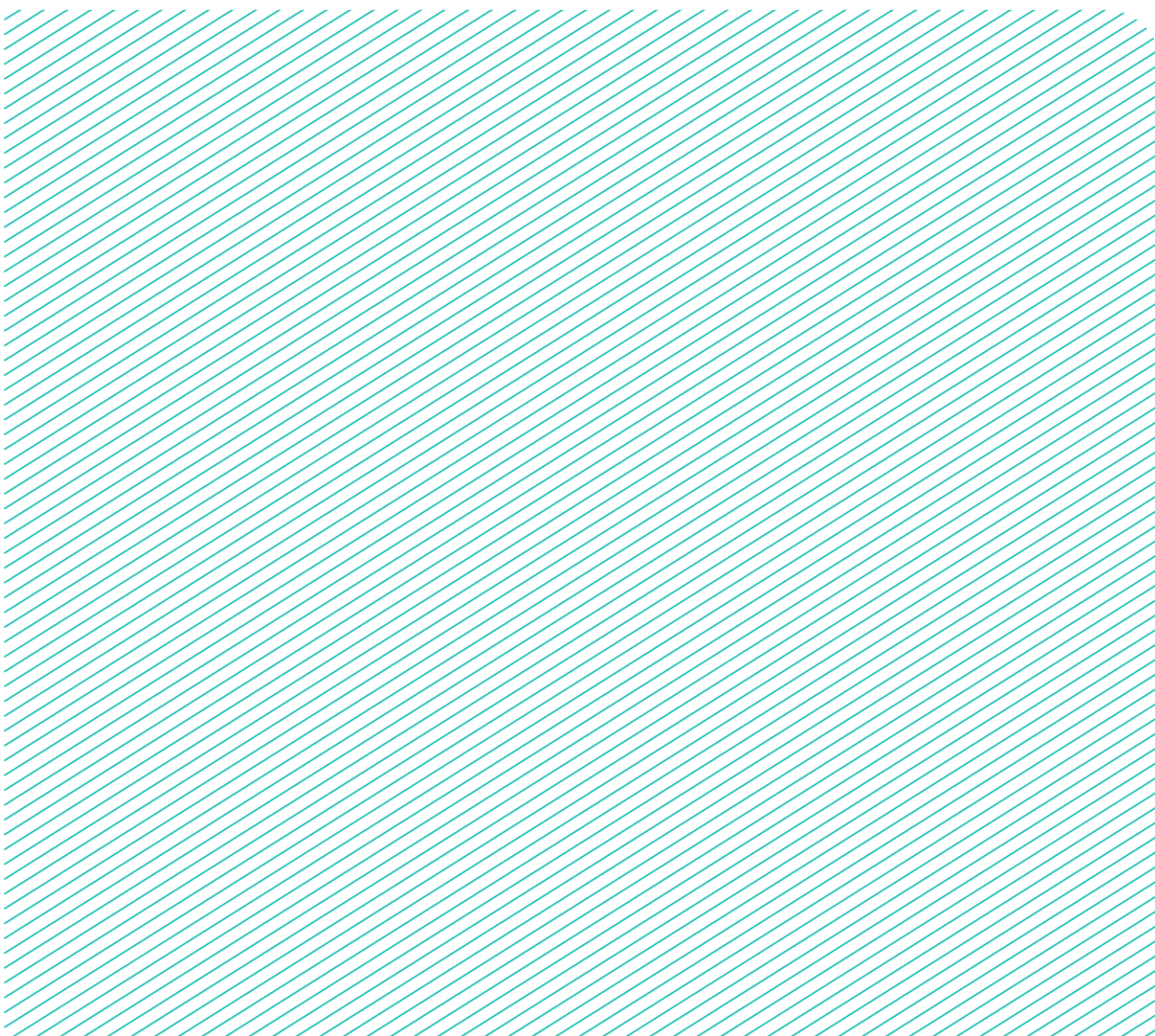




Arbeidstilsynet

# Erfaringsrapport: Pilot – Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler

Mars 2019



**Mars 2019**

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgard  
7468 Trondheim

Arbeidstilsynet Østfold og Akershus

ISBN: 978-82-90112-80-1

Tittel: Erfaringsrapport:

Pilot – Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler

# Innhold

<b>Bakgrunn</b>	<b>4</b>
Valg av målgruppe og tema vold og trusler	4
Arbeidsmiljøloven og relevante forskriftsbestemmelser	4
<b>Gjennomføring</b>	<b>6</b>
Formålet med aktiviteten	6
Tema for tilsynene	6
Om virksomhetene	6
Tilsyn og metodevalg	7
<b>Resultater</b>	<b>9</b>
Del 1 – Funn fra Arbeidstilsynets gjennomføring av aktiviteten	9
Del 2 – Våre erfaringer fra tilsynene	10
<b>Oppsummering og konklusjon</b>	<b>13</b>

# Bakgrunn

## Valg av målgruppe og tema vold og trusler

Trendene viser at det er en økende risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Tall fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) viser at 6,6 % av norske arbeidstakere blir utsatt for vold eller trusler i arbeidet.

Undervisning ligger på tredjeplass over næringer som er mest utsatt. Ifølge NOAs statistikk for 2018 svarte 14 % av grunnskolelærere at de har vært utsatt for vold og trusler fra tredje person som elever, foresatte og andre det siste året. Foruten å gi fysiske skader, har studier også vist at yrkesaktive som opplever vold og trusler har høyere risiko for muskel, skjelett og psykiske helseplager. Slike plager fører ofte til langvarige sykefravær. Uønsket elevadferd kan medføre emosjonell, psykisk og fysisk helsebelastning av en slik karakter at helseskade kan oppstå i forbindelse med arbeidet.

En undersøkelse som Utdanningsforbundet gjennomførte blant egne medlemmer i 2017 viser til at halvparten av lærerne i barneskolen sier de har vært utsatt for fysisk vold, mens 19 prosent av ungdomsskolelærerne sier det samme.

7. mai 2018 la Utdanningsetaten i Oslo frem resultater fra sin årsrapport om vold og trusler i Oslo-skolen. Siden 2015 er det årlige tallet for rapporterte volds- og trusselhendelser mot lærere og øvrige arbeidstakere i skolen tredoblet. Bare fra 2016 til 2017 økte antallet med 63 %. Elever i alderen 6-12 år er rapportert flest ganger. I følge Utdanningsetaten i Oslo er det grunn til å tro at det er stor grad av underrapportering av hendelser.

Arbeidstilsynet har erfart en økning i antall bekymringsmeldinger som følge av vold og trusler fra tredje person i skolen. Ved tidligere gjennomførte generelle tilsyn i grunnskolen har Arbeidstilsynet erfart at skolene i økende grad har tatt opp utfordringer knyttet til vold og trusler.

Den 1. januar 2017 trådte forskriftsendringer knyttet til vold og trusler om vold i kraft. Det er viktig at Arbeidstilsynet bidrar til at virksomhetene, herunder skoler, blir kjent med og får kunnskap om de nye kravene som stilles hva gjelder å forebygge vold og trusler i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet er opptatt av at vold og trusler ikke skal behandles som et problem for den enkelte arbeidstaker, men anses som et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

## Arbeidsmiljøloven og relevante forskriftsbestemmelser

Arbeidsmiljøloven stiller krav til forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten. Arbeidsbetingelsene representerer mulige helsefarlige eksponeringer og det er her tiltakene må settes inn for å forebygge eventuelle negative helsekonsekvenser både på kort og lang sikt. Arbeidsmiljøloven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1.

Regelverket krever blant annet at arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3.

Fra 1.1.2017 trådte endringer i bestemmelser om vold og trusler i kraft i tre av arbeidsmiljøforskriftene: forskrift om utførelse av arbeid<sup>1</sup>, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning og arbeidsplassforskriften.

Disse bestemmelsene gjør arbeidsgivers ansvar tydeligere, og understreker betydningen av planlegging av arbeidet, opplæring, øvelse og informasjon, utforming av arbeidslokaler, kartlegging og risikovurdering, tiltak og oppfølging av hendelser.

---

<sup>1</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/>

# Gjennomføring

På bakgrunn av Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn og fremlagt statistikk ble det igangsatt en tilsynspilot. Arbeidstilsynet region Østfold og Akershus har i løpet av 2018 gjennomført 93 tilsyn i tilfeldig utvalgte grunnskoler i fylkene Østfold og Akershus.

## Formålet med aktiviteten

Formålet med tilsynspiloten var å styrke grunnskolenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (heretter kalt HMS-arbeid) med særlig fokus på vold og trusler, og på den måten bidra til å redusere helseskadelig eksponering. Systematisk HMS-arbeid har til hensikt å redusere risikoforhold i virksomheten. Det betyr at Arbeidstilsynet ved tilsyn kontrollerer om skolen og skoleeierne har utviklet og benyttet egne HMS-systemer for å sikre et aktivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet viser til at systematisk HMS-arbeid vil kunne sette virksomhetene bedre i stand til å forebygge vold og trusler. Internkontrollforskriften krever at deler av HMS-arbeidet må dokumenteres skriftlig.

## Tema for tilsynene

- Organisering av virksomheten, herunder fordeling av ansvar og myndighet knyttet til HMS
- HMS-opplæring for ledere (virksomhetsleder/rektor og mellomledere) og verneombud
- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til vold og trussel om vold
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risiko og håndtering av vold og trusler
- Oppfølging av arbeidstaker etter hendelser knyttet til vold og trusler
- Bruk av bedriftshelsetjeneste og andre eksterne samarbeidspartnere

## Om virksomhetene

Arbeidstilsynet har i 2018 ført tilsyn med offentlige grunnskoler (barneskoler og ungdomsskoler) med tema vold og trusler om vold i fylkene Østfold og Akershus. Kommunene er skoleeier/ arbeidsgiver og har det overordnede HMS-ansvaret for samtlige arbeidstakere i skolen. Felles for grunnskolene er at de er omfattet av de samme kravene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, samt internkontrollforskriften.

Skolene som Arbeidstilsynet har kontrollert er tilfeldig utvalgt. De aktuelle skolene ble ikke valgt ut fordi de ansees å ha særskilte risikoforhold i forhold til andre skoler i regionen. I tilsynspiloten har Arbeidstilsynet tatt utgangspunkt i at vi ønsket å gjennomføre tilsyn med ulike grunnskoler i regionen Østfold og Akershus sett hen til geografi, by og landkommuner, små og store skoler for å få en bredde på erfaringene vi gjør i tilsynene. Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn med to skoler eller flere i de utvalgte kommunene.

Størrelsen på skolene vi har kontrollert varierer hva gjelder antall elever og ansatte. Videre er flere av skolene organisert med egne enheter som eksempelvis «mottaksklasser» (flyktninger), «forsterkede enheter» (egne klasse med elever med spesialbehov) og «Arbeidslivsfag (ALF)». Skolene vil derfor ha ulike organisasjonsstrukturer hva gjelder fordeling av ansvar- og myndighetsforhold knyttet til HMS og personal.

## Tilsyn og metodevalg

Tilsyn ble valgt som virkemiddel for å sikre at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad arbeider systematisk for å forebygge vold og trusler og at dette arbeidet er i tråd med gjeldende regelverk, og da særlig forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A. Tilsynene er i tillegg en viktig arena for veiledning om forståelse av og endringer i regelverk, og en mulighet til å bidra ved å gi arbeidsgiver eksempler på hvordan regelverket kan etterleves.

I tilsynene er det gjennomført kontroll av en rekke kriterier (spesifikke kontrollpunkter) knyttet til virksomhetens systematiske arbeidsmiljøarbeid og risiko for vold og trusler. Tilsynsmøtet er en viktig kilde for Arbeidstilsynet for å kunne avgjøre om det er samsvar mellom det dokumenterte HMS-arbeidet og det praktiske HMS-arbeidet i virksomheten.

Arbeidstilsynet sendte brev til kommunen hvor vi varslet at vi kom på tilsyn til en konkret skole og krevde at virksomheten skulle sende inn HMS-dokumentasjon i forkant til Arbeidstilsynet, slik at vi kunne vurdere om dokumentasjonen tilfredsstiller kravene i gjeldende regelverk. Mottatt dokumentasjonen var grunnlag for diskusjon og veiledning under tilsynene som ble gjennomført ved en samtale med nøkkelpersoner i virksomheten.

I henhold til samarbeidsavtale mellom NAV arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet ble NAV arbeidslivssenter orientert om vår aktivitet rettet mot vold og trussel problematikk i skolen. NAV arbeidslivssenter fikk kopi av våre brev med melding om tilsyn og virksomhetene ble også oppfordret til å ta med sentrale personer i tilsynet, eks. IA-rådgiver. IA-rådgiver kan i etterkant av tilsynet følge opp skoler der det fremkommer utfordringer som IA-rådgiver kan bidra med.

I tillegg til virksomhetens leder/rektor ba vi om at arbeidstakerens representanter som verneombud og eventuelt tillitsvalgt være tilstede i tilsynsmøtet. Arbeidstilsynet har gitt uttrykk for at vi forventet at verneombud var i dialog med arbeidstakerne i forkant av tilsynet, og at arbeidsgiver måtte legge til rette for dette. Dette for at verneombudet skulle kunne legge frem arbeidstakernes synspunkter knyttet til temaet vold og trusler om vold under tilsynet. Videre ble det lagt opp til at virksomheten selv kunne velge å ta med sentrale personer, eksempelvis representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT). Det ble satt en begrensning på deltakelse med inntil 6 personer i tilsynet. Varigheten på tilsynet var ca. 2 timer, og tilsynene ble for det meste gjennomført med to inspektører fra Arbeidstilsynet.

Tilsynsrapport med eventuelle varsler om pålegg ble sendt til arbeidsgiver ved skoleeier med kopi til rektor og verneombud.

Regionen etablerte en intern arbeidsgruppe som hadde fortløpende dialog for å drøfte ulike problemstillinger knyttet til tema og regelverksanvendelse, herunder hva Arbeidstilsynet vurderer som vesentlige avvik og hva som skal vektlegges av informasjon og veiledning i tilsynene. Drøftingene hadde som formål å sikre enhetlighet og likebehandling av tilsynsobjekter og virkemiddelbruk.



# Resultater

**Resultatene fra piloten er beskrevet i to deler. I den første delen presenterer vi data hentet fra rapporter laget i Arbeidstilsynets fagsystem som beskriver andel brudd avdekket i tilsynene. I den andre delen presenterer vi inspektørene hovedinntrykk etter å ha vært på tilsyn.**

## Del 1 – Funn fra Arbeidstilsynets gjennomføring av aktiviteten

Det ble påvist brudd ved nær 9 av 10 skoler (87%) knyttet til kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak for så langt det er mulig å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler om vold. Skolene kunne ikke dokumentere at det er gjennomført en kartlegging og risikovurdering med tilhørende handlingsplan som er i tråd med de nye forskriftsbestemmelsene om vold og trusler. Iverksatte tiltak var ikke gjort på bakgrunn av kartlegging og risikovurdering, men kunne fremkomme mer eller mindre tilfeldig og var ofte relatert til enkeltelever og hadde ikke fokus på arbeidsmiljøet.

Kommunene (skoleeier) hadde i all hovedsak etablert overordnede HMS-systemer (internkontroll) med generelle rutiner som tilfredsstilte de krav som er gitt i HMS-lovgivningen, men det ble påvist brudd ved 3 av 10 skoler (32 %) som ikke hadde rutiner for vold og trusler om vold som var tilpasset skolens art, aktiviteter, risiko og størrelse i det omfang som var nødvendig slik at internkontrollen fungerte som forutsatt.

I 2 av 10 skoler (20 %) ble det påvist brudd knyttet til oversikt over organisering, ansvar og myndighet for de ulike rollene i HMS-arbeidet. Skolene kunne ikke vise til en tydelig og klar oversikt over virksomhetens HMS-organisasjon. Mangelfulle beskrivelser av hvem som har ansvar, oppgaver og myndighet knyttet til HMS-arbeidet i virksomheten var gjentakende.

I nær 2 av 10 skoler (16%) ble det påvist brudd på at arbeidsgiver/skoleeier ikke hadde sørget for tilstrekkelig HMS-kompetanse til lederne, herunder at kompetansetiltak må ivareta nødvendig opplæring relatert til forebygging og oppfølging av vold og trusler. I tilsyn har vi fått opplyst at rektorene har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet, men HMS- og personaloppgaver kan være delegert ned i linjen. Det vil si at ved større skoler var det mellomledere (eks. avdelingsledere, undervisningsinspektører) som håndterte det praktiske HMS-arbeidet innenfor sitt arbeids- og ansvarsområde. Arbeidstilsynet avdekket at HMS-kompetansetiltak ikke ble gjennomført i tråd med lovkrav til ledere/mellomledere med delegerte ansvarsoppgaver.

Det ble påvist brudd ved 3 av 10 skoler (29 %) hvor arbeidsgiver ikke hadde sørget for at arbeidstakerne hadde fått nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av sikkerhetsutstyr.

Skoler har plikt til å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT) og det skal utarbeides planer for hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheten i kommende planperiode. Det ble påvist brudd i 4 av 10 skoler (42 %) som ikke tilfredsstilte kravet om å utarbeide plan for BHT sin bistand ved den enkelte skole eller hadde mangler tilknyttet samarbeidsavtaler og lovpålagt oppfølging.

## Del 2 – Våre erfaringer fra tilsynene

På bakgrunn av tilsynspiloten er Arbeidstilsynet av den oppfatning at vold og trusler i arbeidshverdagen er en kjent problemstilling i skolesektoren. I all hovedsak forårsakes situasjonene av uønsket elevatferd, herunder utagering fra elev. Flere av skolene vi kontrollerte hadde egne enheter, som for eksempel forsterket enhet (egne klasse med elever med spesialbehov) eller mottaksklasser (flyktninger), men vi har fått opplyst at problemstillingen ikke begrenses til slike enheter, den er aktuell for hele skolen. Arbeidstilsynet har fått opplyst at hendelser skjer helt ned til 1. trinn. Enkelte skoler opplyste at de stod midt i svært krevende og alvorlige situasjoner på tilsynstidspunktet. Tilbake-meldingen fra skolene er at forekomsten av vold og trusselsituasjoner grunnet uønsket elevatferd varierer fra skoleår til skoleår. Flere skoler opplever at forekomsten er økende. Det at det i hovedsak er elev som er utøver av vold og trusler gjør at risikobildet ikke er statisk, og at risikoforhold og behov for tiltak vil variere.

### Kunnskap og kompetanse

Arbeidstilsynet har veiledet skolene om de aktuelle kravene i HMS-lovgivningen da vi opplevde at dette var nytt for de fleste. I tillegg til omfattende veiledning i tilsynet har det vært nødvendig å gi flere reaksjoner (pålegg) for at skolene og skoleeier skulle implementere forebygging av vold og trusler i sitt systematiske HMS-arbeid. Arbeidstilsynet har gitt ulikt antall pålegg til skolene i tilsynspiloten. I gjennomsnitt ble det gitt 2-3 pålegg pr. tilsyn. Videre har vi hatt oppfølgings-samtaler og møter med enkelte skoler for å veilede dem ytterligere slik at de blir i stand til å oppfylle pålegg fra Arbeidstilsynet om utbedring.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at endringene i forskriftsbestemmelsene ikke var kjent for skolene, og at det i liten grad arbeides systematisk med HMS for å forebygge og redusere uønskede hendelser knyttet til vold og trusler slik regelverket krever. De fleste virksomhetene har gjort *noe*, men kartleggingene er ofte ikke skriftliggjort eller de er mangelfulle ved at mange vesentlige risikoforhold ikke er vurdert. Dersom det var planlagt tiltak var disse lite konkrete og manglet frister og/eller hvem som var ansvarlig. Mange skoler opplever at det er vanskelig å kartlegge og risiko-vurdere vold og trusler.

### Oppfølging

I skoler hvor de har erfaringer med alvorlige volds- og trussel episoder, oppfatter Arbeidstilsynet på bakgrunn av tilsynene at oppfølgingen av ansatte i etterkant av hendelsen har fungert, og at virksomhetene som følge av dette har gått i gjennom og endret rutiner, samt iverksatt tiltak for å forebygge nye lignende hendelser. Gjennom tilsyn har det kommet fram at skolene bruker bedriftshelsetjenesten etter konkrete volds- og trusselsituasjoner. Selv om dette er positive funn, er det svært viktig at virksomhetene forebygger at hendelsene i det hele tatt oppstår. Vi erfarer at arbeidsgiver/skoleeier i liten grad benytter BHT i det forebyggende arbeidet når det gjelder vold og trusler i skolene.

Det vises også til at oppmerksomheten ofte rettes mot erfaringsbaserte volds- og trussel-situasjoner og at arbeidsgiver ikke vurderer risiko med hensyn til sannsynlighet og konsekvens ved potensielle faresituasjoner. Når det gjelder tiltak kunne flere skoler vise til at tiltak ble gjennomført i et forebyggende perspektiv, som etablerte overføringsrutiner mellom barnehage til skole, barneskole-ungdomsskole og at det i flere kommuner er etablert samarbeid med PPT, barnevern, politi/forebyggende enhet etc.

Flere av skolene knytter begrepene vold og trusler i forskriften kap. 23A til beredskapssituasjoner, slik som for eksempel skoleskyting, brann eller flom. Enkelte skoler viste til at skolen hadde over-ordnede rutiner knyttet til beredskap, men manglet rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp

volds- og trusselsituasjoner i arbeidshverdagen. Arbeidstilsynet har derfor brukt tid på å veilede om at regelverket skal forstås ut ifra den enkelte virksomhets art og aktiviteter. Når Arbeidstilsynet belyser temaet gjennom mer kjente begreper, som utagering og atferds-problematikk, har vi erfart at dette bidrar til økt forståelse for hvordan skolen må arbeide for å etterleve gjeldende regelverk.

### **Mangelfull opplæring og øvelse**

Arbeidstilsynet har et inntrykk av at flere skoler mangler oversikt og en plan for opplæring. Videre er vårt inntrykk at flere kommuner, når det gjelder vold og trusler, begrenser opplæringen til «vergekurs» for et fåtall ansatte eller gjennomfører tiltak med den hensikt å øke relasjonskompetansen blant arbeidstakerne. Opplæring og øvelse fremsto gjerne som tilfeldig og/eller var lite dokumentert i skolenes HMS-system. Grupper som vi erfarer ikke får nødvendig opplæring kan være deltidsansatte, midlertidige ansatte og vikarer, samt ansatte ved skolefritidsordninger (SFO). Det vises også til at opplæringen er teoretisk uten at det gjennomføres praktiske øvelser, som for eksempel å øve på konkrete voldssituasjoner. Vi ser også at enkelte kommuner, i etterkant av våre tilsyn, har laget særskilte opplæringstilbud for alle skolene i kommunen som er tilpasset den enkelte skoles risikovurdering av vold og trusler om vold. Her synes det som om at en suksessfaktor er samarbeid mellom kommunen/HR-enheten i kommunen, hovedverneombudet og bedriftshelsetjenesten.

### **Mangelfull bruk av avvikssystemet**

Vi erfarer at flere av skolene rapporterer lite hendelser knyttet til vold og trusler til tross for at det var kjente hendelser og skolen har systemer og arenaer for å melde ifra. Årsakene vi har fått opplyst kunne være frykt for omdømme («versting skole»), manglende informasjon om avvikssystemet, manglende opplæring i rutine for avvikshåndtering, manglende definisjon av avvik knyttet til vold og trusler, lav kunnskap om medvirkningsplikt- og rett hos arbeidstakerne, frykt for ledelsens og kollegers reaksjoner hvis man sa ifra (legitim varslings) og liten tilbakemelding når man eventuelt sa ifra/meldte avvik.

I tilsynene har Arbeidstilsynet understreket at det er viktig å arbeide for å få en god avvikskultur for å synliggjøre alle hendelser slik at skolen kan arbeide forebyggende og iverksette relevante tiltak. Arbeidsgiver må legge til rette for en kultur der det ikke bare er godtatt, men også forventet, at arbeidstakerne på alle nivåer melder fra om avvik. I tillegg må arbeidstakerne kunne være trygge på at arbeidsgiver følger opp avvikene og håndterer mottatte avvik. Vi registrerer at flere av skolene som hadde avvik knyttet til vold og trusler hadde tydelig definisjoner og en felles forståelse for hva som skal meldes. Arbeidstilsynet har et inntrykk av at terskelen for å melde avvik knyttet til vold og trusler i skolesektoren er høy.

### **Mangelfull informasjon**

Videre fremstår det for Arbeidstilsynet som om at taushetsplikten om enkeltelever går foran arbeidsgivers plikt til å informere ansatte slik at de får nødvendig kunnskap om farene ved arbeidssituasjonen. Til tross for svært alvorlige hendelser har vi fått opplyst at ansatte ikke får nødvendig informasjon. Arbeidstilsynet har et inntrykk av at flere kommuner/skoleledere tolker bestemmelser i forvaltningsloven og opplæringsloven om taushetsplikt så restriktivt at det kan medføre at ansatte utsettes for risikofaktorer (voldelige enkeltelever) som kan medføre fysiske og psykiske helseskader. På bakgrunn av tilsynspiloten er Arbeidstilsynet av den oppfatning at det er behov for en avklaring av forholdet mellom informasjonsplikten i forskriften kap. 23A og taushetsplikten i forvaltningsloven og opplæringsloven.

### **Håndtering av flere lovverk**

I flere tilsyn har Arbeidstilsynet fått opplyst at konfliktnivå mellom skole og elever/foresatte har økt etter endringene i opplæringsloven § 9A og at dette får betydning for arbeidsmiljøet. Flere

skoler opplever det som problematisk å etterleve begge lovverkene i tilstrekkelig grad og opplever at opplæringsloven går foran arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet har derfor veiledet skolene og understreker at arbeidsmiljøloven med forskrifter og opplæringsloven er to likestilte lovverk, og at skolene gjennom krav i arbeidsmiljøregelverket må legge til rette for ett fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne.

### **Medvirkning**

Arbeidstilsynet har fått opplyst at skolene har høy organisasjonsgrad og tradisjon for medvirkning gjennom tillitsvalgte. Skolene har etablert medvirkningsarenaer og vi oppfatter det slik at ledelse og verneombud er enige om at vold og trusler er et høyst aktuelt tema som må prioriteres. Likevel fant vi at flere skoler med fordel kunne organisere vernetjenesten på en mer hensiktsmessig måte slik at ordningen fungerer som forutsatt. I all hovedsak hadde skolene valgt ett verneombud, dette til tross for store ulikheter hva gjelder størrelse, risikoområder og arbeidsforholdene for øvrig. Arbeidstilsynet har avdekket enkelte brudd knyttet til inndelingen av verneområder. Flere skoler har fått veiledning om verneombudets oppgaver/rolle. Dette har resultert i at enkelte skoler har valgt å ha flere verneområder eller flere verneombud (et verneombud med et vara-verneombud) som har sin tilhørighet til ulike avdelinger, som for eksempel SFO, barnetrinnet, ungdomstrinnet og forsterkede enheter. I tilsynene har Arbeidstilsynet veiledet om verneombudets sentrale rolle i det forbyggende arbeidet, herunder skolens arbeid med å kartlegge og risikovurdere vold og trusler om vold.

# Oppsummering og konklusjon

Formålet med tilsynspiloten var å styrke grunnskolenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (heretter kalt HMS-arbeid) med særlig fokus på vold og trusler, og på den måten bidra til å redusere helseskadelig eksponering.

Arbeidstilsynet har gjennomført 93 tilsyn i utvalgte grunnskoler i fylkene Østfold og Akershus.

- Resultatene viser at i underkant 9 av 10 skoler ikke tilfredsstiller kravene til å forebygge for vold og trusselhendelser på en tilstrekkelig måte.
- Resultatene fra tilsynspiloten i 2018 belyser HMS-tilstanden i skolesektoren, og er urovekkende i lys av at vold og trusler, herunder utagering og atferdsproblematikk, opplyses å være en kjent og alvorlig arbeidsmiljøutfordring i skolesektoren.

Arbeidstilsynet erfarer at flere skoler mangler kunnskap om regelverket, og hvordan bruke regelverket i ett forebyggende perspektiv som er relevant for skolens arbeidshverdag. Det er særlig brudd knyttet til kartlegging og risikovurdering av vold og trusselsituasjoner som Arbeidstilsynet fant urovekkende. Nær 9 av 10 skoler kunne ikke fremlegge en tilpasset dokumenterbar risikovurdering som var i tråd med minimumskravene som fremgår av forskrift om utførelse av arbeid § 23 A-1.

Flere av risikovurderingene vi har mottatt i etterkant av tilsynene tar utgangspunkt i uønskede hendelser, eksempelvis slag, spark, kloring, spyting, kasting av gjenstander mv., men identifiserer ikke mulige årsaker, for eksempel lav bemanning, manglende kompetanse, opplæring eller praktisk øvelse, til at de uønskede hendelsene skjer. Dette kan medføre at etterfølgende tiltak blir for generelle og ikke i tilstrekkelig grad reduserer sannsynligheten for at de uønskede hendelsene inntreffer.

På bakgrunn av tilsynspiloten er Arbeidstilsynet av den oppfatning at kommunene har overordnede HMS-systemer på plass, men flere skoler har likevel ikke gjennomført kartlegginger og risikovurderinger som er i tråd med forskriften kap. 23A. Skolene mangler kunnskap om betydningen regelverket har for det forebyggende arbeidet skolen skal gjøre i kraft av å være en sektor som er utsatt for vold og trusler om vold i arbeidshverdagen. Det forebyggende arbeidet etterspørres ikke av skoleeier/arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Arbeidstilsynet har et inntrykk av at skolene som lykkes i sitt forebyggende arbeid, har et tett samarbeid med kommunen. Det fremgår at skolen, vernetjenesten og skoleeier samarbeider godt, i tillegg til at bedriftshelsetjenesten bistår i det forebyggende arbeidet, for eksempel med relevant opplæring om vold og trusler tilpasset den enkelte skole, eller bistand til gjennomføring av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler ved den enkelte skole.

Flere skoler har etterlyst verktøy til bruk i HMS-arbeidet. Skolene har gjennom tilsyn gitt innspill om at eksempelvis en informasjonskampanje om vold og trusler rettet mot ansatte og ledere i undervisningssektoren kunne være nyttig med formål om å øke kunnskap om de nye forskriftsbestemmelsene og få flere arbeidstakere i sektoren til å melde fra om vold og trusler.

Arbeidstilsynet Østfold og Akershus har gjennom tilsynspiloten fått bekreftet at vold og trusler er en kjent problemstilling i skolesektoren og flere skoler har opplyst at de opplever en økning i hendelser knyttet til vold og trusler om vold, herunder atferdsutfordringer og utagering. Gjennom tilsynspiloten har Arbeidstilsynet bidratt til at vold og trusler mot arbeidstakerne settes på dagsorden, både hos den enkelte skole og skoleeier. Vi oppfatter at tilsynene har bidratt til å definere vold og trusler som et arbeidsmiljøproblem, og ikke et problem for den enkelte arbeidstaker.

Funn i piloten understreker behovet for et fortsatt stort fokus på å forebygge og håndtere vold og trusler i skolesektoren fremover. Piloten trekker frem hvor manglene i skolenes systematiske HMS-arbeid er, og hva som må til for å kunne forebygge vold og trusler på en tilfredsstillende måte.



**[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)**