

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E

Navn/kandidatnr.: Nina Linaker/126 og Tonny Kato Akselsen/87

Forekomst og håndtering av vold og trusler i grunnskolen

En kvantitativ studie utført i Stjørdal kommune

Dato: 29. mai 2020

Totalt antall sider: 109

Abstract

The topic of this study is occurrence and handling of threats and violence towards employees in the nine-year compulsory primary and secondary school in Stjørdal council, Norway. The thesis question is; *Which factors are most significant to the occurrence of violence and threats in primary and secondary schools?* -including four underlying research questions. *In the media we read* on a weekly about school staff who have experienced violence and/or threats, and that this is an increasing tendency. This research paper will disclose that both national and international research indicate that violence and threats in schools are increasing, supporting what is revealed by the media. Violence and threats may have serious consequences for both the individual and the institution. Violence and threats can cause fear and potential trauma to those exposed, which in turn can lead to physical and psychological problems that may endure.

The research is based on a quantitative research method. A survey has been conducted among employees in primary and secondary schools in Stjørdal which has provided the basis for further research. Quantitative methods use numbers proven in the poll, where a phenomenon occurs/is summarized. The numbers have been run through the SPSS analysis program where factor analysis, t-tests and Chi-square analysis have been conducted. The Chi-square analysis is conducted to find the correlation between the occurrence of threats and violence in relation to background information such as gender, age, seniority, location, type of school and type of position. This has revealed several interesting finds and significant results. The result indicates that age, location/residence, and type of school are factors that stand out in correlation to the occurrence of violence and/or threats.

Main findings:

- ✓ Occurrence is highest in the primary schools.
- ✓ The decentralized schools have a higher frequency of violence and threats than the centralized schools.
- ✓ The assistants are more exposed than other employees in the school system.
- ✓ When it comes to age, employees between the age of 51-60 are most exposed.
- ✓ Nearly 50 percent of the school's administrations in Stjørdal council consider violence and threats a problem at their school.

Forord

Denne masteroppgaven er et resultat av et tre år langt studie i økonomi og ledelse, MBA (Master of Business Administration) ved Nord Universitet, Campus Stjørdal.

Temaet for oppgaven sirklet vi oss sakte, men sikkert, inn på i løpet av andre studieår. Vi har begge to yrker som er rangert i topp tre når det kommer til å være utsatt for vold og trusler i arbeidshverdagen. Nysgjerrigheten ble pirret av stadig flere medieomtaler om en økende trend når det kom til forekomst av vold og trusler mot ansatte i skoleverket. Da vi etter hvert inngikk et samarbeid med Stjørdal kommune for å kunne utføre en studie på temaet, rullet ballen fort. Fra en plan om kvalitative intervjuer endte vi med en spørreundersøkelse som har gitt en enorm datamengde. Det er både rådata og forskningsspørsmål nok til både flere masteroppgaver og en doktorgradsavhandling. Det har vært en fryd å pløye seg gjennom datamaterialet, analysere funn, og undre seg over hvorfor tingens tilstand er som den er.

Tusen takk til vår veileder, Rolf Robertsen, for ditt genuine engasjement, din tilgjengelighet, dine gode råd og motiverende ord på veien. Vi setter stor pris ditt bidrag! Vi vil også takke Özlem Simsekoglu Nordfjærn, som har bistått med sin enorme kunnskap om analyser og statistikk, og som har loset oss gjennom vårt analytiske arbeid. Det har betydd mye for oss!

Til slutt vil vi rette en stor takk til våre kjære familiemedlemmer, som har vært både tålmodig og støttende gjennom disse tre studieårene, og ikke minst under oppgaveskrivingens sluttinnspurt. Vi hadde ikke kommet i mål uten deres støtte!

Stjørdal, mai 2020

Nina Linaker og Tonny Kato Akselsen

Sammendrag

Temaet for studiet er forekomst og håndtering av vold og trusler mot ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune. Problemstillingen er: *Hvilke faktorer påvirker i størst grad forekomst av vold og trusler i grunnskolen?*, med fire underliggende forskningsspørsmål. Gjennom media kan man ukentlig lese om ansatte i skolen som er utsatt for vold og/eller trusler, og at dette er en økende trend. Oppgaven vil vise at både nasjonal og internasjonal forskning peker på at vold og trusler i skolen er en økende trend, som understøtter det media skriver. Vold og trusler kan gi alvorlige konsekvenser, både for den enkelte og for virksomheten. Vold og/eller trusler kan skape redsel og har et klart høyt traumepotensiale. Dette kan videre føre til både fysiske og psykiske utfordringer som kan vedvare.

Forskningen bygger på en kvantitativ forskningsmetode. Det er gjennomført en undersøkelse blant ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune, som har gitt grunnlaget for den videre forskningen. Kvantitative metoder anvender tall som er produsert gjennom undersøkelsen, der et fenomen telles opp. Tallene er bearbeidet gjennom bruk av analyseprogrammet SPSS, der det er gjennomført faktoranalyser, t-tester og chi-square analyser. Chi-square analysene er gjennomført for å se sammenhengen mellom forekomst av vold og/eller trusler opp mot bakgrunnsopplysningene kjønn, alder, ansiennitet, lokasjon/bosted, type skole og type stilling. Dette har gitt flere interessante funn, der resultatet har vært signifikant flere plasser. Resultatet vitner om at alder, lokasjon/bosted og type skole er faktorer som skiller seg ut i forhold til forekomst av vold og/eller trusler.

Hovedfunn:

- ✓ Forekomsten er høyest ved barneskolene.
- ✓ De desentraliserte skolene har høyere forekomst enn sentrumsskolene.
- ✓ Assistentene er mer utsatt enn andre ansatte på skolen.
- ✓ I forhold til alder, er ansatte i aldersgruppen 51-60 år mest utsatt.
- ✓ Nesten 50 prosent av skoleledelsen i Stjørdal kommune, anser vold og trusler som et problem ved deres skole.

Innholdsfortegnelse

<i>Abstract</i>	<i>i</i>
<i>Forord</i>	<i>ii</i>
<i>Sammendrag</i>	<i>iii</i>
<i>Innholdsfortegnelse</i>	<i>iv</i>
<i>1.0 Innledning</i>	<i>1</i>
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Aktualisering	1
1.3 Problemstilling.....	4
1.4 Avgrensning	5
1.5 Oppgavens oppbygning.....	6
<i>2.0 Teoretisk grunnlag og kunnskapsstatus</i>	<i>7</i>
2.1 Innledning.....	7
2.2 Om vold.....	8
2.2.1 Vold som fenomen	8
2.2.2 Hva gjør vold og trusler med oss?	11
2.3 Lovverk og tilsynsmyndigheter	13
2.3.1 Hva sier Arbeidstilsynet?	13
2.4 Faktorer av betydning for forskningsspørsmålene	16
2.4.1 Organisasjonsstruktur.....	17
2.4.2 Organisasjonskultur.....	17
2.4.3 Kommunikasjon i organisasjonen.....	19
2.4.4 Konflikthåndtering	19
2.4.5 Kommunikasjon som verktøy i konflikthåndtering	21
2.4.6 Konfliktdempende kommunikasjon	22
2.4.7 Stressmestring.....	24
2.4.8 Relasjonskompetanse	26
2.4.9 Lederskap og tillit	27
2.5 Relevant forskning.....	29
2.5.1 Nasjonal forskningsfront	29
2.5.2 Internasjonal forskningsfront.....	30
2.6 Oppsummering	32
<i>3.0 Metodekapittel</i>	<i>33</i>

3.1 Innledning.....	33
3.2 Forskningsdesign og strategi.....	33
3.2.1 Kvalitativ metode.....	34
3.2.2 Kvantitativ metode.....	35
3.2.3 Styrker og svakheter ved kvantitative metoder	35
3.3 Prosessen frem mot valg av metode for masteroppgaven.....	36
3.4 Forberedelse av undersøkelsen.....	38
3.5 Utforming av spørreundersøkelsen.....	39
3.6 Gjennomføring av undersøkelsen.....	41
3.7 Vurdering av reliabilitet, validitet og generaliserbarhet	43
3.8 Bakgrunnsdata	45
3.9 Oppsummering	47
4.0 Presentasjon av funn.....	48
4.1 Innledning.....	48
4.2 Deskriptiv informasjon	48
4.3 Sammenligning av variabler i studien i henhold til type skole og beliggenhet.....	51
4.4 Korrelasjon mellom variablene i studiet	53
4.5 Presentasjon av forekomst.....	53
4.6 Forslag til forbedring fra respondentene	64
4.7 Oppsummering	66
5.0 Drøfting.....	67
5.1 Innledning.....	67
5.2 Forekomst generelt	67
5.3 Alder og type stilling	77
5.4 Type skole	79
5.5 Lokasjon/bosted.....	82
5.6 Korrelasjonstabellen og forbedringsforslag fra respondentene	83
5.7 Oppsummering	84
6.0 Konklusjon og veien videre.....	85
Litteraturliste	89
Vedlegg	93

Tabell 1: Litteratur knyttet til delkapittel 2.2 og 2.4.....	16
Tabell 2: Relevant nasjonal forskning knyttet til temaet vold og trusler.....	29
Tabell 3: Relevant internasjonal forskning knyttet til temaet vold og trusler	31
Tabell 4: Styrker og svakheter ved kvantitativ metode	36
Tabell 5: Skolene i Stjørdal kommune som nettoutvalget består av.	42
Tabell 6: Bakgrunnsdata til respondentene.....	46
Tabell 7: Fordeling av elever etter bosted i kommunen.	47
Tabell 8: Hovedkomponentanalyse	49
Tabell 9: Gjennomsnittsskårer og standardavvik	50
Tabell 10: Resultater av t-test som sammenligner middelverdiene for skalaene etter type skole.....	51
Tabell 11: Resultater av t-test som sammenligner middelverdiene for skalaene etter Lokasjon/bosted.	52
Tabell 12: Korrelasjonstabell	53
Tabell 13: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?	54
Tabell 14: Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?	57
Tabell 15: Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?.....	59
Tabell 16: Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?.....	60
Tabell 17: Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?	61
Tabell 18: Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?	63
Tabell 19: Kommentarer fra respondentene på forslag til forbedring i skolen.....	65

Figur 1: Prosentvis fremstilling av kjønnsfordelingen i de ulike utvalgene.	43
Figur 2: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?	55
Figur 3: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved de desentraliserte skolene?	56
Figur 4: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved sentrumsskolene?	56
Vedlegg 1: Informasjonsskriv til informantene	93
Vedlegg 2: Spørreundersøkelse: Vold og trusler mot ansatte i skolen.....	95

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

11. februar 2019 ble det publisert en artikkel i Bladet, der man kunne lese at det er en økning i bruk av vold og trusler mot ansatte i skolen. Lærere blir slått og truet av elever i arbeidstiden, og det er et problem at ungdom og unge ganske langt ned i skolesystemet er voldelig og truende mot ansatte. En politioverbetjent ved Stjørdal lensmannskontor sier at dette ikke er unikt for vår region, men at de ser en tilsvarende utvikling nasjonalt. Etatsjef Oppvekst i Stjørdal kommune sier at de har et økende antall som varsler om vold, og trussel om vold mot både medelever og ansatte ved skolene. Dette er et problem de tar tak i, og vil i løpet av året gjennomføre en kartlegging av situasjonen i Stjørdalsskolene, slik at de får et bedre bilde av situasjonen. Gjennom en slik kartlegging, vil de undersøke om kommunen må foreta seg mer enn de gjør i dag (Fossum, 2019).

Denne artikkelen ble starten på arbeidet med denne masteroppgaven, og det ble i mars 2019 gjennomført et møte med Stjørdal kommune. Her ble det diskutert i hvilken grad denne masteroppgaven kunne være med på å bidra i forhold til situasjonen rundt vold og trusler i Stjørdalsskolene. Etatsjef oppvekst var positiv til dette forskningsarbeidet, og det ble gjennomført flere møter for å planlegge det videre arbeidet. Både Utdanningsforbundet og Fagforbundet var med i planleggingen mot slutten. Etter en forespørsel fra etatsjef oppvekst ble det i september 2019 bestemt at denne masteroppgaven skulle foreta kartleggingen som etatsjef oppvekst hadde annonsert at ville komme gjennom Bladet i februar 2019; En kvantitativ studie om forekomst og håndtering av vold og trusler i Stjørdalsskolen.

1.2 Aktualisering

Respons Analyse har gjennomført flere undersøkelser rundt temaet vold og trusler i skolen for utdanningsforbundet. I 2005 svarte 19 prosent av lærerne på barneskolen og 24 prosent av lærerne på ungdomsskolen at de hadde blitt utsatt for trusler som opplevdes ubehagelige. 24 prosent av lærerne på barneskolen svarer også at de hadde blitt utsatt for vold fra elever de siste

fem årene. Tilsvarende tall på ungdomsskolen var 11 prosent. I 2017 ble det gjennomført en tilsvarende undersøkelse med de samme spørsmålene. Hovedfunnene var at tilfellene av vold og trusler mot lærere hadde mer enn fordoblet seg de siste 12 årene, og at det var flest tilfeller av vold og trusler mot lærere som jobber på barneskolen (Brusegard & Korsmo, 2017). På utdanningsforbundets side kan man lese at «*lærere blir slått, lugget, og får gjenstander kastet etter seg*» (utdanningsforbundet.no, u.å.). I regi av Utdanningsforbundet Tromsø kom det frem i en undersøkelse at det var «*Mer vold og trusler mot lærere i Tromsøskolen*» (Mejlbo, 2019). Undersøkelsen viser at i tillegg til en økende grad av vold, er hendelsene mer alvorlig enn tidligere mot lærere som utøves av stadig yngre elever (Mejlbo, 2019).

Malm og Mordt (2019) skriver «*Lærere har meldt om over 200 tilfeller av slag, biting eller trusler*». Det skrives videre at det har eksplodert med varsler om vold og trusler mot lærere i Bærum-skolen. Tallene viser at det skjedde omtrent fire volds- og trusselhendelser hver dag mellom 4. oktober og 17. desember 2019. Utdanningsforbundet i Bærum tror det i tillegg er store mørketall (Malm & Mordt, 2019). En rapport fra Utdanningsetaten, «*Ny rapport: Kraftig økning i trusler mot lærere i Oslo-skolen*» (Eriksen, Ertesvåg, Ketner & Rosenlund-Hauglid, 2019), viser at det har vært en bekymringsfull økning i antall trusler mot lærerne i Oslo-skolen det siste året (Eriksen et al., 2019).

Slike artikler kan man finne ukentlig i media. En fellesnevner for dem alle, er at det er en økende bruk av vold og trusler i skolen. Media refererer også til at volden er mer og mer alvorlig. På bakgrunn av undersøkelsen som Respons Analyse gjennomførte for Utdanningsforbundet, ble det i desember 2018 satt i gang et arbeid, der målet var en bedre skolehverdag for alle. I en pressemelding på regjeringen.no (2018), med daværende kunnskaps- og integreringsminister Jan Tore Sanner, ble det publisert at Kunnskapsdepartementet hadde invitert seks kommuner og fylkeskommuner til å ta lederrollen mot vold i skolen. Lederkommunene ble plukket ut på bakgrunn av at de allerede jobbet godt med temaet. Arbeidet gikk ut på å forebygge og håndtere utagerende oppførsel og vold i skolen. Formålet med dette samarbeidet, var for å få mer kunnskap om hva som virker og hvordan vold i skolen kunne håndteres (regjeringen.no, 2018). Sanner sier «*Jeg ser frem til det som vil komme ut av dette samarbeidet. Vi må jobbe sammen for at barn, unge og voksne har en god og trygg hverdag i skolen, og lederkommunene skal vise vei i arbeidet*» (regjeringen.no, 2018, avsn. 6).

For at lederkommunene skulle ha en samtalepartner, ville Kunnskapsdepartementet sette ned en nasjonal referansegruppe med relevante fagfolk. Denne gruppen kunne selv identifisere utfordringer som trengte nasjonal oppfølging, og videre foreslå tiltak som skoleeierne kunne vurdere. Denne referansegruppen skulle være en viktig del av den nasjonale satsningen mot vold i skolen. Denne ordningen ville i første omgang vare i to år (regjeringen.no, 2018).

Trondheim kommune er en av seks kommuner og fylkeskommuner i dette prosjektet gjennom Kunnskapsdepartementet. De ser også en økende bruk av vold og trusler i skolen, og har på bakgrunn av dette blitt med på et prosjekt som er støttet av Regionalt Forskningsfond Midt-Norge. Dette er et prosjekt som gjennomføres av SINTEF i samarbeid med Trondheim kommune, Malvik kommune og Utdanningsforbundet. Prosjektet har fått navnet *Vold og trusler mot ansatte i skolen – analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne*. Dette prosjektet hadde oppstart i 2018 og avsluttet i 2019 (Dahl, Kilskar og Wærø, 2019). Stjørdal kommune fikk også en forespørsel fra SINTEF sammen med Melhus kommune om å delta på dette prosjektet, noe de takket ja til. Dette kom frem i det første møte som ble gjennomført med Etatsjef oppvekst i Stjørdal kommune i mars 2019. Det ble senere klart at SINTEF ikke fikk midler til at Stjørdal og Melhus kommune kunne delta i denne undersøkelsen.

I Norge er grunnskoleopplæringen obligatorisk. Det står i opplæringsloven § 9A-2 om retten til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring (lovdata.no, u.å.-b). Dette ansvaret hviler på skuldrene til de ansatte i skolen. Alle ansatte har også et medansvar for kulturen og arbeidsmiljøet på skolen, men det er arbeidsgiveren sitt ansvar å ivareta arbeidstakerne og deres arbeidsmiljø. Arbeidsgiverens ansvar er å sørge for at arbeidstakerne og profesjonsutøverne så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler (arbeidstilsynet.no, u.å.-a). Tillitsvalgte og verneombud har også en viktig rolle på arbeidsplassene.

1.3 Problemstilling

Når en person utsettes for vold og/eller trusler, vil det være en opplevelse av avmakt. Denne avmaktsopplevelsen vil kunne variere fra situasjon til situasjon, og fra person til person.

Voldens utforming, tidligere erfaringer med vold og muligheten for å beskytte seg, vil også være en faktor som spiller inn (Isdal, 2018 s. 138).

Direktør i arbeidstilsynet Webb, skriver i en kronikk i 2017 at *«lærere er på topp tre over de mest utsatte yrkene»* (Webb, 2017, avsn. 2). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016 viser ifølge arbeidstilsynet at risikoen for vold og trusler er en stadig økende faktor (arbeidstilsynet.no, u.å.-a). Webb skriver at vold og trusler ikke er et individuelt ansvar, men et felles ansvar. Dette er et tema som må aktualiseres, slik at arbeidstakeren ikke tenker at dette er noe man må tåle i denne yrkesgruppen (Webb, 2017, avsn. 8).

I denne studien er det derfor sett nærmere på følgende problemstilling

«Hvilke faktorer påvirker i størst grad forekomst av vold og trusler i grunnskolen?»

med følgende underliggende forskningsspørsmål:

- ✓ Er det noen forskjell i hyppighet (antall og frekvens) av volds- og trusselhendelser mellom barne- og ungdomstrinnet?
- ✓ Er det forskjell i hyppighet/forekomst mellom sentrumsskolene og de desentraliserte skolene?
- ✓ Er unge ansatte mer utsatt enn eldre ansatte?
- ✓ Er enkelte yrkesgrupper i skolen mer utsatt for vold og/eller trusler enn andre?

1.4 Avgrensning

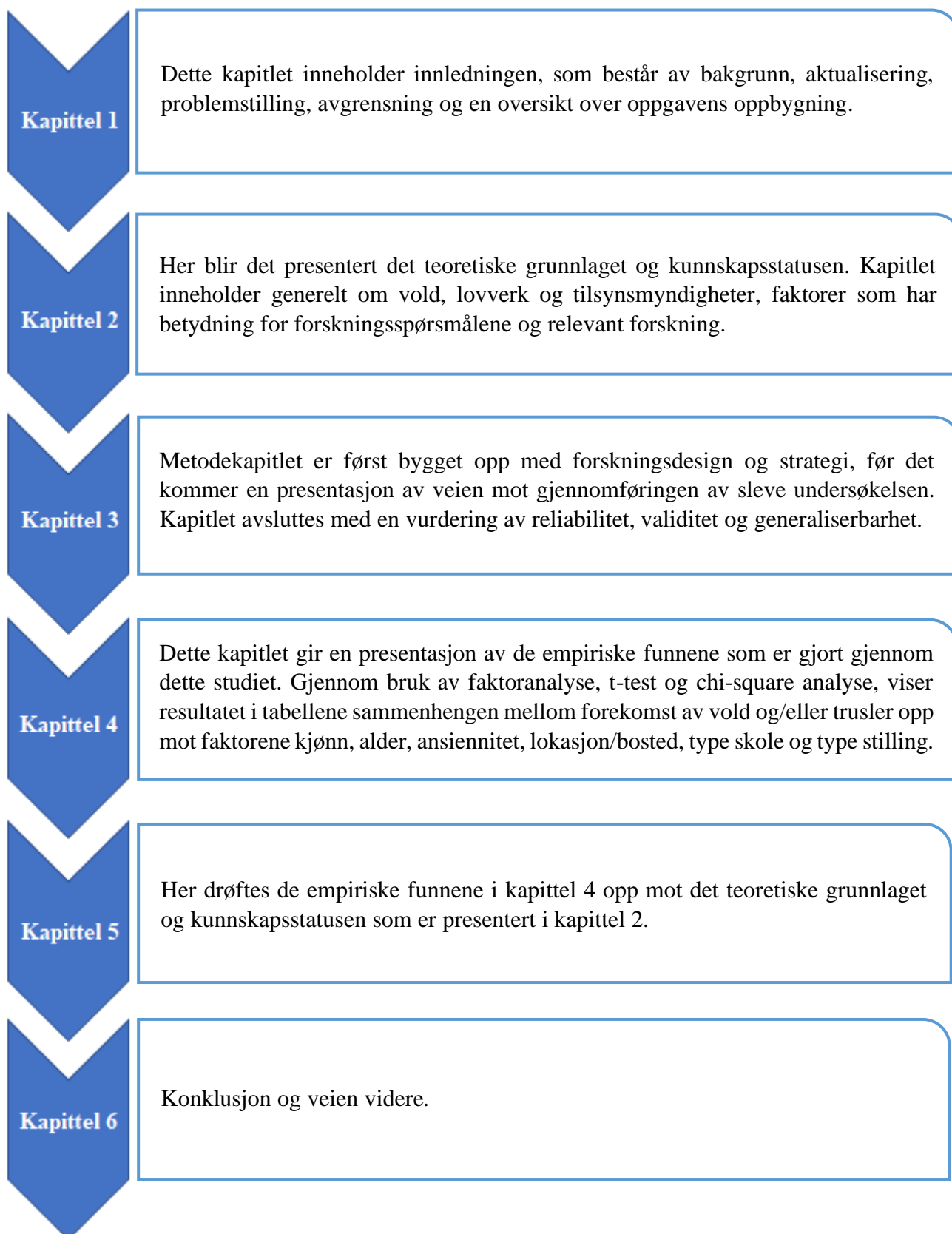
Denne undersøkelsen har gitt store mengder data. Det har derfor ikke vært mulig å gå i dybden på alt datamaterialet som har blitt samlet inn. Undersøkelsen som ble sendt ut til alle ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune, inneholdt seks deler. Det var 1:

Bakgrunnsopplysninger, 2: Forekomst av vold og trusler, 3a: Relasjon og samarbeid, 3b: Forebygging av vold og trusler, 4: Håndtering og oppfølging, 5: Læring av hendelser og 6: Forslag til forbedring (vedlegg 2). Forskningen i denne oppgaven har primært tatt for seg å undersøke sammenhengen mellom forekomst av vold og/eller trusler i del 2 av undersøkelsen opp mot bakgrunnsopplysningene i del 1. Det er tatt med noen refleksjoner fra del 6, forslag til forbedring. Det har ikke vært anledning til å gå i dybden på de andre delene (3a, 3b, 4 og 5).

Det ble gjennomført en chi-square analyse for å se sammenhengen mellom forekomst og bakgrunnsopplysningene. Spørsmål 7 i spørreundersøkelsen under del 1 (vedlegg 2), *hvilken del av skolen arbeider du primært ved*, er ikke tatt med når denne analysen ble gjennomført. Skolene i Stjørdal kommune ble delt inn i to andre kategorier. Det var barne- og ungdomsskoler, og om skolene er en sentrumsskole eller om den ligger utenfor sentrum som er definert som desentraliserte skoler. Med en slik inndeling, ble det ikke behov for å bryte skolene ytterligere opp.

Spørsmål 11 i spørreundersøkelsen under del 2 (vedlegg 2), *Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever som resulterte i sykefravær*, er heller ikke tatt med i analysen. Sett opp mot problemstillingen i denne oppgaven, er det vurdert slik at svaret på dette spørsmålet ikke vil kunne si noe om hvilke faktorer som i størst grad påvirker forekomst av vold og trusler i grunnskolen. Sykefravær kan være et resultat av vold og/eller trusler i grunnskolen, men antall sykefraværsdager sier lite og ingenting om faktorer som påvirker forekomsten.

1.5 Oppgavens oppbygning



2.0 Teoretisk grunnlag og kunnskapsstatus

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil fokus være litteratur og forskning som senere vil være med på å danne en teoretisk ramme for drøfting av de empiriske funnene. Det teoretiske grunnlaget og den kunnskapsstatus som presenteres her, er dels hentet fra studiets pensum, men mesteparten er hentet etter diverse søk i bibliotekenes søkemotorer, samt bruk av både Google og Google Scholar. Det er mye norsk litteratur og forskning som vil bli presentert. Dette har sin naturlige forklaring i at det er store kulturelle forskjeller i skolesystemene i de ulike land i verden, og en del litteratur og forskning er av den grunn ikke overførbare. Dette viser blant annet en studie utført i Jordan av Alzyoud, Al-Ali og Tareef (2016), hvor lærerne som opplever vold fra elever nærmest får all skyld for dette selv. Dette ved at det blant annet uttales at de er utslitte og mangler pedagogiske evner (Alzyoud, M. S. et al., 2016). I dette kapitlet vil det belyses at det i norske forhold i alle fall er et mer nyansert bilde enn som så.

Kapitlet er tredelt. Den første delen omtaler begrepet *vold*, samt ser på de lovmessige rammene en arbeidsgiver skal forholde seg til i forhold til risiko for vold og trusler ved arbeidsplassen. Denne delen skal bidra til å løfte temaet, og sette det i kontekst.

Del to tar for seg de faktorer som anses å være av betydning for forskningsspørsmålene og drøfting av de empiriske funnene. Den siste delen presenterer den nasjonale og internasjonale forskningen vi anser som betydningsfull i denne sammenheng.

2.2 Om vold

2.2.1 Vold som fenomen

Det kan være vanskelig å forstå hvorfor noen tyr til vold og trusler. For å kunne forstå volden som fenomen, er det nødvendig å se på begrepet vold først. Den enkleste definisjonen av vold finner man kanskje i Isdals bok «Meningen med volden». Isdal sier «*Vold er enhver bruk av fysisk makt for å skade andre*» (Isdal, 2018, s. 37). Dette er en forenklet forståelse av begrepet vold, en forståelse som kanskje folk flest har av vold. Vold er likevel noe mer enn dette. Isdal (2018) har derfor utvidet sin definisjon til «*Vold er enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får den personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil*» (Isdal, 2018, s. 39).

Vold er noe som stort sett forbindes med fysiske handlinger. Dette kan for eksempel være slag, spark og nedstikking. Det er viktig med en utvidelse av denne forståelsen. Det handler ikke kun om det rent fysiske som utøves, men det handler om alle handlinger som vil kunne påvirke andre ved at de er krenkende, skremmende eller at de påfører smerte (Isdal, 2018, s. 41). Vold kan deles inn i en femdelt gruppering; fysisk vold, seksuell vold, materiell vold, psykisk vold og latent vold. I tillegg til en slik inndeling, må også vold ses i forhold til relaterte begreper som sinne, makt, mishandling og aggresjon (Isdal, 2018, s. 41).

Sinne er en følelse, og skiller derfor fra vold som er en handling. Sinne kan i så måte ikke skade noen, for det er det kun handlinger som gjør. Sinne kan følelsesmessig ha en spennvidde fra lett ergrelse til avindig raseri. Sinnets utløp kan derfor utarte seg på flere måter, alt etter som hvordan personen håndterer sinnet sitt. Håndtering av sinnet vil påvirke hvordan vedkommende velger å handle. Handlingsalternativene knyttet til sinne er mange, og vold er en av dem (Isdal, 2018, s. 41-42).

Aggresjon er nært beslektet med vold. Begrepet brukes ofte i sammenhenger der man ønsker å beskrive høy energi, pågåenhet og vilje. I idretten er for eksempel begrepet brukt mye i en slik

sammenheng. Dette mener Isdal (2018, s. 43) er feil bruk av begrepet. Det er ikke et begrep som skal beskrive en følelse eller en innstilling. Det er et begrep som, på lik linje med vold, beskriver en handling som har til hensikt å skade noe eller noen. Forskjellen på begrepene er, ifølge Isdal (2018), at vold beskriver noe som foregår i samhandlingen mellom personer, altså det er et relasjonelt begrep, mens aggresjonens handling kan foregå uten involvering av andre. Dette kan for eksempel være hærverk, rasering og selvbeskadigelse (Isdal, 2018, s. 43).

Mishandling er et begrep som brukes i sammenhenger der det har oppstått et systematisk mønster av atferd av voldelig karakter. Det kan være atferd som har til hensikt å ødelegge en annen person ved for eksempel systematisk krenkelse og underkuing. Det sentrale ved mishandling er at det utføres i et gitt mønster. Det er ingen engangshendelse. Mønsteret består gjerne av gjentakende handlinger over lengre tid (Isdal, 2018, s. 43).

Vold vil på en eller annen måte alltid inneholde *makt*, men det betyr ikke at makt nødvendigvis er vold. Makt kan handle om flere aspekter. Det kan være en følelse av å kjenne seg mektig, det kan være en posisjon i form av at man for eksempel er sjef, og det kan være en handling i form av en befaling. Å utøve makt kan gjøres på flere måter, og det er et stort skille mellom makt og maktmisbruk (Isdal, 2018, s. 43).

Isdals (2018) bok *Meningen med volden* har et kapittel han har kalt *Voldens natur*. Her presiserer Isdal (2018) at han velger å presentere volden ut fra et gruppenivå, og at han da ser på hvordan vold i all hovedsak arter seg. Det betyr ikke at det ikke finnes individuelle forskjeller og voldsepisoder som ikke følger mønsteret (Isdal, 2018, s. 72).

Vold er hierarkisk; det meste av vold foregår innenfor systemer som er organisert etter makt. Dette kan både være systemer som er organisert etter dominans, eller det kan være systemer som er hierarkisk oppbygd. Vold er i så måte karakterisert ved at den går ovenfra og ned (Isdal, 2018, s. 74-75).

Vold finnes ikke rettferdig. Hadde den vært det, så ville den blitt sendt tilbake der den kom ifra. Vold er ikke slik. Vold kommer dessverre stort sett ut et annet sted enn den kom inn (Isdal, 2018, s. 78). Hos barn er det spesielt tydelig å se prinsippet «inn et sted, ut et annet sted». Barn er gjerne voldelig på steder og i situasjoner der det er «trygt». Barn som selv er utsatt for vold, for eksempel fra egne familiemedlemmer, har også lettere for å utagere og utøve vold i for eksempel skolesituasjonen. Er de derimot utsatt for mobbing i skolen, kan de ta dette ut ved aggressiv eller voldelig atferd i hjemmesituasjonen. Dette kan gå utover både søsken og foreldre (Isdal, 2018, s. 80).

Vold er intelligent; mange vil tenke på vold som ren og skjær galskap, og et klart tegn på manglende impuls kontroll. Isdal (2018, s. 84) mener at dette er en grov forenkling av voldens natur. Vold består av to sentrale komponenter; en emosjonell del og en fornuftsdel. Bak den emosjonelle delen ligger den motiverende kraften bak selve voldshandlingen, mens fornuftsdelene driver styring og valg knyttet til handlingen. Det positive med fornuftsdelene er at den kan gi en form for håp. Dersom et menneske er i stand til å velge vold, så betyr det at det også har kapasitet til å velge ikke-vold (Isdal, 2018, s. 85). De som har voldelig atferd, har gjerne selv vansker med å se at begge disse komponentene er del av deres handling. Det er ofte den emosjonelle delen som overskygges. Mange legger frem det de selv anser som rasjonelle forklaringer på hvorfor den voldelige atferden er nødvendig (Isdal, 2018, s. 85-86).

I realiteten er vold et spørsmål om *akkurat passe*. Det er ikke nødvendigvis slik at den som utøver vold har til hensikt å skade, men heller å oppnå en egen dominans eller underkastelse fra den eller de andre. Målet er å utøve akkurat nok vold til at den andre blir redd, gir etter, gir deg det du ønsker, eller tar poenget. Volden stopper gjerne når den som utsettes begynner å gråte, slutter å kjempe imot, viser tegn på underkastelse, eller gir opp sin vilje. Dette viser at vold ofte vil være en funksjonell handling, og for voldsutøver vil det derfor oppleves som en «fornuftig» handling (Isdal, 2018, s. 92).

Vold er effektivt; vold er tidsbesparende og effektivt når det kommer til å oppnå makt, oppnå fordeler og oppnå goder. I alle fall på kort sikt. Dersom en forelder benytter vold for å få sitt barn til å kle seg i det tempo som er ønskelig, vil nok det oppleves som en effektiv handling på

kort sikt. På lang sikt er det ikke sikkert at dette barnet blir veldig lydige og lett å ha med å gjøre. Og som nevnt tidligere i dette kapitlet, så er det gjerne slik at vold avler vold, og da får man kanskje et barn som etter hvert vil løse konflikter og utfordringer med nettopp vold (Isdal, 2018, s. 92).

Vold er syklisk; det er ikke rent sjelden at historien til voldutøvere starter i deres egen barndom. En barndom preget av overgrep, mishandling og vold fra foreldre eller andre omsorgspersoner. Volden tas med i dens eksponering ut i samfunnet, i skole og blant jevnaldrende i ungdomstiden. Nå som voldsutøver, og gjerne som del av en voldelig gjeng. Så kommer voksenlivet, gjerne preget av fengselsopphold i starten. Deretter roer det seg ned med familiestifting. Men så dukker volden opp igjen, nå med voldelig atferd mot egne barn. Og slik blir volden syklisk (Isdal, 2018, s. 99).

Vold er avmakt; å føle avmakt er noe de fleste av oss kan kjenne seg igjen i. Om man ikke får til det man ønsker, ikke kommer seg ut av en situasjon, ikke klarer å forsvare seg, eller ikke når frem eller blir hørt, så kan man kjenne på en voldsom avmaktsfølelse (Isdal, 2018, s. 109). Hvordan følelsen av avmakt mestres og håndteres, henger sammen med menneskets læringshistorie (Isdal, 2018, s. 116). Hvorvidt man har lært å holde ut ubehag, usikkerhet, eller smerte, vil påvirke ens toleranse for avmakt. Det handler om å tåle avmaktsfølelsen uten å umiddelbart måtte handle (Isdal, 2018, s. 130). Det er foreldre eller andre foresatte som må lære barna toleranse, og på den måten lære barna å tåle avmakt. Dette fordrer at foreldre eller foresatte selv tåler ubehag og usikkerhet uten å måtte agere på dette (Isdal, 2018, s. 131).

2.2.2 Hva gjør vold og trusler med oss?

Å bli utsatt for vold vil være en opplevelse av avmakt. Selve avmaktsopplevelsen vil kunne variere ut fra voldens utforming, ut fra tidligere opplevelser og erfaringer med tilsvarende situasjoner, og ut fra muligheten til å beskytte seg selv (Isdal, 2018, s. 138).

Det vil være forskjell på offerets opplevelse av volden versus utøvers opplevelse av volden. Offeret vil stort sett oppleve volden både mer voldsom og mer skremmende enn utøver. For offeret er det redsel som er den mest fremtredende følelsen, mens det for utøver, i alle fall i gjerningsøyeblikket, er sinne som er den mest fremtredende følelsen. Redsel vil øke sensitiviteten for opplevelsen av situasjonen, mens sinne vil virke motsatt, det minsker sensitiviteten. Å være redd er en følelse som gjerne medfører at man føler seg liten, og opplevelsen i en voldssituasjon vil selvfølgelig preges av dette. Det motsatte vil skje for den som utøver vold, og hvor sinne er den følelsen som er styrende (Isdal, 2018, s. 138). Vold vil feste seg langt bedre i hukommelsen enn mange andre hendelser man blir utsatt for i løpet av livet. Dette av den enkle grunn at volden i seg selv er ment for å skremme, krenke eller smerte den som utsettes for volden. Alle opplevelser gjennom livet som har vært opplevd krenkende, har gjerne en iboende egenskap til å feste seg fast og henge ved (Isdal, 2018, s. 138-139).

Vold har helt klart et høyt traumepotensial. Et traume oppstår når man er utsatt for en overveldende opplevelse av tap av kontroll i en situasjon. I verste fall kan dette handle om opplevelsen av redsel for å miste sitt eget liv. Voldsepisoder som er preget av fysisk vold, der offeret rask vil kjenne på tap av kontroll, usikkerhet knyttet til hvorvidt man vil overleve, der man er helt prisgitt andre enn seg selv, vil være traumeerfaringer som kan lede til traumereaksjoner. Det vil kunne være en risiko for varig funksjonsendring. Det som er avgjørende for hvor invaderende traumeerfaringen vil bli, er hvor truet, skremt eller prisgitt voldsofferet føler seg i situasjonen. Det er ikke slik at volden må være brutal for å bli et traume (Isdal, 2018, s. 139).

Et menneske som utsettes for gjentagende voldsopplevelser, vil settes i en kronisk beredskapstilstand. Denne tilstanden vil prege personen både fysisk og psykisk. Å være konstant innstilt på fare, kontinuerlig lete etter tegn på fare, og ha en kropp som går i en kontinuerlig spenningstilstand klar for å beskytte seg, vil prege ens hverdag og funksjon. Dårlig søvn og hvile, muskelspenninger, konsentrasjonsproblemer, mage-tarmsymptomer, og utmattelse er noen av de symptomene man kan få om man er i en kronisk beredskapstilstand (Isdal, 2018, s. 139).

Én voldshendelse kan være nok til å utløse angst hos et menneske, en angst som over tid kan utvides til også å gjelde andre situasjoner. Angsten tar kontroll. Unngåelsesatferd er i slike tilfeller den vanligste mestringsformen. Ved å unngå situasjoner som man antar kan medføre voldelig atferd hos en motpart, så vil man kjenne på en opplevelse av kontroll. Det er ikke slik at traumatiske voldserfaringer nødvendigvis resulterer i alvorlige psykiske problemer, men kan likevel ende i et mer varig mønster av unngåelsesatferd. I tillegg til unngåelse og unnvikenhet, er tvangshandlinger, konfliktangst, autoritetsangst, redsel for nærhet og sosial angst vanlige reaksjoner og utfall av en traumatisk voldshendelse (Isdal, 2018, s. 140-141).

2.3 Lovverk og tilsynsmyndigheter

2.3.1 Hva sier Arbeidstilsynet?

Arbeidstilsynet er en tilsynsmyndighet som har et samfunnsoppdrag gitt av Stortinget. Arbeidstilsynets oppdrag er å følge opp at alle virksomheter ivaretar og etterlever sitt ansvar i tråd med de lovverk og regelverk som foreligger. Alle virksomheter er lovmessig pålagt å holde et høyt nivå når det kommer til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS) (arbeidstilsynet.no u.å.-b). Vold og trusler ved arbeidsplassen er et tema som er meget sentralt for Arbeidstilsynet, og de har definert det slik; «*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 antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære*» (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

På Arbeidstilsynets nettsider er de mest utsatte yrkesgruppene rangert. Yrker innen barnehage og undervisning står oppført i denne rangeringen, bak helserelaterte yrker og politi/vakter. Ifølge Arbeidstilsynet er vold og trusler en stadig voksende risikofaktor i arbeidslivet i hele Europa, og de refererer til levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016, der ca. 170.000 arbeidstakere svarer at de har vært utsatt for vold og trusler i arbeidssammenheng (arbeidstilsynet.no, u.å.-a.). I en kronikk på nettsiden hmskurs.net, skriver direktør i Arbeidstilsynet, Webb (2017), at «*Risikoen for vold og trusler er størst i yrker hvor arbeidstaker samhandler mye med andre mennesker. Undervisningssektoren er et eksempel på dette. Lærere er på topp tre over de mest utsatte yrkene*» (Webb, 2017, avsn. 2). Webb (2017)

understreker videre det ansvar arbeidsgiver, rektorene og skoleeier har i forhold til risikovurderinger, forebyggende arbeid og opplæring knyttet til vold og trusler. Det må bygges en kultur for avviksrapportering og systematisk jobbing i forhold til temaet (Webb, 2017, avsn. 4). Webb (2017) sier videre at det er viktig at teamet blir aktualisert, slik at *«håndtering av vold og trusler blir et felles ansvar og ikke et individuelt ansvar der arbeidstakeren tenker at «dette må jeg tåle i denne jobben»* (Webb, 2017, avsn. 8).

Vold og trusler kan gi alvorlige konsekvenser, både for den enkelte og for virksomheten. Hva den kan gjøre med den enkelte er allerede beskrevet. For virksomheten kan det bety redusert produktivitet, redusert motivasjon, økt sykefravær, rekrutteringsvansker for virksomheten, og stor gjennomtrekk av arbeidstakere (arbeidstilsynet.no, u.å.-a). Konsekvensene vil kunne variere i både styrke og omfang. Det vil være individuelle forskjeller både i forhold til hvordan man håndterer eventuelle hendelser, og i forhold til hvordan man påvirkes av hendelsene. Det er avgjørende for konsekvensene hvordan virksomheten jobber forebyggende i forhold til vold og trusler, og hvordan de jobber med håndtering og oppfølging. Velger virksomheten å eliminere alle hendelser som kan medføre vold og trusler, så vil følgelig sykefraværet i virksomheten reduseres betraktelig (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Arbeidstilsynet er helt klar på at det er *«arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler»* (arbeidstilsynet.no, u.å.-a). Arbeidsgiver skal på en systematisk måte forebygge vold og trusler på arbeidsplassen, på lik linje som de forebygger for andre mulige risikofaktorer (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Det er Forskrift om utøvelse av arbeid § 23A som regulerer hvordan arbeidsgivers systematiske arbeid skal fortone seg i forhold til blant annet temaet *vold og trusler*. I Forskriften står det *«I forbindelse med planlegging, utforming og utførelse av manuelt arbeid skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av de organisatoriske forhold som kan innebære risiko for helseskade hos arbeidstaker»* (lovdata.no, u.å.-a). Arbeidstilsynet.no (u.å.-a) skisserer at for å ivareta dette kapitlet i forskriften kreves det omfattende forebyggingsarbeid. Arbeidstaker må gjøre en kartlegging myntet på hvilke situasjoner de ansatte kan bli utsatt for vold og trusler. De må deretter foretas en risikovurdering/-analyse som gir grunnlag for utarbeidelse av diverse

planer, prosedyrer, rutiner og tiltak. Når tiltak er iverksatt, må de følges tett opp og evalueres (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Risikofaktorer som en arbeidsgiver må være årvåken i forhold til når det kommer til økt risiko for vold og trusler, er blant annet mangelfull opplæring og fravær av øvelse/trening, manglende medvirkning fra arbeidstakerne, direktekontakt med kunder/pasienter/elever, alenearbeid, tidspress og arbeidspress, lav bemanning eller bemanning med manglende eller mangelfull opplæring, uegnede lokaler og dårlige tekniske løsninger, og kulturelle forhold i virksomheten og på arbeidsplassen (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Som nevnt i teksten over stilles det store krav til arbeidsgiver når det kommer til forebyggende arbeid. Arbeidsgiver skal som nevnt gjennomføre risikovurderinger med tanke på å forebygge at vold og trusselsituasjoner oppstår, og disse må gjennomføres jevnlig, og det må fortløpende iverksettes passende tiltak. I tillegg til det forebyggende arbeidet som allerede er skissert, er det særs viktig at arbeidsgiver gir god informasjon om de farer som kan oppstå i forbindelse med arbeidet ved virksomheten. I tillegg er det særs viktig med oppfølging etter en eventuell hendelse, og det bør vurderes hvorvidt bedriftshelsetjenesten skal kobles på. Dette er forhold som Arbeidstilsynet blant annet følger opp ved tilsyn (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Hvordan håndterer virksomheten vold og trusler? Arbeidstilsynet er klare på at følgende rutiner må på plass; det skal eksistere et avvikssystem som hvor hendelser knyttet til vold og trusler skal registreres. Det samme gjelder for personskader. Både verneombud, arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet skal ha tilgang til registreringene i et slikt system. I virksomheter der det å bli utsatt for vold og trusler er nærmest vanlig, og har blitt en del av arbeidshverdagen, er faren stor for at det vil foregå en stor underrapportering i et slikt avvikssystem. Arbeidstakerne kommer til et punkt der de betrakter vold og trusler som noe de «skal tåle». Det er viktig at arbeidstaker er klar over dette, og har et stort fokus på viktigheten av å melde hendelser i avvikssystemet. Ved alvorlige skader *skal* Arbeidstilsynet og politiet varsles (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

Måten hendelser knyttet til vold og trusler håndteres og følges opp, er særdeles viktig. Rutiner og prosedyrer som er klare og tydelige på hva som skjer umiddelbart etter hendelsen, hvem som skal utføre oppfølgingssamtale etc. etter hendelsen, og hvordan den videre oppfølgingen skal foretas, skal være kjent for alle arbeidstakere, og skal skape trygghet rundt håndteringen (arbeidstilsynet.no, u.å.-a).

2.4 Faktorer av betydning for forskningsspørsmålene

I kapittel 2.4 presenteres faktorer som er svært sentrale i arbeidet med å svare ut forskningsspørsmålene og drøftingen av de empiriske funnene. Utvalget av litteratur som vil bli presentert i dette kapitlet er oppsummert i tabellen under. Isdal (2018), som er presentert i delkapittel 2.2, er også oppført i denne tabellen.

Tabell 1: Litteratur knyttet til delkapittel 2.2 og 2.4

LITTERATUR	OPPSUMMERING	RELEVANS
Jacobsen og Thorsvik (2016) <i>Hvordan organisasjoner fungerer</i>	Boken omhandler hva en organisasjon er, og hvordan den fungerer og hvordan den er bygd opp.	Kap 3, 4 og 8 om organisasjonsstruktur, organisasjonskultur, og kommunikasjon.
Isdal, P. (2018) <i>Meningen med volden</i>	Dette er en grunnbok om vold, og foretar seg primært voldens årsaker.	Kap 3, 4, 5 og 6 om hva er vold, voldens natur, vold er avmakt og voldens aktører.
Kirkhaug, R. (2015) <i>Lederskap. Person og funksjon</i>	Boken handler om lederskap, og har som mål å bidra til en fordomsfri og kritisk innsikt i fagfeltet.	Kap 3 om tradisjonelle og nyere definisjoner av lederskap, med fokus på lederskap og tillit.
Røkenes og Hanssen (2012) <i>Bære eller bryte</i>	Boken tar for seg kommunikasjons- og relasjonsteori, og ser på problemstillinger knyttet til samhandling i ulike yrkessammenhenger.	Kap 1 om relasjonskompetanse og kommunikasjon.
Bråten og Falkum (2019) <i>Håndbok i konflikthåndtering i oppvekst- og utdanningssektoren</i>	Boken gir praktiske råd knyttet til konflikthåndtering, som for eksempel hvordan man kan forebygge risikosituasjoner.	Kap 1, 2, 4 og 5 om konflikthåndtering, kommunikasjon som verktøy i konflikthåndtering, valg av strategier og metoder for å håndtere vold og trusselsituasjoner og etter hendelsen.

2.4.1 Organisasjonsstruktur

Organisasjonsstrukturen i en organisasjon er det «*som definerer hvordan arbeidsoppgaver i organisasjonen skal fordeles, grupperes og koordineres, og hvordan beslutningsmyndighet skal fordeles mellom ledere og medarbeidere i organisasjonen*» (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 70). Organisasjonsstrukturen påvirker medarbeiderne til å finne en stabilitet i måten de jobber på, og fra utsiden kan det virke som et maskineri som «går i takt». Strukturen i seg selv har tre generelle effekter på medarbeidernes atferd. *Spesialisering*, handler om å avgrense medarbeidernes oppgaver, slik at oppgavene hver enkelt medarbeider skal utføre ligger innenfor dens spisskompetanse. Dette er en effektiv tilnærming når det gjelder å fremme effektivitet og produktivitet. *Koordinering*, handler om å bruke ulike rutiner, regler etc. for å skape en samkjørt praksis i forhold til utøvelse av de oppgaver som organisasjonene er pålagt. I tillegg handler det om å koordinere de ulike medarbeidernes atferd slik at de sammen kan løse oppgaver de ellers ikke ville kunne ha løst alene. *Stabilitet i atferd*, gjenspeiler at medarbeiderne har en stilling som er tillagt mer eller mindre faste oppgaver. De vet hva som skal gjøres innenfor gitte rammer, og de vet hva som forventes. Dette skaper en forutsigbar atferd (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 70-71).

2.4.2 Organisasjonskultur

I Jacobsen og Thorsvik (2016) benyttes Scheins definisjon på organisasjonskultur; «*Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene.*» (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 130).

Organisasjonskultur er ikke et fenomen som kan studeres direkte på samme måte som en formell struktur, som ofte er nedfelt skriftlig. Organisasjonskultur innebefatter gjerne grunnleggende antakelser som bare eksisterer «inni hodet» på de ulike medlemmene, og som de selv gjerne ikke er klar over. Kulturene eksisterer, ifølge Schein, på tre kulturelle nivåer;

grunnleggende antakelser, verdier og normer, og artefakter (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 131).

Grunnleggende antakelser er nedfelte sannheter. De er i så måte ikke diskutabile, og vil derfor være vanskelig å utfordre eller endre. Disse grunnleggende antakelsene dannes via sosiale grupper som har sine oppfatninger og meninger, og gjennom felles fortolkning av disse, nedfeller seg sannheter. Nye medlemmer av gruppen vil få disse antakelsene/sannhetene presentert og overført som *den riktige* måten å forstå, tenke rundt og føle på knyttet til bestemte forhold (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 132).

Verdier er noe som gjenspeiler bevisste valg i forhold til hva man tenker er bra og hva man tenker er dårlig, hva som er ønskelig og som man vil ivareta og fremme. Slike verdier er ofte en følge av de grunnleggende antakelsene som foreligger. Når det kommer til organisasjoner vil verdiene trolig komme til uttrykk via de beslutninger som foretas, og via organisasjonenes grunnleggende filosofi (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 134).

Normer beskrives gjerne som de uskrevne reglene, regler som sier noe om hva som er passende å gjøre i ulike sosiale situasjoner og settinger. Hvilke normer som er gjeldende kan variere mellom ulike organisasjoner, alt etter hva som er organisasjonens formål. Normer vil spille en stor rolle i forhold til hva som er passende atferd i ulike situasjoner, og spiller stort sett en viktig rolle når det kommer til samhandling mellom mennesker. Normene er med på å redusere usikkerhet knyttet til hva man skal gjøre i ulike situasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 135).

Artefakter er de observerbare, kulturelle uttrykkene. Disse kulturelle uttrykkene kan komme via tekst og språk, atferd og gjenstander. Fellesnevneren er at de er uttrykk for de overnevnte kulturelementene, det vil si verdiene, normene og de grunnleggende antakelsene. Artefaktene formidler informasjon om hva som kjennetegner de underliggende kulturelementene ved at de står frem som kulturelle symboler. Artefaktene kalles et symbol når de er tillagt en mening. Symboler må tolkes for at man skal kunne få ut den informasjonen de formidler, med dog innenfor de rammene av den sosiale sammenhengen de produseres i (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 136). Ledelsen i en organisasjon må være bevisst at artefaktene er dobbeltsidig. De har

den symbolske siden, som gjerne handler om å symbolisere de verdier organisasjonen ønsker skal være gjeldende, men de har også en instrumentell som for eksempel kan komme til uttrykk ved at man går opp i lønn fordi man har gjort en god jobb. Den symbolske siden kan i mange situasjoner være vel så viktig, og kanskje viktigere enn den instrumentelle siden. Dette kan for eksempel vise seg gjeldende i situasjoner som medfører usikkerhet knyttet til organisasjonen. Da kan artefaktenes symbolske side være viktigere for de ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 134).

2.4.3 Kommunikasjon i organisasjonen

Kommunikasjon vil for alle organisasjoner være en basisprosess som er selve limet i organisasjonen. Kommunikasjon holder organisasjonen sammen, sørger for god informasjonsflyt, den styrer og koordinerer atferd, bygger relasjoner og utvikler kultur. Kommunikasjon legger også grunnlag for planlegging, målformulering og strategiutvikling. I tillegg til dette er kommunikasjon avgjørende for å koble organisasjoner sammen i ulike nettverk, samt at den er avgjørende i prosesser der organisasjonen presenteres for omgivelsene (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 278). Kommunikasjon i en organisasjon foregår både internt og eksternt, mellom individer og mellom grupper. Kommunikasjonen er i en slik setting en kontinuerlig prosess hvor den både opprettholder og forandrer organisasjonen, og det handler ikke bare om overføring av informasjon, men det er snakk om overføring av både følelser, ideer og holdninger mellom individer og grupper (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 278).

2.4.4 Konflikthåndtering

Da arbeidsmiljøloven ble revidert i 2006, ble det et økt fokus på vold og trusler som arbeidsmiljøfaktorer i loven. Arbeidslivet fikk implementert en grunnleggende sikkerhetsnorm ved ordlyden; «*Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre*» (arbeidsmiljøloven.com, u.å.). Ved at lovteksten benytter begrepet «andre», så er den dekkende for *alle* som kan utgjøre noe form for risiko for arbeidstaker. Som nevnt under kapitlet om Arbeidstilsynet, så kom det også økte krav til arbeidsgivere i 2017 via et nytt kapittel i arbeidsmiljøloven, kapittel 23A, som presiserer enda

nærmere hvordan arbeidsgiver skal gå frem i arbeidet for å forebygge risikofylte hendelser ved arbeidsplassen (Bråten & Falkum, 2019, s. 14).

Det å forebygge vold og trusler er et vanskelig og særdeles viktig arbeid. Økt kompetanse på området konflikthåndtering vil bidra til økt sikkerhet og ivaretagelse av samhandling. Bråten og Falkum (2019) definerer konflikthåndtering slik; «*Vår evne til å forvente og oppfatte konfliktnivået i ulike situasjoner, og slik aktivt kunne forebygge trakassering, trusler og vold i vår yrkesutførelse*» (Bråten & Falkum, 2019, s. 20). Definisjonen til Bråten og Falkum (2019 s. 20) sikter til at profesjonelle yrkesutøver har et ansvar knyttet til både det å kunne forutse, og det å kunne forebygge en eventuell konflikteskalering. Det er viktig med en proaktiv, handlingsrettet holdning og handlingsrettet perspektiv, der man tilegner seg kunnskap og kompetanse i forkant, og på denne måten kan jobbe forebyggende. Det motsatt vil være en reaktiv tilnærming, der man sitter i etterkant og lur på hva man kunne ha gjort annerledes. Det er ofte manglende kompetanse og mestringstro som kan føre til et slikt passivt perspektiv som sistnevnte (Bråten & Falkum, 2019, s. 20-21).

Konflikt kan defineres ut fra tre ulike nivåer; lavt konfliktnivå, moderat konfliktnivå og høyt konfliktnivå. En slik inndeling vil kunne være hjelpsom med tanke på å kjenne igjen påregnelige faktorer i arbeidssituasjoner der man kan forvente konfliktfyllt arbeid (Bråten & Falkum, 2019, s. 21). En situasjon med *lavt konfliktnivå* definerer Bråten og Falkum (2019 s. 21) som; «*Arbeidssituasjoner som i sin natur kan ha en kime til uenighet, der en videre konflikt kan utvikles som følge av manglende samhandling*». Dette er situasjoner der det i utgangspunktet ikke oppleves som om en konflikt er til stede, og hvor den profesjonelle utøver har et lavt stressnivå, men hvor det likevel skapes ulike forventinger eller misforståelse knyttet til den andres intensjoner. En servitør kan for eksempel oppleve dette i sin samhandling med en kunde (Bråten & Falkum, 2019, s. 21).

Ser man på situasjoner hvor det er et *moderat konfliktnivå*, definerer Bråten og Falkum (2019 s. 22) det som; «*Arbeidssituasjoner der man som profesjonell yrkesutøver naturlig kan møte motstand*». Dette kan være snakk om situasjoner der den profesjonelle utøver i større grad må gripe inn overfor den andre, og der stressnivået til den profesjonelle vil være litt høyere, på et

moderat nivå. Det vil i en slik situasjon være et større potensiale for større motstand, men dersom motstanden håndteres på en god måte, vil konfliktnivået reduseres. Det vil i slike situasjoner være større risiko for at konflikten kan bli personlig, og at det kan forekomme en negativ konfliktutvikling som for eksempel kan ende i trakassering (Bråten & Falkum, 2019, s. 22).

Til slutt har man situasjoner med *høyt konfliktnivå*, som Bråten og Falkum (2019 s. 22) definerer som; «*Arbeidssituasjoner som innebærer fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold*». I slike situasjoner vil stressnivået til den profesjonelle utøver være høyt, og man kan oppleve følelsen av subjektiv fare og kjenne på frykt. Konfliktsituasjonen har på dette nivået eskalert i en slik grad at man vil kunne møte trussel om voldelig atferd. Dette er situasjoner som er svært krevende, og faren for fysisk skade og psykisk belastning er svært nærliggende (Bråten & Falkum, 2019, s. 22).

Inndelingen av konfliktnivå på denne måten, er et hjelpende verktøy når en arbeidsgiver skal utføre risikoanalyser ved sin virksomhet. Når man faller innunder konfliktnivå 3, har man helt klart en arbeidssituasjon som vil utløse en aktivitetsplikt hos arbeidsgiver. Arbeidsmiljølovens krav om blant annet risikovurderinger, tiltaksplaner, rutiner, prosedyrer og opplæringsplaner vil slå inn for fullt her. Det er generelt et skjerpet krav for de lederne som har ansvar for arbeidstakere som kan møte høyt konfliktnivå i sin arbeidshverdag (Bråten & Falkum, 2019, s. 23).

2.4.5 Kommunikasjon som verktøy i konflikthåndtering

Et av de mest sentrale verktøy man har i forbindelse med å redusere risiko for vold og trusler, er god kjennskap til bruk av kommunikasjon. Kommunikasjon foregår både verbalt og non-verbalt, og knyttet opp til konflikthåndtering stilles det i tillegg også krav til både relasjonell og faglig kompetanse (Bråten & Falkum, 2019, s. 31-32).

Verbal kommunikasjon defineres av Bråten og Falkum (2019 s. 34) som «...*mundlig og skriftlig kommunikasjon og dekker således budskapet som formidles gjennom det muntlige og skrevne språket*». God argumentasjon vil spille en stor rolle om man ønsker å oppnå holdningsendring hos mottaker via verbal kommunikasjon. Det vil derfor være av stor betydning hvor godt forberedt man er, og hvor godt fundert den verbale kommunikasjonen er. Det vil uansett ikke være tilstrekkelig med målrettet verbal kommunikasjon dersom man ønsker å oppnå en felles forståelse. Det vil i tillegg være et behov for at man er bevisst både sin egen og andres formidling via non-verbal kommunikasjon. *Non-verbal kommunikasjon* er den kommunikasjonen man formidler gjennom kroppsspråk. Non-verbal kommunikasjon kan for eksempel foregå via kroppssignaler gitt av ansiktsuttrykk, avstand, kroppsbevegelser og blick (Bråten & Falkum, 2019, s. 35).

Det å ha god kompetanse og bevissthet rundt bruken av verbal og non-verbal kommunikasjon vil være svært viktig i situasjoner knyttet til konflikthåndtering. Bevissthet rundt hva man ønsker å kommunisere med sin kroppsholdning, og en bevissthet rundt hvordan den verbale kommunikasjonen bør tilpasses i situasjonen, vil være avgjørende. Skal man stå eller sitte? Hvor stor fysisk avstand bør det være? Er kroppskontakt aktuelt? Stemmebruk? Alt dette, med mer, påvirker en konfliktpent situasjon og håndteringen av den i stor grad, og kan være avgjørende for utfallet (Bråten & Falkum, 2019, s. 28-29).

2.4.6 Konfliktdempende kommunikasjon

Det å kommunisere er en medfødt evne, og i så måte skulle man tro at det er noe vi alle kan beherske godt. Det er likevel slik at man vil oppleve mange misforståelser knyttet til kommunikasjon. Man lykkes ikke alltid. Som profesjonell yrkesutøver vil det være spesielt avgjørende at man har en god evne til å kommunisere, spesielt når man kommer i krevende situasjoner (Bråten & Falkum, 2019, s. 31).

I Bråten og Falkums (2019) bok *Håndbok i konflikthåndtering i oppvekst- og utdanningssektoren*, 2019 beskrives fem grunnleggende prinsipper for konfliktdempende

kommunikasjon. Prinsippene er ment som en hjelp for å belyse hvilke faktorer som bør vektlegges når man kommer i en konfliktsituasjon (Bråten & Falkum, 2019, s. 104).

«Prinsipp 1: Unngå kommunikasjonsformer som kan skape misforståelser. Øk budskapetets kraft ved å benytte både verbal og non-verbal kommunikasjon der det er mulig» (Bråten & Falkum, 2019, s. 104). Her kreves det kompetanse som setter den profesjonelle utøver i stand til å vurdere mottakers evne, holdninger og erfaring, da kommunikasjonsformen må tilpasses ut fra dette. Dersom den profesjonelle utøver har kompetanse til å vurdere for eksempel mottakers psykiske helse, kognitive evne, eller hvorvidt mottaker er ruspåvirket, så vil den profesjonelle utøver også kunne vurdere bruk av lett forståelig språk og tydelig nonverbal kommunikasjon, og på denne måten styrke budskapetets kraft (Bråten & Falkum, 2019, s. 104).

«Prinsipp 2: Forsøk å forstå hva den andre part virkelig prøver å kommunisere når du lytter» (Bråten & Falkum, 2019, s. 105). Dette prinsippet har fokus på aktiv lytting. Når man har, jf. prinsipp 1, vurdert og funnet den best egnede kommunikasjonskanal til en gitt situasjon, er det helt avgjørende at man virkelig går inn for å forstå hva motparten virkelig prøver å formidle. Aktiv lytting vil i en slik sammenheng være en fin teknikk å benytte, slik at man klarer å holde oppmerksomheten mot det som formidles via ord og atferd. Dersom samtalen ikke foregår ansikt til ansikt, men for eksempel på telefon, så er fokus på tonefall, intensitet og de følelser som formidles viktig i tolkningsarbeidet av budskapet (Bråten & Falkum, 2019, s. 105).

«Prinsipp 3: Vurder hvordan mottaker vil tolke innholdet når du formidler et budskap» (Bråten & Falkum, 2019, s. 105). Når man kjenner en person godt, så vet man ganske godt hvordan den personen vil tolke og reagere på et budskap man kommuniserer. Dersom man ikke kjenner den personen man kommuniserer med, så vil dette være mer utfordrende. En profesjonell aktør må her ha kompetanse knyttet til dette. Det kan for eksempel handle om å unngå bruk av negative ord, men heller bruke ord som kan vekke positive følelser hos mottaker. Dette betyr ikke det samme som å være positiv i situasjonen, men at man bevisst legger seg på en linje der man ordlegger seg på en slik måte at kommunikasjonen går i riktig retning. Dette for å unngå ytterligere aggresjon i situasjonen (Bråten & Falkum, 2019, s. 105).

«Prinsipp 4: Mottakerens perspektiv vil påvirke kommunikasjonsprosessen» (Bråten & Falkum, 2019, s. 106). I en konfliktsituasjon, der man ønsker å bruke kommunikasjon som et konflikthåndteringsverktøy, er det særdeles viktig at man har god forståelse og kompetanse på at kommunikasjon er en prosess. Dersom man ikke evner å ta utgangspunkt i mottakers perspektiv, vil man heller ikke lykkes i å skape en felles forståelse. Man må som profesjonell utøver ta høyde for at mottakers evne til å ta imot og oppfatte det budskap som forsøkes formidles, er redusert av ulike årsaker. Man må også ta høyde for at mottaker har negative holdninger til den profesjonelle eller dens kolleger. Dette er et perspektiv som må være med i valg av tilnærming både verbalt og nonverbalt (Bråten & Falkum, 2019, s. 106).

«Prinsipp 5: Kommunikasjon er et samspill» (Bråten & Falkum, 2019, s. 106). I en konfliktsituasjon er bevisstheten rundt samspillet i kommunikasjonsprosessen svært viktig, for å få til en så god håndtering av situasjonen som mulig. Det vil være naturlig i en konfliktpent situasjon, at man oppfatter hverandre som motparter, noe som vil påvirke samhandlingen i kommunikasjonen. Dersom man er bevisst dette som profesjonell utøver, og man evner å få til samhandling i kommunikasjonen, så vil man ha en større mulighet for å skape et samarbeidsklima som kan føre til en løsning i konfliktsituasjonen (Bråten & Falkum, 2019, s. 106).

2.4.7 Stressmestring

I en konfliktsituasjon, mellom for eksempel en lærer og en elev, vil stress kunne være en svært sentral faktor. Stress vil påvirke måten konflikten håndteres på, og derfor er stressmestring en viktig nøkkel. Dårlig stressmestring kan i verste fall føre til at man ikke klarer å kommunisere verbalt i det hele tatt (Bråten & Falkum, 2019, s. 95). Stress som begrep kommer fra det latinske ordet *stringere*, og betyr «å stramme til». Stressreaksjoner i seg selv er helt naturlig, og har en livsbevarende funksjon i så måte. På den andre siden kan stressreaksjoner også være uheldige, spesielt i møte med konfliktsituasjoner (Bråten & Falkum, 2019, s. 95). I Lazarus & Folkman (1984) trekkes Selyes forskning fra 50-tallet frem for å belyse stress som en fysiologisk reaksjon på en opplevd trussel. Selye delte stress inn i tre faser; alarm, motstand og utmattelse.

Alarmfasen er den fasen der kroppen gjør seg klar til å takle det som måtte komme. Det skjer da en kroppslig reaksjon på stress. De naturlige kroppslige reaksjonene på stress er; økt pust/puls, hjertet slår raskere, svetting, og muskelspenninger. Dette er reaksjoner som man «kjenner på kroppen». I tillegg skjer det reaksjoner som ikke er like merkbare; pupillene utvides, fordøyelsen bremser opp, sukker frigis fra lever, og blodets evne til å koagulere øker. Alle disse kroppslige reaksjonene har en funksjon. Det for eksempel slik at blodets evne til å koagulere øker for at man skal kunne stoppe blødninger raskere ved en eventuell skade. Beskrivelsen av de naturlige fysiologiske reaksjonene på stress har Bråten og Falkum hentet fra Brudevolds *Stress og det lille øyeblikks avspenning* (2008) (Bråten & Falkum, 2019, s. 96-97).

Motstandsfasen er den fasen man kommer i etter at situasjonen er over, men når det fortsatt er, eller man tror det er, en fare for at nye situasjoner kan oppstå. Man går i en slags beredskap. Å gå i en slik beredskap kan være nyttig dersom man møter en tilsvarende situasjon kort tid etter. Kroppen er beredt. På den andre siden er det viktig at man ikke blir gående i slik beredskap for lenge. Neste situasjon kan være en helt annen når det gjelder konfliktnivå, og det er da viktig at man også er noe «nullstilt», og at den foregående situasjonen ikke henger ved for lenge (Bråten & Falkum, 2019, s. 98).

Utmattelsesfasen kan man komme i dersom man blir i værende i motstandsfasen for lenge. Da blir man gående over tid i en kunstig høy beredskap, og dette kan rett og slett medføre utmattelse. Dette fordi, ifølge Bjørklund (referert i Bråten & Falkum, 2019, s. 98), kroppen ikke lengre evner å produsere flere stresshormoner. Kroppens naturlige forsvarssystem overbelastes. God oppfølging etter slike konfliktsituasjoner er derfor svært viktig, og må settes i gang så snart som mulig. Det handler om oppfølging for blant annet å få normalisert situasjonen, og få normalisert sine kroppslige reaksjoner (Bråten & Falkum, 2019, s. 98). Defusing, eller strukturert støttesamtale, er et verktøy for oppfølging etter slike situasjoner. Dette skal skje så raskt som mulig etter hendelsen, og senest innen 8 timer. Samtalen skal vare i maks 90 minutter. Målet er, som nevnt over, å normalisere situasjonen, samt redusere naturlige reaksjoner og vurdere behov for videre oppfølging. Samtalen fungerer også som en sosial støtte (Bråten & Falkum, 2019, s. 162).

Stressmestring er svært viktig når det kommer til håndtering av konflikter, og derfor er kunnskap om og opplæring i dette viktig for fagpersoner som kan bli utsatt for slike situasjoner i sitt yrke. Både undervisning om tema, identifisering av egne stressreaksjoner, mentale forberedelser, tilegnelse av mestringsferdigheter, og rollespill rundt temaet kan bidra til økt handlingskompetanse (Bråten & Falkum, 2019, s. 100-101).

2.4.8 Relasjonskompetanse

Relasjonens betydning kan i en del yrker være mer avgjørende enn de metoder og teknikker som benyttes. Det er mange yrker som dreier seg om å legge til rette for forandring hos andre mennesker. Det kan være forandringer som medfører at det skjer en endring i ens måte å oppleve på, måte å tenke og føle på, og som kan påvirke ens atferd og holdninger. I et yrke der fagpersonens oppgave er å legge til rette for læring, mestring, bevisstgjøring, utvikling eller bedret funksjon, vil relasjonen helt klart være avgjørende (Røkenes & Hanssen, 2012 s. 18-19). Læreryrket er et eksempel på et slikt yrke, der relasjonen mellom elev og lærer/assistent vil ha stor betydning.

En relasjon vil bygges ut fra ulike utgangspunkt. I en situasjon der fagpersonens oppgave er som beskrevet i avsnittet over (for eksempel legge til rette for læring og mestring) vil det være *hjelperelasjonen* som vil være avgjørende (Røkenes & Hanssen, 2012 s. 26).

Relasjoner skapes ikke av seg selv. Det må jobbes med å skape en relasjon, og kanskje jobbes enda mer med for å skape en god relasjon. For å få til dette er man avhengig av en samhandlingsprosess som skaper trygghet, samt opplevelsen av troverdighet og tilknytning. Dette både for fagpersonen og den som fagpersonen skal hjelpe. Dersom man oppnår en god samhandlingsprosess, ligger alt til rette for å utvikle en bærende prosess. Man kan tenke seg en *relasjonspyramide* som fra bunnen av er bygget opp av *samhandling*, deretter kommer *relasjon*, etterfulgt av *forståelse* og *handling*. En relasjon som oppleves trygg gir et godt grunnlag for en bedre forståelse for hverandre, og om man forstår hverandre så gir dette ringvirkning i form at man gjerne handler på en mer fruktbar måte overfor hverandre. I en situasjon der man har en fagperson som skal hjelpe for eksempel en elev, så kan en slik sirkulær prosess være avgjørende

for at eleven skal kunne føle mestring og utvikling. Om fagpersonens handlinger tar utgangspunkt i en god forståelse av den andre, vil handlingene kunne virke positivt for relasjonen. Det vil oppstå en følelse av tillit og trygghet basert på at den andre personen føler seg forstått og ivarettatt. Å kjenne på forståelse er også svært viktig i forhold til å skape endringer hos en person. Dersom man klarer å komme seg inn i en slik god samhandling og flyt, og man skaper en god samhandlingssirkel, så styrkes relasjonen, og det skapes en god plattform for en positiv endring og utvikling (Røkenes & Hanssen, 2012 s. 26-27).

Samhandlingssirkelen i en slik relasjonspyramide kan også ende opp med å bli negativ, og relasjonen vil da svekkes. Dette vil kunne medføre at det oppstår negative følelser, opplevelse av manglende forståelse og opplevelse av avstand, som igjen gjerne medfører at man ikke handler hensiktsmessig (Røkenes & Hanssen, 2012 s. 26). En fagperson som jobber med mennesker, må ha nødvendig relasjonskompetanse. Det å evne og skape gode relasjoner er ikke en instrumentell prosess der man kan tvinge seg på den andre, og på denne måten forsøke å tvinge frem en god kontakt. Man må evne å legge til rett for, samt delta i en kommunikasjonsprosess som skaper rom for å forstå den andre, og på denne måten utvikle en relasjon (Røkenes & Hanssen, 2012 s. 28).

2.4.9 Lederskap og tillit

Lederskap kan beskrives med mange ulike definisjoner. Uansett hvilken definisjon man lener seg på når det kommer til lederskap, fremstår tillit som et helt sentralt element. Det finnes ulike typer tillit i organisasjoner; *institusjonell* tillit, *kalkulert* tillit og *relasjonell* tillit (Kirkhaug, 2015, s. 37).

Institusjonell tillit er den tilliten som i bunnen eksisterer imellom medarbeidere og organisasjonen. Denne type tillit er likevel som oftest representert gjennom lederen. Det er gjerne de rammer som organisasjonen skaper via lover, regler og verdier som bygger opp den institusjonelle tilliten. De lover, regler og verdier som sørger for og ivaretar medarbeidernes behov for forutsigbarhet og trygghet (Kirkhaug, 2015 s. 38).

Kalkulert tillit handler om tillit som er knyttet til ytre virkemidler. Det kan for eksempel være at medarbeiderne føler seg trygg på at de får den lønnen de skal ha utbetalt i forhold til at de har levert en arbeidsinnsats. Eller at leder på den andre siden kan føle seg trygg på at medarbeiderne leverer arbeidsinnsats i henhold til sin arbeidsavtale. Denne type tillit har ikke noe med partene selv å gjøre, eller organisasjonen som sådan (Kirkhaug, 2015 s. 39).

Relasjonell tillit utvikles gjerne over noe tid, og karakteriseres av åpenhet, gjensidig lojalitet og sosial støtte mellom to parter. En leder kan «måle temperaturen» på den relasjonelle tilliten han eller hun har til sine medarbeidere ved blant annet å finne ut i hvilken grad medarbeiderne betror seg åpenhjertig, og i hvor stor grad medarbeiderne tørr å fleipe med lederen. På den andre siden kan medarbeiderne kjenne på hvor vidt de har en relasjonell tillit til sin leder i forhold til i hvor stor grad leder er åpen og ærlig, spesielt opp mot sitt lederskap (Kirkhaug, 2015 s. 39-40).

Tillit er generelt sett et uttrykk for positive og tillitsfulle forventninger til en persons eller en organisasjons atferd og handlemåter. Mistillit er på den andre siden et uttrykk for negative forventninger, og preges gjerne av en atferd med forsiktighet, tilbakeholdenhet og skepsis. Kombinasjonene av tillit og mistillit kan være forskjellig i ulike organisasjoner og mellom leder og de ulike medarbeiderne. Tenker man seg en inndeling der *tillit* er en variabel og *mistillit* er en variable, vil kombinasjonen *høy tillit* og *lav mistillit* være den mest fruktbare (Kirkhaug, 2015 s. 41-42). Tap av tillit kan gi svært uheldige konsekvenser, men det avhenger litt av hvilken type tillit som tapes. Tap av institusjonell og kalkulert tillit skyldes gjerne feil og mangler ved de administrative rutinene, og er relativt lett å rette opp i ved bruk av noen formelle grep. Tap av relasjonell tillit vil derimot ofte gi opplevelser av skuffelse og svik, og er mye mer krevende å rette opp i (Kirkhaug, 2015 s. 48-49).

2.5 Relevant forskning

2.5.1 Nasjonal forskningsfront

Vold og trusler i skolen er et tema som engasjerer, og som flere har utført studier knyttet til. Ved å utføre flere søk i ulike databaser har vi valgt ut artikler og rapporter vi anser som relevante for denne studien. Disse er nærmere beskrevet i tabell 2.

Tabell 2: Relevant nasjonal forskning knyttet til temaet vold og trusler

LITTERATUR	OPPSUMMERING	RELEVANS
Eggen, J. H. (2010) <i>Vold i skolen; kartlegging av vold mot lærere på barnetrinnet</i>	En masteroppgave i spesialpedagogikk, med utgangspunkt i en spørreundersøkelse (kvantitativ studie). Oppgaven er fra 2010. Målet med oppgavene er å avdekke forekomst av vold og trusler mot lærere i barneskolen. Oppgaven fokuserer også på lærernes opplevelse av kompetanse og opplæring knyttet til vold og trusler.	En av de studier det refereres til i flere fagartikler av nyere dato. En av de nyeste studier vi finner som er såpass nær vår egen oppgave, og som har en relativt høy svarprosent (45 %). Mange nyere studier har langt lavere svarprosent. Denne undersøkelsen har fokus kun på barnetrinnet. Vi har hele grunnskolen, og dermed et bredere utvalg.
Wærø, Dahl og Kilskar (2019) <i>Vold og trusler mot ansatte i skolen - Analyse av proaktiv og reaktiv håndteringsevne i Trondheim kommune og Malvik kommune (PROREAKT)</i>	En rapport basert på innhenting av informasjon, intervjuer og en spørreundersøkelse, knyttet til temaet forebygging og håndtering av problematikken med vold og trusler i Trondheim og Malvik Kommune. Arbeidet knyttet til rapporten har vært prosjektorganisert, og prosjektets mål er å utvikle et kartleggingsverktøy for skolene ift hvordan den enkelte skole jobber med problematikken.	Svært sammenlignbar da det er denne spørreundersøkelsen som SINTEF også i utgangspunktet skulle gjennomføre i Stjørdal Kommune, men som det endte opp med at vi utførte. Den har dog en svarprosent på kun 24,3 %, mot vår 74%.
Respons Analyse (2017) <i>Arbeidsmiljø og opplevelse av trusler, vold og trakassering</i>	Undersøkelse blant medlemmene til Utdanningsforbundet. Utført i 2017. Fokus på psykososialt arbeidsmiljø, og opplevelse av vold og trakassering i grunnskole og	Mange av spørsmålene i denne undersøkelsen er direkte sammenlignbare med våre funn. Har de skjedd endringer siste 2 år?

videregående skole de siste 12 mnd.

Skåland, B. (2016) <i>Læreres behov for å bli ivaretatt når elever truer med og bruker vold</i>	Artikkel fra tidsskriftet <i>Psykologi i kommunen</i> . Artikkelen er skrevet med utgangspunkt i Skålands doktorgradsavhandling; <i>The experience of student-to-teacher violation. A phenomenological study on Norwegian teachers being violated by students</i> fra 2016. Artikkelen beskriver de funn som ble gjort i den kvalitative studien som Skåland utførte, der 14 voldsutsatte lærere ble intervjuet.	Artikkelen viser til nedslående funn ift oppfølging av voldsutsatte lærere. Det er relevant å se på mulige positive endringer knyttet til dette ift tiden som har gått mellom denne og vår undersøkelse.
Frydenlund, M. (2019) <i>Er det grunn til bekymring for ungdomsmiljøet i Stjørdal?</i>	En HKH-rapport (Hurtigkartlegging-handling) fra 2019 utført på oppdrag av Stjørdal kommune. Målet med kartleggingen var å få mer kunnskap om ungdomsmiljøet på Stjørdal, og problemstillingen var; <i>Er det grunn til bekymring for ungdomsmiljøet i Stjørdal?</i>	Med et utgangspunkt i at ungdommers skolehverdag vil påvirkes av hvordan de har det på fritiden, fant vi denne undersøkelsen relevant opp mot våre funn. Svaret på problemstillingen i denne undersøkelsen endte med et "ja", noe som gjør den enda mer interessant opp mot våre forekomsttall knyttet til vold og trusler i skolen.

2.5.2 Internasjonal forskningsfront

Når det kommer til den internasjonale forskningsfronten, er det flere variabler som ikke gjør den like sammenliknbar. Dette handler om kulturforskjeller og det handler om oppbygging av skolesystemer i ulike land. Det ble utførte primært søk i Google Scholar, med søketekst *violence and threats against teachers*. Flere varianter av søkeords sammensetning, ga mye av samme resultat. I tabell 3 presenteres det utvalg vi har foretatt;

Tabell 3: Relevant internasjonal forskning knyttet til temaet vold og trusler

LITTERATUR	OPPSUMMERING	RELEVANS
Maeng, Malone & Cornell (2019) <i>Student threats of violence against teachers: Prevalence and outcomes using a threat assessment approach</i>	En studie som har sammenliknet vold og trusselhendelser mot lærere, opp mot vold og trusselhendelser mot medstudenter. Data er hentet inn fra 673 offentlige skoler i USA. Dataene kommer fra 2014-2015. Artikkelen er publisert i 2019. De har sett på om hvorvidt det er forskjeller på type trussel mot lærere vs medstudenter, samt hvorvidt det er forskjell på respons og konsekvens fra skolens side. Studiet ønsker å se om verktøy for trusselvurdering/risikovurdering kan være til hjelp.	Understøtter viktigheten av at alle trusler og voldshendelser må rapporteres, og viktigheten av håndtering, oppfølging og læring av hendelsene. Understøtter viktigheten av forskning på temaet, da det har stor påvirkning på læringsmiljøet. Studiet har også noen interessante funn i forhold til hvilke elever som utfører vold og trusler.
Alzyoud, Al-Ali & Tareef (2016) <i>Violence against teachers in Jordanian schools</i>	En studie utført i Jordan i 2016. Målet med studien var å se på årsakene til at lærere utsettes for vold. Konklusjonen i denne studien er at det er lærernes egen feil at de utsettes for vold pga at de blant annet har for dårlig kommunikasjonsferdigheter, dårlige pedagogiske evner, er utslitte og overbelastet med oppgaver.	En interessant studie fra Midtøsten som viser de kulturforskjeller det er viktig å ta hensyn til når man skal sammenlikne eget studie med internasjonal forskning. Dog er årsaksforklaringene sammenliknbare.
Berlanda, Fraizzoli, de Cordova & Pedrazza (2019) <i>Psychosocial risks and violence against teachers. Is it possible to promote well-being at work?</i>	En studie utført i Italia i 2019. Artikkelen fra samme år. 1360 lærere tilhørende 14 grunnskoler fylte ut egenrapporteringsskjema med tema vold mot lærere og psykososiale arbeidsforhold. Konklusjonen er at vold mot lærere er veldig vanlig, dog i form av trakassering.	En studie som refererer til både Longobardi m. fl, og Skåland. Dette viser at den internasjonale forskningen vi har valgt å trekke ut, trolig er blant den fremste. Sammenliknbare funn.
Longobardi, Badenes-Ribera, Fabris & Martinez (2019) <i>Prevalence of student violence against teachers: A meta-analysis</i>	Artikkelen basert på en metaanalyse. Artikkelen publisert første gang i 2018. Metaanalysen tar for seg 24 internasjonale studier med fokus på forekomst av vold og trusler mot lærere. Dette er første metaanalyse på temaet. Den beviser den høye frekvensen av vold og trusler som rettes mot lærere.	Understøtter nødvendigheten av flere studier på tema. Interessante funn som kan ses opp mot vår studie.

2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert det teoretiske grunnlaget og den kunnskapsstatus som vi ønsker å bruke videre i drøftingen av våre empiriske funn. Kapitlet startet med å presentere begrepet *vold* i et generelt perspektiv, samt de lovmessige rammene en arbeidsgiver må forholde seg til. Videre ut i kapitlet ble ulike faktorer som anses å ha betydning for forskningsspørsmålene og drøftingen av de empiriske funnene presentert, før det til slutt ble presentert både nasjonal og internasjonal forskning på temaet. I neste kapittel beskrives vårt metodevalg, samt prosessen mot gjennomføring av undersøkelsen.

3.0 Metodekapittel

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil det bli redegjort for den metodiske tilnærmingen som er gjort for å belyse hovedproblemstillingen og de underliggende forskningsspørsmålene i studien.

Hvilke faktorer påvirker i størst grad forekomst av vold og trusler i grunnskolen?

Kapitlet tar først for seg forskningsdesign og strategi. Det vil bli en kort gjennomgang av ulike metoder, og styrker og svakheter ved valg av metode for denne masteroppgaven. I det videre vil prosessen frem mot gjennomføringen av undersøkelsen beskrives, før det tas en vurdering av masteroppgavens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Til slutt i kapitlet, vil det være en presentasjon av bakgrunnsdata fra undersøkelsen.

3.2 Forskningsdesign og strategi

Valget står mellom to forskningsstrategier, en kvalitativ og en kvantitativ forskningsstrategi. Problemstillingen vil være med på å avgjøre for hvilken metodisk tilnærming som bør anvendes. Det er ikke gitt enten eller, men en kombinasjon er ikke uvanlig. Dette blir sett på som et flermetodedesign (triangulering) (Ringdal, 2018, s. 109). En forskjell på en kvalitativ og en kvantitativ studie, er avstanden til fenomenet som skal studeres. I kvalitativ metode studeres et fåtall studieobjekter i sine naturlige omgivelser, og nærhet vil være en del av studiet. I en kvantitativ studie vil det være helt motsatt. Her er de som undersøkes gjerne langt unna. Dersom det er mange som besvarer denne form for studie, vil nærhet være vanskelig. Forskjellen blir da at en kvalitativ forskningsstrategi tar for seg et fåtall analyseenheter og går i dybden, mens en kvantitativ undersøkelse får en mye større bredde i den sammenlignbare dataen som kommer inn (Ringdal, 2018, s. 110).

I forskning dreier design seg om formgivning. Det må legges en plan eller en skisse for hvordan undersøkelsen skal se ut helt fra problemstillingen produseres, til ferdig oppgave. Det må i en tidlig fase tas stilling til hva og hvem som skal undersøkes, og hvordan selve undersøkelsen skal gjennomføres (Johannesen, Christoffersen & Tufte, 2011 s. 77). Tidsdimensjonen for gjennomføringen vil være et sentralt kriterium. Undersøkelsen kan gjennomføres over lange perioder, kanskje flere tiår. En slik undersøkelse brukes betegnelsen *longitudinelle undersøkelser*, som betyr langsgående. I en slik undersøkelse, samles data inn på ett, to, tre eller enda flere tidspunkter (Johannesen et al., 2011 s. 78-79).

Tverrsnittsundersøkelse er en undersøkelsestype som gjennomføres på ett bestemt tidspunkt eller en avgrenset og kort periode. Slike undersøkelser gir et øyeblikksbilde av det fenomenet som studeres. Tverrsnittsundersøkelse kan gi informasjon om hvordan fenomener varierer på det aktuelle tidspunktet. Det vil også være mulig å si noe om sammenhengen mellom fenomener på dette tidspunktet (Johannesen et al., 2011 s. 78; Ringdal, 2018 s. 26).

3.2.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ forskning baserer seg på tekstdata, som for eksempel et intervju. I motsetning til kvantitativ forskning, behøver ikke en kvalitativ forskningsstrategi så mange informanter (Ringdal, 2018, s. 24). Forskerne må sette seg godt inn i informantens situasjon gjennom for eksempel et dybdeintervju. Gjennom nøkkelbegreper prøver forskerne å forstå informantens situasjon og handlinger. Typisk i en kvalitativ forskningsstrategi, er søken etter meningen og formålsforklaringen (Ringdal, 2018, s. 110).

Kvalitativ forskning og gjennomføring av en kvalitativ undersøkelse kan gjennomføres på mange ulike måter. Johannesen et al. (2011 s. 105) skriver at det finnes mange ulike måter å analysere og tolke kvalitative data på. Det finnes teknikker innenfor forskjellige skoleretninger, fagmiljøer og forskningsstrategier. Ringdal (2018) skiller mellom fem ulike typer kvalitative tilnærminger eller design. Det er casestudie, biografisk (narrativ), fenomenologisk, empiribasert teori (grounded theory) og etnografisk (Ringdal, 2018, s. 24). Johannesen, et al. (2011, s. 105) skriver om de samme tilnærmingene eller design innen kvalitativ forskning. De

har i tillegg med historiefortelling og språklig orienterte analyser (diskurs- og konversasjonsanalyse). De skriver videre at dette ikke er en fullstendig liste over analysetilnærminger, men at det også kan gjøres på andre måter. Den ene utelukker heller ikke den andre, men de ulike tilnærmingene kan også kombineres (Johannesen et al., 2011, s. 105).

Uavhengig av valg av forskningsformen innen kvalitativ metode, så må all data analyseres og tolkes og gjøres om til materialisert tekst. Denne teksten må bearbeides og analyseres gjerne med bruk av forskjellige statistiske teknikker. (Johannesen et al., 2011 s. 37).

3.2.2 Kvantitativ metode

Mens kvalitativ metode opererer med tekst, anvender kvantitativ metode tall. Tallene kan produseres gjennom en spørreundersøkelse, der fenomenene telles opp og kartlegges. I en kvantitativ undersøkelse, er det enheter som skal undersøkes. Enheter kan være hushold, kommuner, gjenstander som journaler på et sykehus og artikler i aviser. Når det er mennesker som har besvart en spørreundersøkelse, så brukes vanligvis betegnelsen respondenter. (Johannesen et al., 2011, s. 257). For å kunne gjøre statistiske generaliseringer, trekkes utvalget ofte tilfeldig. Statistisk generalisering er basert på teorien om at et utvalg skal kunne representere den populasjonen det er trukket fra (Johannesen et al., 2011 s. 110). Populasjonen kan være en avgrenset gruppe, eller hele befolkningen.

Innen kvantitativ metode er det utviklet spesielle statistiske prosedyrer, selv om analysen ikke bare dreier seg om statistiske teknikker. Her vil det være elementer knyttet til kreativitet, og ikke minst i forhold til hvordan data kan tolkes (Johannesen et al., 2011, s. 255).

3.2.3 Styrker og svakheter ved kvantitative metoder

Valg av metode henger sammen med problemstillingen, og blir sett på som et redskap. Metodevalget skal gi innsikt og svar på problemstillingen. Tabell 4 viser hvilke styrker og svakheter kvantitativ metode kan ha (Johannesen et al., 2011 s. 417-423, Ringdal, 2018 s. 24 & 110).

Tabell 4: *Styrker og svakheter ved kvantitativ metode*

Styrker	Svakheter
✓ Kan stille flere spørsmål som gir svar på det samme fenomenet.	✓ Etter at spørreundersøkelsen er sendt ut til respondentene, kan den ikke forandres.
✓ Når mange respondenter via spørreundersøkelse som reduserer kostnadene.	✓ Liten fleksibilitet.
✓ Høy grad av strukturering.	✓ Er avhengig av at folk svarer, slik at det undersøkelsen får et representativt utvalg.
✓ Resultatet fra et representativt utvalg til en populasjon kan generaliseres.	✓ Vanskelig å gå i dybden.
✓ Får en bra bredde i sammenlignbar data.	✓ Ingen muligheter til å stille oppfølgingsspørsmål ved interessante svar.
	✓ Nærhet til respondentene blir vanskelig.

3.3 Prosessen frem mot valg av metode for masteroppgaven

Som nevnt i kapittel 1, var artikkelen til Fossum (2019) i *blandet.no* den 11. februar 2019 en utløsende faktor for samarbeidet med Stjørdal kommune. Utdanningsforbundet i Stjørdal hadde også i en lengre periode etterlyst en slik kartlegging. Under et møte med Etatsjef Oppvekst i Stjørdal kommune mars 2019, ble det gitt tillatelse til å bruke grunnskolen i Stjørdal for forskningsarena til dette studiet. Det var også av interesse å få klarhet i hvordan kommunen hadde tenkt å gjennomføre kartleggingen som Etatsjef Oppvekst refererte til i avisen. Stjørdal kommune hadde inngått et samarbeid med SINTEF om å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse, der det skulle kartlegges i hvilken grad ansatte i skolen er utsatt for vold og trusler. Dette var et samarbeidsprosjekt mellom Malvik, Melhus, Stjørdal og Trondheim kommune som var finansiert gjennom Regionalt Forskningsfond Midt-Norge. Siden SINTEF skulle gjennomføre en kvantitativ undersøkelse blant alle ansatte i skolen, pekte dette studiet mer mot en kvalitativ undersøkelse med skolelederne i kommunen. Stjørdal kommune skulle få oversendt spørsmålene som SINTEF skulle bruke i undersøkelsen, slik at disse kunne brukes som et grunnlag når det skulle utarbeides en intervjuguide. Kommunen skulle i tillegg

etterspørre muligheten for å få oversendt rådataen for Stjørdal fra SINTEF, slik at dette kunne deles med denne forskningen. På denne måten kunne dette studie være et supplement til den kvantitative undersøkelsen som SINTEF skulle gjennomføre. Stjørdal kommune ville da få et enda bedre bilde av situasjonen i skolene.

Det ble under møtet diskutert ulike vinklinger på dette studiet. Arbeidsmiljø, lederskap og vold og trusler i skolen var tema som ble diskutert. Ulike problemstillinger ble diskutert og Etatsjef Oppvekst fikk komme med innspill i forhold til kommunens ønsker og behov. Etter dette møtet, startet arbeidet med å utforme en kvalitativ studie som skulle omhandle vold og trusler i grunnskolen i Stjørdal.

I august 2019 ble det gjennomført et nytt møte med Etatsjef Oppvekst for å gjøre de siste avklaringene rundt den kvalitative undersøkelsen. I dette møte ble det informert om at SINTEF ikke hadde fått midler til å gjennomføre undersøkelsen i Stjørdal og Melhus kommune. Kommune vurderte derfor å gjennomføre undersøkelsen selv, med de samme spørsmålene som SINTEF egentlig skulle benytte. Når spørsmålene fra SINTEF var oversendt til kommunen, skulle disse videreformidles, slik at de kunne samkjøres med dette studiet.

Noen dager etter møtet tok Etatsjef Oppvekst kontakt med oss for å høre om vi var interessert i å gjennomføre undersøkelsen på oppdrag fra Stjørdal kommune som en del av denne forskningen. Dette kom litt uventet, og vi måtte nullstille oss fra tidligere planer. Tanken var nå at vi skulle gå fra en kvalitativ undersøkelse til en kvantitativ undersøkelse. Vi så på dette som en stor tillitserklæring fra kommunen. I september 2019 møtte vi Etatsjef Oppvekst, oppvekstsjefen sin rådgiver og hovedtillitsvalgt fra både Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Agenda for dette møtet var samarbeidet angående medarbeiderundersøkelsen rundt vold og trusler i skolen. I løpet av møtet ble vi enige om at vi skulle gjennomføre denne undersøkelsen og analysere resultatene som en del av denne masteroppgave. Vi var enige om at dette er et svært viktig tema, og at alle partene i møtet skulle gjøre det de kunne for at svarprosenten skulle bli så høy som mulig. For forskningen var det svært viktig og en stor fordel at fagforeningene var motivert for en slik undersøkelse. Fagforeningene skulle ta opp denne undersøkelsen som tema på alle skolene i kommunen, for å forklare hvor viktig det var at så

mange som mulig deltok på denne undersøkelsen. Vi antok at dette var et tema som de fleste i skoleverket er svært opptatt av og at de ville være motivert for å svare på undersøkelsen. Vi hadde derfor stor tro på at svarprosenten skulle bli høy, slik at vi skulle få et godt bilde av situasjonen i skolene de 12 siste månedene. På ledersamlingen i etat oppvekst 23. oktober 2019, ble alle informert om dette samarbeidet, og at det ville komme en undersøkelse ganske snart.

3.4 Forberedelse av undersøkelsen

«En spørreundersøkelse (survey) er en systematisk metode for å samle inn data fra et utvalg personer (virksomheter, organisasjoner) for å gi en statistisk beskrivelse av den populasjonen utvalget er trukket fra» (Ringdal, 2018, s. 191). Spørreundersøkelse er den mest brukte form for innsamling av data i samfunnsvitenskapene, noe som også brukes til å samle inn informasjon til offisiell statistikk. (Ringdal, 2018, s. 191).

Siden 1981 har NSD (Norsk senter for forskningsdata) utført personverntjenester for norsk forskning. Formålet er å hjelpe forskere til å finne handlingsrommet i lovverket som gjør det mulig å gjennomføre forskning av høy kvalitet, samtidig som personvernet blir ivaretatt (Norsk senter for forskningsdata, u.å.). Alle forskningsprosjekter ved Nord universitet som skal behandle personopplysninger, må meldes inn til NSD. Dette prosjekt ble meldt inn oktober 2019, og vurdert godkjent november samme år.

Når det skal samles inn data, kan dette gjøres på to måter. Enten kan denne dataen samles inn (primærdata), ellers må det benyttes annet foreliggende data (sekundærdata). Det foreligger store muligheter for å finne kvantitative data, mens det er noe smalere når man ser mot kvalitative data (Ringdal, 2018, s. 26). Det er en stor fordel å samle inn primærdata selv. På den måten vil man ha muligheter til å skreddersy data etter forskningsspørsmålene. (Ringdal, 2018, s. 118).

Dersom det ikke eksisterer relevant data, må primærdata samles inn av forskerne. Spørreundersøkelse er et godt egnet verktøy for å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse.

Datainnsamlingen kan skje via selvutfyllingsskjema, telefonintervju eller personlig intervju (Ringdal, 2018, s. 27). Nettskjema er et verktøy for utforming og gjennomføring av spørreundersøkelser på nett via Universitetet i Oslo (Universitetet i Oslo, 2020). Her kan brukere lage og administrere sine egne skjema og undersøkelser ved å legge inn forskningsspørsmålene. Der opprettes også en *kodebok*, slik at alle svarene kommer inn i en matrise som senere skal brukes til analysen.

3.5 Utforming av spørreundersøkelsen

Johannessen et al. (2011, s. 278) skriver at spørreskjemaet må ta utgangspunkt i problemstillingen, slik at spørsmålene formuleres på en slik måte at de kan belyse problemstillingen. De skriver videre at spørsmålene bør være så konkrete som mulig, slik at det blir lettere å tolke dataene. Respondentene kan skille mellom bokstavelig tolkning eller intensjonen bak spørsmålene. Klare spørsmålsformuleringer letter den bokstavelige tolkningen. Når dette hinderet er passert, må respondentene igjen vurdere hva forskerne er ute etter. Dersom spørsmålet inneholder ordet *vold*, må respondenten vurdere hva han legger i det ordet. Her kan svarkategoriene gi en pekepinn. Lave frekvenser kan tyde på at undersøkelsen er ute etter å måle sjeldne tilfeller (Ringdal, 2018, s. 201). Ringdal (2018, s. 202) skriver at et godt generelt råd er å unngå lange spørsmål. Korte spørsmål fremmer ofte klarhet og reduserer tiden respondentene bruker på undersøkelsen. Lange spørsmål kan være utfordrende å oppfatte.

I 2019 fikk Stjørdal kommune spørsmål om å delta i en undersøkelse om vold og/eller trusler i skolen som SINTEF skulle gjennomføre. Dette var en undersøkelse som var tenkt å gjennomføres i Trondheim, Malvik, Melhus og Stjørdal kommune, som av ulike grunner bare ble gjennomført i Trondheim og Malvik kommune. Stjørdal kommune fikk tilgang på undersøkelsen, som igjen formidlet denne videre til denne forskningen. Spørsmålene var formulert på en slik måte at svarene fra respondentene kunne gi svar på problemstillingen i denne oppgaven. Det ble derfor bare gjort noen små justeringer på noen spørsmål, slik at undersøkelsen var enda bedre tilpasset problemstillingen i denne oppgaven. Johannessen et al. (2011, s. 279) skriver at en slik undersøkelse må være godt gjennomtenkt. Rekkefølgen på spørsmålene må være gjennomtenkt, og det må utarbeides et informasjonsskriv til alle

respondentene. Når en slik undersøkelse er testet og gjennomført av andre først, vil spørsmålene være kvalitetssikret av andre også. Sammenlignet med en kvalitativ undersøkelse, kan ikke spørsmålene i en kvantitativ undersøkelse justeres underveis. Det er derfor viktig at det er gjort en grundig gjennomgang av relevant litteratur og forskning på dette området før man ferdigstiller spørreskjemaet. Det kan være en fordel å bruke spørsmål fra andre undersøkelser for å sammenligne egne resultater med resultater fra andre undersøkelser. For å gjøre en direkte sammenligning, så må spørsmålene og svarsalternativene være identiske (Johannessen et al., 2011, s. 278).

Johannessen et al. (2011, s. 279) skriver at et spørreskjema kan være meget strukturert, det vil si at svaralternativene på alle spørsmålene er oppgitt. Det betegnes da som et prekodet eller prestrukturert spørreskjema med lukkede spørsmål. Et annet alternativ, er åpne spørsmål. Her er det respondentene som skriver inn svarene selv. I denne undersøkelsen ble det valgt et spørreskjema som er en kombinasjon av disse to som er beskrevet over. Ifølge Johannessen et al. (2011, s. 279) betegnes dette som et semistrukturert spørreskjema. Her kombineres åpne og prekodete svar. Spørreundersøkelser med åpne spørsmål, opplever gjerne lavere svarprosent enn undersøkelser med lukkede spørsmål. Spørreskjemaet må derfor utformes på en slik måte at det ikke tar for lang tid å besvare den, og at alternativene er relevante og tydelige (Johannessen et al., 2011, s. 264).

Spørreundersøkelsen i dette studiet var delt opp i følgende seks deler:

- ✓ Del 1: Bakgrunnsopplysninger
- ✓ Del 2: Forekomst av vold og trusler
- ✓ Del 3a: Relasjon og samarbeid
- ✓ Del 3b: Forebygging av vold og trusler
- ✓ Del 4: Håndtering og oppfølging
- ✓ Del 5: Læring av hendelser
- ✓ Del 6: Forslag til forbedring

I disse delene ble det til sammen benyttet 2 åpne spørsmål og 20 spørsmål med prekodete svar (som var fordelt på 61 spørsmål/påstander). På del 1 skulle respondentene oppgi sin bakgrunn.

Her gikk det på kjønn, alder, ansiennitet, skole, ansettelsesforhold, type stilling og hvilken del ved skolen de primært jobbet ved. Del 2 besto av 7 spørsmål, hvor 6 spørsmål hadde prekodete svar og ett åpent spørsmål. På alle spørsmålene under del 3a, 3b, 4 og 5, fikk respondentene velge mellom fem svarsalternativ. Det var helt uenig, uenig, verken/eller, enig og helt enig. På del 6 var det ett åpent spørsmål.

3.6 Gjennomføring av undersøkelsen

Utvalget av respondenter trekkes ut fra en liste over populasjonen som skal undersøkes. I dette tilfalle var populasjonen alle ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune. Her var det derfor ikke behov for å plukke ut respondenter fra en populasjon, siden alle ansatte var med i utvalget.

Undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune, etter en epostliste som ble oversendt fra Etat Oppvekst. Epostene inneholdt en lenke for å åpne undersøkelsen. Denne form for distribusjon via internett, betegnes som CAWI (Computer Aided Web Interviewing) (Johannessen et al., 2011, s. 292). Etter en justering av ansatte i kommunen, var det et bruttoutvalg på 452 respondenter. Et bruttoutvalg består av alle respondenter som er valgt ut til å delta på undersøkelsen (Johannessen et al., 2011, s. 262).

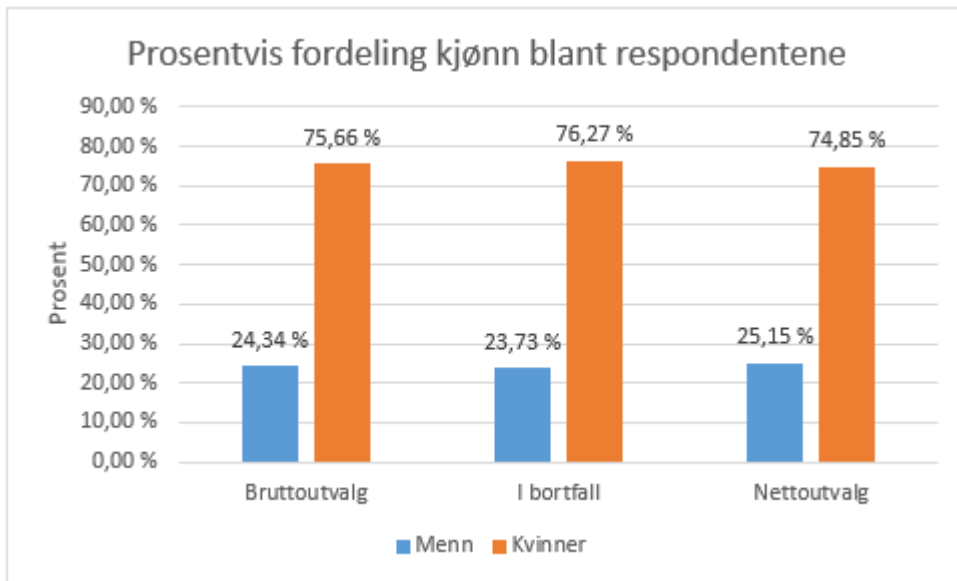
Etter avtale med Etatsjef Oppvekst ble undersøkelsen sendt ut den 14. november 2019, med en svarfrist innen 30. november 2019. Det ble sendt ut til sammen 5 påminnelser i denne perioden. I tillegg fikk alle skolelederne, via etaten, oppdatert svarprosent for sin skole gjennom hele undersøkelsesperioden. Både Utdanningsforbundet og Fagforbundet var behjelpelig med å minne sine medlemmer på hvor viktig det var å svare på undersøkelsen gjennom hele perioden. Den dagen undersøkelsen skulle avsluttes, var svarprosenten på 54 prosent. Alle hadde forhåpninger om en høyere svarprosent, så det ble bestemte at undersøkelsen skulle forlenges en uke. Svarfristen ble nå satt til fredag 6. desember. I denne perioden ble det sendt ut 3 nye påminnelser og Etatsjef Oppvekst tok opp undersøkelsen på nytt med skolelederne på et møte samme uke. Da undersøkelsen ble avsluttet, hadde den et nettoutvalg på hele 334 respondenter fra et bruttoutvalg på 452 respondenter. Et nettoutvalg består av alle som faktisk deltok (Johannessen et al., 2011, s. 262). Dette nettoutvalget ga oss en svarprosent på hele 74 prosent.

Johannessen et al. (2011, s. 263) skriver at en tommelfingerregel er at mer enn 50 prosent er en bra svarrespons. Tabell 5 viser hvilke skoler nettoutvalget består av.

Tabell 5: Skolene i Stjørdal kommune som nettoutvalget består av.

Grunnskoler i Stjørdal kommune		
Elvran skole	Haraldreina skole	Skatval skole
Forradal skole	Hegra barneskole	Skjelstadmark skole
Fosslia skole	Hegra ungdomsskole	Stokkan ungdomsskole
Halsen barneskole	Kvislabakken skole	
Halsen ungdomsskole	Lånke skole	

Bortfallet var 26,11 prosent som besto av respondenter som ikke besvarte undersøkelsen av ulike årsaker. Dette tilsvarer 118 respondenter som utgjør 76,27 prosent kvinner og 23,73 prosent menn. Disse prosentene samsvarer også med fordelingen av kjønn i både brutto- og nettoutvalget. Figur 1 viser at det er tilnærmet lik prosentvis fordeling av kvinner og menn i bortfallet fra bruttoutvalget. Dette forteller at nettoutvalget er et representativt utvalg i forhold til bruttoutvalget. Et utvalg kan være ikke representativt dersom sammensetningen i nettoutvalget endres for mye i forhold til bruttoutvalget (Johannessen et al., 2011, s. 264).



Figur 1: *Prosentvis fremstilling av kjønnsfordelingen i de ulike utvalgene.*

For at bortfallet skal bli minst mulig, er det viktig å tilrettelegge undersøkelsen og ta en vurdering i forkant på hva som kan være årsaken til at ansatte ikke svarer på undersøkelsen. I denne undersøkelsen kan det være ansatte som ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Det kan skyldes at det er mange undersøkelser som skal besvares, at temaet er uinteressant eller at respondentene ikke har tillit til at resultatene blir behandlet konfidensielt. Enkelte kan også kjenne på at undersøkelsen virker for nærgående eller provoserende (Johannesen et al., 2011, s. 263). Undersøkelsen har en svarprosent på 74. Dette skyldes et godt samarbeid med etat oppvekst og fagforeningene underveis, og at enhetslederne oppfordret ansatte til å delta og satte av tid i arbeidstiden, slik at ansatte kunne besvare undersøkelsen.

3.7 Vurdering av reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

Disse tre begrepene er nært knyttet til kvantitative måling, men det er også en diskusjon om disse tre begrepene er relevant innen kvalitative data. Ringdal (2018, s. 247) skriver at begreper som troverdighet og bekreftbarhet ofte er foretrukket fremfor reliabilitet og validitet. Dersom en undersøkelse er gjennomført på en tillitsvekkende måte, er den å anse som troverdig innen kvantitativ forskning. Dette kan sammenlignes med en måling med et måleinstrument. Dersom instrumentet viser samme måling gjentatte ganger, kan man anse dette som troverdig (reliabilitet). Bekreftbarhet knyttes til forskningen, og om forskningen gir innsikt som kan

bekreftes av andre undersøkelser. Det vil si at bekreftbarhet (validitet) krever en teoretisk vurdering. Validitet henger sammen med reliabilitet, der høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet. «*En kan si at reliabilitet er et rent empirisk spørsmål, mens validitet i tillegg krever en teoretisk vurdering. Spørsmålet om validitet må alltid referere til den teoretiske sammenhengen begrepet brukes i*» (Ringdal, 2018, s. 103). Dersom resultatet fra en undersøkelse også gjelder i andre situasjoner, vil resultatet fra undersøkelsen være overførbart.

«I kvantitative analyser er det vanlig å måle egenskaper» (Johannesen et al., 2011, s. 274). Gjennom hele undersøkelsen skapes det enkeltvariabler, som kan kombineres for å lage nye variabler, såkalte *sammensatte mål*. For å få svar på egenskapene, er det vanskelig å finne ett svar med bare å bruke ett spørsmål. Det er derfor spørsmålene måler ulike aspekter som slås sammen til én variabel i analysen. Ved å måle flere aspekter som går inn under de ulike egenskapene, vil validiteten ved spørreundersøkelsen styrkes. Reliabiliteten blir også styrket ved at man reduserer tilfeldige målefeil (Johannesen et al., 2011, s. 274).

Validitet handler også om spørsmålene faktisk måler det begrepet de er ment å måle. Ringdal (2018, s. 103) skriver at validitet skapes av to forhold: den ukjente sanne verdi, og målefeil. Målefeilene kan være tilfeldig eller systematisk. Tilfeldige målefeil påvirker reliabiliteten, mens systematiske målefeil påvirker validiteten. Dersom respondentene blir påvirket gjennom svarsalternativene, kan holdningene deres bli påvirket. Dette vil være en systematisk målefeil som kan undergrave målingens validitet (Ringdal, 2018, s. 103). Det kan også oppstå små tilfeldige målefeil. I denne spørreundersøkelsen blir respondentene bedt om å hente frem lagret informasjon inntil 12 måneder tilbake i tid. Dette vil ikke alltid være like enkelt å huske på. De kan huske feil, og det vil oppstå en tilfeldig målefeil.

Dersom det benyttes et datamateriale som er samlet inn til et annet formål (sekundørdata), må det utøves kildekritikk. Det er viktig at spørsmålene er relevante, og er formulert på en slik måte at det kan spores mulige feilkilder. Denne kvalitetssjekken vil kunne påvirke reliabiliteten. En annen måte å vurdere reliabiliteten på, er en test-retest-teknikk. Her gjentas samme variabler to ganger, for å måle samsvaret eller korrelasjonen mellom svarene. Denne form for test er sjelden, selv om gjentatte målinger er kjernen i reliabilitetsbegrepet (Ringdal, 2018, s. 104).

Ringdal (2018, s. 104) skriver videre at en tredje måte å vurdere reliabiliteten på, er avgrenset til tverrsnittsdata. «Teknikken bygger på å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som skal inngå i en indeks» (Carmines & Zeller, referert i Ringdal, 2018, s. 104). En statistisk størrelse vil variere mellom 0 til 1, og den interne konsistensen måles med Cronbachs alfa. Dersom en alfa verdi er høyere enn 0,70, har reliabiliteten en tilfredsstillende indeks (Ringdal, 2018, s. 104).

Siden denne undersøkelsen frembringer primærdata, vil det ikke være noen behov å ta en gjennomgang av spørsmålenes relevans. Datainnsamlingen foretas gjennom bruk av nettskjema ved Universitetet i Oslo, noe som er en pålitelig måte å gjennomføre undersøkelsen på. Resultatet vil derfor være troverdig (reliabilitet). Resultatet av denne forskningen vil også gi innsikt som kan bekreftes av annen forskning. Det vil si at forskningen er valid. Undersøkelsen tar for seg bare Stjørdal kommune, så resultatet kan ikke si noe om dette er gjeldende for hele landet.

3.8 Bakgrunnsdata

Undersøkelsen strekker seg 12 måneder tilbake i tid. 8 av spørsmålene som respondentene ble bedt om å svare på, omhandlet forekomsten av vold og/eller trusler ved sin skole. Respondentene ble informert om viktigheten med et godt lærings- og arbeidsmiljø før de begynte på disse spørsmålene. For å sikre et godt lærings- og arbeidsmiljø er det viktig å ha god oversikt over forekomsten av situasjoner som utvikler seg til vold og/eller trusler mellom elever og ansatte. Det ble derfor presisert at disse spørsmålene var uavhengig av hva som er den bakenforliggende årsaken til at relasjonen mellom ansatt og elev brøt sammen.

Til å analysere rådataene som ble samlet inn, ble det benyttet programmet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dette er en programvare som benyttes til å gjøre statistiske beregninger.

Tabell 6: *Bakgrunnsdata til respondentene*

	N	%
Kjønn		
• Kvinne	250	74,86
• Mann	84	25,14
Alder		
• Under 21 år	2	0,6
• 21-30 år	58	17,4
• 31-40 år	90	26,9
• 41-50 år	99	29,6
• 51-60 år	58	17,4
• Over 60 år	27	8,1
Ansiennitet		
• 0-2 år	33	9,9
• 3-5 år	49	14,7
• 6-10 år	67	20,1
• 11-20 år	108	32,3
• Over 20 år	77	23,1
Lokasjon/bosted		
• Sentrumsskoler	148	44,3
• Desentraliserte skoler	186	55,7
Type skole		
• Barneskole	227	68
• Ungdomsskole	107	32
Type stilling		
• Lærer	229	68,6
• Assistent	51	15,3
• Ledelse	26	7,8
• Annet	28	8,4

I starten av undersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi noen bakgrunnsopplysninger (tabell 6). Disse opplysningene skulle gi et grunnlag i den videre analysen. Totalt har 334 respondenter (n=334) besvart undersøkelsen. Ifølge SSB (Statistisk sentralbyrå) sine tall per 20. august 2019, er kvinneandelen blant de ansatte lærerne i grunnskolen på 74,8 prosent (Statistisk Sentralbyrå, 2019). I denne undersøkelsen er kvinneandelen på 74,86 prosent og 25,14 prosent av respondentene er menn. Denne skjevheten av kjønn blant respondentene samsvarer med landsgjennomsnittet i forhold til kjønn blant lærere i skolen. Tabell 6 viser at det er flest respondenter i aldersgruppen 41-50 år (n=99), men 31-40 år er like bak (n=90). Det er jevnt fordelt mellom 21-30 år (n=58) og 51-60 år (n=58). Tallene viser at 55,4 prosent (n=185) har lang erfaring fra skolesektoren, med en ansiennitet på 11 år eller mer. Skolene i Stjørdal er delt opp i to kategorier, sentrumsskoler (n=148) og desentraliserte skoler (n=186). Skolene er ikke bare sortert ut fra beliggenhet, men også hvor elevene er bosatt. På bakgrunn av disse kriteriene, er Halsen ungdomsskole plassert blant de desentraliserte skolene, selv om den ligger i sentrum. Elevene ved denne skolen kommer fra barneskolene som er plassert under

desentraliserte skoler, og har gjerne bosted et lite stykke utenfor sentrum. Tabell 7 viser hvordan skolene er fordelt. 44,3 prosent av de ansatte i denne undersøkelsen jobber ved sentrumsskolene og 55,7 prosent jobber ved de desentraliserte skolene. Alle skolene i Stjørdal er også delt opp etter barne- og ungdomsskoler. Den største andelen av respondentene i denne undersøkelsen arbeider ved en barneskole. Tabell 6 viser at det er 68 prosent av de ansatte arbeider ved en barneskole (n=227) og 32 prosent arbeider ved en ungdomsskole (n=107). 68,6 prosent av respondentene arbeider som lærere (n=229), 15,3 prosent som assistenter (n=51), 7,8 prosent ved ledelse (n=26) og 8,4 prosent innehar en annen rolle ved skolen (n=28).

Tabell 7: *Fordeling av elever etter bosted i kommunen.*

	Skoler
Sentrumsskoler (n=148)	Fosslia skole
	Halsen barneskole
	Kvislabakken skole
	Stokkan ungdomsskole
Desentraliserte skoler (n=186)	Elvran skole
	Forradal skole
	Halsen ungdomsskole
	Haraldreina skole
	Hegra barneskole
	Hegra ungdomsskole
	Lånke skole
Skatval skole	
	Skjelstadmark skole

3.9 Oppsummering

I dette kapitlet har vi fått en presentasjon av veien mot valg av metode og gjennomføringen av undersøkelsen og dens bakgrunnstall. I det videre vil det bli en presentasjon av funnene som er gjort.

4.0 Presentasjon av funn

4.1 Innledning

I dette kapitlet vil det bli presentert de funn som er gjort i forbindelse med forekomst. Først vil det bli presentert resultatene av analysene som er gjennomført ved bruk av faktoranalyse og t-test, før resultatene ved bruk av chi-square analyser presenteres. Chi-square analysene er kjørt for å undersøke sammenhengen mellom forekomst av vold og/eller trusler opp mot *kjønn, alder, ansiennitet, lokasjon/bosted, type skole og type stilling*. Respondentene ble i undersøkelsen spurt om de hadde noen forslag til hvordan arbeidet med vold og trusler mot ansatte kunne forbedres. På slutten av dette kapitlet, vil det være en liten oppsummering over det som respondentene har svart.

4.2 Deskriptiv informasjon

For å plassere spørsmålene under riktig kategori, ble det gjennomført en faktoranalyse. Hensikten med en slik analyse, er for å finne ut om hvilke spørsmål som henger sammen og om de måler det de har til hensikt å måle. I denne undersøkelsen ble spørsmålene delt inn i seks faktorer. Det var *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon, rutiner og ressurser, kompetanse, opplæring og læreradferd*. Vi gjennomførte en faktoranalyse for å identifisere dimensjonene i ledelsen, og fikk de tre faktorene *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon og rutiner og ressurser*. Det er ikke gjennomført noen faktoranalyse for *kompetanse, opplæring og læreradferd*.

Tabell 8: Hovedkomponentanalyse

Spørsmål	Trygghet og tillit	Kommunikasjon og relasjon	Rutiner og ressurser
Jeg har tillit til ledelsens håndtering av vold og /eller trusler ved min skole	,53		
Ved min skole må det en alvorlig volds/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak	,34		
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av mine kolleger umiddelbart etter hendelsen	,63		
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen	,78		
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid	,72		
Dersom jeg skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at jeg vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden	,68		
Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens avviks- og forbedringssystem	,68		
Dersom jeg rapporterer om en volds- eller trusselhendelse er jeg trygg på at rapporteringen følges opp på en hensiktsmessig måte i etterkant	,53		
Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at skolen lærer av hendelsen	,62		
Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med kolleger	,62		
Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse på jobb er jeg trygg på at dette kan snakkes åpent om med skoleledelsen	,76		
Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette		,74	
Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte		,74	
Ved min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte		,57	
Ved min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det		,60	
Ved min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte		,53	
Ved min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert		,45	

Ved min skole arbeides det aktivt for å utvikle et positivt læringsmiljø med gode relasjoner mellom ansatte og elever		,65	
Ved min skole arbeides det aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte		,57	
Jeg opplever at det er tilstrekkelige ressurser til å håndtere ulike situasjoner som kan oppstå ved vold i hverdagen			,66
Ved min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte			,72
Ved min skole er det alltid tilgjengelig assistanse fra kolleger under situasjoner med vold mot ansatte			,75
Ved min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler			,71
Ved min skole evaluerer vi nytteverdien av tiltak som kan ha en forebyggende effekt mot vold og trusler mot ansatte			,56

Forklaring varians	20,80	18,05	17,36
Pålitelighet	,90	,86	,83

Gjennom denne hovedkomponentanalysen viser tabell 8 de viktigste dimensjonene i dataene. Tabellen måler disse spørsmålene opp mot de tre faktorene *trygghet og tillit*, *kommunikasjon og relasjon*, og *rutiner og ressurser*. Tallene viser at resultatet er svært pålitelig ligger opp mot 1.

Tabell 9: Gjennomsnittsskårer og standardavvik

	Gjennomsnittsskårer	Standardavvik
Trygghet og tillit	3,8635	,67893
Kommunikasjon og relasjon	3,8999	,60066
Rutiner og ressurser	2,9940	,77232
Kompetanse	3,5142	,63197
Opplæring	3,2181	,68658
Læreradferd	4,1933	,38597

Tabell 9 viser et resultat fra faktoranalysen. *Læreradferd* er den faktoren som har størst betydning og *rutiner og ressurser* er den faktoren som har minst betydning. Faktorene *trygghet og tillit* og *kommunikasjon og relasjon* viser også høye verdier.

4.3 Sammenligning av variabler i studien i henhold til type skole og beliggenhet

Det ble gjennomført noen uavhengige t-tester for å se om det var noen forskjell på de målte variablene *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon, rutiner og ressurser, kompetanse, opplæring og læreradferd* opp mot *type skole og lokasjon/bosted*.

Tabell 10: Resultater av t-test som sammenligner middelerverdiene for skalaene etter type skole.

	Barneskole	Ungdomsskole			
	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>t-value</i>	<i>df</i>	<i>p-value</i>
Trygghet og tillit	3,91	3,77	1,64	332	,10
Kommunikasjon og relasjon	3,93	3,84	1,21	332	,23
Rutiner og ressurser	3,05	2,87	2,01	332	,05
Kompetanse	3,60	3,32	3,89	332	,00
Opplæring	3,35	3,09	3,28	332	,00
Læradferd	4,24	4,10	2,94	332	,00

Tabell 10 viser at ansatte ved barneskolen scorer høyere enn ansatte som arbeider ved en ungdomsskole på faktorene *rutiner og ressurser, kompetanse, opplæring og læreradferd* ($p < 0.05$). Det er vanlig å rapportere p-verdi slik. Fordelingen er derfor statistisk signifikant, som sier at det er en forskjell mellom barne- og ungdomsskolene på *rutiner og ressurser, kompetanse, opplæring og læreradferd*.

Tabell 11: Resultater av t-test som sammenligner middelveiene for skalaene etter Lokasjon/bosted.

	Desentralisert skoler	Sentrumsskoler			
	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>t-value</i>	<i>df</i>	<i>p-value</i>
Trygghet og tillit	3,96	3,74	3,07	332	,00
Kommunikasjon og relasjon	4,02	3,75	4,06	332	,00
Rutiner og ressurser	3,12	2,83	3,53	332	,00
Kompetanse	3,58	3,43	2,12	332	,04
Opplæring	3,40	3,10	4,07	332	,00
Læreradferd	4,18	4,21	-,81	332	,42

Tabell 11 viser at ansatte ved de desentraliserte skolene scorer høyere enn ansatte som arbeider ved sentrumsskolene på faktorene *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon, rutiner og ressurser, kompetanse og opplæring* ($p < 0.05$). På *læreradferd* viser tabellen at den har en p-verdi = 0,42. Det viser at det er en forskjell på sentrumsskolene og de desentraliserte skolene på faktorene *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon, rutiner og ressurser, kompetanse og opplæring*.

4.4 Korrelasjon mellom variablene i studiet

Tabell 12: Korrelasjonstabell

	Trygghet og tillit	Kommunikasjon og relasjon	Rutiner og ressurser	Kompetanse	Opplæring	Læreradferd
Trygghet og tillit	1					
Kommunikasjon og relasjon	,742**	1				
Rutiner og ressurser	,413**	,628**	1			
Kompetanse	,413**	,560**	,528**	1		
Opplæring	,612**	,707**	,730**	,699**	1	
Læreradferd	,376**	,430**	,357**	,569**	,506**	1

- * $p < 0,05$
- ** $p < 0,01$
- *** $p < 0,001$

Tabell 12 viser en korrelasjonstabell der de seks faktorene er testet. Tabellen viser at alle de seks faktorene er signifikante med hverandre. Korrelasjonskoeffisienten definerer styrken av sammenhengen mellom disse faktorene. *Kommunikasjon og relasjon* har en svært høy korrelasjon mot *trygghet og tillit*. Det er også en høy korrelasjon mellom *rutiner og ressurser* og *kommunikasjon og relasjon*. Videre viser tabell 12 at *opplæring* har en høy korrelasjon mot både *trygghet og tillit*, *kommunikasjon og relasjon*, *rutiner og ressurser* og *kompetanse*. Siden alle variablene er positiv korrelert til hverandre, betyr at når den ene øker, øker den andre. Det samme skjer dersom den ene synker, da vil også den andre synke.

4.5 Presentasjon av forekomst

Det er gjennomført chi-sqaure analyser for å undersøke sammenhengen mellom forekomst av vold og/eller trusler opp mot *kjønn*, *alder*, *ansiennitet*, *lokasjon/bosted*, *type skole* og *type stilling*. Siden alle variablene er kategorisert på denne måten, ble det benyttet en chi-sqaure analyse.

Tabell 13: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?

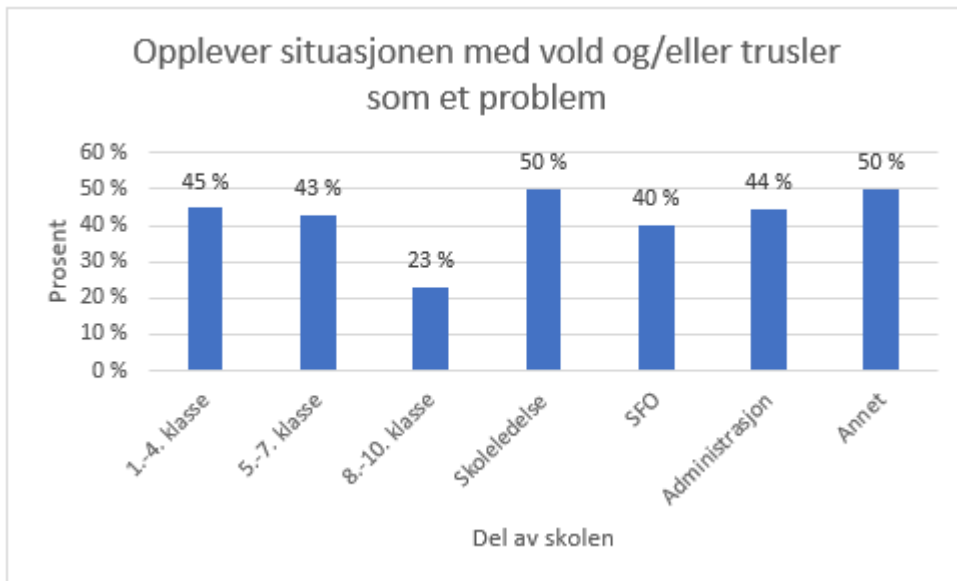
	Nei	Ja	Pearson Chi-Square
Kjønn			Value
• Kvinne	59,2%	40,8%	3,3
• Mann	70,2%	29,8%	
Alder			Value
• Under 21 år	100,0%	0,0%	4,7
• 21-30 år	69,0%	31,0%	
• 31-40 år	62,8%	37,8%	
• 41-50 år	57,6%	42,4%	
• 51-60 år	56,9%	43,1%	
• Over 60 år	70,4%	29,6%	
Ansiennitet			Value
• 0-2 år	69,7%	30,3%	4,4
• 3-5 år	69,4%	30,6%	
• 6-10 år	65,7%	34,3%	
• 11-20 år	55,6%	44,4%	
• Over 20 år	59,7%	40,3%	
Lokasjon/bosted			Value
• Sentrumsskoler	75,0%	25,0%	19,1***
• Desentraliserte skoler	51,6%	48,4%	
Type skole			Value
• Barneskole	54,6%	45,4%	16,2***
• Ungdomsskole	77,6%	22,4%	
Type stilling			Value
• Lærer	64,2%	35,8%	2,1
• Assistent	60,8%	39,2%	
• Ledelse	53,8%	46,2%	
• Annet	53,6%	46,4%	

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

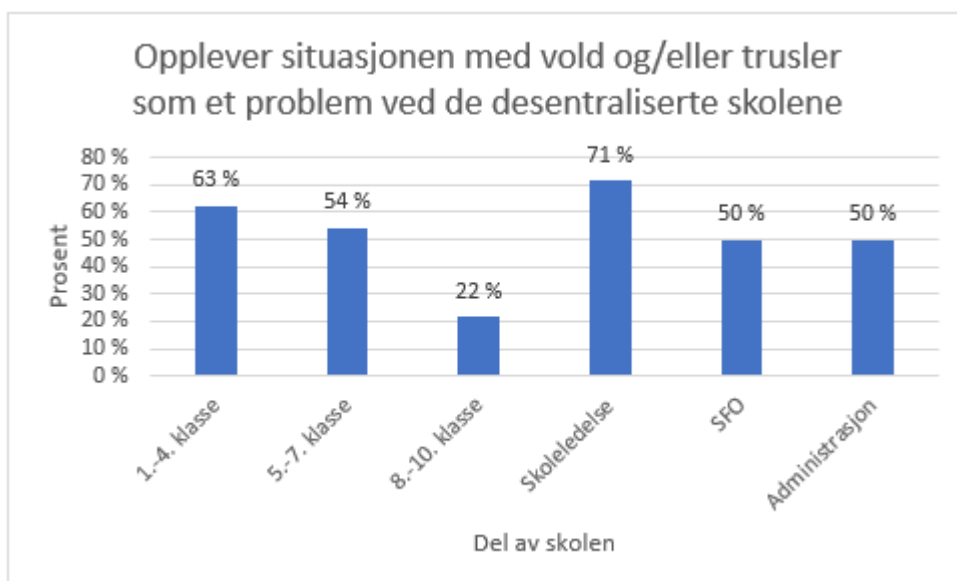
Tabell 13 viser at det er to signifikante svar på om ansatte opplever at situasjonen med vold og/eller trusler er et problem ved sin skole. Det er skolens *lokasjon/bosted* til elevene og *type skole*. På spørsmålet om respondentene opplever situasjonen med vold og/eller trusler som et problem ved skolen, svarte 40,8 prosent av kvinnene og 29,8 prosent av mennene ja. Tabell 13 viser at det er dobbelt så mange som opplever dette som et problem ved barneskolene (45,4 prosent) kontra ungdomsskolene (22,4 prosent).



Figur 2: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved din skole?

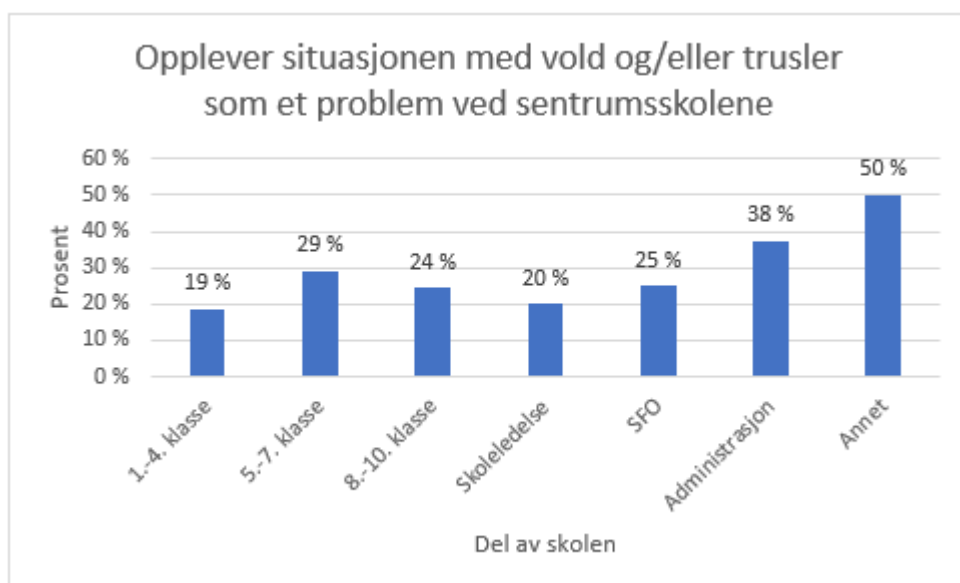
Figur 2 viser en oversikt hvordan fordelingen av de som svarer at de opplever situasjonen på deres skole som et problem. Figuren viser at de ansatte som arbeider med yngre elever opplever situasjonen som et større problem enn der elevene er eldre. 50% av skoleledelsen ved de ulike skolene ser også på vold og/eller trusler som et problem ved sin skole.

Tabell 13 viser også at ved de desentraliserte skolene, har 48,4 prosent svart at de synes at vold og/eller trusler er et problem ved skolen, mens tilsvarende tall hos sentrumsskolene er på 25 prosent.



Figur 3: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved de desentraliserte skolene?

Figur 3 viser tallene ved de desentraliserte skolene, der ansatte opplever situasjonen med vold og/eller trusler som et problem ved skolene. Sammenlignet med alle skolene i kommunen som deltok i undersøkelsen, viser figuren at det er enda større forskjeller mellom barne-, mellom- og ungdomstrinn ved de desentraliserte skolene.



Figur 4: Oversikt over fordelingen av respondentene som har svart ja på spørsmålet: Er situasjoner med vold og/eller trusler noe du opplever som et problem ved sentrumsskolene?

Figur 4 viser fordelingen av de som har svart ja på dette spørsmålet. Dersom bare sentrumsskolene trekkes ut fra resultatet i tabell 13 på dette spørsmålet, er resultatet litt annerledes enn ved de desentraliserte skolene. Figur 4 viser at det er på mellomtrinnet at ansatte opplever dette størst som et problem. Så kommer ungdomsskolen og til slutt småtrinnet.

Tabell 14: Har du i løpet av de siste 12 månedene avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot deg som ansatt eller andre ansatte?

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger	Pearson Chi-Square
Kjønn								Value
Kvinne	44,8%	11,6%	10,4%	4,8%	2,8%	1,2%	24,4%	7,3
Mann	53,6%	16,7%	4,8%	2,4%	3,6%	0,0%	19,0%	
Alder								Value
Under 21 år	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,3*
21-30 år	53,4%	22,4%	3,4%	6,9%	3,4%	0,0%	10,3%	
31-40 år	43,3%	12,2%	7,8%	4,4%	3,3%	0,0%	28,9%	
41-50 år	46,5%	12,1%	12,1%	4,0%	1,0%	1,0%	23,2%	
51-60 år	41,4%	12,1%	13,8%	0,0%	1,7%	3,4%	27,6%	
Over 60 år	59,3%	0,0%	3,7%	7,4%	7,4%	0,0%	22,2%	
Ansiennitet								Value
0-2 år	51,5%	15,2%	6,1%	3,0%	6,1%	0,0%	18,2%	33,9
3-5 år	51,0%	22,4%	8,2%	2,0%	4,1%	0,0%	12,2%	
6-10 år	46,3%	10,4%	6,0%	10,4%	3,0%	0,0%	23,9%	
11-20 år	42,6%	12,0%	11,1%	3,7%	0,9%	0,0%	29,6%	
Over 20 år	49,4%	9,1%	10,4%	1,3%	3,9%	3,9%	22,1%	
Lokasjon/bosted								Value
Sentrumsskoler	59,5%	15,5%	5,4%	3,4%	3,4%	0,7%	12,2%	28,4***
Desentraliserte skoler	37,1%	10,8%	11,8%	4,8%	2,7%	1,1%	31,7%	
Type skole								Value
Barneskole	39,6%	11,5%	7,9%	4,4%	3,5%	1,3%	31,7%	35,4***
Ungdomsskole	62,6%	15,9%	11,2%	3,7%	1,9%	0,0%	4,7%	
Type stilling								Value
Lærer	45,9%	14,8%	10,9%	4,8%	3,1%	1,3%	19,2%	21,1
Assistent	43,1%	13,7%	3,9%	2,0%	2,0%	0,0%	35,3%	
Ledelse	57,7%	3,8%	11,5%	3,8%	0,0%	0,0%	23,1%	
Annet	53,6%	3,6%	0,0%	3,6%	7,1%	0,0%	32,1%	

- * p < 0,05
- ** p < 0,01
- *** p < 0,001

Respondentene fikk spørsmål om de hadde avverget situasjoner som kunne ført til vold og/eller trusler mot seg selv eller andre ansatte. Tabell 14 viser at det er 55,2 prosent av kvinnene og 46,4 prosent av mennene som har avverget en slik situasjon. Det er aldergruppen 51-60 år som oppgir at de har avverget flest situasjoner, med en prosent på 59 prosent. Den største forskjellen her er nok når skolene deles opp etter *lokasjon/bosted* til elevene. På de skolene som er definert

som desentraliserte skoler, svarer 62,9 prosent at de en eller flere ganger har avverget en situasjon, og 31,7 prosent svarer at dette har skjedd flere enn fem ganger. På sentrumsskolene er det 40,5 prosent av respondentene som har svart at de har avverget en situasjon, og 12,2 prosent har handlet flere enn fem ganger. 12,2 prosent er godt under halvparten sammenlignet med 31,7 prosent hos de desentraliserte skolene. Disse tallene vises ikke direkte i tabell 14, men frembringes ved å addere sammen alle respondentene som har svart «ja» på dette spørsmålet.

Undersøkelsen viser at ansatte ved barneskolen har avverget flere situasjoner enn ansatte ved ungdomsskolene. 60,4 prosent av de ansatte ved barneskolen har svart ja en eller flere ganger på dette spørsmålet, mot 37,4 prosent ved ungdomsskolene. Av de som har svart ja på dette spørsmålet, har 31,7 prosent av de ansatte ved barneskolen avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler flere enn fem ganger. På ungdomsskolene svarer 4,7 prosent flere enn fem ganger på samme spørsmål. Forekomsten ifølge disse tallene er over 7 ganger større på barneskolene enn på ungdomsskolene på de som har svart ja flere enn fem ganger.

Tabell 15: Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger	Pearson Chi-Square
Kjønn								Value
• Kvinne	78,8%	9,6%	4,8%	2,4%	1,2%	0,0%	3,2%	8,9
• Mann	91,7%	2,4%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	
Alder								Value
• Under 21 år	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	32,6
• 21-30 år	94,8%	3,4%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
• 31-40 år	83,3%	5,6%	3,3%	3,3%	1,1%	0,0%	3,3%	
• 41-50 år	79,8%	11,1%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,0%	
• 51-60 år	67,2%	10,3%	10,3%	1,7%	3,4%	0,0%	6,9%	
• Over 60 år	92,6%	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Ansiennitet								Value
• 0-2 år	81,8%	9,1%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	11,3
• 3-5 år	89,8%	4,1%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%	
• 6-10 år	79,1%	10,4%	4,5%	1,5%	1,5%	0,0%	3,0%	
• 11-20 år	78,7%	8,3%	3,7%	2,8%	0,9%	0,0%	5,6%	
• Over 20 år	84,4%	6,5%	6,5%	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	
Lokasjon/bosted								Value
• Sentrumsskoler	91,9%	4,1%	2,0%	0,0%	0,7%	0,0%	1,4%	18,8**
• Desentraliserte skoler	74,2%	10,8%	6,5%	3,2%	1,1%	0,0%	4,3%	
Type skole								Value
• Barneskole	74,9%	10,1%	6,6%	2,6%	1,3%	0,0%	4,4%	25,5***
• Ungdomsskole	97,2%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Type stilling								Value
• Lærer	85,6%	7,0%	3,1%	2,2%	0,9%	0,0%	1,3%	31,8**
• Assistent	64,7%	13,7%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	
• Ledelse	84,6%	3,8%	7,7%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	
• Annet	82,1%	7,1%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	7,1%	

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

Respondentene ble spurt om både synlige og ikke synlige merker eller kroppsskader i forbindelse med vold i skolen. Tallene i tabell 15 viser at det er assistentene i skolen som er mest utsatt for vold som fører til synlige merker eller kroppsskader. 89 prosent av assistentene som svarte ja en eller flere ganger på dette spørsmålet arbeider ved en barneskole, og alle som har svart flere enn fem ganger arbeider ved en barneskole. I tillegg til *type stilling*, er både *lokasjon/bosted* til elevene og *type skole* signifikant. Tabellen viser at det er ansatte i barneskolen som er mest utsatt for denne type vold, hvor 25,1 prosent ved barneskolen og 2,8 prosent ved ungdomsskolen har svart ja en eller flere ganger. Det er ingen ansatte ved en ungdomsskole som har svart at de har blitt utsatt for vold fra elever som har ført til synlige merker eller kroppsskader mer enn en gang. De ansatte ved de desentraliserte skolene er mer

utsatt for denne type vold enn sentrumsskolene. Av de ansatte som arbeider ved en desentralisert skole og som svarer ja på dette spørsmålet, arbeider 89% ved en barneskole og 11% ved en ungdomsskole.

Tabell 16: Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger	Pearson Chi-Square
Kjønn								Value
• Kvinne	61,2%	10,0%	7,6%	3,2%	2,4%	0,8%	14,8%	5,5
• Mann	72,6%	7,1%	4,8%	2,4%	0,0%	0,0%	13,1%	
Alder								Value
• Under 21 år	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	57,2**
• 21-30 år	74,1%	10,3%	3,4%	1,7%	0,0%	0,0%	10,3%	
• 31-40 år	63,3%	7,8%	8,9%	1,1%	1,1%	1,1%	16,7%	
• 41-50 år	64,6%	11,1%	7,1%	4,0%	1,0%	0,0%	12,1%	
• 51-60 år	50,0%	8,6%	6,9%	3,4%	5,2%	1,7%	24,1%	
• Over 60 år	77,8%	3,7%	7,4%	7,4%	0,0%	0,0%	3,7%	
Ansiennitet								Value
• 0-2 år	69,7%	6,1%	0,0%	3,0%	3,0%	0,0%	18,2%	23,7
• 3-5 år	61,2%	20,4%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,2%	
• 6-10 år	64,2%	9,0%	7,5%	1,5%	1,5%	1,5%	14,9%	
• 11-20 år	65,7%	4,6%	8,3%	2,8%	1,9%	0,0%	16,7%	
• Over 20 år	61,0%	10,4%	7,8%	6,5%	2,6%	1,3%	10,4%	
Lokasjon/bosted								Value
• Sentrumsskoler	75,0%	7,4%	7,4%	2,0%	1,4%	1,4%	5,4%	24,6***
• Desentraliserte skoler	55,4%	10,8%	6,5%	3,8%	2,2%	0,0%	21,5%	
Type skole								Value
• Barneskole	53,3%	11,0%	8,4%	3,5%	2,6%	0,9%	20,3%	39,0***
• Ungdomsskole	86,9%	5,6%	3,7%	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%	
Type stilling								Value
• Lærer	65,1%	10,5%	7,4%	4,4%	0,9%	0,9%	10,9%	7,6
• Assistent	52,9%	7,8%	7,8%	0,0%	3,9%	0,0%	27,5%	
• Ledelse	80,8%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,5%	
• Annet	60,7%	3,6%	7,1%	0,0%	7,1	0,0%	21,4%	

- * p < 0,05
- ** p < 0,01
- *** p < 0,001

Tabell 16 viser hva respondentene har svart på når det gjelder vold fra elever som ikke har ført til synlige merker eller kroppsskader. I denne tabellen er det tre av bakgrunnsspørsmålene som viser at de er signifikante. Tallene viser at ansatte over 60 år er minst utsatt for denne type vold. Så kommer 21-30 år og oppover. 50 prosent av ansatte mellom alderen 51-60 år har vært utsatt for vold som ikke har ført til synlige merker eller kroppsskader. Av disse er det 24,1 prosent

som oppgir at dette gjelder flere enn fem ganger. Her ser vi også at de desentraliserte skolene har mer av denne type vold enn sentrumsskolene. Et dypere dykk inn i matrisen viser at 94 prosent av de som svarer ja på dette spørsmålet ved barneskolene, arbeider ved en desentralisert barneskole. Tallene viser at nesten halvparten av ansatte ved en barneskole har vært utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader, der 20 prosent har svart flere enn fem ganger på dette spørsmålet. Ungdomsskolene er mindre utsatt for denne type vold, der 13 prosent sier ja på dette spørsmålet.

Tabell 17: *Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?*

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger	Pearson Chi-Square
Kjønn								Value
• Kvinne	84,0%	8,4%	2,4%	0,8%	0,4%	0,0%	4,0%	11,4*
• Mann	94,0%	2,4%	0,0%	2,4%	1,2%	0,0%	0,0%	
Alder								Value
• Under 21 år	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,0
• 21-30 år	89,7%	8,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	
• 31-40 år	88,9%	5,6%	2,2%	1,1%	1,1%	0,0%	1,1%	
• 41-50 år	86,9%	6,1%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,0%	
• 51-60 år	81,0%	8,6%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	
• Over 60 år	81,5%	7,4%	3,7%	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%	
Ansiennitet								Value
• 0-2 år	84,8%	12,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	11,6
• 3-5 år	93,9%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	
• 6-10 år	86,6%	7,5%	1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	3,0%	
• 11-20 år	85,2%	6,5%	2,8%	0,9%	1,9%	0,0%	2,8%	
• Over 20 år	84,4%	6,5%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	3,9%	
Lokasjon/bosted								Value
• Sentrumsskoler	92,6%	5,4%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	11,8*
• Desentraliserte skoler	81,7%	8,1%	2,2%	2,2%	1,1%	0,0%	4,8%	
Type skole								Value
• Barneskole	87,7%	5,3%	1,3%	1,3%	0,4%	0,0%	4,0%	6,
• Ungdomsskole	84,1%	10,3%	2,8%	0,9%	0,9%	0,0%	0,9%	
Type stilling								Value
• Lærer	86,0%	7,9%	2,6%	1,7%	0,4%	0,0%	1,3%	15,1
• Assistent	88,2%	3,9%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	5,9%	
• Ledelse	88,5%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	
• Annet	85,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

På spørsmålet om noen ansatte hadde blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlig at de ble redd, kommer det frem to signifikante i tabell 17. Det er *kjønn* og *lokasjon/bostad* til elevene. Det er flere kvinner enn menn som har blitt redd i denne sammenhengen. 16 prosent av kvinnene oppgir at de har blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlig at de ble redd, mot 6 prosent av mennene. Av disse 16 prosent av kvinnene, så arbeider 65 prosent av disse ved en barneskole. Av disse 65 prosentene, jobber 73 prosent av kvinnene som har svart ja ved en desentralisert barneskole. Dette samsvarer også med tallene til hvor skolen har sin *lokasjon/bosted* på elevene, som viser at ansatte som arbeider ved en desentralisert skole er mer utsatt for denne type trusler i hverdagen. 18,3 prosent av de ansatte ved en desentralisert skole oppgir at de har blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at de ble redd. Ved sentrumsskolene er tilsvarende tall 7,4 prosent. Av de som svarer flere enn fem ganger, arbeider 90 prosent ved en desentralisert skole.

Tabell 18: Kjenner du til, eller har du i løpet av de siste 12 månedene vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever?

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger	Pearson Chi-Square
Kjønn								Value
• Kvinne	33,6%	12,8%	14,0%	4,8%	2,4%	1,6%	30,8%	5,7
• Mann	35,7%	16,7%	8,3%	8,3%	4,8%	1,2%	25,0%	
Alder								Value
• Under 21 år	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	54,5**
• 21-30 år	36,2%	19,0%	13,8%	5,2%	3,4%	1,7%	20,7%	
• 31-40 år	38,9%	10,0%	8,9%	4,4%	3,3%	1,1%	33,3%	
• 41-50 år	31,3%	18,2%	10,1%	7,1%	1,0%	0,0%	32,3%	
• 51-60 år	24,1%	8,6%	22,4%	6,9%	0,0%	1,7%	36,2%	
• Over 60 år	44,4%	11,1%	11,1%	3,7%	11,1%	7,4%	11,1%	
Ansiennitet								Value
• 0-2 år	45,5%	18,2%	9,1%	3,0%	3,0%	3,0%	18,2%	19,5
• 3-5 år	40,8%	16,3%	8,2%	6,1%	4,1%	0,0%	24,5%	
• 6-10 år	26,9%	17,9%	13,4%	3,0%	4,5%	1,5%	32,8%	
• 11-20 år	35,2%	10,2%	13,0%	6,5%	1,9%	0,0%	33,3%	
• Over 20 år	29,9%	11,7%	15,6%	7,8%	2,6%	3,9%	28,6%	
Lokasjon/bosted								Value
• Sentrumsskoler	43,9%	13,5%	13,5%	6,1%	2,0%	0,7%	20,3%	17,2**
• Desentraliserte skoler	26,3%	14,0%	11,8%	5,4%	3,8%	2,2%	36,6%	
Type skole								Value
• Barneskole	28,6%	9,3%	11,5%	5,7%	3,1%	2,2%	39,6%	45,5***
• Ungdomsskole	45,8%	23,4%	15,0%	5,6%	2,8%	0,0%	7,5%	
Type stilling								Value
• Lærer	37,6%	13,1%	12,7%	4,4%	3,1%	2,2%	27,1%	17,2
• Assistent	25,5%	21,6%	13,7%	7,8%	2,0%	0,0%	29,4%	
• Ledelse	23,1%	7,7%	7,7%	15,4%	3,8%	0,0%	42,3%	
• Annet	32,1%	10,7%	14,3%	3,6%	3,6%	0,0%	35,7%	

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

Tabell 18 viser hva respondentene svarte på spørsmålet om de har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Tallene i tabellen viser at det er tre plasser at informasjonen er signifikant. Det er *alder*, *lokasjon/bosted* til elevene og *type skole*. På lik linje med spørsmålet om vold fra elever som ikke har ført til synlige merker eller kroppsskader, er det også på dette spørsmålet at ansatte over 60 år er den aldersgruppen som har færrest forekomster av denne type vold og/eller trusler, selv om nesten 56 prosent svarer ja på dette spørsmålet. I det videre er det ganske jevnt mellom 21-30 år og 31-40 år. Tallene viser at jo eldre man blir opp til 60 år, jo mer utsatt er man for denne type vold og/eller trusler. I alderen 41-50 år svarer nesten 70 prosent ja på dette spørsmålet, og ansatte som er i alderen 51-60 år, svarer over 75 prosent ja på det samme spørsmålet. 23 prosent av alle ansatte sier at de

har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever mer enn fem ganger.

På lik linje med alle de andre spørsmålene, er også lokasjon/bosted til elevene en signifikant her. Tallene viser at 56,1 prosent av ansatte ved sentrumsskolene og 73,7 prosent av ansatte ved de desentraliserte skolene svarer at de har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Det er ca. dobbelt så mange ansatte ved de desentraliserte skolene, som har besvart denne undersøkelsen, som arbeider ved en barneskole kontra en ungdomsskole. Det er også dobbelt så mange ved barneskolene som svarer ja på dette spørsmålet sammenlignet med ungdomsskolene. Så langt henger dette sammen. Et litt dypere dykk inn i matrisen, viser at det er 11 prosent av ansatte ved ungdomsskolene som svarer ja, har opplevd dette flere enn fem ganger. Ser man på de samme tallene fra barneskolene, er det 70 prosent av de som har svart ja, har også svart at de har opplevd dette flere enn fem ganger. Her vises en tydelig forskjedd på barneskolene og ungdomsskolene. Av de som har besvart denne undersøkelsen, som er plassert under sentrumsskolene, er det også her dobbelt så mange ansatte ved barneskolene enn ungdomsskolen som har svart ja en eller flere ganger på dette spørsmålet. 16 prosent av de som har svart ja og jobber ved ungdomsskolen, har svart flere enn fem ganger. På barneskolene er tallet 42 prosent. Dette er også med på å forklare tallene som viser at det er flest ansatte ved barneskolene som har vært vitne til at andre ansatte ved skolen har blitt utsatt for vold og/eller trusler fra elever. Samlet ved barneskolene er det 71 prosent som svarer at de har vært vitne til dette. Av disse 71 prosentene, er det 40 prosent som har opplevd dette flere enn fem ganger. På ungdomsskolene er et 54 prosent som har opplevd dette, der 8 prosent svarer at de har opplevd dette flere enn fem ganger.

4.6 Forslag til forbedring fra respondentene

Det siste spørsmålet respondentene fikk når de gjennomførte undersøkelsen, gikk på forslag til forbedring. Her fikk de anledning til å komme med forslag til hvordan de, deres skole, og/eller kommunen som skoleeier kunne forbedre arbeidet mot vold og trusler mot ansatte. Opp mot 30 prosent av respondentene benyttet seg av denne muligheten til å gi en tilbakemelding om sine

tanker rundt dette spørsmålet. Det må presiseres at dette er forslag og kommentarer fra respondentene som er oppsummert i tabell 19.

Tabell 19: Kommentarer fra respondentene på forslag til forbedring i skolen.

Faktorer	Prosent	Kommentar til tallene
Trygghet og tillit	32%	Ansatte opplever å ikke bli tatt på alvor når det gjelder vold og trusler. De skriver at de opplever manglende forståelse for situasjoner de kommer opp i, i hverdagen. Mange skriver at de mangler opplæring, som igjen skaper utrygghet i jobben.
Kommunikasjon og relasjon	29%	Ansatte opplever manglende kommunikasjon rundt hendelsene som de opplever. I mange tilfeller opplever de dialogen fraværende, som igjen fører til mørketall. Mange skriver at de ikke benytter kommunens avvikssystem på grunn av at de vet det ikke vil skje noe i etterkant. Ansatte savner mer åpenhet rundt temaet vold og trusler, og at det ikke blir lagt lokk på.
Rutiner og resurser	48%	Ansatte savner retningslinjer og gode rutiner for oppfølging av ansatte som er både direkte og indirekte utsatt/berørt av vold og/eller trusler. De synes det mangler rutiner rundt hvordan avvikssystemet fungerer og hva som skal rapporteres. Engasjementet rundt bruk av kommunens avvikssystem er stort.
	53%	Ressurser er den tilbakemeldingen som går igjen flest ganger, og det er et stort rop om større voksentetthet i klassene. De opplever at det ikke er nok ressurser til å ivareta elever og ansatte. Mange av situasjonene som oppstår rundt vold og/eller trusler, kunne vært håndtert på en mye bedre måte dersom det hadde vært flere voksne til stede.
Kompetanse	29%	Ansatte etterlyser kompetanseheving innen temaet vold og trusler. De ser også et behov for at andre yrkesgrupper kommer inn i skolen.
Opplæring	28%	En fellesnevner for kommentarene som berører opplæring, er mer opplæring, manglende kurs og manglende kompetanseheving. Assistentene er en yrkesgruppe i skolen som spesielt etterlyser dette. Manglende opplæring går på hvordan tolke signaler og avverge, håndtering i truede situasjoner, «avvæpning» og bearbeidelse sammen med elevene etterpå. Mange går så langt at de etterlyser kurs i selvforsvar.
Læreradferd	0%	Ingen kommentarer.

Tabell 19 viser hvor mange prosent av respondentene som har skrevet om de ulike faktorene i sin tilbakemelding. Tabellen viser at det er *rutiner og resurser* som har flest forslag til forbedringer. Mange av kommentarene under faktoren *rutiner og resurser* tar for seg den økonomiske situasjonen de opplever deres skole er i.

Under faktoren *læreradferd*, er det ingen som har kommet med noen kommentar. Dette henger naturlig sammen med resultatet som kan leses av i tabell 9, gjennomsnittsskårer og standardavvik som er hentet frem via faktoranalysen. Tabell 9 viser at det er *læreradferd* som har den høyeste verdien. Tabellen viser også at *rutiner og ressurser* er den faktoren som har lavest verdi. Det henger også sammen med antall kommentarer fra de ansatte på denne faktoren.

4.7 Oppsummering

I dette kapitlet har det vært en presentasjon av de funnene som er hentet frem fra besvarelsene fra de 334 respondentene. Gjennom bruk av chi-square analysen, kommer det tydelig frem i tabellene hvilke resultater som er signifikante. Disse resultatene vil bli drøftet videre i den neste kapittelet.

5.0 Drøfting

5.1 Innledning

I dette kapitlet vil våre empiriske funn drøftes opp mot det teoretiske grunnlaget og kunnskapsstatusen som er presentert i kapittel 2. Kapitlet er delt inn i fem underkapitler, der funnene drøftes inn under ulike overskrifter/tema. Dette er *forekomst generelt, alder og type stilling, type skole, lokasjon/bosted og korrelasjonstabellen og forbedringsforslag fra respondentene*. For å belyse funnene enda mer, samt “krydre” teksten litt, vil det også i dette kapitlet presenteres noen sitater som er hentet fra vår undersøkelse, jf. kapittel 4.6, forslag til forbedring fra respondentene.

5.2 Forekomst generelt

Kapitlet 2.0 «*Teoretisk grunnlag og kunnskapsstatus*» viser til at det foreligger mange studier fra både innland og utland som understøtter at det er en økende trend når det kommer til vold og trusler mot lærere og andre ansatte i skoleverket. Det er dog viktig å merke seg at mange studier, inkludert vårt eget, måler *frekvensen* av vold og trusler, og da frekvensen av det hver enkelt *opplever* som vold og trusler.

Opplevelsen av vold og trusler er *subjektiv*. Arbeidstilsynets definisjon fra litteraturkapitlet viser dette tydelig; «*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 antydning trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære*» (arbeidstilsynet.no, u.å.-a). Det vil være den enkeltes subjektive opplevelse som styrer hvorvidt han eller hun kjenner på hendelsen som en trussel. Underforstått så kan man si at hver enkelt har ulik terskel for hva man «tåler» av vold og trusler.

På den andre siden så er det hver enkelt opplevelse av vold og trusler som vil påvirke dem i en slik grad at det vil være behov for oppfølging og god håndtering, og da er det kanskje ikke så

viktig om «Per» og «Pål» ville ha rapportert like hendelser forskjellig. Isdal (2018) fokuserer på opplevelsen av avmakt og redselen slike hendelser skaper, og at det er en traumeopplevelse for mange. Hver enkelt har med seg tidligere opplevelser og erfaringer, og dette preger opplevelsen og behovet for videre oppfølging (Isdal, 2018, s.138-139).

«Selv om enkelte tåler å få dritt slengt etter seg, eller få et spark i leggen, så trenger ikke andre å tåle det. Det kan være veldig belastende».

Sitat, ansatt ungdomsskole

«En bør ha en liste over hva som er godtatt oppførsel mot ansatte. Er det normalt å bli banna opp i ansiktet med beskjed om å «dra til helvete, jeg vil ikke ha deg her, gå for faen»? Denne type utsagn møter jeg flere ganger daglig – tenker det er noe i overkant selv».

Sitat, ansatt ungdomsskole

Tar man disse betraktningene med seg inn i en analyse av forekomst, så gir tallene et riktig bilde av hvor mange som *opplever* vold og trusler fra sitt eget *subjektive ståsted*, og i så måte har vært utsatt for en hendelse som krever handling.

Skåland sin doktorgradsavhandling fra 2016 er basert på intervju av 14 lærere som har vært utsatt for vold og trusler i sin skolehverdag (Skåland, 2018). I denne studien kommer de subjektive opplevelsene frem, og man får også en dypere beskrivelse av opplevelsen av håndtering og oppfølging i etterkant. I et sitat fra studien ser man viktigheten av å ta hendelsene på alvor.

Skåland (2018) skriver:

«Grunnen til at jeg sluttet i jobben, var måten episoden ble taklet på. Jeg fikk ingen klapp på skulderen når det trengtes. Jeg er nå ferdig med episoden, men det er viktig hvordan ledelse og kollegaer følger opp den som blir slått. (Det) vil ha stort utsalg på lengden av sykemeldingen».

I denne studien kommer det også frem at vold mot lærere er et svært tabubelagt tema. Enkelte opplever at kolleger snur ryggen til, og i så måte skapes en frykt for å få et dårlig omdømme, fremstå som inkompetent, bli latterliggjort, og få høre at dette var noe man «ba om selv» (Skåland, 2018). Er det slik at det er skapt en generell forventning om at ansatte i skolen må «tåle litt vold og trusler»?

Skåland (2018) sin studie er basert på snøballmetoden, hvor intervjuobjektene i stor grad selv har meldt seg. Man kan jo da tenke at en fallgrube er at det er de som er mest bitter, og som ikke har opplevd en god håndtering, som melder seg. I så måte må kanskje *forekomst* bli *forekomst*, uavhengig av de subjektive nyanser man kan se det opp imot.

Fra vår studie har vi trukket ut følgende forekomsttall på generelt nivå;

I tabell 13 ble respondentene spurt om de opplever at situasjoner med vold og trusler er et *problem ved skolen*. 40,8 prosent kvinner og 29,8 prosent menn svarer ja på dette spørsmålet. Sammenlagt blir dette 35,3% av respondentene som opplever dette er et problem (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler). Begrepet *problem* er ikke definert i spørreundersøkelsen, og i så måte så vil også dette basere seg på den subjektive opplevelsen av et problem. Man kan også tenke seg at dette kan være en opplevelse som vil kunne påvirkes av organisasjonens kultur. Scheins, referert i Jacobsen og Thorsvik (2016) refererer til tre kulturelle nivåer i en organisasjon, og ser man på det nivået som kalles *grunnleggende antakelser*, så handler dette om de nedfelte sannheter i organisasjonen (Scheins, referert i Jacobsen & Thorsvik, 2016). Hva gjør organisasjonskulturen i forhold til håndtering av vold og trusler? Blir de ansatte innkjørt i et mønster, og pulveriseres ansvaret? Kan det være snakk om en ukultur? Det er 2/5 av alle de kvinnelige ansatte og nesten 1/3 av alle mannlige ansatte som opplever vold og trusler som et problem. Hvorvidt dette skyldes at *det er slik*, eller om det skyldes at det handler om *kultur og nedfelte sannheter* er vanskelig å si. Man kan derimot se det opp mot svarene til ledelsen i skolen. Nesten 50 prosent av skoleledelsen ser situasjoner med vold og trusler som et problem i skolehverdagen. Med en forutsetning om at lederne bør kunne svare på et slikt spørsmål basert på fakta, og ikke nedfelte sannheter som i verste fall ikke har rot i virkeligheten, så vil man med rimelig god sikkerhet si at situasjoner med vold og trusler utgjør et vesentlig problem i grunnskolen i Stjørdal kommune.

Det at tabell 13 viser at det er nesten 50 prosent av skoleledelsen i Stjørdal kommune anser vold og trusler som et problem i skolehverdagen, vil trolig oppleves som tillitsvekkende for resten av arbeidsstokken. Tillit i et lederskap er, ifølge Kirkhaug (2015), et helt sentralt element. Det at en så stor del av skoleledelsen anser vold og trusler som et problem, vil kunne virke som en støtte og et signal på at «vi ser det», «vi ser hva dere sliter med». I den andre enden skaper det også store forventninger til handling. Vi har referert noen av de kommentarene som er skrevet i fritekstfeltene i vår undersøkelse, og oppfølging fra ledelsen etter hendelser er noe av det som savnes. Om det ikke skjer noen form for handling, vil det heller kunne skapes en mistillit. Mistillit er et uttrykk for negative forventninger, og vil kunne medføre en atferd preget av forsiktighet, skepsis og tilbakeholdenhet (Kirkhaug, 2015, s 41-42).

«Kommunen må anskaffe et bedre rapporterings- og avvikssystem som fanger opp vold og trusler i skolehverdagen. Selv om arbeidsplassen oppleves som trygg, vil det være feil å skrive at vold ikke oppleves som et problem».

Sitat, ansatt barneskole

SINTEF utførte i 2019 en undersøkelse i Trondheim og Malvik kommune. Som nevnt i tabellen over nasjonal forskning i litteraturkapitlet, var dette en undersøkelse som SINTEF i utgangspunktet også skulle utføre i Stjørdal kommune. Det ble ikke slik, og etter avtale med SINTEF fikk i stedet Stjørdal kommune den spørreundersøkelsen, slik at de kunne utføre den på egen hånd. Oppdraget om å utføre undersøkelsen ga Stjørdal kommune til oss. I og med at det er brukt mye av de samme spørsmålene i SINTEF og vår undersøkelse, er det flere funn som kan sammenliknes. Det er dog en vesentlig lavere svarprosent (24,3 prosent) i undersøkelsen utført i Trondheim og Malvik kommune, mot vår svarprosent på 74 prosent (Dahl et al., 2019).

SINTEF sin rapport presenterer funnene for de to kommunene hver for seg. I forhold til spørsmålet om hvorvidt situasjoner med vold og trusler oppleves som et problem ved skolen, svarer totalt 42 prosent bekreftende på dette i Trondheim kommune, mot 28 prosent i Malvik kommune (Dahl et al., 2019). Resultatet i Stjørdal kommune viser totalt 35,3 prosent i tabell

13. Ser man på kommunestørrelse, så kan det være en viss logikk i at det er litt over 7 prosent flere ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune som opplever situasjoner med vold og trusler om et problem enn i Malvik kommune. Elevgrunnlaget er større i Stjørdal kommune, og det skiller nesten 10 000 i innbyggerantall mellom de to kommunene (Statistisk sentralbyrå u.å.-a.; Statistisk sentralbyrå, u.å.-b). Det henger dog ikke like godt sammen dersom vi ser på Stjørdal kommune og Trondheim kommune. Trondheim kommune har nesten 200 000 innbyggere, noe som gir kommunen et nedslagsfelt i skolesammenheng på drøye 175 000 flere innbyggere enn Stjørdal kommune (Statistisk sentralbyrå u.å.-b.; Statistisk sentralbyrå, u.å.-c). Dette kan enten bety at Stjørdal kommune har en bekymringsfull høy score på spørsmålet knyttet til vold og trusler som et problem, eller at Trondheim kommune, som i tillegg er å betrakte som storby, har en kunstig lav score på dette spørsmålet. Sistnevnte kan henge sammen med en relativt svak svarprosent på SINTEF sin undersøkelse (Dahl et al., 2019).

I vår undersøkelse har nesten 50 prosent av skoleledelsen svart bekreftende på at situasjoner med vold og trusler utgjør et problem ved skolen i Stjørdal kommune (tabell 13). Til sammenlikning er det 34,9 prosent av skoleledelsen i Trondheim kommune som svarer det samme. For Malvik Kommune er det ikke presentert et spesifikt svar for skoleledelsen på dette spørsmålet (Dahl et al., 2019). I utgangspunktet kan det synes som en vesentlig forskjell når det skiller nesten 15 prosent mellom skoleledelsens svar på dette i henholdsvis Trondheim og Stjørdal kommune, men det er til gjengjeld såpass stor forskjell på svarprosenten i disse to undersøkelsen, at det kun blir spekulasjoner om man skal bryne seg på refleksjoner rundt dette.

Det vil derimot være av interesse å trekke inn en annen undersøkelse som er utført i Stjørdal kommune. I 2019 ble det utført en kartlegging av ungdomsmiljøet i Stjørdal kommune, en såkalt HKH (Hurtig – Kartlegging - Handling). Bakgrunnen for kartleggingen var en bekymringsfull utvikling i ungdomsmiljøet i kommunen, der det tilsynelatende var en tendens til økende rusbruk og økende gjengmiljø og kriminalitet. Kartleggingen skulle avdekke hvorvidt det faktisk er grunn til bekymring i forhold til dette, og konklusjonen er at det *er* grunn til bekymring (Frydenlund, 2019). Media interesserte seg også i resultatet på denne undersøkelsen, og i oktober 2019 sto det en artikkel i Bladet om det nedslående resultatet. Artikkelen beskriver mer bruk av illegale rusmidler, yngre brukere, og et etablert miljø der det er mer bruk av vold og trusler (Sundøy, 2019). Undersøkelsen tar for seg flere av de arenaer ungdommen oppholder

seg på, deriblant skolen. Flere av de ungdommene som er intervjuet i undersøkelsen opplever at det er vanskelig å få hjelp om de har behov for ekstra oppfølging på skolen, blant annet på grunn av lese- og skrivevansker, og flere opplever overgangen mellom barne- og ungdomsskolen som sårbar og vanskelig. For enkelte oppleves dette såpass belastende at det medfører psykiske plager. Undersøkelsen oppsummerer med blant annet at det er mange barn og unge som opplever manglende mestring og utenforskap i skolen, og at rus og kriminalitet er et økende problem i Stjørdal kommune blant stadig yngre barn og ungdom. Det kommer frem i undersøkelsen at det er en gjengs oppfatning blant informantene, at de barn og unge som det er bekymring rundt, ofte kommer fra uheldige familieforhold, med manglende foreldreferdigheter og relasjonsskade. Sosial arv trekkes også frem, da med utgangspunkt i at den livsform foreldrene har gjentas av deres barn (Frydenlund, 2019).

Isdal (2018) presenterer volden som hierarkisk, at den gjerne foregår i systemer organisert ut fra makt (Isdal, 2018, s. 74-75). Han sier også noe om at barn gjerne utfører voldelige handlinger der det er trygt, og at volden gjerne tas inn i andre arenaer enn der den i utgangspunktet oppstår (Isdal, 2018, s. 80). For å oppnå fordeler, goder og makt, er vold både tidsbesparende og effektivt (Isdal, 2018, s. 92). For en voldsutøver oppstår gjerne volden i ens egen barndom, og volden er i så måte syklisk (Isdal, 2018, s. 99).

HKH-kartleggingen i Stjørdal kommune beskriver at det kommunale tiltaket «Ungdomskontakten» har observert at barn og ungdom som har samme problematikk, gjerne finner hverandre. Det er også observert at dette er uavhengig av alder. Informantene i denne undersøkelsen uttrykker et inntrykk av at det for noen er *status* å være med i en gjeng, der trusler og slåssing brukes for å få respekt (Frydenlund, 2019).

I en studie fra USA, utført av Cornell, Maeng og Malone (2019), hvor det i hovedsak er sett på forekomst og håndtering av vold og trusselhendelser mot lærere versus mot medelever, presenteres det et funn som også er av interesse for vår analyse. Studien viser til at nesten halvparten (47 prosent) av de som utøver vold og trusler mot lærere, mottar spesialundervisning (Cornell et al., 2019). Dette er et funn som vi anser som verdt å merke seg. Kartleggingen i Stjørdal kommune som det vises til over, har også referert til at deres informanter blant annet

påpeker behovet for ekstra oppfølging i skolen som sårbart. Om de ikke får de hjelpen de trenger, kan det oppleves belastende. Informantene mener det er behov for flere alternative opplæringsarenaer (Frydenlund, 2019).

Det vil være drøyt å trekke noen bastante paralleller mellom de undersøkelser det her refereres til, og det faktum, som tabell 13 viser, at svært mange av de ansatte i grunnskolen i Stjørdal kommune, og nesten 50 prosent av skoleledelsen i grunnskolen i Stjørdal kommune, opplever situasjoner med vold og trusler som et problem i sin arbeidshverdag. Det må likevel anses som et betimelig spørsmål å spørre seg om det faktisk kan være en sammenheng.

«Kommunen/skoleeier må følge opp de ansatte som utsettes for vold jevnlig. Å melde avvik gjør ingen forskjell, derfor melder mange ikke i fra, noe som fører til store mørketall! For å være i forkant og dermed klare å unngå vold/trusler trengs det nok hender/voksne.

Vold/trusler ser ut til å være et voksende problem».

Sitat, ansatt barneskole

«Assistentene må få bedre opplæring, det er vi som er mest sammen med barn som kan være utagerende».

Sitat, ansatt barneskole

Våre neste funn knyttet til forekomst generelt finner vi også naturlig å sammenlikne med SINTEF sin undersøkelse i Trondheim og Malvik kommune, da spørsmålsformuleringene er tilsvarende like. Vi vil nå oppsummere disse funnene opp mot undersøkelsen til SINTEF, før vi setter funnen i lys av flere studier, både nasjonalt og internasjonalt.

På det spørsmålet som handler om hvorvidt man i løpet av de siste 12 måneder har *avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og/eller trusler mot en selv eller andre ansatte*, viser tabell 14 at totalt svarer 50,8 prosent (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler) av respondentene i vår undersøkelse bekreftende på dette. 21,7 prosent (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler) svarer at dette er noe de har gjort mer enn 5

ganger. I Trondheim kommune er det totalt 63 prosent som svarer bekreftende, og 34 prosent har avverget mer enn 5 ganger de siste 12 måneder. I Malvik kommune er henholdsvis tallene 57 prosent og 33 prosent (Dahl et al., 2019).

På spørsmål om respondentene har vært *utsatt for vold fra elever som har ført til synlige merker eller skader*, kommer det frem i tabell 15 at totalt 14,8 prosent (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler) svarer bekreftende på dette i vår undersøkelse. 2,8 prosent 3 prosent har svart at dette har skjedd mer enn 5 ganger (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler). I Trondheim kommune svarer hele 32 prosent bekreftende på samme spørsmål, av dette 8 prosent mer enn 5 ganger. I Malvik er det 24 prosent som svarer bekreftende, og 7 prosent svarer at de har vært utsatt for dette mer enn 5 ganger (Dahl et al., 2019).

«Elevgruppa er mangfoldig, episodene mange. Det krever folk både til å forebygge og håndtere situasjonene slik at en kan unngå nye»

Sitat, ansatt barneskole

Tabell 16 viser resultatet på spørsmålet *har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som ikke førte til synlige skader?* I Trondheim kommune svarer 51 prosent bekreftende på dette, mens det er 45 prosent som svarer bekreftende på dette i Malvik kommune. I Trondheim kommune er det 24 prosent som har vært utsatt for dette mer enn 5 ganger, og det er 18 prosent som svarer bekreftende på samme spørsmål i Malvik kommune (Dahl et al., 2019). I vår undersøkelse er tallene på samme spørsmål henholdsvis 33,1 prosent og 14 prosent (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler).

Resultatet av det nest siste spørsmålet opp mot forekomst generelt, som går på hvorvidt man har vært utsatt for *trusler fra elever som har ført til at man ble redd*, vises i tabell 17. Det er 89 prosent som svarer «nei» på dette i vår undersøkelse. Av de 11 prosentene som svarer «ja», er det 2 prosent som har opplevd dette mer enn 5 ganger. I Trondheim kommune svarer 79 prosent at de ikke har opplevd dette, mens av 21 prosent som har svart bekreftende er det 6 prosent som

har svart mer enn 5 ganger. I Malvik er tallene ganske lik Stjørdal, med 86 prosent som svarer «nei», mens det er 4 prosent av de som svarer bekræftende som har opplevd det flere enn 5 ganger (Dahl et al., 2019).

Det siste spørsmålet knyttet til forekomst handler om *kjennskap til eller vitne til* andre ansatte som har vært utsatt for vold og/eller trusler fra elever (tabell 18). I vår undersøkelse fra grunnskolen i Stjørdal kommune fant vi at 65,4 prosent svarer bekræftende på dette spørsmålet, og av disse har 27,9 prosent opplevd dette flere enn 5 ganger (andel kvinner addert med andel menn dividert på antall andeler). Tallene for Trondheim kommune er henholdsvis 76 prosent og 39 prosent. For Malvik kommune er tallene 64 prosent og 28 prosent (Dahl et al., 2019).

Det er SINTEF sin undersøkelse som definitivt er mest nærliggende vår egen når det kommer til konkrete spørsmål og forekomsttall. Det er dog, som nevnt tidligere, en vesentlig forskjell på svarprosenten på disse to undersøkelsene. Dette gjør det vanskelig å trekke noen konkrete slutninger. Vender man hodet ut i den store verden, så er det mye internasjonal forskning å bryne seg på. Longobardi, Badenes-Ribera, Fabris, Martinez og McMahon (2019) publiserte i 2019 en artikkel på APA PsycNet basert på en metaanalyse med tema *utbredelse av vold mot lærere*. Analysen baserer seg på 24 ulike studier på dette temaet, utført rundt i hele verden. Finland, Israel, Korea, Slovakia, Spania, Tyrkia, Taiwan, USA og Luxemburg er noen av landene som nevnes. Alle studiene viser til forekomsttall, knyttet til vold mot lærere utført av elever, som ligger innenfor intervallene 20-75 prosent. Dette gir et snitt på 53 prosent (Longobardi et al., 2019). Forekomsttallene som er presentert fra vår studie, samt de forekomsttallene som er presentert fra SINTEF sin undersøkelse, ligger alle innenfor den samme intervallene som metaanalysen til Longobardi et al. (2019) Dette støtter validiteten i vår undersøkelse. I Nord-Italia utførte Berlanda, Fraizzoli, de Cordova, og Pedrazza (2019) en spørreundersøkelse blant 686 lærere ved grunnskole og videregående skoler i 2019. 48,5 prosent av respondentene svarte bekræftende på spørsmål om opplevd fysisk vold fra elever i denne undersøkelsen (Berlanda et al., 2019). Dette er med på å vise et bilde på forekomsten av vold og trusler i skolen, uansett hvor i verden man er.

«Ledelsen ved min skole er veldig nølende til å bringe inn politiet i slike saker, de mener alt kan løses internt. Det er mange ansatte uenige i, og ønsker tettere kontakt med politi for å forebygge vold i skolen».

Sitat, ansatt ungdomsskole

Det har vært mange medieoppslag de siste par årene, med alarmerende budskap om at forekomst av vold og trusler i skolen bare øker. I innledningskapitlet vises det for eksempel til en artikkel i *bladet.no*, som viser til at det er en økning i bruken av vold og trusler mot ansatte i skolene i Stjørdal kommune (Fossum, 2019). For å undersøke dette noe nærmere, kan det være nyttig å se til andre, litt eldre undersøkelser. I 2010 utførte Eggen en kartlegging av vold mot lærere på barnetrinnet (Eggen, 2010). I denne undersøkelsen, som dog bare hadde 84 respondenter (svarprosent 45 prosent), var det 29 prosent som bekreftet at de hadde vært utsatt for fysisk vold (Eggen, 2010). Ser vi på dette tallet opp mot vår undersøkelse i Stjørdal kommune, samt SINTEF sin undersøkelse i Trondheim og Malvik kommune, så er det helt klart en økning i forekomst. I Trondheim kommune bekrefter hele 51 prosent at de har vært utsatt for vold *uten* synlige skader, i Malvik 45 prosent (Dahl et al., 2019), og i Stjørdal kommune 33,1 prosent (tabell 16). I tillegg har alle disse undersøkelsene spørsmål om forekomst av vold *med* synlige skader.

Respons Analyse utførte i 2017 en undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer, det vil si lærere. Antall respondenter var på 977. Svarprosenten kun 25 prosent. Undersøkelsen gikk ut til medlemmer i både grunnskolen og den videregående skole. På spørsmålet om hvorvidt man hadde blitt utsatt for fysisk skade/vold, svarte 20 prosent bekreftende på dette (Brusegard & Korsmo, 2017). Dette er for så vidt en nedgang fra Eggens undersøkelse i 2010, men sett i lys av antall respondenter og svarprosent på disse to undersøkelsene, så vil det være meningsløst å sammenlikne dem. Settes Eggens og Respons Analyses undersøkelse opp mot vår og SINTEF sin undersøkelse, så vil man rent resultatmessig kunne si at det har vært en økning av forekomst de siste årene. De to førstnevnte undersøkelsene har dog en snevrere innfallsvinkel, da de kun har brukt lærere som respondenter. I så måte gir ikke sammenlikning av disse undersøkelsene så gode svar på hvorvidt forekomsten har økt (Brusegard og Korsmo, 2017; Dahl et al., 2019; Eggen, 2010).

5.3 Alder og type stilling

Funn fra vår undersøkelse viser at alder kan ha en viss betydning i forhold til forekomst. Alder slår ut som et signifikant funn ved tre spørsmål. På spørsmålet som handler om å avverge situasjoner (tabell 14), er det aldersgruppen 51-60 år som skiller seg ut i forhold til at hele 58,6 prosent svarer bekreftende på dette (adderer sammen alle som har svart ja). De skiller seg i så måte noe ut fra de andre aldersgruppene. Når det kommer til spørsmålet som omhandler å bli utsatt for vold og trusler uten synlige merker eller skader (tabell 16), så er også alder ett av de signifikante funnene. I aldersgruppen under 21 år svarer alle bekreftende på dette spørsmålet, og i aldersgruppen 51-60 år svarer halvparten av respondentene i den aldersgruppen bekreftende. Dette skiller seg ut fra de andre aldersgruppene. På spørsmålet om man kjenner til eller har vært vitne til situasjoner (tabell 18), er det igjen aldersgruppen 51-60 år som skiller seg ut. 75,9 prosent svarer bekreftende (adderer sammen alle som har svart ja). Dette viser totalt sett at aldersgruppen 51-60 år er godt representert når det kommer til forekomst generelt. Det kan være flere tenkte årsaker til dette. Denne gruppen er i en alder som tilsier at de har et lengre yrkesaktivt liv bak seg, noe som har gitt både økt kompetanse og erfaring når det kommer til konflikthåndtering. Bråten og Falkum (2019, s. 20) definerer konflikthåndtering som «... *vår evne til å forvente og oppfatte konfliktnivået i ulike situasjoner, og slik aktivt kunne forebygge trakassering, trusler og vold i vår yrkesutførelse*». Dette krever både kompetanse og erfaring. En annen viktig faktor som spiller en vesentlig rolle i forbindelse med konflikthåndtering, er stressmestring. Stress påvirker i stor grad hvordan man klarer å håndtere en konflikt, og både kunnskap om, opplæring i, identifisering av egne stressreaksjoner og mentale forberedelser vil være avgjørende for økt handlingskompetanse når situasjonen først oppstår (Bråten og Falkum, 2019, s. 100-101). Når det kommer til stressmestring vil også øvelse gjøre mester, og for de fleste vil det være gjeldende at jo lengre fartstid i sitt yrke, jo bedre stressmestring i ubehagelige situasjoner. Dette kan resultere i at de i aldersgruppen 51-60 år er mer robuste og mindre redd for å håndtere vold og trusler, og dermed scorer de også høyere på forekomst. De er rett og slett oftere til stede.

SINTEF sin undersøkelse viser til både like og ulike funn. Der er tallene samlet og delt i kolonnen «utsatt for vold og/eller trusler» eller «ikke utsatt for vold og/eller trusler». I Trondheim kommune ser man at jo yngre man er, desto mer utsatt. Der scorer de i aldersgruppen

under 21 år og 21-30 år helt klart høyest. I Malvik kommune er det aldersgruppen 41-50 år har flest bekreftende svar på dette (Dahl et al., 2019). Det må igjen påpekes at dette er en undersøkelse med lav svarprosent, noe som påvirker at variasjonene blir såpass store.

Når det kommer til type stilling, så viser funnene at dette er signifikant ved ett spørsmål; *har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?* Resultatet i tabell 15 viser at assistentene er helt klart mest utsatt. 35,3 prosent av assistentene svarer bekreftende på at de 1 eller flere ganger de siste 12 måneder har vært utsatt for vold som har gitt synlige merker/skader (adderer sammen alle som har svart ja). Nesten 10 prosent av assistentene har opplevd dette flere enn 5 ganger.

Ifølge en artikkel av Nymo og Stensig (2017) publisert på utdanningsforbundet.no, har bruken av assistenter økt de siste årene. Det stilles ingen krav til utdanning for assistenter i grunnskolen. Assistentene skal bistå elever, lærere og annet personell i skolen. Det er ingen ensartet yrkesgruppe som går inn i assistentstillinger. Det kan være både faglærte og ufaglærte. Assistentene er i så måte ikke kvalifiserte til å ansvarsfor opplæring, men de har veldig ofte oppgaver knyttet til spesialundervisning (Nymo & Stensig, 2017).

Ser man til litteraturen, så er det flere faktorer å trekke frem. Relasjonens betydning fremheves som svært viktig i mange yrker, deriblant i arbeid med elever. Røkenes og Hanssen (2012) skriver at i yrker der *fagpersonens* oppgave er å legge til rette for utvikling, mestring, bedret funksjon, og ikke minst læring, så vil relasjonen være helt avgjørende. For å kunne oppnå en god relasjon, som muliggjør det overnevnte, vil det kreves nødvendig relasjonskompetanse (Røkenes og Hanssen, 2012). Gode kommunikative evner er også helt avgjørende i samhandlingen med elevene. Bråten og Falkum (2019) skriver at god kjennskap til bruk av kommunikasjon, er det mest sentrale verktøyet man har for å redusere risiko for vold og trusler. I en konflikthåndteringssituasjon vil det i tillegg være avgjørende med både relasjonell og faglig kompetanse (Bråten & Falkum, 2019).

Fra skoleåret 2007/08 til skoleåret 2016/17 har det skjedd en økning på 70 prosent flere assistenter i grunnskolen. I 2016/17 ble det brukt ca. 9,5 millioner assistenttimer i

spesialundervisning og ca. 6 millioner lærertimer i spesialundervisning (Nymo & Stensig, 2017). Kan man si at det er en sammenheng mellom økt forekomst av vold og trusler i grunnskolen, og økt bruk av assistenter generelt, samt økt bruk av assistenttimer i spesialundervisning? Det refereres tidligere i dette kapitlet til et funn fra en studie i USA, der det vises til at nesten halvparten av de som utøver vold og trusler mot lærere mottar spesialundervisning (Cornell et al., 2019). Kan det faktum at mange assistenter er ufaglærte, og da trolig mangler mye av den kompetansen det refereres til over, og i tillegg har mange av spesialundervisningstimene, henge sammen med forekomst av vold og trusler? Det er med fare for å peke ut en syndebukk at disse spørsmålene stilles, men det er ikke hensikten. Dette er viktige spørsmål som må stilles, til videre refleksjon og drøfting.

«Assistenter trenger også tid til å bearbeide følelser etter vold. Assistenter trenger også veiledning og opplæring i håndtering av vold og trusler».

Sitat, ansatt barneskolen

5.4 Type skole

Funnen viser at *type skole* har en høy signifikans på nesten alle spørsmål når det kommer til forekomst. Det er barneskolene som scorer desidert høyest på forekomst. Dobbelt så mange ansatte ved barneskolene i Stjørdal kommune opplever vold og trusler som et problem i sin arbeidshverdag, enn de gjør ved ungdomsskolene (tabell 13). Over 60 prosent av de som jobber ved en barneskole svarer bekreftende på at de har avverget situasjoner som kunne ha ført til vold og trusler, og av disse svarer 31,7 prosent at dette har skjedd flere enn 5 ganger de siste 12 måneder (tabell 14). 1 av 4 ansatt ved en barneskole har vært utsatt for vold som har medført synlige skader. Ved ungdomsskolene svarer i underkant av 3 prosent bekreftende på samme spørsmål (tabell 15). Nesten halvparten av barneskoleansatte er i løpet av de siste 12 måneder utsatt for vold som ikke har gitt synlige merker. På ungdomsskolene svarer 13,1 prosent ja på samme spørsmål (Tabell 16). Hva skyldes denne vanvittige forskjellen?

Dette er for så vidt ikke et unikt funn. SINTEF sin undersøkelse i Trondheim og Malvik kommune refererer til akkurat det samme, og verst ut kommer de minste trinnene. For ansatte som jobber i 1.-4.trinn i Trondheim kommune, svarer 72,5 prosent at de har vært utsatt for vold og/eller trusler. For 5.-7.trinn er det 55,4 prosent som svarer bekreftende på samme spørsmål. På ungdomsskolen er det kun 26,5 prosent som svarer bekreftende. I Malvik kommune er tendensen den samme. 74,4 prosent av de som jobber ved 1.-4.trinn har vært utsatt for vold og/eller trusler, og 54,8 prosent av de som jobber ved 5.-7.trinn svarer det samme. For ungdomsskolen er tallet 28,6 prosent (Dahl et al., 2019).

Respons Analyses undersøkelse utført på oppdrag fra Utdanningsforbundet i 2017 viser det samme. Lærere som jobber i barneskolen, opplever oftere å bli utsatt for fysisk skade/vold enn de som jobber i ungdomsskole og videregående skole. Det er 35 prosent av lærere i barneskolen som svarer bekreftende på dette i denne undersøkelsen. Tallet faller til 7 prosent blant lærere i ungdomsskolen (Brusegard & Korsmo, 2017).

I mars 2019 publiserte Arbeidstilsynet en nyhetsartikkel der temaet er et tilsyn som Arbeidstilsynet utførte ved 93 skoler i 2018. Tilsynene ble gjennomført i Østfold og Akershus, ved både barne- og ungdomsskoler. Dette tilsynet sier ikke noe om hvor situasjoner med vold og trusler er mest utbredt, men sier noe om mulige årsaksforhold til at det i det hele tatt oppstår. Arbeidstilsynet sier i denne artikkelen at både manglende kunnskap om regelverk, og for dårlig opplæring og praktisk øvelse, er deler av en årsaksforklaring til at vold og trusler er en utbredt utfordring i grunnskolen. De mener det er grunn til å tro at det ikke står bedre til i resten av landet. Det står også i denne artikkelen at Arbeidstilsynet har et inntrykk av at de som jobber ved SFO, får mindre opplæring. Generelt sett sier Arbeidstilsynet at deres erfaring ofte er at også deltidsansatte, vikarer og midlertidige ansatte ikke mottar nødvendig opplæring (arbeidstilsynet.no, 2019).

«Største problemet slik jeg ser det er for lite ressurser. Er man alene, så er det ikke alltid enkelt å få tak i hjelp. En annen ting er nok tilstrekkelig opplæring og kunnskap om hvordan man håndterer slike situasjoner».

Sitat, ansatt barneskole

Tar man de fakta vi nå har på bordet, så sier funnene at det er størst forekomst av vold og trusler i barneskolen, og at dette også gjelder funn i andre studier enn det vi har utført i Stjørdal kommune. I tillegg sier Arbeidstilsynet at de etter tilsyn ved 93 skoler mener at for dårlig opplæring er en helt sentral årsak i dette tilstandsbildet, og at de som får dårligst opplæring er ansatte i SFO, samt andre som ikke har en fast ansettelse. Skolefritidsordning (SFO) er et tilbud som alle kommuner skal ha før og etter skoletid for 1.-4.trinn og for barn med særskilte behov fra 1.-7.trinn. I SFO stilles det ingen krav til at personalet skal ha pedagogisk utdanning (regjeringen.no, 2020).

Ved å gå inn på Stjørdal kommunes nettside, klikke seg inn til ansattøk via fanen «kontakt oss», og søke «assistent» under kategori «skole», så ser vi at det er 75 assistenter ansatt innenfor skole/oppvekst. Vi finner at 11 av disse er knyttet til barnehager eller annet, mens 53 assistenter er knyttet til SFO og barneskole, og 11 assistenter er knyttet ungdomsskole (stjordal.kommune.no, u.å.). Vi ser også via ansattøk på Stjørdal kommunes nettside at det opereres med stillingstittel «fagarbeider». Siden det er uvisst for oss om disse har arbeidsoppgaver som assistenter eller har andre oppgaver/funksjoner, så har vi valgt å ikke ta med disse her. Vi finner totalt 81 fagarbeider når vi bruker dette som søkerord under kategorien «skole» (stjordal.kommune.no, u.å.). Dersom Arbeidstilsynets inntrykk stemmer, og det er slik at opplæringen er for dårlig for assistenter og de som ikke har fast stilling, så vil dette kunne være en god forklaringsmodell for hvorfor forekomsten er større i barneskolen.

En annen innfallsvinkel som må drøftes her, er bruken av assistenter i spesialundervisning. Som nevnt tidligere viser en studie fra USA at nesten halvparten av de som utøver vold og trusler mot lærere, mottar spesialundervisning (Cornell et al., 2019). I en artikkel med tema spesialundervisning i barnehage og grunnskole på Utdanningsdirektoratets nettside, så kommer det frem at det er en stor økning i assistenttimer. Fra skoleåret 2009/10 til skoleåret 2017/18 har snittet på lærertimer knyttet til spesialundervisning økt med 7,4 timer. I motsetning har antall assistenttimer i samme periode i snitt økt med 125,5 timer (Utdanningsdirektoratet, 2018). Dersom vi ser dette i sammenheng med antall assistenter knyttet til barneskolene i Stjørdal kommune, samt de fakta som er presentert i forhold til manglende opplæring og kompetanse, så vil det være nærliggende å anta at dette kan ha en sammenheng med at vold og trusler har større forekomst i barneskolene.

I vårt teoretiske grunnlag presenteres kommunikasjon som et helt sentralt verktøy i konflikthåndtering. Bråten og Falkum (2019) understreker viktigheten av god kompetanse og bevissthet i bruken av både verbal og non-verbal kommunikasjon i situasjoner der målet er å redusere risikoen for vold og trusler. Den verbale kommunikasjonen skal være velfundert og målrettet, samtidig som man må kunne tilpasse kommunikasjonsformen ut fra mottakers evne, holdninger og erfaring (Bråten & Falkum, 2019, s. 34-35). Det sier seg selv at det er stor forskjell på å kommunisere med en 1.klassing versus en 8.klassing, og kompetansenivået knyttet til nettopp kommunikasjon bør kanskje være enda høyere for de som jobber med de yngste elevene. Blir dette ivaretatt når grunnskolen i Stjørdal kommune velger å ansette såpass mange assistenter i barneskolene? Får disse assistentene den opplæring og kompetanseheving som vil kreves for å utføre de oppgave de settes til? Vitner forekomsttallene i vår undersøkelse om at svaret dessverre er «nei» på dette spørsmålet?

5.5 Lokasjon/bosted

Funnene viser at det ikke bare er hvorvidt det er en barne- eller ungdomsskole som har betydning, men lokasjon viser seg å ha en vesentlig betydning. Skolene er definert inn i *desentraliserte skoler* og *sentrumsskoler* under hovedkategori *lokasjon/bosted* i våre funn, og ved samtlige spørsmål der *type skole* hadde høy signifikans, har også *lokasjon/bosted* høy signifikans. Dette kommer frem i tabell 12, 14, 15, 16 og 18. I tillegg er lokasjon/bosted også signifikant i tabell 17. Det er de *desentraliserte* skolene som har høyest score på forekomst på alle spørsmål. Dette er et funn vi ikke forstår oss helt på, men det er opplagt at det ikke er en tilfeldighet med disse signifikansscorene. Det er vanskelig å belyse og drøfte funnet både ut fra det teoretiske grunnlaget og den kunnskapsstatus som foreligger. Det er heller ingen relevante treff å få som kan forklare dette, om man søker «mer vold og trusler ved desentraliserte skoler» eller «høyere frekvens av vold ved desentraliserte skoler» i Google. Det mest opplagte er igjen å se på sammensetning av personell. Hvem jobber ved de desentraliserte skolene? En ny titt på nettsiden til Stjørdal kommune viser at det er enkelte av de desentraliserte barneskolene som har en mye større tetthet i forhold til antall assistenter sett opp mot antall elever ved skolen. Eksempelvis har en av disse barneskolene en tetthet på 18 elever per assistent, mens det ved de to største barneskolene i sentrum er en tetthet på henholdsvis 56 elever per assistent og 75 elever per assistent (stjordal.kommune.no, u.å.). Dette er fakta som, om ikke annet, bidrar til å belyse situasjonen. Vi har allerede trukket frem, ved flere anledninger, det faktum at assistenter ikke

nødvendigvis innehar den kompetansen som kreves i situasjoner med vold og trusler, og vi har belyst problematikken i forhold til for dårlig opplæring av assistenter. Dette kan derfor være noe av forklaringen til at de desentraliserte skolene i Stjørdal kommune har såpass høy signifikans på spørsmålene knyttet til forekomst.

5.6 Korrelasjonstabellen og forbedringsforslag fra respondentene

I kapittel 4, *Presentasjon av funn*, er det blant annet presentert en korrelasjonstabell (tabell 12). Tabellen presenterer de seks faktorene som en del av spørsmålene i undersøkelsen er kategorisert i under analysearbeidet, og korrelasjonskoeffisienten viser styrken i sammenhengen mellom faktorene. Tabellen viser at faktisk alle disse faktorene er signifikante med hverandre, men noen krysspunkt har en høyere korrelasjonskoeffisient enn andre. Vi vil se nærmere på den med høyest korrelasjon i denne drøftingen.

Faktorene *trygghet og tillit* og *kommunikasjon og relasjon* har desidert høyest korrelasjon til hverandre (tabell 12). Faktoren *trygghet og tillit* inneholder de spørsmål som i hovedsak går på tillit i forhold til ledelsen primært, og den oppfølging og håndtering som blir gjort i etterkant av situasjoner med vold og trusler. Faktoren *kommunikasjon og relasjon* inneholder de spørsmål som i hovedsak handler om tydelig kommunikasjon og åpenhet rundt temaet vold og trusler, og fokus på forebyggende arbeid. Variablene er positivt korrelert til hverandre, så om den ene øker så øker også den andre. Jacobsen og Thorsvik (2016) sier at kommunikasjon er limet i en organisasjon, og at den er viktig for både informasjonsflyten, relasjonsbygging, styring og koordinering av atferd, og kulturutvikling (Jacobsen & Thorsvik, 2016 s. 278). Kirkhaug (2015), som nevnt tidligere i kapitlet, snakker om lederskap og tillit, og viktigheten av den relasjonelle tilliten mellom en leder og medarbeiderne. Den relasjonelle tilliten vil bære preg av åpenhet, støtte og gjensidig lojalitet (Kirkhaug, 2015 s. 39-40). Sett i lys av Jacobsen og Thorsvik (2016) og Kirkhaug (2015), så er det for så vidt innlysende hva man må jobbe med dersom en av variablene minsker, og trekker den andre med seg ned. Helt enkelt sagt - er kommunikasjonen for dårlig, så vil det påvirke tilliten, og vise versa. Dette er ikke et unikt funn i seg selv, men med en så høy korrelasjonskoeffisient, så sier det noe om hva det bør holdes fokus på i arbeidet knyttet til temaet vold og trusler.

I tabell 19 er de kommentarene fra respondentene knyttet til forbedringsforslag presentert i prosent inn under hver sin kategori. Kategoriene er de faktorer som også er brukt i korrelasjonstabellen. Dette visualiserer hvilke faktorer som respondentene har mest fokus på. Den faktoren med høyest prosent er *rutiner og ressurser*. Det ytres et behov for større voksentetthet, samt bedre rutiner knyttet til både bruk av avvikssystem og oppfølging av ansatte etter hendelser. I tillegg er prosentandelen jevn når det kommer til faktorene *trygghet og tillit, kommunikasjon og relasjon, kompetanse, og opplæring*. Kommentarene under de sistnevnte faktorene handler mye om forbedringsarbeid knyttet til opplæring, kompetanseheving, bli tatt på alvor, og bedring av kommunikasjon/åpenhet. Her gjentas mye av det vi har trukket ut av korrelasjonstabellen (tabell 12). Dette sier oss at det er samsvar mellom hva de 334 respondentene har svart på de spørsmålene som er grunnlaget for tabell 12, og de forbedringsforslagene/kommentarene som har kommet fra cirka 30 prosent av respondentene. Det forteller oss at det ikke er de «bitre» som har valgt å bruke kommentarfeltet, men at disse kommentarene og forbedringspunktene er av gjengs oppfatning.

5.7 Oppsummering

I dette kapitlet er våre empiriske funn drøftet opp mot det teoretiske grunnlaget og kunnskapsstatusen som er presentert tidligere i oppgaveteksten. Funnene er drøftet inn under ulike overskrifter/tema; *forekomst generelt, alder og type stilling, type skole, lokasjon/bosted og korrelasjonstabellen og forbedringsforslag fra respondentene*. I tillegg til å belyse funnen med en teoretisk tilnærming og en forskningsbasert tilnærming, er det også trukket inn ulike artikler fra både medier og andre nettsted, som for eksempel Utdanningsforbundet og Statistisk Sentralbyrå. Noen sitater fra våre respondenter har også fått sin plass i dette kapitlet. Vi skal nå inn i siste kapittel, nemlig konklusjonen.

6.0 Konklusjon og veien videre

Formålet med denne oppgaven har vært å avdekke forekomst av vold og trusler i grunnskolen i Stjørdal kommune, samt årsakssammenhenger knyttet til dette.

Vi har belyst problemstillingen og forskningsspørsmålene med å anvende et teoretisk grunnlag og nasjonal og internasjonal forskning.

Problemstilling;

«Hvilke faktorer påvirker i størst grad forekomst av vold og trusler i grunnskolen?»

Problemstillingen hadde fire underforliggende forskningsspørsmål:

- ✓ Er det noen forskjell i hyppighet (antall og frekvens) av volds- og trusselhendelser mellom barne- og ungdomstrinnet?
- ✓ Er det forskjell i hyppighet/forekomst mellom sentrumsskolene og de desentraliserte skolene?
- ✓ Er unge ansatte mer utsatt enn eldre ansatte?
- ✓ Er enkelte yrkesgrupper i skolen mer utsatt for vold og/eller trusler enn andre?

Valg av metode er et resultat av en lengre samarbeidsprosess med Stjørdal kommune, og et sterkt ønske fra deres hold om at vi foretok en kvantitativ studie i form av en spørreundersøkelse for alle ansatte i grunnskolen i kommunen. Nettoutvalget endte på 334 respondenter, og svarprosenten endte på 74 prosent. I kapittel 3.6, gjennomføring av undersøkelsen, konkluderer vi med at undersøkelsen er troverdig, valid og generaliserbar.

Funn/konklusjon på problemstilling og forskningsspørsmål;

- ✓ Er det noen forskjell i hyppighet (antall og frekvens) av volds- og trusselhendelser mellom barne- og ungdomstrinnet?

Her er svaret «ja». Våre funn viser at når det kommer til *type skole* (barne- eller ungdomsskole), så er det høy signifikans på nesten alle spørsmål knyttet mellom dette og forekomst. Det er *barneskolene* som scorer høyest på forekomst.

- ✓ Er det forskjell i hyppighet/forekomst mellom sentrumsskolene og de desentraliserte skolene?

Her er også svaret «ja», og *lokasjon/bosted* (sentrumsskole eller desentralisert skole) har på lik linje med *type skole*, en høy signifikans på spørsmål opp mot forekomst. Det er de desentraliserte skolene som har høyest forekomst.

- ✓ Er unge ansatte mer utsatt enn eldre ansatte?

Svaret på dette er «nei». Våre funn viser at det er aldersgruppen 51-60 år som er mest utsatt for situasjoner knyttet til vold og/eller trusler.

- ✓ Er enkelte yrkesgrupper i skolen mer utsatt for vold og/eller trusler enn andre?

På dette spørsmålet er svaret «ja». *Type stilling* er signifikant ved ett spørsmål, og det omhandler om hvorvidt man i løpet av de siste 12 måneder har vært utsatt for vold som har gitt synlige merker/skader. *Assistentene* er mest utsatt.

«Hvilke faktorer påvirker i størst grad forekomst av vold og trusler i grunnskolen?»

Som man kan se ut fra overnevnte svar på forskningsspørsmålene, så er det følgende faktorer som i størst grad påvirker forekomst av vold og trusler i grunnskolen; *type skole, lokasjon, type stilling og alder*. Dette sier dog ikke noe om årsaken til at det er nettopp disse faktorene som er av betydning, men det er godt belyst i oppgaven at opplæring og kompetanse er viktige årsaksfaktorer.

Ett siste viktig funn, som ikke blir belyst av vår problemstilling og våre forskningsspørsmål, er at nesten 50 prosent av skoleledelsen i Stjørdal kommune anser vold og trusler som et problem.

Anbefalinger videre til Stjørdal kommune

Vi ønsker å driste oss til å gi noen anbefalinger for videre arbeid.

- ✓ Vår undersøkelse har kun fokus på de ansatte i skolen. Vold og trusler er et svært alvorlig tema, og vi anser det som nyttig å kunne få frem elevens stemme i forhold til dette. Det er elevens opplæringsmiljø og arbeidsmiljø. Hvordan opplever de situasjoner med vold og trusler i sin skolehverdag?
- ✓ HKH-rapporten som vi har referert til under vår drøfting anser vi som et svært nyttig dokument. Rapporten har avslutningsvis en handlingsplan som skisserer tre konkrete tiltak i skolen. Vi ser at tiltakene har status «må vurderes». Vi anbefaler at disse prioriteres som et ledd i det videre arbeidet knyttet til vold og trusler.
- ✓ Assistentene er den ansattgruppen som er mest utsatt for vold og trusler. Her vil vi anbefale en kartlegging knyttet til opplæring og de type arbeidsoppgaver en assistent får ansvar for. Vi undrer oss over hvorvidt det er samsvar mellom dette.

Refleksjoner underveis

Det er mye fokus på *assistentene* i våre funn og drøftinger, og vi har kjent mye på at det kan se ut til at vi nærmest har pekt ut en «syndebukk» i forhold til situasjoner med vold og trusler i skolehverdagen. Det er derfor svært viktig for oss å understreke at det ikke er *assistenten* i seg selv vi ønsker å merke som noen «syndebukk», men vi har ønsket å belyse og drøfte det faktum at assistentene scorer høyest på forekomst. Dette er det en grunn til. Et annet spørsmål vi har undret oss over, er hvordan samfunnets holdninger til vold og trusler kan påvirke tilstandsbildet og forekomsten. Vi ser jo i medier at vold streames og direktesendes på nett. Hvordan påvirkes våre holdninger til vold av dette? Og hvilken forventning foreligger til ansatte i skolen? Bør de «tåle litt vold»? Dette er refleksjoner vi har drodlet litt ved underveis, og som vi tenker bør få plass før denne oppgaven avrundes.

Refleksjon rundt egen oppgave

Det er heldigvis slik når man holder på med et sånt stykke arbeid, at man både underveis og i etterkant tenker «*hvorfor gjorde vi det slik?*», «*hvorfor spurte vi ikke om det?*», «*hvorfor tok vi akkurat det utvalget?*», «*hva har vi egentlig fått svar på?*». Dette er en del av forskingsprosessen, og en del av læringsutbyttet av slike prosesser. Alt i alt synes vi at vi har truffet godt med vår spørreundersøkelse og vårt utvalg, og svarprosenten er over all forventning. Vi kjenner dog på en tomhetsfølelse i forhold til at det er så veldig mye mer vi kunne fordypet oss i, analysert og drøftet. Det er et enormt datamateriale vi sitter igjen med etter denne undersøkelsen, nok til både to og tre masteroppgaver til. Har vi presentert det vi ønsket i denne oppgaven? Har vi fått til en rød tråd gjennom oppgaven, slik at den er både lesevennlig og forståelig? Vi håper vi har nådd frem med våre funn og vår drøfting, og at oppgaven vil være et nyttig tilskudd i den nasjonale kunnskapsbasen.

Litteraturliste

- Alzyoud, M. S., Al_Ali, A. S. & Tareef, A. O. B. (2016). *Violence against Teachers in Jordanian Schools*. Hentet fra <https://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/7323/7043>
- Arbeidsmiljolooven.com (u.å.). § 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*. Hentet fra: <http://arbeidsmiljolooven.com/article/%C2%A7-4-3-krav-til-det-psykososiale-arbeidsmiljoet/>
- Arbeidstilsynet.no. (u.å.-a). *Volde og trusler*. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>
- Arbeidstilsynet.no (u.å.-b). *Om oss*. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/>
- Arbeidstilsynet.no (2019, 20. mars). *Skolene må jobbe bedre med å forebygge vold og trusler*. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/skolene-ma-jobbe-bedre-med-a-forebygge-vold-og-trusler/>
- Berlanda, S., Fraizzoli, M., de Cordova, F. & Pedrazza, M. (2019, 12. november). *Psychosocial Risks and Violence Against Teachers. Is It Possible to Promote Well-Being at Work?* Hentet fra <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/22/4439/htm>
- Brusegard, S. & Korsmo, E. K. (2017, 31. oktober). *Lærere i barneskolen mest utsatt for vold*. Hentet fra <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2017/larere-i-barneskolen-mest-utsatt-for-vold/>
- Bråten, O. A. & Falkum, A. (2019). *Håndbok i konflikthåndtering i oppvekst- og utdanningssektoren*. (1. utg.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Cornell D., Maeng J. L. & Malone, M. (2019, 8. oktober). *Student threats of violence against teachers: Prevalence and outcomes using a threat assessment approach*. Hentet fra <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18321966?via%3Dihub>
- Dahl, Ø., Kilskar, S. S. & Wærø, I. (2019, 25. oktober). *Vold og trusler mot ansatte i skolen*. SINTEF Digital. ISBN: 978-82-14-06402-5
- Eggen, J. H. (2010). *Vold i skolen. Kartlegging av vold mot lærere i barneskolen*. Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/31353/FERDIGxOPPGAVE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eriksen, E., Ertesvåg, F., Ketner, M. A. & Rosenlund-Hauglid, S. (2019, 14. mai). *Ny rapport: Kraftig økning i trusler mot lærere i Oslo-skolen*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/qLQyym/ny-rapport-kraftig-oekning-i-trusler-mot-laerere-i-oslo-skolen>

- Forskning.no (2019, 8. april). *Hva er p-verdi og hva betyr statistisk signifikant?* Hentet fra <https://forskning.no/matematikk-om-forskning-samfunn/hva-er-p-verdi-og-hva-betyr-statistisk-signifikant/1321080>
- Fossum, A. (2019, 11. februar). *Ansatte i skolen gruer seg til å gå på jobb.* Hentet fra: <https://www.bladet.no/nyheter/2019/02/11/%E2%80%93-Ansatte-i-skolen-gruer-seg-til-%C3%A5-g%C3%A5-p%C3%A5-jobb-18453075.ece>
- Frydenlund, M. (2019). *Er det grunn til bekymring for ungdomsmiljøet i Stjørdal? En kartlegging av ungdomsmiljøet.* Hentet fra <https://stolav.no/PublishingImages/Sider/Stadig-mer-ungdomsrus-i-Stj%C3%B8rdal/hkh%20stj%C3%B8rdal.pdf>
- Isdal, P. (2018). *Meningen med volden.* (2. utg.) Oslo: Kommuneforlaget.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P.A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.) Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kirkhaug, R. (2015). *Lederskap. Person og funksjon* (1. utg.) Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping.* New York: Springer Publishing Company.
- Longobardi, Badenes-Ribera, Fabris, Martinez og McMahon (2019). *Prevalence of student violence against teachers: A meta-analysis.* Hentet fra https://bibsyst-almaprimo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_apa_articles10.1037%2Fvio0000202&context=PC&vid=UBIN&lang=no_NO&search_scope=default_scope&adaptor=primo_central_multiple_fe&tab=default_tab&query=any,contains,longobardi%20meta&offset=0
- Lovdata.no (u.å.-a) *Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav.* Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4
- Lovdata.no (u.å.-b). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)* Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#KAPITTEL_11
- Malm, M. & Mordt, H. (2019, 23. desember). *Lærere har meldt om over 200 tilfeller av slag, biting eller trusler.* Hentet fra <https://www.nrk.no/osloogviken/eksplosiv-okning-i-voldshendelser-i-baerum-skolen-1.14834705>

- Mejlbo, K (2019, 25. mars). *Mer vold og trusler mot lærere i Tromsøskolen*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/grunnskole-utdanningsforbundet-vold/mer-vold-og-trusler-mot-laerere-i-tromsokolen/127087>
- Norsk senter for forskningsdata. (u.å.). *I år med ny personvernlov*. Hentet fra <https://nsd.no/personvernombud/nyhet.html?a=/personvernombud/nyheter/pvonyhet0017.html>
- Nymo & Stensig (2017, 3. februar). *Bruk av assistenter i grunnskolen*. Hentet fra <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/kunnskapsgrunnlag/publikasjoner/2017/bruk-av-assistenter-i-grunnskolen/>
- Regjeringen.no (2018, 27. desember). *Inviterer kommuner til å ta lederrolle mot vold i skolen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/inviterer-kommuner-til-a-ta-lederrolle-mot-vold-i-skolen/id2623787/>
- Regjeringen.no (2020, 2. mars). *Skolefritidsordningen (SFO)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/grunnopplaring/artikler/skolefritidsordningen-sfo/id434946/>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold* (4. utg./1. oppl.) Bergen: Fagbokforlaget.
- Røkenes, O. H. & Hanssen, P.-H. (2012). *Bære eller briste. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg.) Bergen: Fagbokforlaget
- Skåland, B (2018). *Læreres behov for å bli ivaretatt når elevene truer med og bruker vold*. Hentet fra <http://www.fpkf.no/tidsskrift/psykologi-i-kommunen-6-2018/Behov-for-sikkerhet.pdf>
- Statistisk sentralbyrå (u.å.-a). *Folketallet Malvik kommune*. Hentet fra <https://www.ssb.no/kommunefakta/stjordal>
- Statistisk sentralbyrå (u.å.-b). *Folketallet Stjørdal kommune*. Hentet fra <https://www.ssb.no/kommunefakta/malvik>
- Statistisk sentralbyrå (u.å.-c). *Folketallet Trondheim kommune*. Hentet fra <https://www.ssb.no/kommunefakta/trondheim>
- Statistisk sentralbyrå (2019, 20. august). *Ansatte i barnehage og skole*. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utdanske>
- Stjørdal.kommune.no (u.å.). *Ansatte*. Hentet fra <https://www.stjordal.kommune.no/ansatte/>
- Sundøy, J. E. (2019, 30. oktober). *Barn ned i 11-årsalderen ruser seg og er med i voldsgjenger*. Hentet fra <https://www.bladet.no/nyheter/2019/10/29/%E2%80%93Barn-ned-i-11-%C3%A5rsalderen-ruser-seg-og-er-med-i-voldsgjenger-20277204.ece>

Universitetet i Oslo. (2020, 7. februar). *Hva er nettskjema*. Hentet fra

<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/mer-om/>

Utdanningsdirektoratet (2018, 10. oktober). *Hva vet vi om spesialpedagogisk hjelp og*

spesialundervisning? Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/tema/notat-om-spesialundervisning/>

Utdanningsforbundet.no (u.å.). *Håndtere vold i skolen*. Hentet fra

<https://www.utdanningsforbundet.no/larerhverdagen/vold-og-trusler-pa-jobben/handtere-vold-i-skolen/>

Webb, Trude Vollheim (2017, 27. juni). *Kronikk skrevet av direktør Trude Vollheim Webb i arbeidstilsynet*. Hentet fra <https://hmskurs.net/2017/06/27/skolen-ma-sette-vold-og-trusler-pa-dagsorden-2/>

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til informantene

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan håndterer ledelsen vold og trusler i grunnskolen?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge omfanget og ledelsens håndtering av vold og trusler i grunnskolen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn

Vi er to studenter fra MBA (Master of Business Administration) ved Nord Universitet. Vi er nå i gang med vår masteroppgave, og har i den forbindelse vært i kontakt med Stjørdal Kommune og etatsjef for oppvekst, Ann Kristin Gjeving. Vi har som mål å få en bedre innsikt i omfanget og hvordan vold og trusler håndteres i grunnskolen i Stjørdal Kommune. Etter oppfordring fra kommunen, Fagforbundet og Utdanningsforbundet, har vi nå tatt på oss oppgaven med å gjennomføre en spørreundersøkelse blant alle ansatte i grunnskolen.

Spørreskjemaet er i hovedsak utarbeidet av SINTEF, men er endret og tilpasset av oss til bruk i Stjørdal kommune

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nord Universitet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Gjennom et samarbeid med Stjørdal kommune, Fagforbundet og Utdanningsforbundet har vi fått tillatelse til å sende ut dette spørreskjemaet til alle ansatte i grunnskolen i Stjørdal Kommune, og det er sterkt ønskelig fra alle parter med en høy svarprosent.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi ber deg sette av 15-20 min for å fylle ut spørreskjemaet du har fått tilsendt (nettskjema). Dine svar anonymiseres og lagres på en sikker måte.

Undersøkelsen stiller spørsmål om hendelser med vold og/eller trusler fra elever har hatt konsekvenser for dine fysiske og psykiske helse.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet, men det er av stor interesse for både oss som studenter, kommunen, Fagforbundet og Utdanningsforbundet at svarprosenten er så høy som mulig.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene i spørreskjemaet til formålene vi har omtalt i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Alle opplysningene som kommer frem vil bare bli brukt i forskningsøyemed.

- Alt vil bli lagret digitalt på Nord universitet sine sikre servere.
- Opplysninger som publiseres vil være av en slik karakter at de ikke vil kunne identifisere enkeltpersoner. Vi garanterer full anonymitet for alle som deltar.
- All informasjon lagres og behandles i henhold til retningslinjene til NSD.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet avsluttes 15. mai 2020. Alle data slettes senest 6 måneder etter at undersøkelsen er avsluttet og senest innen prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

På oppdrag fra Nord Universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Opplysningene behandles konfidensielt. Den tekniske gjennomføringen av spørreskjemaundersøkelsen foretas av UiO – Universitetet i Oslo. Forskerne får utlevert data fra UiO – Universitetet i Oslo uten tilknytning til e-post/IP-adresse. Opplysningene anonymiseres når prosjektet er ferdigstilt innen 15. mai 2020.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nord universitet ved veileder *Rolf Robertsen (veileder)* på telefon 74825337 eller epost *rolf.robertsen@nord.no*
- Vårt personvernombud: Toril Irene Kringen tlf. 74823753 eller epost *toril.i.kringen@nord.no*
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (*personverntjenester@nsd.no*) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Nina Linaker og Tonny Kato Akselsen (studenter)

Vedlegg 2: Spørreundersøkelse: Vold og trusler mot ansatte i skolen

Jeg har lest informasjonen og samtykker i deltakelse.

Del 1: Bakgrunnsopplysninger

1. Kjønn

Kvinne	Mann
--------	------

2. Alder

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

3. Hvor lenge har du arbeidet i skolesektoren?

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

4. Hvilken skole arbeider du ved?

(Velg det alternativet som passer best dersom du arbeider ved flere skoler)

Velg skole

Elvran skole
Forradal skole
Fosslia skole
Halsen barneskole
Halsen ungdomsskole
Haraldreina skole
Hegra barneskole
Hegra ungdomsskole
Kvislabakken skole
Lånke skole
Skatval skole
Skjelstadmark skole
Stokkan ungdomsskole

5. Hvilket ansettelsesforhold har du ved skolen?

Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Lærling	Annet ansettelsesforhold
-------------	--------------------	---------	--------------------------

6. Hvilken stilling har du ved skolen?

(Velg det alternativet som passer best dersom du har flere stillinger/funksjoner)

Lærer	Assistent	Ledelse	Annet (administrasjon, rådgiver, spes.ped.ansv., lærling)
-------	-----------	---------	---

7. Hvilken del av skolen arbeider du primært ved?

(Velg det alternativet som passer best dersom du arbeider ved flere deler av skolen)

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

Del 2: Forekomst av vold og trusler

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

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

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

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

Nei	Ja
-----	----

10. Ta stilling til følgende spørsmål:

	Nei	Ja, 1 gang	Ja, 2 ganger	Ja, 3 ganger	Ja, 4 ganger	Ja, 5 ganger	Ja, flere enn 5 ganger
Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som førte til synlige merker eller kroppsskader?							
Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for vold fra elever som <u>ikke</u> førte til synlige merker eller kroppsskader?							
Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for trusler fra elever som var så alvorlige at du ble redd?							

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

Nei	Ja
-----	----

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

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

13. [Routing: Hvis ja på noen av spørsmålene under 10 og/eller 11]

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

14. [Routing: Hvis ja på noen av spørsmålene under 10 og/eller 11]

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

Ingen konsekvenser
Fysiske plager
Psykiske plager

Mistrivsel på jobben
Sykefravær
Ønske om å slutte i jobben

Utrygghet på jobb
Utrygghet på fritiden
Annet

Del 3a: Relasjoner og samarbeid

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

15. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Jeg bruker ofte humor som kontaktskapende tilnærming til elever					
Jeg er god til å se hver enkelt elev som person					
Jeg er uredd i konfliktsituasjoner med elever					
Dersom det oppstår konflikter mellom elever, så griper jeg inn for å stoppe konflikten					
Jeg er opptatt av å skape gode relasjoner mellom meg og elevene					
Ved min skole kartlegger vi relasjoner mellom lærere og elever					
Jeg synes selv at jeg har en god relasjon til elevene					
Ved min skole har elevene en trygg skolehverdag					

Del 3b: Forebygging av vold og trusler

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

16. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvilke signaler barn kan uttrykke ved omsorgssvikt					
Jeg har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vold og trusler mot ansatte kan forebygges					
Jeg føler meg trygg i min arbeidshverdag					
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner som kan utvikle seg til vold og trusler mot ansatte kan forebygges					
Jeg vet hvor jeg skal henvende meg dersom jeg trenger råd om forebygging av vold og trusler mot ansatte					
Jeg har tillit til ledelsens håndtering av vold og /eller trusler ved min skole.					

17. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Dersom ansatte på min skole blir utsatt for vold og/eller trusler, så informeres skoleledelsen om dette					
Ved min skole har vi tilstrekkelig fokus på utvikling av elevenes sosiale kompetanse					
Ved min skole har skoleledelsen god oversikt over omfanget av situasjoner som har ført til vold og trusler mot ansatte					
Ved min skole blir de ansattes stemme i tilstrekkelig grad tatt hensyn til ved kartlegging av farer forbundet med vold og trusler mot ansatte					
Ved min skole er vold og trusler et tema som diskuteres åpent mellom ansatte når det er behov for det					
Ved min skole blir det gjort tilfredsstillende risikovurderinger av situasjoner som kan utgjøre en fare for vold og trusler mot ansatte					
Ved min skole er det klare retningslinjer for hvordan situasjoner med vold og trusler mot ansatte skal forebygges					
Ved min skole er nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte tydelig kommunisert					
Ved min skole arbeides det aktivt for å utvikle et positivt læringsmiljø med gode relasjoner mellom ansatte og elever					
Ved min skole arbeides det aktivt for å ha et godt samarbeid med foreldre/foresatte					
Ved min skole må det en alvorlig volds/trusselhendelse til før det iverksettes forebyggende tiltak					
Ved min skole har vi gode rutiner for å ta opp eventuelle bekymringer med hjemmet					
Ved min skole kontakter vi barne- og familietjenesten dersom det er behov for det					

Del 4: Håndtering og oppfølging

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

18. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i håndtering av truende situasjoner					
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i å håndtere situasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger					
Jeg er trygg på hvordan jeg kan kommunisere for å dempe konfliktsituasjoner med elever som kan utvikle seg til vold mot meg eller mine kolleger					
Jeg opplever at det er tilstrekkelige ressurser til å håndtere ulike situasjoner som kan oppstå ved vold i hverdagen					
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i hvordan situasjoner med vold/trusler mot ansatte skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem					
Jeg føler meg sikker på hvilke situasjoner med vold/trusler mot ansatte som skal rapporteres i kommunens avviks- og forbedringssystem					

19. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av mine kolleger umiddelbart etter hendelsen					
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at jeg kommer til å bli godt ivaretatt av skoleledelsen umiddelbart etter hendelsen					
Dersom jeg blir utsatt for vold eller trusler på jobb, er jeg trygg på at skoleledelsen ikke vil bagatellisere hendelsen i ettertid					
Dersom jeg skulle bli sykemeldt som følge av en volds- eller trusselhendelse på jobb, er jeg trygg på at jeg vil få tilstrekkelig oppfølging av arbeidsgiver i sykemeldingsperioden					
Dersom jeg blir utsatt for en volds- eller trusselhendelse, vil jeg rapportere denne i kommunens avviks- og forbedringssystem					

20. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Ved min skole er det klare rutiner for hvordan assistanse fra kolleger skal tilkalles under situasjoner med vold mot ansatte					
Ved min skole er det alltid tilgjengelig assistanse fra kolleger under situasjoner med vold mot ansatte					
Ved min skole er det klare rutiner for hvordan ansatte skal ivaretas umiddelbart etter hendelser dersom de har blitt utsatt for vold eller trusler					

Del 5: Læring av hendelser

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

21. Ta stilling til hver påstand, ett kryss for hver påstand.

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

Del 6: Forslag til forbedring

22. Har du forslag til hvordan du, din skole, og/eller kommunen som skoleeier kan forberede arbeidet mot vold og trusler mot ansatte? Skriv dine forslag under. Vi ønsker ikke at du oppgi navn eller andre personopplysninger her.
