

Forvaltningsrevisjon

Elevers psykososiale miljø og skoleansattes arbeidsmiljø



Rapport til kontrollutvalget i
Kristiansand kommune

januar 2024

Sammendrag

Forvaltningsrevisjon skal fungere som en kontrollmekanisme mellom kommunestyret og kommuneadministrasjonen som samtidig skal bidra til læring og forbedring innad i kommuneorganisasjonen.

i)

Agder Kommunerevisjon har, i tråd med vedtak i Kontrollutvalget i Kristiansand kommune, gjennomført et forvaltningsrevisjonsprosjekt som tar for seg elevenes læringsmiljø og de ansattes arbeidsmiljø.

Prosjektet har blitt organisert rundt fire problemstillinger, jf. rapportens avsnitt 1.3:

1. *P1: Fremming av helsen, trivselen og læringen til elevene og forebygging krenkelser.*
2. *P2: Aktivitetsplikten (opplæringslovens § 9A-4) som utløses når en elev ikke har det trygt og godt på skolen.*
3. *P3: Forebygging av vold og trusler mot ansatte i skolen, herunder å gi nødvendig opplæring til de ansatte.*
4. *P4: Håndtering og oppfølging, herunder avviksmeldinger, når ansatte utsettes for vold og trusler*

ii)

Revisjonskriterier er en samlebetegnelse på de normene og standardene som er relevante på området for den aktuelle forvaltningsrevisjonen.

I kapittel 2 om revisjonskriterier skal vi se at når det gjelder kommunens helhetlige og systematiske arbeid med skolemiljø og med å motvirke mobbing og andre krenkelser, så er Utdanningsdirektoratets grunnlagsdokument for arbeidet med skolemiljø, mobbing og andre krenkelser sentralt. I dette dokumentet understrekes det blant annet at det helhetlige arbeidet med skolemiljøet kan deles i tre:

1. Å skape et trygt og godt miljø på skolene.
2. Å forebygge mobbing og andre krenkelser.
3. Å håndtere mobbing og andre krenkelser som oppstår.

Det vises også i grunnlagsdokumentet til at følgende dimensjoner er sentrale for å fremme gode og inkluderende skolemiljø:

- Skolekulturen.
- Organisasjon og ledelse.
- Lærer-elevrelasjoner og relasjonell klasseledelse i skolen.
- Elev-elev relasjoner på skolen.
- Foreldresamarbeid.

Videre er opplæringslovens kapittel 9A det sentrale revisjonskriteriet i saker hvor elever ikke har det trygt og godt på skolen, og hvor skolenes aktivitetsplikt derfor utløses.

Når det gjelder forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot skoleansatte, så er arbeidsmiljøloven og kapittel 23A i forskrift om utførelse av arbeid de viktigste revisjonskriteriene.

I forskriften er det satt krav til arbeidsgiver om ulike tiltak i virksomheter der ansatte kan bli utsatt for vold og trussel om vold. Det er blant annet krav til at arbeidsgiver gjennomfører en risikovurdering, gir nødvendig opplæring og øvelse til ansatte, samt at arbeidsgiver gir nødvendig informasjon om risikofaktorer til arbeidstaker. Arbeidstakerne skal også gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trusler, og arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold, får nødvendig oppfølging.

Arbeidstilsynet understreker også på egne nettsider at vold og trusler på arbeidsplassen ikke skal behandles som et individuelt problem, men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele arbeidsplassen.

iii)

Revisjonen har i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet gjennomført en omfattende datainnsamling, jf. kapittel 3 i denne rapporten. Vi har blant annet

- Sammenstilt statistikk og indikatorer som sier noe om elevenes psykososiale miljø i Kristiansand kommune.
- Gjennomført en stor kvantitativ spørreundersøkelse (94 spørsmål) rettet mot i underkant av 2100 ansatte i skole og SFO i Kristiansand kommune. Tema her var både elevenes psykososiale miljø og de ansattes arbeidsmiljø.
- Gjennomført kvalitative intervjuer på 10 grunnskoler i kommunen. På hver skole har vi gjennomført separate intervjuer med *i*) Rektor og inspektør(er); *ii*) 2-4 kontaktlærere; *iii*) Verneombud og tillitsvalgte; *iv*) Spes. ped. koordinator, sosi-allærer og helsesykepleier; *v*) SFO.
- Gjennomgått et utvalg 9A-saker på de 10 skolene vi har besøkt.
- Fått innspill fra Kommunalt Foreldreutvalg i Kristiansand kommune (KOMFUG).
- Fått innspill fra Oppvekstombudet i Agder.

iv)

I rapportens kapittel 4 vurderer vi innsamlede data i kapittel 3 i lys av revisjonskriteriene i kapittel 2. Vurderingene danner grunnlaget for anbefalingene i kapittel 5.

Det er viktig å understreke at hovedbildet ifølge både *Elevundersøkelsen*, skoleledere og skoleansatte, er at de fleste elevene i Kristiansand kommune trives på skolen, og det er også slik at flertallet av læringsmiljøsakene på skolene løses. I denne rapporten vises det også flere steder til god praksis og godt arbeid både på skoleeier-, skole- og ansattnivå.

Det er videre viktig å være klar over at mobbing og krenkelser også foregår på elevenes fritid og på andre arenaer enn skolen, og det er i det hele tatt klart at en rekke

forhold *utenfor* skolen vil kunne påvirke i hvilken grad læringsmiljøene på skolene er gode og trygge, og i hvilken grad den enkelte elev har det trygt og godt på skolen.

Samtidig er det slik at fokus i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er på utviklings- og forbedringspotensial i grunnskolen i Kristiansand kommune, og rapportens anbefalinger avgrenser seg følgelig til å gjelde forhold som skoleeier, skoleledere og skoleansatte innenfor gjeldende lovverk selv vil kunne påvirke.

Anbefalingene i rapportens kapittel 5 er knyttet opp mot dette forvaltningsrevisjonsprosjektets fire problemstillinger¹:

P1: UTVIKLE GODE OG INKLUDERENDE LÆRINGSMILJØER:

Når det gjelder problemstilling 1 (P1) om å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer, så indikerer innsamlede data at fokus blant skoleledere og skoleansatte i Kristiansand kommune er stort når det gjelder lærer-elevrelasjonen. På den annen side indikerer innsamlede data at det er utviklings- og forbedringspotensial når det gjelder

- skolekultur og å praktisere nulltoleranse for krenkelser.
- elev-elevrelasjoner og å bygge fellesskap.
- foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen.

Vi viser her til vurderingene i kapittel 4.1 og anbefalingene med kommentarer i kapittel 5.1

Revisjonen anbefaler også at kommunen bør vurdere å innføre felles retningslinjer for bruk av mobiltelefon i grunnskolen, hvor utgangspunktet er mobilfri skole, samt at kommunen vurderer å følge opp revisjonens innspill når det gjelder SFO.

I tillegg viser vi med utgangspunkt i datainnsamlingen til følgende forhold som det vil være viktig for Oppvekst å ha fokus på fremover:

- Skoleansattes elevsyn.
- En del elevers opplevelse av manglende mestring i skolehverdagen.
- Alternative opplæringsarenaer.
- Helhetlig tilnærming til barn og unges utfordringer og tverretattlig samarbeid.
- Prosessen rundt skolebytter.

P2: AKTIVITETSPLIKTEN NÅR EN ELEV IKKE HAR DET TRYGT OG GODT PÅ SKOLEN:

I denne rapportens kapittel 3 (innsamlede data) og i kapittel 4.2 (vurderinger), fremgår det blant annet at

- 77 pst., det vil si i overkant av $\frac{3}{4}$, av de ansatte, opplever at de er fortrolige med hva aktivitetsplikten innebærer, noe som indikerer at det fortsatt er et arb-

¹ Revisjonen bemerker at vi i kapittel 4 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten kommer med flere vurderinger, innspill og kommentarer til det videre utviklings- og forbedringsarbeidet i grunnskolen i Kristiansand kommune. Ikke alle disse vurderingene, innspillene og kommentarene kan imidlertid tas med som eksplisitte anbefalinger i denne rapportens avsluttende kapittel. Oppvekst bør likevel jobbe aktivt med, og gjøre egne vurderinger rundt, disse innspillene i sitt videre utviklings- og forbedringsarbeid.

eid å gjøre i Kristiansand kommune når det gjelder å gjøre de ansatte fortrolige med aktivitetsplikten.

- Revisjonen har bemerkninger når det gjelder aktivitetspliktens delplikter til å følge med, å gripe inn, å varsle og å undersøke.
- Revisjonen vurderer at aktivitetsplanene som vi fikk tilsendt fra 10 skoler, oppfyller de formelle kravene i opplæringslovens § 9A-4. Samtidig fant revisjonen forskjeller når det gjelder aktivitetsplanenes kvalitet som kunne knyttes til størrelsen på de forskjellige skolenes «verktøykasse» og til i hvilken grad aktivitetsplanen var individuelt tilpasset til den enkelte elevens utfordringer. Kommunens eget *Ressursteam* har også understreket på at det er viktig å være bevisst på at jobben ikke er gjort når skolene i 9A-saker har laget en aktivitetsplan, og at skolene må spørre seg om planen er hensiktsmessig, om planen egentlig virker, og planen må evalueres. Og følges planen opp? Reflekterer planen helheten rundt barnet, og ikke bare en enkelthendelse? Oppvekst har også selv pekt på at noen skoler jobber for lenge med sakene selv, og at det er ulik terskel på skolene for å ta kontakt med skoleeier i saker som er vanskelige å løse.

Med dette utgangspunktet anbefaler revisjonen i kapittel 5.2 at kommuner styrker arbeidet med å gjøre ansatte fortrolige med aktivitetsplikten, samt arbeidet med at aktivitetspliktens delplikter oppfylles. Revisjonen bemerker at det er viktig å jobbe med en felles forståelse i kommunen når det gjelder aktivitetsplikten (og når denne plikten utløses), samt med å lage gode og individuelt tilpassede aktivitetsplaner. Det er også viktig å involvere elever og foresatte i dette arbeidet, jf. KOMFUGs tilbakemelding til revisjonen i avsnitt 3.4, hvor det fremgår at 4 av 10 foreldre som har vært involvert i 9A-saker, svarer *negativt*, og at 13-14 pst. svarer *svært negativt*, på et sett påstander om hvordan de har opplevd samarbeidet med skolen.

Revisjonen anbefaler også at arbeidet med ufrivillig skolefravær («skolevegring»), som både har et forebyggende aspekt og et aspekt som gjelder håndteringen av saker som oppstår, styrkes, jf. avsnitt 5.2.2. Kommunen bør også vurdere om det vil være hensiktsmessig å iverksette tiltak som sikrer at skoleeier kommer tidlig inn og støtter skolene i saker som (blant annet) gjelder bekymringsfullt skolefravær.

P3: FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER MOT SKOLEANSATTE:

Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse viser at utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er svært høy, og klart høyere enn nasjonale tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), jf. avsnitt 3.2.2 og 4.3.1. Revisjonen vurderer at dette funnet er alvorlig. De ansatte er kommunens viktigste ressurs i arbeidet med å løse sitt samfunnsoppdrag, og skoleeier og skolene må derfor fremover ha stort fokus på denne problematikken.

Revisjonen understreker her at det å styrke arbeidet mot vold og trusler mot skoleansatte, i andre omgang må antas å ha en positiv effekt også for elevenes psykososiale miljø. Innspillet til et verneombud er i så måte verdt å ta med, jf. avsnitt 3.3.5:

[...] Det er også vanskelig ift. de andre elevene, som indirekte blir berørt negativt av å se og høre hvordan læreren behandles, at læreren deres jevnlig utsettes for vold, trusler og trakassering.

Revisjonen bemerker at Arbeidstilsynet i januar 2023 ga administrativ skoleeier og skolene hvor det ble gjennomført tilsyn, et omfattende sett med pålegg, jf. avsnitt 3.8.1. Påleggene har krevd, og vil fremover kreve, mye arbeid både av skoleeier og av skolene i kommunen.

Samtidig er det slik at kommunen og Oppvekst nå er i ferd med å ta tak i denne problematikken, og Oppvekst er godt på vei både når det gjelder forebygging, det vil si rutiner, risikovurderinger, refleksjon rundt taushetsplikt og deling av informasjon samt en opplæringspakke med flere trinn (e-læringsdelen (trinn 1) ble lagt ut høsten 2023). Oppvekst jobber også med å følge opp øvrige pålegg fra Arbeidstilsynet.

Revisjonen vurderer samtidig at arbeidet med å forebygge og å håndtere vold og trusler i skolen har dimensjoner utover den juridiske dimensjonen (Arbeidsmiljøloven og Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A), akkurat som arbeidet med å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer handler om mer enn internkontroll og oppfyllelse av aktivitetsplikten i Opplæringslovens kapittel 9A, jf. kapittel 4.1 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten. Revisjonen bemerker at det her er viktig at skolene utvikler en kultur for å jobbe med denne problematikken. Dette er et langsiktig arbeid som Oppvekst må jobbe systematisk med over tid, som bør innarbeides i skolenes årshjul, og som ikke er ferdig når Arbeidstilsynet vurderer at kommunen oppfyller lovkravene knyttet til systemer, rutiner og prosedyrer når det gjelder forebygging, informasjon og opplæring ift. vold og trusler i grunnskolen. Det vil blant annet være viktig at skoleeier og skoleledere reflekterer rundt forholdet mellom elevrettigheter, Oppveksts verdigrunnlag og arbeidet med å utvikle trygge, gode og inkluderende læringsmiljøer på den ene siden, og ansattes rettigheter i arbeidslivet på den andre side.

I og med at Arbeidstilsynet har kommet med et omfattende sett med pålegg knyttet til arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A, så anbefaler revisjonen her kun at Kristiansand kommune bør styrke skoleeiers og skolenes kultur for å jobbe med å forebygge vold og trusler mot skoleansatte. Dette arbeidet bør ta utgangspunkt i det som fremkommer i denne rapportens innsamlede data og vurderinger.

P4: HÅNDTERING, OPPFØLGING OG AVVIKSMELDINGER IFM. VOLD OG TRUSLER:

a)

Når det gjelder håndtering og oppfølging av vold og trusler, så viser revisjonens kvantitative spørreundersøkelse at svarene er svært negative når det gjelder skolenes rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, samt for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles i situasjoner med vold mot ansatte. Dette er i tråd både med det som kom frem i revisjonens kvalitative intervjuer, samt med funnene til Arbeidstilsynet, som viser at kommunen har mye å gå på her. Det ble også pekt på at holdningen tradisjonelt har vært at «dette må du tåle (vi har de elevene vi har)», at skoleledelser bagatelliserte hendelser og i en del tilfeller har oppfattet at lærerne har

vært «sutrete», og at «standardløsningen» i kjølvannet av hendelser i noen tilfeller har vært at læreren «jobber med relasjonen».

Revisjonen vurderer at det er potensial for å følge opp ansatte som utsettes for vold og trusler, bedre og mer forståelsesfullt i akuttfasen. Det må samtidig legges til at det i andre omgang er viktig at alle – ansatte og skoleledere – reflekterer rundt egen praksis og søker å lære av hendelser som har oppstått.

b)

Når det gjelder avviksmeldinger, så indikerer revisjonens datainnsamling at vold og trusler i Kristiansandsskolen underrapporteres i kommunens kvalitetssystem.

Et interessant funn fra revisjonens kvalitative intervjuer er at lærere oppgir at de i en del tilfeller ikke skriver avvik fordi de forklarer hendelser med at eleven har egne utfordringer: når lærere er bevisste på elevsynet sitt og forstår eleven innenfra og elevens atferd som smerteuttrykk, så viser det seg samtidig at det også er kortere vei til å akseptere vold og trusler som en del av hverdagen, og når noe går galt, så ser man først og fremst på egen praksis og på om de kunne gjort ting annerledes. Noen tenker også at det som har skjedd, er en del av jobben (dette ble omtalt som «yrkesstolthet») og at det å melde avvik på hendelser betyr at man ikke som voksen tar ansvaret for relasjonen med eleven. Revisjonen bemerker at konsekvensen av dette er at man ikke melder avvik på hendelser som det i et arbeidsmiljøperspektiv absolutt bør meldes avvik på, og at det unormale slik blir normalisert.

Det må samtidig legges til at revisjonens kvalitative intervjuer viser at det er økende forståelse for at det er viktig å dokumentere det som skjer og det ansatte opplever, både for den ansattes egen del og for å gi et realistisk bilde av læreres arbeidshverdag, selv om det å melde avvik ikke nødvendigvis betyr at den konkrete saken løses her og nå eller at man raskt får tilført ekstra ressurser.

Oppsummert vurderer revisjonen med dette som utgangspunkt at det i grunnskolen i Kristiansand kommune er et potensial for utvikling og forbedring når det gjelder å skape en kultur for å melde avvik. En utfordring i dette arbeidet er at ansatte og verneombud oppfatter at innretningen av dagens avvikssystem (kategoriene; krav om valg mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik) ikke er tilpasset utfordringene skoleansatte står i når det gjelder vold og trusler.

c)

Revisjonen viser for øvrig til avsnitt 4.4.3, hvor dimensjoner ved problematikken rundt vold og trusler i skolen som går utover arbeidsmiljølovens § 4-3 og kapittel 23A i *For-skrift om utførelse av arbeid*, og som kan bidra til frustrasjon og i noen tilfeller en opplevelse av avmakt, diskuteres:

- Økonomi: hele 84 pst. av de skoleansatte oppfatter at det er en sammenheng mellom dårlig økonomi og knappe ressurser på den ene siden, og skolens arb-

eid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte på den andre siden².

- «Stoppunkt»: flere har spilt inn at et økende problem i skolen som i noen situasjoner bidrar til en opplevelse av maktesløshet blant lærere og fagarbeidere, er at det ikke er noe «stoppunkt», det er ingen klare grenser, for uakseptable forhold på jobb når det gjelder vold og trusler i skolen: enten må man tolerere det og stå i det («akseptere at man blir slått og sparklet og spyttet på og truet»), eller så må man sykmelde seg. Det har blitt pekt på at det først er når andre elevers foreldre eventuelt reagerer på at situasjonen er uholdbar, at noe skjer – men det at lærernes arbeidsmiljø trues / ødelegges, er ifølge mange lærere i utgangspunktet ikke grunn nok til å handle / sette inn tiltak, og det kan bidra til en opplevelse av avmakt i arbeidshverdagen.
- Lovverk: verneombud og tillitsvalgte oppgir at det er en økende bekymring blant lærere ift. opplæringslovens kapittel 9A som handler om at lærere blir usikre når det gjelder det å sette grenser og fysisk gripe inn ifm. vold og utagering. Konsekvensene for en lærers arbeidsforhold kan bli store hvis man gjør noe som senere vurderes å være galt.
- Rus og våpen: det har kommet noen innspill på ungdomstrinnet om at det har en negativ effekt på ansattes arbeidsmiljø når man har tydelige indikasjoner på at elever er ruset på skolen eller går med kniv på skolen. Det oppleves som problematisk at ansatte imidlertid ikke har noen myndighet eller hjemmel til å undersøke eller ta tak i slike saker. Lærerne har heller ingen maktmidler til å få disse elevene inn eller ut av klasserommet, noe som kan oppleves som frustrerende og utrygt.

Kristiansand, 26. januar 2024


Tor Ole Holbek
Revisjonsdirektør


Stein Grøntoft
Forvaltningsrevisor

² Revisjonen understreker at det er opp til Bystyret å gjøre prioriteringer mellom de forskjellige kommunale tjenestemrådene når kommunens knappe midler skal fordeles.

Innhold

SAMMENDRAG	2
INNHold	9
1 INNLEDNING	11
1.1 KONTROLLUTVALGETS VEDTAK	11
1.2 BAKGRUNN.....	11
1.3 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER	12
1.4 METODE OG GJENNOMFØRING	13
2 REVISJONSKRITERIER.....	15
2.1 OPPLÆRINGSLOVENS KAPITTEL 9A MED FORARBEIDER SYSTEMATISK ARBEID MED SKOLEMILJØ	15
2.1.1 Nærmere om mobbing og krenkelseser.....	15
2.1.2 Retten til et trygt og godt skolemiljø: § 9A-1 og 9A-2.....	16
2.1.3 Nulltoleranse og forebyggende arbeid: § 9A-3 og kommunelovens kapittel 25 om internkontroll .	17
2.1.4 Aktivitetsplikten: § 9A-4.....	18
2.1.5 Medvirking og informasjon	21
2.1.6 Helhetlig og systematisk arbeid med skolemiljø og med å motvirke mobbing og andre krenkelseser	22
2.2 ARBEIDSMILJØ.....	23
2.2.1 Arbeidsmiljøloven	23
2.2.2 Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A	24
2.2.3 Arbeidstilsynet om vold og trusler.....	24
3 INNSAMLEDE DATA.....	25
3.1 STATISTIKK OG INDIKATORER FOR ELEVERS PSYKOSOSIALE MILJØ (KVANTITATIVT).....	25
3.1.1 Elevundersøkelsen 2022-23: markert økning i andelen elever som oppgir at de har blitt mobbet .	25
3.1.2 Ungdata for Kristiansand kommune (2022).....	28
3.1.3 Elevombudet i Kristiansand: Årsrapport 2022-23	33
3.1.4 9A-saker som er meldt til Statsforvalteren	35
3.2 REVISJONENS KVANTITATIVE SPØRREUNDERSØKELSE FOR ANSATTE I GRUNNSKOLEN.....	36
3.2.1 Del 1: Trygt og godt skolemiljø for elevene	37
3.2.2 Del 2a: Arbeidsmiljø: Forekomst av vold og trusler, sammenliknet med nasjonale tall.....	46
3.2.3 Del 2b: Arbeidsmiljø: Skolenes arbeid med arbeidsmiljøet	54
3.3 REVISJONENS KVALITATIVE INTERVJUER	64
3.3.1 Om utviklingen og utfordringsbildet for barn og unge i Kristiansand	64
3.3.2 Intervjuer med rektorer og inspektør(er) (del av skolens ressursteam)	70
3.3.3 Intervjuer med kontaktlærere	79
3.3.4 Intervjuer spes. ped. koordinator, sosiallærer og helsesykepleier (del av skolens ressursteam) ...	89
3.3.5 Intervjuer med verneombud og tillitsvalgte (lærere og fagarbeidere)	97
3.3.6 Intervjuer med SFO (Skolefritidsordningen for 1.-4. trinn)	104
3.4 INNSPILL FRA FORELDRE (KOMFUG).....	109
3.5 SKOLEEIERES ARBEID MED GODE LÆRINGSMILJØ OG MED INTERNKONTROLL	119
3.5.1 Læringsmiljø: Skoleeiers arbeid med å fremme trygge og gode læringsmiljø	119
3.5.2 Internkontroll: Skoleeiers styring og støtte	123
3.6 REVISJONENS GJENNOMGANG AV 9A-SAKER.....	125
3.6.1 Utgangspunktet for gjennomgangen av 9A-saker	125
3.6.2 Nærmere om 9A-sakene revisjonen har gjennomgått.....	126
3.7 INNSPILL FRA OPPVEKSTOMBUDET I AGDER	128
3.8 ARBEIDSMILJØ: ARBEIDSTILSYNET OG BEDRIFTSHELSETJENESTEN	131
3.8.1 Funn i Arbeidstilsynets tilsynsrapporter	131
3.8.2 Intervju med Bedriftshelsetjenesten (BHT)	137
3.8.3 Vold og trusler i skolen: Kvalitetssystem (EQS) og kommunens opplæringspakke.....	140

4	VURDERINGER.....	142
4.1	P1: FREMME HELSEN, TRIVSELEN OG LÆRINGEN TIL ELEVENE OG FOREBYGGE KRENKELSER.....	142
4.1.1	Administrativ skoleeiers arbeid med å fremme positive skolemiljøer og å forebygge krenkelser .	142
4.1.2	Skolenes arbeid med å utvikle gode læringsmiljøer og å forebygge krenkelser	143
4.1.3	Foreldresamarbeidet: innspill fra KOMFUG og skolenes tilbakemeldinger.....	147
4.1.4	Mobiltelefon på skolen	152
4.1.5	Utviklingspotensial når det gjelder skolefritidsordningen (SFO)	154
4.2	P2: AKTIVITETSPLIKTEN (OPPLÆRINGSLOVENS § 9A-4) NÅR EN ELEV IKKE HAR DET TRYGT OG GODT ...	156
4.2.1	Skoleeiers systematiske arbeid og internkontroll	156
4.2.2	Kjennskap til, og informasjon om, aktivitetsplikten blant ansatte, elever og foresatte	157
4.2.3	Plikten til å følge med, å gripe inn og å varsle.....	159
4.2.4	Plikten til å undersøke.....	161
4.2.5	Plikten til å sette inn tiltak og krav om skriftlig plan	162
4.2.6	Bekymringsfullt skolefravær («skolevegring»).....	164
4.2.7	Blir alle elever som ikke har det trygt og godt på skolen, fulgt opp iht. kapittel 9A?	166
4.2.8	Statsforvalterens vedtak om lovbrudd i skolemiljø saker	168
4.3	P3: FOREBYGGE VOLD OG TRUSLER MOT ANSATTE I SKOLEN, HERUNDER GI NØDVENDIG OPPLÆRING	170
4.3.1	Utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune	170
4.3.2	Arbeidsmiljø: Skolenes arbeid med å forebygge vold og trusler samt med opplæring	173
4.4	P4: KOMMUNENS HÅNTERING OG OPPFØLGING NÅR ANSATTE UTSETTES FOR VOLD OG TRUSLER	178
4.4.1	Håndtering og oppfølging av vold og trusler	178
4.4.2	Avviksmeldinger	182
4.4.3	Vold, trusler og arbeidsmiljø i Kristiansandsskolen – diskusjon	184
5	KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	189
5.1	P1: FREMME HELSEN, TRIVSELEN OG LÆRINGEN TIL ELEVENE OG FOREBYGGE KRENKELSER.....	190
5.1.1	Praktisering av nulltoleranse for krenkelser og skolekultur	191
5.1.2	Elev-elevrelasjoner: bygge fellesskap	192
5.1.3	Styrke foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen.....	192
5.1.4	Felles retningslinjer for mobilfri skole.....	193
5.1.5	Utviklingspotensial når det gjelder skolefritidsordningen (SFO)	193
5.1.6	Andre forhold som er viktige, men hvor revisjonen ikke formulerer en anbefaling	194
5.2	P2: AKTIVITETSPLIKTEN (OPPLÆRINGSLOVENS § 9A-4) NÅR EN ELEV IKKE HAR DET TRYGT OG GODT ...	196
5.2.1	Aktivitetsplikten	196
5.2.2	Bekymringsfullt skolefravær («skolevegring»).....	197
5.3	P3: FOREBYGGE VOLD OG TRUSLER MOT ANSATTE I SKOLEN, HERUNDER GI NØDVENDIG OPPLÆRING	198
5.4	P4: KOMMUNENS HÅNTERING OG OPPFØLGING NÅR ANSATTE UTSETTES FOR VOLD OG TRUSLER	199
5.4.1	Håndtering og oppfølging av vold og trusler	199
5.4.2	Avviksmeldinger	200
5.5	REVISJONENS ANBEFALINGER OPPSUMMERT	202
6	KOMMUNEDIREKTØRENS HØRINGSUTTALELSE	203
7	REVISJONENS KOMMENTAR TIL KOMMUNEDIREKTØRENS HØRINGSUTTALELSE	204
8	LITTERATUR.....	205
9	VEDLEGG 1: ORDSKY - HVA ELEVENE SIER TIL LÆRERNE	206
10	VEDLEGG 2: GJENNOMGANG AV SPØRREUNDERSØKELSE FOR DE ANSATTE	207
10.1	MÅLGRUPPE	207
10.2	GDPR OG PERSONVERN: SPØRREUNDERSØKELSEN BEHANDLER IKKE PERSONOPPLYSNINGER.....	207
10.3	SVARRATE OG REPRESENTATIVITET	208
10.4	NÆRMERE OM SPØRSMÅLENE OG GJENNOMGANGEN AV SVARENE.....	209

1 Innledning

1.1 Kontrollutvalgets vedtak

Forvaltningsrevisjon³ skal fungere som en kontrollmekanisme mellom kommunestyret og kommuneadministrasjonen som samtidig skal bidra til læring og forbedring innad i kommuneorganisasjonen.

I Kristiansand Kontrollutvalgs møte 9. februar 2023 ble det i Sak 9/23 Bestilling av forvaltningsrevisjon gjort følgende vedtak:

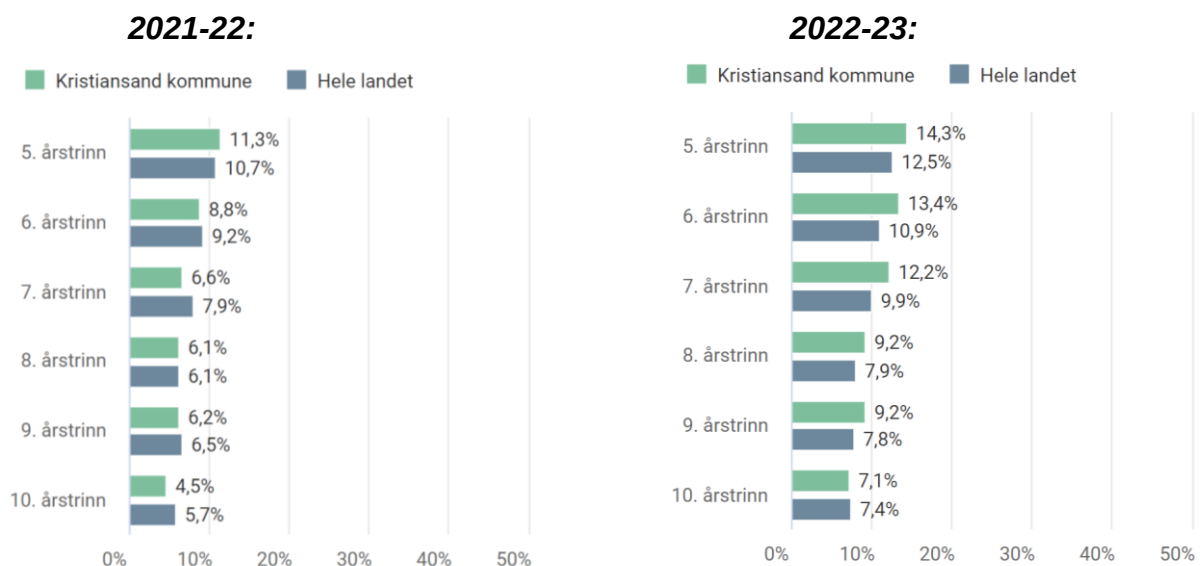
Kontrollutvalget bestiller forvaltningsrevisjon «Psykososialt miljø for barn og voksne i skolen i Kristiansand kommune» fra Agder Kommunerevisjon IKS i tråd med fremlagt prosjektplan og føringer gjennom denne saken.

Kontrollutvalget ber om å bli holdt orientert gjennom prosjektets gang, og da særlig med tanke på justeringer/avgrensinger i problemstillingene underveis. Rapport til kontrollutvalget forventes i løpet av 2. halvår 2023

1.2 Bakgrunn

i)

Bakgrunnen for vedtaket til Kontrollutvalget i Kristiansand kommunes for det første at tall fra [Elevundersøkelsen](#) i januar 2023 viser at det har vært en markant økning på alle trinn når det gjelder andelen elever i Kristiansand kommune som opplever mobbing:



³ Forvaltningsrevisjon er hjemlet i [kommunelovens § 23-3](#). Se også [kapittel 26.3](#) i NOU 2016:4 Ny kommunelov og [kapittel 25.3](#) i Prop. 46 L (2017–2018) Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven).

Det er særlig verdt å merke seg at

- andelen elever på 7. trinn i Kristiansand kommune som oppgir at de har blitt mobbet, har økt til hele 12,2 pst. i skoleåret 2022-23, opp fra 6,7 pst. i skoleåret 2021-22.
- på 5. trinn økte andelen som oppgir de har blitt mobbet fra 11,3 pst. i skoleåret 2021-22, til hele 14,3 pst. i skoleåret 2022-23.

Det fremgår også av figurene over at økningen i andelen elever i Kristiansand som oppgir de ble mobbet i skoleåret 2022-23, er større enn økningen nasjonalt. Kristiansand kommune ligger også om lag 2 prosentpoeng høyere enn nivået nasjonalt når det gjelder andelen elever som oppgir at de har blitt mobbet på 5. og 7. trinn i skoleåret 2022-23.

ii)

For det andre så har [Fædrelandsvennen](#) gjennom 2022 og 2023 satt søkelyset på at ansatte i grunnskolene i Kristiansand utsettes for vold og trusler. Det fremgår av artiklene både at vold og trusler er et alvorlig problem i Kristiansandsskolen, og at kommunen har en vei å gå når det gjelder å følge opp krav i arbeidsmiljøloven og i kapittel 23A i *Forskrift om utførelse av arbeid*. Dette gjelder både forebygging av vold og trusler (rutiner og opplæring), avvikshåndtering og arbeidsgivers oppfølging når en arbeidstaker blir utsatt for vold og trusler.

1.3 Formål og problemstillinger

Konsekvensene av dårlig skole- og arbeidsmiljø kan bli alvorlige. At barn og unge ikke opplever et godt og trygt skolemiljø, kan medføre risiko for økt fravær fra skolen og dårligere skoleprestasjoner. Videre viser forskning at mobbing også har sammenheng med helseproblemer og sosiale vansker⁴. For de voksne kan et dårlig og utrygt arbeidsmiljø blant annet medføre mindre jobbegasjement, helseplager og sykefravær.

Ifølge *kapittel 9A i opplæringsloven*, som omhandler elevenes skolemiljø, har alle elever en individuell rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. *Arbeidsmiljøloven* pålegger videre norske kommuner å sikre arbeidstakerne en helsefremmende arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Med dette utgangspunktet er forvaltningsrevisjonsprosjektets overordnede formål å undersøke i hvilken grad Kristiansand kommune arbeider forebyggende, samt hvorvidt kommunen følger lovens plikter, for å sikre at elevene har et trygt og godt psykososialt skolemiljø og at ansatte har et helsefremmende arbeidsmiljø.

⁴ Det pekes i rapporten [Å bli utsatt for mobbing. En kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak](#) fra 2017 på at gjennomgangen av forskningen viser at det å bli mobbet har sammenheng med et bredt spekter av helseproblemer, for eksempel angst, depresjon, psykosomatiske plager, symptomer på posttraumatisk stress, selvmordstanker og selvmordsforsøk. Forskningen gir også indikasjoner på at en del av de som blir utsatt for mobbing, responderer med aggressiv atferd eller andre former for utagerende problemer, og at denne gruppen kan være særlig utsatt for en uheldig utvikling (s. 10).

Med utgangspunkt i bestillingen til Kontrollutvalget i Kristiansand kommune, revisjonens *Risiko- og vesentlighetsvurdering* samt andre forvaltningsrevisjonsprosjekter i kommune-Norge, så tas det i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet utgangspunkt i følgende problemstillinger som konkretiserer det overordnede formålet:

- 1. P1: I hvilken grad jobber Kristiansand kommune kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og for å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt psykososialt miljø?**
- 2. P2: I hvilken grad oppfyller Kristiansand kommune aktivitetsplikten som følger av opplæringslovens § 9A-4 ved mistanke eller kunnskap om at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø?**
- 3. P3: I hvilken grad arbeider Kristiansand kommune systematisk med å forebygge vold og trusler mot ansatte i skolen, herunder å sikre at ansatte gis nødvendig opplæring?**
- 4. P4: I hvilken grad er håndteringen og oppfølgingen av skoleelevers vold og trusler mot ansatte i Kristiansand kommune i tråd med regelverk og retningslinjer?**

1.4 Metode og gjennomføring

Forvaltningsrevisjonsprosjektet om psykososialt miljø for barn og voksne i Kristiansand gjennomføres i samsvar med *RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon*.

I) EKSTERNE STATISTIKKILDER:

Når det gjelder eksterne kilder til statistikk, så har revisjonen i dette forvaltningsrevisjonsarbeidet benyttet SSB, [Elevundersøkelsen](#) (Utdanningsdirektoratet) og [Unqdataundersøkelsen](#) (Velferdsforskningsinstituttet NOVA).

II) DOKUMENTANALYSE:

Sentrale dokumenter i oppvekstsektoren i Kristiansand kommune har blitt gjennomgått, herunder kommunens [Strategiplan for oppvekst 2020–2025](#) og oppvekstområdets [Rammeverk for kvalitet og mestring](#), skriftlige rutiner i kvalitetssystemet både når det gjelder skolemiljø og arbeidsmiljø, og andre dokumenter som omhandler arbeidet med skolemiljøet (herunder sak 43/22 [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler](#) i Oppvekststyret, og [Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022](#)) og arbeidsmiljøet for de ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune. Arbeidstilsynets tilsynsrapporter fra januar 2023 for fem grunnskoler i Kristiansand har også vært viktige dokumenter i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet.

III) SPØRREUNDERSØKELSE MOT LÆRERNE (KVANTITATIVT INNRETTET DATAINNSAMLING)

Revisjonen har gjennomført en omfattende kvantitativ spørreundersøkelse (94 spørsmål) rettet mot i underkant av 2100 ansatte i skole og SFO i Kristiansand kommune. Målgruppen for undersøkelsen var pedagogisk personale i undervisningsstillinger, fagarbeidere, ansatte med andre fagutdanninger og ufaglærte, inkludert midlertidig ansatte. Spørreundersøkelsen bidrar til å belyse status på skolene når det gjelder

kommunens arbeid både med elevenes psykososiale miljø og med de ansattes arbeidsmiljø.

IV) INTERVJUER MED NØKKELPERSONER OG PÅ SKOLER (KVALITATIVT INNRETTEDE DATAINNSAMLING)

Revisjonen har gjennomført intervjuer med nøkkelpersoner i Oppvekst, [Ressursteam-et](#), [Mobilt Team](#) og [Forebyggende enhet](#), hovedverneombud skole, bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte for arbeidstakerorganisasjoner (Utdanningsforbundet og Fagforbundet).

Revisjonen har også vært i dialog med [Statsforvalteren i Agder](#) og mottatt informasjon om Statsforvalterens vurderinger av og vedtak i skolemiljø saker i Kristiansand kommune. Vi har også vært i kontakt med og fått innspill fra foreldrerepresentanter ([KOM-FUG](#)), og vi har snakket med [Elevombudet i Kristiansand](#) og med [Oppvekstombudet i Agder](#).

Videre har revisjonen besøkt 10 grunnskoler⁵ i Kristiansand kommune. På hver skole har vi gjennomført følgende 1-times intervjuer:

- a) Rektor og inspektør(er) (del av skolens ressursteam). Tema: elevers psykososiale miljø og ansattes arbeidsmiljø.
- b) Spes. ped. koordinator, sosiallærer og helsesykepleier (del av skolens ressursteam). Tema: elevers psykososiale miljø.
- c) 2-4 kontaktlærere fra forskjellige trinn. Revisjonen ba om at en kontaktlærer på trinnet med høyest mobbetall i årets *Elevundersøkelse* skulle i utgangspunktet delta på møtet. Tema: elevers psykososiale miljø og ansattes arbeidsmiljø.
- d) Verneombud og tillitsvalgte (lærere og fagarbeidere). Tema: arbeidsmiljø.
- e) SFO (leder og en eller flere ansatte). Tema: elevers psykososiale miljø og ansattes arbeidsmiljø. Merk at rene ungdomsskoler ikke har SFO.

V) SAKSGJENNOMGANG

Når det gjelder den såkalte aktivitetsplikten i opplæringslovens kapittel 9A, så har revisjonen gjennomgått et utvalg enkeltsaker på skolene vi besøkte, hvor skolene har fått mistanke eller kunnskap om at en elev ikke har et trygt og / eller godt skolemiljø.

Revisjonen har også gjennomgått de alvorligste avviksmeldingen som omhandler vold og trusler mot skoleansatte.

Innsamlede data vurderes i lys av revisjonskriteriene, jf. kapittel 2 under.

⁵ For å velge ut skoler, ba revisjonen om innspill fra Hovedverneombud skole, fagforeninger og Oppvekst. Skoler hvor Arbeidstilsynet hadde gjennomført tilsyn, var ikke aktuelle i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet.

2 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er en samlebetegnelse på de normene og standardene som er relevante på området for den aktuelle forvaltningsrevisjonen. Kilder til revisjonskriterier kan være lover, forskrifter, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak og mål og føringer, administrative retningslinjer og mål og føringer, statlige føringer og veiledere, andre myndigheters praksis, anerkjent teori og reelle hensyn (vurderinger av hva som er rimelig, formålstjenlig, effektivt eller lignende).

2.1 Opplæringslovens kapittel 9A med forarbeider systematisk arbeid med skolemiljø

[Opplæringslovens kapittel 9A](#) omhandler elevenes skolemiljø og gir alle elever en *individuell rett* til et trygt og godt skolemiljø. I 2017 ble det gjort relativt omfattende endringer i eksisterende paragrafer i kapittel 9A, samtidig som nye paragrafer ble lagt til.⁶

Endringene i opplæringslovens kapittel 9A innebærer blant annet at det legges tydeligere og strengere plikter på skoleeiere og skoler, og det ligger i gjeldende regelverk en klar forventning om at skolene skal mobilisere det forebyggende arbeidet og vise rask og effektiv handling i enkeltsaker.⁷

2.1.1 Nærmere om mobbing og krenkelser

Synet på mobbing har endret seg de siste tiårene⁸. Oppsummert kan en si at det som ofte beskrives som det første paradigmet og som tar utgangspunkt i arbeidet til Olweus på 1990-tallet, understreker at mobbing handler om at (1) noen skader noen andre, enten psykologisk eller fysisk, (2) handlingen er intensjonell, (3) handlingen gjentas over tid, (4) det er makt og ubalanse mellom aktører.

De sentrale teoretiske ideene i det andre paradigmet bygger på en forståelse om at barn og unge som blir mobbet og som mobber andre, alltid *først* må sees i forhold til de relasjoner og den kontekst de befinner seg. Det betyr i denne sammenhengen at skolens kultur, strukturer og relasjoner, samt holdninger og forventninger til barn fra foreldre og de ansatte på skolen, er sentrale faktorer der mobbing skjer⁹. Det fremgår

⁶ [NOU 2015:2 Å høre til](#) har spilt en viktig rolle i dette arbeidet.

⁷ [Prop. 57 L \(2016-2017\) Endringer i opplæringslova og friskolelova \(skolemiljø\)](#), s. 5

⁸ Se kapittel 7 «Nyere mobbeteori» i denne [NORCES-rapporten](#) fra 2019.

⁹ Når det gjelder forskjeller mellom første og andre paradigme, så pekes det i nevnte NORCE-rapport (s. 44-45) på at det er en bevegelse

- *Fra fokus på aggresjon, manipulasjon og ondskap, til fokus på behovet for å høre til, være en del av et fellesskap og medvirkning. Dette betyr f.eks. at aggresjon kan anses som en del av mobbeprosessene mellom barn og unge, men ikke aggresjon forstått som aggressive, fastlåste personligheter. Aggresjon blir her forstått som sinne og fortvilelse, som re-aksjoner hos barn og unge i utfordrende situasjoner, og som en del av de sosiale prosessers utfordringer.*
- *Fra fokus på individuelle faktorer som utgangspunkt for å forstå årsaker til mobbing i kontekst, kultur og relasjon, og fra fokus på rollefordeling som mobber, plager eller offer til sosiale prosessers utfordringer og gode «gyldige vi» (Eriksen & Lyng, 2015; Lund, Helgeland & Kovac, 2017).*

av Oppvekststyrets sak 43/22 [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler](#) at Kristiansand kommune legger til grunn følgende forståelse av mobbebegrepet:

Mobbing av barn er handlinger fra voksne og / eller barn som hindrer opplevelsen av å høre til, å være en betydningsfull deltaker i fellesskapet og ha muligheten til medvirkning (Lund, Helgeland, Kovac, 2017) (s. 4).

Revisjonen bemerker at denne forståelsen tar utgangspunkt i det andre paradigmet.

Helt konkret kan mobbing ifølge [Utdanningsdirektoratet](#) for eksempel være:

- å bli baksnakket
- å få spredt et rykte om seg
- å bli holdt utenfor
- å bli presset eller truet til å gjøre ting for andre som en ikke vil
- å bli kalt noe stygt eller få en stygg kommentar for eksempel om utseende, klær, tro, eller dialekt
- å bli slått, dyttet eller pirket på
- å få sekken sin, eller noe annet en eier, kastet rundt
- å ikke få være med i grupper på sosiale medier
- å aldri få kommentarer eller likes på bilder eller andre ting
- å få sårende eller stygge meldinger, bilder og videoer
- at noen sprer bilder eller video av noen som er nakne

Det understrekes her også at «tull kan være mobbing»:

Selv om du bare tuller, kan for eksempel det å bruke kallenavn eller ironi [...] være mobbing. Det du tenker på som tull, kan være veldig vondt og sårende for andre.

Når det gjelder hvorfor noen mobber eller krenker andre, så skriver Utdanningsdirektoratet at

Noen føler seg tøffe og tror de har makt. Andre mobber for å markere at de hører til i en gjeng eller en gruppe. Det kan også være at den som mobber, gjør det fordi hun eller han er redd for å bli mobbet eller holdt utenfor selv. De som mobber, kan ha et dårlig selvbilde. De kan også ha det vanskelig hjemme.

Over halvparten av dem som mobber andre, blir også selv mobbet.

2.1.2 Retten til et trygt og godt skolemiljø: § 9A-1 og 9A-2

Opplæringslovens kapittel 9A gjelder for alle elever i grunnskolen, både når de er på skolen, på leksehjepsordninger og SFO, jf. § 9A-1.

Bestemmelsene i kapitlet gjelder ikke på skoleveien eller i fritiden. Departementet presiserer imidlertid i forarbeidene at skolens aktivitetsplikt ikke er begrenset av årsaken til at eleven opplever å ikke ha det trygt og godt å være på skolen. Det vil si at

I kommunens veileder [Trygt og godt skolemiljø i Kristiansand \(ID 6105\)](#) understrekes det at «når elever er i en sårbar situasjon, er det viktig at skolen gjenkjenner og forstår og ikke gjør sårbarhet til en stigmatiserende karakteristik av elevens personlighet» (s. 16).

dersom det er forhold utenfor skolen, som for eksempel på skoleveien, eller digitale hendelser, som gjør at eleven ikke opplever at det er trygt og godt å være på skolen, har skolen like fullt en plikt til å hjelpe eleven.

I § 9A-2 fastslås det at

Alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Det er ifølge [forarbeidene](#) og [rundskriv Udir-3-2017](#) her snakk om en *individuell rett*, og det er elevens *subjektive opplevelse* snarere enn skolens objektive vurdering av saksforholdene som skal legges til grunn ved vurdering av om retten er oppfylt.¹⁰

- Begrepet «*trygt*» innebærer blant annet at elevene ikke skal komme til skade og at de skal føle at skolen er et trygt sted å være. I rundskriv Udir-3-2017 understrekes det at trygghet også handler om å vite at skolen tar tak i saker hvis noe skjer.
- Begrepet «*godt*» vil favne videre enn «trygt» og omfatte forhold som ikke nødvendigvis er utrygge for eleven, men som likevel gjør at det ikke oppleves som godt for eleven å være på skolen. Det kan for eksempel være at eleven er ensom, ikke har venner eller gruer seg til å gå på skolen. Hvis skolemiljøet er trygt, men ikke godt, skal skolen også handle.

At elevene har rett til å ha et trygt og godt skolemiljø omfatter dermed mer enn frihet fra krenkelser. Som det står i lovteksten, er det en rett for elevene å ha et skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Retten omfatter både fysiske og psykososiale aspekter ved skolemiljøet.¹¹

Ifølge forarbeidene har skolen et skjerpet ansvar for å ivareta elever med en særskilt sårbarhet. Elevens religion, seksuelle orientering, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, at eleven har atferdsvansker eller forhold ved elevens familie og hjemmesituasjon er eksempler på hva slik sårbarhet kan være knyttet til.¹²

2.1.3 Nulltoleranse og forebyggende arbeid: § 9A-3 og kommunelovens kapittel 25 om internkontroll

Det fremgår av § 9A-3 at

*Skolen skal ha nulltoleranse for krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering*¹³.

¹⁰ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 75. Tilsvarende vil det at eleven ikke har et trygt og godt skolemiljø være et premiss, og ikke et vurderingstema, i klagesaker til Fylkesmannen, jf. rundskriv Udir-3-2017.

¹¹ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 14

¹² Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 77

¹³ Nulltoleranse gjelder for diskriminering og trakassering uavhengig av om grunnlaget et kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller nedsatt funksjonsevne etc.

Det presiseres i rundskriv Udir-3-2017 at skolene skal ha *nulltoleranse også for mindre alvorlige krenkelser*. Verken direkte handlinger som for eksempel hatytringer, eller mer indirekte krenkelser, som utestenging, isolering og baksnakking, skal tolereres. Prinsippet om nulltoleranse ble ifølge Utdanningsdirektoratet tatt inn i opplæringsloven for å understreke hvor viktig det er at skolene har tydelige holdninger på dette området. Hva som er en krenkelse skal tolkes vidt, og det er ikke nødvendig at de negative handlingene defineres som mobbing for at skolen skal ha plikt til å reagere. Det må imidlertid samtidig understrekes at det ikke er slik at alle kritiske utsagn eller uenigheter er krenkelser. Skolens samfunnsmandat og oppgave er også å lære elever å tenke kritisk og å respektere andres meninger og overbevisninger¹⁴.

Det er her verdt å understreke at elevenes rettigheter i henhold til opplæringsloven handler om mer enn fravær av mobbing, både fordi § 9A-2 positivt fastslår at eleven har rett til et trygt og godt skolemiljø, og fordi krenkelsesbegrepet i § 9A-3 er videre enn det tradisjonelle mobbebegrepet.

Videre skal skolen ifølge § 9A-3, andre ledd,

forebygge brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene.

Skolene skal arbeide forebyggende og fremme faktorer som gir et positivt skolemiljø for elevene. Forebyggende arbeid vil være avgjørende for å kunne oppfylle elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø. På skolenivå kan forebygging blant annet være kartlegging av hvem de sårbare elevene er og sørge for å være i forkant av en hendelse, samt søke å finne frem til tiltak som kan forebygge at en situasjon oppstår. På administrativt skoleeiernivå kan forebygging være å ha en langsiktig tilnærming til det allmennpedagogiske tilbudet hvor det legges vekt på at læringsmiljøet skal være inkluderende.

Det var tidligere også et krav om «systematisk arbeid» i § 9 A-3 og om «forsvarlig system» i § 13-10 (andre ledd) som ikke har blitt videreført som følge av at den nye internkontrollbestemmelsen i [kommunelovens kapittel 25 om internkontroll](#) trådte i kraft 1.1.2021. Den nye internkontrollbestemmelsen erstattet internkontrollbestemmelsene i de ulike særlovene. Kravene som gjelder for det forebyggende arbeidet har imidlertid fortsatt en grenseflate mot, og overlapper til dels aktivitetsplikten og kravene til internkontroll.¹⁵

2.1.4 Aktivitetsplikten: § 9A-4

Av opplæringslovens § 9 A-4 følger det en aktivitetsplikt for å sikre at elever har et trygt og godt psykososialt skolemiljø. Aktivitetsplikten kom inn i loven i 2017 etter at departementet foreslo å fjerne vedtaksplikten og i stedet understreke og presisere plikten til å handle. Vedtaksplikten ble fjernet for at aktivitetsplikten skulle være så

¹⁴ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 14

¹⁵ Prop. 81 L (2019–2020) *Endringer av internkontrollregler i sektorlovgivningen (tilpasning til ny kommunelov)*, s. 48

handlingsrettet som mulig, slik at skolens ressurser kunne konsentreres om handlinger som hjelper elevene i stedet for forvaltningsrettslige form- og prosesskrav.¹⁶

Aktivitetsplikten omfatter alle¹⁷ som arbeider på skolen, og den utløses når en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø. Plikten er delt inn i fem handlingsplikter, samt krav til å sørge for elevenes medvirkning og krav til dokumentasjon:

§ 9A-4. Aktivitetsplikt for å sikre at elever har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø

Alle som arbeider på skolen, skal følgje med på om elevane har eit trygt og godt skolemiljø, og gripe inn mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering dersom det er mogleg.

Alle som arbeider på skolen, skal varsle rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø. Rektor skal varsle skoleeigaren i alvorlege tilfelle.

Ved mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarast undersøkje saka.

Når ein elev seier at skolemiljøet ikkje er trygt og godt, skal skolen så langt det finst eigna tiltak sørge for at eleven får eit trygt og godt skolemiljø. Det same gjeld når ei undersøking viser at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø.

Skolen skal sørge for at involverte elever blir høyrde. Kva som er best for elevane, skal vere eit grunnleggjande omsyn i skolen sitt arbeid.

Skolen skal lage ein skriftleg plan når det skal gjerast tiltak i ei sak. I planen skal det stå

- a. kva problem tiltaka skal løyse*
- b. kva tiltak skolen har planlagt*
- c. når tiltaka skal gjennomførast*
- d. kven som er ansvarleg for gjennomføringa av tiltaka*
- e. når tiltaka skal evaluerast.*

Skolen skal dokumentere kva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikta etter første til femte ledd.

I § 9A-5 fastslås det at aktivitetsplikten er skjerpet dersom en som jobber på skolen, krenker en elev

I) FØLGE MED:

Plikten til å følge med innebærer en plikt for den enkelte ansatte til å være årvåken og aktivt observere elevenes samhandling.¹⁸ Sammenholdt med plikten til forebyggende arbeid forutsetter en tilstrekkelig oppfølging av følge-med-plikten blant annet at det

¹⁶ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 32

¹⁷ Utdanningsdirektoratet understreker imidlertid at må kreves mer av en lærer, miljøarbeider eller en rektor, enn det som kreves av en vaktmester eller renholdsarbeider.

¹⁸ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 22

gjennomføres inspeksjon på alle steder hvor elevene oppholder seg eller ferdes på skolen, samt at det er lav terskel for å bry seg med hva elevene gjør. Bruk av verktøy for å kartlegge relasjonene og elevenes samhandling må tilpasses den enkelte skolen, men kan for eksempel være jevnlig spørreundersøkelser, observasjon og inspeksjon.

II) GRIPE INN:

Det som kjennetegner plikten til å gripe inn, er at handlingen skjer umiddelbart og at den er rettet mot å stoppe en situasjon som pågår og er forholdsvis akutt. Grensen for å gripe inn er at den ansatte ikke skal stå i fare for å skade seg selv eller krenke elever for å få stanset krenkelsen. Hva den ansatte skal gjøre vil avhenge av situasjonen, men den skal så vidt mulig foreta seg noe som avverger den pågående krenkelsen og der det passer iverksette den eller de som utsatte eleven for krenkelsen. Tydelige beskjeder fra ansatte om at krenkelser ikke er akseptabel oppførsel bidrar til å implementere nulltoleransen for krenkelser.

III) VARSLE:

Plikten til å varsle rektor ved skolen dersom det foreligger mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, skal ha en lav terskel.¹⁹ Hvor raskt den ansatte skal varsle rektor avhenger av sakens alvor. I alvorlige tilfeller skal rektor varsle skoleeier. Den ansatte kan få mistanke om eller kjennskap til elevens skolemiljø blant annet gjennom observasjoner av elevene, undersøkelser, beskjed fra foreldre eller medelever, eller at en elev sier ifra at han/hun ikke trives på skolen.

IV) UNDERSØKE:

Plikten til å snarest undersøke saken oppstår ved mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, som favner videre enn fravær av krenkelser.²⁰ Det skal være lav terskel for å iverksette undersøkelser og skolen skal innhente nok informasjon til å avdekke hva som har hendt og om en eller flere elever opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.

V) SETTE INN TILTAK:

Plikten til å sette inn egnede tiltak gjelder uavhengig av årsaken til at eleven ikke opplever at skolemiljøet er trygt og godt. Det innebærer at tiltaksplikten inntreffer selv om bakgrunnen for at skolemiljøet oppleves utrygt er hendelser som finner sted utenfor skolen, som for eksempel krenkelser via sosiale medier eller på skoleveien. Dersom en elev ikke oppfatter at skolemiljøet er trygt og godt, skal dette legges til grunn.

Det angis i forarbeidene at tiltaksplikten skal tolkes utvidende.²¹ Skolen må planlegge og iverksette tiltak, men også evaluere virkningen og følge opp løpende. Tiltaksplikten er først oppfylt når eleven opplever at den har et trygt og godt skolemiljø. For å vurdere hva som er egnede tiltak i en enkeltsak vil det være en forutsetning at det er god kvalitet på undersøkelsene som gjøres.²² Dersom de tiltakene skolen har iverksatt ikke løser problemet må det iverksettes andre og mer intensive tiltak. Det å utforme

¹⁹ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 23

²⁰ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 24

²¹ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 25

²² Se <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/tiltak-skolemiljo/skolemiljotiltak-undersoke/#a146004>

egnede tiltak for å bedre elevens opplevelse av skolemiljøet forutsetter tilstrekkelig og oppdatert kompetanse hos de ansatte ved skolen.

VI) RETT TIL Å MEDVIRKE:

Det fremkommer av forarbeidene at det skal legges vekt på hensynet til alle involverte elever. Involverte elever inkluderer både den eleven som man mistenker eller kjenner til at ikke har et trygt og godt skolemiljø og andre elever som er direkte påvirket og involvert i saken. Elevenes rett til medvirkning skal være reell og skolen må derfor sørge for at elevene får informasjon om prosessen, at de inviteres til å beskrive situasjonen slik de opplever den og gi uttrykk for sine meninger, vilje og ønsker.²³

VII) SKRIFTLIG PLAN:

Ifølge paragrafens sjette ledd skal skolen lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak. I planen skal det komme frem hvilket problem tiltaket skal løse, hvilke tiltak skolen har planlagt, når tiltakene skal gjennomføres, hvem som er ansvarlig for gjennomføringen av tiltakene og når tiltakene skal evalueres. Utover at planen skal være skriftlig er det ikke konkrete formkrav til den. Hvor detaljert og omfangsrik planen må være vil avhenge av alvorligheten og karakteren av de problemene tiltaksplanen skal løse. En tiltaksplan behøver ikke være knyttet til et konkret problem for en enkelt-elev, men kan omhandle situasjoner eller utfordringer som omfatter en gruppe elever.

VII) DOKUMENTASJON:

Dokumentasjon av delplikten om å følge med vil i stor grad være knyttet til aktiviteter som omfatter flere elever, grupper eller hele skolen. I forbindelse med de øvrige delpliktene vil det være det skolen gjør i enkeltsaker som skal dokumenteres. Dokumentasjonskravet skiller seg her fra kravene som ligger i internkontrollbestemmelsen i kommuneloven. Kravet retter seg altså mot det arbeidet skolen gjør for å oppfylle aktivitetsplikten, og ikke rutiner eller planer for hvordan kravet skal oppfylles.

I § 9A-5 fastslås det at aktivitetsplikten er skjerpet dersom en som jobber på skolen, krenker en elev.

Av § 9A-6 fremgår det at dersom en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, kan eleven eller foreldrene melde saken til statsforvalteren etter at saken er tatt opp med rektor.

2.1.5 Medvirkning og informasjon

Skolen har også plikt til å informere eleven og de foresatte om retten til et trygt og godt skolemiljø, skolens aktivitetsplikt og adgangen til å melde saker til fylkesmannen, jf. § 9A-9. Formålet med informasjonsplikten er å legge til rette for at elever og foreldre skal kunne kreve at skolen opprettholder elevens rettigheter etter kapittel 9-A. Informasjonen skal formidles på en forståelig måte, både til elever og foreldre.²⁴

Det fremgår i § 9A-8 at elevene skal delta i planleggingen og gjennomføringen av arbeidet for et trygt og godt skolemiljø. Samarbeidsutvalget, skoleutvalget, skolemiljøut-

²³ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 78

²⁴ Prop. 57 L (2016-2017) *Endringer i opplæringslova og friskolelova (skolemiljø)*, s. 64

valget, elevrådet og foreldre skal holdes informert om saker av betydning for skolemiljøet og har rett til å uttale seg i alle saker av betydning for skolemiljøet, jf. § 9A-9.

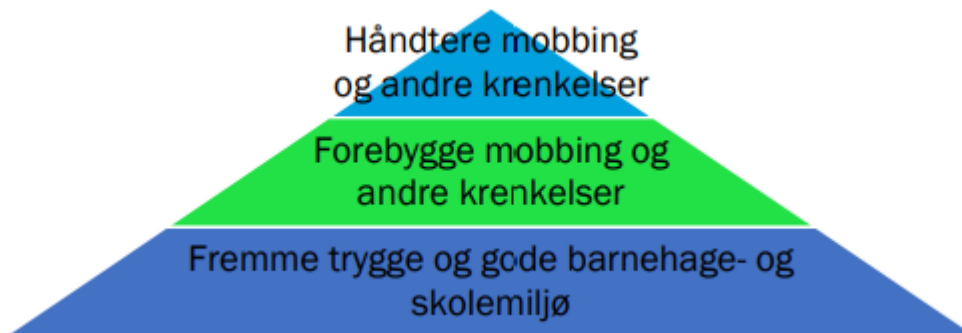
Skolen må ta hensyn til barnets beste i alle vurderinger og handlinger for å oppfylle aktivitetsplikten.

2.1.6 Helhetlig og systematisk arbeid med skolemiljø og med å motvirke mobbing og andre krenkelser

I Utdanningsdirektoratets [grunnlagsdokument for arbeidet med skolemiljø, mobbing og andre krenkelser](#) understrekes det videre at å opprettholde og videreutvikle trygge og gode skolemiljøer uten mobbing og andre krenkelser krever helhetlig, langsiktig og systematisk arbeid. Det helhetlige arbeidet kan ifølge grunnlagsdokumentet deles i tre:

4. Å skape et trygt og godt miljø i barnehager og skoler,
5. Å forebygge mobbing og andre krenkelser,
6. Å håndtere mobbing og andre krenkelser når det oppstår (s. 12).

Dette illustreres i dokumentet gjennom følgende modell:



I Utdanningsdirektoratets grunnlagsdokument beskrives de tre nivåene slik:

1. Fremme trygge og gode skolemiljø er en del av den ordinære pedagogiske praksisen i skolen og er ofte universelle tiltak for å skape trygge og gode skolemiljø.
2. Forebygge mobbing og krenkelser er arbeid rettet mot å minske risikoen for at mobbing og andre krenkelser skjer.
3. Håndtere mobbing og andre krenkelser handler om hvordan skolen fanger opp, stopper og følger opp saker om mobbing og andre krenkelser (s. 12).

Det understrekes i dokumentet at å fremme trygge og gode barnehage- og skolemiljø er grunnstammen i arbeidet. Målsettingen med dette arbeidet er ikke primært å forebygge og håndtere mobbing og andre krenkelser, men handler mer bredt om å utvikle og opprettholde trygge og gode skolemiljøer. Dette er en del av den ordinære pedagogiske praksisen i skolen og er ofte universelle tiltak. Systematisk og målrettet tilrettelegging og utvikling av gode relasjoner er sentralt i arbeidet, og dette virker også generelt forebyggende. Når det gjelder forhold som har betydning for å fremme gode barnehage- og skolemiljø, så vise det i grunnlagsdokumentet til

- a) Skolekulturen
- b) Organisasjon og ledelse
- c) Relasjonell klasseledelse i skolen
- d) Elev-elev relasjoner på skolen.
- e) Foreldresamarbeid (s. 12)²⁵

Skoleeiers systematiske internkontroll er for øvrig hjemlet i [kommuneloven § 25-1](#).

2.2 Arbeidsmiljø

2.2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 3-1 *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*, 2. ledd, bokstav c og g, har relevans for arbeidet med arbeidsmiljøet til lærere i grunnskolen:

- (2) *Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:*
- c) *kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.*
 - g) *sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c).*

Arbeidsmiljøloven § 4-1 tar for seg generelle krav til arbeidsmiljøet, og sier blant annet at

- (1) *Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.*

Mest sentralt for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er imidlertid [arbeidsmiljølovens § 4-3](#) om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Her fremgår det blant annet at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold og trusler:

- (1) *Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.*
- (2) *Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.*
- (3) *Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.*
- (4) *Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.*

²⁵ I [NOU 2015:2 Å høre til. Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø](#) omtales disse faktorene som forskningsbaserte faktorer som er viktige for elevenes trivsel på skolen.

2.2.2 Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A²⁶

I [kapittel 23A i Forskrift om utførelse av arbeid](#) er det satt krav til arbeidsgiver om ulike tiltak i virksomheter der ansatte kan bli utsatt for vold og trussel om vold. Arbeidsgiver må sette vold og trusler på dagsorden og arbeide aktivt med forebygging.

Forskriftens § 23A-1 understreker det at arbeidsgiver skal kartlegge og gjennomføre en risikovurdering av faren for å bli utsatt for vold og trussel om vold:

I forskriftens § 23A-2 slås det fast at det skal gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner.²⁷

§ 23A-3 i forskriften sier at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksette tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.

Det fremgår videre av forskriftens § 23A-4 at arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Avslutningsvis understrekes det i forskriftens § 23A-5 at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

2.2.3 Arbeidstilsynet om vold og trusler

Når det gjelder [vold og trusler på arbeidsplassen](#), så peker Arbeidstilsynet på at dette ikke skal behandles som et individuelt problem, men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele arbeidsplassen. Derfor må arbeidsgivere ifølge Arbeidstilsynet både forebygge vold og trusler og ha en plan for å følge opp arbeidstakere som blir utsatt for vold og trusler²⁸.

Hele virksomheten må ifølge Arbeidstilsynet jobbe sammen for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvaret for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler, men både ledere, arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte skal samarbeide i det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet og for å forebygge vold og trusler.

Arbeidstilsynet understreker også at ansatte i grunnskolen er blant dem som er utsatt for vold og trusler i arbeidslivet, og at undervisning er blant bransjene som er utsatt for vold og trusler.

²⁶ Også [internkontrollforskriften](#) vil kunne være av interesse her.

²⁷ Se også Arbeidstilsynets informasjon om [generelle krav til arbeidstakers opplæring](#).

²⁸ På Arbeidstilsynets nettside gis det i tillegg råd og veiledning om å forebygge og å håndtere vold og trusler på arbeidsplassen, og Kristiansand kommunens råd i EQS-prosedyren [Vold og trusler - prosedyre for forebygging, håndtering og oppfølging](#) (ID 3762) i kommunens kvalitetssystem når det gjelder å håndtere en akutt volds- eller trusselsituasjon (punkt 2 i EQS-prosedyren), er hentet fra [Arbeidstilsynets nettside om vold og trusler](#) («Ti råd hvis noen opptrer truende»).

3 Innsamlede data

[Oppvekst](#) har ansvaret for et helhetlig tjenestetilbud til barn og unge som skal sikre trygge oppvekstvilkår og gode læringsarenaer for barn og ungdom i Kristiansand kommune.

I grunnskolen i Kristiansand kommune er det i overkant av 2 700 ansatte med *aktiv stillingsprosent*. 73 pst. av disse er kvinner, og 27 pst. er menn. I underkant av 2 300 er ansatt i *faste stillinger* (oktober 2023). Om lag $\frac{2}{3}$ av de fast ansatte jobber *heltid*.

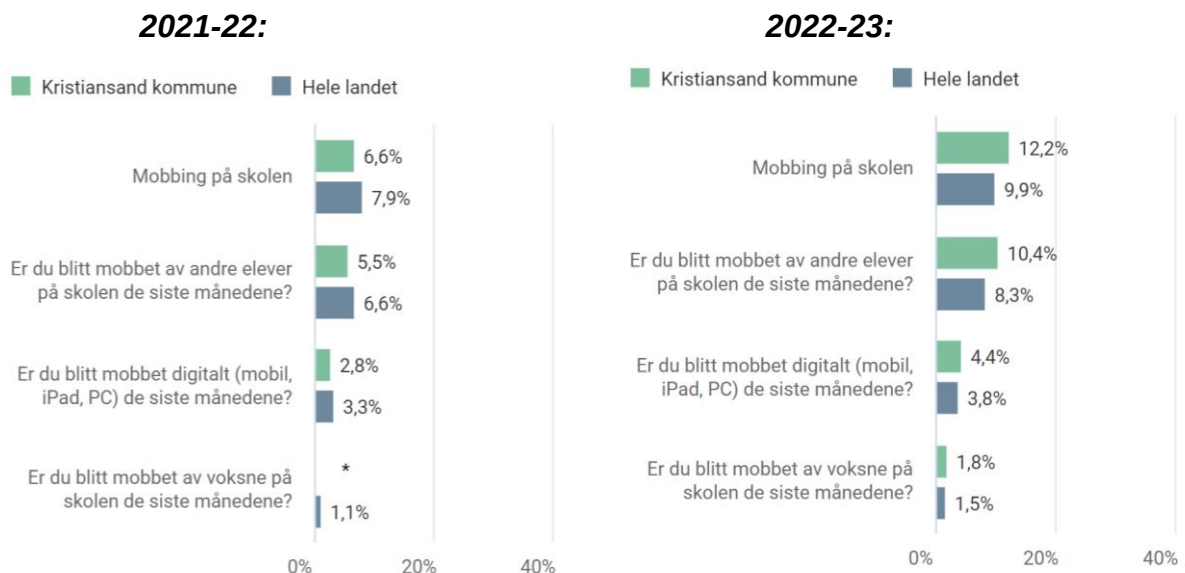
3.1 Statistikk og indikatorer for elevers psykososiale miljø (Kvantitativt)

3.1.1 Elevundersøkelsen 2022-23: markert økning i andelen elever som oppgir at de har blitt mobbet

i)

Vi så i innledningen av denne rapporten at tall fra [Elevundersøkelsen](#) i januar 2023 viste en svært urovekkende utvikling når det gjelder andelen²⁹ elever i Kristiansand kommune som oppgir at de har blitt mobbet³⁰:

- andelen elever på **7. trinn** i Kristiansand kommune som oppgir at de har blitt mobbet, har økt til hele 12,2 pst. i skoleåret 2023-23, opp fra 6,7 pst. i året før:

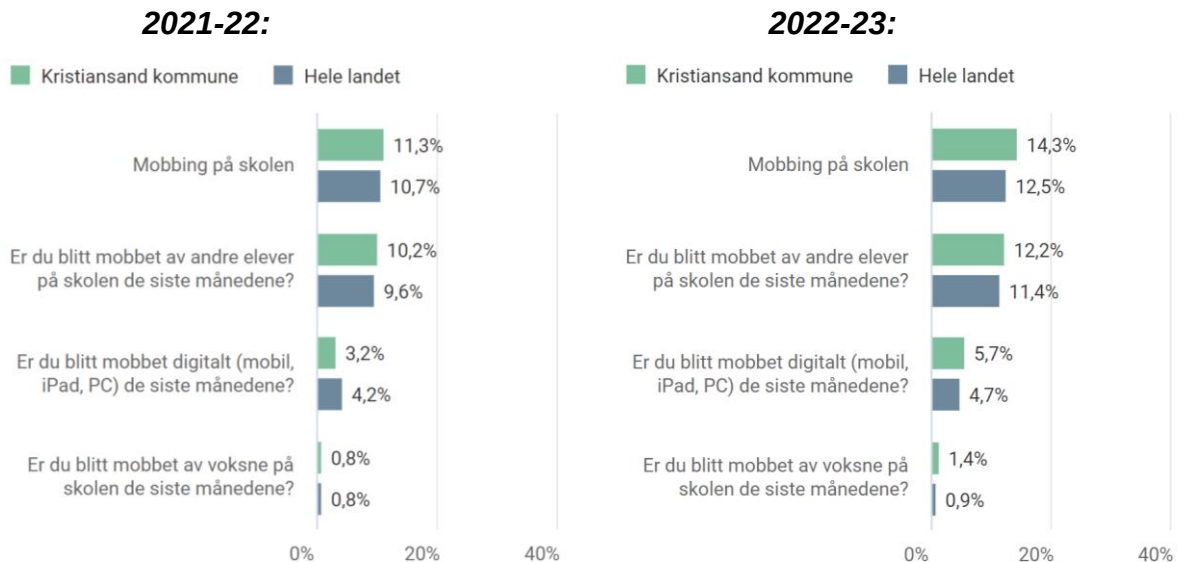


²⁹ Merk at andelen elever som opplever mobbing i *Elevundersøkelsen* defineres som andelen elever som har krysset av for svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken», eller «Flere ganger i uken» på de forskjellige spørsmålene som omhandler mobbing.

³⁰ Det er viktig å være klar over at elevene bes om at følgende definisjon av mobbing legges til grunn når de besvarer spørsmål i *Elevundersøkelsen*: «Med mobbing mener vi gjentatte negative handlinger fra en eller flere sammen, mot en elev som kan ha vanskelig for å forsvare seg. Mobbing kan være å kalle en annen stygge ting og erte, holde en annen utenfor, baksnakke eller slå, dytte eller holde fast».

Vi ser av figurene over at den klart største økningen i andelen elever som oppga at de ble mobbet, var i kategorien «*Er du blitt mobbet av andre elever på skolen*». Økningen var imidlertid også betydelig når det gjelder digital mobbing, og andelen elever som oppga at de ble mobbet digitalt på 7. trinn, er nå 4,4 pst.

- på **5. trinn** økte andelen som oppgir de har blitt mobbet i skoleåret 2023-23 til hele 14,3 pst., opp fra 11,3 pst. i året før.



Vi ser av figurene over at det er kategorien «*Er du blitt mobbet av andre elever på skolen*» som har den høyeste andelen elever som oppgir at de mobbes. Digital mobbing er imidlertid den kategorien hvor økningen i prosentpoeng er størst på 5. trinn. Andelen elever som oppga at de ble mobbet digitalt på 5. trinn, er nå 5,7 pst.

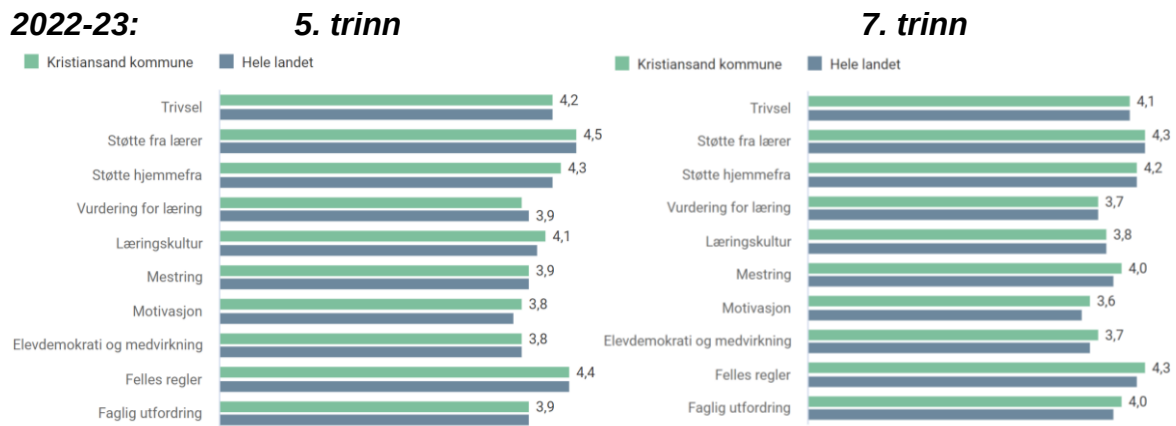
Også på de øvrige trinnene (6. trinn og 8.-10. trinn) i grunnskolen i Kristiansand som har deltatt på *Elevundersøkelsen*, har det vært en økning i andelen elever som oppgir at de blir mobbet.

Det fremgår videre av figurene over at økninger i andelen elever som oppgir at de blir mobbet i Kristiansand, er større enn tilsvarende økninger nasjonalt. Kristiansand kommune ligger også om lag 2 prosentpoeng høyere enn nivået nasjonalt når det gjelder andelen elever som oppgir at de har blitt mobbet både på 5. og 7. trinn i skoleåret 2022-23. Tidligere år har Kristiansand kommune stort sett ligget under landssnittet.

ii)

På møtet i [Oppvekstutvalget 14.02.2023](#) ble [resultatene fra Elevundersøkelsen](#) gjennomgått nærmere. Det er særlig verdt å merke seg følgende hovedpunkter:

- Kristiansand kommune ligger på landsgjennomsnittet eller litt over landsgjennomsnittet på de fleste indikatorene på de fleste trinnene, jf. figurene for 5. og 7. trinn under:



- De fleste elever [trives](#) fremdeles godt på skolen, og Kristiansand kommune ligger på landsgjennomsnittet for 5.-10. trinn når det gjelder trivsel.
- Tendensen til at elevenes [motivasjon](#) synker, særlig på mellomtrinnet, ser ut til å fortsette både nasjonalt og i Kristiansand. På 7. trinn har motivasjonen sunket jevnt, fra verdien 4 i gamle Kristiansand i 2018-19, til verdien 3,6 i Kristiansand i 2022-23. Det er også slik at motivasjonen synker utover i skoleløpet, det vil si at elevenes motivasjon er høyere på 5. trinn enn på 10. trinn.
- Forskning viser at det er en sammenheng mellom gode resultater for indikatorene [Støtte fra lærer](#), [Felles regler](#) og [Læringskultur](#) på den ene siden, og lave mobbetall på den andre siden. Tendensen både nasjonalt og for Kristiansand kommune når det gjelder disse indikatorene, er at det er en svak nedgang. Når det gjelder nivået, så ligger Kristiansand stort sett rundt landsgjennomsnittet.

Det ble i møtet i Oppvekstutvalget 14.02.2023 konkludert med at det er vanskelig å forklare den kraftige økningen når det gjelder andelen elever i Kristiansand kommune som i [Elevundersøkelsen](#) for 2022-23 oppgir at de blir mobbet. Oppvekst pekte på at [årsakssammenhengene](#) her er svært sammensatte, og når man har sett nærmere på hva som ligger bak økningen på forskjellige skoler og i forskjellige klasser, så er det stor variasjon når det gjelder forklaringene som gis.

Det ble samtidig understreket at [alvorlighetsgraden](#) når det gjelder mobbing og andre former for krenkelser i Kristiansandsskolen, er høyere i dag enn for noen år siden. Dette gjelder særlig vold og trusler. Det ble pekt på at mens [Elevundersøkelsen](#) viser en moderat økning når det gjelder digital mobbing i grunnskolen i Kristiansand, så er tilbakemeldingen fra skolene i Kristiansand at aktivitet på sosiale medier er en sentral premissleverandør for en betydelig del av volden og truslene som svekker elevenes psykososiale miljø som skolene må forholde seg til. Det ble også uttrykt bekymring i forhold til den såkalte «[snitche-kulturen](#)» som brer seg blant barn og unge i Kristiansand.

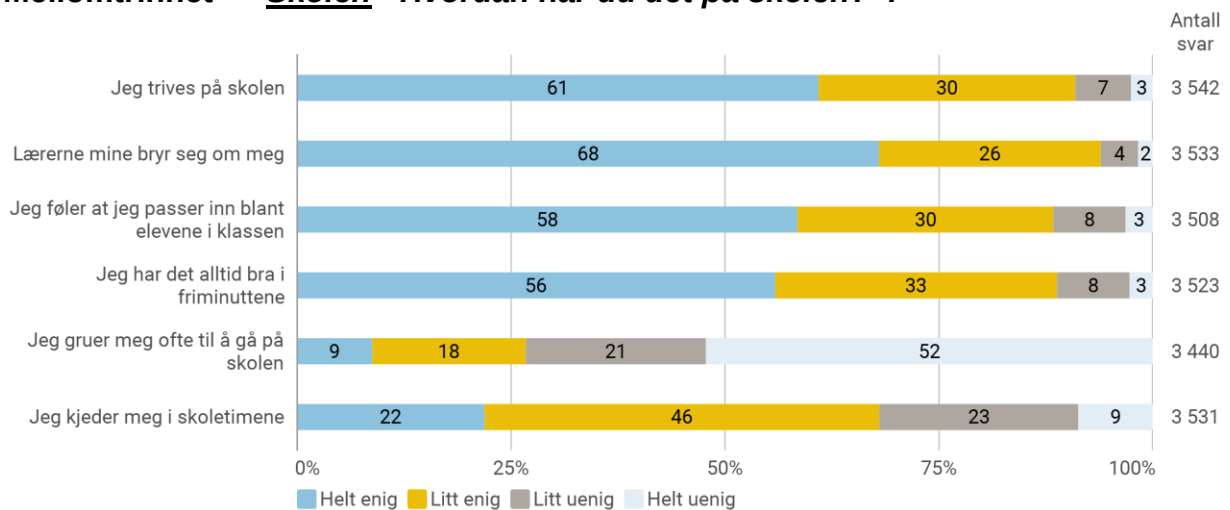
3.1.2 Ungdata for Kristiansand kommune (2022)

[Ungdata](#) er lokale barn- og ungdomsundersøkelser der skoleelever over hele landet svarer på et omfattende sett med spørsmål om hvordan de har det og hva de driver med på fritiden. Revisjonen har under valgt ut enkelte indikatorer som sier noen om hvordan elever på mellom- og ungdomstrinnet i Kristiansand kommune har det på skolen og på fritiden.

A) MELLOMTRINNET:

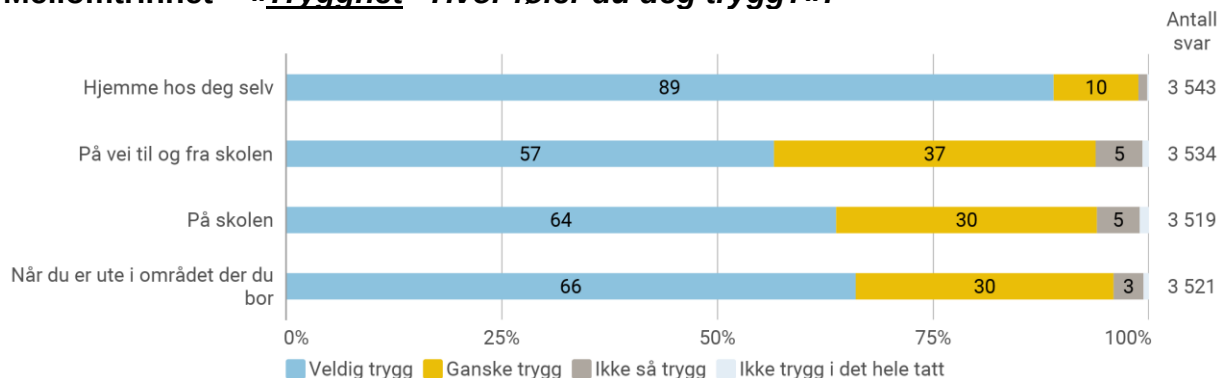
På [mellomtrinnet](#) sier om lag 90 pst. av elevene at de trives på skolen. Det samme gjelder spørsmål om man føler at man passer inn i klassen og om man har det bra i friminuttene. I overkant av 90 pst. av elevene opplever at lærerne bryr seg om dem. Samtidig oppgir $\frac{2}{3}$ av elevene på mellomtrinnet at de kjeder seg i skoletimene, og nesten 30 pst. svarer at de ofte gruer seg til å gå på skolen:

Mellomtrinnet – «Skolen - Hvordan har du det på skolen?»:



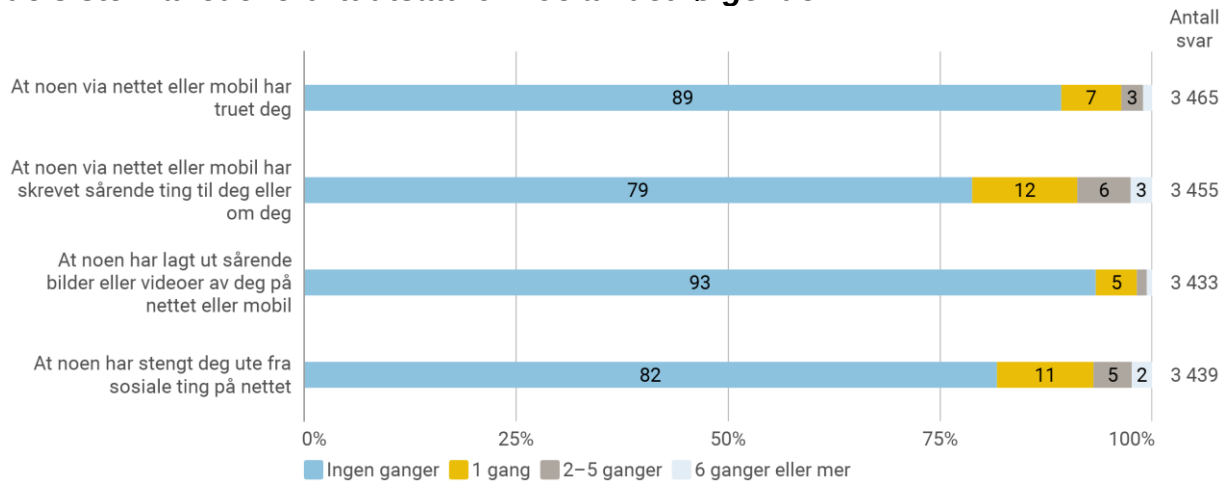
Det er videre verdt å merke seg at flere elever på mellomtrinnet faktisk føler seg trygge når de er ute i området der de bor enn på skolen og på skoleveien:

Mellomtrinnet – «Trygghet - Hvor føler du deg trygg?»:



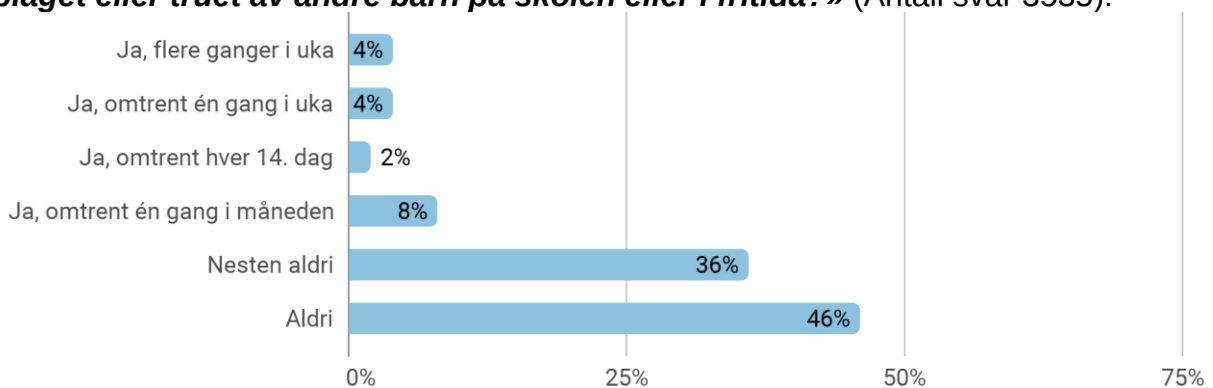
Over 20 pst. av elevene på mellomtrinnet har opplevd at noen har skrevet sårende ting til eller om en via nettet eller mobil. I underkant av 20 pst. har opplevd å bli ute-stengt fra sosiale ting på nettet. 10 pst har opplevd å bli truet, mens 7 pst. har opplevd at det har blitt lagt ut sårende bilder eller videoer av dem:

Mellomtrinnet – «Negative opplevelser på nettet eller mobilen - Har du i løpet av de siste månedene blitt utsatt for noe av det følgende?»:



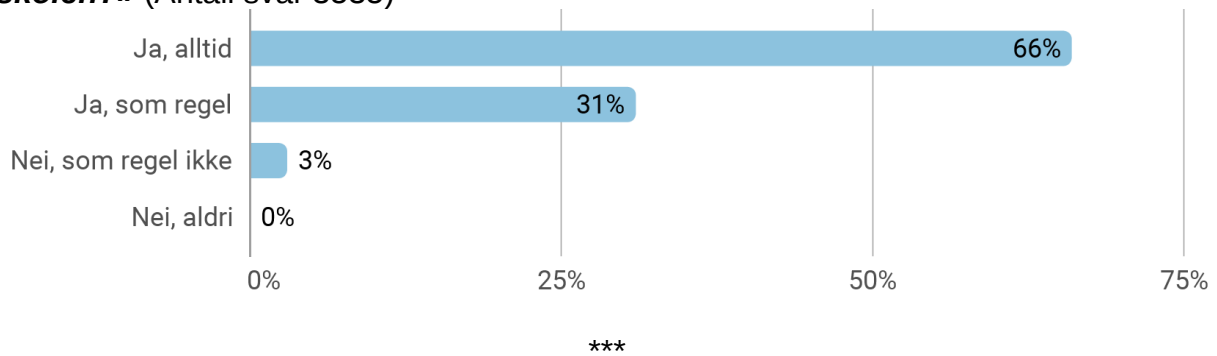
Spørsmålet om mobbing i *Ungdata*-undersøkelsen er ikke identisk med spørsmålet om mobbing i *Elevundersøkelsen*, men resultatene for mellomtrinnet i *Ungdata*-undersøkelsen er likevel på linje med resultatene i *Elevundersøkelsen*:

Mellomtrinnet – «Mobbing - Tenk på de siste månedene. Har du blitt stengt ute, plaget eller truet av andre barn på skolen eller i fritida?» (Antall svar 3535):



Kun 3 pst. av elevene på mellomtrinnet svarer at de som regel ikke har noen å være sammen med i friminuttene, mens 31 pst. svarer at de som regel [men ikke alltid] har noen å være sammen med:

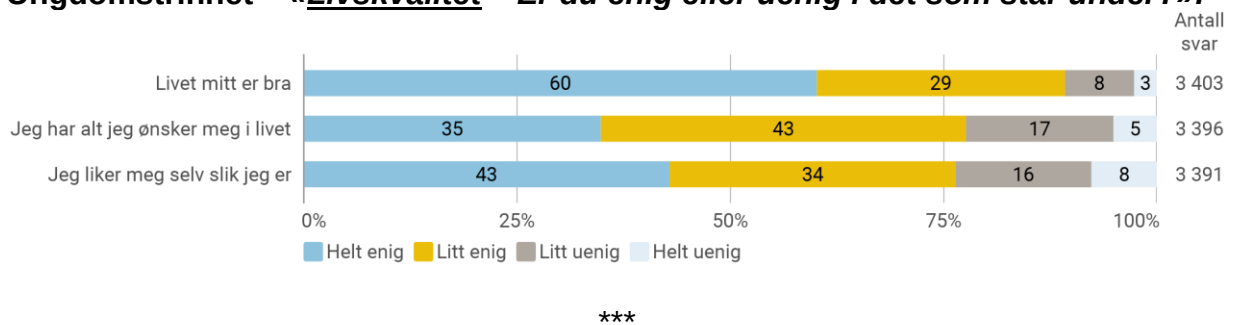
Mellomtrinnet – «Venner - Har du noen å være sammen med i friminuttene på skolen?» (Antall svar 3535)



B) UNGDOMSTRINNET:

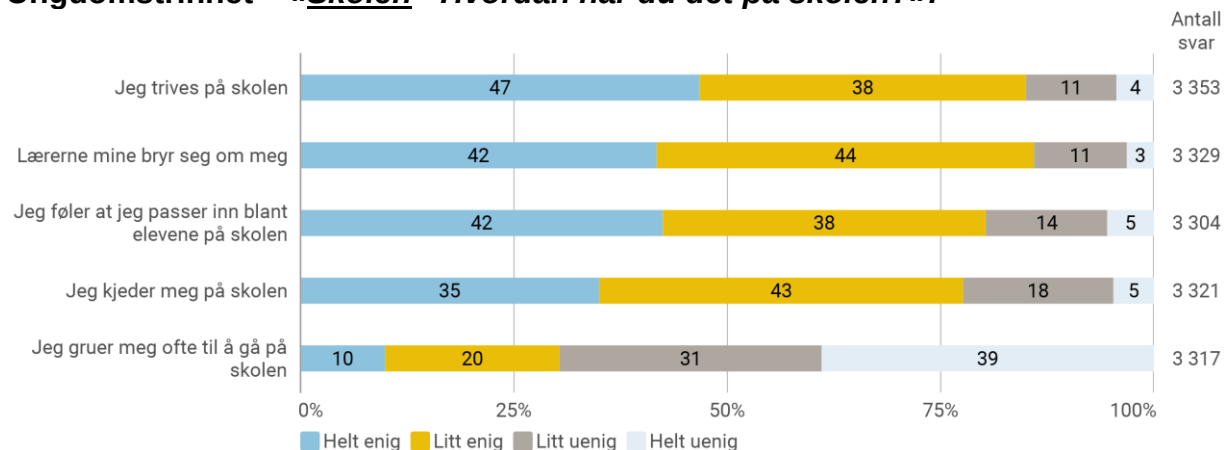
Om lag 90 pst. av elevene på [ungdomstrinnet](#) oppgir at livet er bra. ¾ av elevene er komfortable med den de er og liker seg selv slik de er:

Ungdomstrinnet – «Livskvalitet – Er du enig eller uenig i det som står under?»:



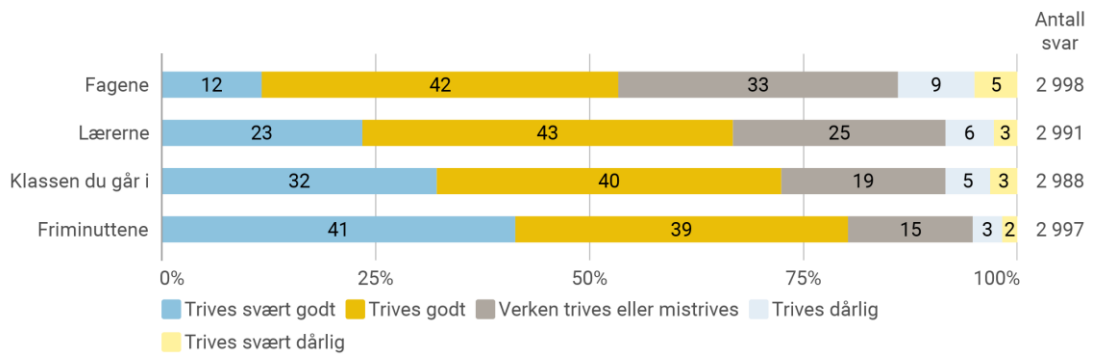
På ungdomstrinnet sier 85 pst. av elevene at de trives på skolen samt at lærerne bryr seg om dem. 80 pst. svarer at de føler at de passer inn i klassen. Samtidig oppgir nesten 80 pst. av elevene på ungdomstrinnet at de kjeder seg i skoletimene, og 30 pst. svarer at de ofte gruer seg til å gå på skolen. Disse andelene har økt siden 2019, og endringene følger en trend som man har sett i norsk skole en stund.

Ungdomstrinnet – «Skolen - Hvordan har du det på skolen?»:



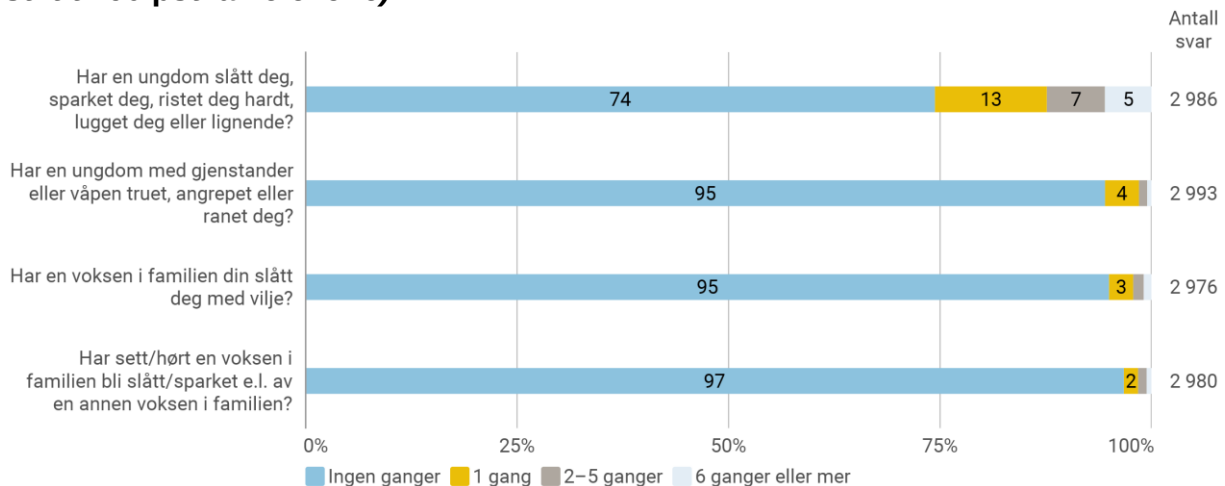
Når det gjelder skoletrivsel, så trives 80 pst. av elevene på ungdomstrinnet i friminuttene. I overkant av 70 pst. trives i klassen de går i, og $\frac{2}{3}$ trives med de lærerne de har. Kun 54 pst. trives med de fagene de har:

Ungdomstrinnet – «Skoletrivsel - Hvor godt trives du med ulike sider ved skolen?»:



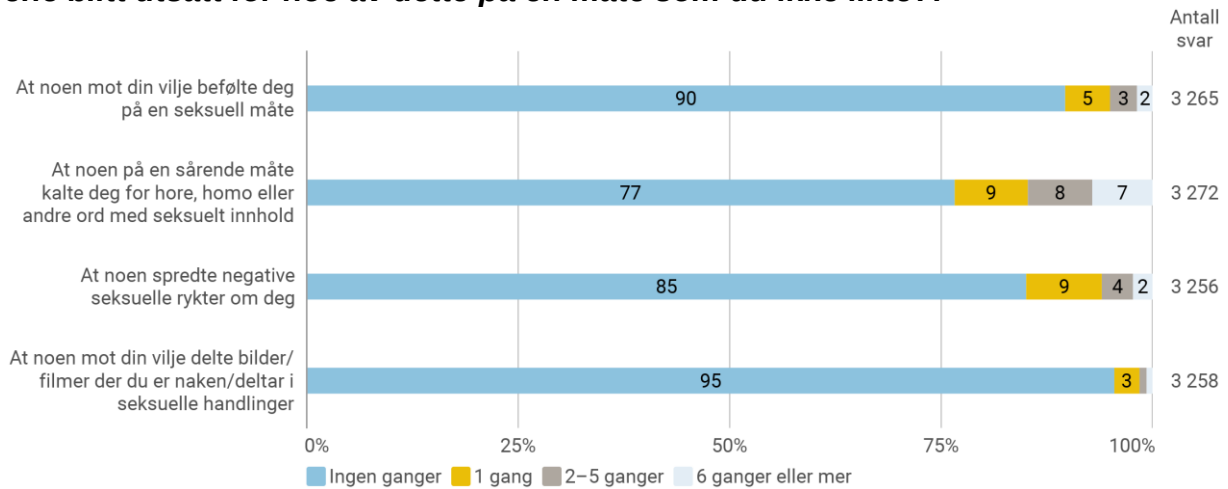
Når det gjelder vold, så oppgir hele 1 av 4 elever på ungdomsskolen at de har blitt slått, sparket, ristet hardt, lugget eller lignende i løpet av det siste året. Når det gjelder enda mer alvorlige former for vold, så oppgir 5 pst. at de har vært utsatt for eller vært vitne til dette de siste året:

Ungdomstrinnet – «Vold - Tenk på de siste 12 månedene» (Spørsmålet er kun stilt til 90 pst. av elevene):



Ungadata-undersøkelsen viser at forskjellige former for seksuell trakassering og krenkelser forekommer på ungdomstrinnet i Kristiansand kommune:

Ungdomstrinnet – «Seksuell trakassering - Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for noe av dette på en måte som du ikke likte?»:

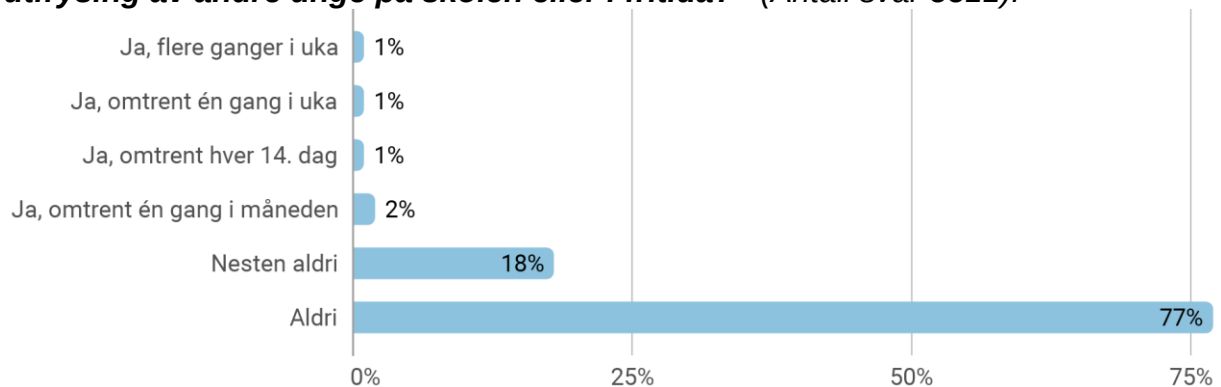


Revisjonen legger her til at Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet høsten 2023 la frem rapporten [Vold og overgrep mot barn og unge](#). Det fremgår av rapporten at det fra 2015 til 2023 har vært en markert økning i omfanget barn og unge som har blitt utsatt for seksuell vold:

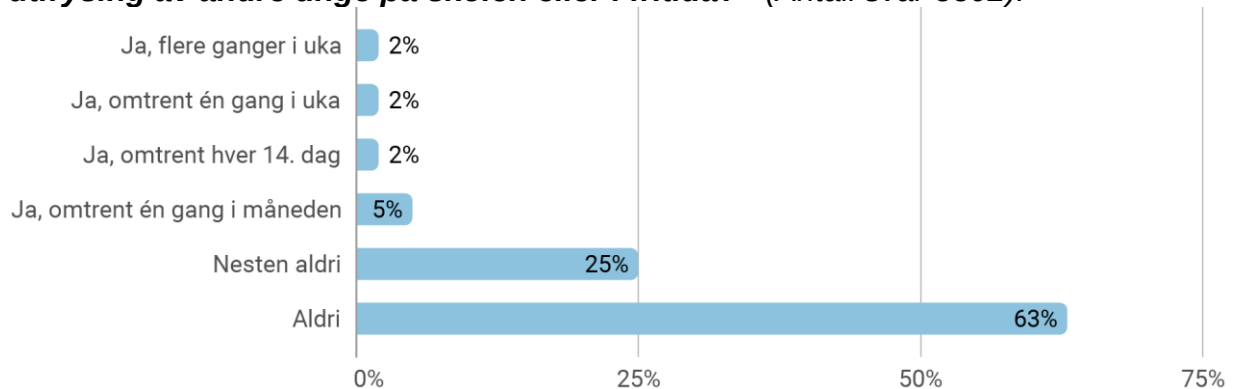
- Hele 1 av 4 av jenter i videregående skole sier de har blitt utsatt for grove seksuelle krenkelser.
- Hele 4 av 10 jenter i undersøkelsen oppgir at de har blitt utsatt for minst ett tilfelle av ulike former for seksuell vold i løpet av livet. 1 av 10 gutter oppgir det samme.
- For nesten alle kartlagte former for seksuell vold har andelen utsatte doblet seg i perioden fra 2015 til 2023.

5 pst. av elevene på ungdomstrinnet oppgir at de er med på plaging, trusler eller utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida en gang i måneden eller oftere. 77 pst. oppgir at de aldri er med på disse tingene, og 18 pst svarer «nesten aldri»:

Ungdomstrinnet – «Mobbing - Hender det at du er med på plaging, trusler eller utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida?» (Antall svar 3311):

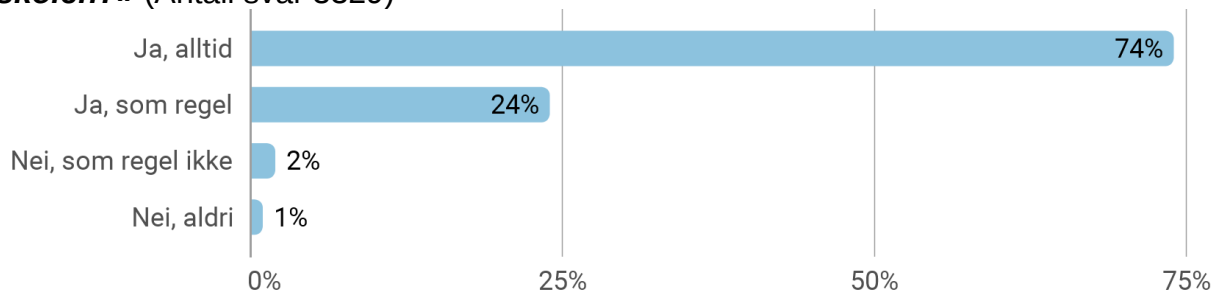


Ungdomstrinnet – «Mobbing - Blir du selv utsatt for plaging, trusler eller utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida?» (Antall svar 3302):



3 pst. av elevene på ungdomstrinnet svarer at de ikke har noen å være sammen med i friminuttene, mens ¼ svarer at de som regel [men ikke alltid] har noen å være sammen med:

Ungdomstrinnet – «Venner - Har du noen å være sammen med i friminuttene på skolen?» (Antall svar 3329)



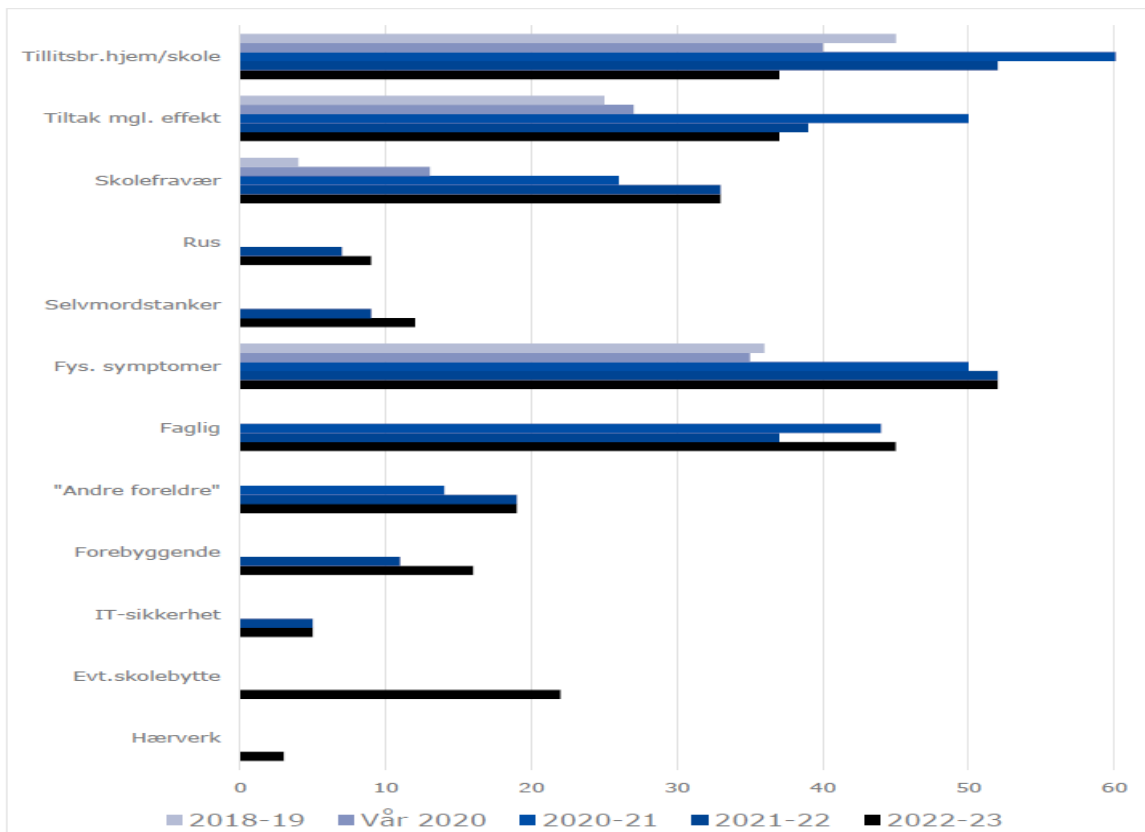
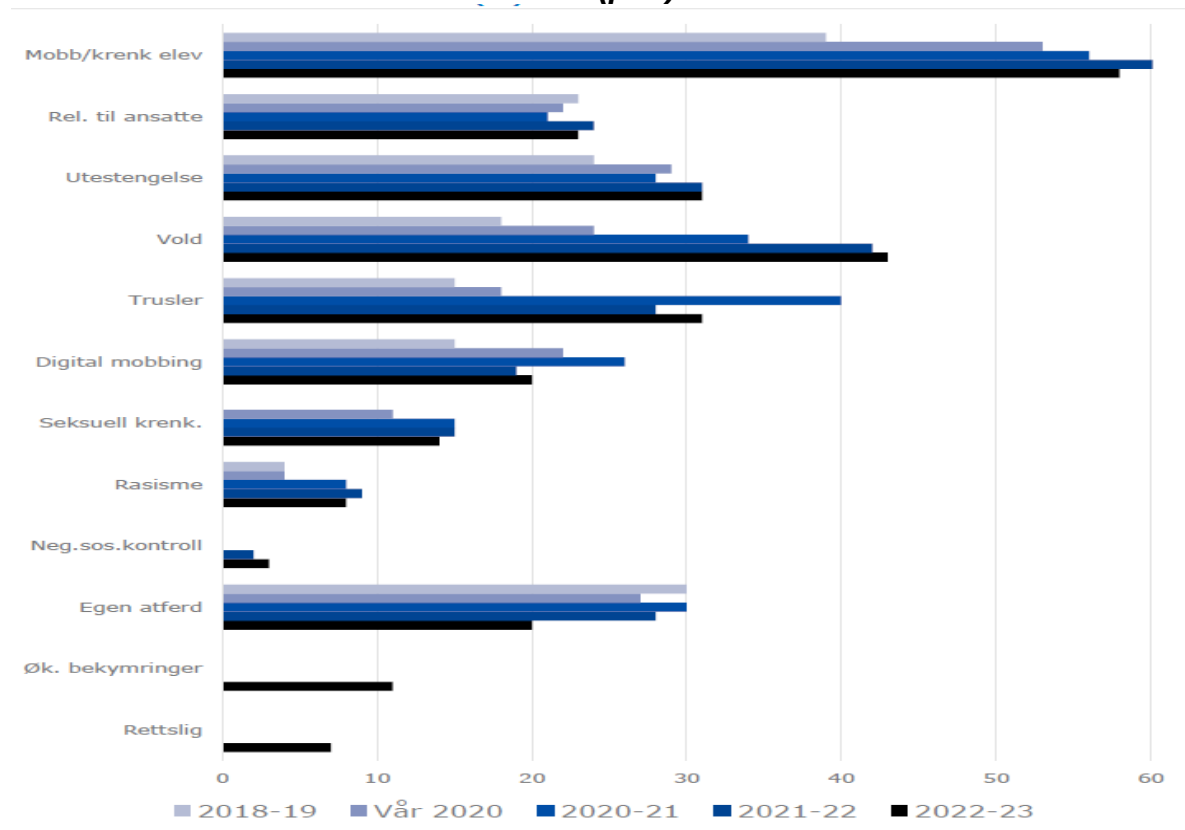
3.1.3 Elevombudet i Kristiansand: Årsrapport 2022-23

[Elevombudet i Kristiansand](#) legger hver høst frem en årsrapport for Oppvekstutvalget og Formannskapet hvor Elevombudets arbeid gjennomgås og ombudets observasjoner og vurderinger presenteres, jf. [Årsrapport 2022-23](#).

Elevombudet oppgir i årsrapporten å ha hatt en klar økning i antall saker i skoleåret 2022-23, men det er samtidig verdt å nevne at man i rapporten kan lese at de aller fleste henvendelsene og sakene som har kommet inn, har blitt løst (s. 5).

Revisjonen viser til Elevombudets årsrapport flere steder i denne forvaltningsrevisjonsrapporten. I dette kapittelet om statistikk og indikatorer tar vi med at selv om Elevombudets datagrunnlag ikke er statistisk representativt for situasjonen i grunnskolen i Kristiansand kommune, så er bildet som tegnes i Elevombudets rapport likevel interessant når man ønsker å forstå hva som bidrar til at barn og unge i Kristiansand ikke har det trygt og godt på skolen:

Hva handler Elevombudets saket om? (pst.)



3.1.4 9A-saker som er meldt til Statsforvalteren

Opplæringslovens § 9 A-6 tar for seg statsforvalterens håndheving av aktivitetsplikten i enkeltsaker. Her slås det fast at «dersom en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, kan eleven eller foreldrene melde saken til statsforvalteren etter at saken er tatt opp med rektor».

Statsforvalterens vedtak i disse sakene er en viktig indikasjon på hvordan Kristiansand kommune praktiserer lovverket. Statsforvalteren oppgir følgende tall når det gjelder vedtak som er fattet i disse sakene (merk at denne enkle oversikten ikke sier noe hverken om sakenes innhold eller alvorlighetsgrad):

2021: 34 saker:

- **11 saker** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **brutt**
- **5 saker** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **oppfylt**
- **13 saker** har melder trukket underveis i prosessen av ulike grunner. (Noen har flyttet, noen opplever at situasjonen er løst på skolen, noen opplever at skolen har tatt tak og ønsker å fokusere på arbeidet der, noen har ønsket andre instanser inn og vil deretter vurdere om de ønsker at vi gjør en rettslig vurdering, noen har opplevd at medelever har flyttet).

2022: 24 saker:

- **6 saker** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **brutt**
- **1 sak** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **oppfylt**
- **5 saker** ble avvist da rektor ikke var kjent med saken eller eleven på meldetidspunkt til oss ikke lenger gikk på den aktuelle skolen.
- **12 saker** har melder trukket underveis i prosessen av ulike grunner. (Noen har flyttet, noen opplever at situasjonen er løst på skolen, noen opplever at skolen har tatt tak og ønsker å fokusere på arbeidet der, noen har ønsket andre instanser inn og vil deretter vurdere om de ønsker at vi gjør en rettslig vurdering, noen har opplevd at medelever har flyttet).

2023 (frem til 11.10): 15 saker.

- **2** er ikke ferdig behandlet
- **2 saker** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **brutt**
- **2 saker** fikk vedtak der vi har vurdert at opplæringsloven er **oppfylt**
- **2 saker** er avvist da rektor ikke var kjent med saken eller eleven på meldetidspunkt til oss ikke lenger gikk på den aktuelle skolen.
- **7 saker** har melder trukket underveis i prosessen av ulike grunner. (Noen har flyttet, noen opplever at situasjonen er løst på skolen, noen opplever at skolen har tatt tak og ønsker å fokusere på arbeidet der, noen har ønsket andre instanser inn og vil deretter vurdere om de ønsker at vi gjør en rettslig vurdering, noen har opplevd at medelever har flyttet).

Revisjonen bemerker at det samlet sett ser ut til å være en tendens til at færre 9A-saker klages på til Statsforvalteren. Samtidig ser vi at noen saker avvises av formelle grunner, og at en del saker trekkes underveis av forskjellige grunner.

Tallene indikerer videre at antall vedtak hvor Statsforvalteren konkluderer med at Kristiansand kommune har brutt aktivitetsplikten, faller fra 2021 til 2023. Forholdstallet mellom antall saker hvor aktivitetsplikten vurderes brutt og antall saker hvor den vurderes oppfylt, varierer.

3.2 Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for ansatte i grunnskolen

Revisjonen gjennomførte i mai 2023 en omfattende kvantitativ spørreundersøkelse som inneholdt 94 spørsmål. Spørsmålene har tatt utgangspunkt i revisjonskriteriene i denne rapportens kapittel 2, og de ansattes svar på spørsmålene bidrar i så måte til å besvare dette forvaltningsrevisjonsprosjektets problemstillinger, jf. avsnitt 1.3.

Undersøkelsen var rettet om lag 2060 ansatte i skole og SFO i Kristiansand kommune. Målgruppen for spørreundersøkelsen var pedagogisk personale i undervisningsstillinger, fagarbeidere, ansatte med andre fagutdanninger og ufaglærte, inkludert midlertidig ansatte. Ledere og merkantilt ansatte på skolene var på den annen side ikke i målgruppen for undersøkelsen. Revisjonen fikk inn 719 (N = 719) svar på spørreundersøkelsen. Dette gir en svarrate på om lag 35 pst.

I *Vedlegg 2* i denne rapporten gjennomgås svarene på samtlige spørsmål. Her diskuterer vi også spørsmål knyttet opp mot GDPR og personvern, svarrate og representativitet, og spørreundersøkelsens oppbygging. Merk at spørreundersøkelsen var anonym, og at en sentral konsekvens av dette er den følgelig ikke bidrar til å avdekke forskjeller mellom de forskjellige skolenes praksis når det gjelder deres arbeid med elevenes læringsmiljø og de ansattes arbeidsmiljø.

I dette kapitlet gir vi på den annen side en mer kortfattet og overordnet oversikt over resultatene i spørreundersøkelsen. Svarene, som tar utgangspunkt i en standard Likert-skala med 5 svaralternativer (fra «Helt enig» til «Helt uenig»), fremstilles på følgende måte og med følgende fargekoder:

1 Helt uenig - **2 Uenig** - **3 Verken/eller** - **4 Enig** - **5 Helt enig**



De fargelagte feltene i figurene illustrerer svarfordelingen i prosent.

- Vi oppgir også *gjennomsnittsverdi*, som er det vanligste målet på sentraltendens. Med 5 svaralternativer, vil gjennomsnittsverdien være mellom 1 og 5.
- *Standardavviket*³¹ sier noe om enigheten (lavt standardavvik) / uenigheten (høyt standardavvik) blant respondentene.
- På de spørsmålene hvor *medianen*³² er særlig høy eller særlig lav, tas også dette målet på sentraltendens med.

³¹ Standardavviket gir det typiske avvikt fra gjennomsnittet, og sier slik noe om variasjonen i fordelingen:

- o Jo større standardavvik / jo større spredning, desto større uenighet mellom respondentene.
- o Jo mindre standardavvik / jo mindre spredning, desto større enighet blant respondentene

³² Median defineres som verdien til tallet som deler et utvalg i to deler slik at hver del har like mange elementer.

- o Hvis median er høyere enn gjennomsnittet, så betyr det at en del lave verdier trekker gjennomsnittet ned.
- o Hvis median er lavere enn gjennomsnittet, så betyr det at en del høye verdier trekker gjennomsnittet opp (jf. inntektsfordelingen og definisjonen på lavinntekt, som tar utgangspunkt i medianinntekten og ikke i gjennomsnittsinntekten).

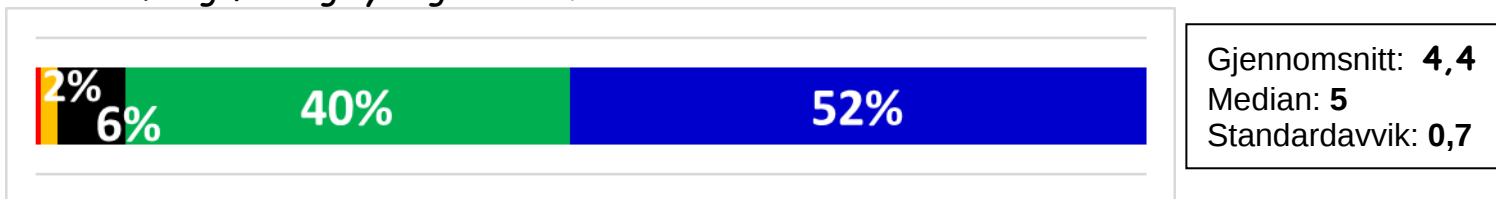
3.2.1 Del 1: Trygt og godt skolemiljø for elevene

A) ARBEID MED LÆRINGSMILJØ:

Spørsmål 6 og 9 i undersøkelsen, som handler om klasseledelse og relasjoner, er de to spørsmålene i del 1 av undersøkelsen hvor respondentene er mest positive.

Over 90 pst. av respondentene er enige eller helt enige i påstandene som fremsettes, og over halvparten er helt enige. Gjennomsnittsverdien for begge spørsmålene er 4,4, og standardavviket er lavt, noe som indikerer at de ansatte i skolen i Kristiansand er relativt enige om det jobbes godt og at det er fokus på dette området:

Spørsmål 6. På min skole legges det stor vekt på relasjonsbasert klasseledelse med omsorgsfulle og tydelige voksne.



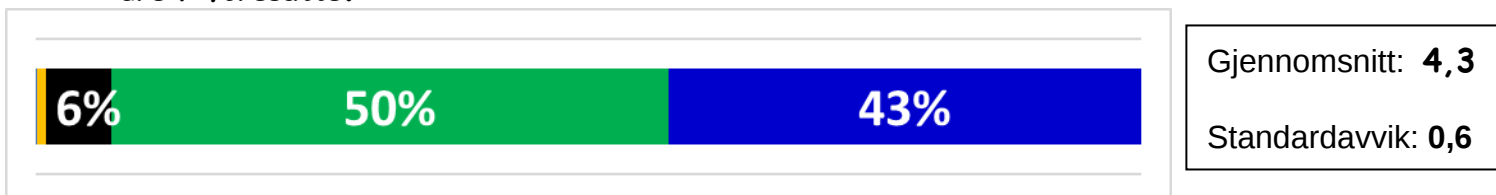
Spørsmål 9. På min skole legges det stor vekt på at de ansatte skal utvikle gode relasjoner til elevene og at det er den voksne som har ansvaret for relasjonen.

* * *

Videre svarer respondentene positivt for spørsmål 8, 10, 33, og 52, som henholdsvis handler om å bygge fellesskap, om å sikre at elever er inkludert i fellesskapet, om foreldresamarbeidet, og om å se hver enkelt elev.

Også her er over 90 pst. av respondentene enige i påstandene som fremsettes, men det er færre respondenter som svarer «Helt enig» enn i spørsmålene over. Gjennomsnittsverdien for alle spørsmålene er 4,3, og standardavviket er lavt.:

Spørsmål 33. På min skole arbeider vi aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre / foresatte.



Spørsmål 8. På min skole jobber vi aktivt for å bygge fellesskap, for å fremme en positiv samhandling i klassemiljøet og for å unngå krenkende atferd (elev-elevrelasjon).

Spørsmål 10. På min skole jobber vi aktivt med å sikre at alle elever er inkludert i et sosialt fellesskap

Spørsmål 52. Jeg er god til å se hver enkelt elev.

* * *

Også for spørsmål 1, 4 og 7, som henholdsvis handler om kiennskap til begrepene «trygt» og «godt», om forebygging og om å fremme elevenes helse, trivsel og læring, og om kjerneverdier, er respondentene positive.

I overkant av 85 pst av respondentene er enige i påstandene som fremsettes, men andelen respondenter som svarer «Helt enig» går ned. Gjennomsnittsverdien for alle spørsmålene er 4,2. og standardavviket er lavt.:

Spørsmål 4. På min skole arbeider vi kontinuerlig med å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø og for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,8

Spørsmål 1. Jeg er fortrolig med hva som ligger i begrepene «trygt» og «godt» i opplæringslovens kapittel 9a.

Spørsmål 7. På min skole tar vi utgangspunkt i kjerneverdiene likeverd, anerkjennelse, deltakelse og tilhørighet i arbeidet med å fremme elevenes helse, miljø og trivsel.

* * *

Når det gjelder spørsmål 2, 3 og 5 om begrepet «krenkelse», om nulltoleranse for krenkelser, og om hvorvidt elevenes subjektive opplevelse legges til grunn i 9A-saker, så faller gjennomsnittet til 3,8. Rundt 70 pst. av respondentene enige i påstandene som fremsettes, men det er færre respondenter som svarer «Helt enig» enn i spørsmålene over, og det er også flere som er uenige i påstandene. Standardavviket øker, noe som innebærer at uenigheten mellom respondentene er større enn for foregående spørsmål.

Spørsmål 3. På min skole er det nulltoleranse for krenkelser.



Gjennomsnitt: 3,8

Standardavvik: 1,0

Spørsmål 2. Jeg er fortrolig med hva som ligger i begrepet «krenkelse» samt hvilke former for uenighet mellom elever ikke faller inn under dette begrepet.

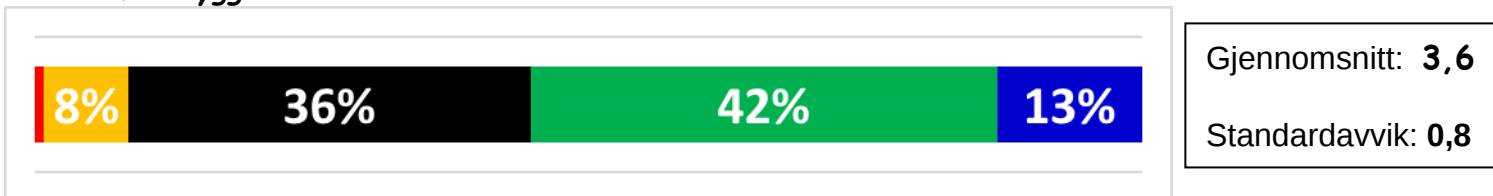
Spørsmål 5. På min skole er det elevens subjektive opplevelse, snarere enn skolens objektive vurdering av saksforholdene, som legges til grunn ved vurdering av om en elev har det trygt og godt på skolen

* * *

Spørsmål 12 og 13 tar for seg i hvilken grad skolenes arbeid med elevenes psykososiale miljø er knyttet opp mot årshjulet for skolens forebyggende arbeid og skolens sos-

iale handlingsplan. Gjennomsnittet på disse to spørsmålene faller til 3,6, og kun 55 pst. av respondentene er enige eller helt enige i påstandene. Over 1/3 av respondentene svarer «Verken / eller», men standardavviket er noe lavere enn for de tre foregående spørsmålene.

Spørsmål 12. På min skole tar det systematiske arbeidet gjennom skoleåret med å sikre at elevene har det trygt og godt, utgangspunkt i årshjulet for skolens forebyggende arbeid.



Spørsmål 13. På min skole er den sosiale handlingsplanen et viktig verktøy i arbeidet med å fremme elevenes helse, miljø og trivsel

* * *

Resultatet for spørsmål 11, som er ment å gi en indikasjon på den ansattes elevsyn, er overraskende og må tolkes med forsiktighet. I Oppveksts [Rammeverk for kvalitet og mestring](#) legges det i punktet [Verdier i praksis](#) vekt på at

Det finnes ikke vanskelige barn, bare barn som har det vanskelig.

Alle barn og unge:

- har en absolutt verdi
- vil når de kan
- finner mening og deltar
- har noe å tilføre fellesskapet

Videre understrekes det i punktet [Forventninger](#) at

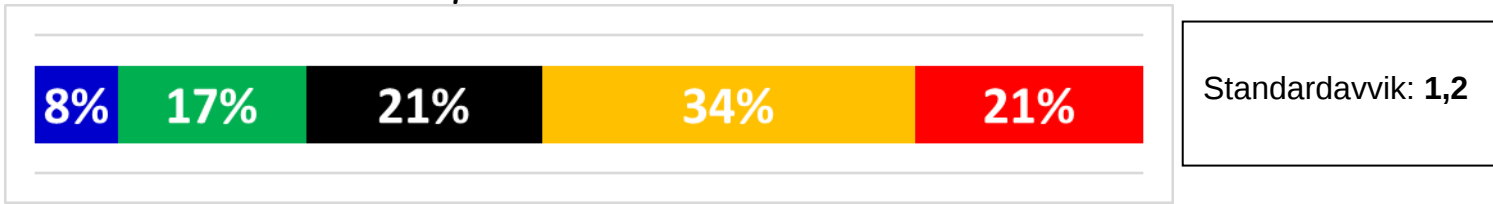
Hvis barn og unge blir møtt med en forventning om at de kan og har noe å tilføre fellesskapet, kan den forventningen i seg selv føre til at alle opplever mestring og finner mening.

Positive forventninger gir muligheter for deltakelse og medvirkning, og øker mestringsfølelsen hos hvert barn.

En av rammeverkets [hovedideer](#) er også at å være inkludert i fellesskapet er også grunnleggende for all læring og utvikling.

I utgangspunktet kunne man således forvente at ansatte i grunnskolen, i tråd med Oppveksts verdigrunnlag, ville avvise påstanden om at det er en iboende egenskap hos mange elever på skolen at de er vanskelige, at de ikke ønsker å lære, og at de ikke ønsker å delta i fellesskapet. Snarere er det ønskelig at ansatte har en tilnærming hvor de klarer å «se eleven innenfra» og søker å forstå hva som ligger bak utfordrende atferdsuttrykk. Svarene på spørsmål 11 indikerer imidlertid at det motsatte er tilfelle:

Spørsmål 11. På min skole er en del elever vanskelige, og de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet.



Svarene viser faktisk at kun 24 pst. av respondentene er helt uenige eller uenige i påstanden. Over halvparten av respondentene er enige i at er en del elever på skolen vanskelige og at de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet. Standardavviket er 1,2, noe som indikerer at uenigheten er større her enn for spørsmålene over.³³ Revisjonen kommenterer dette resultatet nærmere i avsnitt 4.1.1 under.

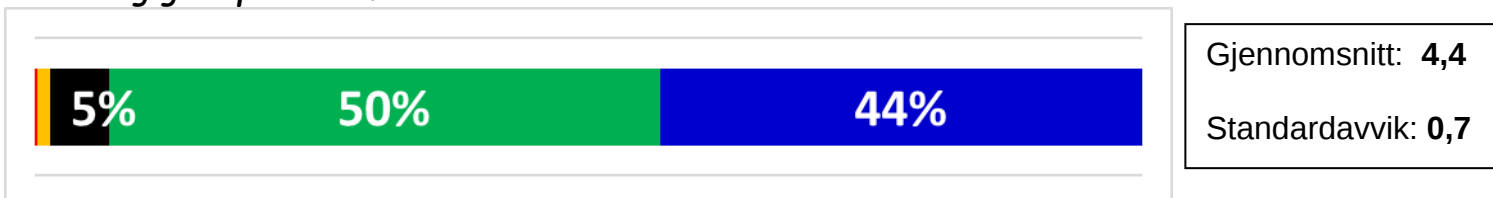
* * *

B) KAPITTEL 9A I OPPLÆRINGSLOVEN:

Respondentene svarer gjennomgående positivt på spørsmål 19, 20 og 21, som henholdsvis handler om plikten til å følge med, om tilsynsrutiner i friminutt, og om plikten til å gripe inn.

Hele 94 pst. av respondentene enige i påstandene som fremsettes. Gjennomsnittsverdien for spørsmålene er 4,4, og standardavviket er lavt, noe som indikerer at respondentene er relativt enige:

Spørsmål 19. De ansatte på min skole følger godt med på om elevene har det trygt og godt på skolen.



Spørsmål 20. På min skole utarbeides vakt og tilsynsrutiner slik at de i størst mulig grad bidrar til at elevene har det trygt og godt og at de voksne skal få kjennskap til det dersom en elev ikke har det trygt og godt ute og i friminutter.

Spørsmål 21. De ansatte på min skole griper inn hvis de blir oppmerksomme på krenkelser.

* * *

På spørsmål 22 og 23, som henholdsvis handler om terskelen for å varsle rektor og terskelen for å igangsette undersøkelser, så er i over 80 pst av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien, som for dette spørsmålet er 4,2:

³³ Gjennomsnittsverdien for svarene på dette spørsmålet er 3,4. Denne verdien kan imidlertid ikke sammenliknes med gjennomsnittsverdiene for de andre spørsmålene fordi skalaen for dette spørsmålet er snudd på hodet: i motsetning til de andre spørsmålene, indikerer lave verdier positivt utfall for dette spørsmålet.

Spørsmål 22. De ansatte på min skole har lav terskel for å varsle rektor hvis de ser eller mistenker eller får kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,8

Spørsmål 23 Det er lav terskel på min skole for å iverksette undersøkelser dersom en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.

* * *

På spørsmål 25, 27 og 29, som henholdsvis handler om elever blir hørt i 9a-saker, om egnede tiltak settes inn, og aktivitetsplaner, så er i over 85 pst av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien er 4,1, og standardavviket er lavt:

Spørsmål 27. På min skole vurderes det konkret hvilke tiltak som er egnet i den enkelte sak hvor en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,7

Spørsmål 25. Involverte elever blir hørt i skolemiljø saker på min skole.

Spørsmål 28. På min skole lager vi en aktivitetsplan og dokumenterer vi skriftlig hva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i saker der elever ikke har det trygt og/eller godt

* * *

Når det gjelder spørsmålet om skolene gjennomfører egne kartlegginger av elevenes skolemiljø og trivsel, så er i underkant av 80 pst av respondentene enige i at dette er noe skolen gjør. Gjennomsnittsverdien, som for dette spørsmålet er 4,1, faller til 3,9 når spørsmålet er om resultatene fra undersøkelsen brukes aktivt.

Spørsmål 14. På min skole gjennomfører vi egne undersøkelser om / kartlegginger av elevenes skolemiljø og trivsel.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,9

Spørsmål 15. På min skole bruker lærerne disse undersøkelsene / kartleggingene (inkludert Elevundersøkelsen til Utdanningsdirektoratet) aktivt i arbeidet med å sikre at elevene har det trygt og godt.

* * *

For spørsmål 16, 17, 18 og 26, som henholdsvis handler om deltakelse på møter hvor aktivitetsplikten har vært tema, om kjennskap til skriftlige rutiner for håndtering av aktivitetsplikten, om i hvilken grad respondentene er fortrolig med aktivitetsplikten, og om det settes inn egnede tiltak i 9A-saker, er respondentenes svar relativt positive.

I underkant av 80 pst av respondentene er enige i påstandene som fremsettes, men andelen respondenter som svarer «Helt enig» går ned. Gjennomsnittsverdien for alle spørsmålene er 3,9-4,0. og standardavviket er 0,8-1,0.:

Spørsmål 18. Jeg er fortrolig med hva aktivitetsplikten innebærer.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,9

Spørsmål 16. Jeg har deltatt på møter, samlinger etc. på min skole hvor det har vært snakket om de ansattes aktivitetsplikt (opplæringsloven § 9A-4).

Spørsmål 17. Jeg kjenner til at min skole har utarbeidet skriftlige rutiner som gjelder aktivitetsplikten.

Spørsmål 26. På min skole settes det inn egnede tiltak for alle elever som opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.

* * *

På spørsmål 24, 29 og 32, som henholdsvis handler om den faglige standarden til undersøkelsene som gjøres, om tiltakene justeres ved behov, og om elevenes deltagelse i arbeidet med skolemiljøet, så er om lag 75 pst av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien er 3,9, og standardavviket er lavt:

Færre enn på spørsmålene over svarer «Helt enig», og flere svare «Verken / eller». Andelen respondenter som er uenige i påstandene, er imidlertid fortsatt lav.

Spørsmål 24. På min skole gjøres det undersøkelser som ut fra en faglig standard med rimelighet kan forventes i saker hvor en elev ikke har det trygt og godt.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,7

Spørsmål 29. Dersom de tiltakene skolen har iverksatt ikke løser problemet, så iverksettes det på min skole andre og mer intensive tiltak for å sikre at en elev skal ha det trygt og godt.

Spørsmål 32. På min skole får elevene ta del i arbeidet for å skape og opprettholde et trygt og godt skolemiljø.

* * *

Det er ellers verdt å merke seg at kun 9 pst. av respondentene oppgir at de ikke har hatt mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har hatt det trygt eller godt på skolen i løpet av de siste tre årene. I utgangspunktet utløser mistanke om at en elev ikke har det trygt eller godt aktivitetsplikten i Opplæringslovens kapittel 9A. Det må her samtidig legges til at mange lærere kan ha hatt (de) samme elev(ene) i tankene da de svarte på dette spørsmålet, og at svaret slik sett ikke sier noe om andelen elever som ikke har det trygt og godt på skolen.

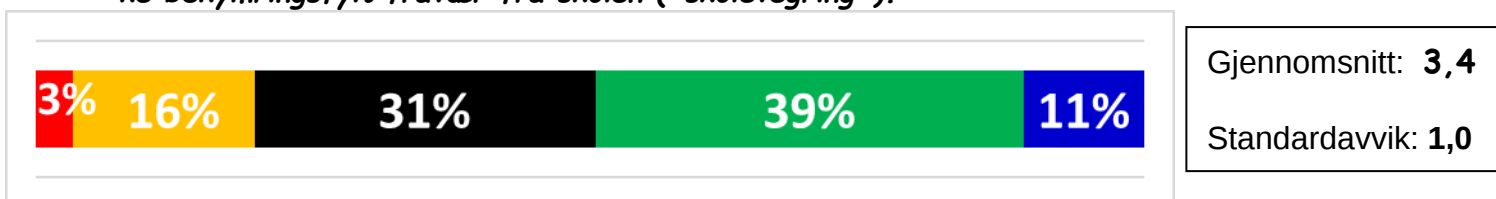
Spørsmål 30. Jeg har hatt mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har hatt det trygt og godt på min skole i løpet av de tre siste skoleårene.



* * *

Et interessant funn er at spørsmålet med det laveste gjennomsnittet, det vil si 3,4, tar for seg bekymringsfullt skolefravær (også kalt «ufrivillig skolefravær» og «skoleveg-ring»). Nesten 20 pst. av respondentene er uenige i at skolene har kompetanse til å håndtere denne problematikken, og det er kun 11 pst. som er «Helt enig» i at skolen har denne kompetansen. Dette er i tråd med bildet som ble tegnet i revisjonens kvalitative intervjuer på skolene.

Spørsmål 31. På min skole har vi kompetanse når det gjelder å jobbe med å motvirke bekymringsfylt fravær fra skolen («skoleveg-ring»).



* * *

Merk at for de resterende spørsmålene om elevenes psykososiale miljø (spørsmål 34-44), så er «Vet ikke» også et mulig svaralternativ. Grunnen til dette er at ikke alle ansatte kan forventes å ha informasjon om det som det spørres om. I figurene fremkommer andelen respondenter som har svart «Vet ikke» som et grått felt til venstre.

* * *

Når det gjelder elev- og foreldresamtale, så oppgir de fleste av de som tar stilling til spørsmålet at dette har blitt gjennomført i løpet av året:

Spørsmål 36. Alle foresatte til mine elever har fått gjennomført foreldresamtale siden skolestart høsten 2022.



Spørsmål 35. Alle mine elever har fått gjennomført elevsamtaler siden skolestart høsten 2022

* * *

Når det gjelder informasjon til elever og foreldre om elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, samt informasjon til elevene om skolens ordensreglement, så er færre av respondentene helt enige i påstandene.

Spørsmål 37. Elevene har blitt informert om retten til et trygt og godt skolemiljø.



Spørsmål 34. Ordensreglementet (forskrift om ordensregler for grunnskolene i kommunen) har blitt tatt opp i klassen.

Spørsmål 38. Foreldrene har blitt informert om elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.

Resultatene på spørsmål 34 om ordensreglement og spørsmål 38 om informasjon til foreldrene er henholdsvis noe dårligere og noe bedre enn resultatet på spørsmål 37 om informasjon til elevene.

* * *

Når det gjelder informasjon til elever og foreldre om skolens aktivitetsplikt, så er færre av respondentene helt enige i påstandene, og flere respondenter svarer «Vet ikke»:

Spørsmål 40. Foreldrene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt.



Spørsmål 39. Elevene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt

Resultatene på spørsmål 39 om informasjon til elevene er noe svakere enn resultatet på spørsmål 40 om informasjon til foreldrene.

* * *

Når det gjelder informasjon til elever og foreldre om retten til å melde en sak til Statsforvalteren samt om at Kristiansand kommune har et elevombud, så øker andelen respondenter som svarer «Vet ikke» til +/- 50 pst., samtidig som variasjonen blant dem som har tatt stilling til påstandene, øker:

Spørsmål 42. Foreldrene har blitt informert om retten til å melde en sak til Statsforvalteren.



Spørsmål 41. Elevene har blitt informert om retten til å melde en sak til Statsforvalteren.

Spørsmål 43. Elevene har blitt informert om at de i Kristiansand kommune har et Elevombud som kan veilede og bistå enkeltelever og deres foresatte og være et mellomledd mellom hjem og skole i saker hvor eleven ikke har det trygt og godt på skolen.

Spørsmål 44. Foreldrene har blitt informert om at de i Kristiansand kommune har et Elevombud som kan veilede og bistå enkeltelever og deres foresatte og være et mellomledd mellom hjem og skole i saker hvor eleven ikke har det trygt og godt på skolen.

Resultatene på spørsmål 43 og 44 om informasjon om elevombudet er noe svakere enn resultatene på spørsmål 42 om informasjon om Statsforvalteren.

3.2.2 Del 2a: Arbeidsmiljø: Forekomst av vold og trusler, sammenliknet med nasjonale tall

Vi viser i dette kapittelet først til nasjonale tall fra [Statens arbeidsmiljøinstitutt \(STAMI\)](#)³⁴ når det gjelder forekomsten av vold og trusler i grunnskolen. Deretter gjennomgår vi resultatene fra revisjonens spørreundersøkelse³⁵.

i)

STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT OM VOLD OG TRUSLER MOT SKOLEANSATTE:

Ifølge STAMI oversikt over utfordringer arbeidstakere står overfor innenfor undervisning (inkludert videregående skoler og universiteter og høyskoler), er det slik at [nest-en 30 pst. av sykefraværet](#) oppgis å være relatert til jobben. STAMI understreker at arbeidsmiljøet her kan ha stor betydning og at sykefravær som er relatert til jobben, ofte kan forebygges på den enkelte arbeidsplassen.

Videre er det slik at

- 16 pst. av de ansatte innenfor undervisning har opplevd vold eller trusler i løpet av det siste året. Tall for grunnskolen alene viser at [hele 29 pst. av grunnskolelærerne](#)³⁶ har vært utsatt for vold og trusler i løpet av det siste året. Det er kun tre andre yrkesgrupper hvor en større andel ansatte oppgir at de har vært utsatt for vold og trusler³⁷.
- Hele 19 pst. av grunnskolelærerne har vært utsatt for vold som ikke ga synlige merker i løpet av det siste året. Det er kun yrkesgruppen «Politi / vakt o.l.» som har en større andel ansatte som har vært utsatt for denne typen vold.
- 11 pst. av grunnskolelærerne har vært utsatt for vold som ga synlige merker i løpet av det siste året. Kun to yrkesgrupper har en større andel ansatte som har vært utsatt for denne typen vold

Det presiseres på [STAMIs nettsider](#) at vold og trusler mot ansatte i grunnskolen er knyttet til

³⁴ Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet innen arbeidsmiljø og arbeidshelse, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. STAMI skal produsere, foredle og formidle kunnskap om arbeid og helse. NOA er nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse ved STAMI.

³⁵ Del 2a av revisjonens kvantitative spørreundersøkelse handler om i hvilken grad ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune har blitt utsatt for vold og trusler, mens del 2b tar for seg skolenes arbeid med de ansattes arbeidsmiljø.

³⁶ Merk at når man trykker på [linken på STAMIs nettsider](#) under avsnittet hvor det står at «I grunnskolen oppgir 29 pst. at de har vært utsatt for vold eller trusler. Fysiske skader ved vold utøvd av barn er vanligvis begrenset, men håndtering av utagerende barn kan være svært mentalt belastende», så oppgis det i [figuren](#) som kommer opp at 26 pst. i grunnskolen har vært utsatt for vold og trusler.

³⁷ Yrkesgruppene det her er snakk om, er «Vernepleier / sosialarbeider», «Pleie- / omsorgsarbeider» og «Politi / vakt o.l.». Se for øvrig [grunnskolelærernes arbeidsmiljøprofil](#).

- trusler fra elever, foresatte eller andre på arbeidsplassen
- håndtering av utagerende elever
- slag, spark, dytting, lugging og biting
- vold som gir synlige merker

samt at konsekvensene for ansatte som utsettes for dette kan være

- skader
- søvnevansker
- psykiske helseplager
- at man ønsker å slutte i jobben

Det understrekes også at fysiske skader ved vold utøvd av barn vanligvis er begrenset, men at håndtering av utagerende barn kan være svært mentalt belastende.

Videre viser STAMI til at 31 pst. av de ansatte i grunnskolen opplever høye emosjonelle krav. Dette er knyttet til nær kontakt med elever og foresatte, krav til håndtering av sterke følelser som sorg, sinne, fortvilelse og oppgitthet fra andre, samt til det å måtte skjule egne følelser. Høye emosjonelle krav i arbeidet kan ifølge STAMI føre til psykiske helseplager. Kun i yrkesgrupper innenfor helse- og omsorgstjenester oppgir en større andel av de ansatte at det opplever høye emosjonelle krav i arbeidet³⁸.

ii)

REVISJONENS SPØRREUNDERSØKELSE

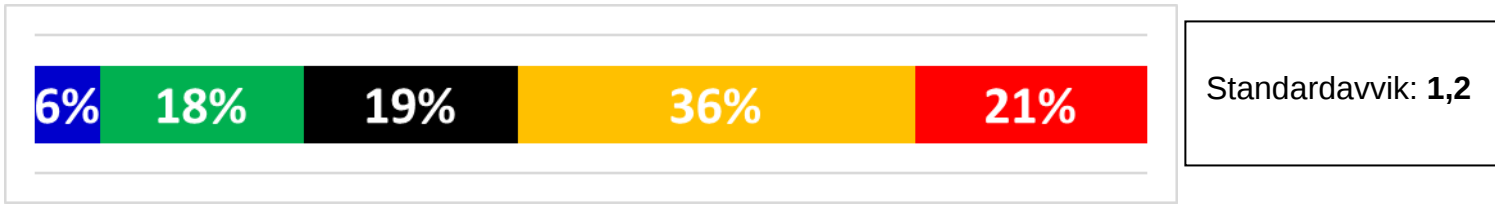
På spørsmål 45 om hvorvidt vold og trusler oppleves som et problem på skolen, så svarer hele 57 pst., det vil si godt over halvparten av de skoleansatte i Kristiansand kommune, at de er *enige eller helt enige* i denne påstanden³⁹. Kun 24 pst. eller ¼ er *uenige eller helt uenige* i påstanden om at vold og trusler er et problem på skolen de jobber. Standardavviket er 1,2, noe som indikerer at uenigheten er større her enn for spørsmålene over.⁴⁰

³⁸ Det er også slik at hele 40 pst. av grunnskolelærerne oppgir at det er [psykisk utmattet etter jobb](#) minst en gang i uken. Det er kun yrkesgruppen «lege / psykolog o.l.» hvor en større andel ansatte oppgir at de er psykisk utmattet etter jobb.

³⁹ Merk at tilsvarende spørsmål 11 om de ansattes elevsyn, så skalaen på dette spørsmålet snudd på hodet. Til forskjell fra svarene på spørsmål 11, så er svarene på dette spørsmålet både i tråd med det som kom frem i revisjonens kvalitative intervjuer på skolene, og i tråd med bildet som tegnes i de andre spørsmålene om vold og trusler.

⁴⁰ Gjennomsnittsverdien for svarene på dette spørsmålet er 3,5. Denne verdien kan imidlertid ikke sammenliknes med gjennomsnittsverdiene for de andre spørsmålene fordi skalaen for dette spørsmålet er snudd på hodet: i motsetning til de andre spørsmålene, indikerer lave verdier positivt utfall for dette spørsmålet.

Spørsmål 45. Jeg opplever situasjoner med vold og/eller trusler som et problem på min skole.



Videre er det, som det fremgår av figurene 46-51 under, blant de ansatte i grunnskolen i Kristiansand slik at

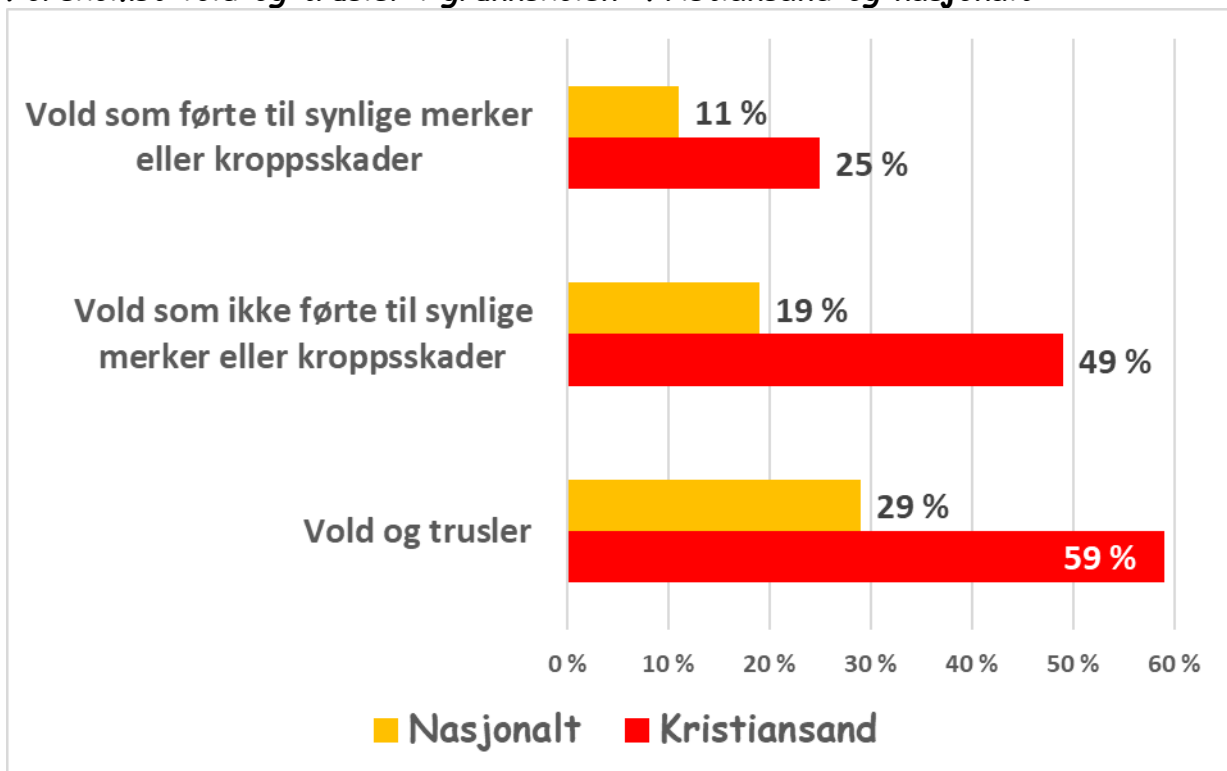
- Hele 69 pst. – 7 av 10 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har **avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler** mot den ansatte eller mot kolleger. Hele 40 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 46.
- Hele 49 pst. – halvparten – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har blitt **utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader**. Hele 27 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 47.
Vi har sett at tall fra STAMI viser at tilsvarende andel nasjonalt var 19 pst.
- Hele 25 pst. – ¼ – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har blitt utsatt for **vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader**. Hele 9 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 48.
Vi har sett at tall fra STAMI viser at tilsvarende andel nasjonalt var 11 pst.
- Hele 28 pst. – 3 av 10 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har blitt utsatt for **trusler fra elever som var så alvorlige at de ble urolige eller redde**. 8 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 49.
- Hele 74 pst. – ¾ – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året **kjenner til eller har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og / eller trusler fra elever**. Hele 46 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 50.
- Hele 59 pst. – 6 av 10 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har blitt **utsatt for vold og / eller trusler fra elever**, jf. figur 51.
Vi har sett at tall fra STAMI viser at andelen nasjonalt var 29 pst.

Figur 51 viser videre at:

- 19 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **mistrivsel på jobben**.
- 18 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **utrygghet på jobben**.
- 16 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **ønske om å slutte i jobben**.
- 12 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **psykiske plager**.
- 6 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **fysiske plager**.
- 3 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **utrygghet på fritiden**.
- 28 pst. oppgir at vold og trusler på jobben *ikke har hatt konsekvenser*. Merk her at revisjonens kvalitative intervjuer indikerer at det at vold og trusler ikke får konsekvenser for noen ansatte, både kan ses i sammenheng med trekk ved den ansatte (*individet*), men også med i hvilken grad den ansatte ble ivaretatt og fulgt opp etter hendelser (*systemet*).

Figuren under illustrerer forskjellen mellom nasjonale tall og Kristiansand kommune når det gjelder forekomsten av vold og trusler i grunnskolen:

Forekomst vold og trusler i grunnskolen: Kristiansand og nasjonalt

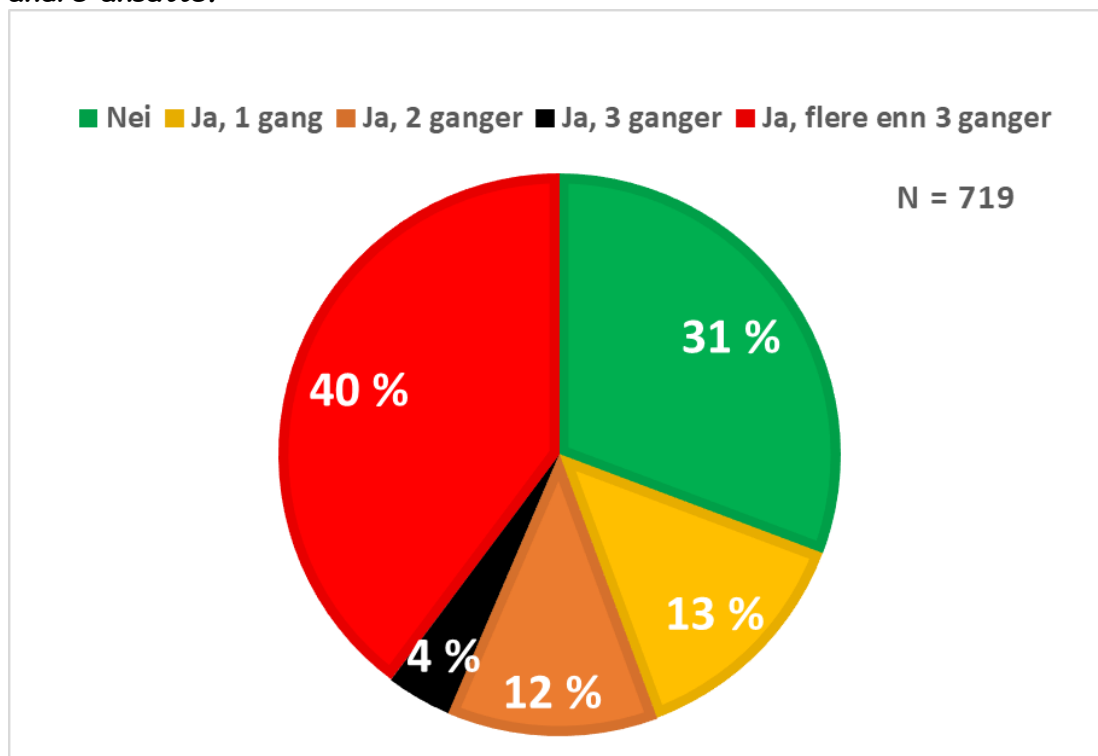


Revisjonen bemerker her følgende:

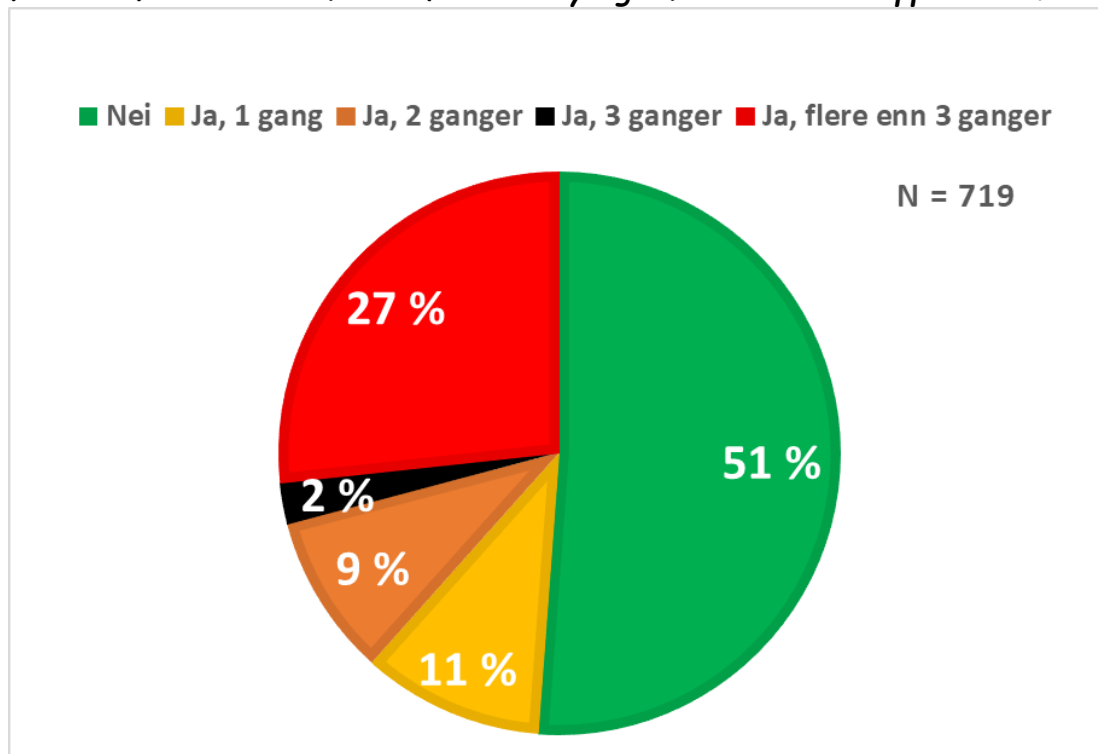
- Forekomsten av vold og trusler i grunnskolen i Kristiansand kommune er isolert sett svært høy, og klart høyere enn en det nasjonale gjennomsnittet.
- De ansattes svar når det gjelder forekomsten av vold og trusler er både konsistente internt og i tråd med bildet som ble tegnet i revisjonens kvalitative intervjuer på skolene, jf. kapittel 3.3 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.
- Med en svarrate på 35 pst., må det imidlertid samtidig tas høyde for at interessen og engasjementet for å svare på spørreundersøkelsen har vært størst på de skolene hvor vold og trusler mot de ansatte i størst grad oppleves som et problem. Det må følgelig tas høyde for at andelene med ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune som har vært utsatt vold og trusler, samlet sett kan være noe lavere enn tallene som her fremkommer, jf. diskusjon i avsnitt 9.3 om svarrate og representativitet i *Vedlegg 2* i denne rapporten.
- Selv om forekomsten av vold og trusler i Kristiansandsskolen er klart høyere enn STAMIs tall for landsgjennomsnittet, må det understrekes at det ikke er grunn til å tro at situasjonen i Kristiansand kommune skiller seg markant fra situasjonen i de andre storbykommunene. I rapporten [Vold og trusler mot ansatte i skolen](#) fra 2019 stilte SINTEF de samme spørsmålene som revisjonen når det gjelder forekomsten av vold og trusler i grunnskolen i Trondheim kommune. Mens 59 pst. oppgir at de har blitt utsatt for vold og trusler de siste 12 månedene i Kristiansand, var tallet 56 pst. i Trondheim. I samtale med hovedverneombudet for utdanning i Trondheim kommune, fremkommer det at hovedverneombudet oppfatter at situasjonen har forverret seg siden 2019. Hvilke utslag dette eventuelt ville gitt for skoleansattes svar om vold og trusler (høyere andel som oppgir at de har blitt utsatt for vold og trusler? Om lag samme andel som oppgir at de har blitt utsatt for vold og trusler, men en større andel som vurderer vold og trusler som et problem samt at vold og trusler har fått negative konsekvenser? etc.), er imidlertid uklart.

Figurene 46-51 under illustrerer funnene i revisjons spørreundersøkelse når det gjelder forekomsten av vold og trusler i grunnskolen i Kristiansand:

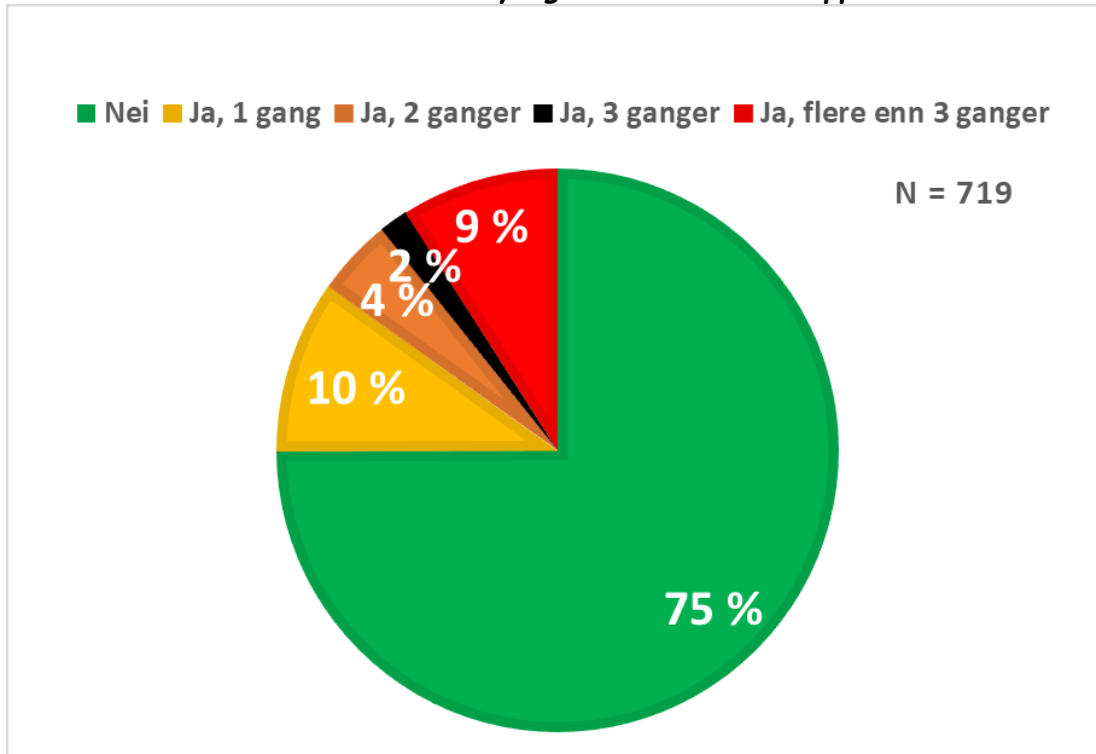
Spørsmål 46. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?



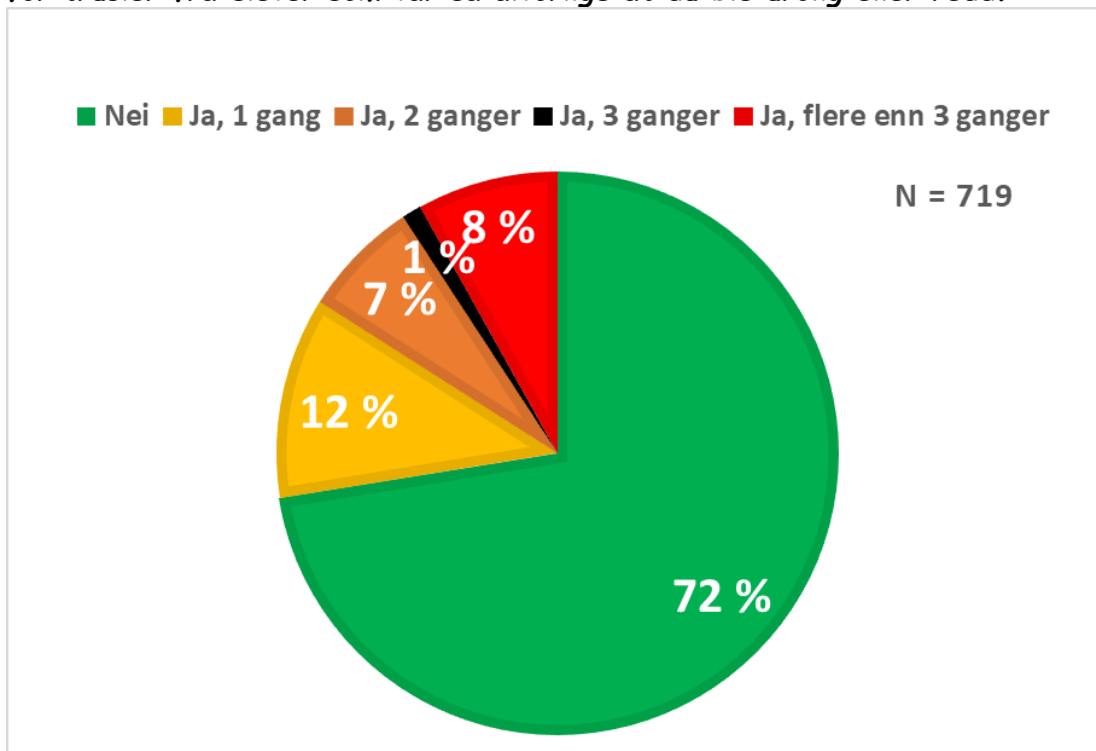
Spørsmål 47. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?



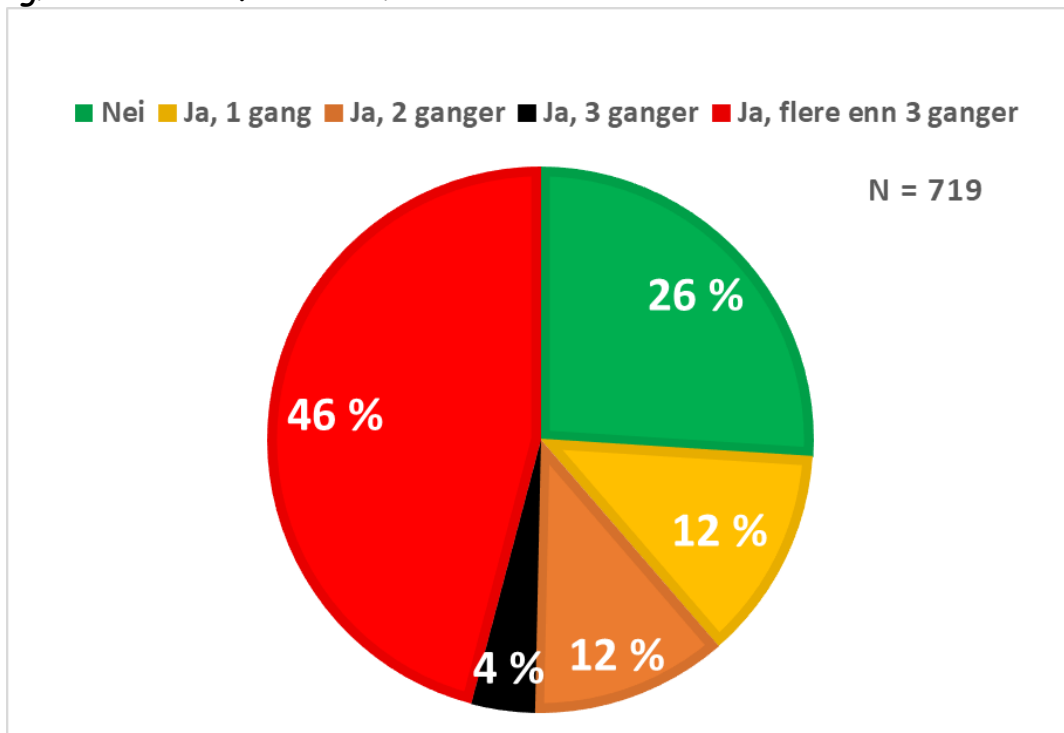
Spørsmål 48. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?



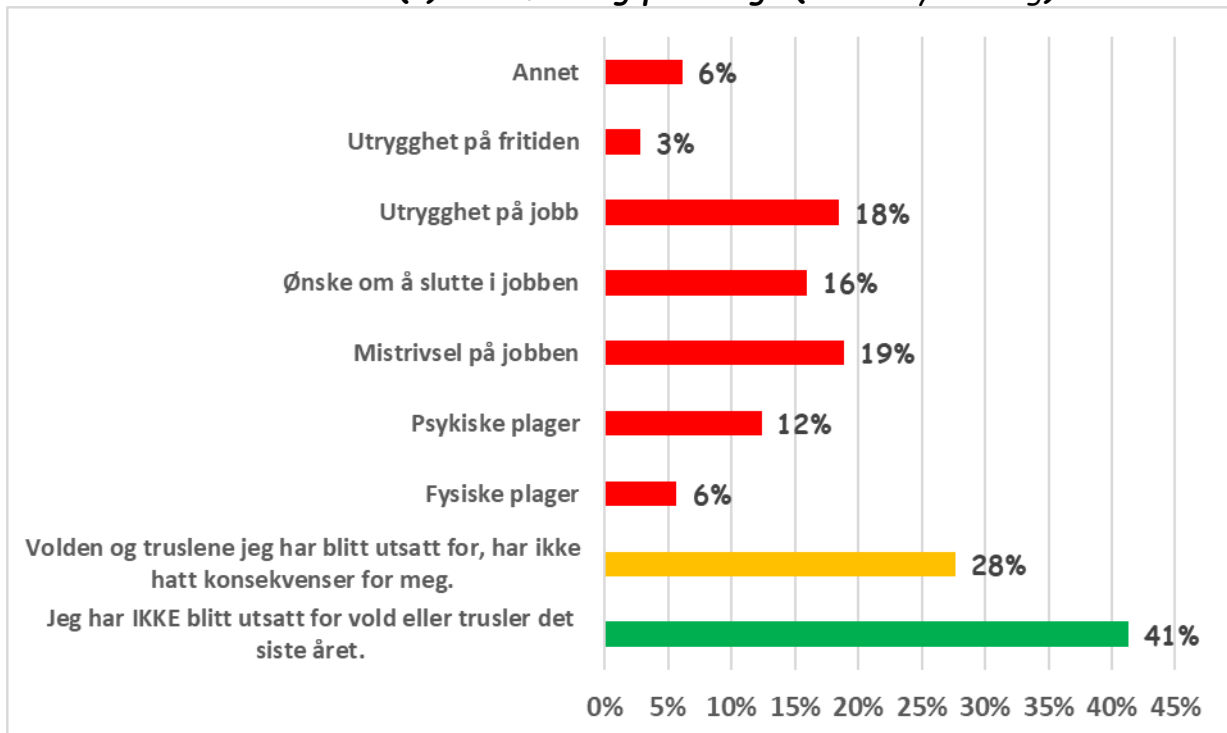
Spørsmål 49. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble urolig eller redd?



Spørsmål 50. Kjenner du til, eller har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?



Spørsmål 51. Dersom du ovenfor har oppgitt at du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever: Hvilke konsekvenser har hendelse(n)e hatt for deg personlig? (Flere kryss mulig)



Revisjonen har også fått en oversikt over antall HMS-avvik i grunnskolen i Kristiansand kommune som omhandler vold og trusler de siste 3 skoleårene, jf. følgende tabell:

Alvorlighetsgrad	2020-21	2021-22	2022-23
1. Ikke alvorlig (ingen personskade)	243	267	524
2. Lav (mindre personskade, ikke behov for legehjelp)	400	406	515
3. Moderat (moderat personskade, behov for legehjelp)	71	65	49
4. Alvorlig (alvorlig personskade (fraværsskade / sykehusinnleggelse)	8	6	7
5. Kritisk (dødsfall)	0	0	0
Totalt	722	744	1 095

Tabellen viser at det har vært en kraftig økning i antall HMS-avvik knyttet opp mot vold og trusler, og at det meldte avvik i kategoriene med lavest alvorlighetsgrad som har bidratt til økningen.

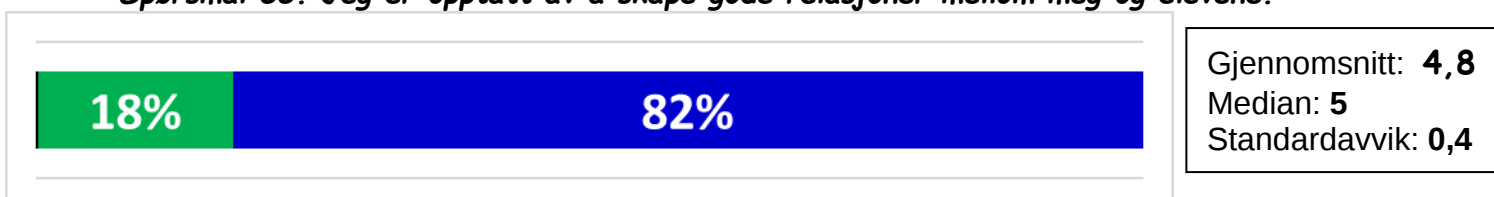
- På den ene siden må det tas høyde arbeidet med å styrke meldekulturen for HMS-avvik på skolene har bidratt til økningen i antall avviksmeldinger. Det viser seg også at HMS-avvik som andel av totalt antall avvik i skolen, har falt fra 50 pst. i skoleåret 2020-21, til 44 pst. i skoleåret 2022-23.
- Samtidig indikerer revisjonens kvalitative intervjuer at det i kjølvannet av pandemien, etter en periode med nedstenginger hvor barn mistet sosial trening og erfaring med å være med andre i fellesskap, har vært en økning i «sinte» barn som utagerer. Inntrykket fra revisjonens intervjuer er også at det er en økning når det gjelder verbale krenkelser og trusler av forskjellig alvorlighetsgrad.

Revisjonen bemerker at spørsmålet om veksten i antall HMS-avvik først og fremst reflekterer en endring i meldekulturen eller en reell økning i vold og trusler i skolen, er mindre interessant når revisjonens kvantitative spørreundersøkelse uansett har vist at nivået i skolen i Kristiansand er svært høyt, og klart høyere enn landsgjennomsnittet. Det fremgår også av revisjonens kvalitative intervjuer, jf. avsnitt 3.3 under, at vold og trusler i betydelig grad underrapporteres i grunnskolen i Kristiansand i dag.

3.2.3 Del 2b: Arbeidsmiljø: Skolenes arbeid med arbeidsmiljøet

Spørsmålet om respondenten er opptatt av å skape gode relasjoner med elevene, er det spørsmålet med høyest gjennomsnitt (4,8) og lavest standardavvik (0,4) i undersøkelsen. 99,8 pst. av respondentene er enig i denne påstanden, og hele 82 pst. er helt enige i påstanden:

Spørsmål 55. Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene.

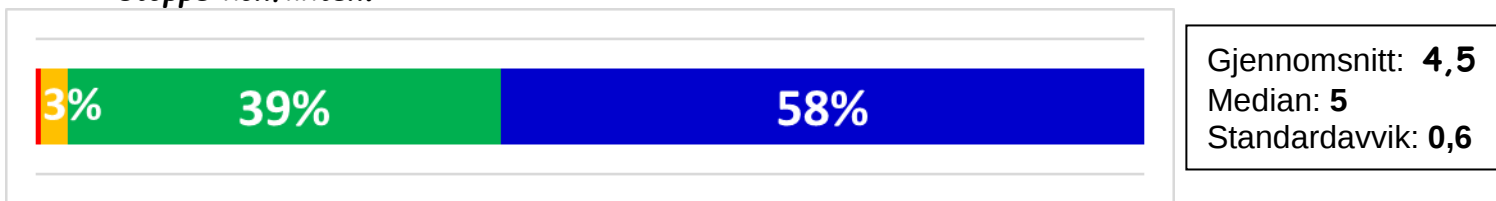


Merk at i undersøkelsens del 1 ble det spurt om relasjonsbasert klasseledelse og om skolen la vekt på relasjoner. Også her var gjennomsnittet høyt (4,4) og standardavviket lavt (0,7), noe som er klar indikasjon på at det legges stor vekt på arbeidet med relasjoner i Kristiansandsskolen.

* * *

I avsnitt 2.1.3 over så vi at ansatte har en plikt til å gripe inn for å stoppe krenkelser. På spørsmålet om å gripe inn for å stoppe konflikter, er hele 97 pst. av respondentene enige i påstanden om at de griper inn, og standardavviket er lavt:

Spørsmål 54. Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten.



* * *

Når det gjelder spørsmål om de ansattes arbeidsmiljø og om arbeidet med å forebygge og å håndtere situasjoner som innebærer vold eller trusler, så er de ansattes svar jevnt over *mindre positive* og *mer kritiske* enn svarene i del 1 som omhandlet elevenes psykososiale miljø.

Spørsmålet med det høyeste gjennomsnittet i denne delen av undersøkelsen, det vil si 4,1, gjelder om den ansatte opplever at man kan snakke åpent om det som har skjedd med kolleger hvis man har vært i en situasjon hvor man har blitt utsatt for vold eller trusler. 84 pst. av respondentene er enige i at man kan det:

Spørsmål 86. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger.



* * *

På spørsmål 59, 77, 83 og 87, som henholdsvis handler om å informere skoleledelsen vold- og trusselhendelser, om å bli ivaretatt av kolleger etter hendelser, om å rapportere hendelser i kommunens kvalitetssystem, og om å kunne snakke åpent med skoleledelsen om vold- og trusselhendelser, så er om lag av 80 pst av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 4,0, og standardavviket er 0,9:

Spørsmål 87. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen.



Gjennomsnitt: **4,0**

Standardavvik: **0,9**

Spørsmål 59. Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette.

Spørsmål 77. 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.

Spørsmål 83. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens kvalitetssystem.

* * *

På spørsmål 70 og 71, som henholdsvis handler om å kontakte andre barne- og familietjenester ved behov, og om å ha gode rutiner for å ta opp bekymringer med hjemmet, så er i underkant av 75 pst. av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,9, og standardavviket er 0,8:

Spørsmål 70. På min skole kontakter vi andre aktuelle barne- og familietjenester i kommunen dersom det er behov for det.



Gjennomsnitt: **3,9**

Standardavvik: **0,8**

Spørsmål 71. På min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet.

* * *

På spørsmål 62, som handler om vold og trusler er et tema som diskuteres åpent mellom ansatte ved behov, så er 70 pst. av respondentene enige i påstanden. Gjennomsnittsverdien for dette spørsmålet er 3,8, og standardavviket er 0,9. På dette spørsmålet øker andelen respondenter som er uenige i påstanden til 11 pst.:

Spørsmål 62. På min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det.



Gjennomsnitt: **3,8**

Standardavvik: **0,9**

* * *

På spørsmål 57 og 60, som henholdsvis handler om fokus på utviklingen av elevenes sosiale kompetanse, og om skoleledelsens oversikt over omfanget av vold og trusler på skolen, så er i overkant av 60 pst. av respondentene enige i påstandene. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,7, og standardavviket er 1,0, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene:

Spørsmål 60. På min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte.

Gjennomsnitt: **3,7**Standardavvik: **1,0**

Spørsmål 57. På min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse.

* * *

På spørsmål 78, 79 og 80, som henholdsvis handler om å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter en hendelse, om å være trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelser i ettertid, og om å få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i en sykemeldingsperiode som er forårsaket av vold og trusler, så er 60 pst. av respondentene enige i påstandene, mens 17 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,6, og standardavviket er 1,1, noe som indikerer uenighet blant respondentene:

Spørsmål 79. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid.

Gjennomsnitt: **3,6**Standardavvik: **1,1**

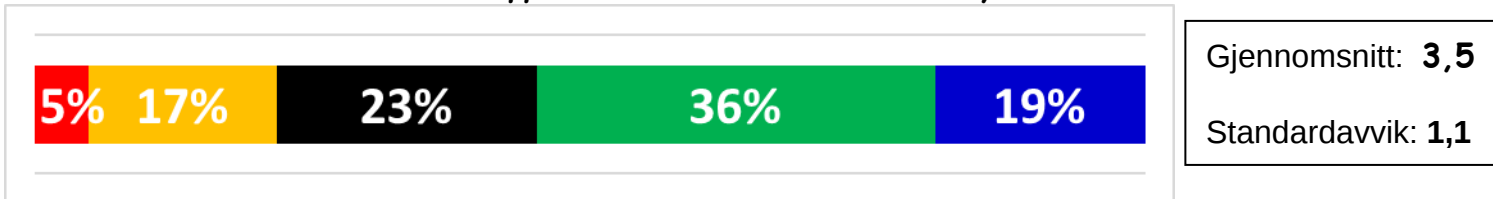
Spørsmål 78. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen.

Spørsmål 80. 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.

* * *

På spørsmål 81, som handler om opplæring i rapportering av situasjoner med vold og trusler som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem, så er 55 pst. av respondentene enige i påstanden, mens 22 pst er uenige. Gjennomsnittsverdien for spørsmålet er 3,5, og standardavviket er 1,1, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene:

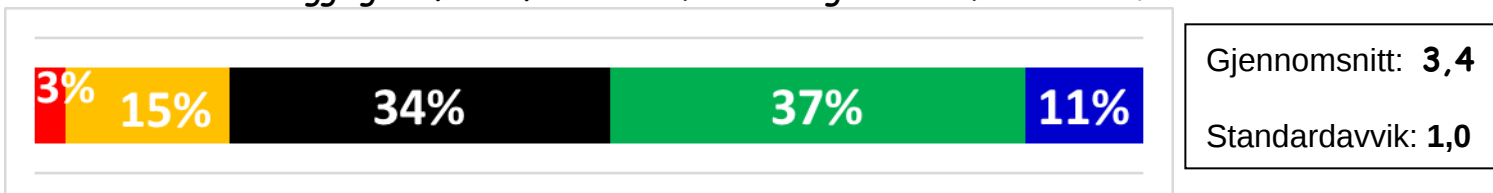
Spørsmål 81. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem.



* * *

På spørsmål 56 og 61, som henholdsvis handler om hvorvidt skolen kartlegger relasjoner mellom voksne og elever og om de ansattes stemme i tilstrekkelig grad blir tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte, så er i underkant av 50 pst. av respondentene enige i påstandene (og kun 11 pst. er helt enige), mens i underkant av 20 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,6, og standardavviket er 1,0, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene:

Spørsmål 61. På min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte.



Spørsmål 56. Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom voksne og elever.

* * *

På spørsmål 58, 65, 74 og 89, som henholdsvis handler om tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt, om nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte er tydelig kommunisert på skolen, om kompetanse på å dempe konfliktsituasjoner, og om kjennskap til skolens medbestemmelsesgruppe, så er i underkant av 50 pst. av respondentene enige i påstandene, mens +/- 25 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,3, og standardavviket er 1,2, noe som indikerer uenighet blant respondentene:

Spørsmål 65. På min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert.



Gjennomsnitt: 3,3

Standardavvik: 1,2

Spørsmål 58. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt.

Spørsmål 74. 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.

89. Spørsmål Jeg er godt kjent med hvem som sitter i skolens medbestemmelsesgruppe og hvilken funksjon medbestemmelsesgruppen har.

* * *

På spørsmål 63, 82 og 85, som henholdsvis handler om tilfredsstillende risikovurderinger, om hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem, og om skolen lærer av volds- eller trusselhendelser på jobb, så er kun rundt av 40 pst. av respondentene enige i påstandene, mens 23 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,2, og standardavviket er 1,0, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene:

Spørsmål 85. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen.



Gjennomsnitt: 3,2

Standardavvik: 1,0

Spørsmål 63. På min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte.

Spørsmål 82. Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem.

* * *

På spørsmål 67, 69, 84 og 88, som henholdsvis handler om det må en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak, om hvor man henvender seg dersom respondent trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte, om rapporteringen om hendelser følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant, og om nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte, evalueres, så er kun 30-40 pst. av respondentene enige i påstandene (og under 10 pst. er helt enige), mens 25-35 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,1, og standardavviket er 0,9-1,1:

Spørsmål 84. Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse, er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant.



Gjennomsnitt: **3,1**

Standardavvik: **1,0**

Spørsmål 67. På min skole må det en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak.

Spørsmål 69. Jeg vet hvor jeg skal henvende meg dersom jeg trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte.

Spørsmål 88. På min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte.

* * *

På spørsmål 64 og 66, som henholdsvis handler om retningslinjer for, og kunnskap om, hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges, så er kun 30 pst. av respondentene enige i påstandene (og kun 5 pst. er helt enige), mens over 30 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er 3,0, og standardavviket er 1,0, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene:

Spørsmål 64. På min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges.



Gjennomsnitt: **3,0**

Standardavvik: **1,0**

Spørsmål 66. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges.

* * *

På spørsmål 76, om skolen har rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, så er kun 22 pst. av respondentene enige i påstandene (og kun 4 pst. er helt enige), mens hele 42 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for dette spørsmålet er kun 2,7, og standardavviket er 1,1, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene.

Spørsmål 76. På min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler.



Gjennomsnitt: 2,7

Standardavvik: 1,1

* * *

På spørsmål 68 og 75, som henholdsvis handler om opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges, og om rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte, så er kun +/- 20 pst. av respondentene enige i påstandene (og under 5 pst. er helt enige), mens nær 50 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er kun 2,6, og standardavviket er 1,1, noe som indikerer uenighet blant respondentene.

Spørsmål 68. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges.



Gjennomsnitt: 2,6

Standardavvik: 1,0

Spørsmål 75. På min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte.

* * *

Spørsmål 72 og 73 kommer dårligst ut i undersøkelsen. Spørsmålene handler om tilstrekkelig opplæring henholdsvis i håndtering av truende situasjoner, og i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold. Kun litt over 15 pst. av respondentene enige i påstandene (og kun 3 pst. er helt enige), mens nesten 60 pst. er uenige. Gjennomsnittsverdien for disse spørsmålene er kun 2,4, og medianen er kun 2. Standardavviket er 1,0, noe som indikerer en viss uenighet blant respondentene, men det mest bemerkelsesverdige her er uansett den store andelen som er uenige i påstandene:

Spørsmål 73. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger.



Gjennomsnitt: 2,4

Median: 2

Standardavvik: 1,0

Spørsmål 72. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner.

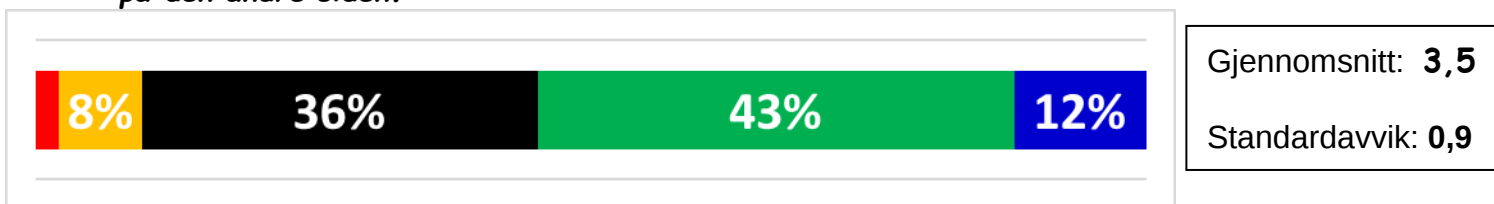
* * *

De siste 5 spørsmålene i undersøkelsen handler om hvilke forhold som kan vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.

I spørsmål 90 spørres det om i hvilken grad de ansatte oppfatter at det er en sammenheng mellom skolens arbeid med elevenes skolemiljø på den ene siden, og skolens arbeid med å forebygge vold og trusler mot de ansatte på den andre siden.

En hypotese kunne være at de ansatte vurderer at sammenhengen er sterk, noe som ville kunne forstås som at godt arbeid med elevenes psykososiale miljø får positive konsekvenser for utbredelsen av vold og trusler mot de ansatte. Dette synes imidlertid i mindre grad å være oppfatningen blant de ansatte: kun 55 pst av respondentene er enige i påstanden, og kun 12 pst. er helt enige. Samtidig svarer over 1/3 av de ansatte «Verken/eller», og kun 9 pst. er uenige i påstanden:

Spørsmål 90. Det er en sammenheng mellom skolens arbeid med elevenes skolemiljø på den ene siden, og skolens arbeid med å forebygge vold og trusler mot de ansatte på den andre siden.

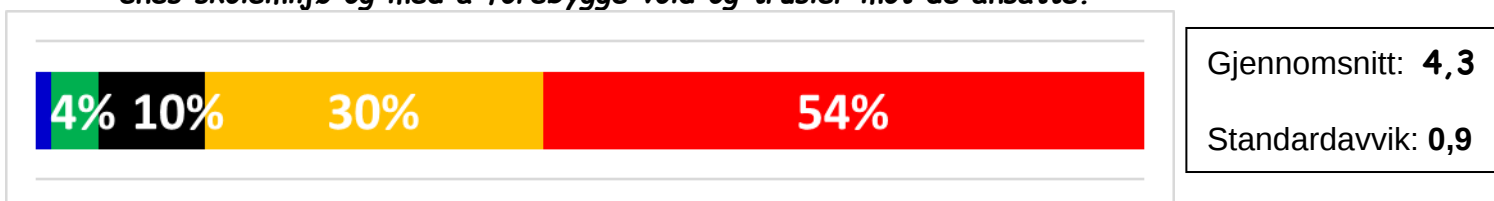


* * *

For de siste 4 spørsmålene snus skalaen: lav verdi er her positivt, og høy verdi forstås som negativt.

Spørsmål 91 viser at hele 84 pst. av respondentene oppfatter at det er en sammenheng mellom dårlig økonomi og knappe ressurser på den ene siden, og skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte på den andre siden. Hele 54 pst. er også helt enige, mens kun 6 pst. er uenige i påstanden:

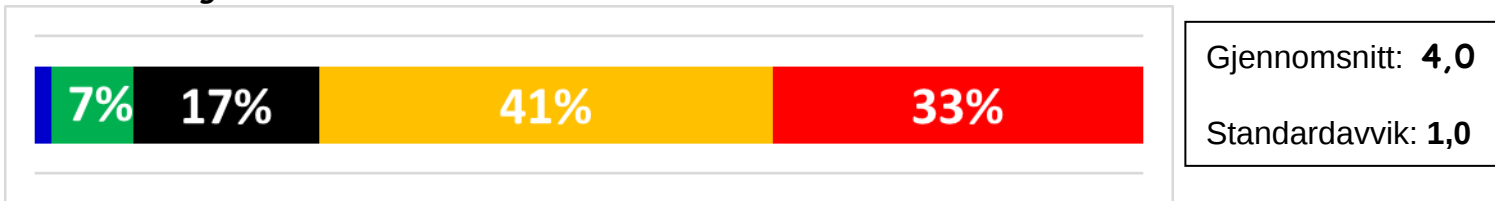
Spørsmål 91. Dårlig økonomi og knappe ressurser svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



* * *

Videre mener hele 74 pst. av respondentene at mangel på riktig kompetanse i skolen i forhold til utfordringene man i dag står overfor, svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte. Kun 9 pst. er uenige i påstanden:

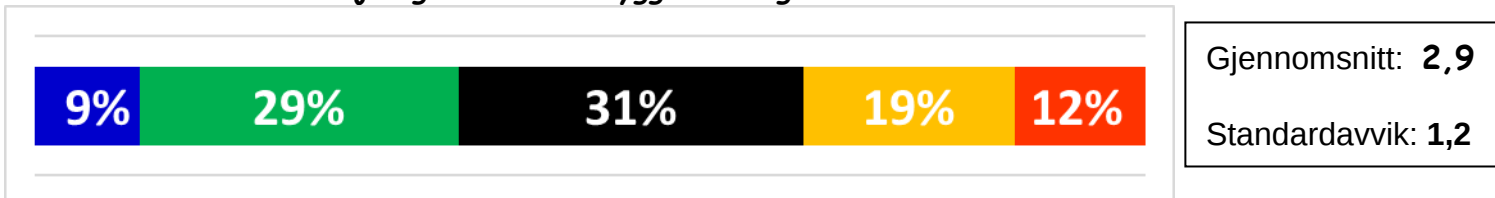
Spørsmål 92. Mangel på riktig kompetanse i skolen i forhold til utfordringene man i dag står overfor svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



* * *

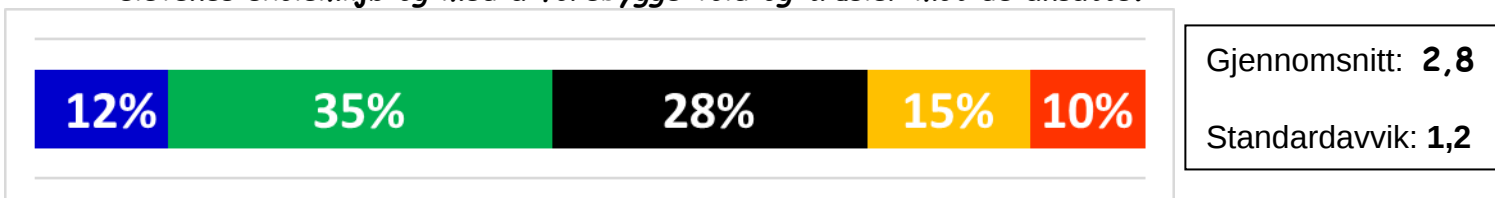
For de to siste spørsmålene, om skolebyggets tilstand og utforming, og om utforming- en av skolens uteareal, så opplever 25-30 pst. av respondentene at disse faktorene vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte. +- 40-45 vurderer at disse faktorene ikke påvirker dette arbeidet negativt.

Spørsmål 93. Skolebyggets tilstand og utforming vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



* * *

Spørsmål 94. Utformingen av skolens uteareal vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



3.3 Revisjonens kvalitative intervjuer⁴¹

3.3.1 Om utviklingen og utfordringsbildet for barn og unge i Kristiansand i)

I møte med revisjonen pekte [FOREBYGGENDE ENHET](#) på følgende trekk ved utviklingen:

- de som utfordrer blir stadig yngre: Tidligere var en viss type utfordrende atferd i hovedsak knyttet opp mot unge i 15-16-årsalderen. Nå er den samme typen atferd knyttet til barn i 12-14 årsalderen. Språkbruk og måten barn og unge omgås på, blir tøffere på stadig lavere trinn, og det er tøffere også blant jentene. Voldshendelser filmes, deles, og oppleves en trussel for andre unge som ser hva som kan skje. Dette skaper frykt blant mange flere enn de som var til stede da det ble utøvd vold.⁴²
- Stor mobilitet: de unge forflytter seg rundt i hele kommunen. De som treffes er fra flere geografiske områder, så utfordringene er ikke nødvendigvis lenger knyttet til bestemte geografiske områder. Sosiale medier har bidratt til at det å finne ut hvor andre oppholder seg, er mye lettere (eksempel: man ser på Snap-kartet hvor andre er).
- Sosiale medier er viktige for mange unge og en viktig plattform for sosialisering. Ting skjer imidlertid så fort på sosiale medier at nye ting har allerede skjedd før man har fått ordnet opp i det opprinnelige problemet / konflikten. Sosiale medier brukes utbredt av stadig yngre elever / barn, noe som kan bidra til nye former for utestengelse (enkelte får ikke være med i grupper etc.). Det er også krevende for voksne å ha oversikt over det barna gjør på nettet, og de unge lever et liv voksne ikke har tilgang til fordi de voksne sjelden har kompetanse på teknologien, og uansett ligger de unge foran (voksne tror de følger med på barnas bevegelser, men de unge vet hvordan systemet lures etc.). Aldersgrenser følges ofte ikke, eksempelvis er det mange barn under 13 år på Snapchat.
- Mange av dem Forebyggende enhet jobber opp mot / med, står utenfor organiserte fritidsaktiviteter og synes skolen er krevende. Dette betyr at de får få opplevelser av å mestre. På skolene skaper disse elevene gjerne utfordringer enkeltvis. Når flere finner sammen utenom skolen, kan det skape større utfordringer / samfunnsutfordringer.
- Covid-nedstengingene synes å ha hatt negativ innvirkning på barn og unge:

⁴¹ Merk at revisjonen, i tråd med [RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon](#) (pkt. 18), har skrevet referater fra samtlige intervjuer. De som har deltatt på intervjuene, har så lest gjennom og fått mulighet til å korrigere intervjuene, og deretter godkjent / verifisert referatet. Det er kun materiale fra de verifiserte referatene som er gjengitt i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.

⁴² Sommeren 2023 var saker hvor jenter i 13-årsalderen utøvde grove voldshandlinger mot andre barn, oppe i media. Politiet peker på en [bekymringsfull trend](#): Voldsutøverene blir yngre; Stadig flere jenter utfører hensynsløs vold; Samme jentegjeng står bak flere voldsepisoder; Alt filmes og deles på Snapchat og TikTok. I en [NRK-artikkel](#) sier Elevombudet i Kristiansand at «ungdommer som bruker vold nærmest om et "statement". Volden brukes bevisst for å oppnå respekt. Jo grovere vold du er i stand til å utføre, jo mer "kred" får du i disse miljøene».

- På den ene siden medførte de manglende sosialisering (barn og unge har gått glipp av skole og organiserte fritidsaktiviteter).
 - På den andre sider har tomrommet blitt fylt av sosiale medier, hvis innhold ofte ikke er tilpasset aldersgruppen, og hvor måten man behandler hverandre på og snakker om hverandre, sjelden er i tråd med Oppvekstområdetets kjerneverdier.
 - Nedstenging kan også ha bidratt til større forskjeller, idet barna i perioder ble prisgitt familie og nær krets. Konsekvensen av dette ble at noen var mye alene, mens andre hadde stort nettverk og mange ressurser å spille på.
 - Etter nedstengningen oppgir mange (utsatte) barn og unge at det er slit-somt å være i klasserommet med klassen, å sitte stille i timen, å jobbe med fagene, og i det hele tatt å gå på en skole hvor man må passe inn i en ramme. Sosiale medier synes også å ha bidratt til at alt skal skje med en gang, og at det er vanskeligere å holde på oppmerksomheten til barna og de unge.
- Man sliter med såkalt snitche-kultur langt ned på barnetrinnet i Kristiansandskolen. Barn og unge er redde for å viderefremidle ting til voksne, også selv om den voksne har taushetsplikt. Dette påvirker igjen foreldrene, som også blir redde for å si ting videre, for barnas skyld, men i noen tilfeller også for sin egen skyld⁴³. *Forebyggende enhet* opplever at dette festet seg under korona-nedstengning. På skolene kan også snitche-kultur bidra negativt i arbeidet med å skape gode relasjoner mellom elever og lærere.
 - *Forebyggende enhet* opplever at respekten for autoriteter har blitt lavere. Mange barn og unge er også svært klar over / bevisst på rettighetene sine (kriminell lavalder innebærer at de ikke kan straffes; de oppfatter at det er ikke lov for lærerne å ta på dem etc.). Dette gjelder også i forhold til rus og kriminalitet: Riksadvokatens nye tolkning av politiets anledning til tvangsmiddelbruk i mindre alvorlige narkotikasaker har bidratt til at det er mindre mulighet til å sjekke / ransake ungdom. Dette har igjen ført til en betydelig nedgang i bruk av påtaleunntatelser i russaker. Også for kommunen er det ifølge *Forebyggende enhet* en utfordring at de aller fleste tiltak i støttetjenestene i oppvekstsektoren er basert på frivillighet og at det er få sanksjonsmuligheter⁴⁴.

⁴³ I forbindelse med den gjengrelaterte voldsbølgen i Sverige, kan man i en [NRK-artikkel](#) fra oktober 2023 lese at «den voksende voldsbølgen i Sverige har fått oppmerksomhet også i Norge, ikke minst blant ungdommer. Vi vet at det er unge mennesker [...] som på en måte blir positivt fascinert av det som skjer i Sverige. Det tenker vi ikke er bra. [...] Det handler om en glorifisering av våpen og narkotika, relatert til amerikansk rapkultur». Dokumentarene [69: The Saga of Danny Hernandez](#) og [American Rapstar](#), som er tilgjengelige på flere forskjellige plattformen, gir et innblikk i denne anomiske kulturen.

⁴⁴ Det ble i møtet med Forebyggende enhet vist til problematikk knyttet til rus og kronikken [Rett til å ruse seg til døde](#), Helse- og omsorgsministerens [replikk](#) til kronikken, og kronikken [Farligere enn rus](#), hvor tvangsbruk i rusbehandling kritiseres.

Forebyggende enhet understreker ellers at tverrfaglig innsats er tidkrevende samt at en felles forståelse av problemet er viktig. Det tar tid å bygge relasjoner til barn og unge som man jobber opp mot. Dette kan imidlertid oppleves som utfordrende for skolene, som står i disse sakene daglig, og som forståelig nok ønsker raske resultater når andre aktører, herunder *Forebyggende enhet*, iverksetter sine tiltak.

ii)

MOBILT TEAM oppgir i møte med revisjonen at de særlig jobber med følgende type saker når de veileder og jobber med skolene i Kristiansand kommune:

- Det er mange barn som uteblir fra skolen (også kalt «ufrivillig skolefravær» eller «skolevegring»). Dette gjelder langt ned på barnetrinnet. Sakene er krevende og komplekse, og de handler om mer enn barnets tid på skolen (hjem, fritid etc.).
- Det er mange barn og unge med et utagerende atferdsuttrykk. Mange barn, stadig yngre, er veldig sinte.
- Problematikk rundt hvordan elever blir møtt av de voksne på skolen.
- Saker der kommunikasjonen mellom skole og hjem er vanskelig.

Mobilt team peker her på at mens mange saker i gamle Kristiansand, da FLiK-prosjektet pågikk, ble meldt inn som læringsmiljø saker, er det nå flere saker som meldes inn som gjelder enkeltelever og utfordringene disse står i.

Når det gjelder utfordringer i skolehverdagen, så nevner *Mobilt team* blant annet at:

- Elevene som strever, tar ofte mye plass på skolen, med den konsekvens at det blir stadig mindre tid for lærerne til å følge opp den store gruppen av andre elevene i gruppen / klassen. Disse settes på vent (eksempel: lærer tar ut 29 elever av klasserommet fordi 1 elev utagerer).
- Mange lærere står i mye og opplever å befinne seg i overveldende situasjoner ift. utfordringer i klasser, utagerende enkeltelever og krevende skole-hjem samarbeid. Alt dette er utfordrende å ivareta for den enkelte kontaktlærer, og kontaktlærerrollen synes også etter hvert å ha blitt for stor: det er mye den enkelte lærer skal få til på en gang, og de har ofte ikke nok tid til å få gjort alt. Stadig flere krav til dokumentasjon tar også mye tid og energi for den enkelte lærer.
- Det er mye usikkerhet rundt hva lærere juridisk sett har anledning til å gjøre når det gjelder å gripe inn fysisk ift. utagering, og hvilke konsekvenser en eventuell inngripen kan få for læreren selv, jf. opplæringslovens § 9A-5.
- Skolen får et for stort ansvar for alle samfunnsutfordringene vi står i dag. Foreldre forventer oftere at skolen tar seg av oppgaver ifm. oppdragelse som tradisjonelt har vært foreldrenes ansvar. Og samtidig som foreldre i dag er opptatt av å møte barn på følelser og forstå dem, så stiller de færre krav til barna og er redde(re) for å sette grenser – og det å sette grenser overlates til skolen.

- Det er viktig å se barnet helhetlig og å ha en helhetlig tilnærming til utfordringene barnet står overfor gjennom hele dagen, også på fritiden (og ikke bare fokuserer på tiden elevene er på skolen). Det er følgelig ifølge *Mobilt team* viktig at alle de forskjellige tjenestene kommer inn på riktig tid når barn og unge har det vanskelig. Og samfunnsproblemer må ikke ses på kun som skoleproblemer – et eksempel her kan være at det er viktig også å støtte foreldre i kriser som påvirker barna.
- Det kan være krevende for skoler å jobbe med andre instanser som har taushetsplikt: skolene gir ut mye informasjon, men får lite tilbake.

Selv om ressursituasjonen er svært krevende, så vurderer *Mobilt team* at det kan være et utviklings- og forbedringspotensial i Kristiansandsskolen på følgende punkter:

- Det er store forskjeller mellom skolene (utover det som kan attribueres til sosioøkonomiske forskjeller), og det må man ifølge *Mobilt team* være ærlige om. *Mobilt team* observerer at noen skoler er mer opptatt enn andre av å «eksportere» skolens problemer. Disse skolene attribuerer i større grad utfordringene til egenskaper ved enkeltelever (individ- og diagnoseperspektiv) enn til egenskaper ved skolen (systemperspektiv og fokus på inkluderende læringsmiljø og på å bygge klassen / trinnet som kollektiv og fellesskap), og de er mer opptatt av å få disse elevene på alternative læringsarenaer. Rektorene har mye å si for kvaliteten på arbeidet med skolenes psykososiale miljø.
- *Mobilt team* peker også på at på noen skoler bidrar ikke *Mobilt teams* arbeid og innspill i tilstrekkelig grad til læring på skolen. Dette kan eksempelvis komme til uttrykk gjennom at *Mobilt team* følger en klasse eller et sakskompleks over lang tid, kanskje mange år, uten at skolen lærer og utvikler sine egne tiltak med utgangspunkt i arbeidet som *Mobilt team* har gjort. *Mobilt team* understreker her at det generelt ses på som positivt å ønske å kontakte dem, men samtidig er det ønskelig at skolene lærer og videreutvikler sin egen praksis når de samarbeider med *Mobilt team*.
- *Mobilt team* opplever at lærere etterlyser selv mer kompetanse ift. det å møte elever med et utagerende atferdsuttrykk – flere lærere som ikke føler seg trygge her. Dette kan også gjelde ift. emosjons- og traumbaserte tilnærminger. Kort sagt, lærerne etterlyser selv kompetanseutvikling ift. utfordringene de møter i dagens skole.
- *Mobilt team* understreker at aktive voksne i friminuttene har en svært positiv effekt for utrygge elever, også på ungdomsskolen. Barnetrinnene er ifølge *Mobilt team* ofte gode her, men det er potensial for økt fokus på dette og forbedring på flere ungdomstrinn.

iii)

I en presentasjon av arbeidet til kommunens RESSURSTEAM (som ledes av assisterende kommunalsjef skole) i Oppvekstutvalget i januar 2022, vises det til at sakene *Resursteamet* jobber med, kan handle om / ha uttrykk som trusler, vold, krenkelser, sek-

sualisert adferd, bekymringsfullt fravær fra skolen, grenseløs adferd, rus og kriminalitet, psykisk uhelse / psykososial uhelse, og tilpasset opplæring.

I møte med revisjonen understrekes det at 9A-sakene etter hvert har blitt ganske brede. Tidligere var sakene mer avgrensede og oversiktlige (eksempelvis mobbesaker med klart identifiserbare aktører og roller). Nå er sakene preget av mye større kompleksitet, og de omhandler også i større grad dimensjoner som hjem, fritid, utenfor-skap etc.⁴⁵ Det er også ofte mange aktører inne i disse sakene, men det er ikke alltid slik at de trekker i samme retning. Å ha et felles mål og retning, og å koordinere arbeidet godt, er ifølge *Ressursteamet* en sentral utfordring.

Ressursteamet kommer inn saker både når skoler ikke har gjort det de skal, og fordi saker er så komplekse at skolene og andre involverte instanser ikke klarer å løse dem (et eksempel kan være voldsomme atferdsuttrykk, hvor skolene ikke vet hva de skal gjøre). Da kan *Ressursteamet*, som ser sakene utenfra og med nye øyne, komme med innspill og nye perspektiver, sette retning, (gjen-)opprette dialogen mellom de involverte, bidra til å evaluere tiltak etc. *Ressursteamet* er også alltid ute etter å finne ut hva eleven selv tenker og opplever, med det er ikke imidlertid ikke alltid at elevene ønsker å delta i prosessen og å komme med innspill.

Ressursteamet kan også bidra med ressurser inn i saker når det er nødvendig. Det pekes her på at rektorer ikke er komfortable med å overskride rammene sine, og at svak kommuneøkonomi kan gjøre noe med hvordan man tenker tiltak i 9A-saker: selv om økonomi ikke direkte skal ha noe å si på 9A-saker, hadde rektorer kanskje satt inn tiltak tidligere med bedre økonomi.

Sosiale medier og spillverdenen, som de voksne i liten grad kjenner til eller har kontroll på, skaper store utfordringer. Det samme gjelder den såkalte «snitche»-kulturen: elever (og foreldre) er redde for å snakke med andre om det som skjer, selv om man har vært utsatt for alvorlige ting. En utfordring her er at *Ressursteamet* ikke har anledning til å sette inn individrettede tiltak mot enkeltelever som krenker andre hvis ikke disse elevene vet at det pågår en sak. *Ressursteamet* prøver i slike saker å se på måter å jobbe på som ikke avslører elevens identitet (eksempelvis tiltak mot klasse eller mot trinnet), samtidig som man prøver å støtte elevene som ikke har det trygt og godt på skolen i det de står i.

Sakene som *Ressursteamet* tar opp, er komplekse og ofte også alvorlige. *Ressursteamet* må også prøve å hjelpe den som krenker og skaper utrygghet. I tråd med [Rammeverk for kvalitet og Oppveksts verdigrunnlag](#) har også disse elevene en absolutt verdi, og § 9A-12-saker om skolebytte er i så måte komplekse. Det kan være vanskelig for foreldre til barn som har vært utsatt for grove krenkelser at også elever som krenker, skal hjelpes. Dette kan også være krevende å forklare for politikere. Hva er

⁴⁵ Det ble i møtet med *Ressursteamet* pekt på at det har vært et paradigmeskifte når det gjelder hva det fokuseres på i skolemiljøsaker: [Olweus-definisjon](#) vektla mobbing og situasjoner hvor det var et asymmetrisk maktforhold mellom en mobber og et offer. [Lund-definisjonen](#) er bredere, og gjenspeiler barnekonvensjonen, opplæringslovens kapittel 9A og barnas rett til å ha det trygt og godt på skolen: «*Mobbing av barn er handlinger fra voksne og / eller barn som hindrer opplevelsen av å høre til, å være en betydningsfull deltaker i fellesskapet og ha muligheten til medvirkning*» (Lund, Helgeland, Kovac, 2017). Kristiansand kommune legger i sitt arbeid til grunn Lund-definisjonen.

det som gjør at en elev krenker? Hva ligger bak og opprettholder atferdsuttrykkene til den som krenker? *Ressursteamet* peker på at de elevene som krenker ofte ikke har det så godt, de heller. Det er mange ganger utsatte barn som utsetter andre for krenkelser⁴⁶, og det er ofte bare tapere i disse sakene.

Sammen med PPT er det *Ressursteamet* som styrer inntak til alternative læringsarenaer (Jegersberg Gård, Dyreparken og Repstad gård). Det pekes på at det har vært et paradigmeskifte når det gjelder innretningen og bruken av alternative læringsarenaer: tiltakene er nå tidsbegrenset, målet er tilbakeføring til skolen, og det vurderes som viktig at eleven hele tiden har en tilknytning til skolen. Slik sett kan man si at man nå «ekskluderer for å inkludere» i motsetning til tidligere, da hele utdanningsløp ble gjennomført på alternative arenaer fordi eleven ikke passert inn i skolens norm. Det pekes samtidig på at inkluderingstankegangen, som har stått sterkt i Kristiansand siden FLiK-prosjektet⁴⁷, nå er litt under press, og at den jevnlig må forsvares.

Når det gjelder forbedringspotensial i grunnskolen i Kristiansand, så peker *Ressursteamet* på at det er viktig å være bevisst på at jobben er ikke gjort når skolene i 9A-saker har laget en aktivitetsplan: det formelle er da som oftest på plass, men *Ressursteamet* ser samtidig eksempler på at planene ikke brukes til å løse elevens problemer. Skolene må spørre seg om planen er hensiktsmessig, om planen egentlig virker, og planen må evalueres. Og følges planen opp? Reflekterer planen helheten rundt barnet, og ikke bare en enkelthendelse? *Ressursteamet* vurderer at det ulikt hvor gode skolene er på dette, og derfor også ulikt hvordan *Ressursteamet* jobber i de forskjellige skolens saker. Eksempelvis kan det være slik at skoler stopper oppfølgingen av aktivitetsplanen for tidlig. *Ressursteamets* understreker også at det er viktig at arbeidet de gjør bidrar til læring ute på skolene, eksempelvis når man hjelper skolene med å skrive aktivitetsplaner etc.

Ressursteamet peker også på at Kristiansand kommune har den gjennomarbeidete veilederen [Trygt og godt skolemiljø \(ID 6105\)](#) for arbeidet med opplæringslovens kapittel 9A, samt en felles mal for aktivitetsplaner. *Ressursteamet* oppfatter at det her er litt å gå på ute på en del skoler: skolene bruker de samme malene, men det er likevel ulik kvalitet på innholdet, fra det helt strålende, til «når vi har en aktivitetsplan, er jobben gjort».

Videre er det slik at en del barn har psykisk uhelse, og det å ha ansatte med kompetanse til å snakke med barn der hvor barna er, er viktig. *Ressursteamet* peker på at det som tidligere var APUBs (2. linjetjenestens) ansvar, nå i større grad blir skolens ansvar, og her er det potensial for at kommunen kan bli bedre.

Ressursteamet spiller avslutningsvis inn at en hovedutfordring fremover blir å lage en skole som treffer flere bedre, som gir mening til flere. For mange elever kan ikke delta meningsfullt i skolen i dag. Fravær av mestring går igjen i de sakene *Ressursteamet* jobber med. Mestringstro er en nøkkel, og det pekes på at barn som finner mening og mestrer, de deltar – barn vil når de kan, og skolene må i større grad legge til rette for mestringsopplevelser, noe som betyr at skolene må utvide rammen for å nå flere.

⁴⁶ Vi så i avsnitt 2.1.1 at over halvparten av dem som mobber andre, ifølge Utdanningsdepartementet også selv blir mobbet.

⁴⁷ Se boks 17.2 på s. 290 i [NOU 20015:2 Å høre til — Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø](#).

3.3.2 Intervjuer med rektorer og inspektør(er) (del av skolens ressurs-team)⁴⁸

Under oppsummerer vi intervjuene revisjonen har gjennomført med skoleledelsene på 10 skoler i Kristiansand kommune. Det må understrekes at vi her i søker å formidle samlet bilde av det som kom frem i intervjuene. Det betyr at noe av det som enkelte rektorer formidlet i møtene, herunder særlige satsinger på enkelte skoler, ikke tas med i dette kapittelet.

A) ØKONOMISK SITUASJON OG KUTT I BUDSJETTENE:

Det var noe variasjon når det gjelder i hvilken grad ledelsene på de 10 skolene revisjonen besøkte, opplevde at de budsjettmessige innstrammingene på skoleområdet i Kristiansand var håndterbare. Flere mente at situasjonen nå var svært krevende («det er knalltøft»), og at budsjett i dag prioriteres høyere enn kvalitet i grunnskolen i Kristiansand. Flere skoleledelser forstår nå oppdraget fra kommunalsjefen for skole slik at skolene må redusere på kvaliteten på tilbudet for å komme i balanse økonomisk – samtidig som man skal søke å holde seg innenfor det lovpålagte, dvs. at

- Alle elevene får de *timene* de skal ha i løpet av året.
- Skolen følger *lærenormen* for lærertetthet.
- Skolen gir den *spesialundervisningen* man skal ift. enkeltvedtak (men denne gjennomføres i større grad for flere elever sammen, ikke i 1-1-timer).
- Skolen følger opp opplæringslovens kapittel 9A og *læringsmiljø*saker som oppstår.

De fleste skolene må kutte i antall ansatte / stillinger. Dette gjelder både fagarbeidere og lærere. Det pekes også på at det er utfordrende for driften av skolene at de ikke får kompensert etter lærernes lønnsoppgjør, samt på at lærerne som ansettes nå har Master-utdanning, noe som betyr at de er dyrere for driften.

De fleste rektorene opplever at det nå er lite å gå på (men det fremgår av intervjuene at de største skolene har et større handlingsrom og større fleksibilitet enn mindre skoler når det må gjennomføres kutt). Strammere budsjetter får ifølge flere rektorer konsekvenser både for den ordinære undervisningen, for spesialundervisning og for skolens arbeid med elevenes læringsmiljø:

- Vilkåret for å få spesialundervisning er at barn ikke får utbytte av det ordinære undervisningsopplegget.
 - Med færre ressurser oppgir skoler at de må endre det ordinære undervisningsopplegget slik at det inkluderer flere elever, blant annet gjennom å redusere nivået / kvaliteten på den ordinære undervisningen. Mer lek

⁴⁸ Merk at det i en [UiA-rapport](#) fra august 2023, skrevet på oppdrag fra Skolelederforbundet, fremgår at rektorjobben i grunnskolen i dag er svært krevende. I rapporten forteller rektorer om mangel på støtte, krysspress fra flere kanter, forventninger fra politikere, kommune, ansatte, foreldre og barn, samt om et enormt krav til dokumentasjon. Rapporten viser også at skoleledere ofte opplever å stå alene i saker som krever mye dokumentasjon og kunnskap om regelverk, noe som kan gå på bekostning av det pedagogiske arbeidet. Det pekes også på at ressursene ikke står i forhold til forventningene. Nesten 70 prosent av skolelederne opplever ifølge rapporten arbeidspresset som svært høyt eller «på grensen til det uforsvarlige». Når det gjelder belastningsfaktorer, er det krevende kapittel 9A elevsaker som topper listen, deretter kommer «andre lover og forskrifter som er vanskelige å håndtere i praksis» og «skole-hjem-samarbeid».

- og praktisk undervisning særlig på barnetrinnet kan bidra til at flere opplever en viss måloppnåelse (og mestring) innenfor det ordinære opplegget, slik at de ikke har behov for / rett til spesialundervisning. Noen jobber også utfra ideen om at fokus på lek også er den beste pedagogiske tilnærmingen til de minste barna.
- Blant eldre barn og unge bidrar tolærersystem til redusert behov for spesialundervisning fordi det er lettere å skape undervisningssituasjoner som er tilpasset alle, og flere får utbytte av det ordinære tilbudet, med to lærere i klasserommet. Det pekes imidlertid på at det med dagens økonomiske situasjon og redusert andel timer med to lærere, er en risiko for at det blir vanskeligere å tilpasse undervisningen i klassen, at flere elever ikke får tilfredsstillende utbytte av undervisningen, og at flere elever derfor vil ha rett på spesialundervisning.
 - Videre oppgir flere skoler at de må endre på måten man driver spesialundervisningen på. Det blir både mindre spesialundervisning 1-1 der hvor det i utgangspunktet kunne være ønskelig, og mindre mulighet til å gjennomføre spesialundervisningen inne i klassen, og slik inkludere eleven i fellesskapet, når det blir færre timer med tolærersystem. Tilsvarende blir det i større grad slik at elever med vedtak om spesialundervisning samles i grupper utenfor den ordinære undervisningen. En rektor bemerker her at «økonomi trumfer ideal, ideal er ofte for dyrt – og økonomi spiller altså inn».
 - Bemanning er ofte en viktig faktor for å sikre et trygt og godt læringsmiljø og jobbe forebyggende, samt for å følge opp 9A-saker. Færre ressurser vil ifølge flere rektorer derfor virke negativt inn. Flere viser til eksempler hvor man har jobbet systematisk over lang tid med utfordringer i læringsmiljøet, og hvor man begynner å se resultater, men hvor man nå har måttet kutte ressurser for å spare penger (kutt i stillingsprosent sosiallærer; kutt i fagarbeiderstillinger etc). Skolene er nå mer sårbare ift. læringsmiljø saker, man mister ressurser til forebyggende arbeid, og det er lite å ta av hvis det blir nødvendig å sette inn ekstra ressurser. Det understrekes at utgifter til oppfølging av 9A-saker varierer fra år til år på den enkelte skole, blant annet spiller enkeltelevers situasjon både på skolen og hjemme inn her. Flere viser til at det ikke hadde vært mulig å håndtere krevende 9A-saker uten ekstra ressurser.

Noen rektorer viste til at skolen har utarbeidet ROS-analyse ifm. innsparingene, og at det i disse analyse flere steder blinker rødt. Et eksempel er effekten av nøktern vikarbruk: nøktern vikarbruk innebærer at ansatte må løse flere oppgaver når kolleger er sykemeldte, noe som kan føre til større slitasje og en negativ spiral med flere sykemeldinger. En annen rektor legger vekt på å skille mellom langvarig og kortvarig fravær: kortvarig fravær løses på trinnet, med midlene man har. Begrunnelsen her er faglig og ifølge rektoren knyttet til spørsmålet om kvalitet: læreryrket er en relasjonsprofesjon, og da kan ikke læreren på noen enkel måte erstattes av vikarer på kort sikt.

B) ELEVENES LÆRINGSMILJØ: FREMME TRYGGE OG GODE SKOLEMILJØ

Ledelsene har i møtene med revisjonen fortalt om hvordan skolene jobber med Oppvekstområdets [Rammeverk for kvalitet](#) og med tiltak som skal bidra til inkludering, trivsel og mestring blant elevene. Flere rektorer la i møtet vekt på at det har en generell

forebyggende effekt å jobbe med inkluderende læringsmiljø, og noen la vekt på at de søker å jobbe med at ordinær undervisning treffer flere / at normalen utvides.

Noen rektorer ønsket i denne forbindelsen å formidle skolens verdisyn og elevsyn. En rektor understreket at elevsynet som skulle gjennomsyre skolen, innebar at ansatte ser eleven innenfra, bak atferdsuttrykkene. Grunnholdningen som tilstrebes blant de ansatte skal være at elevene ikke er iboende vanskelige / vanskelige i seg selv, men snarere at skolen har elever som har det vanskelig. Og når elever strever med noe, kan det komme til uttrykk på måter som er vanskelige å håndtere både for ansatte og de andre elevene, og ansatte prøver å forstå og jobbe med hva eleven prøver å formidle. Atferdspsykologi og straff og belønning er ifølge rektoren i så måte ikke det første redskapet ansatte tyr til, snarere ønsker man å jobbe med uttrykket og å finne ut hvorfor barnet agerer som det gjør og hvordan skolen kan hjelpe eleven. Men samtidig ble det understreket at det ikke utelukkende er den traumebevisste omsorgen som er svaret, skolen må også sette grenser, og lærerne skal som klasseledere være autoritative (ikke autoritære), det vil si både fokusere på relasjonene til elevene, og jobbe med utgangspunkt i tydelige rammer og strukturer.

På noen barneskoler møtes elevene ute av voksne hver morgen. Dette vurderes å være en måte å se den enkelte elev på som bidrar til å gi eleven en følelse av å være inkludert.

Noen skoler legger særlig vekt på å ta leken inn i skolen igjen på barnetrinnet, og på at alle skal oppleve mestring fra de begynner på skolen. Med denne tilnærmingen ønsker man å gi elevene tid til å bli kjent med hverandre og til å bli gode til å samarbeide og til å løse konflikter gjennom lek og aktiviteter. Det legges også vekt på at det er viktig å ikke miste noen tidlig, for å unngå at man må bruke tid og ressurser på problemer som oppstår senere. Det understrekes også at verdigrunnlaget for denne måten å jobbe på, samt vektleggingen av relasjoner og sosial kompetanse, er i tråd med Oppveksts *Rammeverk for kvalitet*, hvor den [innerste sirkelen](#) handler om at alle barn og unge skal oppleve at de er inkludert i fellesskapet.

På en skole viste rektoren til et svært informativt dokument på 3 sider som oppsummerte skolens helhetlige og systematiske arbeid med å forebygge mobbing gjennom å bygge inkluderende læringsmiljø. Overskriftene i dokumentet er «*Kultur for inkludering og forebygging av utenforskap*», «*Felles rammesetting - rutiner på skolen*», «*Trinnet som et samarbeidende lag rundt eleven*», «*Fokus på fellesopplevelser*», «*Hvordan følger vi med og avdekker når noen ikke har det trygt og godt?*» (daglig/ukentlig og Månedlig/halvårlig/årlig), og «*Hvordan sørger skolen for å varsle og følge opp dersom elever ikke har det trygt og godt på skolen?*». Revisjonens møter med de ansatte på skolen viste at dokumentets innhold var kjent og at det lå til grunn for de ansattes arbeid med å skape gode og inkluderende læringsmiljø for elevene.

Generelt er det enighet blant skoleledelsene om at måten skolene rammer inn utfordringene de står i, får betydning hvordan klasse miljøene utvikler seg. Flere skoleledere oppfatter at utviklingen i når det gjelder det psykososiale miljøet på trinn og i klasser, ofte samvarierer med i hvilken grad de ansatte på trinnet klarer å samarbeide og dra nytte av hverandre, samt i hvilken grad trinnet har en stabil gruppe med ansatte. En rektor sier at de trinnene som lykkes med organiseringen, med interne løsninger, med

god dialog, god samhandling og gode relasjonelle forhold både internt på trinnene og ift. foreldrene, opplever ofte mindre støy, færre 9A-saker, de har en inkluderende praksis, lite vikarbruk og stabilitet. Men samtidig er det også slik at enkelte trinn har klart mer krevende utgangspunkt enn andre, blant annet fordi de jobber med barn med vanskelige historier og særlige utfordringer.

En rektor oppsummerer på følgende måte:

Det viktigste fremover er å lykkes med å bygge et godt kollektiv der det er rom for alle elever i fellesskapet. Vekt på positiv forsterkning framfor pekefinger og straff. Gode samarbeids- og arbeidsforhold for de ansatte. Det krever økonomi til å tilsette nok voksne, OG en økonomi som gir rom for den daglige driften – vi tærer på det gamle vi har, det er ikke rom for fornyelse og vedlikehold: læremidler (det kjøper vi ikke inn lenger), reparere det som går i stykker. [...] det trengs mer ressurser enn det som bevilges i dag for at man skal kunne lage en forsvarlig og god skole for alle.

C) OPPLÆRINGSLOVENS KAPITTEL 9A

Intervjuene med ledelsene på 10 skoler i Kristiansand kommune viser at alle skolene har utfordringer, men at disse ikke bare varierer fra skole til skole (noen av skolenes utfordringer kan reflektere skolenes sosioøkonomiske score), men fra trinn til trinn internt på skolen, og hvert trinn har også mange ulike type utfordringer blant elevene. Ledelsene peker også på at samfunnsutviklingen generelt, eksempelvis når det gjelder sosiale medier, reflekteres i det som skjer i grunnskolen, og dette genererer 9A-saker.

De fleste rektorene har vist til at de har fokus på å ha mange voksne ute i friminuttene som følger med. Flere legger vekt på at lærerne i størst mulig grad har vakt for de elevene de har relasjoner til. Erfaringer fra pandemien indikerer at dette kan ha en positiv effekt, både ift. at konfliktnivå reduseres, og ift. å fange opp at elever ikke har det trygt og godt på skolen.

I møtene med revisjonen har rektorene gjennomgått flere konkrete 9A-saker relativt detaljert:

- På den ene siden viser skolene til mange eksempler på at det opprettes aktivitetsplaner for elever som ikke har det trygt og godt på skolen med utgangspunkt i opplæringslovens kapittel 9A, at det iverksettes tiltak, at situasjonen for den aktuelle eleven går i en positiv retning, og at det er enighet mellom skole og foreldre om at aktivitetsplanen avsluttes og at saken lukkes.
- Samtidig er flere av disse 9A-sakene er både krevende, kompliserte og alvorlige, og både ansatte og medelever opplever dem som belastende. Flere av skolene har hatt både kommunens *Ressursteam* og *Mobilt team* inne. En del av disse sakene er vanskelige å løse, men det er også slik at skolene opplever at de, etter å ha brukt mye tid og ressurser, lykkes i noen av dem. Det er imidlertid vanskelig å anonymisere disse sakene på en tilfredsstillende måte, og revisjonen kan derfor ikke gå nærmere inn i de mest krevende enkeltsakene i denne rapporten.

Ledelsen på en skole med svært høye mobbetall på enkelte trinn i skoleåret 2022-23 sier at resultatene kom som et sjokk ift. hvordan skolen har jobbet de siste årene og hvordan man opplevde at utviklingen hadde vært. Skolen kjente seg ikke igjen i resultatet, men tok dem på alvor. Personalet så på seg selv, jobbet med hvordan de reagerte på resultatet, og skolen fikk en felles forståelse for hvordan man skulle jobbe videre med resultatet. Resultatene på *Klasse-trivsel*-undersøkelse senere i skoleåret viste at få elever opplevde seg mobbet⁴⁹. Skolen oppgir at den uansett tar dette på alvor, ser utfordringene og vil gjøre noe med det. Grunntanken til skolen er at det er viktig å hele tiden jobbe for at elevene skal oppleve inkludering, trivsel og mestring.

På flertallet av skolene revisjonen besøkte, har det vært aktuelt med (eller man har diskutert) alternative skoletilbud for enkelte elever i hele eller deler av skoleuken. Alternative skoletilbud er noe skolene i utgangspunktet ikke ønsker å benytte seg av fordi dette bryter med kommunens inkluderingstankegang, men noen ganger, når andre ting er prøvd ut, vurderes dette likevel som den beste løsningen (foreldrene skal involveres i denne prosessen). Det understrekes at alternative skoletilbud ikke skal forstås som straff, men snarere som «omvendt inkludering»: noen ganger har alle behov for en pause, og slik sett er et slikt tiltak for alles skyld: eleven det gjelder får oppleve mestring og kan få senket skuldrene på en tilrettelagt arena hvor eleven kan oppleve at hun / han har en rolle og en verdi. Slik kan eleven bygge et positivt selv bilde i omgivelser med færre triggere. De ansatte og de andre elevene får på sin side et pusterom, noe som i enkelte tilfeller kan være nødvendig for å sikre at medelever har det trygt og godt på skolen samt for å forhindre sykemeldinger⁵⁰. Skoleledelsene var samtidig bevisste på at alle elevene er skolens elever, og når de kommer tilbake (eller eventuelt er på skolene deler av uken), får de i større grad mulighet til å være og vise seg som den beste versjonen av seg selv, og slik vise de andre at de kan være ok å være sammen med. Det spilles inn at man i disse sakene også må tenke utover skolen, på fritid, på å hjelpe familien etc. Det ble også understreket at det ikke bare er problematikk knyttet til elevers atferd og utagering, men også utfordringer knyttet til mestring og helse, som kan ligge bak beslutninger om alternative skoletilbud.⁵¹

⁴⁹ Flere skoler som har hatt høye mobbetall på *Elevundersøkelsen*, som er en anonym spørreundersøkelse, opplyser at antallet og andelen elever som oppgir at de mobbes er markert lavere når de senere har gjennomført [Klasse-trivsel](#), hvor elevene ikke er anonyme.

⁵⁰ Det ble vist til flere eksempler på dette i intervjuene revisjonen har gjennomført. En rektor sier at skolehverdagen i et tilfelle etter hvert ble så krevende at det ble klart at man «styrte mot kollaps»: «De voksne kom til kort, selv om de så eleven innenfra, forstod at eleven ikke hadde det godt, og hadde sympati og varme for eleven på tross av elevens atferdsuttrykk. Skolehverdagen var preget av at verbale og fysiske angrep kom ut av det blå; de voksne klarte ikke å verne de andre barna fra angrep, slag og spark, selv om de prøvde fysisk; mange utsagn fra andre elever viste at de var utrygge på skolen; det gikk også på voksne, med gjentakende trakassering av ansatte; nattesøvn og gleden ved å gå på jobb forsvant, all energi gikk til å redde stumpene».

Flere skoleledere ga også i møtene med revisjonen uttrykk for at de opplever at det er en konflikt mellom elevers rett til og ønske om å være inkludert i fellesskapet på den ene siden, og utfordringene dette kan skape for de andre elevene og for de ansatte. Det kan også i slike saker være en spenning mellom skolens og andre hjelpeinstansers faglige vurdering på den ene siden, og foreldres problemforståelse og ønsker på den andre siden.

⁵¹ Elevombudet i Kristiansand understreker i [Årsrapport 2022-23](#) følgende: «Kristiansandsskolen ønsker å være et inkluderende fellesskap. Forskning viser at det er eneste vei til å lykkes: Ingenting vinnes ved å ekskludere de elevene som strever. Samtidig treffer ombudet mange elever som har en dysfunksjonell atferd i klasserommet, og som kan ha fått en uønsket rolle i klassen som de ikke selv klarer å komme ut av. Noen ganger er det nødvendig med en hel eller delvis "time out" på en alternativ læringsarena, der de voksne har tid og mulighet til å se og møte elever slik de trenger. Ombudet ser et tydelig behov for flere slike muligheter – spesielt for barneskoleelever. Dette må likevel ikke gå utover ressursene til arenaen eleven skal tilbake til: Skolen» (s. 16).

D) MOBILTELEFON:

De skolene som har valgt å innføre et forbud mot mobiltelefoner i skoletiden, opplever at dette er positivt både for undervisningen og for elevenes sosiale liv og samhandling i friminuttene. Et problem er imidlertid at de elevene som utfordrer mest og som i mindre grad bryr seg om skolens ordensreglement, ikke leverer inn mobiltelefonen.

De andre skolene har forskjellige ordninger som de opplever ikke fungerer så godt (eksempelvis mobilforbud i timene, og oppfordring til aktivitet i friminutt). Skolelederne oppgir at feltet er krevende, og mobilforbud på den enkelte skole fordrer en prosess hvor FAU (foreldre) og elevråd involveres og støtter opp om ideen. Flere rektorer opplever at det beste ville være å få felles retningslinjer i kommunen.

Flere lærere har for øvrig i møtene med revisjonen også sagt at de tidligere var imot et mobilforbud, men at situasjonen har endret seg – elevenes mobilavhengighet er nå mer altoverskyggende, det er mye negativitet knyttet til innholdet på sosiale medier, og når det skjer episoder på skolen, så er mange oppe med mobilen filmer med en gang (og sprer filmene i ettertid) – og at de nå støtter et forbud eller en ordning med såkalt «mobillhotell» på skolen.

E) SKOLENS SAMARBEIDSPARTNERE:

Flere rektorer peker på at skolene har de elevene de har, men at det samtidig er slik at skolen alene kan ikke løse alle utfordringene som barn og unge har. Skolene opplever ofte at de blir stående alene, at samarbeidspartnere (ABUP er utilgjengelige, barnevern kan ikke komme etc.) ikke bidrar på en tilfredsstillende måte i laget rundt barnet.

F) ARBEIDSMILJØ: VOLD OG TRUSLER MOT ANSATTE

Innledningsvis er det viktig å understreke at rektorene gir uttrykk for at de aller fleste elevene er eksemplariske, fine og relativt enkle å ha med å gjøre. En del elever utfordrer imidlertid skolene i større eller mindre grad.

Noen skoleledere opplever at det har skjedd noe med barna de siste årene, og at dette kommer til uttrykk gjennom mer utagering, vold og trusler. Det er mange sinte barn, noe som kan være et uttrykk for faglige utfordringer og manglende mestring, en opplevelse av manglende inkludering, utfordringer hjemme, traumer etc. Det pekes videre på at det i dag er flere barn med diagnoser og at nedstengingene under pandemien også kan ha bidratt negativt. Man opplever at noen barn er uberegnelige og trigges av det som de ansatte oppfatter å være bagateller i hverdagen, og noen ganger kan det være vanskelig også for barnet selv å artikulere hvorfor det er sint, hvorfor det utagerer, hva problemet er.

Skoleledere viser i intervjuene med revisjonen til at det i grunnskolen i Kristiansand er elever helt ned på de laveste trinnene som må ha full dekning / 1-1 hele tiden, det vil si en voksen som følger dem hele tiden. Noen ganger må to voksne følge en elev for å sikre at andre elever rundt dem har det trygt og godt på skolen. Når barn på barne- og mellomtrinnet blir sinte og utagerer, handler det om spyting, slag, spark, trusler / drapstrusler («jeg skal drepe deg») mot ansatte etc., og flere rektorer viser i møtene med revisjonen til alvorlige hendelser som har skjedd på skolen.

En rektor sier at når det gjelder vold / utagering og trusler / verbale krenkelser, så opplever etter hvert mange ansatte på skolen at det unormale blir normalt. På skolene vises det til at

- Man har alvorlige saker hvor ansatte på forhånd vet at de vil bli utsatt for fysisk vold når de går på jobb, og hvor de forbereder seg som best de kan for dette.
- Det har vært alvorlige voldsepisoder hvor skoler i ettertid har koblet på bedriftshelsetjenesten.
- I tillegg til vold og trusler, rapporteres det om tilfeller av hæververk mot læreres transportmidler.
- Det understrekes at det er en stor belastning for gravide kvinner å jobbe i et utrygt lærings- og arbeidsmiljø preget av vold og trusler.
- Lærere kan på noen skoler frykte å oppsøke enkelte elevgrupper på en konfronterende måte.
- Ressurser oppgis av flertallet av skolelederne å være avgjørende i alvorlige skolemiljøsaker, og det blir slitasje på de ansatte når ressursene ikke står i forhold til utfordringene.

Flere peker på at det gjør noe både med ansatte og med de andre elevene å stå i disse tingene over tid. Mange ansatte opplever at de står i kompliserte saker, og det oppleves nok som tøft for mange, spesielt når de opplever å ha et svakt rettslig vern samtidig som elevene har veldig sterkt vern i 9A. Det stilles spørsmål ved hvilket vern lærere som stadig blir kjeftet på, ignorert, dyttet på, og evt. sparket og slått etc., har i skolen i dag, og det understrekes at også erfarne lærere med god kompetanse blir slitne og redde.

Det spilles inn bekymring for at elever som utagerer og utøver vold mot medelever, spiller seg selv ut, og at andre elever etter hvert trekker seg unna og ikke ønsker eller er utrygge på være sammen med eleven. I andre omgang kan man da få en ny 9A-sak hvor elever med en slik historie etter hvert kommer i en situasjon hvor eleven opplever å ikke være inkludert i fellesskapet.

Flere rektorer opplever at prosessen rundt skolebytter internt i kommunen har vært dårlig, noe som har ført til at ting har blitt vanskeligere enn de hadde trengt å bli dersom prosessen, herunder informasjonsflyten, hadde vært bedre og skolene hadde fått forberedt seg bedre.

Det er variasjon mellom SFOer på de forskjellige skolene når det gjelder hvor krevende situasjonen er. På noen skoler vurderes det som helt nødvendig med ekstra ressurser også på SFO, enten fordi enkelte barn kan være en fare for seg selv, eller fordi de er så utagerende at de er en fare for andre elever. SFO skal i utgangspunktet drives med foreldrebetaling, men det oppgis i enkelte situasjoner å være helt umulig, og da må det hentes inn ressurser fra skoledriften. Uten ekstra ressurser på SFO er noen

skoleledelser redde for at det vil komme mange 9A-saker med opphav fra SFO, og de er også bekymret for sykemeldinger blant de ansatte fremover.

Flere peker på at de elevene som krever mest, tar svært mye ressurser og energi på skolene, og noen rektorer sier at de kunne drevet skole med langt færre ressurser dersom ressursene som brukes på disse elevene, kunne blitt brukt på andre måter. Samtidig legger rektorene vekt på at den ansatte er den profesjonelle parten som skal ta ansvar for relasjonen med elevene og samtidig jobbe med sitt eget elevsyn og være bevisst både på egne styrker og på egne triggere i arbeidet, slik man ikke selv bidrar til å eskalere situasjoner (både ift. elever, foresatte og kolleger).

Et innspill er at Kristiansandskolen en stund har hatt blikket på barnet, på at man skal forstå barnet innenfra, og det sentrale i kommunens [Rammeverk for kvalitet](#) er at eleven skal oppleve seg inkludert (også her er det fokus på elevens subjektive opplevelse). Det vises til at mange foreldre etter hvert deler denne tilnærmingen, og når de blir klar over at noen elever med (svært) utfordrende atferdsuttrykk har vanskelige bakgrunner og historier, så lages det et rom og en tålmodighet ift. episoder og hendelser som skjer og som ellers ville ført til foreldrene tok kontakt med skolen og krevde 9A-tiltak. Dette kan ha bidratt til færre 9A-saker på noen skoler, og til at andre elevers individuelle rettigheter således ikke har blitt oppfylt.

Flere rektorer etterlyste på intervjuetidspunktet (mai og juni 2023) konflikthåndteringskurs som kommunen en stund skal ha lovet, men som skolene ikke hadde fått. Noen skoleledere ønsker også mer kompetanse når det gjelder vold og trusler mot ansatte og hvordan man best følger opp ansatte når de står i vanskelige situasjoner, og det spilles inn at det er behov for bedre rutiner og større trygghet når det gjelder hva man skal gjøre i disse situasjonene.

Det spilles også inn at enkelte rektorer savner lederstøtte i kommunen som er rigget og klart for å ta imot 9A-saker, særlig når det dreier seg om komplisert jus.

G) AVVIKSMELDINGER:

Noen oppgir at de er gode på avviksmeldinger for HMS, har jobbet med dette i medbestemmelsesgruppen, og at avvik tas opp på hvert møte. Ved HMS-avvik skal den som har meldt avviket bli innkalt til ledelsen for en samtale.

Andre peker på at det ofte kan være vanskelig for ledelsen å tilby noe særlig mer enn en samtale når det meldes HMS-avvik, og at det ikke nødvendigvis er til veldig stor hjelp for ansatte. Ansatte er opptatt av at det iverksettes tiltak og at saker løses, men det tar ofte lang tid å løse vanskelige saker.

Flere peker på at det er en utfordring at kategoriene i kommunens avvikssystem ikke hensiktsmessige. I dag må den ansatte velge mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik når et avvik skal registreres. Det blir ofte ikke riktig, og det spilles inn at den ansatte burde kunne melde som begge deler, og at dagens system har slik sett svakheter.

På enkelte skoler er det noe uenighet mellom ledelse og ansatte om hva som skal meldes som avvik (hva er et kvalitetsavvik? hvordan skal gjentakende avvik registreres?) og hva avvikenes funksjon er: for å utvikle en kultur for å skrive avvik i grunn-

skolen i Kristiansand, har verneombudssiden lagt vekt at avvikene er viktige for å dokumentere hva lærerne står i. Noen ledere legger på sin side vekt på læring, og har hovedfokus på hva den ansatte selv har gjort som kan ha bidratt til at hendelse oppstod, og hva den ansatte kan lære av dette.

Et representativt innspill fra en rektor når det gjelder avvik, er at kulturen på skolen er i ferd med å endres, at det nå er mer fokus på dette, og at ledelsen i dag tenker at det ikke er positivt hvis en skole ikke har avvik. Ledelsen jobber med hvordan man kan lære av avvik, og ser at det er potensial for å jobbe bedre med avvik i medbestemmelsesgruppen.

Det spilles også inn at kommunen i dag har en god rigg for 9A-saker, men at man skulle ønske at man på kommunenivå hadde et tilsvarende opplegg for arbeidsmiljøet.

H) FORELDRESAMARBEID:

Skoleledelsene understreker at det går bra å samarbeide med de fleste foreldrene – de fleste foreldre klarer «å puste med magen» –, og at man samarbeider godt med FAU. Mange oppgir at god dialog er nøkkelen til å hindre at misforståelser oppstår – og når de likevel skjer, så ønsker og prøver skolene å møte foresatte på en god og avvæpnende måte, som en videreføring av elevtilnærmingen hvor man ikke bare legger vekt på å ha et positivt elevsyn, men også på å ha et positivt foreldresyn. En rektor understreker samtidig at det er viktig at skoleledelsen også tør å være tydelig, da det skaper forutsigbarhet og trygghet blant foreldrene og sikrer likebehandling av foreldrene.

- Flere ledere oppgir at de i vanskelige 9A-saker har møter med foresatte og barn / unge jevnlig, eksempelvis hver uke.
- Noen ganger er imidlertid utfordringene med de voksne faktisk større enn med barna, eksempelvis når foresatte ikke er på lag og ikke ser eller kan forstå at eget barn har gjort noe som ikke er bra, eller at eget barn har bidratt selv til situasjoner som oppstår. Foreldre tror i større grad enn tidligere på barnas fremstilling, samtidig som de i større grad mistror de ansattes fremstilling. Flere rektorer viser også til at ansatte mottar epost fra foreldre som kan være skrevet i affekt og hvor innholdet er krenkende og usaklig. Der det er mulig, søker ledelsene å være rasjonelle, og man vurderer det ofte som hensiktsmessig å svare høflig selv om eposter er skrevet i affekt eller tar opp lite vesentlige forhold. Meldinger som er sjikanerende, trakasserende eller krenkende, må imidlertid følges opp (det bidrar til trygghet blant de ansatte).
- Noen viser til at opplæringslovens kapittel 9A kan brukes som et verktøy fra foresattes side, og noen ganger opplever skolene at det handler mindre om elevens subjektive opplevelse, og mer om de foresattes subjektive antakelser. Det kan komme påstander om hva lærere har gjort som ikke lærerne kjenner seg igjen i i det hele tatt, og det er krevende. Noen rektorer har flyttet lærere som man har opplevd at foreldre har vært litt ute etter.
- Enkelte spiller inn at foresatte er raske med å kreve skolebytte for elever som har krenket andre elever. Lovverket gir imidlertid i liten grad anledning til dette

på barne- og mellomtrinn, og skolens fokus er derfor på å prøve å inkludere også de elevene som har atferdsuttrykk som gjør at det kan være vanskelig å like dem (det understrekes at det nettopp er i disse sakene skolene trenger trygge og varme lærere som bryr seg om pedagogoppdraget og som har et positivt elevsyn). Det gir lærerne mye når de lykkes i slike krevende tilfeller.

- Når det gjelder rollefordelingen mellom skole og hjem, så er et innspill at mange voksne i dag har det for travelt, og at de ikke har tid til å være sammen med barna og til å sette varme og klare grenser. Mange barn i dag hører ikke på voksne, og de klarer heller ikke å forholde seg til skolens felles regler (og barna får i noen tilfeller til og med støtte av foreldrene i dette). Skolen har i større grad fått en oppdragerrolle, og skolen må i økende grad drive med grensesetting og opplæring om hvordan man behandler andre. Inntrykket er også at det er mindre (manglende) konsentrasjonsevne hos mange barn i dag, jf. Tik-Tok med korte snutter med underholdning, som kanskje blir en løsning for å få ro i hjemmet når foreldre ikke har tid (eller krefter) til å følge opp barnet.

3.3.3 Intervjuer med kontaktlærere

Innledningsvis nevner vi at intervjuene med kontaktlærerne viser at ikke bare rektorrollen, men også kontaktlærerrollen, oppleves å være stadig mer krevende. På flere skoler har man derfor (i alle fall på noen trinn) valgt å ha 2 kontaktlærere per klasse, slik at kontaktlærerne får færre elever å følge opp (eksempelvis 15 elever i stedet for 30). En utfordring kan likevel være at hvis den andre kontaktlæreren er syk, så må den gjenværende kontaktlæreren ofte ta alle elevene alene, noe som oppleves å være krevende. Mange er også bekymret for at man fremover kutter stillinger i skolen i Kristiansand kommune som har hatt viktige funksjoner i skolens forebyggende arbeid.

I de fleste møtene med kontaktlærere presiseres det innledningsvis at inntrykket er at flertallet av elevene på skolen har det trygt og godt, samt at det er mange gode relasjoner mellom elevene og lærerne på skolen. Det er også slik at de fleste lærerne er bevisste på at elever som oppfører seg på måter som utfordrer skolen og fellesskapet, ofte har utfordringer selv, og at det er viktig å prøve «se eleven innenfra» og søke å forstå hva som ligger bak atferden når man skal prøve å løse krevende skolemiljø saker. Flere peker også på at det er viktig å være bevisst på faktorer i læringsmiljøet som kan bidra til å opprettholde atferd som utfordrer.

i) En kontaktlærer beskriver situasjonen på følgende måte (noe konkret informasjon er tatt ut av beskrivelsen):

Det går veldig bra nå: klassen er i flyt, det klaffer, de voksne trives, man har det gøy. Men det har vært krevende tidligere år, særlig med en hard guttegruppe. Har hatt 9A-saker tidligere, men dette året har vi ingen slike saker.

Elevene trives, trinnet gjør det bra på Elevundersøkelsen og Klassetrivsel. Har jobbet hardt med psykososialt miljø (hvis elevene banner er det beskjed med hjem, kontaktlærer ønsker et læringsmiljø uten krenkelser), har investert mye, og nå gir det resultater, man kan nå jobbe med fag, ha det gøy, man kan slippe opp litt etc. Elevene opplever det som positivt at rammene er forutsigbare.

Har jobbet mye med at guttene skal ta et metaperspektiv og se seg selv utenfra og ta gode valg. Man har også jobbet mye med selvbevissthet rundt hvor man er i «toleransevinduet» (elevene kan si at man har en dårlig dag). Har blitt en trygg og fin gjeng, de tåler å være uenige, de «øver på livet». Elevene medvirker også når beslutninger tas.

ii) En annen kontaktlærer på et barnetrinn sier ganske enkelt:

Veldig fornøyd, elevene [på dette trinnet] er snille og greie og enkle å ha med å gjøre, voksne jobber bra sammen og trives, godt bemannet / dekket. Føler at man har overskudd til å ta tak i det som er. Dekker sykdom på trinnet (i stedet for å ha inn ukjent vikar, det er det mye mas med).

iii) En tredje kontaktlærer viser til en situasjon hvor man tidligere har hatt flere 9A-saker og hvor klassemiljøet miljøet beskrives som tøft med mange utrygge barn, men hvor man over tid har klart å snu utviklingen i positiv retning (på intervjutidspunktet hadde det imidlertid snudd i mer negativ retning igjen). Læreren ser den positive utviklingen i sammenheng med stabile voksne og forutsigbarhet når det gjelder hva elevene møter på skolen, hvilke rammer som foreligger og hvilke konsekvenser ting får. Imidlertid er det også slik at læreren opplevde vold daglig i denne perioden. Smerteuttrykkene til barna var vanskelige å forstå, positiv forsterkning hadde ingen effekt, og situasjonen var veldig tung og vanskelig for læreren, noe som fikk negative konsekvenser for lærerens liv utenfor skolen. I ettertid oppfatter både læreren og kollegene at det som læreren opplevde og stod i, var uakseptabelt.

iv) I en [artikkel i Fædrelandsvennen](#) forteller fjerde en lærer sin historie. Det vises her til «voldtektstrusler, slag, spark og så – en følelse av å ikke strekke til», og læreren ble til slutt sykemeldt. Læreren forteller at «gjennom mine år i skolen har jeg blitt draps-truet av elever, truet med voldtekt, fått risset inn at jeg er ei fitte på veggen på skolen, kastet stein og gjenstander på, blitt forsøkt bitt, klort, slått og sparket. Og så er det mye verbalt». Læreren sier at «jeg har stått i saker som jeg absolutt ville meldt fra om i dag. Men ingen sa jeg skulle melde den gang»⁵².

A) ELEVENES PSYKOSOSIALE MILJØ OG OPPLÆRINGSLOVENS KAPITTEL 9A:

- Forklaringer på høye mobbetall og utrygge læringsmiljø på trinn / i klasser kan ifølge kontaktlærer være i) enkeltelever; ii) uheldige gruppedynamikker (eksempelvis i guttegrupper⁵³); iii) flere elever med utfordringer (diagnoser, traumer, utfordringer hjemme etc.); iv) manglende kontinuitet når det gjelder klassens kontaktlærere og mye vikarbruk.
- Flere kontaktlærere på ungdomstrinnet oppfatter at tonen blant elevene har blitt tøffere de siste årene. Dette gjelder også det fysiske, det er mer knuffing etc. Samtidig bemerkes det at det ikke er sikkert at ungdommene selv opplever eller ser at det er slik, de er så vant til det, omgangsformen har blitt normalisert. Ungdommene sier også at de ikke mener ikke noe med det, og at knuffing og

⁵² I en annen [artikkel i Fædrelandsvennen](#) forteller en lærer om skolehverdagen. I innledningen kan man lese at læreren «har blitt utsatt for vold av elever. Likevel elsker hun jobben. Men nå må noe gjøres i skolen, sier læreren: – Hvis ingen sier noe, får vi ikke belyst saken. Det er mitt samfunnsoppdrag å si ifra nå».

⁵³ Det ble pekt på at det både kan være slik at enkeltelever som utagerer trigger klassen, og at urolige klassemiljø trigger elever som utagerer. Mange skjuler også egen utrygghet bak en tøff maske

verbale krenkelser er ok fordi de involverte er venner. Noen har imidlertid en enda tøffere tone, som nok av mange elever oppleves mer truende, som fiendtlighet, og dette kan skape utrygghet blant elevene.

- Flere kontaktlærere spiller også inn at skolen trenger flere sosiallærere, miljøterapeuter, helsesykepleiere etc. Det vises til at det er enn grense for det kontaktlærere kan ta ansvar for (eksempelvis ift. elevenes psykiske helse) med den utdanningen lærerne har. Elevene er ofte mer åpne nå enn tidligere om det de sliter med, og kontaktlærerne opplever at det er en del her som ligger utenfor deres kompetanse og forutsetninger. Man kan selvsagt være et medmenneske, men det er ikke alltid nok. Det tar også lang tid å få inn ekstra ressurser i klassen når det er behov for det, og skolene vet samtidig lite om hva som skjer med tanke på hvilke tiltak andre instanser (barnevern, ABUP etc.) eventuelt setter inn.

Når det gjelder å fange opp at elever ikke har det trygt og godt på skolen, jf. opplæringslovens § 9A-4, så viser kontaktlærerne på de fleste skolene til at:

- Kontaktlærer har *elevsamtaler* med eleven 2 ganger i året. Her er spørsmål om hvordan elevene har det på skolen alltid et tema (her skal kontaktlærer også spørre og grave litt), og eleven skal også ha fylt ut et skjema (tilpasset trinnet eleven er på) på forhånd som gir retning til samtalen.
- Kontaktlærere har også *utviklingssamtaler* med elev og foresatte 2 ganger i året. Dette er også en kanal hvor det er naturlig å ta opp denne problematikken.
- Kontaktlærerne følger videre med på elevene i *skolehverdagen*, og de søker å undersøke hvis de ser at noen er alene i *friminuttene*, de sjekker om elever som knuffer er venner og om det er for gøy (dette kan det være vanskelig å vite når man ikke kjenner elevene) etc.
- Man har også *trinnmøter* hvor man kan ta opp spørsmål / bekymring rundt enkeltelever og ting med læringsmiljøet, og *klasse møter*, hvor lærerne som har timer i en klasse, møtes.
- På spørsmål fra revisjonen om man går glipp av saker, så svarer kontaktlærere at man nok, som følge av aktivitetsplikten i opplæringslovens § 9A-4, går glipp av færre saker enn før, men det vil samtidig fortsatt være ting det ikke blir meldt fra om og som lærerne ikke ser. En bekymring er at det kan være de som roper høyest som blir sett: kan det være slik at de mest ressurssterke oftest varsler / får igangsatt 9A-sak, noe som har som konsekvens at ressurser og lærerens fokus vris mot dette arbeidet, samtidig som andre elever og andre saker overses? Det spilles videre inn at det også er vanligere nå at elevene har «skylapper» og først og fremst bryr seg om sine ting og ikke vil blandes inn i andre ting (flere elever foretrekker en nøytral tilskuerrolle). Da blir det imidlertid samtidig lengre vei til å gjøre lærere oppmerksomme på at noen elever ikke har det trygt eller godt på skolen. Flere oppgir at andre elever ikke lenger kommer med slik informasjon uoppfordret (her har lærere spilt inn at det er en utvikling i retning

av at elever ikke sier noe til lærerne hvis ikke det tjener dem selv / de får belønning, og at dette kanskje er en bieffekt av den såkalte snitche-kulturen).

- Omtrent halvparten av skolene revisjonen har snakket med har gjennomført egne trivselsundersøkelser for å forstå hva som ligger bak høye mobbetall i *Elevundersøkelsen*. I motsetning til *Elevundersøkelsen*, er ikke slike trivselsundersøkelser anonyme. Resultatene fra skolenes egne undersøkelser (eksempelvis Klassetrivsel.no), indikerer jevnt over et annet bilde enn det som fremgikk av *Elevundersøkelsen*, hvor færre elever oppgir at mobbes. Det pekes på at det at *Klassetrivsel* ikke er anonym, betyr at undersøkelsen gir tydeligere og mer konkrete svar som kan brukes til å jobbe målrettet med å bedre klassemiljøet. Mens noen har fått de resultatene de på forhånd forventet, oppgir andre at de elevene som oppgir at de føler seg mobbet, ikke er de elevene som lærer på forhånd ville trodd følte seg mobbet. Motsatt kan det også være slik at elever lærerne følger godt med på, sier de har det bra, men det bemerkes at det kan være en forsvarsmekanisme og at lærerne likevel må følge godt med. Og selv om en elev sier at han / hun trives på skolen og har mange venner, så kan *Klassetrivsel* vise at eleven faktisk er i gruppen som er ytterst i sosiogrammet og at de har få venner, noe som er en indikasjon på at lærer likevel må følge med. Det pekes også på at det kan være smart å jobbe med eleven(e) i sentrum av sosiogrammet, som har innflytelse på de andre elevene, om hva vil det si å være en god og inkluderende venn etc.
- På barneskoler er det utfordringer knyttet til utagerende elever som i en del tilfeller utsetter andre elever for vold (slag, spark etc.) og i enda større grad for gjentatte verbale krenkelsers, sjikanering og skjellsord. Det er her ofte behov for (minst) 1-1-oppfølging av eleven som utagerer for å minimere krenkelsene som andre elever utsettes for. Mange er redde for elevene som utagerer, og mange lærere opplever at prisen i en del av disse sakene er høy for de andre elevene. Tilbakemeldingen fra enkelte lærere er at det i noen av disse sakene ikke opprettes 9A-saker, selv om andre elever opplever at læringsmiljøet ikke er trygt og godt. I møtene med revisjonen har kontaktlærere også stusset over skolen ikke har opprettet 9A-saker på trinn med høye mobbetall.
- Det spilles også inn at snitche-kultur vanskeliggjør 9A-arbeidet fordi den bidrar til at det blir vanskeligere for lærerne å fremskaffe informasjon om det som skjer. Noen elever kan være redde for å bli utsatt for vold hvis de sier ifra til voksne om problemer. Snitche-kulturen gjelder imidlertid ikke bare i «tøffe» miljøer og fysiske trusler: generelt er de fleste elevene redde for å bli utestengte (fra vennegjeng, fra sosiale medier etc.) eller for å bli uthengte, og også vanlige elever kan behandle hverandre svært dårlig eksempelvis på sosiale medier. Her kan også jenter være svært brutale.
- Flere kontaktlærere oppgir at mye skjer utenfor skolen og skoletiden (på sosiale medier, på fritiden og på trening), og at dette så dras med inn i skolen. Flere opplever at en del foreldre nok ikke helt vet hva barna driver med på fritiden.
- Flere kontaktlærere opplever at flere elever er ensomme, at det er mer mistrivsel blant elevene, og at flere elever er sosialt klumsete.

- På barnetrinnet kan dette innebære å ikke forstå regler for lek, å begynne å grine etc. Dette kan bli mer utfordrende utover i skoleløpet, og konsekvensen kan bli at disse elevene selv blir ensomme, men også at de blir frustrerte og sinte og utagerer. Det er også vanskeligere å skaffe seg venner på ungdomsskolen (det er ikke bare å sette i gang lekegrupper etc., som på barne- og mellomtrinnet), og flere lærere sier at de har oppfordret foresatte til å hjelpe elevene med å være sosiale også på fritiden. Det spilles inn at kanskje noe av det man ser i dag må ses i sammenheng med pandemien: det at man skulle holde seg til kohorter kan ha bidratt til at det er vanskeligere for noen å skaffe seg venner fordi de fikk mindre sosial trening. Mange har ikke kommet ut av kohort-tankegangen (et eksempel her kan være trening: de unge kommer når trening starter, og går med en gang den er slutt, og mister slik sosial læring), og det kan ha en negativ effekt.
- Mange 9A-saker handler om ensomhet og om å være utenfor sosialt. I disse sakene er det nok lettere å fremskaffe informasjon om situasjonen, få oversikt over hva det gjelder, og å iverksette noen tiltak i en aktivitetsplan. Men: det er ikke nødvendigvis lettere å løse denne typen saker.
- Noen kontaktlærere peker på at en utfordring ift. 9A er at det en del ganger kan være ønskelig å løse ting på lavest mulig nivå (ting kan endre seg fra dag til dag). Arbeidet med læringsmiljøet har imidlertid blitt mer byråkratisk og rigid etter at 9A kom, og man kan ende med å sette inn tiltak for tidlig for å oppfylle aktivitetsplikten i 9A. Kontaktlærere oppfatter at man i skolen alltid har vært opptatt av dette, men 9A setter et ekstra press på kontaktlærere, uten at man har fått ekstra ressurser. Det understrekes også at 3-4 9A-saker i en klasse genererer svært mye arbeid for kontaktlæreren.
- Kontaktlærere viser til eksempler på at vektleggingen av elevers subjektive opplevelse kan være komplisert i 9A-saker: noen opplever å bli krenket, men når lærer undersøker saken nærmere, så oppgir de som påstås å krenke at de aldri har snakket med (eller sett på) elevene som opplever at de krenkes. I slike saker kan være vanskelige for læreren å få på plass saksforholdet, hva som egentlig har skjedd, og det kan ofte bli ord mot ord, med den konsekvens at det blir det vanskelig å sette inn i tiltak.
- Det kommer flere innspill om at lærere ikke ønsker å gå i mellom elever med mindre situasjonen fremstår som svært alvorlig (og det holder ifølge en lærer som regel å gi tydelige beskjeder). Lærere ønsker å unngå å gripe inn fordi de i slike situasjoner oppfatter at de i liten grad har rettigheter og fort kan komme opp i vanskeligheter selv, jf. opplæringslovens § 9A-5 og uklarheter rundt læreres juridiske muligheter / hjemmel til å gripe inn⁵⁴. Det er her også en bekymring blant lærere for å bli for ubegrunnede beskyldninger, og på flere skoler vises

⁵⁴ Når det gjelder kurs for å håndtere situasjoner som oppstår / utagering, så spiller enkelte inn at dette isolert sett er positivt, men lærerne har samtidig fortsatt like lite rettslig beskyttelse ifm. å gripe inn, noe som gjør at noen opplever at nytten av slike kurs er noe begrenset.

det til konkrete eksempler på dette, noe som har gjort kollegene utrygge. Utviklingen synes å være at det i dag koster unge mindre å slenge ut denne typen anklager (som kan få store konsekvenser for lærerne), også mot hverandre.

B) ELEVENE:

- Mange lærere på barne- og mellomtrinnet opplever at lærerne i stadig økende grad må ta på seg oppdragerrollen i møte med elevene, og at det å være lærer i dag handler tilsvarende mindre om undervisning.
- Når det gjelder de eldste elevene, ga flere lærere ga uttrykk for at elevmassen nå er annerledes enn de man slapp fra seg i fjor. Det oppleves å ha vært en endring i måten elevene takler tilsnakking på. Elevene hører ikke på lærerne, de tåler mindre tilsnakking, de følger ikke enkle og normale spilleregler på skolen, de stiller spørsmål ved mye av det lærerne gir beskjed om, og de kan ha problemer med å forstå når man overskrider en grense. Mange elever ser på de voksne som «i veien», de ser igjennom dem – lærerne må forstå at eleven bare skal ut og fikse noe i timen, eleven forventer at læreren venter / tar hensyn til det. Kort sagt, flere opplever en endring i hvordan elevene møter lærerne / de voksne på. Det antas at dette kan ha noe å gjøre med pandemien og at de unge har vært mye hjemme under nedstenginger og at sosiale medier har fylt tomrommet.
- En tilbakemelding er også at elevene er merkbart mindre strukturerte: halvparten av klassen på et ungdomstrinn klarer ikke å levere oppgaver innen frist etc. Lærer må mase gjentagende ganger, ting gjøres ikke, og elevene klager når de får oppgaver.
- For øvrig har ansatte både på ungdomstrinn og mellom- og barnetrinn oppgitt at influenseren [Andrew Tate](#) er et forbilde for en del gutter, noe som vurderes å være både trist og svært bekymringsfullt.

C) ARBEIDSMILJØ:

- I revisjonens møter med lærerne har det blitt vist til mange konkrete hendelser hvor lærere har blitt utsatt for fysisk vold. Noen saker er alvorlige og svært ressurskrevende. Dette gjelder både på barnetrinn, mellomtrinn og ungdomstrinn. De fleste kjenner til kolleger på skolene som står i krevende situasjoner, og mange av lærerne som ikke hadde opplevd vold og trusler i skoleåret 2022-23, har erfaring med vold og trusler fra tidligere i lærerkarrieren.
- På noen trinn er belastningen så stor at den over tid må fordeles mellom flere lærere (eksempelvis etter +-2 år overtar en annen lærer som kontaktlærer).
- På barne- og mellomtrinnet er det mye problematikk rundt utagering. Denne typen fysisk utagering (ødelegge klasserommet, sparke, slå og bite etc.) skjer i liten grad på ungdomstrinnet, sannsynligvis fordi elevene gjennom barneskolen utvikler sosial kompetanse og bedre regulering. Mye handler ifølge kontaktlærere om krenkende språkbruk på ungdomstrinnet. Samtidig ser man mer av andre ting på ungdomstrinnet, som hæververk, tagging, ødelagte møbler / papirholdere på toaletter, o.l. Dette er ting som skjer når lærere ikke ser det.

- Det spilles samtidig inn at noe har skjedd, det var ikke slik at de eldre elevene var fysiske med læreren for 10-15 år siden slik som de er nå. Det er ikke her snakk om utagerende / blind vold (det er i så måte ikke en direkte videreføring av utagering på barnetrinnet), men det har likevel blitt langt lavere terskel for knuffing mot læreren, «lekeslå» læreren, ta på læreren, gå inn intimsfæren til læreren, og noen oppgir at dette skjer på ukentlig basis. Det oppleves som problematisk og krenkende for læreren, selv om det i utgangspunktet kan være for å tulle / koddde, selv om eleven ikke alltid forstår selv at det er problematisk, og selv om det til og med i noen tilfeller kan være en primitiv måte å prøve å skape en relasjon til læreren på. Denne typen atferd kan oppleves som truende, ekkel og nedverdiggende for lærere, og særlig for unge nye lærere.
- Kontaktlærere peker på at det som ble uttrykt gjennom utagering på barnetrinnet, kommer kanskje heller til uttrykk på ungdomstrinnet ved at elever kommer på skolen og sitter i klasserommet, men uten å delta i undervisningen. De sitter kanskje med Chromebook oppe og gjør ikke-faglige ting, evt. mobilen (selv om det skulle være mobilforbud på skolen) eller ligger på pulten. Noen forlater også klasserommet i timen, eller kommer ikke til undervisningen. Kontaktlærere opplever at det er vanskelig å nå gjennom til disse elevene. De opplever nok lite mestring, og de har lite utbytte av undervisningen og opplegget skolen kan tilby. Det er her i realiteten snakk om en form for drop-out selv om elevene kommer på skolen, og elevene det gjelder, gir til slutt litt opp. Lærere opplever dette som et nederlag, som at man mislykkes som lærer, når man ikke klarer å tilpasse og få elevene med i undervisningen. Det gjør vondt, og påvirker lærerens arbeidsmiljø og mestringsfølelse negativt. Samtidig er det et dilemma for læreren hva man skal gjøre så lenge eleven ikke direkte forstyrrer de andre elevene (indirekte er det uansett ikke positivt for læringsmiljøet til de andre elevene): skal man ta kampen og risikere at det utarter og at eleven kaster Chromebook / mobilen i vegg, begynner å bråke eller forlater klasserommet, eller skal man velge å ikke si noe og fortsette undervisningen? Lærere oppgir at det nok er en tendens til at man stadig oftere velger å ikke ta opp kampen.
- Flere lærere viser til at det er en utfordring at man ikke har noen sanksjonsmidler i skolen (anmerkninger fungerte bare på dem som brydde seg og som ønsket å holde seg innenfor ordensreglementet, og ikke på dem som ikke brydde seg). Ansatte kan kun bruke makt i nødverge (det er ingen hjemler til å bruke tvang i skolen med unntak av nødverge), samtidig som elevene er svært bevisste på sine rettigheter her («ikke rør meg»). Hvis eleven har bestemt seg for å ødelegge timen (eller det av en eller annen grunn ender med å skje), så står læreren helt på bar bakke, man kan egentlig ikke gjøre noe som helst, og man taper ansikt overfor klassen og omgivelser. Et økende problem i skolen som bidrar til opplevelse av maktesløshet blant lærere i enkelte situasjoner, er også at det ikke er noe «stoppunkt», det er ingen klare grenser, for uakseptable forhold på jobb når det gjelder vold og trusler i skolen: enten må man tolerere det og stå i det («akseptere at man blir slått og sparklet og spyttet på og truet»), eller så må man sykemelde seg. Flere lærere spiller inn at det er ingen som står klar til å ta tak i disse tingene når noe skjer. Noen peker her på at også skoleledelsene kan oppleve avmakt i en del slike saker, men samtidig spiller lærere inn at

skolen bør kunne være tydelige på at «dette var langt over grensen». Det hadde hjulpet på lærernes trygghet å vite at uakseptable hendelser får noen konsekvenser. Som andre arbeidstakere har lærere også rett til å ha et helsefremmende læringsmiljø – og lærere har faktisk i tillegg et særlig vern i [straffelovens § 265](#) mot vold og trusler – men disse rettighetene oppleves av mange lærere å gjelde kun i teorien og ikke i praksis i skolen. Det ble pekt på at det først er når andre elevers foreldre eventuelt reagerer, at noe skjer – men det at lærernes arbeidsmiljø er trues / ødelegges, er ifølge mange lærere i utgangspunktet ikke grunn nok til å handle / sette inn tiltak⁵⁵.

- Det ble samtidig spilt inn at noen opplever at mangel på informasjon til lærerne er problematisk ift. målet om å minimere vold mot ansatte. Et eksempel her er at man vet at det har vært hendelser hvor en elev har utøvd vold, men lærerne får ikke vite hvem det er som har utøvd vold. Lærerne opplever at dette er relevant informasjon eksempelvis når man skal vurdere om man skal gripe inn i en situasjon. Det er forståelse for at taushetsplikt kan være en utfordring her, men lærere opplever at dette går på bekostning av det vernet de bør har mot å bli utsatt for vold på arbeidsplassen.
- Mange kontaktlærere opplever høy emosjonell belastning i jobben:
 - På den ene siden fordi man så gjerne vil hjelpe elevene og bidra til en positiv utvikling, men man har hele tiden dårlig samvittighet, ikke fordi elevene ikke oppnår læringsmål, men fordi elevene ikke har det bra (dårlig psykisk helse etc.). Lærerne ønsker det beste for elevene sine, og de blir følelsesmessig berørt når elever har det svært vanskelig og har vanskelige historier.
 - På den andre siden fordi man som lærer står i mye og må tåle mye. Mange oppgir at andre kolleger er den viktigste støtten i krevende situasjoner.
- Flere kontaktlærere opplever at det har skjedd noe med språkbruken i skolen. Revisjonen har bedt ansatte på skolene om bidrag til en ordsky for å illustrere hva elevene mer eller mindre jevnlig sier til lærerne, jf. figuren under.

Ordskyen, som revisjonen har fått oversendt fra en skole, er representativ for det som har blitt sagt i intervjuene og spilt inn til revisjonen skriftlig. Kvinnelige lærere blir særlig kalt «hore» og «fitte», mest av gutter, men også av jenter. I tillegg har det i revisjonens intervjuer kommet frem at trusler av typen «hvis læreren gjør X [håndhever en regel, setter en karakter etc.], så vil det kunne få konsekvenser for læreren», er vanlig. Et annet innspill er at elever hermer etter det lærerne sier og bruker navnene til lærerne på måter som ikke er bra. Det oppgis at det er krevende å følge opp opplæringslovens § 9A-3 om at «skolen skal ha nulltoleranse for krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trak-

⁵⁵ I et intervju ble det pekt på at det kan tenkes at fordi relasjonsdimensjonen er så skjør i skolen, så prøver man å vente lengst mulig med å sette inn hardere tiltak og «strekke læreren lengst mulig», da tøffere tiltak igjen kan føre til at det senere blir vanskelig(ere) å komme tilbake til normalen.

D) AVVIKSMELDINGER:

- Flere oppgir at de har jobbet med avviksmeldinger. Det synes relativt klart for mange at det skal meldes avvik ifm. voldshendelser. Det er på den annen side mer usikkerhet rundt verbale krenkelser som kanskje har høy frekvens, skal det meldes avvik da? Og orker man å sette seg ned å skrive det? Flere lærere har aldri skrevet avvik på dette, og det pekes også på at lærerne i en del tilfeller ikke skriver avvik fordi de forklarer hendelser med at eleven har egne utfordringer: når man forstår eleven innenfra og elevens atferd som smerteuttrykk, så er det også kortere vei til å akseptere den krenkende og eventuelt sjikanerende språkbruken som en del av hverdagen, med den konsekvens at det unormale normalisert.
- Det er også slik at mange lærere er bevisste på elevsynet sitt, og når noe går galt, så ser de først og fremst på egen praksis og på om de kunne gjort ting annerledes. Dette kan imidlertid føre til at man ikke melder avvik på hendelser som det i et arbeidsmiljøperspektiv absolutt bør meldes avvik på.
- Flere kontaktlærere vurderer at de ikke er gode nok på å melde avvik. Det pekes på at det er viktig at ledelsen har snakket åpent på arbeidsplassen om viktigheten av å melde avvik dersom man ønsker å utvikle en kultur for å melde avvik i grunnskolen i Kristiansand.

E) FORELDRESAMARBEID:

- Mange oppgir at foreldregruppen er positiv og at samarbeidet fungerer godt.
- Det spilles inn at kontaktlærerne opplever at det er viktig å være bevisst i kommunikasjonen med hjemmet på at man noen ganger må ta like mye vare på foreldrene som på barna.
- Det gjelder samtidig mer og mer «mitt barn» for foreldrene, og ikke barnet som en del av et fellesskap. Tidligere var det i mye større grad viktig for foreldrene at barna fulgte reglene som gjaldt for alle; nå er de mer opptatte av at elevens subjektive vilje får gjennomslag, ofte uavhengig av fellesskapets spilleregler. Opplæringslovens kapittel 9A legger vekt på *elevens subjektive opplevelse*, men noen foreldre tolker dette i retning av at det er *elevens subjektive vilje* som ufiltrert skal legges til grunn i møtet mellom skole og barn – noen ganger også på tross av pedagogenes og andre instansers klare faglige vurderinger og råd.
- Klasseledelse blir viktigere og viktigere i skolen, men også vanskeligere og vanskeligere å gjennomføre / utøve i praksis, blant annet fordi lærernes posisjon i samfunnet har svekket seg. Det vises til at foreldre kan ringe og skjelle ut kontaktlærere, uten at de har noen tanke om at det ikke nødvendigvis er greit. Foreldre ønsker også i større grad å bestemme, og noen ganger detaljstyre, hva som skal foregå i klasserommet.
- Flere viser til eksempler på krevende foreldresamarbeid hvor lærere opplever at de må passe seg, at det er uforutsigbart, at det de sier blir vridd og vendt på og bevisst misforstått, og at foreldre kun tror på elevens versjon av hendelser

og er opptatt av at eleven skal få gjennomslag for sin subjektive vilje. Slike situasjoner kan noen ganger være like emosjonelt belastende for læreren som elever som utfordrer i skolehverdagen.

- Flere opplever at foreldre har blitt mer usikre ift. å sette grenser for egne barn, og at de samtidig krever mer av skolen.
- Det er viktig at foreldre har et realistisk bilde av hva eleven gjør, hvordan eleven oppfører seg, og hvordan de fungerer i en gruppe. Dersom foreldre mangler dette, blir samarbeidet med skolen mer krevende. Det er også problematisk med foreldre som ikke ser at det barna sier hjemme om hva som har skjedd på skolen, bør faktasjekkes for å få et mer pålitelig og riktig bilde av hendelser.
- Det oppgis også å være et økende problem at foreldre faktisk vet hva barna gjør (dårlig oppførsel, krenkende språkbruk ec.), men likevel støtter barnet og plasserer skyld hos skolen. Hvis man sender varsel med hjem om at eleven har oppført seg dårlig, så er stadig oftere foreldre uenig i skolens vurdering og tilnærming og ber lærer trekke tilbake varselet.
- Noen foreldre oppleves som ekstremt krevende, blant annet fordi de kontakter skolen ofte om detaljer som fremstår som uvesentlige for de ansatte som har ansvaret for fellesskapet og for helheten.

3.3.4 Intervjuer spes. ped. koordinator, sosiallærer og helsesykepleier (del av skolens ressursteam)

Koordineringsgruppen / -teamet, som i tillegg til ledelsen (rektor og inspektør(er)) består av sosiallærer, spes.ped. koordinator og helsesykepleier og eventuelle miljøterapeuter og miljøarbeidere, er en del av «laget rundt barnet» på skolen. *Koordineringsgruppen* møtes i utgangspunktet gjerne en gang i uken. Noen skoler har møter i *koordineringsgruppen* flere ganger i uken / daglig, mens andre i perioder har lavere møtetfrekvens hvis man opplever at det er få 9A-saker å diskutere og jobbe med. Noen oppgir også at ledelsen ikke har hatt tid til å delta jevnlig på møter i *koordineringsgruppen*. Flere oppgir at det utover de formelle møtene, er mye uformell kontakt og diskusjon mellom gruppens medlemmer.

På en del skoler er det ledelsen som «holder» i 9A-sakene og som har ansvaret for at sakene går sin gang, mens resten av *koordineringsgruppen* på noen skoler har et større ansvar for oppfølgingen av 9A-saker.

A) FANGE OPP OG UNDERSØKE 9A-SAKER:

Noen saker går nok nødvendigvis noe under radaren. Særlig gjelder det ting som foregår på digitale plattformer. Samtidig er det flere rutiner som skal bidra til å fange opp 9A-saker:

- På ungdomsskolen har helsesykepleier individuell samtale med alle elevene på 8. trinnet, og i disse samtalene skal det alltid spørres (mer eller mindre direkte) om trivsel på skolen. Noen elever kan si noe her, men det er ikke alltid at eleven ønsker at skolen skal behandle elevens problemer som en 9A-sak med en

gang (eleven vil kanskje se litt først hvordan det går). Noen ganger får helse-
sykepleieren lov av eleven til å informere lærerne, men helsesykepleier og mil-
jøterapeuter har taushetsplikt, og elevene skal kunne stole på at disse samtale-
ne ellers er konfidensielle. På ungdomstrinnet prøver man også å bli kjent med
elevene før de begynner på ungdomsskolen (gjennom samtale med skoler,
med foreldre etc.). Det vises likevel til konkrete eksempler på ungdomsskolen
ikke har blitt informert om elevers mobbehistorikk på barneskolen.

- Lærere kan også konferere med *koordineringsgruppen* om konkrete saker. Et eksempel fra en skole er at en lærer er bekymret for elevs mistriksel, og at *koordineringsgruppen* gir tilbakemelding om at dette faller inn under aktivitetsplikten i 9A og at prosedyre må iverksettes. Når lærer melder bekymring, kan en tilnærming også være at sosiallærer følger med / observerer i klassen og i friminutt. Enkelte koordineringsgrupper opplever at man på skolen kan bli bedre til å sette i gang 9A-saker, og at noen lærere er litt usikre på hva dette innebærer og på hvordan man setter i gang en 9A-sak.
- *Koordineringsgruppene* peker ellers på at skolene ellers har mange rutiner og systemer som skal bidra til å fange opp elever som ikke har det trygt og godt. Eksempler her er elevsamtaler med kontaktlærere, foreldresamtaler, trinnmøter og klassemøter, og rutiner i forhold til fravær. Også samtaler med sosiallærer, spes.ped.koordinator, miljøterapeuter, PPT etc. vil kunne bidra til å fange opp at eleven ikke har det trygt og godt på skolen. I tillegg melder også foreldre, og i noen tilfeller eleven, selv inn 9A-saker.
- En *koordineringsgruppe* oppgir også at skolen 2 ganger i året har en såkalt klassegjennomgang, som innebærer at alle kontaktlærerne, *koordineringsgruppen* og ledelsen går gjennom alle elevene og alle klassene og vurderer hvordan ting fungerer og hva utfordringene er.

Undersøkelse i 9A-saker:

- I undersøkelsesfasen blir *Koordineringsgruppens* medlemmer ofte spurt om å bidra til at eleven høres, og slik sikre at elevens stemme og subjektive opplevelse kommer frem: hvilke utfordringer ser eleven, hvilke behov har eleven etc.? Det er også slik at sosiallærer og miljøterapeut i undersøkelsesfasen kan være ute og observere for å forstå situasjonen, og evt. også ha samtaler med andre elever.
- Det spilles samtidig inn at saker også løses uten at det blir en 9A-sak. Det er også slik at en undersøkelse som er igangsatt som følge av aktivitetsplikten i § 9A-4, ikke alltid fører til at det lages aktivitetsplan (eksempelvis hvis det handler om noe med trivsel som kan løses ganske raskt). Det er heller ikke alltid slik at foreldre ønsker å opprette aktivitetsplan (selv om det er de som har varslet og at deres barn ikke har det trygt og godt på skolen). Det kan også være misforståelser som ligger bak en elevs uro. Det spilles i tillegg inn at man nå har veldig stort fokus på elevenes trivsel i skolen, mye større enn for noen år siden.
- Det pekes for øvrig på at stort fokus på traumer og stor forståelse for at utagerende atferd og verbale krenkelser kan være måter å uttrykke smerte for elever

med traumer, kan bidra til at det ikke opprettes 9A-saker selv om andre elever ikke har det trygt eller godt: når andre foreldre har blitt informert om den traumatiske bakgrunnen til elever som er utfordrende, ser det ut til å ha ført til at det blir stilt færre krav fra andre foreldre til at tiltak skal settes inn etc. når det er hendelser som påvirker de andre elevene negativt og bidrar til at de ikke har det trygt og godt på skolen. Andre foreldre har etter hvert kanskje for stor forståelse for atferd som fører til at de andre elevene ikke har det trygt og godt på skolen, noe som kanskje ikke er riktig ift. elevene dette går utover.

B) TILTAK I 9A-SAKER:

- *Koordineringsgruppens* medlemmer blir også ofte en del av tiltakene som skal gjennomføres i aktivitetsplanen (støttesamtaler etc.).
- På barnetrinnet pekes det på at mange barn er engstelige / opplever angst, og noen opplever at dette er et større problem enn sinte barn / utagering. Flere spiller inn at dette kan ha noe å gjøre med at for mye tilrettelegges for barn som egentlig ikke trenger det, med den konsekvens at de i liten grad utvikler toleranse for å stå i helt dagligdagse situasjoner. Det understrekes samtidig at tilrettelegging er viktig når det gjelder barn med andre utfordringer som autismeproblematikk og traumeproblematikk etc.
- På ungdomstrinnet pekes det tilsvarende på at noen elever må hjelpes slik at de klarer å løse ting selv. Det er mange elever som er engstelige og utrygge, uten at det nødvendigvis er andre elever som gjør dem engstelige og utrygge. Noen ganger kan løsningen være mer å jobbe med å tåle ubehag snarere enn alltid å fjerne alt ubehag (hvis strategien alltid er å unngå ubehag, kan man til slutt ende med å ikke komme på skolen). Eksempelvis er det ikke unormalt å være nervøs før en prøve, og motgang og vanskelige ting, samt å være sammen med mennesker man ikke er bestevenn med, vil være en del av livet⁵⁶. Kort sagt, noen koordineringsgrupper peker på at noen ganger handler en 9A-sak om å styrke elevene, ikke om at elever krenkes av andre. Det ble her også spilt inn av en spes.ped.koordinator at spesialundervisning ikke nødvendigvis er en fordel for eleven på lengre sikt, og noen ganger kan utfordringene eleven har løses bedre mens eleven er inkludert i den ordinære undervisning.
- *Koordineringsgruppene* vil helst jobbe forebyggende. Det har i møtene med revisjonen blitt vist til gode eksempler på proaktive *koordineringsgrupper* som er ute i friminutt, som går i gangene og fanger opp elever som ikke er i timene, som aktivt oppsøker og snakker med elever og bygger relasjoner. Parallelt med denne individrettede tilnærmingen har også flere hatt fokus på aktiviteter som

⁵⁶ I september 2023 publiserte UiA funn fra en undersøkelse som er gjennomført blant lærere i grunnskolen i Kristiansand. I en [NRK-artikkel om undersøkelsen](#) med overskriften «For mye tilrettelegging kan føre til økt skolefravær», vises det til at «244 lærere i grunnskolen har svart. Mange mener at overdreven tilrettelegging er en reell utfordring i skolen. Konklusjonen er at jo flere ting elevene unngår, jo mer angst og engstelse opplever de. Det får fort store konsekvenser, som økt skolefravær». Samtidig understrekes det at «dette gjøres i beste mening, og at den enkelte lærer ikke har skylden for overdreven tilrettelegging. Det er dessuten ikke tilretteleggingen i seg selv som er den store synderen, men å gjøre det uten en hensikt for elever som ikke har noen uttalt psykiske lidelse. Det å tilrettelegge *uten* å ha en plan for at de skal mestre det som ikke de tør er det som er problemet». I et [debattinnlegg i Fædrelandsvennen](#) legges det vekt på at tilbaketrekking og unngåelse kan ha forskjellige årsaker, og at dette må hensyntas når det legges langsiktige mål for tilretteleggingen.

bygger fellesskap på skolen. En slik proaktiv tilnærming fører også til at flere elever oppsøker sosiallærere og helsesykepleiere og tør å si noe om hvordan de har det, og den bidrar til at man på skolene er tryggere på at man fanger opp elever som ikke har det trygt og godt på skolen. Men samtidig krever en slik proaktiv tilnærming ressurser, og når ressursene kuttes, er man usikre på om man kan opprettholde dette arbeidet.

- Flere *koordineringsgruppen* har kompetanse på forskjellige metoder og programmer som [Flexid](#), [Mini Risk](#), og [Vanlig men vondt](#). Flere opplever imidlertid at de i hverdagen har liten tid til å jobbe systematisk med disse metodene og programmene.
- Ufrivillig skolefravær («skolevegring») er en problematikk som de fleste *koordineringsgruppene* jobber eller har jobbet med. Dette er vanskelige og veldig ressurskrevende saker å stå i (et eksempel: ansatt går tur med elev hver dag).
 - Flere oppfatter at kommunen har noe å gå på når det gjelder arbeidet med ufrivillig skolefravær. Et innspill fra en koordineringsgruppe som både hadde praktisk erfaring med, og som hadde reflektert rundt, denne problematikken, er at Kristiansand kommune bør ha et eget team som jobber med denne problematikken og som tidlig kan gå inn i saker (det ble vist til at andre kommuner har dette). I dag blir det for tilfeldig hvordan disse sakene følges opp, og elevene er hjemme for lenge før man setter inn ressurser. Det er venteliste hos mange samarbeidspartnere, og plutselig har det gått et år. Også *Mobilt team* kommer for sent inn, for det første fordi skolen selv først må ha prøvd ut et sett med tiltak, og for det andre fordi det ifølge *koordineringsgruppen* er 3 mnd. venteliste. Det spilles inn at kommunen burde ha en klar rollefordeling (hvem gjør hva?) og bedre systemer (når er fraværet bekymringsfullt?) så oppfølgingen av ufrivillig skolefravær ikke blir tilfeldig som den er i dag: et kommunalt team dedikert til denne problematikken burde bli koblet på langt raskere, når saker er i en tidlig fase – slik det er i dag, bruker man for mye av en tid barnet ikke har i disse sakene før tiltak settes inn.
 - En koordineringsgruppe spiller også inn at det må antas at skolenes allmennpedagogiske og forebyggende arbeid spiller inn på denne problematikken: det er sannsynlig at det har en forebyggende effekt når skolene har fokus på
 - *Relasjon lærer - elev*: Lærerne viser stor raushet og hjertevarme, og elevene vet at man liker og tåler barna (for dem de er).
 - *Relasjoner elev - elev*: Fokus på å bygge fellesskap.
 - *Fravær*: lærere er tett på, tar tidlig kontakt med koordineringsgruppe, inspektør, hjemmet, og prøver å finne ut hva problemet er og å løse utfordringene tidlig.

C) OM SAMARBEIDET MED ANDRE HJELPEINSTANSER:

- Noen *koordineringsgrupper* spiller inn at de opplever at samarbeidet med kommunens lavterskeltilbud fungerer greit.

- Flere *koordineringsgrupper* oppfatter imidlertid at samarbeidet med andre kommunale hjelpeinstanser ofte er veldig personavhengig. Samarbeidet forenkles når man har samme saksbehandler over tid og blir kjent med hverandre.
- Flere opplever samtidig at andre hjelpeinstanser utenfor skolen er veldig presset, de har mye å gjøre, og noen ganger opplever man at de ikke har gjort det man hadde avtalt at de skulle gjøre.

D) FOREBYGGING OG TILTAK SOM BIDRAR TIL Å BYGGE FELLESSKAP:

Alle skolene oppgir at de har fokus på inkludering og på at ingen skal falle utenfor. På den annen side er det variasjon når det gjelder i hvilken grad skolene oppgir at de jobber med å bygge fellesskap.

- Det fleste barneskolene har [trivselslederprogram](#) i friminuttet med elevstyrt lekeaktivitet på mellomtrinnet og aktiviteter for barnetrinnet som er ledet de eldre elevene.
- Det er også mye fokus på å at det er tilstrekkelig med voksne ute i friminuttet og at de forskjellige stedene i skolegården er dekket. Noen skoler legger vekt på at lærerne i større grad har vakt for sine elever som de kjenner og har bygd relasjoner til. Det kan gjøre det lettere å forebygge og å løse situasjoner som oppstår, det bidrar til trygghet og trivsel for elevene, og det styrker også relasjonen lærer-elev.
- Flere oppgir at man på de forskjellige trinnene har fokus på det sosiale når man starter opp nytt skoleår, for å «sette» gruppen på nytt.
- Det vises også til mange forskjellige aktiviteter og arrangementer som skal bidra til å bygge fellesskap mellom elevene.
- Enkelte bruker såkalt [pedagogisk analyse](#) som et verktøy i det forebyggende arbeidet, eksempelvis for å hindre at situasjoner utvikler seg i negativ retning. Man er da blant annet opptatt av å identifisere opprettholdende faktorer, det vil si faktorer i den pedagogiske situasjonen som bidrar til at utfordringer i hverdagen forekommer over tid.

E) OM SITUASJONEN I DAGENS SKOLE:

- De aller fleste er enige i at den store majoriteten av elever på skolene de jobber, er ok, og at majoriteten av elevene har det greit på skolen. Noen *koordineringsgrupper* oppgir at de ikke kjenner seg igjen i oppslagene i Fædrelandsvennen hvor det tegnes et negativt bilde situasjonen i Kristiansandsskolen.
- Enkelte *koordineringsgrupper* viser til økende språklige utfordringer (også blant elever med to norske foreldre): flere barn mangler begreper i det norske språket til å uttrykke det man ønsker og til å gjøre seg forstått, da kan det hende man til slutt blir sint / utagerer i stedet.
- Flere *koordineringsgrupper* har understreket at språkbruken i skolen i Kristiansand er (svært) stygg langt ned i barneskolen, og at verbale krenkelser er

svært utbredt. Elevene snakker veldig stygt om hverandre, og både tone og innhold er ofte krenkende. En del elever opplever dette som ubehagelig, men flere opplever også etter hvert dette som normalt, og konsekvensen av dette kan være at mange ikke ser at de er i situasjoner som innebærer krenkelser (tøff språkbruk og å bli kalt krenkende ting er en del av hverdagen). Flere *koordineringsgrupper* har spilt inn i intervjuer med revisjonen at krenkende språkbruk i skolehverdagen nok er noe man kunne jobbet mer systematisk med i skolehverdagen. En *koordineringsgruppe* oppgir at det jobbes med språkbruk og med å forebygge krenkelser ifm. såkalt *klassesirkel*, og det ble også vist til eksempler hvor det på et trinn med mye verbale krenkelser ble jobbet systematisk med denne problematikken (hva gjør det med oss, hva skal man tåle etc.). Det ble vurdert at situasjonen ble betydelig bedre i kjølvannet av dette systematiske arbeidet.

- Det vises også til at det er en utvikling i retning av en kultur blant barn og unge hvor man skal ikke tåle at noe blir sagt, da skal man ta igjen. Unge i dag er også veldig opptatt av såkalt «blikking», som det ofte er knyttet misforståelser til.
- Flere *koordineringsgrupper* spiller inn at respekten for de voksne har blitt mindre. Før kunne tonen mellom elevene være tøff, men de snakket ikke på samme måte til de voksne – det gjør de imidlertid i mye større grad nå.
- Det spilles inn at «forhandlergenerasjonen» sliter med at lærerne skal bestemme. Det pekes også på at elevene er mer individorientert nå, at de i større grad er opptatt av å få dekket egne behov her og nå, mens tilnærmingen tidligere var mer kollektivistisk. Samtidig er retorikken i samfunnet i dag mer polariserende og mindre kompromissøkende en tidligere, og det påvirker elevene.
- Det fremgår av intervjuene med *koordineringsgruppene* at [lavinntekt](#) er en utfordring på en del skoler. En del elever (vet selv at de) har et mye dårligere utgangspunkt enn andre, og de kan også være svært bekymret for egne foreldre og hvordan familien skal greie seg. Situasjonen hjemme kan være krevende for barn og unge også av andre grunner (foreldres utenforskap, foreldres sykdom, sosial kontroll, omsorgssvikt etc.), og dette kan bidra til at de ikke finner sin plass og kommer inn i miljøet på skolen.
- Når det gjelder vold og trusler, så viser *koordineringsgruppene* til eksempler på at lærere har blitt spyttet på, slått, sparket, bitt, dyttet, kastet snøball på, stengt inne i klasserom, utsatt for trusler («vet hvor du bor» etc.), samt at elever går etter lærere og trakasserer dem verbalt. Også lærere kan være redde for å ta opp ting selv, eksempelvis fordi de har egne barn. Dette gjør noe med arbeidsmiljøet på skolene. Det kan også være slik at mange lærere tåler (for) mye, ikke nødvendigvis fordi de ikke har kontroll, men fordi man blir slitne og ikke orker å ta ting opp.
- Flere elever er (sterkt) traumatiserte. Dette bidrar ifølge *koordineringsgruppene* til reaksjoner og atferdsuttrykk som kan være vanskelige både å forutse og forstå. Det er derfor en stor fordel å kjenne til den enkelte elevs historie og ha

en relasjon til eleven, både for å forebygge og for å forstå hendelser. Dette er krevende saker for lærerne: det er krevende å få disse elevene inkludert (at de har det trygt og godt på skolen), og det er samtidig krevende å sikre at det er trygt og godt for de andre elevene å være med disse elevene. En helsesykepleier peker på at det er viktig å møte elevene på gode måter og prøve å unngå å eskalere situasjonen. Det er også slik at det å ha en god relasjon til elever ikke er en garanti for å bli utsatt for vold (jf. eksempler over på at kontaktlærere blir utsatt for vold jevnlig).

- Det er økende vold blant elevene, spesielt blant jenter. Hendelsene er svært alvorlige, og det er flere av dem. Voldsepisoder tas opp på video, alle ser dem, og det skaper frykt, mange er livredde for dem som utøver vold. Videoene blir brukt som en trussel.⁵⁷ Det oppgis også at det er en økende tendens til at de unge er mot politiet, at politiet er en fiende.
- Det vises også til alvorlige saker på barnetrinnet hvor utagerende elever har angrepet andre elever, og hvor lærere opplever at utfallet kunne blitt svært alvorlig hvis ikke barnet fysisk hadde blitt stoppet. Andre barn er redde for disse barna, og også voksne kan være redde for disse barna og gå med høye skuldre fordi situasjon er uforutsigbar.
- Når det gjelder den såkalte snitche-kulturen, så er mange elever i dag redde / bekymret for at hvis de sier noe til de voksne på skolen, så blir ting verre:
 - Enkelte *koordineringsgrupper* opplever at man tidligere alltid klarte å unngå at det ble negative konsekvenser ved å si fra til voksne på skolen, men at det ikke lenger er slik nå. Elevenes frykt er derfor forståelig, det er en reell fare for at ting ikke blir bedre av å si ifra. Det presiseres samtidig at det kommer litt an på hva det handler om. Uansett er det ikke lenger slik at man bare kan samle de involverte på kontoret og si at «nå ordner vi opp» (elever er ikke vant til det, de tør ikke, andre elever på andre skoler er ofte involvert og mye foregår på sosiale medier etc).
 - Andre *koordineringsgrupper* (anført av ledelsen) legger stor vekt på å formidle til elever at det etter hvert blir bedre hvis de sier ifra til ansatte på skolen og skolen setter i verk 9A-tiltak.
 - Videre vises det til at det er et begrenset antall elever som skaper frykt. Majoriteten er imidlertid ikke trygge nok til å stå imot, de blir tilskuere som ikke står opp for seg selv eller andre av frykt for at det skal få konsekvenser. Mange unge er svært utrygge, de mestrer ikke den ordinære skolen, men føler samtidig at de må være kule og tøffe. Her handler det ofte om sårbare unge.
 - Når det gjelder frykt for konsekvenser, så handler det ikke nødvendigvis om vold, det kan også handle om utfrysing, ekskludering, uthenging og negative kommentarer på nett («exposed»), og om å dele kjipe ting /

⁵⁷ I prosjektperioden har det vært [flere slike saker i media](#).

bilder / hemmeligheter. Og hvis noen utøver vold eller blir utsatt for vold, så ser alle dette på nett, og det skaper frykt.

- Flere *koordineringsgrupper* peker på at ressurser er viktig. Allerede er det slik at man ikke får gjort alt man ønsker, og ytterligere kutt vil bidra negativt særlig i arbeidet med å forebygge at elever ikke har det trygt og godt på skolen.
- De fleste *koordineringsgruppene* opplever at de voksne som står i situasjoner med vold og trusler får lite veiledning fra ledelsen og heller ikke debrifing etter hendelser – dette er i liten grad lagt inn i måten skolene jobber på. Det spilles inn at det burde være mer fokus på de som står i disse situasjonene, slik som det ifølge en helsesykepleier er på familiesentrene.

F) OM SAMARBEIDET MED FORELDRENE:

- Hovedinntrykket på skolene er at de fleste foreldrene er fornøyde med samarbeidet med skolen. I noen saker er imidlertid samarbeidet krevende.
- Flere *koordineringsgrupper* peker på at lærere i dag i stadig større grad er oppdragere. Familien som arena forsvinner, og *Youtube* og *Tiktok* fyller tomrommet. Foreldregruppen kan med fordel komme mer på banen i arbeidet med å utvikle gode skolemiljø og forebygge krenkelsers. Dette gjelder også ift. språkbruk og verbale krenkelsers.
- Det bemerkes at 9A-aktivitetsplan kan være viktig og hensiktsmessig ikke bare fordi den inneholder tiltak, men også fordi foreldre da føler seg sett og hørt.
- Det spilles inn at med opplæringslovens kapittel 9A, så vektlegges elevenes subjektive opplevelse, samtidig som skolens pedagogiske tilnærming vektlegger at lærerne skal søke å forstå eleven innenfra. Noen foreldre forstår imidlertid dette som at all atferd er ok fordi den er et uttrykk for barnas smerte, og at de må få kunne gjøre hva de til enhver tid vil fordi det er en grunn til at de agerer som de gjør etc. Det spilles samtidig inn at det likevel må settes grenser, at barn ikke hjelpes på lang sikt av å få fritt spillerom til å fortsette med uønsket / utagerende / krenkende atferd: man skal ikke bare forstå og forstå, man må også sette gode rammer, og det ikke er ok å la slike ting gå utover andre elever og ansatte.
- Noen *koordineringsgrupper* er opptatt av at det er veldig viktig å få foreldrene på banen når det er konflikter mellom barn. Dersom det ikke gjelder klare mobbesaker, er det viktig at foreldrene ser begge elevenes perspektiv og alle sidene ved saken. Her kan skolen være brobygger, og dette kan i seg selv bidra til å roe ned konflikter. Mange foreldre er i utgangspunktet «fanget» i sitt barns versjon og perspektiv, og det er derfor til hjelp å snakke sammen. Flere skoler bruker mye tid på å rydde i ting som har skjedd utenfor skolen. Det vises også til eksempler på at barn kan ha løst en konflikt og gått videre, men at foreldrene holder liv i konflikten. I situasjoner hvor foreldre på den ene siden er i konflikt med hverandre, og samtidig ikke er på lag med skolen når det gjelder felles regler og oppfølgingen av eget barn, så blir det svært krevende for skolen å sette inn virksomme tiltak.

- Det ble videre spilt inn at det kan være utfordrende når foreldregruppen ikke snakker så godt sammen. Det at skolene jobber med dette, med foreldremiljøet og fellesskapet mellom foreldrene, har en forebyggende effekt (foreldrenettverk, felles regler etc.), og det er viktig å formidle til foreldrene at skolen jobber med inkludering og at foreldrene har stor innvirkning her og bør være bevisste på sin tilnærming til at barna er en del av et fellesskap.
- Flere *koordineringsgrupper* sier at det kan være utfordrende når skolen (i kraft av å være pedagoger) og andre hjelpeinstanser både i kommunen og i 2.-linjen har en felles forståelse av barnets utfordringer, mens foreldrene har en annen forståelse.

3.3.5 Intervjuer med verneombud og tillitsvalgte (lærere og fagarbeidere)

På hver av de 10 skolene revisjonen har besøkt, har vi hatt møte med skolens verneombud og tillitsvalgte. På flertallet av skolene oppfatter verneombud og tillitsvalgte at vold og trusler mot de ansatte er et problem (i alle fall på noen trinn), mens det på noen skoler vises til at man har et antall mer eller mindre alvorlige enkelthendelser, men at det mer generelt ikke er slik at man opplever at vold og trusler er et systematisk problem i skolehverdagen. Noen verneombud oppgir samtidig at det er ekstremt mye verbale krenkelser av lærere / ansatte i arbeidshverdagen, daglig og ukentlig.

Følgende innspill fra et verneombud er viktig å ha med seg:

Det er en slags skam eller tabu knyttet til det med vold og trusler mot lærere, fordi lærere ønsker å lykkes som lærer og ha det bra på jobb, da blir det å bli utsatt for vold og trusler fra barn et nederlag, det gjør noe med deg som person og man tenker at det er ens egen feil. Jo mer man har et positivt elevsyn og ser eleven innenfra, jo mer legger man på seg selv.

[...] Det er også vanskelig ift. de andre elevene, som indirekte blir berørt negativt av å se og høre hvordan læreren behandles, at læreren deres jevnlig utsettes for vold, trusler og trakassering.

Samtidig opplever de aller fleste verneombud og tillitsvalgte at arbeidsmiljøet på skolen de jobber på ellers er godt, og det at man har mange gode kolleger er ofte den viktigste beskyttelsesfaktoren når ansatte står i krevende situasjoner.

A) ØKONOMISK SITUASJON:

Flere spiller inn at økt benamning i krevende skolemiljø saker har vært avgjørende for at arbeidsforholdene for lærerne på skolen ikke har blitt helt uakseptable. Da oppleves det som uforståelig og hårreisende at skoler nå må kutte i bemanningen og tilbakebetale underskudd man har opparbeidet seg fordi det var nødvendig å sikre helsen til, og forsvarlig arbeidsmiljø for, de ansatte på skolen. Konsekvensene av dette kan ifølge verneombud⁵⁸ og tillitsvalgte⁵⁹ på skolene blant annet bli at

⁵⁸ I møte med revisjonen ble det pekt på at hovedverneombud skole opplever at kommunen ikke legger til rette for vervet i seg selv, fordi kommunen ikke er villig til å gi et fullt frikjøp (frikjøpet ble økt til 60 pst. fra mars 2022)

- Det blir nødvendigvis mer brannslukking og mindre forebygging, de ansatte kan ikke lenger gå dypt nok ned i problemene elevene står i og hjelpe dem. En ekstra hånd (1-1-oppfølging) kan i en del skolemiljø saker endre hele dynamikken. Det vises også til eksempler på at to lærere følger en elev samtidig som en tredje lærer som underviser – men likevel klarer man ikke å hindre eleven i å krenke andre elever. Derfor er mange verneombud og tillitsvalgte svært bekymret for bemanningssituasjonen fremover.
- På lengre sikt kan belastningen og slitasjen ved å stå i krevende situasjoner ifølge verneombud og tillitsvalgte etter hvert til føre sykemelding. Så må man ha vikarer inn som ikke har relasjon til elevene, noe som igjen kan føre til at man må ha enda flere folk for å håndtere situasjonen.
- Det oppleves som problematisk at skolen får flere og flere oppgaver, men ikke flere ressurser til å kunne løse disse oppgavene.

B) NÆRMERE OM VOLD OG TRUSLER ET PROBLEM PÅ SKOLEN

Av hensyn til personvern, taushetsplikt og utfordringer knyttet til anonymisering, velger revisjonen i denne rapporten å ikke gjengi konkrete saker som ble gjennomgått på møtene med verneombud og tillitsvalgte⁶⁰. Fra møtene er det imidlertid klart at flere oppfatter at

- Vold og trusler i betydelig grad bidrar til å svekke de ansattes arbeidsmiljø, og kan være hovedårsak til ansattes sykemelding. Det vises til mange alvorlige enkelthendelser i intervjuene revisjonen har gjennomført med verneombud og tillitsvalgte. Flere oppgir at det at barn som sparker, slår, biter og klorer, og at lærere blir spyttet på og utsatt for verbale krenkelser, trakassering og sjikanering, er en del av hverdagen. På ungdomstrinn kan uttrykkene være mer subtile (krenking av intimsfæren til læreren, dytting, knuffing, «tullslag» som det samtidig ligger det en slags trussel i, utsagn som kan forstås som trusler etc.). En del ansatte går med mobil på seg hele tiden for sin egen trygghets skyld, så de kan kontakte andre for å få hjelp hvis (når) det oppstår hendelser.
- Tidligere opplevde ansatte å stå alene i saker som gjaldt vold og trusler. Dette oppgis fortsatt å være tilfellet i mange saker, «man har sine elever». Tilbake-meldingen nå er likevel at man til en viss grad er på vei bort fra dette, at man er på vei mot en tilnærming hvor vold og trusler i større grad forstås som et arbeidsmiljøproblem som angår hele skolen. Det er imidlertid ifølge verneombud

selv om kommunen plikter å gi nødvendig tid. Vernetjenesten opplever at rammene for å gjøre jobben etter intensjonen ikke er ideelle fordi man ikke får den tiden man trenger til arbeidet og det hele tiden er en kamp for å få brukt nødvendig tid. Hovedverneombud skole uttrykte bekymring for rekrutteringen til vervet hvis det ikke gjøres noe med dette på sikt.

⁵⁹ Se også Utdanningsforbundets [kronikk](#) om innsparingene i barnehager og skoler i Kristiansand.

⁶⁰ Fædrelandsvennen har en annen rolle enn revisjonen, og i [artikler i Fædrelandsvennen](#) har flere konkrete saker blitt belyst. Fædrelandsvennen har også gjengitt en del av de [alvorligste avviksmeldingene](#). I en annen artikkel om økningen i antall meldte avvik i skoleåret 2022-23, refereres det også til [flere konkrete hendelser](#), og det pekes på at «ansatte skriver også hva de tror er årsak til utageringene. Det som går igjen er selvregulering, og en følelse av at eleven ikke mestrer skolehverdagen».

og tillitsvalgte fortsatt slik at gode kolleger er den viktigste støtten i vanskelige situasjoner, og hovedinntrykket er at vold og trusler i dag er *trinnets / teamets* problem (det kan ofte være stor variasjon mellom trinnene på en skole når det gjelder i hvilken grad vold og trusler er et problem) snarere enn et arbeidsmiljøproblem som angår hele skolen. Flere spiller imidlertid også inn at inntrykket er at mange ansatte fortsatt blir stående alene i situasjoner med vold og trusler.

- Flertallet av verneombud og tillitsvalgte opplever at det tar lang tid å få ekstra ressurser når det er behov for det. Det kan også være vanskelig å vite hvilke instanser man kan få hjelp av. Det tar også lang tid å få inn aktuelle instanser, og det er heller ikke alltid noen reell hjelp i hjelpen man til slutt får (fra ABUP, PPT, *Mobilt team* etc.). Det er også lite realistisk med omfattende tilrettelegginger for enkeltelever når en lærer er alene med opp mot 30 elever. Det gis uttrykk for en viss maktesløshet / avmaktsfølelse fordi man opplever at man ikke har verktøy til å håndtere / bøte på det man står i. Skolen har få virkemidler og ingen hjemmel til å bruke makt. Mange av elevene som står bak vold og trusler, burde ifølge verneombud og tillitsvalgte hatt hjelp av ABUP og andre instanser, men så lenge dette er frivillig og elev / foresatte ofte avslår disse tilbudene, så har man ikke effektive verktøy. Flere peker på at skolen for øvrig er den eneste institusjonen som ikke kan si at «nå har vi prøvd alt» og iverksette tiltak som inntaksstopp etc. Når alle andre instanser har sagt at de ikke har mer å bidra med, så har skolen likevel har plikt til å ha eleven, selv om skolen opplever at man ikke har kompetanse til å følge opp eleven på en god måte.
- Flere verneombud og tillitsvalgte opplever at skoleledelsene ikke er gode på *debrief* etter hendelser – «opp på hesten og ta neste time» er i stedet gjennomgangstonen. Man har ikke et innarbeidet system for å jobbe med og håndtere vold og trusler i skolen, i motsetning til i andre bransjer.
 - o Verneombud og tillitsvalgte understreker at ledelsen ikke bør starte dialogen med ansatte som har vært i hendelser med å spørre hva den ansatte kunne gjort annerledes, om relasjonen til eleven var god nok etc. Den ansatte er sårbar når man har opplevd noe som ikke er ok, og slike (konfronterende) spørsmål kan bidra til at det blir skumlere / en større byrde å skrive avvik. Verneombud og tillitsvalgte oppgir at det i liten grad er en kultur på skolene for å anerkjenne lærernes følelser og opplevelser i disse sakene (men man er imidlertid kanskje nå i en prosess hvor dette begynner å bli tatt tak i). Det vises i et eksempel til at leder etter en voldshendelse stiller spørsmål om den ansatte lett får blåmerker, og det understrekes at dette er en dårlig tilnærming fra ledelsens side til hendelser med vold og trusler.
 - o Det vises også til at det å ha en god relasjon med eleven betyr ikke at vold ikke kan skje. Og skolene har flere hundre elever, noe som betyr at de ansatte ikke kan ha en god relasjon til alle – skal ansatte da kun gripe inn i situasjoner som oppstår hvis man har en relasjon til eleven? Mye legges også ifølge verneombud og tillitsvalgte på klasseledelse, og klasseledelse løser også veldig mye i normalsituasjonen, men er ikke tilstrekkelig ift. vold og trusler.

- I et innspill pekes det på at lærere i utstrakt grad uses for krenkelser og trakassering, og at elever i en del tilfeller er bevisst på sårbarheter til lærere (kropp, vekt, utseende, alder etc.) og sier ting bevisst for å såre som går på personen, og dette pågår over tid. Ledelsen møter imidlertid dette med at det er den ansatte som har ansvaret for relasjonen. Dette er frustrerende for ansatte, og ledelsene har heller ikke alltid forståelse for at ansatte opplever hendelser og ting som blir sagt som belastende og sårende, ting bagatelliseres («sutrete lærere»). Det vises til at kollegaer er på felgen og ikke orker mer som følge av at de har levd med denne typen krenkelser over tid. Det understrekes i innspillet at enkelte lærere helt sikkert kunne håndtert noen ting bedre i møtet med elevene som krenker, og at det er viktig å lære av hendelser, men samtidig er det slik at belastningen noen lærere har stått i over tid, har gjort at de har blitt slitne og mistet alt overskudd.
- Flere fagarbeidere forteller at de går på jobb og blir slått, sparket, bitt eller spyttet på hver dag, at dette har vært hverdagen i mange år, og at de har blitt vant til det. Også trusler er hyppige. En fagarbeider sier at redningen har vært at man jobber i team med gode kolleger som man kan snakke med og støtte seg på (debrife), samt at arbeidsbelastningen ift. svært utfordrende elever fordeles mellom kollegene. Videre er fagarbeiderne ofte tett på elever som er i en del konflikter, og risikoen er stor når man må gå imellom i situasjoner hvor noen slåss eller utagerer. I disse situasjonene kan man lett få slag og spark, noen ganger tilfeldig, andre ganger med vilje. En fagarbeider peker på at vold (slag og spark) som utøves av eldre elever som regel ikke kommer som lyn fra klar himmel, men ofte i situasjoner hvor man som voksen må gripe inn fysisk. Man gjør seg også upopulær ved å hindre at ting skjer og ved å stoppe ting, da kan fagarbeideren i neste omgang fort bli målet.
- Det brukes i mange tilfeller svært mye ressurser i skolemiljø saker hvor elever utøver vold, kommer med trusler og / eller sjikanerer og trakasserer ansatte og andre elever. Verneombud og tillitsvalgte peker på at dette går på bekostning av andre elevers behov og læring, deres rettigheter til å ha et trygt og godt skolemiljø, og de ansattes rettigheter i arbeidslivet. Det understrekes at også de ansatte trenger også å bli sett og hørt, og det stilles spørsmål ved hvem som verner om de ansatte?⁶¹
- Revisjonen har i møtene med verneombud og tillitsvalgte fått høre om eksempler på at elever som har fått lavere karakterer enn forventet, etterpå har trakassert og underminert læreren i en slik grad at læreren har oppjustert elevens

⁶¹ I artikkelen [Læreres rettsvern i praksis](#) pekes det på at lærere faktisk har et særegent vern som yrkesgruppe gjennom straffeloven, og at en kvinnelig lærer for eksempel vil ha et vern mot å bli kalt «hore» både etter arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og etter straffeloven. Håndhevingen av dette rettsvernet i praksis er imidlertid komplisert, blant annet fordi de som utøver vold, trusler eller trakassering ofte er barn og unge under den kriminelle lavalder, og fordi «det er lett å tenke at det er lærerens skyld om de blir snakket stygt til, for det er jo deres jobb å håndtere elevene». I møtet med verneombud og tillitsvalgte i Kristiansand kommune pekes det også på at politianmeldelse ofte oppfattes som håpløst fordi man uansett møter eleven igjen dagen etter (eleven har rett til å gå på skolen)

karakter, uten at dette reelt sett var fortjent. Grunnen er at belastningen ble så stor at lærer ikke turte å gi karakteren eleven reelt sett fortjener fordi lærer ikke orket å stå i situasjon hvor elev og foreldre utsetter lærer for gjengjeldelse («det var ikke verdt det»). Det ble her lagt til at hvis man blir skjelt ut og svertet av foreldre (og av elever), får man som lærer et dårlig rykte som følger en, og da blir det vanskeligere for læreren fremover, når man skal ha ny klasse etc. Flere viser til at gjentatte forsøk på å påvirke / overbevise lærer, eksempelvis når det gjelder karakterer, kan bikke over i trusler.

- Verneombud og tillitsvalgte oppgir at det er en økende bekymring blant lærere ift. opplæringslovens kapittel 9A: lærere blir usikre når det gjelder det å sette grenser og fysisk gripe inn ifm. vold og utagering. Konsekvensene for en lærer kan bli store hvis man gjør noe som senere vurderes å være galt. For å unngå å bli anklaget for å krenke elever, jf. opplæringslovens § 9A-5, og for å sikre at fremstillingen av hendelsesforløp blir riktig i ettertid, ønsker ansatte i en del tilfeller ikke å være alene med enkelte elever / klasser. Det pekes på at selv om ledelsen ikke tror at 9A-5-sak er reell, så har ledelsen likevel en plikt til å ta den alvorlig og å undersøke. Det sentrale for verneombud og tillitsvalgte er imidlertid hvordan dette gjøres og hvordan dette kommuniseres, og det er viktig at også den ansattes rettsikkerhet ivaretas. Det er også kortere vei nå til at elever opplever seg krenket av lærere: en erfaren lærer sier hei til elev i gangen, elevens subjektive opplevelse er at lærer har «blikket», og dermed krenket, eleven. Det vises til eksempler hvor elevenes subjektive opplevelse blir styrende for 9A-5-saker og hvor lærer tas ut av jobb i undersøkelsesperiode, noe gjenværende lærere har opplevd som svært utrygt i etterkant⁶². Noen spiller inn at vektleggingen av elevenes subjektive opplevelse og kapittel 9A i opplæringsloven har ført til større emosjonell belastning i jobben som lærer.
- Det er negativt for ansattes arbeidsmiljø at man har tydelige indikasjoner på at elever er ruset på skolen eller går med kniv på skolen. Ansatte har imidlertid ingen myndighet eller hjemmel til å undersøke eller ta tak i slike saker. Det er også slik at en del utfordrende elever som ikke vil være i undervisningen og som tidligere skulket, nå likevel kommer på skolen for å være en del av det sosiale fellesskapet. Lærerne har ingen maktmidler til å få disse elevene inn eller ut av klasserommet.
- Ansatte ønsker kurs om forebygging og håndtering av vold og trusler og konflikthåndtering. Da intervjuene ble gjennomført i mai/juni 2023, oppga flere verneombud at de hadde etterspurt slike kurs, men at de ikke fått den denne opplæringen. Skolene har ifølge verneombud og tillitsvalgte i liten grad begynt å jobbe med rutiner og ROS-analyser om vold og trusler.
- Det spilles inn at holdningen nok tidligere har vært at «dette må du tåle», vi har de elevene vi har og barna kan ikke noe for at de er som de er, vi må jobbe med læringsmiljøet, dette [vold og trusler] er en del av jobben etc. Bevisstheten rundt at også ansatte har rett til et helsefremmende arbeidsmiljø og at det å stå

⁶² Denne [artikkelen i A-magasinet](#), fra september 2023, hvor eksemplene er hentet fra andre norske og fra videregående skole, tar opp denne problematikken.

i situasjoner med vold og trusler over lang tid er en risikofaktor som har negative helseeffekter, har økt. Flere spiller inn at de opplever at det har gått for langt og at det nå er behov for endring.

C) ELEVENE⁶³:

- Det spilles inn at elever har ikke lenger respekt for voksne / autoriteter, og det er ikke lenger et skille mellom hvordan elevene / venner snakker seg imellom, og hvordan elevene snakker til voksne / de ansatte. Det pekes på at det kan ta år å opparbeide den respekten man i utgangspunktet forventer å bli møtt med. Det synes også å være en tendens til at elevene kun hører på de lærerne de har en relasjon til.
- Lærere må i dag bruke mer tid på hvordan barna skal oppføre seg i grupper med andre barn. I dagens skole forsvinner det mye tid fra undervisning som går til konfliktløsning. Man veileder også i større grad elevene når det gjelder hva de kan gjøre, hvem de kan være med etc. for at de skal ha det godt på skolen.
- Flere spiller inn at tendensen er at elever har stadig kortere «attention-span», det vil si at de ikke klarer å fokusere på en oppgave (eller en film) over litt tid. Dette er en samfunnstrend som kan ha akselerert ifm. pandemi og nedstenging. Barna skal underholdes hele tiden, og de er vant til å ta opp mobilen hvis det som foregår, ikke fenger.
- Det er mye krenkende språkbruk mellom eleven, og elevene snakker i større grad på en måte hvor det handler om å såre, drite ut eller ydmyke læreren / fagarbeideren slik at eleven sitter igjen som «vinner». Det er her mange nyanser, og det vises også til situasjoner som kan være ydmykende og bidrar til at ansatte mister sin autoritet. Ansatte kan fort få stygge ord / verbale krenkelser hvis lærere henvender seg til elever i friminutt / i gangene og ber dem følge skolens regler etc. Lærerne opplever ofte at de er maktesløse, de har heller ingen sanksjonsmidler, og elevenes subjektive opplevelse oppleves å trumfe alt.
- Den harde kjernen med elever som utfordrer og som ikke bryr seg om ordensreglementet, synes å ha blitt større, og det er kanskje også en ny sirkel rundt denne kjernen.

⁶³ I en [artikkel i Fædrelandsvennen](#) i september 2023 peker en regionsleder for en stor privat barnehageaktør på at «Såkalte "vanlige" barn, uten diagnoser eller ekstra tiltak, utfordrer på en annen måte enn før. Hverdagen har blitt tøffere for de ansatte. Det som skjer på skolene nå, starter i barnehagen. [...] Barn sparker, slår, spytter, biter, hører ikke etter, har et stygt språk eller stikker av. Jeg har jobbet i barnehagebransjen i mange år, og det har aldri vært som dette». Det oppgis også at det er stadig flere mobbesaker i barnehagene. Når det gjelder årsakene til denne utviklingen, så spilles det inn at «Noen barn er ikke vant til å få et nei, og foreldre lar barna bestemme for mye [foreldrenes manglende grensesetting]. Foreldre gjør det i beste mening, men når barna møter motstand, så strever de med å regulere følelsene». Det pekes også på at skjermbruk kan være en av årsakene til endringen: «Barn trenger å lære empati og sosialt samspill. Om de sitter mye foran skjerm hjemme, så går de glipp av en del der». Leder i Utdanningsforbundet Kristiansand sier at «Det barnehagelærere forteller meg, er at de kan forutse hvordan det vil gå med barna i skolen. Det barna strever med i barnehagen, blir ofte forsterket når de begynner på skolen».

- På noen skoler opplever ansatte at elever og foreldre bruker «rasismekortet» i situasjoner hvor elever har brutt normer og regler som gjelder for alle. De ansatte må da bruke tid på forklare / demonstrere / «bevise» at det gjelder allmenne normer og regler, og det å bli beskyldt for rasisme oppleves som svært problematisk og urettferdig for skoleansatte.
- Hver for seg er de fleste barn og unge kjekke og greie, men flokkmentalitet gjør at når mange kommer sammen i større grupper, så kan situasjoner utarte.

D) AVVIKSMELDINGER:

- Jevnt over er tilbakemeldingen fra verneombud og tillitsvalgte at det kun er de seneste årene at det har begynt å bli fokus på å melde avvik. Det har tidligere også vært slik at noen lærere ikke har villet melde inn avvik fordi de har tenkt at det som har skjedd var en del av jobben (yrkesstolthet) og at det å melde avvik på hendelser betyr at man ikke som voksen tar ansvaret for relasjonen med eleven. Det viser seg også at når ansatte har svært positive elevsyn, kan veien være kort til å bagatellisere hendelsen overfor seg selv og å ta skylden for hendelser selv (man ser eleven innenfra og vet at eleven har opplevd traumer etc.). Det fleste oppfatter at det er en underrapportering av HMS-avvik på skolen de jobber.
- Det er økende forståelse nå for at det er viktig å dokumentere det som skjer og det ansatte opplever, selv om det å melde avvik ikke nødvendigvis betyr at den konkrete saken løses her og nå eller at man raskt får tilført ekstra ressurser. Det er nå også økt forståelse for at det å melde avvik, herunder avvik med lavere alvorlighetsgrad, er viktig i det lange løp og at dokumentasjon på aggregert nivå er viktig slik at skolen synliggjør for resten av samfunnet hva man står i. STAMI viser for øvrig til at det er like helseskadelig med mange små hendelser som skaper slitasje over tid, som en større traumatisk hendelse.
- Ansatte kan likevel reagere når man sender inn større avvik som raskt lukkes uten at det skjer noe, som man ikke lærer av og som ikke får konsekvenser. Det fører til at man opplever at avvik først og fremst gjelder dokumentasjon, og ansatte mister da en del av motivasjonen for å melde avvik når hendelser skjer.
- Det ble pekt på at de ansatte som har størst behov for å skrive avviksmeldinger, gjerne står i mye. Fordi det tar tid å formulere hva som har skjedd og fylle ut skjema, lage forslag til hva som kunne blitt gjort annerledes etc., opplever de imidlertid at de ikke har tid til å skrive avvik.
- Det spilles inn at avvikssystemet er ikke tilpasset utfordringene ansatte står i i skolen, og at man etter hvert har måttet melde HMS-avvik på høyere nivå selv om det ikke passer med beskrivelsen i avvikssystemet, blant annet begrunnet i at man tok med psykisk belastning. Det oppleves som frustrerende at spark, slag, biting, spyting etc. på barnetrinnet er avvik på laveste nivå i systemet⁶⁴.

⁶⁴ Dette tas opp i en [artikkel i KRS](#).

- Når det gjelder skillet mellom kvalitetsavvik og HMS-avvik, så oppgir flere verneombud at man nok kan jobbe med å utvikle både forståelse og praksis. Noen har aldri skrevet kvalitetsavvik. Et eksempel på et kvalitetsavvik som bør meldes, er når en elev utagerer, og ansatte må bruke tid på dette mens resten av klassen blir sittende alene i 25 minutter – i slike situasjoner kan man bli bedre til å melde kvalitetsavvik for klassens tapte undervisning. Samtidig har det vist seg at det i enkelte tilfeller kan oppstå uenighet mellom ledelse og ansatte / verneombud om hva som faller inn under kvalitetsavvik. Noen ansatte opplever også at man kan bli uglesett hvis man melder kvalitetsavvik, og noen oppgir at ledelsen ønsker at de informeres *før* den ansatte melder avvik.

E) FORELDRE:

- Det har vært en utvikling i retning av at det er mer «meg og mitt barn», snarere enn at foreldre prøver å se og forstå helheten, at det er mange barn i klassen og på skolen, og at barnet inngår i et fellesskap.
- Foreldre tror mer på det barna sier, på barnas fremstilling av hendelser, og tar barnas parti uten å stille spørsmål om i hvilken grad barna selv har bidratt i situasjoner som har oppstått eller om alt barna sier beskriver saksforhold på en korrekt måte og er sannferdig ift. hva som har skjedd. Eller ringer raskt hjem og forteller sin versjon, når lærer ringer tror ikke foresatte på lærer, men tror i stedet på det elev har sagt.
- På flere skoler stiller man spørsmål ved hva skal man finne seg i at foreldre skriver / sier til ansatte, eksempelvis når det går på person og har karakter av å være trusler. Noen ganger gjelder det ting som sies i affekt.
- Flere har opplevd at foreldre beskylder lærere for å mobbe / krenke barnet når barnet irettesettes med utgangspunkt i fellesskapets regler som gjelder for alle.
- En del foreldre og elever er veldig bevisste på sine rettigheter, men mindre interessert i at det også stilles krav fra skolen til dem, at det også følger noen plikter med disse rettighetene. Det er også slik at det å lære krever en innsats fra elevens sine, men det er en tendens til at foreldre ofte kun skylder på skolen når ting ikke går som man ønsker.
- Et viktig og virksomt tiltak er å i størst mulig grad få foreldre engasjert og på lag.

F) KOMMENTAR FRA UTDANNINGSFORBUNDET:

Utdanningsforbundet understreker i møte med revisjonen at bedre oppfølging av lærernes arbeidsmiljø vil ha positive effekter også for elevenes psykososiale miljø fordi lærerne er den viktigste faktoren i arbeidet med å skape gode psykososiale miljøer for elevene.

3.3.6 Intervjuer med SFO (Skolefritidsordningen for 1.-4. trinn)

Felles for SFOene revisjonen har intervjuet er at det er flest elever som deltar på 1. og 2. trinn, færre på 3. trinn og få elever på 4. trinn. I inneværende skoleår får også 2.

trinn 12 timer gratis, noe som forventes å bidra til at flere barn på 2. trinn deltar på SFO. SFO-ledere har pekt på at sosioøkonomisk forhold, levekår, lavinntekt og utenforskap kan virke inn på andelen barn som deltar på SFO: lavinntekt kombinert med at det er voksne hjemme som ikke deltar i arbeidslivet, kan bidra til at prisen for SFO kan bli for høy samtidig som voksne er hjemme slik at SFO ikke er absolutt nødvendig.

Skolene har ordninger som skal sikre at SFO jevnlig har møter med skole, trinn og lærere for å snakke om barna, hva man ser og eventuelle bekymringer. SFO-leder er også på flere skoler med i skolens koordineringsgruppe. 9A-saker som angår barn på SFO, diskuteres og håndteres her, og SFO-ledere er også ofte med på møter med foreldre ved behov. Enkelte SFO-ledere oppgir imidlertid at de ikke er med i skolens koordineringsgruppe, noe de opplever at de burde vært, og det spilles inn at slik deltakelse burde vært pålagt på kommunalt nivå. De er heller ikke med på ledelsens møter med foreldre, noe som oppleves som uheldig, både fordi de da ikke får forklart ordentlig hva som har skjedd til foreldrene i kjølvannet av hendelser, og fordi de da går glipp av informasjon. SFO-ledere er ellers også med på skolens planleggingsdag i august hvor opplæringslovens kapittel 9A gjennomgås. Generelt er det enighet om at skoleledelsene får en stadig større forståelse for SFO-hverdagen og at samarbeidet er klart bedre og tettere enn for 10-15 år siden, men enkelte spiller inn at samarbeidet med skolen kunne vært bedre.

Flere SFO-ansatte understreker at det er veldig viktig å kjenne barna godt, slik at man hele tiden kan være i forkant. Det vil alltid være noen barn som synes det er vanskelig med lek, med overgang fra skole til SFO etc. Dette jobber man med å fange opp gjennom å følge med, observere, og å være i forkant. Det er også bevissthet rundt det å se og søke og forstå hva som ligger bak barnas atferd, og på å forstå hendelsesforløp. Fokuset på lek på SFO oppleves som positivt, og det ble spilt inn at det at man starter med at barna skal leke før skolen begynner, kan bidra til en bedre skole- og SFO-dag senere med færre konflikter etc.

A) UTFORDRINGER⁶⁵

Benamningen på SFO er 1 voksen per 15 barn. Flere SFOer opplever at en slik bemanning er knapp og at situasjonen i skolen har endret seg siden denne normen ble fastsatt.

Flere spiller inn at barn ikke lenger har samme respekt for autoriteter / andre voksne (dette kan også gjelde egne foreldre), andre elever og andres ting (en SFO-leder bemerker at veldig få barn i dag sier takk for maten). Man kan som voksen på SFO sette en grense, men en del barn bryr seg lite om det, noe som kanskje reflekterer at spørsmålet «Hva vil du?» (individualisme) styrer i dagens samfunn. Foreldre har kanskje ikke orket å ta «kampene» selv når det gjelder oppdragelse og grensesetting hjemme, og overlater i for stor grad dette til skole og SFO. Mange elever på småtrinnet er også mye på nettet og på sosiale medier, og inntrykkene de får der bidrar negativt til hvordan de tilnærmer seg og oppfører seg i fellesskapet. Det vises også til eksempler på at barn i 3. klasse ønsker å slutte på SFO så de kan være hjemme og spille. Som en motvekt legges det blant annet på SFOene vekt på lekekompetanse og på sosiale mål.

⁶⁵ Se for øvrig også Fædrelandsvennens artikkel [Vi må tenke sikkerhet først](#), hvor SFOs utfordringer tas opp.

Den overordnede tilbakemeldingen er at de fleste barna har det bra og er trygge når de er på SFO. Det er variasjon mellom SFOene når det gjelder hvordan man opplever dagens situasjon. På noen SFOer er barns utagering (fysisk og verbalt) ikke en del av hverdagen, mens situasjonen andre steder kan være svært krevende. SFO-ansatte oppgir i møte med revisjonen at de blir sparket, slått, spyttet på, bitt, bannet til (svært grove skjellsord, også fra de yngste elevene på småtrinnet), truet og sjikanert (utseende, vekt, alder, kjønn etc.). I ytterste konsekvens kan barns utagering på SFO være blant hovedårsakene til at ansatte sykemeldes, og det vises i møtene med revisjonen til konkrete eksempler. Det spilles inn at skolenes opplegg på systemnivå for å håndtere dette, er dårlig, og at det er lite skoleledelsene kan gjøre. Noen fagarbeidere opplever å bli stående litt alene i saker som omhandler vold og trusler. En SFO-leder peker på at det er behov for mer helsefaglig kompetanse på SFO.

En sentral utfordring som oppleves som problematisk på de fleste SFOene, er at vedtak om ekstra ressurser mens elever med utfordringer og som utfordrer, er på skolen, ikke følger med over på SFO. Dette oppleves som svært problematisk, fordi SFO-ansatte (som ofte også har deler av stillingen i skolen), mener det er like krevende å jobbe med disse barna på SFO (og kanskje til og med mer krevende, fordi barna er mer slitne etter at skoledagen er ferdig). SFO-ledere oppgir at det kun følger ressurser med enkelte medisinske diagnoser, men at det i utgangspunktet ikke følger med ressurser for elever eksempelvis som er diagnostisert med ADHD⁶⁶. Det spilles inn at bakgrunnen for at ressurser ikke følger med over på SFO, er at SFO i prinsippet er frivillig (og heller ikke en del av grunnskoleopplæringen), men at SFO i realiteten likevel ikke er frivillig fordi mange foreldre må jobbe.

Men når et eller flere barn strever (utagerer, har utfordringer med samspill etc.), må ansatte på SFO bruke tid og ressurser på dette barnet. Noen barn må man nesten fotfølge. Dette har man egentlig ikke ressurser til, og det går derfor utover de andre barna på SFO som nødvendigvis får mindre oppfølging når ressurser bindes opp mot enkeltbarn. I andre omgang går det utover de ansatte som får en mer krevende arbeidsdag og som føler man ikke leverer den kvaliteten som forventes, og også foreldre til de andre barna som ikke har det så bra som de ville hatt det hvis SFO-ansatte ikke måtte bruke så mye tid på enkeltelever.

Når enkeltelever utfordrer på SFO, prøver man å løse det som oppstår så godt man kan, blant annet gjennom å jobbe med foreldre og diskutere med kolleger. Ift. enkelte barn er det likevel helt nødvendig med ekstra ressurser også på SFO, enten fordi barna det gjelder kan være en fare for seg selv, eller fordi de er så utagerende at de er en fare for andre elever. SFO skal i utgangspunktet drives med foreldrebetaling, men på enkelte skoler er det helt umulig når situasjonen er som beskrevet over. Da velger skoleledelsen å hente inn ressurser fra skolen, fordi man vurderer at det det ellers kommer mange 9A-saker på SFO samtidig som man er bekymret for en økning i sykemeldinger blant de ansatte.

⁶⁶ Se for øvrig også Fædrelandsvennens artikkel [På skolen får sønnen ekstra hjelp. På SFO får han ingenting](#), hvor en foresatt forteller sin historie: «Jeg er fortvilet. Sønnen min har fått innvilget hjelp på skolen, og da sier det seg selv at han også trenger hjelp på skolefritidsordningen».

SFOene har i liten grad meldt bekymring om at elever ikke har det trygt eller godt, jf. opplæringslovens kapittel 9A. Dette forklares til dels med at mange SFO-ledere er med i skolens *koordineringsgruppe*, hvor 9A-saker diskuteres. Enkelte ansatte oppfatter likevel at man nok kunne meldt bekymring for elever som man vet er redde for andre elever som utagerer og utøver fysisk vold mot andre elever. SFO-ledere som ikke er med i skolens koordineringsgruppe, har i større grad meldt bekymring.

En SFO-leder viser til at når det gjelder PPT, så er kommunens intensjon at PPT i utgangspunktet tenke på barna gjennom hele dagen, fra morgen til 1630. Men realiteten er ifølge SFO-lederen at PPT ikke følger opp barna mens de er på SFO, at PPT rent faktisk ikke inkluderer SFO i sitt arbeid med å veilede, å tilrettelegge etc. Det pekes på at PPT bidrar til å veilede skolen ift. elever som har utfordringer i friminutt – men eleven står jo overfor nøyaktig de samme utfordringene på SFO, uten at SFO får hjelp av PPT. SFO-lederen understreker at det er viktig å se helheten, og det som skjer på SFO, får også konsekvenser for skolen.

Flere peker på at det er trist at SFO ikke har høyere status og i større grad ses på som en viktig læringsarena, som et pedagogisk tilbud der barna blir møtt og sett for den de er, hvor de får tilpassede aktiviteter og utvikler seg. Det oppleves også som frustrerende at det er så dårlig økonomi at man ikke kan gjøre noe utover det ordinære (felles gode opplevelser: turer, kulturelle arrangementer etc.).

B) ANSATTE:

Flere SFOer opplever at arbeidsmiljøet er godt og at de ansatte er flinke til å ta vare på hverandre. Samtidig kan det være krevende / slitsomt for fagarbeidere, som ofte jobber med elever som har utfordringer / utfordrer i skoletiden, å skulle gå rett over på SFO og ha hovedansvar for et stort antall barn. Når det blir mye sykemeldinger, blir arbeidshverdagen for de som er på jobb også mer krevende.

Det vurderes som positivt når fagarbeiderne har store stillinger (gjerne opp mot 100 pst.), det vil si at de jobber med enkeltelever på skolen i skoletiden, og på SFO etter at skolen for småtrinnet er slutt.

Det er betydelig variasjon mellom skolene når det gjelder i hvilken grad fagarbeiderne opplever at de ivaretas.

- På en skole er fagarbeiderne positive og viser til at de blir tatt veldig godt vare på ift. sykemelding, at de får avsatt tid hver uke til å være med på planlegging, og at det avsettes tid i skoletiden til personalmøter på SFO.
- På andre skoler opplever fagarbeidere i mindre grad å bli inkludert samtidig som det er en utfordring at man opplever å måtte rope høyt for at noe skal skje. Flere fagarbeidere opplever at tilbudet og opplegget for kompetanseutvikling er dårlig. Generelt synes det å være slik at fagarbeidere ikke får tilbud om veiledning eller å være med på kurs. Fagarbeidere har i møte med revisjonen oppgitt at de har brukt egen fritid og egne ressurser på å prøve å bedre forstå hvilke utfordringer elever har og hvordan man kan møte dem på best mulig måte.

- Fagforbundet har i møte med revisjonen pekt på at der hvor rektorer har stilt krav, gitt tillit og fulgt opp fagarbeider, har de blitt dyktigere og løser mer komplekse oppgaver enn hvis de har blitt behandlet som assistenter (ovenfra og ned). I en NIFU-rapport fra september 2023 laget på oppdrag fra Fagforbundet kom det frem at mange ansatte uten lærerutdanning føler seg lite verdsatt av lærere og ledere. Flere opplever at det ikke tilrettelegges for faglig utvikling. En rekke skolemiljøansatte mener de snakkes ned og stemples som skolens B-lag⁶⁷.

Det ble spilt inn at det er behov for mer kompetanse i forhold til å forebygge vold og trusler, i forhold til barns psykiske helse og når det gjelder å forstå hva barna strever med, samt når det gjelder mer fagkunnskap ift. arbeid 1-1.

Flere oppgir at de nok kunne vært bedre til å melde HMS-avvik i kjølvannet av hendelser, og at det i liten grad har vært kultur for å skrive avvik. Men man må også ha tid til å skrive avvik, det har man ikke alltid. Noen oppgir at det med å melde HMS-avvik er litt uklart, og at man ikke er trygge på forskjellen mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik.

C) FORELDRESAMARBEID:

SFO er et frivillig tilbud, og i motsetning til skoletilbudet, som er obligatorisk, så kan foreldrene ta barna ut av SFO hvis ikke de er fornøyde. SFOene opplever likevel at foreldre stiller mye større krav nå enn før både til SFOs innhold og utførelse.

Det er variasjon når det gjelder hvordan SFOene opplever samarbeidet med foreldrene. Jevnt over oppleves dette samarbeidet som greit. En SFO-leder opplever at det i hovedsak er slik at hvis foreldre kontakter SFO og sier at barna har sagt at noe har skjedd og vil dette undersøke nærmere, så sjekker SFO-leder med andre ansatte og hører hva de sier, melder tilbake til foreldrene, og opplever at foreldrene aksepterer / har tillit til det SFO sier.

Flere peker også på at det bidrar positivt til foreldresamarbeidet at SFO gir raske tilbakemeldinger på (alle typer) henvendelser (god informasjonsflyt bidrar til at man unngår konflikter og dårlig samarbeid med foreldre), at foreldre opplever seg sett og hørt, samt at man er ydmyke hvis noe har blitt feil fra SFOs side. Flere søker å ha lav terskel for å sende meldinger til foreldre når noe har skjedd. Digitale verktøy gjør det lettere og mindre tidkrevende å gi fellesbeskjeder.

En utfordring er imidlertid at en del foreldre ikke tror at egne barn oppfører seg dårlig. Og hvis noe likevel skjer, tenker de at det ikke er barnas skyld, at det er en annen grunn, at barna har blitt trigget etc. En del foreldre legger også ukritisk til grunn egne barns versjon av hendelsesforløp, og en SFO-leder sier at en del barn ikke er særlig bekymret for at foreldre kontaktes om ugreie hendelser: «bare ring!».

Taushetsplikten kan også være utfordrende, fordi det er begrenset hva SFO kan fortelle til andre foreldre: SFO kan fortelle at «ditt barn har blitt bitt» til foresatte, men ikke hvilke barn som har bitt.

⁶⁷ [NIFU-rapporten](#) er omtalt i denne [avisartikkelen](#).

3.4 Innspill fra foreldre (KOMFUG)

Revisjonen har kontaktet [Kommunalt Foreldreutvalg i Kristiansand kommune](#)⁶⁸ (KOMFUG) angående et innspill når det gjaldt skolenes arbeid med å sikre at elevene har det trygt og godt på skolen, samt når det gjaldt foreldresamarbeidet. KOMFUG svarte positivt på forespørselen, og har selv ønsket å lage og å gjennomføre en kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot foreldrene til elevene i Kristiansandsskolen.

KOMFUG gjennomførte spørreundersøkelsen i september 2023. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til om lag 13 300 foreldre, og det kom inn i overkant av 3 300 svar, noe som gir en svarrate på om lag 25 pst.

A) HVA ER FORELDRENE OPPTATT AV?

Innledningsvis er det interessant å se på KOMFUGs oppsummering av hva foreldrene er opptatt av. KOMFUG har, med utgangspunkt i 6 kategorier, stilt spørsmålet «*Hva tenker du er viktig for å minimere mobbing og for å sikre gode, trygge skolemiljøer?*». Svarene fordeler seg ifølge KOMFUG på følgende måte⁶⁹:

Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	Kategori 6
Økt Voksenkontroll og Samspill med Foreldre	Forebygging gjennom Kommunikasjon og Inkludering	Konsekvenser for Mobbing og Mobberne	Inkluderende Læring og Kultur	Mobiltelefoner og Sosiale Medier i Skolemiljøet	Andre Tiltak og Foreslåtte Endringer
445	457	245	308	89	475

Med utgangspunkt i svarene på dette spørsmålet, som inkluderer en kategori for «*Andre tiltak og foreslåtte vurderinger*» hvor foreldrene selv har kunnet komme med egne innspill, har KOMFUG laget følgende liste over hva Oppvekst bør har fokus på fremover (listen er ordnet med utgangspunkt i antall svar – jo flere svar en kategori har fått, jo høyere kommer den på listen):

- 1. Inkludering av barn og voksne, inkludert foreldre:**
 - a. Skape en kultur der alle føler seg inkludert og akseptert.
 - b. Fremme tett samarbeid mellom foreldre og skolen.
- 2. Økt voksenoppfølging:**
 - a. Flere voksne per barn for å øke tilsyn og omsorg.
 - b. Synlige voksne i skolegården og på start og slutt av dagen.

⁶⁸ På [KOMFUGs nettside](#) kan man lese at «i Kristiansand kommune er det etablert kommunalt foreldreutvalg (KOMFUG) som representerer alle FAU-ene i kommunen. KOMFUG er opprettet på frivillig basis, og er ikke lovpålagt. Kommunale foreldreutvalg driver opplæring og erfaringsutveksling med FAU-ene i kommunen, og har en god dialog med skoleeier».

⁶⁹ Denne oppstillingen er ifølge KOMFUG basert på 1 717 svar i spørreundersøkelsen.

- 3. Tidlig intervensjon:**
 - a. Rask håndtering av dårlig oppførsel og mobbing.
 - b. Tidlig involvering av foreldre, skolehelsetjeneste og elever selv.
- 4. Kommunikasjon og dialog:**
 - a. Åpne samtaler mellom skole, foresatte og elever.
 - b. Felles temakvelder om aktuelle temaer som sosiale medier og rus.
- 5. Sosialisering og relasjonsbygging:**
 - a. Tilrettelegge for at elever kan bygge relasjoner med hverandre.
 - b. Foreldrearrangementer for å styrke relasjoner blant foreldrene.
- 6. Forebyggende tiltak:**
 - a. Fokus på fellesskap, likhet, aktivitet og mestring.
 - b. Tydelige regler og forventninger for oppførsel.
- 7. Mobilforbud og mindre bruk av sosiale medier:**
 - a. Begrense mobilbruk i skoletiden og redusere bruk av sosiale medier.
 - b. Foreldre som rollemodeller i mobilbruk.
- 8. Tydelig ansvar for skolen og foreldre:**
 - a. Skolen må ta ansvar og ikke stenge ute foreldre i konflikter.
 - b. Foreldre må engasjere seg og samarbeide
- 9. Utdanning og holdningsendring:**
 - a. Lære elever og foreldre om gode holdninger og aksept av forskjellighet.
- 10. Mindre skoler og mindre klasser:**
 - a. Ønske om mindre skoler og færre elever i hver klasse for å bedre følge opp elever og unngå mobbing.
- 11. Tiltak mot mobbere:**
 - a. Gi konsekvenser for mobbere og arbeide med å endre deres oppførsel.
- 12. Informasjon og kommunikasjon:**
 - a. Bedre informasjon fra skolen til foreldre om skolemiljøet og hendelser.
- 13. Fokus på lærer-elev-relasjon:**
 - a. Styrke tillit mellom lærere og elever.
- 14. Aktiv deltakelse fra alle parter:**
 - a. Involvering av skole, elever og foresatte i skolehverdagen.
- 15. Oppfølging og kjærlighet:**
 - a. Tett oppfølging og omsorg for barna.
- 16. Foreldreengasjement og samhold:**
 - a. Foreldre bør engasjere seg, bli kjent og samarbeide.
- 17. Tydelige konsekvenser for mobbing:**
 - a. Mobbing bør få store konsekvenser, og foreldre må engasjere seg mer i sine barns liv.
- 18. Styrking av lærerrollen og læringsmiljøet:**

a. Styrke lærerens autoritet og kompetanse.

19. Inkludering og respekt for alle:

a. Prate positivt om andre og inkludere alle i lek og aktiviteter.

20. Sosiale arenaer og samhold:

a. Skape sosiale treffpunkter utenfor skolen og oppmuntre til samhold.

KOMFUG oppsummerer selv undersøkelsen slik:

Sammenfattet viser svarene at det er behov for en kombinasjon av tiltak, inkludert økt voksenoppfølging, tidlig intervensjon, styrket kommunikasjon og samarbeid mellom alle parter, og en sterkere innsats for å fremme inkludering og respekt for alle elever. Det er også et ønske om mindre skoler og klasser for å bedre følge opp elever og forebygge mobbing. Det er tydelig at dette er en viktig og kompleks problemstilling som krever innsats fra skolen, foreldre og samfunnet som helhet. Det er vanskelig å trekke en entydig konklusjon om det aller viktigste punktet, da svarene varierer, og mange av de nevnte faktorene er relatert og kan ses i sammenheng. Likevel er det flere gjennomgående temaer i svarene som mange peker på som spesielt viktig for å minimere mobbing og skape gode, trygge skolemiljøer.

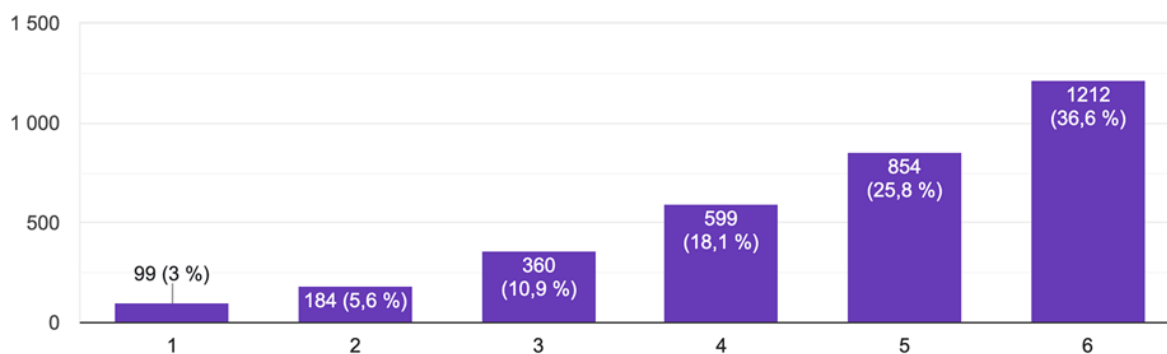
KOMFUGs spørreundersøkelse består i tillegg av et sett med spørsmål hvor respondentene, det vil si foreldrene til elevene i grunnskolen, skal gi sin vurdering på en skala fra 1 til 6⁷⁰, hvor 1 er det mest negative svaret og 6 er det mest positive svaret. Revisjonen har fått oversendt følgende figurer:

B) SPØRREUNDERSØKELSENS DEL I

C) :

Skolen informerer godt om mitt barns rett til et trygt og godt skolemiljø.

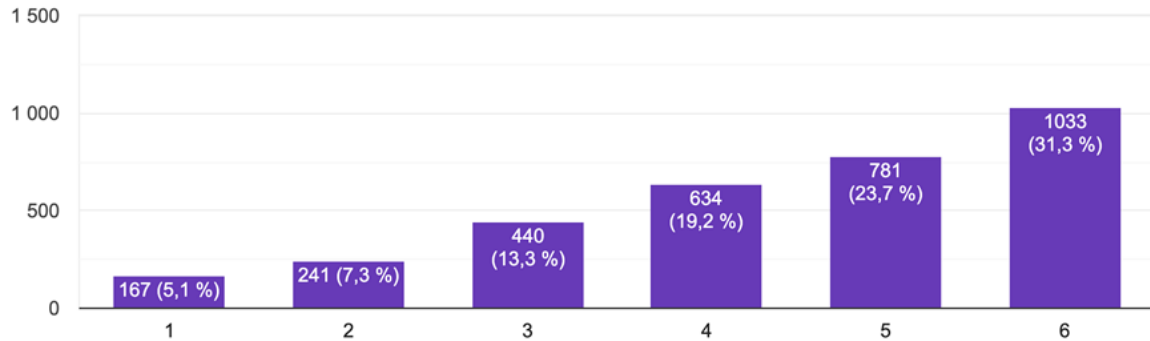
3 308 svar



⁷⁰ Som vi har sett i kapittel 3.2, gikk skalaen i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for de skoleansatte fra 1 til 5.

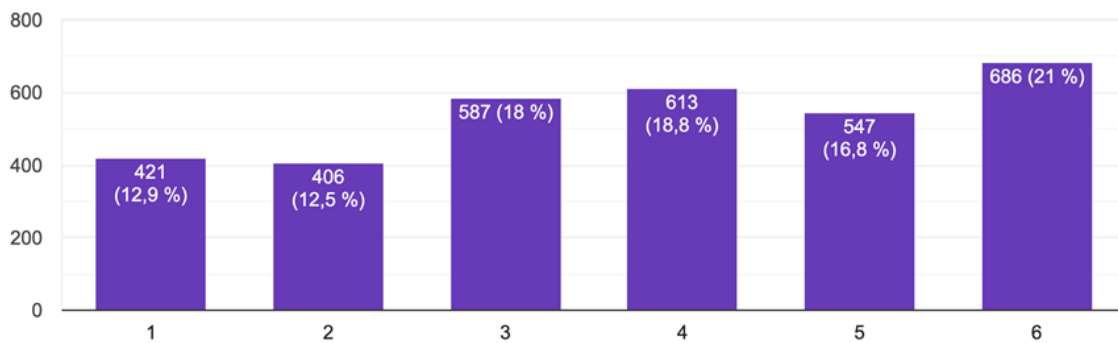
Skolen informerer godt om aktivitetsplikten. Altså at skolen plikter å handle ved mistanke om mobbing eller andre årsaker til at barnet ditt ikke har et trygt og godt skolemiljø.

3 296 svar



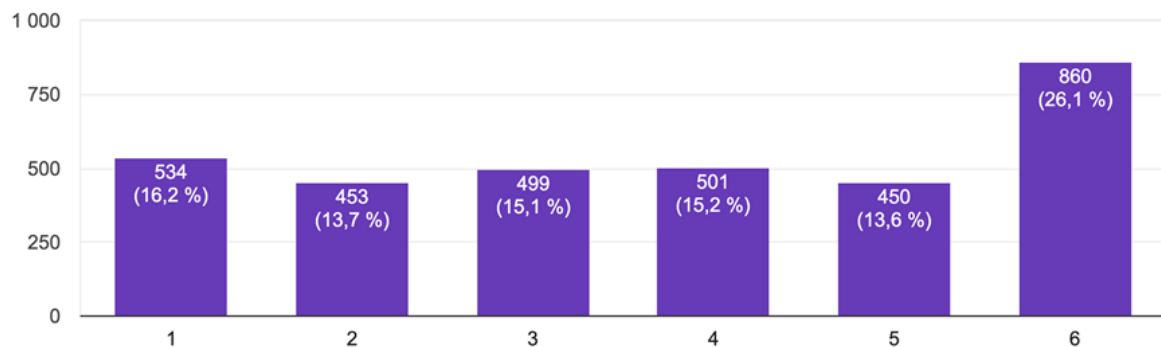
Skolen informerer godt om muligheten til å melde saker til Statsforvalteren dersom barnets skolemiljø, etter tiltak fra skolen, fortsatt ikke oppleves trygt og godt.

3 260 svar



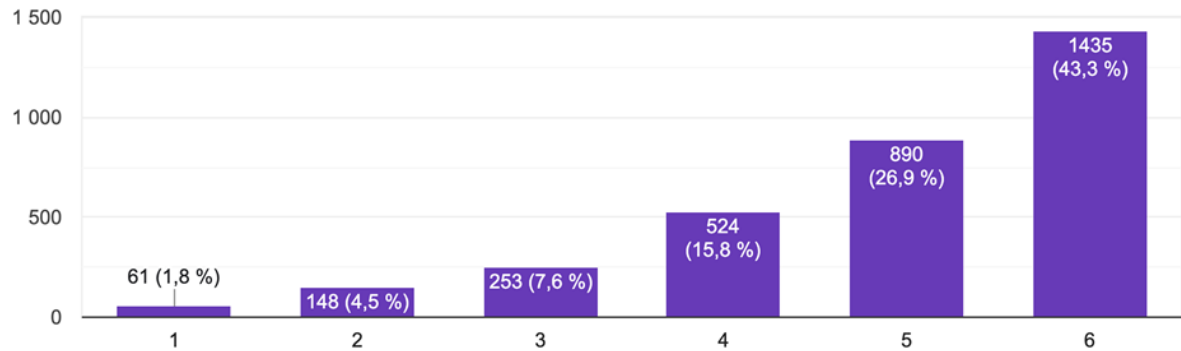
Jeg er kjent med at det finnes et elevombud i kommunen, som kan kontaktes for råd og veiledning om mitt barns trivsel og skolemiljø.

3 297 svar



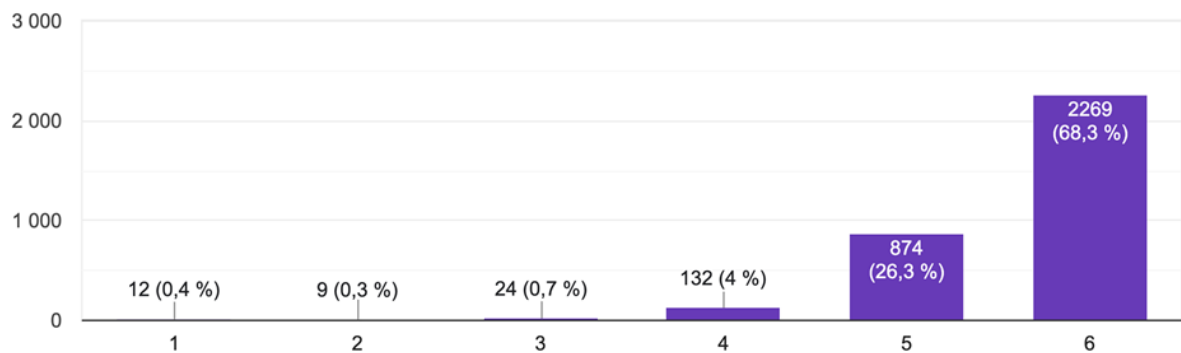
Som forelder opplever jeg et godt samarbeid med skolen om mitt barns trivsel.

3 311 svar



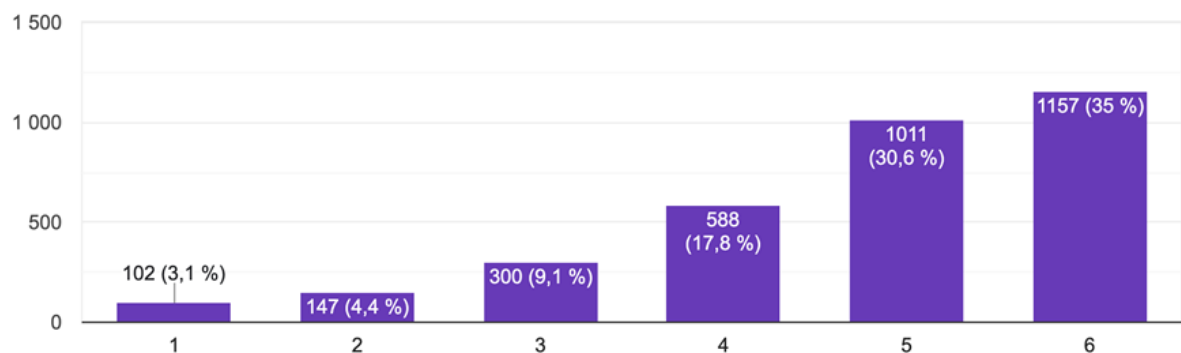
Barnet mitt og jeg har et godt og åpent forhold hjemme.

3 320 svar



Min opplevelse er at skolen gjør en god jobb for å sikre at alle elevene har et trygt og godt skolemiljø.

3 305 svar

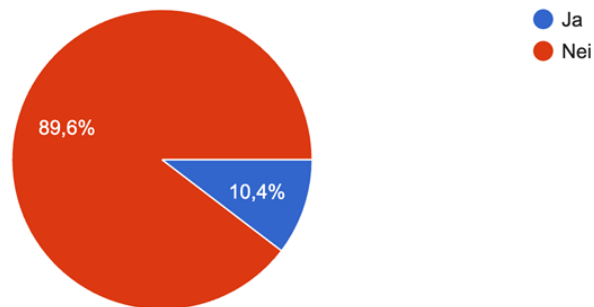


D) SPØRREUNDERSØKELSENS DEL II:

Videre har KOMFUG stilt et sett med spørsmål til de foreldrene som har vært involvert i en § 9A-sak. Dette gjelder om lag 10 pst. av foreldrene som har svart på KOMFUGs spørreundersøkelse:

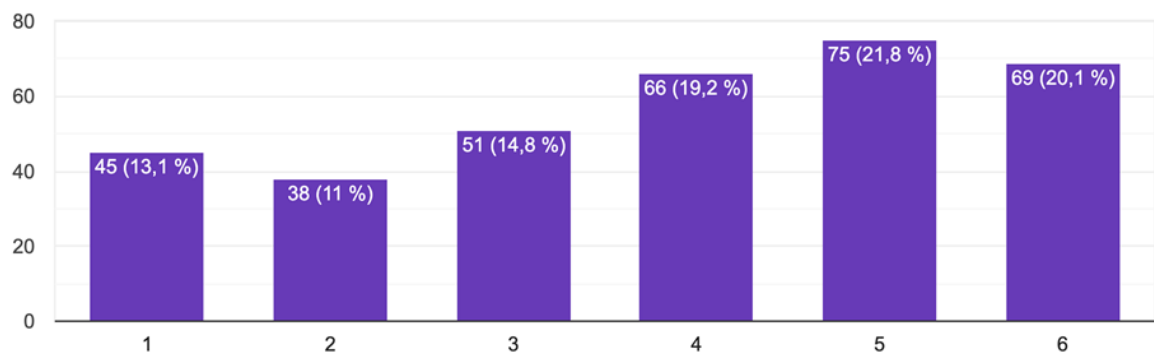
Har ditt barn vært involvert i en sak under paragraf 9A?

3 327 svar



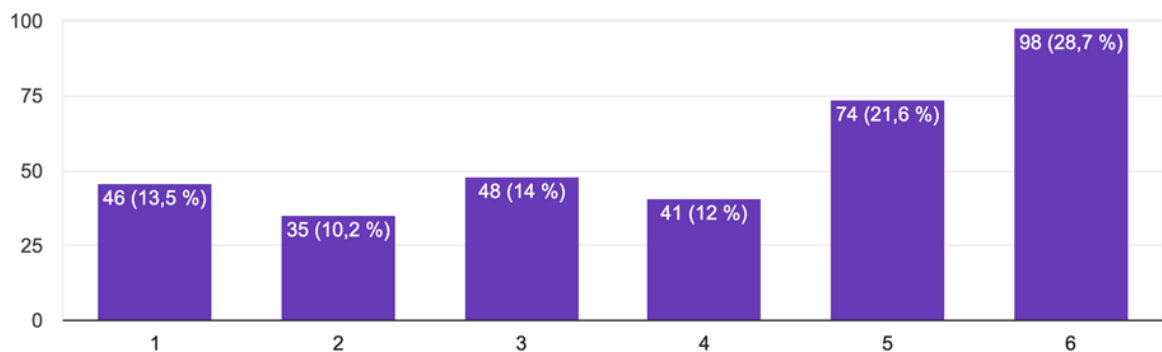
Mitt barn ble godt ivaretatt av skolen. Gode tiltak bedret situasjonen.

344 svar



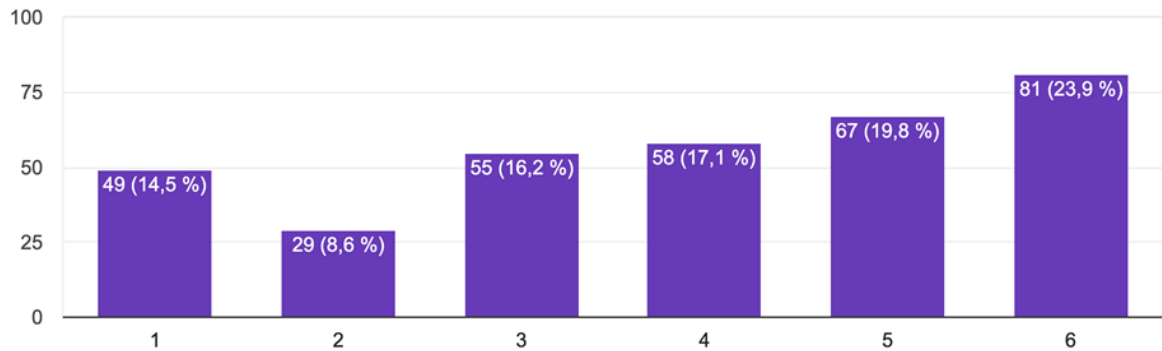
Som foreldre ble vi godt ivaretatt av skolen og møtte god forståelse for vår side av saken.

342 svar



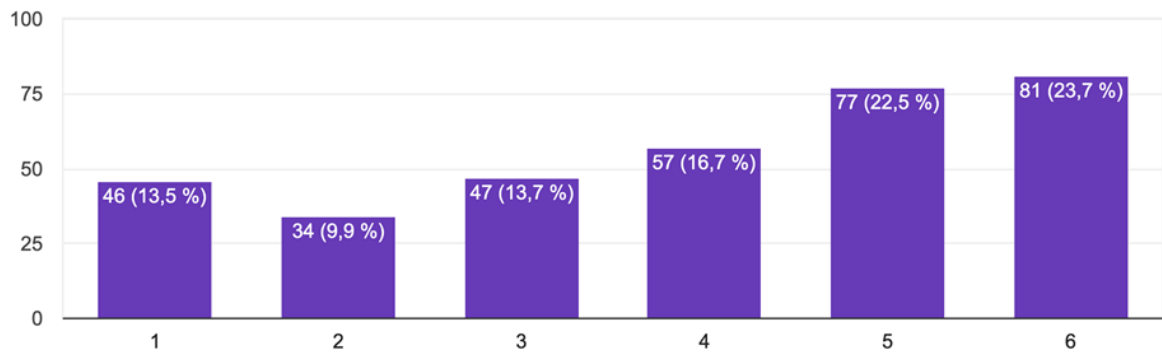
Tiltakene som ble utført var rettferdige.

339 svar



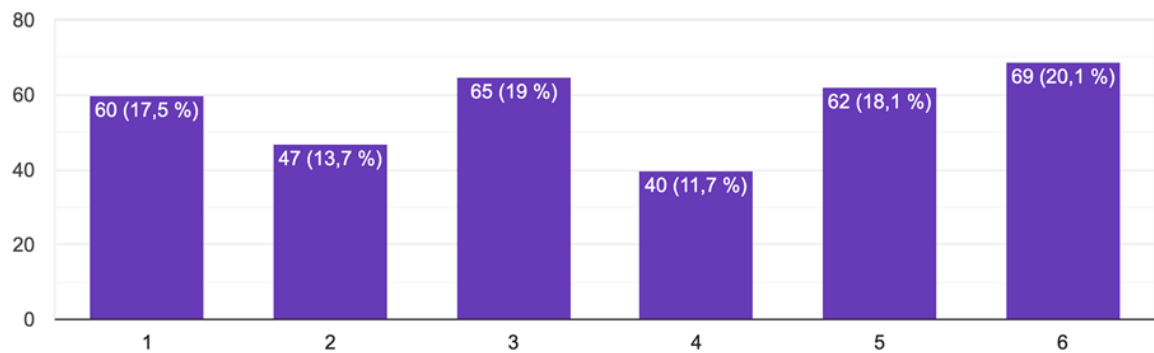
Som foreldre fikk vi bidra til å finne gode tiltak.

342 svar



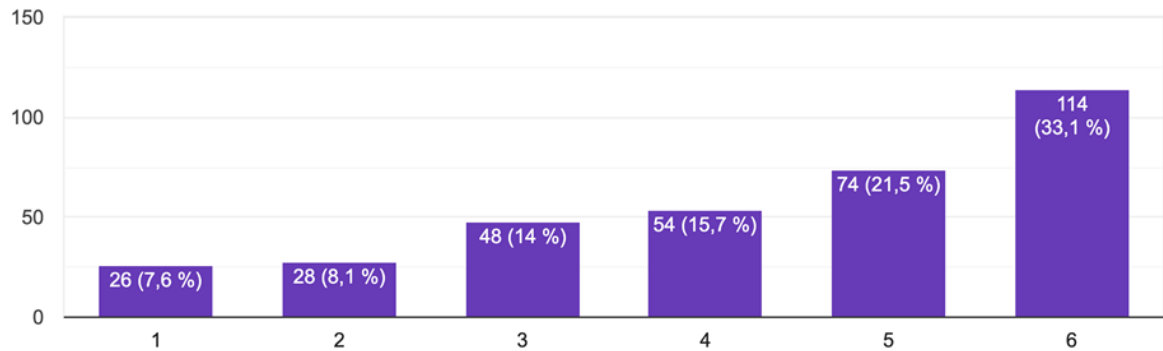
Vi fikk god informasjon fra skolen underveis mens tiltakene pågikk.

343 svar



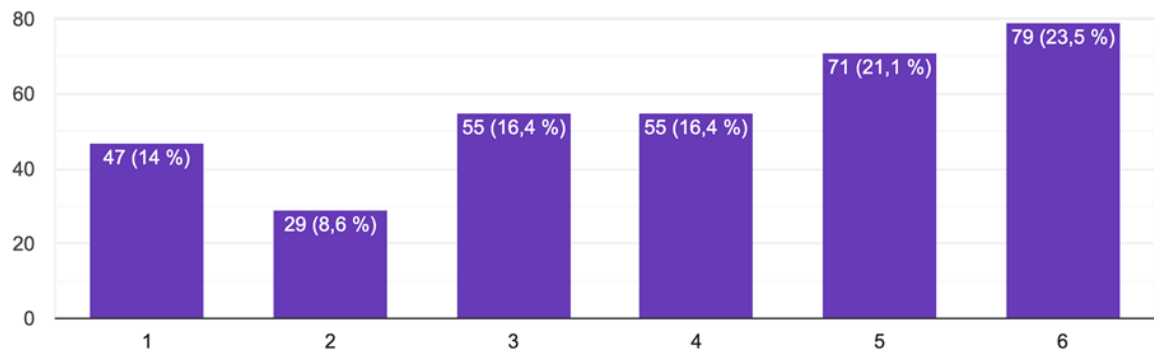
Dialogen med skolen var konstruktiv og med en god tone.

344 svar



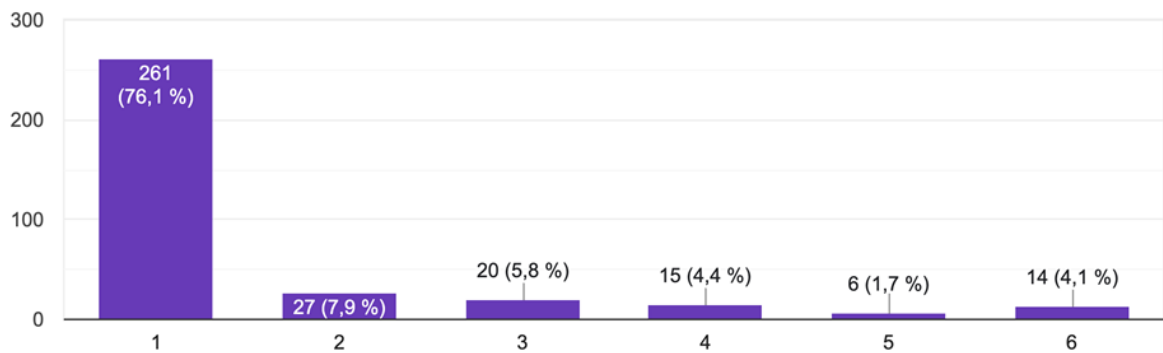
Mitt barn har det like bra nå som før saken oppstod.

336 svar



Mitt barn var den som forårsaket et utrygt skolemiljø for andre elever.

343 svar



E) REVISJONENS KOMMENTARER

Revisjonen bemerker her at vi i undersøkelsens *del 1* ser at foreldrene, i tråd med resultatet fra revisjonens spørreundersøkelse for de skoleansatte, i større grad oppgir å ha fått informasjon om elevenes rett til å ha det trygt og godt på skolen og om skolens aktivitetsplikt, enn om at man i skolemiljø saker kan klage til Statsforvaltere og at kommunen har et elevombud som kan kontaktes for råd og veiledning om elevens trivsel og skolemiljø.

Revisjonen bemerker her at det at KOMFUG spør alle foreldrene til elevene i Kristiansand kommunen om de har kjennskap til Statsforvalteren og Elevombudet, i seg selv bidrar til å øke foreldregruppens kjennskap til disse instansene.

Videre er det slik at

- 98,5 pst. av foreldrene som har svart på undersøkelsen, oppgir at de har eleven og foreldrene «*har et godt og åpent forhold hjemme*» (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). Hele 68 pst. har svart 6.
- 86 pst. av foreldrene som har svart på undersøkelsen, oppgir at de «*som forelder opplever et godt samarbeid med skolen om elevens trivsel*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). 43 pst. har svart 6.
- 83,4 pst. av foreldrene som har svart på undersøkelsen, oppgir at deres «*opplevelse er at skolen gjør en god jobb for å sikre at alle elevene har et trygt og godt skolemiljø*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). 35 pst. har svart 6.

I *Del 2* av spørreundersøkelsen har KOMFUG stilt et sett med spørsmål til de foreldrene som har vært involvert i en § 9A-sak. Dette viser seg at dette gjelder om lag 10 pst. av foreldrene som har deltatt på KOMFUGs undersøkelse:

- 70 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*dialogen med skolen var konstruktiv og med en god tone*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). 30 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 7,6 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 63 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*som foreldre fikk vi bidra til å finne gode tiltak*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). 37 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 13,5 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 62 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*som foreldre ble vi godt ivaretatt av skolen og møtte god forståelse for vår side av saken*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6). 38 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 13,5 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.

- 61 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at deres barn «*ble godt ivaretatt av skolen. Gode tiltak bedret situasjonen*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6).
39 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 13 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 61 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*mitt barn har det like bra nå som før saken oppstod*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6).
39 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 14 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 61 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*tiltakene som ble utført var rettferdige*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6).
39 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 14,5 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 50 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*vi fikk god informasjon fra skolen underveis mens tiltakene pågikk*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6).
50 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 17,5 pst. har svart 1, det vil si at de her er svært negative.
- 10 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, oppgir at «*mitt barn var den som forårsaket et utrygt skolemiljø for andre elever*». (dvs. at de har svart 4, 5 eller 6 på en skal fra 1-6).
90 pst. har svart negativt (dvs. at de har svart 1, 2 eller 3), og 76 pst. har svart 1, noe som her må forstås som at disse foreldrene vurderer at eget barn i all hovedsak har blitt utsatt for mobbing og krenkelser av andre elever, uten at de selv samtidig har mobbet eller krenket andre elever.

F) FORELDREUNDERSØKELSEN I GRUNNSKOLEN 2022

Revisjonen viser også kort til [Foreldreundersøkelsen i grunnskolen i Kristiansand](#) for 2022. Her kan man i sammendraget lese følgende:

Trivsel, trygt miljø og mobbing:

- *De fleste foreldre i Kristiansand og i landet for øvrig oppgir at barnet deres trives på skolen. Dette samsvarer med svarene i elevundersøkelsen. [...]*
- *Et flertall av foreldrene i Kristiansand mener at skolen håndterer mobbing på en god måte, men det er også flere som ikke er fornøyde med skolens håndtering. [...]*

Skole-hjem-samarbeid:

- *Foreldre i Kristiansand svarer omtrent som landssnittet når det gjelder skole-hjem-samarbeid, men er noe mer tilfredse enn landssnittet når det gjelder veiledning av skolen om hvordan foreldre kan hjelpe barnet sitt med skolearbeidet.*

- Foreldre i Kristiansand er mer fornøyde enn landsnittet med informasjonen fra skolen.
- Tilfredsheten med dialog og medvirkning er omtrent den samme i Kristiansand som i landet for øvrig. De fleste foreldre opplever god dialog og at de har anledning til å medvirke.
- Tilfredsheten med Foreldrenes arbeidsutvalg (FAU) og samarbeidsutvalget (SU) er omtrent den samme i Kristiansand som i landet for øvrig. Et flertall av foreldrene er tilfredse, men det er også flere foreldre som ikke er tilfredse.

Når det gjelder foreldresamarbeidet, så er det her for øvrig interessant å ta med at Elevombudet i sin [Årsrapport 2022-23](#) skriver at

at andelen saker der hjemmet har mistet tilliten til skolen, fortsetter å synke. Det er viktig, og det er markant: Fra 65 prosent av sakene i skoleåret 2020-21 til 37 prosent i 2022-23. Ombudet opplever at dette henger sammen med en gradvis holdningsendring i sektoren, der barn i mindre grad sees på som "et problem som må fikses", og at ansatte i større grad har et mer helhetlig blikk på systemene og kulturene som skaper henholdsvis gode og mindre gode læringsmiljødynamikker. I noen grad henger nok dette sammen med FLIK-satsningen, som gamle Kristiansand kommune gjennomførte, med stort hell, vil ombudet påstå. Kommunens nåværende "Lærende nettverk", der skoleledere og nøkkelpersonell i skoler og andre etater i oppvekstsektoren møtes flere ganger i året for systematisk opplæring, kan også være en drivende faktor (s. 19).

3.5 Skoleeiers arbeid med gode læringsmiljø og med internkontroll

3.5.1 Læringsmiljø: Skoleeiers arbeid med å fremme trygge og gode læringsmiljø

[Strategiplan for oppvekst 2020–2025](#) og oppvekstområdets [Rammeverk for kvalitet og mestring](#) er sentrale overordnede dokumenter hvor skoleeier gir føringer for Kristiansandsskolenes arbeid med å fremme trygge og gode læringsmiljø:

- Det fremgår av *strategiplanen* at strategien bygger videre på arbeidet som ble gjort i de gamle kommunene i satsingene *FLiK*⁷¹ (Kristiansand) og *Inkluderende læringsmiljø* (Søgne og Songdalen).
- Strategiplanen er operasjonalisert i et rammeverk for kvalitet. Det fremgår av *rammeverket* at det både skal vise en tydelig felles retning der barn og unges behov står i sentrum for alle ansattes handlinger, og fungere som et felles fundament og som en støtte for alle ansatte i sitt daglige arbeid. Rammeverkets innerste sirkel viser til rammeverkets formål, som er at «alle barn og unge skal oppleve at de er inkludert i et fellesskap».

Skoleeier utarbeider også den årlige [Kvalitetsmeldingen for oppvekst](#)⁷², som er et viktig dokument både når det gjelder arbeidet med å oppnå gode læringsresultater og

⁷¹ Se boks 17.2 på s. 290 i [NOU 20015:2 Å høre til — Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø](#).

med å utvikle gode læringsmiljø. *Kvalitetsmeldingens* kapittel 4.1, hvor de fleste av tiltakene som ble nevnt i revisjonens kvalitative intervjuer presenteres og hvor «laget rundt barnet» diskuteres, er relevant for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet. Oppvekst har også laget en [samlet digital oversikt](#) over et stort antall tiltak som skal bidra til å støtte og hjelpe barn, unge og familier med forskjellige utfordringer både på og utenfor skolen.

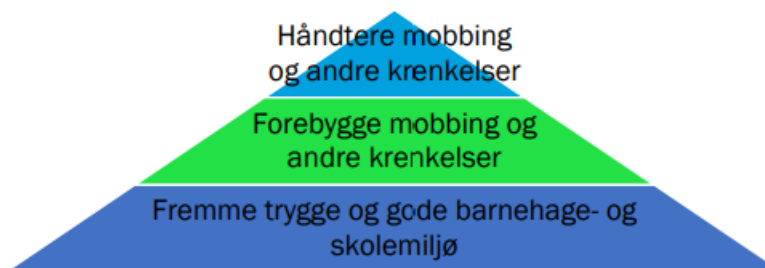
Særlig relevant for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er imidlertid sak 43/22 [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler](#) i Oppvekststyret. Det pekes her innledningsvis på at

Kommunens strategi for å lykkes [med nullvisjonen] er å arbeide systematisk og langsiktig med en klar felles retning og tydelige strategier. En helhetlig og systematisk tilnærming innebærer at alle nivåer i organisasjonen har et felles verdigrunnlag, en felles forståelse for hva mobbing er, og jobber kunnskapsbasert med å utvikle gode tiltak og rutiner for å fremme trygge og gode skolemiljø, for å forebygge mobbing og andre krenkelser og for å håndtere mobbing og andre krenkelser.

Den valgte strategien står i kontrast til enkeltstående prosjekter og programmer, og kommunedirektøren vektlegger viktigheten av at folkevalgte, administrasjon, ledere og ansatte støtter opp om den vedtatte strategien for å kunne bekjempe det komplekse og alvorlige samfunnsproblemet mobbing er (s. 1).

Det pekes i saksutredningen videre på at nulltoleranse mot mobbing handler om de voksnes verdier, holdninger og handlinger. Ansatte i barnehager og skoler skal være trygge voksne som både deltar aktivt i det forebyggende arbeidet og griper inn umiddelbart dersom krenkelser skjer (s. 4).

Det understrekes videre at å opprettholde og videreutvikle trygge og gode skolemiljøer uten mobbing og andre krenkelser krever helhetlig, langsiktig og systematisk arbeid. Det tas i saksutredningen her utgangspunkt i Utdanningsdirektoratets [Grunnlagsdokument for arbeidet med skolemiljø, mobbing og andre krenkelser](#), jf. avsnitt 2.1.6 om revisjonskriterier i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet, hvor dette arbeidet illustreres med en tredelt pyramide hvor det allmenpedagogiske arbeidet med å fremme trygge og gode skolemiljø og universelle tiltak rettet mot alle elever, er fundamentet:



⁷² Kristiansand kommunes *Kvalitetsmelding for oppvekst* svarer ut [opplæringslovens § 13-3e](#) og kommunenes plikt til å utarbeide en årlig tilstandsrapport for grunnskoleopplæringen som diskuterer læringsresultater, frafall og læringsmiljø. Den årlige rapporten skal drøftes i Bystyret.

I tråd med fremstillingen i Utdanningsdirektoratets grunnlagsdokument, tas det utgangspunkt i følgende poenger i saksutredningen til Oppvekststyrets sak 43/22 om Kristiansand kommunes arbeid med nullvisjon om mobbing i skolen:

1. FREMME TRYGGE OG GODE SKOLEMILJØ:

- Skolekulturen: handler blant annet om verdiene, holdningene, normene og praksisen ved den enkelte skole. Dette arbeidet må blant annet ses i sammenheng med utviklingen og oppfølgingen av felles regler og rutiner.
- Organisasjon og ledelse: god ledelse krever både systematisk arbeid, langsiktig planlegging og håndtering av akutte situasjoner som oppstår. Det er sentralt at skolene har evne til utvikling, er lærende organisasjoner og jobber med kompetanseutvikling.
- Relasjonell klasseledelse i skolen: lærere skal fremstå som tydelige ledere og forbilder for barn og unge, og skape gode betingelser for både faglig og sosial læring. Det er blant annet sentralt at lærere etablerer og opprettholder en positiv relasjon til hver enkelt elev, og at lærere må ha positive forventninger til hver enkelt elevs læring, atferd og utvikling.
- Relasjonen mellom elever: skolen har ansvar for å skape en kultur som gir elevene adgang til et fellesskap som er preget av gode relasjoner. Skolens ansatte må aktivt delta i og utvikle dette fellesskapet mellom elevene. Elevene skal drøfte hva som er et godt klassemiljø og hva som kjennetegner krenkende atferd, og trivselsregler skal lages i hver klasse. Skolene oppfordrer foreldrene til å ha vennegrupper der elevene kommer hjem til hverandre etter skoletid.
- Foreldresamarbeid og foreldreinvolvering: et godt samarbeid bidrar blant annet til bedre trivsel, positive relasjoner og økt læring, og en mer positiv holdning til skolen. Det er skolen som er den profesjonelle part og har hovedansvaret for å legge til rette for samarbeidet.

2. FOREBYGGE MOBBING OG KRENKELSER:

Dette er arbeid rettet spesielt mot å minske risikoen for at mobbing og andre krenkelser skjer. Det vises i saksutredningen til følgende hovedpunkter:

- Kunnskap om mobbing: det er nødvendig å etablere en felles forståelse av hva mobbing og andre krenkelser er hos de ansatte. Skoleeier samt rektorer skal legge til rette for at de ansatte får trening i å kjenne igjen tegn på mobbing og andre krenkelser, ekskludering og vite hva som skal gjøres for å forebygge og håndtere dette.
- Særlig om digital mobbing: Ved forebygging av digital mobbing og krenkelser er et viktig element å utvikle barn og unges digitale kompetanse generelt, og digitale dømmekraft spesielt.
- System for oppfølging av det systematiske arbeidet: Det foreligger i kommunens veiledere tydelige krav til skolene på hva det forebyggende arbeidet som et

minimum må inneholde gjennom året (det vises til veilederen for trygt og godt skolemiljø (ID 6105)). Det er både generelle plikter gjennom året som gjelder alle skoler, i tillegg til at det stilles krav til at det skal jobbes systematisk med læringsmiljøet på den enkelte skole ut ifra en vurdering av risikofaktorer på den enkelte enhet. Internkontroll gjennomgås nærmere i avsnitt 3.5.2 under.

3. HÅNTERE MOBBING OG ANDRE KRENKELSER:

Dette handler om hvordan skolen fanger opp, stopper og følger opp saker om mobbing og andre krenkelsers. Det vises i saksfremlegget til følgende hovedpunkter:

- Aktivitetsplikten i Opplæringslovens kapittel 9A: skoleeier samt enhetsleder har et særlig ansvar for at ansatte har kunnskap om aktivitetsplikten, og kompetanse til å utføre denne. Enhetsleder er etter kommunens rutiner pliktig til å gjennomgå de ansattes plikter ved oppstarten av hvert år, drøfte hva delpliktene innebærer, og hvordan de kan ha særlig oppmerksomhet knyttet til særskilt sårbare barn. Midtveis i året skal også egen praksis knyttet til aktivitetsplikten kartlegges. Delpliktene i aktivitetsplikten, jf. avsnitt 2.1.4 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten, gjennomgås også i kommunens saksutredning.
- Tverrfaglig samhandling i oppfølgingen av alvorlige og komplekse saker: blant annet vises det i saksutredningen til at hver skole har en koordineringsgruppe bestående av rektor, inspektør, spes.ped. koordinator, sosiallærer og helse- sykepleier. Koordineringsgruppa har som mål å bidra til tidlig innstas og tverrfaglig samhandling for å følge opp elever som vekker bekymring. Koordineringsgruppa skal ha jevnlig møter, hvor elevenes psykososiale miljø er tema og der innmeldte skolemiljø saker følges opp. Når saken ikke lar seg løse internt på skolen, skal det være lav terskel for skolens ansatte til å ta kontakt med øvrige kommunale tjenester. PPT, Mobilt team, Forebyggende enhet og Ressursteam for trygt og godt skolemiljø er viktige drøftingspartnere for skolene i kompliserte skolemiljø saker.
- Elevombudet: Elevombudet i Kristiansand kan veilede og bistå enkeltelever og deres foresatte i kontakt med skolen, delta på samhandlingsarenaer, arbeide forebyggende og være en brobygger mellom alle parter i samarbeidet for å sikre en opplæring som fremmer helse, trivsel og læring.

TILTAK ETTER AT ELEVUNDERSØKELSEN VISTE EN KLAR ØKNING I TALL FOR MOBBING

Revisjonen legger i tillegg til at på møtet i Oppvekstutvalget 14.02.2023⁷³ ble de vist til at kommunen legger særlig vekt på følgende tiltak i arbeidet med å følge opp den kraftige økningen i andelen elever som oppgir at de har blitt mobbet i *Elevundersøkelsen* for skoleåret 2022-23, jf. avsnitt 3.1.1 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten:

Skoleeiers oppfølging

- Støtte skolene i analysearbeidet.
- Tett oppfølging av enkeltskoler.

⁷³ Se Oppveksts presentasjon «[Resultater fra elevundersøkelsen](#)».

- Samarbeide med [RVTS](#) (Regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging) i nettverk om kompetanseheving for koordineringsgruppene på skolene og det utvidede laget rundt barna.
- Fokus på [felleskapende didaktikk](#)⁷⁴ i nettverkssamlinger for ledere og ressurslærere.

Oppfølging i skolene

- Analysere resultatene sammen med lærere og elever.
- Se resultatene i lys av annen informasjon skolen har om læringsmiljøet, om eventuelle alvorlige enkelthendelser etc.
- Gjennomføre trivselsundersøkelsen [Klassetrivsel.no](#).
- Styrke arbeidet med elevinvolvering og foreldresamarbeidet. Dette er ifølge Oppvekst kanskje det viktigste tiltaket. Spesielt ble det understreket at det er et forbedringspotensial når det gjelder foreldresamarbeidet, og at praksisen her per i dag er svært forskjellig skolene imellom.
- [Dialogmodellen](#)⁷⁵ vil også være et nyttig verktøy.

3.5.2 Internkontroll: Skoleeiers styring og støtte

Skoleeiers internkontroll er hjemlet i [kommuneloven § 25-1](#).

I overnevnte sak 43/22 [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler](#) i Oppvekststyret vises det til at gjennom kontroll med at lovfestede rettigheter og plikter oppfylles, og gjennom støtte og veiledning, skal skoleeierne sørge for at det psykososiale miljøet utvikles og forbedres. Det understrekes at for at skolene skal jobbe langsiktig og systematisk med det psykososiale miljøet, er det viktig at dette arbeidet er forankret hos skoleeierne.

Det fremgår av overnevnte dokument at kommunen har handlingsplaner, veiledere og prosedyrer⁷⁶ som tydeliggjør mål, krav og forventninger til skolene i arbeidet med trygt og godt skolemiljø. I veilederen [Trygt og godt skolemiljø \(ID 6105\)](#) har kapittel 4.3 tittelen *Årshjul for skolens forebyggende arbeid*, og her finner skolene en detaljert oversikt over skolemiljøarbeidet som skal gjennomføres gjennom året. I kommunens kvalitetssystem ligger det også under overskriften [Bekymring ved fravær av elev](#) flere EQS-rutiner som tar for seg forskjellige sider ved bekymringsfullt skolefravær, og her

⁷⁴ På nettsidene til KS kan man lese at fellesskapende didaktikk handler om «Undervisning som "tiltak" for gode skolemiljøer: På leting etter gode tiltak i skolemiljøer, vil en forståelse av mobbing som reaksjoner på manglende tilhørighet eller opplevd trussel mot egen posisjon i fellesskapet kreve andre tiltak enn å stoppe enkeltelevs aggressive oppførsel».

⁷⁵ [Dialogmodellen](#) er et samarbeid mellom Universitetet i Agder (UiA), Sørlandets sykehus (A-BUP), Kristiansand kommunes oppvekstsektor og KS.

⁷⁶ I møte med revisjonen viser Oppvekst til at det er utarbeidet forskjellige veiledere og rutiner som er samlet i EQS. Eksempler her er:

- [ID 6105 Trygt og godt skolemiljø i Kristiansand](#): i denne veilederen finner man i avsnitt 4.3 og 4.4 et årshjul for 9A-arbeidet som hver enkelt skole skal følge opp gjennom året. Det oppgis at Oppvekst har informert rektorene om veilederen flere ganger og at skolene skal ha jobbet mye med dette temaet (denne veilederen skal revideres).
- [ID 7211 Aktivitetsplikten - Dokumentasjon og arkivering - jf. oppl. § 9A-4](#).
- [ID 7285 Undersøkelsesskjema 9A](#).
- [ID 7854 Bekymringsfullt skolefravær](#).

er også kommunens [Bedre tverrfaglig innsats \(BTI\)](#) relevant. I møte med revisjonen sier Oppvekst at man opplever å ha utarbeidet de rutine og prosedyrene som man skal iht. lovverket. Utfordringen er imidlertid å *gjøre alt dette kjent for de ansatte og å sikre etterlevelsen av alt dette i praksis.*

Kommunen oppgir i sak 43/22 at avvik kan oppdages gjennom avviksregistreringen, og det er blant annet krav internt i kommunen til å rapportere inn kvalitetsavvik i 9A-saker der elever ikke opplever et tilfredsstillende psykososialt miljø. Kommunen oppgir imidlertid selv at det er forbedringspotensial når det gjelder registrering på dette punktet.

I tillegg innebærer melde- og varslingsplikten i alvorlige saker, og der ansatte krenker elever, at skoleeier blir koblet på og får kjennskap til sakene, jf. opplæringslovens § 9A-4 og 9A-5. Det er ifølge kommunen særlig gjennom dette arbeidet at det avdekkes kvalitetsavvik og forbedringsområder på den enkelte enhet, som videre følges opp i dialog mellom kommunalsjef og enhetsleder. I møte med revisjonen legger Oppvekst til at noen skoler jobber for lenge med sakene selv, og det understrekes at saker skolene ikke klarer å løse, skal varsles til skoleeier som en alvorlig sak. Det er også slik at det er ulik terskel på skolene for å ta kontakt med skoleeier.

Oppvekst peker også i møte med revisjonen på at skoleeiers *Ressursteam* ikke bare spiller en rolle ift. opplæringslovens kapittel 9A, men også ift. internkontroll og kommunelovens § 25-1, c («avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik»): *Ressursteamet*, som representerer skoleeier, avdekker gjennom sitt arbeid uhensiktsmessig praksis på skolene. Og i sitt arbeid med å følge opp og løse disse sakene, bidrar skoleeier samtidig til å redusere fremtidig risiko for avvik når at skolene gjennom samarbeidet med *Ressursteamet*, lærer og utvikler egen kompetanse. Dersom *Ressursteamet* finner samme feil / mangel i x antall saker, kan skoleeier også sette i gang andre tiltak (opplæring, samlinger etc.).

Skoleeier går videre gjennom vedtak fra Statsforvalteren (og hva man kan lære av disse / hvilke konsekvenser vedtakene har for kommunens praksis) med rektorene. Oppvekst har også utviklingsnettverk og samlinger hvor forebyggende arbeid og læringsmiljø er et tema, og man har her i en periode lagt ekstra vekt på læringsmiljø og inkludering. Det er en forventning til skolelederne om at de skal formidle dette videre til personalet. Skolenes koordineringsgrupper deltar på utviklingsnettverkene. (6-16 nettverk).

Kommunen har i tillegg et digitalt internkontrollsystem (*Moava*) hvor rektor blir oppdatert på alle gjøremål knyttet til det forebyggende arbeidet med skolemiljøet gjennom året. Skoleeier kan gjennom systemet få oversikt over status på dette arbeidet på den enkelte skole, og følge opp ved mangelfull registrering (når rektor registrerer at noe er gjort, forstås dette som en egenerklæring fra rektors side). Slik gir internkontrollsystemet *Moava* en oversikt og hjelper skoleeier med å dokumentere at kommunen oppfyller kravene i opplæringsloven. Oppvekst skal også få et nytt system (*Visma Sikker sak*) som overtar for *Public360*.

I overnevnte dokument *Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler* (sak 43/22) understrekes det videre at kommunedirektøren anser at det

viktigste for god internkontroll er et aktivt skoleeierskap som er tett på, som har ambisjoner og setter mål for arbeidet. Det oppgis at i ledelsesdialoger med rektorer er oppfyllelse av kravene til et trygt og godt skolemiljø alltid tema⁷⁷.

3.6 Revisjonens gjennomgang av 9A-saker

3.6.1 Utgangspunktet for gjennomgangen av 9A-saker

Skolene skal lage aktivitetsplaner når en elev ikke har hatt det trygt og / eller godt på skolen, og fra hver av de 10 skolene som revisjonen besøkte, har vi også bedt å få oversendt 4-5 saker hvor skolene i skoleåret 2022-23 har opprettet aktivitetsplaner med utgangspunkt i opplæringslovens kapittel 9A.

Det er som vi har sett i kapittel 2.1.3 flere delplikter knyttet til aktivitetsplikten i opplæringslovens § 9A-4. Merk at spørsmål rundt i hvilken grad skolene oppfyller delpliktene til å følge med, gripe inn, varsle og undersøke, det vil si i hvilken grad skolene fanger opp og tar tak i alle saker hvor elever ikke har det trygt og / eller godt på skolen, ikke belyses når vi gjennomgår saker hvor skolene har laget aktivitetsplaner.

Det er videre slik at å vurdere lovligheten av skolenes oppfølging av skolemiljø saker kun med utgangspunkt i aktivitetsplanene (og oppfølgingen av disse), vil være krevende. Opplæringslovens § 9A-6 gir eleven og foreldrene rett til klage til Statsforvalteren dersom de har tatt saken opp med rektor, men likevel opplever at skolens tiltak ikke bidrar til at eleven har det trygt og godt på skolen. Statsforvalteren vil i realitetsbehandlingen av slike klagesaker ha en plikt til å utrede saken, og skal blant annet sørge for at involverte elever (og i praksis også de foresatte) blir hørt. Statsforvalteren vil som regel måtte bruke betydelige ressurser på å samle inn ny informasjon og sikre at saken er tilstrekkelig opplyst før det avgjøres om skolen har oppfylt aktivitetsplikten etter § 9A-4 (og evt. og 9A-5).

Revisjonen har mottatt over 40 9A-saker fra skolene, og det er klart at vi har ikke mulighet til å gå inn i enkeltsaker som ikke er avsluttet for å realitetsbehandle spørsmålet om skolen har oppfylt sin aktivitetsplikt. I saker hvor elever og foresatte opplever at eleven ikke har det trygt og / eller godt på skolen selv etter at aktivitetsplan er laget og skolen har iverksatt tiltak, så må de derfor bruke retten de etter opplæringslovens § 9A-6 har til å melde saken til Statsforvalteren⁷⁸.

På den annen side har vi med utgangspunkt i opplæringslovens § 9A-4 sett på i hvilken grad skolene har satt inn egnete tiltak for å sørge for at eleven får et trygt og

⁷⁷ Revisjonen har fått oversendt en mal for ledelsesdialogen som blant annet tar for seg «laget rundt barnet». Det legges her vekt på at:

- *Skolen har fokus på elevenes deltakelse og utvikling innenfor fellesskapet.*
- *Verktøy for pedagogisk refleksjon brukes systematisk i arbeidet med å skape et inkluderende læringsmiljø.*
- *Skolen jobber systematisk og kontinuerlig med å forebygge, avdekke, stoppe og håndtere krenkelses og mobbing.*
- *Rammene for ordinær opplæring blir utvidet i samarbeid med PPT og andre aktører.*

⁷⁸ Samtidig er det også slik at mange av 9A-sakene revisjonen har mottatt, er avsluttet, noe som innebærer at det har vært enighet mellom skole og foreldre (og evt. eleven selv, avhengig av elevens alder og i hvilken grad eleven selv har vært involvert i saken) om at eleven nå har det trygt og godt på skolen.

godt skolemiljø, om involverte elevene blir hørt, og i hvilken grad den skriftlige planen oppfyller formelle krav.

3.6.2 Nærmere om 9A-sakene revisjonen har gjennomgått

A) SKRIFTLIG PLAN OG RETT TIL Å MEDVIRKE:

Som vi så i kapittel 2.1.3 om revisjonskriterier, skal skolen ifølge § 9A-4, sjette ledd, lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en 9A-sak hvor en elev ikke har det trygt og / eller godt på skolen. I planen skal det komme frem hvilket problem tiltaket skal løse, hvilke tiltak skolen har planlagt, når tiltakene skal gjennomføres, hvem som er ansvarlig for gjennomføringen av tiltakene og når tiltakene skal evalueres. Ifølge § 9A-4, femte ledd, skal involverte elever bli hørt.

Skolenes aktivitetsplaner tar utgangspunkt i en felles mal, og alle planene som revisjonen har fått oversendt, oppfyller overnevnte krav i § 9A-4:

- Innledningsvis i aktivitetsplanene skal skolene beskrive hva aktivitetsplanen skal løse, hva eleven opplever og mener, og hva som har kommet frem fra samtaler skole-hjem-elev.
- Deretter inneholder aktivitetsplanene en beskrivelse av tiltak, begrunnelse for tiltaket, mål for tiltaket, startdato for tiltaket, ansvarlig for tiltaket (navn) og tidspunkt for evaluering (dato). Avslutningsvis tas eventuelle kommentarer fra elev og foresatte med.
- Det fremgår av dokumentene revisjonen har fått oversendt at evalueringen av aktivitetsplanene kan ha forskjellige utfall:
 - A. *«Eleven har det nå trygt og godt på skolen. Ansatte følger med og varsler dersom det igjen blir tvil om eleven har det trygt og godt på skolen. Foresatte tar kontakt med skolen ved behov».*
 - B. *«Eleven har det fortsatt ikke trygt og godt på skolen. Skolen og foresatte har tro på at nevnte tiltak vil hjelpe dersom det gis mer tid».*
 - C. *«Eleven har det fortsatt ikke trygt og godt på skolen. Det må lages en ny aktivitetsplan med andre tiltak».*

I de fleste sakene hvor evalueringens konklusjon ikke er at saken avsluttes, så ønsker skole og foresatte at tiltakene i den foreliggende aktivitetsplanen i første omgang videreføres⁷⁹.

B) OM TILTAKENE I AKTIVITETSPLANENE:

Selv om revisjonen vurderer at aktivitetsplanene vi har fått tilsendt fra 10 skoler oppfyller kravene i opplæringslovens § 9A-4, så er det likevel forskjeller når det gjelder aktivitetsplanenes kvalitet⁸⁰:

⁷⁹ Elevombudet skriver i sin [Årsrapport 2022-23](#) at «andel saker der skoler viderefører tiltak som over tid har vist seg å ikke virke, har sunket fra 50 til 37 på to år. Dette ser ombudet som et resultat av systematisk arbeid i sektoren, samt at lovkravene i § 9A gradvis er blitt mer kjent» (s. 19).

- I. For det første indikerer 9A-sakene revisjonen har fått oversendt at noen skolars «verktøykasse» er større enn andres: mens noen skolars tiltak i stor grad er individrettede (og i noen saker vil en slik tilnærming være hensiktsmessig) og avhjelpende (elever er inne i friminuttet for å unngå å bli utsatt for vold og krenkelser), så jobber andre skoler også systematisk med tiltak på gruppenivå og med systemrettede tiltak⁸¹. På skolene med størst verktøykasse ble det i større grad vist til forebyggende arbeid med å «ramme inn» elever som utager fysisk og verbalt, arbeid med å bygge klassen som fellesskap, og viktigheten av å få koblet på foreldrene i saker hvor elever krenker andre elever.
- II. For det andre er noen aktivitetsplaner i større grad tilpasset den enkelte elevs utfordringer enn andre. Tiltakene i de forskjellige aktivitetsplanene fra enkelte skoler er relativt like, selv om elevenes utfordringer er individuelle og forskjellige. Aktivitetsplanene fra andre skoler etterlater et inntrykk av at skolene i større grad søker å foreslå tiltak som er hensiktsmessige på individ-, gruppe- og systemnivå med utgangspunkt i de konkrete utfordringene den enkelte eleven har.
- III. Det er i tillegg verdt å nevne at mange saker hvor elever ikke har det godt på skolen handler for øvrig om utestengelse (noen saker handler om kompliserte relasjoner mellom jenter som kan blusse opp igjen og igjen og som er vanskelige å bli helt kvitt) og om ensomhet – om ikke å være en del av fellesskapet. Disse sakene får mindre medieomtale enn saker som omhandler vold og trusler, men aktivitetsplanene revisjonen har fått oversendt viser at flere skoler har jobbet systematisk med slike saker, og flere skoler er også bevisste på å formidle skolens syn på og arbeid med inkludering til alle foreldrene.

I flertallet av sakene revisjonen har fått oversendt, får eleven det bedre etter at aktivitetsplan er laget og tiltak iverksatt. En del 9A-saker er imidlertid både kompliserte, alvorlige og vanskelige å løse, selv når aktivitetsplanene er svært gode, et omfattende og godt tilpasset sett med tiltak har blitt iverksatt, og kommunens *Ressursteam* og *Mobilt team* har vært inne i saken.

I en del tilfeller er foreldrene av forskjellige årsaker og i forskjellig grad ikke fornøyd med skolens arbeid med 9A-saker hvor barn og unge ikke har det trygt og godt på skolen. I disse sakene kan foreldrene søke hjelp og støtte hos Elevombudet i Kristiansand kommune (og i noen av sakene revisjonen har fått oversendt, har Elevombudet

⁸⁰ Se for øvrig kommunens *Ressursteam*s egne vurderinger i kapittel 3.3.1, punkt c, når det gjelder skolens forbedringspotensial i arbeidet med, og oppfølgingen av, aktivitetsplaner. *Ressursteamet* peker her på at skolene bruker de samme malene, men det er likevel ulik kvalitet på innholdet, fra det helt strålende, til «når vi har en aktivitetsplan, er jobben gjort».

⁸¹ I kvalitetssystemets [ID 6105 Trygt og godt skolemiljø](#) i Kristiansand (veileder) vises det i avsnitt 5.5 til at:

A) Tiltak på individnivå er tiltak som er knyttet til den enkelte elevs behov i den gitte situasjonen. Det kan være jevnlig samtaler, observasjon, voksen tilstedeværelse eller økt kontakt med hjemmet.

B) Tiltak på gruppenivå kan være økt fokus på en elevgruppe, omorganisering av klasserommet, etablering av lekegrupper eller andre trivselstiltak, trening av sosial kompetanse eller økt voksen tilstedeværelse i en periode.

C) Tiltak på systemnivå kan være etablering av nye regler, omorganisering av skoledagen, økt voksen-tetthet eller holdningsarbeid. Sanksjoner må være i tråd med ordensreglementet.

deltatt på møter mellom foreldre og skole), kontakte Oppvekstombudet i Agder eller klage til Statsforvalteren, jf. henholdsvis avsnitt 3.1.3, 3.7 og 3.1.4 over.

Agder har også et Oppvekstombud, og innspillet fra Oppvekstombudet i Agder i kapittel 3.7 under bidrar til å komplementere revisjonens gjennomgang av et utvalg aktivitetsplaner fra de 10 skolene hvor vi gjennomførte kvalitative intervjuer.

3.7 Innspill fra Oppvekstombudet i Agder

Revisjonen bemerker at Kristiansand kommune har et [Elevombud](#) som hvert år legger frem en [årsrapport](#) som behandles i Oppvekstutvalget og i Formannskapet.

Mindre kjent er det imidlertid at Agder har et [Oppvekstombud](#) som skal bidra til at «barn og unge i Agder skal få oppleve en trygg, inkluderende og meningsfull oppvekst i barnehage, grunnskole, videregående opplæring og i sin fritid». Oppvekstombudet i Agder behandler også saker som gjelder barn og unge i grunnskolen i Kristiansand, og revisjonen har derfor bedt om et innspill når det gjelder Kristiansand kommunes arbeid med 9A-saker. Oppvekstombudet i Agder har sendt følgende svar:

Oppvekstombudet i Agder har som oppgave å bistå barn og unge i saker som handler om dem selv knyttet til oppvekstmiljøet. Vi mottar daglig henvendelser fra foreldre, barn, unge, ansatte i skole og barnehage, rektorer m.fl. som ønsker alt fra å drøfte en sak anonymt, til å søke bistand inn i en enkeltsak. En enkeltsak for oss er en sak der enkeltelever / barn er involvert. Vi ønskes også inn på systemnivå i både skoler og på kommunenivå.

Det er også viktig for oss å presisere at en 9A-sak kan handle om så meget. Mange opplever at § 9A kun handler om mobbing, men 9A handler om et trygt og godt skolemiljø, på lik linje som kapittel 8 i barnehageloven handler om trygt og godt barnehagemiljø.

Betraktningene i punkt 1, 2 og 4 er ikke særegne for Kristiansand kommune, men tar utgangspunkt i erfaringer fra saker på hele Agder.

1.

Oppvekstombudet i Agder mottar daglig henvendelser fra hele Agder. Generelt sett handler disse om mobbing, utrygghet hos enkeltelever, og andre krenkelser som vold, rasisme, utestenging mm. For Kristiansand kommune isolert, så har vi så langt (oktober) i 2023 håndtert rundt 22 henvendelser. Disse har handlet om bl.a. utestenging og mobbing, skolefravær, vold og rasisme, samt noen som går på en tematikk vi møter ofte: at foreldre har mistet tillit til skolen etter å ha stått i en 9A-sak over (for) lang tid (disse sakene gjelder ofte mobbeproblematikk eller fravær).

2.

Det vi ser med vårt ombudsblikk, er ofte at skolene bruker for lang tid og at 9A kan bli misforstått dit hen at den kun er gjeldende så lenge man kan definere utfordringen som mobbing etter mobbedefinisjonen «gjentatte krenkelser over tid, rettet mot enkeltperson og med et ujevnt styrkeforhold mellom krenker og den som utsettes for krenkelser». Her vil vi igjen minne om at § 9A handler om trygt og godt skolemiljø, ikke kun om mobbing.

Det er også en utfordring for skolene at noen foreldre / barn ikke tør si fra eller venter «for lenge» med å si fra. Mange foreldre er redde for konsekvensene for barnet dersom de sier fra. «Snitch-kulturen» lever i beste velgående.

Det er også en utfordring for skolene å stå i vanskelige saker over tid, da spesielt med de foreldrene som har mistet tilliten til at skolen skal kunne løse utfordringene. Vi ser at foreldre har meget høye forventninger til skolens håndtering og det er vanskelig for foreldre å ta inn over seg hensynet skolen må ta både til enkeltelevne, men også til elevgruppen.

Vi ser også helt klart at det er vanskelig å stå i tøffe saker for lærere. Spesielt knyttet til trusler og vold.

3.

Oppvekstombudets generelle vurdering av Kristiansand kommunes håndtering av 9A saker er basert på innkomne saker og henvendelser generelt:

- Generelt sett så jobber skolene i Kristiansand godt med det forebyggende skolemiljøet og læringsmiljøet. Oppvekstombudet tenker likevel at man kan se på et mer helhetlig arbeid, som går igjen hele skoleåret og ikke bare i utvalgte uker. Vi har forståelse for at lærere har mer enn nok arbeid, men trygge barn lærer bedre, så det vil være en fordel å ha søkelys på trygghet og trivsel for å skape et godt læringsmiljø.
- Skolene ønsker selvfølgelig at elevene skal ha et trygt og godt skolemiljø. Men det varierer når det gjelder hvordan skolene håndterer disse sakene, og det er stor variasjon rundt når skolene kaller saken en 9A-sak, og når man «bare» behandler det som annen melding. Vi har vært inne i saker som har gått over lang tid (mer enn 6 mnd.) hvor det aldri har blitt utarbeidet en aktivitetsplan på grunn av at skolen tenker at 9A er en «mobbeparagraf», og når de ikke kan definere at det er mobbing involvert, så brukes ikke 9A. Et eksempel her er skolefravær: når en elev er for utrygg til å møte på skolen, så skal dette også falle inn under kapittel 9A i opplæringsloven om trygt og godt skolemiljø. Så lenge en elev opplever en utrygg skolehverdag uavhengig av årsak, så skal skolen utføre sin aktivitetsplikt.
- De aktivitetsplanene vi har sett i 2023, er veldig varierende. Noen er meget godt utarbeidet og elevstemmen kommer godt frem. Foreldre har også fått mulighet til å evaluere samt utarbeide nye tiltak i planen. Andre planer viser ingen involvering av eleven eller foreldrene, det er kun skolen som har utarbeidet planen. For at aktivitetsplanene skal fungere, så er det vesentlig å få med seg elevstemmen og ta med foreldrene i utarbeidelsen av planen. Foreldrene skal ikke diktere skolens tiltak, men foreldrene kjenner barnet best og kan komme med sitt syn inn i planen. Elevstemmen er helt essensiell og lovpålagt inn i en aktivitetsplan. Og vi anbefaler alltid å både sikre elevens stemme via «elevens opplevelse av egen situasjon» samt i det videre arbeidet med aktivitetsplanen. Det vil være til stor hjelp i evalueringsarbeidet av planen.
- Tiltakene vi har sett i 2023 er ofte like i mange saker. Alt i alt er det hensiktsmessige tiltak som blir satt inn, men vi savner som nevnt ofte elevstemmen inn i tiltaksdelen.

- Skolene er ikke alltid gode på å fange opp saker. Ofte er det foreldre som må gi beskjed, og ofte har det da eleven stått i utfordringene for lenge. Elevsamtaler er viktig, men vi må også ha øynene åpne for at det skjer ting i skolegården eller klassen som ikke blir snakket om.
- Det er stor forskjell fra skole til skole (sett i et lengre års perspektiv enn kun 2023) på når en aktivitetsplan blir avsluttet. Noen skoler avslutter aktivitetsplanen når tiltakene ser ut til å fungere, mens noen skoler lar planen «gå» helt til de er sikre på at eleven opplever et trygt og godt skolemiljø igjen. Vår anbefaling er at planen ikke blir avsluttet før eleven selv sier at de har det trygt og godt på skolen, og at skolen ser en endring hos eleven.
- Vår opplevelse er at lærere har god kompetanse på feltet, men at rammene rundt 9A arbeidet må tydeliggjøres. Oppvekstombudet i Agder oppfordrer alltid kommuner til å lage en felles rutine for håndtering av trygt og godt skolemiljø, samt til å sørge for en felles forståelse av hva 9A-saker er og hvordan vi håndterer dem. Det er også vesentlig for sakens gang at skoleledere ikke opplever å stå alene i utfordrende saker, men at de opplever trygghet og støtte hos skoleeier. På den måten sikres også den juridiske kompetansen inn i sakene.
- Noe av det vi i oppvekstombudet oftest snakker om når vi er ute på skoler i Agder, er foreldresamarbeid. Vårt inntrykk er at skoler generelt sett er gode på foreldresamarbeidet, men vi tenker at det kan tydeliggjøres hvilke forventninger foreldre kan ha til skolen, og hvilke forventninger skolen har til foreldrene. Samfunnet i dag er helt annerledes enn det var for 10-20-30 år siden, og skolen opplever nok et mye høyere forventningskrav fra foreldrene enn tidligere. Derfor er det også viktig at skolen stiller klare forventninger til foreldrene for at et skole / hjem samarbeid skal fungere til barnets / elevens beste.
- Skoleeier har som rolle å støtte og veilede skoler i 9A-arbeidet. Det er også viktig, tenker vi, at skoleeier er tydelig på hvilke forventninger som ligger til grunn for det felles arbeidet på kommunens skoler knyttet til 9A. Har alle en felles forståelse for hva 9A dekker? Er det en felles forståelse for hva foreldre / skole kan forvente av hverandre? Skoleeier kan også med fordel bidra med kompetanseheving rundt temaer knyttet til trygt og godt skolemiljø.

Mange av tingene nevnt over vet vi at Kristiansand kommune allerede gjør, men det vises likevel i saker at det ikke er helt på plass. Vi tenker at Kristiansand kommune med fordel kan sette trygt og godt skolemiljø høyere opp på agendaen og spesielt jobbe med en felles forståelse rundt aktivitetsplikten, samt forståelsen av «når skal 9A brukes» – her er imidlertid ikke Kristiansand kommune unik, dette er noe alle kommuner på Agder burde arbeide med.

4.

Når det er sagt, så vil vi trekke frem vesentlige punkter som er viktige å ta med seg inn i arbeidet med 9A-saker:

- Barns beste vurderinger; her bør alle som arbeider med barn og unge få et kompetanseløft i hvordan utføre en barns beste vurdering.
- Barnets egen stemme; det er utrolig viktig for arbeidet knyttet til 9A-saker at man sikrer barnets / elevens egen stemme i saken. Det å oppleve å bli hørt og møtt med forståelse for egen opplevelse av situasjonen, ser vi er meget ves-

entlig når det kommer til elever som ikke opplever et trygt og godt skolemiljø. Det er også en selvfølge at elevstemmen til den som evt. utfører krenkelser blir ivare tatt og møtt.

- Sikre en felles forståelse av når en 9A-plan skal iverksettes: 9A er IKKE en «mobbe paragraf»! – den skal tre i kraft så fort et barn / elev opplever å ikke ha det trygt og godt på skolen.
- Aktivitetsplanen er et verktøy; den skal brukes, evalueres og ikke avsluttes før eleven selv uttaler å ha det trygt og godt på skolen igjen.
- Det helhetlige forebyggende arbeidet med trygt og godt skolemiljø bør være en del av hele skoleåret. Det kan være underliggende i alle fag, aktiviteter og avgjørelser på skolen.
- Alle kan med fordel styrke skole/hjem samarbeidet. Her anbefaler vi bl.a. foreldrenettverk, samt tydelig forventningsavklaring mellom skole og hjem.
- Ydmykhet og forståelse er vesentlige faktorer når dialogen mellom skole og hjem er på ville veier. Det å bli møtt med forståelse vil ikke være det samme som å ha «rett». Det å være lydhør for elevens / foreldrenes ønsker er ikke det samme som å la foreldre diktere hva skolen skal gjøre. Foreldrene har ikke samme forståelse for hvilke hensyn skolen må ta i en elevgruppe som skolen har, de ser og tenker på sitt barn, som akkurat nå har det vanskelig.
- Skolene må være åpne for at ting som skjer på fritiden og på nett / SoMe, også skjer på skolen. Barnas liv er ikke adskilt mellom skole og fritid og for dem henger dette sammen. Et tettere samarbeid mellom skole, hjem og fritid er til barnas beste.

Viser også til Oppvekstombudet i Agders årlige årsrapporter som er tilgjengelige på nett.

3.8 Arbeidsmiljø: Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjenesten

3.8.1 Funn i Arbeidstilsynets tilsynsrapporter

Arbeidstilsynet gjennomførte i november 2022 i tilsyn med administrativ skoleeier samt fem skoler i Kristiansand kommune. Tilsynene som Arbeidstilsynet gjennomførte var begrenset til hvordan arbeidsgiver jobber systematisk med forebygging av vold og trusler og uheldig belastning som følge av kontakt med andre. Arbeidstilsynet har ikke kontrollert alle områder innen det systematiske HMS-arbeidet, og det understrekes at forhold som Arbeidstilsynet har vurdert som tilstrekkelig, ikke er omtalt i tilsynsrapportene.

Tilsynsrapportene ble oversendt til kommunen i januar 2023, og det fremgår av den overordnede tilsynsrapporten for Kristiansand kommune at «tilsynene avdekket gjennomgående brudd hos alle de kontrollerte skolene».

A) SKOLEEIER:

Arbeidstilsynet vurderer at reaksjoner på følgende to områder må håndteres på overordnet nivå i kommunen, det vil si av administrativ skoleeier:

1. HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
2. Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

1.

Når det gjelder funn i forbindelse med den første reaksjonen om HMS-arbeid og å utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, skriver Arbeidstilsynet at

Kristiansand kommune har flere overordnede rutiner og prosedyrer for det systematiske HMS-arbeidet. De ulike skolene vi har kontrollert avdekker at det er varierende grad av kjennskap til rutiner, prosedyrer hos ledelse på skolene og blant de ansatte. Det etterspørres ikke hvordan det gjennomføres i praksis i den enkelte enhet.

Kommunen har ulike typer faste undersøkelser av arbeidsmiljøet som gjøres. Det skal årlig gjennomføres vernerunder og medarbeiderundersøkelser. I tillegg gjennomføres 10-faktor undersøkelse og temperaturmåler. Disse er med på å gi et bilde av arbeidsmiljøet. Dette gir ikke en komplett og grundig kartlegging av arbeidsmiljøet i forhold til de krav som stilles i lov og forskrift for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet avdekket at flere av skolene ikke gjennomfører systematisk kartlegging og risikovurdering av eget arbeidsmiljø, spesielt i forhold til vold og trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Ansatte og ledelse opplever daglig uønsket adferd fra elever, som for eksempel utagering, vold, trusler og seksualisert språk. Dette blir i varierende grad meldt som avvik og det er usikkerhet om hva som skal meldes.

I samtale med ledelse og hovedverneombud vises det til at man har HAMU, AMU og medbestemmelsesutvalg. Disse har jevnlig møtepunkt. Hovedverneombud forteller at det for det meste blir tatt opp forhold tilknyttet byggesaker i AMU og at det jobbes med struktur, innhold og ansvarsområder. Det etterspørres ikke hvordan det jobbes ute på skolene, og de får nesten ikke saker meldt inn fra lokale verneombud.

Verneombud ved skolene i Kristiansand har ikke avsatt fast tid i arbeidshverdagen til verneombudsarbeid. De må bruke planleggingstid til arbeidet. Det gis kompensasjon i form av avspasering eller utbetaling hvis dette medfører merarbeidstid.

Formelt er rektorer ved skolene i Kristiansand delegert personalansvar. Ved de kontrollerte skolene har disse gjennomført HMS-opplæring. I praksis kom det frem at personalansvaret var delt mellom rektor, inspektør og SFO-leder, og i noen tilfeller var også teamledere involvert. Ifølge arbeidsmiljøloven plikter arbeidsgiver å dyktiggjøre/ gi nødvendig kompetanse i HMS arbeid også til andre som gjør deler av lederoppgavene. Arbeidstilsynet vurderer at det delte personalansvaret som skjer i praksis ved skolene tilsier at også inspektører og SFO-leder må ha denne kompetansen.

Til tross for at Kristiansand kommune har ulike rutiner og prosedyrer vurderer Arbeidstilsynet at disse ikke blir fulgt, og at det ikke jobbes systematisk på skolene slik overordnede prosedyrer og retningslinjer tilsier.

Arbeidstilsynet vurderer at skolene mangler en systematisk, forebyggende tilnærming til HMS-arbeidet. Det fastsettes i liten grad mål for HMS-arbeidet, systematisk kartleg-

ging og risikovurderinger dokumenteres i liten grad og tiltak lages fortløpende uten at de nødvendigvis evalueres og justeres ved behov.

Dette er ifølge Arbeidstilsynet brudd på arbeidsmiljølovens § 3-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 4.

2.

Når det gjelder funn i forbindelse med den andre reaksjonen om bedriftshelsetjenesten og en plan for bistand, så skriver Arbeidstilsynet at

Kristiansand kommune har utarbeidet en overordnet plan for bedriftshelsetjenestens (BHT) bistand til skolesektoren. Planen er utarbeidet av kommunalsjef og hovedverneombud, og viser ikke hvilken bistand den enkelte skole skal ha.

Arbeidstilsynet avdekket i våre tilsyn at skolene i varierende grad benyttet BHT. Ved noen skoler har BHT bistått i oppfølging av enkeltansatte og som ledd i skolens forebyggende HMS-arbeid. Vi kan ikke se at bistanden er tids- og planfestet.

I tilsynene ble vi gjort kjent med at BHT skal bistå skolene med kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og uheldig belastninger. Det vil i den forbindelse utarbeides en mer detaljert plan for den enkelte skole basert på behovene som avdekkes.

Arbeidstilsynet følger opp med pålegg for å se at planene tilfredsstiller lovkravene, der BHT sin bistand vil inngå som en del av det systematiske HMS-arbeidet ved skolene.

Dette er ifølge Arbeidstilsynet brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

B) SKOLER:

Samtlige fem skoler som deltok i tilsynet fikk følgende reaksjoner fra Arbeidstilsynet:

1. Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
2. Pålegg - Vold og trusler - rutiner
3. Pålegg - Vold og trussel om vold - informasjon
4. Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Tilsynene på fem skoler i Kristiansand kommune oppsummeres på følgende måte i samtlige skolerapporter:

Arbeidstilsynet har konkludert med at det ikke jobbes systematisk med HMS-arbeid, herunder manglende implementering av system og rutiner innen forebygging og håndtering av vold, trusler og uheldig belastninger, slik lov og forskriftskrav gir føringer om. [...]

I tilsynet avdekket vi brudd på kravet om plan for bedriftshelsetjenestens bistand til virksomheten og skolens utøvelse av systematisk HMS-arbeid. Dette er gjennomgående i alle tilsynene vi har gjennomført ved ulike skoler i Kristiansand kommune.

1.

Når det gjelder funn ute på skolene i forbindelse med det første pålegget om kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan i forbindelse med vold og trusler, så viser Arbeids-

tilsynet for det første til de forskjellige skolene har gjennomført et eller flere av følgende tiltak:

- Medarbeidersamtaler
- 10-faktor undersøkelse ved skolen og SFO
- ROS-analyse. Disse analysene gjelder noen risikofaktorer som tar for seg konsekvenser for ansatte, men i hovedsak konsekvenser for elever. Noen av disse analysene er 4-5 år gamle.
- Ulike forbyggende tiltak
- Aktivitetsplaner for enkelte trinn som tar for seg flere risikofaktorer med elevfokus, og et par som omfatter også ansattes trygghet.
- Vernerunde av det fysiske arbeidsmiljøet sammen med vernetjenesten, elevrepresentant og vaktmester.
- Skoler har en koordineringsgruppe som består av spes.ped rådgiver, sosiallærer, helsesykepleier, skoleledelse og eventuelle andre. Disse møtes jevnlig (en gang i uken) og jobber rundt de enkelte elvene. Aktuelle arbeidstakere kan bli invitert inn i disse møtene, men arbeidstakernes ivaretagelse er ikke tema her.
- En skole har gjennomført en undersøkelse på psykologisk trygghet blant personalet og en pedagogisk analyse på utfordringsbildet i de ulike trinnene.

Når det gjelder utfordringer de ansatte står overfor med tanke på elever som ikke følger de rammene / grensene som gjelder på skolen for vold og trusler, så forteller ansatte blant annet følgende til Arbeidstilsynet:

- Det fortelles om utagering, slag, spark, biting, kloring, kasting av gjenstander, trusler om selvskading og suicid, verbal utagering mot ansatte og utagering mot medelever hvor ansatte må gå imellom. Det oppgis at dette skjer daglig eller ukentlig på skolene, og at det oppleves som mer belastende på småskoletrinnet enn på mellomskoletrinnet. Trusler er mer fremtredende lengre opp på trinnene. Det oppgis at belastningen og hendelsene har vært økende de siste årene.
- Ansatte forteller om emosjonelle belastninger når de ikke klarer å avverge at elever utagerer mot andre elever, eller når elever forteller at de er redde på skolen. Ansatte beskriver også at det kan oppleves som nedverdiggende som voksen å ikke klare å håndtere situasjoner og også motta utagering foran andre elever.
- Noen ansatte beskriver videre en utfordring ift. redsel for å gjøre noe galt på grunn av opplæringslovens kapittel 9A. De sier de er usikre på hva de kan gjøre når de står i situasjoner med utagering.
- Noen ansatte beskriver belastende situasjoner hvor foreldre kan komme med trusler eller gi utrykk for krav til oppfølging av sine barn som er uforenelig med de muligheter og ressurser som skolen kan gi.
- Ansatte forteller at de i perioder har vært sykemeldte på grunn av belastningene de står i og at flere er i fare for å bli sykemeldt.

Det fremgår av tilsynsrapportene at skolene vurderer at knappe ressurser er en stor utfordring. Skolene peker på at knappe ressurser gir ringvirkninger for elevene med atferdsutfordringer samt for forebygging og håndtering av ulike situasjoner og hendelser.

I en av tilsynsrapportene skriver Arbeidstilsynet at

Ledelse og ansatte forteller at man blir satt i situasjoner som gir en stor emosjonell belastning. De forteller at støtteapparatet rundt opplevelser er utilstrekkelig. De kommer sent inn, har for lite kapasitet. De opplever at man i skolen ikke har kompetanse og nok ressurser for å gi elever med ekstra utfordringer den oppfølging de har behov for. Det ligger i grensesnittet mot helsehjelp. Ansatte opplever også manglende støtteapparat for den belastningen de blir eksponert for.

I en annen tilsynsrapport kan man lese at

Flere av elevene har en-til-en tiltak og blir fulgt tett opp. Men, hvis situasjoner oppstår står den ansatte ikke sjelden alene i situasjonen, fordi det samtidig skal ivaretas andre elever. Ansatte sier det er ekstra sårbart/utfordrende i den fasen hvor en elev som kan utagere er i en utredningsfase. Da har ikke fagarbeider eller pedagog oppfølging av skolens støttefunksjoner slik de får når eleven eventuelt har fått et vedtak. De samme elevene som har behov for ekstra oppfølging og som kan bli krevende i situasjoner har ikke samme tiltak når de er på SFO. Dette gjør det ekstra utfordrende på SFO.

På en skole pekes det på at hvis erfarne vikarer ikke er tilgjengelige, så vurderes det som vanskeligere å ta inn nye uerfarne vikarer enn å omorganisere arbeidsdagen for de fast ansatte. Grunnen til dette er at nye og uerfarne vikarer oppleves som "triggere" for utagering og frustrasjon for en del elever som har utfordringer.

Arbeidstilsynet bemerker for øvrig at 9A-saker og andre kartlegginger av elever med ekstra behov ikke gjør rede for / vurderer hvordan arbeidstakerne skal sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

2.

Når det gjelder funn ute på skolene i forbindelse med det andre pålegget om rutiner i forbindelse med vold og trusler, så viser Arbeidstilsynet til at det har mottatt dokumentasjon på kommunenes overordnede rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging av vold, trusler og uheldige belastninger. Det er også lagt frem prosedyrer for registrering og behandling av avvik og uønskede hendelser. Dette er tilgjengelig i kvalitetssystemet EQS.

Ifølge Arbeidstilsynet viser det seg at ikke alle rektorene var kjent med disse rutinene, og der hvor rektorene i noen grad hadde kjennskap til rutinene, var de likevel i varierende grad kjent blant, og brukt i praksis av, de ansatte.

Det fremgår av tilsynsrapportene at det oppfordres til å melde avvik og hendelser, men at det er usikkerhet rundt hva som skal meldes som avvik. Enkelte ansatte opplever det som utfordrende å ha tid nok til å registrere avvik, spesielt de som følger enkeltelever og opplever flere hendelser daglig. Arbeidstilsynet viser til at det problematiseres hvordan emosjonell belastning skal rapporteres og rangeres i kvalitetssystemet,

da fysisk skade er utslagsgivende for alvorlighetsgrad og verdien av emosjonelle belastninger ikke kan synliggjøres. Arbeidstilsynet vurderer at dette kan utgjøre en risiko for underrapportering og manglende informasjon og oppfølging.

På flere skoler oppgis det at når ledelsen opplever uønskede hendelser, så melder den ikke dette som avvik / uønsket hendelse fordi det ikke er en "tradisjon" for at skoleledelsen melder denne type HMS-avvik. Skoleledelsen støtter seg ifølge Arbeidstilsynet i stor grad til verneombudet når det er behov. Verneombud og skoleledelse har ellers også tett og fortløpende dialog om avvik.

Når det gjelder oppfølging av hendelser, så varierer bildet i tilsynsrapportene fra skole til skole:

- På den ene siden beskrives det hvordan ledelse og verneombud sammen med ansatte følger opp hendelser som har oppstått. På noen skoler opplever ansatte at ledelsen har åpne dører og at de kan ta kontakt når det er behov.
- Samtidig forteller de ansatte at de opplever at de mangler oppfølging etter at akuttfasen er ferdig. Ikke alle ansatte opplever støtte fra ledelse, og noen forteller om en opplevelse av at utfordringer på trinn blir lagt litt lokk på. De ansatte er videre i varierende grad klar over muligheten til å kontakte bedriftshelsetjenesten ved behov etter hendelser. Det fortelles at oppfølgingen ikke er satt i system, og det er ikke klart for de ansatte hva slags oppfølging de kan forvente. På noen skoler ble det opplyst under tilsynet at det fokuseres mest på tiltak rundt eleven etter hendelser, og ikke i like stor grad på hva den ansatte har opplevd og stått i. Fagarbeidere som arbeider både i skolen og på SFO er ekstra sårbare.

3.

Når det gjelder funn ute på skolene i forbindelse med det tredje pålegget om informasjon i forbindelse med vold og trusler, så skriver Arbeidstilsynet at de fleste skolene per i dag ikke kartlagt og risikovurdert vold og trusler, og har med det manglende informasjon om de faktiske forholdene. Ansatte oppgir at de er kjent med at det er utfordringer på flere trinn. Mye av informasjonen skjer i den daglige praten på teamet. I det daglige kan informasjonsflyt rundt hendelser og risiko by på utfordringer på grunn av manglende felles tid og møtepunkt mellom pedagoger og fagarbeidere. Fagarbeidene er ikke inkludert i personalmøter sammen med pedagoger, men har egne SFO-møter. Ansatte opplever dette som et hinder for informasjonsflyt.

Det fremgår av Arbeidstilsynets rapporter at rutiner for forebygging og håndtering av vold, trusler og uheldige belastninger i varierende grad er kjent blant ledelsen og de ansatte på skolene. På noen skoler var de delvis kjent for ledelse, men ikke for alle ansatte. På andre skoler var de lite kjent blant ledelsen og de ansatte, og på en skole var de ikke kjent for ledelsen og heller ikke kjent for øvrige ansatte. Nevnte rutiner er tilgjengelige i kvalitetssystemet EQS. Arbeidstilsynet legger til at det er heller ikke et system som sikrer at vikarer og nyansatte for den nødvendige informasjonen om risikoforhold og om rutiner for forebygging og håndtering av vold og trusler.

4.

Når det gjelder funn ute på skolene i forbindelse med det fjerde pålegget om opplæring i forbindelse med vold og trusler, så skriver Arbeidstilsynet at en del ansatte på noen skoler har gjennomført opplæring i traumebasert omsorg og elever som utfordrer relasjoner. Arbeidstilsynet peker samtidig på at opplegget til RVTS har mest fokus på eleven.

Ansatte på flere skoler har etterspurt opplæring i å håndtere utfordrende elevatferd og vanskelige situasjoner. Ansatte forteller også om behov for mer kunnskap om ivaretagelse av seg selv (debrief) og for støtte / veiledning fra annen fagkompetanse på håndtering av elever med utfordrende adferd.

For samtlige fem skoler konkluderer Arbeidstilsynet med at

Det er ikke dokumentert hvordan de ansatte skal sikres opplæring og gjentakende øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler, og hva denne opplæringen skal inneholde.

Bedriftshelsetjenesten og HMS-rådgiver forteller imidlertid til Arbeidstilsynet at det jobbes med en pilot for øvelse og opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler.

3.8.2 Intervju med Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheter med det forebyggende arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet slik arbeidsmiljøloven krever. Bedriftshelsetjenesten skal fortrinnsvis jobbe på gruppenivå snarere enn på individnivå⁸². Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, noe som innebærer at arbeidsgiver ikke kan instruere bedriftshelsetjenesten i faglige spørsmål. Arbeidsgiver kan på sin side blant annet forvente at bedriftshelsetjenesten tilbyr bistand til det systematiske HMS-arbeidet, herunder til arbeid knyttet opp mot vold og trusler i skolen.

I møte med revisjonen peker Bedriftshelsetjenesten (BHT) på at arbeidsgivers plikt til å koble på BHT tydeliggjøres i justeringer i forskriften for bedriftshelsetjenesten som trådte i kraft 1. januar 2023:

- i. Arbeidsgiver, det vil si hver enkelt skole, skal gjøre risikovurderinger (som BHT kan bistå med) med tanke på hvilke områder man er særlig eksponert for risiko (sykdom, skade etc.): hvor er det potensial for forebygging og for å minimere risiko?
- ii. Med dette utgangspunktet skal hver enkelt skole lage en HMS-handlingsplan med konkrete tiltak for å redusere identifiserte risikoer.

⁸² I møte med revisjonen presiserer bedriftshelsetjenesten at den har oppfølging av ansatte som har opplevd vold og trusler på arbeidsplassen og som trenger oppfølging. Dette er arbeidsrelaterte forhold, og bedriftshelsetjenesten jobber i slike tilfeller med å forebygge sykefravær og med å forebygge frafall fra arbeidslivet. Viser det seg imidlertid i dette arbeidet at mange av den ansattes utfordringer først og fremst må knyttes opp mot den ansattes privatliv, så vil det være det ordinære hjelpeapparatets oppgave å følge opp dette.

- iii. Ut fra HMS-handlingsplan skal skolen vurdere hva de trenger av bistand fra BHT og hvor BHT evt. kan bidra. Dette skal skrives ned i en Samarbeidsplan med BHT som skal undertegnes og behandles i AMU (Arbeidsmiljøutvalget). Merk at samarbeidsplanen med hver enkelt skole blir ikke behandlet i AMU, det gjelder kun overordnede samarbeidsplaner på kommunalsjefs- og direktørnivå.
- iv. Arbeidsgiver har plikt til å utarbeide en generell risikovurdering av arbeidsmiljøet en gang i året (eller hvis arbeidsmiljøet endrer seg).
- v. I kapittel 23A i forskrift om utførelse av arbeid pålegges arbeidsgiver i tillegg et sett med eksplisitte plikter hvis det er risiko for vold og trusler på arbeidsplassen: i så fall må arbeidsgiver, det vil si skolen, utarbeide egen risikovurdering. Her kan BHT bistå arbeidsgiver, og BHT har hatt workshoper med rektorene i 2023.

1.

BHT understreker innledningsvis at forskning gjennomført Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser ansatte skole kommer høyt på listen over yrkesgruppene som er mest utsatt for vold og trusler.

Når det gjelder spørsmålet om elevrettigheter versus ansattes rettigheter, så oppfatter BHT at opplæringslovens kapittel 9A har gjort noe med dynamikken mellom lærer og elev fordi skolenes fokus på og vektlegging av elevenes rettigheter, har økt. Arbeids-tilsynet legger til grunn at elevenes og de ansattes rettigheter er hjemlet i to likestilte lovverk, men Statsforvalteren vektlegger rettighetene til elever og foresatte, og BHT spiller inn at det ikke er sikkert at lovverkene i dag i praksis er likestilte.

BHT peker videre på at en overordnet vurdering av barnas / elevens beste kan føre til at tiltak (flytting etc.) rettes mot lærer, selv om det konkluderes i 9A-sak med at lærer ikke har gjort noe galt. På den annen side vanskelig å flytte elev uten samtykke fra pårørende, og for å beskytte den ansatte i slike situasjoner, er det den ansatte som flyttes. Mange lærere opplever slik at de for skylden, selv om de ikke kritiseres med utgangspunkt i opplæringslovens 9A og ikke vurderes å ha krenket en elev, selv om elevens subjektive opplevelse er at læreren har krenket eleven.

BHT viser også til at spørsmål rundt taushetsplikt er utfordrende: skal lærere få informasjon om elever som utagerer ved skolebytte? Elevens foreldre ønsker kanskje å gi barna en sjanse til å begynne med blanke ark ved ikke å fortelle om elevens historie om utagering, vold og trusler. Dette innebærer imidlertid samtidig at ansatte ikke får relevant og nødvendig informasjon om risikobildet på arbeidsplassen når det gjelder vold og trusler. Kommuneadvokaten i Kristiansand har lagt til grunn at taushetsplikten skal overholdes. Men samtidig er det rettighet i Arbeidsmiljøloven at arbeidstaker skal vite hvilke risikoer (for vold og trusler) man står overfor på arbeidsplassen. Hva kan gjøres i slike situasjoner? BHT viser her til at kommuneadvokaten har pekt på at selv om man ikke oppgir sensitive personopplysninger (helseopplysninger i form av diagnoser, medikamenter, hjemmeforhold etc.), så kan allment kjente opplysninger, det vil si opplysninger som er kjent for andre elever og foresatte på den forrige skolen om elevens utagering og utøving av vold, videreformidles til ny skole: «ved ut-

agering er det ofte lurt å gjøre X og Y». Kort sagt, med utgangspunkt i kommuneadvokatens innspill viser BHT til at man vil kunne formidle at hendelser kan skje (dette er allment kjent), men ikke noe om årsakene til at hendelser kan skje (dette vil begrenses av taushetsplikten).

2.

Når det gjelder status for arbeidet med vold og trusler, så sier BHT at fokus i kjølvannet av kommunesammenslåingen på kvalitet og kvalitetsavvik og -rutiner og prosedyrer var stort i kommunen, men så kom pandemien, og arbeidet bremsset litt opp. Nå begynner fokus på HMS / arbeidsmiljø) og HMS-avvik og HMS-rutiner å øke, og BHT ser at det i kommunen og på skolefeltet er behov for å gjøre et arbeid her.

Arbeidsgivers risikovurderinger på skolefeltet har ofte handlet om risiko knyttet til elevene (hva kan gå galt på skoleturer, i gymsalen etc.), men ikke om risiko knyttet opp mot de ansatte og i hvilken grad de er utsatt for vold og trusler. BHT understreker også at det fremgår av artikler Fædrelandsvennen at skoleområdet i Kristiansand kommune ikke hadde fulgt opp krav i *Forskrift om utførelse av arbeid Kapittel 23A* før Arbeidstilsynet gjennomførte sine tilsyn. Det er nå satt i gang et prosjekt om vold og trusler i Kristiansand kommune som har følgende fokusområder: informasjon, risikovurdering, opplæring og oppfølging.

A) INFORMASJON:

På den ene siden er problematikken er komplisert når det gjelder i hvilken grad ansatte i skolen skal få tilgang på informasjon som er relevant for risikobildet når det gjelder vold og trusler, jf. avsnittet over om taushetsbelagt informasjon. BHT peker på at det er et problem at ansatte får for lite informasjon, og at de dermed ikke de vet hva som møter dem på arbeidsplassen.

På systemnivå er problemet av mer praktisk karakter: hvordan skal ansatte gjøres kjent med risikovurderinger som foreligger?

B) RISIKOVURDERING:

Kommunen har tidligere ikke hatt risikovurderinger innarbeidet i et system, men BHT piloterer nå en digital plattform i samarbeid med virksomhetsstyring.

BHT viser til at skolefeltet ikke hadde gjort et overordnet arbeid når det gjelder risikovurderinger før Arbeidstilsynet gjennomførte sine tilsyn på 5 skoler i Kristiansand. Lederopplæring var heller ikke på plass. BHT jobber nå med hel-digitalisere risikovurderingene, det vil si at når man setter opp nye tiltak i en *risikovurdering*, så får man *HMS-handlingsplanen* ferdig produsert på kjøpet. Som vi har sett, er HMS-handlingsplanen utgangspunktet for hva skolen skal be om at BHT bistår med.

Videre har BHT i samarbeid med kommunalsjef skole og verneombud laget en mal for skjema for generell risikovurdering på skolene, samt en egen mal for risikovurdering av vold og trusler. BHT tok her utgangspunkt i forskning på hva lærere og fagarbeidere er eksponert for. Dette er samlet på kommunens styringsportal, og aggregeres opp slik at kommunalsjef får oversiktsbilde. BHT peker på at dette arbeidet kan ha en positiv effekt også for elevenes psykososiale miljø, noe som også er utgangspunktet for Arbeidstilsynets webinar [Elevene har det best når lærerne trives](#).

BHT jobber også med å utarbeide maler for risikovurdering i forbindelse med tilpasninger / innsparinger i budsjettet. Her har BHT prøvd å analysere disse risikovurderingene i et ansatt-, elev- og læringsmiljøperspektiv, idet det viser seg at budsjetttilpasninger har ulike konsekvenser når forskjellige perspektiv legges til grunn.

C) OPPLÆRING:

Oslo kommunen har en grunnopplæring ift. vold og trusler som hovedverneombudet har sett på.

BHT spiller samtidig inn at det å øve på teknikker for å håndtere situasjoner som har oppstått, er en ting, men at det kanskje er viktigere å øve på konfliktdempende kommunikasjon, på å roe ned, og på mellommenneskelig kommunikasjon når det gjelder de yngste (det må her differensieres ift. alder).

I september 2023 ble det gjennomført kurs for ledere på skolene, og i løpet av året skal andre ansatte få e-læringskurs. Videre skal skoler som trenger kurs som gjelder fysisk håndtering, kunne be om det.

D) OPPFØLGING:

BHT understreker at det etter hendelser er viktig med kollegastøttesamtaler, hvor opplevelsen til den som har blitt utsatt for vold valideres («defuse», som må skilles fra «debrief»). Senere kan man også jobbe med hva man kan lære av hendelsen. Kommunen har EQS-prosedyrer ([ID 3762 Vold og trusler](#) (oppdatert oktober 2023) og [ID 2591 Traumatiske hendelser](#)) for hvordan leder skal følge opp ansatt.

BHT peker på at det er behov for opplæring i debrief for noe nøkkelpersonell.

Oppsummert så oppfatter BHT at for at arbeidet med vold og trusler skal bli gjort på en god måte i kommunen, så må det settes inn dedikerte ressurser i kommunen, og noen må ha et spesielt ansvar – alt kan ikke her legges på rektorene (eller andre ledere i kommunen).

3.8.3 Vold og trusler i skolen: Kvalitetssystem (EQS) og kommunens opplæringspakke

I oktober 2023 ble EQS-prosedyren [Vold og trusler - prosedyre for forebygging, håndtering og oppfølging](#) (ID 3762) i kommunens kvalitetssystem oppdatert.

I [Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022](#) kan man videre lese at det i 2022 ble det satt i gang et arbeid med å istandsette ansatte i skolen til å håndtere vold og trusler. Det understrekes at målet med opplæringen er å ivareta arbeidsmiljølovens krav til nødvendig opplæring for ansatte, men at dette samtidig må sees i sammenheng med elevers krav på et trygt og godt læringsmiljø. Oppvekst ønsker at opplæringen skal istandsette ledere og ansatte til å opptre på en faglig begrunnet og trygg måte, samtidig som elevene ivaretas.

Når det gjelder opplæring, så vises det til at det ble gjennomført en pilot på en skole i november 2022, og planen er å gjennomføre lederopplæring og grunnopplæring for

alle ansatte i løpet av skoleåret 2023-24. Det vil også bli gitt opplæringstilbud til de skolene som trenger noe mer enn grunnopplæringen, men her gjenstår det ifølge Oppvekst flere avklaringer både med tanke på økonomiske og menneskelige ressurser.

I Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022 beskrives opplæringspakke på følgende måte:

1. *Opplæring til ledere gis i forkant av grunnopplæring for alle ansatte.*
2. *Grunnopplæring for alle ansatte i skole, med fokus på begrepsavklaring, ROS, avviksmelding, forebygging, forståelse, enkel håndtering og oppfølging. Dette tilbys som e-læring, hvor det forutsettes at man sitter i grupper og gjør ulike refleksjonsoppgaver underveis.*
3. *Videre opplæring for de ansatte som har behov for det. Dette avdekkes gjennom egen ROS-analyse, etter at grunnopplæring er gjennomgått. Hvis det er særskilte risikoforhold som grunnopplæring ikke er tilstrekkelig for, vil det gis utvidet opplæring både i forebygging, håndtering, vergeteknikker og trygge måter å gripe inn i uønskede hendelser på. Dette vil i stor grad handle om praktiske øvelser, og må foregå gjennom fysiske møter. Dette vil typisk gjelde ansatte som arbeider på ett trinn hvor man har elever med gjentakende utagering, og hvor tiltakene i grunnopplæringen ikke er nok. Her vil det også være naturlig å tenke tverrfaglig innsats, sammen med ulike hjelpeinstanser. Man kan også se for seg utvidet støtte til å følge opp de ansatte, f.eks. gjennom BHT.*
4. *I de ekstra krevende tilfellene, vil man også utover dette, måtte yte bistand til de skolene som trenger det. Da vil man tenke enda bredere med laget rundt eleven, og også laget rundt den ansatte. Her kan det også være aktuelt å koble på ansvarsgrupper, forebyggende enhet, osv. (s. 25).*

Når det gjelder [e-læring](#), så ble et opplegg for Oppvekst som inkluderer teori og praktiske⁸³ filmer, lagt ut høsten 2023. På nettsiden kan man lese at man her finner

filmer som tilsvare trinn 1 i nødvendig opplæring i forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skolen. E-læringen er vurdert av HMS-rådgiver i oppvekst hvor også hovedverneombud for skole har medvirket. E-læringen er bestilt av kommunalsjef skole for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Kommunalsjef skole ønsker at skolene gjennomfører innen påske 2024.

⁸³ Det vises også til eksempler på praktiske øvelser i NRK-artikkelen [Lærer å beskytte seg selv og elevene mot vold.](#)

4 Vurderinger

I dette kapittelet ser vi de innsamlede dataene i kapittel 3 i lys av revisjonens fire problemstillinger i avsnitt 1.3 og revisjonskriteriene i kapittel 2.

4.1 P1: Fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og forebygge krenkelser

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektets første problemstilling (P1) er

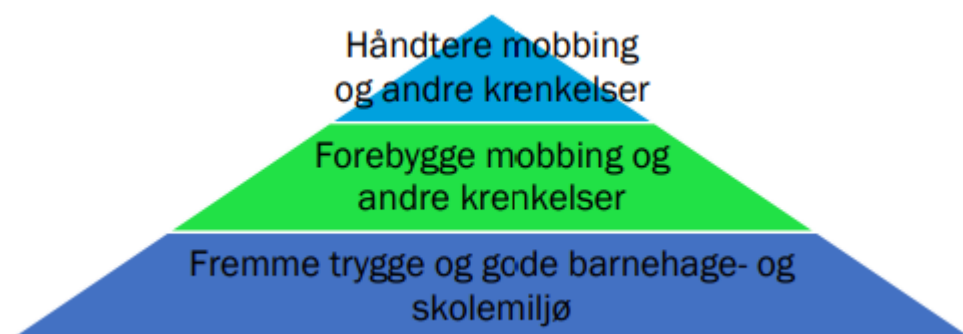
P1: I hvilken grad jobber Kristiansand kommune kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og for å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt psykososialt miljø?

I dette avsnittet ser vi på flere dimensjoner ved dette arbeidet. De sentrale revisjonskriteriene finner vi i avsnitt 2.1.3 (*forebyggende arbeid og nulltoleranse*) og i avsnitt 2.1.6 (*helhetlig og systematisk arbeid med skolemiljø og med å motvirke mobbing og krenkelser*). Også avsnitt 2.1.1 (*paradigmer for arbeidet med å motvirke mobbing og krenkelser*) er imidlertid her relevant.

4.1.1 Administrativ skoleeiers arbeid med å fremme positive skolemiljøer og å forebygge krenkelser

I hvilken grad jobber kommunen som skoleeier godt for å fremme positive skolemiljøer og forebygge mobbing?

Vi så i avsnitt 2.1.6 i kapittel 2 om revisjonskriterier at Utdanningsdirektoratet i [Grunnlagsdokument for arbeidet med skolemiljø, mobbing og andre krenkelser](#) understreker at å opprettholde og videreutvikle trygge og gode skolemiljøer uten mobbing og andre krenkelser, krever et helhetlig, langsiktig og systematisk arbeid som i dokumentet illustreres gjennom følgende pyramidemodell:



I Utdanningsdirektoratets grunnlagsdokument beskrives de tre nivåene slik:

1. Fremme trygge og gode skolemiljø er en del av den ordinære pedagogiske praksisen i skolen og er ofte universelle tiltak for å skape trygge og gode skolemiljø.
2. Forebygge mobbing og krenkelser er arbeid rettet mot å minske risikoen for at mobbing og andre krenkelser skjer.

3. Håndtere mobbing og andre krenkelser handler om hvordan skolen fanger opp, stopper og følger opp saker om mobbing og andre krenkelser (s. 12).

I avsnitt 3.5.1 har vi sett at Oppvekstområdet i Kristiansand kommune både har en [strategiplan](#) og et [rammeverk for kvalitet](#) som legger vekt på at det allmenpedagogiske tilbudet er fundert på et systematisk og langsiktig arbeid med å utvikle inkluderende læringsmiljø på skolene⁸⁴. Det vises videre til mange forskjellige tiltak i kapittel 4.1 i [Kvalitetsmeldingen for oppvekst](#) samt på den [samlete digitale oversikten](#) som Oppvekst har lage, og flere av disse tiltakene kan være relevante i forhold til både individ- og familiedimensjoner ved skolemiljø saker.

Vi så også i avsnitt 3.5.1 at kommunen i sak 43/22 [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i barnehager og skoler](#) i Oppvekststyret, nettopp tar utgangspunkt i det overnevnte grunnlagsdokumentet fra Utdanningsdokumentet, og i saksutredningen beskriver kommunen hvordan man legger opp til å jobbe på hvert av de tre nivåene i pyramiden. Revisjonen bemerker at når det gjelder det tredje nivået og det å håndtere mobbing og andre krenkelser, så er det blant annet positivt at kommunen har utarbeidet en [veileder for trygt og godt skolemiljø](#) med tydelige forventninger til skolene, at alle skolene i Kristiansand har en såkalt koordineringsgruppe, og at Kristiansand kommune har et [Elevombud](#).

Oppsummert så vurderer revisjonen at kommunen som skoleeier har gode styrende dokumenter som orienterer oppvekstområdets arbeid med å fremme positive skolemiljøer og å forebygge mobbing. «Lærende nettverk», hvor skoleledere og nøkkelpersonell i skoler og andre etater i oppvekstsektoren møtes flere ganger i året, er en mekanisme som bidrar til implementere skoleeiers visjoner, verdier, mål, veiledere og rutiner på enhetene. I tillegg til fokus på at det allmenpedagogiske tilbudet skal være inkluderende og at elevene skal oppleve at de er inkludert i fellesskapet, har kommunen også mange forskjellige tiltak, programmer og metoder som kan bidra til å støtte og hjelpe barn, unge og familier med forskjellige utfordringer både på og utenfor skolen, og som kan settes inn når konkrete utfordringer oppstår og elever ikke har det trygt og godt på skolen.

Revisjonens innsamlede data (kvantitativ spørreundersøkelse mot de ansatte i skolen og kvalitative intervjuer på 10 skoler) bidrar samtidig til å belyse hva statusen faktisk er ute på skolene når det gjelder arbeidet med å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og forebygge krenkelser – i hvilken grad er skoleeiers visjoner, verdier, mål, veiledere og rutiner implementert ute på skolene? –, og dermed også til å identifisere områder i Kristiansandsskolen hvor det er potensial for utvikling og forbedring.

4.1.2 Skolenes arbeid med å utvikle gode læringsmiljø og å forebygge krenkelser

Når det gjelder skolenes arbeid med å utvikle gode læringsmiljø og å forebygge krenkelser, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 over og Vedlegg 2 under, følgende:

⁸⁴ Vi har sett at inkluderingstankegangen har stått sterkt i Kristiansand siden FLiK-prosjektet, jf. boks 17.2 på s. 290 i [NOU 20015:2 Å høre til – Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø](#).

Spørsmålet om den skoleansatte selv er opptatt av å skape gode relasjoner med elevene, er det spørsmålet med høyest gjennomsnitt (4,8 på en skala fra 1-5) og lavest standardavvik (0,4) i undersøkelsen. 99,8 pst. av respondentene er enige⁸⁵ i denne påstanden, og hele 82 pst. er helt enige i påstanden.

På de følgende 8 spørsmålene var også gjennomsnittsverdien for de ansattes svar høy (fra 4,2 til 4,4). Samtidig var standardavviket lavt, noe som indikerer at de skoleansatte også her har vært relativt enige:

- 95 pst. av de skoleansatte er enige i påstanden «Jeg er god til å se hver enkelt elev». Under 1 pst. er uenige i dette.
- 93 pst. av de skoleansatte er enige i at det på skolen legges stor vekt på at de ansatte skal utvikle gode relasjoner til elevene og at det er den voksne som har ansvaret for relasjonen. Kun 2 pst. er uenige i dette.
- 93. pst. av de skoleansatte er enige i at man på skolen arbeider aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre / foresatte. Kun 1 pst. er uenige i dette.
- 92 pst. av de skoleansatte er enige i at det på skolen legges stor vekt på relasjonsbasert klasseledelse med omsorgsfulle og tydelige voksne. Kun 2 pst. er uenige i dette.
- 90 pst. av de skoleansatte er enige i at man på skolen jobber aktivt med å sikre at alle elever er inkludert i et sosialt fellesskap. Kun 2 pst. er uenige i dette
- 90 pst. av de skoleansatte er enige i at man på skolen jobber aktivt for å bygge fellesskap, for å fremme en positiv samhandling i klassemiljøet og for å unngå krenkende atferd (elev-elevrelasjon). Kun 2 pst. er uenige i dette.
- 88 pst. av de skoleansatte er enige i at man på skolen tar utgangspunkt i kjerneverdiene likeverd, anerkjennelse, deltakelse og tilhørighet i arbeidet med å fremme elevenes helse, miljø og trivsel. Kun 2 pst. er uenige i dette.
- 87 pst. av de skoleansatte er enige i at man på skolen jobber kontinuerlig med å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø og for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene. 4 pst. er uenige i dette.
- Kun 63 pst. av de skoleansatte er imidlertid enige i at på min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse, og gjennomsnittsverdien for dette spørsmålet er 3,7. 12 pst. er uenige i påstanden.

Samlet sett vurderer revisjonen at de skoleansattes svar på disse spørsmålene, tegner et positivt bilde av skolens arbeid med å bygge gode læringsmiljøer og med å forebygge krenkelser:

⁸⁵ I gjennomgangen av revisjonens kvantitative spørreundersøkelse i kapittel 4 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten innebærer det at de skoleansatte er «enige» at de har svart «Enig» eller «Helt enig» i spørreundersøkelsen.

- På den ene siden er svarene særlig positive når det gjelder den enkelte lærers fokus på, og arbeid med, relasjonen læreren har med den enkelte elev og med foresatte. Dette er i tråd med revisjonens inntrykk fra de kvalitative intervjuene med skoleansatte, og spesielt fra møtene med kontaktlærerne, hvor lærernes pedagogiske praksis var et sentralt tema. Skoleledere omtalte også læreryrket som en «relasjonsprofesjon»⁸⁶.
- Samtidig kunne man ønsket at en større andel av de skoleansatte var enige i spørsmålene som handler om å sikre at elever er inkludert i et sosialt fellesskap, om å bygge fellesskap og klassemiljø, om å jobbe kontinuerlig med å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø, og om å utvikle elevenes sosiale kompetanse. De kvalitative intervjuene indikerte også at det var variasjon mellom skolene når det gjaldt disse dimensjonene, som har betydning for å skape trygge og gode skolemiljø⁸⁷, og revisjonen bemerker at det i så måte her et potensial for utvikling og forbedring i Kristiansandsskolen.

ii)

Imidlertid faller gjennomsnittsverdien markert, til 3,8, på spørsmålet om det er *nulltoleranse for krenkelser* på skolen:

- 71 pst. av de skoleansatte er enige i at det på skolen er *nulltoleranse for krenkelser*. Kun 26 pst. er helt enige i påstanden, samtidig som andelen som er uenig i påstanden er 14 pst., altså klart høyere enn på de foregående spørsmålene.

Også dette resultatet samsvarer med det som kom frem i revisjonens kvalitative intervjuer, hvor flere kontaktlærere og koordineringsgrupper ga uttrykk for at forskjellige former for verbale krenkelser var svært utbredt i klasser og på trinn langt ned i barneskolen⁸⁸, og at skolene nok kunne bli bedre til å praktisere nulltoleranse for krenkelser. Flere viste samtidig til gode resultater når skolene på noen trinn hadde kommet til et punkt hvor det ble ansett som nødvendig å ta tak i dette fordi elevenes psykososiale miljø ble tydelig svekket. Revisjonen vurderer med dette utgangspunktet at det er et potensial for utvikling og forbedring når det gjelder nulltoleranse for krenkelser på

⁸⁶ Lærerevns evne til å etablere en god relasjon til hver enkelt elev er blant dimensjonene som betyr mest for elevenes læring. Revisjonen bemerker i så måte at der hvor det eventuelt er et forbedringspotensial når det gjelder skolens arbeid med å skape gode relasjoner mellom barn og voksne, er når det å kartlegge relasjoner mellom voksne og elever: På spørsmål 56 *Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom voksne og elever*, er kun 49 pst. av respondentene enige, mens hele 21 pst er uenige. Det er på den ene siden positivt at de ansatte selv opplever at de og deres kolleger har stort fokus på relasjoner med elevene, men for å unngå «blinde flekker» (det vil si at læreren oppfatter at relasjonen med eleven er god, men er ikke klar over at eleven deler ikke denne oppfatningen), ville det samtidig være en styrke som kunne bidra til at læreren justerer tilnærmingen sin, at skolene kartla denne dimensjonen. Revisjonen bemerker her at en av modulene på *Klassetrivsel.no* heter «[Barnet og de voksne](#)».

⁸⁷ Se avsnitt 3.3.2, punkt B), og avsnitt 3.3.4, punkt D). Det er her også interessant å ta med at *Mobilt team* i avsnitt 3.3.1 understreker at aktive voksne i friminuttene har en svært positiv effekt for utrygge elever, også på ungdomsskolen. Barnetrinnene er ofte gode her, men det er ifølge *Mobilt team* potensial for økt fokus på dette og forbedring på flere ungdomstrinn.

⁸⁸ Vi har også sett i avsnitt 3.3.1 at *Forebyggende enhet* oppgir at språkbruk og måten barn og unge omgås på, blir tøffere på stadig lavere trinn, og det er tøffere også blant jentene. Ordskyen i avsnitt 3.3.3 indikerer at dette får konsekvenser også for hvordan elevene snakker til de voksne på skolen.

skolene, og dermed også mer generelt i arbeidet med å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og til å forebygge krenkelser.

Samtidig har vi også sett i kapittel 3 at det kan være svært krevende for skoler å håndheve nulltoleranse for krenkelser når hverdagen og læringsmiljøet preges av at enkelte elever krenker og sjikanerer både medelever og ansatte, uten at skolene klarer å komme i posisjon til å hjelpe eleven eller til å «ramme inn» eleven på en god og hensiktsmessig måte.

iii)

Som vi så i avsnitt 3.2.1, er anomalien i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse de skoleansattes vurdering av påstanden (spørsmål 11) om at «*på min skole er en del elever vanskelige, og de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet*». Vi så at med utgangspunkt i [verdigrunnlaget](#) i Oppveksts *Rammeverk for kvalitet og mestring*, så kunne man forvente at ansatte i grunnskolen ville avvise påstanden om at det er en iboende egenskap hos mange elever på skolen at de er vanskelige, at de ikke ønsker å lære, og at de ikke ønsker å delta i fellesskapet. Snarere er det ønskelig at ansatte har en tilnærming hvor de klarer å «se eleven innenfra», søker å forstå hva som ligger bak utfordrende atferdsuttrykk, og er opptatt av hvilke systemfaktorer som kan bidra til å opprettholde dette atferdsuttrykket. Det er også slik at et positivt elevsyn handler om at lærere har positive forventninger til hver enkelt elevs læring, atferd og utvikling.

Imidlertid viser svarene at kun 24 pst. av skoleansatte er helt uenige eller uenige i påstanden. Over halvparten av respondentene er faktisk *enige* i at ikke bare noen få, men «en del elever på skolen» er vanskelige og at de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet.

Revisjonen vurderer at Oppvekst bør ta de ansattes svar på dette spørsmålet alvorlig, og at resultatet ses i sammenheng med Oppveksts *Ressursteam* og *Mobilt teams* egne erfaringer når det gjelder i hvilken grad noen skoler er mer opptatt enn andre av å «eksportere» skolens problemer til alternative læringsarenaer og i større grad attribuerer utfordringene man står i til egenskaper ved enkeltelever (individ- og diagnoseperspektiv) enn til egenskaper ved skolen (systemperspektiv og fokus på inkluderende læringsmiljø og på å bygge klassen / trinnet som kollektiv og fellesskap). Svaret bør også ses i sammenheng med problematikk som handler om hvordan elever blir møtt av de voksne på skolen. Revisjonen bemerker også her at overnevnte svar ikke bare har en verdidimensjon, knyttet til de ansattes elevsyn, men også en instrumentell dimensjon, knyttet til den «verktøykassa» den enkelte lærer og skole disponerer: denne «verktøykassa» blir mindre hvis skoleansatte først og fremst attribuerer elevs utfordrende atferd til egenskaper ved individet, og i mindre grad til dimensjoner som skolen og læreren selv kan påvirke.

Samtidig må resultatet på spørsmål 11 i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse tolkes med forsiktighet:

- Det at skalaen for dette spørsmålet er snudd på hodet – «Helt uenig» / lav tallverdi forstås her positivt – kan ha bidratt til forvirring når de ansatte har svart. Samtidig er også skalaen på enkelte andre spørsmål snudd på hodet, uten at

dette har gitt overraskende svar på spørsmålet (noe som indikerer at undersøkelsens reliabilitet er høy).

- Revisjonen kjenner imidlertid ikke igjen bildet som resultatet på spørsmål 11 tegner av et svært negativt elevsyn blant de skoleansatte fra de kvalitative intervjuene vi gjennomførte på 10 skoler. Det synes heller ikke å være helt konsistent med de skoleansattes sterke fokus på arbeidet med å skape gode relasjoner med elevene.
- Med dette utgangspunktet er det betimelig å spørre om spørsmålet i realiteten er mindre entydig enn revisjonen la til grunn da spørreundersøkelsen ble laget: mens revisjonen har lagt til grunn at spørsmålet «måler» de skoleansattes elevsyn og grunnholdning i møtet med elevene, så kan de skoleansatte ha forstått spørsmålet empirisk, og svart på om de i skolehverdagen *rent faktisk* møter elever som gjennom sine atferdsuttrykk oppleves som vanskelige og utfordrende⁸⁹ og etterlater et inntrykk av at de ikke ønsker å lære eller å være en del av fellesskapet⁹⁰.

4.1.3 Foreldresamarbeidet: innspill fra KOMFUG og skolenes tilbakemeldinger

A) KOMFUGS INNSPILL TIL REVISJONEN:

Vi så i kapittel 3.4 at [Kommunalt Foreldreutvalg i Kristiansand kommune \(KOMFUG\)](#) kommer med et meget interessant og konstruktivt innspill til denne forvaltningsrevisjonsrapporten når det gjelder skolenes arbeid med å sikre at elevene har det trygt og godt på skolen, samt når det gjelder foreldresamarbeidet.

i)

Med utgangspunkt i en spørreundersøkelse for foreldrene til elevene i Kristiansandskolen og spørsmålet «*Hva tenker du er viktig for å minimere mobbing og for å sikre gode, trygge skolemiljøer?*», har KOMFUG laget en liste over hva Oppvekst bør ha fokus på fremover. Alle de 20 punktene på KOMFUGs liste er interessante og relevante, men vi tar her kun for oss de 6 øverste punktene:

1. Inkludering av barn og voksne, inkludert foreldre:

- a. *Skape en kultur der alle føler seg inkludert og akseptert.*
- b. *Fremme tett samarbeid mellom foreldre og skolen.*

2. Økt voksenoppfølging:

- a. *Flere voksne per barn for å øke tilsyn og omsorg.*

⁸⁹ I [e-læringskursene](#) som Oppvekst la ut høsten 2023, vises det til atferd som utfordrer, ofte har en eller flere av følgende kvaliteter: den varer lenge, har høy frekvens, høy intensitet eller er vanskelig å forstå.

⁹⁰ Vi så også i avsnitt 3.2.2 at revisjonens kartlegging har vist at utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er svært høy, og klart høyere enn nasjonale tall fra STAMI. Arbeidstilsynet peker på [konsekvenser for virksomheter av vold og trusler](#) kan være «reduert jobbmotivasjon og produktivitet». Revisjonen bemerker at slitasje som følge av at arbeidsmiljøer preges av vold og trusler, kan bidra til at lærere oftere ser eleven utenfra og at det blir kortere vei til å attribuere elevens utfordrende atferdsuttrykk til iboende egenskaper ved eleven selv.

b. Synlige voksne i skolegården og på start og slutt av dagen.

3. Tidlig intervensjon:

- a. Rask håndtering av dårlig oppførsel og mobbing.
- b. Tidlig involvering av foreldre, skolehelsetjeneste og elever selv.

4. Kommunikasjon og dialog:

- a. Åpne samtaler mellom skole, foresatte og elever.
- b. Felles temakvelder om aktuelle temaer som sosiale medier og rus.

5. Sosialisering og relasjonsbygging:

- a. Tilrettelegge for at elever kan bygge relasjoner med hverandre.
- b. Foreldrearrangementer for å styrke relasjoner blant foreldrene.

6. Forebyggende tiltak:

- a. Fokus på fellesskap, likhet, aktivitet og mestring.
- b. Tydelige regler og forventninger for oppførsel.

KOMFUG peker selv på at mange av de nevnte punktene er relatert og kan ses i sammenheng. Revisjonen bemerker at det er interessant at ikke bare Oppvekst, men også foreldrene, legger stor vekt på inkludering – på at elevene skal oppleve seg inkludert og akseptert, men også på at foreldrene skal oppleve seg inkludert i samarbeidet med skolen:

- Når det gjelder foreldrene, så legges det vekt på tidlig involvering av foreldrene i skolemiljø saker, god kommunikasjon skole - foresatte - elever, arrangementer for å styrke relasjonene i foreldregruppen, og arrangementer som setter fokus på ting som det er viktig at foreldre kjenner til når barn og unge vokser opp (sosiale medier, rus etc.).
- Når det gjelder elevene, så legges det vekt på at det skapes en kultur / et læringsmiljø hvor elevene føler seg inkludert og akseptert, at det er nok voksne til å følge opp og se barna, at voksne følger godt med i friminutt, ved overganger og på start og slutt av dagen, at skolene har tydelige regler og forventninger til elevenes oppførsel samtidig som dårlig oppførsel og mobbing håndteres raskt (jf. begrepet «nulltoleranse»), og at skolen vektlegger aktiviteter som bygger fellesskap blant elevene og som bidrar til mestring.

ii)

KOMFUGs spørreundersøkelse viser videre at 86 pst. av foreldrene som har svart på undersøkelsen, oppga at de «som forelder opplever et godt samarbeid med skolen om elevens trivsel», samt at 83,4 pst. oppga at deres «opplevelse er at skolen gjør en god jobb for å sikre at alle elevene har et trygt og godt skolemiljø». Revisjonen bemerker at det er positivt at et klart flertall blant foreldrene opplever at samarbeidet med skolen er godt og at skolen gjør en god jobb med å sikre skolemiljøet er trygt og godt. Samtidig er det en del foreldre som opplever at det her er et potensial for utvikling og forbedring.

iii)

KOMFUG har også stilt et sett med spørsmål til de foreldrene som har vært involvert i kapittel 9A-saker (det vil si om lag 10 pst. av foreldrene som har deltatt på undersøkelsen).

Det fremgår av undersøkelsen at de fleste av disse foreldrene vurderer at eget barn i all hovedsak har blitt utsatt for mobbing og krenkelser av andre elever, uten at egne barn selv samtidig har mobbet eller krenket andre elever.

70 pst. av foreldrene som har vært involvert i en 9A-sak, svarte at «*dialogen med skolen var konstruktiv og med en god tone*», mens 50 pst. svarte at «*vi fikk god informasjon fra skolen underveis mens tiltakene pågikk*».

Det viser seg at 4 av 10 foreldre som har vært involvert i § 9A-saker, svarer *negativt*, og at 13-14 pst. svarer *svært negativt*, på følgende påstander:

- *Som foreldre ble vi godt ivaretatt av skolen og møtte god forståelse for vår side av saken.*
- *Som foreldre fikk vi bidra til å finne gode tiltak.*
- *Mitt barn ble godt ivaretatt av skolen. Gode tiltak bedret situasjonen.*
- *Tiltakene som ble utført, var rettferdige.*
- *Mitt barn har det like bra nå som før saken oppstod.*

Revisjonen vurderer at i Oppveksts videre arbeid med å sikre at 9A-saker håndteres på en god måte, er dette en viktig tilbakemelding fra foreldre som har erfaring med 9A-saker. Foreldrenes svar indikerer at det her er rom for utvikling og forbedring, både når det gjelder foreldresamarbeidet, og når det gjelder tiltakene som ble satt inn for at eleven igjen skulle få det trygt og godt på skolen.

Samtidig er det interessant å nevne at vi så i kapittel 3.4 at når *alle* foreldrene – ikke bare de som har vært involvert i 9A-saker – kommer med innspill til spørsmålet «*Hva tenker du er viktig for å minimere mobbing og for å sikre gode, trygge skolemiljøer?*», så legges det vekt på at *begge* parter, *både* skolen og foreldrene, her har et ansvar:

8. Tydelig ansvar for skolen og foreldre:

- a. *Skolen må ta ansvar og ikke stenge ute foreldre i konflikter.*
- b. *Foreldre må engasjere seg og samarbeide*

B) SKOLENES TILBAKEMELDINGER TIL REVISJONEN:

I kapittel 3.3 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten har

- skoleledere (avsnitt 3.3.2),
- kontaktlærere (avsnitt 3.3.3),
- koordineringsgrupper (avsnitt 3.3.4),
- verneombud og tillitsvalgte (avsnitt 3.3.5) og
- SFO (avsnitt 3.3.6)

alle kommet med innspill når det gjelder foreldresamarbeidet.

Innledningsvis påpeker alle skoleledere og -ansatte at samarbeidet med de fleste foreldrene fungerer bra, og i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for de ansatte, svarer hele 93. pst. av de skoleansatte at de er enige i at man på skolen *arbeider aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre / foresatte*. Kun 1 pst. er uenige i dette. Revisjonens kvalitative intervjuer viste også at skoleledere og -ansatte er bevisste på at både god kommunikasjon og god relasjon med foreldre, er viktig.

Samtidig er det interessant å merke seg at andelen av de ansatte som er enige i at *skolen har gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet*, faller til 77 pst., samtidig som 4 pst. er uenige i påstanden.

I revisjonens kvalitative intervjuer var ledere og skoleansatte opptatt av å formidle at det har vært en endring over tid når det gjelder foreldrenes tilnærming til skolen, samtidig som de ønsket å understreke at enkelte saker er svært krevende for skolene. Det var for det første bred enighet om blant skoleledere og skoleansatte om at det over tid har vært en utvikling i retning av at

- foreldre forventer oftere at skolen tar seg av oppgaver ifm. oppdragelse som tradisjonelt har vært foreldrenes ansvar. Og samtidig som foreldre i dag er opptatt av å møte barn på følelser og forstå dem, så stiller de færre krav til barna og er redde(re) for å sette grenser – og det å sette grenser overlates til skolen.
- det er også mer og mer «mitt barn» som gjelder for foreldrene, og ikke barnet som en del av et fellesskap. Tidligere var det i mye større grad viktig for foreldrene at barna fulgte reglene som gjaldt for alle; nå er foreldre mer opptatte av at elevens subjektive vilje får gjennomslag, oftere uavhengig av fellesskapets spilleregler.
- en økende andel foreldre tror mer på det barna sier, på barnas fremstilling av hendelser, og tar barnas parti, uten å stille spørsmål om i hvilken grad barna selv har bidratt i situasjoner som har oppstått, eller om alt barna sier beskriver saksforhold på en korrekt måte og er sannferdig ift. hva som har skjedd.

I noen saker er samarbeidet mellom skole og foreldre krevende. Fra skolenes ståsted kan følgende forhold bidra til å vanskeliggjøre dette samarbeidet:

- Opplæringslovens kapittel 9A legger vekt på *elevens subjektive opplevelse* i skolemiljø saker. Noen foreldre tolker imidlertid dette i retning av at det er *elevens subjektive vilje* som ufiltrert skal legges til grunn i møtet mellom skole og barn – noen ganger også på tross av pedagogenes og andre instansers klare faglige vurderinger og råd.
- En del foreldre og elever er veldig bevisste på sine rettigheter, men mindre interessert i at det også stilles krav til dem fra skolen, at det også følger noen plikter med disse rettighetene.

- Det kan ifølge skolene også være utfordrende når foreldregruppen ikke snakker så godt sammen seg imellom.

Samarbeidsklimaet forverres ytterligere dersom skolens opplevelse er at foreldre sjikanerer, truer og er ute etter å ta lærere:

- På flere skoler stiller man spørsmål ved hva skal man finne seg i at foreldre skriver / sier til ansatte, eksempelvis når det går på person og har karakter av å være trusler. Noen ganger gjelder det ting som sies i affekt.
- Flere har også opplevd at foreldre beskylder lærere for å mobbe / krenke barnet når barnet irrettesettes med utgangspunkt i fellesskapets regler som gjelder for alle⁹¹.
- Flere viser til eksempler på krevende foreldresamarbeid hvor lærere opplever at de må passe seg, at det er uforutsigbart, at det de sier blir vridd og vendt på og bevisst misforstått, og at foreldre kun tror på eleven. Det er flere eksempler fra revisjonens kvalitative intervjuer på at ansatte ikke ønsker å være alene med enkeltelever eller elevgrupper i kjølvannet av slike hendelser.
- Noen viser til at opplæringslovens kapittel 9A kan brukes som et verktøy fra foresattes side, og det kan komme påstander om hva lærere har gjort som ikke lærerne kjenner seg igjen i, og det er krevende. Noen rektorer har flyttet lærere som man har opplevd at foreldre har vært litt ute etter, og det er også eksempler på at personalgruppen har blitt utrygge når de har sett hvilke konsekvenser § 9A-5-saker har fått for andre ansatte.
- I Arbeidstilsynets rapporter etter tilsyn på 5 skoler i Kristiansand, kan man lese at «noen ansatte beskriver belastende situasjoner hvor foreldre kan komme med trusler eller gi uttrykk for krav til oppfølging av sine barn som er uforenelig med de muligheter og ressurser som skolen kan gi», jf. avsnitt 3.8.1.

Samtidig har vi altså sett i kapittel 3.3 at både skoleledere og ansatte opplever at samarbeid med foreldre og FAU jevnt over fungerer bra. Når det gjelder suksessfaktorer for godt foreldresamarbeid, så peker mange på at god dialog er nøkkelen til å hindre at misforståelser oppstår – og når de likevel skjer, så ønsker skolene å møte foresatte på en god og avvæpnende måte, som en videreføring av elevtilnærmingen hvor man ikke bare legger vekt på å ha et positivt elevsyn, men også på å ha et positivt foreldresyn. Der det er mulig, søker ledelsene å være rasjonelle, og man vurderer det ofte som hensiktsmessig å svare høflig selv om e-poster er skrevet i affekt eller tar opp lite vesentlige forhold. Det understrekes samtidig at det er viktig at skoleledelsene også tør å være tydelige, da det skaper forutsigbarhet og trygghet blant foreldrene og sikrer likebehandling av foreldrene.

C) INNSPILL FRA OPPVEKSTOMBUDET I AGDER:

Vi har videre sett at i vanskelige saker kan både kommunens *Ressursteam* og *Mobilt team* bidra til få i gang kommunikasjon og dialog mellom skole og hjem som har brutt

⁹¹ Revisjonen bemerker her at *måten* eleven irrettesettes på, ikke er irrelevant.

sammen. Også Kristiansand kommunes *Elevombud* og *Oppvekstombudet i Agder* kan bidra med støtte til foreldrene og med å få frem elevens og foreldrenes stemme og ståsted. Det er her verdt å vise til [Oppvekstombudet i Agders](#) poeng, jf. kapittel 3.7, om at

Ydmykhet og forståelse er vesentlige faktorer når dialogen mellom skole og hjem er på ville veier. Det å bli møtt med forståelse vil ikke være det samme som å ha «rett». Det å være lydhør for elevens / foreldrenes ønsker er ikke det samme som å la foreldre diktere hva skolen skal gjøre. Foreldrene har ikke samme forståelse for hvilke hensyn skolen må ta i en elevgruppe som skolen har, de ser og tenker på sitt barn, som akkurat nå har det vanskelig.

Det er med andre ord viktig å være bevisst på at når barnet eller den unge har det vanskelig på skolen, så vil mange foreldre være sårbare i møtet med skolen og andre faginstanser. Samtidig legger *Oppvekstombudet i Agder* vekt på at det er viktig med en forventningsavklaring mellom skolen og foreldre som går begge veier:

Vårt inntrykk er at skoler generelt sett er gode på foreldresamarbeidet, men vi tenker at det kan tydeliggjøres hvilke forventninger foreldre kan ha til skolen, og hvilke forventninger skolen har til foreldrene. Samfunnet i dag er helt annerledes enn det var for 10-20-30 år siden, og skolen opplever nok et mye høyere forventningskrav fra foreldrene enn tidligere. Derfor er det også viktig at skolen stiller klare forventninger til foreldrene for at et skole / hjem samarbeid skal fungere til barnets / elevens beste.

D) REVISJONENS VURDERING:

Med dette utgangspunktet er revisjonen enig med Oppvekst, som i forbindelse med oppfølgingen av den markerte økningen i andelen elever som oppga at de ble mobbet på *Elevundersøkelsen*, jf. avsnitt 3.5.1, understrekte at det å styrke arbeidet med elevinvolvering og foreldresamarbeidet, kanskje er det viktigste tiltaket fremover. Spesielt ble det understreket at det er et forbedringspotensial når det gjelder foreldresamarbeidet, og at praksisen her per i dag er svært forskjellig skolene imellom. Revisjonen vurderer at den såkalte [dialogmodellen](#)⁹² (og eventuelle andre modeller og tilnærming-er som kan bidra til å styrke foreldresamarbeidet og -involveringen) i så måte fremover vil kunne være et nyttig verktøy for å styrke foreldresamarbeidet og -involveringen i grunnskolen i Kristiansand kommune.

4.1.4 Mobiltelefon på skolen

Vi så i avsnitt 3.3.2 at skolelederne oppgir at spørsmål rundt elevenes tilgang til mobiltelefon i skoletiden, er krevende. De skolene som har valgt å innføre et forbud mot mobiltelefoner i skoletiden, opplever at dette er positivt både for undervisningen og for elevenes sosiale liv og samhandling i friminuttene. Et problem er imidlertid at de elevene som utfordrer mest og som i mindre grad bryr seg om skolens ordensreglement, ikke leverer inn mobiltelefonen.

De andre skolene har forskjellige ordninger som de opplever ikke fungerer så godt (eksempelvis mobilforbud i timene, og oppfordring til aktivitet i friminutt). Skolelederne

⁹² [Dialogmodellen](#) er et samarbeid mellom Universitetet i Agder (UiA), Sørlandets sykehus (A-BUP), Kristiansand kommunes oppvekstsektor og KS. Merk at *Dialogmodellen* også har en modul som er tilpasset [barnehagene](#).

oppgir at feltet er krevende, og mobilforbud på den enkelte skole fordrer en prosess hvor FAU (foreldre) og elevråd involveres og støtter opp om ideen. Flere rektorer opplever at det beste nå ville være å få felles retningslinjer i kommunen.

Flere lærere har for øvrig i møtene med revisjonen også sagt at de tidligere var imot et mobilforbud, men at situasjonen har endret seg – elevenes mobilavhengighet er nå mer altoverskyggende, det er mye negativitet knyttet til innholdet på sosiale medier, og når det skjer episoder på skolen, så er mange oppe med mobilen filmer med en gang (og sprer filmene i ettertid) – og at de nå støtter et forbud eller en ordning med såkalt «mobilhotell» på skolen⁹³. I de kvalitative intervjuene viste også lærere til at de hadde kommet opp i ubehagelige situasjoner når de håndhevet reglene for mobilbruk som skolen formelt sett hadde, men som i mindre grad ble fulgt i praksis.

Vi legger her til at selv om spørsmålet om mobilforbud ikke er et eget tema som diskuteres og tas stilling til i innspillet fra KOMFUG på vegne av foreldrene, jf. 3.4, så er det likevel verdt å merke seg at på spørsmålet «Hva tenker du er viktig for å minimere mobbing og for å sikre gode, trygge skolemiljøer?», så kommer følgende innspill på syvende plass når foreldrenes svar sammenstilles:

Mobilforbud og mindre bruk av sosiale medier:

- a. Begrense mobilbruk i skoletiden og redusere bruk av sosiale medier.
- b. Foreldre som rollemodeller i mobilbruk.

Revisjonen bemerker videre at UNESCO i august 2023 la frem en [omfattende rapport](#) som blant annet finner en direkte sammenheng mellom mobilbruk på skolen og at elever presterer dårligere på skolen⁹⁴. UNESCO anbefaler i rapporten at smarttelefoner bør forbys i skolen for å begrense forstyrrelser, styrke læringen og beskytte barn fra digital mobbing⁹⁵.

Videre undersøkes det i en [norsk doktorgradsavhandling](#)

hvordan forbud mot bruk av smarttelefoner på ungdomskoler påvirker resultatene til elevene. Forfatteren viser at slike forbud har en positiv effekt på elevenes karakterer og øker sannsynligheten for at de velger en studieforbereidende retning på videregående. Samtidig bidrar forbudet til å redusere mobbing. Effektene er fremfor alt synlige blant jenter.

I en [avisartikkel](#) hvor denne avhandlingen diskuteres, kan man lese følgende:

Jenter gjør det for eksempel mye bedre på eksamen i matte etter at et mobilforbud blir innført. Med mobilforbud øker gjennomsnittskarakterene betydelig, ifølge forskeren.

⁹³ I en [NRK-artikkel](#) fra november 2023 vises det til en spørreundersøkelse hvor 7 av 10 lektorer etterspør nasjonale regler for elevenes bruk av mobiltelefon i skolen. Det fremgår av artikkelen at Lektorlaget ønsker nasjonale mobilregler i skolen, samt at Elevorganisasjonen er uenig i dette.

⁹⁴ Det er slik rapporten leses i en [NRK-artikkel](#) hvor temaet er mobilforbud på norske skoler. Det vises i artikkelen til at da NRK spurte tusen norske skoler i 2019, viste svarene at halvparten hadde delvis mobilforbud, mens en av tre hadde fullstendig mobilforbud. Se også [artikkel i Fædrelandsvennen](#) om mobilforbud i Kristiansandsskolen, hvor det vises til at Frankrike hatt mobilforbud siden 2018, og at Finland og Italia har nylig vedtatt forbud, og at Nederland skal innføre forbud ved årsskiftet 2023-24.

⁹⁵ Det er slik rapporten oppsummeres i en [artikkel i The Guardian](#).

Det er første gang en studie i Norge ser på langtidseffekten av mobilforbud.

– Det kan også tenkes at elever blir forstyrret hvis de sitter ved siden av noen i klasserommet som bruker mobilen. Om den ved siden av deg ser på en video eller sender meldinger kan det være like forstyrrende for deg.

Studien viser at et mobilforbud på ungdomsskolen øker sannsynligheten for at jentene velger et studieforberedende program på videregående skole.

«Superbillig» tiltak mot mobbing: Forskeren har også sett på effekten et mobilforbud har på mobbing.

– Det er ganske mye som er prøvd for å bekjempe mobbing i skolen og som ikke alltid har hatt effekt, sier hun og legger til:

– Hvis vi tenker på de store kostnadene mobbing har personlig, men også for samfunnet på sikt, så er det ganske interessant at mobilforbud kan ha så stor effekt for å minske mobbingen. Hun påpeker at mobilforbud ikke har noen kostnader.

Feltet er komplisert (også juridisk), men med utgangspunkt i det som fremkom i revisjonens kvalitative intervjuer på skolene og med henvisning til overnevnte rapporter, bør kommunen etter revisjonens skjønns vurdere å innføre felles retningslinjer for bruk av mobiltelefon i grunnskolen i Kristiansand hvor utgangspunktet er mobilforbud eller at skolene har såkalt «mobilhotell»⁹⁶.

4.1.5 Utviklingspotensial når det gjelder skolefritidsordningen (SFO)

Skolefritidsordningen (SFO) er en viktig arena for lek (og for læring gjennom lek) og for utvikling av sosial kompetanse for mange barn på barnetrinnet, og innspillene i revisjonens kvalitative intervjuer med SFO er interessante, jf. avsnitt 3.3.6.

Samtlige SFOer ønsket i møte med revisjonen å understreke at den veiledende bemanningsnormen (1 voksen per 15 barn) oppleves som knapp og at situasjonen i skolen har endret seg siden denne normen ble fastsatt. Det oppleves også som svært problematisk at vedtak om ekstra ressurser mens elever med utfordringer og som utfordrer, er på skolen, ikke følger med over på SFO: når man må bruke tid og ressurser på barn som utfordrer på SFO, så går det utover de andre barna på SFO, som nødvendigvis får mindre oppfølging når ressursene bindes opp mot enkeltbarn.

Revisjonen har 3 bemerkninger når det gjelder utviklings- og forbedringspotensial for SFOene:

i)

Det fremgikk av revisjonens kvalitative intervjuer at skolene har ordninger som skal sikre at SFO jevnlig har møter med skole, trinn og lærere for å snakke om barna, om hva man ser og om eventuelle bekymringer. SFO-leder var også på flere skoler med i skolens koordineringsgruppe, noe som ble opplevd som positivt fordi 9A-saker som angår barn på SFO, diskuteres og håndteres her. SFO-ledere som deltok i skolens koordineringsgruppe, var også ofte med på møter med foreldre ved behov.

Enkelte SFO-ledere oppga imidlertid at de *ikke* er med i skolens koordineringsgruppe, noe de opplever at de burde vært. De var heller ikke med på ledelsens møter med for-

⁹⁶ I november 2023 kunne man lese at Kunnskapsministeren gir Utdanningsdirektoratet i oppdrag å utvikle en [tydelig anbefaling til norske skoler for å unngå mobilbruk](#).

eldre, noe som ble vurdert å være uheldig, både fordi de da ikke fikk forklart ordentlig hva som har skjedd til foreldrene i kjølvannet av hendelser, og fordi de da gikk glipp av informasjon.

I tråd med innspill fra intervjuene – SFOene som var med i skolens koordineringsgruppe, opplevde det som positivt, og de som ikke var med, opplevde det som negativt – bemerker revisjonen at Oppvekst bør vurdere om det bør være obligatorisk at SFO-leder deltar på (i alle fall noen) møter i koordineringsgruppen.

ii)

Det ble videre spilt inn at kommunens intensjon er at PPT i utgangspunktet skal tenke på barna gjennom hele dagen, fra morgen til kl. 1630, men at realiteten er at PPT ikke følger opp barna på barnetrinnet mens de er på SFO (med å veilede, med å tilrettelegge etc.).

Revisjonen bemerker her at Oppvekst bør vurdere om PPT bør bidra med veiledning og tilrettelegging for barn på barnetrinnet, også når de er på SFO. Det er her interessant å nevne at det i [Stortingsmelding 6 \(2019 – 2020\) Tett på - tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO](#) vises til forskning som understreker at SFO-er for dårlige til å tilpasse tilbudet for barn med behov for særskilt tilrettelegging.

iii)

Det fremgikk også av revisjonens kvalitative intervjuer at det er betydelig variasjon mellom skolene når det gjelder i hvilken grad fagarbeiderne opplever at de anerkjennes, inkluderes og følges opp. Det samme gjelder i hvilken grad det tilrettelegges for faglig utvikling. Fagforbundet har i møte med revisjonen pekt på at der hvor rektorer har stilt krav, gitt tillit og fulgt opp fagarbeider, har de blitt dyktigere og løser mer komplekse oppgaver enn hvis de har blitt behandlet som assistenter (ovenfra og ned). Merk her at mange fagarbeidere også jobber med enkeltelever på skolen før SFO starter opp, og at inkludering og faglig utvikling således i mange tilfeller vil komme elever som trenger ekstra oppfølging til gode også mens de er på skolen.

Nasjonalt er dette en kjent problemstilling (og følgelig ikke noe som er særegent for Kristiansand kommune)⁹⁷. Revisjonen bemerker samtidig at de ansatte / arbeidskraften er kommunens viktigste ressurs for å løse sitt samfunnsoppdrag, og Oppvekst bør derfor likevel vurdere om det er mulig å utvikle en mer ensartet praksis når det gjelder hvordan ansatte som jobber med elevene, men som ikke er pedagoger / lærere, inkluderes, følges opp og gis mulighet til kompetanseutvikling. Dette arbeidet bør ses i lys av [Kapittel 6 Kvalitetsutvikling](#) i *Rammeplan for SFO. Forskrift om rammeplan for skolefritidsordningen* som ble innført i 2021.

⁹⁷Se eksempelvis [Skolemiljøansattes roller og kompetanse i laget rundt eleven](#) (NIFU-rapport 2023:15).

4.2 P2: Aktivitetsplikten (opplæringslovens § 9A-4) når en elev ikke har det trygt og godt

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektets andre problemstilling (P2) er

P2: I hvilken grad oppfyller Kristiansand kommune aktivitetsplikten som følger av opplæringslovens § 9A-4 ved mistanke eller kunnskap om at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø?

Kapittel 2 i denne rapporten tar for seg revisjonskriterier, og i avsnitt 2.1.2 så vi at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø. Av avsnitt 2.1.3 fremgår det at skoleeier skal ha et system for internkontroll, og i avsnitt 2.1.4 har vi sett at aktivitetsplikten i [opplæringslovens § 9A-4](#) består av flere delplikter, herunder å følge med, å gripe inn, å varsle, å undersøke og å sette inn tiltak. Videre tar avsnitt 2.1.5 for seg medvirkning og informasjon.

4.2.1 Skoleeiers systematiske arbeid og internkontroll

i)

Vi så i avsnitt 2.1.3 at det som tidligere var et krav om «systematisk arbeid» i opplæringslovens § 9 A-3 og om «forsvarlig system» i opplæringslovens § 13-10 (andre ledd), ikke ble videreført som følge av at den nye internkontrollbestemmelsen i [kommunelovens kapittel 25 om internkontroll](#) som trådte i kraft i 2021, erstattet internkontrollbestemmelsene i de ulike særlovene. I kapittel 3.5 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten så vi at Kristiansand kommune benytter internkontrollsystemet *Moava*, som tidligere het *13-10* og som ble omtalt nettopp som et «13-10 system», hvor rektor blir oppdatert på alle gjøremål knyttet til det forebyggende arbeidet med skolemiljøet gjennom året. Skoleeier kan samtidig gjennom systemet få oversikt over status for dette arbeidet på den enkelte skole (når rektor registrerer at noe er gjort, forstås dette som en egenerklæring fra rektors side), og slik følge opp ved mangelfull registrering. Slik gir internkontrollsystemet *Moava* en oversikt over status på skolene som hjelper skoleeier med å følge med på og med å dokumentere at kommunen oppfyller kravene i opplæringsloven.

ii)

Vi så også i kapittel 3.5 at kommunen har handlingsplaner, veiledere og prosedyrer som tydeliggjør mål, krav og forventninger til skolene i skolenes arbeid med å sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene. Særlig sentral her er veilederen [Trygt og godt skolemiljø \(ID 6105\)](#), hvor kapittel 4.3 har tittelen *Årshjul for skolens forebyggende arbeid*. Her finner skolene en detaljert oversikt over skolemiljøarbeidet som skal gjennomføres gjennom året. I veilederen finner skolene også referanser til kommunens rutiner for aktivitetspliktens forskjellige delplikter etter opplæringslovens § 9A-4.

iii)

Oppvekst understreker også i møte med revisjonen at i ledelsesdialogene med rektorer, er oppfyllelse av kravene til et trygt og godt skolemiljø i opplæringslovens kapittel 9A alltid et tema.

iv)

I kapittel 3.5 så vi videre at skolenes melde- og varslingsplikt i alvorlige saker, samt der ansatte krenker elever, innebærer at skoleeier blir koblet på og får kjennskap til disse sakene. Det er ifølge kommunen særlig gjennom dette arbeidet at det avdekkes kvalitetsavvik og forbedringsområder på den enkelte enhet, og disse skal følges opp videre i dialog mellom kommunalsjef og enhetsleder. *Ressursteamet*, som representerer skoleeier, avdekker også gjennom sitt arbeid uhensiktsmessig praksis på skolene. Og i sitt arbeid med å følge opp og løse disse sakene, bidrar skoleeier samtidig til å redusere fremtidig risiko for avvik når skolene, gjennom samarbeidet med *Ressursteamet*, lærer og utvikler egen kompetanse. Skoleeier går videre gjennom vedtak fra Statsforvalteren (og hva man kan lære av disse / hvilke konsekvenser vedtakene har for kommunens praksis) med rektorene.

v)

Revisjonen vurderer med utgangspunkt i innsamlede data at Oppvekst, som administrativ skoleeier, i stor grad jobber systematisk med, og har et forsvarlig system for, arbeidet med å sørge for at elevenes psykososiale miljø er i tråd med opplæringslovens kapittel 9A. Skoleeier har også utarbeidet flere rutiner og prosedyrer for å håndtere de forskjellige delpliktene i opplæringslovens kapittel 9A, og det er positivt at skoleeier oppgir at man vektlegger et aktivt skoleeierskap som er tett på og som setter mål for arbeidet på skolene.

Som vi så i kapittel 3.5, peker Oppvekst i møte med revisjonen samtidig selv på følgende utfordringer:

- a) Noen skoler jobber for lenge med sakene selv, og Oppvekst understreker at saker som skolene ikke klarer å løse, skal varsles til skoleeier som en alvorlig sak. Det er også slik at det er ulik terskel på skolene for å ta kontakt med skoleeier. I tråd med disse observasjonene bemerker revisjonen at en utfordring med dagens system for internkontroll i så måte kan være at det er krevende for skoleeier å avdekke uhensiktsmessig praksis på skolene når det gjelder opplæringslovens kapittel 9A hvis skolene ikke selv først tar kontakt med skoleeier.
- b) Oppvekst opplever å ha utarbeidet de rutine og prosedyrene som man skal ift lovverket. Utfordringen er imidlertid å gjøre alt dette kjent for de ansatte og sikre etterlevelsen av alt dette i praksis. Revisjonen bemerker her at vår kvantitative spørreundersøkelse og våre kvalitative intervjuer gir indikasjoner på status både når det gjelder kjennskap til og etterlevelse av disse rutine og prosedyrene, jf. avsnittene under.

4.2.2 Kjennskap til, og informasjon om, aktivitetsplikten blant ansatte, elever og foresatte

Revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 over og Vedlegg 2 under, viser at

- 91 pst. svarer⁹⁸ at de er *fortrolige med hva som ligger i begrepene «trygt» og «godt» i opplæringslovens kapittel 9A*. Kun 3 pst. gir et negativt svar på dette spørsmålet.
- 80 pst. svarer at de har *deltatt på møter, samlinger etc. på sin skole hvor det har vært snakket om de ansattes aktivitetsplikt* (opplæringsloven § 9A-4). 9 pst. av respondentene gir et negativt svar på dette spørsmålet.
- 77 pst. av respondentene svarer at de er *fortrolige med hva aktivitetsplikten innebærer*. 7 pst. av respondentene gir et negativt svar på dette spørsmålet.
- 69 pst. svarer at de *kjenner til at det er utarbeidet skriftlige rutiner som gjelder aktivitetsplikten på skolen*.
- 68 pst. svarer at de er *fortrolige med hva som ligger i begrepet «krenkelse» samt hvilke former for uenighet mellom elever ikke faller inn under dette begrepet*.
- I tillegg er 55 pst. av respondentene enige i at *det systematiske arbeidet gjennom skoleåret med å sikre at elevene har det trygt og godt, tar utgangspunkt i årshjulet for skolens forebyggende arbeid*.

Videre har enkelte koordineringsgrupper spilt inn i revisjonens *kvalitative intervjuer* at noen lærere på skolen nok er litt usikre på hva det innebærer å sette i gang 9A-saker.

Revisjonen vurderer her at resultatene viser at det fortsatt er et arbeid å gjøre i Kristiansand kommune når det gjelder å gjøre de ansatte fortrolige med aktivitetsplikten. Det er viktig at mer enn 77 pst., det vil si i overkant av $\frac{3}{4}$, av de ansatte, opplever at de er fortrolige med hva aktivitetsplikten innebærer⁹⁹ («det juridiske»), og man kunne forvente at mer enn 80 pst. av de ansatte svarer positivt på om de har deltatt på møter, samlinger etc. på sin skole hvor det har vært snakket om de ansattes aktivitetsplikt. Samtidig indikerer revisjonens spørreundersøkelse at de ansatte i stor grad er fortrolige med / bevisste på hva det innebærer at elevene skal ha det trygt og godt på skolen («det skolefaglige»). Kort sagt, de ansatte er mer fortrolige med hva det innebærer at elevene skal ha det trygt og godt på skolen (det skolefaglige) enn med de juridiske pliktene som utløses, og prosedyrene som skal følges, i de tilfellene hvor elever *ikke* har det trygt og godt på skolen.

Svarene på spørsmål 37-44 i revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse*, som tar for seg i hvilken grad ansatte oppfatter at elever og foreldre har blitt informert av skolen om elevenes rett til å ha det trygt og godt på skolen, om aktivitetsplikten, om å klage til Statsforvalteren og om at kommunen har et elevombud, er i tråd med resultatene

⁹⁸ Det vil si at de har svart «*Enig*» eller «*Helt enig*» på dette spørsmålet i spørreundersøkelsen.

⁹⁹ Vi så i kapittel 3.7 at *Oppvekstombudet i Agder* viste til at man «har vært inne i saker som har gått over lang tid (mer enn 6 mnd.), hvor det aldri har blitt utarbeidet en aktivitetsplan på grunn av at skolen tenker at 9A er en "mobbeparagraf", og når de ikke kan definere at det er mobbing involvert, så brukes ikke 9A. Et eksempel her er skolefravær: når en elev er for utrygg til å møte på skolen, så skal dette også falle inn under kapittel 9A i opplæringsloven om trygt og godt skolemiljø. Så lenge en elev opplever en utrygg skolehverdag uavhengig av årsak, så skal skolen utføre sin aktivitetsplikt».

over: blant de ansatte som ikke svarer «Vet ikke» på disse spørsmålene, er tilbake-meldingen at

- Foreldre og elever har i stor grad blitt informert om elevenes rett til å ha det trygt og godt på skolen.
- Mange svarer også at foreldrene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt. Færre svarer at elevene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt (dette kan muligens forklares med at aktivitetsplikten vil være vanskelig å forstå for de yngste elevene).
- De ansatte oppgir at foreldre og elever har i mindre grad blitt informert om retten til å klage til Statsforvalteren og om at kommunen har et elevombud.

Disse funnene samsvarer med det som kom frem i KOMFUGs spørreundersøkelse for foreldrene til elevene i grunnskolen i Kristiansand, jf. kapittel 3.4.

4.2.3 Pliktene til å følge med, å gripe inn og å varsle

i)

Når det gjelder skoleansattes delplikter til å følge med, å gripe inn og å varsle, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 og 3.2.3 over og Vedlegg 2 under, at

- 94 pst. av respondentene svarer at *de ansatte på skolen følger godt med på om elevene har det trygt og godt på skolen*. Kun 1 pst. er uenige i denne påstanden.
- 89 pst. svarer at *skolens vakt- og tilsynsrutiner utarbeides slik at de i størst mulig grad bidrar til at elevene har det trygt og godt og til at de voksne skal få kjennskap til det dersom en elev ikke har det trygt og godt ute og i friminuttene*. Kun 3 pst. er uenige i denne påstanden.
- 79 pst. svarer at *man på skolen gjennomfører egne undersøkelser om / kartlegginger av elevenes skolemiljø og trivsel*. 74 pst. oppfatter at *lærerne bruker disse undersøkelsene / kartleggingene (inkludert Utdanningsdirektoratets Elevundersøkelse) aktivt i arbeidet med å sikre at elevene har det trygt og godt*.
- 97 pst. av de ansatte er enige i påstanden om at *«dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten»*.
- 92 pst. er enige i at *de ansatte på skolen griper inn hvis de blir oppmerksomme på krenkelser*. Kun 2 pst. er uenige i denne påstanden.
- 84 pst. svarer at *de ansatte på skolen har lav terskel for å varsle rektor hvis de ser eller mistenker eller får kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø*. Kun 3 pst. er uenige i denne påstanden

ii)

Videre så vi i avsnitt 3.3.4 at det av revisjonens *kvalitative intervjuer* fremgikk at koordineringsgruppene på skolene pekte på at noen saker nødvendigvis gikk under radaren, særlig når det gjelder ting som foregår på digitale plattformer. Også den såkalte snitche-kulturen vanskeliggjør 9A-arbeidet fordi det blir vanskeligere for ansatte på skolen å få informasjon om det som foregår. Samtidig har vi sett at skolene har mange rutiner som skal bidra til å fange opp 9A-saker (utover det som allerede er kommentert ifm. den kvantitative spørreundersøkelsen):

- Kontaktlærer har elevsamtaler med eleven 2 ganger i året, i tråd med [opplæringsforskriftens § 3-7](#). Elevenes trivsel skal her være et viktig tema.
- Kontaktlærere har også utviklingssamtaler med elev og foresatte 2 ganger i året, i tråd med [opplæringsforskriftens § 20-3](#). Trivsel og sosial kompetanse skal her være et viktig tema.
- Det fleste barneskolene har trivselslederprogram i friminuttet med elevstyrt lekeaktivitet på mellomtrinnet og aktiviteter for barnetrinnet som er ledet de eldre elevene.
- På foreldremøter skal trinnets / klassens sosiale miljø være fast tema.
- Det skal gjennomføres trinnmøter og klassemøter, hvor man kan fokusere både på enkeltelevers utfordringer, på gruppedynamikker og på faktorer som opprettholder utfordrende atferd etc.
- Møter i skolens koordineringsgruppe (ledelse, sosiallærer, spes.ped.koordinator, helsesykepleier, eventuelle vernepleiere etc.) skal gjennomføres jevnlig. Her jobbes det både med skolemiljøet og med enkeltelevers utfordringer.
- Skolene skal ha rutiner i forhold til fravær.
- Samtaler med sosiallærer, spes.ped.koordinator, miljøterapeuter, PPT etc. vil også kunne bidra til å fange opp at enkeltelever ikke har det trygt og godt på skolen. Alle elevene har også en Individuell samtale med helsesykepleier på 8. trinnet. Merk at taushetsplikt her i utgangspunktet fordrer at ansatte må ha elevens samtykke for å kunne videreformidle informasjon.
- En koordineringsgruppe oppgir også at skolen 2 ganger i året har en såkalt «klassegjennomgang», som innebærer at alle kontaktlærerne, koordineringsgruppen og ledelsen går gjennom alle elevene og alle klassene og vurderer hvordan ting fungerer og hva utfordringene er.

Når det gjelder å gripe inn i situasjoner som oppstår, så fremgår det samtidig av de kvalitative intervjuene at kapittel 9A, og § 9A-5 spesielt, har gjort lærere usikre når det gjelder å fysisk gripe inn ifm. vold og utagering, da en slik inngripen fort kan føre til at læreren selv kommer opp i vanskeligheter.

iii)

Revisjonen vurderer at det er positivt at vår kvantitative spørreundersøkelse indikerer at de fleste ansatte på skolene følger godt med på om elevene har det trygt og godt, at skolens vakt og tilsynsrutiner bidrar til dette, og at ansatte griper inn hvis de blir oppmerksomme på krenkelser. Det er imidlertid samtidig en noe lavere andel som oppgir at det er lav terskel for å varsle rektor hvis de ser eller mistenker eller får kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.

Revisjonens kvalitative intervjuer viser videre at det er mange rutiner, mekanismer og tiltak som bidrar til at skolene skal kunne fange opp at elever ikke har det trygt og godt. Ansatte revisjonen har snakket med både på barne-, mellom- og ungdomstrinn, peker på at det å være tett på og å ha en god relasjon og snakke med elevene, er svært viktig for å avdekke om elevene ikke har det trygt og godt på skolen. Lærerne er også ofte ute med elevene i friminutt, observerer samspill og er til stede i overgangssituasjoner mellom friminutt og skoletime. Elevsamtaler, både formelle og uformelle, oppfattes som et viktig virkemiddel for å avdekke om eleven opplever utfordringer på skolen.

Samtidig gjør sosiale medier og snitche-kultur det krevende for skolene å fange opp alt som skjer blant elevene. Når det gjelder utviklings- og forbedringspotensial ift. å fange opp at elever ikke har det trygt og godt på skolen, så bemerker revisjonen at det å 2 ganger i året gjennomføre såkalte «klassegjennomganger» som involverer kontaktlærerne, koordineringsgruppen og skoleledelsen, synes å bidra til skolene jobber mer systematisk og får et bedre overblikk over gruppedynamikkene og samspillet mellom elevene på skolene. Og nå som [Klassetrivsel](#) igjen er tilgjengelig, bør skolene også bruke dette eller tilsvarende verktøy for å belyse hva som ligger bak mobbetallene i Utdanningsdirektoratets *Elevundersøkelse*, hvor elevene svarer anonymt.

På tross av de overnevnte tiltakene og rutineene på skolene, viser tilbakemeldingen fra Statsforvalteren, jf. avsnitt 4.2.8 under, at det er påvist lovbrudd i Kristiansand kommune i løpet av de 3 siste årene hvor i) *Skolen har ikke fulgt godt nok med på elevenes opplevelse av skolemiljøet*; ii) *Skolen har ikke oppfylt plikten til å gripe inn*; iii) *Skolen har ikke oppfylt plikten til å varsle rektor*. Det fremgår imidlertid ikke av Statsforvalterens tilbakemelding hvor mange saker det her er snakk om, eller i hvilket år lovbruddene ble påvist, og det må også legges til at det har vært en nedgang i antall saker med lovbrudd i Kristiansand kommune gjennom de 3 siste årene.

4.2.4 Plikten til å undersøke

Når det gjelder skolenes delplikt til å undersøke, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 over og Vedlegg 2 under, at

- 84 pst. av respondentene svarer at *det er lav terskel på skolen for å iverksette undersøkelser dersom en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt*.
- 86 pst. svarer at *involverte elever blir hørt i skolemiljø saker på skolen*. Kun 1 pst. av respondentene er uenige i at elevene blir hørt i disse sakene.

- 75 pst. svarer også at *på skolen er det elevens subjektive opplevelse, snarere enn skolens objektive vurdering av saksforholdene, som legges til grunn ved vurdering av om en elev har det trygt og godt på skolen.*
- 75 pst. svarer at *skolen gjør undersøkelser som ut fra en faglig standard med rimelighet kan forventes i saker hvor en elev ikke har det trygt og godt.*

Resultatene fra revisjonens kvantitative spørreundersøkelse indikerer at Kristiansand-skolene bør jobbe videre med å sikre at det gjennomføres gode undersøkelser når elever ikke har det trygt og godt på skolen, samt med at elevens subjektive opplevelse er styrende for undersøkelsens konklusjon. Samtidig er det positivt at kun 1 pst av de skoleansatte er uenige i at involverte elever blir hørt i skolemiljø saker.

I revisjonens *kvalitative intervjuer* kom det frem at skolenes koordineringsgrupper i undersøkelsesfasen ofte bidrar for å sikre at eleven høres, og dermed til at elevens stemme og subjektive opplevelse kommer frem. Det pekes også på at noen saker løses uten at det blir en 9A-sak, samt at en undersøkelse som er igangsatt som følge av aktivitetsplikten i § 9A-4 ikke alltid fører til at det lages aktivitetsplan (eksempelvis hvis det handler om noe med trivsel som kan løses ganske raskt). Det er ifølge koordineringsgrupper heller ikke alltid slik at foreldre ønsker å opprette aktivitetsplan (selv om det er de som har varslet og at deres barn ikke har det trygt og godt på skolen), og det kan også være misforståelser som ligger bak en elevs uro.

Tilbakemeldingen fra Statsforvalteren, jf. avsnitt 4.2.8 under, viser at det er påvist lovbrudd i Kristiansand kommune i løpet av de 3 siste årene hvor *skolen ikke har undersøkt nok eller dokumentert hvordan de har undersøkt for å finne ut hva som ligger bak elevenes opplevelse av et utrygt skolemiljø.* Det fremgår imidlertid ikke av Statsforvalterens tilbakemelding hvor mange saker det her er snakk om, eller i hvilket år lovbruddene ble påvist, og det må også legges til at det har vært en nedgang i antall saker med lovbrudd i Kristiansand kommune gjennom de 3 siste årene.

4.2.5 Plikten til å sette inn tiltak og krav om skriftlig plan

Når det gjelder skolens delplikter til å sette inn tiltak og til å lage en skriftlig plan i 9A-saker hvor undersøkelser har vist at en elev opplever å ikke ha det trygt og godt på skolen, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 over og Vedlegg 2 under, at

- 88 pst. svarer at *det på skolen vurderes konkret hvilke tiltak som er egnet i den enkelte sak hvor en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.*
- 83 pst. av respondentene er enige i at *man på skolen setter inn egnede tiltak for alle elever som opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.* 5 pst. er uenige i dette.
- 83 pst. svarer at *man på skolen lager en aktivitetsplan og dokumenterer skriftlig hva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i saker der elever ikke har det trygt og/eller godt.* Kun 2 pst. er uenige i dette.

- 74 pst. svarer at man på skolen *kontakter andre aktuelle barne- og familietjenester i kommunen dersom det er behov for det*
- 71 pst. er enige i at *dersom de tiltakene skolen har iverksatt ikke løser problemet, så iverksettes det på skolen andre og mer intensive tiltak for å sikre at en elev skal ha det trygt og godt.* 5 pst. er uenige i påstanden.

I revisjonens gjennomgang av aktivitetsplaner i kapittel 3.6 vurderte vi at aktivitetsplanene som vi fikk tilsendt fra 10 skoler, oppfyller de *formelle* kravene i opplæringslovens § 9A-4. Samtidig er det ikke mulig for revisjonen å *realitetsbehandle* lovligheten av skolenes oppfølging av skolemiljø saker kun med utgangspunkt i aktivitetsplanene (og skolenes oppfølging av disse). Statsforvalteren vil i realitetsbehandlingen av konkrete klagesaker som regel måtte bruke betydelige ressurser på å samle inn ny informasjon som sikrer at saken er tilstrekkelig opplyst før det avgjøres om skolen har oppfylt aktivitetsplikten etter § 9A-4. Revisjonen har ikke hatt mulighet til å gjøre et slikt arbeid i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet.

Samtidig fant revisjonen forskjeller når det gjelder aktivitetsplanenes kvalitet som kunne knyttes til størrelsen på de forskjellige skolenes «verktøykasse» og i hvilken grad aktivitetsplanen var individuelt tilpasset den enkelte elevens utfordringer. Denne vurderingen komplementeres av følgende innspill:

- [Oppvekstombudet i Agder](#), jf. kapittel 3.7, peker på at «de aktivitetsplanene ombudet har sett i 2023, er veldig varierende. Noen er meget godt utarbeidet og elevstemmen kommer godt frem. Foreldre har også fått mulighet til å evaluere samt utarbeide nye tiltak i planen. Andre planer viser ingen involvering av eleven eller foreldrene, det er kun skolen som har utarbeidet planen. [...] Vi tenker at Kristiansand kommune med fordel kan sette trygt og godt skolemiljø høyere opp på agendaen og spesielt jobbe med en felles forståelse rundt aktivitetsplikten, samt forståelsen av når 9A skal brukes».
- Kommunens *Ressursteam*, jf. avsnitt 3.3.1, understreker at det er viktig å være bevisst på at jobben er ikke gjort når skolene i 9A-saker har laget en aktivitetsplan: det formelle er da som oftest på plass, men *Ressursteamet* ser samtidig eksempler på at planene ikke brukes til å løse elevens problemer. Skolene må spørre seg om planen er hensiktsmessig, om planen egentlig virker, og planen må evalueres. Og følges planen opp? Reflekterer planen helheten rundt barnet, og ikke bare en enkelthendelse? *Ressursteamet* vurderer at det ulikt hvor gode skolene er på dette – eksempelvis kan det være slik at skoler stopper oppfølgingen av aktivitetsplanen for tidlig.

Tilbakemeldingen fra Statsforvalteren, jf. avsnitt 4.2.8 under, viser at det er påvist lovbrudd i Kristiansand kommune i løpet av de 3 siste årene hvor *i) skolen ikke har utarbeidet en aktivitetsplan; ii) Skolen har ikke satt inn egnede tiltak eller tilstrekkelige tiltak til å bedre elevens opplevelse av skolemiljøet.* Det fremgår imidlertid ikke av Statsforvalterens tilbakemelding hvor mange saker det her er snakk om, eller i hvilket år lovbruddene ble påvist.

Se for øvrig avsnitt 4.1.3 for en diskusjon av foreldresamarbeidet, herunder hvordan foreldre som har vært involvert i 9A-saker, opplever samarbeidet med skolene.

4.2.6 Bekymringsfullt skolefravær («skolevegring»)

Når det gjelder spørsmålet om skolene har kompetanse med å jobbe med å motvirke bekymringsfylt fravær fra skolen («skolevegring»), så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.1 over og Vedlegg 2 under, at

- 51 pst. av de skoleansatte er enige i at *skolen har kompetanse når det gjelder å jobbe med å motvirke bekymringsfylt fravær fra skolen («skolevegring»)*. Kun 11 pst. er helt enige i påstanden, samtidig som andelen som er uenig i påstanden er hele 19 pst.

Dette er i tråd med det som kom frem i revisjonens *kvalitative intervjuer*¹⁰⁰. I avsnitt 3.3.4 så vi at saker som gjelder bekymringsfylt fravær ofte er vanskelige og veldig ressurskrevende saker å stå i for lærere og skolenes koordineringsgruppe, og flere oppfatter at kommunen har noe å gå på når det gjelder dette arbeidet. Det ble spilt inn at det i dag blir for tilfeldig hvordan disse sakene følges opp, og elevene er hjemme for lenge før man setter inn ressurser. Et innspill fra en koordineringsgruppe som både hadde praktisk erfaring med, og som hadde reflektert rundt, denne problematikken, er at Kristiansand kommune bør ha et eget team som jobber med denne problematikken og som tidlig kan gå inn i saker (og det ble vist til at andre kommuner har dette).

Det er viktig å understreke at det kan være mange forskjellige og sammensatte årsaker som ligger bak bekymringsfullt skolefravær. Det er også viktig å legge til at ansatte på skoler som jobber særlig godt og systematisk med å utvikle inkluderende læringsmiljøer hvor elevene skal oppleve at de er en del av fellesskapet, i møtene med revisjonen understreket at når det å fremme trygge og gode skolemiljø gjennomsyrrer den ordinære allmennpedagogiske praksisen i skolen, så har det en viktig forebyggende effekt på såkalt skolevegring. Revisjonen bemerker at dette poenget støttes av funn fra studier som Telemarksforskning har gjennomført. I en [artikkel som presenterer dette arbeidet](#), kan man lese at

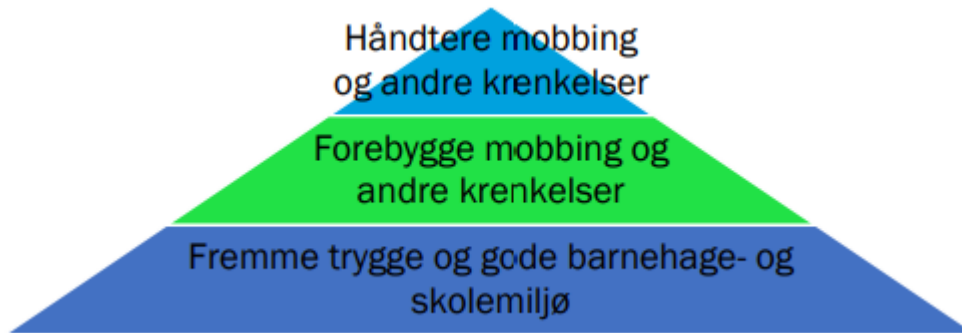
- *mer enn 84 prosent av barna [som har bekymringsfullt fravær] opplever skolen som et utrygt sted.*
- *4 av 10 har ingen venner på skolen.*
- *6 av 10 blir mobbet.*
- *halvparten har ikke noe godt forhold til lærerne.*
- *[...] 3 av 4 hadde diagnoser. [...] Diagnosen er ikke årsaken til skolevegring. Men disse barna blir mer sårbare [...].*

Forskerne bak rapporten uttaler i artikkelen at

¹⁰⁰ Det er verdt å merke se at [Elevombudet for Kristiansand](#) i sin *Årsrapport for 2022-23* oppgir at «en tredel av sakene i de to siste skoleårene har hatt dette [ufrivillig skolefravær] som en av problemstillingene.» (s. 15)

Når skolevegring skal forklares, bør man i framtiden se mer på egenskaper ved skolen, og ikke barnet eller familien¹⁰¹.

Med dette utgangspunktet bemerker revisjonen at kommunen bør legge til grunn at arbeidet med å motvirke ufrivillig skolefravær foregår på *alle* de tre nivåene som beskrives i figuren under, jf. avsnitt 2.1.6 og 4.1.1 over:



- i. For det første vil arbeidet med for å fremme positive skolemiljøer og forebygge mobbing, jf. kapittel 4.1 over, være viktig for å forebygge ufrivillig skolefravær.
- ii. For det andre vil det å håndtere saker hvor elevers fravær begynner å bli bekymringsfullt på en best mulig måte, være sentralt. Revisjonen bemerker her at
 - o Oppvekstområdet har [EQS-rutiner](#) som skal hjelpe skolene i arbeidet med å håndtere ufrivillig skolefravær.
 - o Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse viser samtidig at det er potensial for utvikling og forbedring år det gjelder kompetansen ansatte på skolene opplever å ha når det gjelder denne problematikken. I kvalitative intervjuer med revisjonen viste koordineringsgrupper til at disse sakene oppleves å være vanskelige og ressurskrevende, at det tverrfaglige samarbeidet rundt barnet ikke alltid fungerer, og at man «prøver seg fram og tar det fra dag til dag». En del problematikk knyttet til psykiske helseplager ligger også utenfor kompetanseområdet til de fleste skoleansatte, og det bli i de kvalitative intervjuene ble spilt inn at kommunen bør ha et eget team som jobber med denne problematikken og som tidlig kan gå inn i saker hvor elevers fravær begynner å bli bekymringsfullt.

Oppsummert så vurderer revisjonen at det, i tillegg til å jobbe systematisk med å fremme gode og inkluderende læringsmiljøer på skolene, fremover vil være viktig at skolene jobber med å utvikle kompetanse¹⁰² i elevsaker hvor ufrivillig skolefravær er en sentral dimensjon. I dag er *Mobilt team* inne i flere slike saker, jf. avsnitt 3.3.1. Med utgangspunkt i de kvalitative intervjuene på skolene, hvor det kommer frem at det ofte har tatt lang tid før *Mobilt team* kommer inn i sakene, vurderer imidlertid revisjonen at kommunen likevel også bør gjøre en egen vurdering av om det vil være hensiktsmes-

¹⁰¹ Dette poenget utdypes i artikkelen [Betydning av skolerelaterte faktorer og mobbing for elever som strever med skolevegring](#). Se også NIFU-rapport 2023:14 [Fravær som vekker bekymring. Skoleeieres og skolelederes inntrykk og forståelse av fraværssituasjonen i Skole-Norge](#).

¹⁰² Begrepet «kompetanse» dekker her mer enn kjennskap til kommunens EQS-rutiner og prosedyrer.

sig å opprette et eget team som kan komme tidlig inn og støtte skolene med ifm. problematikk knyttet opp mot bekymringsfullt skolefravær.

4.2.7 Blir alle elever som ikke har det trygt og godt på skolen, fulgt opp iht. kapittel 9A?

Etter denne gjennomgangen, hvor vi har tatt for oss skoleeiers internkontroll, ansattes kjennskap til opplæringslovens kapittel 9A og delpliktene i aktivitetsplikten, er det interessant å stille følgende spørsmål: I hvilken grad kan det legges til grunn at elevene i Kristiansandsskolen som ikke har det trygt og godt på skolen, følges opp av skolene i tråd med opplæringslovens kapittel 9A? Det viser seg at det er vanskelig å gi et presist svar på dette spørsmålet.

Vi har sett at skolene oppgir at en del saker nok går under radaren, noe som blant annet må ses i sammenheng med at mye skjer på sosiale medier samt med utbredelsen av den såkalte snitche-kulturen. Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for de ansatte i Kristiansandsskolen viser samtidig at hele 81 pst. oppgir at de har hatt *mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har hatt det trygt og godt på skolen i løpet av de tre siste skoleårene*¹⁰³. Kun 9 pst. svarer negativt på dette spørsmålet. I utgangspunktet gir dette grunn til å forvente at det er mange aktivitetsplaner på skolene i Kristiansand kommune. Også de høye mobbetallene skoleåret 2022-23 bidrar til en slik forventning.

I en [NRK-artikkel](#) fra september 2023 vises det til at det på nasjonalt nivå er et gap mellom antall aktivitetsplaner som ble opprettet i skoleåret 2021-22 (over 11.000 aktivitetsplaner) og NTNUs estimat for antall elever som ble mobbet (om lag 47.000). I artikkelen trekkes følgende slutning:

Over tre år viser [de nasjonale] tallene at titusenvi av barn som mobbes, aldri får en ordentlig plan med tiltak for å få slutt på mobbingen.

I hvilken grad er denne slutningen betegnende for situasjonen i Kristiansand kommune? Elevombudet i Kristiansand kommune uttaler i den overnevnte artikkelen at

– Veldig mange elever som opplever mobbing, får ikke en slik plan. Det bekymrer meg, men det overrasker meg ikke. [...]

[Elevombudet i Kristiansand] tror mange barn og unge ikke tør å si ifra om mobbing til skolen. Det er en utbredt frykt for å «snitche» – et annet ord for å sladre.

– Andre barn og ungdom forteller meg at de har prøvd å si fra, uten at det har skjedd noe. Og så er det høyst varierende hva skoleansatte kan om loven, sier hun.

At erfaringen til Kristiansand kommunes Elevombud er at «veldig mange elever» som opplever mobbing, ikke får en aktivitetsplan, må tas alvorlig. Innspill i revisjonens kvalitative intervjuer støtter også opp om denne observasjonen. Vi har sett at:

¹⁰³ Det må understrekes at flere ansatte her kan ha hatt samme elev(er) i tankene, samt at spørsmålet gjelder en 3-års periode, noe som betyr at det ikke nødvendigvis var i skoleåret 2022-23 at ansatte hadde mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har hatt det trygt og godt på skolen.

- Enkelte koordineringsgrupper har sagt at skolen kan bli bedre til å sette i gang 9A-saker og til å lage aktivitetsplaner.
- Kontaktlærere har pekt på at det i saker hvor elever utagerer, ikke opprettes 9A-saker, selv om andre elever blir redde og det er tydelig at de ikke opplever at læringsmiljøet er trygt og godt.
- Kontaktlærere har også stusset over at skoler ikke har opprettet 9A-saker for elever på trinn med høye mobbetall (hvor det ikke er enkeltelever som driver mobbetallene).
- Videre har kontaktlærere oppgitt i intervjuer med revisjonen at arbeidsbyrden har vært så stor at de i noen tilfeller ikke har hatt kapasitet til å håndtere formalitetene knyttet til det å opprette en 9A-sak.

Revisjonen konkluderer følgelig med at det er et potensial for forbedring når det gjelder Kristiansand kommunes oppfølging av aktivitetsplikten i opplæringslovens kapittel 9A, og da spesielt delplikten til å lage en individuelle aktivitetsplan og iverksette tilpassede tiltak når en elev ikke har det trygt og godt på skolen.

Samtidig må det her legges til at det er problematisk at det i NRK-artikkelen gis inntrykk av at det kan settes likhetstrekk mellom det å lage individuelle aktivitetsplaner på den ene siden, og at skolen tar tak i og jobber aktivt med saker hvor elever ikke har det trygt og godt på skolen på den andre siden. Av revisjonens kvalitative intervjuer fremgår det at:

- i. Det kan være legitime grunner til at bekymring for en elev – eller at foreldre har meldt bekymring for en elev – ikke fører til at det lages aktivitetsplan og at tiltak iverksettes med utgangspunkt i en aktivitetsplan (saken kan løses raskt på et lavt nivå, foreldre ønsker ikke aktivitetsplan etc.).
- ii. Det er også eksempler på at det på trinn med høye mobbetall ikke er individuelle aktivitetsplaner, men at kommunens *Ressursteam* har vært inne og sammen med skolen har laget en aktivitetsplan for trinnet / klassen. Bakgrunnen for dette kan være at det over tid har vært utfordringer og uheldige dynamikker på trinnet / i klassen som har vært vanskelige å håndtere og løse¹⁰⁴, og hvor en aktivitetsplan for hele trinnet / klassen nå (tidligere år har det vært individuelle aktivitetsplaner på trinnet) vurderes å være det beste og mest hensiktsmessige tiltaket for å styrke elevenes psykososiale miljø og sørge for at elevene har det trygt og godt. Revisjonen bemerker her at
 - På den ene siden er skolen her klar over, og jobber med, utfordringene som bidrar til å svekke elevenes psykososiale miljø. Fravær av individuelle aktivitetsplaner er således ikke ensbetydende med at skolen overser utfordringer som bidrar til å svekke elevenes psykososiale miljø.

¹⁰⁴ I [NOVA-rapport 14/15 Skolers arbeid med elevenes psykososiale miljø](#) omtales slike saker som «harde nøtter»: «utfordringer som personalet fanger opp, som de vurderer som problematiske og oppfatter seg ansvarlige for å håndtere – men som de opplever er vanskelige å løse» (s. 118).

- På den andre siden er det klart at dersom elever og foresatte i realiteten har ønsket en individuell aktivitetsplan og tiltak for å løse enkeltelevers konkrete utfordringer, men opplever at de ikke blir hørt av skolen og at skolen ikke har tatt elevens subjektive opplevelse på alvor, så vil skolen her ha brutt aktivitetsplikten som følger av opplæringslovens kapittel 9A. Det er derfor sentralt at elever og foresatte i slike situasjoner informeres om retten til å klage til Statsforvalteren på skolens oppfølging av elevers individuelle rett til å ha det trygt og godt på skolen. Spørsmål 41 og 42 i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for skoleansatte, samt det tredje spørsmålet i KOMFUGs spørreundersøkelse for foreldrene, indikerer at foreldre og elever i mindre grad informeres om denne klageretten.

- iii. Heller ikke der hvor lærere har oppgitt at de i noen tilfeller ikke har hatt kapasitet til å håndtere formalitetene knyttet til det å opprette en 9A-sak, er dette ensbetydende med at læreren overser at elever ikke har det trygt og godt på skolen. Eksempelvis var det tydelig i revisjonens kvalitative intervjuer at en kontaktlærer som viste til at arbeidsbyrden var så stor at læreren i noen tilfeller ikke hadde kapasitet til å håndtere formalitetene knyttet til det å opprette en 9A-sak, var en dyktig pedagog og klasseleder, hadde et positivt elevsyn, så elevene, hadde jobbet aktivt med *Klassetrivsel*-undersøkelsen og var bevisst på gruppedynamikker og enkeltelevers sårbarheter, og jobbet målrettet opp mot foreldrene etc. Læreren oppfattet at arbeidet som faktisk ble gjort i stor grad var i tråd med det som en formell aktivitetsplan ville inneholdt, og at det i en hektisk hverdag hvor tid er en mangelvare, var fornuftig å «prioritere konkret arbeid med læringsmiljøet fremfor dokumentasjon». Revisjonen bemerker her at det likevel er klart at aktivitetsplikten i slike tilfeller brytes, og at det er lærerens objektive vurdering snarere enn elevens subjektive opplevelse og medvirkning som her legger premissene for tiltakene og arbeidet som gjøres. Det er imidlertid samtidig også viktig å være klar over at dette ikke er ensbetydende med at lærere *ikke* jobber med å hindre krenkelser og for at elever skal ha det trygt og godt på skolen¹⁰⁵.

4.2.8 Statsforvalterens vedtak om lovbrudd i skolemiljø saker

Vi har sett at dersom en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, kan eleven eller foreldrene melde saken til statsforvalteren etter at saken er varslet til rektor. I avsnitt 3.1.4 over gikk vi igjennom Statsforvalterens vurderinger av Kristiansandskolens arbeid i skolemiljø saker som hadde blitt meldt til Statsforvalteren.

Vi så at Statsforvalteren konkluderte med 11 lovbrudd i 2021, 6 lovbrudd i 2022 og 2 lovbrudd i 2023 (oversikten ble laget 10. oktober 2023).

¹⁰⁵ Som vi så i avsnitt 4.2.2, viser revisjonens kvantitative spørreundersøkelse at de ansatte er mer fortrolige med hva det innebærer at elevene skal ha det trygt og godt på skolen (det skolefaglige) enn med pliktene som utløses, og prosedyrene som skal følges, i de tilfellene hvor elever *ikke* har det trygt og godt på skolen (det juridiske).

Statsforvalteren understreker at embetet behandler enkeltsaker, og bruddene det vises til nedenfor kan derfor ikke på bakgrunn av vedtakene anses for å gjelde generelt for skolens eller kommunens behandling av skolemiljø saker. Det er likevel interessant å for dette prosjektet å vise til at det i enkeltsakene Statsforvalteren har behandlet de siste 3 årene som omhandler skoler i Kristiansand kommune, har fremkommet følgende brudd på opplæringslovens kapittel 9A (merk at Statsforvalteren understreker at det i enkeltsaker kan være et eller flere brudd):

- *Skolen har ikke fulgt godt nok med på elevenes opplevelse av skolemiljøet*
- *Skolen har ikke oppfylt plikten til å gripe inn*
- *Skolen har ikke oppfylt plikten til å varsle rektor*
- *Skolen har ikke oppfylt plikten til å varsle skoleeier*
- *Skolen har ikke undersøkt nok eller dokumentert hvordan de har undersøkt for å finne ut hva som ligger bak elevenes opplevelse av et utrygt skolemiljø*
- *Skolen har ikke utarbeidet en aktivitetsplan*
- *Skolen har ikke satt inn egnede tiltak eller tilstrekkelige tiltak til å bedre elevens opplevelse av skolemiljøet*
- *Skolen har ikke vist hvordan elevens beste er lagt til grunn ved valg av tiltak*

Oversikten viser med andre ord at statsforvalteren har fastslått lovbrudd når det gjelder de fleste av aktivitetspliktens delplikter i perioden 2021-23. Samtidig ser vi at det har vært en nedgang i antall saker med lovbrudd i Kristiansand kommune i denne perioden.

4.3 P3: Forebygge vold og trusler mot ansatte i skolen, herunder gi nødvendig opplæring

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektets tredje problemstilling (P3) er

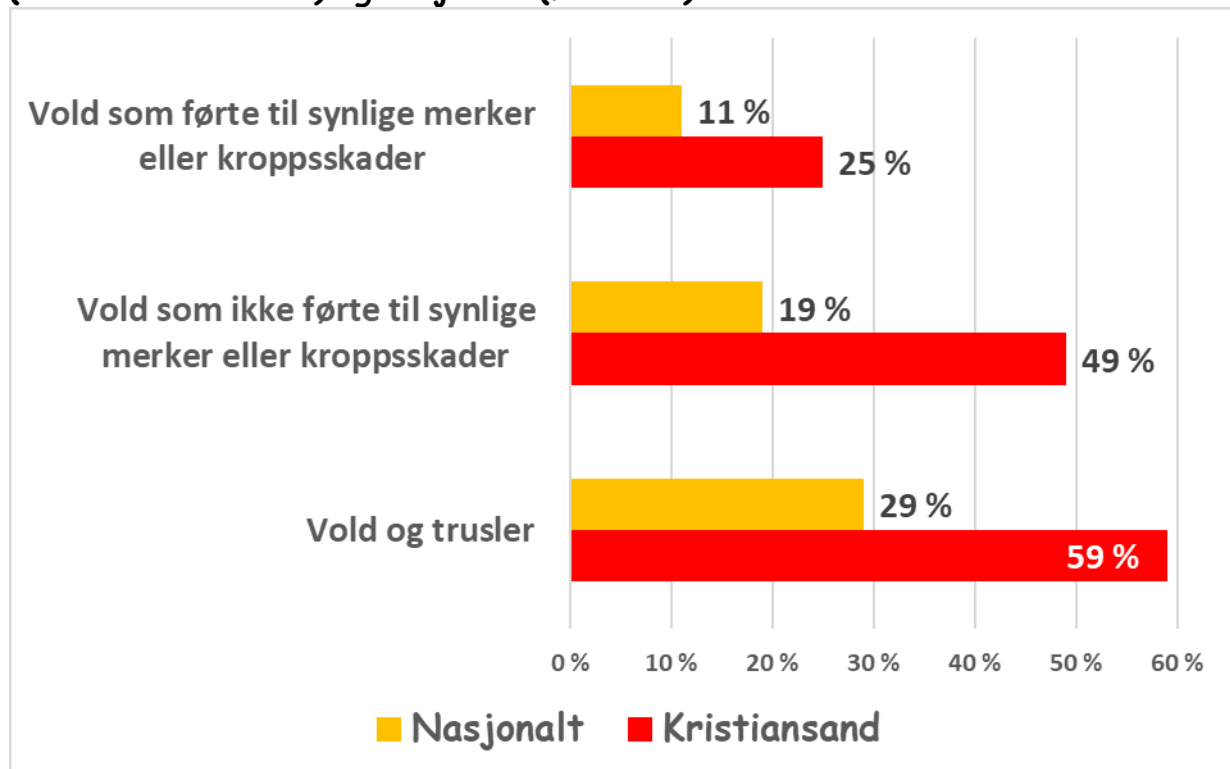
P3: I hvilken grad arbeider Kristiansand kommune systematisk med å forebygge vold og trusler mot ansatte i skolen, herunder å sikre at ansatte gis nødvendig opplæring?

De sentrale revisjonskriteriene når det gjelder forebygging og opplæring ifm. vold og trusler, finner vi i avsnitt 2.2.1 (*arbeidsmiljøloven*; særlig [§ 4-3](#) er her sentral) og i avsnitt 2.2.2 (*Forskrift om utførelse av arbeid*, [kapittel 23A](#)). Også avsnitt 2.1.3 ([Arbeids-tilsynets nettside om vold og trusler](#)) er her relevant.

4.3.1 Utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune

I avsnitt 3.2.2 så vi at revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* viser at forekomsten av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er svært høy¹⁰⁶, og klart høyere enn nasjonale tall fra STAMI:

Forekomst vold og trusler i grunnskolen det siste året: Kristiansand kommune (skoleåret 2022-23) og nasjonalt (N = 719)



Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse viser i tillegg at

¹⁰⁶ Med en svarrate på 35 pst. (N = 719), må det imidlertid tas høyde for at interessen og engasjementet for å svare på revisjonens spørreundersøkelse har vært størst på de skolene hvor vold og trusler mot de ansatte i størst grad oppleves som et problem. Det må følgelig tas høyde for at andelen med ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune som har vært utsatt vold og trusler, samlet sett kan være noe lavere enn tallene som her fremkommer, jf. diskusjon i avsnitt 9.3 om svarrate og representativitet i Vedlegg 2 i denne rapporten.

- Hele 57 pst. – nesten 6 av 10 – **opplever vold og trusler som et problem på skolen**. Kun 24 pst. – $\frac{1}{4}$ – er *uenige* eller *helt uenige* i påstanden om at vold og trusler er et problem på skolen de jobber (og kun 6 pst. er *helt uenige* i påstanden), jf. figur 45.
- Hele 69 pst. – 7 av 10 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har **avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler** mot den ansatte eller mot kolleger. Hele 40 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 46.
- Hele 28 pst. – 3 av 10 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året har blitt utsatt for **trusler fra elever som var så alvorlige at de ble urolige eller redde**. 8 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 49.
- Hele 74 pst. – 3 av 4 – av de ansatte oppgir at de i løpet av det siste året **kjenner til eller har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og / eller trusler fra elever**. Hele 46 pst. oppgir at dette har skjedd flere enn 3 ganger, jf. figur 50.
- Blant de 59 pst. av de ansatte som oppgir at de har blitt **utsatt for vold og / eller trusler** i skoleåret 2022-23, så viser figur 51 at:
 - o 19 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **mistrivsel på jobben**.
 - o 18 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **utrygghet på jobben**.
 - o 16 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **ønske om å slutte i jobben**.
 - o 12 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **psykiske plager**.
 - o 6 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **fysiske plager**.
 - o 3 pst. oppgir at vold og trusler har ført til **utrygghet på fritiden**.
 - o 28 pst. oppgir at vold og trusler på jobben *ikke har hatt konsekvenser*. Merk her at revisjonens kvalitative intervjuer indikerer at det at vold og trusler ikke får konsekvenser for noen ansatte, både kan ses i sammenheng med trekk ved den ansatte (*individet*), men også med i hvilken grad den ansatte ble ivaretatt og fulgt opp etter hendelser (*systemet*).

Bildet som tegnes i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse, er i tråd med det overordnede inntrykket fra revisjonens *kvalitative intervjuer*, jf. kapittel 3.3:

- På flertallet av de 10 skolene revisjonen besøkte, oppfatter verneombud og tillitsvalgte at vold og trusler mot de ansatte er et problem (i alle fall på noen trinn). På noen skoler ble det imidlertid vist til at man har hatt et antall mer eller mindre alvorlige enkelthendelser, men at det mer generelt ikke er slik at man opplever at vold og trusler er et systematisk problem i skolehverdagen.
- Flere verneombud og tillitsvalgte oppga at det at barn som sparker, slår, biter og klorer, og at lærere blir spyttet på og utsatt for verbale krenkelser, trakassering og sjikanering, er en del av hverdagen. På ungdomstrinn kan uttrykkene være mer subtile (krenking av intimsfæren til læreren, dytting, knuffing, «tulle-

Videre kom det frem i de kvalitative intervjuene at kvinnelige lærere blir særlig kalt «hore» og «fritte», mest av gutter, men også av jenter. I tillegg har det i revisjonens intervjuer kommet frem at trusler av typen «*hvis læreren gjør X [håndhever en regel, setter en karakter etc.], så vil det kunne få konsekvenser for læreren*», er vanlig¹⁰⁷. En rektor pekte i møte med revisjonen på at når det gjelder vold / utagering og trusler / verbale krenkelser, så opplever etter hvert mange ansatte på skolen at det unormale blir normalt. I [e-læringskursene](#) som Oppvekst la ut høsten 2023, omtales dette fenomenet som at lærerne etter hvert blir «emosjonelt fartsblinde»

Etter tilsyn på 5 skoler i Kristiansand kommune, skriver også Arbeidstilsynet at «ansatte og ledelse opplever daglig uønsket adferd fra elever, som for eksempel utagering, vold, trusler og seksualisert språk», jf. avsnitt 3.8.1. Her kan man også lese at

det fortelles om utagering, slag, spark, biting, kloring, kasting av gjenstander, trusler om selvskading og suicid, verbal utagering mot ansatte og utagering mot medelever hvor ansatte må gå imellom. Det oppgis at dette skjer daglig eller ukentlig på skolene. [...] Ansatte beskriver også at det kan oppleves som nedverdiggende som voksen å ikke klare å håndtere situasjoner og også motta utagering foran andre elever. [...] Ansatte forteller at de i perioder har vært sykemeldte på grunn av belastningene de står i og at flere er i fare for å bli sykemeldt. [...] Ansatte opplever også manglende støtteapparat for den belastningen de blir eksponert for.

4.3.2 Arbeidsmiljø: Skolenes arbeid med å forebygge vold og trusler samt med opplæring

Revisjonens kartlegging har altså vist at *utbredelsen av vold og trusler* mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er *svært høy*, og klart høyere enn nasjonale tall fra STAMI. Det er i så måte svært viktig at skoleeier og skolene jobber systematisk med å forebygge vold og trusler samt med å gi de ansatte den nødvendige opplæringen som de har krav på.

Det må i dette avsnittet innledningsvis understrekes at andelen ansatte som i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse gir positive svar på spørsmål om skolenes arbeid med å motvirke vold og trusler mot ansatte, er klart lavere enn for spørsmålene om skolenes arbeid med å utvikle gode og trygge læringsmiljø for elevene og å overholde aktivitetsplikten når elever ikke har det trygt og godt på skolen.

A) SKOLENES ARBEID MED Å FOREBYGGE VOLD OG TRUSLER

Når det gjelder skolenes arbeid med å forebygge vold og trusler, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.3 over og Vedlegg 2 under, at

- 70 pst. av respondentene er enige i at *vold og trusler er et tema som diskuteres åpent mellom ansatte på skolen når det er behov for det*. 11 pst. er uenige i dette.

¹⁰⁷ Arbeidstilsynet skiller mellom [relasjonell og instrumentell vold](#). Revisjonen bemerker at disse eksemplene viser at skoleansatte ikke bare utsettes for relasjonell vold, men også i noen tilfeller for instrumentell vold og trusler, hvor målet er å oppnå fordeler (eksempelvis bedre karakterer).

- 64 pst. av respondentene er enige i at *skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte*. 11 pst. er uenige i dette.
- 48 pst. av respondentene er enige i at *de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tas hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte*. 18 pst. er uenige i dette.
- 48 pst. av respondentene er enige i at *nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte er tydelig kommunisert på skolen*. 25 pst. er uenige i dette.
- 37 pst. av respondentene er enige i at det på skolen blir gjort *tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte*. 22 pst. er uenige i dette.
- Kun 30 pst. av respondentene er enige i at det på skolen er *klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges*. Hele 30 pst. er uenige i dette.

B) KOMPETANSE OG OPPLÆRING FOR Å FOREBYGGE VOLD OG TRUSLER

Videre ble det i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse stilt spørsmål om de ansattes kompetanse og om i hvilken de hadde fått opplæring til å forebygge vold og trusler:

- 48 pst. av respondentene er enige i at de har *tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt*. 24 pst. er uenige i dette.
- 47 pst. av respondentene er enige i at de er *trygge på hvordan de kan kommunisere for å dempe konfliktsituasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot dem eller deres kolleger*. 21 pst. er uenige i dette.
- 45 pst. av respondentene er enige i at de er *godt kjent med hvem som sitter i skolens medbestemmelsesgruppe og hvilken funksjon medbestemmelsesgruppen har*. 29 pst. er uenige i dette.
- 41 pst. av respondentene er enige i at de *vet hvor de skal henvende seg dersom de trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte*. 35 pst. er uenige i dette.
- 31 pst. av respondentene er enige i at man *på sin skole evaluerer nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte*. 24 pst. er uenige i dette.
- 30 pst. av respondentene er enige i at *de har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges*. 34 pst. er uenige i dette.
- 29 pst. av respondentene er uenige i at *det på skolen må en alvorlig volds- / trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak*. 36 pst. er her enige.

- Kun 17 pst. av respondentene er enige i at *de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte, kan forebygges.* Hele 49 pst. – halvparten – er uenige i dette.
- Kun 17 pst. av respondentene er enige i at *de har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner.* Hele 58 pst. – nesten 6 av 10 – er uenige i dette.
- Kun 16 pst. av respondentene er enige i at *de har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger.* Hele 58 pst. – nesten 6 av 10 – er uenige i dette.

i)

Resultatene fra revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* viser at de ansatte oppfatter at potensialet for utvikling og forbedring er stort både når det gjelder skolens arbeid med å forebygge vold og trusler mot ansatte, og når det gjelder kompetanse og opplæring som kan bidra til å forebygge vold og trusler. De ansattes svar er særlig negative når det gjelder opplæring i å forebygge og håndtere situasjoner som er truende og som kan utvikle seg til vold. Det at over $\frac{1}{3}$ av de ansatte er enige i at det må til en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak på skolen, er en indikasjon på at skolene ikke har jobbet systematisk med å forebygge vold og trusler og med å utvikle de ansattes kompetanse når det gjelder denne problematikken.

Dette er i tråd med det som kom frem i *revisjonens kvalitative intervjuer*. Hverken skoleledere eller ansatte hadde mye å si om dette temaet. Skolene hadde ifølge verneombud og tillitsvalgte i liten grad begynt å jobbe med rutiner og ROS-analyser om vold og trusler da intervjuene ble gjennomført i mai/juni 2023. De ansatte spilte inn at de ønsket kurs om forebygging og håndtering av vold og trusler og konflikthåndtering, og flere verneombud oppga at de hadde etterspurt slike kurs, men at de enda ikke hadde fått den denne opplæringen.

Revisjonens funn er også i tråd med det som fremkom i Arbeidstilsynets tilsynsrapporter i januar 2023 for 5 skoler i Kristiansand, hvor man i den overordnede tilsynsrapporten kan lese at «tilsynene avdekket gjennomgående brudd hos alle de kontrollerte skolene», jf. avsnitt 3.8.1. Her kan man også lese at

Til tross for at Kristiansand kommune har ulike rutiner og prosedyrer vurderer Arbeidstilsynet at disse ikke blir fulgt, og at det ikke jobbes systematisk på skolene slik overordnede prosedyrer og retningslinjer tilsier. Arbeidstilsynet vurderer at skolene mangler en systematisk, forebyggende tilnærming til HMS-arbeidet.

For samtlige fem skoler konkluderer Arbeidstilsynet videre med at

Det er ikke dokumentert hvordan de ansatte skal sikres opplæring og gjentagende øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler, og hva denne opplæringen skal inneholde.

Det fremgår også av Arbeidstilsynets rapporter at kommunen heller ikke har hatt risikovurderinger innarbeidet i et system.

ii)

Samtidig så vi i avsnitt 3.8.2 at Bedriftshelsetjenesten (BHT) har pilotert en digital plattform for risikovurderinger i samarbeid med virksomhetsstyring. BHT har i samarbeid med kommunalsjef skole og verneombud også laget en mal for skjema for generell risikovurdering på skolene, samt en egen mal for risikovurdering av vold og trusler. BHT utarbeider også maler for risikovurdering i forbindelse med tilpasninger / innsparinger i budsjettet.

Videre så vi i avsnitt 3.8.3 at

- Kommunen i oktober 2023 oppdaterte rutinen [Vold og trusler - prosedyre for forebygging, håndtering og oppfølging](#) (ID 3762) i kommunens kvalitetssystem.
- I [Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022](#) kan man lese at det i 2022 ble det satt i gang et arbeid med å istandsette ansatte i skolen til å håndtere vold og trusler for å ivareta arbeidsmiljølovens krav til nødvendig opplæring for ansatte. Planen er å gjennomføre lederopplæring og grunnopplæring for alle ansatte i løpet av skoleåret 2023-24.
- Oppvekst la høsten 2023 ut et [e-læringskurs](#) for de ansatte som skal tilsvare *Trinn 1* i nødvendig opplæring i forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skolen¹⁰⁸. Kommunalsjef skole ønsker at skolene gjennomfører kursene innen påske 2024.
- Det vil også bli gitt opplæringstilbud til de skolene som trenger noe mer enn grunnopplæringen, men her gjenstår det ifølge *Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022* flere avklaringer både med tanke på økonomiske og menneskelige ressurser.

iii)

Det ble spilt inn at noen opplever at mangel på informasjon til lærerne er problematisk ift. målet om å minimere vold mot ansatte, jf. avsnitt 3.3.3. Et eksempel her er at man vet at det har vært hendelser hvor en elev har utøvd vold, men lærerne får ikke vite hvem det er som har utøvd vold. Lærerne opplever at dette er relevant informasjon eksempelvis når man skal vurdere om man skal gripe inn i en situasjon. Tilsvarende problematikk kan oppstå ved skolebytter. Det er forståelse for at taushetsplikt kan være en utfordring her, men lærere opplever at dette går på bekostning av det vernet de bør har mot å bli utsatt for vold på arbeidsplassen.

Vi har i avsnitt 3.8.2 sett at også Bedriftshelsetjenesten (BHT) peker på at det er et problem at ansatte får for lite informasjon om risiko for vold og trusler, noe som medfører at de dermed ikke i tilfredsstillende grad vet hva som møter dem på arbeidsplass-

¹⁰⁸ E-læringskurset har en teoridel som består av tre filmer som gir en introduksjon til forebyggende HMS-arbeid, etiske vurderinger og juridiske rammer. Kurset har også en praktisk del som består av seks korte instruksjonsvideoer som viser håndtering og mulig praktiske grep i vanskelige situasjoner.

sen. Det er i så måte viktig at skolene jobber systematisk med risikovurderinger samt med å formidle relevant informasjon til de ansatte.

Samtidig viste BHT til at kommuneadvokaten i Kristiansand legger til grunn at taushetsplikten skal overholdes. Imidlertid vises det samtidig til at selv om man overholder taushetsplikten og ikke oppgir sensitive personopplysninger (helseopplysninger i form av diagnoser, medikamenter, hjemmeforhold etc.), så kan ved skolebytter *allment kjente opplysninger*, det vil si opplysninger som er kjent for andre elever og foresatte på den forrige skolen om elevens utagering og utøving av vold, videreformidles til ny skole.

iv)

Vi har i dette kapittelet sett at revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for de ansatte i skolen viser at forekomsten av vold og trusler er langt mer utbredt i Kristiansandsskolen enn på landsbasis. Revisjonen vurderer at dette funnet er oppsiktsvekkende og alvorlig, og at det medfører at skoleeier og skolene fremover må ha stort fokus på denne problematikken.

Revisjonen bemerker at Arbeidstilsynet i januar 2023 ga administrativ skoleeier og skolene hvor det ble gjennomført tilsyn, et omfattende sett med pålegg, jf. avsnitt 3.8.1. Påleggene har krevd, og vil fremover kreve, mye arbeid både for skoleeier og for skolene i kommunen¹⁰⁹: For det første vurderte Arbeidstilsynet at følgende to pålegg må håndteres på overordnet nivå i kommunen, det vil si av administrativ skoleeier:

1. HMS-arbeid: Utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
2. Bedriftshelsetjeneste: Plan for bistand

For det andre fikk samtlige fem skoler som deltok i tilsynet, pålegg knyttet til følgende områder (som må på plass på alle skoler i kommunen):

1. Vold og trusler: Kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
2. Vold og trusler: Rutiner
3. Vold og trusler: Informasjon
4. Vold og trusler: Opplæring

Revisjonen bemerker at det vil være opp til Arbeidstilsynet å vurdere hvorvidt overnevnte pålegg, følges opp av Kristiansand kommune i tråd med lovverket. Det er imidlertid klart at arbeidet og tiltakene som vi har referert til over, indikerer at kommunen nå gjør et planmessig og godt arbeid for å få disse lovpålagte systemene, rutinene og prosedyrene på plass¹¹⁰.

¹⁰⁹ Selv om Arbeidstilsynet kun gjennomførte tilsyn på 5 skoler, så vil kommunen måtte sørge for at alle skolene følger lovens krav når det gjelder arbeidsmiljø generelt og forebygging og håndtering av vold og trusler spesielt.

¹¹⁰ Revisjonen nevner her at mange norske kommuner opplever at vold og trusler i skolen er et krevende felt. [KS og arbeidstakerorganisasjonene](#) arrangerte derfor i oktober 2023 en workshop om trusler og vold i skolen, hvor hensikten var å få innspill til hva de sentrale partene kan gjøre for å støtte skolene i deres arbeid for å forebygge og håndtere trusler og vold. Innspillene fra workshopen skal brukes som kunnskapsgrunnlag når sentrale parter skal samarbeide videre for å støtte skolene i arbeidet med å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler. Samtidig starter Arbeidstilsynet høsten 2023 et arbeid med å [veilede skoler over hele landet](#) i arbeidet med å forebygge vold og trusler.

Revisjonen vurderer samtidig at arbeidet med å forebygge og å håndtere vold og trusler i skolen har dimensjoner utover den juridiske dimensjonen, akkurat som arbeidet med å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer som vi har sett handler om mer enn internkontroll og oppfyllelse av aktivitetsplikten i opplæringslovens kapittel 9A, jf. kapittel 4.1 og problemstilling 1 (P1) i denne forvaltningsrevisjonsrapporten. Revisjonen bemerker at det her er viktig at skolene utvikler en kultur for å jobbe med denne problematikken¹¹¹. Dette er et langsiktig arbeid som Oppvekst må jobbe systematisk med over tid, som bør innarbeides i skolenes årshjul, og som ikke er ferdig når Arbeidstilsynet vurderer at kommunen oppfyller lovkravene når det gjelder forebygging og opplæring ift. vold og trusler i grunnskolen.

Revisjonen bemerker avslutningsvis at [teoridelen](#) som inngår i trinn 1 i Oppveksts opplæringspakke består av tre filmer som gir en introduksjon til forebyggende HMS-arbeid, etiske vurderinger og juridiske rammer. Det er interessant å merke seg at innholdet i disse filmene ikke står i motstrid til, men etter revisjonenes skjønn snarere i stor grad komplementerer, Oppveksts tilnærming til det å utvikle inkluderende læringsmiljø for elevene. Utgangspunktet for den andre filmen er eksempelvis at «avmakt» er blant de sterkeste driverne for elevens utfordrende atferd, aggresjon og vold.

Vi tar for øvrig opp dilemmaer og utfordringer knyttet til arbeidet med å motvirke vold og trusler mot ansatte i avsnitt 4.4.3 under.

4.4 P4: Kommunens håndtering og oppfølging når ansatte utsettes for vold og trusler

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektets fjerde problemstilling (P4) er

P4: I hvilken grad er håndteringen og oppfølgingen av skoleelevers vold og trusler mot ansatte i Kristiansand kommune i tråd med regelverk og retningslinjer?

De sentrale revisjonskriteriene når det gjelder håndtering og oppfølging når ansatte utsettes for vold og trusler, finner vi i avsnitt 2.2.2 ([Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A](#)). Også avsnitt 2.1.3 ([Arbeidstilsynets nettside om vold og trusler](#)) er her relevant.

4.4.1 Håndtering og oppfølging av vold og trusler

Vi har sett at revisjonens kartlegging har vist at *utbredelsen av vold og trusler* mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er *svært høy*, og klart høyere en nasjonale tall fra STAMI jf. avsnitt 4.3.1¹¹². Det er i så måte svært viktig at skoleeier og skolene jobber systematisk med håndtering og oppfølging av vold og trusler, herunder å skrive avvik på uønskede hendelser i kvalitetssystemet.

¹¹¹ Hva det innebærer for skolene å utvikle en kultur for å snakke om og jobbe med vold og trusler, er blant temaene som diskuteres i [e-læringskursene](#) som Oppvekst la ut høsten 2023.

¹¹² Arbeidstilsynet peker på at [«kunnskap om omfang gjør det enklere å forebygge»](#).

Når det gjelder skolenes håndtering og oppfølging når ansatte utsettes for vold og trusler, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.3 over og Vedlegg 2 under, at

- 84 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at dette kan snakkes åpent om med kolleger.* 4 pst. er uenige i dette.
- 80 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen.* 4 pst. er uenige i dette.
- 77 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at de kommer til å bli godt ivaretatt av sine kolleger umiddelbart etter hendelsen.* 9 pst. er uenige i dette.
- 60 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at de kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen.* Hele 17 pst. er uenige i dette.
- 57 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid.* Hele 17 pst. er uenige i dette.
- 55 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at de vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden.* 11 pst. er uenige i dette.
- 39 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at skolen lærer av hendelsen.* Hele 23 pst. er uenige i dette.
- 38 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er de trygge på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant.* Hele 27 pst. er uenige i dette.
- Kun 22 pst. av de ansatte er enige i at det på skolen er klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler. Hele 42 pst. er uenige i dette.
- Kun 22 pst. av de ansatte er enige i at det på skolen er klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte. Hele 48 pst. er uenige i dette.

i)

Revisjonen bemerker her for det første at svarene er svært negative når det gjelder skolenes rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, samt

for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles¹¹³ i situasjoner med vold mot ansatte. Dette er i tråd både med det som kom frem i revisjonens kvalitative intervjuer, samt med funnene til Arbeidstilsynet, som viser at kommunen har mye å gå på her. Når det gjelder oppfølging av hendelser, så varierer bildet i tilsynsrapportene fra skole til skole, jf. avsnitt 3.8.1:

- På den ene siden beskriver Arbeidstilsynet hvordan ledelse og verneombud sammen med ansatte følger opp hendelser som har oppstått. På noen skoler opplever ansatte at ledelsen har åpne dører og at de kan ta kontakt når det er behov.
- Samtidig forteller de ansatte at de opplever at de mangler oppfølging etter at akuttfasen er ferdig. Ikke alle ansatte opplever støtte fra ledelse, og noen forteller om en opplevelse av at utfordringer på trinn blir lagt litt lokk på. De ansatte er videre i varierende grad klar over muligheten til å kontakte bedriftshelsetjenesten ved behov etter hendelser. Det fortelles at oppfølgingen ikke er satt i system, og det er ikke klart for de ansatte hva slags oppfølging de kan forvente. På noen skoler ble det opplyst under tilsynet at det fokuseres mest på tiltak rundt eleven etter hendelser, og ikke i like stor grad på hva den ansatte har opplevd og stått i. Fagarbeidere som arbeider både i skolen og på SFO er ekstra sårbare. I tilsynsrapportene for samtlige 5 skoler i Kristiansand kommune, vurderte Arbeidstilsynet at

systemet for oppfølging og ivaretagelse av arbeidstakere og ledere etter hendelser ikke er godt nok. Arbeidstilsynet vurderer at det er behov for å få en forventningsavklaring og rolleavklaring. Vi vurderer at oppfølgingen slik den fremstår i dag er noe tilfeldig og har ikke det innholdet som anbefales. Som for eksempel psykisk førstehjelp med den som er rammet, samtale med andre arbeidstakere, tilbud om jevnlig oppfølging, sørge for et system for kollegastøtte og eventuell tilby profesjonell hjelp.

Revisjonen bemerker igjen at det vil være opp til Arbeidstilsynet følge opp egne tilsyn og å vurdere hvorvidt Kristiansand kommunes praksis når det gjelder vold og trusler i skolen, er i tråd med lovverket. Vi så samtidig i kapittel 4.3 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten at kommunen nå gjør et planmessig arbeid for å følge opp Arbeidstilsynets pålegg knyttet opp mot lovpålagte systemer, rutiner og prosedyrer.

Revisjonens kvantitative spørreundersøkelse viser også at de skoleansatte oppfatter at skolenes forbedringspotensial er betydelig når det gjelder å lære av volds- og trusselhendelser og å følge opp rapportering om volds- og trusselhendelser. Vi kommer tilbake til denne problematikken i avsnitt 4.4.2 under om avvikshåndtering.

ii)

Det er videre på den ene siden positivt at de ansatte i stor grad opplever at de kan snakke åpent med kolleger på jobben om volds- og trusselhendelser, samt at de i nesten like stor grad opplever at de kan snakke åpent om dette med skoleledelsen. Mange ansatte er også trygge på at de vil bli godt ivare tatt av sine kolleger umiddelbart etter en volds- eller trusselhendelse.

¹¹³ Mulighet for tilkalling av hjelp er eksplisitt nevnt i [§ 23A-4, punkt c i Forskrift om utførelse av arbeid](#).

Samtidig faller andelen av de ansatte som er trygge både på at de vil bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter en volds- eller trusselhendelse (eller i en eventuell sykemeldingsperiode), og på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid. Det er her også flere ansatte som tror at det motsatte vil være tilfelle. Revisjonen bemerker at dette er i tråd med det som fremkom i våre kvalitative intervjuer, hvor flere verneombud og tillitsvalgte var tydelige på at skoleledelsene ikke er gode på umiddelbar oppfølging etter hendelser – «opp på hesten og ta neste time» var ifølge et verneombud i stedet gjennomgangstonen, og flere oppgir at holdningen tradisjonelt har vært at «dette må du tåle (vi har de elevene vi har)» – og at skoleledelser bagatelliserte hendelser og oppfattet at lærerne var «sutrete». Revisjonen viser her til poenget i forrige kapittel om at det er viktig at skolene – og skoleledelsene – utvikler en kultur for å jobbe med, og å ta på alvor, vold og trusler på arbeidsplassen. Som vi har sett i denne rapporten, har

- Bedriftshelsetjenesten (BHT) pekt på at det etter hendelser er viktig med kollegastøttesamtaler¹¹⁴, hvor opplevelsen til den som har blitt utsatt for vold, valideres («defuse», som må skilles fra «debrief»), jf. avsnitt 3.8.2. Se for øvrig [Arbeidstilsynets veiledning](#) når arbeidstaker rammes av vold og trusler på jobben.
- Verneombud og tillitsvalgte har understreket at skoleledelsen ikke bør starte dialogen med ansatte som har vært i volds- og trusselhendelser med å spørre hva den ansatte kunne gjort annerledes, om relasjonen til eleven var god nok, hva den ansatte kan lære av hendelsen etc. Den ansatte er ifølge verneombud og tillitsvalgte sårbar når man har opplevd ting som ikke er ok, og slike (konfronterende) spørsmål fra skoleledelsen umiddelbart etter hendelser kan bidra til at det blir skumlere / en større byrde å skrive avvik. Ansatte pekte her også på at det å ha en god relasjon med eleven, betyr ikke at vold ikke kan skje. Verneombud og tillitsvalgte oppga videre at det i dag i liten grad er en kultur på skolene for å anerkjenne lærernes følelser og opplevelser i disse sakene, jf. avsnitt 3.3.5. Verneombud og tillitsvalgte er imidlertid samtidig bevisst på at enkelte lærere helt sikkert kunne håndtert noen ting bedre i møtet med elevene som krenker, og at det i andre omgang er viktig at alle – ansatte og skoleledere – lærer av hendelser.
- Revisjonens kvalitative intervjuer har vist at noen ansatte også opplever å bli stående litt alene i saker som omhandler vold og trusler – «man har sine elever».
- Skoleledere har på sin side spilt inn at kommunen i dag har en god rigg for 9A-saker om elevenes læringsmiljø, men at man skulle ønske at man på skoleeiernivå hadde et tilsvarende opplegg for de ansattes arbeidsmiljø.

Med dette utgangspunktet vurderer revisjonen at det er et utviklings- og forbedringspotensial når det gjelder skolenes kultur for å håndtere og følge opp vold og trusler, for å forstå vold og trusler som et arbeidsmiljøproblem snarere enn som den enkelte

¹¹⁴ Merk at kollegastøtte ikke er behandling. [Arbeidstilsynet](#) understreker at kollegastøtte ikke er: i) å være terapeut; ii) å gå inn på personlige forhold eller forhold som ligger utenfor den aktuelle situasjonen; iii) å snakke om sine egne erfaringer.

ansattes problem, samt for i større grad å ta de ansattes opplevelse i disse situasjonene på alvor. Vi vurderer at dette poenget komplementerer Arbeidstilsynets pålegg, hvor blikket er juridisk, det vil si på etterlevelse av lov og forskrift, og hvor fokuset er på systemer, rutiner og prosedyrer.

4.4.2 Avviksmeldinger

Når det gjelder skolenes praksis for avviksmeldinger, så viser revisjonens *kvantitative spørreundersøkelse* for ansatte i Kristiansandsskolen, jf. avsnitt 3.2.3 over og Vedlegg 2 under, at

- 78 pst. av de ansatte er enige i at *dersom ansatte på skolen blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette*. 8 pst. er uenige i dette.
- 71 pst. av de ansatte er enige i at *dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil de rapportere denne i kommunens kvalitetssystem*. 8 pst. er uenige i dette.
- 55 pst. av de ansatte er enige i at *de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem*. Hele 22 pst. er uenige i dette.
- 43 pst. av de ansatte er enige i at *de føler seg sikre på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem*. Hele 31 pst. er uenige i dette.

Revisjonen bemerker her at resultatene indikerer at skoleledelsene informeres om flertallet – men ikke alle – hendelser hvor ansatte utsettes for vold og trusler.

Videre er det kun litt over halvparten av de ansatte som er enige i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem. Revisjonen bemerker her at det i [§ 23A-3 i Forskrift om utførelse av arbeid](#) understrekes det at «arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold».

Og selv om 7 av 10 oppgir at dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, så vil de rapportere denne i kommunens kvalitetssystem, så føler samtidig kun litt mer enn 4 av 10 seg sikre på hvilke situasjoner med vold og trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem. Dette er en indikasjon på at vold og trusler i Kristiansandsskolen underrapporteres i kommunens kvalitetssystem.

Revisjonens kvalitative intervjuer bidrar til å belyse praksisen på skolene når det gjelder å melde avvik. Flere ansatte oppgir at de har jobbet med avviksmeldinger, og det synes relativt klart for mange at det skal meldes avvik ifm. åpenbare voldshendelser. Det er på den annen side mer usikkerhet rundt verbale krenkelser som kanskje har høy frekvens, skal det meldes avvik da? Flere lærere har aldri skrevet avvik på dette, og flere stiller også spørsmål ved om man i en del tilfeller har tid og orker å sette seg ned å skrive avvik. Flere kontaktlærere vurderer også at de ikke er gode nok på å melde avvik, og de fleste koordineringsgruppene oppfatter at det er en underrapporte-

ring av HMS-avvik på skolen. Det ble pekt på at det er viktig at ledelsen har snakket åpent på arbeidsplassen om viktigheten av å melde avvik dersom man ønsker å utvikle en kultur for å melde avvik i grunnskolen i Kristiansand.

Et interessant funn fra revisjonens kvalitative intervjuer er at lærere oppgir at de i en del tilfeller ikke skriver avvik fordi de forklarer hendelser med at eleven har egne utfordringer: når lærere er bevisste på elevsynet sitt og forstår eleven innenfra og elevens atferd som smerteuttrykk, så viser det seg at det også er kortere vei til å akseptere vold og trusler som en del av hverdagen, og når noe går galt, så ser man først og fremst på egen praksis og på om de kunne gjort ting annerledes. Noen har også tenkt at det som har skjedd var en del av jobben (dette ble omtalt som «yrkesstolthet») og at det å melde avvik på hendelser betyr at man ikke som voksen tar ansvaret for relasjonen med eleven. Revisjonen bemerker at konsekvensen av dette er at man ikke melder avvik på hendelser som det i et arbeidsmiljøperspektiv absolutt bør meldes avvik på, og at det unormale slik blir normalisert¹¹⁵.

Vi så i avsnitt 3.3 at både skoleledere og ansatte har pekt på at det er en utfordring at kategoriene i kommunens avvikssystem ikke er hensiktsmessige. I dag må den ansatte velge mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik når et avvik skal registreres, noe som ifølge ansatte og verneombud ofte ikke blir riktig, og det spilles inn at den ansatte burde kunne melde som begge deler, og at dagens system slik sett har svakheter. Ansatte har i tillegg vist til at avvikssystemet ikke er tilpasset utfordringene ansatte i skolen står i, og at man etter hvert har måttet melde HMS-avvik på høyere nivå selv om det ikke passet med beskrivelsen i avvikssystemet, blant annet begrunnet i at man tok med psykisk belastning. Det oppleves som frustrerende at spark, slag, biting, spyting etc. på barnetrinnet er avvik på laveste nivå i systemet¹¹⁶.

Når det gjelder skillet mellom kvalitetsavvik og HMS-avvik, så oppgir flere verneombud at man her nok kan jobbe med å utvikle både forståelse og praksis. Noen har aldri skrevet kvalitetsavvik. Det har også vist seg at det i enkelte tilfeller kan oppstå uenighet mellom ledelse og ansatte / verneombud om hva som faller inn under begrepet kvalitetsavvik. Noen ansatte opplever også at man kan bli uglesett hvis man melder kvalitetsavvik, og noen oppgir at ledelsen ønsker at de informeres *før* den ansatte melder avvik.

På SFO oppgir flere at de nok kunne vært bedre til å melde HMS-avvik i kjølvannet av hendelser, og at det i liten grad har vært kultur på SFO for å skrive avvik – men: man må også ha tid til å skrive avvik, det har man ikke alltid. Noen oppgir at det med å melde HMS-avvik er litt uklart, og at man ikke er trygge på forskjellen mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik.

Det må samtidig legges til at revisjonens kvalitative intervjuer viser at det er økende forståelse for at det er viktig å dokumentere det som skjer og det ansatte opplever, selv om det å melde avvik ikke nødvendigvis betyr at den konkrete saken løses her og nå eller at man raskt får tilført ekstra ressurser. Det er nå også økende forståelse for at det å melde avvik, herunder avvik med lavere alvorlighetsgrad, er viktig i det lange

¹¹⁵ [Arbeidstilsynet](#) peker også på at «arbeidstakere kan unnlate å rapportere hendelser på grunn av skyldfølelse for at de ikke klarte å forhindre situasjonen».

¹¹⁶ Dette tas opp i en [artikkel i KRS](#).

løp og at dokumentasjon på aggregert nivå er viktig slik at skolen synliggjør for resten av samfunnet hva man står i¹¹⁷. Det kan også være viktig for den enkelte arbeidstaker å ha dokumentert det man har stått i når det gjelder vold og trusler i dersom vold og trusler bidrar til at man blir sykmeldt eller ufør, og slik får behov for utbetalinger fra NAV. STAMI viser for øvrig til at det er like helseskadelig med mange små hendelser som skaper slitasje over tid, som en større traumatisk hendelse.

Revisjonen legger her til at det er samsvar mellom våre funn og Arbeidstilsynets beskrivelse av situasjonen i sine tilsynsrapporter, jf. avsnitt 3.8.1: Det fremgår av tilsynsrapportene at det oppfordres til å melde avvik og hendelser, men at det er usikkerhet rundt hva som skal meldes som avvik. Enkelte ansatte opplever det som utfordrende å ha tid nok til å registrere avvik, spesielt de som følger enkeltelever og opplever flere hendelser daglig. Arbeidstilsynet viser også til at det problematiseres hvordan emosjonell belastning skal rapporteres og rangeres i kvalitetssystemet, da fysisk skade er utslagsgivende for alvorlighetsgrad og verdien av emosjonelle belastninger ikke kan synliggjøres. Arbeidstilsynet vurderer at dette kan utgjøre en risiko for underrapportering og manglende informasjon og oppfølging. På flere skoler oppgis det at når ledelsen opplever uønskede hendelser, så melder den ikke dette som avvik / uønsket hendelse fordi det ikke er en "tradisjon" for at skoleledelsen melder denne type HMS-avvik.

Oppsummert vurderer revisjonen med dette som utgangspunkt at det i grunnskolen i Kristiansand kommune er et potensial for utvikling og forbedring når det gjelder å [skape en kultur for å melde avvik](#). Det er også en utfordring at ansatte og verneombud oppfatter at innretningen av dagens avvikssystem (kategoriene; krav om valg mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik) ikke er tilpasset utfordringene skoleansatte står i når det gjelder vold og trusler.

4.4.3 Vold, trusler og arbeidsmiljø i Kristiansandsskolen – diskusjon

I kapittel 4.3 (P3) og kapittel 4.4 (P4) har vi sett at

- revisjonens kartlegging har vist at utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er svært høy, og klart høyere en nasjonale tall fra STAMI.
- Vi ha også sett at det er et betydelig utviklings- og forbedringspotensial når det gjelder skoleeier og skolenes systematiske arbeid med opplæring, forebygging (herunder risikovurderinger), håndtering, oppfølging og avviksmeldinger. Revisjonen har i tillegg pekt på kulturaspektet ved dette arbeidet.
- Vi har samtidig sett at kommunen og Oppvekst nå er i ferd med å ta tak i denne problematikken, jf. avsnitt 3.8.2 og 3.8.3 hvor det blant annet fremgår at Oppvekst er godt på vei både når det gjelder rutiner, risikovurderinger og en opplæringspakke med flere trinn (e-læringsdelen (trinn 1) legges ut høsten 2023), og at det jobbes med å følge opp Arbeidstilsynets pålegg.

¹¹⁷ Ansatte kan likevel reagere når man sender inn større avvik som raskt lukkes uten at det skjer noe, som man ikke lærer av og som ikke får konsekvenser.

Revisjonen bemerker at Kristiansand kommunes over tid har jobbet systematisk og godt med å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer, jf. FLiK-prosjektet¹¹⁸, noe som etter alt å dømme har kommet elever og foresatte i grunnskolen i Kristiansand til gode¹¹⁹. Revisjonen legger til at det synes rimelig å legge til grunn at et tilsvarende systematisk arbeid med de skoleansattes arbeidsmiljø langs de overnevnte dimensjonene, også vil kunne bidra til å redusere utfordringene i Kristiansandsskolen når det gjelder vold og trusler. Revisjonen bemerker at dette i andre omgang kan ha en positiv effekt også for elevenes psykososiale miljø, noe som også er utgangspunktet for Arbeidstilsynets webinar [Elevene har det best når lærerne trives](#). Innspillet til et verneombud er også verdt å ta med her, jf. avsnitt 3.3.5:

[...] Det er også vanskelig ift. de andre elevene, som indirekte blir berørt negativt av å se og høre hvordan læreren behandles, at læreren deres jevnlig utsettes for vold, trusler og trakassering.

Samtidig er det viktig å understreke at revisjonens kvalitative intervjuer viser at problematikken rundt vold og trusler i skolen har dimensjoner som går utover arbeidsmiljølovens [§ 4-3](#) og [kapittel 23A](#) i *Forskrift om utførelse av arbeid*. I intervjuene med skoleledere og ansatte i skolen ble det gitt uttrykk for frustrasjon, og i noen tilfeller en opplevelse av avmakt, knyttet til følgende forhold:

A) ØKONOMI:

Revisjonen understreker innledningsvis at det er opp til Bystyret å gjøre prioriteringer mellom de forskjellige kommunale tjenesteområdene når kommunens knappe midler skal fordeles.

Det er samtidig slik at både skoleledelsene og de ansatte har pekt på utfordringer knyttet til den økonomiske situasjonen ifm. dette prosjektets datainnsamling. I revisjonens kvantitative spørreundersøkelse for de skoleansatte stilte vi spørsmål om i hvilken grad

- *økonomi og knappe ressurser* (spm. 91),
- *riktig kompetanse* (spm. 92),
- *skolebygget tilstand og utforming* (spm. 93), og
- *skolens uteareal* (spm. 94)¹²⁰

påvirker skolens arbeid med å forebygge vold og trusler. Når det gjelder økonomi og ressurser, så viste det seg at hele 84 pst. av respondentene oppfatter at det er en sammenheng mellom dårlig økonomi og knappe ressurser på den ene siden, og skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte

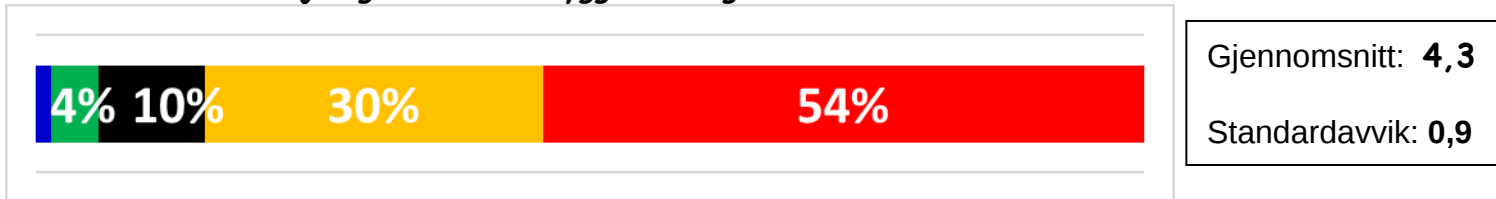
¹¹⁸ Se boks 17.2 på s. 290 i [NOU 20015:2 Å høre til — Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø](#).

¹¹⁹ Elevombudet i Kristiansand deler denne oppfatningen, jf. s. 19 i ombudets [Årsrapport 2022-23](#).

¹²⁰ Vi har sett at hele 74 pst. av respondentene svarer at mangel på riktig kompetanse i skolen i forhold til utfordringene man i dag står overfor, svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte. Kun 9 pst. er uenige i påstanden. Det er på den annen side færre som vurderer at skolebygget og skolens uteareal, svekker dette arbeidet.

te på den andre siden. Hele 54 pst. er også *helt enige*, mens kun 6 pst. er *uenige* i påstanden¹²¹:

Spørsmål 91. Dårlig økonomi og knappe ressurser svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



Vi så også i avsnitt 3.3.2, punkt A) at flere rektorer mente at situasjonen nå var svært krevende, at budsjett i dag prioriteres høyere enn kvalitet i grunnskolen i Kristiansand, og at skolenes oppdrag nå var å redusere på kvaliteten på tilbudet til elevene for å komme i balanse økonomisk (samtidig som man skal søke å holde seg innenfor det lovpålagte år det gjelder elevenes timetall, lærenormen, spesialundervisning og 9A-saker. De fleste skolene har kuttet i antall ansatte / stillinger, og de fleste rektorene opplever at det nå er lite å gå på (men det fremgår av intervjuene at de største skole-ene har et større handlingsrom og større fleksibilitet enn mindre skoler når det må gjennomføres kutt). Strammere budsjetter får ifølge flere rektorer konsekvenser både for den ordinære undervisningen, for spesialundervisning og for skolenes arbeid med elevenes læringsmiljø. Når det gjelder læringsmiljøer, så må det ofte settes inn individrettede tiltak, og dette er svært ressurskrevende.

Videre så vi i avsnitt 3.3.5, punkt A) at flere verneombud og tillitsvalgte understreket at økt benamning i krevende skolemiljøer har vært avgjørende for at arbeidsforholdene for lærerne på skolen ikke har blitt helt uakseptable. Da opplever verneombud og tillitsvalgte det som «uforståelig og hårreisende» at skoler nå må kutte i bemanningen og tilbakebetale underskudd man har opparbeidet seg fordi det var nødvendig å sikre helsen til, og forsvarlig arbeidsmiljø for, de ansatte på skolen. Konsekvensene av dette kan ifølge verneombud og tillitsvalgte på skolene blant annet bli at

- det blir mer brannslukking og mindre forebygging.
- På lengre sikt kan belastningen og slitasjen ved å stå i krevende situasjoner ifølge verneombud og tillitsvalgte etter hvert til føre sykemelding. Så må man ha vikarer inn som ikke har relasjon til elevene, noe som igjen kan føre til at man må ha enda flere folk for å håndtere situasjonen.
- Det oppleves også som problematisk at skolen får flere og flere oppgaver, men ikke flere ressurser til å kunne løse disse oppgavene.

¹²¹ I forbindelse med gjennomføringen av vår kvantitative spørreundersøkelse, fikk revisjonen følgende innspill fra en lærer som hadde svart på undersøkelsen: «Med unntak av noen få spørsmål mot slutten virker de fleste spørsmålene å dreie seg om ting som er den enkelte ansatte eller skoleledelsens ansvar, og når jeg har svart kritisk på dette, så er jeg redd for at man vil peke på skoleledelsen. Det er ikke der problemet ligger. Skolen og kontaktlærerne har altfor mange oppgaver i forhold til finansieringen. Det finnes ikke ressurser for at hverken skoleledelsen eller de ansatte skal kunne gjennomføre de oppgavene vi får, og nå skal det kuttes mer. Vi må være ærlige om konsekvensene, og ikke fordele skyld for at ting ikke blir fulgt opp».

B) SIDESTILTE REGELVERK OG STOPPUNKT FOR HVA SKOLEANSATTE MÅ STÅ

! Vi så i avsnitt 3.8.2 at når det gjelder spørsmålet om elevrettigheter versus ansattes rettigheter, så oppfatter Bedriftshelsetjenesten (BHT) at opplæringslovens kapittel 9A har gjort noe med dynamikken mellom lærer og elev fordi skolenes fokus på og vektlegging av elevenes rettigheter, har økt. Arbeidstilsynet legger til grunn at elevenes og de ansattes rettigheter er hjemlet i to likestilte lovverk, men Statsforvalteren vektlegger rettighetene til elever og foresatte, og BHT spiller inn at det ikke er sikkert at lovverkene i dag i praksis er likestilte.

Videre så vi i avsnitt 3.3.3 at det ble spilt inn at et økende problem i skolen som bidrar til opplevelse av maktesløshet blant lærere og fagarbeidere i enkelte situasjoner, er at det ikke er noe «stoppunkt», det er ingen klare grenser, for uakseptable forhold på jobb når det gjelder vold og trusler i skolen: enten må man tolerere det og stå i det («akseptere at man blir slått og sparket og spyttet på og truet»), eller så må man sykemelde seg. Flere lærere viste til at det er ingen som står klar til å ta tak i disse tingene når noe skjer. Noen peker her på at også skoleledelsene kan oppleve avmakt i en del slike saker, men samtidig spiller lærere inn at skolen bør kunne være tydelige på at «dette var langt over grensen». Som andre arbeidstakere har lærere også rett til å ha et helsefremmende læringsmiljø – og lærere har faktisk i tillegg et særlig vern i [straffelovens § 265](#) mot vold og trusler – men disse rettighetene oppleves av mange lærere å gjelde kun i teorien og ikke i praksis i skolen. Det ble pekt på at det først er når andre elevers foreldre eventuelt reagerer, at noe skjer – men det at lærernes arbeidsmiljø trues / ødelegges, er ifølge mange lærere i utgangspunktet ikke grunn nok til å handle / sette inn tiltak.

C) OPPLÆRINGSLOVENS § 9A-5 OG ANLEDNING TIL Å BRUKE TVANG

Vi så i avsnitt 3.3.5 at verneombud og tillitsvalgte oppgir at det er en økende bekymring blant lærere ift. opplæringslovens kapittel 9A: lærere blir usikre når det gjelder det å sette grenser og fysisk gripe inn ifm. vold og utagering. Konsekvensene for en lærer kan bli store hvis man gjør noe som senere vurderes å være galt.

Det er også usikkerhet rundt hvordan skolene kan håndtere situasjoner som omhandler vold og utagering og som gjentar seg – i hvilken grad har ansatte anledning til å bruke tvang, og kan man planlegge for bruk av nødrett og nødverge? Utfordringene skolene står overfor her, illustreres i det tredje [e-læringskurset](#) som Oppvekst la ut høsten 2023, hvor det pekes på at

Noen ting er lov. Noen ting er lurt. Disse tingene henger ikke alltid sammen.

D) PROBLEMATIKK IFM. RUS OG VÅPEN

Vi så i avsnitt 3.3.5 at det på ungdomstrinnet ble spilt inn at det er negativt for ansattes arbeidsmiljø når man har tydelige indikasjoner på at elever er ruset¹²² på skolen

¹²² I en [artikkel i Fædrelandsvennen](#) i november 2023 fremgår det at elever på videregående skoler selger rusmidler på ungdomsskoler i Kristiansand: «seksjonsleder i forebyggende seksjon i Agder politidistrikt [...] bekrefter at det er dealing av rusmidler på og rundt videregående skoler. Politiet vet også at enkelte videregående elever

eller går med kniv på skolen. Det oppleves som problematisk at ansatte imidlertid ikke har noen myndighet eller hjemmel til å undersøke eller ta tak i slike saker. Lærerne har heller ingen maktmidler til å få disse elevene inn eller ut av klasserommet, noe som oppleves som frustrerende og utrygt.

opp søker ungdomsskoler hvor de selger til elever. – Dette er en utfordring som politiet er klar over og vi har også vært i dialog med videregående skole vedrørende dette».

5 Konklusjoner og anbefalinger

Innledningsvis i dette forvaltningsrevisjonsprosjektet ble det understreket at forvaltningsrevisjon skal fungere som en kontrollmekanisme mellom Bystyret og kommunedirektoratet som samtidig skal bidra til læring og forbedring innad i kommunedirektoratet.

i)

Med dette som utgangspunkt er det nødvendigvis slik at denne rapportens hovedfokus er på eventuelle lovbrudd, på praksiser som ikke er optimale og på utviklings- og forbedringspotensial i grunnskolen i Kristiansand kommune.

Det er imidlertid i dette avsluttende kapittelet samtidig viktig å understreke at hovedbildet ifølge både *Elevundersøkelsen*, skoleledere og skoleansatte, er at de fleste elevene i Kristiansand kommune trives på skolen og at det er mange gode relasjoner mellom elevene og lærerne på skolene. Det er også slik at flertallet av læringsmiljøsakene på skolene løses.

Videre vises det flere steder i denne rapporten til god praksis og godt arbeid både på skoleeier-, skole- og ansattnivå. Når det gjelder revisjonens kvantitative spørreundersøkelse, så har vi sett at resultatene var særlig positive på spørsmål som handlet om de ansattes arbeid med relasjonene til elevene. Revisjonen gjennomførte også 45 kvalitative intervjuer på 10 skoler, hvor vi på hver skole snakket med skoleledelsen, kontaktlærere, koordineringsgruppen, verneombud og tillitsvalgte, og med SFO. Inntrykket fra disse møtene, som viste kompleksiteten i skoleledere og skoleansattes arbeidshverdag, og som var interessante og lærerike, er at det innenfor de rammene man har, gjøres mye godt arbeid og legges ned stor innsats i grunnskolen i Kristiansand.

ii)

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektets revisjonsobjekt er grunnskolen i Kristiansand kommune.

Samtidig vet vi at mobbing og krenkelser foregår også på elevenes fritid og på andre arenaer enn skolen, og det er i det hele tatt klart at en rekke forhold *utenfor* skolen vil kunne påvirke i hvilken grad læringsmiljøene på skolene er gode og trygge, og i hvilken grad den enkelte elev har det trygt og godt på skolen, herunder

- Samfunnsutviklingen, det offentlige ordskiftet og mediebildet.
- Det som skjer på sosiale medier, når barn og unge «gamer» etc.
- Det som skjer på fritiden generelt, og uro i ungdomsmiljøer og [barne- og ungdomskriminalitet](#) spesielt.
- [Lavinntekstproblematikk](#).
- Forhold i den enkelte familie.
- Kvaliteten på kommunens barnehage tilbud.
- Tjenestetilbudet i 2. linjetjenesten.
- Skolenes ressursituasjon¹²³.

¹²³ Som nevnt i avsnitt 4.4.3, punkt A), vil det være opp til Bystyret å gjøre prioriteringer mellom de forskjellige kommunale tjenestoområdene når kommunens knappe midler skal fordeles.

Det er med andre ord slik at også arbeidet som gjøres i de andre barne-, ungdoms- og familietjenestene innenfor Kristiansand kommunes Oppvekstområde, vil ha betydning for skolenes arbeid med å utvikle gode læringsmiljøer og med å sikre at elevene har det trygt og godt på skolen. I tillegg vil en del elever ha behov for hjelp fra 2. linjetjenesten. Kort sagt, skolene ikke kan løse alle utfordringene som barn og unge i dag står overfor og som kommer til syne i skolehverdagen (eksempelvis gjennom atferdsuttrykk som utfordrer omgivelsene), alene.

Som nevnt er det samtidig slik at dette forvaltningsrevisjonsprosjektets revisjonsobjekt er grunnskolen i kommunen, og rapportens anbefalinger avgrenser seg følgelig til å gjelde forhold i grunnskolen i Kristiansand kommune som skoleeier, skoleledere og skoleansatte innenfor gjeldende lovverk selv vil kunne påvirke.

iii)

Anbefalingene under er knyttet opp mot dette forvaltningsrevisjonsprosjektets fire problemstillinger. Revisjonen bemerker samtidig at noen av anbefalingene har relevans for flere problemstillinger.

Det er videre slik at revisjonen i kapittel 4 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten kommer med flere innspill til det videre utviklings- og forbedringsarbeidet i grunnskolen i Kristiansand kommune. Ikke alle disse vurderingene, innspillene og kommentarene kan imidlertid tas med som eksplisitte anbefalinger i dette avsluttende kapittelet. Vi bemerker at Oppvekst likevel bør jobbe aktivt med, og gjøre egne vurderinger rundt, disse innspillene i sitt videre utviklings- og forbedringsarbeid.

Revisjonen har også i dette prosjektet gjennomført en omfattende datainnsamling, jf. denne rapportens kapittel 3 og Vedlegg 2. Vi bemerker at Oppvekst bør gjennomgå dette materialet nøye, da det godt kan tenkes at Oppvekst her selv ser ting som man fremover ønsker å jobbe med og følge opp, selv om revisjonen ikke har diskutert eller omtalt forholdene i denne rapportens kapittel 4 og 5.

5.1 P1: Fremme helsen, trivselen og læringen til elevene og forebygge krenkelser

Vi så i avsnitt 2.1.6 om revisjonskriterier at det i Utdanningsdirektoratets [Grunnlagsdokument for arbeidet med skolemiljø, mobbing og andre krenkelser](#) vises til 5 forskningsbaserte faktorer som er viktige for å fremme gode læringsmiljøer og elevenes trivsel på skolen: *i)* skolekultur; *ii)* skoleledelse; *iii)* relasjonsbasert klasseledelse; *iv)* elev-elevrelasjoner og *v)* samarbeid med foresatte.

Med utgangspunkt i revisjonens innsamlede data i kapittel 3, og revisjonens vurderinger i lys av revisjonskriterier i kapittel 4, anbefaler revisjonen at det fremover legges særlig vekt på tre av disse faktorene i kommunens videre arbeid med å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene, og slik forebygge krenkelser:

5.1.1 Praktisering av nulltoleranse for krenkelser og skolekultur

Vi har i kapittel 4.1 sett at revisjonens kvantitative spørreundersøkelse viste at 7 av 10 skoleansatte er enige i at det på skolen er *nulltoleranse for krenkelser*. Kun 26 pst. er helt enige i påstanden, samtidig som andelen som er uenig i påstanden er 14 pst. Samtidig ga flere kontaktlærere og koordineringsgrupper i revisjonens kvalitative intervjuer uttrykk for at forskjellige former for verbale krenkelser var svært utbredt i klasser og på trinn langt ned i barneskolen, og at skolene nok kunne bli bedre til å praktisere nulltoleranse for krenkelser.

Revisjonen anbefaler med dette som bakgrunn at

1. Kristiansand kommune bør fremover vektlegge å praktisere nulltoleranse for krenkelser i grunnskolen.

Revisjonen knytter denne anbefalingen opp mot

- Opplæringslovens § 9A-3 om nulltoleranse for krenkelser, jf. avsnitt 2.1.3 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.
- Avsnitt 4.2 i kommunens veileder [Trygt og godt skolemiljø \(ID 6105\)](#), hvor det under overskriften «Skolekultur» pekes på at «skolekultur handler om hvilke normer, verdier og virkelighetsoppfatninger skolen bygger på og om hvordan dette viser seg i praksis gjennom hverdagens ytringer og handlinger. Skolekulturen setter rammene for hvordan menneskene på skolen oppfører seg mot hverandre».
- Avsnitt 4.1.1 i dokumentet [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i skolen](#), hvor det under overskriften «Barnehage- og skolekulturen» vises til at «normer og praksis fastsetter rammene for hva som er akseptert og ikke. Dette handler om å jobbe med organisasjonskulturen. Arbeidet med barnehagens og skolens verdier, normer, holdninger og praksis må også ses i sammenheng med utviklingen og oppfølgingen av felles regler og rutiner».
- Diskusjonen rundt «den tause byrden av mange "små" krenkelser» i rapporten [Skolers arbeid med elevenes psykososiale miljø. Gode strategier, harde nøtter og blinde flekker](#) (NOVA-rapport 14/2015).

Revisjonen bemerker at anbefalingen ikke innebærer noen kursendring når det gjelder Kristiansand kommunes vektlegging av arbeidet med å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer hvor barn og unge skal oppleve at de er en del av fellesskapet.

Det er også slik at denne anbefalingen må ses i sammenheng med arbeidet med å minimere vold og trusler mot skoleansatte og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) poeng om at det i arbeidslivet er like helseskadelig med mange små hendelser som skaper slitasje over tid, som en større traumatisk hendelse.

5.1.2 Elev-elevrelasjoner: bygge fellesskap

Den neste anbefalingen handler nettopp om å bygge gode fellesskap. Vi så i kapittel 4.1 at svarene på revisjonens spørreundersøkelse er særlig positive når det gjelder den enkelte lærers fokus på, og arbeid med, relasjonen læreren har med den enkelte elev (lærer-elevrelasjonen) og med foresatte.

Samtidig så vi at man kunne ønsket at en større andel av de skoleansatte var enige i spørsmålene som handler om å sikre at elever er inkludert i et sosialt fellesskap, om å bygge fellesskap og klasse miljø, og om å utvikle elevenes sosiale kompetanse. De kvalitative intervjuene viste også at det var variasjon mellom skolene når det gjaldt disse dimensjonene, og at skolene som hadde størst «verktøykasse» i arbeidet med å skape inkluderende, trygge og gode skolemiljø, også jobbet mest systematisk med å fokusere på elev-elevrelasjoner og bygge fellesskap («gyldige "vi"»).

Revisjon anbefaler derfor at

2. Kristiansand kommune bør fremover vektlegge arbeidet med elev-elevrelasjoner og med å bygge fellesskap.

Revisjonen knytter denne anbefalingen, som må ses i sammenheng med anbefalingen over om nulltoleranse for krenkelser, opp mot

- Avsnitt 4.2 i kommunens veileder [Trygt og godt skolemiljø \(ID 6105\)](#), hvor en av overskriftene er «Elev-elevrelasjoner».
- Avsnitt 4.1.4 i dokumentet [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i skolen](#), som har overskriften «Relasjonen mellom elever».
- Det som på KS' nettsider omtales som «[fellesskapende didaktikk](#)» og som må ses i sammenheng med paradigmet som ligger til grunn for kommunens forståelse av mobbebegrepet, jf. avsnitt 2.1.1.

5.1.3 Styrke foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen

Vi har i avsnitt 4.1.3 gjennomgått innspill fra Kommunalt Foreldreutvalg (KOMFUG), skoleledere, skoleansatte og Oppvekstombudet i Agder. Foreldresamarbeid er viktig for å skape gode klasse miljøer og utvikle gode relasjoner mellom elevene, men vi har sett at dette samarbeidet i del saker kan oppleves som krevende av både foreldre og skoleansatte. Oppvekst har også selv pekt på at utviklings- og forbedringspotensialet er spesielt stort når det gjelder foreldresamarbeidet, og at praksisen her per i dag er svært forskjellig skolene imellom.

Revisjon anbefaler derfor at

3. Kristiansand kommune bør fremover jobbe med å styrke foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen.

Revisjonen bemerker at den såkalte [dialogmodellen](#) i så måte vil kunne være et nyttig verktøy, men Oppvekst må her gjøre egne vurderinger når det gjelder hvordan man

ønsker å gripe dette an. Revisjonen knytter denne anbefalingen opp mot avsnitt 4.1.5 i dokumentet [Kommunens arbeid med nullvisjon om mobbing i skolen](#), som tar for seg foreldresamarbeid og foreldreinvolvering.

Revisjonen legger her til at anbefalingen om å styrke foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen også gjelder arbeidet med kapittel 9A-saker, jf. KOMFUGs tilbakemelding til revisjonen, hvor det fremgår at 4 av 10 foreldre som har vært involvert i 9A-saker, svarer *negativt*, og at 13-14 pst. svarer *svært negativt*, på et sett påstander om hvordan de har opplevd samarbeidet med skolen.

Anbefalingen må også ses i sammenheng med *Oppvekstombudet i Agders poeng* om at det er viktig med en tydelig forventningsavklaring mellom skole og hjem, herunder at skolen stiller klare forventninger til foreldrene, for at et skole-hjem samarbeid skal fungere til barnets / elevens beste, jf. kapittel 3.7.

5.1.4 Felles retningslinjer for mobilfri skole

I avsnitt 4.1.3 ble problematikk knyttet til elevenes bruk av mobiltelefon på skolen diskutert. Feltet er komplisert, men med utgangspunkt i det som fremkom i revisjonens kvalitative intervjuer på skolene, og med henvisning til rapporter som tar for seg temaet, anbefaler revisjonen at

4. Kristiansand kommune bør vurdere å innføre felles retningslinjer for bruk av mobiltelefon i grunnskolen, hvor utgangspunktet er mobilfri skole.

Revisjonen bemerker her at det i november 2023 ble klart at Kunnskapsministeren gir Utdanningsdirektoratet i oppdrag å utvikle en tydelig anbefaling til norske skoler for å unngå mobilbruk / mobilfri skole¹²⁴.

5.1.5 Utviklingspotensial når det gjelder skolefritidsordningen (SFO)

Skolefritidsordningen (SFO) er en viktig arena for lek (og for læring gjennom lek) og for utvikling av sosial kompetanse for mange barn på barnetrinnet, og innspillene i revisjonens kvalitative intervjuer med SFO er interessante, jf. avsnitt 3.3.6.

Vi så i avsnitt 4.1.5 SFO-ledere og -ansatte har understreket at den veiledende bemanningsnormen (1 voksen per 15 barn) oppleves som knapp samt at det oppleves som svært problematisk at vedtak om ekstra ressurser mens elever med utfordringer og som utfordrer, er på skolen, ikke følger med over på SFO.

Revisjonen hadde 3 bemerkninger når det gjelder utviklings- og forbedringspotensial for SFOene:

- Oppvekst bør vurdere om det bør være obligatorisk at SFO-leder deltar på (i alle fall noen) møter i koordineringsgruppen.

¹²⁴ I den politiske plattformen for partiene som skal samarbeide i Bystyret i perioden 2023-2027, som ble presentert i oktober 2023, er et av punktene for Oppvekstområdet følgende: «Sette mobilfri skole som hovedregel for kommunen, med unntak av når det inngår som en del av det pedagogiske opplegget».

- Oppvekst bør vurdere om PPT skal bidra med veiledning og tilrettelegging for barn på barnetrinnet, også når de er på SFO.
- Oppvekst bør vurdere om det er mulig å utvikle en mer ensartet praksis når det gjelder hvordan ansatte som jobber med elevene, men som ikke er pedagoger / lærere, inkluderes, følges opp og gis mulighet til kompetanseutvikling.

I og med at disse bemerkningene ikke følger direkte av revisjonskriteriene, må Oppvekst selv gjøre en vurdering av i hvilken grad det vil være hensiktsmessig å prioritere å følge opp disse innspillene:

5. Kristiansand kommune bør vurdere å følge opp revisjonens innspill når det gjelder utviklings- og forbedringspotensial for SFO.

5.1.6 Andre forhold som er viktige, men hvor revisjonen ikke formulerer en anbefaling

I tillegg til anbefalingene over, peker revisjonen med utgangspunkt i datainnsamlingen på følgende forhold som det vil være viktig for Oppvekst å ha fokus på fremover:

A) ELEVSYN:

Vi har i avsnitt 3.2.1 og 4.1.2 (punkt iii) sett at anomalien i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse de skoleansattes vurdering av påstanden (spørsmål 11) om at «*på min skole er en del elever vanskelige, og de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet*». Svarene på dette spørsmålet kan forstås som en indikasjon på at et elevsyn som ikke er i tråd med verdigrunnet til Oppvekst, er utbredt blant skoleansatte i Kristiansand kommune.

Samtidig har revisjonen pekt på at vi ikke kjenner igjen bildet som resultatet på spørsmål 11 tegner av et negativt elevsyn blant de skoleansatte fra de kvalitative intervjuene vi gjennomførte på 10 skoler. Det synes heller ikke å være helt konsistent med de skoleansattes sterke fokus på arbeidet med å skape gode relasjoner med elevene. Nøyaktig hva spørsmålet «måler», kan også problematiseres, jf. revisjonens diskusjon i avsnitt 4.1.2 (punkt iii).

B) MESTRING:

I kapittel 3.3 har vi sett at når skoleansatte peker på hva de tror er årsak til elevers utagering, så er selvregulering og at eleven ikke mestrer skolehverdagen, svar som går igjen. Enkelte *koordineringsgrupper* viser også til økende språklige utfordringer (også blant elever med to norske foreldre): stadig flere barn mangler begreper i det norske språket til å uttrykke det man ønsker og til å gjøre seg forstått, og da kan det hende eleven til slutt blir sint / utagerer i stedet.

Mange av dem *Forebyggende enhet* jobber opp mot / med, står utenfor organiserte fritidsaktiviteter og synes skolen er krevende, noe som betyr at de får få opplevelser av å mestre.

Ressursteamet spilte inn at for mange elever kan ikke delta meningsfullt i skolen i dag, og at fravær av mestring går igjen i de sakene *Ressursteamet* jobber med. Mestringstro er ifølge *Ressursteamet* en nøkkel, og det pekes på at barn som finner mening og mestrer, de deltar – barn vil når de kan, og *Ressursteamet* peker på at skolene i større grad må legge til rette for mestringsopplevelser, noe som betyr at skolene må utvide rammen for å nå flere. Kort sagt, ifølge *Ressursteamet* blir en hovedutfordring fremover å lage en skole som treffer flere bedre, som gir mening til flere.

C) ALTERNATIVE OPPLÆRINGSARENAER

Vi så samtidig i avsnitt 3.3.2 at på flertallet av skolene revisjonen besøkte, har det vært aktuelt med (eller man har diskutert) alternative skoletilbud for enkelte elever i hele eller deler av skoleuken. Denne formen for midlertidig «omvendt inkludering» kan i noen tilfeller være nødvendig, og eleven det gjelder får slik oppleve mestring og kan få senket skuldrene på en tilrettelagt arena hvor eleven kan oppleve at hun / han har en rolle og en verdi. Slik kan eleven bygge et positivt selvbilde i omgivelser med færre triggere. De ansatte og de andre elevene får på sin side et pusterom, noe som i enkelte tilfeller kan være nødvendig for å sikre at medelever har det trygt og godt på skolen samt for å forhindre sykemeldinger.¹²⁵

Alle skoler kan komme i situasjoner alternativt skoletilbud oppfattes å være nødvendig. Skoleeier må samtidig være bevisst på eventuelle tendenser over tid til at noen skoler er mer opptatt enn andre av å «eksportere» skolens problemer til alternative læringsarenaer og i større grad attribuerer utfordringene man står i til egenskaper ved enkeltelever (individ- og diagnoseperspektiv) enn til egenskaper ved skolen (systemperspektiv og fokus på inkluderende læringsmiljø og på å bygge klassen / trinnet som kollektiv og fellesskap).

D) HELHETLIG TILNÆRMING OG TVERRETATLIG SAMARBEID

Vi har sett i avsnitt 3.3 at *Mobilt team* har pekt på at det er viktig å se barnet helhetlig og å ha en helhetlig tilnærming til utfordringene barnet står overfor gjennom hele dagen, også på fritiden (og ikke bare fokusere på tiden elevene er på skolen). Det er følgelig ifølge *Mobilt team* viktig at alle de forskjellige tjenestene kommer inn på riktig tid når barn og unge har det vanskelig, og samfunnsproblemer må ikke ses på kun som skoleproblemer – et eksempel her kan være at det er viktig også å støtte foreldre i kriser som påvirker barna.

Ressursteamet har understreket at skolemiljøsakene nå er preget av mye større kompleksitet, og de omhandler også i større grad dimensjoner som hjem, fritid, utenfor-skap etc. Det er ofte mange aktører inne i disse sakene, men det er ikke alltid slik at de trekker i samme retning. Å ha et felles mål og retning, og å koordinere arbeidet godt, er ifølge *Ressursteamet* en sentral utfordring.

Flere rektorer har også pekt på at skolene har de elevene de har, men at det samtidig er slik at skolen alene kan ikke løse alle utfordringene som barn og unge har. Skolene

¹²⁵ I [Kvalitetsmeldingen for oppvekst 2022](#), viser Oppvekst i kapittelet som tar for seg merknader til forrige års Kvalitetsmelding til at «mulighet til å gi undervisning utenfor skolens er regulert i opplæringsloven kap. 5. Det vurderes kontinuerlig om det er formålstjenlig å opprette alternative opplæringsarenaer. Vurderingen gjøres på bakgrunn av behov og ut fra handlingsrommet som ligger innenfor eksisterende økonomiske rammer» (s. 159).

opplever ofte at de blir stående alene, at samarbeidspartnere (ABUP er utilgjengelige, barnevern kan ikke komme etc.) ikke bidrar på en tilfredsstillende måte i laget rundt barnet.

Flertallet av verneombud og tillitsvalgte opplever at det tar lang tid å få ekstra ressurs-er når det er behov for det. Det kan også være vanskelig å vite hvilke instanser man kan få hjelp av. Det tar også lang tid å få inn aktuelle instanser, og det er heller ikke alltid noen reell hjelp i hjelpen man til slutt får.

E) SKOLEBYTTER

Vi så i avsnitt 3.3.2 at flere rektorer opplever at prosessen rundt skolebytter internt i kommunen har vært dårlig, noe som har ført til at ting har blitt vanskeligere enn de hadde trengt å bli dersom prosessen, herunder informasjonsflyten, hadde vært bedre og skolene hadde fått forberedt seg bedre.

5.2 P2: Aktivitetsplikten (opplæringslovens § 9A-4) når en elev ikke har det trygt og godt

5.2.1 Aktivitetsplikten

Vi så i avsnitt 4.2.1 at revisjonen med utgangspunkt i innsamlede data vurderer at Oppvekst, som administrativ skoleeier, i stor grad jobber systematisk med, og har et forsvarlig system for, arbeidet med å sørge for at elevenes psykososiale miljø er i tråd med opplæringslovens kapittel 9A. Skoleeier har også utarbeidet flere rutiner og prosedyrer for å håndtere de forskjellige delpliktene i opplæringslovens kapittel 9A, og det er positivt at skoleeier oppgir at man vektlegger et aktivt skoleeierskap som er tett på og som setter mål for arbeidet på skolene. Det er også positivt at Oppvekst har et kompetent *Ressursteam* som kan bistå skolene i vanskelige læringsmiljø saker.

Samtidig er det å følge opp opplæringslovens kapittel 9A aktivitetsplikten som følger av § 9A-4, et stort og komplisert arbeid, og Oppvekst peker selv på at det er en utfordring er å gjøre lovverk og overnevnte rutiner og prosedyrer kjent for alle ansatte. Det er også krevende å sikre etterlevelsen av disse rutinene og prosedyrene i praksis.

Revisjonens datainnsamling, som blant annet bestod av en kvantitativ spørreundersøkelse, kvalitative intervjuer og en gjennomgang av et utvalg aktivitetsplaner, jf. kapittel 3, gir indikasjoner på status både når det gjelder kjennskap til og etterlevelse av lovverk, rutiner og prosedyrer. Alle poengene og detaljene i kapittel 4.2 kan ikke gjentas her, men vi har blant annet sett at:

- 77 pst., det vil si i overkant av $\frac{3}{4}$, av de ansatte, opplever at de er fortrolige med hva aktivitetsplikten innebærer, noe som indikerer at det fortsatt er et arbeid å gjøre i Kristiansand kommune når det gjelder å gjøre de ansatte fortrolige med aktivitetsplikten, jf. avsnitt 4.2.2.
- Revisjonen har bemerkninger når det gjelder delpliktene til å følge med, å gripe inn, å varsle og å undersøke, jf. avsnitt 4.2.3, 4.2.4 og 4.2.7. Vi vektlegger her at for å sikre at skolene fanger opp at elever ikke har det trygt og godt, er det

viktig at skolene analyserer resultatene og jobber med å finne ut hva som ligger bak mobbetallene i på Utdanningsdirektoratets *Elevundersøkelse*, hvor elevene svarer anonymt. I dette arbeidet bør skolene bruke trivselsundersøkelsen [Klassetrivsel](#) (eller tilsvarende verktøy)¹²⁶.

- I avsnitt 4.2.5 så vi at når det gjelder delplikten til å sette inn tiltak, så vurderte revisjonen at aktivitetsplanene som vi fikk tilsendt fra 10 skoler, oppfyller de formelle kravene i opplæringslovens § 9A-4. Samtidig fant revisjonen forskjeller når det gjelder aktivitetsplanenes kvalitet som kunne knyttes til størrelsen på de forskjellige skolenes «verktøykasse» og til i hvilken grad aktivitetsplanen var individuelt tilpasset til den enkelte elevens utfordringer. Vi så også at kommunens eget *Ressursteam* pekte på at det er viktig å være bevisst på at jobben ikke er gjort når skolene i 9A-saker har laget en aktivitetsplan: det formelle er da som oftest på plass, men *Ressursteamet* ser samtidig eksempler på at planene ikke brukes til å løse elevens problemer. Skolene må spørre seg om planen er hensiktsmessig, om planen egentlig virker, og planen må evalueres. Og følges planen opp? Reflekterer planen helheten rundt barnet, og ikke bare en enkelthendelse? Både revisjonen og *Ressursteamet* vurderer at det ulikt hvor gode skolene er på dette – eksempelvis kan det være slik at skoler stopper oppfølgingen av aktivitetsplanen for tidlig. Oppvekst har også selv pekt på at noen skoler jobber for lenge med sakene selv, og at det er ulik terskel på skolene for å ta kontakt med skoleeier i saker som er vanskelige å løse.

Med utgangspunktet i innsamlede data i kapittel 3 og vurderingene i kapittel 4.2, anbefaler revisjonen at

6. For å sikre at elevenes rett iht. opplæringslovens kapittel 9A til å ha det trygt og godt på skolen oppfylles, bør Kristiansand kommune styrke arbeidet med å gjøre ansatte fortrolige med aktivitetsplikten samt arbeidet med at aktivitetspliktens delplikter oppfylles.

Revisjonen bemerker at det er viktig å jobbe med en felles forståelse i kommunen når det gjelder aktivitetsplikten (og når denne plikten utløses), samt med å lage gode og individuelt tilpassede aktivitetsplaner og å involvere elever og foresatte i dette arbeidet.

5.2.2 Bekymringsfullt skolefravær («skolevegring»)

Vi så i avsnitt 4.2.6 at bekymringsfylt fravær fra skolen («skolevegring») er et komplekst og økende problem i skolen. Slike saker er ressurskrevende og oppleves som vanskelige på skolene.

Det er viktig å understreke at det kan være mange forskjellige og sammensatte årsaker som ligger bak bekymringsfullt skolefravær. Det er også viktig å understreke at arbeidet med for å fremme positive og inkluderende skolemiljøer og med å forebygge

¹²⁶ Oppvekst presenterte for øvrig selv [gode tiltak for å følge opp resultatene på Elevundersøkelsen](#) i Oppvekstutvalgets møte i februar 2023.

mobbing, jf. vurderingene i kapittel 4.1 og anbefalingene i kapittel 5.1, er viktig for å forebygge bekymringsfullt skolefravær.

I tillegg til det *forebyggende* aspektet, som dekkes av anbefalingene i avsnitt 5.1, så er spørsmålet om det er behov for å jobbe mer systematisk med selve *håndteringen* av disse sakene både på skoleeiersiden og på skolene.

- Når det gjelder skoleeiersiden, så har Oppvekstområdet gode [EQS-rutiner](#) som skal hjelpe skolene i de forskjellige fasene i arbeidet med å håndtere bekymringsfullt skolefravær. Samtidig spilte en koordineringsgruppe som både hadde praktisk erfaring med, og som hadde reflektert rundt, denne problematikken, inn at Kristiansand kommune bør ha et eget team som jobber med denne problematikken og som tidlig kan gå inn i saker (og det ble vist til at andre kommuner har dette). Det ble her også pekt på at det tar lang tid før *Mobilt team* kommer inn i slike saker på skolene.
- Når det gjelder skolene, så har vi sett at kun halvparten av de skoleansatte er enige i at skolen de jobber på, har kompetanse ift. denne problematikken.

Med dette utgangspunktet anbefaler revisjonen at

7. Kristiansand kommune bør styrke kompetansen (herunder gjøre EQS-rutinene bedre kjent) på skolene når det gjelder bekymringsfullt skolefravær. Kommunen bør også vurdere om det vil være hensiktsmessig å iverksette tiltak som sikrer at skoleeier kommer tidlig inn og støtter skolene ifm. i saker som (blant annet) gjelder bekymringsfullt skolefravær.

5.3 P3: Forebygge vold og trusler mot ansatte i skolen, herunder gi nødvendig opplæring

Vi har i avsnitt 4.3.1 sett at revisjonens kartlegging viser at utbredelsen av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er svært høy, og klart høyere enn nasjonale tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Revisjonen vurderer at dette funnet er alvorlig. De ansatte er kommunens viktigste ressurs i arbeidet med å løse sitt samfunnsoppdrag, og skoleeier og skolene må fremover ha stort fokus på denne problematikken.

Revisjonen understreker her at det å styrke arbeidet mot vold og trusler mot skoleansatte, i andre omgang også må antas å ha en positiv effekt også for elevenes psykososiale miljø, noe som også er utgangspunktet for Arbeidstilsynets webinar [Elevene har det best når lærerne trives](#). Innsillet til et verneombud er også verdt å ta med, jf. avsnitt 3.3.5:

[...] Det er også vanskelig ift. de andre elevene, som indirekte blir berørt negativt av å se og høre hvordan læreren behandles, at læreren deres jevnlig utsettes for vold, trusler og trakassering.

Revisjonen bemerker at Arbeidstilsynet i januar 2023 ga administrativ skoleeier og skolene hvor det ble gjennomført tilsyn, et omfattende sett med pålegg, jf. avsnitt

3.8.1. Det vil være opp til Arbeidstilsynet å vurdere hvorvidt disse påleggene følges opp av Kristiansand kommune i tråd med lovverket.

Påleggene har krevd, og vil fremover kreve, mye arbeid både av skoleeier og av skolene i kommunen. Vi så samtidig i avsnitt 4.3.2 at kommunen og Oppvekst nå er i ferd med å ta tak i denne problematikken, og Oppvekst er godt på vei både når det gjelder rutiner, risikovurderinger, refleksjon rundt taushetsplikt og deling av informasjon samt en opplæringspakke med flere trinn ([e-læringsdelen](#) (trinn 1) ble lagt ut høsten 2023). Oppvekst jobber også med å følge opp øvrige pålegg fra Arbeidstilsynet.

Revisjonen vurderer samtidig at arbeidet med å forebygge og å håndtere vold og trusler i skolen har dimensjoner utover den juridiske dimensjonen (Arbeidsmiljøloven og Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A), akkurat som arbeidet med å utvikle gode og inkluderende læringsmiljøer handler om mer enn internkontroll og oppfyllelse av aktivitetsplikten i Opplæringslovens kapittel 9A, jf. kapittel 4.1 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten. Revisjonen bemerker at det her er viktig at skolene utvikler en kultur for å jobbe med denne problematikken¹²⁷. Dette er et langsiktig arbeid som Oppvekst må jobbe systematisk med over tid, som bør innarbeides i skolenes årshjul, og som ikke er ferdig når Arbeidstilsynet vurderer at kommunen oppfyller lovkravene knyttet til systemer, rutiner og prosedyrer når det gjelder forebygging, informasjon og opplæring ift. vold og trusler i grunnskolen. Det vil blant annet være viktig at skoleeier og skoleledere reflekterer rundt forholdet mellom elevrettigheter, Oppveksts verdigrunnlag og arbeidet med å utvikle trygge, gode og inkluderende læringsmiljøer på den ene siden, og ansattes rettigheter i arbeidslivet på den andre side.

I og med at Arbeidstilsynet har kommet med et omfattende sett med pålegg knyttet til de Arbeidsmiljøloven og Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A¹²⁸, så anbefaler revisjonen her kun at

8. Kristiansand kommune bør styrke skoleeiers og skolenes kultur for å jobbe med å forebygge vold og trusler mot skoleansatte.

Anbefalingen må ses i sammenheng med innsamlede data i kapittel 3 og vurderingene i kapittel 4.3 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.

5.4 P4: Kommunens håndtering og oppfølging når ansatte utsettes for vold og trusler

5.4.1 Håndtering og oppfølging av vold og trusler

Revisjonen bemerker her for det første at vi har sett at svarene er svært negative når det gjelder skolenes rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser, samt for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles i situasjoner med vold mot ansatte. Dette er i tråd både med det som kom frem i revisjonens kvalitative intervjuer,

¹²⁷ Hva det innebærer for skolene å utvikle en kultur for å snakke om, jobbe med og håndtere vold og trusler, er blant temaene som diskuteres i [e-læringskursene](#) som Oppvekst la ut høsten 2023.

¹²⁸ Det er her viktig å være klar over at problematikken rundt vold og trusler i skolen har dimensjoner som går utover arbeidsmiljølovens § 4-3 og kapittel 23A i Forskrift om utførelse av arbeid, jf. avsnitt 4.4.3.

samt med funnene til Arbeidstilsynet, som viser at kommunen har mye å gå på her. Det ble også pekt på at holdningen tradisjonelt har vært at «dette må du tåle (vi har de elevene vi har)», at skoleledelser bagatelliserte hendelser og i en del tilfeller har oppfattet at lærerne har vært «sutrete», og at «standardløsningen» i kjølvannet av hendelser i noen tilfeller har vært at læreren «jobber med relasjonen».

Vi har samtidig sett i kapittel 4.3 og 4.4 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten at kommunen nå gjør et planmessig arbeid for å følge opp Arbeidstilsynets pålegg knyttet opp mot lovpålagte systemer, rutiner og prosedyrer.

Revisjonen bemerker igjen at det vil være opp til Arbeidstilsynet følge opp egne tilsyn og å vurdere hvorvidt Kristiansand kommunes praksis når det gjelder vold og trusler i skolen, er i tråd med lovverket. Samtidig vurderer vi igjen at det er et utviklings- og forbedringspotensial når det gjelder skolenes og skoleledelsenes *kultur* for å håndtere og følge opp vold og trusler, for å forstå vold og trusler som et arbeidsmiljøproblem snarere enn som den enkelte ansattes problem, samt for i større grad å ta de ansattes opplevelse i disse situasjonene på alvor¹²⁹. Vi vurderer at dette poenget kompletterer Arbeidstilsynets pålegg, hvor blikket er juridisk, det vil si på etterlevelse av lov og forskrift, og hvor fokuset er på systemer, rutiner og prosedyrer.

Med dette utgangspunktet anbefaler revisjonen at

9. Kristiansand kommune bør styrke skoleeiers og skolenes kultur for å jobbe med å håndtere og følge opp vold og trusler mot skoleansatte.

Anbefalingen må ses i sammenheng med innsamlede data i kapittel 3 og vurderingene i avsnitt 4.4.1 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.

Vi bemerker her at vi i avsnitt 4.4.1 har sett det er potensial for å følge opp ansatte som utsettes for vold og trusler, bedre og mer forståelsesfullt i akutfasen. Det må samtidig legges til at det i andre omgang er viktig at alle – ansatte og skoleledere – reflekterer rundt egen praksis og søker å lære av hendelser som har oppstått.

5.4.2 Avviksmeldinger

Kun litt over halvparten av de ansatte som er enige i at de har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem, jf. avsnitt 4.4.2. Og selv om 7 av 10 oppgir at dersom de blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, så vil de rapportere denne i kommunens kvalitetssystem, så føler samtidig kun litt mer enn 4 av 10 seg sikre på hvilke situasjoner med vold og trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem. Dette er en indikasjon på at vold og trusler i Kristiansandsskolen underrapporteres i kommunens kvalitetssystem.

¹²⁹ Det er samtidig viktig å være klar over at over at også skoleledere kan oppleve avmakt i saker som omhandler vold og trusler mot ansatte, samt at både skoleledere og ansatte har understreket at økonomi spiller en viktig rolle i arbeidet med å følge opp krevende saker, jf. kapittel 3.3 i denne rapporten.

Både skoleledere, ansatte og verneombud har pekt på at det er en utfordring at kategoriene i kommunens avvikssystem ikke er hensiktsmessige, og når det gjelder skillet mellom kvalitetsavvik og HMS-avvik, så oppgir flere verneombud at man her nok kan jobbe med å utvikle både forståelse og praksis.

Et interessant funn fra revisjonens kvalitative intervjuer er at lærere oppgir at de i en del tilfeller ikke skriver avvik fordi de forklarer hendelser med at eleven har egne utfordringer: når lærere er bevisste på elevsynet sitt og forstår eleven innenfra og elevens atferd som smerteuttrykk, så viser det seg samtidig at det også er kortere vei til å akseptere vold og trusler som en del av hverdagen, og når noe går galt, så ser man først og fremst på egen praksis og på om de kunne gjort ting annerledes. Noen tenker også at det som har skjedd, er en del av jobben (dette ble omtalt som «yrkesstolthet») og at det å melde avvik på hendelser betyr at man ikke som voksen tar ansvaret for relasjonen med eleven. Revisjonen bemerker at konsekvensen av dette er at man ikke melder avvik på hendelser som det i et arbeidsmiljøperspektiv absolutt bør meldes avvik på, og at det unormale slik blir normalisert.

Det må samtidig legges til at revisjonens kvalitative intervjuer viser at det er økende forståelse for at det er viktig å dokumentere det som skjer og det ansatte opplever (her har hovedverneombud skole gjort en god jobb), både for den ansattes egen del og for å gi et realistisk bilde læreres arbeidshverdag, selv om det å melde avvik ikke nødvendigvis betyr at den konkrete saken løses her og nå eller at man raskt får tilført ekstra ressurser.

Oppsummert vurderer revisjonen med dette som utgangspunkt at det i grunnskolen i Kristiansand kommune er et potensial for utviklings og forbedring når det gjelder å skape en kultur for å melde avvik. En utfordring i dette arbeidet er at ansatte og verneombud oppfatter at innretningen av dagens avvikssystem (kategoriene; krav om valg mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik) ikke er tilpasset utfordringene skoleansatte står i når det gjelder vold og trusler.

Med dette utgangspunktet anbefaler revisjonen at

10. Kristiansand kommune bør styrke skolenes kultur for å skrive og jobbe med avviksmeldinger ifm. vold og trusler mot skoleansatte.

Anbefalingen må ses i sammenheng med innsamlede data i kapittel 3 og vurderingene i avsnitt 4.4.2 i denne forvaltningsrevisjonsrapporten.

Revisjonen viser for øvrig til avsnitt 4.4.3, hvor dimensjoner ved problematikken rundt vold og trusler i skolen som går utover arbeidsmiljølovens § 4-3 og kapittel 23A i *Forskrift om utførelse av arbeid*, og som kan bidra til frustrasjon og i noen tilfeller en opplevelse av avmakt, diskuteres.

5.5 Revisjonens anbefalinger oppsummert

1. Kristiansand kommune bør fremover vektlegge å praktisere nulltoleranse for krenkelser i grunnskolen.
2. Kristiansand kommune bør fremover vektlegge arbeidet med elev-elevrelasjoner og med å bygge fellesskap.
3. Kristiansand kommune bør fremover jobbe med å styrke foreldresamarbeidet og foreldreinvolveringen.
4. Kristiansand kommune bør vurdere å innføre felles retningslinjer for bruk av mobiltelefon i grunnskolen, hvor utgangspunktet er mobilfri skole.
5. Kristiansand kommune bør vurdere å følge opp revisjonens innspill når det gjelder utviklings- og forbedringspotensial for SFO.
6. For å sikre at elevenes rett iht. opplæringslovens kapittel 9A til å ha det trygt og godt på skolen oppfylles, bør Kristiansand kommune styrke arbeidet med å gjøre ansatte fortrolige med aktivitetsplikten samt arbeidet med at aktivitetspliktens delplikter oppfylles.
7. Kristiansand kommune bør styrke kompetansen (herunder gjøre EQS-rutinene bedre kjent) på skolene når det gjelder bekymringsfullt skolefravær. Kommunen bør også vurdere om det vil være hensiktsmessig å iverksette tiltak som sikrer at skoleeier kommer tidlig inn og støtter skolene ifm. i saker som (blant annet) gjelder bekymringsfullt skolefravær.
8. Kristiansand kommune bør styrke skoleeiers og skolenes kultur for å jobbe med å forebygge vold og trusler mot skoleansatte.
9. Kristiansand kommune bør styrke skoleeiers og skolenes kultur for å jobbe med å håndtere og følge opp vold og trusler mot skoleansatte.
10. Kristiansand kommune bør styrke skolenes kultur for å skrive og jobbe med avviksmeldinger ifm. vold og trusler mot skoleansatte.

6 Kommunedirektørens høringsuttalelse

Oppvekstdirektøren vil berømme kommunerevisjonen for en viktig, grundig og god rapport. Elevenes læringsmiljø og de ansattes arbeidsmiljø er helt grunnleggende forutsetninger for å oppnå god læring og ha trivsel i skolen.

I møte med revisjonen 03.01. ble en del forhold i den foreløpige rapporten drøftet og kommentert. På bakgrunn av dette ble det foretatt enkelte justeringer i rapporten som vi mener har ivaretatt anførselene som framkom på en god måte.

Det kan likevel være grunn til å stille spørsmål ved reliabiliteten ved å gjøre sammenligninger mellom SINTEFs undersøkelse i 2019 og revisjonens undersøkelse i 2023 ut fra at tematikken siden da har fått særlig høyt fokus.

Oppvekstdirektøren finner at de 10 anbefalingene er relevante og vil kunne bidra til å forbedre elevenes psykososiale miljø og skoleansattes arbeidsmiljø. Oppfølging av enkelte av anbefalinger vil innebære nye tiltak, men de fleste av anbefalingene vil innebære en forsterking av innsatser som allerede gjøres.

Mvh

Kristin Eidet Robstad

Oppvekstdirektør | Kristiansand kommune



Kristiansand
kommune

7 Revisjonens kommentar til kommunedirektørens høringsuttalelse

Etter møtet med kommunen 3. januar 2024 om rapportutkastet, la revisjonen til et avsnitt (det siste avsnittet på side 50) som viste til SINTEF-rapporten [Vold og trusler mot ansatte i skolen](#) fra 2019.

Vi har gjort en ny vurdering av avsnittet i kjølvannet av kommunens høringsuttalelse, og vi har valgt å fjerne det opprinnelige avsnittets tre siste setninger, hvor funn (andel respondenter som opplever vold og trusler som et problem, og andel respondenter som oppgir at vold og trusler har fått negative konsekvenser) fra revisjonens undersøkelse og funnene i SINTEF-rapporten fra 2019, ble satt opp mot hverandre.

Vi har samtidig kontaktet hovedverneombud for utdanning i Trondheim kommune. Med utgangspunkt i en samtale rundt SINTEF-rapporten fra 2019 og hvordan hovedverneombudet oppfatter dagens situasjon i grunnskolen i Trondheim, har vi lagt til følgende tekst på slutten av siste avsnitt på side 50:

I samtale med hovedverneombud for utdanning i Trondheim kommune, fremkommer det at hovedverneombudet oppfatter at situasjonen har forverret seg siden 2019. Hvilke utslag dette eventuelt ville gitt for skoleansattes svar om vold og trusler (høyere andel som oppgir at de har blitt utsatt for vold og trusler? Om lag samme andel som oppgir at de har blitt utsatt for vold og trusler, men en større andel som vurderer vold og trusler som et problem samt at vold og trusler har fått negative konsekvenser? etc.), er imidlertid uklart.

8 Litteratur

Amundsen et al. (2020) *Betydning av skolerelaterte faktorer og mobbing for elever som strever med skolevegring*, Psykologi i kommunen 4/2020

Bergene et al. (2023) *Fravær som vekker bekymring. Skoleeieres og skolelederes inntrykk og forståelse av fraværssituasjonen i Skole-Norge*, NIFU

Breivik et al. (2017). *Å bli utsatt for mobbing. En kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak*. Stavanger: Læringsmiljøsenteret.

Eriksen og Lyng (2015) *Skolers arbeid med elevenes psykososiale miljø. Gode strategier, harde nøtter og blinde flekker*, NOVA-rapport 14/2015

Frøyland et al. (2023) *Vold og overgrep mot barn og unge. Omfang og utviklingstrekk 2007–2023*, NOVA-rapport 11/23

Lund et al. (2019) *Håndhevingsordningen for skolemiljø saker (oppl.I. kapittel 9A)*, NORCE

NOU 20015:2 *Å høre til — Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø*

Stortingsmelding 6 (2019 – 2020) *Tett på - tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*

UNESCO (2023) *Technology in education: A tool on whose terms?*, Global education monitoring report 2023

Utdanningsdirektoratet (2017) *Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelses*

Utdanningsdirektoratets (2017) *Utdanningsdirektoratets rundskriv om Skolemiljø*, Udir-3-2017

Vika og Bergene (2023) *Skolemiljøansattes roller og kompetanse i laget rundt eleven* (NIFU-rapport 2023:15)

Wærø et al. (2019) *Vold og trusler mot ansatte i skolen. Analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne i Trondheim kommune og Malvik kommune*, SINTEF 2019 : 00859

10 Vedlegg 2: Gjennomgang av spørreundersøkelse for de ansatte

10.1 Målgruppe

Revisjonen gjennomførte i mai 2023 en omfattende kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot i underkant av 2100 ansatte i skole og SFO i Kristiansand kommune. Målgruppen for undersøkelsen var pedagogisk personale i undervisningsstillinger, fagarbeidere, ansatte med andre fagutdanninger og ufaglærte, inkludert midlertidig ansatte.

Ledere og merkantilt ansatte på skolene var på den annen side ikke i målgruppen for spørreundersøkelsen.

10.2 GDPR og personvern: spørreundersøkelsen behandler ikke personopplysninger

Revisjonen vurderer at spørreundersøkelsen, som ble gjennomført i *Microsoft Forms*, er anonym, det vil si at hverken teknisk reidentifisering eller direkte eller indirekte identifisering av respondenter, er mulig:

- i. Teknisk reidentifisering: Anonymiseringsfunksjonen i *Microsoft Forms* ble brukt i gjennomføringen av undersøkelsen. Selv om denne anonymiseringsfunksjonen i seg selv fremstår som robust, gjorde revisjonen i tillegg følgende: Da tidsfristen for å svare gikk ut, tok vi ut det innsamlede datasettet i et *Excel*-ark samtidig som vi slettet innsamlede data som var lagret i *Microsoft Forms*. Datasettet som vi behandler i *Excel*-arket er etter vår vurdering (vi har her blant annet konferert med leder i Kristiansand kommunes Sikkerhetsgruppe) teknisk sett oppfylle [Datatilsynets strenge krav til anonymisering av data](#). Kort sagt, det vil teknisk sett ikke være mulig å knytte den enkelte respondents svar i regnearket opp mot epostadresser eller IP-adresser etc., og i og med at innsamlede data er slettet fra *Microsoft Forms*, er dette irreversibelt. Revisjonen legger følgende til grunn at dataene i regnearket er anonymiserte i tråd med Datatilsynets forståelse av dette begrepet.
- ii. Direkte identifisering: Det ble ikke samlet inn konkrete personopplysninger i spørreskjemaet som innebærer at man direkte kan identifisere respondentene. Det er også slik at åpne spørsmål ble utelatt fra undersøkelsen, og det var følgelig ikke mulig for respondentene å oppgi direkte identifiserbare personopplysninger da de besvarte undersøkelsen.
- iii. Indirekte identifisering: Revisjonens vurdering er videre at det også er slik at respondenter heller ikke kan identifiseres indirekte gjennom en sammenstilling av svar på forskjellige spørsmål. Det er ingen innledende klassifiseringsspørsmål (respondentens kjønn, alder, utdanning, arbeidssted etc.) i undersøkelsen. Merk også at det var for å minimere risikoen for indirekte identifisering at vi ikke knyttet spørsmål om man har vært utsatt for vold og trusler opp spørsmål om hvorvidt vold og trusler har ført til at respondenten har blitt sykemeldet. Problema-tikk knyttet til spørsmål om indirekte identifisering har for øvrig blitt drøftet

grundig i flere runder med Datatilsynets veiledningstjeneste før spørreundersøkelsen ble gjennomført.

Mens personopplysninger og sensitive personopplysninger / særlige kategorier personopplysninger er omfattet av personopplysningsloven, så er behandling av anonyme / anonymiserte data *ikke* omfattet av dette lovverket. Med utgangspunkt i vurderingene over når det gjelder anonymitet og identifiserbarhet, legger vi følgelig til grunn at vi ikke har behandlet personopplysninger i forbindelse med gjennomføringen og analysen av denne spørreundersøkelsen rettet mot ansatte i skole og SFO i Kristiansand kommune.

Revisjonen gjorde i eposten som ble sendt til respondentene rede for disse vurderingene når det gjelder GDPR og personvern, andre opplysninger rundt behandlingen av dataene samt for klagemuligheter og kontaktinformasjon. Revisjonen har ikke blitt kontaktet eller fått noen spørsmål fra undersøkelsens respondenter om problematikk knyttet til GDPR og personvern.

Merk at en sentral konsekvens av at spørreundersøkelsen er anonym, er at den ikke bidrar til å avdekke forskjeller mellom de forskjellige skolenes praksis når det gjelder arbeidet med elevers læringsmiljø og de ansattes arbeidsmiljø.

10.3 Svarrate og representativitet

Målgruppen for denne kvantitative spørreundersøkelsen var pedagogisk personale i undervisningsstillinger, fagarbeidere, ansatte med andre fagutdanninger og ufaglærte, inkludert midlertidig ansatte.

Med utgangspunkt i disse kriteriene, har *Virksomhetsstyring* gjort en vurdering av hvilke stillingskoder for ansatte i *Oppvekst* som bør inngå i utvalget. IT genererte deretter en e-postliste for dette utvalget av ansatte i *Oppvekst* som bestod av 2184 epost-adresser. Denne epostlisten ble brukt da Revisjonen sendte ut eposter med link til spørreundersøkelsen til personene som inngikk i utvalget.

Det har imidlertid vist seg at ikke alle i det opprinnelige utvalget har opplevd spørreundersøkelsen som relevant. Etter en helhetsvurdering har eksempelvis Kongsgård Skolesenter (voksenopplæring) vurdert at undersøkelsen ikke treffer i forhold til de ansattes arbeidshverdag. Motsatt har det også vist seg at ansatte som var i målgruppen og som ønsket å svare, ikke har fått tilsendt spørreundersøkelsen.

Etter at spørreundersøkelsen ble gjennomført, har revisjonen gjennomgått utvalget på nytt. Vi legger nå til grunn at utvalget reelt sett består av om lag 2060 respondenter. Revisjonen fikk inn 719 (N = 719) svar på spørreundersøkelsen. Dette gir en svarrate på om lag 35 pst.

Med en svarprosent på om lag 35 pst., kan man stille spørsmål ved datamaterialets representativitet, det vil si i hvilken grad materialet reflekterer status i grunnskolen i Kristiansand kommune samlet sett. Revisjonen har ingen tilknytning til målgruppen, det vil si ansatte i grunnskolen, og det er i så måte verdt å nevne at [Bedrekommu-](#)

[ne.no](#) viser til at «hvis man ikke har noen tilknytning til målgruppen, er en svarprosent på 20-30 pst. veldig bra». Revisjonen bemerker videre at

- Med svar fra 719 ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune er det på den ene siden klart at datamaterialet som er samlet inn, er omfattende og at det gir viktige innspill både når det gjelder skolenes arbeid med elevenes psykososiale miljø, og når det gjelder andelen ansatte som utsettes for vold og trusler samt skolenes arbeid med denne problematikken.
- På den annen side må det legges til Hovedverneombud skole samt verneombud på de enkelte skolene har oppfordret ansatte til å svare på spørreundersøkelsen. Fagforeningene har også oppfordret sine medlemmer til å svare på undersøkelsen. Revisjonen vurderer at svarraten hadde blitt betydelig lavere uten verneombudenes og fagforeningenes viktige arbeid med å oppfordre de ansatte til å delta på spørreundersøkelsen. Det kan samtidig ikke utelukkes at interessen og engasjementet for å svare på undersøkelsen har vært størst på de skolene hvor vold og trusler mot de ansatte i størst grad oppleves som et problem. Det må følgelig tas høyde for at andelen med ansatte i grunnskolen i Kristiansand kommune som har vært utsatt vold og trusler, samlet sett kan være noe lavere enn tallene som fremkommer i revisjonens spørreundersøkelse.¹³⁰

10.4 Nærmere om spørsmålene og gjennomgangen av svarene

Spørsmålene i revisjonens kvantitative spørreundersøkelse tar utgangspunkt i revisjonskriteriene i denne rapportens kapittel 2, og de ansattes svar på spørsmålene bidrar i så måte til å besvare dette forvaltningsrevisjonsprosjektets problemstillinger, jf. avsnitt 1.3.

Spørreundersøkelsen inneholder 94 spørsmål. Om lag halvparten av spørsmålene i spørreundersøkelsen tar for seg elevenes psykososiale miljø (del 1). Den andre halvparten tar for seg arbeidsmiljøet og vold og trusler mot ansatte (del 2).

- Med utgangspunkt i Opplæringslovens Kapittel 9A og sentrale dokumenter på oppvekstområdet i Kristiansand kommune, har revisjonen formulert spørsmålene om elevenes psykososiale miljø (Del 1).
- Spørsmålene som skal bidra til å belyse status for, og kommunens arbeid med, de ansattes arbeidsmiljø (Del 2), tar på den annen side utgangspunkt i SINTEF-rapporten [Vold og trusler mot ansatte i skolen](#) fra 2017.

Revisjonen vurderer overnevnte forhold bidrar til å styrke spørsmålenes *validitet* (at de måler det fenomenet vi ønsker at de skal måle, samt at spørsmålene er egnet til å besvare prosjektets problemstillinger).

¹³⁰ Revisjonen legger samtidig til at også arbeidsgiver (kommunalsjef skole og skoleledelsene) har søkt å bidra til høyest mulig svarrate på spørreundersøkelsen, gjennom å oppfordre de ansatte til deltakelse og gjennom å legge forholdene til rette at ansatte kunne svare på undersøkelsen.

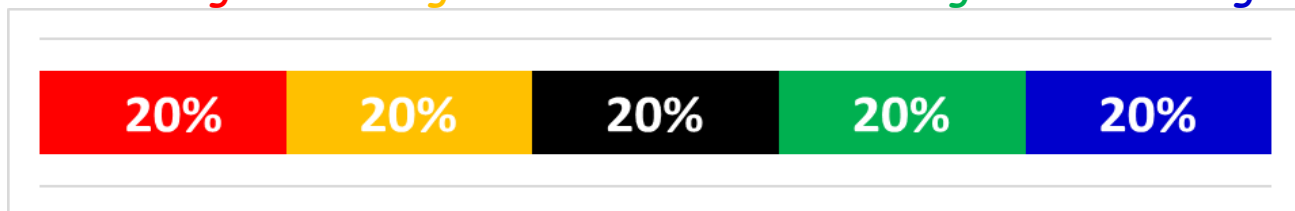
Spørsmålet om undersøkelsens *reliabilitet* er vanskelig å vurdere. Det at det generelt sett synes å være samvariasjon mellom respondentenes svar på spørsmål i undersøkelsen som er beslektet, samt når svarskalaen for enkelte spørsmål er snudd på hodet, kan være en positiv indikasjon på undersøkelsens interne reliabilitet.

På de fleste spørsmålene tar vi utgangspunkt i en standard [Likert-skala](#) med følgende svaralternativer:

1. Helt uenig
2. Uenig
3. Verken / eller
4. Enig
5. Helt enig

I gjennomgangen under av undersøkelsens 94 spørsmål, fremstilles svarene på følgende måte:

1 Helt uenig - **2 Uenig** - **3 Verken/eller** - **4 Enig** - **5 Helt enig**



De fargelagte feltene i figurene illustrerer svarfordelingen i prosent.

Vi oppgir også *gjennomsnittsverdi* (det vanligste målet på såkalt «sentraltendens») og *standardavvik*¹³¹ (sier noe om enigheten (lavt standardavvik) / uenigheten (høyt standardavvik) mellom respondentene).

På de spørsmålene hvor medianen¹³² er særlig høy eller særlig lav, tas også dette målet på sentraltendens med.

Merk at på spørsmål 34-44 er «Vet ikke» også et mulig svaralternativ. I figurene fremkommer dette andelen respondenter som har valgt dette alternativet som et grått felt til venstre.

¹³¹ Standardavviket gir det typiske avvikt fra gjennomsnittet, og sier slik noe om variasjonen i fordelingen:

- Jo større standardavvik / jo større spredning, desto større uenighet mellom respondentene.
- Jo mindre standardavvik / jo mindre spredning, desto større enighet blant respondentene

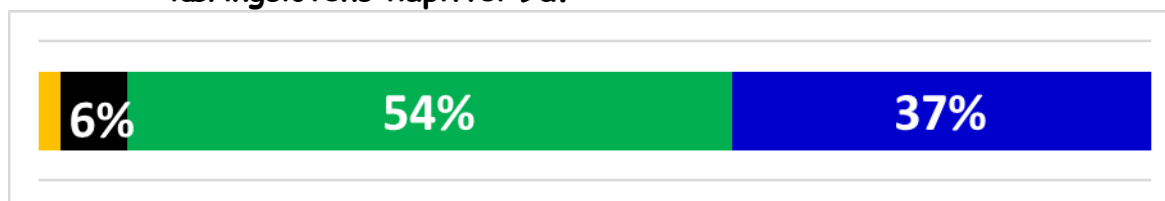
¹³² Median defineres som verdien til tallet som deler et utvalg i to deler slik at hver del har like mange elementer.

- Hvis median er høyere enn gjennomsnittet, så betyr det at en del lave verdier trekker gjennomsnittet ned.
- Hvis median er lavere enn gjennomsnittet, så betyr det at en del høye verdier trekker gjennomsnittet opp (jf. inntektsfordelingen og definisjonen på lavinntekt, som tar utgangspunkt i medianen og ikke i gjennomsnittet).

Del 1: Trygt og godt skolemiljø for elevene

1 Helt uenig - 2 Uenig - 3 Verken/eller - 4 Enig - 5 Helt enig

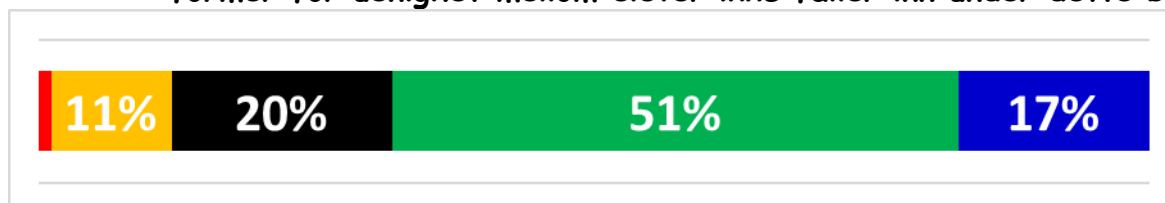
1. Jeg er fortrolig med hva som ligger i begrepene «trygt» og «godt» i opplæringslovens kapittel 9a.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,7

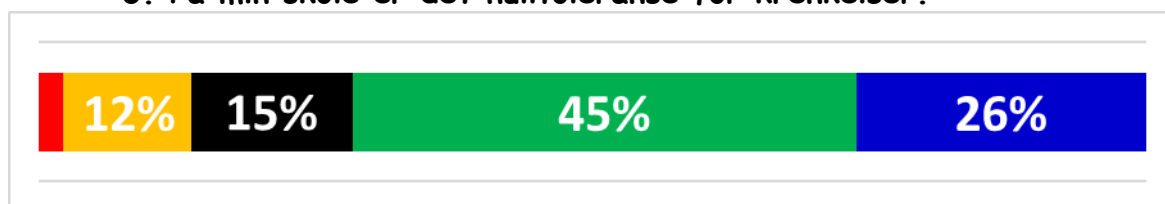
2. Jeg er fortrolig med hva som ligger i begrepet «krenkelse» samt hvilke former for uenighet mellom elever ikke faller inn under dette begrepet.



Gjennomsnitt: 3,7

Standardavvik: 0,9

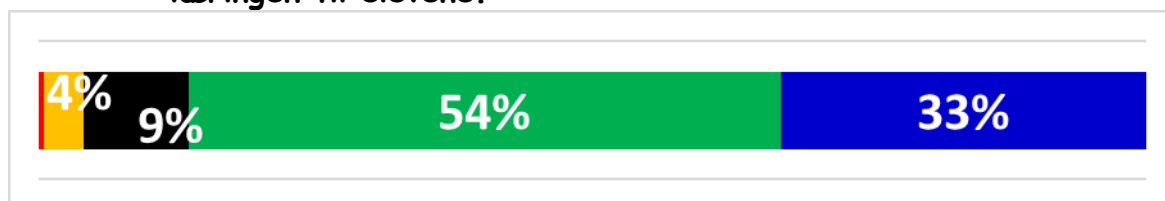
3. På min skole er det nulltoleranse for krenkelser.



Gjennomsnitt: 3,8

Standardavvik: 1,0

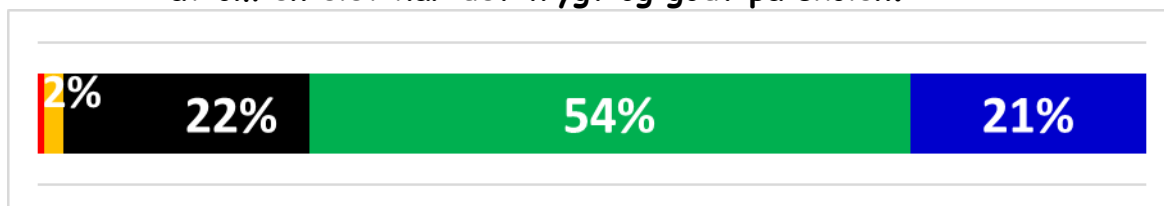
4. På min skole arbeider vi kontinuerlig med å forebygge brudd på elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø og for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,8

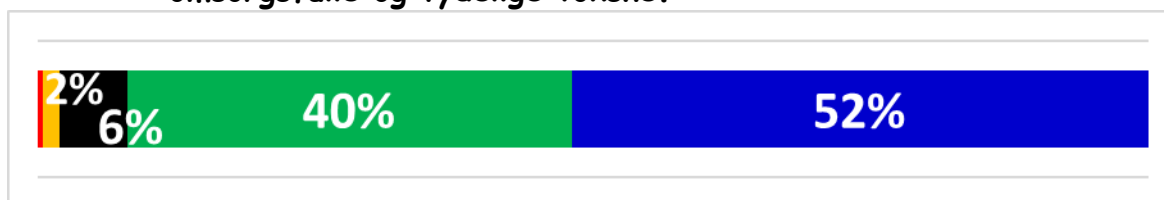
5. På min skole er det elevens subjektive opplevelse, snarere enn skolens objektive vurdering av saksforholdene, som legges til grunn ved vurdering av om en elev har det trygt og godt på skolen.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,7

6. På min skole legges det stor vekt på relasjonsbasert klasseledelse med omsorgsfulle og tydelige voksne.

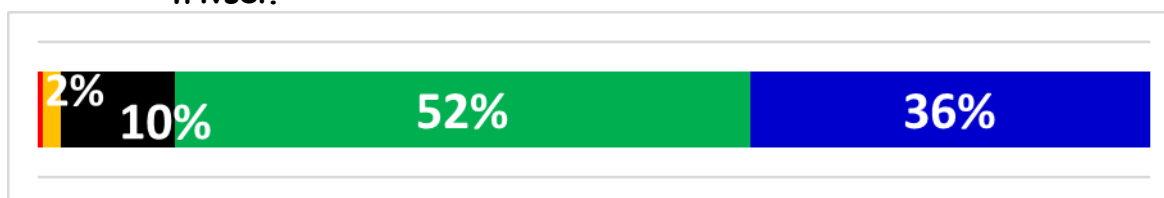


Gjennomsnitt: 4,4

Median: 5

Standardavvik: 0,7

7. På min skole tar vi utgangspunkt i kjerneverdiene likeverd, anerkjennelse, deltakelse og tilhørighet i arbeidet med å fremme elevenes helse, miljø og trivsel.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,7

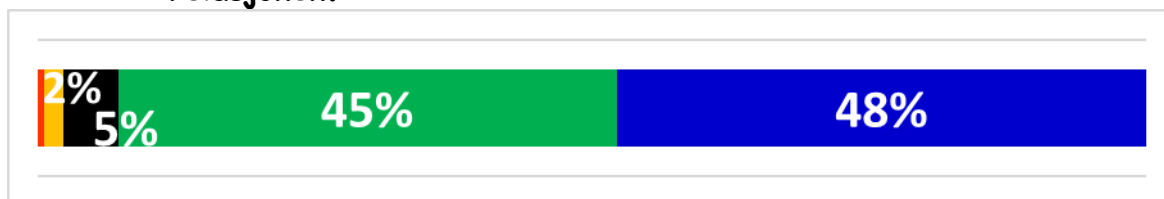
8. På min skole jobber vi aktivt for å bygge fellesskap, for å fremme en positiv samhandling i klassemiljøet og for å unngå krenkende atferd (elev-elevrelasjon).



Gjennomsnitt: 4,3

Standardavvik: 0,7

9. På min skole legges det stor vekt på at de ansatte skal utvikle gode relasjoner til elevene og at det er den voksne som har ansvaret for relasjonen.



Gjennomsnitt: 4,4

Standardavvik: 0,7

10. På min skole jobber vi aktivt med å sikre at alle elever er inkludert i et sosialt fellesskap.



Gjennomsnitt: 4,3

Standardavvik: 0,7

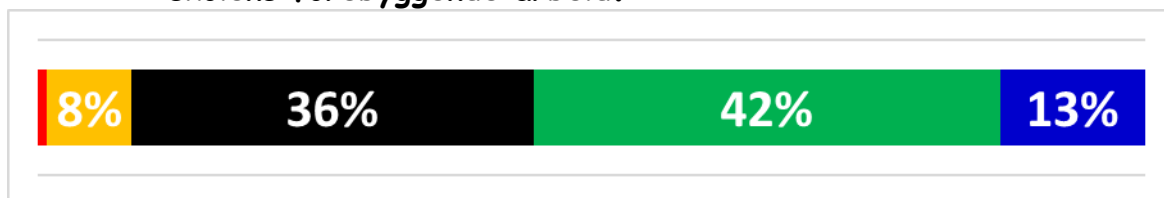
11. På min skole er en del elever vanskelige, og de ønsker ikke å lære eller å delta i fellesskapet.



Standardavvik: 1,2

Merk at skalaen på dette spørsmålet er snudd, slik at lav verdi = «positivt» svar.

12. På min skole tar det systematiske arbeidet gjennom skoleåret med å sikre at elevene har det trygt og godt, utgangspunkt i årshjulet for skolens forebyggende arbeid.



Gjennomsnitt: 3,6

Standardavvik: 0,8

13. På min skole er den sosiale handlingsplanen et viktig verktøy i arbeidet med å fremme elevenes helse, miljø og trivsel.



Gjennomsnitt: 3,6

Standardavvik: 0,9

14. På min skole gjennomfører vi egne undersøkelser om / kartlegginger av elevenes skolemiljø og trivsel.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,9

15. På min skole bruker lærerne disse undersøkelsene / kartleggingene (inkludert *Elevundersøkelsen* til Utdanningsdirektoratet) aktivt i arbeidet med å sikre at elevene har det trygt og godt.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,9

16. Jeg har deltatt på møter, samlinger etc. på min skole hvor det har vært snakket om de ansattes aktivitetsplikt (opplæringsloven § 9A-4).



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 1,0

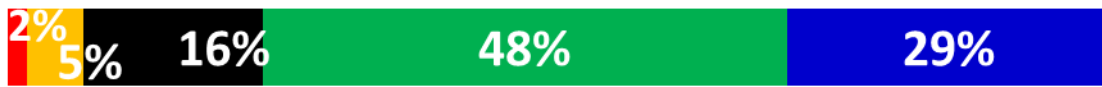
17. Jeg kjenner til at min skole har utarbeidet skriftlige rutiner som gjelder aktivitetsplikten.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 1,0

18. Jeg er fortrolig med hva aktivitetsplikten innebærer.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,9

19. De ansatte på min skole følger godt med på om elevene har det trygt og godt på skolen.



Gjennomsnitt: 4,4

Standardavvik: 0,7

20. På min skole utarbeides vakt og tilsynsrutiner slik at de i størst mulig grad bidrar til at elevene har det trygt og godt og at de voksne skal få kjennskap til det dersom en elev ikke har det trygt og godt ute og i friminutter.



Gjennomsnitt: 4,3

Standardavvik: 0,8

21. De ansatte på min skole griper inn hvis de blir oppmerksomme på krenkelser.



Gjennomsnitt: 4,4

Standardavvik: 0,7

22. De ansatte på min skole har lav terskel for å varsle rektor hvis de ser eller mistenker eller får kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,8

23. Det er lav terskel på min skole for å iverksette undersøkelser dersom en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.



Gjennomsnitt: 4,2

Standardavvik: 0,8

24. På min skole gjøres det undersøkelser som ut fra en faglig standard med rimelighet kan forventes i saker hvor en elev ikke har det trygt og godt.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,7

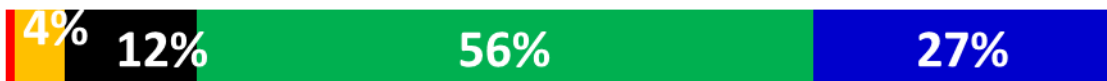
25. Involverte elever blir hørt i skolemiljø saker på min skole.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,7

26. På min skole settes det inn egnede tiltak for alle elever som opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,8

27. På min skole vurderes det konkret hvilke tiltak som er egnet i den enkelte sak hvor en elev opplever at skolemiljøet ikke er trygt og godt.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,7

28. På min skole lager vi en aktivitetsplan og dokumenterer vi skriftlig hva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i saker der elever ikke har det trygt og/eller godt.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,8

29. Dersom de tiltakene skolen har iverksatt ikke løser problemet, så iverksettes det på min skole andre og mer intensive tiltak for å sikre at en elev skal ha det trygt og godt.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,8

30. Jeg har hatt mistanke eller kjennskap til at en elev ikke har hatt det trygt og godt på min skole i løpet av de tre siste skoleårene.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 1,0

31. På min skole har vi kompetanse når det gjelder å jobbe med å motvirke bekymringsfylt fravær fra skolen («skolevegring»).



Gjennomsnitt: 3,4

Standardavvik: 1,0

32. På min skole får elevene ta del i arbeidet for å skape og opprettholde et trygt og godt skolemiljø.



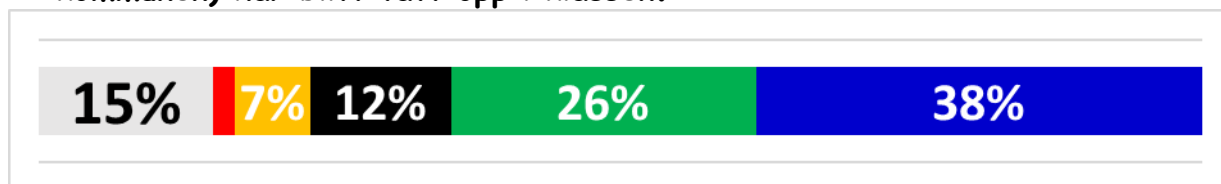
Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,7

33. På min skole arbeider vi aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte.



34. Ordensreglementet (forskrift om ordensregler for grunnskolene i kommunen) har blitt tatt opp i klassen.



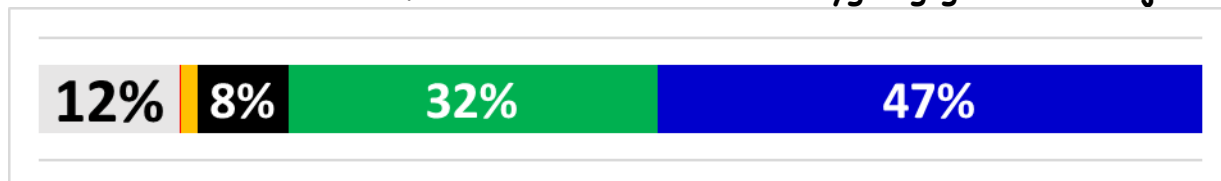
35. Alle mine elever har fått gjennomført elevsamtaler siden skolestart høsten 2022



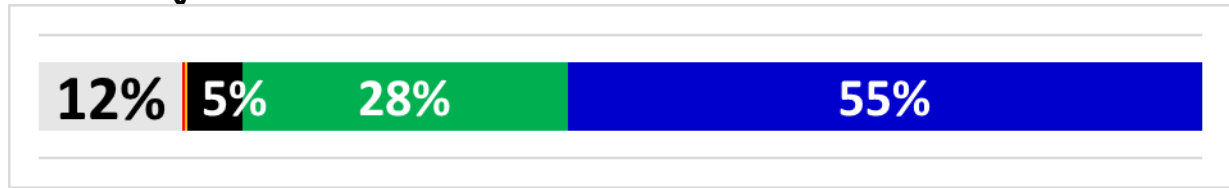
36. Alle foresatte til mine elever har fått gjennomført foreldresamtale siden skolestart høsten 2022.



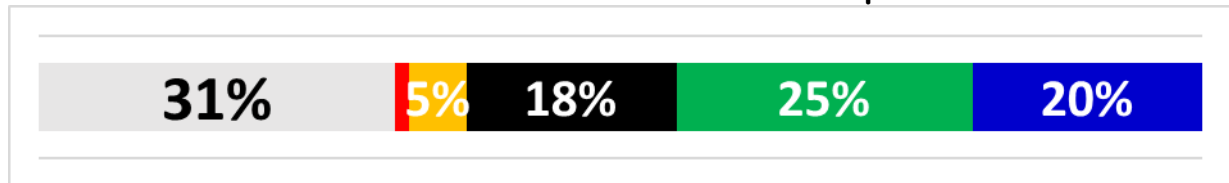
37. Elevene har blitt informert om retten til et trygt og godt skolemiljø.



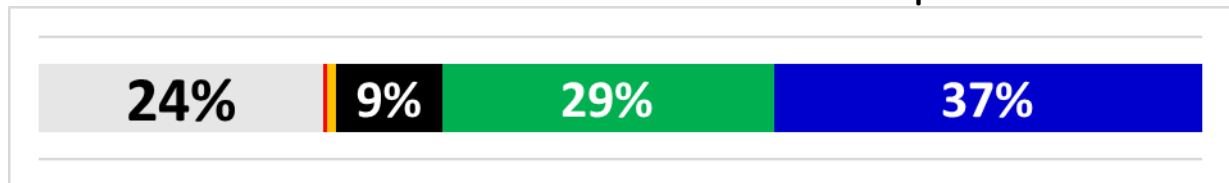
38. Foreldrene har blitt informert om elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.



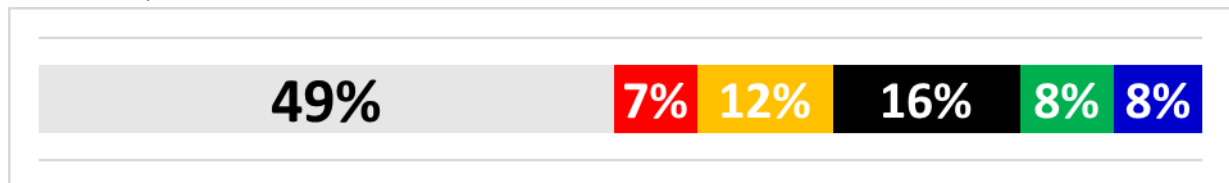
39. Elevene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt.



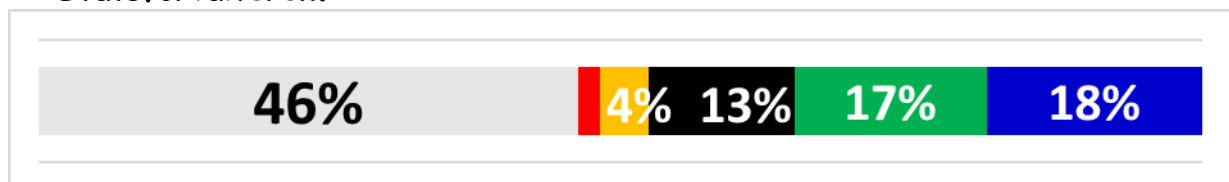
40. Foreldrene har blitt informert om skolens aktivitetsplikt



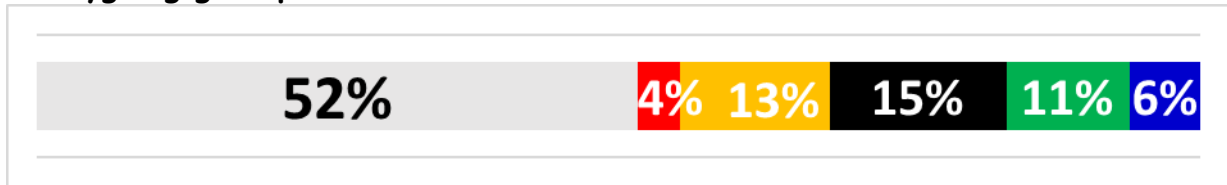
41. Elevene har blitt informert om retten til å melde en sak til Statsforvalteren.



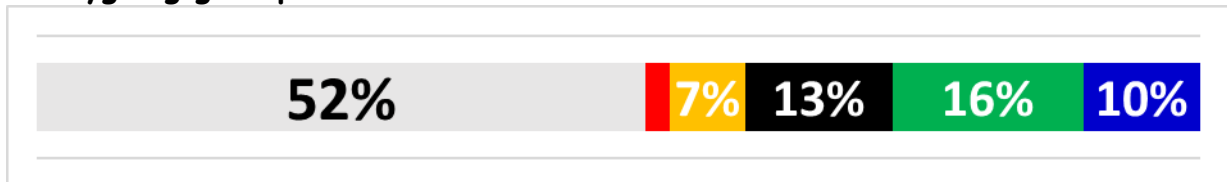
42. Foreldrene har blitt informert om retten til å melde en sak til Statsforvalteren.



43. Elevene har blitt informert om at de i Kristiansand kommune har et Elevombud som kan veilede og bistå enkeltelever og deres foresatte og være et mellomledd mellom hjem og skole i saker hvor eleven ikke har det trygt og godt på skolen.



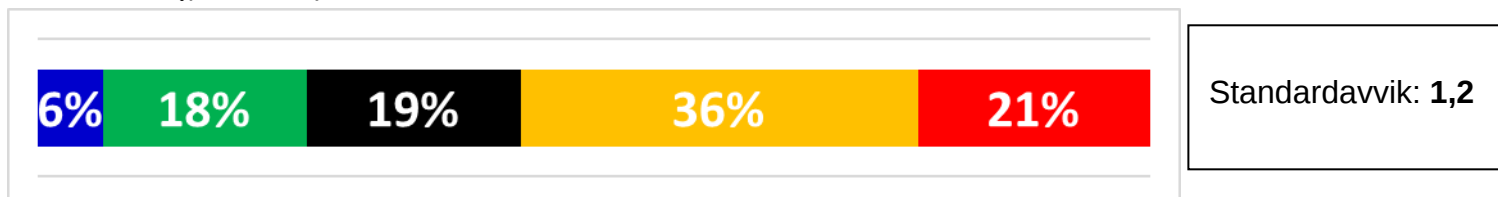
44. Foreldrene har blitt informert om at de i Kristiansand kommune har et Elevombud som kan veilede og bistå enkeltelever og deres foresatte og være et mellomledd mellom hjem og skole i saker hvor eleven ikke har det trygt og godt på skolen.



Del 2: Arbeidsmiljø: Forekomst av vold og trusler

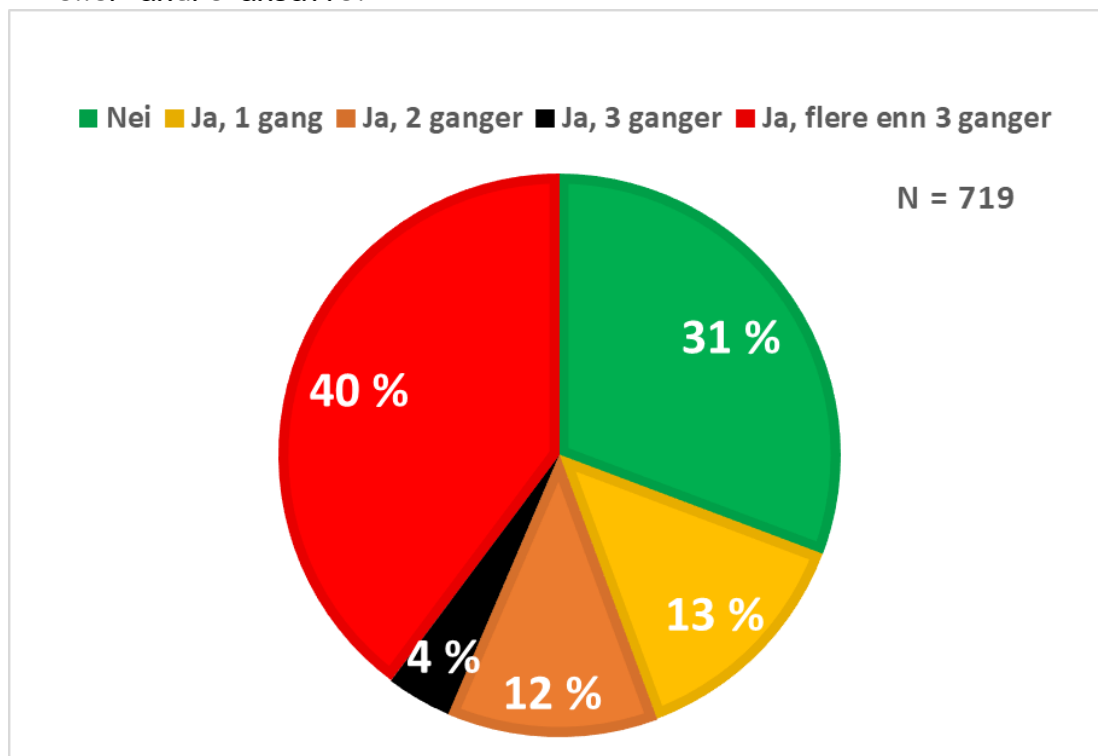
1 Helt uenig - 2 Uenig - 3 Verken/eller - 4 Enig - 5 Helt enig

45. Jeg opplever situasjoner med vold og/eller trusler som et problem på min skole.

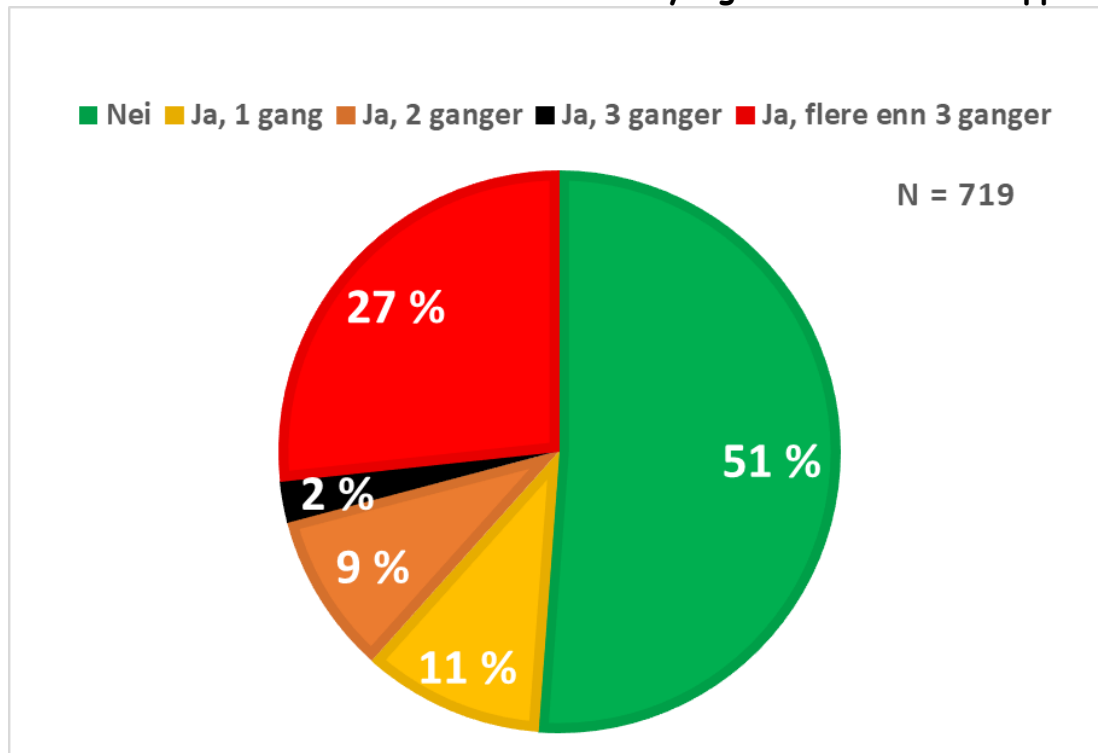


Merk at skalaen på dette spørsmålet er snudd, slik at lav verdi = «positivt» svar.

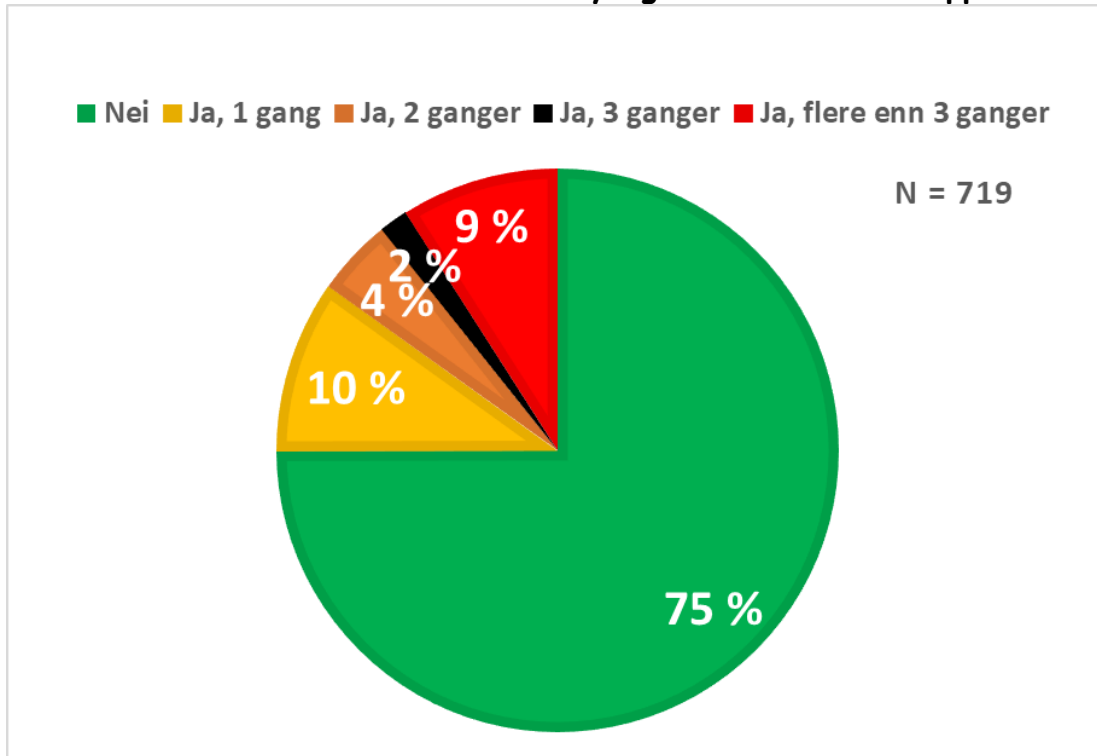
46. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?



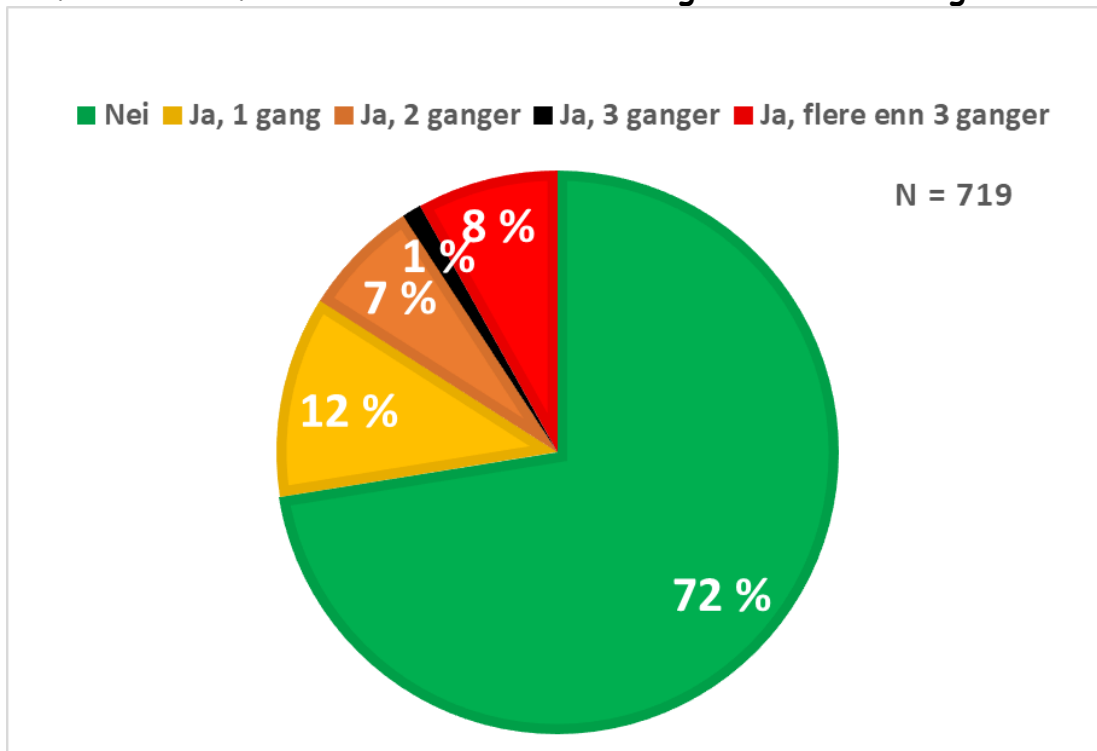
47. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?



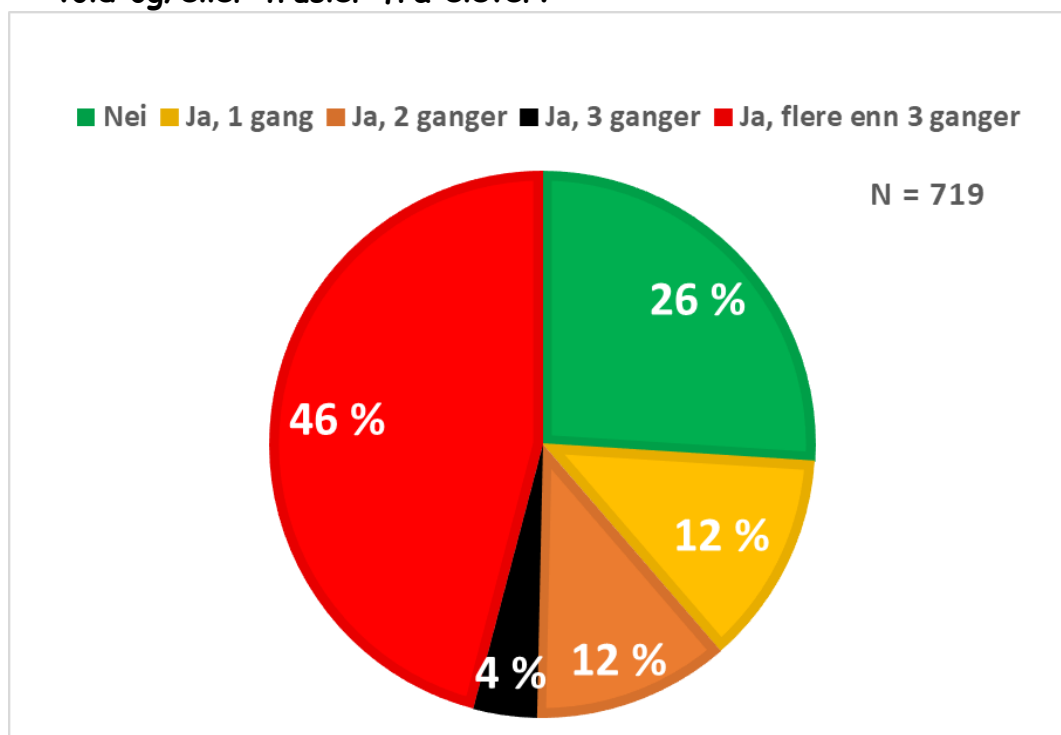
48. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?



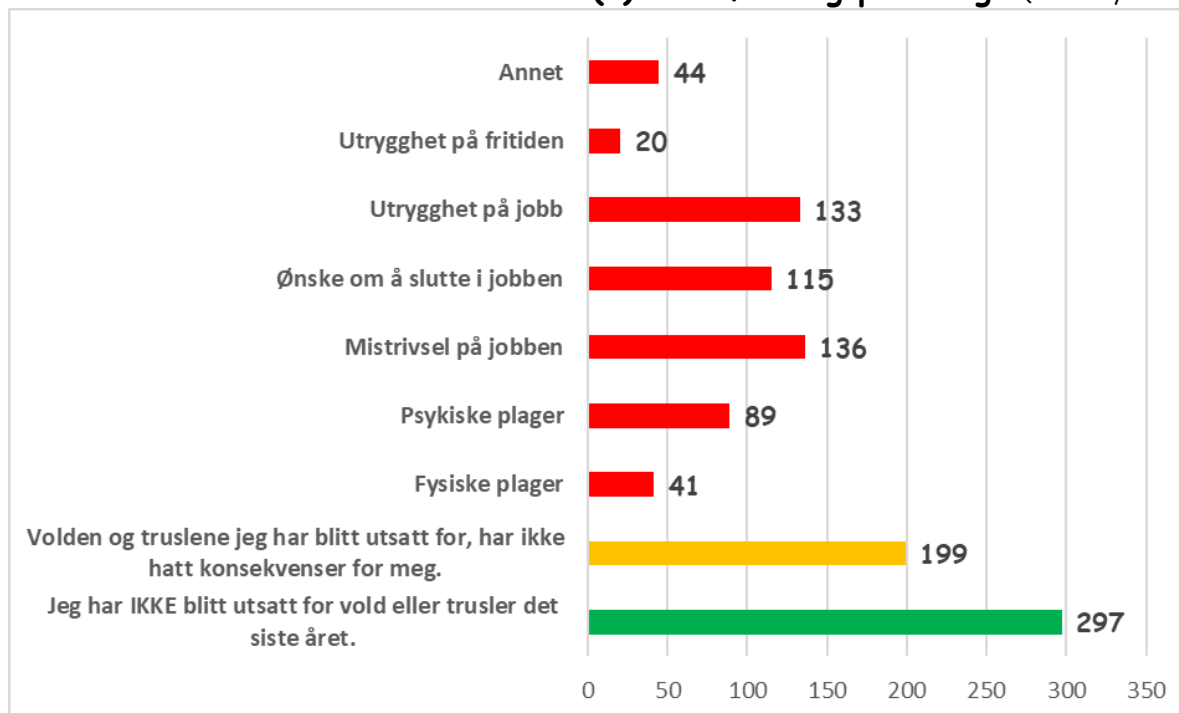
49. Har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble urolig eller redd?

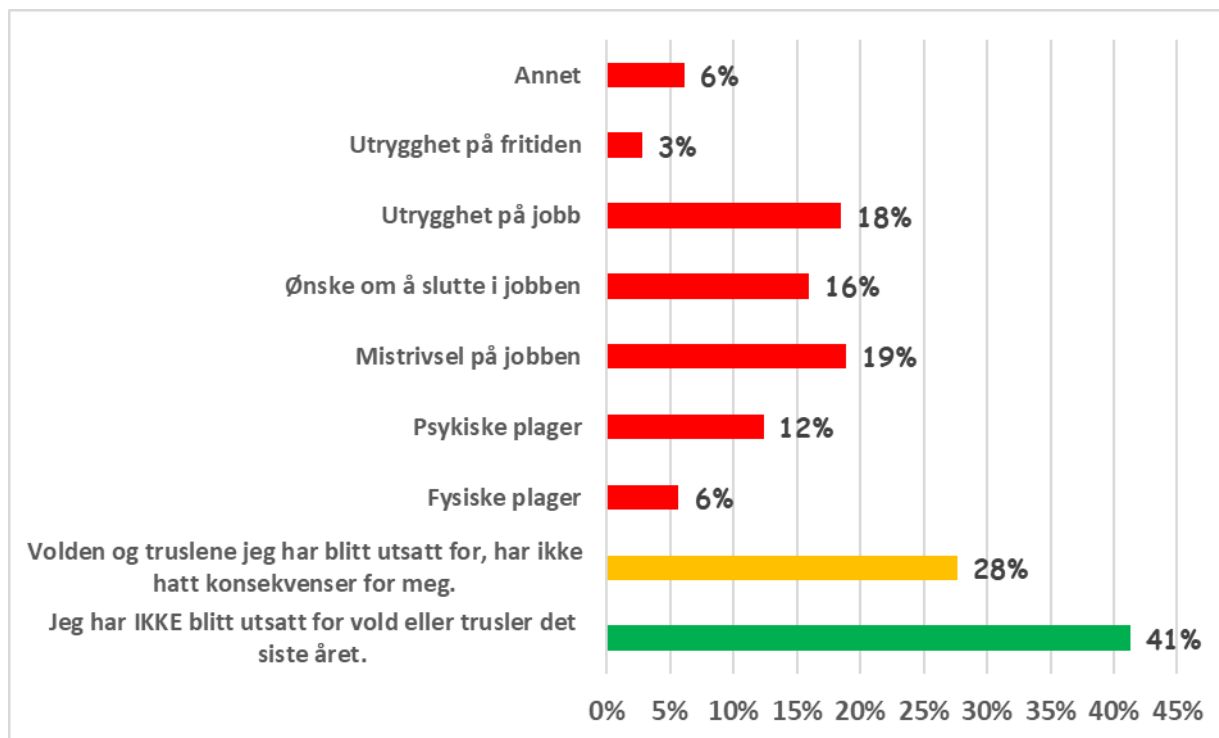


50. Kjenner du til, eller har du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?

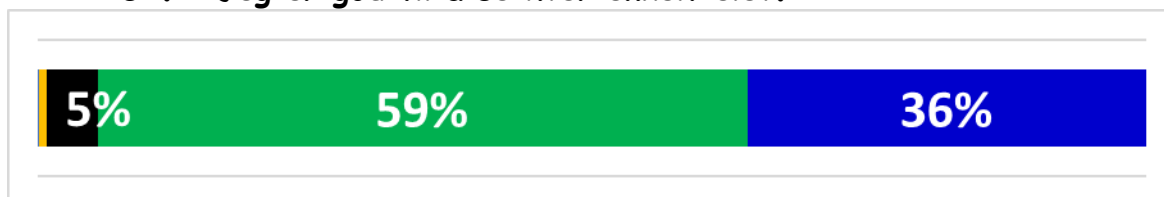


51. Dersom du ovenfor har oppgitt at du i løpet av det siste året / de siste 12 månedene har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever: Hvilke konsekvenser har hendelsen(e) hatt for deg personlig? (Flere kryss mulig)





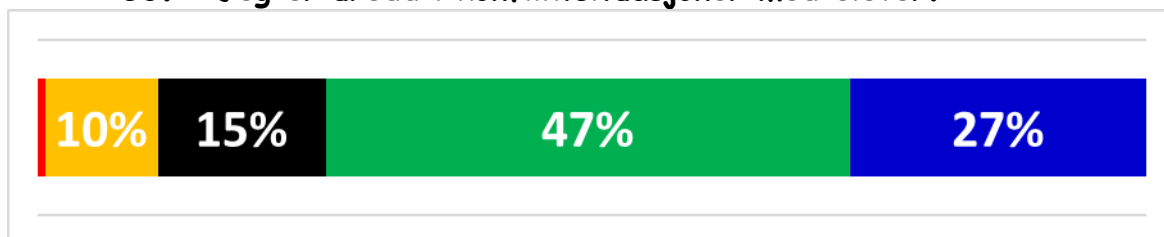
52. Jeg er god til å se hver enkelt elev.



Gjennomsnitt: 4,3

Standardavvik: 0,6

53. Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,9

54. Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten.



Gjennomsnitt: 4,5

Median: 5

Standardavvik: 0,6

55. Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene.



Gjennomsnitt: 4,8
Median: 5
Standardavvik: 0,4

56. Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom voksne og elever.



Gjennomsnitt: 3,4
Standardavvik: 1,1

57. På min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse.



Gjennomsnitt: 3,7
Standardavvik: 0,9

58. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt.



Gjennomsnitt: 3,3
Standardavvik: 1,0

59. Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette.



Gjennomsnitt: 4,0
Standardavvik: 0,9

60. På min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte.



Gjennomsnitt: 3,7

Standardavvik: 1,0

61. På min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte.



Gjennomsnitt: 3,4

Standardavvik: 1,0

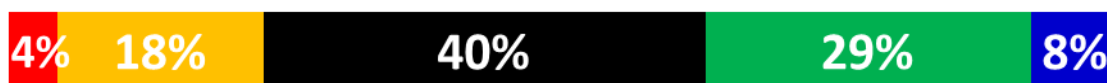
62. På min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det.



Gjennomsnitt: 3,8

Standardavvik: 0,9

63. På min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte.



Gjennomsnitt: 3,2

Standardavvik: 1,0

64. På min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges.



Gjennomsnitt: 3,0

Standardavvik: 1,0

65. På min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert.



Gjennomsnitt: 3,3

Standardavvik: 1,2

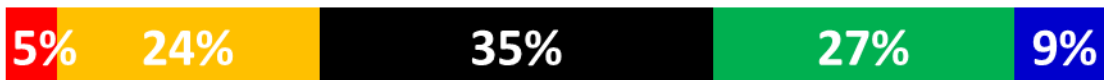
66. Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges.



Gjennomsnitt: 3,0

Standardavvik: 1,0

67. På min skole må det en alvorlig volds-/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak.



Gjennomsnitt: 3,1

Standardavvik: 1,0

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



Gjennomsnitt: 2,6

Standardavvik: 1,0

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



Gjennomsnitt: 3,1

Standardavvik: 1,1

70. På min skole kontakter vi andre aktuelle barne- og familietjenester i kommunen dersom det er behov for det.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,8

71. På min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet.



Gjennomsnitt: 3,9

Standardavvik: 0,8

72. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner.



Gjennomsnitt: 2,4

Median: 2

Standardavvik: 1,0

73. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger.



Gjennomsnitt: 2,4

Median: 2

Standardavvik: 1,0

74. 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.



Gjennomsnitt: 3,3

Standardavvik: 1,0

75. På min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte.



Gjennomsnitt: 2,6

Standardavvik: 1,1

76. På min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler.



Gjennomsnitt: 2,7

Standardavvik: 1,1

77. 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.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,9

78. 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.



Gjennomsnitt: 3,6

Standardavvik: 1,1

79. Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid.



Gjennomsnitt: 3,6

Standardavvik: 1,1

80. 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.



Gjennomsnitt: 3,6

Standardavvik: 1,0

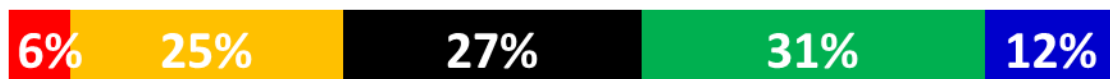
81. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem.



Gjennomsnitt: 3,5

Standardavvik: 1,1

82. Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens kvalitetssystem.



Gjennomsnitt: 3,2

Standardavvik: 1,1

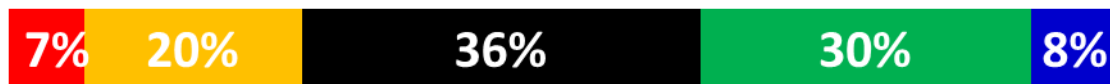
83. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens kvalitetssystem.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,9

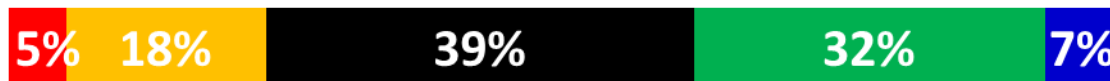
84. 84. Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse, er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant.



Gjennomsnitt: 3,1

Standardavvik: 1,0

85. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen.



Gjennomsnitt: 3,2

Standardavvik: 1,0

86. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger.



Gjennomsnitt: 4,1

Standardavvik: 0,8

87. Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen.



Gjennomsnitt: 4,0

Standardavvik: 0,9

88. På min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte.



Gjennomsnitt: 3,1

Standardavvik: 0,9

89. Jeg er godt kjent med hvem som sitter i skolens medbestemmelsesgruppe og hvilken funksjon medbestemmelsesgruppen har.



Gjennomsnitt: **3,3**

Standardavvik: **1,2**

Spørsmål 90. Det er en sammenheng mellom skolens arbeid med elevenes skolemiljø på den ene siden, og skolens arbeid med å forebygge vold og trusler mot de ansatte på den andre siden.



Gjennomsnitt: **3,5**

Standardavvik: **0,9**

NB: For de siste 4 spørsmålene snus skalaen: lav verdi er her positivt, og høy verdi forstås som negativt:

Spørsmål 91. Dårlig økonomi og knappe ressurser svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



Gjennomsnitt: **4,3**

Standardavvik: **0,9**

Spørsmål 92. Mangel på riktig kompetanse i skolen i forhold til utfordringene man i dag står overfor svekker skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



Gjennomsnitt: **4,0**

Standardavvik: **1,0**

Spørsmål 93. Skolebyggets tilstand og utforming vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



Gjennomsnitt: **2,9**

Standardavvik: **1,2**

Spørsmål 94. Utformingen av skolens uteareal vanskeliggjør skolens arbeid med elevenes skolemiljø og med å forebygge vold og trusler mot de ansatte.



Gjennomsnitt: **2,8**

Standardavvik: **1,2**