

2019:00859 - Åpen

# Rapport

## Vold og trusler mot ansatte i skolen

Analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne i Trondheim kommune og Malvik kommune (PROREAKT)

### Forfatter(e)

Irene Wærø

Øyvind Dahl

Stine Skaufel Kilskar



# Rapport

## Vold og trusler mot ansatte i skolen

Analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne i Trondheim kommune og Malvik kommune (PROREAKT)

**EMNEORD:**

HMS

Vold

Skole

**VERSJON**

1.1

**DATO**

2019-10-25

**FORFATTER(E)**

Irene Wærø

Øyvind Dahl

Stine Skaufel Kilskar

**OPPDRAGSGIVER(E)**

RFF Midt-Norge

**OPPDRAGSGIVERS REF.****PROSJEKTNR**

102017721

**ANTALL SIDER OG VEDLEGG:**

39 + vedlegg

**SAMMENDRAG**

I denne rapporten ser vi på forekomst og konsekvens av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Trondheim kommune og Malvik kommune. I tillegg til forekomst og konsekvenser ser vi også nærmere på det forebyggende arbeidet som gjøres for å redusere faren for vold og trusler mot ansatte i skolen. Vi ser også på hvordan hendelser og situasjoner med vold- og/eller trusler håndteres og følges opp på kort og lang sikt. Til sist ser vi på skolenes evne til læring etter slike hendelser og situasjoner.

Rapporten baseres i hovedsak på en kvantitativ spørreundersøkelse som ble sendt ut til ansatte i grunnskolen i Trondheim kommune og Malvik kommune i februar 2019. Prosjektet er støttet av Regionalt Forskningsfond Midt-Norge (RFF-Midt) og gjennomført av SINTEF i samarbeid med Trondheim kommune, Malvik kommune og Utdanningsforbundet.

**UTARBEIDET AV**

Irene Wærø

**SIGNATUR****KONTROLLERT AV**

for Stian Antonsen

**SIGNATUR****GODKJENT AV**

Anita Øren

**SIGNATUR****RAPPORTNR**

2019:00859

**ISBN**

978-82-14-06402-5

**GRADERING**

Åpen

**GRADERING DENNE SIDE**

Åpen

# Historikk

---

<b>VERSJON</b>	<b>DATO</b>	<b>VERSJONSBEKRIVELSE</b>
1.0	2019-10-09	Sluttrapport

---

1.1	2019-10-25	Oppdatert sluttrapport
-----	------------	------------------------

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Introduksjon.....</b>	<b>5</b>
1.1	Bakgrunn .....	5
1.2	Formål .....	5
1.3	Begrensninger og forutsetninger .....	5
<b>2</b>	<b>Systematisk HMS-arbeid – vold og trusler .....</b>	<b>6</b>
2.1	Definisjoner av vold og trusler .....	6
2.2	Analytisk rammeverk .....	6
<b>3</b>	<b>Metode og datagrunnlag .....</b>	<b>8</b>
3.1	Forberedelse .....	8
3.2	Dokumentgjennomgang – formelle systemer og rutiner .....	8
3.3	Intervjuer .....	8
3.4	Spørreundersøkelse blant ansatte i grunnskolen .....	8
3.4.1	Utvikling og tema for spørreundersøkelsen .....	8
3.4.2	Utvalg spørreundersøkelse.....	9
3.5	Framstilling og analyser .....	12
<b>4</b>	<b>Resultater Trondheim kommune.....</b>	<b>13</b>
4.1	Forekomst av vold og trusler .....	13
4.2	Relasjoner og samarbeid.....	19
4.3	Forebygging av vold og trusler .....	20
4.4	Håndtering og oppfølging .....	22
4.5	Læring av hendelser .....	24
<b>5</b>	<b>Resultater Malvik kommune .....</b>	<b>26</b>
5.1	Forekomst av vold og trusler .....	26
5.2	Relasjoner og samarbeid.....	31
5.3	Forebygging av vold og trusler.....	32
5.4	Håndtering og oppfølging .....	34
5.5	Læring av hendelser .....	35
<b>6</b>	<b>Oppsummering.....</b>	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>Referanser.....</b>	<b>39</b>

**BILAG/VEDLEGG**

---

Vedlegg A: Spørreskjema

Vedlegg B: Resultater Trondheim kommune

Vedlegg C: Resultater Malvik kommune

---

## 1 Introduksjon

### 1.1 Bakgrunn

I henhold til krav i arbeidsmiljøloven skal arbeidstakere beskyttes mot vold og trusler på jobb<sup>1</sup>. Til tross for dette viser tall fra Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø (NOA) at 6,6 prosent av de ansatte i norsk arbeidsliv utsettes for vold og/eller trusler hvert år. Økningen de siste 25 år har vært på nær 80 prosent. På landsbasis representerer dette i dag rundt 170.000 arbeidstakere [1].

Ansatte i skolen er blant de yrkesgruppene som er mest utsatt for vold og trusler på jobben [1-2]. Tallene fra NOA viser at nær 15 prosent av lærerne ved norske grunnskoler utsettes for vold og/eller trusler årlig. Det vil si over dobbelt så høy andel som i arbeidslivet for øvrig. En annen undersøkelse, utført i 2017 på oppdrag fra Utdanningsforbundet, viser at 45 prosent av lærerne i løpet av siste fem år oppgir å ha blitt utsatt for trusler fra elever [3]. Samme undersøkelse viser også at 42 prosent av lærerne i løpet av siste fem år oppgir å ha opplevd fysisk vold fra elever. 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 læringsmiljø, arbeidsmiljø, de involverte og for samfunnet [4].

Den økende utfordringen med vold og trusler i skolen er bakgrunnen for initiativet til dette prosjektet kalt *Vold og trusler mot ansatte i skolen – analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne (PROREAKT)*. Ved å lære mer om utfordringene og ved å øke kunnskapsnivået og åpenheten om temaet, kan dette brukes for å utvikle bedre måter å jobbe forebyggende på, og for å øke håndteringsevnen til kommuner og den enkelte skole. Prosjektet er støttet av Regionalt Forskningsfond Midt-Norge (RFF-Midt) og gjennomført av SINTEF i samarbeid med Trondheim kommune, Malvik kommune og Utdanningsforbundet. Foreliggende rapport er utarbeidet av SINTEF.

### 1.2 Formål

Hovedformålet med prosjektet har vært å utvikle et verktøy for å kartlegge hvordan den enkelte skole arbeider for å forebygge og håndtere problematikken med vold og trusler, for deretter å vurdere hvordan verktøyet kan benyttes i det videre forbedringsarbeidet.

For å oppnå hovedformålet med prosjektet har PROREAKT (1) innhentet skriftlig informasjon om hvilke systemer og rutiner et utvalg skoler i Trondheim kommune og Malvik kommune har for forebygging og håndtering av vold og trusler, (2) intervjuet et lite utvalg skoler for å kartlegge hvordan man anvender dagens systemer og rutiner, samt (3) utarbeidet et spørreskjema basert på blant annet informasjon fra (1) og (2). Spørreundersøkelsen danner hovedgrunnlaget for kartlegging og analyse av proaktiv og reaktiv håndtering av vold og trusler mot ansatte i skolen i de to kommunene.

### 1.3 Begrensninger og forutsetninger

Vi har i dette prosjektet begrenset oss til å undersøke vold og trusler mot ansatte fra elever i skolen. Denne rapporten tar derfor ikke for seg vold og trusler fra kollegaer eller andre med tilknytning til skolen.

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

## 2 Systematisk HMS-arbeid – vold og trusler

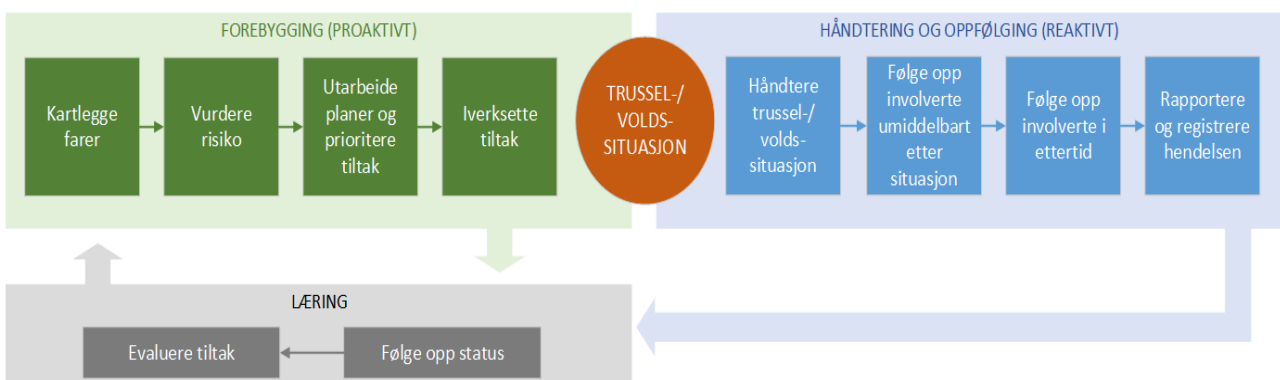
### 2.1 Definisjoner av vold og trusler

Vold er et betydelig samfunnsproblem og gir negative og følelsesladede assosiasjoner, i tillegg til konsekvenser for den som utsettes for vold, den som utøver vold eller trusler, familie og samfunnet for øvrig. Det finnes ulike definisjoner av vold og trusler, men vi har ikke funnet en egen definisjon som brukes i skolesektoren. I denne rapporten har vi tatt utgangspunkt i Arbeidstilsynet sin definisjon. Arbeidstilsynet (2017 s. 5) definerer vold og trusler i arbeidet som *hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære* [5]. På arbeidsplassen er det viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om hva som inngår i begrepene vold og trusler, og at man ikke behandler vold og trusler som et problem for den enkelte arbeidstaker – men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele skolen [5].

Noen tema er det lettere å snakke om enn andre på en arbeidsplass. Vold og trusler mot ansatte i skolen kan være et sensitivt tema for de ansatte, spesielt fordi det involverer barn som det i tillegg forventes at man skal håndtere og ha en god relasjon til. Sinne hos et individ kan også tilskrives sunne handlinger som selvheldelse, grensesetting, selvmarkering og selvforsvar [6]. Imidlertid er det vanlig å skille mellom sinne og aggresjon. Aggresjon innebærer at et individ i form av en handling bevisst vil påføre skade eller ubehag på et annet individ, mens den følelsesmessige reaksjonen som ikke nødvendigvis har et fastlagt mål benevnes som sinne [7]. Aggresjon brukes i dagligtale og innen faglitteraturen på mange ulike, og til dels upresise måter. Dette vanskeliggjør forklaringer og vurderinger som må gjøres der og da samt i etterkant av en hendelse. Kontekst og situasjon vil ha en betydning for en vurdering av om og på hvilken måte en elev oppfattes som aggressiv.

### 2.2 Analytisk rammeverk

Tidligere forskning på vold og trusler i skolen har primært satt søkelys på omfang og konsekvenser. I dette prosjektet har vi fokus på at vold og trusler mot ansatte skal følges opp som et ledd i skolens systematiske HMS-arbeid. Ansvar er omfattende og det krever at arbeidsgiver som et ledd i sin internkontroll utarbeider planer og rutiner for å (1) forebygge hendelser, (2) håndtere hendelser, (3) følge opp involverte i etterkant av hendelser, og (4) lære av hendelser og tilløp. Figur 1 viser det analytiske rammeverket som er utarbeidet og brukt i det videre arbeidet med formulering av spørsmål til intervjuguide og spørreskjema.



**Figur 1 Vold og trusler mot ansatte – sentrale elementer i forebygging, håndtering, oppfølging og læring**

I det forebyggende (proaktive) arbeidet inngår kartlegging av farer og vurdering av risiko. I dette ligger det at ansatte i skolen ikke skal utsettes for unødig risiko i utøvelsen av sitt arbeid. Dette innebærer også at det skal utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoen for at vold og trusler i skolen oppstår. Det

kan være mange ulike årsaker til at en trussel-/voldssituasjon oppstår, noe vi ikke går nærmere inn på i denne rapporten. Det som er viktig å presisere er at et godt forebyggende arbeid skal og kan identifisere og i mange tilfeller motvirke forekomsten av slike situasjoner.

Når det gjelder håndtering og oppfølging av vold og trusler, noe som også omtales som reaktivt HMS-arbeid, undersøkte vi om skolen har retningslinjer og er forberedt på å håndtere vold og trusler dersom det skulle skje en hendelse. I dette ligger det også at man skal følge opp arbeidstakeren(e) som opplever denne belastningen både på kort og lang sikt. I tillegg skal slike hendelser rapporteres og registreres slik at man kan etablere en læringsløype for å følge opp status, evaluere iverksatte tiltak og bruke informasjonen inn i det forebyggende arbeidet. Læring er viktig både for den enkelte skole, men det er også nødvendig å lære på tvers av skoler slik at man kan utnytte erfaringene og kompetansen som finnes når det gjelder forebygging av vold og trusler mot ansatte i skolen.



## 3 Metode og datagrunnlag

### 3.1 Forberedelse

Informasjonsskriv, intervjuguide og spørreskjema i prosjektet ble forelagt Personvernombudet for forskning hos NSD, som godkjente gjennomføring av prosjektet (referansenummer: 280028).

### 3.2 Dokumentgjennomgang – formelle systemer og rutiner

Som en innledende aktivitet i prosjektet samlet vi inn og gjennomgikk dokumentasjon på formelle systemer og rutiner som relaterer seg til tematikken vold og trusler mot ansatte i skolen. Formålet med dokumentgjennomgangen var å undersøke hvordan forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte inngår som en del av det systematiske HMS-arbeidet ved ulike skoler i kommunene.

Rektorer ved tolv utvalgte skoler i Trondheim kommune og samtlige seks skoler i Malvik kommune ble bedt om å oversende eventuell dokumentasjon av formelle rutiner, handlingsplaner, kartlegginger, risikovurderinger og planlagte/igangsatte tiltak mot vold og trusler mot ansatte. De ble også bedt om kort å beskrive eventuelle aktiviteter som gjennomføres relatert til vold og trusler mot ansatte som ikke er dokumentert. Videre ba vi også om en skriftlig bekreftelse dersom skolen ikke besitter noe av den etterspurte dokumentasjonen.

Blant disse skolene, fikk vi svar fra ni skoler i Trondheim og fem i Malvik. Tre av skolene sendte ikke noen dokumenter eller beskrivelser, og én skole skrev at de ikke ønsket å delta i forskningsprosjektet. Informasjon fra dokumentgjennomgangen ble brukt som underlag i intervjuer og for utvikling av spørreskjema.

### 3.3 Intervjuer

Det ble gjennomført intervjuer ved 6 skoler. I Malvik kommune intervjuet vi ansatte ved tre skoler i tre gruppeintervju med totalt 10 personer. I Trondheim kommune ble også ansatte ved tre skoler intervjuet i fem intervju med totalt 6 personer. Stillingskategorier som ble intervjuet inkluderte rektor, avdelingsleder, lærer, sosiallærer, miljøterapeut, miljøarbeider og barne- og ungdomsarbeider. Flere av de som ble intervjuet hadde i tillegg en rolle som tillitsvalgt eller verneombud ved skolen. Disse intervjuene ga innspill til områder som måtte belyses i spørreskjemaet, samt et grunnlag for å utarbeide spørsmål som ansatte i skolen ville kjenne seg igjen i.

### 3.4 Spørreundersøkelse blant ansatte i grunnskolen

I perioden 7. februar – 8. mars 2019 ble det gjennomført en nettbasert spørreundersøkelse rettet mot ansatte i grunnskolen barne- og ungdomstrinn i både Trondheim og Malvik kommune. For å nå alle ansatte fikk vi tilsendt e-post lister fra henholdsvis Trondheim kommune og Malvik kommune. Alle ansatte fikk en egen e-post med link til spørreundersøkelsen. Det ble sendt ut en purring ca. 2,5 uke etter første utsendelse.

#### 3.4.1 Utvikling og tema for spørreundersøkelsen

Spørreskjemaet ble utviklet med utgangspunkt i det analytiske rammeverket i dette prosjektet som dekker forebygging, håndtering og oppfølging, og læring. Det analytiske rammeverket har tatt utgangspunkt i de krav som stilles til det systematiske HMS-arbeidet (se figur 1) [5].<sup>2</sup> I tillegg ble spørsmål utviklet basert på

---

<sup>2</sup> Spørreskjema er vedlagt (se vedlegg A).

dokumentgjennomgang og intervjuer med ansatte i grunnskolen. Vi diskuterte utkast til spørreskjema med representanter i Trondheim kommune og Utdanningsforbundet, og fikk innspill til forbedringer.

Av demografiske bakgrunnsvariabler spurte vi om kjønn, alder, arbeidserfaring i skolesektoren, kommune, skole, ansettelsesforhold, stilling og i hvilken del av skolen man primært arbeidet ved. Grunnen til at vi ønsket å ha med hvilken skole respondentene jobbet ved var for å kunne utarbeide egne rapporter for den enkelte skole. Pga. at det er for få respondenter ved flere av skolene, vil vi i denne rapporten ikke presentere data per skole. Unntaket er for spørsmålet ""Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?" hvor vi viser en fordeling per skole i Malvik kommune.

Det ble videre utformet spørsmål som omhandler forekomst av vold og trusler i skolen. Når det gjelder temaene relasjoner og samarbeid, forebygging av vold og trusler, håndtering og oppfølging samt læring av hendelser var spørsmålene formulert som påstander. Her ble man bedt om å ta stilling til hver påstand på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig".

### 3.4.2 Utvalg spørreundersøkelse

Totalt har 881 respondenter besvart hele eller deler av spørreundersøkelsen. Av disse er 73 prosent kvinner og 27 prosent menn (se Tabell 1). Denne skjevheten i kjønn finner vi også i tilsvarende studier innenfor skolesektoren, som er en kvinnedominert sektor. Når det gjelder fordeling mellom de to kommunene er det 750 respondenter (85 %) som har svart at de arbeider i Trondheim kommune og 131 respondenter (15 %) som har svart at de arbeider i Malvik kommune.

**Tabell 1** Bakgrunnsdata for personer som besvarte spørreundersøkelsen

Kategori		Trondheim		Malvik		Total	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Kjønn	Kvinne	548	73,1 %	97	74,0 %	645	73,2 %
	Mann	202	26,9 %	34	26,0 %	236	26,8 %
Alder	Under 21 år	12	1,6 %	0	0,0 %	12	1,4 %
	21-30 år	160	21,3 %	22	16,8 %	182	20,7 %
	31-40 år	202	26,9 %	35	26,7 %	237	26,9 %
	41-50 år	212	28,3 %	51	38,9 %	263	29,9 %
	51-60 år	116	15,5 %	20	15,3 %	136	15,4 %
	Over 60 år	48	6,4 %	3	2,3 %	51	5,8 %
Erfaring (skole)	0-2 år	92	12,3 %	17	13,0 %	109	12,4 %
	3-5 år	124	16,5 %	19	14,5 %	143	16,2 %
	6-10 år	123	16,4 %	24	18,3 %	147	16,7 %
	11-20 år	218	29,1 %	40	30,5 %	258	29,3 %
	Over 20 år	193	25,7 %	31	23,7 %	224	25,4 %
Stilling	Administrativ/merkantil stilling	17	2,3 %	2	1,5 %	19	2,2 %
	Annen stilling ikke nevnt ovenfor	17	2,3 %	1	0,8 %	18	2,0 %
	Assistent	26	3,5 %	5	3,8 %	31	3,5 %
	Barne- og ungdomsarbeider	75	10,0 %	8	6,1 %	83	9,4 %
	Miljøarbeider	15	2,0 %	3	2,3 %	18	2,0 %
	Miljøterapeut	55	7,3 %	10	7,6 %	65	7,4 %
	Skoleledelse (fagleder, avdelingsleder, rektor)	67	8,9 %	9	6,9 %	76	8,6 %
	Undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor)	470	62,7 %	92	70,2 %	562	63,8 %
Ubesvart	8	1,1 %	1	0,8 %	9	1,0 %	
Del av skolen	1.-4. klasse	284	37,9 %	43	32,8 %	327	37,1 %
	5.-7. klasse	160	21,3 %	32	24,4 %	192	21,8 %
	8.-10. klasse	158	21,1 %	43	32,8 %	201	22,8 %
	Administrasjon	18	2,4 %	4	3,1 %	22	2,5 %
	Annet	30	4,0 %	0	0,0 %	30	3,4 %
	SFO	47	6,3 %	4	3,1 %	51	5,8 %
	Skoleledelse	44	5,9 %	4	3,1 %	48	5,4 %
	Ubesvart	9	1,2 %	1	0,8 %	10	1,1 %
Sum		750	100,0 %	131	100,0 %	881	100,0 %

Når det gjelder alder for respondentene så er det flest som har svart i aldersgruppen 41-50 år (n=263). Aldersfordelingen er relativt jevnt fordelt for aldersinndelingene 21-30 år, 31-40 år og 41-50 år. En stor andel av respondentene har lang erfaring fra skolesektoren. Litt over halvparten (55 %) av de som har besvart undersøkelsen har 11 års erfaring eller mer. I tillegg oppgir en stor andel at de har en undervisningsstilling (64 %). Det er 37 prosent som oppgir å jobbe i 1.-4. klasse. Det er imidlertid få ansatte i SFO som har besvart undersøkelsen (6 %).

Av et utvalg på 750 respondenter i Trondheim er 73 prosent kvinner og 27 prosent menn. I Trondheim er det 63 prosent som innehar en undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor) og en stor andel av de som har svart jobber i 1.-4. klasse (38 %). Undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte ved 52 grunnskoler i Trondheim kommune (se tabell 2). Private skoler er ikke med i utvalget. Av 52 skoler var det respondenter ved 51 skoler som besvarte undersøkelsen. Det er imidlertid stor variasjon i antall svar fra de enkelte skolene. Dette kan ikke kun forklares ved forskjell i antall ansatte per skole. Undersøkelsen ble sendt til et bruttoutvalg på 3.633 ansatte med forespørsel om å delta i undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 20 prosent (750 respondenter i nettoutvalget). Det er stor usikkerhet knyttet til hvor reelt bruttoutvalget er ettersom vi fikk en

rekke feilmeldinger på epostutsendelsen. Dette indikerer at en del e-postadresser i bruttoutvalget ikke lenger var i bruk, og at den reelle svarprosenten derfor er høyere.

**Tabell 2** Utvalg grunnskoler Trondheim kommune (nettutvalg)

<b>Grunnskoler Trondheim kommune</b>	
Berg skole	Nypvang skole
Bispehaugen skole	Ranheim skole
Blussuvoll skole	Romolslia skole
Bratsberg skole	Rosenborg skole
Breidablikk skole	Rosten skole
Brundalen skole	Rye skole
Byåsen skole	Selsbakk skole
Charlottenlund barneskole	Singsaker skole
Charlottenlund ungdomsskole	Skjetne skole
Dalgård skole og ressurscenter	Solbakken skole
Eberg skole	Spongdal skole
Flatåsen skole	Stabbursmoen skole
Hallset skole	Stavset skole
Hoeggen skole	Steindal skole
Huseby barneskole	Strindheim skole
Huseby ungdomsskole	Sunnland skole
Hårstad skole	Sverresborg skole
Ila skole	Tonstad skole
Jakobsli skole	Ugla skole
Kattem skole	Utleira skole
Lade skole	Vikåsen skole
Lilleby skole	Åsheim barneskole
Markaplassen skole	Åsheim ungdomsskole
Nardo skole	Åsvang skole
Nidarvoll skole	Åsveien skole og ressurscenter
Nyborg skole	

I Malvik kommune ble undersøkelsen sendt ut til alle ansatte ved 6 grunnskoler (se Tabell 3). Ut fra e-postlistene vi hadde fått tilsendt ble det sendt ut forespørsel om å delta i spørreundersøkelsen til 284 ansatte. 131 personer har besvart hele eller deler av spørreundersøkelsen ved grunnskolene i Malvik kommune, noe som gir en svarprosent på 46 prosent. Av disse er 74 prosent kvinner og 26 prosent menn. Det er 70 prosent av de som har svart som innehar en undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor). 33 prosent av de som har svart jobber i 1.-4. klasse. Det er også 33 prosent som oppgir å jobbe i 8.-10. klasse. For øvrig bakgrunnsinformasjon, se tabell 1.

**Tabell 3** Utvalg grunnskoler Malvik kommune (nettutvalg)

<b>Grunnskoler Malvik kommune</b>	
Hommelvik skole	Sveberg skole
Hommelvik ungdomsskole	Vikhammer skole
Saksvik skole	Vikhammer ungdomsskole

### **3.5 Framstilling og analyser**

Datamaterialet framstilles ved hjelp av deskriptiv statistikk. I tillegg blir noen svar i åpne svarkategorier gjengitt og kommentert.

## 4 Resultater Trondheim kommune

### 4.1 Forekomst av vold og trusler

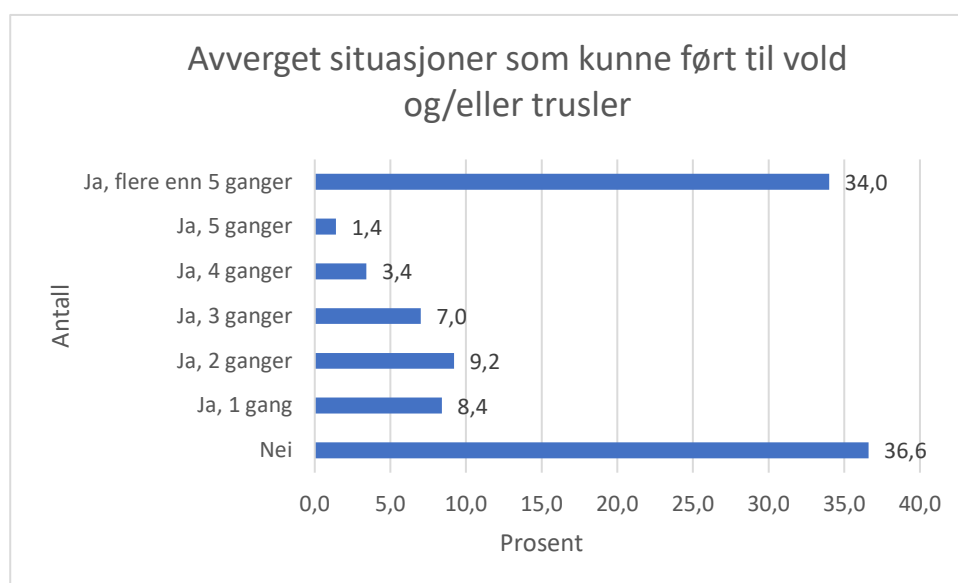
De som deltok i undersøkelsen, ble spurt om forekomst av vold og trusler ved den enkelte skole. Vi ønsket i så måte å kartlegge hvor stor andel av de ansatte som utsettes for vold og/eller trusler. Det ble presisert i starten av spørreskjemaet at spørsmålene er uavhengig av hva som er den bakenforliggende årsaken til at relasjonen mellom ansatt og elev brøt sammen. Vi stilte 8 spørsmål for å kartlegge forekomst av vold og trusler og i tillegg ett spørsmål som omhandlet hvilke konsekvenser hendelsen(e) har hatt for de som har vært utsatt for vold og/eller trusler i sin arbeidshverdag.

**Tabell 4** Oppsummert utsatt for vold og/eller trusler N=717

Kategori		Ikke utsatt for vold og/eller trusler		Utsatt for vold og/eller trusler	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent
Kjønn	Kvinne	225	43,30 %	295	56,70 %
	Mann	88	44,70 %	109	55,30 %
Alder	Under 21 år	2	18,20 %	9	81,80 %
	21-30 år	55	35,70 %	99	64,30 %
	31-40 år	78	40,80 %	113	59,20 %
	41-50 år	91	44,60 %	113	55,40 %
	51-60 år	60	54,10 %	51	45,90 %
	Over 60 år	27	58,70 %	19	41,30 %
Erfaring (skole)	0-2 år	34	38,20 %	55	61,80 %
	3-5 år	39	33,60 %	77	66,40 %
	6-10 år	51	43,60 %	66	56,40 %
	11-20 år	94	45,00 %	115	55,00 %
	Over 20 år	95	51,10 %	91	48,90 %
Stilling	Administrativ/merkantil stilling	13	81,30 %	3	18,80 %
	Annen stilling ikke nevnt ovenfor	8	50,00 %	8	50,00 %
	Assistent	4	16,00 %	21	84,00 %
	Barne- og ungdomsarbeider	13	17,80 %	60	82,20 %
	Miljøarbeider	4	26,70 %	11	73,30 %
	Miljøterapeut	15	28,80 %	37	71,20 %
	Skoleledelse (fagleder, avd.leder, rektor)	38	59,40 %	26	40,60 %
	Undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor)	218	47,80 %	238	52,20 %
Del av skolen	1.-4. klasse	75	27,50 %	198	72,50 %
	5.-7. klasse	70	44,60 %	87	55,40 %
	8.-10. klasse	114	73,50 %	41	26,50 %
	Administrasjon	14	87,50 %	2	12,50 %
	Annet	5	16,70 %	25	83,30 %
	SFO	11	25,00 %	33	75,00 %
	Skoleledelse	24	57,10 %	18	42,90 %
Sum		313	43,70 %	404	56,30 %

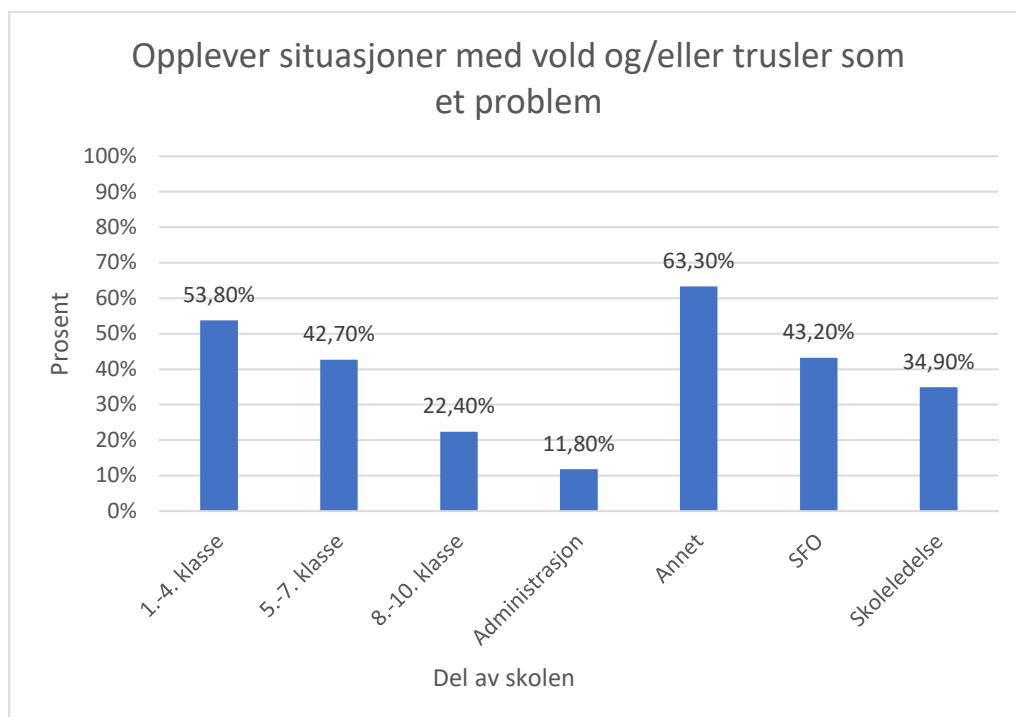
56 prosent av de grunnskole ansatte i Trondheim oppgir å ha vært utsatt for vold og/eller trusler i forbindelse med sin jobb (N=717). Forekomsten av vold og/eller trusler varierer på tvers av stillingskategorier og i forhold til hvilken del av skolen man arbeider ved (se Tabell 4). Det er nesten 73 prosent av de som har tilknytning til 1.-4. klasse som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, mens det er litt over halvparten som oppgir det samme for 5.-7. klasse. For 8.-10. klasse er det litt over 1/4 som rapporterer at de har vært utsatt for vold og/eller trusler. Dette er tilsvarende tall som for Malvik kommune. Det er her viktig å se på hva som gjør at den rapporterte forekomsten er desidert høyest for 1.-4. klasse og avtakende mot ungdomsskolen. I tillegg er det en gruppe ansatte som ikke er direkte tilknyttet en klasse, men som rapporterer om høy forekomst av vold og/eller trusler (83 %) samt SFO (75 %) som man bør se nærmere på.

Det er videre indikasjoner på at de yngste arbeidstakerne i litt større grad er utsatt enn de eldre. Litt over halvparten av de med en undervisningsstilling oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler (52 %). For stillingskategorien assistent er det 84 prosent som svarer det samme, mens for barne- og ungdomsarbeider er det 82 prosent som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler i utvalget. Tallene er også høye for henholdsvis miljøterapeut (71 %) og miljøarbeider (73 %). Stillingskategori må ses i sammenheng med i hvilken del av skolen respondentene arbeider. I skolenes videre arbeid med å forebygge problematikken bør det derfor være nærliggende å se nærmere på hvilke behov ulike grupper av ansatte kan ha når det gjelder kompetanse og opplæring, i tillegg til kartlegging på den enkelte skole når det gjelder hvilke deler av skolen som er mest utsatt og i hvilke situasjoner de ansatte opplever vold og/eller trusler.



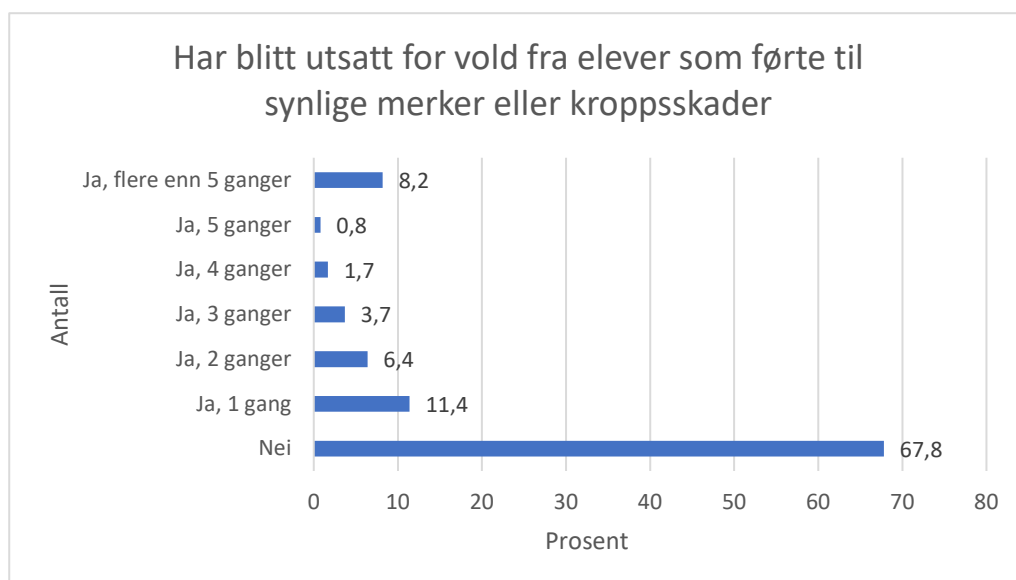
**Figur 2 Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte? N=729**

Ved spørsmål om «Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?» er det 63 prosent som har svart at de har avverget situasjoner som kunne ført til vold og/eller trusler mot seg selv eller andre ansatte én eller flere ganger. 34 prosent har svart at de har avverget situasjoner flere enn 5 ganger (se Figur 2).



**Figur 3 Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole? N=722**

Totalt er det 42 prosent som har svart bekræftende på at de opplever at situasjoner med vold og/eller trusler er et problem ved deres skole i Trondheim. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike skolene.<sup>3</sup> 54 prosent av de som arbeider i 1.-4. klasse oppgir at de opplever det som et problem. Størst andel finner vi imidlertid for de som har svart "Annet" hvor 63 prosent oppgir det samme (Figur 3). Dette kan være ansatte som jobber tett på enkeltelever og ulike ressurstilbud med barn som har spesielle behov. Her må man se nærmere på hva som ligger bak og om det er fellestrekk ved flere skoler som man kan jobbe videre med i det forebyggende arbeidet.

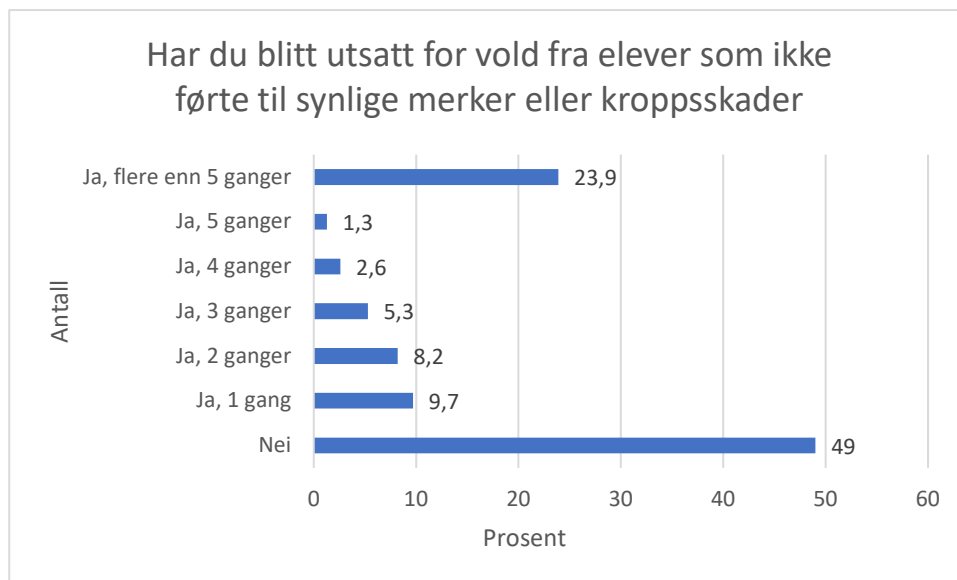


**Figur 4 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader? N=721**

<sup>3</sup> Det er for få respondenter ved flere skoler, slik at informasjonen per skole ikke blir presentert i rapporten.

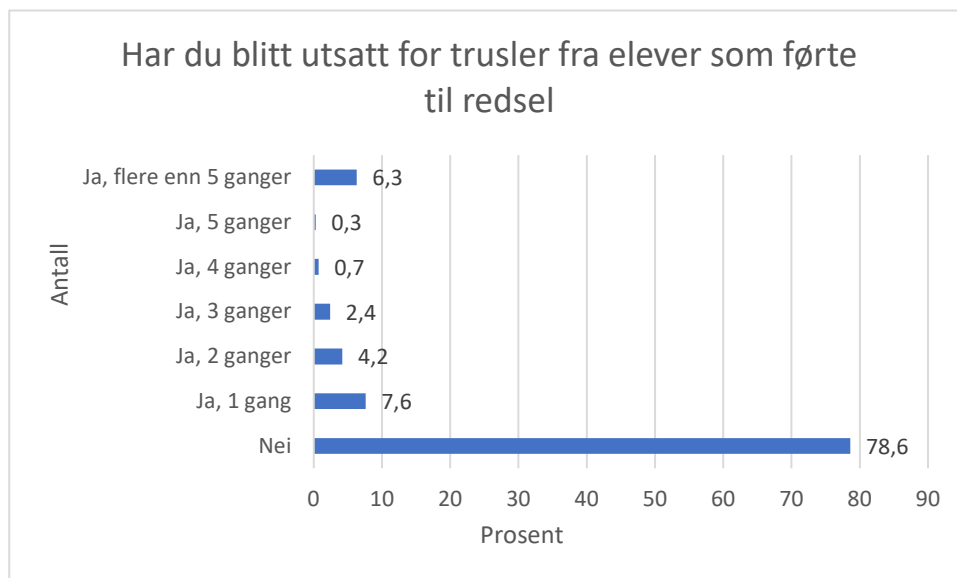


Det er 32 prosent som svarer at vold fra elever har ført til synlige merker eller kroppsskader i løpet av de siste 12 månedene. 11 prosent av disse har svart at de har blitt utsatt for dette 1 gang, mens 8 prosent har opplevd dette flere enn 5 ganger (se Figur 4).



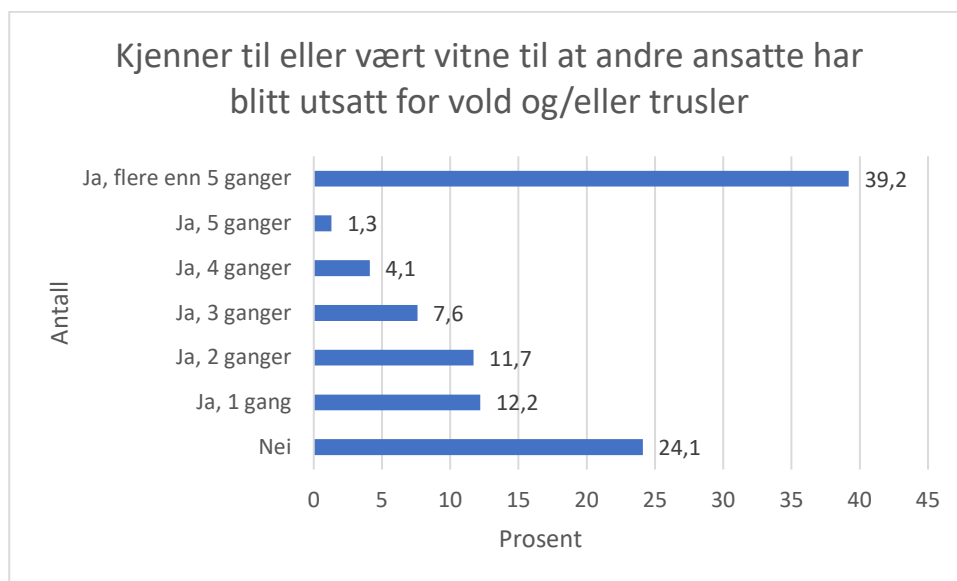
**Figur 5 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som *ikke* førte til synlige merker eller kroppsskader? N=720**

Ved spørsmål om «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?» er det 51 prosent som har svart at de har blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader. Av disse er det 24 prosent som har svart at dette har skjedd flere enn 5 ganger (se Figur 5).



**Figur 6 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd? N=720**

Når det gjelder spørsmål om «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?» er det 79 prosent som svarer nei på dette spørsmålet. Det er imidlertid over 6 prosent av de ansatte som har opplevd dette flere enn 5 ganger (se Figur 6).

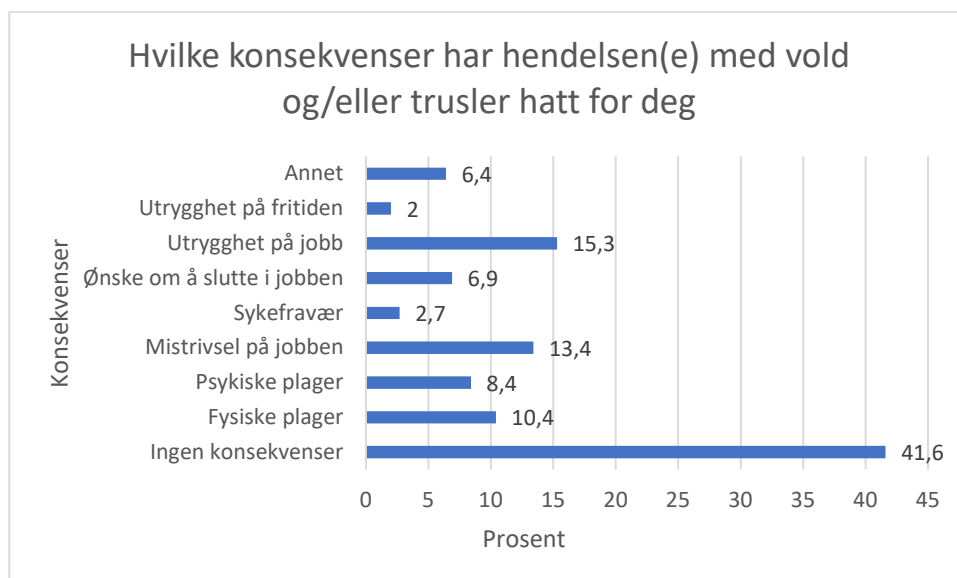


**Figur 7 Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever? N=715**

Ved spørsmål om «Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?» er det 76 prosent som svarer at de kjenner til eller har vært vitne til dette. Også her er det mange som har opplevd dette flere enn 5 ganger (39 %).

For å se nærmere på opplevelsen av konsekvenser av hendelsen(e) med vold og trusler for den enkelte ansatte, så er følgende forhold kartlagt;

- Ingen konsekvenser
- Fysiske plager
- Psykiske plager
- Mistrivsel på jobben
- Sykefravær
- Ønske om å slutte i jobben
- Utrygghet på jobb
- Utrygghet på fritiden
- Annet



**Figur 8** Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Hvilke konsekvenser har hendelsen(e) hatt for deg personlig? (Flere kryss er mulig) N=404

Det er her kun de respondentene som har svart bekreftende på at de har i løpet av de siste 12 månedene vært utsatt for vold og/eller trusler fra elever, som har hatt anledning til å besvare spørsmålet (N=404). Det er imidlertid viktig å påpeke at ansatte som opplever at kollegaer eller andre medarbeidere blir truet eller utsatt for vold også kan oppleve utrygghet, mistrivsel på jobben eller lignende [8]. Som vist i Figur 8 så svarer 42 prosent av ansatte som har vært utsatt for vold og/eller trusler siste 12 måneder at hendelsen(e) ikke har hatt noen konsekvenser for de personlig. De konsekvensene som opplever hyppigst er utrygghet på jobb (15 %), mistrivsel på jobben (13 %), fysiske (10 %) og psykiske plager (8 %). Hendelsen(e) har dermed hatt konsekvenser for de ansatte, både når det gjelder trivsel og helse på arbeidsplassen. Dette viser at vold og trusler kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem.

På spørsmålet "Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elev(er). Kan du beskrive kort hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven(e)?" fikk vi 343 svar. Svarene gjenspeiler at det er store forskjeller når det gjelder hva som blir gjort i forhold til elevene i etterkant av en hendelse. Det er mange som beskriver at det vanligste er samtaler både med elev, foreldre og ledelse. I tillegg er det ansatte som jobber med barn som har spesielle behov hvor man er mer forberedt på at slike situasjoner kan oppstå. Samtidig uttrykkes det av mange at dette er krevende situasjoner som fordrer både tett oppfølging, nok ressurser og riktig kompetanse for å unngå nye situasjoner med vold og/eller trusler. Nedenfor er et lite, tilfeldig utvalg av svarene gjengitt:

*Det ble satt inn tiltak i form av større voksentetthet.*

*Administrasjonen/rektor prater med eleven, kommuniserer med foreldre og prøver å finne løsninger til en bedre hverdag for eleven.*

*Burde nok blitt fulgt opp mer, men i de tilfellene var det mangel på relasjon og umulig å komme noe videre med en konfrontasjon eller samtale. En selv og andre lærere snakker med eleven, men til liten nytte.*

*Dette er elever som oftest allerede har tett oppfølging av voksne. Det blir tatt samtaler med elevene, og foresatte ved behov og der vi ser det er hensiktsmessig. Det blir også satt inn flere ressurser når hendelsene eskaler. Vi jobber med å kartlegge hvilke situasjoner dette oppstår i og hvorfor for så å se på evt. tiltak.*

*En av de som har inspeksjon går tett på enkeltelever.*

*Samtaler med elevene. Ledelsen og foreldre blir involvert. Møter med foreldre, ledelse og elev.*

*Sørger for ro, tid og trygghet.*

*Samtaler, men uten synlig resultater.*

*Har noen elever med spesielle behov, som krever ekstra oppmerksomhet, hjelp og forståelse fra oss som jobber her, for å komme seg gjennom skoledagene. Vi jobber konstant for disse elevene, for å være de i forkant, underveis i hendelser og i etterkant. Dette er elever som er hjelpsomme, empatiske og omsorgsfull. Men når det plutselig raser inni dem, mister de kontrollen, og greier ikke fokusere på annet enn "problemet" de står overfor. Vi jobber konstant med å rettlede de gjennom disse episodene. Er spesielt en ansatt som er meget dyktig sammen med disse elevene, denne personen er uunnværlig for å være ærlig!*

*Ingenting.*

*Samtale med elevene. Noen ganger med foreldrene.*

*Møte med foreldre og skolens ledelse, møte med BFT og BUP. Eleven har en assistent på seg hele tiden.*

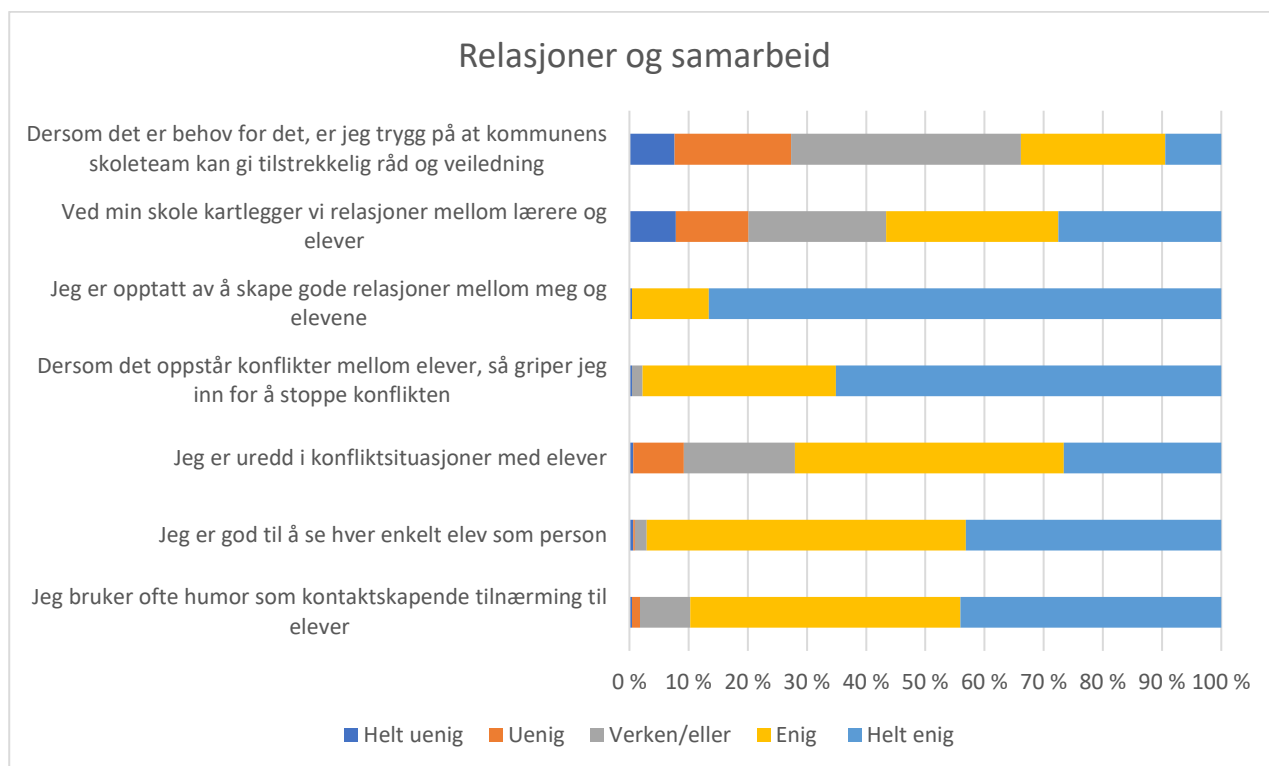
## 4.2 Relasjoner og samarbeid

Evnen til å etablere en sosial relasjon til hver enkelt elev ses på som en av de dimensjonene ved en lærers kompetanse som har stor betydning for elevers læring og videre utvikling av sosial kompetanse<sup>4</sup>. Samspillet mellom lærer og elever er derfor et område vi har ønsket å se nærmere på. I vår undersøkelse ble de som hadde svart at de hadde en undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor) spurt om å ta stilling til seks påstander om relasjoner og samarbeid. Ansatte med en undervisningsstilling i Trondheim kommune ble i tillegg spurt om kommunens skoleteam.

Resultater er presentert i Figur 9. For utsagnet "Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene" er det 86,6 prosent som svarer helt enig og 13 prosent som svarer enig på dette. Vi kan videre se at det er 27 prosent som har svart at de er helt uenig/uenig i at kommunens skoleteam kan gi tilstrekkelig råd og veiledning. Det er også en betydelig andel (20 %) som er helt uenig/uenig i at man kartlegger relasjoner mellom lærere og elever ved deres skole. Det ble bekreftet i intervjuer at man utfører kartlegginger av relasjoner mellom elever, men det varierer når det gjelder kartlegging av relasjoner mellom lærer og elev.

---

<sup>4</sup> Se <https://utdanningsforskning.no/artikler/d/>



**Figur 9 Relasjoner og samarbeid Trondheim kommune N=447<sup>5</sup>**

Utsagnet "Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever" viser at det er 9 prosent av de ansatte med undervisningsstilling som er helt uenig/uenig i dette. Det er også en relativt stor andel som har svart verken/eller (20 %) på dette utsagnet. Dette er et tema som kan tas videre inn i det forebyggende arbeidet når det gjelder behov for kompetanse og andre tiltak som kan virke trygghetsskapende for ansatte med en undervisningsstilling.

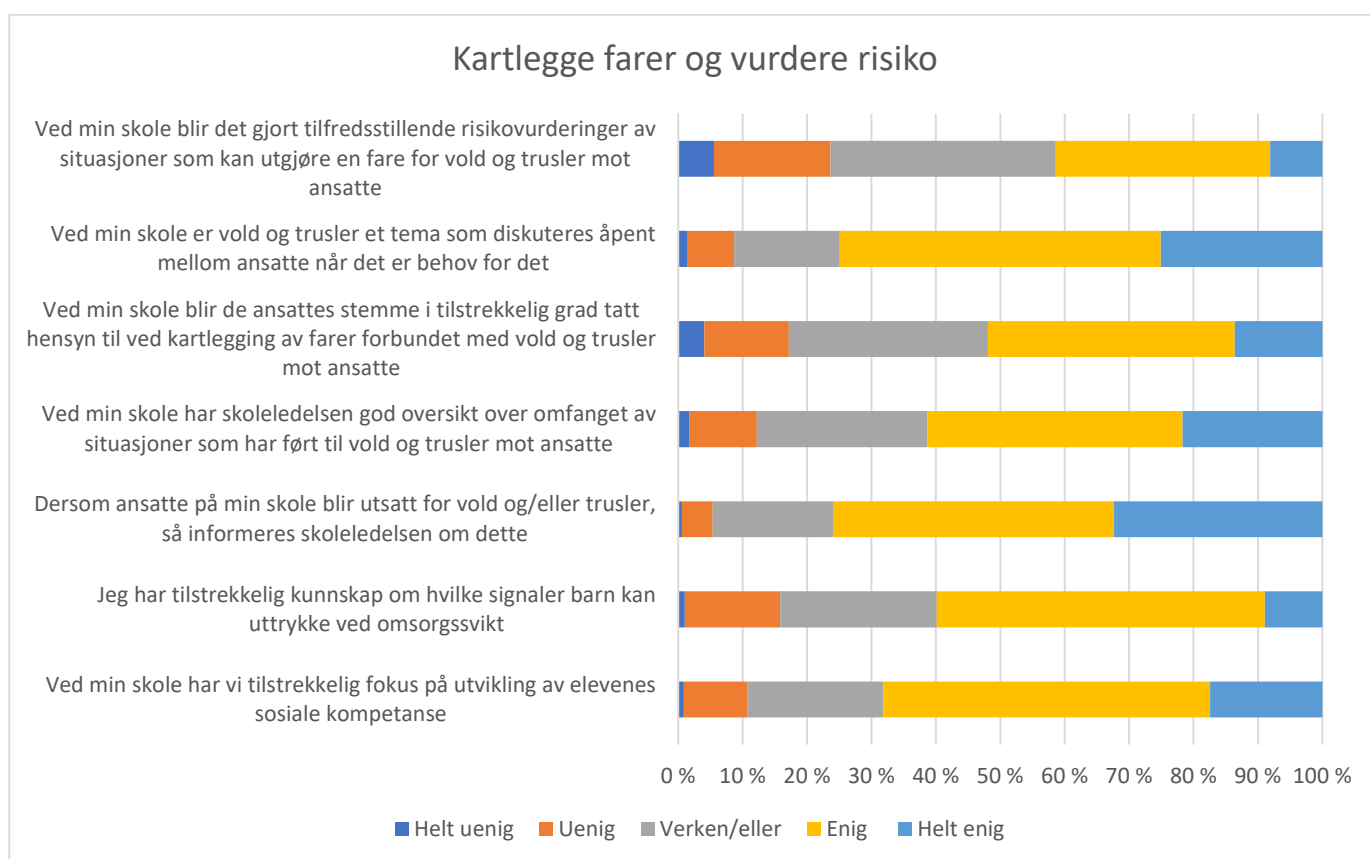
### 4.3 Forebygging av vold og trusler

Forebygging kan bestå av mange ulike vurderinger og tiltak. Arbeidsgiver har i henhold til forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A et ansvar for å vurdere risiko og iverksette tiltak for å redusere risikoen for at vold og trusler oppstår på arbeidsplassen.<sup>6</sup> I denne undersøkelsen hadde vi 17 utsagn knyttet til forebygging av vold og trusler i skolen som var relatert til fire forhold; Kartlegge farer, vurdere risiko, utarbeide planer og prioritere tiltak samt iverksette tiltak. Under beskrives resultatene for forebygging av vold og trusler.

I undersøkelsen av kartlegging av farer og vurdering av risiko (Figur 10) fant vi at 24 prosent er helt uenig/uenig i at det gjøres tilfredsstillende risikovurderinger ved deres skole. Det er også 17 prosent som er helt uenig/uenig i at de ansattes stemme blir tatt hensyn til ved kartlegging av farer. Imidlertid er 75 prosent helt enig/enig i at vold og trusler er et tema man kan diskutere åpent mellom ansatte.

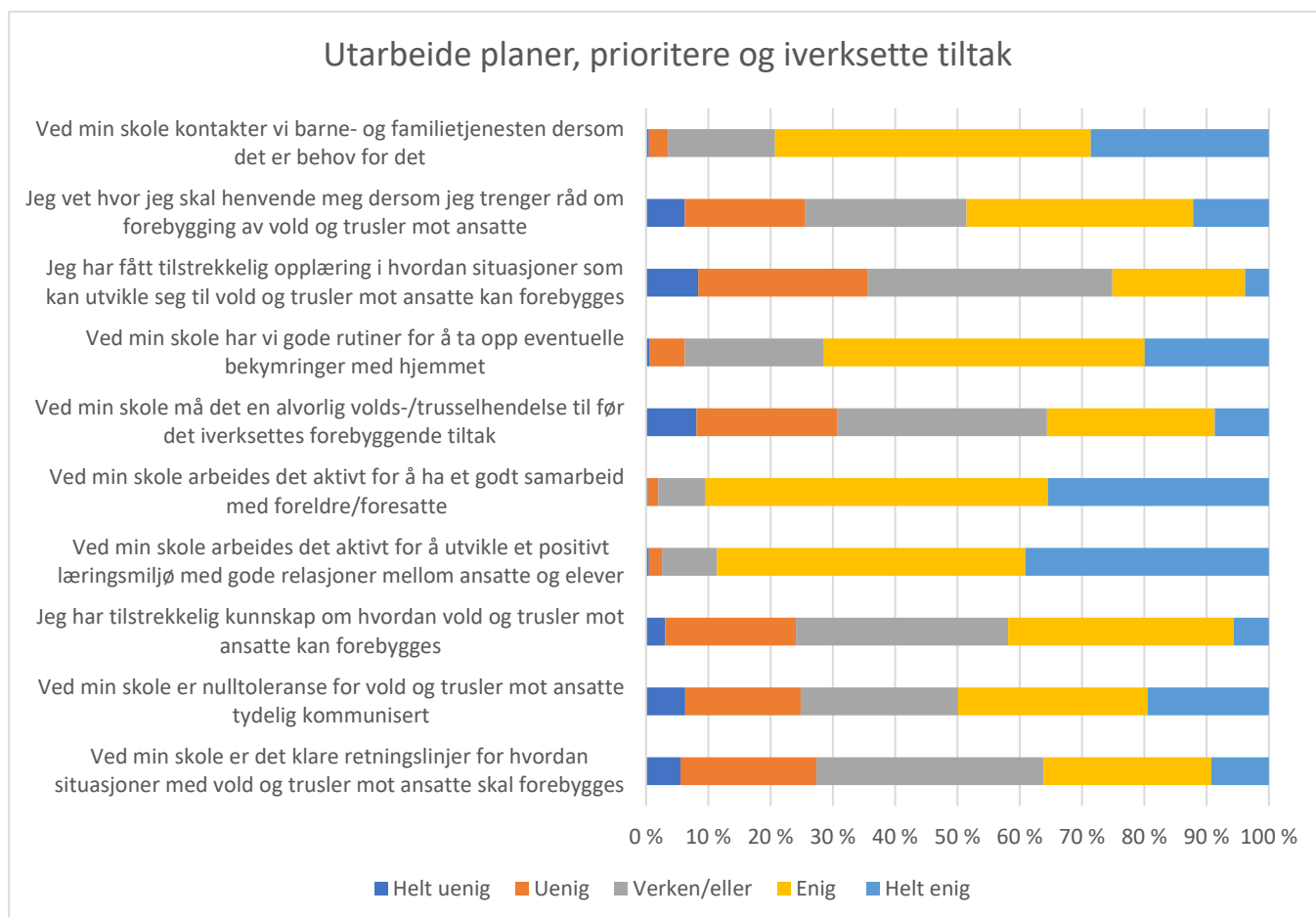
<sup>5</sup> Det var 381 personer som besvarte spørsmålet om kommunens skoleteam.

<sup>6</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357>



**Figur 10 Kartlegge farer og vurdere risiko N=669-672**

Når det gjelder utsagnet "Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte" så svarer 12 prosent at de er helt uenig/uenig i det. Det er også en betydelig andel ansatte som har svart verken/eller (26,5 %). Det er 16 prosent som er helt uenig/uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt, mens det er 60 prosent som er helt enig/enig i dette blant de ansatte i Trondheim. Til sist så er det 11 prosent som er helt uenig/uenig i at man har tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse i skolen.

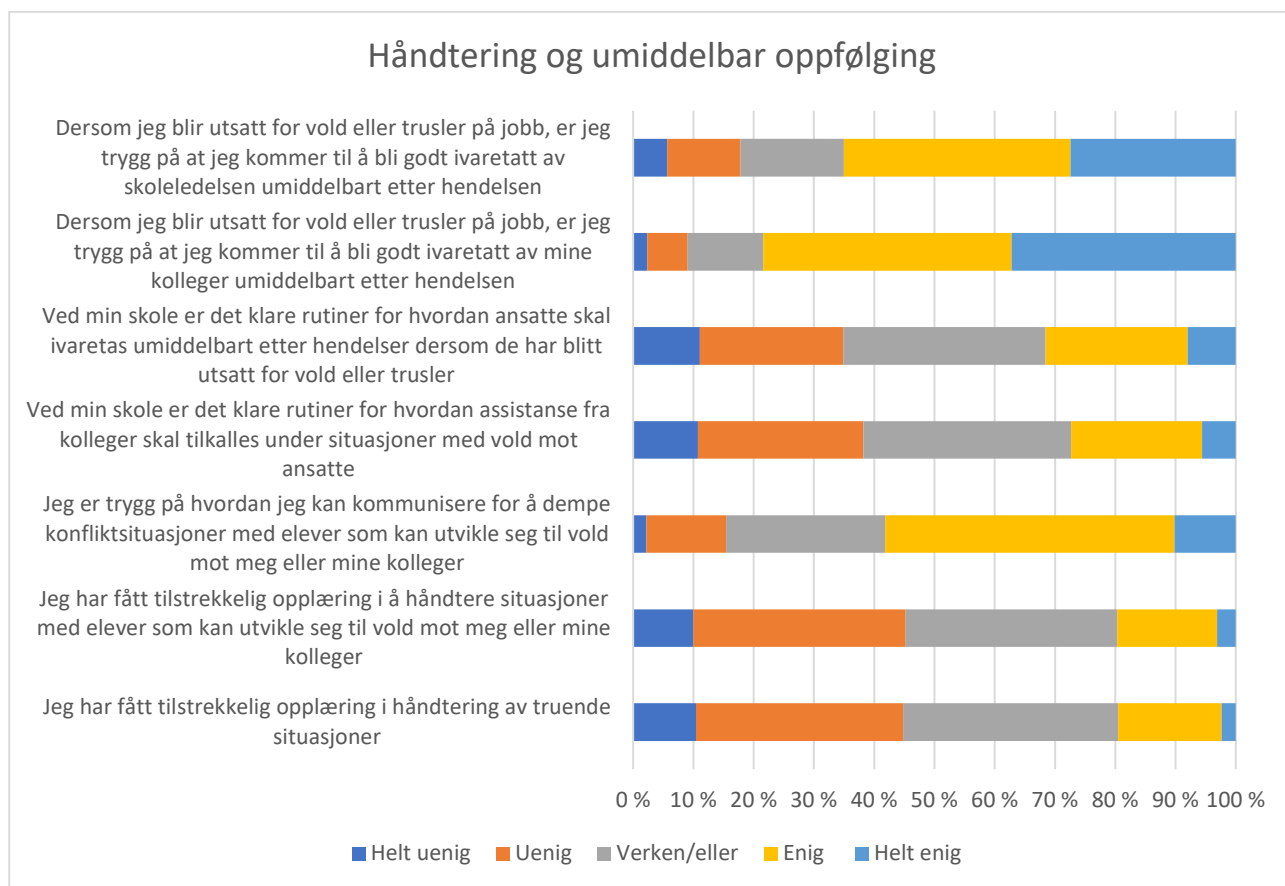


**Figur 11 Utarbeide planer, prioritere og iverksette tiltak N=657-669**

Når det gjelder forebygging av vold og trusler gir resultatene tydelige indikasjoner på at det er et behov for mer kunnskap og opplæring i hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges (Figur 11). Det er 24 prosent som er helt uenig/uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om forebygging og 36 prosent som er helt uenig/uenig i at de har fått tilstrekkelig opplæring. Det er også rundt 36 prosent som er av den oppfatning at det må en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes tiltak. De ansatte oppgir at skolene i stor grad tar kontakt med barne- og familietjenesten ved behov (79 % helt enig/enig), og at man har gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet (71,5 % helt enig/enig). Det arbeides også i veldig stor grad aktivt for å ha et godt forhold til foreldre/foresatte samt for å utvikle et positivt læringsmiljø mellom ansatte og elever. Det er også behov for å se nærmere på om skolene har klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges (27 % helt uenig/uenig), hvor man skal henvende seg ved råd (26 % helt uenig/uenig) og kommunisering av nulltoleranse (25 % helt uenig/uenig).

#### 4.4 Håndtering og oppfølging

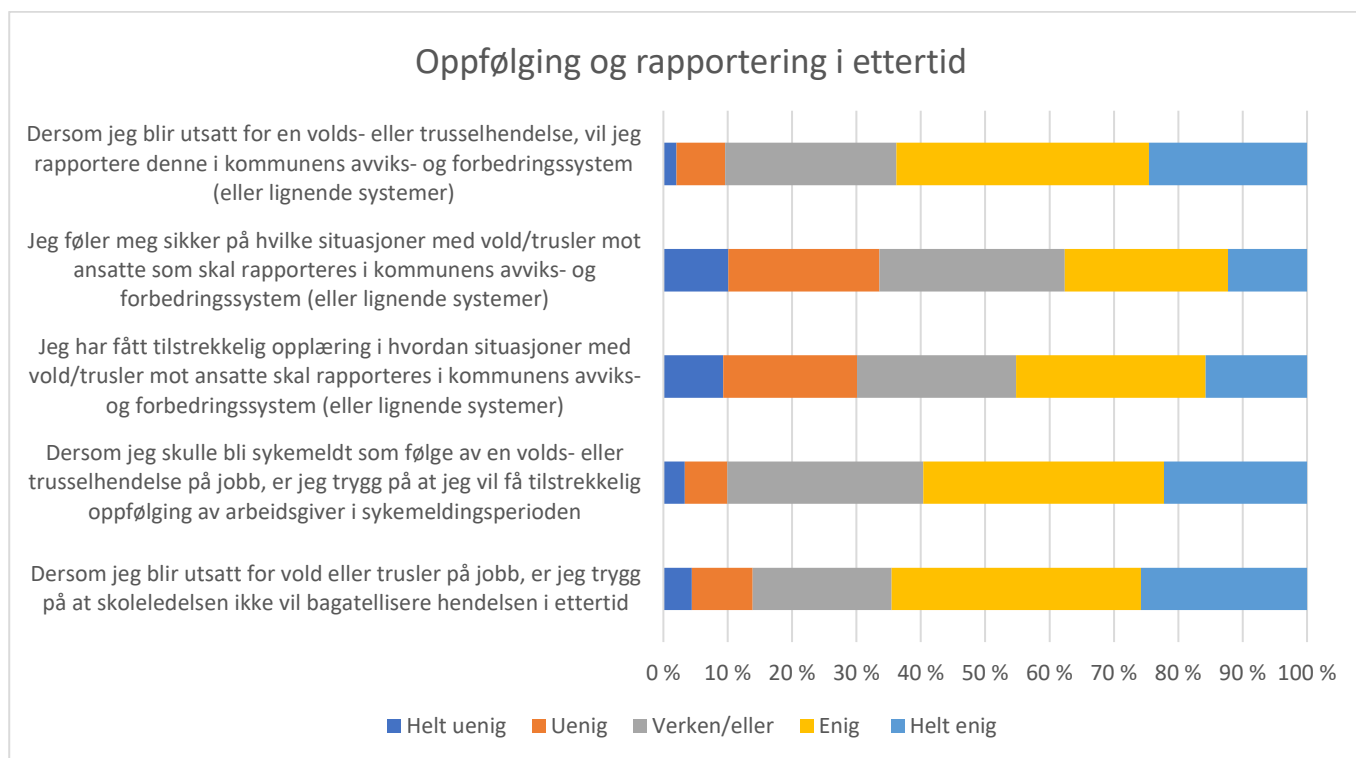
For å kunne si noe om skolenes evne til å håndtere vold og/eller trusler på arbeidsplassen stilte vi spørsmål om den ansattes opplæring, evne til å kommunisere i konfliktsituasjoner og rutiner ved skolen. I tillegg så ønsket vi å undersøke hvordan ansatte blir ivaretatt og fulgt opp både umiddelbart etter en hendelse og i ettertid. Rapporteringskultur er også et tema som er avgjørende for dokumentering av en hendelse og for at andre skal kunne lære av en hendelse som har skjedd både ved egen skole og på tvers av skoler.



**Figur 12 Håndtering og umiddelbar oppfølging etter hendelser N=635-641**

I likhet med forebygging tyder det på at de ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig opplæring for å håndtere truende situasjoner eller situasjoner som kan utvikle seg til vold (se Figur 12). Det er heller ikke tydelige rutiner for å tilkalle kollegaer i en situasjon (38 % helt uenig/uenig) hos flere skoler og det er uklare rutiner for oppfølging av ansatte umiddelbart etter en vold og/eller trussel situasjon (35 % helt uenig/uenig). De ansatte er trygge på at de blir godt ivaretatt av sine kollegaer umiddelbart etter en hendelse (78,5 %) og det er også en relativt stor andel som er trygge på at de kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen (65 %).



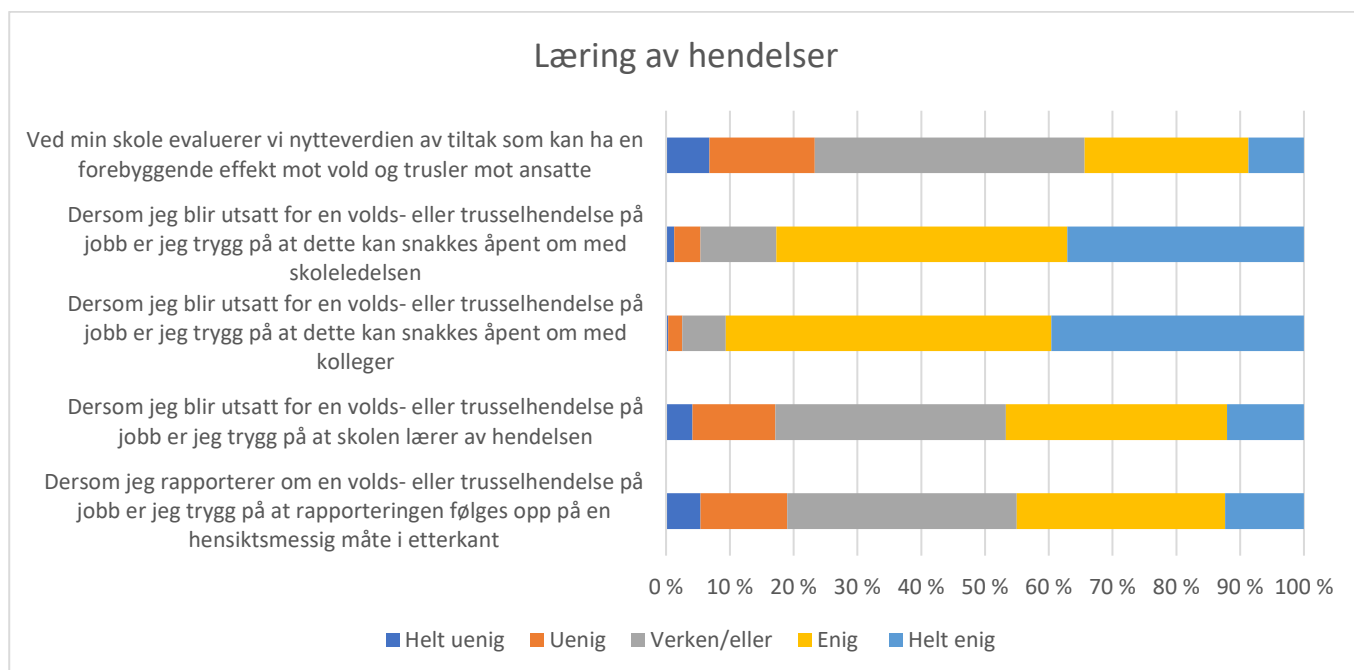


**Figur 13 Oppfølging og rapportering i ettertid N=634-635**

Når det gjelder oppfølging og rapportering i ettertid av hendelser (Figur 13), svarer de fleste bekreftende på påstanden om at de vil rapportere hendelsen i kommunens avviks- og forbedringssystem, rundt 10 prosent er uenig eller helt uenig i dette. En tilsvarende andel er uenig eller helt uenig i påstanden om at de er trygg på at de vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver dersom de skulle bli sykmeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb. Nær 14 prosent føler seg imidlertid ikke trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen dersom de blir utsatt for vold eller trusler. Undersøkelsen viser samtidig at det er en uforholdsmessig stor andel som ikke kjenner rapporteringsrutinene godt nok. 30 prosent er uenig eller helt uenig i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler skal rapporteres og 34 prosent er uenig eller helt uenig i at de er sikker på hvilke situasjoner som skal rapporteres.

## 4.5 Læring av hendelser

I undersøkelsen er læring av hendelser kartlagt basert på 5 utsagn (Figur 14). Det er positivt at det aller fleste er av den oppfatning at de kan snakke åpent med skoleledelsen om hendelser de har vært utsatt for (kun 5% er uenig/helt uenig) eller med kolleger (kun 2% er uenig/helt uenig). Det er imidlertid en større andel som ikke kjenner seg igjen i utsagnet om at de er trygg på at skolen lærer av hendelser (17% er uenig/helt uenig). En enda større andel (19%) er uenig eller helt uenig i at de er trygg på at rapportering av eventuelle hendelser følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant. Mest negativ er de ansatte til skolens evne til evaluering av nytteverdien av tiltak som iverksettes. 23% er uenig eller helt uenig i at slik evaluering gjøres ved deres skole.



**Figur 14 Læring av hendelser N=634-635**

## 5 Resultater Malvik kommune

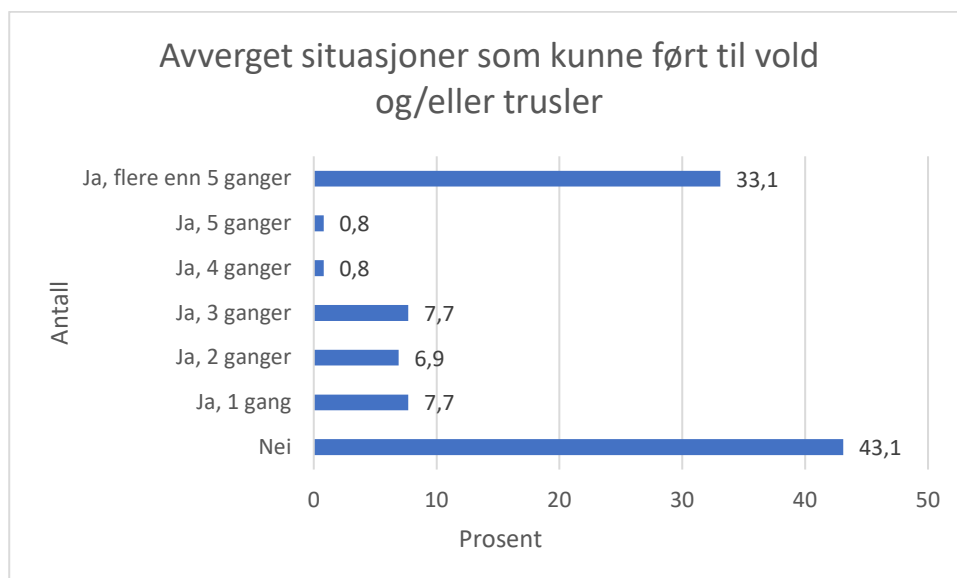
### 5.1 Forekomst av vold og trusler

De som deltok i undersøkelsen fra grunnskolene i Malvik ble spurt om forekomst av vold og trusler ved den enkelte skole. Det ble presisert at spørsmålene er uavhengig av hva som er den bakenforliggende årsaken til at relasjonen mellom ansatt og elev brøt sammen. Vi stilte 8 spørsmål for å kartlegge forekomst av vold og trusler og i tillegg ett spørsmål som omhandlet hvilke konsekvenser hendelsen(e) har hatt for de som har vært utsatt for vold og/eller trusler i sin arbeidshverdag.

**Tabell 5** Oppsummert utsatt for vold og/eller trusler N=128

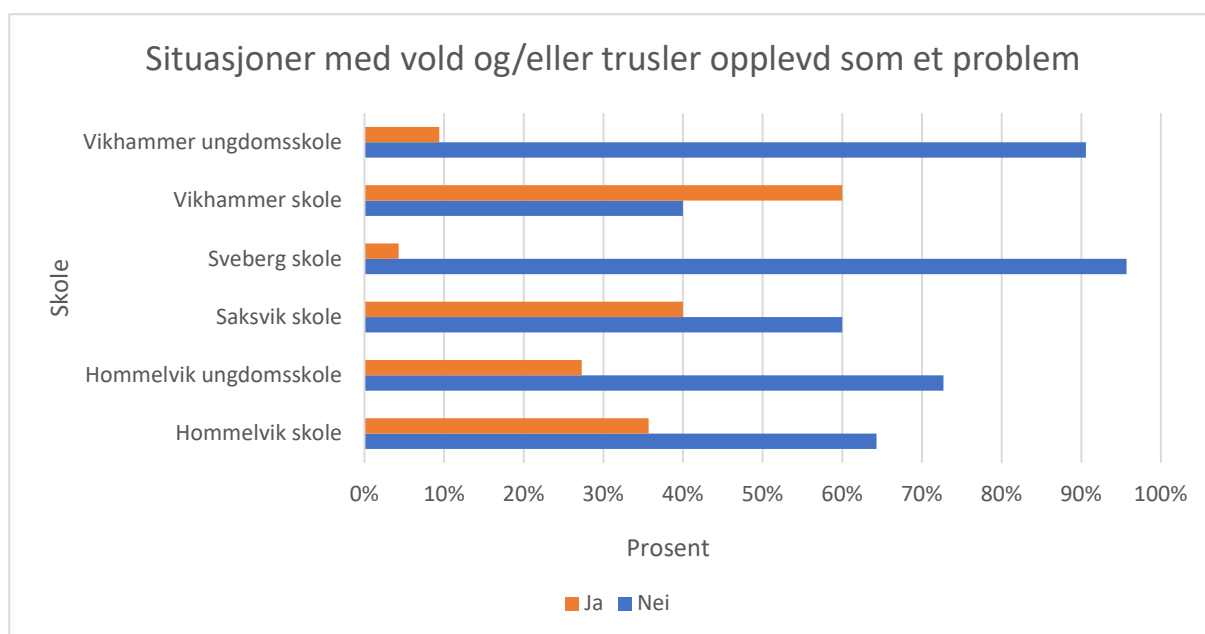
Kategori		Ikke utsatt for vold og/eller trusler		Utsatt for vold og/eller trusler	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent
Kjønn	Kvinne	44	46,80 %	50	53,20 %
	Mann	18	52,90 %	16	47,10 %
Alder	Under 21 år	0	0,00 %	0	0,00 %
	21-30 år	12	57,10 %	9	42,90 %
	31-40 år	17	50,00 %	17	50,00 %
	41-50 år	22	43,10 %	29	56,90 %
	51-60 år	9	47,40 %	10	52,60 %
	Over 60 år	2	66,70 %	1	33,30 %
Erfaring (skole)	0-2 år	6	35,30 %	11	64,70 %
	3-5 år	8	44,40 %	10	55,60 %
	6-10 år	11	45,80 %	13	54,20 %
	11-20 år	24	63,20 %	14	36,80 %
	Over 20 år	13	41,90 %	18	58,10 %
Del av skolen	1.-4. klasse	11	25,60 %	32	74,40 %
	5.-7. klasse	14	45,20 %	17	54,80 %
	8.-10. klasse	30	71,40 %	12	28,60 %
Sum		62	48,40 %	66	51,60 %

52 prosent av de ansatte i grunnskolene i Malvik oppgir å ha vært utsatt for vold eller trusler eller begge deler i forbindelse med sin jobb siste 12 måneder (N=128). Forekomsten av vold og/eller trusler varierer i forhold til hvilken del av skolen man arbeider ved. Det er nesten 3/4 deler av de som har tilknytning til 1.-4. klasse som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, mens litt over halvparten rapporterer om det samme for de i 5.-7. klasse. For 8.-10. klasse er det imidlertid litt over 1/4 som oppgir det samme. Dette er tilsvarende tall som for Trondheim kommune. Når det gjelder de andre delene av skolen som for eksempel SFO, har vi for få respondenter til å rapportere på dette i undersøkelsen. Hvilken del av skolen respondentene arbeider ved må ses i sammenheng med hvilken stilling man har ved skolen. For Malvik så var det for få respondenter i flere stillingskategorier som gjør at vi ikke rapporterer på dette i tabell 5. Det er imidlertid 49 prosent av de med en undervisningsstilling som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, mens for miljøterapeuter er det 80 prosent av utvalget som oppgir det samme. Det innebærer at i skolens videre arbeid med å forebygge problematikken bør man først se spesifikt på 1.-4. klasse samt hvilke behov ulike grupper av ansatte kan ha når det gjelder kompetanse og opplæring, i tillegg til andre kartlegginger og tiltak.



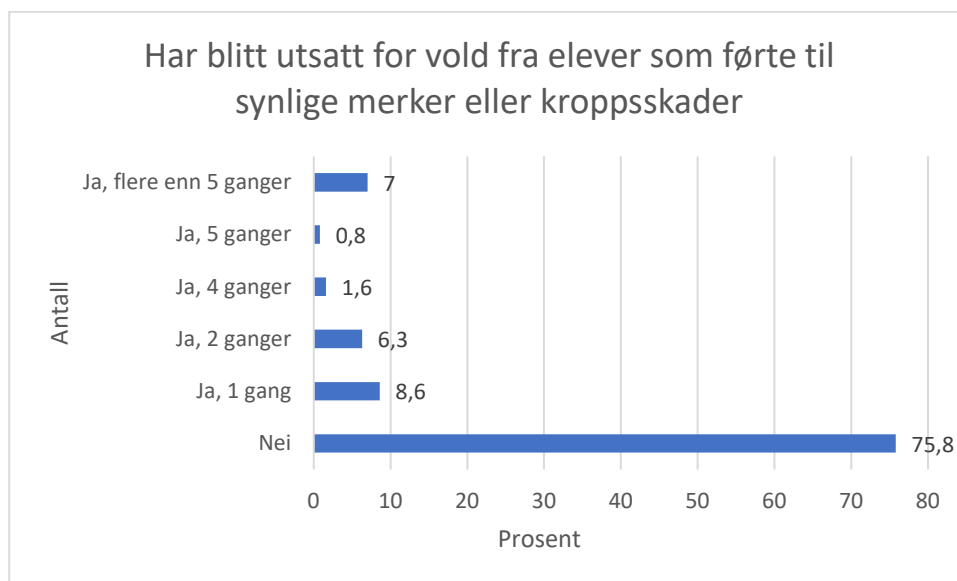
**Figur 15 Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte? N=130**

Ved spørsmål om «Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?» er det 57 prosent som har svart bekreftende på at dette har skjedd én eller flere ganger. 33 prosent har svart at de har avverget slike situasjoner flere enn 5 ganger (se Figur 15).



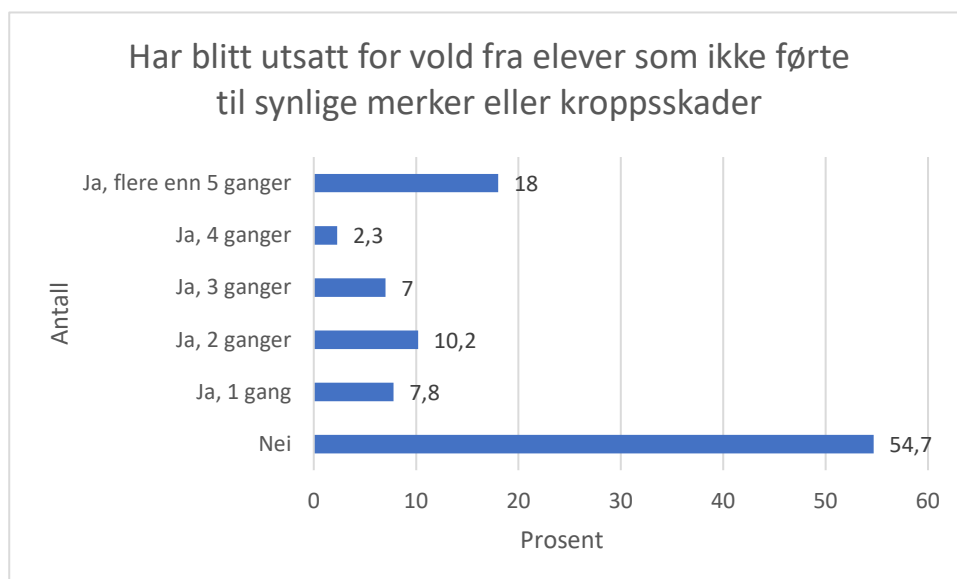
**Figur 16 Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole? (fordelt per skole) N=129**

På spørsmålet «Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?» har 28 prosent svart bekreftende på dette (N=129). Til sammenligning var det 42 prosent som svarte bekreftende på dette ved grunnskolene i Trondheim. Som vist i Figur 16 er det imidlertid forskjeller ved de ulike skolene. Resultatene indikerer blant annet at det oppleves som et større problem ved barneskolene enn ved ungdomsskolene i Malvik kommune.



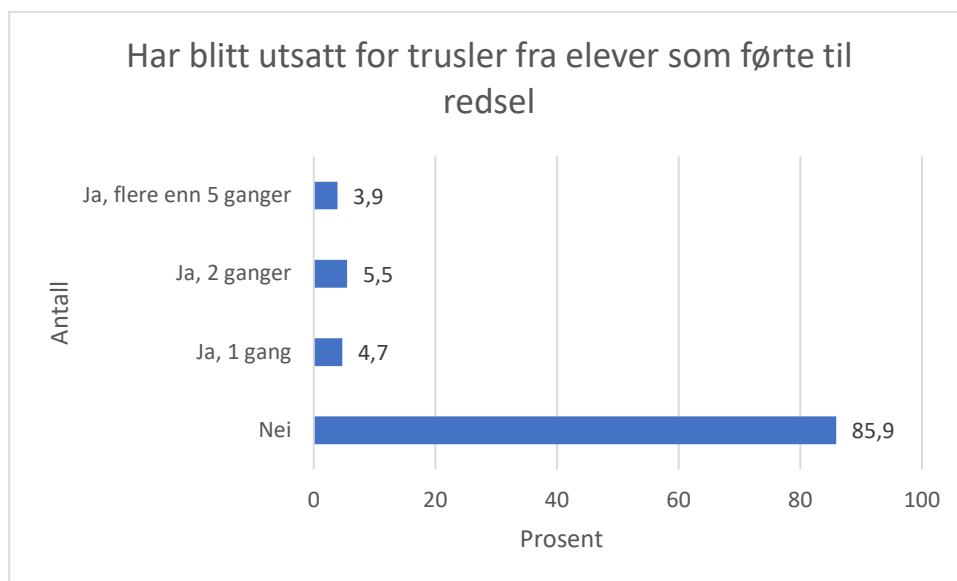
**Figur 17** Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader? N=128

Det er 24 prosent som svarer at vold fra elever har ført til synlige merker eller kroppsskader i løpet av de siste 12 månedene. 9 prosent av disse har svart at de har blitt utsatt for dette 1 gang, mens 7 prosent har opplevd dette flere enn 5 ganger (se Figur 17).



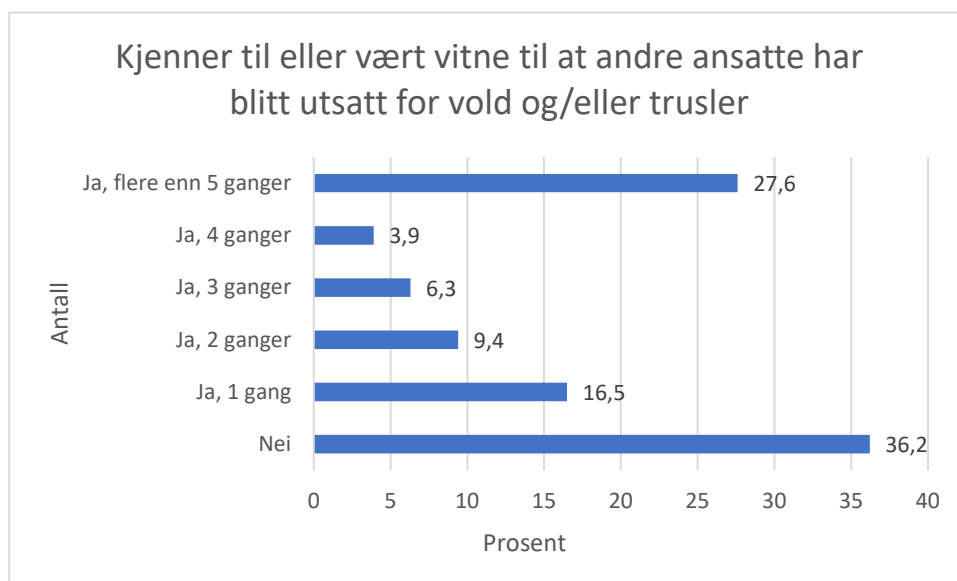
**Figur 18** Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som *ikke* førte til synlige merker eller kroppsskader? N=128

Ved spørsmålet om «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?» er det 45 prosent som har svart at dette har skjedd én eller flere ganger. 18 prosent har svart at dette har skjedd flere enn 5 ganger.



**Figur 19 Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd? N=128**

Når det gjelder spørsmål om «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?» er det relativt få som svarer bekreftende på dette. 86 prosent svarer nei på dette spørsmålet, mens det er 4 prosent som har opplevd dette flere enn 5 ganger (se Figur 19).



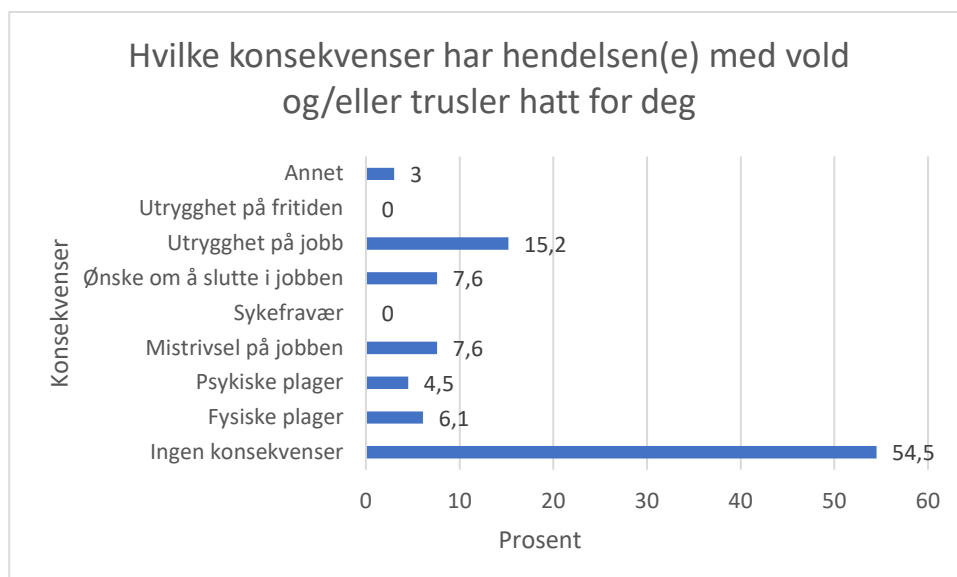
**Figur 20 Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever? N=127**

Ved spørsmål om «Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?» er det 64 prosent som svarer bekreftende på dette. Nær 28 prosent har opplevd dette flere enn 5 ganger (se Figur 20).

Følgende forhold er kartlagt når det gjelder opplevelsen av konsekvenser for den ansatte;

- Ingen konsekvenser
- Fysiske plager
- Psykiske plager

- Mistrivsel på jobben
- Sykefravær
- Ønske om å slutte i jobben
- Utrygghet på jobb
- Utrygghet på fritiden
- Annet



**Figur 21 Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Hvilke konsekvenser har hendelsen(e) hatt for deg personlig? (Flere kryss er mulig) N=66**

Det er her kun de respondentene som har svart bekreftende på at de har i løpet av de siste 12 månedene har vært utsatt for vold og/eller trusler fra elever, som har hatt anledning til å besvare spørsmålet (N=66). Som vist i Figur 21 så svarer over halvparten av respondentene at hendelsen(e) ikke har hatt noen konsekvenser for dem personlig (54,5%). De konsekvensene som oppleves hyppigst er utrygghet på jobb (15%), ønske om å slutte i jobben (8%) og mistrivsel på jobben (8%). Som vist har hendelsen(e) hatt konsekvenser for de ansatte, både når det gjelder trivsel og helse på arbeidsplassen. Dette viser at vold og trusler kan utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem.

Spørsmålet "Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elev(er). Kan du beskrive kort hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven(e)?" viser at mye gjøres for å følge opp elevene i etterkant av en hendelse med vold og/eller trusler. Svarene viser også at hendelsene man viser til varierer fra enkeltelever som må følges nøye opp over tid til enkelttilfeller med utagerende atferd. Nedenfor er et lite, tilfeldig utvalg av svarene gjengitt:

*Det har i disse tilfellene blitt satt inn ekstra vaksentetthet, noe som videre kan se ut til å ha gjort ungdommen tryggere. Barn senser utrygge voksne, så tiltak som fører til at den voksne føler seg trygg vil overføres til barnet.*

*Dette er ofte elever som har problemer med sinnemestring, og følges opp av kontaktlærer (i dialog med hjemmet).*

*Samtaler med elever/hjem, kollega-veiledning.*

*Samtale med eleven, oppfølging med blant annet veiledning av barnet, veiledning av lærerteam med PPT og kommunepsykolog.*

*Opplever at det er svært vanskelig å hindre disse opplevelse. Det er et stort team rundt denne/disse elevene. Hendelsene kommer ofte svært uforberedt.*

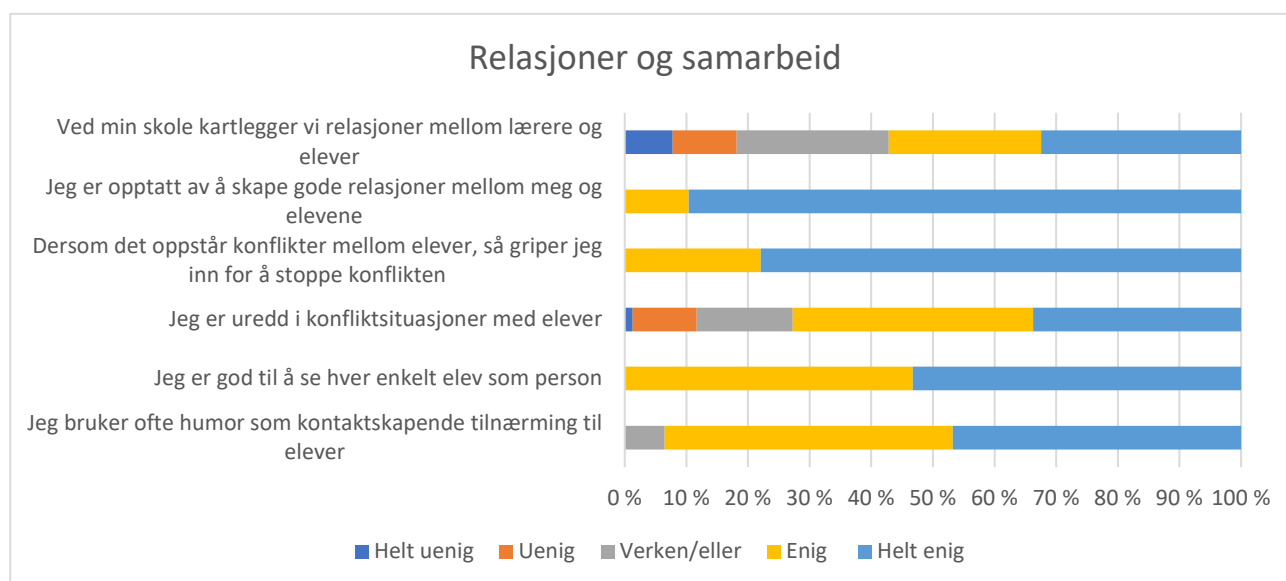
*Unge elever, det snakkes om situasjonen der og da. Og minner på hvordan vi vil ha det, hvordan vi snakker til hverandre.*

*Blitt iverksatt systemrettet arbeid ang adferdsendringer, samt viktig å ivareta det gode forholdet som er med elevene gjennom samtaler og aktiviteter i lag.*

*Vold er et voldsomt begrep, men slag og spark regnes vel som dette. Har fulgt opp elev, evt. foresatte ved behov. Fått bistand fra kollegaer og ledelse hvor det har vært nødvendig. Stort sett har jeg klart å håndtere det selv med å prate ned situasjonen.*

## 5.2 Relasjoner og samarbeid

Evnen til å etablere en sosial relasjon til hver enkelt elev ses på som en av de dimensjonene ved en lærers kompetanse som har stor betydning for elevers læring og videre utvikling av sosial kompetanse<sup>7</sup>. Samspillet mellom lærer og elever er derfor et område vi har ønsket å se nærmere på. I vår undersøkelse ble de som hadde svart at de hadde en undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor) spurt om å ta stilling til seks påstander om relasjoner og samarbeid. Resultatene er presentert i Figur 22.



**Figur 22 Relasjoner og samarbeid Malvik kommune N=77**

For utsagnet "Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene" er det 90 prosent som svarer helt enig og 10 prosent som svarer enig på dette. Det er imidlertid 18 prosent som er helt uenig/uenig i at man kartlegger relasjoner mellom lærere og elever ved deres skole. Det er også 25 prosent som har svart verken/eller noe som indikerer at man bør se nærmere på om og hvordan slike kartlegginger kan utføres.

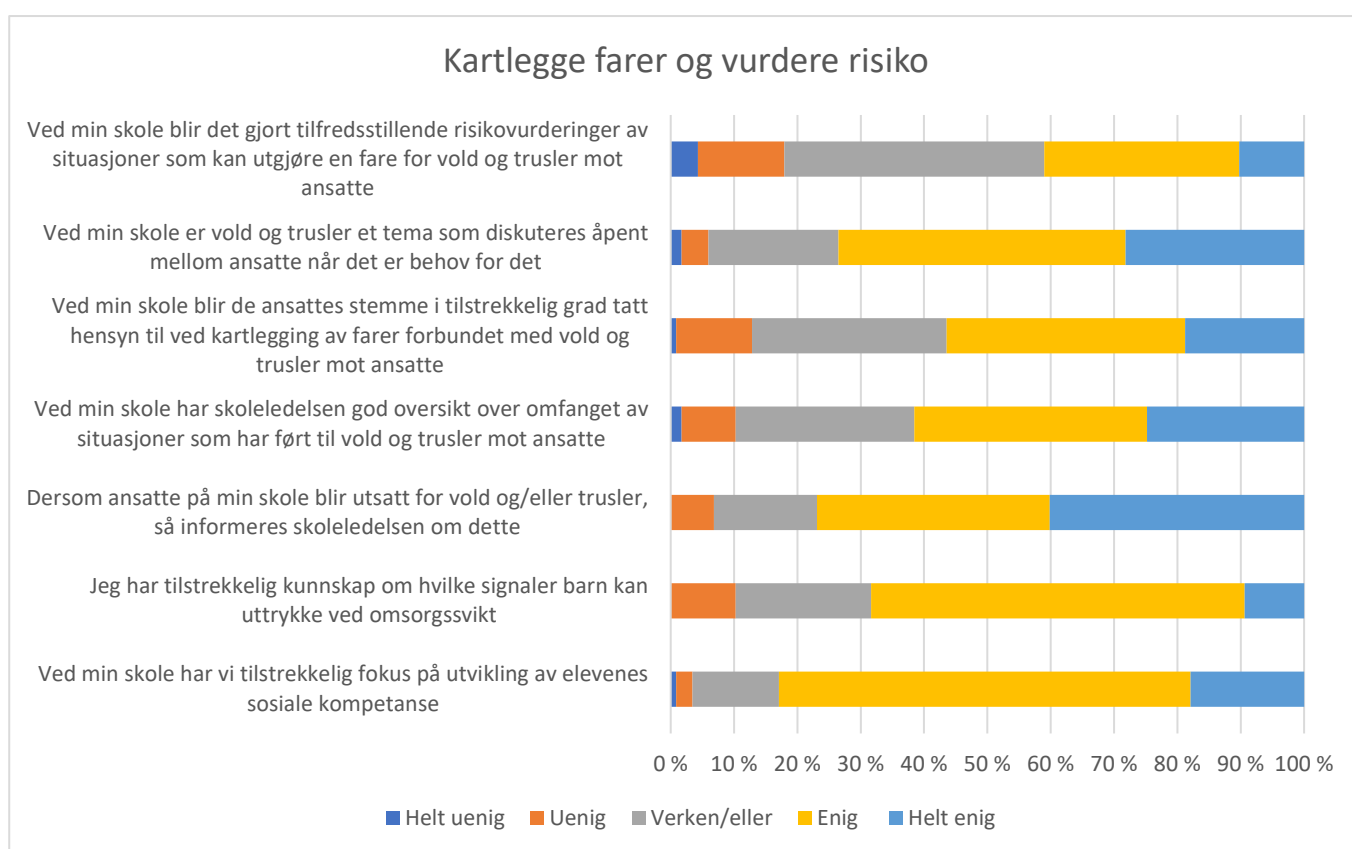
<sup>7</sup> Se <https://utdanningsforskning.no/artikler/d/>



Utsagnet "Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever" viser at det er 12 prosent av de ansatte med undervisningsstilling som er helt uenig/uenig i dette. Det er også en del ansatte som har svart verken/eller (16%) på dette utsagnet. Man bør her se på tiltak som kan være med å trygge de ansatte i ulike situasjoner med elever.

### 5.3 Forebygging av vold og trusler

Forebygging kan bestå av mange ulike vurderinger og tiltak. Arbeidsgiver har i henhold til forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A et ansvar for å vurdere risiko og iverksette tiltak for å redusere risikoen for at vold og trusler oppstår på arbeidsplassen.<sup>8</sup> I denne undersøkelsen hadde vi 17 spørsmål knyttet til forebygging av vold og trusler i skolen som var relatert til fire elementer; Kartlegge farer, vurdere risiko, utarbeide planer og prioritere tiltak samt iverksette tiltak. Under beskrives resultatene for forebygging av vold og trusler.



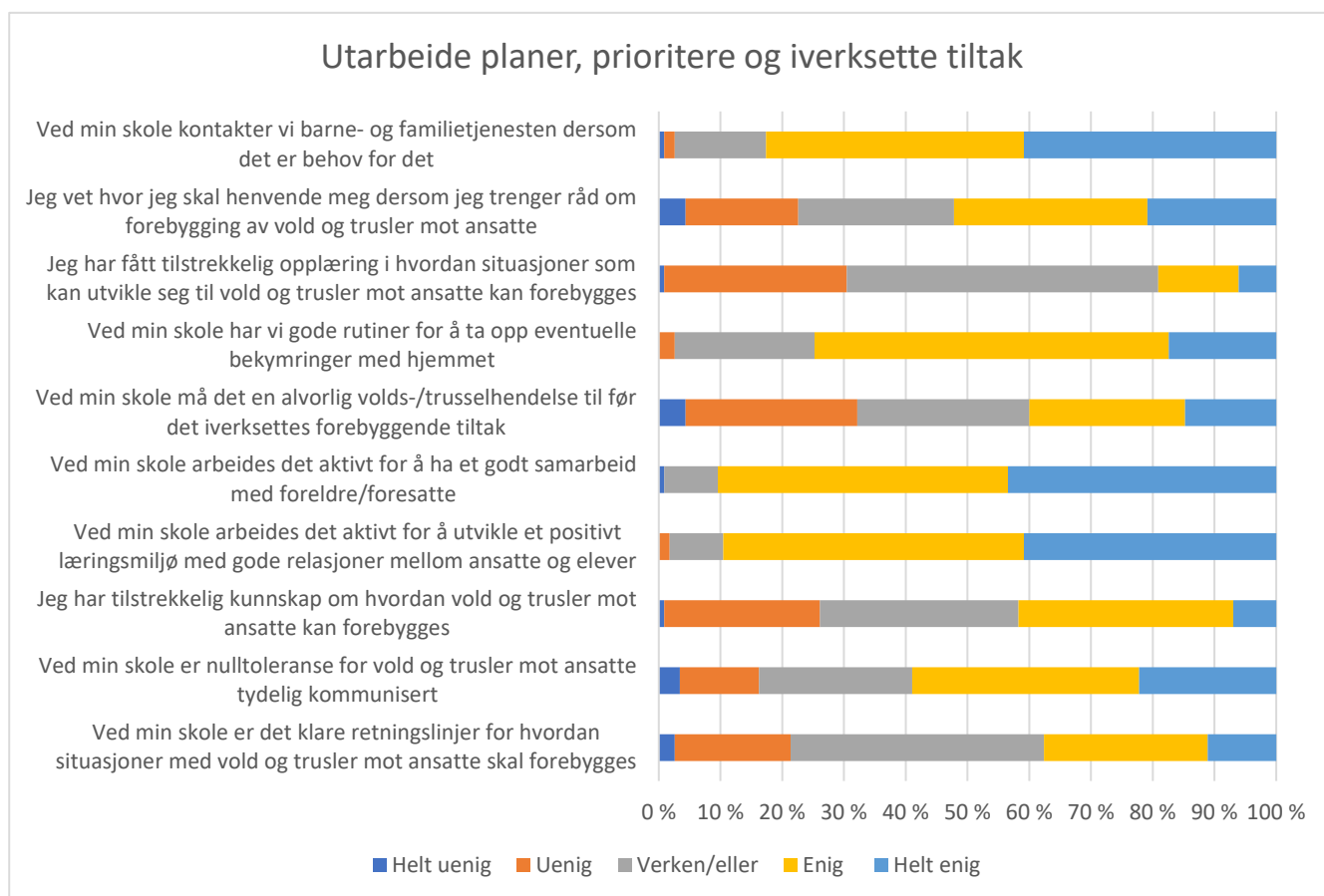
**Figur 23 Kartlegge farer og vurdere risiko N=117**

Ved kartlegging av farer og vurdering av risiko fant vi at 18 prosent av de ansatte er helt uenig/uenig i at det gjøres tilfredsstillende risikovurderinger ved deres skole. 41 prosent svarer verken/eller på samme utsagn noe som indikerer at det kan være behov for å styrke skolens kartleggingsevne på dette området. Det er også 13 prosent som er helt uenig/uenig i at de ansattes stemme blir tatt hensyn til ved kartlegging av farer. Imidlertid er 73,5 prosent helt enig/enig i at vold og trusler er et tema man kan diskutere åpent mellom ansatte.

Når det gjelder utsagnet "Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte" så svarer 10 prosent at de er helt uenig/uenig i det. Det er også en betydelig andel ansatte som har svart verken/eller (28 %), noe som er likt for Malvik og Trondheim. Det er

<sup>8</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357>

10 prosent som er helt uenig/uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt, mens det er 68 prosent som er helt enig/enig i dette blant de ansatte i Malvik. Til sist så er det en stor andel (83 %) som er helt enig/enig i at man har tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse i skolen.

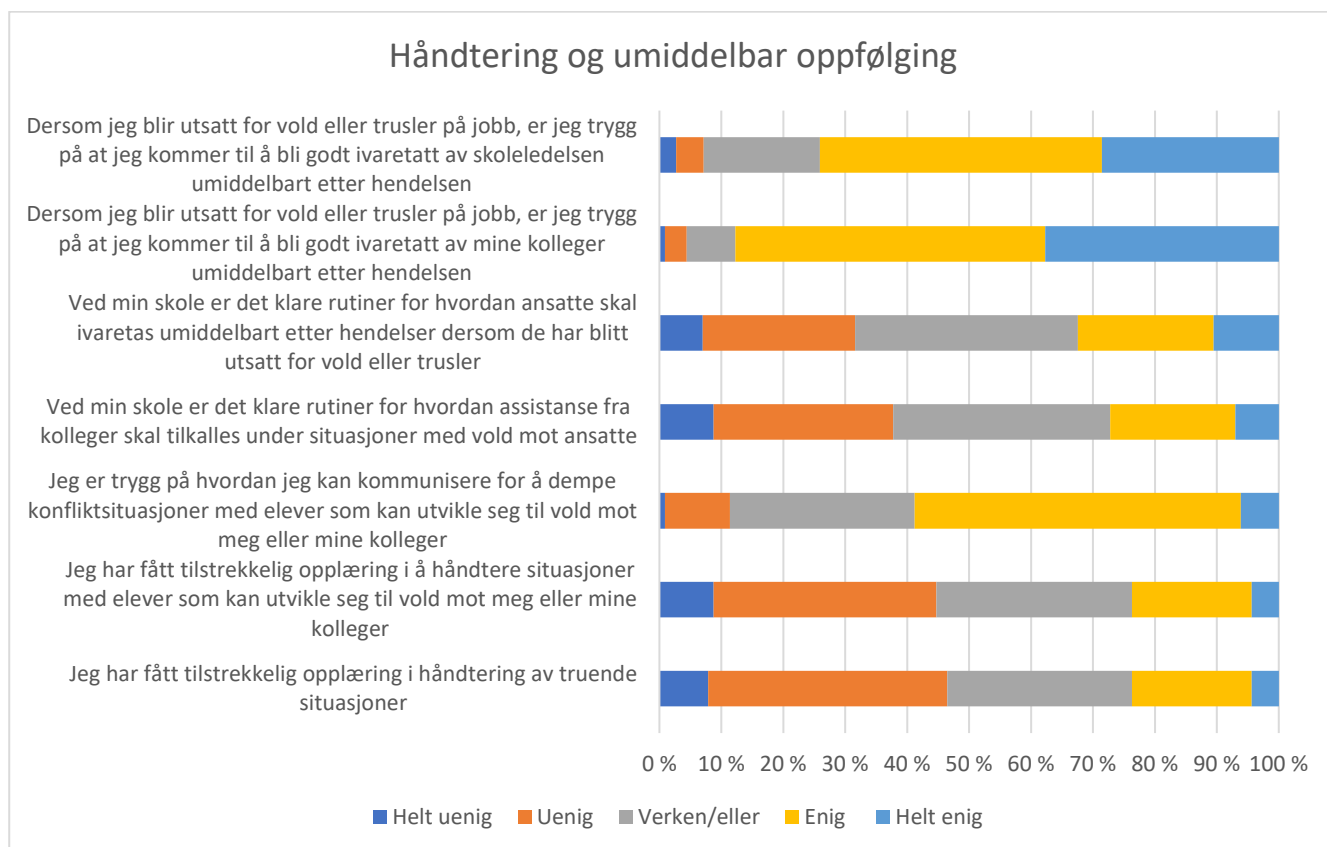


**Figur 24 Utarbeide planer, prioritere tiltak og iverksette tiltak N=115-117**

Når det gjelder forebygging av vold og trusler i Malvik er det indikasjoner på at det er et behov for mer kunnskap og opplæring i hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges (se Figur 24). Det er imidlertid 42 prosent som er helt enig/enig i at de har tilstrekkelig kunnskap om forebygging, mens 26 prosent svarer at de ikke har tilstrekkelig kunnskap om dette. Det er derfor her viktig å identifisere hvem som opplever at de har behov for mer kunnskap. Rundt 31 prosent er helt uenig/uenig i at de har fått tilstrekkelig opplæring og her er det også en stor andel som har svart verken/eller (50%). Det er også 40 prosent som er av den oppfatning at det må en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak. De ansatte oppgir at skolene i stor grad tar kontakt med barne- og familietjenesten ved behov (83% helt enig/enig), og at man har gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet (75% helt enig/enig). I likhet med de ansatte i Trondheim, så er de ansatte i Malvik også av den oppfatning at det arbeides aktivt for å ha et godt forhold til foreldre/foresatte og for å utvikle et positivt læringsmiljø mellom ansatte og elever. Når det gjelder om man har klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges, hvor man kan henvende seg dersom man trenger råd og kommunisering av nulltoleranse, så er dette områder man bør se nærmere på som del av det forebyggende arbeidet.

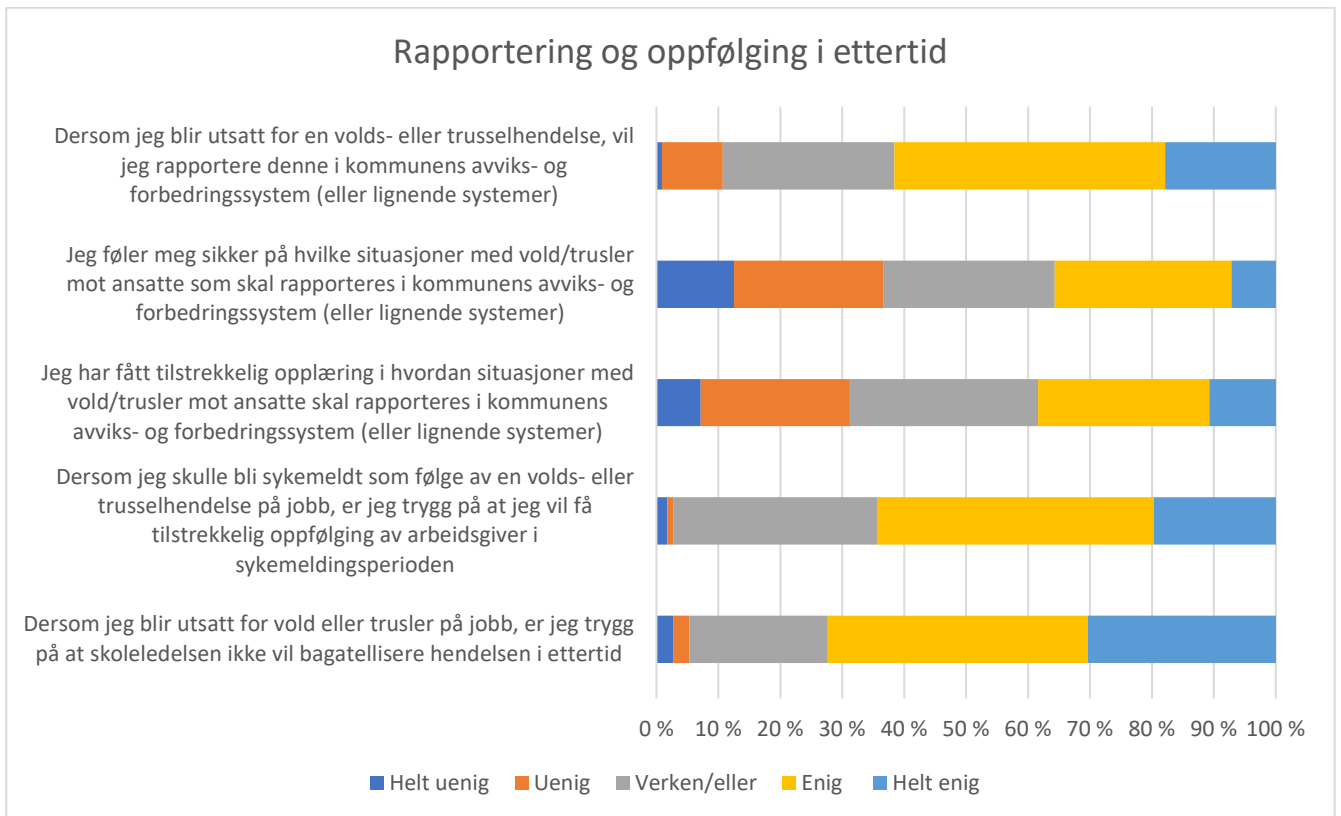
## 5.4 Håndtering og oppfølging

For å kunne si noe om skolenes evne til å håndtere vold og/eller trusler på arbeidsplassen stilte vi spørsmål om den ansattes opplæring, evne til å kommunisere i konfliktsituasjoner og rutiner ved skolen. I tillegg så ønsket vi å undersøke hvordan ansatte blir ivaretatt og fulgt opp både umiddelbart etter en hendelse og i ettertid. Rapporteringskultur er også et tema som er avgjørende for dokumentering av en hendelse og for at andre skal kunne lære av en hendelse som har skjedd både ved egen skole og på tvers av skoler.



**Figur 25 Håndtering og umiddelbar oppfølging N=112-114**

Når det gjelder håndtering av en volds-/trusselsituasjon er det også i Malvik en større andel av de ansatte som opplever at de ikke har tilstrekkelig opplæring for å håndtere truende situasjoner eller situasjoner som kan utvikle seg til vold (se Figur 25). De ansatte er heller ikke av den oppfatning at det foreligger tydelige rutiner for å tilkalle kollegaer i en situasjon (38 % helt uenig/uenig) og det er flere som oppgir at det er uklare rutiner for oppfølging av ansatte umiddelbart etter en vold og/eller trussel situasjon (32 % helt uenig/uenig). De ansatte er veldig trygge på at de blir godt ivaretatt av sine kollegaer umiddelbart etter en hendelse (88 %) og det er også en meget stor andel som er trygge på at de kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen (74 %).

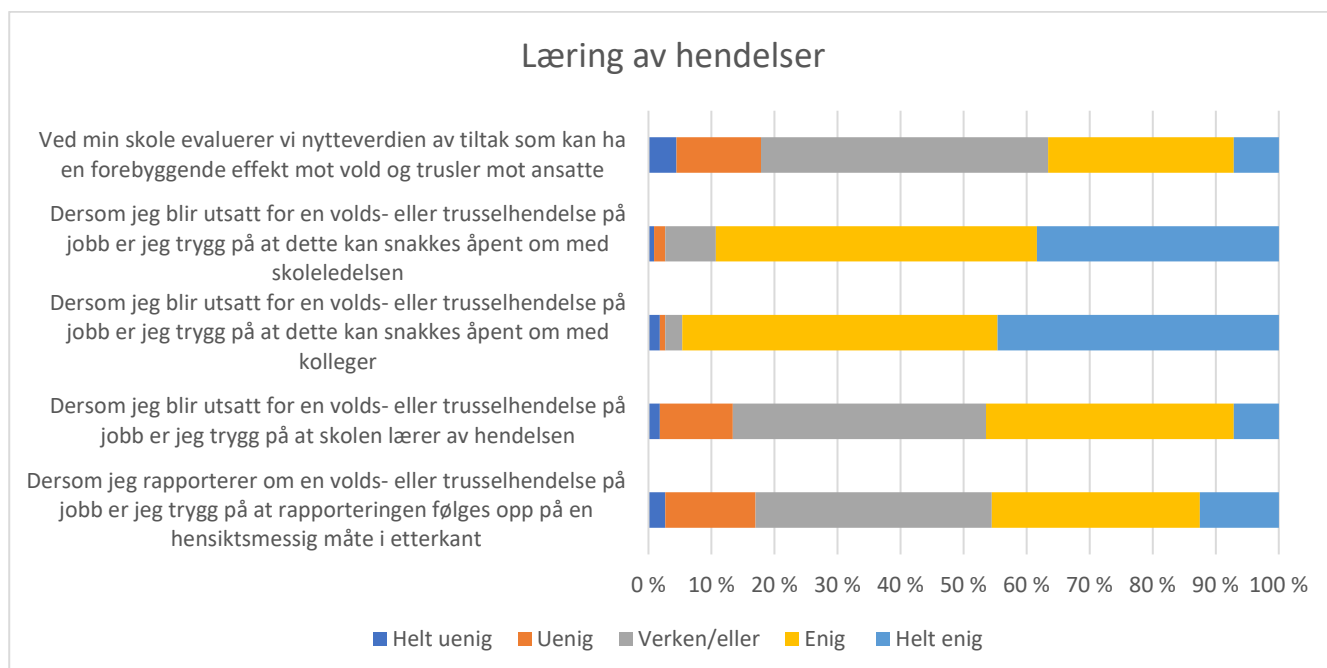


**Figur 26 Oppfølging og rapportering i ettertid N=112**

Når det gjelder oppfølging og rapportering (Figur 26) i ettertid av hendelser, svarer de fleste bekreftende på påstanden om at de vil rapportere hendelsen i kommunens avviks- og forbedringssystem, rundt 11 prosent er uenig eller helt uenig i dette. Nær 3 prosent er uenig eller helt uenig i påstanden om at de er trygg på at de vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver dersom de skulle bli sykmeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb. Tilsvarende andel i Trondheim var rundt 10 prosent. Rundt 5 prosent er uenig eller helt uenig i påstanden om at de er trygg på skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen dersom de blir utsatt for vold eller trusler. Tilsvarende andel i Trondheim var rundt 14 prosent. Undersøkelsen viser samtidig at det er en uforholdsmessig stor andel av de ansatte ved skolene i Malvik som ikke kjenner rapporteringsrutinene godt nok. 31 prosent er uenig eller helt uenig i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler skal rapporteres og nær 37 prosent er uenig eller helt uenig i at de er sikker på hvilke situasjoner som skal rapporteres.

## 5.5 Læring av hendelser

I undersøkelsen er læring av hendelser kartlagt basert på 5 utsagn (Figur 27). De aller fleste er av den oppfatning at de kan snakke åpent med skoleledelsen om hendelser de har vært utsatt for (kun 3% er uenig/helt uenig) eller med kolleger (kun 3% er uenig/helt uenig). Det er imidlertid en større andel som ikke kjenner seg igjen i utsagnet om at de er trygg på at skolen lærer av hendelser (13% er uenig/helt uenig). En enda større andel (17%) er uenig eller helt uenig i at de er trygg på at rapportering av eventuelle hendelser følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant. Likt situasjonen i Trondheim er de ansatte mest negative til skolens evne til evaluering av nytteverdien av tiltak som iverksettes. 18% er uenig eller helt uenig i at slik evaluering gjøres ved deres skole.



**Figur 27 Læring av hendelser N=112**

## 6 Oppsummering

I undersøkelsen har vi både sett på hvor stor andel av de ansatte som blir utsatt for vold og/eller trusler i skolen, og kartlagt de ansattes oppfatning av i hvilken grad skolene har planer, rutiner og kompetanse for å (1) forebygge hendelser, (2) håndtere hendelser, (3) følge opp involverte i etterkant av hendelser, og (4) lære av hendelser og tilløp. Med andre ord har vi kartlagt både den *proaktive*- og den *reaktive* håndteringsevnen.

### *Forekomst*

Når det gjelder forekomsten av vold og trusler mot ansatte i grunnskolene i Trondheim kommune, viser undersøkelsen at over halvparten av de ansatte har blitt utsatt for dette i løpet av de siste 12 måneder (56%). Det er nesten 3/4 av de som er ansatt i 1.-4. klasse som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler, mens det er litt over halvparten som oppgir det samme for 5.-7. klasse. For 8.-10 klasse er det litt over 1/4 som oppgir å ha blitt utsatt for vold og/eller trusler. Det er her viktig å se nærmere på hva som gjør at den rapporterte forekomsten er desidert høyest for 1.-4. klasse og avtakende mot ungdomsskolen. Om lag 21 prosent har i løpet av de siste 12 måneder opplevd trusler fra elever som var så alvorlige at de ble redd. I samme periode har 32 prosent blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller skader og 51 prosent har blitt utsatt for vold uten synlige merker eller skader. Som nevnt innledningsvis er svarprosenten til undersøkelsen forholdsvis lav. Hvorvidt denne fordelingen er representativ for grunnskolene i Trondheim kan derfor diskuteres, men tallene indikerer et betydelig omfang av vold og trusler i de skolene som har vært undersøkt. Det er også verdt å merke seg at det er 42 prosent som opplever at situasjoner med vold og/eller trusler er et problem ved deres skole. Dette er en betydelig andel og det burde være en sterk indikasjon på at vold og trusler i skolene i Trondheim representerer en ikke ubetydelig utfordring for lærings- og arbeidsmiljø.

Forekomsten av vold og trusler mot ansatte i grunnskolene i Malvik kommune er noe lavere enn i Trondheim, men det er også her en høy andel av de ansatte som har blitt utsatt i løpet av de siste 12 måneder (52%). I likhet med Trondheim kommune, så oppgir nesten 3/4 av de i 1.-4. klasse at de har blitt utsatt for vold og/eller trusler i Malvik. Også her er det langt færre som oppgir at de har blitt utsatt for vold og/eller trusler i 8.-10. klasse. Om lag 14 prosent har i løpet av de siste 12 måneder opplevd trusler fra elever som var så alvorlige at de ble redd. Videre har 24 prosent blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller skader og 45 prosent har blitt utsatt for vold uten synlige merker eller skader. Andelen som opplever vold og/eller trusler som et problem er betydelig lavere enn i Trondheim, 28 prosent svarer bekreftende på dette blant respondentene i Malvik. Til tross for at andelen er lavere enn i Trondheim, burde imidlertid også en slik andel være en indikasjon på at vold og trusler i skolene i Malvik er en utfordring som kan representere en ikke ubetydelig lærings- og arbeidsmiljøutfordring, forutsatt at utvalget er representativt.

### *Relasjoner og samarbeid*

Positive relasjoner og et godt samarbeid mellom lærer og elev er et grunnleggende element i forebygging av vold og trusler. Undersøkelsen viser at ansatte i grunnskolene i både Trondheim og Malvik er av den oppfatning at de evner å skape gode relasjoner med elevene. Det er om lag en femtedel av respondentene som er uenig eller helt uenig i at relasjoner mellom lærere og elever kartlegges ved deres skole i både Trondheim og Malvik. I Trondheim er det samtidig bare rundt en tredjedel av respondentene som er trygg på at skoleteamet kan gi tilstrekkelig råd og veiledning. Hva denne oppfatningen skyldes belyses ikke noe videre i foreliggende undersøkelse, men vil være verdt å se nærmere på.

### *Forebygging*

Effektiv forebygging av vold og trusler forutsetter god kartlegging og oversikt over de situasjoner hvor dette kan forekomme. Både blant de ansatte i Trondheim og Malvik er det imidlertid henholdsvis 24 og 18 prosent som er av den oppfatning at det ikke blir gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte. Det er også et forbedringspotensial når det gjelder involvering av de ansatte i kartlegging. Ved at 16 prosent i Trondheim er uenig eller helt uenig i at de har tilstrekkelig kunnskap om barns signaler ved omsorgssvikt kan dette også være et område med behov for

kompetanseutvikling. Samtidig indikerer undersøkelsen at vold og trusler mot ansatte er et tema det kan snakkes åpent om.

Ved grunnskolene i Trondheim er det over en tredjedel av respondentene som er av den oppfatning at det må en alvorlig hendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak. Denne andelen er noe høyere ved skolene i Malvik. Generelt gir resultatene tydelige indikasjoner på at det er et behov blant de ansatte i Trondheim og Malvik for mer kunnskap og opplæring i hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges. Det er her anbefalt å se nærmere på eventuelt hvilke grupper av ansatte dette gjelder. Litt over en fjerdedel er uenig eller helt uenig i at det er klare retningslinjer for det forebyggende arbeidet i både Trondheim og Malvik. Undersøkelsen viser også at de ansatte arbeider aktivt for å ha et godt forhold til foreldre/foresatte og for å utvikle et positivt læringsmiljø mellom ansatte og elever.

### *Håndtering og oppfølging*

I likhet med resultatene for forebygging, tyder undersøkelsen på at de ansatte både i Trondheim og Malvik opplever at de ikke har tilstrekkelig opplæring når det gjelder håndtering av truende situasjoner eller situasjoner som kan utvikle seg til vold. Det er også omtrent en tredjedel i både Trondheim og Malvik som opplever at det ikke er klare rutiner rundt å tilkalle en kollega i en situasjon, samt at det er uklare rutiner for oppfølging av ansatte umiddelbart etter en hendelse. Undersøkelsen viser også at de ansatte er svært trygge på at de blir godt ivaretatt av sine kollegaer etter en hendelse.

Ved grunnskolene i Trondheim er det nær 14 prosent som ikke føler seg trygge på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid dersom man blir utsatt for vold eller trusler. I Malvik er det rundt 5 prosent som oppgir det samme. Undersøkelsen viser også at det er en stor andel av de ansatte både i Trondheim og Malvik som ikke kjenner rapporteringsrutinene godt nok. Dette gjelder både at man ikke har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan man skal rapportere, samt hvilke situasjoner som skal rapporteres.

### *Læring av hendelser*

Det er svært positivt at de aller fleste ansatte i både Trondheim og Malvik opplever at de kan snakke åpent om hendelser de har vært utsatt for med skoleledelsen. Det er imidlertid forbedringspotensial når det gjelder læring av hendelser og oppfølging av rapporterte hendelser i etterkant. Undersøkelsen viser også at de ansatte opplever at man i mindre grad evaluerer nytteverdien av tiltak som iverksettes, hvor henholdsvis 23 og 18 prosent i Trondheim og Malvik er uenig eller helt uenig i dette.

### *Videre arbeid*

Slike spørreundersøkelser og andre kartlegginger er med på å øke bevisstheten rundt temaet vold og trusler mot ansatte i skolen. For å kunne jobbe forebyggende med sensitive og til tider vanskelige tema er åpenhet og deling av erfaring en viktig premiss. Som vår undersøkelse viser, er det behov for en mer systematisk og strukturert tilnærming til HMS-arbeidet i skolene for å bedre både det forebyggende arbeidet og håndteringen av vold og trusler mot ansatte.

I denne rapporten beskriver vi et systematisk perspektiv på HMS-arbeid for temaet vold og trusler mot ansatte i skolen. Vi sier svært lite om hvilke mekanismer og sammenhenger som bidrar til at relasjonen mellom en ansatt og elev kan ende i vold og/eller trusler. Dette kan være forhold som er utenfor skolen og rammebetingelser som sier noe om antall ansatte og tidspress ved den enkelte skole, i tillegg til individuelle forhold som kompetanse, holdninger og erfaringer, elevers atferdsvansker m.m. Relasjoner og samarbeid mellom ansatte og elever er et svært viktig tema som bør utdypes nærmere i det videre arbeidet for å forebygge og håndtere utfordringene med vold og trusler mot ansatte i skolen. Det kan også være nærliggende i det videre arbeidet å utvide perspektivet for å se på hvilke mekanismer og sammenhenger som fører til vold i skolen, samt hvilke andre instanser og profesjoner det kan være nødvendig å samarbeide med for å løse de utfordringene man står overfor.

## 7 Referanser

- [1] Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø – NOA (2018). Vold og trusler om vold. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialorganisasjonsrisiko/vold-mobbing-trakkasering/vold-og-trusler/> (01.04.2019).
- [2] Dahl, Ø., Sjøberg, M., Sjøvik, S.R. (2008). Vold og trusler i arbeidslivet. KOMPASS – Tema nr. 1/2008. Trondheim: Arbeidstilsynet.
- [3] Eidset, I. (2017). Trusler og Vold. Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er grunnskolelærere. Oslo: Respons analyse.
- [4] Skåland, B. (2016). Student-to-teacher violation and the threat to a teacher's self. Teaching and Teacher Education 59, 309-317.
- [5] Arbeidstilsynet (2017). Vold og trusler i forbindelse med arbeidet. Forebygging, håndtering og oppfølging. Trondheim: Arbeidstilsynet.
- [6] Isdal, P. (2000). Meningen med volden (5. utgave). Oslo: Kommuneforlaget.
- [7] Bjørkly, S. (2001). Aggresjonens psykologi. Oslo: Universitetsforlaget.
- [8] Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. Oslo: Fafo-rapport.



## VEDLEGG A: SPØRRESKJEMA

# Spørreundersøkelse: Vold og trusler mot ansatte i skolen

## Del 1: Bakgrunnsopplysninger

1. **Kjønn**

Kvinne  Mann

2. **Alder**

Under 21 år  21-30 år  31-40 år  41-50 år  51-60 år  Over 60 år

3. **Hvor lenge har du arbeidet i skolesektoren?**

0-2 år  3-5 år  6-10 år  11-20 år  Over 20 år

4. **I hvilken kommune er skolen du arbeider ved lokalisert? (Velg kommunen som passer best dersom du arbeider ved skoler i flere kommuner.)**

Trondheim kommune  Malvik kommune

5. **Hvilken skole arbeider du ved? (Velg det alternativet som passer best dersom du arbeider ved flere skoler.)**

Velg skole

6. **Hvilket ansettelsesforhold har du ved skolen?**

Fast ansatt  Midlertidig ansatt  Lærling  Annet ansettelsesforhold

7. **Hvilken stilling har du ved skolen? (Velg det alternativet som passer best dersom du har flere stillinger/funksjoner.)**

Velg stilling

8. **Hvilken del av skolen arbeider du primært ved? (Velg det alternativet som passer best dersom du arbeider ved flere deler av skolen.)**

1.-4. klasse  5.-7. klasse  8.-10. klasse   
Skoleledelse  SFO  Administrasjon  Annet

## Del 2: Forekomst av vold og trusler

For å sikre et godt lærings- og arbeidsmiljø er det viktig å ha god oversikt over forekomsten av situasjoner som utvikler seg til vold og/eller trusler mellom elever og ansatte. Spørsmålene under er uavhengig av hva som er den bakenforliggende årsaken til at relasjonen mellom ansatt og elev brøt sammen. Sett ett kryss for hvert spørsmål.

9. **Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?**

Nei  Ja, 1 gang  Ja, 2 ganger  Ja, 3 ganger  Ja, 4 ganger   
 Ja, 5 ganger  Ja, flere enn 5 ganger

10. **Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?**

Nei  Ja

11. **Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?**

- Nei  Ja, 1 gang  Ja, 2 ganger  Ja, 3 ganger  Ja, 4 ganger   
 Ja, 5 ganger  Ja, flere enn 5 ganger

12. **Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?**

- Nei  Ja, 1 gang  Ja, 2 ganger  Ja, 3 ganger  Ja, 4 ganger   
 Ja, 5 ganger  Ja, flere enn 5 ganger

13. **Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?**

- Nei  Ja, 1 gang  Ja, 2 ganger  Ja, 3 ganger  Ja, 4 ganger   
 Ja, 5 ganger  Ja, flere enn 5 ganger

14. **Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever som resulterte i sykefravær?**

- Nei  Ja

15. **Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?**

- Nei  Ja, 1 tilfelle  Ja, 2 tilfeller  Ja, 3 tilfeller  Ja, 4 tilfeller   
 Ja, 5 tilfeller  Ja, flere enn 5 tilfeller

16. *[Routing: Hvis ja på spørsmål 11, 12, 13 og/eller 14]*

**Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Kan du beskrive kort hva som ble gjort i etterkant for å følge opp eleven?**

---



---



---



---



---

17. *[Routing: Hvis ja på spørsmål 11, 12, 13 og/eller 14]*

**Du har ovenfor oppgitt at du i løpet av de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Hvilke konsekvenser har hendelse(n) hatt for deg personlig? (Flere kryss er mulig.)**

- Ingen konsekvenser  
 Fysiske plager  
 Psykiske plager  
 Mistrivsel på jobben  
 Sykefravær  
 Ønske om å slutte i jobben  
 Utrygghet på jobb  
 Utrygghet på fritiden  
 Annet

### Del 3a: Relasjoner og samarbeid [Routing: Hvis "Undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor)" på spørsmål 7]

Nedenfor følger noen påstander om relasjoner og samarbeid. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/ eller	Enig	Helt enig
18. Jeg bruker ofte humor som kontaktskapende tilnærming til elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jeg er god til å se hver enkelt elev som person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom lærere og elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. [Routing: Hvis "Trondheim kommune" på spm. 4 og Hvis "Undervisningsstilling (lærer, adjunkt, lektor)" på spørsmål 7] Dersom det er behov for det, er jeg trygg på at kommunens skoleteam kan gi tilstrekkelig råd og veiledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Del 3b: Forebygging av vold og trusler

Som et ledd i å sikre et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø, skal alle former for vold og trusler i skolen forebygges. Både skolen og den enkelte ansatte skal medvirke i det forebyggende arbeidet. Nedenfor følger flere påstander om forhold som kan virke forebyggende mot situasjoner med elever som utvikler seg til vold og/eller trusler mot ansatte. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/ eller	Enig	Helt enig
25. Ved min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Ved min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Ved min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ved min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ved min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Ved min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Ved min skole arbeides det aktivt for å utvikle et positivt læringsmiljø med gode relasjoner mellom ansatte og elever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Ved min skole arbeides det aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Ved min skole må det en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Ved min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

39. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges

---

40. Jeg vet hvor jeg skal henvende meg dersom jeg trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte

---

41. Ved min skole kontakter vi barne- og familietjenesten dersom det er behov for det

---

---

42. Hva er det viktigste du/din skole gjør per i dag som kan virke forebyggende mot vold og trusler mot ansatte? Skriv i fritekst under:

---

---

---

---

---

---

---

#### Del 4: Håndtering og oppfølging

Nedenfor følger flere påstander om hvordan situasjoner med elever som utvikler seg til vold og/eller trusler mot ansatte håndteres ved din skole. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/ eller	Enig	Helt enig
43. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Jeg er trygg på hvordan jeg kan kommunisere for å dempe konfliktsituasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Ved min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Ved min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av mine kolleger umiddelbart etter hendelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Dersom jeg skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at jeg vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)					
54. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Del 5: Læring av hendelser

Nedenfor følger flere påstander om skolens evne til å lære av situasjoner med elever som har utviklet seg til vold og/eller trusler mot ansatte. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/ eller	Enig	Helt enig
55. Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Ved min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Del 6: Forslag til forbedring

60. Har du forslag til hvordan du, din skole, og/eller kommunen som skoleeier kan forbedre arbeidet mot vold og trusler mot ansatte? Skriv dine forslag i fritekst under:

---

---

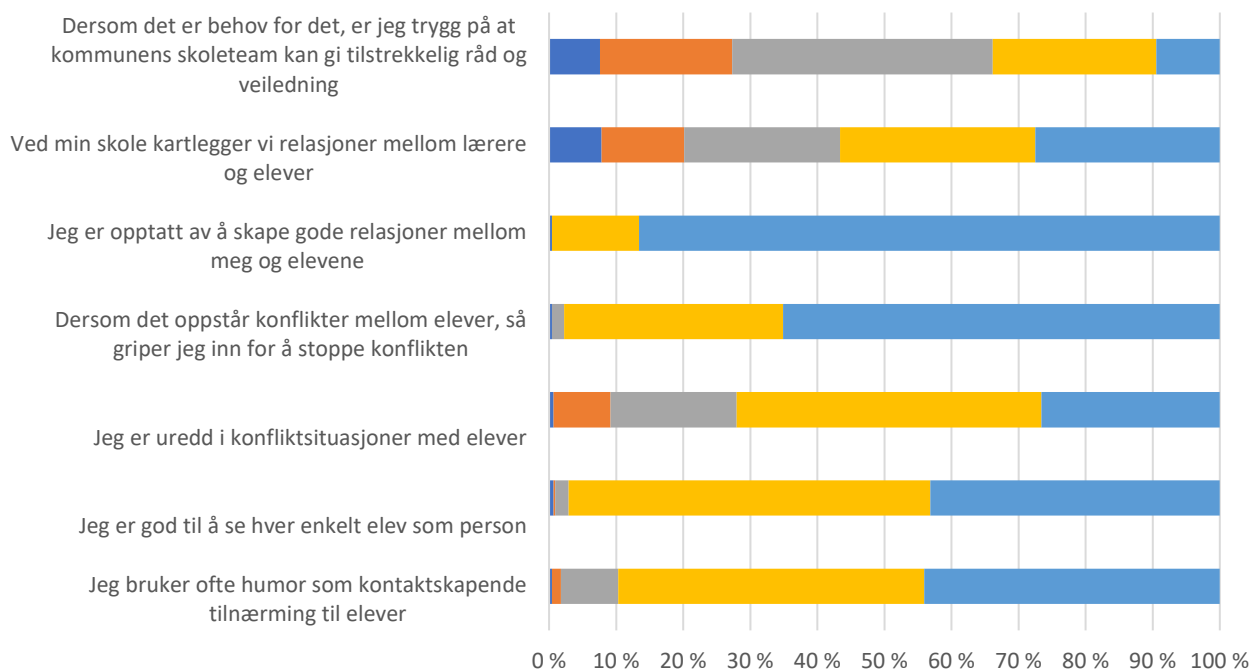
---

---

---

---

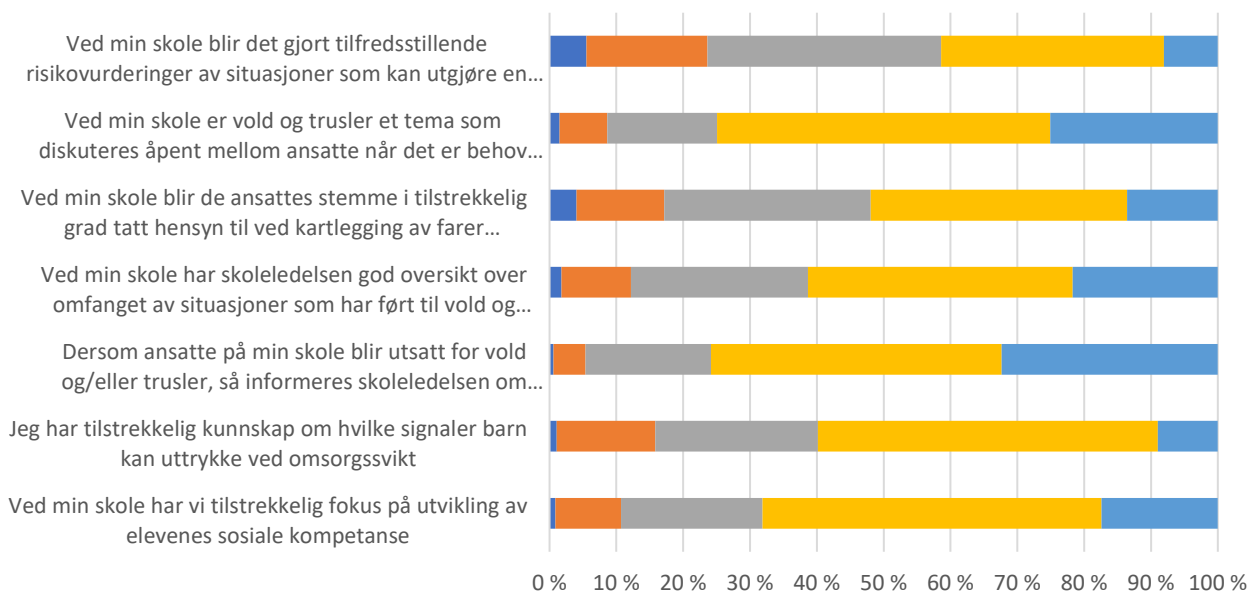
---

**VEDLEGG B: RESULTATER TRONDHEIM KOMMUNE**
**Relasjoner og samarbeid (N=381-447)**


	Jeg bruker ofte humor som kontaktskapende tilnærming til elever	Jeg er god til å se hver enkelt elev som person	Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever	Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten	Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene	Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom lærere og elever	Dersom det er behov for det, er jeg trygg på at kommunens skoleteam kan gi tilstrekkelig råd og veiledning
■ Helt uenig	0,4 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %	7,8 %	7,6 %
■ Uenig	1,3 %	0,2 %	8,5 %	0,0 %	0,0 %	12,3 %	19,7 %
■ Verken/eller	8,5 %	2,0 %	18,8 %	1,8 %	0,0 %	23,3 %	38,8 %
■ Enig	45,6 %	53,9 %	45,4 %	32,7 %	13,0 %	29,1 %	24,4 %
■ Helt enig	44,1 %	43,2 %	26,6 %	65,1 %	86,6 %	27,5 %	9,4 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

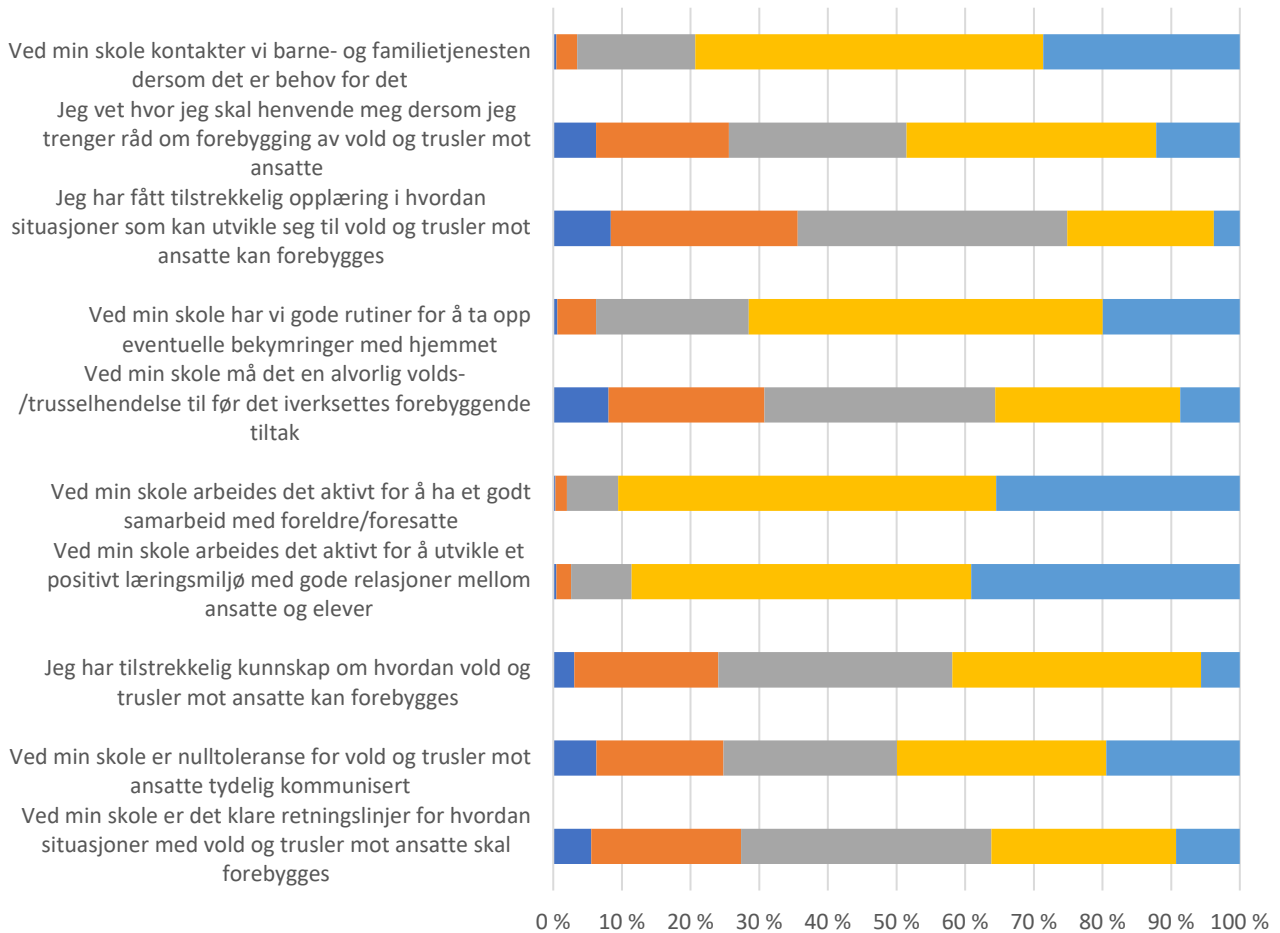
## Kartlegge farer og vurdere risiko (N=669-672)



	Ved min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse	Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt	Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette	Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte	Ved min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte	Ved min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det	Ved min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte
■ Helt uenig	0,9 %	1,0 %	0,6 %	1,8 %	4,0 %	1,5 %	5,5 %
■ Uenig	9,8 %	14,8 %	4,8 %	10,4 %	13,1 %	7,2 %	18,1 %
■ Verken/eller	21,1 %	24,3 %	18,8 %	26,5 %	30,9 %	16,4 %	35,0 %
■ Enig	50,7 %	50,9 %	43,5 %	39,6 %	38,4 %	49,9 %	33,3 %
■ Helt enig	17,4 %	9,0 %	32,3 %	21,7 %	13,6 %	25,1 %	8,1 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

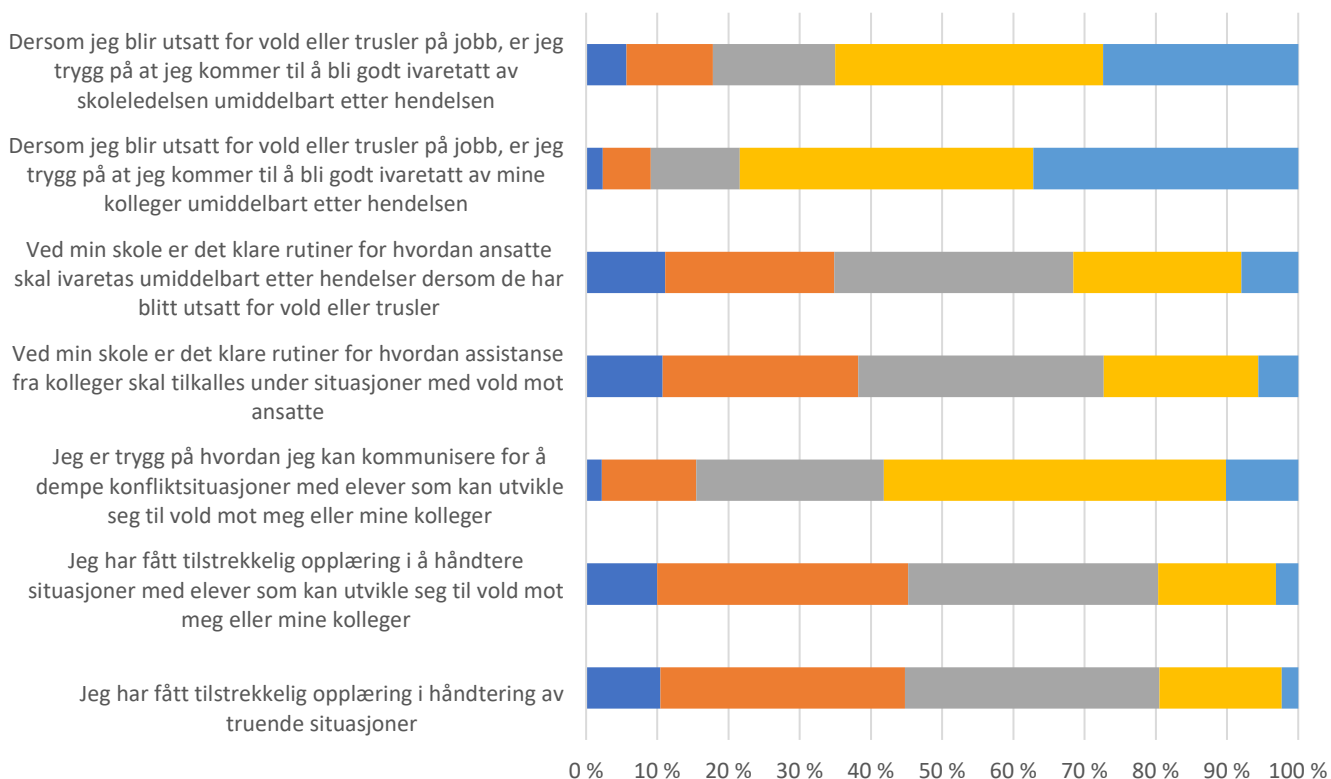
## Utarbeide planer, prioritere og iverksette tiltak (N=657-669)



	Ved min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges	Ved min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert	Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges	Ved min skole arbeides det aktivt for å utvikle et positivt læringsmiljø med gode relasjoner mellom ansatte og elever	Ved min skole arbeides det aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte	Ved min skole må det en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak	Ved min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges	Jeg vet hvor jeg skal henvende meg dersom jeg trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte	Ved min skole kontakter vi barne- og familietjenesten dersom det er behov for det
■ Helt uenig	5,5 %	6,3 %	3,0 %	0,5 %	0,3 %	8,1 %	0,6 %	8,4 %	6,2 %	0,5 %
■ Uenig	21,8 %	18,5 %	21,0 %	2,1 %	1,7 %	22,7 %	5,6 %	27,2 %	19,3 %	3,0 %
■ Verken/eller	36,5 %	25,3 %	34,1 %	8,8 %	7,5 %	33,6 %	22,2 %	39,3 %	25,9 %	17,2 %
■ Enig	26,9 %	30,5 %	36,2 %	49,5 %	55,1 %	26,9 %	51,6 %	21,3 %	36,4 %	50,7 %
■ Helt enig	9,3 %	19,4 %	5,6 %	39,1 %	35,5 %	8,7 %	19,9 %	3,8 %	12,2 %	28,6 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

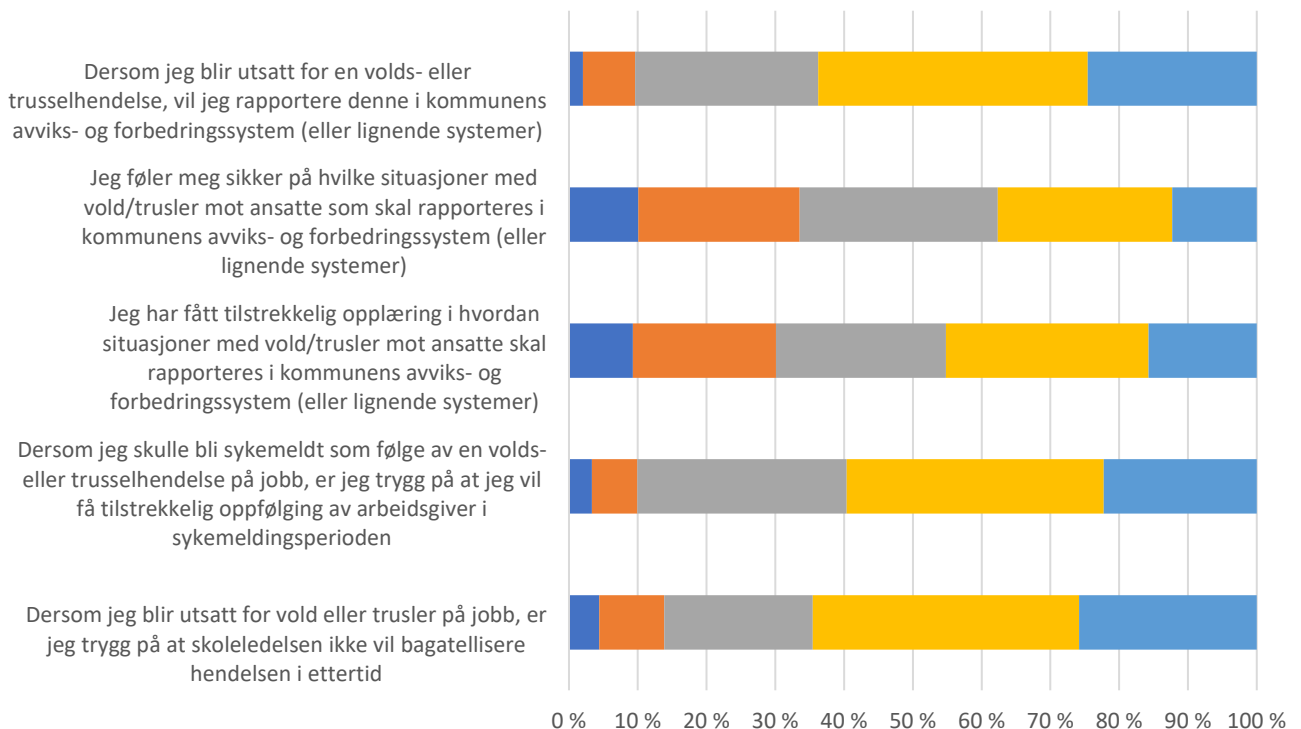
## Håndtering og umiddelbar oppfølging (N=635-641)



	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	Jeg er trygg på hvordan jeg kan kommunisere for å dempe konfliktsituasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	Ved min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte	Ved min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av mine kolleger umiddelbart etter hendelsen	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen
■ Helt uenig	10,5 %	10,0 %	2,2 %	10,8 %	11,1 %	2,3 %	5,7 %
■ Uenig	34,3 %	35,3 %	13,3 %	27,5 %	23,8 %	6,7 %	12,1 %
■ Verken/eller	35,7 %	35,1 %	26,4 %	34,5 %	33,6 %	12,5 %	17,2 %
■ Enig	17,2 %	16,5 %	48,0 %	21,7 %	23,6 %	41,3 %	37,6 %
■ Helt enig	2,3 %	3,1 %	10,1 %	5,6 %	8,0 %	37,2 %	27,4 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

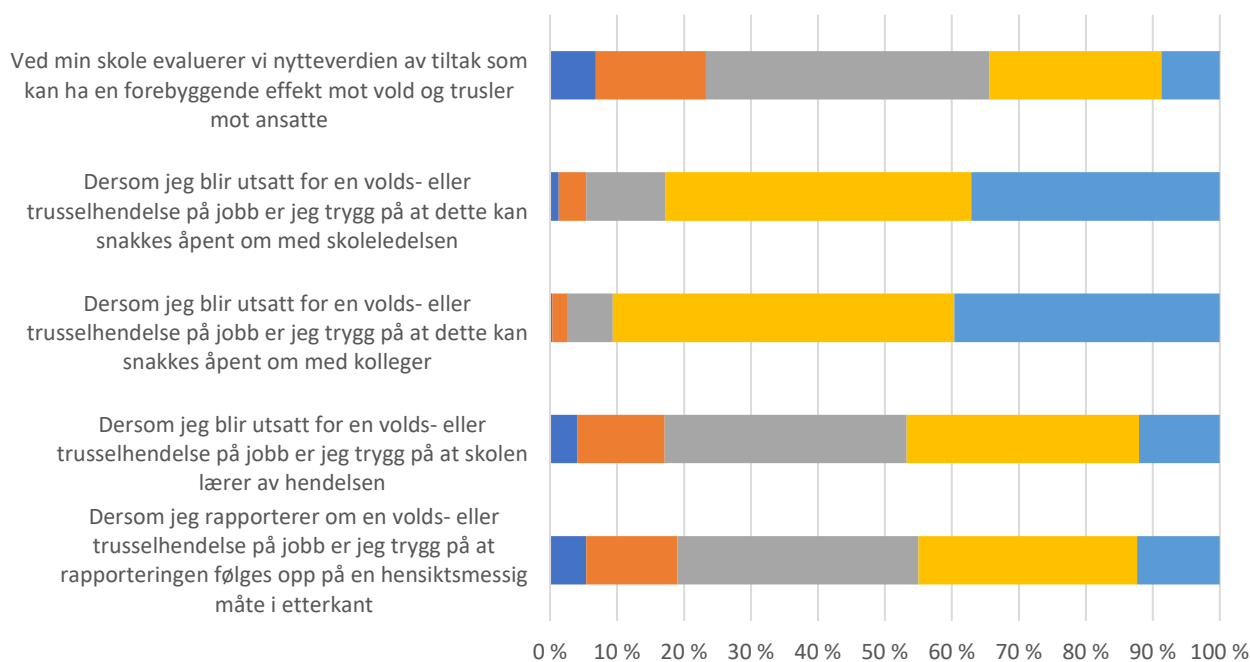
## Oppfølging og rapportering i ettertid (N=634-635)



	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid	Dersom jeg skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at jeg vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)
■ Helt uenig	4,4 %	3,3 %	9,3 %	10,1 %	2,0 %
■ Uenig	9,4 %	6,6 %	20,8 %	23,5 %	7,6 %
■ Verken/eller	21,6 %	30,4 %	24,7 %	28,8 %	26,6 %
■ Enig	38,7 %	37,4 %	29,4 %	25,4 %	39,2 %
■ Helt enig	25,8 %	22,2 %	15,7 %	12,3 %	24,6 %

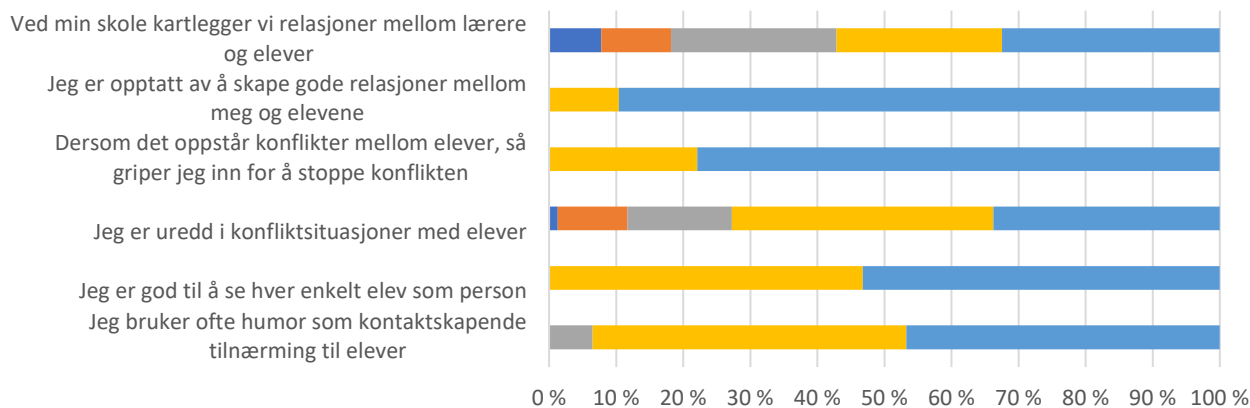
■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

## Læring av hendelser (N=634-635)



	Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen	Ved min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte
■ Helt uenig	5,4 %	4,1 %	0,3 %	1,3 %	6,8 %
■ Uenig	13,6 %	13,0 %	2,2 %	4,1 %	16,5 %
■ Verken/eller	36,0 %	36,1 %	6,8 %	11,9 %	42,3 %
■ Enig	32,6 %	34,7 %	51,0 %	45,6 %	25,7 %
■ Helt enig	12,4 %	12,0 %	39,6 %	37,1 %	8,7 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

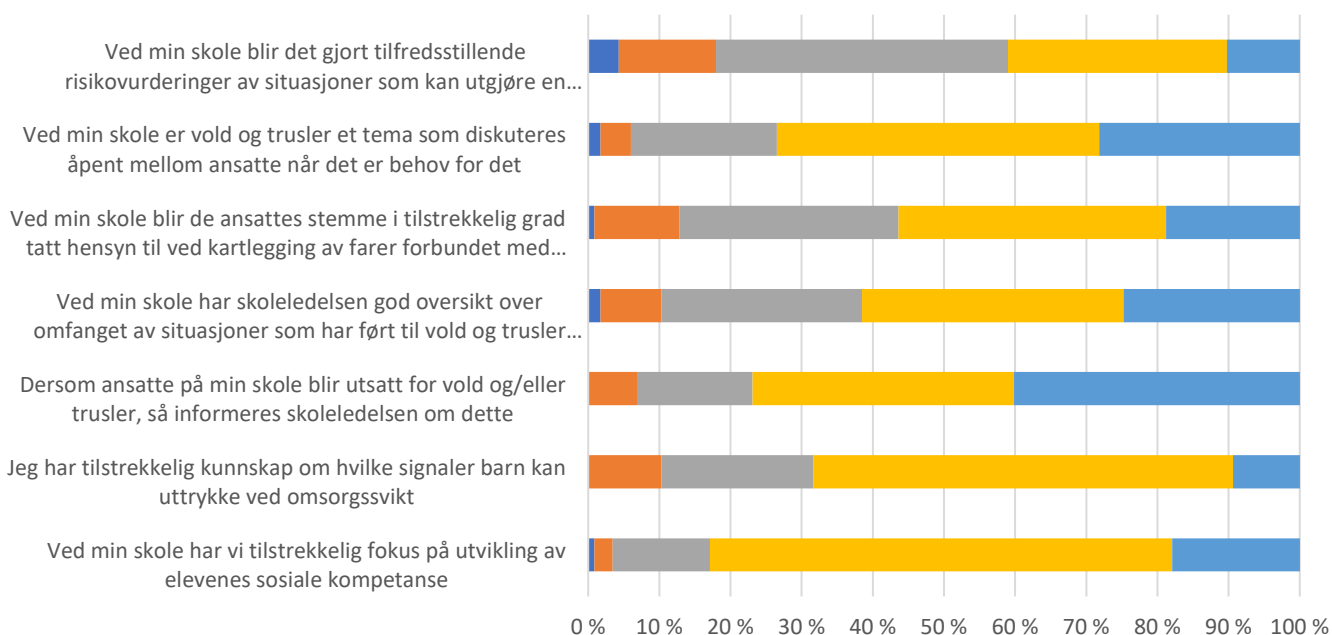
**VEDLEGG C: RESULTATER MALVIK KOMMUNE**
**Relasjoner og samarbeid (N=77)**


	Jeg bruker ofte humor som kontaktskapende tilnærming til elever	Jeg er god til å se hver enkelt elev som person	Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever	Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten	Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene	Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom lærere og elever
■ Helt uenig	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,0 %	7,8 %
■ Uenig	0,0 %	0,0 %	10,4 %	0,0 %	0,0 %	10,4 %
■ Verken/eller	6,5 %	0,0 %	15,6 %	0,0 %	0,0 %	24,7 %
■ Enig	46,8 %	46,8 %	39,0 %	22,1 %	10,4 %	24,7 %
■ Helt enig	46,8 %	53,2 %	33,8 %	77,9 %	89,6 %	32,5 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig



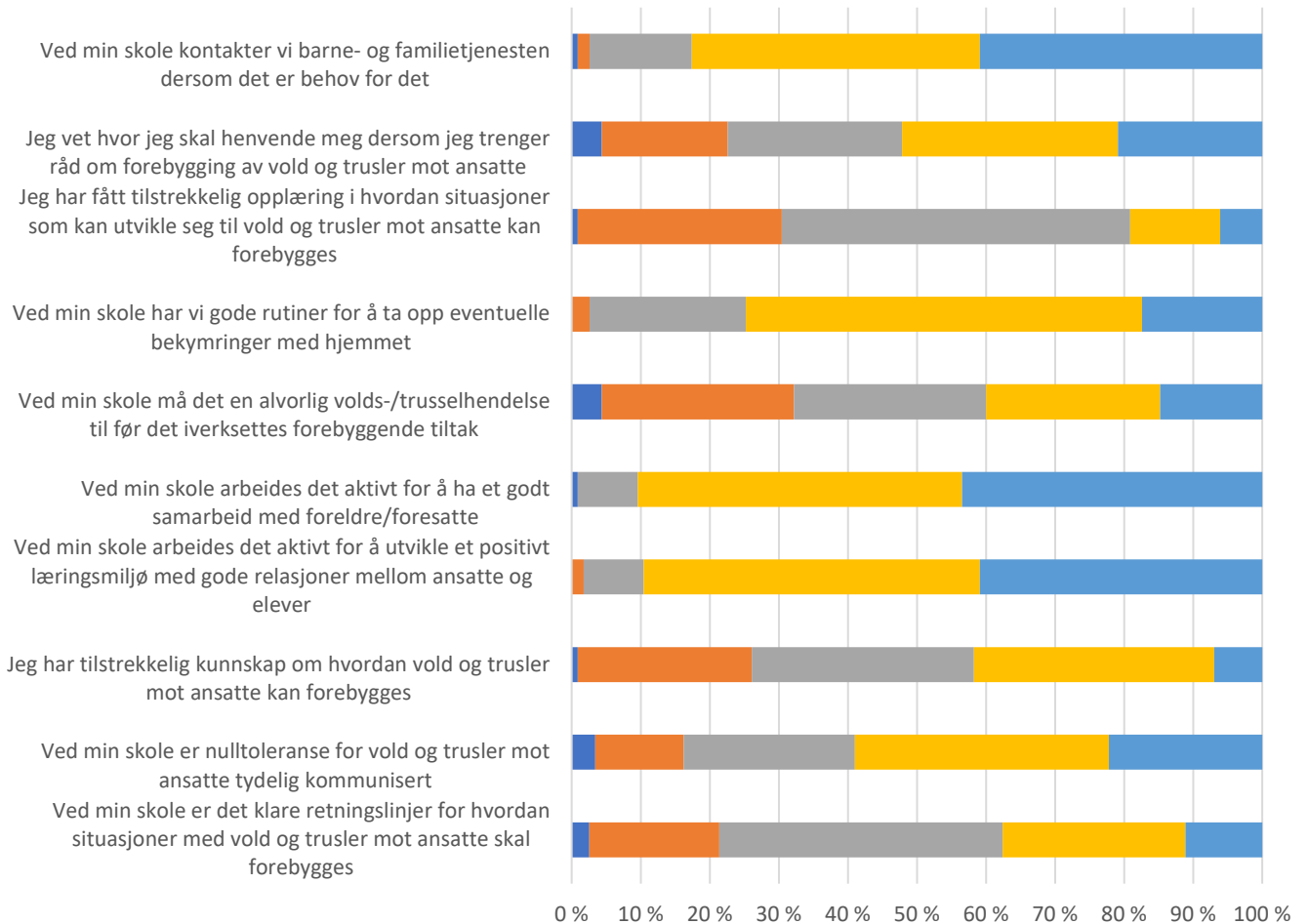
## Kartlegge farer og vurdere risiko (N=117)



	Ved min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse	Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt	Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette	Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte	Ved min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte	Ved min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det	Ved min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte
■ Helt uenig	0,9 %	0,0 %	0,0 %	1,7 %	0,9 %	1,7 %	4,3 %
■ Uenig	2,6 %	10,3 %	6,8 %	8,5 %	12,0 %	4,3 %	13,7 %
■ Verken/eller	13,7 %	21,4 %	16,2 %	28,2 %	30,8 %	20,5 %	41,0 %
■ Enig	65,0 %	59,0 %	36,8 %	36,8 %	37,6 %	45,3 %	30,8 %
■ Helt enig	17,9 %	9,4 %	40,2 %	24,8 %	18,8 %	28,2 %	10,3 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

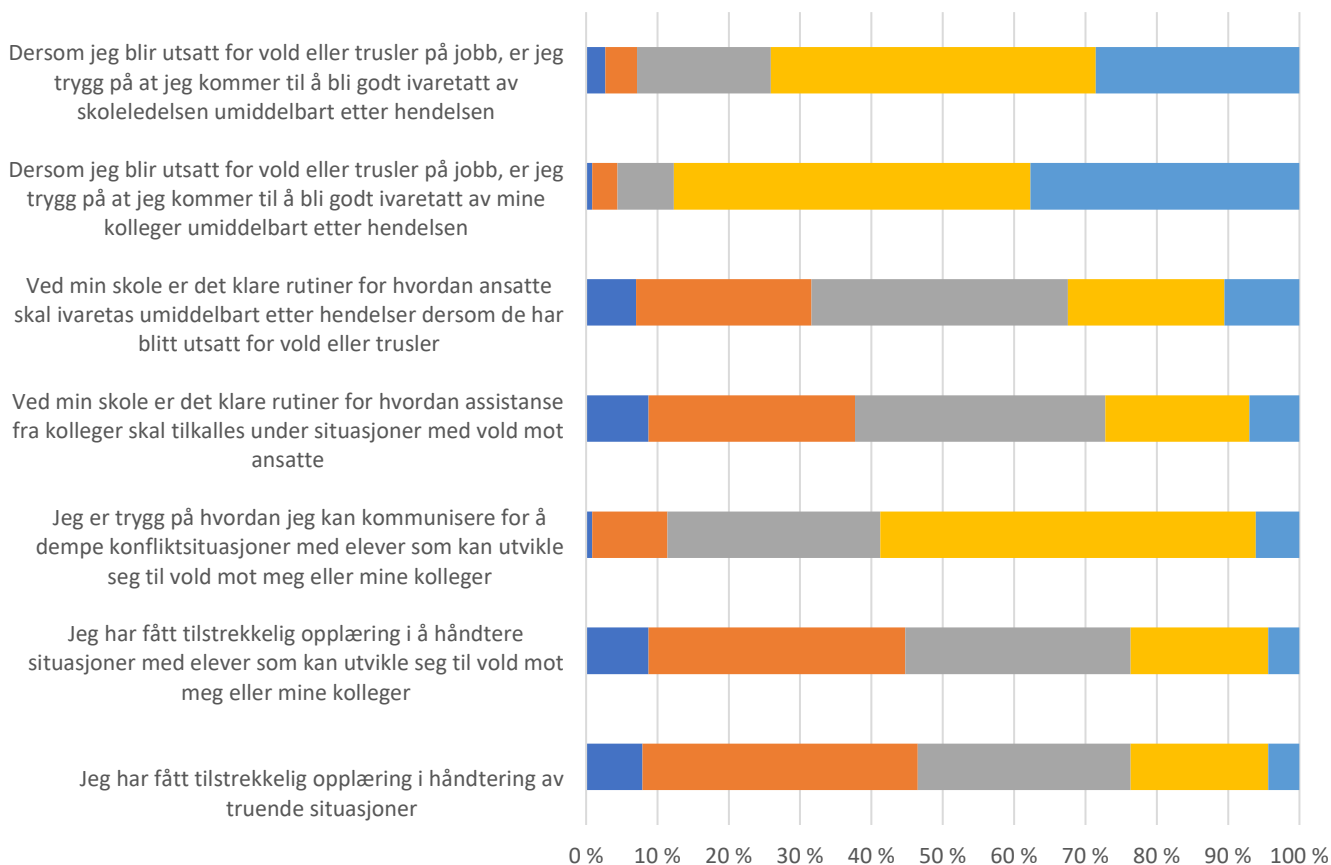
## Utarbeide planer, prioritere og iverksette tiltak (N=115-117)



	Ved min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges	Ved min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert	Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges	Ved min skole arbeides det aktivt for å utvikle et positivt læringsmiljø med gode relasjoner mellom ansatte og elever	Ved min skole arbeides det aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte	Ved min skole må det en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak	Ved min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges	Jeg vet hvor jeg skal henvende meg dersom jeg trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte	Ved min skole kontakter vi barne- og familietjenesten dersom det er behov for det
■ Helt uenig	2,6 %	3,4 %	0,9 %	0,0 %	0,9 %	4,3 %	0,0 %	0,9 %	4,3 %	0,9 %
■ Uenig	18,8 %	12,8 %	25,2 %	1,7 %	0,0 %	27,8 %	2,6 %	29,6 %	18,3 %	1,7 %
■ Verken/eller	41,0 %	24,8 %	32,2 %	8,7 %	8,7 %	27,8 %	22,6 %	50,4 %	25,2 %	14,8 %
■ Enig	26,5 %	36,8 %	34,8 %	48,7 %	47,0 %	25,2 %	57,4 %	13,0 %	31,3 %	41,7 %
■ Helt enig	11,1 %	22,2 %	7,0 %	40,9 %	43,5 %	14,8 %	17,4 %	6,1 %	20,9 %	40,9 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

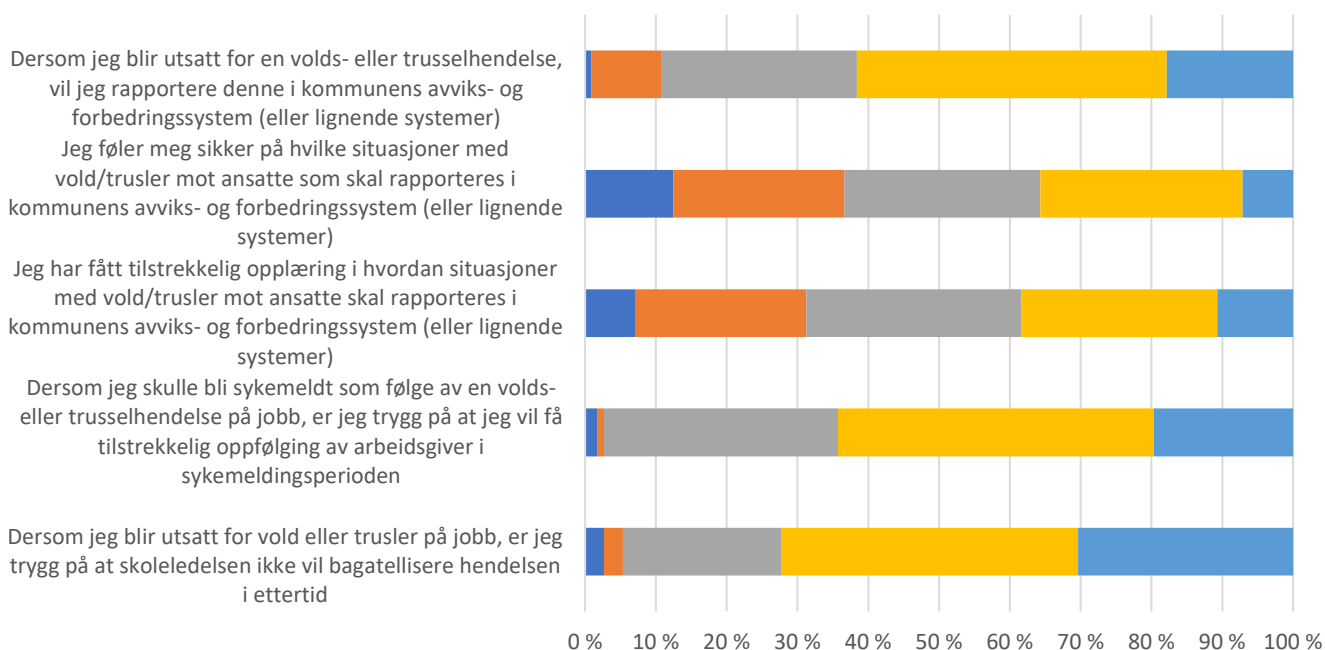
## Håndtering og umiddelbar oppfølging (N=112-114)



	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	Jeg er trygg på hvordan jeg kan kommunisere for å dempe konfliktsituasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger	Ved min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte	Ved min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av mine kolleger umiddelbart etter hendelsen	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen
■ Helt uenig	7,9 %	8,8 %	0,9 %	8,8 %	7,0 %	0,9 %	2,7 %
■ Uenig	38,6 %	36,0 %	10,5 %	28,9 %	24,6 %	3,5 %	4,5 %
■ Verken/eller	29,8 %	31,6 %	29,8 %	35,1 %	36,0 %	7,9 %	18,8 %
■ Enig	19,3 %	19,3 %	52,6 %	20,2 %	21,9 %	50,0 %	45,5 %
■ Helt enig	4,4 %	4,4 %	6,1 %	7,0 %	10,5 %	37,7 %	28,6 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

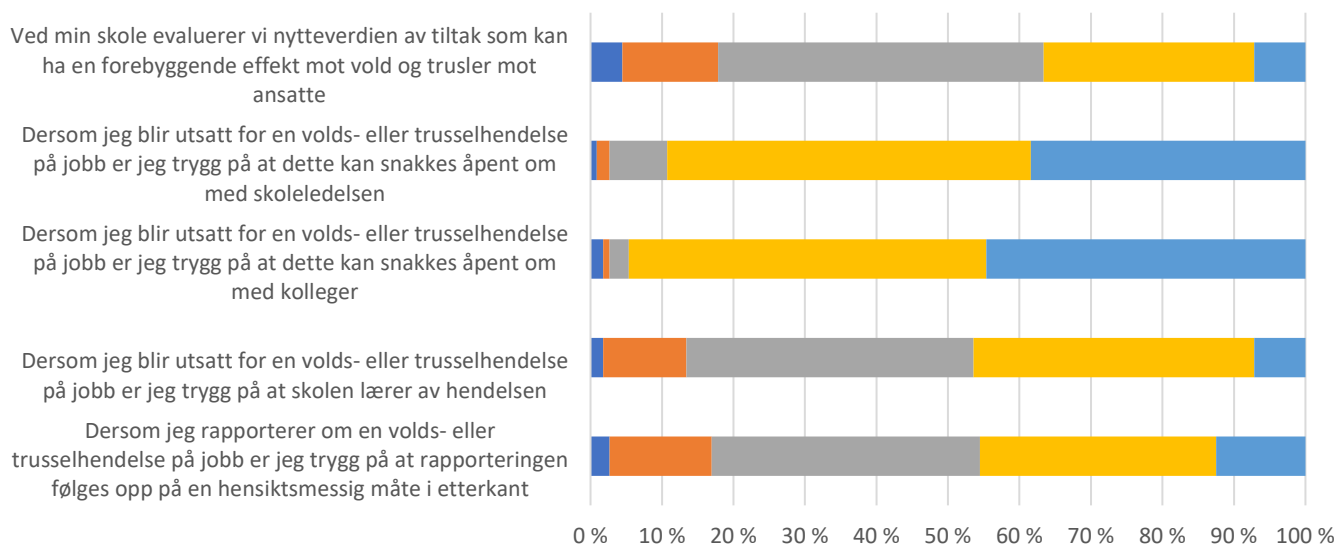
## Oppfølging og rapportering i ettertid (N=112)



	Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid	Dersom jeg skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at jeg vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden	Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens avviks- og forbedringssystem (eller lignende systemer)
■ Helt uenig	2,7 %	1,8 %	7,1 %	12,5 %	0,9 %
■ Uenig	2,7 %	0,9 %	24,1 %	24,1 %	9,8 %
■ Verken/eller	22,3 %	33,0 %	30,4 %	27,7 %	27,7 %
■ Enig	42,0 %	44,6 %	27,7 %	28,6 %	43,8 %
■ Helt enig	30,4 %	19,6 %	10,7 %	7,1 %	17,9 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig

## Læring av hendelser (N=112)



	Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger	Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen	Ved min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte
■ Helt uenig	2,7 %	1,8 %	1,8 %	0,9 %	4,5 %
■ Uenig	14,3 %	11,6 %	0,9 %	1,8 %	13,4 %
■ Verken/eller	37,5 %	40,2 %	2,7 %	8,0 %	45,5 %
■ Enig	33,0 %	39,3 %	50,0 %	50,9 %	29,5 %
■ Helt enig	12,5 %	7,1 %	44,6 %	38,4 %	7,1 %

■ Helt uenig ■ Uenig ■ Verken/eller ■ Enig ■ Helt enig



Teknologi for et bedre samfunn

[www.sintef.no](http://www.sintef.no)