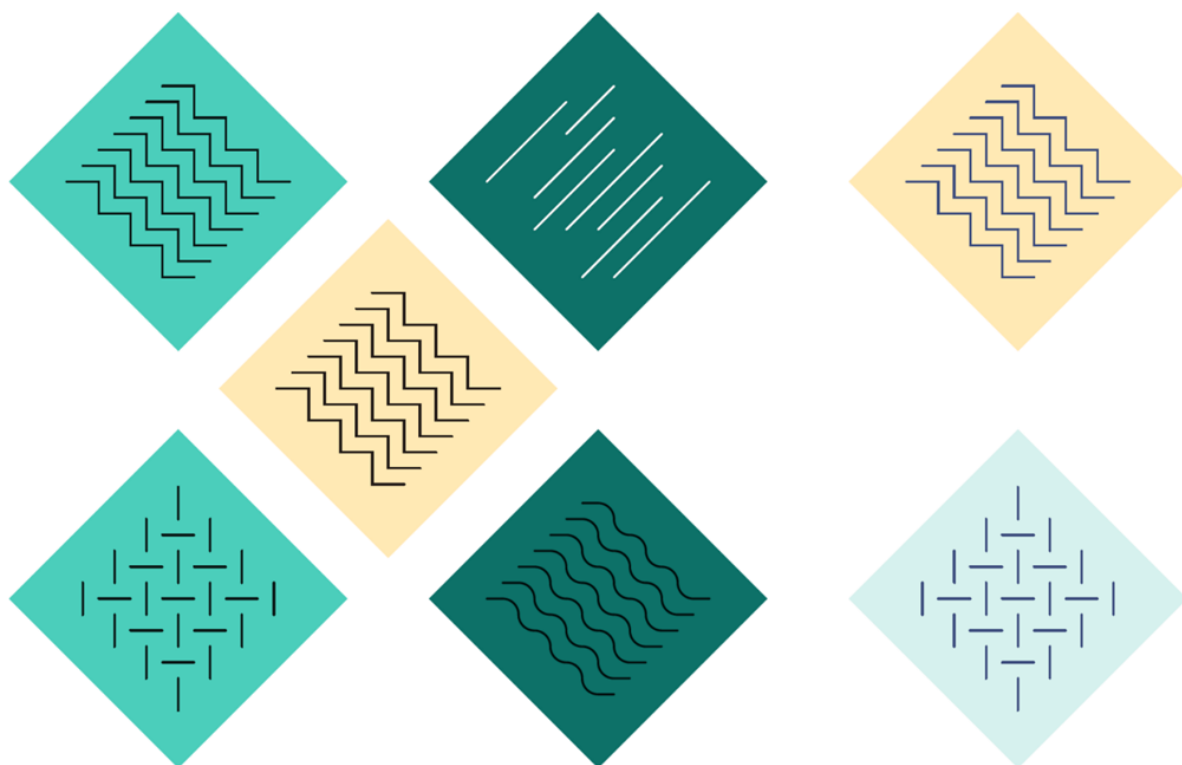




Arbeidstilsynet

# Tilsyn og veiledning i undervisningssektoren

Forebygging av arbeidsrelaterte muskel-  
skjelett- og psykiske plager, med hovedvekt  
på vold og trusler, 2023-2025



# Innhold

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Et eksempel fra skolehverdagen.....</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>Sammendrag.....</b>                                        | <b>3</b>  |
| Hovedfunn .....                                               | 3         |
| <b>Bakgrunn .....</b>                                         | <b>4</b>  |
| Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen.....                    | 4         |
| Fakta om undervisningssektoren i Norge.....                   | 4         |
| Begrunnelse for valg av målgruppen .....                      | 5         |
| Relevante risikoforhold og helseutfall .....                  | 5         |
| Relevant regelverk.....                                       | 9         |
| <b>Gjennomføring .....</b>                                    | <b>10</b> |
| Hensikt og mål.....                                           | 10        |
| Bruk av virkemidler.....                                      | 10        |
| Tilsyn.....                                                   | 11        |
| Veiledning .....                                              | 11        |
| <b>Resultater .....</b>                                       | <b>12</b> |
| Del 1: Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter .....      | 12        |
| Tilsyn.....                                                   | 12        |
| Veiledning .....                                              | 13        |
| Del 2: Erfaringer fra tilsyn og veiledning.....               | 14        |
| Vold, trusler og emosjonelle krav.....                        | 14        |
| Tidspress, ressurser og arbeidsbelastning .....               | 15        |
| Systematikk og rutiner i HMS-arbeidet.....                    | 15        |
| Ledelse og forankring .....                                   | 16        |
| Medvirkning, samarbeid og bruk av støtteressurser .....       | 16        |
| Erfaringer fra skoler som lykkes med arbeidsmiljøarbeid ..... | 17        |
| <b>Oppsummering .....</b>                                     | <b>18</b> |
| Veien videre .....                                            | 18        |
| <b>Referanser .....</b>                                       | <b>20</b> |

# Et eksempel fra skolehverdagen

Dette eksempelet viser hvordan vanlige situasjoner i skolehverdagen kan skape utfordringer for ansatte, og illustrerer noen av temaene som belyses videre i rapporten:

Det er en helt vanlig skoledag. En lærer står og underviser en klasse med mange elever som trenger oppmerksomhet samtidig. Det er uro i klasserommet, med små avbrytelser og lave samtaler.

En elev sitter med telefonen, til tross for gjentatte beskjeder. Læreren går bort, tar telefonen og sier at den vil bli levert tilbake senere. Deretter går hen ut av klasserommet for å legge den fra seg.

Eleven følger etter.

På lærerværelset skjer det raskt. Eleven vil ha telefonen tilbake. Læreren forsøker å holde fast ved beslutningen. Eleven tar et steg frem og griper etter telefonen – og begge mister balansen.

De faller. Eleven treffer gulvet først. Læreren faller over eleven.

Kollegaer i nærheten har sett hva som skjedde – hvordan situasjonen oppsto, hvor fort det gikk, og hvor lite som skulle til.

Likevel stopper ikke hendelsen der.

Foreldrene klager på læreren.

For læreren, som har mange års erfaring og er vant til å håndtere krevende situasjoner, blir belastningen stor. Ikke bare på grunn av selve hendelsen, men av alt som følger etterpå, der læreren opplever at hens versjon ikke blir hørt.

# Sammendrag

Rapporten oppsummerer Arbeidstilsynets innsats i undervisningssektoren i perioden 2023–2025. Hovedtema har vært systematisk HMS-arbeid, hvor hensikten var forebygging av arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager, med hovedvekt på forebygging av vold og trusler. Innsatsen har kombinert ulike virkemidler som tilsyn, veiledning, og samarbeid med sentrale aktører. Hovedvekten av tilsyn har vært rettet mot grunnskole og SFO, hvor hensikten var å kontrollere hvordan skolene arbeider systematisk for å forebygge muskel-, skjelett og psykiske plager, herunder hvordan skolene jobber med å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler. Veiledning har omfattet kartlegging, risikovurdering, praktisk opplæring og rådgivning om forebyggende tiltak, rettet mot både grunnskole og videregående skole.

Rapporten gir et grunnlag for at skolene og aktører i sektoren kan videreutvikle systematisk HMS-arbeid, styrke forebygging av vold og trusler, og oppnå forbedringer i arbeidsmiljøet for å forebygge arbeidsrelaterte plager og skader blant arbeidstakerne.

## Hovedfunn

- Arbeidstilsynet gjennomførte i overkant av 1 000 forebyggende tilsyn i undervisningssektoren i perioden 2023–2025, hvor hovedvekten av tilsynene var rettet mot grunnskole.
- Vold, trusler og høye emosjonelle krav fremstår som noen av de mest krevende utfordringene i skolene som Arbeidstilsynet har kontrollert.
- Skolene opplever utfordringer med å omsette kartlegging og risikovurderinger til konkrete tiltak, og etterspør veiledning, maler, eksempler og praktisk støtte fra Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjenester.
- Skoleledere og ansatte opplever tilsyn og veiledning som nyttig og relevant, og mange har fått økt bevissthet om risikoforhold, særlig knyttet til vold og trusler.
- Tiltak fungerer best når de er konkrete, koblet til lokale risikovurderinger, er forankret hos ledelsen, ansatte har medvirket, og er systematisk fulgt opp over tid.
- Forankring hos både skoleledelse og skoleeier er avgjørende for varige endringer og for at skolene skal ha nødvendige ressurser til systematisk HMS-arbeid.
- Når skolene jobber systematisk og kontinuerlig med HMS, blir forebyggende tiltak en del av den daglige driften, og ansatte får trygghet og eierskap til tiltakene.

# Bakgrunn

Arbeidstilsynets innsats i undervisningssektoren i perioden 2023-2025 har vært rettet mot grunnskole og SFO, samt enkelte videregående skoler. Innsatsen har bestått av tilsyn og veiledning for å styrke skolers systematiske HMS-arbeid, forebygge arbeidsrelaterte plager og å støtte skolene i å kartlegge, vurdere og håndtere risiko knyttet til vold, trusler og andre arbeidsmiljøutfordringer.

## Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen

Undervisningssektoren i Norge omfatter grunnskole, videregående opplæring og voksenopplæring, og er en av landets største offentlige sektorer. Den sysselsetter om lag 160 000 personer og omfatter over 830 000 elever. Majoriteten av arbeidstakere innen denne sektoren er lærere og andre ansatte i arbeid rettet mot barn og elever [\[1\]](#).

Sektoren har stor geografisk spredning og består av mange små og mellomstore arbeidsplasser, med både private og offentlige aktører. Offentlige skoler er organisert på kommunalt og fylkeskommunalt nivå og utgjør den største andelen av sektoren. Samlet sett er undervisningssektoren en sentral og kompleks del av norsk arbeidsliv, med et bredt spekter av arbeidsmiljøutfordringer og risikofaktorer.

## Fakta om undervisningssektoren i Norge

### Grunnskole

- ca. 2700 grunnskoler i Norge
- ca. 119 000 ansatte totalt, med i gjennomsnitt 44 ansatte per skole
- til sammen ca. 631 000 elever i skoleåret 2024/2025
- private grunnskoler utgjør ca. 10 % av skolene, men kun 5 % av elevene går på private skoler

Kilder: [\[1\]](#), [\[2\]](#)

### Videregående skole

- 426 skoler i Norge
- om lag 41 000 ansatte, i gjennomsnitt 97 ansatte per skole
- totalt 203 000 i elever i 2024
- 24 % av skolene er private, som i gjennomsnitt har betydelig færre elever enn de offentlige.
- antallet private videregående skoler har økt i mange år

Kilder: [\[1\]](#), [\[3\]](#)

## Begrunnelse for valg av målgruppen

Grunnskole og videregående skole har vært målgruppe for tilsyn og veiledning fra Arbeidstilsynet på grunn av kjente arbeidsmiljøutfordringer og høyt sykefravær.

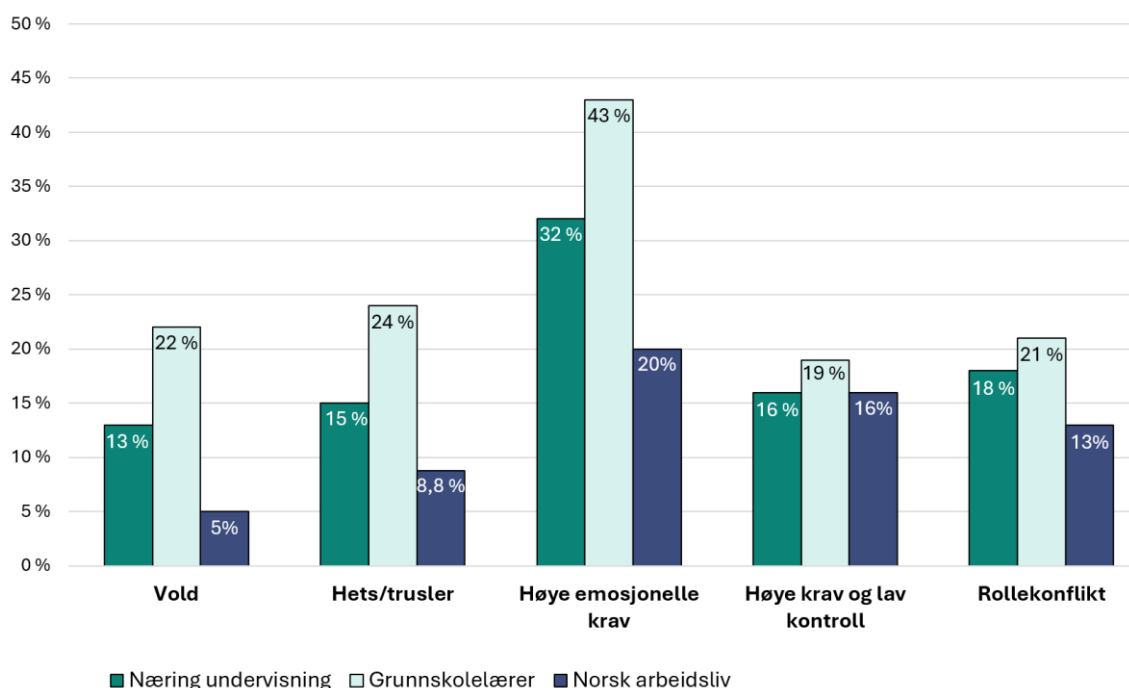
### Relevante risikoforhold og helseutfall

Arbeid i undervisningssektoren preges av organisatoriske og psykososiale utfordringer som kan påvirke arbeidsmiljø og helse. Nedenfor følger en oversikt over forekomst, etterfulgt av kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene.

Tall fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) [4], [5], viser at ansatte i undervisningssektoren, særlig grunnskolelærere, opplever betydelig høyere belastninger enn gjennomsnittet i norsk arbeidsliv knyttet til følgende risikoforhold:

- **Vold:** 13 prosent av ansatte i undervisning har opplevd fysisk vold i løpet av siste år (mot 5 prosent i snitt for norsk arbeidsliv). Hos grunnskolelærere er andelen over fire ganger så høy som gjennomsnittet i norsk arbeidsliv, med 22 prosent [6].
- **Hets eller trusler:** 15 prosent av ansatte i undervisning har blitt utsatt for hets eller trusler, mot 8.8 prosent i norsk arbeidsliv. Blant grunnskolelærere er andelen nær tre ganger så høy som i norsk arbeidsliv, med 24 prosent [6].
- **Høye emosjonelle krav:** 32 prosent av ansatte i undervisning opplever store emosjonelle krav i jobben, mot 20 prosent i norsk arbeidsliv. Blant grunnskolelærere er andelen over dobbelt så høy som i norsk arbeidsliv, med 43 prosent [7].
- **Høye krav og lav kontroll:** 16 prosent av ansatte i undervisning opplever høye krav kombinert med lav kontroll. Blant grunnskolelærere er andelen 19 prosent mot 16 prosent i norsk arbeidsliv [8].
- **Rollekonflikt:** 18 prosent av ansatte i undervisning opplever motstridende krav i jobben, mot 13 prosent i norsk arbeidsliv. Blant grunnskolelærere er andelen 21 prosent [9].

[Figur 1](#) illustrerer forekomst av disse risikofaktorene for ansatte i undervisningssektoren, og for grunnskolelærere sammenlignet med gjennomsnittet blant yrkesaktive i norsk arbeidsliv.



**Figur 1: Andel ansatte i undervisningsnæringen og grunnskolelærere som opplever ulike typer arbeidsmiljøfaktorer, sammenlignet med gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.**

### Vold og trusler

Arbeidstilsynet har over flere år identifisert vold og trusler som et arbeidsmiljøproblem i undervisningssektoren. Ansatte kan oppleve situasjoner der de utsettes for vold, trusler eller krenkende ytringer fra elever, foresatte eller andre. Slike hendelser kan skje både i direkte møter og gjennom digitale kanaler. Vold og trusler kan gi betydelige belastninger, fysiske og psykiske skader, og den enkeltes subjektive opplevelse har stor betydning for hvilke helsekonsekvenser som oppstår.

Det å bli utsatt for vold eller trusler i arbeidssammenheng øker risikoen for fysiske skader, psykiske plager, søvnproblemer og sykefravær som følge av slike hendelser. Det er også vist en sammenheng mellom slike hendelser og økt risiko for langvarige helseproblemer og tidlig avgang fra arbeidslivet [6]. I skolen kan særlig lærere, assistenter, miljøarbeidere og andre som arbeider tett med elever med krevende atferd, stå i risikozonen. Situasjonene kan for eksempel oppstå i forbindelse med grensesetting, konflikter eller håndtering av elever. Digital hets og trusler via sosiale medier er også et aktuelt problemområde.

## **Emosjonelle krav**

Undervisning innebærer tett kontakt med elever, foresatte og kolleger, og kan stille betydelige krav til håndtering av egne og andres følelser i arbeidssituasjonen.

Dette kan eksempelvis handle om å:

- møte elever som strever faglig, sosialt eller emosjonelt
- håndtere konflikter eller utagerende atferd
- gjennomføre krevende samtaler med foresatte
- regulere egne følelser og opptre rolig og profesjonelt i situasjoner preget av uro, frustrasjon eller sinne

Emosjonelle krav er en naturlig og ofte meningsfull del av undervisningsarbeidet. Samtidig kan vedvarende høye emosjonelle krav over tid øke risikoen for emosjonell utmattelse, psykiske helseplager og sykefravær [10]. Ansatte med tett elevkontakt, som lærere og miljøarbeidere, kan være spesielt utsatt. Omfanget og konsekvensene av disse kravene påvirkes av tilgjengelige ressurser, støtte fra ledelse og kolleger, samt graden av handlingsrom i arbeidssituasjonen.

## **Høye krav og lav kontroll**

Læreryrket er preget av høye krav til både faglig, pedagogisk og administrativt arbeid. Samtidig kan muligheten til å påvirke egen arbeidshverdag i perioder være begrenset.

Dette kan for eksempel innebære å:

- forholde seg til omfattende krav til dokumentasjon og rapportering
- følge opp elever med ulike behov uten tilstrekkelige ressurser
- ha begrenset innflytelse over timeplan, gruppesammensetning eller arbeidsoppgaver
- oppleve lite fleksibilitet når det gjelder pauser og organisering av egen arbeidsdag

En arbeidssituasjon med høye krav og lav grad av kontroll kan oppleves som belastende over tid. Dette kan føre til stress, redusert mestringsfølelse og økt risiko for helseplager og sykefravær [11]. For lærere vil opplevelsen av handlingsrom, støtte fra kollegaer og mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag ha stor betydning for hvordan slike krav håndteres.

## **Høy rollekonflikt**

Rollekonflikt kan oppstå når ansatte opplever motstridende krav og forventninger i arbeidshverdagen, for eksempel knyttet til ansvarsområder, rollefordeling, prioritering av oppgaver, arbeidsmetoder eller tidspress. Innen undervisning kan dette handle om å balansere krav fra ledelsen om dokumentasjon og rapportering med behovet for å gi individuell oppfølging til elever.

Ansatte kan oppleve at de må utføre arbeidsoppgaver på måter de mener burde vært annerledes, eller at de får motstridende forespørsler fra kolleger, foreldre og skoleledelse. I tillegg kan det være utfordrende å få tildelt ansvar uten tilstrekkelige ressurser eller støtte til å løse dem, noe som skaper stress og uro i arbeidsdagen.

Rollekonflikt er en risikofaktor for både psykiske plager, muskel- og skjelettplager og sykefravær [\[11\]](#).

Risikoforholdene nevnt ovenfor er etablerte risikofaktorer for utvikling av arbeidsrelaterte psykiske plager og arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager.

### **Arbeidsrelaterte psykiske plager**

Arbeidsrelaterte psykiske plager omfatter symptomer som søvnvansker, nedstemthet, bekymring, samt andre psykiske belastninger som følge av forhold på arbeidsplassen. Slike plager kan ha både kortsiktige og langvarige konsekvenser, som økt sykefravær, redusert arbeidsevne og i noen tilfeller tidlig avgang fra yrket.

Ifølge NOA rapporterer 22 prosent av ansatte innen undervisning slike plager, noe som er høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet ellers (19 prosent). Det er også en høyere forekomst av legemeldt sykefravær knyttet til psykiske plager i sektoren [\[12\]](#). I norsk arbeidsliv totalt er dette i snitt 0,47 prosent, sammenlignet med 0,77 prosent blant grunnskolelærere og 0,66 prosent blant ansatte i undervisning generelt [\[4\]](#), [\[5\]](#).

I undervisningssektoren kan forhold i arbeidsmiljøet bidra til utvikling av slike plager når ansatte over tid møter høye emosjonelle krav, utsettes for vold, trusler eller konfliktsituasjoner, eller mangler tilstrekkelig støtte, ressurser og handlingsrom til å håndtere utfordringene.

### **Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager**

Muskel og skjelettplager er en samlebetegnelse for plager som ubehag, stivhet og bevegelsesvansker eller smerter, som oppstår i muskler, sener og ledd, i rygg, nakke, skuldre, armer eller ben. Plagene varierer fra milde til mer alvorlige, og kan ha store konsekvenser både for den enkelte og samfunnet. De kan redusere livskvaliteten, føre til økt sykefravær og bidra til frafall fra arbeidslivet. Muskel- og skjelettplager er den vanligste helseplagen i arbeidslivet, og muskel- og skjelettdiagnoser er den hyppigste årsaken til langvarig legemeldt sykefravær [\[13\]](#).

Ifølge NOA rapporterer 37 prosent innen undervisningsnæringen om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Det ligger under gjennomsnittet for arbeidslivet ellers (45 prosent) [\[13\]](#), men viser likevel at en vesentlig andel relaterer disse plagene til arbeidet sitt. I undervisningssektoren kan rollekonflikter, høye emosjonelle krav og kombinasjonen av høye krav og lav kontroll være arbeidsmiljøforhold som bidrar til utvikling av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager.

Et velfungerende systematisk HMS-arbeid er avgjørende for å forebygge, fange opp og følge opp utfordringer i arbeidsmiljøet, og for å forebygge at belastninger utvikler og bidrar til helseplager. Innsatsen i perioden 2023–2025 har derfor hatt som mål å styrke skolers og skoleeieres arbeid med systematisk forebygging gjennom både tilsyn og veiledning.

## Relevant regelverk

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal forebygge risiko og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. For skoler og skoleeiere innebærer dette blant annet ansvar for å kartlegge og vurdere risiko, gjøre forebyggende tiltak og følge opp ansatte som utsettes for psykiske eller fysiske belastninger.

Følgende regelverk er særlig relevant i denne sammenheng for arbeidet med å forebygge arbeidsmiljøutfordringer i undervisningssektoren. Listen er ikke uttømmende:

- **Arbeidsmiljøloven** – Kapittel 4, herunder § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø, beskytter arbeidstakere mot trakassering, utilbørlig opptreden og andre uheldige psykiske belastninger. Fra 01.01.26 er imidlertid bestemmelsen i § 4-3 presisert gjennom nye ledd som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, samt gir eksempler på relevante psykososiale faktorer, blant annet emosjonelle krav og belastninger, arbeidsmengde og tidspress, behov for støtte og hjelp, samt vold og trusler – noe som er svært relevant med tanke på risikoforhold innen undervisningssektoren som er beskrevet tidligere.
- **Forskrift om utførelse av arbeid** – kapittel 23A, nå kapittel 3A, som stiller særskilte krav til arbeid med risiko for vold og trusler, herunder risikovurdering, opplæring, informasjon og oppfølging av ansatte, var gjeldende under aktiviteten som varte ut 2025. Fra 01.01.26 ble kapitlet opphevet og i hovedsak videreført i nytt regelverk, som utdyper kravene til arbeidsgivers systematiske arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.
- **Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning**, som regulerer arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet, medvirkning fra ansatte og bruk av bedriftshelsetjeneste i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.
- **Arbeidsplassforskriften**, som stiller krav til utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler, og skal bidra til trygge og hensiktsmessige arbeidsforhold.
- **Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter** (internkontrollforskriften), som pålegger virksomheter å arbeide systematisk og kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet.

# Gjennomføring

Arbeidstilsynets innsats i undervisningssektoren i perioden 2023–2025 har kombinert tilsyn, veiledning og samarbeid med sentrale aktører fra Kommunesektorens organisasjon (KS), Utdanningsforbundet og bedriftshelsetjenester. Gjennomføringen har vært basert på en helhetlig tilnærming, der kunnskap om sektoren, organisering og risikoforhold har dannet grunnlaget for aktivitetene. Innsatsen har særlig rettet seg mot organisatoriske og psykososiale forhold, med vekt på emosjonelle krav og risiko knyttet til uønskede hendelser som vold og trusler.

## Hensikt og mål

Innsatsen har hatt som overordnet mål å styrke skolars og skoleeiers systematiske HMS-arbeid og bidra til forebygging av arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager, samt vold og trusler. Innsatsen har bestått av tilsyn og veiledning.

Tilsynet har hatt som formål å kontrollere om virksomhetene følger opp sitt ansvar med arbeidsmiljø og systematisk HMS, og om dette fungerer i praksis slik regelverket forutsetter.

Veiledningen har hatt som mål å bidra til at virksomhetene forstår regelverket og hva det innebærer i praksis i skolesektoren, slik at de selv kan kartlegge og vurdere risiko, og iverksette konkrete forebyggende og risikoreduserende tiltak.

Innsatsen har vært rettet både mot den enkelte skole og skoleeier på kommunalt nivå. Dette har vært viktig for å bidra til en mer enhetlig praksis hos skolene. Erfaringer fra tilsyn og veiledning generelt viser at forankring på overordnet nivå, kombinert med god involvering og medvirkning fra ansatte samt faglig støtte fra bedriftshelsetjeneste (BHT), er viktig for å oppnå varige forbedringer.

Arbeidstilsynet arbeider risikobasert, noe som innebærer at ressursene skal brukes der behovet er størst. Grunnskole og SFO har vært hovedmålgruppe for denne innsatsen. I tillegg har vi rettet tilsyn og veiledning mot videregående skoler. Dette beskrives nærmere under.

## Bruk av virkemidler

Arbeidstilsynet har kombinert flere virkemidler for å styrke skoler og skoleeiere sitt systematiske HMS-arbeid og forebygge vold og trusler. Under beskrives hvordan virkemidlene har vært brukt i innsatsen.

## Tilsyn

Tilsyn har vært et sentralt virkemiddel for å sikre at skolene og skoleeierne gjennomfører systematisk HMS-arbeid og forebygging av vold og trusler, og etterlever kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. I forkant av tilsynene har vi innhentet informasjon fra skolene både gjennom krav om opplysninger og møter med representanter for skolene, herunder skoleledelse, verneombud og tillitsvalgte.

Tilsynene har fokusert på systematisk HMS-arbeid, herunder:

- kartlegginger, risikovurderinger og oppfølging av relevante arbeidsmiljøutfordringer
- forebyggende tiltak mot risiko og belastninger, som vold, trusler og psykososiale belastninger
- samarbeid med BHT og oppfølging av avvik

Tilsynene fungerer både som kontroll og læringsarena, og avdekker behov for forbedringer på både skole- og kommunalt nivå.

## Veiledning

Veiledningen har vært et virkemiddel for å styrke skolars og skoleeieres evne til å gjennomføre systematisk HMS-arbeid, i tråd med regelverket, med særlig fokus på forebygging av vold, trusler og psykososiale belastninger. Veiledningen besto av digitale webinarer og fysiske samlinger, med vekt på praktiske verktøy, eksempler og refleksjon over utfordringer i egen virksomhet.

Veiledningen har vært basert på et kunnskapsgrunnlag utarbeidet av Arbeidstilsynet, inkludert kartlegginger av utfordringer og behov gjennom intervjuer med ansatte i skolesektoren, gjennomgang av tilsynserfaringer og relevant forskning, samt samarbeid med KS, Utdanningsforbundet, Nav Arbeidslivssenter og BHT. Samarbeidet med partene har bidratt til bredere forankring og engasjement for HMS-arbeidet og kampanjemateriellet.

Kartleggingen og kunnskapsunderlaget viste særlig behov for veiledning om:

- arbeidsmiljølovens krav, både hos skoleeier/kommunen og den enkelte skole
- systematisk forebyggingsarbeid, og hvordan dette kan inngå i skolens daglige drift

I tillegg viste kunnskapsunderlaget behov for tydeligere forankring av HMS-arbeidet hos skoleeier og hos skoleeier/kommune.

Veiledningen har inkludert kunnskap om arbeidsmiljø og lovverk, praktiske arbeidsmiljøverktøy, eksempler, e-læring og seminarer – med fokus på å gjøre HMS-arbeidet konkret og relevant for arbeidshverdagen i undervisningssektoren. Hovedformen har vært dialogbasert veiledning, både digitalt og fysisk, for å fremme refleksjon og praktisk læring.

Veiledningen ble gjennomført gjennom:

1. Kampanje for bevisstgjøring, med informasjons- og casefilmer i sosiale medier som synliggjorde arbeidsgivers ansvar og aktuelle utfordringer.
2. Webinarer for kunnskapsheving, digitale samlinger for skoleeiere, rektorer, tillitsvalgte og verneombud om arbeidsmiljø, emosjonelle krav, vold og trusler, samt tilgjengelige verktøy.
3. Veiledningsseminar for praktisk implementering, halvdagsseminarer med casearbeid, e-læring før seminaret og oppfølging etter seks måneder, for å støtte skolene i å integrere HMS-arbeidet i daglig drift.

## Resultater

Presentasjon av resultatene fra Arbeidstilsynets innsats i undervisningssektoren 2023–2025 er delt i to deler. Del 1 viser resultater av forhold som er kontrollert og dokumentert gjennom tilsyn, samt resultater fra veiledning. Del 2 oppsummerer erfaringer fra tilsyn og veiledning basert på en spørreundersøkelse blant inspektører og rådgivere i Arbeidstilsynet som har deltatt i aktiviteten.

### Del 1: Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter

#### Tilsyn

I tilsynene har Arbeidstilsynet kontrollert ulike forhold knyttet til virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på psykososiale arbeidsbetingelser, herunder risiko for vold og trusler. Ved hvert tema vurderer vi om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Omfanget og alvorligheten av bruddene avgjør om vi gir en reaksjon i form av pålegg. Når det gis et pålegg, settes det vilkår for hva virksomheten må gjøre og dokumentere for at Arbeidstilsynet skal kunne se at lovkravene er etterlevd, og pålegget kan lukkes. Pålegg som ikke oppfylles innen fristen, kan følges opp med utsatt frist eller tvangsmulkt, som vil si en økonomisk sanksjon for å sikre at pålegget følges.

I perioden 2023–2025 gjennomførte vi 1 005 forebyggende tilsyn i undervisningssektoren. Hovedvekten av tilsynene var rettet mot grunnskoler, med 62 prosent av tilsynene, etterfulgt av skolefritidsordninger (SFO) med 32 prosent av tilsynene, og videregående skoler med 6 prosent av tilsynene.

Funn fra tilsynene viste behov for forbedring i undervisningssektoren på flere områder:

#### **Psykososiale, ergonomiske og organisatoriske risikofaktorer**

Hos 8 av 10 kontrollerte skoler fant vi mangler i arbeidsgivers kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av forebyggende og risikoreduserende tiltak knyttet til faktorer som kan gi psykiske plager eller muskel- og skjelettplager.

### **Forebygging av vold og trusler**

I nær 9 av 10 kontrollerte skoler fant vi mangler i arbeidsgivers kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler. Eksempler på mangler kunne være at kartleggingen manglet konkrete beskrivelser av hvor og når hendelsene kunne oppstå, eller at risikovurderingen ikke viste tydelig nok hvordan risikoen for vold og trusler var vurdert.

### **Opplæring og øvelse mot vold og trusler**

Hos 8 av 10 kontrollerte skoler fant vi at arbeidsgiver ikke hadde sørget for at ansatte hadde fått nødvendig opplæring og praktisk øvelse i håndtering av vold og trusler. Eksempler på mangler kunne være at opplæringen ikke var tilpasset risikoen ved arbeidsplassen eller at opplæringen ikke ble fulgt opp med praktiske øvelser slik at de ansatte kunne få erfaring med å håndtere situasjonene.

### **Bedriftshelsetjenestens rolle**

Et positivt funn fra tilsynene var at alle de kontrollerte skolene var tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Vi avdekket imidlertid et forbedringspotensial i skolenes bruk av BHT i arbeidsmiljøarbeidet. I 5 av 10 kontrollerte skoler fant vi at arbeidsgiver ikke hadde utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten, noe som begrenset muligheten for systematisk støtte og oppfølging i HMS-arbeidet.

### **Reaksjoner i tilsyn**

Vi har som følge av avdekkede brudd gitt én eller flere reaksjoner i 73 prosent av tilsynene. Dette omfatter 2 139 vedtak om pålegg, hvor 156 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel der pålegg ikke har blitt innfridd innen fristen. Mange av påleggene var knyttet til manglende forebygging av vold og trusler, og manglende bruk av bedriftshelsetjenesten. Som følge av alvorlige brudd knyttet til vold og trusler har vi vedtatt åtte overtredelsesgebyrer (OTG).

Samlet viser tilsynene at det fortsatt er behov for styrket systematisk HMS-arbeid og forebygging av psykososiale risikofaktorer i undervisningssektoren.

### **Veiledning**

Totalt har 45 kommuner og én fylkeskommune mottatt veiledning i form av fysisk seminar. Skoleeier (skolesjef/oppvekstdirektør) hadde ansvar for å samle representanter fra hver skole, inkludert rektor, tillitsvalgte og verneombud. Kommunene varierte i størrelse fra 1 til 33 skoler. Totalt fikk 474 skoler tilbud om veiledning, men det er usikkert hvor mange som deltok fullt ut. Før de fysiske seminarne ble alle bedt om å gjennomføre en e-læring om vold og trusler i skolen.

Evalueringsundersøkelsen viser at over 1000 personer har besvart tilbakemeldingsskjema. Tilbakemeldinger fra deltakerne som fikk veiledning var at veiledning bidro til økt kunnskap og kompetanse om forebygging av vold, og at den praktiske tilnærmingen var nyttig. Samtidig ønsker deltakerne enda mer støtte i overføringen fra kunnskap til praksis. Erfaringene viser at veiledning kan bidra med nyttig kunnskap, økt bevissthet og støtte til implementering av tiltak når skolene samtidig har ressurser, ledelsesforankring og systematikk på plass.

## Del 2: Erfaringer fra tilsyn og veiledning

Erfaringene i denne delen bygger på en spørreundersøkelse sendt til inspektører og rådgivere i Arbeidstilsynet som har deltatt i tilsyns- og veiledningsaktiviteter i undervisningssektoren i perioden 2023–2025. Resultatene fra undersøkelsen belyser både utfordringer og hva som fungerer godt i virksomhetene, og gir innsikt i årsaker til problemer, identifiserte suksessfaktorer og konkrete læringspunkter for videre arbeid med arbeidsmiljø og systematisk HMS.

### Vold, trusler og emosjonelle krav

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn og veiledning viser at vold, trusler og høye emosjonelle krav er blant de mest krevende utfordringene i skolene vi har kontrollert. Samtidig presiseres det at også andre faktorer kan være krevende i arbeidshverdagen. Erfaringene viser at ansatte kan møte både fysisk og verbal uønsket adferd fra elever, og krevende kommunikasjon med foresatte, samtidig som de skal håndtere komplekse pedagogiske og sosiale situasjoner.

En kultur der vold og trusler oppfattes som noe ansatte «må tåle», og der elevenes rettigheter prioriteres over ansattes, kan forsterke risikoen. Erfaringene tyder også på at flere skoler er mer oppmerksomme på elevenes rettigheter etter opplæringsloven enn de ansattes rettigheter etter arbeidsmiljøloven.

Erfaringene bekrefter at vold og trusler fortsatt er en vedvarende utfordring i skolene:

- lærere opplever fortsatt vold og trusler i arbeidshverdagen
- mange skoler har mangelfulle systemer for kartlegging, risikovurdering og oppfølging av vold- og truselsituasjoner
- kunnskapen om arbeidsmiljøregelverket er ikke tilstrekkelig om krav til risikovurdering, opplæring, informasjon, forebyggende tiltak og oppfølging ved risiko for vold og trusler
- tid til opplæring og øving kan være begrenset

Samtidig er erfaringene at flere skoler har blitt mer bevisste på systematisk HMS, og at de i større grad gjennomfører kartlegging og risikovurdering, innfører konkrete tiltak og tilbyr systematisk opplæring og øvelser tilknyttet vold og trusler, samt sikrer oppfølging fra skoleledelsen.

*«Først og fremst merkes en holdningsendring. Tidligere var det motstand. Vi opplever at det har skjedd en endret praksis. De har satt vold og trusler på dagsorden, og har mer fokus på systematisk HMS.»*

**– inspektør i Arbeidstilsynet**

Utviklingen er imidlertid ujevn, og flere skoler mangler fortsatt rutiner.

## Tidspress, ressurser og arbeidsbelastning

Arbeidstilsynet erfarer at tidspress, høy arbeidsbelastning og begrensede ressurser gjør det utfordrende for skolene å arbeide systematisk med HMS. Flere av de peker på at skoler gjennomfører kartlegginger, men funnene ikke alltid kobles til konkrete risikoforhold eller følges opp systematisk i det videre arbeidsmiljøarbeidet.

Dette kan knyttes til psykososiale og organisatoriske forhold i skolen, der komplekse elevgrupper, dokumentasjonskrav og høye emosjonelle krav bidrar til en krevende arbeidshverdag. Samlet sett beskriver inspektører og rådgivere i Arbeidstilsynet en situasjon der ansatte i skolen ofte har begrenset tid og støtte til å arbeide forebyggende med arbeidsmiljøutfordringer.

*«Lærere har mange roller og dokumentasjonskrav, og de jobber mye og har lite tid til pause i hverdagen»*

**– inspektør i Arbeidstilsynet**

## Systematikk og rutiner i HMS-arbeidet

Arbeidstilsynet erfarer at rutiner for avviksmelding, oppfølging og dokumentasjon av arbeidsmiljøarbeidet varierer mellom skolene. Risikovurderinger gjennomføres ikke alltid systematisk, og opplæring i håndtering av vold og trusler er ofte begrenset.

Erfaringene viser også at mange skoler ønsker mer støtte for å omsette kartlegging til konkrete tiltak, særlig gjennom veiledning, praktiske eksempler og støtte fra BHT.

*«En utfordring er at mange hopper rett fra kartlegging til tiltak, noe som fører til at tiltakene blir for generelle, upresise eller mangler ansvarlig. De som får til en god risikovurdering, får også bedre tiltak – for eksempel bedre forståelse for hva som trengs av informasjon og opplæring – i stedet for å kjøpe et generelt kurs om håndtering av vold som er tilpasset psykiatri eller politi.»*

**– rådgiver i Arbeidstilsynet**

## Ledelse og forankring

Arbeidstilsynet erfarer at tydelig og engasjert ledelse er en viktig suksessfaktor. Flere peker på at det er avgjørende at ledelsen prioriterer arbeidsmiljøarbeid, følger opp tiltak og involverer ansatte for å sikre at HMS-arbeidet fungerer i praksis.

*«Det beste eksemplet jeg har er i virksomheter hvor leder er til stede, flink å hjelpe til på gulvet, en bra problemløser og god på å skape en felles situasjonsforståelse, og felles mål.»*

**– inspektør i Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet erfarer at skoler hvor ledelsen er tydelig og engasjert ofte har mer målrettet risikovurdering, bedre gjennomføring av tiltak, og bedre oppfølging av ansatte. Dette betyr ikke at skoler som ikke har dette, nødvendigvis mangler engasjerte ledere, men at flere faktorer påvirker resultatene.

Forankring på ledelsesnivå er avgjørende for varig effekt. Erfaringene fra tilsyn og veiledning viser at HMS-arbeidet blir mer systematisk når skoleeier følger opp på kommunalt nivå og sørger for nødvendige ressurser og kompetanse. Systematisk HMS bør ikke være avhengig av den enkelte skole alene. Skoleeier må sikre at rektorer og skoleledelse har mulighet til å gjennomføre forebyggende tiltak i praksis.

## Medvirkning, samarbeid og bruk av støtteressurser

Erfaringene til Arbeidstilsynet viser at involvering av ansatte, HMS-grupper, verneombud og tillitsvalgte bidrar til bedre gjennomføring og eierskap til HMS-arbeidet. Partssamarbeid med KS, Utdanningsforbundet og BHT kan styrke faglig støtte, forankring og oppfølging.

*«Det viktigste tror jeg er at organisasjonene holder dette «varmt», og etterspør fokus og aktivitet nedover til sine medlemmer.»*

**– rådgiver i Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynets erfaringer tyder på at bedriftshelsetjenesten fortsatt involveres for sjelden, men når den inkluderes i risikovurdering og oppfølging, er erfaringene at den bidrar til mer målrettede og effektive tiltak. Erfaringene viser også at samarbeid mellom ledelse, ansatte og eksterne støtteressurser fremmer læring og bedre forebygging.

## Erfaringer fra skoler som lykkes med arbeidsmiljøarbeid

Arbeidstilsynet erfarer at skoler som lykkes med forebyggende HMS har noen fellestrekk:

- arbeidsmiljøarbeidet er strukturert og systematisk
- det bygger på risikovurdering ut fra lokale forhold
- de ansatte har medvirket i kartlegging, risikovurdering og utforming av tiltak
- ansatte får praktisk trening og opplæring
- samarbeid og kunnskapsdeling trekkes frem som suksessfaktorer

Erfaringene tyder på at tiltak har størst effekt når de er forankret hos ledelsen, bygger på lokalt HMS-arbeid, brukes i hverdagen og følges opp jevnlig.

Det er også eksempler på tiltak og god praksis som går igjen i svarene fra inspektører og rådgivere, og som kjennetegner skoler som lykkes med systematisk HMS-arbeid. Flere av tiltakene som oppleves som særlig virkningsfulle, er også lovpålagte, og inngår i det inspektørene kontrollerer ved tilsyn.

Eksempler på tiltak og god praksis er blant annet:

### **Virksomheter arbeider målrettet og systematisk med**

- HMS-årshjul og handlingsplaner som følges opp i praksis
- tydelige rutiner for avvikshåndtering og sikkerhet
- digitale ressurser, maler og sjekklister som brukes direkte i HMS-arbeidet

### **Virksomheter styrker kompetansen gjennom**

- praktisk opplæring, fysiske samlinger og seminarer for ansatte
- tilpasset og relevant opplæring og øvelse i håndtering av vold og trusler

### **Virksomheter tilpasser organiseringen til lokale behov gjennom**

- skreddersydde lokale løsninger, som to-lærerordning eller ekstra tilstedeværelse i friminutt

### **Virksomheter følger opp ansatte i arbeidshverdagen gjennom**

- debrief og refleksjons- og støttesamtaler etter hendelser
- mentorordninger
- regelmessige møter for å diskutere tiltaksplaner

### **Skoleeier og virksomheter legger til rette for læring og erfaringsdeling gjennom**

- informasjonsdeling og kontinuerlig læring mellom skoler og kommuner

Erfaringene viser at skoler som følger opp tiltak systematisk og involverer ansatte, opplever økt trygghet, bedre trivsel og mer effektiv forebygging.

# Oppsummering

Erfaringer og funn fra Arbeidstilsynets innsats i undervisningssektoren i perioden 2023–2025 gir innsikt i både utfordringer og suksessfaktorer, som kan danne grunnlag for videre arbeid i virksomhetene og på systemnivå.

- I perioden 2023–2025 gjennomførte Arbeidstilsynet i overkant av 1 000 forebyggende i undervisningssektoren. Hovedvekten av tilsynene var rettet mot grunnskoler, med 62 prosent av tilsynene, etterfulgt av skolefritidsordninger (SFO) med 32 prosent av tilsynene, og videregående skoler med 6 prosent av tilsynene.
- Vold, trusler og høye emosjonelle krav er blant de mest krevende utfordringene for ansatte i skolen.
- Tidspress, begrensede ressurser og varierende HMS-kompetanse påvirker skolens evne til systematisk HMS-arbeid negativt.
- Mange skoler har etablert rutiner, men systematikk, oppfølging og lokal tilpasning varierer.
- Ledelsesforankring, involvering av ansatte og samarbeid med BHT er avgjørende for at tiltak skal fungere i praksis.
- Tiltak fungerer best når de er konkrete, tydelige, forankret hos ledelsen og følges opp jevnlig, kombinert med opplæring og praktisk trening.

## Veien videre

- Inspektører erfarer at flere skoler fortsatt mangler lokal forankring, kontinuerlig oppfølging og ressurser for systematisk HMS.
- Det er fortsatt behov for å styrke kompetanse på HMS, risikovurdering og praktisk oppfølging, samt tilpasning av tiltak til lokale behov slik at blir en del av den daglige driften.
- Forankring på ledelsesnivå, både på skolen og spesielt hos skoleeier (kommunen), er avgjørende for varige forbedringer. Systematisk HMS-arbeid kan ikke kun være et ansvar for den enkelte skole. Skoleeier må prioritere, fordele ressurser og sikre et god HMS-arbeid i alle skoler.

### Skoler må

- prioritere systematisk HMS-arbeid og sørge for jevnlig oppfølging av risikovurderinger og tiltaksplaner
- involvere ansatte, verneombud og tillitsvalgte for å skape eierskap og forankring i praksis
- sørge for praktisk opplæring og trening i håndtering av vold, trusler og emosjonelle krav
- ta i bruk bedriftshelsetjenesten (BHT) mer aktivt i kartlegging, risikovurdering og oppfølging

**Skoleeier (kommune/fylkeskommune) bør**

- sikre at HMS-arbeidet er forankret på overordnet nivå og at ressurser prioriteres slik at skoler kan gjennomføre systematisk HMS
- følge opp skolene gjennom veiledning slik at ansvar og oppgaver ikke overlates til den enkelte rektor alene
- bidra til læring og erfaringsdeling mellom skoler i kommunen ved å tilrettelegge for deling av erfaringer og god praksis

For å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø kreves systematikk, forankring, samarbeid, praktisk trening og kontinuerlig oppfølging og tydelig ansvar på både skole- og skoleeiernivå. Erfaringene fra innsatsen i undervisningssektoren i 2023–2025 gir et solid grunnlag for skolene å videreutvikle og styrke arbeidsmiljøarbeidet sitt fremover.

# Referanser

- [1] SSB, «Ansatte i barnehage og skole». Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/ansatte-i-barnehage-og-skole>
- [2] T. E. Lund, «Nøkkeltall for grunnskolen t.o.m. skoleåret 2024/25», Utdanningsforbundet. Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2025/nokkeltall-for-grunnskolen-t.o.m.-skolearet-202425/>
- [3] T. N. Stensig, «Nøkkeltall for videregående opplæring 2024», Utdanningsforbundet. Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2025/nokkeltall-for-videregaende-opplaring-2024/>
- [4] STAMI NOA, «Næring Undervisning». Åpnet: 8. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/naering/>
- [5] STAMI NOA, «Yrke Grunnskolelærer». Åpnet: 8. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrke/>
- [6] STAMI NOA, «Vold, hets og trusler». Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/vold-hets-og-trusler/>
- [7] «Emosjonelle krav», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/>
- [8] «Høye krav kombinert med lav kontroll», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/>
- [9] «Rollekonflikt», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/rollekonflikt/>
- [10] STAMI NOA, «Emosjonelle krav». Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/>
- [11] STAMI NOA, «Høye krav kombinert med lav kontroll». Åpnet: 30. april 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/>
- [12] STAMI NOA, «Psykiske plager og sykdommer», STAMI NOA. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/psykiske-plager/psykiske-plager-og-sykdommer/>
- [13] STAMI NOA, «Få oversikt: Muskel- og skjelettsmerter». Åpnet: 15. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/muskel-og-skjelettsmerter/fa-oversikt-muskel-og-skjelettsmerter/>





## **Arbeidstilsynet**

Tittel:

Tilsyn og veiledning i undervisningssektoren

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Forfattere:

Andrea Helene Haugnes

Ingrid Stette Haarberg

Utgitt:

September 2026

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-43-6

**arbeidstilsynet.no**