eller uenig (eksempelvis Austrått skole) mens andre er helt enige (eksempelvis Giske ungdomsskole og Høle barne- og ungdomsskole).

Skolesjef presiserer at det er en klar forventning til skolene at de skal gjennomføre risikovurderinger og at disse skal lagres i Compilo. Compilo er et rapporteringssystem, ikke bare et avvikssystem. Arbeidstilsynets mal for risikovurdering er lagt som vedlegg til kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen. Skolesjef opplyser at KS har utviklet en ny mal for risikovurderinger som kommunen vurderer å bruke. Alle skolene skal ha veiledningssamling med Arbeidstilsynet 15. januar 2025. Da skal det blant avklares hvilken mal som skal brukes.

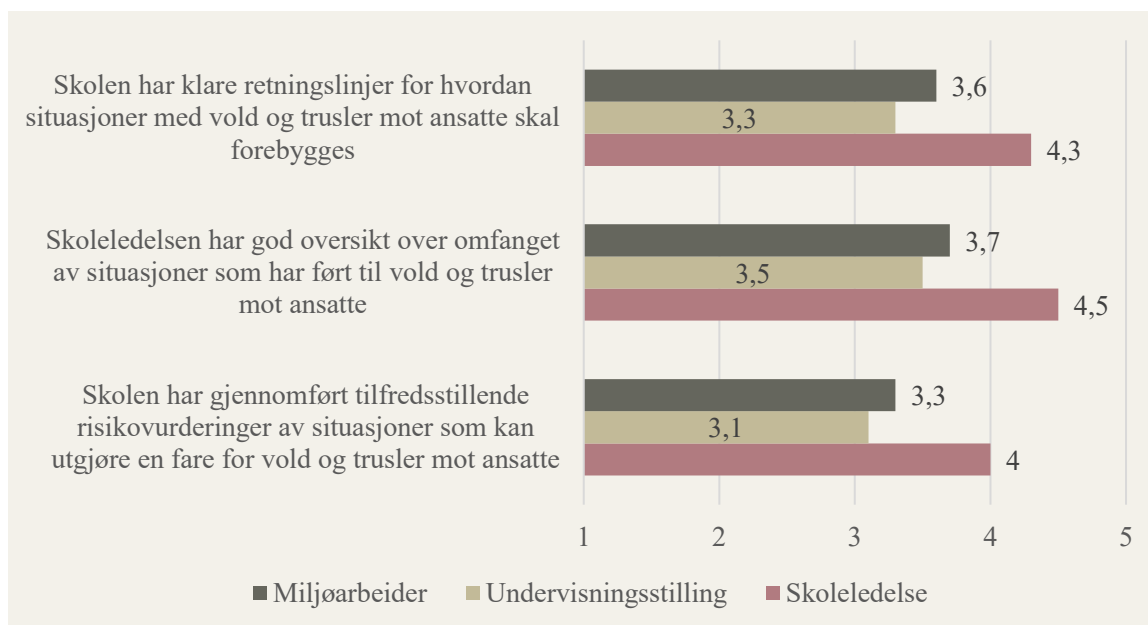
På forespørsel har vi mottatt gjennomført risikovurdering fra alle de fire utvalgte skolene hvor de har kartlagt forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trusler. Eksempler på forhold som kan gå galt er:

- At skolen får elev eller elevgrupper som ikke fungerer sammen
- Ansatte kan bli utsatt for vold i form av slag/ spark fra elever
- Ansatte kan bli stående alene i klasserom/ grupperom når en elev utagerer
- Ansatt melder ikke avvik i avvikssystemet Compilo

Alle de fire skolene bruker malen fra arbeidstilsynet når de gjennomfører risikovurderingen. Skolene gjennomfører årlig risikovurdering, men enkelte presiserer at det skal være et levende dokument. Høle barne- og ungdomsskole gjennomfører risikovurdering både på skole- og klassenivå.

Alle respondentene i spørreundersøkelsen fikk deretter følgende spørsmål:

Figur 14: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=517)



Kilde: Spørreundersøkelse

Her ser vi forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene. Svarene avdekker at:

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

3.5 FOREBYGGENDE RUTINER

3.5.1 OVERORDNEDE RUTINER

Ifølge Sandnes kommunes kvalitetsplan for et helhetlig utdanningsløp 2020-2024 skal barn og unge oppleve å bli møtt med gode felles verdier og holdninger gjennom hele barnehage- og skoleløpet. Barnesynet i kvalitetsmeldingen bygger på Barnekonvensjonen og det fremgår av meldingen at: «I Sandnes kommune har vi et felles barnesyn». I Sandnes kommune skal barn og

unge oppleve at de blir lyttet til, tatt på alvor og at de kan påvirke og være medskapende i egne liv:

- Barn har mye kompetanse om livet sitt
- Barn er like mye verdt som voksne
- Barn trenger å bli møtt med varme, bli trodd og tatt på alvor

Forskrift om skoleregler og skoledemokratiet Sandnes-skolen²¹

Ifølge § 1 gjelder skolereglene for elevene i skoletiden, både på skolens fysiske og digitale område og på tur eller andre aktiviteter i regi av skolen. Skolereglene gjelder også for elevens oppførsel utenfor skoletiden, hvis oppførselen har direkte tilknytning til skolemiljøet eller elevens forhold til skolen, skolens ansatte eller medelever, for eksempel ved bruk av skolens digitale infrastruktur.

§ 6 inneholder regler for god oppførsel:

Elevene i Sandnes-skolen skal ha god oppførsel. Det er god oppførsel:

- Å behandle andre ordentlig, med respekt og høflighet
- Å vise respekt for læringen og bidra til arbeidsro
- Å vise nettvett og følge regler for bruk av digitale enheter
- Å være på skolen og delta etter beste evne
- Å rette seg etter beskjeder fra lærere og andre voksne på skolen

Det er ikke akseptert at noen:

- Krenker eller mobber andre verbalt, fysisk eller digitalt
- Bruker banning og grovt språk
- Har med tobakk, snus, e-sigaretter, energidrikker, alkohol, narkotiske stoffer eller andre rusmidler
- Er påvirket av ulovlige rusmidler og/eller aldersregulerte rusmidler
- Har med gjenstander som har til hensikt å skape frykt/provokasjon eller skade andre
- Jukser eller forsøker å jukse i skolearbeidet

²¹ Forskriften ble gjort gjeldende 1.08.2024 og opphevet forskrift 11.06.2019 om felles ordensreglement for grunnskolene i Sandnes kommune.

Det fremgår av § 7 at når skolereglene brytes skal alle elever oppleve at de voksne møter dem med varme, forståelse og grensesetting.

Helhetlig plan for arbeid med trygt og godt skolemiljø i Sandnesskolen

Planen er bygget opp etter delpliktene i opplæringsloven kapittel 12 og inneholder støtteark og veiledere til skolenes arbeid²²:

- Følge med
 - Observasjon
 - Samtale
 - Kartlegging
- Gripe inn
- Melde fra
- Undersøke
 - Samtaler
 - Kartlegging
 - Observasjon
- Tiltak – Aktivitetsplan

Planen inneholder en beskrivelse av hva hver delplikt innebærer samt hva skolene skal gjøre. Eksempelvis fremgår det under delplikten *følge med* på hvilke områder kartlegginger skal gjennomføres. Eksempelvis skal klassetrivsel brukes minst to ganger i året for å få kunnskap om trivsel, gruppedynamikk og læringsmiljøet i klassen. Det fremgår videre at samtaler skal loggføres for å sikre oversikt over tid. Under delplikten *Gripe inn* fremgår det blant annet at alle ansatte skal føle seg trygge på hvordan atferd som utfordrer kan forebygges og håndteres, lovlig, trygt og med respekt. Det skal videre gjennomføres FOMA-kurs annethvert år. Under delplikten *Tiltak* fremgår det blant annet at de opplysningene som er hentet inn må analyseres før du setter inn tiltak. Videre at tiltakene som settes inn skal være konkrete og faktiske tiltak. Punktet viser blant annet til støtteark/ maler for pedagogisk analyse og mal for aktivitetsplan. Under tiltak på individnivå viser planen til at tiltak på individnivå gjerne kan ta utgangspunkt i forståelsen av traumbasert omsorg. Malen viser videre til metoden «problemløsning gjennom samarbeid» som er en evidensbasert tilnærming for å forstå og hjelpe barn med bekymringsfull atferd. Metoden kalles *Collaborative & Proactive Solutions* og er utviklet av Dr. Ross Green. Utgangspunktet i metoden er at «*Kids do well if they can*», og at alle elever ønsker å gjøre det bra. Gjennom metoden flyttes fokuset fra den utfordrende atferden barnet viser, til det uløste problemet som ligger bak atferdsuttrykket. Utfordrende atferd forstås som et symptom på at barnet mangler ferdigheter for å imøtekomme visse krav/forventninger fra omgivelsene. Kjernen i denne måten å jobbe på er at man samarbeider med barnet og vektlegger barnets stemme, “Ask the kid!” (Greene 2024). Barnet har informasjonen vi mangler for å se bak atferden.

²² Sist revidert 03.09.2024

Skolesjef opplyser i november at det er den helhetlige planen som gjelder for alle skolene. Dette for å sikre at skolene ivaretar alle områder som forventes.

Retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen

Kommunen har retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen, sist oppdatert høsten 2023. Retningslinjene ble utarbeidet i 2019. Fagstab skolen, hovedverneombud, hovedtillitsvalgte og HMS-rådgiver var involvert i utarbeidelsen. Handlingsplanen er rettet mot de ansatte i skolen, for å ivareta ansattes fysiske og psykiske helse i henhold til forskrift til Arbeidsmiljøloven, kapittel 23A. Det fremgår av retningslinjene at det skal utarbeides en ny plan når ny opplæringslov trer i kraft. Dette arbeidet er utsatt til revisjonen er fullført.

Av retningslinjene fremgår det at vold og tusler kan og skal forebygges og at forebygging skal skje ved hjelp av følgende steg:

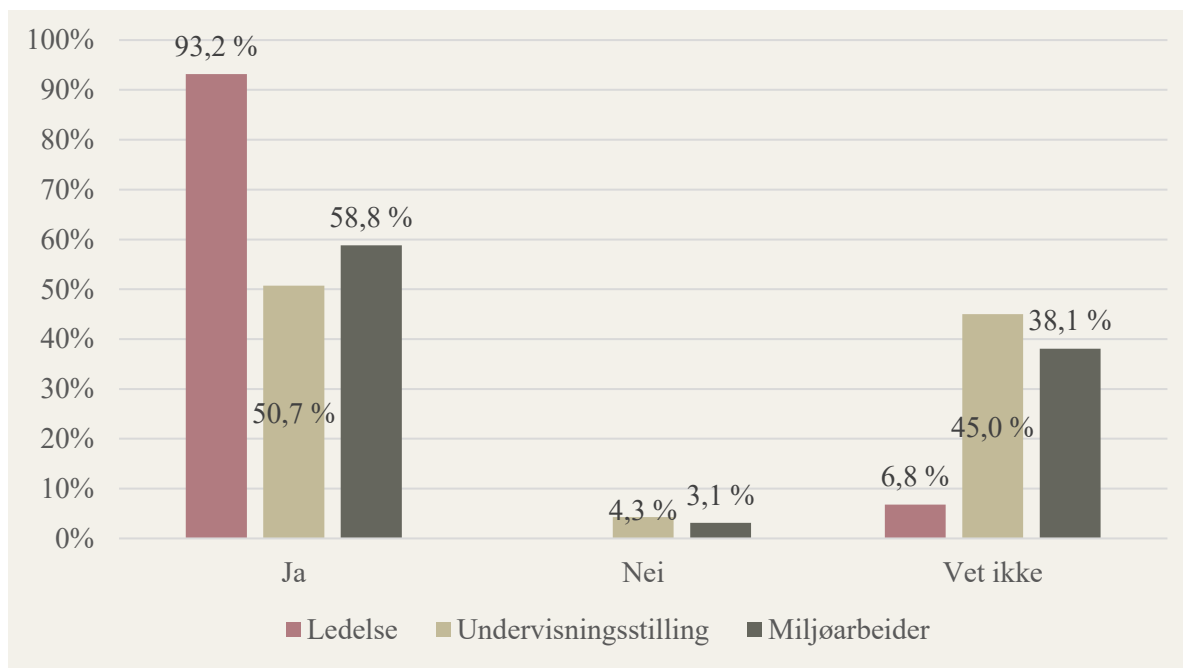
1. Kartlegge farene: Tenk gjennom hvilke situasjoner dine ansatte kan bli utsatt for vold og trusler
2. Risikovurdering: Vurder hvor sannsynlig det er at vold- og trusselsituasjoner oppstår og konsekvensene det fører til
3. Utarbeide planer, rutiner og tiltak
4. Iverksette og evaluere tiltakene

I retningslinjene gis det en innføring i hvordan enhetene kan jobbe for å kartlegge farene, vurdere risiko, utarbeide planer, rutiner og tiltak samt iverksette og evaluere tiltakene. Skjema for kartlegging og risikovurdering er vedlagt retningslinjene. Retningslinjene inneholder også noe informasjon om hvordan situasjoner med vold og trusler skal håndteres, roller og ansvar, sjekklister for rektor etter volds- og trusselsituasjoner og tiltakskort. Det er tiltakskort for når elever er involvert og for vold og trusler mellom voksne. Tiltakskortene skal være en hjelp i håndtering av situasjoner med vold og trusler og inneholder blant annet umiddelbare tiltak samt hva som er viktig å gjøre i ulike situasjoner. Skolene skal ifølge kommunens overordnede retningslinjer for vold og trusler utarbeide en konkret tiltaksplan mot vold og utagering. Videre står det følgende om rektors ansvarsområde på den enkelte skole:

- Arbeidet mot vold og trusler er en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Ansvar ligger hos arbeidsgiver, men det forebyggende arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Ansvar for opplæring om bruk av Compilo, og sørge for at Compilo brukes som et oppfølgingsverktøy/forbedringsverktøy til evaluering av tiltak på skolen.
- I det forebyggende arbeidet må skolen komme fram til felles holdninger, til hva som er akseptabel atferd hos elevene. Utgangspunktet er nulltoleranse overfor vold og trakassering. Personalet og ledelsen må stå samlet om tiltak og opptre likt overfor elever med truende og voldelig adferd.
- Bruke skolens ressursgruppe til å kartlegge og utarbeide tiltak rundt elev/elevgrupper som strever med utfordrende atferd gjennom skoleåret.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til om hvorvidt kommunen har skriftlige rutiner for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. Resultatene fremgår av figur 15.

Figur 15: Har kommunen en skriftlige retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte? Oppgitt i prosent. N = 511



Kilde: Spørreundersøkelse

Resultatene avdekker relativt store forskjeller mellom skoleledelse, lærere og miljøarbeidere når det gjelder kjennskap til om kommunen har skriftlige retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. Av figuren ser vi at kunnskapen om dette er betydelig høyere blant skoleledelsen.

De som svarte «ja» på dette spørsmålet fikk videre spørsmål om hvor godt kjent de er med retningslinjen:

Figur 16: Hvor godt kjent er du med retningslinjene? Oppgitt i prosent. N= 285

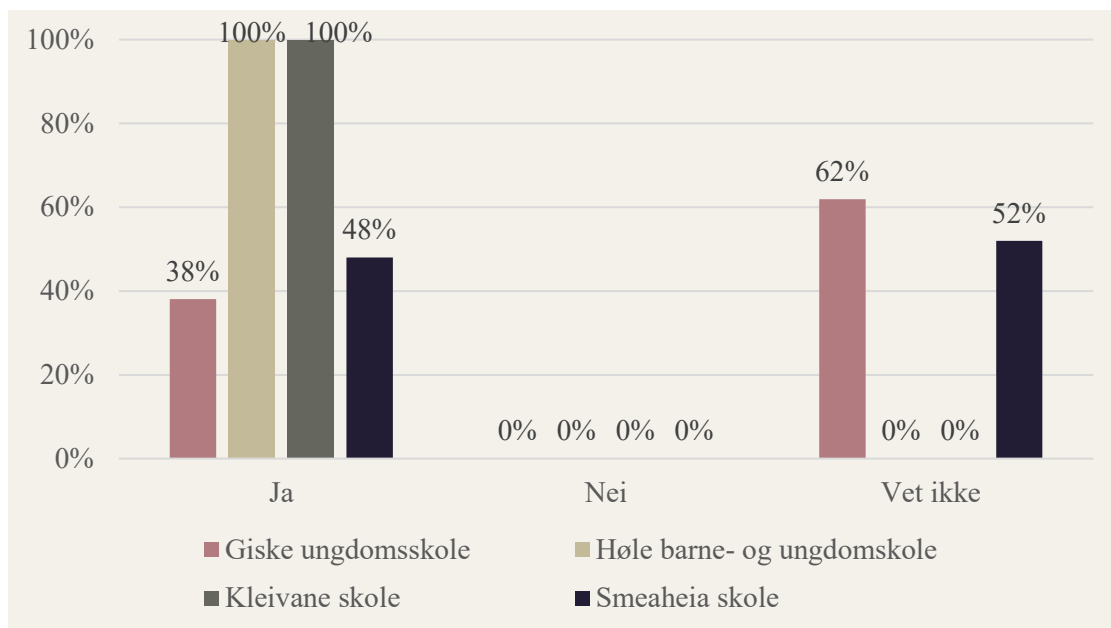


Kilde: Spørreundersøkelse

Av de som var kjent med at kommunen har retningslinje er det skoleledelsen som er mest kjent med den. Ansatte med undervisningsstilling samt de som jobber som miljøarbeidere er bare i noen grad kjent med prosedyren. I underkant av 30 prosent med undervisningsstilling oppgir at de er lite kjent eller ikke kjent med prosedyren (avgir 1 og 2).

Undersøkelsen viser at det er store skolevise forskjeller på dette området. Vi har her valgt å presentere resultatet fra de fire utvalgte skolene:

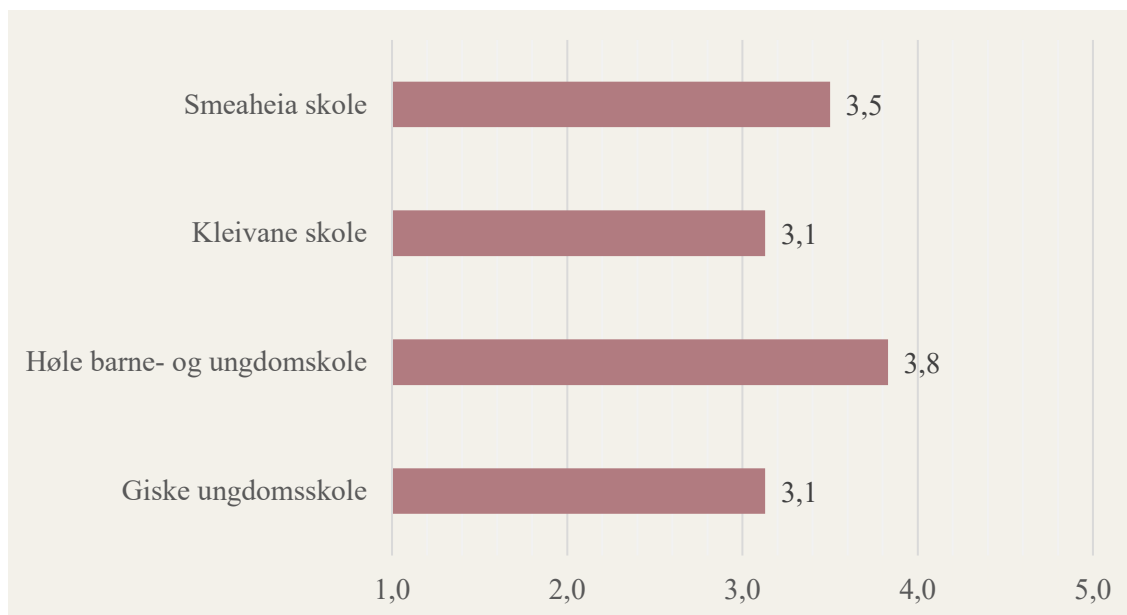
Figur 17: Har kommunen en skriftlig retningslinje for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte? Oppgitt i prosent. (N=66)



Kilde: Spørreundersøkelse

På Høle barne- og ungdomsskole samt Kleivane skole svarer alle bekreftende på at kommunen har en skriftlig retningslinje for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. På Giske ungdomsskole og Smeaheia skole svarer imidlertid over halvparten av respondentene at de ikke vet om kommunen har en slik retningslinje. Blant de fire utvalgte skolene er det de ansatte ved Høle barne- og ungdomsskole som oppgir å ha best kjennskap til prosedyren. Figur 18 viser hvorvidt retningslinjen er kjent blant de som oppgir at kommunen har en slik retningslinje.

Figur 18: Hvor godt kjent er du med prosedyren/ retningslinjene? Oppgitt i gjennomsnitt.



Kilde: Spørreundersøkelse

På fire skoler svarer en tredjedel eller flere at de er lite kjent med eller ikke kjent med retningslinjene i det hele tatt²³. Eksempelvis svarer syv av 17 respondenter på Buggeland skole de ikke er kjent med eller lite kjent med prosedyren (avgir 1 og 2). På Figgjo barne- og ungdomsskole svarer halvparten av 12 respondenter det samme.

Skolesjef er ikke fornøyd med at halvparten av pedagogisk personell ikke vet om det foreligger en skriftlig retningslinje for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte. Det presiseres at skolesjef er avhengig av at den enkelte rektor gjør rutinen kjent på sin skole og at de ansatte er kjent med at ledelsen på skolen har en plan for hvordan det skal bli håndtert dersom det skjer noe med dem. Hovedverneombud opplever at det er alvorlig at så mange ikke kjent med retningslinjene. Det presiseres at hovedverneombud tidligere har videreformidlet link til handlingsplanen til verneombudene, men ikke på jevnlig basis. Hovedverneombud har også brukt den i rådgivning opp mot det enkelte verneombud ved behov.

3.5.2 SKOLESPESIFIKKE RUTINER

Alle de utvalgte skolene har utarbeidet plan for et trygt og godt skolemiljø slik kommunens overordnede rutine krever. Kleivane skole, Smeaheia barneskole og Giske ungdomsskole har oppdatert sin plan i henhold til endringene i ny opplæringslov. Ifølge ny opplæringslov § 12-2 skal skolemiljøet fremme «inkludering» i tillegg til helse, trivsel og læring. Vi har gjennomgått de fire planene som viser at de varierer litt i omfang og innhold. Kleivane, Smeaheia og Høle sin plan er nokså omfattende med cirka 20 sider inkludert vedlegg. De gjennomgår blant annet aktivitetsplikten og har en del maler. Eksempelvis har Høle barne- og ungdomsskole blant annet mal for *Grunnlag for dokumentasjonsplikten*, mal for *aktivitetsplan*, mal for *sjekkliste for samtale med eleven*. I tillegg viser den til maler i kommunes overordnede plan, noe Smeaheia og Kleivane sin plan ikke gjør. Mens Giske sin plan kun er fem sider som hovedsakelig viser til tiltak som gjøres for å sikre et trygt og godt psykososialt skolemiljø på Giske, samt en veldig kort oppsummering av hva som skal gjøres ved avdekking av at en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Det fremkommer blant annet følgende: «*Dersom elevens rettigheter er brutt, skal skolen lage en aktivitetsplan med tiltak for å løse saken. Denne planen må skolen lage snarest, og senest innen fem arbeidsdager fra varsling.*» Det står ingenting om skoleansattes plikt til å følge med på om elevene har det trygt og godt på skolen, men planen viser til at skolen følger Sandnes kommune sin plan for trygt og godt skolemiljø og har lenke til denne. Smeaheia sin plan viser til at traumebevisst omsorg og et positivt elevsyn har blitt en viktig del hvordan en skal håndtere relasjoner og situasjoner som utfordrer.

Skolene skal ifølge kommunens overordnede retningslinjer for vold og trusler utarbeide en konkret tiltaksplan mot vold og utagering. Planen skal utvikles i samarbeid med verneombud,

²³ Har her tatt utgangspunkt i skoler med flere enn 10 respondenter.

tillitsvalgt og ansatte. Den enkelte skole skal videre bruke skolens ressursgruppe til å kartlegge og utarbeide tiltak rundt elev/ elevgrupper som strever med utfordrende atferd gjennom skoleåret. Rutiner og prosedyrer for hvordan skolen skal håndtere en nødretts- eller nødvergesituasjon skal også utarbeides på den enkelte skole. Hovedverneombud er ikke kjent med om alle skolene har utarbeidet en egen handlingsplan. På spørsmål om det er nødvendig at hver enkelt skole utarbeider en egen handlingsplan i tillegg til kommunens overordnede plan får vi opplyst at det mest sannsynlig holder at skolene utarbeider skolevise risikovurderinger og at en forholder seg til kommunens overordnede plan.

I årsrapporten som skolene sender til arbeidsmiljøutvalget rapporterer de blant annet på om resultater fra kartlegginger og risikovurderinger blitt fulgt opp i handlingsplan. I 2022 og 2023 rapporterer henholdsvis 11 og 13 skolene at dette ikke er gjort.

Vi har etterspurt og mottatt alle de fire utvalgte skolenes handlingsplan. Disse er gjennomgått med tanke på om de inneholder prosedyrer og rutiner for:

- Forebygging
- Håndtering av situasjonen
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring
- Kriseberedskap

Handlingsplanen skal videre beskrive hvem som har ansvaret for oppgaven, hva som skal gjøres og når.

Gjennomgangen viser at tre av de fire skolene har utarbeidet en egen handlingsplan Vold og trusler. Kleivane og Giske skoles handlingsplan inneholder prosedyrer og rutiner for alle punktene nevnt over. Smeaheia skole sin plan sier ingenting om forebyggende tiltak og opplæring. Den viser derimot til at planen må ses i sammenheng med øvrige planer for trygt og godt skolemiljø, hvor det forebyggende aspektet står sentralt. Høle barne- og ungdomsskole sin handlingsplan er en del skolens beredskapsplan. Ut over det oppgir rektor at skolen følger felles retningslinjer for vold og trusler for Sandnesskolen. Tiltakskort 7 i Høle skoles beredskapsplan omhandler Vold og trusler mot ansatt. Her fremkommer oppgaver, hvem som er ansvarlig og hva en skal gjøre under håndtering, oppfølging og etterarbeid. Det fremkommer ikke av retningslinjene til de utvalgte skolene hvordan hjelp skal tilkalles, med unntak av at vi finner to eksempler på at de kan be en elev de stoler på om å hente en ekstra voksen.

Kleivane skole har i tillegg *Reguleringsplan for forstyrning og krenking og Stikk av plan*. Førstnevnte plan skal igangsettes etter en påminnelse:

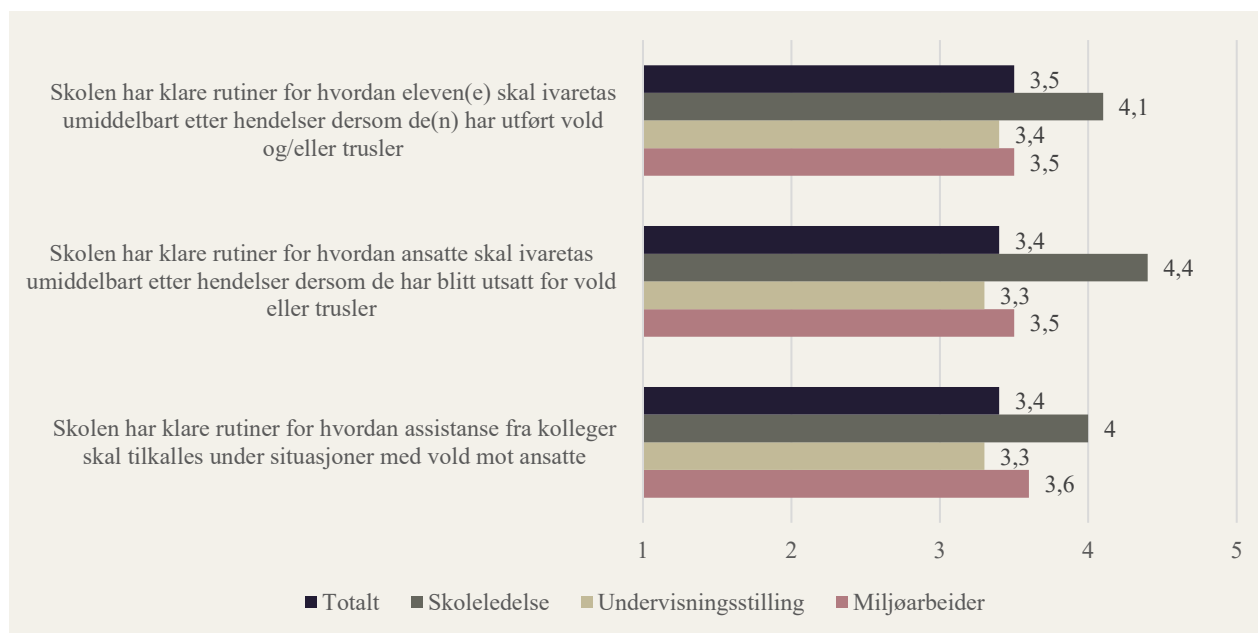
- Når eleven fortsetter å forstyrre, eller sier/gjør dumme ting mot andre
- Dersom han/hun reiser seg opp og vandrer rundt i klasserommet
- Når han/hun ikke klarer å gjøre det man har avtalt at han/hun skal gjøre i klasserommet

- Når han/hun emosjonelt er utenfor sitt toleransevindu og trenger hjelp av en voksen til å dempes og trygges

Det fremgår videre av planen hva som skal gjøres og sies. Eksempelvis: «Mange barn kan lure på om vi voksne kommer til å kjeft på deg når du går ut. Det kommer vi ikke til å gjøre. Kjeft virker ikke på barn har det vanskelig. Du kommer heller ikke til å få noen straff. Du trenger trøst og hjelp. Vi voksne vil alltid være sammen med deg på grupperommet for å hjelpe deg. Du kan være med å tenke på og komme med forslag til hva som hjelper deg å roe deg ned: Lurt å høre med eleven hva han/hun tenker kan roe ham/henne ned. Dersom han ikke har noen forslag kan dere foreslå: Noen barn synes at: det å høre på musikk hjelper, tegne, ligge å slappe av på en matte/ stor pute, sitte stille og bare være rolig, at den voksne stryker barnet på ryggen.»

I spørreundersøkelsen ba vi de skoleansatte ta stilling til flere påstander om skolens rutiner for håndtering av volds- og trusselsituasjoner.

Figur 19: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=512)



Kilde: Spørreundersøkelse

Vi ser av figuren at skoleledelsen er mer enige i at skolen har klare rutiner for hvordan elever og ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, eller hvordan assistanse skal tilkalles i pågående situasjoner, enn ansatte med undervisningsstilling og miljøarbeidere. Det må påpekes at cirka 15 prosent av respondentene med både undervisningsstilling og miljøarbeiderstilling har krysset av for «vet ikke» på disse påstandene. Tilsvarende for skoleledelsen er mellom 0 og 2,3 prosent.

Det er store skolevise forskjeller på alle de tre indikatorene (antall respondenter i parentes):

Tabell 4: Skolevise forskjeller

Indikator	Lavest	Høyest
Hvordan eleven(e) skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de(n) har utført vold og/ eller trusler.	2,6 – Trones (35)	4,8 – Kleivane (8) 4,6 - Høle barne- og ungdomsskole (12)
Hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler.	2,3 – Austrått skole (23)	4,7 – Høle barne- og ungdomsskole (12)
Hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte.	2,1 – Trones (36)	4,7 - Høle barne- og ungdomsskole (12)

Kilde: Spørreundersøkelse

Alle de fire utvalgte skolene ligger over eller på totalgjennomsnittet på de tre indikatorene.

3.6 FOREBYGGENDE TILTAK

3.6.1 TILTAK PÅ OVERORDNET NIVÅ

Kommunen har startet å bygge en kultur med traumebevisst omsorg som fundament. De tre pilarene i traumebevisst omsorg er trygghet, forbindelser og regulering. Tanken er at barn som har opplevd vanskelige ting trenger hjelp til å regulere følelser, impulser og atferd. RVTS²⁴ er kommunens partner i dette arbeidet og har utviklet kompetansepakker med to spor:

- Spor 1: Forstå eleven
- Spor 2: Arbeidsmiljøloven

Eksempelvis inneholder spor 2 svar på spørsmål som; «Hva skjer med meg når jeg blir utsatt for utagering?» Kompetansepakkene ble utviklet etter en kartlegging av kompetansen til de ansatte på oppvekstfeltet. Ifølge skolesjef har samtlige skoler jobbet med disse kompetansepakkene, men presiserer at et par skoler har en kompetansepakke igjen som skal fullføres ut året. Eksempelvis har Giske ungdomsskole gjennomført i november/ desember 2024.

²⁴ RVTS= de regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging.

Senter for trygt og godt læringsmiljø sitt mandat knyttet til kvalitetsutvikling i Sandnesskolen er²⁵:

- Tilbud til alle skolene med utgangspunkt i kapittel 12 (Skolemiljøet til elevene) og 13 (Ordenstiltak og skadeforebygging)²⁶ – trygt og godt skolemiljø
- Tilby kompetanseheving som et ledd i skolens utviklingsarbeid og profesjonelle læringsfellesskap

TGL har nylig også fått utvidet sitt mandat til å gjelde barnehagemiljø, med tanke på tidlig innsats. Kompetanseheving og veiledning kan bestilles av den enkelte skoles ledelse. TGL tilbyr blant annet FOMA-kurs (forebygging og mestring av atferd som utfordrer) og kurs i helhetlig arbeid med trygt og godt skolemiljø til alle grunnskolen i kommunen. Inkludering har vært tema i hele kommunen. Målet med FOMA-kurs er å gjøre ansatte bedre rustet i møte med utfordrende atferd. Skoleåret 2023/23 gjennomførte 22 skoler FOMA-kurset, mens 12 skoler gjennomførte det i 2023/24. Kursene er basert på hvordan kunnskap og holdninger påvirker praksis²⁷. Målet med kurset er å tilføre kompetanse og forståelse for hva som ligger bak atferd som utfordrer.

Ifølge virksomhetsleder TGL har det vært en dreining fra flest veiledningssaker, hovedsakelig på systemnivå, til mer kompetanseheving på skolene. Det er skoleledelsen som bestiller kompetanseheving, men skolesjef kan oppfordre skolene til at det gjøres. Ifølge virksomhetsleder er det noen skoler som bruker TGL mye og noen lite eller aldri.

Kommunen har hatt mye fokus på å bygge støttesystemer på overordnet nivå. Støttesystem på overordnet nivå har møte en gang i måneden og består av:

- to rådgivere fra administrasjonen,
- virksomhetsleder og fagleder Senter for trygt og godt skolemiljø (TGL),
- leder, avdelingsledere og fagleder PPT
- virksomhetsleder og to fagledere fra Senter for flerspråklige barn og unge (FBU)
- helsesykepleiere
- avdelingsledere for skolene

I tillegg har kommunen lærende nettverk knyttet til ressursgruppearbeid ved skolene som arrangeres tre ganger i året:

²⁵ Kilde: Dokumentet *Informasjon om kompetanseheving fra TGL 2024/25* https://docs.google.com/document/d/1q7-xILxmrU1DIyDgc-8zuuY_NI6-QnF3gooGMDWSCAM/edit?pli=1&tab=t.0

²⁶ Opplæringsloven

²⁷ https://docs.google.com/document/d/1q7-xILxmrU1DIyDgc-8zuuY_NI6-QnF3gooGMDWSCAM/edit?pli=1&tab=t.0

- Lærende nettverk for sosialrådgivere og sosiallærere – ledet av Senter for trygt og godt skolemiljø (TGL) i samarbeid med skolesjef.
- Lærende nettverk for spesialpedagogkoordinatorer og PPT- ledet av PPT i samarbeid med skolesjef.
- Lærende nettverk for flerspråklige koordinatorene ledet av Senter for flerspråklige barn og unge (FBU).

Det gjennomføres også skoleledersamling med utvidet skoleledernetttverk to ganger i året hvor en tar opp felles tema. Her deltar rektorer, avdelingsledere og deltakere i skolenes ressursgrupper. I 2023 var eksempelvis temaet traumebevisst omsorg, da delte Kleivane skole sine erfaringer.

Alle skoler skal ha en ressursgruppe og en utviklingsgruppe. Ressursgruppene består av rektor, spesialpedagogkoordinator, sosiallærer/rådgiver, flerspråklig koordinator, helesykepleier og skolens kontaktperson i PPT. Kommunen har rutiner for ressursgrupper i Sandnesskolen. Her fremgår blant annet skolesjefens forventninger til ressursgruppens arbeid. Nytt av året (2024) er at Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) har fått nytt mandat i forhold til ressursgruppene på skolene. Som en del av skolesjef sin internkontroll av kapittel 12 i opplæringsloven om skolemiljøet til elevene skal TGL delta i et ressursgruppemøte i hvert semester på hver skole. Eksempelvis om hvilke planer skolene har og hvordan de jobber med delpliktene. TGL gir tilbakemelding til skolene og skolesjef i etterkant av møtene. Dette fremgår av nevnte rutine. Senter for trygt og godt skolemiljø skal også, som en konsekvens av endringene i opplæringsloven, kobles på klagesaker til Statsforvalteren. Mandatet til TGL er da å hjelpe skolene med å utbedre og forbedre det som blir påpekt i enkeltvedtaket fra Statsforvalteren.

Det fremgår av kommunens helhetlige plan for kvalitetssikring i Sandnesskolen at det som en del av kvalitetsoppfølgingen skal gjennomføres årlig utviklingssamtale med skolene. Her deltar to rådgivere fra administrasjonen med ledergruppen og tillitsvalgte på den enkelte skole. Skolesjef har ledersamtale/ medarbeidersamtale i etterkant. I 2024 har skolene blant annet beskrevet hvordan de jobber i HMS-gruppene på skolen.

I utgangspunktet har arbeidsmiljøutvalget (AMU) vært eneste faste arena for samhandling mellom skolesjef og hovedverneombud. Nylig er det derimot bestemt at det skal gjennomføres dialogmøter om vold og trusler for å bedre samhandlingen mellom Utdanningsforbundet, skolesjef og hovedverneombud. Her deles ulike problemstillinger og en drøfter undersøkelser som skolesjef har gjennomført med rektorene, samt undersøker gjennomført av tillitsvalgt. Både skolesjef og hovedverneombud er positiv til disse møtene.

Arbeidstilsynet har høsten 2024 invitert kommunen til møte/kurs innen vold og trusler i skolen som skal gjennomføres i midten av januar 2025. Alle HMS-gruppene på skolene er invitert, hovedverneombud, enkelte hovedtillitsvalgte, representanter fra HMS-avdelingen, bedriftshelsetjenesten og skolesjef. Hovedverneombud opplever at det positivt at Arbeidstilsynet har invitert til et slikt kurs slik at Sandnesskolen kan møtes på samme arene og få en felles plattform for det videre arbeidet.

3.6.2 TILTAK SKOLENIVÅ

De utvalgte skolene gjennomfører ulike forebyggende tiltak på skolenivå for å skape trygge elever og ivareta et trygt arbeidsmiljø for ansatte. Arbeidet med forebygging beskrives som et kontinuerlig arbeid. Risikovurdering for å avdekke hvilke typer arbeidssituasjoner de ansatte på skolen kan bli utsatt for vold og trusler oppgis av flere som et viktig forebyggende tiltak. I tillegg gjennomfører skolene ROS-analyser av elever/ elevgrupper som ressursgruppen opplever strever med utfordrende atferd. ROS-analysen skal munne ut i tiltak for å forebygge gjentakende atferd.

Positivt elevsyn og forutsigbarhet i måten elevene blir møtt og behandlet på blir også oppgitt av flere som forebyggende tiltak for å hindre utfordrende elevatferd som kan føre til et utrygt arbeidsmiljø for de skoleansatte. Smeaheia skole har eksempelvis jobbet mye med lærernes holdninger til elevene. Rektor viser til historiske uttalelser om elever som ikke hører hjemme på skolen. Giske ungdomsskole visert til at det har vært et generasjonsskifte på skolen som har hatt positiv effekt på elevene på skolen. Rektor presiserer at det blant annet handler om en tone og måte og snakke til elever på nå som er sterkt relasjonsbyggende og gir forutsigbarhet til elevene.

Kompetanseheving gjennom blant annet FOMA-kurs og fokus på avvikskultur nevnes også av flere av skolene som viktige tiltak i det forebyggende arbeidet. Smeaheia trekker også frem deltakelse i holdningsprogrammet «Respekt», utarbeidet av Læringsmiljøsentret på UIS, som en viktig faktor å gi elevene et trygt og godt skolemiljø. Kompetansepakkene til RVTS om traumbasert omsorg hvor en blant annet gjennomgår hvordan elevgruppen på denne skolen ser ut trekkes frem på Høle, i tillegg til ulike sosialtrenings- og sinnemestringsprogram.

Ledelsen på Kleivane presiserer at det er tilnærmingen til elevene som er det viktigste. Forståelsen gir vedvarende effekt da elevene får hjelp og utvikler en økt evne til selvregulering. Skolen har emosjonell kompetanse²⁸ som satsingsområde og har kompetansen på skolen i to kliniske pedagoger. Dette oppgis å være avgjørende for å jobbe forebyggende og for å få til gode systemer. Vi får opplyst at elevene forventet en annen respons fra de voksne på skolen da de startet som elever på Kleivane. Mange av elevene var eksempelvis vant til nedregulering med skjerm, noe de ikke ble møtt med på Kleivane. Skoleledelsen refererer til at forskning viser at nedregulering med skjerm kun hjelper i øyeblikket, det vil si som brannslukking. Belønning og straff blir ikke brukt på Kleivane for å regulere atferd.

Kleivane skole har som nevnt en handlingsplan for reguleringsstøtte når barn får det vanskelig. Denne skal alle de ansatte øve på hvert halvår sammen med klassen, uavhengig av om en har utfordringer i klassen eller ikke. Dette for å sikre at alle skal vite hva en skal gjøre om noe skjer, samt at alle skal ha den samme forståelsen og tilnærmingen. Skolen har også praktiske øvelser med elever og snakker med elevene om hva som vil skje i ulike situasjoner. Ledelsen opplever at

²⁸ Emosjonell kompetanse innebærer evnen til å forstå, uttrykke og regulere følelser. Å forstå følelser handler om å gjenkjenne både egne og andres følelser og hva som utløser disse følelsene.

dette har tatt vekk en del skam og skyld hos elevene og har medført at elever som tidligere hadde ganske heftige utageringer også synes det er greit å være med på øvelsene etter hvert. Det presiseres at dette gjennomføres på en ivaretagende måte og fokus er på hva de voksne og medelever skal gjøre for å hjelpe i en situasjon.

Ledelsen på Kleivane opplyser at det i oppstarten var mange diskusjoner om elevenes miljø og lærernes arbeidsmiljø, opplæringsloven versus arbeidsmiljøloven. Ettersom rektor har personalansvar for de som utsettes for slag og spark daglig kan det medføre at en leter etter kortsiktige løsninger, som eksempelvis at en må fjerne eleven. Ledelsen presiserer her viktigheten av at en må tørre å stå i situasjonen så lenge at det gir varige resultater. Det at lærerne ga uttrykk for at de hadde tro på tilnærmingen og hadde forståelse gjorde det lettere å stå i den krevende situasjonen med utagerende/uregulerte elever. Støtte i hverdagen slik at en får oppleve at det virker oppgis som en viktig suksessfaktor.

Organisering med to pedagoger i klassen blir også trukket frem som et viktig forebyggende element på Kleivane skole. Da kan pedagogene avlaste hverandre samt lage et godt tilrettelagt undervisningsopplegg. Rigging av skolen fra oppstarten blir oppgitt å være viktig. Skolen har ikke miljøarbeidere ettersom de ikke kan undervise. Skolen er opptatt av at det er lærerne som må bygge relasjonen til elevene og bruker derfor ressursene på flere lærere. I praksis er det to lærere i klasserommet i nesten alle timene på 1-4. trinn. På 5.-7. trinn varierer det litt, men i 5. og 6. klasse er det to lærere i klasserommet cirka halvparten av tiden. God lærerdekning gir læreren tid til å både bygge relasjoner og få støtte i hverandre til å ivareta hele eleven. Det presiseres at hvis det oppstår situasjoner i klassen er det avgjørende at læreren som planla undervisningen også er den som skal hjelpe og gi reguleringsstøtte til eleven i lærings situasjonen (avlaste eleven). Det vil si at det er den som er i situasjonen til daglig, pedagogen i klasserommet, som må ta reguleringen også i klasserommet. Ledelsen er tydelige på at det er læreren som har mulighet til å skape tilhørighet gjennom undervisning og gi eleven tilgang til læringsfellesskapet.

Organisering av ressurser blir også trukket frem som viktig på Giske ungdomsskole og Smeaheia skole. Ledelsen på Giske ungdomsskole bruker eksempelvis mye tid i overføringen fra 7. til 8. klasse for å finne gode sammensetninger av klasser og finne passende lærere. Dette anses som en viktig del av forebyggingen.

Smeaheia, Giske og Høle har alle miljøarbeidere på skolen som blir trukket frem som viktige i det forebyggende arbeidet. Smeaheia har eksempelvis et miljøteam med sosialfaglig kompetanse som har fokus både på enkeltelever og systemnivå. Giske har og et miljøteam som hovedsakelig er bundet opp i elever som har sakkyndig vurdering. Det er avsatt fast plantid minst en gang i uken med pedagog som har ansvar for spesialundervisning. Skolen har innført at miljøteamet spiller musikk og sier god morgen til alle elevene hver morgen. Å se hvem som kommer presis, hvem som er nedrullet, hvem som ikke kommer og informere læreren som dette oppgis å være en viktig del av det forebyggende arbeidet.

Alle de utvalgte skolene viser til ulike kartlegginger av elevenes skolemiljø som elevundersøkelse, klassetrivselsundersøkelse, sosiogram, relasjonskartlegginger og lignende. Kleivane bruker også Heiders balanseteori²⁹ i det forebyggende arbeidet.

Alle de fire skolene gjennomfører ulike tiltak for å sikre et trygt skolemiljø til elevene, eksempelvis ulike tilsynsordninger i friminutt, i overganger og lignende. Høle barne- og ungdomsskoles plan for et trygt og godt skolemiljø viser eksempelvis til ulike tiltak som skal gjennomføres for å sikre helsen, miljøet og tryggheten til elevene. Eksempelvis informasjon til ansatte, elever og foresatte om opplæringsloven kapittel 9A³⁰, fadderplan, tilsynsplaner i friminutt, trivselsaktiviteter i friminutt og årlige trivselsaktiviteter. To ganger i året sender skolen ut melding i Transponder³¹ til alle foreldre om de har meldt inn beskjed til skolen om utrygt skolemiljø. Dette for å sikre at alle saker blir fanget opp og undersøkt. Lite turnover og fravær blant de ansatte trekkes frem som positivt med tanke på å skape forutsigbarhet for elevene.

Giske ungdomsskole trekker blant annet frem trivselskontrakt, grundige overganger og ressursgruppemøte som viktige tiltak. Trivselskontraktene er utarbeidet av elevrådet på skolen og handler om hvordan de vil ha det på skolen. Det er lov å ikke signere kontrakten. Skoleledelsen besøker de fire avgiverskolene og går blant annet gjennom elevene som barneskolen har utfordringer med. Kontaktlærerne hilser på elevene før skolestart og de mest utrygge elevene får besøke skolen før de begynner. Til slutt møtes klassene og det arrangeres eksempelvis bli kjent kvelder. Skolen har også utdannet fire Flexid instruktører. Flexid står for fleksibel identitet, og er et kurskonsept for personer som vokser opp krysskulturelt³². Det handler om å trygge elever som vokser opp i et fleksibelt miljø, det vil si at de gjerne har en kultur på skolen og en hjemme.

3.7 KOMPETANSE

Ifølge kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler skal hva som er nødvendig opplæring baseres på den foretatte kartleggingen og risikovurderingen som er utført. Retningslinjene sier videre at arbeidsgiver skal sørge for at opplæringen og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig. I spørreundersøkelsen ble de ansatte bedt om å vurdere om de har tilstrekkelig kunnskap om

²⁹ Heiders balanseteori sier at dersom det er disharmoni (ikke samstemmighet) mellom våre egne holdninger og andres vil dette skape et ubehag som vi vil forsøke å eliminere.

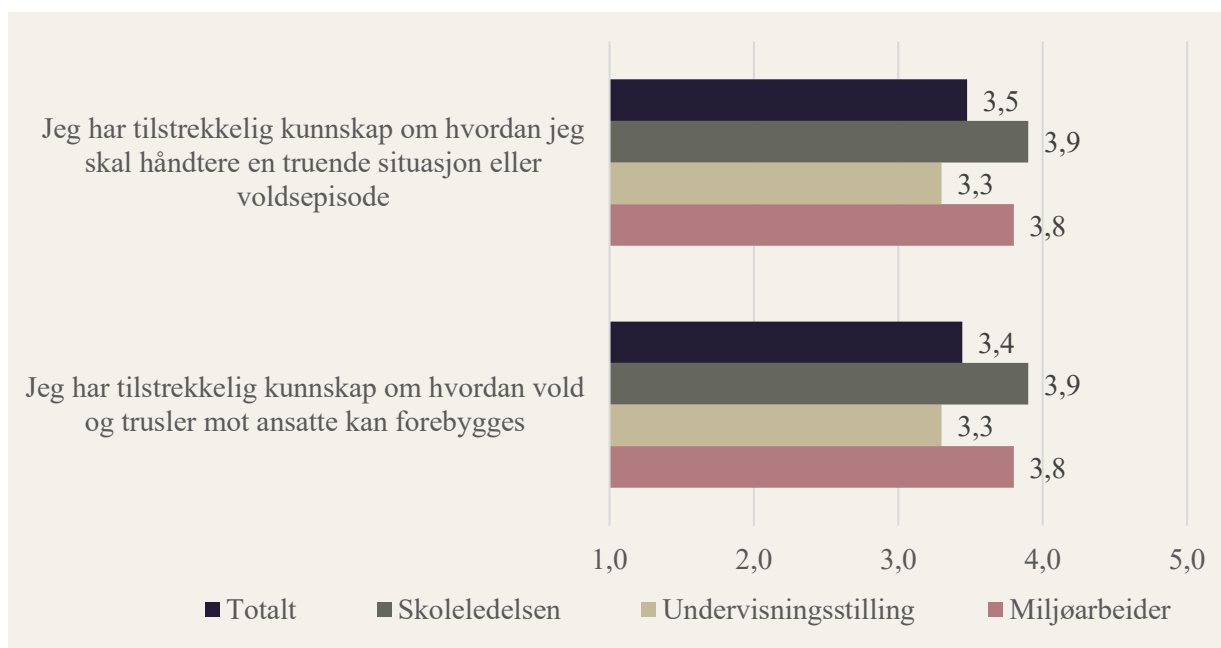
³⁰ I tidligere opplæringslov

³¹ Transponder skole er en skyløsning for administrasjon av skole og inneholder blant annet sikker kommunikasjon mellom skole og foresatte.

³² <https://flexid.no/sertifisering>

hvordan de skal håndtere truende situasjoner eller voldshendelser, og hvordan slike hendelser kan forebygges:

Figur 20: Skoleansattes vurdering av tilstrekkelig kunnskap. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=515)



Kilde: Spørreundersøkelse

Totalt sett oppgir i overkant av 20 prosent av respondentene at de er helt uenig eller litt uenig (avgir score 1 og 2) i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler skal forebygges og håndteres. Cirka 20 prosent er verken enig eller uenig. Ansatte med undervisningsstilling er verken enig eller uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler skal forebygges og håndteres. Det er også den gruppen ansatte som er minst enige i at de har den kompetansen. Ledelsen og miljøarbeiderne er nokså samstemt og er litt enige i at de innehar denne kompetansen. Det er skolevise forskjeller på området. Når det gjelder indikatoren *Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte skal forebygges* varierer svarene fra 2,9 (Trones skole) til 4,1 (Høle barne- og ungdomsskole)³³. Vi finner nokså tilsvarende variasjon på indikatoren om en har kunnskap om hvordan håndtere en truende situasjon eller voldsepisode³⁴. Fra 3,0 (Austrått skole, Lundehaugen ungdomsskole og Trones skole) til 4,1 (Høle barne- og ungdomsskole).

Ledelsen og ansatte på alle skolene viser til deltakelse på FOMA-kurs (forebygging og mestring av atferd som utfordrer) i regi av Senter for trygt og godt læringsmiljø og kompetansepakkene til RVTS om traumbasert omsorg. De fleste opplever at det har vært nyttig, men påpeker at det må

³³ Vi har her kun tatt hensyn til skoler med flere enn ti respondenter.

³⁴ Vi har her kun tatt hensyn til skoler med flere enn ti respondenter.

repeteres med jevne mellomrom. I dag er det lagt opp til at FOMA-kurset skal gjennomføres annet hvert år. I tillegg nevner flere at dette er noe som oppfriskes jevnlig, eksempelvis på planleggingsdager. Kleivane skole trekker frem at de har plan for nyansatte samt plan for repetering på planleggingsdag samt i PLF³⁵-tid. I tillegg diskuteres det i ressursgruppen i forhold til systemnivå. Det presiseres at det viktigste er hvordan planene gjøres aktive og levende. Nytilsatte på Kleivane blir betalt inn før de starter for å ha samtaler og delta i hvordan en tenker på skolen.

Hovedverneombud presiserer at det er viktig at skoleleder gjennomfører HMS opplæring, og at leder og verneombud gjennomfører samme opplæring, gjerne samtidig. Dette for å sikre at HMS blir en del av den daglige driften på skolen. Det er viktig med støtte fra skolesjef i dette arbeidet.

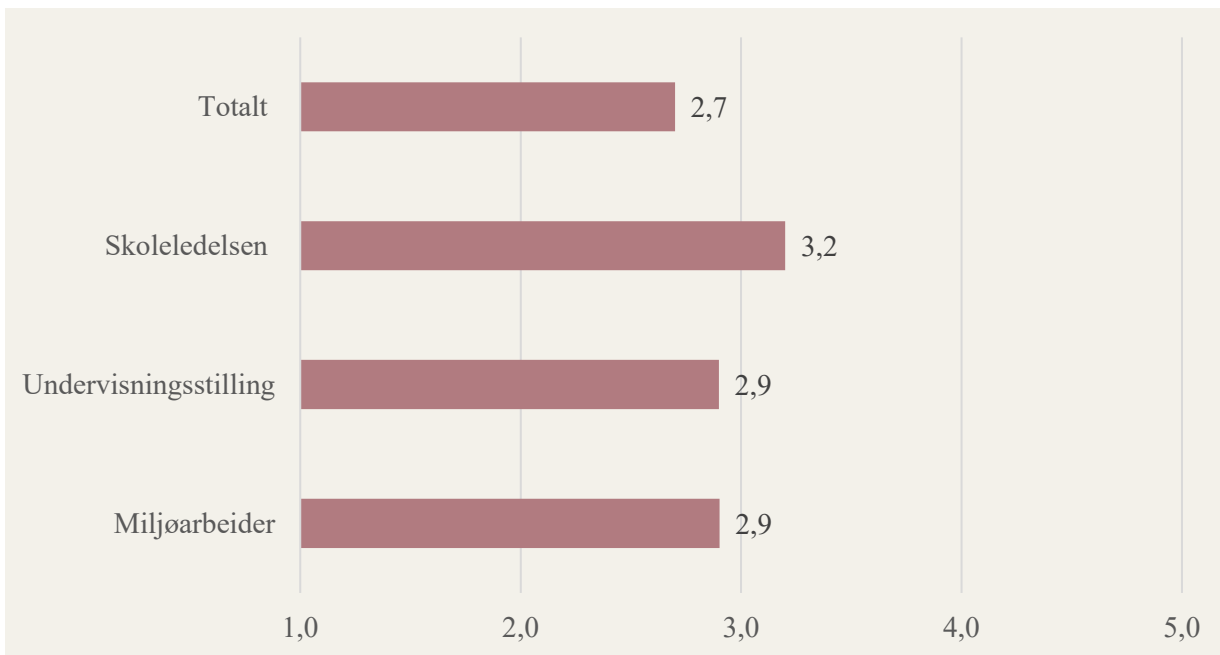
En viktig del av kompetanseutviklingen kan være øvelser. I Arbeidstilsynets rapport fra mars 2019³⁶ vises det til at opplæringen som gis er teoretisk uten at det gjennomføres praktiske øvelser, som for eksempel å øve på konkrete voldssituasjoner. I rapporten framgår det at *«det ble påvist brudd ved 3 av 10 skoler (29 %) hvor arbeidsgiver ikke hadde sørget for at arbeidstakerne hadde fått nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av sikkerhetsutstyr»*.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til en påstand om å øve på stressede situasjoner. Resultat framgår av figur 21.

³⁵ PLF= Profesjonelle læringsfellesskap

³⁶ Erfaringsrapport – Pilot. Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler. Arbeidstilsynet 2019, side 9.

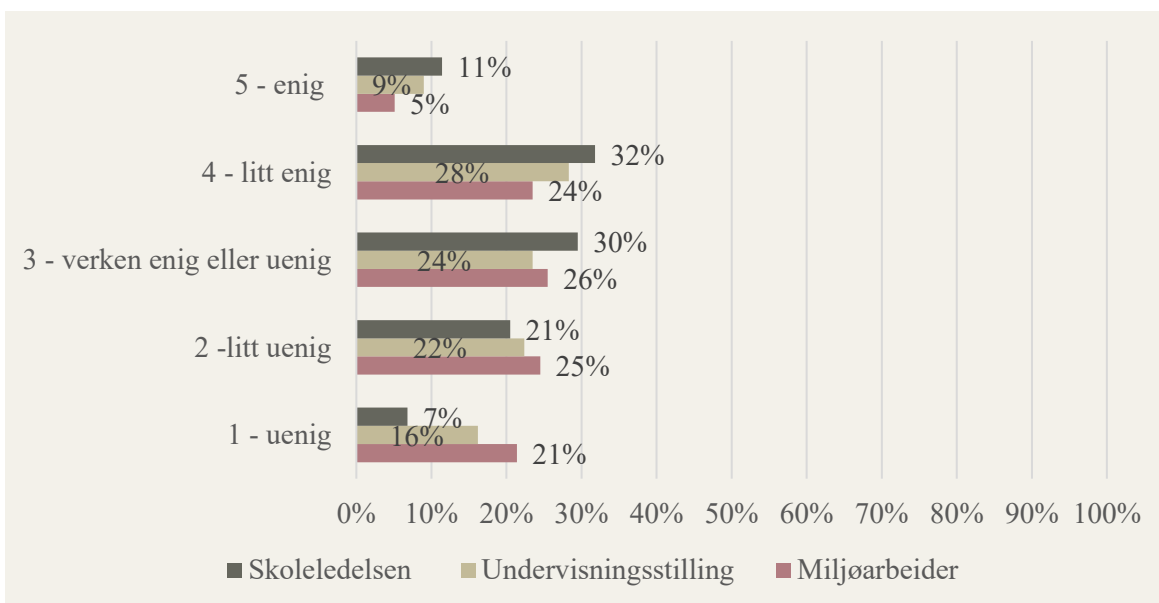
Figur 21: I det profesjonsfaglige fellesskapet på min skole øver vi på å ta «gode» beslutninger i stressede situasjoner. Fordelt på stilling. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=513)



Kilde: Spørreundersøkelse

Resultatene viser at respondentene totalt sett er litt uenig i om de øver på å ta gode beslutninger i stressede situasjoner. Det er marginale forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene. Fordelingen på skalaen viser derimot at noen øver mens andre ikke gjør det:

Figur 22: I det profesjonsfaglige fellesskapet på min skole øver vi på å ta «gode» beslutninger i stressede situasjoner. Fordelt på skala 1-5. (N=513)



Kilde: Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen viser også at det er store forskjeller mellom skolene når det gjelder om de øver eller ikke. Blant skolene med flere enn ti respondenter spriker gjennomsnittscoren fra 1,9 (Austrått skole) til 3,8 (Høle barne- og ungdomsskole)³⁷.

Hovedverneombud opplyser at skolene blir minnet på opplæring og øvelser i arbeidsmiljøutvalget, og har vært innom kravet om opplæring og øvelse på samling med verneombudene. Verneombudene på den enkelte skole har også fått skriftlig informasjon om FOMA-kurset utarbeidet av Senter for trygt og godt læringsmiljø på forespørsel fra hovedverneombud. Inntrykket er likevel at flere ikke har øvd siden gjennomført FOMA-kurs og at dette er område med forbedringspotensial.

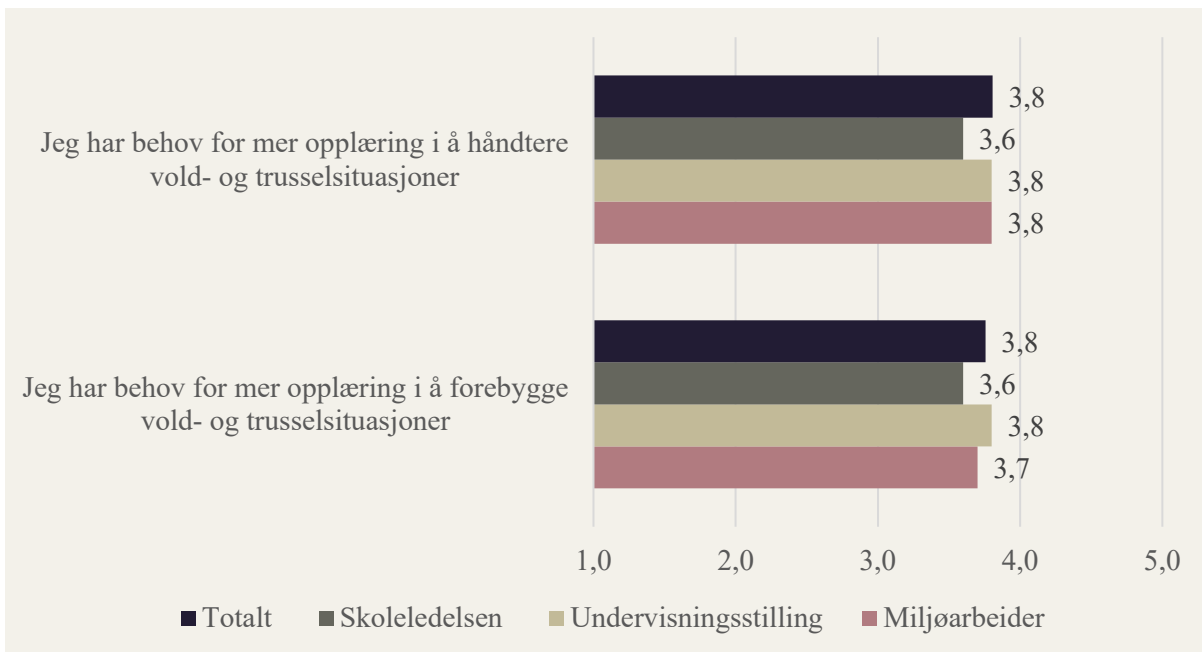
Ledelsen på alle de utvalgte skolene oppgir at det gjennomføres øvelser i å forbygge og håndtere situasjoner med utfordrende atferd. På Smeaheia skole og Giske ungdomsskole er det imidlertid bare miljøarbeiderne som øver. Kleivane skole har som nevnt en reguleringsplan for når elever forstyrrer undervisningen og/ eller krenker medelev og må hjelpes ut av klasserommet. Planen blir gjennomgått og øvd på med elever og voksne på alle trinn på skolen.

Ansatte på Høle trekker frem at de i tillegg til FOMA-kurs som inneholder praktisk øving går gjennom caser i PLT-tid. Hva gjør vi i den og den situasjonen. Selv om det kan oppleves kunstig presiseres det at en har vært gjennom tankerekke på hva en skal gjøre.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene videre ta stilling til påstander om hvorvidt de har behov for mer opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser. Resultatene framgår av figur 23.

³⁷ Kleivane skole har 8 respondenter og avgir gjennomsnittscore 4,0, som er høyeste score.

Figur 23: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=514)

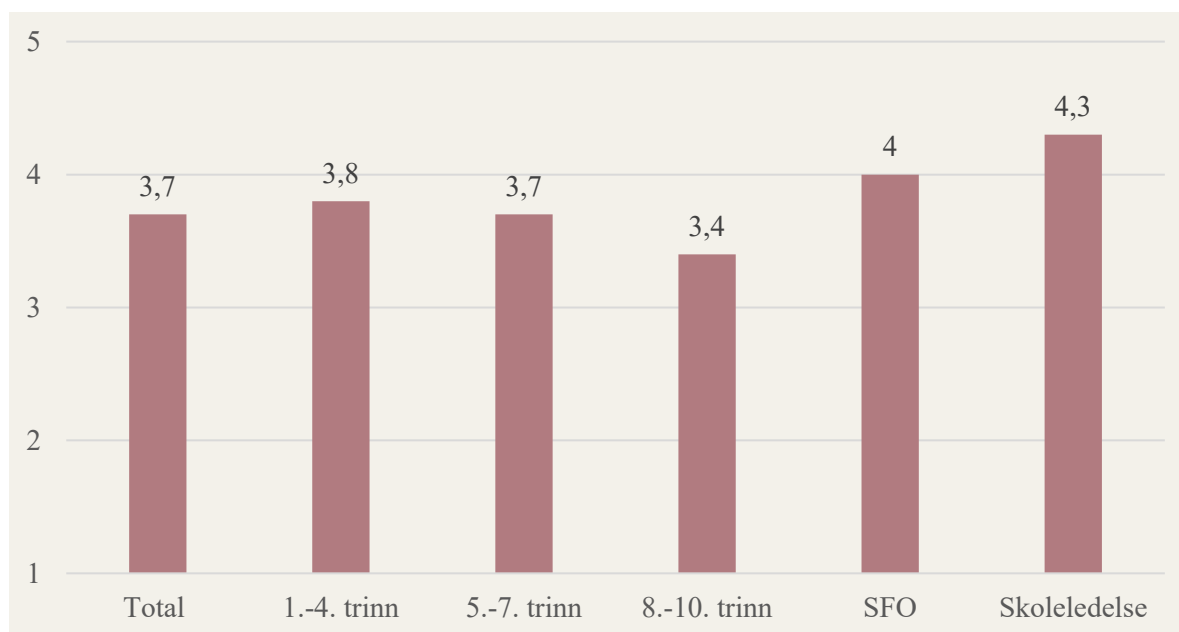


Kilde: Spørreundersøkelse

Av svarene ser vi at respondentene innenfor alle stillingskategoriene i noen grad er enige i at de har behov for mer opplæring i både forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser. Ser vi på prosentfordelingen, fremgår det at 67 prosent oppgir at de har behov for mer opplæring både når det gjelder forebygging og håndtering. Det er relativt store skolevise forskjeller når det gjelder oppgitt behov for opplæring innen både forebygging og håndtering. Lurahammeren ungdomsskole opplever lite behov (gjennomsnittscore 2), mens Malmheim skole opplever et relativt stort behov (gjennomsnittscore 4,5).

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

Figur 24: Hvorvidt ansatte opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i hvordan volds- og trusselsituasjoner skal rapporteres i avvikssystemet. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=515)



Kilde: Spørreundersøkelse

Av figuren fremgår det at ansatte på ungdomstrinnet er minst enig i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan volds- og trusselsituasjoner skal rapporteres i avvikssystemet. Totalt sett er respondentene mer enig enn uenig i påstanden. Det er derimot store skolevise forskjeller. Ansatte på Øygard ungdomsskole er minst fornøyd med opplæringen (gjennomsnittsscore 2,7), mens ansatte ved Høle barne- og ungdomsskole opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring (gjennomsnittsscore 4,9).

Kommunen har tilgang til et e-læringskurs i Compilo som er obligatorisk for alle ansatte. Det er ingen krav til hvor hyppig kurset skal gjennomføres, kun at alle skal gjennomføre det. Hovedverneombud er ikke overrasket over at ansatte opplever at de har fått ulik grad av opplæring fra skole til skole. Hovedverneombud oppfordrer verneombudene på den enkelte skole - i tillegg til å gjennomføre e-læringskurset - å sette opp en gjennomgang av Compilo i årshjulet – eksempelvis på en planleggingsdag etter sommeren, samt at rektor eller verneombudet selv minner om at kurset må friskes opp. Avviksmeldere og verneombud på alle de utvalgte skolene forteller om ulike måter de blir presentert og minnet på bruken av Compilo. Alle skolene med unntak av Kleivane oppgir som nevnt at en av planleggingsdagene hvert år blant annet brukt til at verneombud går gjennom bruken av Compilo. Her inngår både hvordan systemet skal brukes og hva som regnes som avvik. Flere viser også til at det internt på skolen har vært mange diskusjoner om hva som utløser en avviksmelding og at den enkelte kan kontakte verneombud, ledelsen eller kolleger dersom de er i tvil. Enkelte viser også til e-læringskurset i Compilo som alle må ta. Verneombud på Kleivane opplever som nevnt at det er et forbedringspotensial på skolen knyttet til jevnlig påminnelser om å føre samt viktigheten av å føre avvik.

3.8 VURDERING

Gjennomgangen viser at det ikke er en felles forståelse for hva som regnes som vold og trusler mot ansatte i Sandnesskolen og dermed hva som skal føres i kommunens avvikssystem. Skoleledelsen er mer enige i at det er en felles forståelse enn lærere og miljøarbeidere, og forståelsen på den enkelte skole er ulik. Dette indikerer at fokuset på den enkelte skole varierer, noe intervjuene og til dels avvikstallene for den enkelte skole bekrefter. Vi anbefaler kommunen å sette i verk tiltak for å skape en likere forståelse for hva som regnes som vold og trusler i Sandnesskolen og som dermed skal registreres i kommunens avvikssystem.

Kommunen har overordnede retningslinjer for å forebygge vold og trusler, og rektorene er forventet å gjøre rutinene kjent for alle ansatte på skolen. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at cirka halvparten av undervisningspersonell og over en tredjedel av miljøterapeutene ikke vet om kommunen har en overordnet retningslinje på området. I tillegg er den bare i noen grad kjent for de som vet at den finnes og det er store skolevise forskjeller på området.

Ifølge kommunens overordnede retningslinjer for å forebygge vold og trusler skal hver enkelt skole utvikle en skriftlig handlingsplan for vold og utagering. Resultatet av spørreundersøkelsen, samt skolenes rapportering til arbeidsmiljøutvalget, indikerer imidlertid at dette ikke alltid blir gjort og at kvaliteten på handlingsplanen varierer på skolene. For 2023 rapporterte eksempelvis 42 prosent av skolene at de ikke har fulgt opp risikovurderingene med handlingsplaner.

I spørreundersøkelsen er respondentene totalt sett kun i noen grad enig i at skolen har klare rutiner for hvordan ansatte og elever skal ivaretas umiddelbart etter en hendelse samt hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles. Også her er det store skolevise forskjeller og svarene tyder på at ansatte ved enkelte skoler ikke er kjent med rutiner på dette området. Handlingsplanene vi har mottatt fra de fire utvalgte skolene er nokså ulike i omfang og innhold og vi finner mangler knyttet til hvordan hjelp fra kolleger skal tilkalles.

Kommunen bør vurdere å erstatte skolenes individuelle handlingsplaner med lokale tilpasninger til kommunens overordnede plan, basert på skolenes risikovurderinger. Dette kan eksempelvis gjøres gjennom egne tiltakskort for vold og trusler mot ansatte, slik Høle barne- og ungdomsskole gjør i dag. På den måten kan kommunen sikre at planverket er relevant og oppdatert, og en legger til rette for mest mulig enhetlig håndtering på skolene. Dette fordrer selvfølgelig at kommunen oppdaterer overordnet plan ved endringer i regelverket.

Etter vår vurdering har kommunen både systemer og rutiner som er egnet for å kartlegge og følge opp elevenes skolemiljø. Kommunens helhetlige plan for arbeid med trygt og godt skolemiljø inneholder etter vår vurdering tydelige rutiner for hvordan skolene skal følge opp delpliktene i opplæringsloven kapittel 12. Eksempelvis fremgår det at dokumentasjon som en samler inn i undersøkelsesfasen skal analyseres før en setter inn tiltak og at en i utarbeidelsen av tiltak kan bruke ulike metoder for å finne årsaken til utfordringene og dermed mer treffsikre tiltak. Dette er områder som revisjonen i tidligere forvaltningsrevisjoner av elevenes skolemiljø ofte har funnet svakheter ved i skolenes praksis og som vi heller ikke har erfart har kommet like tydelig frem i

rutinene. I tillegg inneholder den flere støtteark og veiledere til skolenes arbeid. Alle de utvalgte skolene har utarbeidet egen plan for et trygt og godt skolemiljø, slik kommunens overordnede rutine krever. Gjennomgangen av planene viser at de er nokså ulike i både omfang og innhold, og etter vår vurdering mangler flere av planene viktige forhold for å følge opp elevenes skolemiljø i henhold til lovkrav. Selv om skolene i egen plan viser til at skolen følger kommunens helhetlige plan mener vi at dette kan medføre at de skoleansatte blir usikre på hvilken plan som gjelder. Etter vår vurdering bør kommunen vurdere om det er nødvendig at hver enkelt skole utarbeider en egen plan på området og heller gjør lokale tilpasninger i skolens helhetlige plan. Det fremstår som svært positivt at Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) gjennom innpass i skolenes ressursgruppe får innblikk i status på hvordan det står til i Sandnesskolen og den enkelte skole når det gjelder hvordan de jobber på dette området. Dette mener vi er med på å øke kvaliteten på skolenes arbeid på området samt å sikre en mer enhetlig praksis på skolene.

Gjennomgangen viser at kommunen har flere tiltak som skal forebygge volds- og trusselhendelser. Eksempelvis kommunens satsing på traumebevisst omsorg, opprettelse av overordnede støttesystemer og kompetansehevende tiltak. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at i underkant av 70 prosent av respondentene har behov for mer opplæring i hvordan volds- og trusselhendelser skal forebygges og håndteres. Også her finner vi store skolevise forskjeller. Samtidig viser spørreundersøkelsen at respondentene totalt sett er litt uenig i om de øver på å ta gode beslutninger i stressede situasjoner. FOMA-kurset alle skolene skal ha deltatt på inneholder praktiske øvelser, men flere ønsker jevnlig kompetanseheving. Tilbakemeldingene i både intervju og spørreundersøkelse tyder på at noen øver utover kurset, mens andre ikke gjør det, og at dette varierer både på tvers av skoler og stillingskategorier. Etter vår vurdering kan praktiske øvelser være et viktig supplement til kompetansehevingen som allerede har blitt gitt, samtidig som den kan spisses til utfordringene skolen eller trinnet står overfor. Slike kompetansehevingstiltak kan eksempelvis gjennomføres i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, personalavdelingen og/eller hovedverneombud, og bør settes i et system slik at en sikrer at alle gjennomfører systematiske øvelser.

Rapportering av avvik er et annet område det er viktig å ha kompetanse på relatert til forebygging av vold og trusler. Tilbakemeldinger i både intervju og spørreundersøkelse antyder at det også her er skolevise forskjeller, hovedsakelig knyttet til skolens fokus på avviksrapportering gjennom året. Vårt inntrykk er at kommunen i utgangspunktet har et godt system for opplæring i avvikssystemet, gjennom blant annet tilgang til e-læringskurs og hovedverneombud som følger opp verneombudene. I tillegg oppgir ansatte på tre av de utvalgte skolene at avviksregistrering er noe en får jevnlig påminnelser og drypp om. Dette fremstår å være viktig for å ha et jevnt fokus på avviksregistrering gjennom hele skoleåret. Vi støtter hovedverneombuds anbefaling om at dette bør være en del av skolens årshjul. Vi vil likevel understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i enhetens systematiske HMS-arbeid, og dermed også har et eget ansvar for å sørge for at avvik meldes.

Arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid (kapittel 23A) stiller blant annet krav om utarbeidelse av virksomhets-/ enhetsspesifikke risikovurderinger knyttet til vold og trusler. Det fremgår av kommunens overordnede retningslinjer for forebygging mot vold og trusler at dette skal gjøres og i vedlegg til retningslinjene finner en mal for kartlegging og risikovurdering

utarbeidet av arbeidstilsynet. Kommunen er i prosess med å avgjøre om malen skal byttes ut med en ny mal som er utviklet av KS³⁸. Når dette er avklart er det viktig at det kommuniseres til skolene og oppdateres i overordnet plan. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at kun cirka 60 prosent av skoleledelsen rapporterer at skolene har gjennomført risikovurderinger. Det er vanskelig å si om dette er et uttrykk for at 60 prosent av skolene har gjennomført risikovurderinger slik de er pålagt. De fire utvalgte skolene har gjennomført slike risikovurderinger, men skolenes årlige rapportering til arbeidsmiljøutvalget (AMU) for 2022 og 2023 viser at henholdsvis 30 og 20 % av skolene oppgir at de ikke har gjennomført kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljøet siste år. I tillegg påpeker arbeidstilsynet i forbindelse med tilsyn av fire SFO gjennomført i 2024, hvor de fikk avvik knyttet til dette på tre av dem, at dette må gjennomføres på alle avdelinger og at kommunen har fått opplæring og veiledning knyttet til dette i både 2017 og 2022. Malen for rapportering til arbeidsmiljøutvalget (AMU) inneholder ikke spørsmål om det er gjennomføres risikovurderinger av forhold som kan innebære fare for at den ansatte kan bli utsatt for vold og trusler, kun om det er gjennomført risikovurdering av arbeidsmiljømiljøet. Vold og trusler på arbeidsplassen utgjør en viktig del av arbeidsmiljøet og rapporteringen indikerer at disse skolene heller ikke har gjennomført risikovurderinger av vold trusler. Malen bør etter vår vurdering oppdateres slik at skolene også rapporterer konkret på risikovurdering av vold og trusler, slik forskriften krever. Skolene som rapporterer at dette ikke er gjort bør etter vår vurdering følges opp gjennom internkontrollen på området.

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

3.8.1 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å:

- sette i verk tiltak for å skape en likere forståelse for hva som regnes som vold og trusler i Sandnesskolen. Herunder å:
 - Sikre at overordnede planer og maler er oppdatert og blir implementert.
 - Vurdere å erstatte skolenes individuelle handlingsplaner med lokale tilpasninger til kommunens overordnede plan, basert på skolenes risikovurderinger.
 - Gjennomføre systematiske øvelser på bakgrunn av planene.

³⁸ KS= Kommunesektorens organisasjon.

4 HÅNDTERING OG OPPFØLGING AV HENDELSER

Dette kapitlet fokuserer på følgende problemstilling:

Hvordan fungerer grunnskolens håndtering og oppfølging av hendelser hvor lærere/ skoleansatte har opplevd truende- eller fysiske atferdsuttrykk fra en elev?

4.1 REVISJONSKRITERIER

Ifølge arbeidsmiljøloven § 5-1 første ledd skal arbeidsgiver sørge for at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid blir registrert. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Det fremgår også av Sandnes kommunes retningslinjer for forebygging mot vold og trusler at alle skoler skal ha rutiner for å melde og registrere personskader som oppstår under utførelse av arbeid.

Ifølge arbeidsmiljølovens forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakerne skal videre gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold. Ifølge § 23A-5 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler sier at det skal være en HMS-gruppe på hver skole. Skolens arbeidsmiljøgruppe skal håndtere og følge opp hendelser med trusler og vold mot ansatte. Gruppen skal som minstekrav bestå av rektor, én skoleleder, verneombud og tillitsvalgt. HMS-gruppen skal blant annet behandle følgende:

- Sikre at forebyggende arbeid om vold og trusler inngår i årsplan for HMS-aktiviteter
- Tiltaksplaner mot vold og trusler
- Opplæringsplaner om håndtering av vold og trusler
- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser og tilsyn
- Kvartalsvis gjennomgang av statistikk/ rapporter for skadetilfeller og avvik som gjelder helse, miljø og sikkerhet for ansatte. Fremme forslag til forebyggende tiltak
- Kvartalsvis gjennomgang av sykefravær knyttet til vold og trusler. Fremme forslag til forebyggende tiltak.

På bakgrunn av gjennomgangen over utleder vi følgende revisjonskriterier:

Kommunen skal:

- Sikre at volds- og trusselhendelser blir rapportert i kommunens avvikssystem.
- Iverksette tiltak som retter opp i og forebygger volds- og trusselhendelser, og gi ansatte nødvendig informasjon om disse.
- Sikre at iverksatte tiltak blir evaluert, og om nødvendig justert.
- Sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser.
- Sikre at det er en HMS- gruppe på alle skolene som fungerer etter hensikten.

4.2 INNLEDNING

Mens vi i forrige kapittel så på rutiner, skal denne delen omhandle selve praksisen. I tillegg skal vi se på hvordan ansatte opplever at de blir ivaretatt og fulgt opp i etterkant av volds- og trusselhendelser. En sentral del av oppfølgingen av en volds- og trusselhendelse er å behandle avviksmeldingen, og både iverksettelse av tiltak og oppfølging av elev og ansatte er i utgangspunktet inkorporert i denne prosessen. Dette forutsetter imidlertid at det blir meldt avvik.

4.3 HMS-GRUPPE

Alle skolene i kommunen har en HMS-gruppe. Rutinen er at HMS-gruppen skal ha kvartalsvis gjennomgang av statistikk/ rapporter for skadetilfeller og avvik som gjelder helse, miljø og sikkerhet for ansatte og fremme forslag til forebyggende tiltak. Hovedverneombud skal ha referat fra møtene i HMS-gruppen. Vi får opplyst at hovedverneombud får under halvparten av referatene fra HMS-gruppene fra skolene. Noen skoler oversender minimum fire, mens andre ikke sender noen. I årsrapporten til Arbeidsmiljøutvalget, hvor hovedverneombud sitter, skal skolene blant annet rapportere på om det har blitt gjennomført minimum fire HMS-møter siste år, Rapport for 2022 og 2023 viser at dette ikke har blitt gjort på henholdsvis fem og seks skoler.

Revisjonen har etterspurt antall møter som er gjennomført i 2023 og 2024 på de fire utvalgte skolene samt referat fra møte 3. kvartal 2024. Gjennomgangen viser at skolene har gjennomført følgende antall møter i 2023 og 2024:

- Høle barne- og ungdomsskole: fire møter i 2023 og fire i 2024
- Smeaheia skole: seks møter i 2023 og fem møter i 2024.
- Kleivane skole: tre møter 2023 og tre møter i 2024
- Giske ungdomsskole: tre-fire møter i 2023 og tre møter i 2024

Rektor på Kleivane skole og Giske ungdomsskole presiserer at et møte har utgått ettersom både verneombud og plasstillitsvalgt var sykemeldt.

Vi har mottatt fire møtereferat fra tredje kvartal. Referatene viser at to av skolene har gjennomgått statistikk for innmeldte avvik i Compilo, tre skoler har hatt sak om sykefravær,

ellers har enkelte hatt oppe sak om ulike revideringer/ endringer i planer, endring i risikoanalyse av elev og lignende.

4.4 RAPPORTERING AV AVVIK

Internt i kommunen gjøres registreringen av avvik i kvalitets- og avvikssystemet Compilo. De ansatte har tilgang til avvikssystemet via mobiltelefon. Arbeidstaker skal rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen, og melde avviket i Compilo. Registreringen skal gi arbeidsgiver en oversikt over omfanget, samt muligheter til å håndtere, sette inn kompenserende tiltak og lære av den uønskede hendelsen.

Kommunen har en «rutine»/ et notat med praktisk informasjon ved melding av avvik i Compilo som er relatert til vold og trusler i skolen/ SFO. Her fremgår rutine for hvordan en skal melde avvik slik at det kan brukes til forbedret praksis:

1. **En skal ikke skrive navn på eleven eller andre i registreringen av avvik.** For å anonymisere de involverte er det ikke ønskelig at man bruker initialer. Det kan allikevel være viktig for skolen å vite hvilken elev det gjelder. En kan ha et system hvor en for eksempel nummererer elevene.
2. **Alvorlighetsgrad.** Du skal registrere hendelsen ut fra lav, middels eller høy alvorlighetsgrad. Dette vil være en subjektiv vurdering, men anbefaler dere å ha en gjennomgang i personalet på hvordan en vurderer alvorlighetsgraden på deres skole.
3. **Beskrivelse av hendelse.** Her beskriver en hva som skjedde før, under og etter en episode. Her er det viktig å holde seg til fakta (ingen syensing her).
4. **Utøvelse av vold og trusler skal alltid ha en konsekvens.** Konsekvensen skal være kjent på forhånd og individtilpasset. For å unngå at det oppstår en situasjon hvor det er nødvendig å gripe inn med nødverge- nødrett er det viktig å ha kjennskap til elevens utfordringer og forsøke å forebygge at slike situasjoner oppstår. Lag gode prosedyrer med konsekvenser rundt hver elev. Dette gjelder også bruk av nødverge/nødrett. Fra utdanningsdirektoratet. «Bruk av nødverge /nødrett». Det er også viktig at personalet er forberedt på hvordan en nødretts- eller nødvergesituasjon kan håndteres. Ved å lage rutiner og prosedyrer for hvordan en skal håndtere en nødretts- eller nødvergesituasjon, kan det bidra å sikre at de skadeavvergende tiltakene i størst mulig grad er forholdsmessige og forsvarlige, og at det gjennomføres på en forutsigbar måte for de involverte. Tips: Når en har hatt en nødretts- eller nødvergesituasjon bør en informere rektor/ledelsen, ringe hjem til foresatte til de involverte og legge en rapport i elevmappen.
5. **Forbedringsforslag.** Etter en hendelse bør teamet rundt eleven, ledelsen eller ressursteamet diskutere og analysere hendelsen. Her bør man stille seg mange spørsmål som skal munne ut i tiltak. Noen eksempler:
 - Vurder relasjon ansatt-elev, er den oppbyggende for eleven?
 - Er det prøvd ut systematiske tiltak over tid?
 - Er alle enige og tro mot det avtalte tiltaket?
 - Har en vurdert om tiltaket er strukturert og forutsigbart nok?

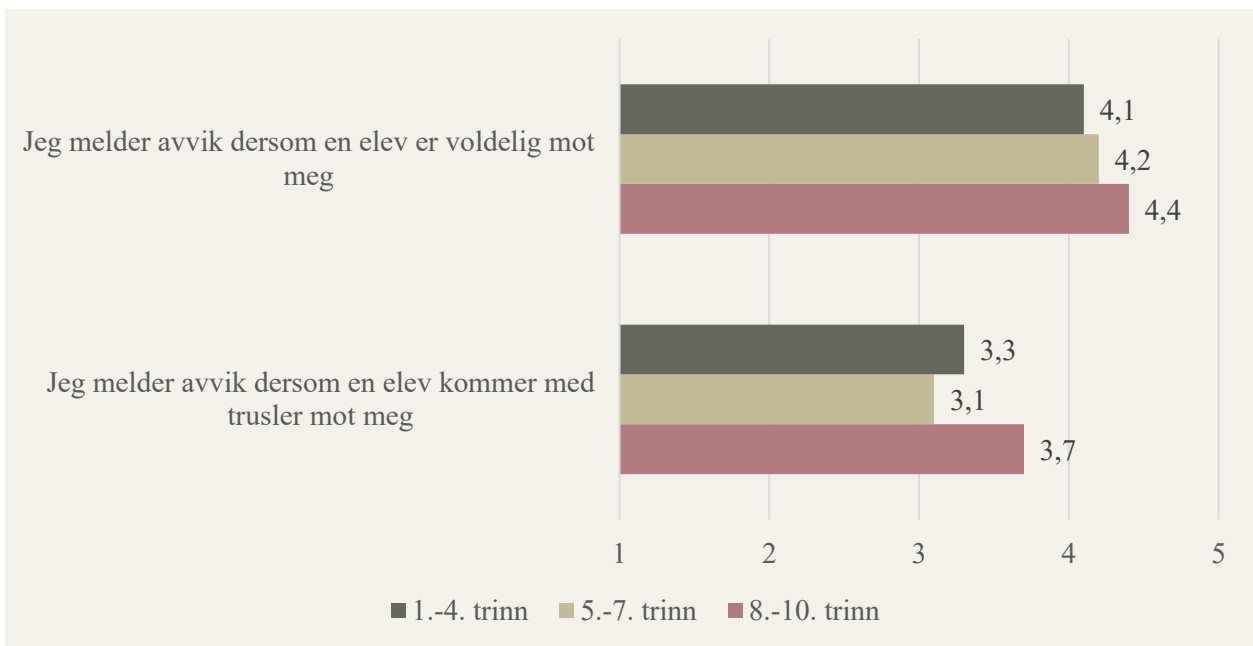
- Gjøre tiltaket eleven i stand til å oppnå mestring, faglig og sosialt?
 - Er samarbeidet hjem-skole godt?
 - Har vi nok ressurser rundt eleven?
 - Er det riktig kompetanse hos de som har eleven?
 - Har alle ansatte rundt eleven fått riktig opplæring?
 - Hvilken kompetanse trenger du for å forebygge vold og trusler?
6. Lukking av avvik. Bestem når dere skal evaluere tiltaket. Bli enige om eventuelle justeringer eller endringer hvis det er nødvendig.
7. Lukk tiltaket.

Både hovedtillitsvalgte og hovedverneombud har siden 2016 hatt mye fokus på viktigheten av å melde avvik. Det har blant annet vært tema på samlinger med verneombud, samlinger hos Utdanningsforbundet og førsteamanuensis ved institutt for yrkesfaglærerutdanningen ved OsloMet har vært brukt som foredragsholder på HMS-dag for verneombud samt på en egen samling for tillitsvalgte i Utdanningsforbundet for to år siden. Videre har fagforbundet hatt foredrag om vold, utagering og håndtering for sine medlemmer, og skolesjef har hatt økt fokus på viktigheten av å melde avvik. For cirka to år siden hadde kommunen en arbeidsgruppe som skulle se på bruken av Compilo. Gruppen besto av representant fra Utdanningsforbundet, Fagforbundet, hovedverneombud, rektor fra Kleivane skole, rektor fra Giske ungdomsskole og rådgiver Kultur og Oppvekst fagstab.

4.4.1 RAPPORTERING VARIERER PÅ TVERS AV TRINN

I spørreundersøkelsen ba vi alle respondentene ta stilling til påstander om hvorvidt de melder avvik ved volds- og trusselhendelser. Resultatene framgår av figur 25:

Figur 25: Ta stilling til følgende påstander. (Oppgitt i gjennomsnitt. N =516)

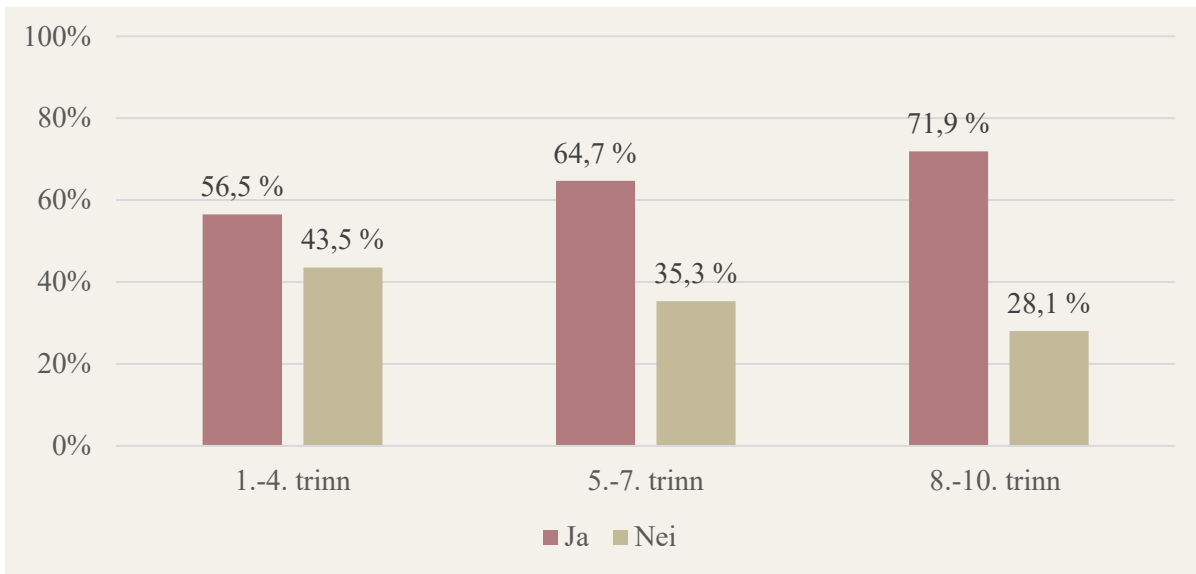


Kilde: Spørreundersøkelse

Av figuren ser vi at respondentene er mer enige i at de melder avvik dersom hendelsen involverer vold, enn hvis hendelsen involverer trusler. Samtidig framkommer det at ansatte på ungdomstrinnet i større grad enn ansatte på både små- og mellomtrinnet mener at de vil melde avvik for både volds- og trusselhendelser. Vi fant tilsvarende bilde i Haugesund i spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2021.

I spørreundersøkelsen spurte vi de ansatte som oppga å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, om hvorvidt de meldte hendelsen(e) inn i skolens avviksmeldingssystem. Av de som oppga å ha opplevd dette én gang (N=79), bekreftet 68,4 prosent at de hadde meldt det inn som avvik, kontra 31,6 prosent som ikke hadde det. Vi ser imidlertid forskjeller på tvers av trinnene her:

Figur 26: Rapporterte du hendelsen inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? I prosent (N=72)

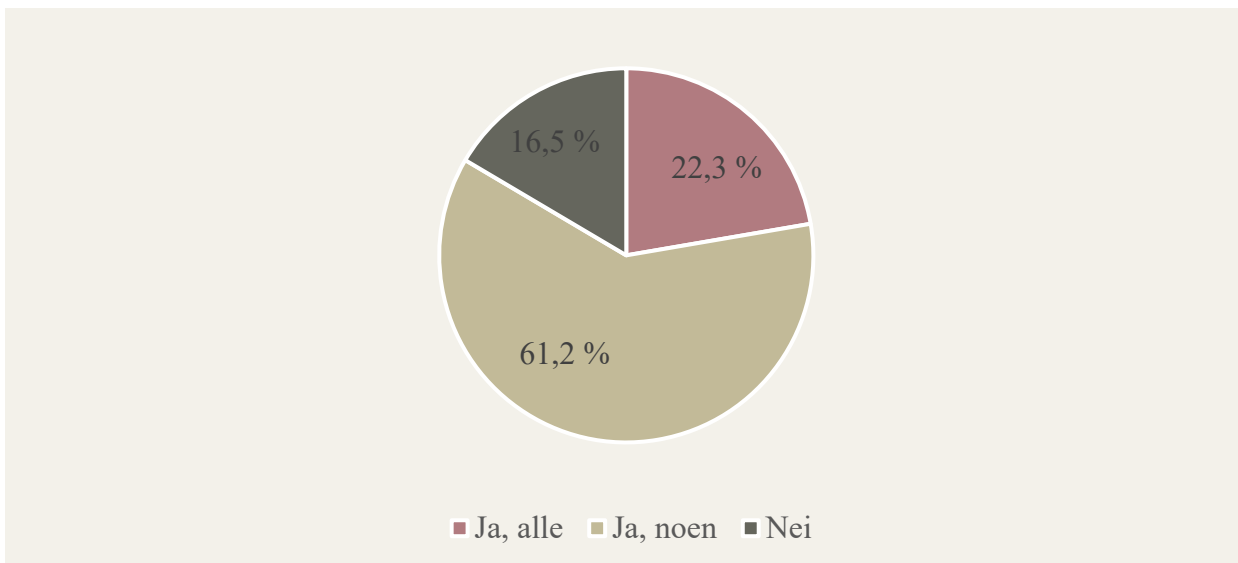


Kilde: Spørreundersøkelse

Av figuren ser vi at av de som har blitt utsatt for vold og/ eller trusler én gang (i de løpet av de tre siste årene), er det 8.-10. trinn som i størst grad oppgir å ha meldt avvik på hendelsen. Når det gjelder skoleledelsen, oppgir alle syv respondenter at de meldte hendelsen inn som avvik. Det er nokså lik andel kvinner og menn, cirka 70 prosent, som oppgir at de har rapport hendelsen inn som et avvik.

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

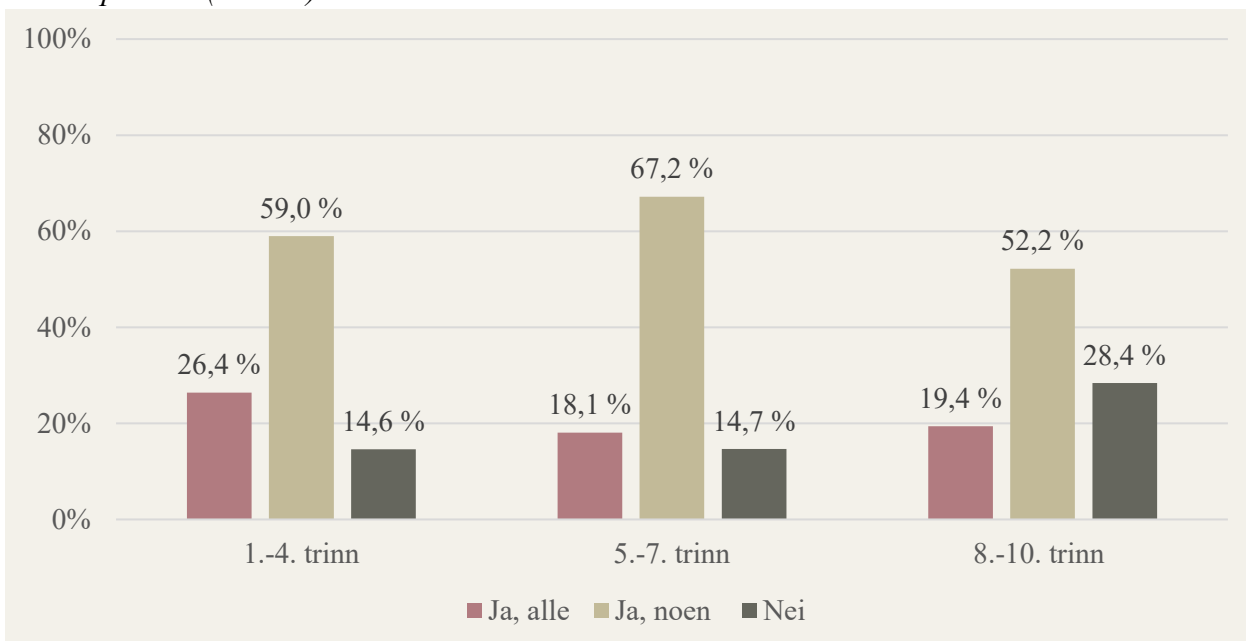
Figur 27: Rapporterte du hendelsene inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? I prosent (N=358)



Kilde: Spørreundersøkelse

22,3 prosent meldte avvik for *alle* hendelsene, mens godt over halvparten meldte avvik for noen av hendelsene. 16,5 prosent meldte ikke avvik i det hele tatt. Denne andelen er størst for ungdomstrinnet:

Figur 28: Meldte du hendelsene inn som et avvik i skolens avviksmeldingssystem? Fordelt på trinn. I prosent (N=358)



Kilde: Spørreundersøkelse

Det er flest respondenter³⁹ på småskoletrinnet som oppgir at alle avvik ble registrert. Flertallet på alle trinn oppgir at noen avvik ble registrert. Det er små kjønnsmessige forskjeller her.

Vi finner derimot relativt store skolevise forskjeller. Av skolene med flere enn 20⁴⁰ respondenter er det Smeaheia skole som kommer best ut. Her rapporterer 11 av 25 at alle avvik er registrert, og kun én rapporterer at avvik ikke er registrert.

4.4.2 HVORFOR MELDES IKKE AVVIK?

De respondentene som oppga at de ikke hadde meldt inn avvik, eller bare hadde meldt inn for noen av hendelsene (totalt 303 respondenter), ble bedt om å beskrive kort hvorfor det ikke ble meldt som avvik. Vi fikk inn 255 svar. I tabell 5 har vi forsøkt oss på en kategorisering av svarene, hvor vi også presenterer noen eksempler. Flesteparten av respondentene oppgir imidlertid mer enn én årsak, og antallet i tabellen under representerer derfor antall ganger årsaken er nevnt.

³⁹ Både i andel og antall, 26,4 % tilsvarer 80 respondenter.

⁴⁰ Fem skoler har flere enn 20 respondenter på dette spørsmålet.

Tabell 5: Oversikt over kommentarene mht. hvorfor det ikke ble meldt avvik

Kategorier av årsaker	Antall ganger nevnt	Eksempler
Mangel på tid/ blir ikke prioritert	110	<p>«Det har ikke vært tid til å skrive avvik».</p> <p>«Mye språkbruk og verbale trusler er ikke registrert grunnet manko på tid».</p> <p>«Står i så mye at det ikke er tid til å legge inn alt».</p> <p>«Det er store mørketall».</p> <p>«Det tar tid og en skyver grensen for hva man skal tåle».</p>
Vane, en del av hverdagen	41	<p>«For mange hendelser til at man orker å føre alt som avvik».</p> <p>«Elev utagerer jevnlig, vi lager samlerapporater».</p> <p>«Dersom en står i tøffe tak med elever over tid så har dette stor innvirkning på hva man opplever som «normalt». Da blir terskelen høyere for å skrive avvik».</p> <p>«Verbale angrep for å skremme eller skade meg, noe som dessverre skjer for ofte. Opplever også at vi har en holdning om at «det må vi regne med» i dette yrket».</p>
Ikke alvorlig nok	24	<p>«Var bare et lite slag i armen».</p> <p>«Førte ikke til skade».</p>
Glemt	22	<p>«Når avvik ikke blir skrevet rett etter hendelsen kan det fort gå i glemmeboken».</p> <p>«Det er fort å glemme trusler som avvik. Skriver hver gang det er utagering/ vold, ikke hver gang det er trusler».</p> <p>«Er man ikke preget av hendelsen, er det også lett at det går i glemmeboken».</p>
Forhold ved eleven	8	<p>«Kjenner eleven og anser det som «smerteuttrykk».</p> <p>«Enkeltelev hvor dette ikke er uvanlig».</p>
Lite kjennskap til avvikssystemet	18	<p>«Usikker på hvordan det skal skrives og fylles inn».</p> <p>«Vi var ikke så godt informert om hvordan og hvilke avvik vi skal melde inn».</p> <p>«Mangelfull opplæring i utfylling av avviksmelding».</p> <p>«Har ikke fått informasjon om hvor dette skal registreres».</p>

Komplisert avvikssystem	12	<p>«Det er mange rubrikker som skal krysses av. Usikker på hva og hvordan. Har også trodd at jeg har meldt avvik, men så har det ikke blitt meldt inn».</p> <p>«Compilo er tungvint å logge inn i, har dårlig tid, skal gjøre det senere, men glemmer det».</p> <p>«Compilo er et system som tar for lang tid, det for mye små tekniske detaljer. Folk blir forvirret og føler det er arbeid som ikke gir noe tilbake».</p>
Ikke kunnskap om/ uklart hva som skal registreres	21	<p>«Det er vanskelig å definere hva som avviker fra normalsituasjonen når «grensen» hele tiden dras til det mer ekstreme».</p> <p>«Vanskelig å skille hva som bør/ skal rapporteres og ikke. Når går det over grensen for hva man skal tåle?»</p> <p>«Dårlig informasjon fra ledelsen om hvor grensen går for hva som skal rapporteres som avvik og ikke».</p>
Opplevelse av manglende nytte/ effekt	32	<p>«Opplever ingen endring eller reaksjon fra ledelsen».</p> <p>«Det skjer dessuten ingenting i forhold til meg når jeg melder i fra. Har jobbet her i mange år. Opplever ikke at skolen tar tak når jeg blir utsatt for vold og trusler».</p> <p>«Avvik blir lukket uten at noe skjer».</p> <p>«Fordi det tar tid og helt realistisk så er det lite hensikt i det. ...det er kun byråkrati».</p>

Flere av de oppgitte årsakene fra de skoleansatte i Sandnes kommune sammenfaller med spørreundersøkelsen gjennomført i Haugesund kommune i 2021.

I intervjuene med ledelsen, verneombud og ansatte på de fire utvalgte skolene, fremkommer det at det fortsatt er mørketall i rapporteringen. Dette skyldes hovedsakelig tilfeller hvor lærer opplever gjentakende utfordrende atferd fra elev som samles opp i eksempelvis en samlemelding for en uke, at en ikke ser nytten av å registrere avvik samt at en ikke er trygg på hvordan avvik skal føres.

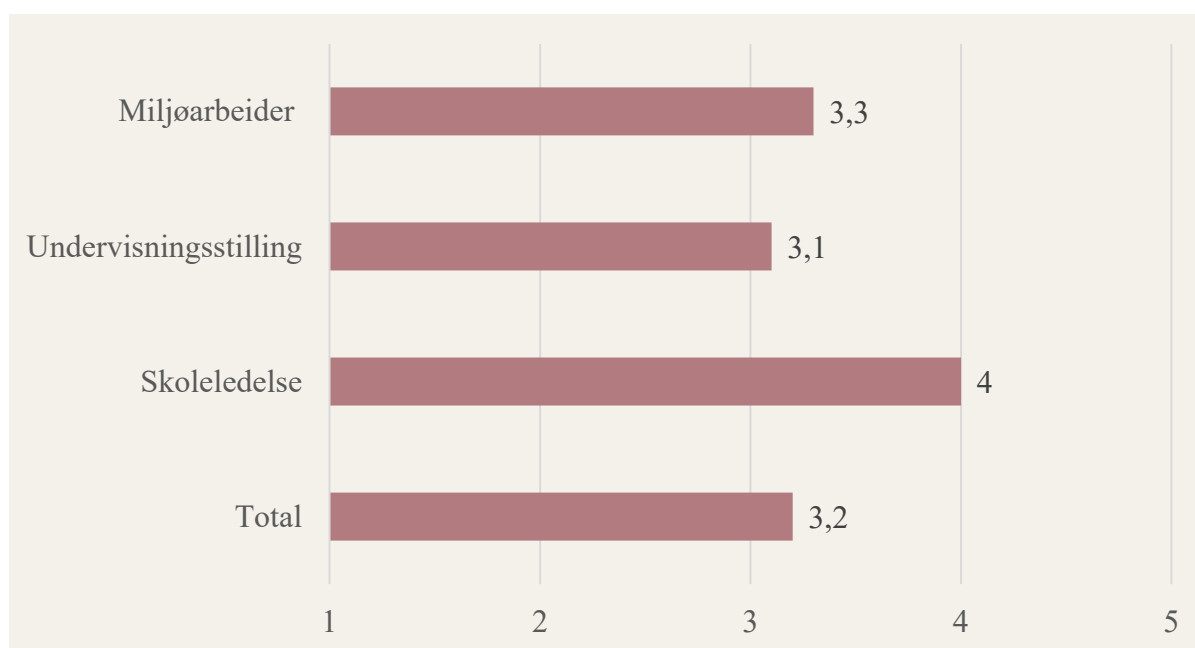
Hovedverneombud har inntrykk av at terskelen for å melde avvik varierer og trekker frem at det fortsatt er noen som synes det er vanskelig å melde avvik. Det presiseres at skoleledelsen skal gi opplæring i Compilo og hvis ansatte bruker systemet lite er det ikke overraskende at de opplever at det er komplisert å bruke.

Vi får også enkelte kommentarer i spørreundersøkelsen, ikke gjentatte, av mer alvorlig karakter, eksempelvis:

«Jeg ble utsatt for psykisk vold. Jeg ble ødelagt av det. Jeg klarte ikke å tenke klart og klarte ikke å rapportere før det ble alt for galt og jeg ble sykemeldt.»

Opplevelse av manglende nytte eller effekt av å melde avvik blir trukket frem som en årsaksfaktor til at en ikke melder. Dette gjenspeiles også i andre spørsmål fra spørreundersøkelsen:

Figur 29: Dersom jeg melder avvik om en volds- eller trusselhendelse er jeg trygg på at avviket følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=514)



Kilde: Spørreundersøkelse

Figuren viser at ansatte med undervisningsstilling og miljøarbeidere er mindre trygge på at avvik blir fulgt opp, enn skoleledelsen. 31,3 prosent av de ansatte med undervisningsstilling er litt uenig eller uenig i at avviket blir fulgt opp på en god måte i etterkant (avgir score 1 og 2). Det er også store skolevise forskjeller her. De skoleansatte på Austrått skole er minst trygge på hensiktsmessig håndtering (gjennomsnittscore 2,4), mens de skoleansatte på Høle barne- og ungdomsskole er mest trygge (gjennomsnittsscore 4,0)⁴¹.

Verneombud på Smeaheia opplever en positiv endring hos personalet fra oppstarten med Compilo til i dag. Da var det flere som tenkte at «det skjer ingenting hvis en melder inn avvik». Nå er fokuset flyttet til at det er viktig å melde for å sikre oppfølging videre samt at dokumentasjonen blir viktig for å se belastningen til den enkelte. Verneombud på Giske ungdomsskole og Kleivane skole trekker frem at det er enkelte på skolen som ikke forstår poenget med å melde.

⁴¹ Vi har her kun tatt med skoler med flere enn 10 respondenter.

4.5 HÅNDBTERING AV HENDELSER

Det fremgår som nevnt av kommunens retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen at skolene skal utarbeide en skriftlig handlingsplan som blant annet bør inneholde rutiner for håndtering av situasjonen og oppfølging.

Kommunen har også tiltakskort for håndtering av situasjoner med vold og trusler. Et tiltakskort for når elever er involvert, og et for vold og trusler mellom voksne. Tiltakskortene skal være til hjelp i håndtering av situasjoner med vold og trusler. Tiltakskortet for når elever er involvert inneholder umiddelbare tiltak og hva som er viktig å gjøre i situasjonen:

Umiddelbare tiltak	Viktig å gjøre i situasjonen
<p>Stopp aktiviteten / trusselen/ volden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Først verbal inngripen 2. Fysisk inngripen, vurder: <ul style="list-style-type: none"> - å skjerme/lede utøver og/eller andre - om situasjonen krever bruk av nødverge eller nødrett (holding og fjerning) 	<p>Bruk aggresjonsdempende kommunikasjon.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruk kort og konkret språk • Les signaler • Vær bevisst på din plassering i forhold til barnet • Vær bevisst på din kommunikasjon (verbalt/ikke verbalt)
<p>Forhold deg rolig og forklar hva du gjør.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bruk navn • Snakk om sak/handling, ikke person • Avvei mengden ord • Ta personen på alvor • Forklar hva som er mulig og hva som ikke lar seg gjøre, skap forutsigbarhet. • Unngå diskusjon. • Utnytt gode relasjoner, bruk humor om det er rom for det.
<p>Tilkall hjelp fra kollegaer Om mulig være to voksne til stede før fysisk inngripen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tilkall hjelp fra nærmeste voksenperson. Det er viktig å være flere voksne til stede for å roe ned situasjonen og for å bevitne hverandres faktiske valg og utførelse (evt. holding)
<p>Ivareta voldsutsatt (*psykologisk førstehjelp)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta den utsatte bort fra situasjonen (skap fysisk og psykisk trygghet) • Vurder om utsatte bør ivaretas av andre voksne et annet sted • Ved behov, tilkall helsesøster, lege eller sørg for legeundersøkelse • Ta kontakt med pårørende
<p>“Pustepause”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avkobling og en pause i etterkant av en situasjon er godt for alle parter, både voksne og elever
<p>Videre tiltak overfor voldsutøver</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta voldsutøver bort fra situasjonen

	<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for eventuell legeundersøkelse, samtale med helsesøster/sosiallærer • Varsle foresatte • Om mulig; gjennomfør samtale, informer om mulige reaksjoner fremover og avtal ny samtale
Gi informasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Meld fra til avdelingsleder/ rektor og verneombud så fort som mulig. • Varsle involvertes foresatte om forholdet samme dag. Foresatte og elev kan møte på skolen for en samtale med rektor evt. andre involverte samme dag-vurderes i hver sak: evt. møte neste dag.
Konsekvens Sanksjoner skjer i overensstemmelse med ordensreglementet for elever i grunnskolen i Sandnes kommune og skolen sitt ordensreglement.	<ul style="list-style-type: none"> • Vold og trusler skal alltid ha en konsekvens for elevene. • Konsekvensen skal være kjent for alle • Konsekvens skal være individtilpasset. • Leder vurderer om utøver skal bortvises fra skolen resten av dagen.
Ivaretagelse av andre involverte (*psykologisk førstehjelp)	<ul style="list-style-type: none"> • Samling av elever, gjennomgang av hendelsen.

I kapittel 3 så vi at pedagogisk personell er usikre på hvorvidt skolene har klare rutiner for hvordan elever og ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, i tillegg til klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles. Alle de utvalgte skolene har en rutine for hvordan volds- og trusselhendelser skal håndteres i tillegg til kommunens overordnede rutine. Det kommer som nevnt ikke frem av retningslinjene til de utvalgte skolene hvordan hjelp skal tilkalles, med unntak av at vi finner to eksempler på at de kan be en elev de stoler på om å hente en ekstra voksen. Intervjuene tyder på at de bruker ulike verktøy for å tilkalle hjelp. Smeaheia har eksempelvis chat-grupper på Google Chrome som kan brukes til å varsle hvis en ansatt står i en situasjon med utagering. Chat-gruppen er både for å tilkalle hjelp til å håndtere situasjoner, samt det juridiske. Ledelsen er med i denne gruppen. Chatten er lastet ned på de ansattes mobiltelefoner. Giske ungdomsskole har callingsystem i klasserommene/ grupperom med mulighet for å kontakte administrasjonen direkte, en trenger da ikke å si noe, kun trykke på knappen. Dersom ingen er tilgjengelig på kontoret får rektor automatisk telefon. På Høle og Kleivane skal mobiltelefon brukes for å tilkalle hjelp. Kleivane har også praksis med å spørre en elev de stoler på om å hente hjelp. Verneombud trekker fram at i vanskelige situasjoner kan dette være lettere å få til enn å finne fram telefonen.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål til de ansatte som oppga å ha blitt utsatt for vold/ eller trusler om hvorvidt de opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen umiddelbart/ der og da. Resultatene viser at de ansatte i middels grad (gjennomsnittscore 3,7) opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp. 11 prosent oppga at de ikke hadde behov for hjelp til å håndtere situasjonen der og da. På den andre siden oppga 23 prosent at de er helt uenig eller litt uenig i at de fikk tilstrekkelig hjelp der og da (avga score 1 og 2). Også her finner vi store skolevise forskjeller. Blant skolene med flere enn ti respondenter er de skoleansatte ved Høle barne- og

ungdomsskole, Lura skole og Sviland skole mest fornøyd med hjelpen de fikk til å håndtere situasjonen der og da (avgir gjennomsnittsscore 4,1). De skoleansatte ved Malmheim skole og Trones skole er imidlertid minst fornøyd og avgir gjennomsnittsscore på henholdsvis 2,9 og 3,1.

4.6 OPPFØLGING AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

4.6.1 OPPFØLGING AV ANSATTE I ETTERKANT AV VOLDS- OG TRUSSELHENDELSER

I kommunens overordnede retningslinjer for forebygging mot vold og trusler fremgår det at den som utsettes for vold, må få den hjelp og støtte som behøves. Ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og andre kolleger bør følge vedkommende opp. Det bør eventuelt også tas kontakt med bedriftshelsetjenesten i kommunen. I vedlegg til kommunens overordnede retningslinjer ligger det også en sjekkliste for rektorer etter vold- og trusselsituasjoner. Her fremgår prosedyrer for oppfølging av den voldsutsatte, vitner og andre involverte, prosedyrer for oppfølging av voldsutøver og administrative oppgaver.

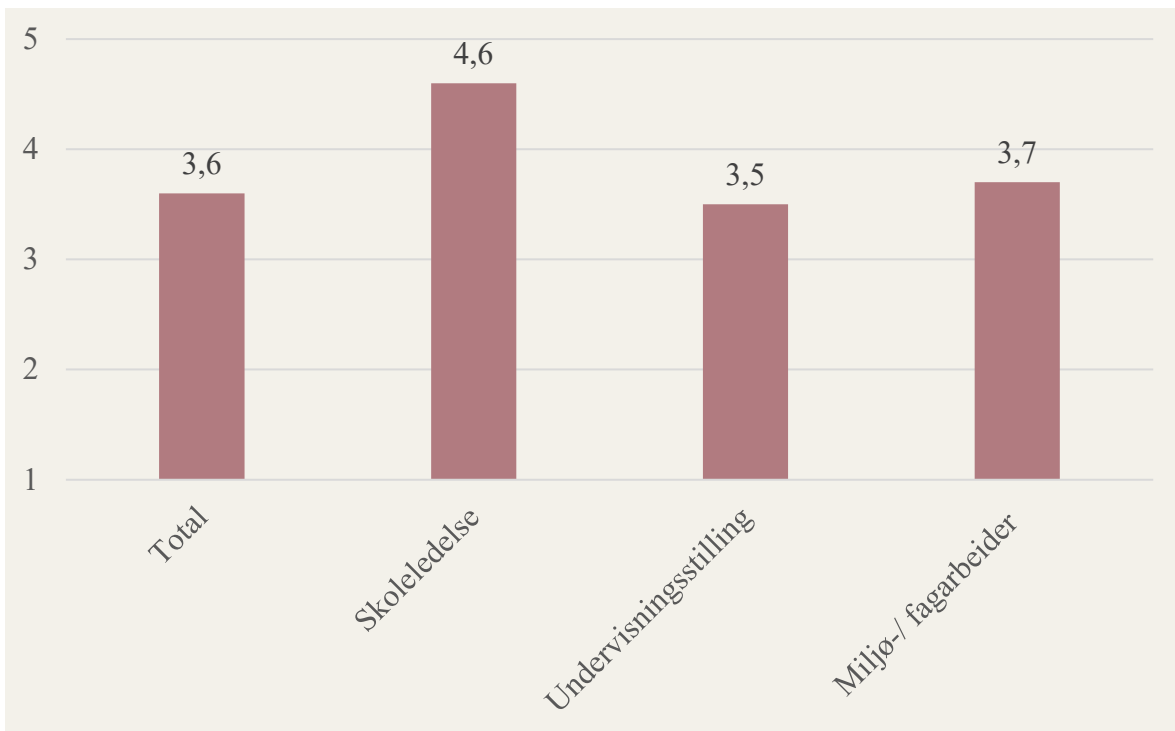
Av Høle barne- og ungdomsskoles beredskapsplan (tiltakskort 7) fremgår det at den ansatte skal tas bort fra situasjonen og det skal vurderes om hen skal ivareta på et annet sted. Eksempelvis legevakt eller bedriftshelsetjenesten. Videre skal ikke ansatte som er utsatt for vold gå hjem uten å ha snakket med nærmeste leder. Av Kleivane skoles handlingsplan mot vold og trusler fremgår det at det alltid skal være en debriefingsamtale etter en holdesituasjon, eller en annen utagerende situasjon hvor man må skjerme andre elever eller personale. Ved skade skal leder kontakte bedriftshelsetjenesten. Smeaheias handlingsplan inneholder rutiner for oppfølging av den voldsutsatte, vitner og andre involverte hvor det fremgår hva som skal gjøres sammen dag, den første uken og på lengre sikt. Eksempelvis skal en gjennomføre samtale med involverte og en skal vurdere samling av kollegiet for gjennomgang av hendelsen.

I spørreundersøkelsen ba vi de som oppga å ha blitt utsatt for vold og trusler om hvorvidt de opplevde å ha fått tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant. Av disse svarte 13 prosent at de ikke hadde behov for hjelp til å bearbeide/ håndtere episoden i etterkant. Gjennomsnittsscore for de resterende respondentene var 3,6, som tilsvarer at respondentene opplever dette i noen grad. Svarfordelingen er relativt jevn, noe som tilsier varierende erfaringer. Mens 40 prosent er enige i at de fikk god hjelp⁴², er 32 prosent uenige⁴³. Respondentene med undervisningsstilling er mindre fornøyd med oppfølgingen enn skoleledelsen:

⁴² Avgir score 4 og 5

⁴³ Avgir score 1 og 2

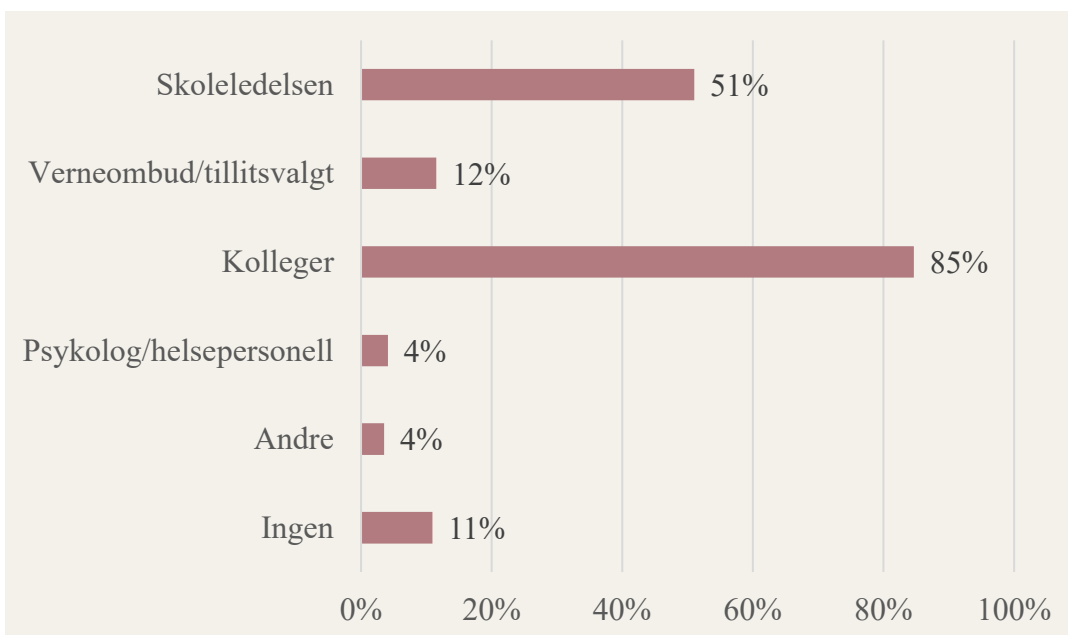
Figur 30: Opplever du å ha fått tilstrekkelig hjelp til å bearbeide eller håndtere episoden i etterkant? Oppgitt i gjennomsnitt. (N=389)



Kilde: Spørreundersøkelse

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

Figur 31: Hvem fikk du hjelp av? Flervalg mulig. (N= 339)



Kilde: Spørreundersøkelse

Mange – 85 prosent – oppgir å ha fått hjelp av kolleger, og cirka halvparten oppgir å ha fått hjelp av skoleledelsen. Relativt få har fått hjelp av verneombud eller psykolog/ helsepersonell. Det er også noen (11 prosent) som oppgir at de ikke har fått hjelp av noen i det hele tatt.

I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmål om hvordan de ansatte opplevde skoleledelsens oppfølging i etterkant av vold- og/ eller trusselhendelsen:

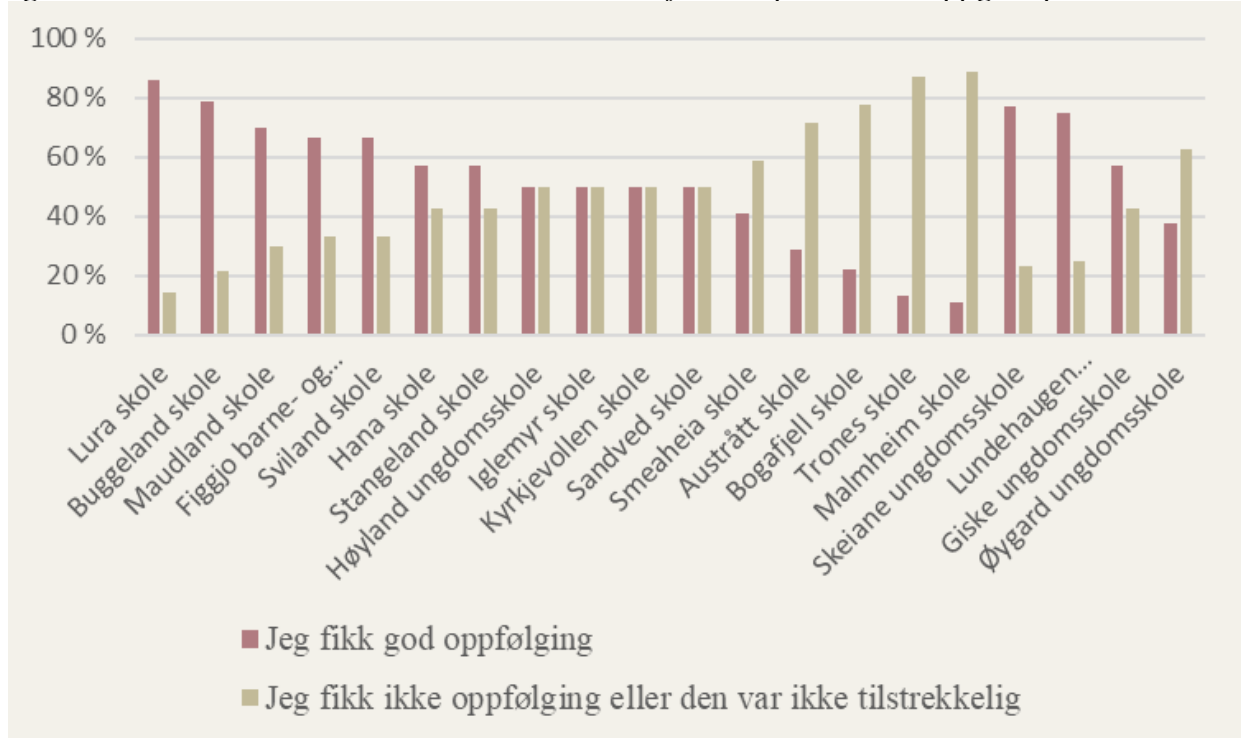
Figur 32: Hvordan opplevde du skoleledelsens oppfølging av deg som ansatt i etterkant av vold- og/ eller trusselhendelsen? Oppgitt i prosent. N=392.



Kilde: Spørreundersøkelse

Av figuren fremgår det at 30 prosent ikke hadde behov for oppfølging. Dersom vi ser vekk fra de som ikke hadde behov for oppfølging og de som ikke husker, står vi igjen med 243 skoleansatte som hadde behov for oppfølging. Av disse opplevde 52 prosent oppfølgingen som god, mens 48 prosent enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen ikke var tilstrekkelig. Også her er det store skolevise forskjeller:

Figur 33: Hvordan opplevde du skoleledelsens oppfølging av deg som ansatt i etterkant av vold- og/ eller trusselhendelsen? For skoler med 10 eller flere respondenter. Oppgitt i prosent. N=202.



Kilde: Spørreundersøkelse

Av skolene som har ti eller flere respondenter varierer andelen skoleansatte som er fornøyd med oppfølgingen fra 11 prosent (Malmheim skole) til 86 prosent (Lura skole).

Av intervju med ledelsen på de fire utvalgte skolene fremgår det at det å gi de ansatte en pause i etterkant av en hendelse samt tilbud om samtale før de går hjem er en utbredt praksis. Høle barne- og ungdomsskole trekker frem at håndtering av volds- og trusselhendelser også skal være tema på ukentlige trinnmøter. Her skrives det referat som skoleledelsen leser. Et annet moment som trekkes frem på Høle er at det oppleves å være for lang vei til bedriftshelsetjenesten og at det tar for lang tid å få hjelp. Rektor viser til ansatte i enkelte tilfeller skulle hatt tettere oppfølging for å forebygge sykemeldinger. Rektor på Smeaheia opplever at de ansatte på skolen har blitt flinkere til å håndtere situasjoner med atferd som utfordrer. Han presiserer at flertallet av lærere på skolen tenker at elevene som utfordrer har det vanskelig og at de må jobbe med å forstå hva som ligger bak atferden. Denne tankegangen har gjort at de ansatte er mer bevisst på hvordan utfordrende atferd skal håndteres.

Tilbakemeldinger fra avviksmeldere og verneombud

Avviksmelderne vi har snakket med opplever hovedsakelig at de blir godt fulgt opp i etterkant. Avviksmelder på Giske ungdomsskole snakker seg som regel gjennom situasjoner med kolleger, men har og opplevd å bli oppringt av ledelsen. Å snakke ut om hendelsene blir beskrevet som viktig. Ved behov har også avviksmelder på Giske fått beskjed om at hen kan ta seg en pause og gå hjem resten.

På Smeaheia skole er rutinen at ledelsen automatisk kobles på når en avviksmelder har meldt inn fem avvik. I alvorlige tilfeller kobles ledelsen på med en gang. Det er også en knapp i Comilo hvor en kan legge inn at en ønsker samtale med leder. Debriefing etter en hendelse gjennomføres

med kolleger eller ledelsen. Det presiseres at det er personavhengig hva den enkelte foretrekker og hvilke kunnskaper de har. For fagarbeidere som har lite kontortid oppgis det å være mest naturlig å snakke med nærmeste leder, mens lærere som jobber mer i team gjerne opplever det mer naturlig å gjennomføre debriefing med teamet, og gjerne koble på sosiallærer ved behov. Det blir beskrevet som sårbart hvis en er alene på trinnet som fagarbeider og ikke trykker på knappen i Compilo fordi en ønsker å støtte seg på kolleger, ikke ledelsen. Måten en blir møtt på av ledelsen og at en har en ledelse som forstår den enkelte blir trukket frem som viktig. Å få mulighet for å ta seg en pause, i stedet for å stå i det til grensen er nådd blir også beskrevet som svært viktig. Enkelte har opplevd å få tilbud om oppfølging av bedriftshelsetjenesten og psykologhjelp. Det presiseres at det i et enkelttilfelle opplevdes vanskelig å få mer psykologhjelp enn først innvilget.

På Høle barne- og ungdomsskole er rutinen at ansatte som har ført avviksmelding ikke skal gå hjem før de har snakket med nærmeste leder. Og hvis rektor ser et avvik han ikke har hørt om, tar han kontakt. Skolen har arbeidsgruppemøter for 1.-4. trinn, 5.-7. trinn og 8.-10.- trinn hvor en kan ta opp saker og få innspill av de som ikke har vært involvert i hendelsen direkte. Avviksmeldere presiserer at flere tar kontakt med nærmeste kollega fordi en ønsker å bearbeide hendelsen før en snakker med ledelsen. Det beskrives eksempelvis at det er kultur på 1.-4. trinn for «*at en får blåst ut før en går hjem*». Et annet moment som trekkes frem er at den som står i situasjonen bør få velge tidspunkt for debrief, samt at å dele erfaringer fra hendelser på eksempelvis fellesmøter bør utføres når de det gjelder «har landet» og fått hendelsen litt på avstand. Det trekkes også frem at det er viktig at de som melder avvik er direkte og ærlige om konsekvensene av hendelsen. Noe de blir oppfordret til av ledelsen. Det presiseres at det likevel avhenger av personlig terskel, og at det kan være vanskelig for en nyutdannet lærer å være så ærlig som en burde.

Rutinen på Kleivane skole er at avviksmeldere automatisk får tilbud om samtale etter en hendelse. Avviksmelderne opplever ryddig og god oppfølging samt at ledelsen er veldig på, og gir støtte og veiledning i situasjonene. Dersom avviksmelderne ønsker det, blir bedriftshelsetjenesten koblet på. Verneombud presiserer at denne praksisen fordrer at en faktisk fører avvik og presiserer at mange fører avvik når situasjonen har roet seg, gjerne flere dager etter hendelsen. Når avvik er ført skal en finne tid i kalenderen til både avviksmelder og ledelsen, noe som medfører at samtalen kan finne sted flere dager etter hendelsen. Verneombud savner bedre system på den menneskelige oppfølgingen rett i etterkant av en hendelse fra ledelsen eller eventuelt kollegastøtte. Dette blant annet for å sikre at alle ansatte – også nyansatte- har noen å snakke med i etterkant av en hendelse.

4.6.2 OPPFØLGING AV ELEV OG IVERKSETTELSE AV TILTAK

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

I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte som oppga å ha blitt utsatt for vold og/ eller trusler fra elev(er) om å beskrive hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven. Vi fikk 340 svar. I tabell 6 har vi oppsummert kommentarene som kom inn⁴⁴:

Tabell 6: Oversikt over kommentarer knyttet til hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven

Hva ble gjort for å følge opp eleven i etterkant?	Antall ganger nevnt:	Eksempel:
Samtale med ulike involverte parter	194	Samtale med: <ul style="list-style-type: none"> - Elev - Foresatte - Skole/ kontaktlærer/ ledelse - Eksterne instanser
Ulike typer tiltak	155	<ul style="list-style-type: none"> - Tettere oppfølging av elev - Fokus på å bygge relasjon - Veiledning - Skjerming
Ingen tiltak/ lite oppfølging	31	«Ingenting» «Lite»

Kilde: Spørreundersøkelse

Det hyppigste tiltaket som ble oppgitt var samtale med ulike involverte parter. Hvem som deltar i disse samtalene varierer, men samtale med elev og foresatte blir oftest nevnt. Samtale med skole/ kontaktlærer/ ledelse og andre eksterne blir også nevnt, men ikke like hyppig. I cirka 20 tilfeller kalles samtalen for en debrief med eleven og enkelte presiserer at det er viktig å snakke med eleven i fredstid og bygge/ opprettholde relasjonen:

⁴⁴ Vi har kun inkludert kommentarer som faktisk svarer på spørsmålet. Noen har eksempelvis kommentert oppfølgingen av seg selv, ikke eleven.

«Når situasjonen og eleven har roet seg har vi snakket sammen om det som hendte. Prøver alltid å avslutte på en god måte slik at eleven er trygg på å komme på skolen/SFO neste dag.»

«Jeg har forsøkt og få en dialog med elevene i fredstid. Tenker hele tiden på å få til gode relasjoner til elevene slik at de kan føle seg trygge og at de kan ha tillit til at læreren bryr seg.»

«Samtaler med eleven(e) for å reparere relasjon. Ikke alltid mulig å få til samme dag, men i så fall påfølgende dag.»

«Arbeider med å forstå elevene, og hva som ligger bak hendelsene. Skape gode relasjoner, og være en voksen de kan stole på, og som vil elevens beste. «

«Vi er opptatt av å hjelpe elever som har det vanskelig og som havner i vanskelige situasjoner med voksne eller medelever. Trening på følelsesregulering og sosial kompetanse er ofte en del av det, i tett samarbeid med foresatte. Vi bruker lavaffektiv tilnærming/traumebasert omsorg som en del av hverdagen for å forebygge at uønskede hendelser som vold og trusler gjentar seg.»

Tettere oppfølging av eleven blir nevnt av 30 skoleansatte som tiltak. Ellers er det flere som oppgir at det settes inn tiltak uten å beskrive hva disse tiltakene er. Eksempelvis oppgir ca. 30 skoleansatte at det opprettes en handlings- eller tiltaksplan i etterkant av hendelser. Fem oppgir at dette utføres på bakgrunn av en risikoanalyse/ kartlegging. Videre blir opprettelse av aktivitetsplan nevnt som tiltak i 11 tilfeller.

Flere peker på at det som regel handler om kjente elever som det jobbes kontinuerlig med:

«Det jobbes på daglig basis med disse elevene, både forebyggende og avvergende. Mye fokus på klassemiljø og sosiale ferdigheter.»

«Jobber på forsterket avdeling, hvor en del av elevene har en del utfordrende atferd. Men en jobber for å være i forkant til neste gang.»

31 skoleansatte oppgir at eleven ikke følges opp eller får lite oppfølging i etterkant av en hendelse:

«I mange tilfeller skjer det ingenting, f.eks. om det er i overgang til neste time, eller på slutten av dagen. Man prøver å få snakket med eleven i etterkant når situasjonen har roet seg. Vi mangler tydelige rutiner.»

«Lite, systemet svikter. Vi er maktesløse.»

«Elev/elever fikk lite direkte oppfølging utover denne spesifikke situasjonen. Elev burde fått veiledning til å håndtere egne utfordrende følelser. Elev fikk ikke det.»

«Det varierer ut fra situasjon. Standarden har vært at det ikke skjer så mye. Kanskje setter vi inn forebyggende tiltak i klassen, men dette har vi ansvar for å utarbeide og gjennomføre selv. Jeg opplever at det må være ganske alvorlig før ledelsen kommer på banen.»

Rutinen på de utvalgte skolene i etterkant av en hendelse er at en snakker med eleven når hen eventuelt har roet seg ned. I de fleste tilfeller samme dag, men i enkelte tilfeller må en vente til eleven er mottakelig. Da er fokus blant annet på hvordan eleven opplevde hendelsen og hva de voksne eventuelt kunne ha gjort annerledes. Målet med samtalen er å finne ut hva som utløste reaksjonen hos eleven. Flere påpeker at det er viktig å ordne opp før eleven går hjem hvis det lar seg gjøre og at en skal fokusere på reparasjon. Det presiseres at sistnevnte er lettest hvis en har en relasjon til eleven. Ledelsen på skolene forteller at elevens foresatte alltid blir kontaktet. Det blir imidlertid presisert at vold og trusler fra enkelte elever skjer daglig og at det er dermed er alvorlighetsgraden på hendelsen som avgjør om en kontakter foresatte. Rutinen på Kleivane er at foresatte informeres via telefon om hendelse og foranledningen til hendelsen samt at det avtales tid og sted for møte som helst skal utføres påfølgende dag. I møtet skal en blant annet skissere tiltak slik at dette ikke skjer igjen. De andre skolene oppgir ikke at de har rutine for å kalle foresatte inn til møte, men at de alltid informerer foresatte om hendelser. I beredskapsplanen til Høle fremgår det eksempelvis at foresatte skal informeres før barnet har kommet hjem. En del avviksmelderne på de fire skolene oppgir at regelen for å kontakte foresatte avhenger av alvorlighetsgraden på hendelsen.

Hvordan elever som har vært vitne til hendelser følges opp, er ikke de intervjuede like tydelige på. Avviksmeldere på Kleivane og Høle opplyser at det avhenger av hendelsen og presiserer at det er viktig at situasjoner ikke blåses opp, men at en heller skal prøve å normalisere situasjonen. Enkelte trekker også frem at det viktig å vente til alle har roet seg ned. Noen ganger er det derimot nødvendig å ha samtale med elevene etterpå. Avviksmeldere på Smeaheia opplever at de kunne ha vært bedre på oppfølging på klassenivå, og gjennomgått hva som skjedde i etterkant. Det presiseres at ansatte til tider blir usikre i forhold til hvor mye en kan utlevere en elev til de andre elevene.

De utvalgte skolene utarbeider handlingsplaner for enkeltelever på bakgrunn av ROS-analyser av enkeltelever. Det er et lite antall elever på de utvalgte skolene som har en slik handlingsplan. Antall registrerte avvik og alvorlighetsgraden på avvikene avgjør om skolene starter denne prosessen. Kleivane opplyser at de også har utarbeidet handlingsplaner for hele klasser, eksempelvis i tilfeller hvor det er bedre at hele klassen evakuerer. På Høle er det eksempelvis oversikten ledelsen har over antall avviksmeldinger som utløser at en utarbeider en handlingsplan. Denne oversikten tar hensyn til samlemeldinger som er registrert i Compilo. Vi har mottatt eksempel på utfylt handlingsplan fra alle de fire skolene som ser noe forskjellige ut. Malen som er utviklet av Trygt og godt læringscenter (TGL) blir blant annet brukt som utgangspunkt på Høle og Smeaheia, mens Giske bruker malen til Arbeidstilsynet. Av alle

handlingsplanene vi har mottatt fremgår hvilke tiltak som er satt inn. Perioden tiltaket skal gjelde er ikke like tydelig i Giske og Smeaheia sin plan, men vi har mottatt evaluering av planen fra begge skolene. Kleivane presiserer at tiltak etter en hendelse med vold og trusler også kan fremgå av en elevs aktivitetsplan dersom det handler om trygt og godt skolemiljø. På Giske brukes i noen tilfeller også skriv/ prosedyre for å jobbe mest mulig likt hvis hendelser skjer.

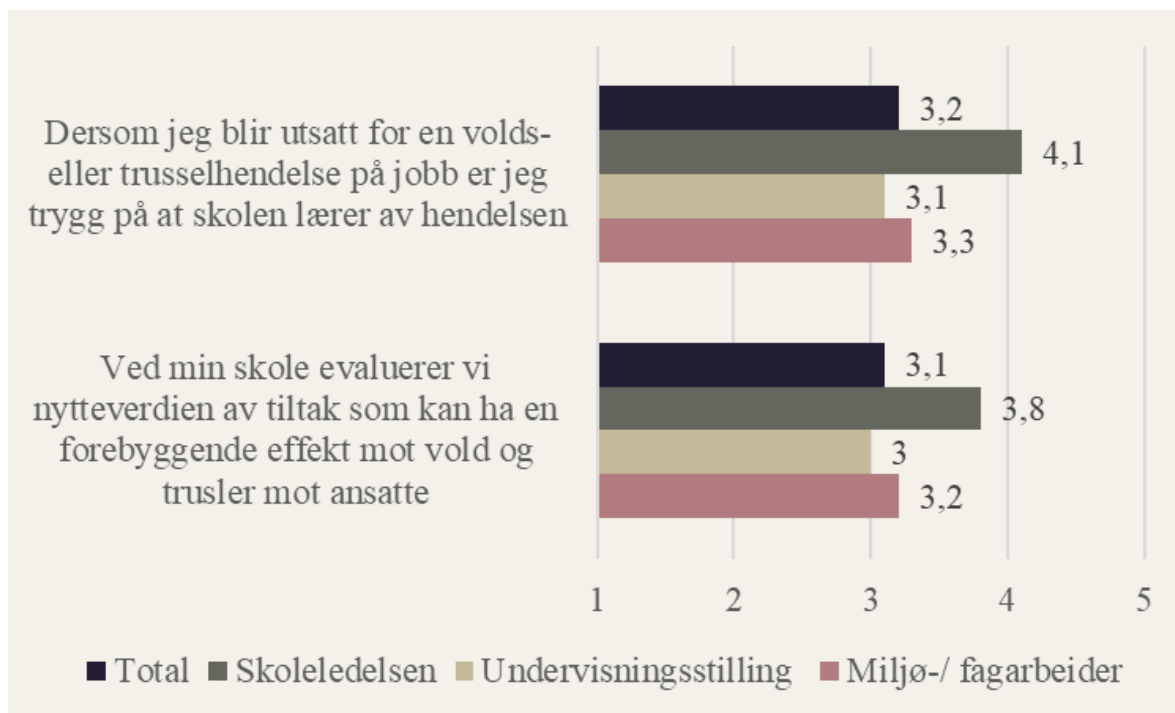
Kartleggingsskjema blir også benyttet om en av miljøveilederne ser behov et slikt skjema. Det blir da diskutert hva som er viktig å ha med i skjemaet for den aktuelle eleven. Deretter blir alle involverte informert om kartleggingen.

Avviksmelderne som er intervjuet blir hovedsakelig involvert i håndteringen, det vil si i vurderingen og opprettelsen av eventuelle tiltak. Dette gjøres som regel i samarbeidet med involverte ansatte og ledelsen. I intervju med lærere og verneombud fremkommer det at det foreligger forbedringspotensial knyttet til informasjonsflyten av gjeldene tiltak. Enkelte presiserer viktigheten av at alle på skolen kjenner til hvilke tiltak som gjelder, da dette er viktig i forebyggingen av nye hendelser samt for eleven. Verneombud på Kleivane presiserer at på dager med vikar er sannsynligheten for hendelser større nettopp på grunn av at det er satt inn vikar og da er det ekstra viktig at vikar og andre på skolen er kjent med tiltak slik at en kan være i forkant. På Giske er eksempelvis rutinen at tiltak blir tatt opp i møte med ansatte. Men det presiseres at det er noe de kan bli flinkere på ettersom det er levende dokumenter som må oppdateres hele tiden. Avviksmeldere på Smeaheia opplyser at de som jobber med eleven til daglig må ha tiltakene i hodet, men opplever at oversiktene over tiltak gir god informasjon for de som ikke er kjent med eleven. Eksempler på tiltak som nevnes er at det alltid skal være en voksen i garderoben, rullering på bemanning, utpekte voksne som har som oppgave å se til eleven i friminutt, faste pauseaktiviteter, dagsplan skal sendes hjem i forkant og avtale om trygt sted hen kan oppsøke om det blir vanskelig å være i en situasjon.

Ifølge avviksmelderne blir tiltak evaluert, men tidspunktet for når et tiltak skal evalueres varierer ut ifra hva det gjelder. Eksempelvis evaluerer Kleivane vanligvis tiltak etter to uker. Det fremgår av planen vi har mottatt i hvilken uke tiltaket skal evalueres.

I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte ta stilling til ulike påstander om evaluering og læring i etterkant av hendelser. Resultatene framgår i figur 34:

Figur 34: Ta stilling til følgende påstander. Oppgitt i gjennomsnitt. (N=359)



Kilde: Spørreundersøkelse

Totalt sett er respondentene verken enige eller uenige i de to påstandene. Skoleledelsen er mer enige i påstandene enn både lærerne og miljø-/ fagarbeidere. Dette gjelder spesielt påstandene om skolen lærer av hendelsen og om nytteverdien av tiltak blir evaluert.

Vi finner store skolevise forskjeller på begge inkatorene. De skoleansatte på Høle barne- og ungdomsskole er mest enige i at nytteverdien av tiltak evalueres, mens de skoleansatte på Lundehaugen ungdomsskole og Øygard ungdomsskole er minst enige (avgir gjennomsnittscore på henholdsvis 4,2 og 2,5⁴⁵). De skoleansatte på Høle barne- og ungdomsskole er også mest enige i påstanden om at skolen lærer av hendelser (gjennomsnittscore 4,4), mens de ansatte på Trones skole er minst enige (gjennomsnittscore 2,3).

4.7 VURDERING

Alle skolene i kommunen har en HMS-gruppe. Ifølge rutinen skal HMS-gruppen blant annet ha kvartalsvis gjennomgang av statistikk/ rapporter for skadetilfeller og avvik som gjelder helse, miljø og sikkerhet for ansatte. Hovedverneombud skal få oversendt referat fra møtene.

Gjennomgangen viser imidlertid at rutineene ikke alltid blir praktisert. Eksempelvis rapporterte seks skoler til arbeidsmiljøutvalget at de ikke hadde gjennomført fire møter i 2023,

⁴⁵ Alle de tre skolene har over 20 respondenter.

hovedverneombud oppgir kun å ha mottatt referat fra halvparten av skolene og vår gjennomgang av de utvalgte skolenes møtereferat viser at det er kun er to av skolene som har gjennomgått statistikk for innmeldte avvik i Compilo. Sykemeldt verneombud blir i flere tilfeller oppgitt å være årsak til at møte i HMS-gruppen har utgått. Skolene er pålagt å ha verneombud⁴⁶ og bør etter vår vurdering vurdere å opprette vara verneombud eller flere verneombud i perioder med langtidssykemeldinger. Dette for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Faste møter i HMS-gruppen fremstår som en god arena for å sikre blant annet statusgjennomgang og erfaringsdeling mellom rektor, verneombud og tillitsvalgt. Vi anbefaler kommunen å sette i verk tiltak for å sikre at HMS-gruppene på skolene fungerer etter sin hensikt.

Spørreundersøkelsen avdekker at det i løpet av de tre siste årene har vært en betydelig underrapportering av avvik knyttet til volds- og trusselhendelser i Sandnesskolen. Grad av underrapportering varierer på tvers av trinn og skole. Selv om kommunen og ledelsen på de utvalgte skolene oppgir at de har hatt mye fokus på viktigheten av å melde avvik, og at antall avviksmeldinger de siste årene har økt betydelig, jf. kapittel 2, viser gjennomgangen at det fremdeles er store mørketall for avviksmeldinger i skolesektoren. Etter vår vurdering har kommunen fortsatt et klart forbedringspotensial når det gjelder å sikre at volds- og trusselhendelser blir rapportert i avvikssystemet.

Rapportering og registrering av volds- og trusselhendelser er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak på den enkelte arbeidsplass. Vi vil understreke at arbeidstaker har medvirkningsplikt i enhetens systematiske HMS-arbeid, og et ansvar i å følge de rutine som foreligger. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å legge til rette for at avvik meldes. Gjennomgangen indikerer at tilgjengelig tid, den enkeltes terskel for hva en tenker er en naturlig del av skolehverdagen, kjennskap til avvikssystemet og opplevelsen av effekten med å melde har betydning for hva som blir registrert. Arbeidsgiver må legge til rette for en kultur hvor det ikke bare er godtatt, men også forventet, at arbeidstakerne på alle nivåer melder fra om avvik. I tillegg må arbeidstakerne være trygge på at arbeidsgiver følger opp avvikene og håndterer mottatte avvik. Spørreundersøkelsen avdekker at i overkant av 30 prosent av undervisningspersonell ikke er trygge på at avviket følges opp på en hensiktsmessig måte. Også her er det store forskjeller mellom skolene. Intervjuene tyder på at skoleledelsens oppmerksomhet omkring avviksregistrering og holdning til samlemeldinger har betydning for avvikskulturen ved skolene. Vi anbefaler kommunen å undersøke nærmere hvorfor noen skoler fremstår å lykkes bedre i dette arbeidet og legge til rette for kunnskapsdeling mellom skoler knyttet til forebygging og håndtering av volds- og trusselhendelser.

Skolene skal sørge for at ansatte får nødvendig oppfølging i etterkant av volds- og trusselhendelser. I spørreundersøkelsen svarer 52 prosent av de som har hatt behov for oppfølging at oppfølgingen var god. Nesten halvparten svarer derimot at de enten ikke fikk oppfølging (til tross for behov), eller opplevde at oppfølgingen ikke var tilstrekkelig. Etter vår

⁴⁶ Jf. Arbeidsmiljøloven § 6-1.

vurdering er dette en bekymringsfull høy andel, særlig sett i sammenheng med at volds- og trusselhendelser utgjør et betydelig arbeidsmiljøproblem og har ført til konsekvenser for over halvparten av respondentene, jf. kapittel 2.

Handlingsplanene vi har mottatt for de fire utvalgte skolene inneholder rutiner for oppfølging av ansatte i etterkant av hendelser som hovedsakelig beskrives å være praksis på skolene. De aller fleste opplever god oppfølging og flere oppgir at det er personavhengig om en ønsker å gjennomføre debriefsamtale med en kollega eller leder i etterkant. Enkelte presiserer at oppfølgingen fra leder kommer for tett på hendelsen og at en ønsker å lande før en skal snakke seg gjennom hendelsen og gjerne komme med forbedringsforslag. På den andre enden påpeker andre at det systematiske tilbudet om oppfølging i kort tid etter hendelsen avhenger av at den enkelte fører avvik med en gang og at det da spesielt for nyansatte kan være sårbart hvis de ikke opplever at de har gode kolleger som de kan få snakket ut med før de går hjem. Hva den enkelte legger i tilstrekkelig oppfølging vil alltid være subjektivt og avhenge av forventninger, men når såpass mange som halvparten opplever at oppfølgingen ikke er god nok bør kommunen etter vår vurdering undersøke forholdene nærmere. De skolevise forskjellene er også her av interesse.

Effektiv forebygging av volds- og trusselhendelser forutsetter god kartlegging og oversikt over de situasjoner hvor dette kan forekomme. Gjennomgangen viser at de utvalgte skolene i de mest alvorlige tilfellene utarbeider handlingsplaner/ tiltaksplaner for enkeltelever på bakgrunn av risikoanalyser og iverksetter tiltak basert på funn i kartleggingen. Antall registrerte avvik per elev i kombinasjon med alvorlighetsgraden på avvikene avgjør om skolene starter denne prosessen. Avviksmelderne som er intervjuet blir hovedsakelig involvert i håndteringen, det vil si i vurderingen og opprettelsen av eventuelle tiltak og har dermed god informasjon om disse. Dette vurderes å gi gode forutsetninger for å forebygge framtidige volds- og trusselhendelser. Samtidig får vi flere tilbakemeldinger knyttet til at informasjonsflyten rundt gjeldende tiltak til andre enn de som har vært involvert i avviket kunne ha vært bedre og mer systematisk. For at et tiltak skal ha forebyggende effekt er det viktig at disse er kjent for alle involverte. Dette er spesielt viktig i situasjoner hvor vikarer er inne og risikoen for utfordrede atferdsuttrykk hos elevene er høyere nettopp på grunn av usikkerheten vikarer medfører. Perioden tiltakene skal gjelde er ikke like tydelig i alle planene, men det fremgår av dokumentasjonen at tiltak blir evaluert. Samtidig viser også spørreundersøkelsen at respondentene totalt sett verken er enig eller uenig i om skolen evaluerer nytteverdien av tiltak, skoledelen er imidlertid litt enig i at dette blir gjort. Ansatte med undervisningsstilling og miljø-/ fagarbeiderne er også usikre på om skolen lærer av hendelsen. Dette kan indikere ulik praksis på skolene når det gjelder evaluering av tiltak. Dokumentering og evaluering av tiltak er viktig for å kunne sikre at tiltak som ikke virker blir justert, og om nødvendig avsluttet eller erstattet av andre tiltak.

4.7.1 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å:

- Sette i verk tiltak for å sikre at HMS-gruppene på skolene fungerer etter sin hensikt.
- Iverksette tiltak for å sikre at avvik knyttet til vold og trusler blir registrert i kommunens avvikssystem.
- Sikre at skolene har klare rutiner for å evaluere og informere om igangsatte tiltak i etterkant av en volds- eller trusselhendelse.
- Legge til rette for læring- og kunnskapsdeling mellom skolene knyttet til forebygging og håndtering av vold- og trusselhendelser.

5 KOMMUNENS KOLLEKTIVE KAPASITETSBYGGING

I dette kapitlet fokuserer vi på følgende problemstilling:

I hvilken grad gjør kommunens kollektive kapasitetsbygging, særlig knyttet til verdier, ferdigheter og kunnskap seg gjeldende i skolehverdagen?

5.1 REVISJONSKRITERIER

Interne planer/ rutiner

Kvalitetsplan for et helhetlig utdanningsløp i Sandnes kommune 2020-2024

Ifølge kvalitetsplanen skal barn og unge oppleve å bli møtt med gode felles verdier og holdninger gjennom hele barnehage- og skoleløpet. Det fremgår videre at en i Sandnes kommune har et felles barnesyn. Barnesynet bygger på Barnekonvensjonen. «I Sandnes skal barn og unge oppleve at de blir lyttet til, tatt på alvor og at de kan påvirke og være medskapende i egne liv:

- Barn har mye kunnskap om livet sitt
- Barn er like mye verdt som voksne
- Barn trenger å bli møtt med varme, bli trodd på og bli tatt på alvor

Kommunens visjon for barnehager og skoler er «På lag for livslang lærelyst. Kommunens felles verdigrunnlag skal gjenspeiles i verdiene verdsettende, inkluderende og medskapende.

Å verdsette handler om å anerkjenne hverandre gjennom å støtte og utfordre. Samhandlingen skal kjennetegnes av trygghet, omsorg og tydelighet. Verdien skal prege måten en møter hverandre på, i samhandling med barn og voksne.

En verdsettende ansatt blir i kvalitetsplanen beskrevet slik:

- er trygg og forutsigbar
- er åpen i sin tilnærming til barn, unge, foresatte og kollegaer
- viser at de har tro på barn og unge
- er interessert og engasjert
- utfordrer og støtter barn, unge og kollegaer for videre utvikling
- deler kompetanse

Et inkluderende fellesskap handler om at alle barn og elever skal oppleve at de har en naturlig plass i barnehagen og skolen. De skal føle seg trygge og erfare at de er betydningsfulle og høres

til. Dette innebærer at det enkelte barn og ungdom opplever sosial tilhørighet og sosialt fellesskap med jevnaldrende. Alle barn og unge skal medvirke i sin egen hverdag.

En inkluderende ansatt beskrives slik:

- anerkjenner verdien av mangfold
- ser merverdien av at ALLE deltar i det sosiale fellesskapet
- ser det enkelte barnet/ungdommen
- fremmer samhandling og bygger lag
- har en praksis hvor alle opplever at de hører til

Medskapende som verdi skal fremme skaperglede og kreativitet. Dette skal bidra til at en jobber sammen for å finne felles løsninger på ulike nivå. Barn og unge har mye kunnskap om livet sitt og hva som er viktig for dem. De skal få anledning til å medvirke i egen utvikling og læring hver dag, og i alle situasjoner. Barnehagen og skolen skal ifølge kvalitetsplanen fremme demokrati og være et inkluderende fellesskap der alle får anledning til å ytre seg, delta og bli hørt. En medskapende ansatt beskrives slik:

- lytter til og involverer barn og unge
- samhandler og medskaper med barn, unge og kollegaer
- er nyskapende og fremoverlent
- viser vilje og evne til forandring
- ser på alle deltagere i medskapingsprosesser som likeverdige

Av kvalitetsplanen fremgår fire felles satsingsområder for barnehager og grunnskolen i perioden 2020-2024:

1. Tidlig innsats
2. barn og unge som medskaper i læring, utvikling og danning
3. Pedagogisk bruk av digital læringsteknologi
4. Profesjonelle læringsfellesskap

Sandnesskolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis til det beste for alle elevenes trivsel og læring. For skolene i Sandnes betyr dette at det er:

- god ledelse, organisasjon og kultur for læring på den enkelte skole
- godt samarbeid om kvalitetsoppfølging og kvalitetsutvikling
- gode lærere som evner å lede klasser og undervisningsforløp
- positive relasjoner mellom alle ansatte og elever
- positive relasjoner og kultur for læring mellom elevene
- godt samarbeid mellom skole og hjem
- godt tverrfaglig samarbeid

Det fremgår av kvalitetsplanen at et profesjonsfellesskap er opptatt av hvordan skolens praksis bidrar til elevenes læring og utvikling. Det er derfor naturlig at medskapning med elever bidrar til

gode innspill i utviklingsarbeidet. Det krever en skolekultur hvor det er rom for å stille spørsmål og lete etter svar. Dette innebærer at skolen bruker erfaringsbasert kunnskap sammen med forskningsbasert kunnskap, og vurderinger og evalueringer som grunnlag for målrettede tiltak. I Sandnesskolen skal en videre jobbe i profesjonelle læringsfelleskap hvor kollegaer samarbeider og verdsetter hverandre for å fremme en kollektiv delings- og læringskultur til det beste for elevene. Dette skal skje innad og på tvers av skoler, sammen med interne og eksterne samarbeidspartnere.

Plan for psykisk helsearbeid i Sandnes 2023-2031

Det fremgår av planen at kommunen skal ha et felles faglig grunnlag og felles barnesyn i møte med barn, unge og foreldre og i utviklingen av nye tilbud. Barnekonvensjonen skal være et fundament, da særlig artikkel 3 som omhandler barnets beste og artikkel 12 som omhandler barns rett til medvirkning og retten til å bli hørt.

Et sentralt, felles kunnskapsgrunnlag er traumebevisst omsorg. Dette innebærer at ansatte skal ha felles forståelse og handlingskompetanse om hvordan en møter barn og unges ulike symptomuttrykk.

Forskning

«Det er gjennom kollektiv utvikling på den enkelte arbeidsplass at det kan skapes en organisasjon som understøtter forbedring av undervisning og læring» (Irgens, 2010). «Kollektiv kapasitet er et resultat av at hele kulturgrupper i skolesystemet forbedres» (Fullan, 2014).

Fullan hevder at hans sentrale konklusjon for kvalitetssikring av lærerprofesjonen er⁴⁷:

- Moralske formal (høye forventninger til alle)
- Individuell inntreden (hver eneste lærer)
- Individuell kapasitetsutvikling (hver eneste lærer)
- Kollektiv kapasitetsbygging (hver eneste skole, skoledistrikt og regjering)

Kollektiv kapasitet er et resultat av at hele kulturgrupper i skolesystemet forbedres – det gjelder skolekultur, skoledistriktskultur og regjeringskultur. Man må samles og dra i samme retning.

Dufour og Marzano (2011) forklarer profesjonelle læringsfelleskap som en prosess hvor profesjonelle i utdanningsfeltet samarbeidet gjennom praksisforskning for å oppnå bedre resultater for elevene. Bolam, Stoll og Greenwood forklarer det på denne måten:

«A professional learning community is an inclusive group of people, motivated by a shared learning vision, who support and work with each other, finding ways, inside and outside

⁴⁷ Kilde: <https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/ks-led/fagstoff/imtec-fagartikkel/>

their immediate community, to enquire on their practice and together learn new and better approaches that will enhance all pupil's learning.»⁴⁸

Forskning i skolesektoren viser at i kulturer hvor man samarbeider og støtter hverandre, lykkes en bedre med utviklingsarbeid⁴⁹. I slike kulturer tar også nyansatte raskere opp i seg de felles verdiene. I Meld.St.28 fastslås det at «Nøkkelen til å utvikle kvaliteten på opplæringen er det profesjonelle lagarbeidet på skolene»⁵⁰.

På bakgrunn av gjennomgangen over, utleder vi følgende revisjonskriterier:

- Kommunens satsingsområder skal vise igjen i praksis. Herunder
 - Skolene skal ha et felles barnesyn med fokus på traumebevisst omsorg
- Skolene skal være profesjonsfaglige fellesskap. Dette innebærer:
 - Systematisk bruk av kollegaveiledning
 - At det eksisterer arenaer for erfaringsoverføring internt på skoler og mellom skoler.

5.2 INNLEDNING

Skoleadministrasjonen er godt kjent med problematikken rundt utfordrende atferd i skolen og har iverksatt tiltak, blant annet knyttet til hvordan møte og håndtere utfordringene gjennom økt kunnskap og kompetanse, samt å bygge system. Administrasjonen er i dette særlig oppmerksomme på begrepsbruk og holdninger, og et felles språk på tvers av tjenesteområder. De påpeker også viktigheten av at elevene det her er snakk om, er barn med et utfordrende atferdsuttrykk og ikke voldsutøvere.

5.3 SATSINGSOMRÅDER I PRAKSIS

Kommunen har startet å bygge en kultur med traumebevisst omsorg som fundament. Alle skolene har gjennomført kompetanseheving innen temaet gjennom eksempelvis kompetansepakkene som er utviklet sammen med RVTS (de regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging) hvor et av sporene i kompetansepakken omhandler det å forstå eleven, samt FOMA-kurs (forebygging og mestring av atferd som utfordrer) gjennom Senter for trygt og godt læringsmiljø i Sandnes kommune. Kommunen har de siste årene også hatt mye fokus på å bygge støttesystemer på overordnet nivå.

I kommunens helhetlige plan for arbeid med trygt og godt skolemiljø i Sandnesskolen, som alle skolene i kommunen skal forholde seg til, fremgår det flere tydelige eksempler på at kommunens

⁴⁸ Bolman, Stoll, og Greenwood, 2007, s. 18

⁴⁹ <https://utdanningsforskning.no/artikler/2024/podkast-kollegaveiledning--hva-hvorfor-og-hvordan/>

⁵⁰ Kilde: Meld. St. 28 (2015-2016) Fag – Fordypning – Forståelse – En fornyelse av Kunnskapsløftet

satsing på å bygge en kultur med traumebevisst omsorg som fundament er tatt inn i rutinene. Eksempelvis fremgår det at FOMA-kurs skal gjennomføre annethvert år og at en ved utarbeidelsen av tiltak på individnivå kan ta utgangspunkt i forståelsen av traumebasert omsorg. Det vises videre til metoder for å finne ut hva som ligger bak elevens atferdsuttrykk. I Kleivane skoles egne rutiner fremgår det også tydelig at tilnærmingen og relasjonen til elevene er viktig. Skolen har som nevnt eksempelvis handlingsplan for reguleringsstøtte når elever får det vanskelig.

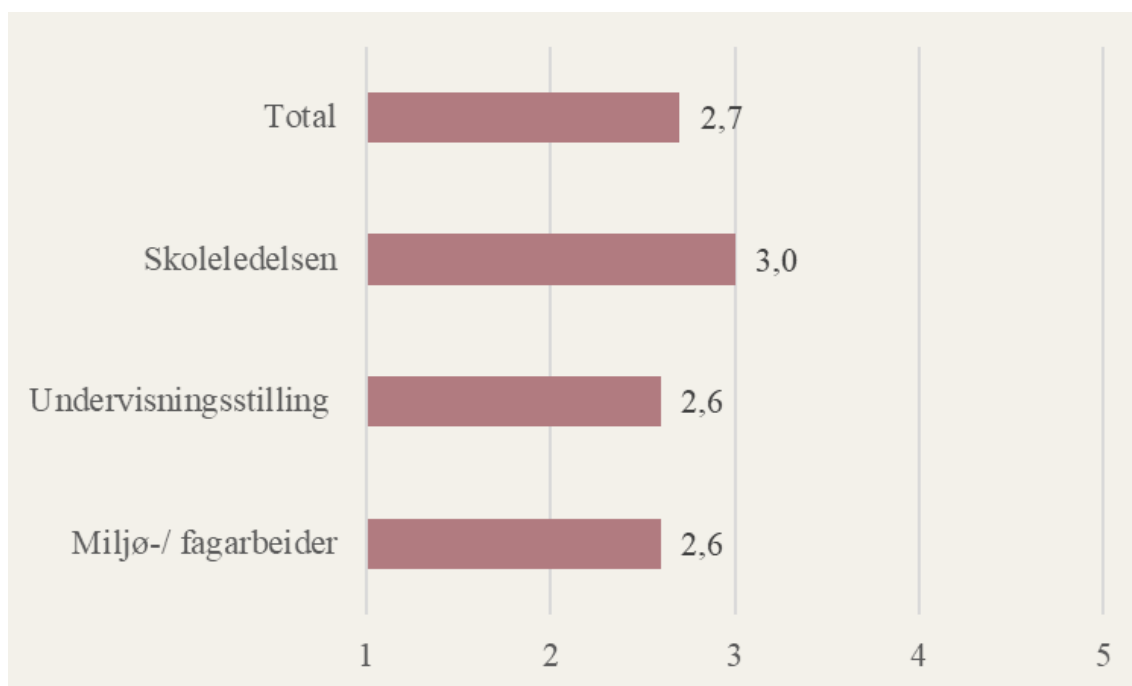
Positivt elevsyn, relasjonsbygging og forutsigbarhet i måten elevene blir møtt og behandlet på blir i intervjuene med skolene oppgitt av flere som forebyggende tiltak for å hindre utfordrende elevatferd som kan føre til et utrygt arbeidsmiljø for de skoleansatte. Flere av skolene trekker frem at det har vært en positiv endring på skolen i nyere tid knyttet til lærernes holdninger til elevene. Virksomhetsleder Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) har generelt sett inntrykk av elevsynet på skolene har endret seg i positiv retning og at de aller fleste har gått vekk fra tankegangen om at «*eleven er et problem som skolen må få hjelp utenfra for fikse*». Vedkommende har fått flere tilbakemeldinger på at traumebasert omsorg gir mening og at kurspakkene som er ført ut i Sandnesskolen har gitt et løft ettersom skolene legger det traumebevisste til grunn.

Virksomhetsleder Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) opplever også en positiv utvikling knyttet til om skolene som får veiledning av dem utnytter veiledningen de får og bygger kapasitet på egen skole. Det presiseres at det fortsatt er skoler som ber om veiledning i samme type saker, mens andre skoler, eksempelvis Høle barne- og ungdomsskole oppgis som en skole som lærer av veiledningen/kompetansehevingen. I dag gjøres mesteparten av veiledningen med flere involverte enn tidligere og ledelsen er som regel med, noe virksomhetsleder ser på som positivt for best mulig forvaltning av det skolen har fått veiledning i.

5.4 PROFESJONSFAGLIGE FELLESKAP

I spørreundersøkelsen ba vi de ansatte ta stilling til en påstand om systematisk bruk av kollegaveiledning. Kollegaveiledning er når kolleger på samme nivå i organisasjonen veileder og støtter hverandre på en systematisk måte. Resultatene fremgår av figur 35:

Figur 35: På min skole benytter vi oss av systematisk kollegaveiledning. Oppgitt i gjennomsnitt. (N= 515)



Kilde: Spørreundersøkelse

Totalt sett er respondentene litt uenige i at de på skolen benytter seg av systematisk kollegaveiledning. Ledelsen er litt mer enige enn de med undervisningsstilling og miljø-/fagarbeiderne. Også her finner vi store skolevise forskjeller. De skoleansatte på Iglesmyr skole er mest enige i påstanden, (gjennomsnittscore 4,4), mens de ansatte på Øygard ungdomsskole er minst enige (gjennomsnittscore 1,5)⁵¹.

Skolesjef presiserer at det å bygge en delekultur i Sandnesskolen er viktig. Kommunen har som nevnt Lærende nettverk som møtes fire ganger i året samt skoleledersamling med støttende nettverk som møtes to ganger i året. Her deles det på tvers av skoler, eksempelvis har rektor ved Kleivane skole delt erfaringer om deres arbeid med traumbasert omsorg. Vi får få, men positive tilbakemeldinger knyttet til disse nettverkene i intervjuene med skoleledelsen. Flere avviksmeldere og verneombud trekker frem at skolen kunne vært flinkere til å legge til rette for arenaer for å dele erfaringer og faktisk dele erfaringer. Vi får noen tilbakemeldinger på at de er gode på å dele på trinnet, eller at miljøarbeiderne er flinke til å dele med hverandre, men ikke utover det. Enkelte presiserer også at det er viktig å dele det som er relevant for andre trinn, og at det som skjer på småtrinnet ikke nødvendigvis er relevant for alle på skolen.

Vi får også enkelte tilbakemeldinger knyttet til at kapasiteten til laget rundt eleven kan være et problem, eksempelvis barnevernstjenesten, men og knyttet til psykisk helse og skolefraværproblematikk.

⁵¹ Begge disse skolene har over 20 respondenter.

5.5 VURDERING

Gjennomgangen viser at kommunens satsing på traumebevisst omsorg som et felles kunnskapsgrunnlag viser igjen både i kompetanseheving, overordnede rutiner og praksis. Eksempelvis har alle skolene gjennomført kurs innen temaet og kommunens helhetlige plan for arbeid med et trygt og godt skolemiljø viser til metoder for å finne egnede tiltak på bakgrunn av elevens atferdsuttrykk. Det vil si at en faktisk undersøker hvorfor eleven reagerer som hen gjør, og prøver å finne egnede tiltak ut ifra det. Ved å undersøke på den måten viser en blant annet at eleven blir tatt på alvor, at en er åpen i sin tilnærming til eleven og at eleven blir hørt. I intervjuene med skolene viser de ansatte – både skoleledelsen og lærere – blant annet til at relasjonsbygging og forutsigbarhet i måten eleven blir møtt og behandlet på er viktige forebyggende tiltak for å hindre utfordrende elevatferd. Trygghet og forbindelser er to av grunnpilarene i traumebevisst omsorg og tilbakemeldingen antyder at skolenes kompetanseheving på området er omsatt i praksis. Hovedinntrykket vi sitter igjen med etter intervjuene med skolene er at de ansatte har et felles elevsyn som har endret seg i positiv retning sammenlignet med tidligere forvaltningsrevisjoner gjennomført på skolefeltet de siste årene. Virksomhetsleder for Senter for trygt og godt læringsmiljø (TGL) deler vårt hovedinntrykk.

Kommunen har lagt til rette for flere arenaer hvor blant annet rektorer og ledere fra skolenes støttejenester kan møtes. Dette fremstår å være gode delingsarenaer. Spørreundersøken viser imidlertid at det foreligger et betydelig forbedringspotensial knyttet til bruk av systematisk kollegaveiledning på skolene, og evaluere nytteverdien av tiltak som settes inn på skolene for å forebygge vold og trusler samt å dele erfaringer fra hendelser internt på skolen. Intervju med lærere og verneombud peker i samme retning. Resultatene i spørreundersøkelser indikerer at det er store skolevise forskjeller på området. Vi anbefaler kommunen å sikre at skolene benytter seg av systematisk kollegaveiledning og deler erfaringer internt på skolene og mellom skolene.

5.5.1 ANBEFALING

Vi anbefaler kommunen:

- å sikre at skolene benytter seg av systematisk kollegaveiledning og deler erfaringer internt på skolene og mellom skolene.

VEDLEGG

Kilder

Skriftlige kilder fra kommunen

- Kvalitetsplan for et helhetlig utdanningsløp i Sandnes kommune 2020-2024
- Retningslinjer for forebygging mot vold og trusler i Sandnesskolen
- Helhetlig plan for arbeid med trygt og godt skolemiljø i Sandnesskolen
- Forskrift om skoleregler og skoledemokratiet Sandnes-skolen
- Rapport på Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet - oppvekst, 2022 og 2023
- Rutiner for ressursgrupper i Sandnesskolen
- Helhetlig plan for kvalitetssikring i Sandnesskolen
- Presentasjon utviklingssamtalene høst 2024
- Skolenes egne rutiner på området

Eksterne skriftlige kilder

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

Muntlige kilder

- Skolesjef
- Hovedverneombud kultur og oppvekst
- Virksomhetsleder trygt og godt læringsmiljø (TGL)
- Giske ungdomsskole:
 - Rektor
 - Avdelingsleder
 - Tidligere tillitsvalgt og verneombud
 - Miljøveiler
- Høle barne- og ungdomsskole:
 - Rektor
 - Avdelingsleder
 - Verneombud
 - 2 x kontaktlærer
- Kleivane skole:
 - Rektor
 - 2 x avdelingsleder

- 2 x klinisk pedagog
- Verneombud
- 2 x lærere
- Smeaheia skole:
 - Rektor
 - Avdelingsleder SFO
 - Verneombud
 - Sosillærer og miljøveileder
 - Barne- og ungdomsarbeider