



ET GODT SKOLEMILJØ OG ET GODT ARBEIDSMILJØ

Tverrfaglig samarbeid om vold og trussel om vold i videregående skole

Samarbeid med fire videregående skoler

5. MAI 2023



Tittel: Tverrfaglig samarbeid om vold og trussel om vold i videregående skole

Eier/virksomhet: Viken fylkeskommune

Forfatter: Gunn Inger Hagen

Første gang opprettet: 28.04.2023

Vedtatt av: Hovedarbeidsmiljøutvalget

Dato vedtatt: [Dato]

Saksnummer: [nnnn/nn]

ISBN nr: [nnn-n-nn-nnnnnn-n]

Fotograf: [Riktig kreditering av fotograf]

Se flere dokumenter på www.viken.no/nn

Innhold

Tverrfaglig samarbeid om vold og trussel om vold i videregående skole	0
Oppsummering/sammendrag	4
1 Innledning.....	6
1.1.1 Bakgrunn og forankring	7
1.1.2 Styringsverktøy i Viken fylkeskommune	7
1.2 Mål for arbeidet.....	8
1.3 Organisering av arbeidet	8
2 Gjennomføring av samarbeidet og aktiviteter i perioden.	9
3 Eksterne samarbeidspartnere	10
3.1.1 Politiet.....	10
3.1.2 Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT)	10
3.1.3 Bedriftshelsetjenesten	10
4 Interne samarbeidspartnere.....	11
4.1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	11
4.1.2 Tillitsvalgte og vernetjenesten.....	12
4.1.3 Øvrige samarbeidspartnere i arbeidet er	12
5 Nettverksbygging og samarbeid rundt	12
5.1.1 Miljøveilederne/miljøarbeider.....	12
5.1.2 Minoritetsrådgiver	13
5.1.3 Veiledningssenteret	13
5.1.4 Intern respons/støttegruppe	14
6 Gjennomført opplæring.....	15
6.1.1 Utdyper noen av opplæringstiltakene	16
6.1.2 Risikovurdering	16
6.1.3 Avvik.....	16
6.1.4 Opplæring og håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen	17
7 Høye emosjonelle krav	18
8 Sosiale medier og digital vold	19

Oppsummering/sammendrag

«Av og til står skoler i situasjoner som er utfordrende å håndtere på mange måter. Spesielt krevende kan det være med saker som gjelder skole- og arbeidsmiljø knyttet til vold eller trusler om vold. Et eksempel på dette er når elever bringer med seg utenforliggende konflikter inn i skolemiljøet, og det blir skolens ansvar å håndtere konsekvensene av disse på skolen», utsagn fra rektor ved en av skolene.

Vold og trusler er en stor utfordring som vi må stå sammen om. Da må vi jobbe tverrfaglig, systematisk med å forebygge, kartlegge risikoforhold og ha en plan for vårt arbeid. Arbeidet må vi gjøre i samarbeid mellom ledelse, ansattes representanter og elevene, og det må gjøres kjent for alle. Ulike avdelinger og seksjoner på overordnet nivå i Viken fylkeskommune, må bistå skolene når hendelser oppstår når det er behov for det. Politiet og kommunene er viktige samarbeidsparter i arbeidet og dette må styrkes dersom det ikke fungerer optimalt.

Arbeidsgruppen har siden våren 2022 jobbet sammen med Rælingen-, Skedsmo-, Strømmen og Lørenskog videregående skole, om å finne løsninger til beste for elever og ansatte. Målet har vært å gi grunnlag for et godt læringsmiljø og en trygg arbeidsplass. Arbeidsmiljøloven og opplæringsloven er likestilte lover og det er nødvendig å ivareta kravene i lov og forskrift.

Det har vært en spennende reise og vi berømmer skolenes arbeid gjennom denne perioden.

Fra å jobbe aksjonsbasert når hendelser oppstår, har vi gjennom perioden sett hvor viktig det er å jobbe med en systematisk tilnærming med fokus på det forebyggende HMS-arbeidet.

Arbeidsgruppen har sammen med skolene sett på ulike grep til forbedring av arbeidet med vold og trusler om vold.

I denne rapporten vil du få beskrevet hvordan man kan jobbe tverrfaglig, herunder systematikk, metode, struktur og det er gis anbefalinger under hvert punkt.

Tiltakene vi har kommet frem til er i sammenfallende med mange av tiltakene i det nasjonale prosjektet hvor Nav ansattes sikkerhet er belyst i samarbeid med bl. a KS. De underbygger viktigheten av arbeidet som bør overføres i videregående opplæring, [NAV-ansattes sikkerhet er undersøkt - KS](#).

Arbeidsgruppens forslag til tiltak i kortversjon:

- Ledere skal benytte styringsverktøyene som er utarbeidet sentralt, tilpasse de i sin virksomhet og gjøre de kjent for alle. Dette skal gjennomgås i AMU, virksomhet/avdeling/seksjon og i elevrådet.
- Det skal opprettes en intern samarbeidsgruppe (på hver skole) som jobber med tematikken.
- Dersom samarbeidet med politiet ikke er godt nok, må det på plass. Skoleeier må bidra til dette.
- Benytte BHT i det forebyggende arbeidet, psykologbistand ved individuell oppfølging og i lederstøtte ved behov.

- Tema om vold og trusler om vold bør inn i alle AMU møter. Det sikrer kontinuitet, oppdatering og mulighet for å iverksette nødvendige tiltak.
AMU og skolemiljøutvalget samarbeidet om tematikken.
- Hovedverneombud og lokale tillitsvalgte skal inn i samarbeidet rundt tema.
Større fokus på Kapittel 23 A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.
Vurdere om rutine/prosedyrer knyttet til overføring av elevinformasjon er gode nok.
- Opprette nettverk for miljøveiledere/miljøarbeidere i hver region/område.
- Benytte minoritetsrådgivernes kompetanse på flere skoler.
Kan vurdere ansettelse av egne minoritetsrådgivere.
- Veiledningssentrene (PPT/OT) kan ha en rådgivende rolle i sitt område.
- Det opprettes en intern respons/støttegruppe på fylkesnivå.
- Risikovurdering skal gjennomføres årlig og når det oppstår behov.
- Alle avvik skal meldes, lederne må oppfordre ansatte til å melde avvik og vi må skape en åpenhetskultur.
- Fylkeskommunen må sikre en helhetlig opplæring og øvelser i videregående opplæring.
- Høye emosjonelle krav, rektor må i samarbeid med arbeidsgruppen se på, hvordan ivaretagelse av involverte etter vold og trussel om vold hendelser skal organiseres internt.
- Fylkeskommunen må se på bruken og skadevirkning av sosiale medier og digital vold for elever og ansatte i videregående opplæring.

1 Innledning

Mange arbeidstakere opplever jevnlig trusler og vold på jobben, og ulike undersøkelser viser at det er flere sektorer som påvirkes av dette. Vold og trusler om vold er uakseptabelt - uansett hvor det forekommer og uansett hvem som er utøveren.

En rapport fra Arbeidstilsynet viser at trenden er økende når det gjelder risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser at 7.1 % av norske arbeidstakere blir utsatt for vold eller trusler. Ifølge STAMIs statistikk for 2019, ligger undervisningssektoren på fjerdeplass over næringer som er mest utsatt. Hele 16 % av de ansatte i utdanningssektoren har vært utsatt for vold eller trusler viser tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), [Vold og trusler om vold - STAMI NOA](#).

Trygghet på arbeidsplassen er en grunnleggende forutsetning for helse og trivsel, og for å kunne gi gode tjenester. Arbeidsgiver har et lovpålagt ansvar for å beskytte de ansatte mot trusler og vold. Arbeidet med å sikre arbeidstakerne mot trusler og vold, skal inngå i det systematiske HMS-arbeidet i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Viken fylkeskommune er opptatt av at trusler og vold ikke skal behandles som et problem for den enkelte arbeidstaker, men anses som et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

Trygghet er også en forutsetning for at læring skal kunne skje. Opplæringslovens §9A-2 slår fast at «Alle elever har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring». Dette favner både det fysiske og det psykososiale miljøet til elevene, og viser til at skolemiljøet skal ha en positiv virkning og gi den enkelte elev gode muligheter for helse, trivsel og læring. Videre viser opplæringsloven til at skolen skal ha nulltoleranse mot krenking, herunder mobbing, vold og diskriminering, og at skolen skal forebygge brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø for elevene (§9A-3).

Utgangspunktet før oppstart av det tverrfaglige samarbeidet var å jobbe med tilrettelagt avdelinger, da det var der det var meldt flest avvik. I dialog med områdedirektørene fremkom det at tilrettelagt avdelinger jobbet godt med tematikken, de hadde god kontroll og det var mer forutsigbart. Det var et større behov for å jobbe med de uforutsette hendelsene skolene sto ovenfor, og hvor det kan være en utfordring for ledere å håndtere dette. Disse hendelsene oppleves som mer alvorlig blant både elever og ansatte.

På bakgrunn av dette ble det besluttet å sette i gang med et pilotarbeid, i første omgang på nedre Romerike, for å se på hvordan vi kan jobbe mer forebyggende og systematisk med det viktige arbeidet som har blitt en økende utfordring ved våre skoler. Lørenskog-, Rælingen-, Strømmen- og Skedsmo videregående skoler ble valgt til å være deltakere i pilotarbeidet.

1.1.1 Bakgrunn og forankring

Arbeid med vold og trusler er hjemlet i:

- Opplæringsloven § 9a *Elevenes skolemiljø*
- Arbeidsmiljøloven § 4.3 *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*
- Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23a. *Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold*

Den overordnede risiko- og sårbarhetsanalysen for Viken fylkeskommune skal være et kunnskapsgrunnlag for å jobbe systematisk og helhetlig med forebygging og håndtering av risiko på tvers av sektorer, tjenesteområder og organisering.

Organisasjonsstrategien for Viken fylkeskommune skal bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø. For å sikre felles eierskap og forankring av arbeidsmiljøarbeidet, er det viktig å involvere vernetjenesten og tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt. Alle medarbeidere må også bidra i dette arbeidet.

I økonomiplanen for 2022 skal Viken fylkeskommune videreføre arbeidet med vold og trusler for å hindre utstøting og sikre en trygg arbeidshverdag for elever og ansatte. Det forventes at virksomhetene jobber systematisk og målrettet i det forebyggende arbeidet for å sikre et trygt og produktivt arbeidsmiljø.

I plan for HMS-IA og miljøstyring for perioden 2021 – 2022 er arbeidet med vold og trusler et av hovedsatsningsområdene. Dette arbeidet ble gjort i samarbeid med seksjon for sikkerhet og beredskap.

1.1.2 Styringsverktøy i Viken fylkeskommune

Viken fylkeskommune har utarbeidet rutine og veileder for håndtering av vold og trusler om vold for ansatte, de er beskrevet i HMS-håndboka, [Sticos Personal](#), informasjon ligger også på ansattportalen, [Vold og trusler](#). Der finnes også kravene i lov og forskrift, [Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#), samt ulike verktøy som bl.a. risikovurdering. For elever er det utarbeidet rutiner og veiledninger knyttet til elevens skolemiljø som ligger på portalen, [Opplæringsloven kapittel 9A Elevens skolemiljø](#). Føringer fra seksjon for sikkerhet og beredskapsarbeid finnes på portalen, [Beredskapsarbeid i Viken](#)

Dette må sees i sammenheng i arbeidet med vold og trusler om vold og brukes.

For å forsterke at arbeidsmiljø og skolemiljø henger sammen er det laget lenker på de ulike sidene på portalen. Elevens skolemiljø er synliggjort under tema vold og trusler i HMS-håndboka og på egen side om vold og trusler på portalen. Under utdanning og skole, om skolemiljø på portalen vises det til ansattes arbeidsmiljø.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Ledere skal benytte og gjøre kjent de verktøyene som er utarbeidet.*

- *Tilpasse verktøyene til sin virksomhet og gjøre de kjent for alle.*
- *Sette av tid til å gjennomgå dette i AMU, virksomhet/avdeling/seksjonsmøter og i elevrådet.*

1.2 Mål for arbeidet

Hovedmålet for arbeidet er å sikre et trygt og godt arbeids- og skolemiljø, både fra et HMS-perspektiv og i forhold til opplæringsloven.

Konkrete mål for arbeidet er:

- Et trygt og godt arbeids- og skolemiljø for alle
- Jobbe systematisk med det forebyggende arbeidet, håndtering/skadebegrensende og det gjennomrettende perspektivet
- Etablere et godt samarbeid med eksterne aktører
- Videreføre arbeidet med vold og trusler i hele kompetanseområdet

1.3 Organisering av arbeidet

Seksjon for skoleforvaltning og utdanningsområdet, i samarbeid med seksjon for sikkerhet- og beredskap og HMS – seksjonen, besluttet og igangsatte et pilotarbeid. Det har de siste årene har vært en økning i volds- og trusselhendelser ved flere av de videregående skolene på nedre Romerike. I pilotarbeidet deltar fire videregående skoler fra denne regionen, *Lørenskog vgs.*, *Rælingen vgs.*, *Strømmen vgs.* og *Skedsmo vgs.* Representanter fra Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og en representant fra fylkeshovedverneombudene er med i arbeidet.

Siden de fire pilotskolene ligger i fremtidige Akershus fylkeskommune, ble det besluttet å forespørre to skoler i nye Østfold fylkeskommune og to skoler i nye Buskerud videregående skole, for å legge igjen kompetanse av arbeidet i fremtidige fylker. Skolene ble foreslått av hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Skolene hadde oppstartmøte i mars 2023 og omfatter, *Fredrik II, Malakoff, Kongsberg og Eiker videregående skole*. Arbeidet med disse skolene vil utvides ut Viken perioden.

I den overordnet gruppe sitter:

- Erik Heier, områdedirektør, skoleforvaltning, midten
- Geir Ringberg, spesialrådgiver, seksjon sikkerhet- og beredskap
- Tonje H. Hyggen, seniorrådgiver, seksjon sikkerhet- og beredskap (kommunikasjon)
- Beate Børja, seksjonsleder, skoleforvaltning
- Gunn Inger Hagen, spesialrådgiver, HMS-seksjonen

Deltakere fra organisasjonene og vernetjenesten:

- Anne Louise Skaar-Sommer, HTV, Skolelederforbundet
- Jens Gunnar Adolfsen, HTV, Utdanningsforbundet
- Rigmor Fagerheim, FHVO

Hver skole skal etablere en gruppe bestående av:

- Rektor
- Hovedverneombudet
- Tillitsvalgte

- Miljøarbeider/miljøveileder/minoritetsrådgiver (om det finnes på skolen)
- Elevrådsleder

Rektor velger selv om de ønsker deltakere utover de som er nevnt over. Arbeidet forankres i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og skolemiljøutvalget.

Samarbeid med eksterne aktører

Det er ulikt hvordan samarbeidet med eksterne aktører, politi, SLT (Samordning av lokalt rus- og kriminalforebyggende tiltak), osv. fungerer. For noen fungerer samarbeidet bra, for andre fungerer det ikke. Dette samarbeidet må vi få på plass.

Arbeidet deles inn i tre faser:

1. **Det forebyggende arbeidet** - kartlegge/risikovurdering, informasjon og opplæring.
2. **Håndtering og skadebegrensende perspektiv** - lokal tilpasning som bidrar til å trygge de ansatte og elever.
3. **Gjenopprettende perspektiv** - snakke med den/de som er utsatt for hendelsen/debriefing

Iverksette og synliggjøre tiltak og informasjon vil være nødvendig i alle fasene.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Det skal opprettes en intern gruppe bestående av, rektor, hovedverneombudet, tillitsvalgte, miljøarbeider/miljøveileder/minoritetsrådgiver (om det finnes på skolen) og elevrådsleder*

2 Gjennomføring av samarbeidet og aktiviteter i perioden.

Det har vært gjennomført til sammen sju møter og samlinger i perioden. Mellom samlingene har skolene gjennomført aktiviteter lokalt.

Det har vært ulike tema som er tatt opp på hver samling. Skolene har vært veldig ivrige i arbeidet og har bedt om tema og aktiviteter utover det som ble foreslått i aktivitetsplanen, som ble forelagt ved oppstart.

Det er gjennomført evaluering på hver samling med mulighet for å komme med sine behov og ønsker. Det har blitt ivarettatt ved å ta opp temaer deltakerne har ønsket seg. Erfaringsutveksling og gruppearbeid på tvers av skolene har vært benyttet. Skolene har lagt frem hvordan de jobber rundt tematikken.

De eksterne aktørene som politi og SLT har presentert sine roller i arbeidet med vold og trussel om vold.

Målet har vært å øke kunnskapen på det forebyggende HMS-arbeidet internt på hver skole. Det er gjort ved å forankre arbeidet i arbeidsmiljøutvalgene og i skolemiljøutvalgene, synliggjøre at

opplæringsloven og arbeidsmiljøloven er likestilte lover, øke samarbeid mellom skolene, stå sammen om utfordringene og bedre samarbeidet med politi og kommune (SLT).

3 Eksterne samarbeidspartnere

3.1.1 Politiet

Det har vært viktig å få med politiet som en god samarbeidspartner i arbeidet. De kan tydeliggjøre roller og ansvar, og svare ut vanskelige spørsmål og problemstillinger som vil bli løftet opp. Sør-Øst-Politidistrikt med Line Granås, politiførstebetjent fra Lillestrøm politistasjon har vært representant fra politiet i dette arbeidet.

Hovedoppgaven til politiet er å jobbe forebyggende med fokus på tverretatlig samarbeid. Det er et mål å ha faste skolekontakter. Skolene ønsker faste skolekontakter, men det har vært vanskelig å få på plass. Det har vært for ofte bytte av kontakter som skaper utfordringer i samarbeidet.

Politiet informerer om at det er mer gjengrelatert vold/kriminalitet (2020). Dette har i ettertid gått ned. Mulige årsaker kan være hjemmeskole pga. korona, og at flere av voldsutøverene er domfelt og vil sitte inne en stund. De fleste ungdommer oppfører seg bra, men de *få* gjør mye skade.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Det skal arbeides for et godt samarbeid med politiet på alle skoler. Dette må gjøres i samarbeid med ledelse i utdanning og kompetanse (skoleeier), rektor og politiet.*

3.1.2 Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT)

SLT-modellen [Koordinatorrollen - Konfliktrådet \(konfliktraadet.no\)](https://www.konfliktraadet.no) er et hjelpemiddel for å samordne rus og kriminalitetsforebyggende tiltak for barn og unge. I en kommune er det mange enkeltpersoner og offentlige instanser som bidrar i dette arbeidet. Modellen bidrar til å koordinere informasjon, kunnskap og ressurser mellom kommunale aktører og politi, samt næringsliv og frivillige organisasjoner når dette er naturlig.

Når vi startet vårt arbeid var det ikke alle som hadde SLT kontakter, de er nå på plass i alle kommunene, hvor skolene ligger.

3.1.3 Bedriftshelsetjenesten

Viken fylkeskommune har avtale med Falck bedriftshelsetjeneste som leverandør av bedriftshelsetjenester (BHT). Bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheten i det forebyggende HMS-arbeidet, følge opp arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og bidra til å skape trygge og sunne arbeidsforhold. Bedriftshelsetjenesten skal ha et forebyggende fokus, men kan også bistå

virksomhetene når ulike situasjoner oppstår og de har behov for bistand. I forhold til arbeidet rundt vold og trusler om vold kan de bistå i risikovurderinger og plan for arbeidet.

Alle virksomheter har en egen kontaktperson i bedriftshelsetjenesten. Kontaktpersonen deltar i skolens arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Den emosjonelle belastningen det er å bli utsatt for denne type hendelser er stor, samt vold og trussel om vold, er de største risikofaktorene for utdanningspersonell ifølge Statens arbeidsforskningsinstitutt (STAMI). Ansatte som opplever traumatiske og skremmende hendelser, trenger hjelp til å fungere normalt igjen, for å ikke utvikle varige problemer og sykdom og frafall fra arbeidslivet, [§ 23A-5 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold](#). Dersom samtaler og støtte på skolen ikke er tilstrekkelig, vil BHT kunne bistå med profesjonell hjelp.

Dersom det er akutt behov har BHT opprettet et kriseteam som kan bistå med psykologisk førstehjelp, informasjonsmøter, lederstøtte, individuell oppfølging m.m. BHTs kriseberedskap er tilgjengelig hele døgnet, hele året.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Benytte BHT i det forebyggende og systematiske HMS - arbeidet når det er behov for det.*
- *Bruke BHTs psykologer i individuell oppfølging etter hendelser om ikke samtaler på skolen er tilstrekkelig, for den ansatte/de ansatte.*
- *Benytte BHT som lederstøtte om det er behov for det.*

4 Interne samarbeidspartnere

Arbeidet har vært godt forankret i overordnet ledelse i utdanning og kompetanse og hos områdedirektør midten. De er en viktig bidragsyter for å komme i gang, videreføre arbeidet og for å lykkes i gjennomføringen.

4.1.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet og ansattes sikkerhet, helse og velferd, jfr. § 7-2. [Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver](#).

Dette vil være et viktig organ for å ta opp utfordringer rundt vold og trussel om vold.

I Viken fylkeskommune skal det gjennomføres minst fire møter i året, tema bør være oppe i hvert av møtene.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Tema bør inn på alle AMU møter. Dette for å holde kontinuitet i arbeidet, oppdatere hverandre om nåsituasjonen og for å iverksette nødvendige tiltak.*
- *AMU og skolemiljøutvalget må samarbeide om tematikken.*

4.1.2 Tillitsvalgte og vernetjenesten

Tillitsvalgte og vernetjenesten har vært en viktig samarbeidspart gjennom hele perioden. Deres hovedmål er å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø for de ansattes, men ser at dette henger sammen med et godt skolemiljø for elevene.

Gjennom deltakelse i det tverrfaglige samarbeidet, har de sett at det kan oppleves som krevende å forholde seg til to likestilte lovverk, arbeidsmiljøloven og opplæringsloven. De har også delt sin bekymring for at elevens rettigheter og interesser går på bekostning av hensynet til å ivareta de ansattes sikkerhet.

Deres hovedfokus er arbeidstakerne og deres arbeidsmiljø. De er opptatt av at det jobbes systematisk i henhold til lov og avtaleverk, [Sticos Personal](#) at det brukes og at det gjøres kjent for alle.

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Hovedverneombud og lokale tillitsvalgte skal bidra i samarbeidet rundt vold og trusler.*
- *Større fokus på, Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. (arbeidstilsynet.no)*
- *Se på om rutiner/prosedyrer knyttet til overføring av elevinformasjon fra avgiverskolene er gode nok.*

4.1.3 Øvrige samarbeidspartnere i arbeidet er

- Overordnet ledelse i kompetanseområdet (skoleeier)
- HMS- og fraværssesksjonen
- Seksjonen for Sikkerhet og beredskap
- Fire videregående skoler
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
- Miljøarbeidere/miljøveiledere/minoritetsrådgiver og kontaktlærer
- Veiledningssenteret på Romerike
- Tillitsvalgte og vernetjenesten
- Elevrådet

5 Nettverksbygging og samarbeid rundt

For å lykkes i denne type arbeid er det viktig å jobbe på tvers av avdelinger internt, mellom skoler i området og med eksterne samarbeidsparter. Ved å utnytte og bruke hverandres kompetanse vil vi i større grad kunne forebygge hendelser og stå sammen når uønskede hendelser oppstår.

5.1.1 Miljøveilederne/miljøarbeider

Miljøveilederne/miljøarbeidere jobber for at alle elever skal trives og ha en god skolehverdag. De er synlig i skolemiljøet og er lett tilgjengelig for alle på skolen, derav har de også god kunnskap om hva som skjer i elevmiljøet. Miljøveilederne/miljøarbeidere jobber for elevenes positive endring og utvikling gjennom arbeid med tilrettelegging av det psykososiale miljøet. De støtter også

sosialpedagogisk rådgiver/e i arbeidet med å forebygge mobbing, rusproblematikk og annen uønsket atferd. De forebyggende aktivitetene og tett oppfølging av elevene mener de er nøkkelen til et godt skolemiljø. At alle elever føler en tilhørighet til skolen og at elevene opplever seg sett og hørt, er viktig for å skape en god relasjon mellom ansatte og elever.

Miljøveilederne/miljøarbeiderne har tett kontakt med skolens ledelse hvor tema er skolemiljø.

Gjennom samarbeidsperioden har det blitt etablert nettverk mellom miljøveiledere/miljøarbeiderne på de fire skolene. Det var rektor ved Skedsmo videregående skole som bisto i arbeidet med å etablere nettverket i november 2022.

Målet med arbeidet er å dele erfaringer om hvordan de kan håndtere ulike utfordringer på skolene og stå sammen i det viktige arbeidet rundt bl. a vold og trusler.

Det skal avholdes faste møter to ganger i halvåret, evt. fire halvdagsmøter. Det er miljøveilederne/ miljøarbeiderne ved en skole i området som er ansvarlig for å kalle inn til møtene. *Skedsmo vgs. kan være rollemodell ved etablering av nye nettverk.*

Arbeidsgruppen anbefaler:

- *At det opprettes nettverk for miljøveilederne/miljøarbeidere i hver region/områder i de nye fylkeskommunene.*

5.1.2 Minoritetsrådgiver

Det er to minoritetsrådgivere på de fire skolene, en på Rælingen og en på Strømmen vgs. De er ansatt i IMDI (integrerings- og mangfoldsdirektoratet) og lønnes av dem.

Mandatet deres er å forebygge og kartlegge sosial kontroll, æresrelatert vold, jobbe med kompetanseheving og jobber tett med skolens elevtjeneste. Det er direktoratet som prioriterer skoler med høy andel av minoritetsspråklige elever [IMDi minoritetsrådgivere på ungdomsskoler og videregående skoler | IMDi](#).

Arbeidsgruppen anbefaler:

- *Benytte deres kompetanse på flere skoler (i området de jobber) om de har kapasitet.*
- *Ledelse i utdanning og kompetanse (skoleeier) tar initiativ ovenfor IMDI til å få flere minoritetsrådgivere til de videregående skolene, der det er behov for det, siden det er begrenset tilgang.*
- *Ledelse i utdanning og kompetanse (skoleeier) vurderer på sikt å ansette egne minoritetsrådgivere.*

5.1.3 Veiledningssenteret

Veiledningssenteret (representert ved både PPT og OT) kan utover å gi informasjon om elever/ungdom også bistå skolene med faglig påfyll knyttet til veiledning, tilrettelegging,

oppfølging, konflikthåndtering og 9A, for å nevne noe. Det viktigste er dialogen med skolene rundt skolenes behov.

En effekt av et bedre samarbeid mellom Veiledningssenteret og alle skolene (i et område) kan være at de står mer samlet, få økt kunnskap om «nåsituasjonene, diskutere på tvers, ha felles tilnærming og finner løsninger sammen.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *Veiledningssentrene kan ha en rådgivende rolle i sitt område, der de jobber tverrfaglig med ulike aktører, både eksternt og internt og har av den grunn god kunnskap om utfordringene i ungdomsmiljøet.*
- *Ved å benytte allerede eksisterende møtearenaer anbefales:*
 - o *Tema skal inn på rektormøte to ganger i året, oftere når det er behov.*
 - o *Tema i møter med Veiledningssenteret settes inn i årshjul/kalender, på den enkelte skole.*
- *Arbeidet må tilpasses de nye fylkene, ut fra deres organisering av PPT/OT.*

5.1.4 Intern respons/støttegruppe

Skolene føler seg ofte alene når uønskede hendelser oppstår, og det er krevende å stå i slike vold og trusselsituasjoner alene. De ønsket en intern «responsgruppe/støttegruppe» som kan bistå når det er behov for det. *De er sitt ansvar bevisst, men trenger i noen tilfeller, å diskutere sakene, få råd og veiledning og i noen tilfeller med å ta konkrete avgjørelser.* Ofte kan en samtale/veiledning med andre bidra til å finne ut hvordan en skal jobbe videre med saken.

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres respons-/støttegrupper i de nye fylkene, som kan bistå skolen ved alvorlige hendelser i skole- og arbeidsmiljøet.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak og arbeidet kan f.eks. organiseres slik:

- *Det opprettes en intern respons/støttegruppe på fylkesnivå. Gruppen bør bestå av representant fra ledelse utdanning og kompetanse (skoleeier), representant fra sikkerhet og beredskap, representant fra Veiledningssenteret og representant fra HMS og HR. Representant fra juridisk avdeling, representant fra kommunikasjon og en representant fra minoritetsrådgiverne kan bistå ved behov. Gruppen må gjøres kjent av alle og legges ut på portalen. Det bør være to kandidater fra hver avdeling/seksjon slik at gruppen blir mindre sårbar, en hovedkontakt og en vara.*
- *Leder og koordinator av den interne gruppen må være en representant på ledernivå fra ledelse og kompetanse (skoleeier), med en navngitt vara.*
- *Representanten fra ledelse utdanning og kompetanse (skoleeier) rapporterer til ledergruppen i utdanning og kompetanse (skoleeier).*
- *Årlig informasjon om arbeidet til hovedarbeidsmiljøutvalget.*
- *Sammensetning, mandat mm. må avklares i de nye fylkene.*
- *Se nærmere på detaljer om hvordan en slik gruppe skal fungere i praksis, der det bør legges opp til at (deler av) gruppa konkret bistår skolene når krevende situasjoner oppstår*

6 Gjennomført opplæring

Gjennom perioden er det gjennomført opplæring og kompetanseheving i en rekke tema. Noen var planlagt i tiltaksplanen og mange kom til underveis etter ønske fra skolene.

Mye av opplæringen har vært basert på kravene i lov og forskrift. Våre samarbeidsparter både internt og eksternt har også vært et viktig tema.

Det er gjennomført opplæring/kompetanseheving i:

- Risikovurdering/kartlegging, gjennomføring av risikovurdering på den enkelte skole og case knyttet til elev. Arbeidet sees i sammenheng med beredskapsarbeidet.
- Personvern og taushetsplikt knytt til vold og trusselhendelser - hva er formålstjenlig informasjon. (Hva skal ansatte, foresatt, elever ha av info? Nice-to-know og need-to-know.
Alle skal ikke vite alt – må avklares internt, noen ganger juridisk. Slik at man ikke bryter regelverket.
- Elevens skolemiljø forskrift 9a og arbeidsmiljøloven § 4.3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet og Forskrift om utførelse av arbeidet kapittel 23 a. *Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.*
- Avviksmodulen i kvalitetssystemet.
- Endringer i avviksmodulen.
- Hvordan se beredskapsarbeidet sammen med det forebyggende HMS-arbeidet
- Gjennomgang av overordnede systemer i HMS-håndboka, sikkerhet og beredskap og utdanning og kompetanse.
- Samarbeid, rolleforståelse, informasjonsflyt og forventninger med øst-politidistrikt
- Presentasjonen av representanter fra samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT – koordinatorene), fra kommunene.
- Presentasjon om hvorfor det er så viktig å se arbeidsmiljø og elevmiljø i sammenheng.
 - Der en tidligere rektor fortalte om sin snuoperasjon i dette arbeidet. De jobbet målbevisst med ansatte, elever, tillitsvalgte, vernetjenesten, skoleeier, foresatte, andre interne og eksterne aktører og lykke med en snuoperasjon, til beste for alle parter. *Samarbeid ble nøkkelord.*
- Bruk av BHT i det forebyggende arbeidet og ved hendelser og i etterarbeidet, når det er behov for det (debrief/oppfølgingssamtaler etter hendelser).
- Erfaringsdeling om status og arbeidet med skole- og arbeidsmiljø fra hver skole.
- Erfaring om nettverksarbeidet for miljøveiledere/miljøarbeidere.
- Minoritetsrådgivers rolle og mandat. Relasjonsbygging som forebyggende arbeid.
- Konfliktdepende kommunikasjon og relasjonsbygging.

6.1.1 Utdyper noen av opplæringstiltakene

6.1.2 Risikovurdering

Vold og trussel hendelser vil dessverre oppstå, men vi må gjøre det vi kan for å forebygge at hendelser skjer og redusere skade når det oppstår. Risikovurdering handler om å få oversikt over, og i størst mulig grad ha kontroll på risiko knyttet til arbeids- og skolemiljø, samt legge grunnlag for tiltak dersom det er behov for å redusere risikoen. Det vil også gjøre oss mer bevisst på tiltak som allerede gjøres og som må bevares.

Alle virksomheter skal kartlegge og vurdere farer og problemer som kan medføre at ansatte blir utsatt for vold og trusler om vold, [§ 23A-1 Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#). For elever stilles det krav om et godt skole- og læringsmiljø. Vi må ivareta både elever og ansatte, det er en vinn situasjon for alle parter.

Arbeidet må gjøres jevnlig for å fange opp utfordringene på den enkelte skole og iverksette eventuelle tiltak.

Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. Resultatene fra risikovurderingen skal vurderes av ledelsen og hensikten er å finne risikoreduserende tiltak i samarbeid med arbeidstakerepresentantene. Risikovurdering med forslag til tiltak legges frem som sak i arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- Gjennomføre risikovurdering før skolestart (da vet man bl.a. hvilke elevgrupper etc.)
- Risikovurdering skal gjennomføres jevnlig (minimum årlig) og når det oppstår behov.

6.1.3 Avvik

Da vi inngikk samarbeid i januar 2022, var det meldt inn 750 avvik (2021) i kategorien vold og trussel om vold, i perioden. De fleste avvikene var ved tilrettelagt opplæring, 596 avvik.

I 2022 var det meldt inn 1518 avvik totalt i kategorien helse, miljø og sikkerhet.

788 avvik var i kategorien vold og trusler mot ansatt. I kategorien «tjenestemottaker, tredjepart og andre eksterne (bl.a. elever) var det 184 avvik. Det kan synes som at det er en stor underrapportering av denne type hendelser og derav et mørketall vi ikke kjenner omfanget av. Det er heller ikke pålagt å melde inn saker til rådsområdet for utdanning og kompetanse eller i seksjon for sikkerhet og beredskap.

Hensikten med å melde avvik er å ivareta ansatte/elever, materiell og miljø. Avviksregistrering og håndtering skal fange opp brudd på rutiner og prosedyrer/lover og forskrifter, **og identifisere forhold som kan bidra til læring, forebygging og forbedring**. Det er hjemlet i arbeidsmiljølovens (AML) § 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt, § 3-1 Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhet og § 5.1 Registrering av skader og sykdommer. I tillegg er det hjemlet i Internforskriften § 5 Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og kravet til dokumentasjon. I

forhold til vold og trusler om vold, skal alle avvik og uønskede hendelser registreres i avviksmodulen. **Den enkelte ansatte melder selv avvik, lærer melder avvik på vegne av elev.**

Det er gjennomført en pilot for de fire videregående skolene i avviksmodulen. Målet har vært å gjøre den mer brukervennlig. Oppsettet for avviksmeldinger ble klargjort i testbasen slik at skolene kunne teste ut løsningen. De fire skolene fikk anledning til å komme med sine innspill i en periode. Da det ikke kom behov for endringer, ble oppsettet med sakstypen «elever/studenter (meldes inn av skolens ansatte)» klargjort i produksjonsbasen. Skolene som deltok i piloten, hadde fra januar 2023 tilgang til å registrere på kategoriene: 1) elev-/studentadferd, 2) fall, skade, ulykke og uhell – elev/student (knyttet til elev som ansatt på lab, verksted etc.) og 3) nødvendig sikkerhetsopplæring for elever/studenter. For elev-/studentadferd er det også mulig å registrere ulike typer avvik. Dette vil bli satt opp i avviksmodulen i kvalitetssystemet fra 1. september 2023. Kvalitetssystemet vil bli videreført inn i de nye fylkeskommunene fra 2024 der alle ansatte i videregående opplæring vil ha samme tilgang.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *Opplæring i avviksmodulen*
- *Ledere skal gi informasjon og oppfordrer ansatte til å melde avvik*
- *Alle saker meldes inn i avvikssystemet (ivareta nulltoleranse, ivareta lovkrav, skaffe oversikt og kunne jobbe med forbedring)*
- *Melding av avvik for elev i avviksmodulen bør inn i rutine for behandling av elevsaker (9A)*

6.1.4 Opplæring og håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid, [§ 23 A-2](#) pålegger virksomhetene å gi opplæring til ansatte ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Det skal *gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og -trusselsituasjoner*. Opplæringen skal gjentas og tilpasses om det er vesentlige endringer i risikovurderingen eller når det er nødvendig.

Vi har pr i dag ikke full oversikt over hva som gjøres av opplæring på den enkelte skole. Det vil være behov for å se nærmere på en helhetlig tilnærming til opplæring og øvelse på dette område.

I beredskapsarbeidet har skolene jobbet med en case knyttet til kapittel 9a elevenes skolemiljø, se vedlegg. De har sett på hvilke risikovurderinger man må ta hensyn til på bakgrunn av den informasjonen man har, samt se på hvordan man kan samarbeide på tvers av fag og etater, for å oppfylle retten til et trygt og godt skole- og arbeidsmiljø. En relativt kompleks problemstilling som illustrerer hverdagen i en videregående skole. Caset gjør at en «tvinges» til å se utover sin egen skole, inkludering av kommune, skoleeier, politi, personvern m. fl. aktualiteter.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *Må sikre en helhetlig plan for opplæring og øvelser i videregående opplæring i nye fylker*
- *Vurdere program for opplæring, øvelse og trening, som KS gjør i samarbeid med Nav (ferdig høsten 23)*

7 Høye emosjonelle krav

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som stilles til arbeidstakere i møte med andre.

31 % av ansatte i undervisning opplever høye emosjonelle krav. Kontakt med elever og foresatte er en viktig del av arbeidet, og det å håndtere egne og andres følelser eller takle andre menneskers sorger og gleder er en stor del av hverdagen. Disse kravene er i seg selv ikke noe negativt, men det det å skulle forholde seg til andre menneskers følelser og legge vekk egne følelser kan over tid utgjøre en belastning. Over tid kan det å håndtere emosjonelle krav store deler av arbeidsdagen, føre til økt risiko for emosjonell utmattelse, sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

16 % av ansatte i skole har vært utsatt for vold og trusler om vold. Det kan være trusler fra elever, foresatte eller andre på arbeidsplassen. Det kan være håndtering av utagerende elever (slag, spark, dytting, lugging og biting). [Arbeidsmiljøportalen, undervisning](#)

Å bli utsatt for vold og trusler på jobb kan føre til skader, søvnvansker, psykiske helseplager, og at man ønsker å slutte i jobben. Fysiske skader ved vold utøvd av barn er vanligvis begrenset, men håndtering av utagerende barn kan være svært mentalt belastende.

Emosjonelle krav og vold og trusler er de største risikofaktorene i utdanningssektoren og noe fylkeskommunen må ta på alvor, [Næring - STAMI NOA](#).

Veileder i HMS-håndboka beskriver hvordan ansatte skal ivaretas i etterkant av hendelser knyttet til vold og trusler, [Sticos Personal](#).

Dette er et viktig tema som fylkeskommunen må jobbe videre og mer med i nye fylkeskommuner.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *Rektor i samarbeid med arbeidsgruppen ser på, hvordan ivaretagelse av involverte etter vold og trussel om vold hendelse skal organiseres. Dette må gjennomgås og tydeliggjøres jevnlig, på hver skole.*
- *Benytte verktøyene i HMS-håndboka, rutine og veileder for vold og trusler om vold, [Sticos Personal](#)*
- *Gjennomføre samtale med arbeidstaker umiddelbart etter hendelse. Verneombud og/eller tillitsvalgte medvirker om ansatte ønsker det.*
- *Kollegastøtte må organiseres.*
- *Benytt bedriftshelsetjenesten ved behov for videre oppfølging av ansatt/e.*

8 Sosiale medier og digital vold

Unge vokser opp i et digitalisert samfunn hvor sosiale medier spiller en viktig rolle i deres liv. Nitti prosent av barn og unge mellom 9 og 18 år har en eller flere kontoer på sosiale medier hvor YouTube, Snapchat, TikTok og Instagram er de mest utbredte. Mange opplever å bli utsatt for mobbing, trakassering, hatefulle ytringer og støtende innhold på internett, i sosiale medier og i nettdebatter, [Blir ungdoms psykiske helse påvirket av sosiale medier?](#) Internett, mobil og andre digitale hjelpemidler kan brukes til å trakassere, krenke, overvåke, kontrollere, forfølge, true, utpresse, spre privat informasjon og private bilder av andre, og til å vise eller direkte overføre overgrep.

Viken fylkeskommune har ikke oversikt over omfanget av bruken av sosial medier og digital vold. Ungdom påvirkes, og det som foregår digitalt går utover skolehverdagen ifølge ledelsen på utdanning og kompetanse(skoleeier).

Det har ikke vært jobbet med tematikken i vårt samarbeid. Men siden rapporten skal gi føringer til videre arbeid ønsker vi å ta dette inn som et tema de nye fylkeskommunene bør jobbe videre med.

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *Se nærmere på bruken og skadevirkning av sosiale medier og digital vold, for elever og ansatte i videregående opplæring i nye fylkeskommuner.*

Vedlegg: 1. Grunnlagsdokumentet

2. Case som er benyttet i beredskapsarbeidet

Viken viser vei.

Postadresse: Viken fylkeskommune,
Postboks 220, 1702 Sarpsborg
Sentralbord: 32 30 00 00
post@viken.no

viken.no

