

Næstved kommune
Rådmandshaven 20
4700 Næstved

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

27. august 2021

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 12. juli 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 28. juni 2021.

På besøget hos Kobberbakkeskolen, Parkvej 109, 4700 Næstved talte vi med afdelingsleder Special afd. Jette Selmer, afdelingsleder Almen Anja Maria Engen, arbejdsmiljørepræsentant Special afd. Kasper Kalur og arbejdsmiljørepræsentant Almen Louise de Fries.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Dorte Lemvig Jørgensen og tilsynsførende Marianne Bolund Jensen.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget. Det skal I gøre i forbindelse med arbejdet med elev X i klasse ■■■ på Kobberbakkeskolen i afdeling Sydbyen.

Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold er effektivt forebygget

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. november 2021**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 22. november 2021** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Sag
20190060252/15
Ansvarlig:
Marianne Bolund
Jensen

CVR 29189625
P 1003303566

Side 1/6

Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om risikoen for vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge risikoen.

Ved vold forstås fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Vi vurderer, at arbejdet elev (X) i [REDACTED] klassen ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold kan forringe ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Idet at løsningen på kort sigt ikke var implementeret ved besøgstidspunktet kan Arbejdstilsynet ikke vurdere effekten af dette. Endvidere at skolens løsning om et nyt skoletilbud som en løsning på lang sigt endnu ikke er fundet, kan Arbejdstilsynet ikke vurdere om risikoen er endelig løst. Det ændrer derfor ikke ved Arbejdstilsynets vurdering af, at der er risiko for vold i arbejdet, og at det skal forebygges.

Vi har i vurderingen medtaget, at virksomheden har en voldspolitik med retningslinjer for at reducere eller forebygge belastninger som følge af vold, og med oplysninger om hvor de ansatte skal henvende sig, hvis de bliver udsat for vold. Virksomheden har forebyggende tiltag i form af indsatspædagogisk støtte til de ansatte i hverdagen, mulighed for råd og vejledning fra intern supervisor og ledelsesmæssig støtte og hjælp indgår også i vores vurdering.

Det er imidlertid vores vurdering, at forebyggelsen af vold ikke er tilstrækkelig. I vurderingen lægges der endvidere vægt på følgende oplysninger fra ledelsen og ansatte:

- De mange og hyppige daglige episoder bliver ikke systematisk registreret, ligesom de enkelte episoder derfor heller ikke bliver systematisk analyseret. I henhold til forebyggelsen og risikovurderingen er det op til den enkelte ansatte at forholde sig til, hvor og hvordan der er risiko for, at der kan opstå situationer med vold og voldsomme oplevelser.
- Skolen råder ikke over rammer, metoder og kompetencer, der imødekommer elev X's behov. Ledelse bekræfter, at der ikke er givet særskilt instruktion om den særlige voldsrisiko fra elev X, men oplyser, at de ansatte modtager supervision. De ansatte oplever, at den faglige supervision ikke modsvarer det niveau, som arbejdet med elev X kræver. Det oplyses af ledelse og ansatte, at den udadreagerende adfærd er steget massivt siden elev X kom til skolen i [REDACTED]
- De ansatte oplever ikke, at de har en fælles holdning til, hvilken adfærd fra elev X der er acceptabel, og til hvordan der arbejdes forebyggende med at begrænse den udadreagerende adfærd fra elev X.
- Endelig lægger vi vægt på de arbejdsmæssige og personlige konsekvenser, idet de ansatte oplyser, at der er ansatte, som ikke magter at udføre arbejdsopgaven med elev X og derfor trækker sig. Desuden oplyser de ansatte, at de hele tiden veksler imellem ønsket om at give

med [redacted] Elev X er [redacted] [redacted] og derfor et stort behov for hjælp og støtte. De ansatte oplyser, at elev X mange gange dagligt er fysisk udadreagerende mod de ansatte. Udadreagerende adfærd kommer ifølge de ansatte pludseligt og uforudsigeligt. Ledelsen bekræfter, at elev X er udadreagerende flere gange dagligt, og det er uforudsigeligt.

Ved Arbejdstilsynets besøg oplyste de ansatte, at 4 ansatte, der arbejder med elev X, op til 100 gange dagligt er udsat for at blive nevet, bidt og kradsat af elev X, og at der bl.a. forekommer tydelige bidmærker på armene. Ledelsen oplyser, at det sker op til 30-50 gange dagligt. Der forekommer også skub o.lign. Fx har en ansat for kort tid siden [redacted] i forbindelse med en kravsituation, hvor elev X bliver vred og skubber den ansatte, som rammer ned i en kant med hovedet.

De ansatte oplyser, at voldsepisoderne opstår konstant og hele tiden hen over en arbejdsdag, da elev X er uforudsigelig i sin adfærd og alle følelser bliver vist med niv, bid og krads. Det gælder, hvad enten der er tale om glæde eller vrede fra elev X's side. Derfor kræver arbejdet med elev X, at de ansatte konstant er på vagt for at undgå at niv, bid eller krads bliver for voldsomt. Det hører til hverdagen, at de ansatte har bid og kradsmærker på armene. De ansatte oplyser, at det ikke er muligt helt at undgå disse episoder, da de ikke kan trække sig fra elev X, da arbejdet kræver, at der hele tiden er 1 til 1 kontakt med elev X.

De ansatte har oplevet et konstant krydspres mellem elev X's behov for nærhed og ønsket om fysisk at trække sig væk fra elev X for at undgå voldsomme bid, niv og krads. De ansatte oplever det særligt belastende, at de er nødt til at trække sig væk fra elev X for at undgå at blive nevet, bidt eller kradsat, når elev X inviterer til knus og kram, da de har erfaret, at elev X også bider og/eller river i forbindelse med knus og kram, ligesom de har erfaret at episoderne eskalerer, hvis de holder afstand.

Arbejdstilsynet har modtaget hørings svar fra virksomheden, hvori det oplyses, at der her og nu er udarbejdet en handleplan, med skiftende personale, så det ikke er de samme ansatte, der bliver nedslidte i konfrontationerne med elev (X). De ansatte har supervision til rådighed fra skolens interne psykolog, og ledelsen er meget tæt ind over opgaveløsningen.

Det er planen at finde en løsning, der kan holde på lang sigt, således at elev (X) [redacted]. Derfor er [redacted] [redacted] Skolen har afholdt møde med visitationsenheden i Næstved kommune de 8. august 2021 om at [redacted] Det bliver behandlet som en hastesag. Skolen vurderer, at der er tale om en tidsbegrænset periode på maksimalt to måneder [redacted]

Virksomhedens forebyggelse

Forebyggende tiltag oplyst af ansatte og bekræftet og taget til efterretning af ledelsen:

- Nogle af de ansatte kender til skolens voldspolitik og andre ikke. De ansatte oplever ikke, at de har en fælles holdning til, hvilken adfærd fra elev X der er acceptabel, og hvordan der arbejdes forebyggende med at begrænse den udadreagerende adfærd fra elev X.

- De ansatte oplyser, at de registreringer, der foretages, ikke afspejler den reelle forekomst, da ikke alle episoder med vold fra elev X registreres. Ansatte og ledelsen oplyser, at de episoder, hvor elev X har bidt hul i armen, bliver registreret, da de ansatte i den forbindelse skal have en stivkrampevaccination - der er ca. registreret en pr. måned af den karakter. De ansatte peger på at normalgrænsen for, hvad de ansatte definerer og opfatter som vold, der skal registres har rykket sig - og at udadreagerende adfærd i et vist omfang anses som et grundvilkår i arbejdet på skolen. Ledelsen oplyser, at de ansatte er dedikerede ansatte, der vil det bedste for eleverne, og det derfor er et vigtigt udviklingsområde, at sætte de ansattes sikkerhed og sundhed i første række.
- I skolens generelle voldspolitik står der under forebyggelse, at ledelsen og ansatte har et fælles ansvar for vurdere risikoen for vold mod de ansatte. På den baggrund skal ledelsen og ansatte arbejde med at forebygge og fjerne eventuelle risici. Der står endvidere om forebyggelsen, at det er op til den enkelte ansatte altid, at forholde sig til, hvor og hvordan der er risiko for, at der kan opstå situationer med vold og voldsomme episoder.
- De ansatte oplever, at de får god opbakning fra nærmeste leder. De ansatte afprøver nye løsninger til at udføre arbejdsopgaven på. De har fx inddelt dagen med elev X imellem 4 ansatte, således at de arbejder i 2 hold. Et hold om formiddagen (kl. 8.00-12.00) og et andet efter frokost (kl. 12.00-14.00). De er altid en ansat til eleven (1 til 1 kontakt). De oplyser, at de er gode til at bruge deres kollegaer i teamet
- Skolen råder ikke over rammer, metoder og kompetencer, der imødekommer elev X's behov. Ledelsen bekræfter, at der ikke er givet særskilt instruktion om den særlige voldsrisiko fra elev X, men at de ansatte modtager intern supervision. De ansatte oplever, at den interne faglige supervision ikke modsvarer det niveau, som arbejdet med elev X kræver. De ansatte oplever, at de bliver anerkendt af supervisor i deres valg af løsninger, men ikke får tilført ny viden og bliver kompetenceudviklet til løsning af den specifikke arbejdsopgave med elev X. De ansatte har fx svært ved, at være på forkant og forebygge de voldsomme episoder, da de ikke kan se elev X's advarselssignaler. Det oplyses af ledelse og ansatte, at den udadreagerende adfærd er tiltaget massivt siden elev X kom til skolen i [REDACTED]. Ledelsen oplyser endvidere, at det er planen af elev X skal evalueres i efteråret 2021.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyser, at de oplever sig utilstrækkelige og har ondt af elev X. De oplyser endvidere, at der hele tiden er ansatte i [REDACTED] klassen, der er så belastet af arbejdsopgaven med elev X, at vedkommende trækker sig fra arbejdsopgaven. De ansatte beskriver belastningen som en vippe, "når de kan se at kollegaer er for slidte træder andre til og omvendt". De ansatte udtrykker stor bekymring for langtidskonsekvenserne for de ansatte i forbindelse med arbejdet med elev X.

Der er vikarer og nogle af de fastansatte, der overhovedet ikke ønsker at varetage arbejdsopgaven med elev X.

De ansatte oplyser, at de på det personlige niveau konstant er i et følelsesregister, hvor de svinger mellem ønsket om at give omsorg, vrede, magtesløshed og utilstrækkelighed. En ansat beskriver det på egne og kollegaers vegne; "at de er omsorgstrætte". De bliver hele tiden berørt af arbejdsopgaven, fordi de er kede af ikke at kunne magte opgaven.

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10, § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt i nedenstående vejledning. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen om vold. Se www.at.dk/d-4-3.

I kan klage over påbuddet

Hvis I ønsker at klage over påbuddet, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I behøver ikke at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds miljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejds miljø i din virksomhed](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Marianne Bolund Jensen
Tilsynsførende