Rolf K. Andersen og Mona Bråten

Lærernes arbeidsmiljø i videregående skole

Fafo-rapport 2026:06

Lærernes arbeidsmiljø i videregående skole

Formålet med denne rapporten er å frambringe kunnskap om lærernes arbeidsmiljø i videregående opplæring, med vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet og opplevelser av emosjonelle belastninger knyttet til situasjoner med vold, trusler og trakassering. Rapporten kartlegger også skolenes arbeid med å forebygge og følge opp hendelser med vold, trusler og trakassering mot ansatte.

Rapporten, som er basert på en spørreundersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer i videregående opplæring og ti kvalitative dybdeintervjuer, viser at det er et mindretall som har svart at de faktisk har vært utsatt for vold eller trusler om vold fra elever de siste tolv månedene. Samtidig er både vold og trusler om vold svært alvorlig og emosjonelt belastende for dem som rammes. Skolene virker i liten grad å være tilstrekkelig forberedt på å håndtere alvorlige situasjoner med vold og trusler mot ansatte, og det er få som trener på realistiske øvelser.

Fafo-rapport 2026:06
ISBN 978-82-324-0798-9
ISSN 2387-6859
ID-nr.: 20957

© Fafo 2026

Innhold

Forord **2**

Sammendrag **3**

1 Innledning og problemstillinger **7**
1.1 Bakgrunn og tidligere forskning 8
1.2 Regelverk og definisjoner 11
1.3 Rapportens innhold 13

2 Metode **14**
2.1 Spørreundersøkelse blant medlemmer i Utdanningsforbundet 14
2.2 Om medlemmene 14
2.3 Kvalitative dybdeintervjuer 16

3 Arbeidsmiljø i videregående opplæring **18**
3.1 Psykososialt arbeidsmiljø 23
3.2 Oppsummering 26

4 Forebygging og håndtering av situasjoner med vold og trusler **28**
4.1 Risikovurderinger og opplæring 29
4.2 Avvikssystem 31
4.3 Oppsummering 35

5 Hendelser med vold og trusler **37**
5.1 Trusler om skade eller vold 39
5.2 Vold og trusler kommer ofte overraskende 41
5.3 Oppsummering 44

6 Trakassering **45**
6.1 Oppsummering 48

7 Skoleledernes erfaringer **49**
7.1 Oppsummering 51

8 Avslutning **52**
8.1 Lærernes arbeidsmiljø og omfang av vold og trusler 52
8.2 Det systematiske HMS-arbeidet 53

Referanser **55**

Forord

I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot arbeidsmiljøet for lærere i videregående opplæring. Vi ser særlig på det psykososiale arbeidsmiljøet med vekt på emosjonelle belastninger knyttet til situasjoner med vold, trusler og trakassering. Prosjektet er gjort på oppdrag fra Utdanningsforbundet.

Rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer. I tillegg er det gjort kvalitative intervjuer med skoleledere, verneombud og lærere.

Det er flere som har kommet med innspill til rapporten. Utdanningsforbundet har nedsatt en intern referansegruppe bestående av Trond Harsvik, May-Britt Heimsæter, Frode Restad, Ida Utmo og Ingunn Wetterstad. Vi vil takke alle for gode tilbakemeldinger og diskusjoner i forbindelse med referansegruppemøtene. Trond Harsvik har vært vår kontaktperson hos oppdragsgiver og takkes spesielt for gode innspill, oppfølging og rask avklaring på ulike spørsmål som har dukket opp underveis.

Ved Fafo har Kaja Reegård kvalitetssikret rapporten og bidratt med viktig kompetanse og innspill til rapporten. Takk også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har ferdigstilt rapporten.

Mange har bidratt underveis, men alle funn og konklusjoner som trekkes er likevel forfatternes ansvar, likeså alle eventuelle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, februar 2026

Rolf K. Andersen og Mona Bråten

Sammendrag

Formålet med denne rapporten er å frambringe kunnskap om lærernes arbeidsmiljø i videregående opplæring, med vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet og opplevelser av emosjonelle belastninger knyttet til situasjoner med vold, trusler og trakassering fra elever.

Problemstillingene er knyttet til to tematiske områder:

Det første handler om det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) ved den enkelte skole, og hvordan de videregående skolene jobber med forebygging og oppfølging av vold, trusler og trakassering mot ansatte. I denne delen rettes oppmerksomheten mot hvordan arbeidsgiver oppfyller sine lovmessige plikter i arbeidsmiljøarbeidet. Det vil si hvordan det i praksis jobbes systematisk med å forebygge, håndtere og følge opp hendelser med vold og trusler mot ansatte.

Det andre temaet handler om den enkelte lærers opplevelser av, og erfaringer med psykososiale arbeidsmiljøutfordringer i videregående opplæring. Her vektlegger vi hvordan lærerne opplever psykososiale aspekter ved arbeidsmiljøet, og spesielt det som handler om relasjonelt arbeid med elever og foresatte.

Rapporten bygger på både kvantitative og kvalitative data. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer i videregående skole. I tillegg har vi gjort ti intervjuer med medlemmer som jobber i den videregående skolen.

Under følger en punktvis oppsummering av funn i hvert hovedkapittel:

Kapittel 3 Arbeidsmiljø i videregående opplæring

- Medlemmene mener særlig de ansatte selv bidrar til å bedre arbeidsmiljøet, 72 prosent er helt eller delvis enige i at de ansatte bidrar positivt. De tillitsvalgte får også høy score: 57 prosent er enige i at de tillitsvalgte bidrar positivt. Mange er også enige i at verneombudene (47 prosent) og ledelsen (46 prosent) bidrar positivt til arbeidsmiljøet.
- Lokal skolemyndighet kommer klart dårligst ut av de aktørene vi har kartlagt. Hele 57 prosent av medlemmene er uenige i at lokal skolemyndighet bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet ved skolen.
- 16 prosent av medlemmene mener skolen der de jobber i stor grad jobber aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere og ledelsen ved skolen, mens 45 prosent svarte i noe grad. Det er en betydelig andel som har svart at skolen i liten grad eller ikke i det hele tatt jobber aktivt med forebyggende tiltak for å hindre trakassering, vold og trusler (27 prosent). Når vi spør om lokal skolemyndighet er det kun 4 prosent som mener de arbeider aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler ved skolen, og 29 prosent svarte i noen grad. Såpass mange som 45 prosent mener lokal skolemyndighet i liten grad eller ikke i det hele tatt arbeider aktivt med slike tiltak.

- Samlet sett er halvparten av medlemmene enige i at partssamarbeidet på skolen bidrar til et bedre arbeidsmiljø.
- De aller fleste mener at arbeidsmiljøet er svært eller ganske trygt ved deres skole. Det er noen forskyvninger i svarene fra 2018, særlig er det vesentlig færre som har svart svært trygt i 2025.
- Gjennomgående er det få som beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet på sin skole som dårlig. Denne andelen er også stabil mellom 2018 og 2025.
- De fleste mener at ledelsen i stor eller noen grad legger til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø, og relativt få mener at ledelsen ikke legger til rette for dette. Det er derimot en vesentlig andel som har svart at ledelsen ved skolen i mindre grad legger til rette for et godt arbeidsmiljø: 22 prosent i 2025.
- I de kvalitative intervjuene gis det ulike beskrivelser av det psykososiale arbeidsmiljøet – fra de som beskriver det som svært godt og med lavt sykefravær, til de som beskriver det som belastende og med mange utfordringer knyttet til elevgruppene og skolenes nærmiljø. Slike variasjoner kommer også fram i kommentarene i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen.
- Lærere som opplevde store psykososiale arbeidsmiljøutfordringer la vekt på at samholdet mellom kollegene var viktig for å stå imot presset og utfordringene i elevgruppene.
- Informanter som jobber ved avdelinger for tilrettelagt opplæring forteller om krevede arbeidshverdager med elever som ofte utagerer både fysisk og verbalt mot ansatte og medelever. Dette er i tråd med andre undersøkelser som har vist hvordan elever i tilrettelagte opplæringstilbud er overrepresentert når det gjelder vold og trusler (Samuelsen & Borg, 2025).

Kapittel 4 Forebygging og håndtering av situasjoner med vold og trusler

- Én av fem vet ikke hvordan de skal agere i truende situasjoner eller under en voldshendelse. Det er en liten økning i andelen som har svart at de i stor grad vet hva de skal gjøre dersom det oppstår en truende situasjon eller en voldssituasjon på skolen. 21 prosent svarte dette i 2018 mot 27 prosent i 2025.
- Det er ganske få (12 prosent) som har svart at det jevnlig gjennomføres kartlegginger og/eller risikovurderinger av fare for vold eller trusler om vold mot de ansatte. 35 prosent oppga at det gjøres, men ikke jevnlig. Enda færre har svart at det gjøres klarlegginger eller risikovurderinger av fare for trakassering og seksuell trakassering av ansatte. Kun 5 prosent svarte jevnlig, mens 20 prosent svarte at det gjøres, men ikke jevnlig.
- Drøyt halvparten av medlemmene oppga at de enten i stor grad eller noen grad har fått opplæring i å enten forebygge og/eller håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder mot ansatte.
- Nesten samtlige medlemmer (89 prosent) svarte at de hadde et system for å melde inn avvik dersom det oppstår situasjoner med vold eller trusler om vold mot ansatte på skolen.
- Over en tredel av medlemmene vet hvordan avvikssystemet fungerer. En del av forklaringen er at få har erfaring med trusler eller vold og sånn sett heller ikke har hatt behov for å benytte avvikssystemet for dette. Blant de som har tatt stilling til spørsmålet er svarene blandet. Drøyt én av fire mener at systemet fungerer svært eller

ganske godt. Knapt én av fire mener at det fungerer verken spesielt godt eler dårlig, mens 15 prosent svarte at det ikke fungerer spesielt godt.

- De hyppigst nevnte begrunnelsene for at avvikssystemet ikke fungerte godt var at for få bruker det når det oppstår situasjoner, at systemet var for dårlig kjent blant de ansatte og at avvik som legges inn ikke blir fulgt opp.
- I det kvalitative materialet kom det fram at skolene har et avvikssystem som skal brukes ved tilfeller av vold eller trusler om vold mot skolens ansatte, men at dette ble lite brukt.
- Systemene og rutinene kommer ofte først på plass når en alvorlig volds- eller trusselsituasjon har skjedd, og det systematiske arbeidet mot vold og trusler ved skolene blir mer reaktivt enn proaktivt.
- Ved skoler som har hatt alvorlige voldshendelser blir det systematiske arbeidet tatt på største alvor. Vi fikk eksempler på hvordan to av skolene i etterkant har hatt realistiske PLIVO-øvelser i samarbeid med nødetatene blant annet for å trene på evakuering.
- Det er kun et lite mindretall som har svart at fylkeskommunen ikke har et støtteapparat. Samtidig svarte hele 37 prosent at de ikke er sikre på om et slikt støtteapparat fungerer. Vi ser også at det kun er 13 prosent av skoleledere som har svart at det finnes et støtteapparat og at dette fungerer godt.

Kapittel 5 Vold og trusler

- Forekomsten av faktisk vold mot lærere skjer ikke ofte. Men det forekommer, og når det skjer kan det være svært alvorlig og i ytterste konsekvens fatalt. Bevissthet rundt og planer for hvordan slike hendelser skal håndteres er derfor viktig selv om det forekommer sjelden.
- Da vi spurte medlemmene om de i løpet av de siste tolv månedene har opplevd faktiske trusler eller vold, svarte 95 prosent «Nei» på spørsmålet om vold og 89 prosent på spørsmålet om trusler.
- Det er få som har svart at de i stor grad er redde for å bli utsatt for skade eller vold. Selv om det er få, er det svært alvorlig for de det gjelder.
- Da vi spurte de som har opplevd trusler hvem som utsatte dem for disse, svarte 93 prosent at truslene kom fra enkeltelever. Truslene dreide seg i hovedsak om slag, spark og lignende. 41 prosent oppga dette, men det var også en del, 15 prosent, som oppga at det var snakk om trusler om bruk av våpen.
- Blant de som hadde opplevd trusler svarte 47 prosent at de ikke fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da, og 49 prosent svarte at de i mindre eller ingen grad fikk hjelp til å håndtere situasjonen i etterkant. Dette framstår som høyt.
- I de kvalitative dybdeintervjuene fikk vi flere eksempler på hvordan hendelser med vold og trusler kommer uventet og plutselig i et ellers rolig skolemiljø, og hvor man opplever at systemene rundt ikke er godt nok rigget og robuste for å håndtere slike hendelser. Blant utfordringene som særlig vektlegges, er mangel på informasjon om elever med voldshistorikk, og rus blant elevene og skolen som en arena hvor narkotiske stoffer omsettes og brukes. Det ble også understreket at lovverket gir lærerne en rett, men ikke en plikt, til å gripe inn fysisk i situasjoner med vold og trusler, og at hensynet til egen sikkerhet må veie tyngst.

Kapittel 6 Trakassering

- Andelen som svarte at de ikke har opplevd trakassering er noe lavere i 2025 enn det som var tilfelle i 2018, henholdsvis 82 prosent i 2018 og 76 prosent i 2021. Det er ingen større endringer i hyppigheten av opplevd trakassering.
- I hovedsak skjer trakassering muntlig, men drøyt én av fire oppga at trakasseringen de har opplevd har skjedd ved truende kroppsspråk.
- Både i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene ble det gitt eksempler på hvordan lærere har opplevd trakassering fra elever, kollegaer og ledere, og fra foreldre. Det er også en betydelig andel som har svart at trakasseringen har skjedd digitalt ved bruk av SMS, digitale plattformer som Teams eller liknende og sosiale medier.

Kapittel 7 Skoleledere

- Kun et lite mindretall av skolelederne svarte at fylkeskommunen ikke har et støtteapparat som skolen kan bruke for å forebygge og håndtere situasjoner med vold eller trusler mot lærere fra elever (5 prosent). Samtidig svarte hele 37 prosent at de ikke er sikre på om et slikt støtteapparat fungerer. Kun 13 prosent av skolelederne svarte at det finnes et støtteapparat og at dette fungerer godt.
- I de kvalitative intervjuene med skoleledere kom det fram at systemene og rutinene i mange tilfeller ble lite brukt, men at det aktiveres hvis det skjer alvorlige volds- og trusselsituasjoner som kommer plutselig og uventet. Avvikssystemet har en viktig funksjon i samarbeidet med lokal skolemyndighet og den enkelte skole når det gjelder å vurdere risiko for alvorlige volds- og trusselsituasjoner, og i håndteringen av konkrete tilfeller.
- Det er likevel klare indikasjoner både i det kvalitative materialet og i spørreundersøkelsen på at skolelederne kan trenge mer og bedre støtte fra lokal skolemyndighet i arbeidet med å forebygge og håndtere vold og trusler om vold mot lærerne.

Kapittel 8 Avslutning

- Det psykososiale arbeidsmiljøet i videregående skole vurderes i hovedsak som godt, og skoleledelsen oppfattes å bidra positivt. Samtidig skjuler dette et risikobilde knyttet til vold og trusler som i liten grad er systematisk håndtert.
- Andelen ansatte som rapporterer vold og trusler er relativt lav, men konsekvensene for de som rammes er alvorlige. Mange opplever manglende støtte både under hendelsen og i etterkant, noe som øker belastningen og risikoen for varige individuelle og organisatoriske konsekvenser.
- Skolene framstår generelt som lite forberedt på alvorlige volds- og trusselsituasjoner. Bare om lag en fjerdedel av de ansatte opplever at de i stor grad vet hvordan de skal handle i en slik situasjon. Beredskap, rutiner og opplæring er ofte utilstrekkelig forankret i praksis.

1 Innledning og problemstillinger

Formålet med denne rapporten er å frambringe kunnskap om lærernes arbeidsmiljø i videregående opplæring, med vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet og opplevelser av emosjonelle belastninger knyttet til situasjoner med vold, trusler og trakassering fra elever. Rapporten skal også kartlegge skolenes arbeid med å forebygge og følge opp hendelser med vold, trusler og trakassering mot ansatte. Denne kunnskapen skal gi et grunnlag for hvordan lærerne kan støttes og følges opp i situasjoner som oppleves emosjonelt belastende, og spesielt i tilfeller der de har opplevd vold, trusler og trakassering fra elever.

Bakteppet for rapporten er den økende oppmerksomheten om vold, trusler og trakassering mot ansatte i skolen som vi har sett i både media og offentlig debatt, i tillegg til forskning som har dokumentert hvordan mange lærere opplever dette i arbeidshverdagen (Samuelsen & Borg, 2025; Utdanningsforbundet, 2024). Ulike kartleggingsundersøkelser har vist at vold, trusler og trakassering er et arbeidsmiljøproblem som lærere i både grunnskole og videregående skole opplever, og at problemet er økende. Det meste av forskningen om utsatthet for vold, trusler og trakassering blant lærere er imidlertid gjort i grunnskolen, mens det finnes mindre kunnskap om omfanget av vold, trusler og trakassering blant lærere i videregående opplæring. Hvordan lærerne opplever psykososiale arbeidsmiljøbelastninger og emosjonelle utfordringer knyttet til vold, trusler og trakassering, og hvordan skolene jobber med forebygging og oppfølging, er tema som i liten grad har blitt utforsket. Kjernen i dette prosjektet har derfor vært å frambringe mer kunnskap om dette.

Problemstillinger

I rapporten retter vi fokus både mot hvordan skolene jobber med forebygging og oppfølging og lærernes egen opplevelse av sitt arbeidsmiljø generelt og av psykososiale arbeidsmiljøutfordringer med vold, trusler og trakassering spesielt.

Problemstillingene er knyttet til disse to tematiske områdene på følgende måte:

Den første dreier seg om det systematiske HMS-arbeidet ved den enkelte skole, og hvordan de videregående skolene jobber med forebygging og oppfølging av trakassering, vold og trusler mot ansatte. I denne delen rettes oppmerksomheten mot hvordan arbeidsgiver oppfyller sine lovmessige plikter i arbeidsmiljøarbeidet. Det vil si hvordan det i praksis jobbes systematisk med å forebygge, håndtere og følge opp hendelser med vold og trusler mot ansatte. Spørsmålene som diskuteres er:

- Hvordan jobber skolene for å sikre lærerne et godt psykososialt arbeidsmiljø generelt? Hva er status i det systematiske HMS-arbeidet? Har skolene ressurser som verneombud og Arbeidsmiljøutvalg (AMU) på plass, og i hvilken grad deltar disse i arbeidet mot trusler, vold og trakassering?
- Hvordan jobber skolene for å forebygge forekomsten av trusler, vold og trakassering spesielt? Har skolene særskilte tiltak rettet mot vold og trakassering, og hva er erfaringene med dette arbeidet?

Under dette temaområdet diskuterer vi også erfaringer med ulike regelverk og spør hvordan arbeidsmiljølovens krav om ansattes rett til et forsvarlig arbeidsmiljø står i møtet med opplæringslovens krav om elevenes psykososiale skolemiljø og forebygging.

Det andre handler om den enkelte lærers opplevelser av og erfaringer med psykososiale arbeidsmiljøutfordringer i videregående opplæring. Her vektlegges hvordan lærerne opplever psykososiale aspekter ved arbeidsmiljøet, og spesielt det som handler om relasjonelt arbeid med elever og foresatte. Spørsmålene som diskuteres er:

- Hvordan opplever lærerne det psykososiale arbeidsmiljøet?
- Hvilke erfaringer har lærerne med vold, trusler og trakassering? Og hvordan vurderer de at dette har utviklet seg de seneste årene?
- Hvordan opplevde lærere som har vært utsatt for trusler, vold og/eller trakassering hendelsen(e), og hvordan har de blitt fulgt opp av skolen i etterkant?
- Hvordan støtter kolleger lærere som har blitt utsatt for vold og/eller trakassering?

1.1 Bakgrunn og tidligere forskning

Psykososiale arbeidsmiljøutfordringer har fått økt oppmerksomhet de seneste årene, og lovverket har blitt mer eksplisitt på retten til beskyttelse mot vold og trusler i arbeidet (aml. §4-3). Det er gjort en del forskning om *omfanget* av vold og trusler om vold i norsk arbeidsliv (se for eksempel STAMI, 2024; Hagen & Svalund, 2019). Flere spørreundersøkelser viser at en forholdsvis høy andel av de ansatte i skolen oppgir at de har opplevd å bli utsatt for vold og trusler om vold, og at denne andelen har økt (Utdanningsdirektoratet, 2024). I en systematisk kunnskapsoppsummering konkluderes det med at vold og trusler mot lærere er et økende problem internasjonalt (Longobardi et al., 2019).

Levekårsundersøkelsen (LKU) om arbeidsmiljø, som gjennomføres av Statistisk sentralbyrå (SSB) cirka hvert tredje år, viser at blant ansatte i samlekategorien «Undervisningsyrker» har andelen som oppga at de har vært utsatt for vold de siste tolv månedene økt fra 7 prosent i 2013 til 14 prosent i 2022.[1] Tallene for ansatte i undervisningsyrker er langt høyere enn blant yrkesaktive generelt. For yrkesaktive generelt er tallene stabile for perioden 2013–2022 med 4–5 prosent som svarte at de har vært utsatt for vold de siste tolv månedene.

Utdanningsforbundet har ved flere anledninger gjennomført spørreundersøkelser og stilt spørsmål om utsatthet for vold og trusler i arbeidet blant forbundets medlemmer. Undersøkelsene, som har vært gjennomført av Respons analyse i 2017, 2018, 2023 og 2024, bekrefter hvordan mange lærere opplever utrygghet og vold og trusler som en del av arbeidshverdagen. Det var en markant økning i andelen lærere i grunnskolen som svarte at de hadde opplevd trusler eller trakassering fra 33 prosent i 2018 til 72 prosent i 2024, og andelen som hadde opplevd fysisk skade eller vold hadde økt fra 25 prosent i 2018 til 47 prosent i 2024 (Utdanningsforbundet, 2024). At det er en økning i andelen lærere som har opplevd vold, trusler og trakassering i forbindelse med arbeidet, viser til

[1] Det ble gjort en endring i spørsmålene i 2022, og tallene for 2022 er ikke helt sammenliknbare med de foregående årgangene. Den største økningen innen «undervisningsyrker» skjer likevel i perioden 2013 til 2019 (Utdanningsdirektoratet, 2024).

en større trend som dokumenteres i en internasjonal metastudie av omfanget av vold utført av elever mot lærere (Longobardi et al., 2019).

Medlemsundersøkelsene til Utdanningsforbundet har i stor grad dreiet seg om lærere som jobber i grunnskolen, og det finnes mindre kunnskap om erfaringene fra videregående skole de seneste årene. Undersøkelsen som ble gjennomført i 2023 tok opp problemstillinger fra videregående skole, men da sett fra forbundets medlemmer som var i en rektor- eller skolelederstilling (Respons analyse, 2023). NIFU stilte også spørsmål om vold og trusler som en del av den halvårlige spørreundersøkelsen til lokale skolemyndigheter og skoleledere, «Spørsmål til Skole-Norge», høsten 2024 (Samuelsen & Borg, 2025). Undersøkelsen viste at 80 prosent av skolelederne i grunnskolen rapporterte tilfeller av vold på skolen de siste tolv månedene, mens 32 prosent av skolelederne i videregående svarte det samme (s. 27). Når det gjelder trusler, har dette skjedd oftere enn vold. Hele 88 prosent av skoleledere i grunnskolen oppga at de har hatt tilfeller av trusler mot ansatte på skolen de siste tolv månedene, mens 66 prosent av skoleledere i videregående har svart det samme (s. 27).

Utdanningsforbundet har også sammenfattet resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser som har blitt gjennomført blant lærere og ledere i barnehage og skole i de fem nordiske landene (Kjendsli, 2024). Gjennomgangen viser at psykososiale arbeidsmiljøutfordringer knyttet til vold og trusler mot lærere i liten grad har vært tematisert i de åtte kartleggingsundersøkelsene som er gjennomgått. Det er imidlertid stilt spørsmål om opplevd vold og trusler blant lærere i Finland, Norge og Sverige. Undersøkelsene viser at vold og trusler er noe mange lærere opplever i arbeidshverdagen, men at fysisk vold er vanligere i arbeidet med yngre barn, selv om det også forekommer i videregående opplæring.

Undersøkelser av vold og trusler mot lærere i skolen har altså for det meste vært gjennomført på grunnskolenivå, mens det er mindre kunnskap om forekomsten på videregående skole (Samuelsen & Borg, 2025). Det finnes med andre ord mindre kunnskap om psykososiale arbeidsmiljøutfordringer blant undervisningspersonale i den videregående skole. Selv om lærere i videregående opplæring vil stå overfor noen av de samme utfordringene som lærere i grunnskolen når det kommer til direkte kontakt med elever og foresatte, er det også grunn til å anta at utfordringene og hvordan de håndteres i videregående opplæring er noe annerledes fordi elevene generelt er eldre og de fleste blir myndige i løpet av den tiden de er elever ved skolen. For eksempel viser STAMI/NOAs arbeidsmiljøprofil for yrkesgruppen «Lektor, videregående skole» at disse skårer høyere enn arbeidstakere generelt på flere negative aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet, slik som opplevelser av høye emosjonelle krav, mobbing, hets og trusler.[2]

Konsekvensene av å oppleve vold og trusler om vold på arbeidsplassen kan være alvorlige. Utdanningsdirektoratet (2024) peker på studier som viser både økt risiko for søvnproblemer og symptomer på psykiske plager. Økt risiko for sykefravær og økt risiko for tidlig avgang fra jobb er konsekvenser som også nevnes. I tillegg kan det gi økte utfordringer med rekruttering til og frafall fra læreryrket (op.cit). På grunnlag av

[2] STAMI/NOA utarbeidet arbeidsmiljøprofil for ulike yrkesgrupper basert på LKU 2022.

gjennomgangen av arbeidsmiljøundersøkelser blant lærere i de nordiske landene, konkluderer Kjendsli (2024) med at rapportene viser at kombinasjoner av faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet, inkludert arbeidsrelatert vold og trusler om vold, er forbundet med økt risiko for langvarig sykefravær og forhøyede depressive symptomer.

Hvordan psykososiale arbeidsmiljøutfordringer og vold og trusler håndteres av skolene er det lite kunnskap om, men det finnes noen undersøkelser. I Utdanningsforbundets undersøkelse i 2023 ble det blant annet stilt spørsmål til rektorer og skoleledere om forebyggende arbeid, risikokartlegginger og faglig støtteapparat ved vold og trusler mot lærere. Når det gjelder videregående skole, svarte 39 prosent at skolen i stor grad arbeider aktivt med tiltak for å forebygge vold og trusler om vold mot lærere/ledelsen, og 78 prosent svarte at de gjennomfører kartlegginger og vurderinger av risiko knyttet til vold og trusler (Respons analyse, 2023, s. 8 og 10). Relasjonelt arbeid, det vil si arbeid som på en eller annen måte behandler eller skal påvirke mennesker, oppleves ofte som mer belastende enn andre yrker. Det kan derfor være behov for å gjøre tilpasninger i arbeidsmiljøarbeidet for å ivareta utfordringer og krysspressituasjoner som ansatte i slike yrker, eksempelvis lærere, står i (Buvik et al., 2023; Hagen & Jensen, 2022; McMahon et al., 2019).

Videre har tidligere undersøkelser av erfaringer med vold og trusler blant ansatte som jobber i velferdstjenestene også pekt på hvordan ansattes rettigheter kan komme i konflikt med brukerrettigheter (Hagen & Jensen, 2022; Hagen & Svalund, 2019). Dette ble også tematisert i en rapport som Sintef gjorde i 2023 blant fem yrkesgrupper, deriblant grunnskolelærere. Her svarte 53 prosent blant grunnskolelærerne at det ofte eller alltid er slik at hensynet til de som mottar tjenesten går foran hensynet til de ansatte. En like stor andel (53 prosent) blant grunnskolelærerne svarte også at de opplever i stor eller svært stor grad at det eksisterer «kollisjoner» mellom arbeidsmiljøloven og lovverkene de arbeider etter i tjenestene (Buvik et al., 2023 s. 115-116). Disse tidligere undersøkelsene omfatter ikke lærere i videregående opplæring, men det er grunn til å anta at det også her kan oppleves noen «kollisjoner» mellom arbeidsmiljøloven og opplæringsloven i håndteringen av vold og trusler mot lærere.

Samuelsen og Borg (2025) peker på at det er stor variasjon i hvordan skoler forebygger og håndterer tilfeller av vold og trusler mot ansatte. Selv om skolene for det meste har rutiner for håndtering av vold og trusler på plass, så savner ansatte ofte tydelige tiltak for forebygging. Ansatte får i stor grad støtte fra ledelsen hvis de blir utsatt for vold og trusler, men det oppleves ofte ikke tilstrekkelig for å stå i slike situasjoner over tid (Samuelsen & Borg, 2025). Medlemsundersøkelsene som Utdanningsforbundet gjennomførte i 2018 og 2024 viste en økning i andelen lærere som uttrykker behov for opplæring i håndtering av truende situasjoner og voldsepisoder fra 61 prosent i 2018 til 72 prosent i 2024. Andelen lærere som opplevde å få tilstrekkelig hjelp til å handtere truende situasjoner gikk ned fra 53 prosent i 2018 til 41 prosent i 2024 (Respons analyse 2018, 2024). Undersøkelsene i 2018 og 2024 omfattet lærere i grunnskolen, men i undersøkelsen som ble gjennomført i 2023 kom det også fram at mange av lederne i videregående skole var usikre på om det i det hele tatt fantes et faglig støtteapparat for å håndtere situasjoner med vold eller trusler (Respons analyse, 2023). Gjennom flere studier om seksuell trakassering, som også handler om en type vold og trakassering, har vi

også erfart at dette er et psykososialt arbeidsmiljøproblem det ofte er lite åpenhet om, og som i liten grad blir prioritert av arbeidsgiverne i det systematiske HMS-arbeidet (se for eksempel Bråten & Øistad, 2017; Bråten, 2019). Funnene i disse tidligere studiene illustrerer behovet for nærmere undersøkelser om hvordan skolene jobber med å forebygge vold, trusler og trakassering rettet mot lærerne og hvilke rutiner som finnes for å følge opp ulike hendelser.

1.2 Regelverk og definisjoner

Definering av vold, trusler og trakassering

Forskningsprosjektet er forankret i Utdanningsforbundets politikkdokument for perioden 2024–2027, medfølgende formulering:

> Ansatte må beskyttes mot vold, og trusler om vold, mobbing og grovt krenkende atferd og ordbruk, både i arbeidssituasjonen og i digitale medier. Utdanningsforbundet vil intensivere arbeid for at sentrale myndigheter og arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp denne type hendelser.

Arbeidstilsynet definerer vold og trusler på følgende måte[3]:

- «Vold og trusler» er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.
  - «Trusler» er verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person.
  - «Vold» er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på person. Det inkluderer også hendelser der den som skader en annen person ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin – for eksempel på grunn av rus, psykisk/somatisk sykdom, mental og emosjonell tilstand eller liknende.
- «Til hensikt» i denne definisjonen er brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til lignende skader. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.

Videre vil både netthets, mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet falle inn under begrepet trakassering. Arbeidsmiljøloven §4-3 (5) definerer trakassering og seksuell trakassering på samme måte som i Likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.), og i kravet til det psykososiale arbeidsmiljøet er forbundet mot trakassering og seksuell trakassering formulert slik:

> Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige,

[3] https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/vold-og-trusler/

> nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom» (aml. §4-3 (5)).

Arbeidsmiljøloven skiller altså mellom trakassering og vold eller trusler om vold ved at det er regulert i to ulike ledd. I praksis kan det likevel være glidende overganger, og det kan være utfordrende å definere ulike situasjoner som trakassering eller vold/trusler. I denne rapporten ser vi først og fremst på lærernes erfaringer med vold og trusler om vold som utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, men vi spør også om deres erfaringer med trakassering og seksuell trakassering i jobbsammenheng.

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å legge disse definisjonene av vold og trusler om vold samt av trakassering til grunn når de besvarte spørsmålene.

Retten til et forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven slår fast retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og at arbeidsmiljøet stadig skal forbedres (aml. § 4-1). Dersom emosjonelle belastninger og tilfeller av vold og trusler mot lærere i videregående skole skal bli mindre, må det etableres tiltak for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan by på utfordringer, men lovens krav er klare og har flere ganger blitt skjerpet, sist fra 1. januar 2026. I aml. § 4-3 om Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, står det blant annet at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas (§4-3 (3)), at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden (§4-3 (5)), og at arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (§4-3 (6)).

Vurderinger av risiko for vold og trusler skal være en del av arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten. Dersom arbeidet kan medføre en fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold, gjelder det egne regler for hva arbeidsgiver plikter å gjøre både i forhold til det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet. Fra 2017 har det vært et eget kapittel 3A med særlige bestemmelser om vold og trusler i forskrift om utførelse av arbeid (FOR-2011-12-06-1357), som utdyper arbeidsgivers plikter når det gjelder risikovurderinger av arbeidet, opplæring, informasjon om rutiner for varsling og rapportering samt tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner.

Lokal skolemyndighet sitt ansvar

I dette tilfellet er det lokal skolemyndighet, altså fylkeskommunen eller styret for den private skolen, som sitter med arbeidsgiveransvaret, og som har ansvar for de ansattes arbeidsmiljø i skolen. Lokal skolemyndighet plikter både etter arbeidsmiljøloven[4] og kommuneloven[5] å ha et internkontrollsystem for å avdekke risiko og følge opp avvik på ulike områder, herunder risiko for vold og trusler.

[4] Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 og FOR-2025-06-06-941.

[5] Kommuneloven kapittel 25.

Ifølge Arbeidstilsynets rapporteringer (årsrapport 2023, Signal nr. 1 2024) er kjennskapen til og oppfølgingen av regelverket omkring vold og trusler mangelfull hos mange lokale skolemyndigheter. Utdanningsforbundet stilte i 2023-undersøkelsen også spørsmål til sine medlemmer som er rektorer/skoleledere om forebygging og risikovurderinger av vold og trusler. Svarene gir et litt mer positivt inntrykk av arbeidet mot vold og trusler i skolen enn det Arbeidstilsynet gjør i sine rapporter, men også Utdanningsforbundets undersøkelse avdekker flere svakheter og mangelfull oppfølging. Undersøkelsen til Utdanningsforbundet viser også at det er noen forskjeller i hvordan skoleledere i grunnskolen og videregående skole vurderer spørsmålene om håndteringen av regelverket (Respons analyse, 2023).

1.3 Rapportens innhold

Denne rapporten har åtte kapitler. I det første kapitlet presenteres bakgrunn og tidligere forskning om psykososialt arbeidsmiljø blant lærere generelt og med vekt på utsatthet for vold og trusler spesielt. Her gis også en kort presentasjon av regelverk og definisjoner av vold og trusler som skjer i forbindelse med arbeid. I kapittel 2 presenterer vi datakilder og metode, som består av en kvantitativ spørreundersøkelse og ti kvalitative dybdeintervjuer blant medlemmer i Utdanningsforbundet som jobber innen videregående opplæring. Kapittel 3 er det første analysekapitlet. Her starter vi med spørsmål om det systematiske arbeidsmiljøarbeidet på skolene generelt, og ser deretter nærmere på det psykososiale arbeidsmiljøet. Kapittel 4 handler om hvordan skolene jobber mer konkret med forebygging av volds- og trusselsituasjoner på skolen. Kapittel 5 omhandler omfang av vold og trusler om vold rettet mot de ansatte på skolen. I dette kapitlet ser vi også nærmere på hvordan volds- og trusselsituasjoner blir håndtert på de videregående skolene. I kapittel 6 belyser vi spørsmål om omfang av ulike former for trakassering. I materialet har vi en del skoleledere og vi har i kapittel 7 sett nærmere på hvordan de opplever arbeidet med vold og trusler. I kapittel 8 samler vi trådene og gir en samlet analyse av problemstillingene

2 Metode

Rapporten bygger både på kvantitative og kvalitative data. Fafo har gjennomført en spørreundersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer i videregående opplæring. I tillegg har vi gjort ti intervjuer med medlemmer som jobber i videregående opplæring. Under gis en mer grundig gjennomgang av de to tilnærmingene.

2.1 Spørreundersøkelse blant medlemmer i Utdanningsforbundet

Vi gjennomførte en spørreundersøkelse blant medlemmer i Utdanningsforbundet i videregående opplæring høsten 2025. Utdanningsforbundet organiserer cirka to tredjedeler av lærerne i videregående skole. Det ble trukket et utvalg på 8000 medlemmer og vi fikk svar fra 1694 av dem. Det gir en svarprosent på 21. Vi har data om medlemmenes kjønn og alder fra registeret som gir en mulighet til å se om det er skjevheter i materialet. Totalt er det i medlemsmassen i videregående skole 37 prosent menn og 63 prosent kvinner. I utvalget i spørreundersøkelsen er det noe flere menn enn i medlemsmassen, men forskjellen er ikke vesentlig: 41 prosent menn og 59 prosent kvinner. Gjennomsnittsalderen i utvalget og blant medlemmene som helhet er lik: 48 år.

2.2 Om medlemmene

Under gir vi en mer detaljert beskrivelse av lærerne i utvalget langs noen sentrale variabler. Disse variablene vil også bli brukt som bakgrunnsvariabler i analysen.

Hvilke utdanningsprogram/avdeling de i hovedsak jobber med	
	(n = 1694) Prosent
Studieforberedende utdanningsprogram	48
Yrkesfaglig utdanningsprogram	38
Skole / avdeling for individuelt tilrettelagt opplæring	6
Voksenopplæring	1
Omtrent likt mellom studieforberedende og yrkesfaglig utdanningsprogram	3
Ingen av delene	4
Rolle ved skolen	
	(n = 1622) Prosent
Tillitsvalgt	7
Verneombud	7
Medlem av AMU	5
Rektor	1

Annen skoleleder	11
Ingen av de nevnte	73
Offentlig eller privat skole	
	(n = 1621) Prosent
Offentlig	94
Privat	6
Ikke sikker	0
Antall elever på skolen	
	(n=1621) Prosent
Under 400 elever	22
400–799 elever	33
800–1199 elever	28
1200 eller flere elever	16
Ikke sikker	0
Fylke	
	(n = 1694) Prosent
Agder	6
Akershus	11
Buskerud	3
Finnmark	2
Innlandet	8
Møre og Romsdal	6
Nordland	5
Oslo	11
Rogaland	9
Telemark	4
Troms	3
Trøndelag	9
Vestfold	5
Vestland	12
Østfold	7

De fleste medlemmene jobber i hovedsak ved et studieforberedende utdanningsprogram (48 prosent). 38 prosent jobber ved et yrkesfaglig utdanningsprogram. En del av de som har svart på undersøkelsen er tillitsvalgt eller verneombud. Vi har til sammen 12 prosent som er skoleledere, og de aller fleste (73 prosent) er ordinære ansatte i videregående skole. 94 prosent ar ansatt i en offentlig skole og de resterende i en privat skole. Det er ganske stor spredning i skolestørrelse målt ved antall elever. 22 prosent er i mindre skoler med under 400 elever, mens 12 prosent jobber på skoler med 1200 eller flere.

Variablene i tabellen vil først og fremst bli brukt som analysevariabler for å se om det er forskjeller mellom ulike grupper i vurderingen av hovedspørsmålene for undersøkelsen. Vi har benyttet lineære regresjonsanalyser i de tilfellene der materialet har vært egnet for det. Dette gjelder først og fremst i analysen i kapittel 3 og 4. I en regresjonsanalyse vil vi kunne få fram effekten en variabel, for eksempel kjønn, har på den avhengige variabelen, for eksempel forekomst av trusler. Det betyr at dersom vi finner at menn er mer utsatt for trusler enn kvinner, er det den isolerte effekten av kjønn vi sitter igjen med, fordi vi har kontrollert for alle de andre variablene i modellen. De avhengige variablene er kodet som dummyvariabler. I de tilfellene der variabelen er fem-delte, for eksempel: svært godt, ganske godt, verken godt eller dårlig, ganske dårlig eller svært dårlig, har vi kodet de som har svart svært eller ganske godt som 1, mens alle andre er kodet som 0. I de tilfellene dere skalaen har vært fire-delt, for eksempel i stor grad, i noen grad, i liten grad eller ikke i det hele tatt, er i stor grad kodet som 1 alle andre som 0.

Når vi ser på ulike undergrupper i utvalget, for eksempel de som har blitt utsatt for trusler, vil det være for få respondenter til at regresjonsanalyser gir statistisk mening. Vi har da gjort bivariate krysskjøringer for å sjekke om det er et mønster i svarene. Det vil si at vi sammenligner fordelingen av den ene variabelen, for eksempel utsatt for trusler, på tvers av verdiene i den andre, for eksempel kjønn, for å avdekke eventuelle mønstre eller forskjeller.

En del av spørsmålene er stilt i en undersøkelse som ble gjennomført blant Utdanningsforbundets medlemmer i grunnopplæringen. Vi har fått tilgang til det datamaterialet og sammenligner svarene i 2025 med 2018 for de spørsmålene. Dette gir oss et nyttig bilde på endring over tid.

Alle sammenhenger som kommenteres i teksten er signifikant med en sikkerhet på minst 95 prosent.

2.3 Kvalitative dybdeintervjuer

Vi har også gjennomført kvalitative dybdeintervjuer med totalt ti informanter som representerer ulike grupper av Utdanningsforbundets medlemmer i videregående opplæring.

Rolle	Antall intervjuer
Skoleleder	5
Verneombud	2
Lærer	3
Totalt	10

Tre av informantene jobbet ved en skole eller avdeling med undervisning som avvek fra ordinær videregående opplæring; en skoleleder var tilknyttet voksenopplæring, ett verneombud var tilknyttet avdeling med tilrettelagt opplæring og en lærer jobbet ved en skole for elever med behov for ekstra oppfølging.

Informantene ble rekruttert gjennom spørreundersøkelsen, hvor de som kunne tenke seg å delta i et slikt intervju ga beskjed om dette. Totalt 89 respondenter sa seg villige til å delta. Vi valgte et tilfeldig utvalg av disse. Det var få skoleledere som meldte seg, så noen av disse ble rekruttert via nettverk i Utdanningsforbundet.

Hensikten med dybdeintervjuene var å få utdypende informasjon om informantenes erfaringer med trakassering, vold og trusler, og hvordan skolene håndterer slike situasjoner. Intervjuene skulle bidra med utfyllende informasjon som kunne bidra inn i tolkningen av resultatene fra spørreundersøkelsen. I teksten bruker vi enkelte sitater fra de kvalitative intervjuene for å illustrere eller utheve et funn i det kvantitative materialet.

Samtlige dybdeintervjuer ble gjennomført via Teams og med to forskere til stede; den ene hadde ansvar for å stille spørsmålene og den andre hadde ansvar for å notere det som ble sagt. Analysearbeidet ble startet ved at notatene ble gjennomgått av forskerne i fellesskap etter intervjuene for å sikre at vi hadde en felles forståelse av det som ble sagt og for å rette opp og fylle ut notatene.

Intervjuene hadde en varighet på inntil én time. Vi fulgte en såkalt semistrukturert intervjuguide som skulle sikre at alle informantene fikk de samme spørsmålene, men det var også muligheter for å stille oppfølgingsspørsmål om hendelser med vold og trusler rettet mot lærere ved skolen og hvordan dette var blitt håndtert. I tillegg var det rom for at informantene selv tok opp temaer de fant relevante. Hovedtemaene i intervjuene var betraktninger om det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen, om det har vært alvorlige tilfeller av trakassering, vold eller trusler om vold, og vurderinger av konsekvensene for arbeidsmiljøet ved skolen. Videre stilte vi spørsmål om hvordan skolen jobber med å forebygge trakassering, vold og trusler mot ansatte og eventuelle forslag til hvordan slike hendelser kan forebygges og følges opp bedre enn i dag. Vi spurte også om ansattes rettigheter i arbeidsmiljøloven versus elevenes rettigheter i opplæringsloven når det kom til håndtering av situasjoner med vold og trusler.

Spørreundersøkelsen som gikk til et større utvalg lærere og skoleledere inneholdt også et åpent spørsmål hvor det var gitt anledning til å gi utdypende informasjon om temaene i undersøkelsen dersom respondentene ønsket det. Totalt 145 svarte på det åpne spørsmålet. Vi har gått gjennom disse svarene og brukt det inn i analysene av det kvalitative intervjumaterialet og i forståelsen av svarene på spørreundersøkelsen.

3 Arbeidsmiljø i videregående opplæring

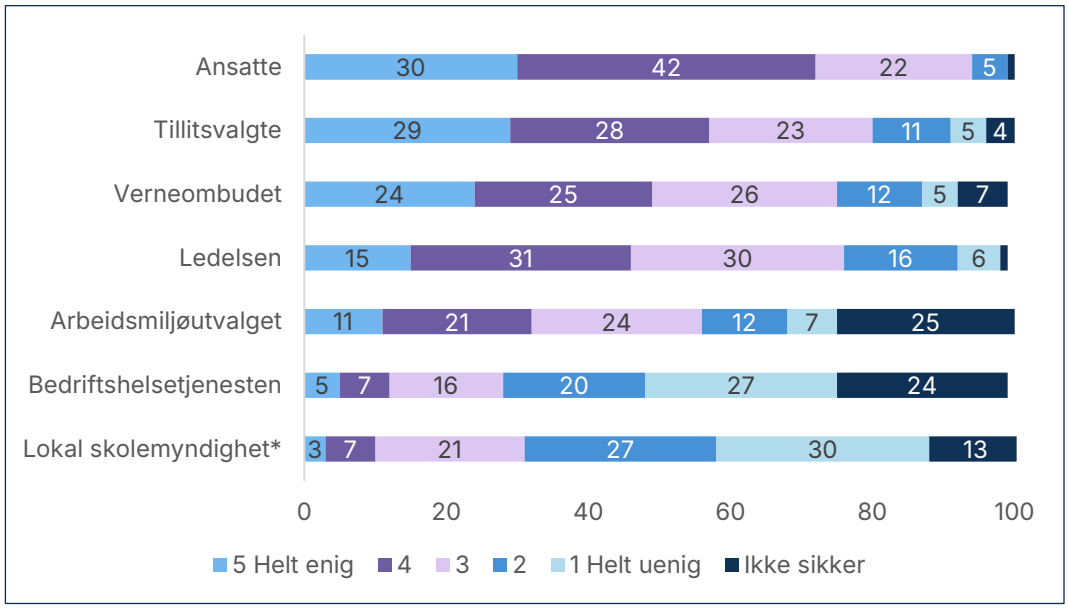
Arbeidsmiljøloven regulerer at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidsmiljøet er trygt for de ansatte (aml. § 2-1). Samtidig gir også arbeidsmiljøloven arbeidstakerne en plikt til å medvirke til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (aml. 2-3). Arbeidsmiljøloven regulerer også at en rekke andre HMS-ressurser skal være til stede, blant annet partsbaserte ordninger som verneombud og arbeidsmiljøutvalg, etter gitte terskelverdier for antall ansatte, der både tillitsvalgte og verneombudene skal ha en rolle sammen med ledelsen i virksomheten. I loven er det også bruk av bedriftshelsetjeneste regulert og de videregående skolene er pålagt, ved forskrift,[6] å knytte seg til en slik (aml. § 3-3).

I dette kapitlet skal vi se nærmere på ulike sider av arbeidsmiljøet i videregående skole. Vi har kartlagt hvordan Utdanningsforbundets medlemmer ser på ulike HMS-ressursers og aktørers bidrag til å bedre arbeidsmiljøet på skolen, som tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalget (AMU), bedriftshelsetjenesten og ledelsen. Skolene er

I tillegg har vi spurt medlemmene om de ansatte selv bidrar og hvordan fylkeskommunen, som lokal skolemyndighet, bidrar til et trygt arbeidsmiljø. Vi ser også mer konkret på hvordan medlemmene vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet ved skolen, det vil det mellommenneskelige samspillet på en arbeidsplass.

I figur 3.1 har vi stilt spørsmål om ulike aktører er pådrivere for å bedre arbeidsmiljøet på skolen. Spørsmålene er stilt i form av påstander på en skala fra én til fem, der én er helt uenig og fem helt enig.

Figur 3.1 Hvem er pådrivere i arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet på skolen. Prosent (n = 1621).



* Fylkeskommunen eller styret ved den private skolen.

[6] FOR-2011-12-06-1355 § 13-1

Medlemmene mener særlig de ansatte selv bidrar til å bedre arbeidsmiljøet. 72 prosent er helt eller delvis enige (svart 5 eller 4 på påstanden) i at de ansatte bidrar positivt. Medlemmer som jobber ved offentlig eide skoler, er noe mindre enige enn de som jobber ved private skoler i at de ansatte bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet. De som er skoleledere mener også i noe mindre grad enn de som ikke ledere at de ansatte bidrar positivt. Vi finner også at medlemmer i Rogaland er noe mindre positive til de ansattes bidrag til arbeidsmiljøet enn det vi ser i andre fylker.

De tillitsvalgte får også høy score blant mange medlemmer, der 57 prosent er enige i at de tillitsvalgte bidrar positivt. Mange svarte også at de er enige i at verneombudene (47 prosent) og ledelsen (46) prosent bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet. 46 prosent er enige i at ledelsen er en pådriver for arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig er det også en god del, drøyt én av fire, som er uenige (svart 1 eller 2) i at ledelsen bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet. Når vi ser på de tillitsvalgtes bidrag til arbeidsmiljøet, er de tillitsvalgte selv mer positive til eget bidrag til arbeidsmiljøet enn andre grupper av medlemmer. Vi finner også at medlemmer som i hovedsak jobber ved yrkesfaglige utdanningsprogram er mindre positive til de tillitsvalgtes bidrag enn de som i hovedsak jobber ved studieforberedende.

I vurderingen av verneombudenes bidrag til arbeidsmiljøet er både skoleledere, tillitsvalgte og verneombudene selv mer positive til deres bidrag enn andre medlemmer. Igjen finner vi at de som i hovedsak jobber ved yrkesfag er mindre positive enn de som er ved studieforberedende også når det gjelder verneombudenes bidrag til å bedre arbeidsmiljøet ved skolen.

Når vi kommer til medlemmenes vurderinger av skoleledelsens bidrag til arbeidsmiljøet, er 46 prosent enige i at ledelsen bidrar positivt. Ikke overraskende er de som er en del av ledelsen mer positive enn andre medlemmer. De eldste medlemmene (56 år eller eldre) er mer negative til ledelsens bidrag til arbeidsmiljøet enn de som er yngre. Vi finner også at skolestørrelse påvirker vurderingen der de som er ved de største videregående skolene (1200 elever eller mer) også er mindre positive til ledelsens bidrag.

Det er en del færre som er enige i at AMU bidrar positivt, men her er det ganske mange, én av fire, som svarer ikke sikker. Omtrent like mange angir tre på skalaen, som er midt mellom enig og uenig. Når vi ser dette i forhold til ulike bakgrunnskjennetegn, finner vi at de som normalt sitter i et AMU, som ledere, tillitsvalgte og verneombud, i større grad enn andre medlemmer mener at AMU gir et positivt bidrag til arbeidsmiljøet. Vi så også at det var relativt få som var direkte negative til AMUs bidrag. Det kan derfor være behov for at AMU-ene blir flinkere til å synliggjøre overfor de ansatte hva de arbeider med for å forbedre arbeidsmiljøet på skolene. De videregående skolene er pålagt å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste.

Bedriftshelsetjenesten scorer lavt på spørsmålet om deres bidrag. Kun 12 prosent er helt eller delvis enige i at bedriftshelsetjenesten bidrar positivt. Selv om det også her er mange som svarer ikke sikker, er det også svært mange som er helt eller delvis uenige i at bedriftshelsetjenesten bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet (47 prosent). Vi kan ikke si noe om årsaken til denne høye andelen for bedriftshelsetjenesten, men det bør

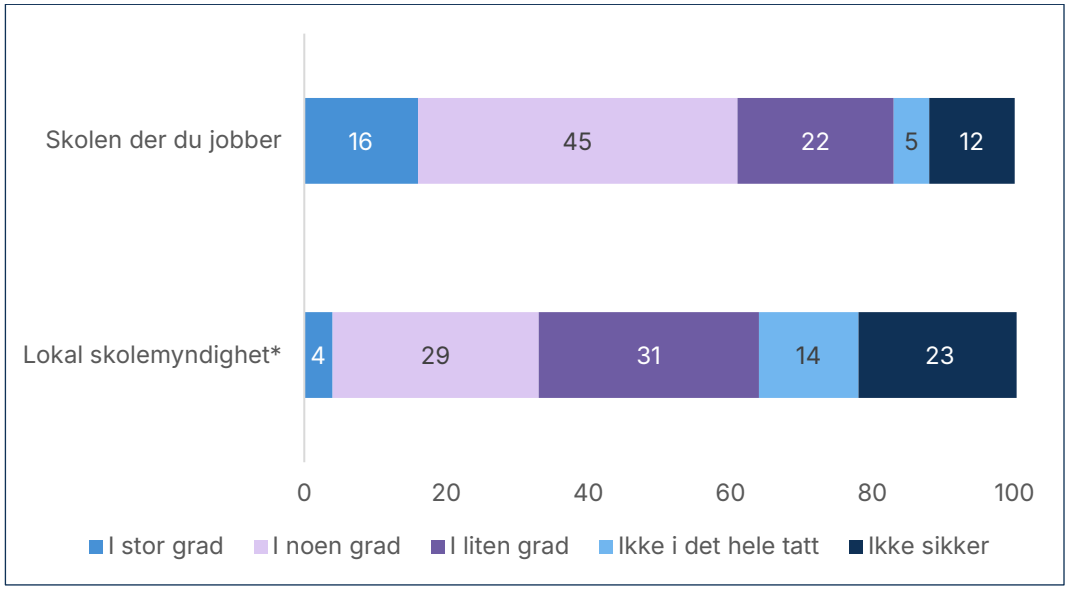
uansett anses som bekymringsverdig at en sentral HMS-ressurs som bedriftshelsetjenesten ikke scorer høyere som bidragsyter til et godt arbeidsmiljø i videregående skole.

Lokal skolemyndighet i form av fylkeskommunen eller styret ved de private skolene scorer klart dårligst av de aktørene vi har kartlagt. Hele 57 prosent av medlemmene er uenige (svart 1 eller 2) i at lokal skolemyndighet bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet ved skolen. Vi kan ikke ta stilling til om vurderingen er riktig eller uriktig ut fra vårt materiale, og det kan ligge andre forhold bak vurderinger lokal skolemyndighet som for eksempel de økonomiske ressursene som blir stilt til rådighet for de enkelte skolene. At en så stor andel aktivt mener lokal skolemyndighet ikke bidrar til å bedre arbeidsmiljøet, bør likevel gi grunn til bekymring all den tid det er lokal skolemyndighets ansvar å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø. Vi finner i analysene at skoleledelsen og ansatte ved yrkesfag vurderer lokal skolemyndighets bidrag høyere enn andre medlemmer. Det samme gjør medlemmer som er ansatt i private videregående skoler.

Når vi ser på skoletype finner vi at ansatte i avdelinger/skoler for individuell tilrettelagt opplæring i større grad enn medlemmer som jobber i den ordinære skolen mener bedriftshelsetjenesten, AMU og lokal skolemyndighet bidrar positivt til arbeidsmiljøet. Som vi skal se i det kvalitative materialet (se kapittel 5), står disse ansatte overfor spesielle utfordringer i forhold til arbeidsmiljøet. Det er grunn til å anta at de også får særskilt oppfølging fra både lokal skolemyndighet, bedriftshelsetjeneste og AMU. Dette kan ha bidratt til at disse medlemmene vurderer disse HMS-ressursenes innsats for arbeidsmiljøet noe høyere enn andre.

Siden vold og trusler har spesielt fokus i denne rapporten, spurte vi om hvordan medlemmene vurderte at skolen der de jobber og lokal skolemyndighet jobber aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere og ledelsen ved skolen (figur 3.2).

Figur 3.2 I hvilken grad mener du følgende aktører arbeider aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere/ledelsen? Prosent (n = 1621)



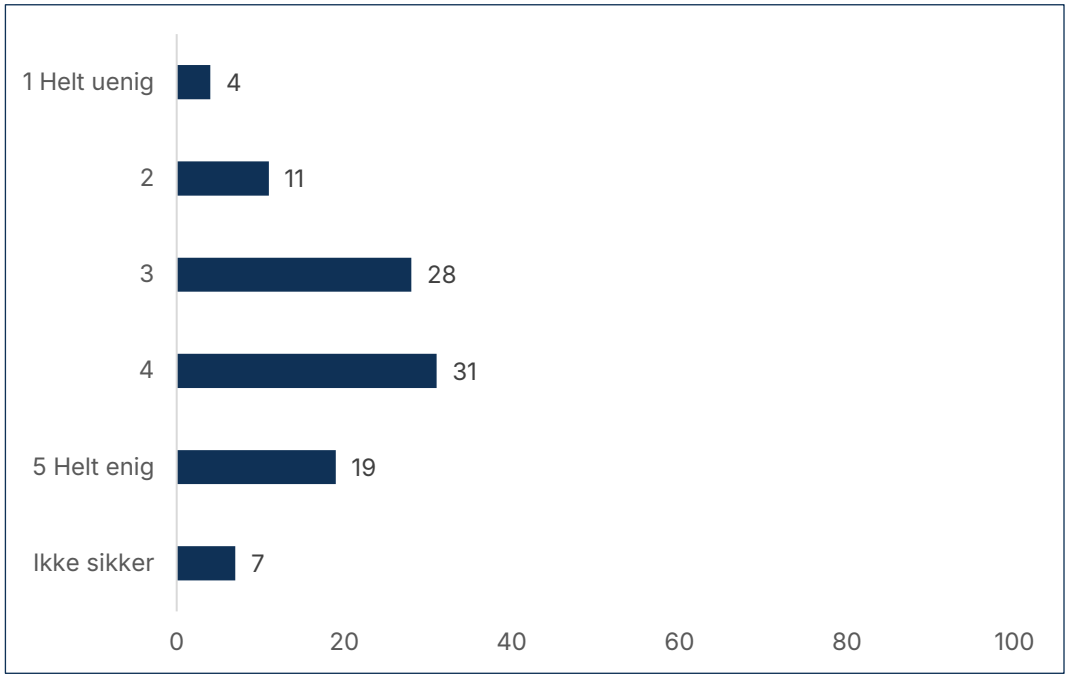
* Fylkeskommunen/ eller styret ved den private skolen

Det var 16 prosent av medlemmene som mente skolen der de jobber i stor grad jobber aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere og ledelsen ved skolen. 45 prosent svarte at skolen i noe grad jobber aktivt med det. Samtidig er det en betydelig andel (27 prosent) som mener at skolen i liten grad eller ikke i det hele tatt jobber aktivt med forebyggende tiltak for å hindre trakassering, vold og trusler. Vi ser også et det er en betydelig andel som har svart «ikke sikker» på dette spørsmålet. Da vi spurte om lokal skolemyndighet, oppga kun fire prosent at lokal skolemyndighet i stor grad jobber aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere eller ledelsen ved skolen. Dette må anses som lavt. 29 prosent svarte i noen grad. Såpass mange som 45 prosent mener lokal skolemyndighet i liten grad eller ikke i det hele tatt arbeider aktivt med slike tiltak. Andelen ikke sikker (23 prosent) er også betydelig på dette spørsmålet.

Analysene viser at skoleledere i større grad enn andre medlemmer mener at både skolen og lokal skolemyndighet jobber aktivt med forebyggende tiltak for å hindre trakassering, vold og trusler. Det samme gjør medlemmer som jobber i avdelinger eller skoler med individuelt tilrettelagt opplæring.

Som vist over, gir arbeidsmiljøloven partene i arbeidslivet roller og føringer som skal bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø på norske arbeidsplasser. Vi spurte derfor medlemmene om de mente at samarbeidet mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud bidrar til et bedre arbeidsmiljø ved skolen (figur 3.3).

Figur 3.3 Alt i alt, bidrar samarbeidet mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud til et bedre arbeidsmiljø ved skolen? Prosent (n = 1621).

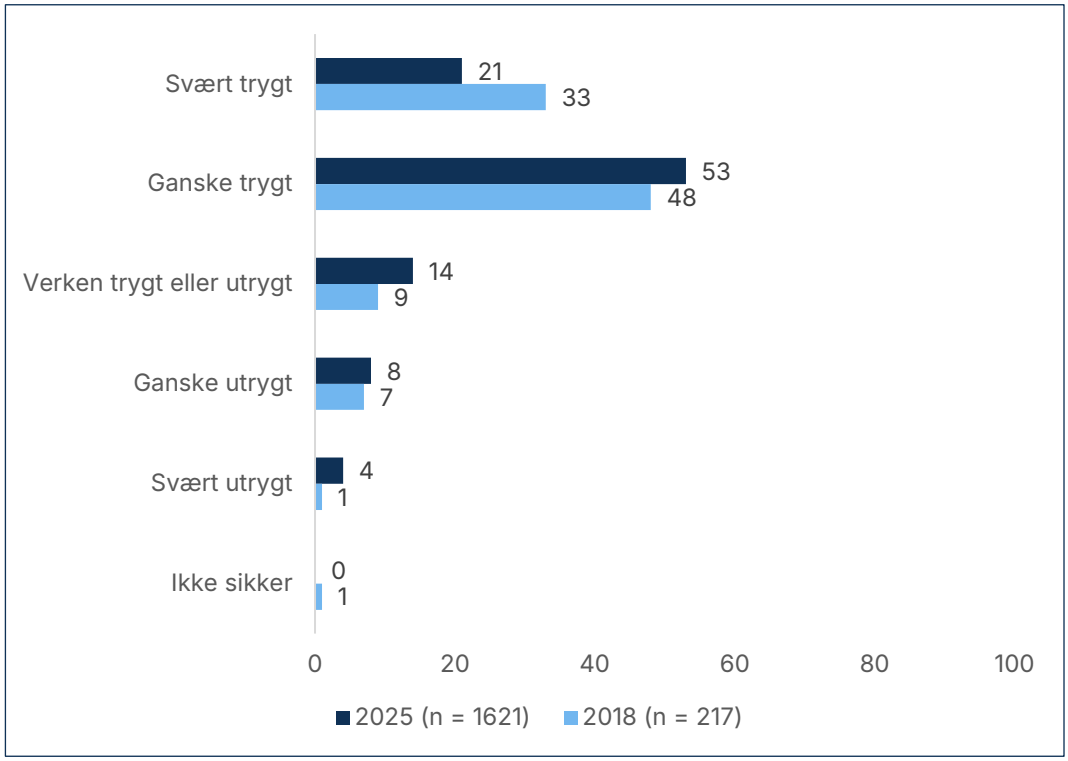


Samlet sett er halvparten av medlemmene enige (svart 5 eller 4) i at partssamarbeidet på skolen bidrar til et bedre arbeidsmiljø. 28 prosent er hverken enig eller uenig (svart 3). Det var imidlertid også en god del (15 prosent) som ikke enige i denne påstanden (svart 1 eller 2).

Analysene viser at de som faktisk deltar i det partsbaserte arbeidet, som skoleledere, tillitsvalgte og verneombud, i større grad enn andre medlemmer mener at partsamarbeidet bidrar positivt til skolens arbeidsmiljø. Igjen finner vi at medlemmer som i hovedsak jobber på yrkesfaglige utdanningsprogram er mer kritiske enn andre, og de mener i mindre grad enn andre at partsamarbeidet har en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Det er også slik at de som jobber ved de største skolene (1200 eller flere elever) i mindre grad enn de med færre elever mener partsamarbeidet har en slik positiv effekt på arbeidsmiljøet. Det er viktig å understreke at selv om det finnes forskjeller i vurdering av spørsmålet, rokker ikke det ved det overordnede bildet av at de fleste mener partsamarbeidet er positivt for å fremme et godt arbeidsmiljø på skolen.

Videre ble medlemmene spurt om hvor trygt eller utrygt de mente arbeidsmiljøet generelt er på deres skole. Det samme spørsmålet ble også stilt i 2018 (figur 3.4).

Figur 3.4 Hvor trygt eller utrygt mener du arbeidsmiljøet generelt er på skolen din? 2018 og 2025. Prosent.



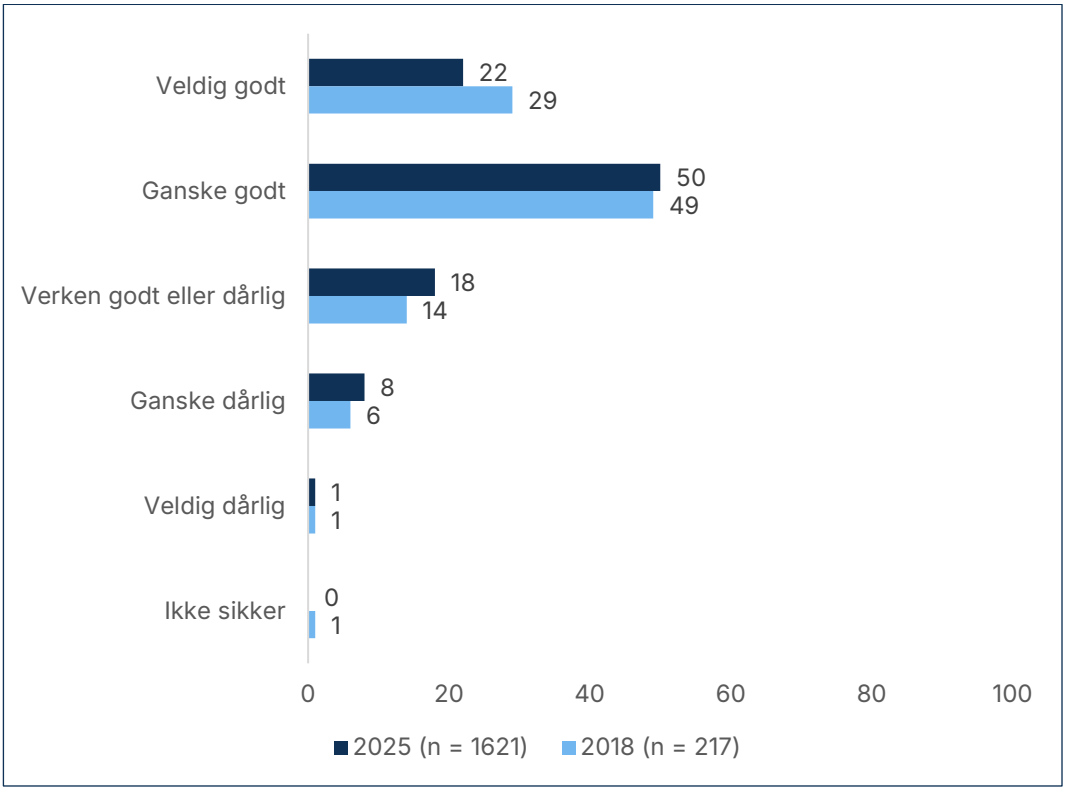
Figuren viser at de aller fleste mener at arbeidsmiljøet er svært eller ganske trygt ved deres skole. Det er noen forskyvninger i svarene fra 2018, særlig er det vesentlig færre som har svart svært trygt i 2025. Forskyvningen er først og fremst til at flere i 2025 har svart at arbeidsmiljøet er ganske trygt eller verken trygt eller utrygt. Samtidig er det også en liten, men signifikant økning i andelen som har oppgitt at de mener arbeidsmiljøet på skolen er svært eller ganske utrygt.

Analysene viser at skoleledere i noe større grad enn andre medlemmer har svart at arbeidsmiljøet er trygt. Så finner vi også at de som jobber ved yrkesfag og de som er ved offentlige skoler i noe mindre grad beskriver arbeidsmiljøet som trygt.

3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø omfatter det mellommenneskelige samspillet på en arbeidsplass og i tillegg hvordan vårt arbeid påvirker den enkelte av oss. STAMI bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø som en samlebetegnelse for hvordan arbeidstakere opplever arbeidssituasjonen og arbeidsinnholdet og det mellommenneskelige samspillet på jobben, det vil si relasjoner mellom kolleger, ledelse, samarbeid osv.[7] Vi har spurt medlemmene om hvordan de opplever det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen (figur 3.5) og hvordan de oppfatter at ledelsen ved skolen legger til rette for at det skapes et godt psykososialt arbeidsmiljø (figur 3.6). Begge spørsmålene ble også stilt i 2018-undersøkelsen.

Figur 3.5 Hvordan oppfatter du generelt det psykososiale arbeidsmiljøet på din skole? 2018 og 2025. Prosent

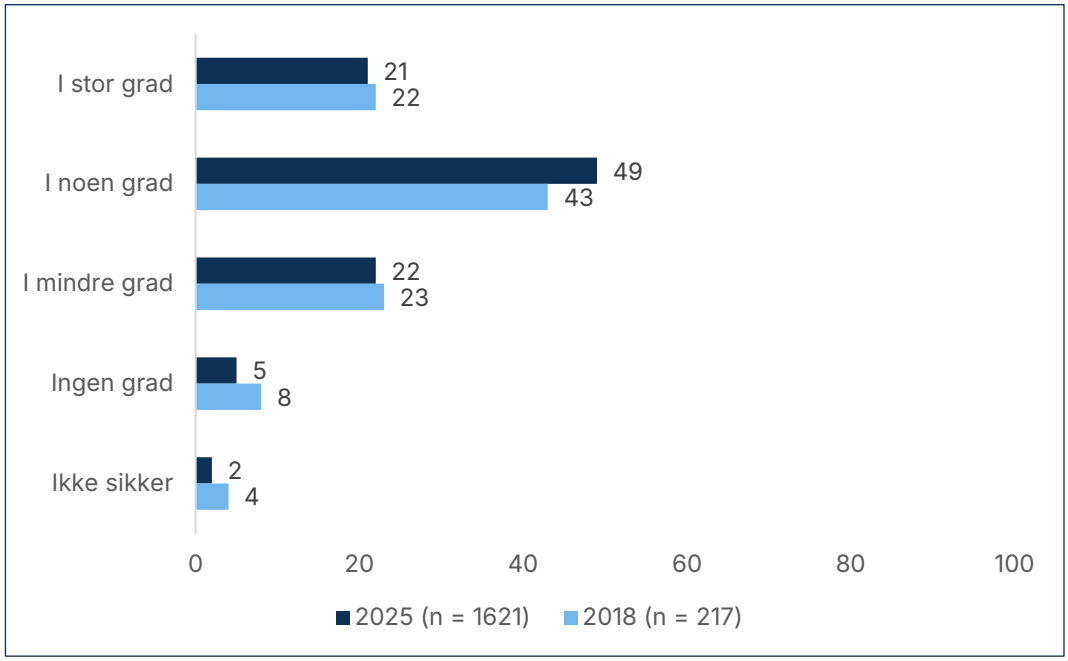


Gjennomgående oppfatter medlemmene det psykososiale arbeidsmiljøet på sin skole som godt. Det er en viss nedgang i andelen som beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet som svært godt fra 2018. Det er en stabil og relativt liten andel som beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet på sin skole som dårlig.

Når vi ser på bakgrunnsvariablene er det noen få signifikante utslag, men forskjellene er små. Vi finner at ledere vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet noe bedre enn andre medlemsgrupper, og det samme gjør de som jobber i en privat videregående skole. De som jobber ved et yrkesfaglig utdanningsprogram, har i noe mindre grad svart at det psykososiale arbeidsmiljøet er veldig eller ganske godt.

[7] Se for eksempel: https://stami.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/

Figur 3.6 I hvilken grad legger ledelsen ved skolen til rette for at det skapes et godt psykososialt arbeidsmiljø? Prosent (n = 1621)



De fleste medlemmene svarte at ledelsen i stor eller noen grad legger til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Samtidig er det en vesentlig andel som mener at ledelsen ved skolen i mindre eller ingen grad legger til rette for et godt arbeidsmiljø (27 prosent i 2025). Andelen er stabil mellom 2018 og 2025.

Analysene viser at ledere i større grad enn andre mener at ledelsen i stor grad legger til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Igjen finner vi at de som jobber på yrkesfag i mindre grad enn andre mener at det legges til rette på en god nok måte. Ansatte ved private skoler svarte også at det i stor grad legges til rette i større grad enn de som er i den offentlige delen av videregående opplæring. Medlemmer ved middels store og små skoler (færre enn 800 elever) svarte også hyppigere «i stor grad» på spørsmålet om ledelsens tilrettelegging for et godt psykososialt arbeidsmiljø.

I de kvalitative dybdeintervjuene gis det også litt ulike beskrivelser av det psykososiale arbeidsmiljøet – fra de som beskriver det som svært godt og med lavt sykefravær, til de som beskriver det som belastende og med mange utfordringer knyttet til elevgruppene og skolenes nærmiljø. At det er svært store variasjoner i hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves av lærere fra ulike skoler, reflekteres også i kommentarene i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen. Flere av respondentene benyttet anledningen til å skrive at arbeidsmiljøet ved skolen er godt og at spørsmål om trakassering, vold og trusler ikke er noen aktuell problematikk hos dem, mens andre beskrev situasjoner og utfordringer som ligner på de vi fikk i de kvalitative intervjuene og som vi beskriver nærmere i dette avsnittet.

To av lærerne som ble intervjuet jobbet ved skoler i storbyområder og beskrev det psykososiale arbeidsmiljøet som preget av mange utfordringer, men hvor det også var mye støtte i det kollegiale miljøet.

Den ene læreren fortalte følgende om et belastet skolemiljø kjennetegnet av mange elever som manglet forutsetninger for å lykkes i skoleløpet:

> Skolen har et dårlig rykte med vold og trusler, dette er sterkt overdrevet, heldigvis. Men vi har mange elever med dårlige forutsetninger for å lykkes i skolen. Mange kommer hit bare fordi de blir plassert her. Det er få som søker seg til skolen hvis de ikke bor her.» (lærer)

Den samme læreren fortalte at dette hadde store konsekvenser for lærernes psykososiale arbeidsmiljø og at det var viktig med gode kollegiale relasjoner:

> Det er ofte en frustrerende arbeidsplass og det er ofte et behov for å kunne blåse ut blant kolleger, og det er det stort rom for.» (lærer)

Videre ble det understreket at et psykososialt arbeidsmiljø som oppleves belastende over tid har negative konsekvenser både for den enkelte lærer og for arbeidsmiljøet mer generelt:

> Min opplevelse er at det er ikke så mange som er redde for å gå på jobb, men mange har det nok i bakholdet at noe kan skje når de går inn i klasserommet» (lærer).

Og videre:

> Vi har mye frustrasjon blant lærerne og høy turnover. Jeg har vært her i seks år og er blant dem med lengst ansiennitet nå. Volden er ikke hovedproblemet, men det bakenforliggende som volden stammer fra er den største utfordringen.» (lærer)

Den andre læreren som jobbet ved en skole med tilsvarende utfordringer i elevgruppene la også vekt på at samholdet mellom kollegene var viktig for å stå imot presset og utfordringene i elevgruppene:

> Vi [lærere] er litt i krigen sammen, for å si det slik. Det er masse samhold å hente som ressurs.» (lærer)

Samholdet blant kollegene beskrives som uformelt, men helt avgjørende for at læreren i dette tilfellet skal makte å stå i en krevende arbeidshverdag:

> Jeg synes det er viktig at jeg kan debriefe med kolleger og prater meg gjennom dagen med kollegene. Debriefen er ikke satt i system, men har vokst seg fram av behovet.» (lærer)

I de øvrige intervjuene beskrives det psykososiale arbeidsmiljøet jevnt over som godt, men det er også flere som peker på noen utfordringer som bidrar til misnøye og konflikter blant lærere ved disse skolene.

Knapphet på ressurser er en utfordring som spesielt trekkes fram som en kilde til misnøye blant lærere på yrkesfaglig studieretning. For som en av skolelederne vi intervjuet

sa: «Når krybben er tom, så bites hestene». Det kunne gå ei kule varmt mellom lærerne da knappe ressurser skulle fordeles på programfagene.

Tre av våre informanter var tilknyttet en skole eller avdeling med undervisning som avviker fra ordinær videregående opplæring. I disse intervjuene, og spesielt ved avdelinger for tilrettelagt opplæring, ble vi fortalt at det ofte var krevende arbeidshverdager med elever som kunne utagere både fysisk og verbalt mot ansatte og medelever:

> Det er noen utfordringer når det er elever som ikke kjenner hvor grensene går.» (verneombud)

Dette er i tråd med tidligere undersøkelser som også har vist hvordan elever i tilrettelagte opplæringstilbud er overrepresentert når det gjelde vold og trusler. Volden utløses ofte i situasjoner der eleven opplever manglende mestring eller reguleringsvansker, eller i situasjoner med stress og misforståelser (Samuelsen & Borg, 2025). I våre intervjuer ble det også pekt på utfordringer med at elevene i tilrettelagte opplæringstilbud i videregående i mange tilfeller er fysisk store og sterke, og kan være til fare både for lærerne og de andre elevene.

3.2 Oppsummering

- Medlemmene mener særlig de ansatte selv bidrar til å bedre arbeidsmiljøet, 72 prosent er helt eller delvis enige i at de ansatte bidrar positivt. De tillitsvalgte får også høy score: 57 prosent er enige i at de tillitsvalgte bidrar positivt. Mange er også enige i at verneombudene (47 prosent) og ledelsen (46 prosent) bidrar positivt til arbeidsmiljøet.
- Lokal skolemyndighet kommer klart dårligst ut av de aktørene vi har kartlagt. Hele 57 prosent av medlemmene er uenige i at lokal skolemyndighet bidrar positivt til å bedre arbeidsmiljøet ved skolen.
- 16 prosent av medlemmene mener skolen der de jobber i stor grad jobber aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler mot lærere og ledelsen ved skolen, mens 45 prosent svarte i noe grad. Det er en betydelig andel som har svart at skolen i liten grad eller ikke i det hele tatt jobber aktivt med forebyggende tiltak for å hindre trakassering, vold og trusler (27 prosent). Når vi spør om lokal skolemyndighet er det kun 4 prosent som mener de arbeider aktivt med tiltak for å forebygge trakassering, vold og trusler ved skolen, og 29 prosent svarte i noen grad. Såpass mange som 45 prosent mener lokal skolemyndighet i liten grad eller ikke i det hele tatt arbeider aktivt med slike tiltak.
- Samlet sett er halvparten av medlemmene enige i at partssamarbeidet på skolen bidrar til et bedre arbeidsmiljø.
- De aller fleste mener at arbeidsmiljøet er svært eller ganske trygt ved deres skole. Det er noen forskyvninger i svarene fra 2018, særlig er det vesentlig færre som har svart svært trygt i 2025.
- Gjennomgående er det få som beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet på sin skole som dårlig. Denne andelen er også stabil mellom 2018 og 2025.
- De fleste mener at ledelsen i stor eller noen grad legger til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø, og relativt få mener at ledelsen ikke legger til rette for dette. Det

er derimot en vesentlig andel som har svart at ledelsen ved skolen i mindre grad legger til rette for et godt arbeidsmiljø: 22 prosent i 2025.

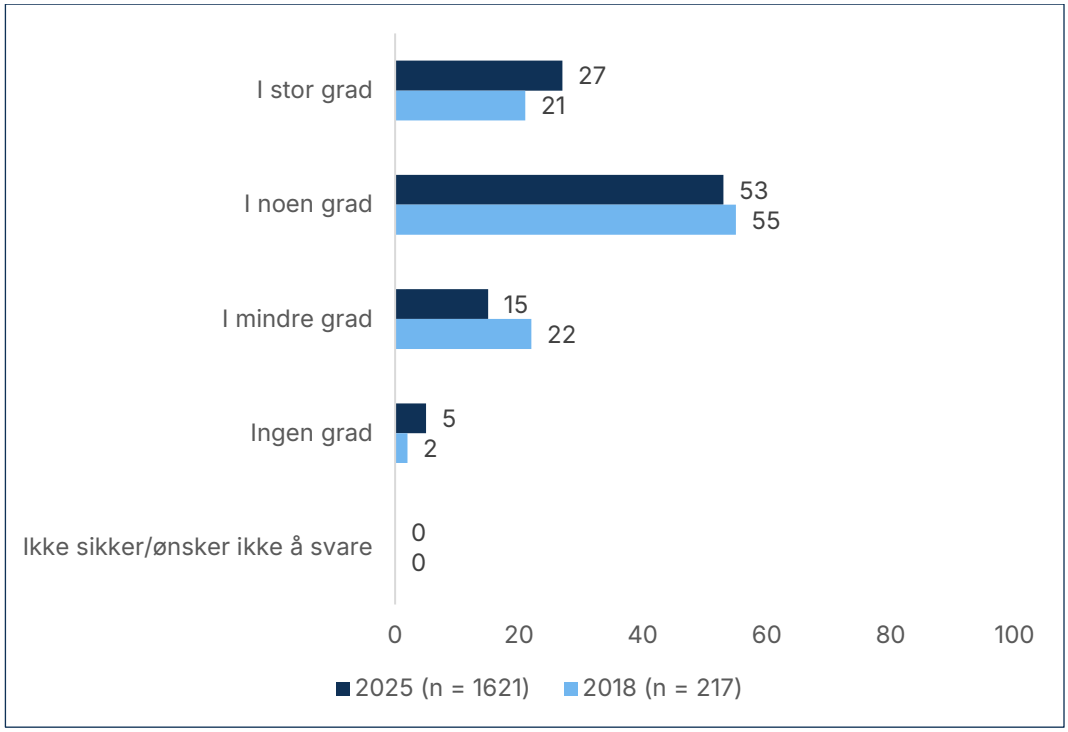
- I de kvalitative intervjuene gis det ulike beskrivelser av det psykososiale arbeidsmiljøet – fra de som beskriver det som svært godt og med lavt sykefravær, til de som beskriver det som belastende og med mange utfordringer knyttet til elevgruppene og skolenes nærmiljø. Slike variasjoner kommer også fram i kommentarene i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen.
- Lærere som opplevde store psykososiale arbeidsmiljøutfordringer la vekt på at samholdet mellom kollegene var viktig for å stå imot presset og utfordringene i elevgruppene.
- Informanter som jobber ved avdelinger for tilrettelagt opplæring forteller om krevede arbeidshverdager med elever som ofte utagerer både fysisk og verbalt mot ansatte og medelever. Dette er i tråd med andre undersøkelser som har vist hvordan elever i tilrettelagte opplæringstilbud er overrepresentert når det gjelder vold og trusler (Samuelsen & Borg, 2025).

4 Forebygging og håndtering av situasjoner med vold og trusler

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan skolene jobber med å forebygge og ha planer for hvordan faktiske situasjoner med vold og trusler skal håndteres. Arbeidsmiljøloven presiserer at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres et systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten (aml. § 3-1). Deriblant skal arbeidsgiver kartlegge og vurderes risikoforhold i virksomheten, iverksette rutiner som skal bidra til å avdekke, rette opp og forbygge overtredelser av loven, og sørge for løpende kontroll ved arbeidsmiljøet når risikoforholdene tilser det. En viktig del av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er at de ansatte får opplæring som gjør at de i størst mulig grad er forberedt på hvordan de bør agere om det oppstår en truende eller voldelig situasjon. I dette kapitlet skal vi se nærmere på opplæring i å håndtere truende eller voldelige situasjoner, om det gjennomføres risikokartlegginger i forhold til slike hendelser og om det finnes et avvikssystem som kan brukes til å rapportere slike typer hendelser.

I innledningen til denne delen av undersøkelsen ble det presisert at vi ville stille spørsmål om skolens arbeid med forebygging og håndtering av mulige situasjoner med vold og trusler mot de *ansatte* i skolen. Det ble også presisert at slike situasjoner kunne oppstå både fra elever, foresatte og fra personer som ikke har tilhørighet til skolen. I figur 4.1 viser vi hvor mange som har svart at de vet hva de skal gjøre dersom det oppstår en truende situasjon eller voldsepisode på skolen.

Figur 4.1 I hvilken grad vet du hva du bør gjøre dersom det oppstår en truende situasjon eller voldsepisode ved din skole? Prosent.

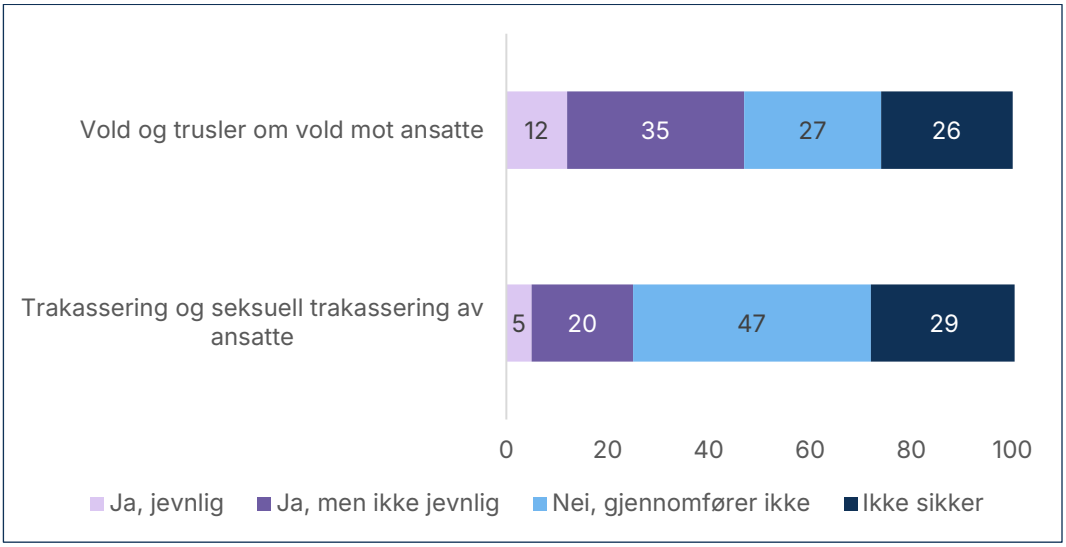


Det er en liten, men signifikant økning i adelen som har svart at de i stor grad vet hva de skal gjøre om det oppstår en truende situasjon eller en voldssituasjon på skolen. 21 prosent svarte dette i 2018 mot 27 prosent i 2025. Noe over halvparten svarte at de i noen grad vet hva de skal gjøre. Samtidig er det såpass mange som 20 prosent i 2025 som i mindre eller ingen grad vet hvordan de skal agere i truede situasjoner eller under en voldshendelse. Når vi ser på bakgrunnsvariablene finner vi at skoleledere og verneombud i større grad enn andre svarer at de i stor grad vet ha de skal gjøre i en truende eller en voldssituasjon. Ikke overraskende finner vi også at andelen som svarer at de i stor grad vet hva de bør gjøre er høyere blant de som er i en avdeling eller skole med individuelt tilrettelagt opplæring.

4.1 Risikovurderinger og opplæring

Vi spurte deretter medlemmene om det blir gjennomført kartlegginger eller risikovurderinger for å avdekke fare for vold, trusler og trakassering av ansatte ved skolen (figur 4.2).

Figur 4.2 Blir det gjennomført kartlegginger og/eller risikovurderinger for å avdekke fare for noen av det følgende på din skole? Prosent (n = 1621)



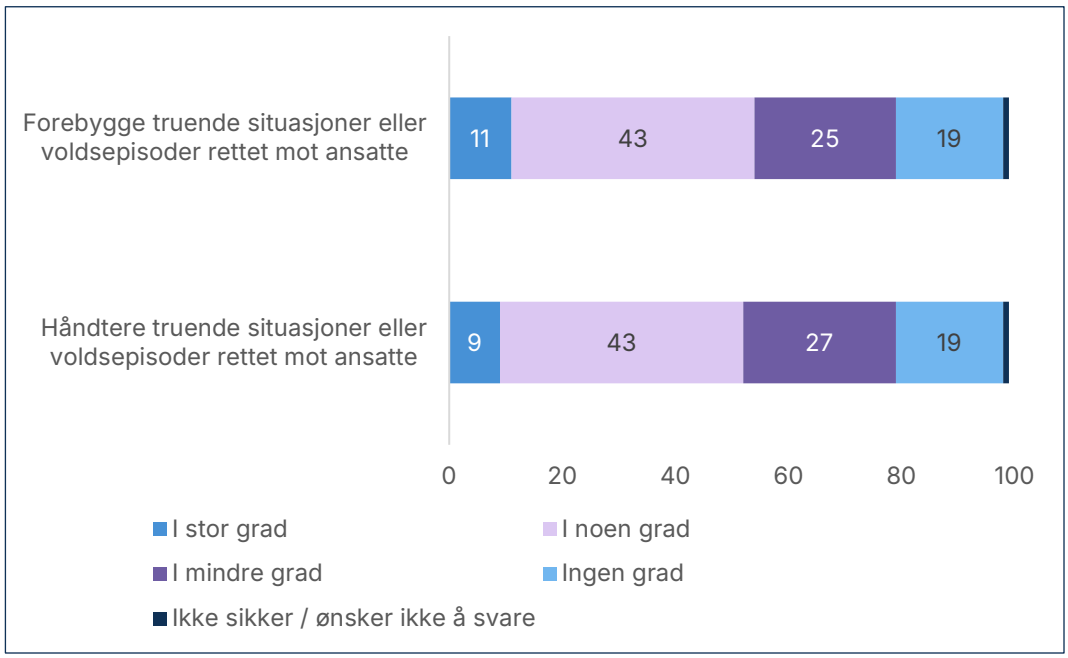
12 prosent har svart at det jevnlig gjennomføres kartlegginger og/eller risikovurderinger av fare for vold eller trusler om vold mot de ansatte. 35 prosent oppga at det gjøres, men ikke jevnlig. Andelen som svarer at det gjennomføres kartlegginger/risikovurderinger av fare for vold og trusler om vold er høyere blant medlemmer som jobber med individuelt tilrettelagt opplæring. Der svarer 22 prosent at det gjøres jevnlig og 41 prosent at gjøres, men ikke jevnlig. Vesentlig færre oppga at det gjøres klarlegginger eller risikovurderinger av fare for trakassering og seksuelle trakassering av ansatte. 5 prosent svarte at det gjøres jevnlig, mens 20 prosent svarte at det gjøres, men ikke jevnlig. Felles for begge spørsmålene er at mange svarer at kartlegginger eller risikovurderinger enten ikke gjøres eller at de ikke er sikre på om det gjøres. Dersom en ikke vet om det gjøres risikovurderinger eller kartlegginger, er det lite sannsynlig at det er mulig å nyttiggjøre seg innholdet i en eventuell gjennomført vurdering eller kartlegging. Samtidig må det understrekes at det ikke er skolene i seg selv som er enhet i denne undersøkelsen,

men medlemmer i Utdanningsforbundet. Svarene er derfor ikke egnet til å si noe om andel skoler som har gjennomført slike kartlegginger.

Både skoleledere og verneombud vil med stor grad av sikkerhet enten være involvert eller informerte om det er gjort en risikovurdering eller kartlegging eller ikke. Når vi ser på svarene for verneombud og skoleledere, finner vi også at vesentlig flere av disse har svart bekreftende på at det gjennomføres kartlegginger eller risikovurderinger, enten jevnlig eller mer uregelmessig. 81 prosent av skolelederne og 65 prosent av verneombudene svarte at det gjennomføres kartlegginger av risikoen for vold og trusler om vold. 51 prosent av skolelederne og 36 prosent av verneombudene svarte at det gjennomføres vurderinger eller risikokartlegginger av fare for trakassering eller seksuell trakassering.

Medlemmene ble også spurt om i hvilken grad de har fått opplæring i å forebygge truende situasjoner eller voldshendelser og i å håndtere situasjoner eller voldsepisoder rettet mot ansatte (figur 4.3).

Figur 4.3 I hvilken grad har du fått opplæring i å forebygge eller håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder rettet mot ansatte. Prosent (n = 1621)

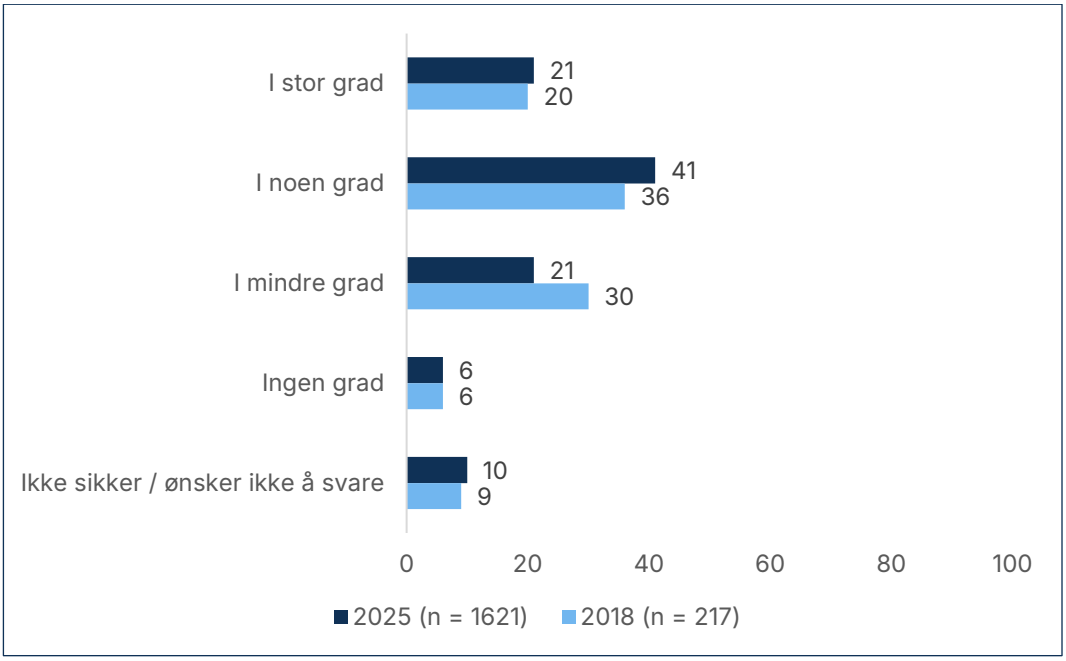


Drøyt halvparten av medlemmene oppga at de enten i stor grad eller noen grad har fått opplæring i å enten forebygge og/eller håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder mot ansatte. De to spørsmålene er svært høyt korrelert[8], noe som klart indikerer at dersom du har fått opplæring i forebygging har du også fått opplæring i å håndtere slike situasjoner. For begge spørsmålene finner vi at skoleledere og medlemmer i avdelinger/skoler med individuelt tilrettelagt undervisning i større grad har fått denne type opplæring.

[8] Pearsons =.831

Til slutt i denne delen spurte vi medlemmene om det var kultur på deres skole for å snakke om det å bli utsatt for trusler eller fysisk skade / vold. Spørsmålet ble også stilt i 2018-undersøkelsen (figur 4.4).

Figur 4.4 I hvilken grad vil du si det er kultur på din skole for å snakke om det å bli utsatt for trusler eller fysisk skade / vold / trakassering? 2018 og 2025, Prosent.



Drøyt 60 prosent har svart i 2025 at det i stor eller noen grad er kultur for å snakke om det å bli utsatt for trusler eller fysisk skade / vold på skolen. Samtidig er det et vesentlig mindretall som har svart at det i mindre eller ingen grad er vanlig. Andelen som svarte «ikke sikker» er også ganske høy (10 prosent). Vi finner at det har skjedd en endring i svarene siden 2018. Det er flere som mener at det er kultur for å snakke om det å bli utsatt for vold eller trusler i 2025. Igjen finner vi at skoleledere i noe større utstrekning enn andre medlemmer har svart «i stor grad» på spørsmålet. Vi finner også at de som jobber ved avdelinger/skoler med individuelt tilrettelagt opplæring og de som er i private videregående skoler hyppigere oppgir at det i stor grad er kultur for å snakke om trusler og det å bli utsatt for fysisk skade eller vold.

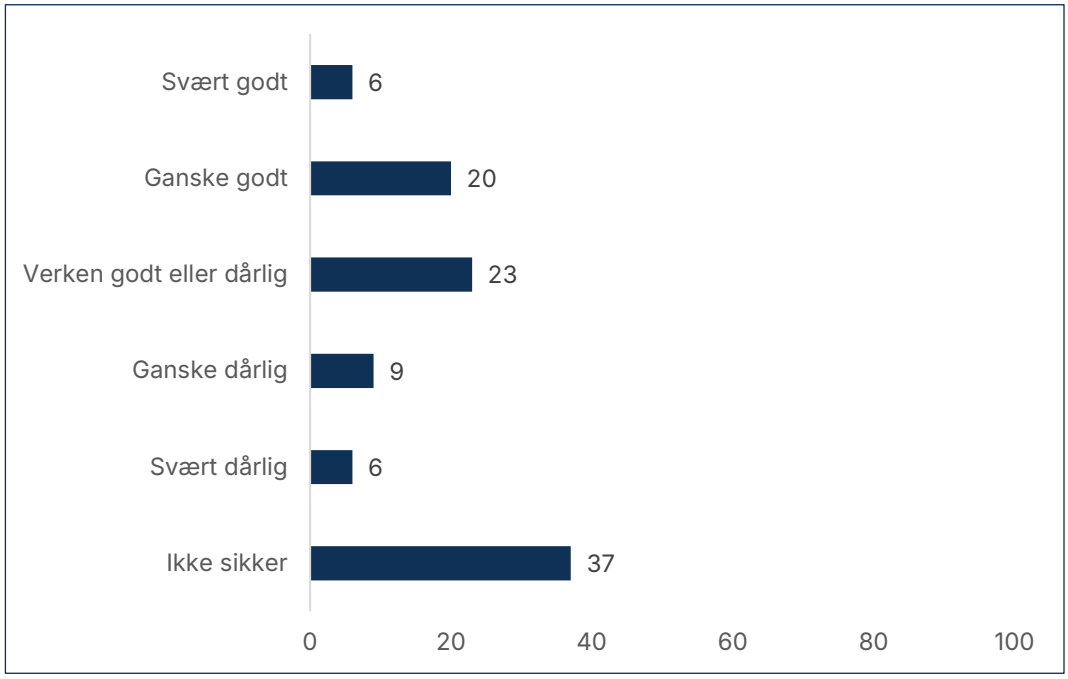
4.2 Avvikssystem

Systemer for å melde avvike er vanlig i flere bransjer, og de blir både brukt for å melde inn avvik som oppstår slik at de kan ordnes og også i en del tilfeller til systematisk læring av hva som er risikofaktorer på arbeidsplassen. Nesten alle av Utdanningsforbundets medlemmer (89 prosent) svarte at de hadde et system for å melde inn avvik dersom det oppstår situasjoner med vold eller trusler om vold mot ansatte på skolen (ikke vist i figur). Knapt noen svarte at de ikke har et slikt avvikssystem og ti prosent svarte at de ikke var sikre på om det finnes. Ut fra de kvalitative intervjuene (se under) er det grunn til å anta at avvikssystemet som brukes til å melde vold og trusler er et generelt avvikssystem som kan brukes til å melde inn alle former for avvik til skoleledelsen og ikke kun er til bruk for å melde inn vold og trusler.

Vi finner noen systematiske forskjeller i vurderingen av om det finnes et avvikssystem, men dette er først og fremst forskjell mellom de som har svart at det finnes et avvikssystem og de som svarte «ikke sikker». Vi finner at ledere, tillitsvalgte og verneombud i mindre grad svarte ikke sikker på spørsmålet. Det er ikke overraskende siden disse gjennom sine posisjoner og verv vil få rapporter om innmeldte avvik av all typer. Det er for eksempel vanlig å behandle slike oversikter i AMU hvor både ledelsen, tillitsvalgte og verneombud er representert. Samtidig finner vi også at medlemmer som jobber ved avdelinger/skoler med individuelt tilrettelagt undervisning i mindre grad svarte «ikke sikker» på spørsmålet. Som vi også skal se i det kvalitative materialet, er det nok mer vanlig for ansatte på denne type undervisningssteder å bruke avvikssystemet aktivt. Sånn sett er det også lite overraskende at det er færre der som ikke vet at systemet finnes. Medlemmer som jobber i en offentlig videregående skole svarte også i mindre grad enn de som er i privat skole «ikke sikker» på spørsmålet om det finnes et avvikssystem på skolen.

De som svarte at det fantes et avvikssystem fikk spørsmål om hvor godt eller dårlig de syntes avvikssytemet fungerte når det gjaldt trusler om og vold mot ansatte (figur 4.5).

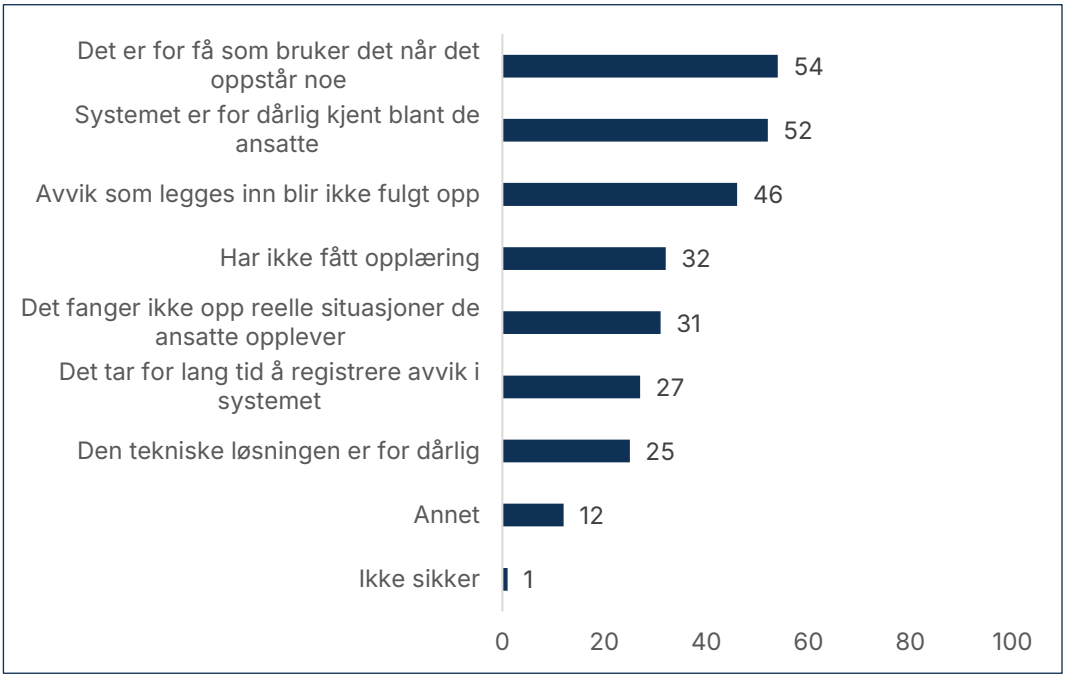
Figur 4.5 Hvor godt eller dårlig mener du avvikssystemet fungerer når det gjelder trusler om og vold mot ansatte? 2025 Prosent (n = 1437).



Figuren viser først og fremst at det er en stor andel (37 prosent) som har oppgitt at de ikke er sikre på hvordan avvikssystemet fungerer. En del av forklaringen på dette er nok, som vi skal se i neste kapittel, at det er få som har erfaring med trusler eller vold og sånn sett heller ikke har hatt behov for å benytte avvikssystemet for å melde inn slike hendelser. Blant de som har tatt stilling til spørsmålet er svarene blandet. Drøyt én av fire mener at systemet fungerer svært eller ganske godt, snaut én av fire mener at det verken fungerer spesielt godt eller dårlig, mens 15 prosent svarte at det ikke fungerer spesielt godt (svart svært eller ganske dårlig). Vi finner igjen at de som i størst grad er i kontakt med systemet, skoleleder, verneombud og ansatte ved avdelinger/skole for

individuelt tilrettelagt undervisning i større grad enn andre beskriver at avvikssystemet fungerer svært eller ganske godt. De som svarte at avvikssystemet fungerte svært eller ganske dårlig når det gjaldt vold eller trusler om vold fikk spørsmål om hva de mente fungerte dårlig (figur 4.6).

Figur 4.6 Hvorfor mener du avvikssystemet fungerer dårlig når det gjelder trusler om og vold mot ansatte? 2025. Prosent (n = 211).



De hyppigst nevnte begrunnelsene for at avvikssystemet ikke fungerte godt var at for få bruker det når det oppstår situasjoner, at systemet var for dårlig kjent blant de ansatte og at avvik som legges inn ikke blir fulgt opp. Det er også en god del som har svart at de ikke har fått opplæring og at systemet er tungvint i den forstand at det tar for lang tid å registrere avvik og at den tekniske løsningen er for dårlig. Det er også en del som har svart at avvikssystemet ikke fanger opp reelle situasjoner de ansatte opplever når det gjelder vold og trusler. Det må understrekes at det er få personer som har svart på dette spørsmålet, så resultatene må tolkes med forsiktighet, siden det er en relativt stor feilmargin med såpass få svar.

Systemene utvikles ofte i etterkant av hendelser

I det kvalitative materialet fortalte samtlige informanter at det fantes et avvikssystem ved skolen og at vold eller trusler om vold mot skolens ansatte skulle meldes i dette systemet. Hvorvidt slike hendelser i praksis ble meldt, var det imidlertid litt delte oppfatninger om. Flere mente at lærere på yrkesfag generelt var flinkere til å melde avvik enn lærerne på studieforberedende, rett og slett fordi de var mer trent i å tenke på HMS-avvik. Ved skoler med tilpasset opplæring ble det også vist til at avvikssystemene ble brukt for å melde avvik om vold og trusler. Ved skolene eller avdelingene som kun hadde studieforberedende programmer fikk vi imidlertid inntrykk av at avvikssystem generelt var lite brukt. Skolene hadde i disse tilfeller heller ikke noen kartlegging av eller oversikt over risiko for vold og trusler fra elever mot ansatte ved skolen.

Ved de skolene som har hatt en alvorlig volds- eller trusselsituasjon som kom plutselig og overraskende, så fortalte imidlertid informantene ofte at det ble satt inn tiltak i det konkrete tilfellet og at det utvikles rutiner og systemer for å hindre at noe lignende skal skje igjen. Slik blir det systematiske arbeidet mot vold og trusler ved skolene i mange tilfeller reaktivt heller enn proaktivt. Systemene og rutinene kommer først på plass når noe har skjedd. I kapittel 5 kommer vi nærmere tilbake til volds- og trusselsituasjoner som kommer plutselig og overraskende.

Realistiske øvelser

Samtidig ser vi at ved de skolene som har hatt alvorlige voldshendelser, så blir også det systematiske arbeidet tatt på størst alvor. Blant annet fortalte to av skolelederne at de nå gjennomfører såkalte PLIVO-øvelser (pågående livstruende vold) i samarbeid med de andre nødetatene slik at evakueringsøvelsene skal bli så realistiske som mulig. Skoleskyting er et eksempel på hva som har vært caset ved en slik PLIVO-øvelse. Et par av skolelederne fortalte også at de etter en voldsepisode ved skolen fulgte med på plattformen Jodel[9] for å fange opp eventuelle meldinger om planlagte alvorlige voldshendelser mot skolen.

Utover disse to skolene som nå gjennomfører PLIVO-øvelser, så er inntrykket fra intervjuene at skolene i liten grad har planer eller øvelser ved alvorlige hendelser som kan skje utenom brann. En av lærerne fortalte dette om kriseøvelser ved skolen:

> Vi har ikke øvd på dette den tiden jeg har vært her. Har øvd på brann, men ikke på vold (Lærer).

Samtlige av de vi intervjuet mente imidlertid at det var viktig at det ble etablert systemer og rutiner for å forebygge og håndtere alvorlige situasjoner med vold og trusler, og at det ikke var helt utenkelig at voldelige situasjoner også kunne skje ved deres skole. En av skolelederne ga klart uttrykk for at det var viktig med øvelser i tilfelle krise:

> Vi må holde på det systemet vi har og øve på det, slik at vi er forberedt dersom noe skulle skje (Skoleleder).

I spørreundersøkelsen var det også flere som benyttet anledningen i det åpne svarfeltet til å beskrive mangel på opplæring og rutiner ved alvorlige situasjoner med vold og trusler, og hvordan de opplevde at skolens ledelse ikke tok nok på alvor at dette faktisk kunne skje ved deres skole også:

> Kurs og informasjon om vold og trusler har kun vært gjennomført som nettkurs ved min skole (Åpent svar).

[9] Dette er en app for å se og dele innlegg med andre der alle brukerne er anonyme. Man kobles til brukere i nærområdet, men kan i tillegg få opp innlegg som er publisert i andre land. I appen kan man kommentere på andres innlegg, også her anonymt. Appen inneholder også en chattefunksjon der man kan utveksle private meldinger, og man kan opprette nye, offentlige kanaler (grupper). *Jodel* har flere ganger blitt trukket fram som en app der det foregår mobbing, uthenging og andre grenseoverskridende aktiviteter (kilde: barnevakten.no, lest 15.des 2025)

> Vi har hatt skytevåpen inne på og utenfor skolen ved to kjente anledninger. Vi har flere elever med voldshistorikk. Vi møtes av lite forståelse, blir tatt lite på alvor, har ikke jevnlig gjennomgang av beredskapsplan, og spørsmål vedrørende denne latterliggjøres i plenum (Åpent svar).

> Det er for lite fokus på at vald og trakassering kan skje, det burde lagast ein handlingsplan slik at ein visste kva ein skulle gjere og det burde førebyggast i større grad (Åpent svar).

4.3 Oppsummering

- Én av fem vet ikke hvordan de skal agere i truende situasjoner eller under en voldshendelse. Det er en liten økning i andelen som har svart at de i stor grad vet hva de skal gjøre dersom det oppstår en truende situasjon eller en voldssituasjon på skolen. 21 prosent svarte dette i 2018 mot 27 prosent i 2025.
- Det er ganske få (12 prosent) som har svart at det jevnlig gjennomføres kartlegginger og/eller risikovurderinger av fare for vold eller trusler om vold mot de ansatte. 35 prosent oppga at det gjøres, men ikke jevnlig. Enda færre har svart at det gjøres klarlegginger eller risikovurderinger av fare for trakassering og seksuell trakassering av ansatte. Kun 5 prosent svarte jevnlig, mens 20 prosent svarte at det gjøres, men ikke jevnlig.
- Drøyt halvparten av medlemmene oppga at de enten i stor grad eller noen grad har fått opplæring i å enten forebygge og/eller håndtere truende situasjoner eller volds-episoder mot ansatte.
- Nesten samtlige medlemmer (89 prosent) svarte at de hadde et system for å melde inn avvik dersom det oppstår situasjoner med vold eller trusler om vold mot ansatte på skolen.
- Over en tredel av medlemmene vet hvordan avvikssystemet fungerer. En del av forklaringen er at få har erfaring med trusler eller vold og sånn sett heller ikke har hatt behov for å benytte avvikssystemet for dette. Blant de som har tatt stilling til spørsmålet er svarene blandet. Drøyt én av fire mener at systemet fungerer svært eller ganske godt. Knapt én av fire mener at det fungerer verken spesielt godt eler dårlig, mens 15 prosent svarte at det ikke fungerer spesielt godt.
- De hyppigst nevnte begrunnelsene for at avvikssystemet ikke fungerte godt var at for få bruker det når det oppstår situasjoner, at systemet var for dårlig kjent blant de ansatte og at avvik som legges inn ikke blir fulgt opp.
- I det kvalitative materialet kom det fram at skolene har et avvikssystem som skal brukes ved tilfeller av vold eller trusler om vold mot skolens ansatte, men at dette ble lite brukt.
- Systemene og rutinene kommer ofte først på plass når en alvorlig volds- eller trusselsituasjon har skjedd, og det systematiske arbeidet mot vold og trusler ved skolene blir mer reaktivt enn proaktivt.
- Ved skoler som har hatt alvorlige voldshendelser blir det systematiske arbeidet tatt på største alvor. Vi fikk eksempler på hvordan to av skolene i etterkant har hatt

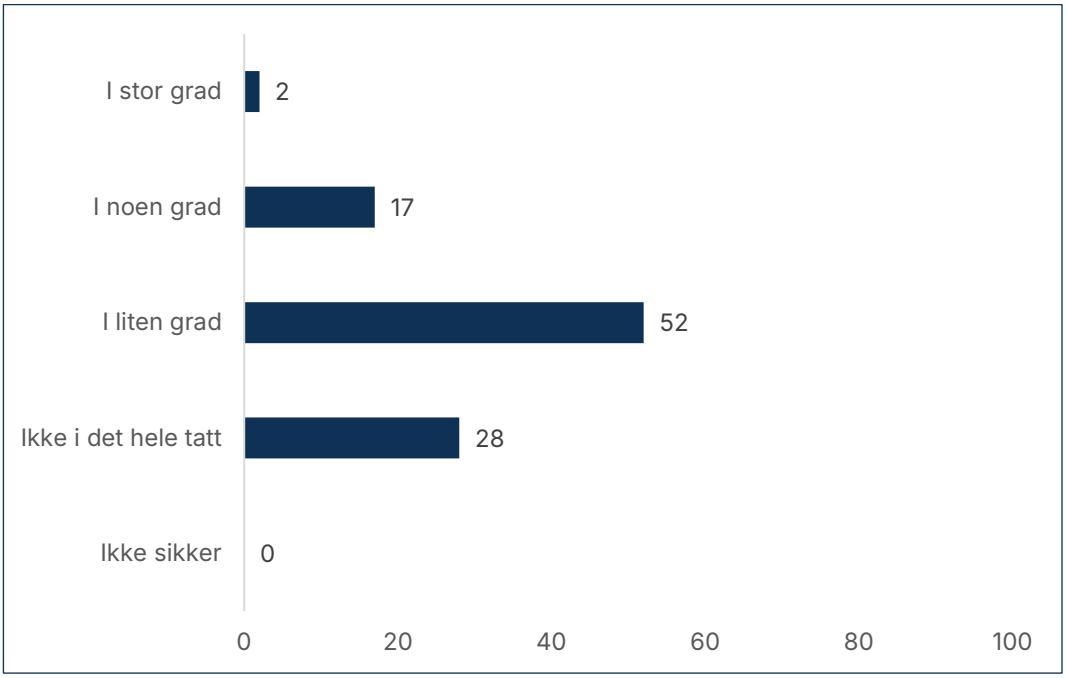
realistiske PLIVO-øvelser i samarbeid med nødetatene blant annet for å trene på evakuering.

- Det er kun et lite mindretall som har svart at fylkeskommunen ikke har et støtteapparat. Samtidig svarte hele 37 prosent at de ikke er sikre på om et slikt støtteapparat fungerer. Vi ser også at det kun er 13 prosent av skoleledere som har svart at det finnes et støtteapparat og at dette fungerer godt.

5 Hendelser med vold og trusler

I dette kapitlet skal vi se nærmere på faktiske hendelser med vold og trusler. I både det kvalitative materialet og i spørreundersøkelsen har vi spurt medlemmene om de selv har opplevd både trusler om vold og vold. Vi kan konkludere innledningsvis med at den faktiske forekomsten av vold mot lærere er lav. Men det forekommer, og når det skjer kan det være svært alvorlig og i ytterste konsekvens fatalt. Bevissthet rundt og planer for hvordan slike hendelser skal håndteres er derfor viktig selv om det forekommer sjelden. Før vi kartla medlemmenes opplevelser med vold og trusler spurte vi om de som ansatt i videregående skole var redde for å bli utsatt for vold (figur 5.1).

Figur 5.1 hvilken grad er du som ansatt i videregående skole redd for å bli utsatt for vold? 2025. Prosent (n = 1621).

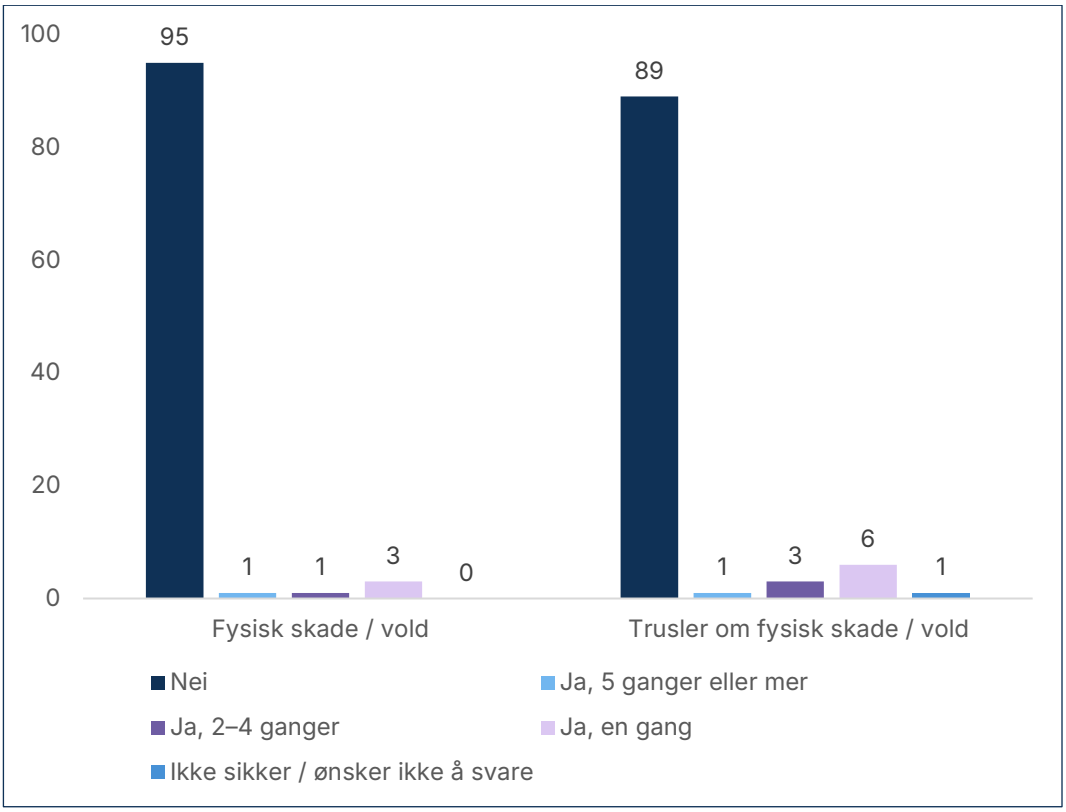


Det er få (to prosent) som i stor grad er redde for å bli utsatt for skade eller vold. Selv om det er få, er det svært alvorlig for de det gjelder. To prosent av alle medlemmer som jobber i videregående skole er også ganske mange enkeltmedlemmer. Vi ser også at såpass mange som 17 prosent har svart at de i noen grad er redde for å bli utsatt for vold. I analysene ser vi nærmere på om det er forskjeller mellom ulike grupper i andelen som har svart at de i stor eller noen grad er redd for å bli utsatt for vold. Vi finner at skoleledere i noe mindre grad enn andre frykter å bli utsatt for vold. Vi finner også at medlemmer som i hovedsak jobber på yrkesfag eller i en avdeling/skole for individuelt tilrettelagt opplæring i større grad enn andre frykter voldshendelser. Størrelsen på skolen har også betydning for frykten for å bli utsatt for vold. Medlemmer som jobber i de største skolene (800 elever eller mer) har større frykt for voldshendelser enn de som jobber på de skolene som har under 800 elever.

Som nevnt innledningsvis, er ikke trusler og faktisk vold et utbredt fenomen i videregående opplæring. Når vi spør medlemmene om de i løpet av de siste tolv månedene har

opplevd faktiske trusler eller vold, svarte 95 prosent «Nei» på spørsmålet om vold og 89 prosent på spørsmålet om trusler (figur 5.2). Vi eksemplifiserte spørsmålene med at vi ved fysiske skade / vold for eksempel mente slag, spark, dytting, spytting, lugging eller lignede. Spørsmålet om medlemmene har blitt utsatt for fysisk skade / vold ble også stilt i 2018, og det er ingen forskjell mellom svarene i 2018 og i 2025 på dette spørsmålet.

Figur 5.2 Andel som de siste tolv månedene som lærer har blitt utsatt for trusler om vold eller blitt utsatt for vold / fysisk skade. 2025. Prosent (n = 1621).



Det er svært liten variasjon i svarene på de to spørsmålene, noe som gjør at det ikke er mange signifikante skiller etter bakgrunnsvariabler. Men vi finner at de som i hovedsak er på yrkesfag og på avdeling/skole med individuell tilrettelagt undervisning i større grad enn andre har opplevd trusler om fysisk skade eller vold. Blant de som har opplevd fysisk skade eller vold er det noe flere som i hovedsak jobber på avdeling/skole med individuell tilrettelagt undervisning.

De som svarte at de hadde opplevd trusler eller vold ble fulgt opp med noen spørsmål om hvordan dette artet seg. Andelen som har svart at de har opplevd vold er imidlertid så lavt at de blir for få informanter i denne gruppen (n = 73) til at det er statistisk forsvarlig å presentere svarene for disse. Det er også relativt få som har opplevd trusler (n = 172), så svarene må tolkes med forsiktighet, siden det er en vesentlig feilmargin med så få svar.[10]

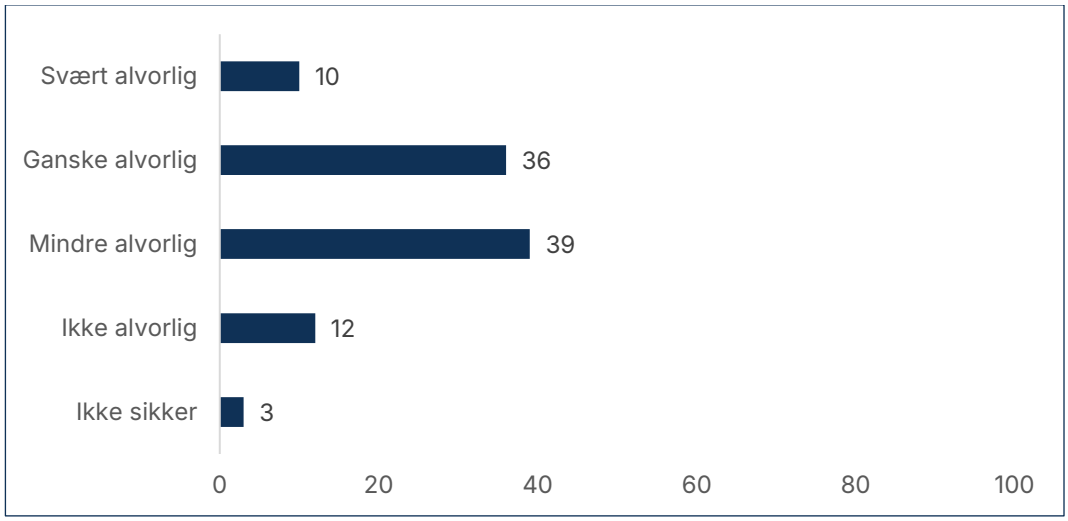
[10] Feilmarginen vil variere med fordelingen på spørsmålet. Den er størst ved en 50/50-fordeling +- 7,5 ved en 10/90 fordeling er den +- 4,5

5.1 Trusler om skade eller vold

Truslene lærerne mottar kommer først og fremst (93 prosent) fra enkeltelever. Truslene dreide seg i hovedsak om slag, spark og lignende – 41 prosent oppga dette (ikke vist i figur). Men det var også en del, 15 prosent, som oppga at det var snakk om trusler om bruk av våpen. Spytting eller lugging oppgis også av en del (16 prosent). Det var en åpen svarkategori på dette spørsmålet, og mange påpekte der at truslene var av verbal karakter.

De som svarte at de hadde opplevd trusler ble også bedt om å gi en vurdering av alvorlighetsgraden (figur 5.3).

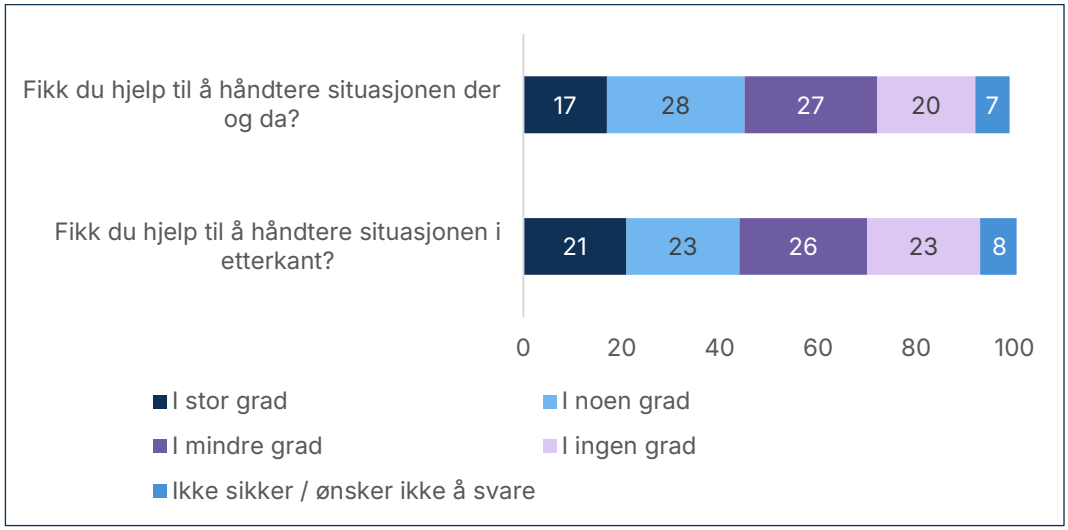
Figur 5.3 Hvordan vil du vurdere truslene om skaden/volden du ble utsatt for? 2025. Prosent (n = 172).



De som har vært utsatt for trusler er delte i vurderingen av alvorlighetsgraden. 46 prosent svarte at truslene enten var svært eller ganske alvorlige, mens 51 prosent beskrev det som mindre eller ikke alvorlig.

Videre ba vi de som hadde opplevd trusler om å vurdere om de fikk tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen der og da og i etterkant (figur 5.4).

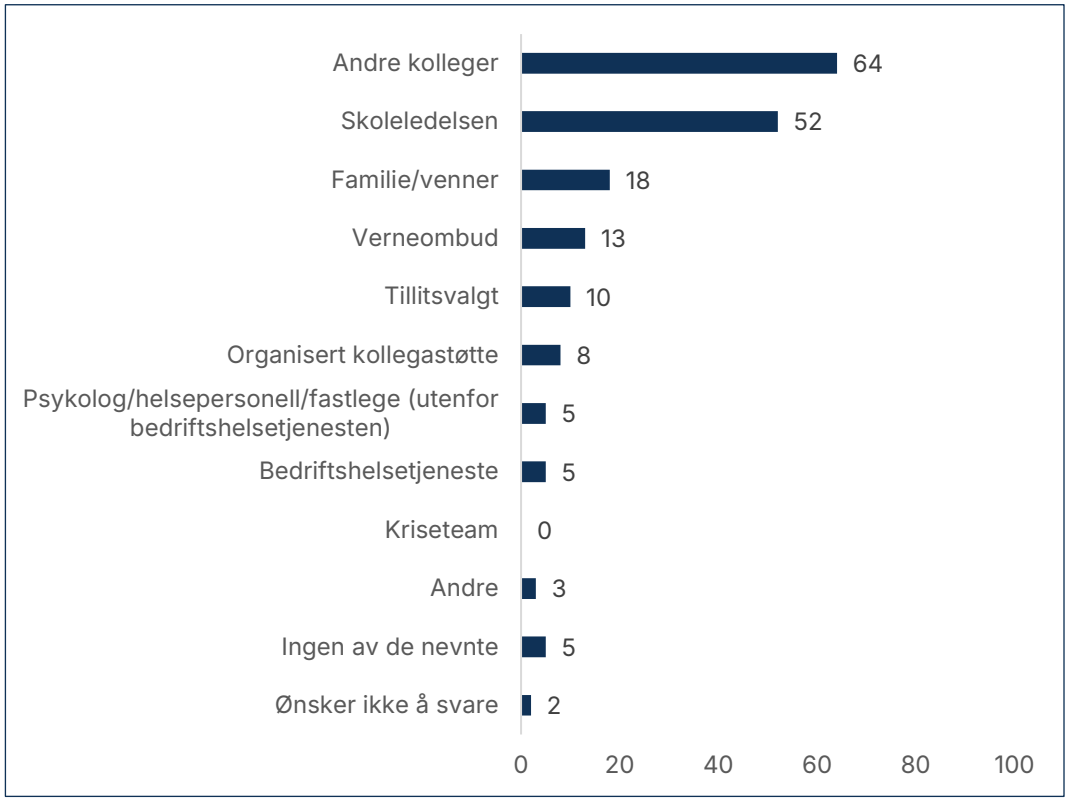
Figur 5.4 Hvis du tenker på sist gang du var involvert i en truende situasjon, i hvilken grad fikk du tilstrekkelig hjelp til å håndtere situasjonen der og da og i etterkant (n = 172)?



Også på dette spørsmålet er de som har blitt utsatt for truslene delt i hva de har svart. 47 prosent svarte at de ikke fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da. Det framstår som en ganske høy andel. På den andre siden er det ikke gitt at det er andre kollegaer til stede akkurat under situasjonen og sånn sett kan det også være vanskelig å få hjelp der og da. 49 prosent svarte at de i mindre eller ingen grad fikk hjelp til å håndtere situasjonen i etterkant. Dette er også en ganske høy andel. Det kan tenkes å ha sammenheng med hvor alvorlig hendelsen ble vurdert til å være og om man faktisk har rapportert hendelsen og har bedt om hjelp. Vi har sett på den sammenhengen, og blant de som opplevde truslene som alvorlig er det flere som fikk hjelp i etterkant enn blant de som ikke anså truslene som alvorlig. Det er imidlertid såpass få som har svart på disse spørsmålene, så sammenhengen er ikke statistisk signifikant. Vi finner at de som er under 40 år i større grad enn de som er 40 år eller eldre har svart at de ikke fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da.

De som svarte at de i stor eller noen grad enten fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da eller i etterkant ble fulgt opp med et spørsmål om hvem de fikk hjelp fra (figur 5.5).

Figur 5.5 Hvem fikk du hjelp av til å bearbeide eller håndtere den truende situasjonen? 2025. Flere svar mulig. Prosent (n = 100)



Andre kollegaer og skoleledelsen er først og fremst de som blir trukket fram som de som har gitt hjelp til å bearbeide eller håndtere den truende situasjonen. Andre skolebaserte funksjoner, som verneombud, tillitsvalgte og organisert kollegastøtte, trekkes også fram som funksjoner som har hjulpet til enten der og da eller i etterkant. Familie og venner nevnes også av en del som en støttespiller i slike situasjoner. Det må understrekes at antall svar på spørsmålet er ganske lavt, så svarene må tolkes med varsomhet.

5.2 Vold og trusler kommer ofte overraskende

Som vist innledningsvis, er det få som har svart at de er utsatt for vold. Svarene på hvordan de har vurdert situasjonen er derfor for få til at de kan presenteres som et statistisk materiale. I dybdeintervjuene og i de åpne svarkategoriene i spørreundersøkelsen får vi derimot flere eksempler på slike situasjoner. Her får vi et innblikk i mekanismer som kan gi en bedre forståelse av hvordan situasjoner med vold og alvorlige trusler preger arbeidsmiljøet for de som jobber i den videregående skolen. I dette kapitlet ser vi nærmere på erfaringene med vold og trusler som informantene fortalte om i de kvalitative intervjuene.

Flere av informantene, både skoleledere, verneombud og lærere, fortalte historier om et rolig skolemiljø, men hvor det skjer hendelser med vold eller trusler og hvor man opplever at systemene rundt ikke var godt nok rigget og robuste for å håndtere slike utfordringer som skjer plutselig og uventet. Informantene opplevde at mulighetene skolene har for reaksjoner mot enkeltelever som utfører vold og trusler var svært begrenset, og at det ofte opplevdes som emosjonelt krevende både for lærere og medelever, at disse elevene kom tilbake til skolen etter noen få dager med utvisning.

Nedenfor gir vi et eksempel på en slik hendelse som «kom overraskende», og hvor skolen opplevde at systemene ikke var rigget for å håndtere dette.

Eksempel på en hendelse som «kom overraskende» ved en videregående skole som bare har studieforberedende utdanningsprogram. Skolen er en byskole med høyt karaktersnitt og ressurssterke elever. Hendelsen som kom overraskende, var da en elev hadde med kniv på skolen og truet medelever med den kniven. Det var ingen av skolens lærere som var direkte involvert i trusselsituasjonen, men de ble involvert i oppfølgingen av eleven og skolemiljøet i ettertid.

I dette konkrete tilfellet så fikk man etter hvert på plass en ordning med eneundervisning av eleven på skolens område, og to lærere eller miljøarbeidere var til stede i hver time. Det var frivillig for lærerne å delta i dette, og det var store forskjeller i kollegiet når det kom til ønsker om å delta. Men etter hvert ble det flere undervisningsfag og flere lærere som deltok. Skolen fikk økonomisk støtte fra fylkeskommunen til å gjennomføre undervisningen på denne måten. Ifølge rektor var det nødvendig at skolen gjorde tiltak mot denne eleven som kunne bidra til å trygge både arbeidsmiljøet til lærerne og elevenes skolemiljø. Rektor opplevde å få lite støtte hos andre instanser da de fikk en alvorlig trusselsituasjon ved skolen: «Eleven har jo sine rettigheter, og politiet hadde ikke tenkt å gjøre så mye på våre vegne.»

Mangel på informasjon

Flere av informantene peker også på utfordringer med at de har lite forkunnskaper om elever med en voldshistorikk som begynner på skolen og derfor ikke har vurdert risikoen for voldelige hendelser. I flere av tilfellene handler det om at politiet eller andre eksterne instanser har taushetsplikt som hindrer at skolene får informasjon om elevene

som skal begynne. I andre tilfeller handler det om at skolens ledelse får informasjon om elever med en voldshistorikk, men hvor denne informasjonen bevisst ikke deles med lærerne som skal være i direkte kontakt med eleven. Lærerne vi intervjuet opplevde at lite forkunnskaper om elever med voldshistorikk kunne være vanskelig og skape utrygghet blant lærere som skal jobbe tett på elevene. Den ene fortalte det slik:

> Skoleeier får nok vite mer om kriminell bakgrunn og slikt enn det vi som lærere gjør. Ofte føler vi på mangel av informasjon. Vi skal i prinsippet møte alle elever med blanke ark, men det kan være vanskelig å vite lite om elevene.» (lærer)

Ved en annen skole fortalte rektor at skolen valgte å informere lærerne om en elev med voldshistorikk som skulle begynne ved skolen, men la samtidig til at ledelsen ikke ønsket å skape utrygghet blant de lærerne som skulle jobbe med den aktuelle eleven:

> Vi har fått informasjon om en elev som skal begynne her som har hatt en voldshistorikk fra avgivende skole. Her valgte vi å informere lærerne om dette i forkant, men vi sa også at vi vurderte risikoen for at dette skulle skje igjen som liten.» (skoleleder)

Mangel på informasjon om elever som kan utgjøre en risiko ble også trukket fram av respondenter i spørreundersøkelsen:

> Det er også en stor risiko knyttet til at det ikke er rutiner for informasjon om nye elever som kommer til skolen, som kan utgjøre en risiko, fra fylkeskommune, andre skoler og offentlige instanser. Det er heller ingen rutine for informasjonsutveksling internt blant ansatte om risiko og/eller trussel og voldshendelser (Åpent svar).

> Eleven er under oppfølging av politi og er veldig sint. Vi fikk ingen forvarsel om han (Åpent svar).

Økende problematikk med rus

Selv om de fleste vi intervjuet altså fortalte om et rolig skolemiljø, men hvor det også har skjedd hendelser med vold og trusler som har kommet overraskende på, så er det spesielt én utfordring som flere trekker fram. Det dreier seg om problematikk knyttet til rus blant elevene og skolen som en arena hvor narkotiske stoffer brukes, men også hvor det skjer kjøp og salg. Flere informanter forteller om rus blant elevene som en økende problematikk og hvordan det bidrar til å skape utrygghet i hele skolemiljøet. Det var spesielt to av lærerne vi intervjuet som opplevde at rus blant elevene bidro til store emosjonelle belastninger i arbeidshverdagen.

> Hvis jeg ser kjøp og salg, så sier jeg aldri noe om det i sanntid. Det er kanskje en feig strategi, men det er slik jeg prøver å overleve (Lærer).

> Her snakker vi også om gjenger som finner ut hvor du bor og som er truende hvis du er mot dem (Lærer).

Lærerne i dette tilfellet hadde begge erfaringer med volds- og trusselhendelser fra egne skoler, og de hadde selv både observert og blitt involvert i flere hendelser. «Vi dras også inn i ting fordi vi stopper vold mellom elever», fortalte en av lærerne.

Rett, men ikke plikt, til å gripe inn

I 2025 ble opplæringsloven (§ 13-4) endret for å tydeliggjøre når en lærer kan gripe inn fysisk for å avverge at elever påfører andre personer eller eiendom skade, eller at elever forstyrrer undervisningen eller kommer med verbale angrep.

Denne lovendringen kan tenkes å ha betydning for hvordan lærere i praksis opptrer i situasjoner med vold og trusler om vold, både mellom elever og mot ansatte ved skolen. I de kvalitative intervjuene ønsket vi mer informasjon om hvordan lovendringen forstås og legger føringer på praksis i situasjoner med vold og trusler som er rettet mot skolens ansatte. Vi spurte informantene om den nye retten til å gripe inn var blitt diskutert opp mot situasjoner med vold og trusler mot ansatte.

Lovendringen som gir lærere rett til å gripe inn fysisk var det blitt informert om ved flere av skolene i vårt materiale. Det var litt delte meninger om hvorvidt lovendringen ville medføre noen endringer i praksis, men flere la vekt på at det bidro til å styrke lærernes rettigheter i tilfeller hvor det tidligere kunne bli «ord mot ord», og eleven var den som fikk medhold.

Samtidig trakk lærerne vi intervjuet fram at retten til å gripe inn ikke måtte forstås slik at lærerne har en plikt til å gripe inn, og at dette var noe som var blitt diskutert i allmøter. Blant lærerne vi intervjuet var det en omforent forståelse av at hensynet til egen sikkerhet alltid skal veie tyngst i situasjoner hvor det kan være aktuelt for en lærer å gripe inn fysisk mot elever. To av dem fortalte slik om hvordan regelverket var blitt diskutert ved skolen:

> Ja, retten til – men ikke plikt til. Ingen forventes å sette seg selv i fare. Vi har fått kursing i selvforsvar og hvordan gripe inn uten å skade. Har brukt mye tid på dette. Men i praksis opplever jeg at vi alltid har grepet inn for å beskytte barna. Har ikke hørt at noen har fått svi hvis de har grepet inn tidligere før lovgivningen heller (Lærer).

> Vi hadde diskusjon om den [lovendringen] på forrige personalmøte. Vi som ansatte skal først og fremst ivaretas. Vi skal ikke gripe inn hvis vi kan komme i fare. Ser at jo mer rolig og støttende vi er, jo greiere er det å lande situasjoner før de eskalerer. Vi ønsker ikke å passe på å gripe inn, men vi skal passe på oss selv også slik at vi ikke blir skadet (Lærer).

Den tredje læreren la vekt på at lovendringen er viktig for å beskytte lærerne i situasjoner hvor lærerens ord står mot elevens, men at erfaringene man får gjennom jobben som lærer ved en skole med et belastet skolemiljø er viktigere for å vite hvordan man skal agere i bestemte situasjoner:

> Vi som har vært her en stund, vi kjenner disse situasjonene og vi ser når det vil skje noe. Dette er skills som vi kan lære på en skole som vår. Det er klart dette er risikosport» (lærer)

I intervjuene ble det flere ganger vist til at lærerne ofte erfarte at elevene fikk støtte av skolens ledelse i saker mot enkeltlærere, og at elevene kunne bruke dette bevisst for å skade en lærer. Dette var også et tema som ble trukket fram i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen, som for eksempel slik:

> Det er alltid en fare for at elever blir krenket og at ledelsen tar parti med eleven. Det skrives bekymringsmeldinger / varsel – gjør at jeg som lærer blir utrygg i å utøve rollen min som lærer.» (åpent svar)

> Det gjøres lite med rapporter om enkeltelever. De har all rett, lærere må bare tåle det de sier, gjør og truer med.» (åpent svar)

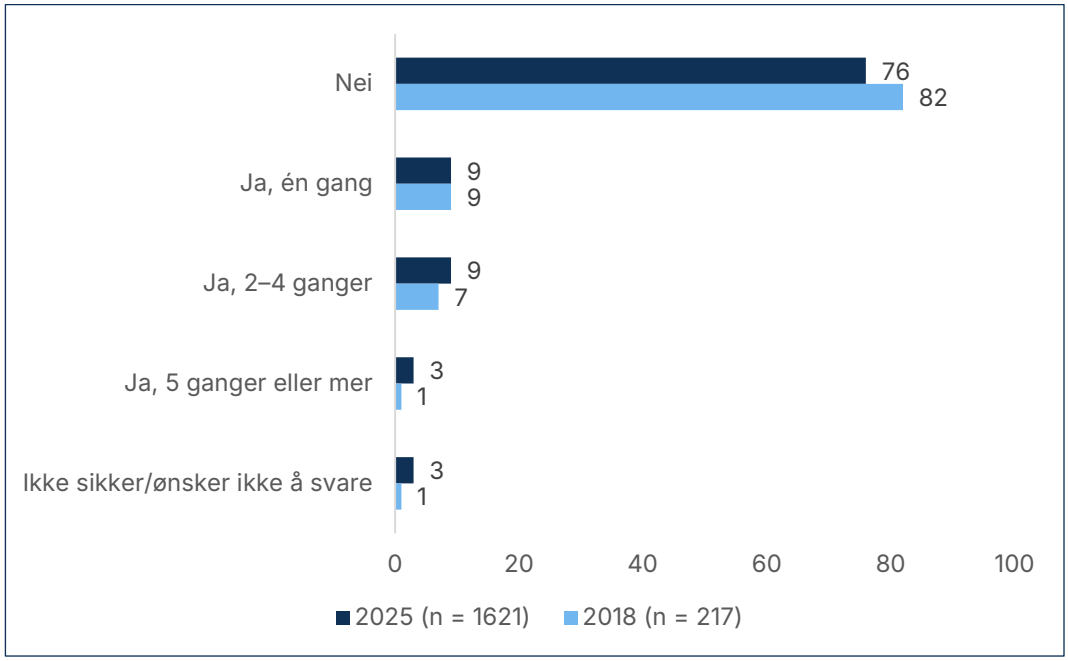
5.3 Oppsummering

- Forekomsten av faktisk vold mot lærere skjer ikke ofte. Men det forekommer, og når det skjer kan det være svært alvorlig og i ytterste konsekvens fatalt. Bevissthet rundt og planer for hvordan slike hendelser skal håndteres er derfor viktig selv om det forekommer sjelden.
- Da vi spurte medlemmene om de i løpet av de siste tolv månedene har opplevd faktiske trusler eller vold, svarte 95 prosent «Nei» på spørsmålet om vold og 89 prosent på spørsmålet om trusler.
- Det er få som har svart at de i stor grad er redde for å bli utsatt for skade eller vold. Selv om det er få, er det svært alvorlig for de det gjelder.
- Da vi spurte de som har opplevd trusler hvem som utsatte dem for disse, svarte 93 prosent at truslene kom fra enkeltelever. Truslene dreide seg i hovedsak om slag, spark og lignende. 41 prosent oppga dette, men det var også en del, 15 prosent, som oppga at det var snakk om trusler om bruk av våpen.
- Blant de som hadde opplevd trusler svarte 47 prosent at de ikke fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da, og 49 prosent svarte at de i mindre eller ingen grad fikk hjelp til å håndtere situasjonen i etterkant. Dette framstår som høyt.
- I de kvalitative dybdeintervjuene fikk vi flere eksempler på hvordan hendelser med vold og trusler kommer uventet og plutselig i et ellers rolig skolemiljø, og hvor man opplever at systemene rundt ikke er godt nok rigget og robuste for å håndtere slike hendelser. Blant utfordringene som særlig vektlegges, er mangel på informasjon om elever med voldshistorikk, og rus blant elevene og skolen som en arena hvor narkotiske stoffer omsettes og brukes. Det ble også understreket at lovverket gir lærerne en rett, men ikke en plikt, til å gripe inn fysisk i situasjoner med vold og trusler, og at hensynet til egen sikkerhet må veie tyngst.

6 Trakassering

Som vist innledningsvis, er både netthets, mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet tilfeller som vil falle innunder et begrep om trakassering. Arbeidsmiljøloven skiller også mellom trakassering og vold og trusler, og trakassering er regulert i aml §4-3 (5). I innledningen til spørsmålene om trakassering hadde vi en informasjonsdel der vi beskrev trakassering på følgende måte: «Med trakassering menes handlinger eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende eller være seksuell trakassering. Det kan også være skade på vedkommende sin eiendom». I figur 6.1 vises andelen som har svart at de i løpet av de siste tolv månedene som ansatt i videregående skole har blitt trakassert i 2018 og i 2025.

Figur 6.1 Hvis du tenker tilbake på de siste tolv månedene, har du som ansatt blitt trakassert? Prosent (n = 1621).



Andelen som svarte at de ikke har opplevd trakassering er noe lavere i 2025 enn det som var tilfelle i 2018: henholdsvis 82 prosent i 2018 og 76 prosent i 2021. Det er ingen større endringer i hyppigheten av opplevd trakassering. I analysene finner vi at de som er ved yrkesfag eller ved en avdeling/skole med individuell tilrettelagt undervisning i større grad rapporterte om at de har blitt utsatt for trakassering. Skoleledere svarte i mindre grad enn andre ansatte at de har blitt trakassert. På samme måte som vi så for trusler om vold, er det først og fremst elever eller grupper av elever som står for trakasseringen (ikke vist i figur). 76 prosent svarte et det er enkelt enkeltelever, mens 14 prosent svarte at det var grupper av elever som sto bak trakasseringen. Både i det åpne svarfeltet og i de kvalitative intervjuene ble det gitt eksempler på hvordan trakasseringen fra elever enkeltvis eller i gruppe bidro til å utfordre lærerens posisjon i klasserommet:

> Krenkelser i klasserom for å redusere meg som leder i klasserom (Åpent svar).

> Disse elevene har sterk makt i et klasserom og kan endre dynamikken i klasserommet. De har ekstremt stor makt over de andre. Det er de som hersker og som bestemmer i klasserommet (Lærer).

På dette spørsmålet finner vi også at det er en god del som har svart at de har blitt trakassert av kollegaer og ledere. 20 prosent svarte at de har blitt trakassert av en kollega og 13 prosent av en leder. I det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen beskrev flere hvordan de har opplevd trakassering fra kolleger og/eller ledere og hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet negativt:

> Noen trakasserer for å hevde seg selv, få frem at de gjør noe som er bedre enn kollega.» (åpent svar)

> Kollega viser med finger at hun ønsker å skyte meg.» (åpent svar)

> Opplever ofte at enkelte i ledelsen er svært nedlatende i sine kommentarer og holdninger.» (åpent svar)

> Trakasseringen var hersketeknikk.» (åpent svar)

> Det er ledelsen som skaper ukultur ved vår skole, ved å manipulere og snakke ned ansatte.» (åpent svar)

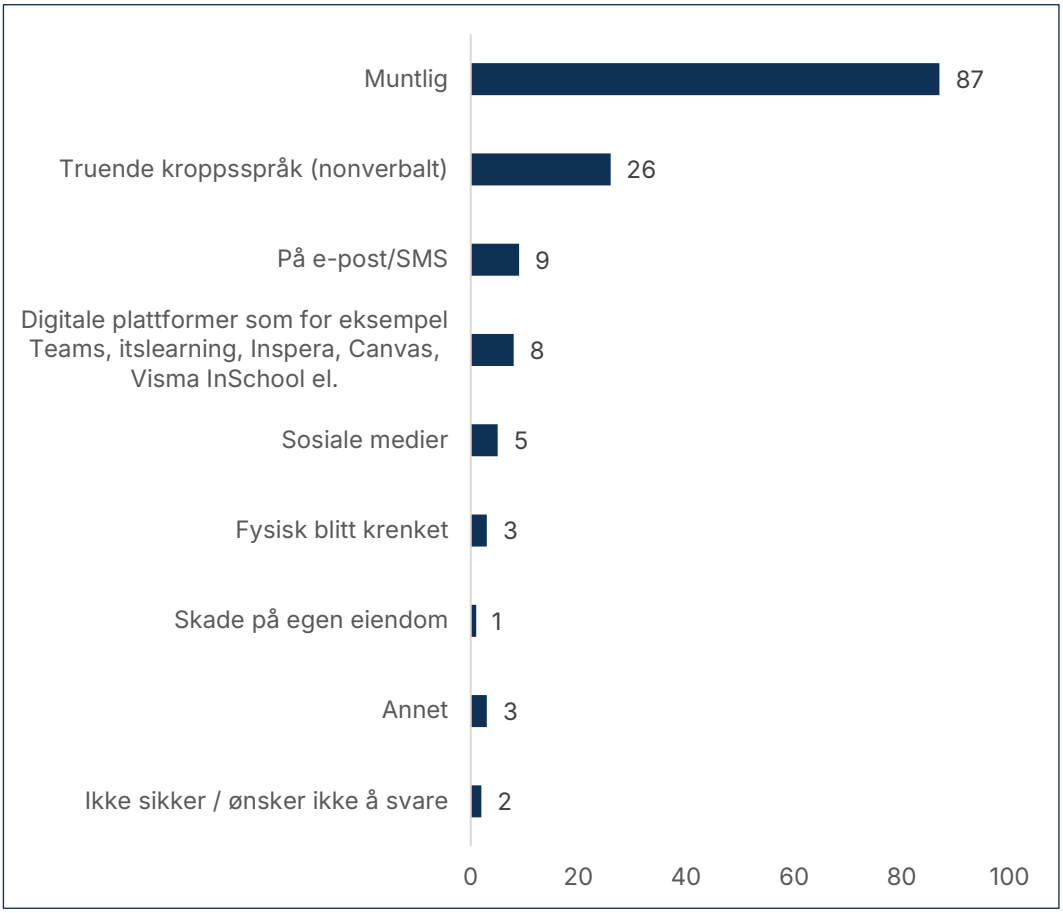
Det er også en del (syv prosent) som har svart at de har blitt trakassert av foreldre eller foresatte. Eksempler på trakassering og trusler fra foreldre knyttet til karaktergivning ble nevnt både i de kvalitative intervjuene og beskrevet i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen:

> Foreldre trakasserer fordi de vil at barna skal få bedre karakterer (Åpent svar).

> De [lærerne] har forventninger fra elevene og fra foreldrene. Det er forventninger til resultater og trusler om advokat hvis ikke eleven får de karakterene de forventer (Skoleleder).

Vi spurte også de som hadde blitt utsatt for trakassering om hvordan trakasseringen skjedde (figur 6.2).

Figur 6.2 Hvordan skjedde trakasseringen? 2025. Flere svar mulig. Prosent (n = 332)



I hovedsak skjer trakassering muntlig. Samtidig oppga også drøyt én av fire at trakasseringen de har opplevd har skjedd ved truende kroppsspråk. I de kvalitative intervjuene var det flere som beskrev utfordringer med verbal trakassering fra elever som til tider omfattende og plagsomt:

> I det daglige så er vi i en ny tidsepoke med elever som er frekke, men vi blir litt vant med det. De kan kalle deg for 'fitte' eller 'hore' eller slike ting. Det er ikke greit i det hele tatt, men hvor mye skal du gjøre ut av det? Jo mer du gjør ut av det, jo verre blir det (Verneombud).

> En ting vi jobber mye med her er rett og slett helt generell språkbruk. Vi har elever som har en veldig stygg måte å snakke med hverandre på. Og ofte ser vi at det er en kort vei før det eskalerer i vold og farlige situasjoner (Lærer).

I det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen ble også verbal trakassering trukket fram som en utfordring ved arbeidsmiljøet som i mange tilfeller bare ble sett på som en del av det å jobbe i videregående skole:

> Kanskje ikke alltid så bevisst på verbale krenkelser da disse fort kan virke hverdagslige – skal liksom håndtere det / en del av jobben (Åpent svar).

Som det går fram av figur 6.2, er det en god del trakassering som foregår digitalt ved bruk av SMS, digitale plattformer som Teams eller liknende og sosiale medier. Ser vi alle disse under ett, er det 19 prosent som har svart at trakasseringen de har opplevd har skjedd digitalt.

På spørsmålene om opplevd trakassering finner vi ingen klare sammenhenger mellom medlemmenes kjønn, alder, små og store skoler, og skoletype, bortsett fra at de som jobber på en skole/avdeling med individuelt tilrettelagt undervisning i større grad enn andre svarte at de har blitt fysisk krenket.

6.1 Oppsummering

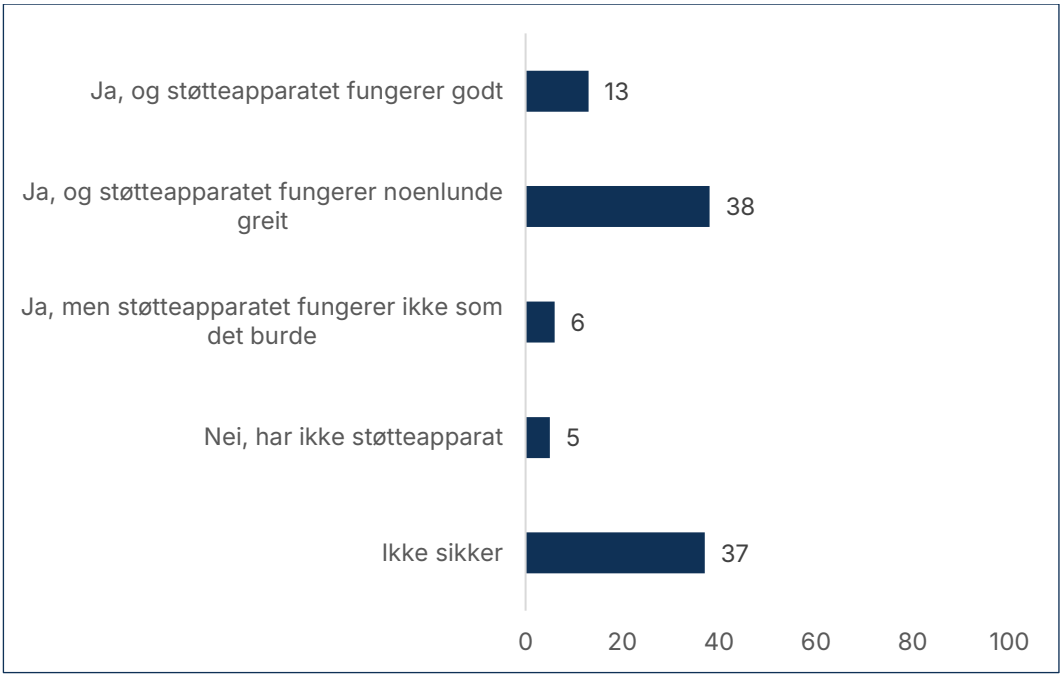
- Andelen som svarte at de ikke har opplevd trakassering er noe lavere i 2025 enn det som var tilfelle i 2018, henholdsvis 82 prosent i 2018 og 76 prosent i 2021. Det er ingen større endringer i hyppigheten av opplevd trakassering.
- I hovedsak skjer trakassering muntlig, men drøyt én av fire oppga at trakasseringen de har opplevd har skjedd ved truende kroppsspråk.
- Både i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene ble det gitt eksempler på hvordan lærere har opplevd trakassering fra elever, kollegaer og ledere, og fra foreldre. Det er også en betydelig andel som har svart at trakasseringen har skjedd digitalt ved bruk av SMS, digitale plattformer som Teams eller liknende og sosiale medier.

7 Skoleledernes erfaringer

Vi har i både spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene kartlagt hvilken støtte og hjelp skoleledeledelsen får i arbeidet med å forebygge og forhindre vold og trusler om vold. Vi ser både på om ledelsen har fått tilbud om kurs og om fylkeskommunen har et faglig støtteapparat de kan trekke på for å forebygge og håndtere situasjoner med vold og trusler om vold rettet mot lærere.

Vi spurte først skoleledere om de har fått tilbud om kurs/opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler i løpet av det siste året (ikke vist i figur). 45 prosent oppga at de hadde fått et slikt tilbud, 35 prosent at de ikke hadde det og 20 prosent var usikre. Videre spurte vi skolelederne om fylkeskommunen har et faglig støtteapparat de kan bruke for å forebygge og håndtere situasjoner med vold eller trusler om vold rettet mot lærere fra elever og hvordan det eventuelt fungerer (figur 7.1).

7.1 Har fylkeskommunen et faglig støtteapparat som skolen kan bruke for å forebygge og håndtere situasjoner med vold eller trusler mot lærere fra elever? Hvis det er tilfelle, hvordan vil du si at det fungerer? Prosent (n = 195).



Det er kun et lite mindretall (5 prosent) som har svart at fylkeskommunen ikke har et støtteapparat. Vi ser også at kun 13 prosent av skoleledere oppga at det finnes et støtteapparat og at dette fungerer godt. De fleste svarte at det finnes og at det fungerer noenlunde, og 6 prosent svarte at det finnes, men at det ikke fungerer som det burde. Det er også riktig å påpeke at såpass mange som 37 prosent svarte «ikke sikker» på spørsmålet.

Som vi så i kapittel 5, så fortalte samtlige informanter i de kvalitative intervjuene at det fantes et avvikssystem ved skolen og at vold og trusler om vold mot skolens ansatte skulle meldes inn i dette systemet, men at systemet i varierende grad ble brukt ved de aktuelle skolene. Lokal skolemyndighet er den som har ansvar for systemet og for at

avvik håndteres. Som regel skjer dette på lavest mulig nivå, det vil si ved den enkelte skole eller avdeling. I intervjuene med skolelederne kom det fram at systemene og rutinene i mange tilfeller ble lite brukt, men at det aktiveres hvis det skjer alvorlige volds- og trusselsituasjoner som kommer plutselig og uventet. I etterkant av slike alvorlige hendelser erfarte flere av de vi intervjuet også at det var behov for å videreutvikle og forbedre systemer og rutiner opp mot lokal skolemyndighet, og at det var behov for bedre varslingssystemer og å trene på realistiske PLIVO-situasjoner:

> Vi er opptatt av hvordan vi kan varsle, hvordan læreren kan si ifra hvis det skjer noe. Det utarbeides nå, et SMS-system hvor man kan varsle. Vil jo kunne gi beskjed til lærerne og elevmassen, om å lukke dører og slikt. Det har vi ikke fått ennå, men det har vi etterlyst (Skoleleder).

Inntrykket fra intervjuene med skolelederne er at avvikssystemet har en viktig funksjon i samarbeidet mellom lokal skolemyndighet og den enkelte skole når det gjelder å vurdere risiko for alvorlige volds- og trusselsituasjoner, og i håndteringen av konkrete tilfeller. Hvordan avvikssystemet faktisk fungerer hvis formålet er å forebygge og håndtere vold og trusler rettet mot skolens ansatte, var det imidlertid delte meninger om hos skolelederne som vi intervjuet. For eksempel var det en som fortalte at det hadde vært noen hendelser med vold og trusler ved skolen, men at dette først og fremst var en utfordring ved en avdeling for tilrettelagt opplæring. Her hadde det også vært noen avvikssaker opp mot statsforvalteren om elevenes rettigheter opp mot lærernes sikkerhet:

> Vi bruker avvikssystemet aktivt for å synliggjøre dette overfor fylkeskommunen. Det er også vanskelig for lærerne å vite hvor langt de kan gå når det gjelder å holde en elev for å hindre at det skjer vold mot andre elever (Skoleleder).

Avvikssystemet ble i dette tilfellet brukt til flere formål:

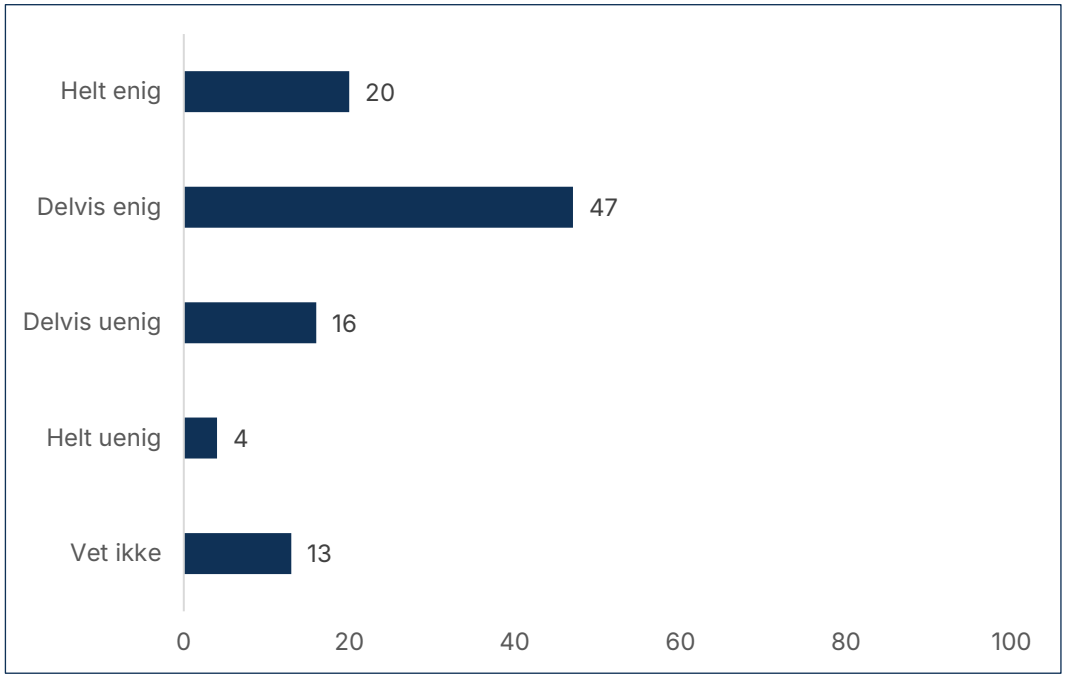
> Vi prøver å bruke det som et system – ikke for varsling – men som et system vi kan bruke for å forbedre ting. […] Her kan vi også levere inn forbedringsforslag, og det er den delen av systemet vi bør bli flinkere til å bruke (Skoleleder).

Selv om fylkeskommunen i dette tilfellet hadde et system for å motta og håndtere avvik ved skolen, så opplevde informanten likevel at den viktigste og emosjonelt mest krevende oppfølgingen ved hendelser med vold og trusler mot lærere var overlatt til skolens ledelse å håndtere:

> Oppfølging fra skoleeier er veldig systemfokusert, men som skoleleder sitter jeg med ansvaret for den menneskelige oppfølgingen (Skoleleder).

Vi stilte også skolelederne et spørsmål om de var enige eller uenige i en påstand om at skolens ledelse som oftest blir sittende alene med ansvaret for å forebygge og håndtere vold mot lærere ved skolen (figur 7.2).

Figur 7.2 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: Skolens ledelse blir som oftest sittende alene med ansvaret for å forebygge og håndtere vold mot lærere ved skolen der jeg jobber. Prosent (n = 195).



Nærmere 70 prosent av skolelederne svarte at de er helt eller delvis enige i at skolens ledelse som oftest blir sittende alene med ansvaret for å forebygge og håndtere vold mot lærere på skolen. Samlet er det klare indikasjoner i både det kvalitative materialet og i spørreundersøkelsen på at skolelederne kan trenger mer og bedre støtte fra lokal skolemyndighet i arbeidet med å forbygge og håndtere vold og trusler om vold mot lærerne på skolen.

7.1 Oppsummering

- Kun et lite mindretall av skolelederne svarte at fylkeskommunen ikke har et støtteapparat som skolen kan bruke for å forebygge og håndtere situasjoner med vold eller trusler mot lærere fra elever (5 prosent). Samtidig svarte hele 37 prosent at de ikke er sikre på om et slikt støtteapparat fungerer. Kun 13 prosent av skolelederne svarte at det finnes et støtteapparat og at dette fungerer godt
- I de kvalitative intervjuene med skoleledere kom det fram at systemene og rutinene i mange tilfeller ble lite brukt, men at det aktiveres hvis det skjer alvorlige volds- og trusselsituasjoner som kommer plutselig og uventet. Avvikssystemet har en viktig funksjon i samarbeidet med lokal skolemyndighet og den enkelte skole når det gjelder å vurdere risiko for alvorlige volds- og trusselsituasjoner, og i håndteringen av konkrete tilfeller.
- Det er likevel klare indikasjoner både i det kvalitative materialet og i spørreundersøkelsen på at skolelederne kan trenge mer og bedre støtte fra lokal skolemyndighet i arbeidet med å forebygge og håndtere vold og trusler om vold mot lærerne.

8 Avslutning

8.1 Lærernes arbeidsmiljø og omfang av vold og trusler

Som vi har vist i denne rapporten oppfatter medlemmene i Utdanningsforbundet arbeidsmiljøet generelt og mer konkret det psykososiale arbeidsmiljøet i videregående skole gjennomgående som godt. Det er få som beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet på sin skole som dårlig. De fleste opplever også at skoleledelsen legger til rette for at det skal være et godt psykososialt arbeidsmiljø ved skolen. Medlemmer i private skoler mener i større grad enn de i offentlig at det psykososiale arbeidsmiljøet er godt og at skoleledelsen legger til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Andelen medlemmer som har rapportert om forekomsten av faktisk vold og trusler om vold de siste tolv månedene er relativt sett lav og har vært stabil siden 2018. Samtidig er både vold og trusler om vold emosjonelt belastende og svært alvorlig for dem som rammes. Det er bekymringsfullt at mange av de som har opplevd situasjoner med trusler om vold har svart at de hverken fikk hjelp til å håndtere situasjonen der og da eller i etterkant av situasjonen. Som vi skal komme tilbake til under, virker det som om skolene er for lite forberedt på at noe kan skje med de ansatte og at de har for dårlig beredskap når situasjoner oppstår.

I spørreundersøkelsen har vi sett at ansatte som i hovedsak jobber på yrkesfag i mindre grad enn andre ansatte beskriver arbeidsmiljøet som trygt og det psykososiale arbeidsmiljøet som godt. De svarer også i noe større grad enn andre at de har opplevd vold eller trusler om vold. De ansatte på yrkesfag er også mindre tilbøyelige til å svare at skoleledelsen, tillitsvalgte og verneombud bidrar positivt til et bedre arbeidsmiljø. Samlet tyder dette på at det er noen utfordringer på yrkesfag som bør få ekstra oppmerksomhet fra lokal skoleledelse og i det partbaserte HMS-arbeidet.

Vi finner også at medlemmer som i hovedsak jobber i en avdeling/skole for individuelt tilrettelagt opplæring i større grad enn andre både frykter voldshendelser og rapporterer at de har blitt utsatt for fysisk skade eller vold. Samtidig oppgir de i større grad enn andre at både skolen og lokal skolemyndighet jobber aktivt med forebyggende tiltak for å hindre trakassering, vold og trusler. De oppgir også i større grad at de har fått opplæring i å forebygge og håndtere truende situasjoner og at de vet hva de bør dersom det oppstår en truende situasjon.

I det kvalitative materialet, hvor vi har vi intervjuet skoleledere, verneombud og ansatte, ser vi eksempler på at ved skoler eller avdelinger der de har et erkjent problem med vold og trusler er både skoleledelsen og de andre ansatte bevisste på situasjonen de er i. Det betyr at de har systemer som skal bidra til at de ansatte skal kunne håndtere situasjoner og at de har rutiner som sikrer at de kan snakke om situasjoner som oppstår i etterkant. Dette gjelder både i ordinære skoler som har problemer med vold og trusler om vold og for de som jobber i spesialavdelinger for elever med individuell tilrettelagt opplæring.

8.2 Det systematiske HMS-arbeidet

I denne rapporten har vi sett nærmere på hvordan skolene jobber med forebygging av volds- og trusselsituasjoner på skolen. Lokal skolemyndighet plikter både etter arbeidsmiljøloven[11] og kommuneloven[12] å ha et internkontrollsystem for å avdekke risiko og følge opp avvik på ulike områder, herunder risiko for vold og trusler. Arbeidsmiljøloven har i forskrift om utførelse av arbeid[13] i tillegg regler som skal sikre det psykososiale arbeidsmiljøet generelt og tiltak mot trakassering, vold og trusler spesielt. Undersøkelsen dreier seg om arbeidsmiljø og har derfor vært konsentrert om skolens arbeid med forebygging og håndtering av mulige situasjoner og trusler mot de *ansatte* på skolen. Slike situasjoner kan oppstå både fra enkeltelever eller grupper av elever, fra foresatte og fra personer som ikke har tilhørighet til skolen.

Lovverket legger altså stor vekt på systematisk arbeid og internkontroll som metode for å forebygge og håndtere vold og trusler mot ansatte i skolen. I et internkontrollsystem er jevnlige kartlegginger av risiko og systemer for registering og håndtering av avvik blant de viktigste bærebjelkene.

I spørreundersøkelsen får vi et inntrykk av at det finnes systemer for kartlegginger og/eller risikovurderinger av fare for trakassering, vold og trusler mot ansatte på skolene. Medlemmer som er skoleledere eller verneombud har bedre kjennskap til det systematiske arbeidet mot trakassering, vold og trusler enn det de øvrige medlemmene har, noe som må sees i sammenheng med ulike roller i HMS-arbeidet. Videre har så godt som alle svart at det finnes et system for å melde inn avvik dersom det oppstår situasjoner med vold eller trusler om vold mot ansatte på skolen, men det er en mindre andel som mener at dette fungerer godt når det gjelder trusler om vold mot ansatte. Drøyt halvparten av medlemmene svarte at de har fått opplæring i å forebygge og/eller håndtere truende situasjoner eller voldsepisoder mot ansatte, og drøyt 60 prosent svarte at det er en kultur for å snakke om å bli utsatt for trusler eller fysisk skade / vold på skolen.

Selv om det finnes systemer på de fleste skolene, er det likevel mye som tyder på at situasjoner med vold, trusler og trakassering ikke er en del av det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Skolene er i liten grad rigget for å håndtere alvorlige situasjoner med vold og trusler mot ansatte.

Kvalitative dybdeintervjuer ga anledning til å se nærmere på praksis og utfordringer ved det systematiske arbeidet mot vold, trusler og trakassering på skolene. I intervjuene fikk vi bekreftet at det fantes et avvikssystem ved de aktuelle skolene og at vold eller trusler om vold mot skolens ansatte skulle meldes i dette systemet. Det varierte om hendelser faktisk ble meldt inn i disse systemene. Ifølge våre informanter ble avvik meldt ved yrkesfag, fordi lærere her var mer trent i å tenke HMS-avvik, og ved avdelinger med tilrettelagte opplæringstilbud, fordi elevene her er overrepresentert når det gjelder vold og

[11] Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 og FOR-2025-06-06-941

[12] Kommuneloven kapittel 25

[13] FOR-2011-12-06-1357

trusler. Ved skolene eller avdelingene som kun har studieforberedende programmer var systemer for å registrere avvik for vold og trusler generelt lite brukt. Generelt ser vi at ved de skolene som har hatt en alvorlig volds- eller trusselsituasjon, så har slike situasjoner kommet plutselig og overraskende, og systemene og rutinene har ofte kommet på plass i etterkant av hendelsene.

Skolene er sjelden forberedt på alvorlige situasjoner med vold og trusler, og det er få som trener på realistiske øvelser. I spørreundersøkelsen gjenspeiles dette i at bare 27 prosent har svart at de i stor grad vet hva de skal gjøre hvis det oppstår en truende situasjon eller voldsepisode ved skolen. I det kvalitative materialet ser vi at ved de skolene som har hatt alvorlige voldshendelser, så blir det systematiske arbeidet satt høyt på dagsordenen. To av skolelederne fortalte at de nå gjennomfører realistiske PLIVO-øvelser (pågående livstruende vold) i samarbeid med nødetatene slik at evakueringsøvelsene skal bli så realistiske som mulig. I ett av tilfellene var det blitt trent på evakuering ved skoleskyting i en PLIVO-øvelse. Det kan kanskje oppleves som voldsomt å trene på situasjoner med skoleskyting, men for de skolelederne vi intervjuet som hadde opplevd alvorlige tilfeller med vold og trusler som kom «helt ut av det blå», så ble skoleskyting også vurdert til å være et scenario som ikke var helt fjernt og urealistisk lenger.

Det er for sent å utarbeide planer og gjennomføre øvelser etter at skolen har opplevd en situasjon. Skolene øver jevnlig på andre situasjoner som kan være potensielt farlig, som for eksempel brannøvelser, som også skjer svært sjelden eller aldri. Øvelser på situasjoner med vold og trusler om vold, selv om sannsynligheten vurderes som liten på den enkelt skole, bør derfor settes i et bedre system gjennomføres mer regulært. Skolene bør også i samarbeide med politi, og redningsetatene og gjennomføre realistiske PLIVO-øvelser. Hvor ofte slike øvelsene skal gjennomføres må vurderes i samarbeid med politiet og redningsetatene.

På bakgrunnen av funnene i denne rapporten bør vold og trusler om vold få en tydeligere plass i det systematiske HMS-arbeidet i form av både kartlegginger, risikovurderinger og planer for hvordan slike situasjoner skal håndteres. De partsbaserte foraene i HMS-arbeidet, slik som AMU, bør involveres og være en naturlig arena for dette arbeidet. Planer og risikovurderinger må også jevnlig diskuteres med de ansatte slik at alle er klar over risikovurderingene og blir minnet på hvordan de skal håndtere situasjoner med vold og trusler om vold.

Referanser

Andersen, R. K. & Bråten, M. (2018). Et ord med i laget? Verneombudenes medvirkning i HMS-arbeidet i bygge- og anleggsprosjekter. *Søkelys på arbeidslivet*, 04 / 2018 (Volum 35).

Andersen, R. K, Bråten, M. & Gjerstad, B. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009* (Fafo-rapport 2009:51). Fafo.

Andersen, R. K. & Trygstad, S. C. (2021). *Styrke i krevende tider. Om arbeidsforhold, samarbeid og medbestemmelse blant Unios tillitsvalgte under koronapandemien* (Fafo-notat 2021:13). Fafo.

Bråten, M. (2020). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning* Vol 44 (1) s. 23–38.

Bråten, M. (2019). Seksuell trakassering – et stille arbeidsmiljøproblem? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 25 (1) 28-48.

Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg* (Fafo-rapport 2017:09).

Buvik, M. P., Thun, S. & Ose, S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet* (SINTEF-rapport 2023:01366). SINTEF.

Hagen, I. M & Jensen, R. S. (2022). *Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor* (Fafo-rapport 2022:06). Fafo.

Hagen, I. M. & Svalund, J. (2019). *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren* (Fafo-rapport 2019:32). Fafo.

Kjendsli, V. A. R. (2024). *Arbeidsmiljø i Norden. Åtte arbeidsmiljøundersøkelser i fem land*. Utdanningsforbundet.

Longobardi, C., Badenes-Ribera, L., Fabris, M. A., Martinez, A., & McMahon, S. D. (2019). Prevalence of student violence against teachers: A meta-analysis. *Psychology of Violence, 9*(6), 596–610. https://doi.org/10.1037/vio0000202

McMahon, S. D., Peist, E., Davis, J. O., McConnell, E., Reaves, S., Reddy, L. A., Anderman, E. M., Espelage, D. L. (2020). Addressing violence against teachers: A social-ecological analysis of teachers' perspectives. *Psychology in the Schools, 57* (7), 1040-1056. https://doi.org/10.1002/pits.22382

Respons Analyse. (2024). *Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er grunnskolelærer*.

Respons Analyse. (2023). *Vold og trusler mot lærere og ledere i grunnskole og videregående skole*.

Samuelsen, Ø. A. & Borg, E. (2025). *Når skolen blir utrygg mot de voksne* (NIFU-rapport 2025:14). NIFU.

STAMI. (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024.*

Utdanningsforbundet. (2024). *Vold og trusler i lærerhverdagen – rapporter om lærernes arbeidsmiljø* (Faktaark 2024:7).

Utdanningsdirektoratet. (2024). *Utredning av alternativer og statistikk om vold og trusler*.

Fafo
Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo
Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo
Sentralbord: 22 08 85 00
E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

