

Ansatte som krenker elever

Det er uakseptabelt at en som arbeider på skolen krenker elever. Slike krenkelser er brudd på tilliten elevene, foreldrene og samfunnet skal ha til ansatte på skolen. De som arbeider på skolen skal melde fra til rektor straks de mistenker eller kjenner til at en annen som arbeider på skolen krenker elever.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 01.08.2024

I en situasjon der det er mistanke om at en som arbeider på skolen krenker elever, må rektor eller skoleeier i noen tilfeller forholde seg til både opplæringsloven og arbeidsmiljøloven. Skolen må kjenne begge disse regelverkene godt. Skoleeier og rektor har ansvar både overfor elever og ansatte.

Rask saksbehandling og forsvarlig prosess

Hvis noen som arbeider på skolen mistenker eller får vite at en annen ansatt krenker en eller flere elever, må hen straks melde fra til rektor. Rektor skal melde videre til skoleeier.

Skolen må så undersøke saken grundig. I undersøkelsene er det viktig å høre elevens oppfatning av situasjonen, på samme måte som det er viktig å høre den ansatte.

Å melde fra til rektor «straks», innebærer at det ikke kan vente lenger enn eventuelt til neste pause eller friminutt. Hvis en elev selv sier fra at en ansatt har krenket eleven, vil dette alltid gi grunnlag for mistanke som må undersøkes nærmere.

Skolen må ha en innarbeidet fremgangsmåte for å håndtere mistanke om, eller kjennskap til, at en ansatt krenker elever. Dette gjelder både en felles forståelse av hva slike krenkelser er, og hvordan dette skal meldes til rektor. Gode rutiner for håndtering av slike saker kan bidra til trygghet for elever og ansatte, og en rettferdig og konsekvent behandling. Det kan være vanskelig å melde fra om at en kollega bevisst eller ubevisst krenker elever. Risikoen for at ansatte krenker elever er mindre hvis skolen har en kultur for å gi

hverandre hjelp og veiledning, og en ledelse som legger til rette for en slik kultur.

Hvis noen får mistanke om, eller kjennskap til, at en elev blir krenket av en i skolens ledelse, må hen melde fra direkte til skoleeier.

Åpenbart grunnløse meldinger

Rektor trenger ikke å melde fra til skoleeier hvis meldingen er åpenbart grunnløs. En melding kan være åpenbart grunnløs hvis den helt klart ikke kan være sann, eller at hendelsen ikke er å anse som en krenkelse. Et eksempel på at hendelsen ikke kan være sann, er at den aktuelle ansatte ikke var til stede da hendelsen skal ha skjedd. Eksempler på situasjoner som ikke er krenkelser kan være at den ansatte irrettesetter en elev, faglig uenighet eller uenighet om vurdering av elevens arbeid.

Rektor skal ikke gjøre en omfattende undersøkelse av om en melding er åpenbart grunnløs, og terskelen er høy for at rektor skal kunne si at en melding er grunnløs.

At rektor vurderer at en melding ikke er åpenbart grunnløs, innebærer ikke at rektor har avgjort at meldingen er korrekt, eller har tatt endelig stilling til saken. Det innebærer kun at meldingen skal meldes videre til skoleeier, og må undersøkes nærmere.

Ansattes ansvar

Det er de ansatte som har ansvar for å kommunisere med elevene på en måte som ikke oppleves som krenkende. De ansatte har en omsorgsplikt overfor elevene, og skal ikke krenke elevenes integritet og verdighet. I rollen som profesjonell er det læreren som har mest makt i klassen, noe som innebærer at det stilles særlige krav til lærerens væremåte overfor elevene. Hvis en ansatt har en negativ væremåte overfor en elev, kan det bidra til at også de andre elevene krenker denne eleven.

Elevene skal også lære å tenke kritisk og kunne akseptere og respektere ulike meninger og overbevisninger. Dette er en del av skolens samfunnsmandat. Elever skal kunne oppleve uenigheter og kontroversielle standpunkt uten at dette automatisk blir regnet som krenkende oppførsel. Klasserommene skal være trygge steder å luften og diskutere kontroversielle synspunkt, men også å ombestemme seg og endre mening.

Skoleledelsen har et særskilt ansvar

Skoleledelsen skal etablere en kultur som fremmer et positivt elevsyn. Ledelsen har et særskilt ansvar for å veilede ansatte som har et elevsyn eller en praksis som ikke er i samsvar med skolens verdigrunnlag. I

en interessekonflikt mellom en ansatt og hva som er til det beste for eleven, er det hensynet til eleven som skal veie tyngst.

I oppfølgingen av en sak der en elev har blitt krenket av en som arbeider på skolen, er det nødvendig at hele håndteringen blir evaluert. Ledelsen må se på om situasjonen kan ha noe med kulturen på skolen og i personalet å gjøre. En slik evaluering bør igjen følges opp med eventuelle forbedringer i det systematiske arbeidet med skolemiljøet.

Noen ganger kan en ansatt bidra til eller opprettholde et utrygt miljø, uten at hen objektivt sett har krenket en elev. Det kan for eksempel handle om dårlig klasseledelse, mangel på forutsigbarhet og utfordrende relasjoner. Uansett er det rektor sitt ansvar å følge opp og sørge for at alle elever har et trygt og godt skolemiljø.

Gjenopprettende samtaler

Når en elev har vært utsatt for krenkelser fra en som arbeider på skolen, er det nødvendig å gjenopprette tillit. Dette kan gjøres gjennom for eksempel gjenopprettende samtaler. De første samtalene bør gjennomføres sammen med en annen person som eleven har tillit til. Denne personen kan bli en brobygger mellom eleven og den ansatte som eleven opplever har krenket.

Forutsetninger for at gjenopprettende samtaler kan starte er at

- hendelsene eleven opplever som krenkende er stoppet
- det er tydelig kommunisert at krenkelsen ikke vil gjenta seg
- eleven har fått erfaringer med at krenkelsen ikke har gjentatt seg
- den ansatte anerkjenner elevens opplevelse av krenkelse, og kommuniserer dette tydelig til eleven
- holdningene til eleven og den krenkelsen som har skjedd, avspeiles i følelser som vises i atferd og engasjement hos den ansatte

Anerkjennelsen av elevens opplevelse av krenkelsen er avgjørende. Hvis den ansatte ikke mener det den sier, og ikke har et oppriktig ønske om å gjenopprette tillit, vil det svekke troverdigheten og muligheten for å lykkes.

Det finnes ingen teknikk som fører til opplevd tillit i relasjoner. Tillit bygges gjennom erfaringer som eleven får sammen med den ansatte. Den ansatte må derfor gi eleven positive erfaringer, som for eksempel gode blikk og oppmuntringer knyttet til store og små hendelser i skolehverdagen. Hver eneste gode opplevelse kan bidra til at en gjenopprettende samtale kan gjennomføres.

For noen elever kan dette ta lengre tid enn for andre, avhengig av for eksempel elevens sårbarhet, hvor alvorlig krenkelsen er og hvilke tidligere erfaringer eleven har. Det tar tid å skape tillit, og den skapes i en relasjon som er preget av anerkjennende holdninger, ord og handlinger.

Filmer

- [Reparasjonens kraft](#)
- [Skolekultur](#)
- [Kjernekvadranten](#)
- [Dialogisk samtale](#)

Relevante ressurser

- [Nulltoleranse for krenkende oppførsel](#)
- [Utvikle praksis sammen](#)
- [Fremme og utvikle en god skolekultur](#)
- [Kompetansepakke om trygt og godt skolemiljø](#)

Regelverk

- [Opplæringsloven § 12-4](#)
- [Opplæringsloven § 12-5](#)