

Tønder kommune
Wegners Plads 2
6270 Tønder

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

10. maj 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 29. marts 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 15. marts 2022.

På besøget hos AGERSKOV SKOLE, Nørregade 17, 6534 Agerskov talte vi med skoleleder Preben Munk og distriktsleder Pernille Paaby.

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 i kursiv 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 elever i indskoling på Agerskov Skole.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. september 2022**.

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

I skal **senest den 22. september 2022** 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.

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.

Sag

20200064451/20

Ansvarlig:

Jannie Bruun
Rosenberg

CVR 29189781
P 1003324810

Side 1/8

Vi vurderer, at arbejdet med elever i indskolingen 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.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- Der er ansatte, som udsættes for fysisk vold på ugentligt basis.
- Derudover er der flere ansatte, som har været udsat for voldsomme hændelser op til samtalerne den 8. marts 2022.
- Der er ansatte, som bliver udsat for verbale krænkelser i forbindelse med elevernes fysiske vold.

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til voldsrisikoen på Agerskov Skole. Det bygger vi på følgende:

- Virksomheden har en voldspolitik, hvori der ikke er beskrevet en definition på vold. Både ledelse og ansatte er ikke bekendt med en konkret definition på vold.
- Ledelse og ansatte er bekendt med registrering af voldsepisoder i Safetynet, men de har hver deres vurdering af, hvad der skal registreres, samt omfanget af episoder med vold.
- Registreringerne skal gennemgås i teamet, men det bliver ikke systematisk samlet op på registreringerne.
- Ansatte oplyser, at de oplever, at de står alene med elever, der viser tegn på udadreagerende adfærd.
- Ansatte er instrueret i, at når elever fx er oppe og slås eller på anden måde er udadreagerende, skal de vurdere om de kan selv eller skal have hjælp til at løse konflikten.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at der i høringssvaret oplyses, at alt vold skal meldes til leder, om det er psykisk eller fysisk, bevidst eller ubevidst. Virksomheden oplyser, at følgende tiltag iværksættes på baggrund af dette:

- Ovenstående bliver taget op på det førstkomende personalemøde.
- Der laves et opslag på Aula til personalet.
- Det tages op på mødet i samarbejdsfeltet den 19. april, hvor ansatte vil blive instrueret i at udbrede budskabet blandt deres kolleger, samt at huske kolleger på at kontakte ledelsen, såfremt der skulle være et tilfælde af vold, uanset om det er psykisk eller fysisk, bevidst eller ubevidst.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at effekten af disse tiltag, endnu ikke er bekendt. Effekten kan være en del af tilbagemeldingen på påbuddet.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i indskolingen på Agerskov skole udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for vold. Udsættelse for vold forøger ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Agerskov Skole har ca. 85 elever fordelt på 1 spor fra 0.- 6. klasse. Der arbejder i alt 14 ansatte på skolen. Der er 7 lærere, 2 er pædagoger, 3 vikarer, 1 pedel og 1 administrativ ansat. På skolen er der også tilknyttet en SFO for elever i indskoling.

De ansatte er opdelt i 2 teams henholdsvis indskoling og mellemtrin, hvor der er en ansat som er teamkoordinator, og står for den overordnede planlægning af møderne i det enkelte team.

Agerskov Skole er en afdeling i Toftlund skoledistrikt, hvortil der hører i alt 3 skoler, som har en fælles øverste ledelse. Distriktsleder Pernille Paaby er den øverste leder for de 3 skoler, hvor der også er en vicedistriktsleder. Som en del af den øverste ledelse er der også en pædagogisk leder, som ansatte evt. kan sparre med, eller som kan deltage på tværprofessionelle møder.

Preben Munk er skoleleder på Agerskov Skole, og derudover er der en fælles ledelse for SFO'en på alle 3 skoler. Således er der ansatte på skolen, som arbejder i SFO'en, der referere til en anden leder end Agerskov Skoles skoleleder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 18. januar 2022. Fra Agerskov Skole deltog skoleleder Preben Munk.
- Tilsynsbesøg den 8. februar 2022. Fra Agerskov Skole deltog skoleleder Preben Munk og arbejdsmiljørepræsentant Jeanette Christensen.
- Tilsynsbesøg den 8. marts 2022. Fra Agerskov Skole deltog skoleleder Preben Munk, arbejdsmiljørepræsentant Jeanette Christensen og distriktsleder Pernille Paaby.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 5 samtaler med enkeltpersoner den 8. marts 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 8. marts 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt det afsluttende møde med ledelsen virtuelt den 15. marts 2022.

Skriftlige materialer

- Voldspolitik: Vejledning i forbindelse med håndtering af vold og trusler om vold mod skolens ansatte.
- Registreringer på vold mod ansatte fra 2020, 2021 og 2022.
- Et udkast af pædagogiske tiltag fra den pædagogiske leder, som har deltaget i observation og sparring med ansatte, som led i forebyggelse.
- Oversigt over eksempel på brug af log på elev.
- Høringssvar dateret 11. april. 2022 fra Filialleder Preben Munk

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte og ledelse oplyser, at omdrejningspunktet for arbejdet på Agerskov Skole er undervisning. Hertil er der i ■ klasse sat en ekstra ansat ind, som har en støttende funktion, da der er enkelte elever i klassen, som udfordrer de ansatte og de andre elever.

Ansatte oplyser, at de ikke er bekendt med en konkret definition på vold.

Side 5/8

Registrering af voldsepisoder og analyse

Ledelsen oplyser, at ansatte skal registrere vold i Safetynet, og at en leder altid skal informeres om episoden. Ledelsen oplyser, at skolelederen altid snakker med ansatte, når vedkommende er bekendt med episoder med fysisk vold. Det skal altid forbi en leder. Ansatte oplyser, at lederen eller AMR skal være med til at udfylde registreringerne. I "Vejledning i forbindelse med håndtering af vold og trusler om vold mod skolens ansatte" står der skrevet, at registrering af vold i Safetynet kan udfyldes sammen med en leder ved behov.

Ledelse oplyser, at det er forventet, at ansatte taler med leder efter registrering af vold eller magtanvendelser.

Ansatte oplyser, at de registrerer en episode, når eleven laver et bevidst slag mod ansatte, når noget er voldsomt eller når man synes, at det er noget, som er vigtigt, at det kommer med i barnets historik.

I høringsvaret oplyser ledelsen, at Hvis denne opfattelse stadig eksisterer i organisationen, så skal der helt sikkert laves en indsats på at få rettet op på det. Alt vold skal meldes til leder, om det er psykisk eller fysisk, bevidst eller ubevidst. Dette punkt tages op på først kommende personalemøde, der laves et opslag på Aula til personalet, ligesom samarbejdsfeltet på møde den 19. april, vil blive instrueret i at udbrede budskabet blandt deres kolleger. samt at følge at huske kollegaer på at kontakte ledelsen såfremt der skulle være et tilfælde af psykisk eller fysisk vold, bevidst eller ubevidst.

I "Vejledning i forbindelse med håndtering af vold og trusler om vold mod skolens ansatte" står der skrevet følgende:

"Det skal tilstræbes, at den berørte afdeling eller det berørte team afholder et møde, hvor voldshændelsen drøftes med henblik på at afklare hændelsesforløbet, anvende erfaringer og undgå mytedannelse."

Ansatte oplyser, at de skal sparre med hinanden i teamet om voldsepisoder, men ansatte oplever ikke, at der bliver systematisk samlet op på registreringerne.

Ledelse oplyser, at registreringerne skal gennemgås i teamet, hvor der skal findes løsninger og pædagogiske tiltag, så ansatte ikke bliver udsat for lignende situationer. *I høringsvaret oplyser ledelsen, at der altid er mulighed for sparring med ledelsen.* Arbejdsmiljøgruppen er ikke ind over analysedelen af registreringerne. Ansatte oplyser, at når de bliver opmærksomme på, at der skal være mere fokus på elevernes adfærd, eksempelvis ved stigende antal voldsepisoder, laves der log over eleverne i et journalsystem, som de ansatte har adgang til. I loggen beskriver de ansatte, hvad der er vigtigt at informere de andre kolleger om. Det kan fx være noget særligt i elevens adfærd eller konkrete episoder, hvor eleven er udadreagerende overfor andre elever, genstande eller ansatte.

Risikovurdering/handleplan

Ledelse oplyser, at der siden efterårsferien er sat en ekstra ansat ind i ■ klasse for at have en støttende pædagogisk funktion i klassen, som et led i løsningen for ■ udadreagerende adfærd. Ansatte oplyser, at den ekstra ansatte som

§ 33, nr. 5

er sat ind i klassen, udelukkende har en støttende funktion på [REDACTED], som udfordrer. Der bliver lavet klarer rammer for [REDACTED] sammen med den ansat med støttefunktion, og skabt en fast struktur, men når den ansatte ikke er i klassen, reagerer [REDACTED] ved at blive udadreagerende. *I høringsvaret oplyser ledelsen, at Rammer og struktur bliver aftalt med hele teamet og italesat som noget alle deltager i.* Ledelsen oplyser, at det er på grund af de ansatte ikke fastholder de pædagogiske tilgange, som er aftalt, mens de ansatte oplyser, at [REDACTED] udadreagerende adfærd bygger på, at [REDACTED] er afhængig af, at den ansatte med støttefunktion er der. Ansatte oplyser, at de er slækker på rammerne for [REDACTED], da [REDACTED], og har ikke den samme relation, som den anden ansat med støttefunktion. Når den ansatte med støttefunktion kommer tilbage og forsøger, at samle op på de klare rammer, reagerer [REDACTED] med at blive udadreagerende.

§ 33, nr. 5

Ledelsen oplyser, at der fx er lavet handleplan på [REDACTED], at ansatte ikke skal tage fat i [REDACTED], når [REDACTED] er udadreagerende, men lade [REDACTED] løbe for at undgå eventuel konflikteskalering. *I høringsvaret oplyser ledelsen, at de arbejder med Low Arousel, hvor grundtanken er, at elever i affekt ikke beroliges af at blive holdt fast, og at det at løbe væk fra et lokale er en strategi, [REDACTED] benytter, fordi [REDACTED] ikke mødes pædagogisk som [REDACTED] har behov for i situationen. Derfor skal elever ikke fastholdes medmindre de udgør en risiko eller fare for sig selv, andre, eller personalet. Hvis en elev er udadreagerende og derved til fare for sig selv eller andre, skal vi som voksne naturligvis gribe ind.* Derudover er der lavet en handleplan på [REDACTED], som instruerer de ansatte i, at man skal være to til magtanvendelser, hvis [REDACTED] bliver udadreagerende. Der er også blevet forsøgt at indrette et lokale til [REDACTED], som [REDACTED] kunne finde i ro i, men det virkede ikke efter hensigten.

Ledelsen har endvidere oplyst, at der arbejdes med forskellige pædagogiske tiltag for at eleverne får en god skoledag. Dertil har ledelse tilsendt et udkast af et resultat af observation og pædagogisk sparring, hvor den pædagogiske leder eksempelvis er kommet med tiltag, som skal hjælpe eleven til en god skolegang. Her er der fx foreslået piktogrammer til at hjælpe eleven med visuel guidning af dagens opgaver i skolen. Ledelse oplyser, at den pædagogiske leder har haft flere møder med [REDACTED] klasselærerne med fokus på blandt andet fælles klasseledelse, konfliktnedtrapning og visuel guidning.

§ 33, nr. 5

Ledelsen oplyser, at når der er elever, som viser en bekymrende adfærd, så drøftes det først og fremmest i teamet, hvor der forsøges med forskellige pædagogiske tiltag. Herefter kan den pædagogiske leder tilkaldes til sparring og eventuel observation for at hjælpe teamet og eleven på vej. Derefter er der mulighed for at indkalde til et tværprofessionelt møde, hvor forskellige parter fra kommunen kan deltage alt efter elevens problemstilling. Det kan fx være en psykolog, sundhedsplejerske eller lignende. Hvis det eventuelt overvejes, at en elev skal visiteres til specialskolen i distriktet, så foregår det på visitationsmøder mellem Agerskov Skoles skoleleder, den pædagogiske leder og skoleleder for specialskolen.

Samarbejde, opbakning og støtte

Ansatte oplyser, at de kan opleve at stå alene i episoder, hvor elever begynder at vise tegn på kendt udadreagerende adfærd. *I høringsvaret oplyser ledelsen, at hvis der med dette menes, at ansatte kan opleve at stå alene i episoder, hvor elever begynder at vise tegn på kendt udadreagerende adfærd, så er dette korrekt. I løbet af dagen er langt de fleste lektioner bemandet med én voksen –*

helt ligesom i enhver anden folkeskole. Agerskov Skole er dog indrettet således, at vi i indskolingen har 4 klasser ved siden af hindanden. Personalet, det være sig fastansatte og vikarer, er alle instrueret i at hente hjælp i naboklasserne, hvis de står med en akut situation, de ikke mener selv at kunne magte.

I "Vejledning i forbindelse med håndtering af vold og trusler om vold mod skolens ansatte" står der skrevet, at ansatte har krav på at blive tilbudt professionel hjælp efter at have været udsat for vold eller trusler om vold. Ansatte oplyser, at de ikke er blevet tilbudt professionel hjælp efter konkrete voldsepisoder. Ansatte oplyser, at de har hørt om kolleger, som er blevet tilbudt hjælp fra psykolog. I høringssvaret oplyser ledelsen, at hvis en medarbejder efter en hændelse i den efterfølgende samtale har virkeret chokeret eller ligget højt på barometeret i Safetynet, har vi altid vendt muligheden for psykologhjælp. Ledelsen har stor interesse i at tilbyde den hjælp, når medarbejder og/eller ledelse skønner der kunne være et behov. Der har været samtaler hvor medarbejderen har afvist et tilbud, der har ledelsen fulgt op med medarbejderen de efterfølgende dage, og gentaget tilbuddet, uden at dette dog er blevet modtaget.

Oplæring og instruktion

Ledelsen oplyser, at ansatte er instrueret i, at når elever fx er oppe og slås eller på anden måde er udadreagerende, skal de vurdere om de kan selv eller skal have hjælp. Hvis ansatte vurderer, at man kan komme til skade, skal man ikke bryde ind imellem elever, som slås.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyser, at det begynder at dæmre i hænderne, når der begynder at opstå udadreagerende adfærd fra elever. I høringssvaret oplyser ledelsen, at han er taknemmelig for at det er kommet frem under Arbejdstilsynets besøg, da det ikke var noget han var bekendt med. Dette bliver afgjort et punkt de skal arbejde videre med i deres APV. Det bør her nævnes at [redacted] der refereres til fra [redacted] klasse som udadreagerende [redacted].

§ 33, nr. 5

[redacted]

§ 33, nr. 5

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 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 arbejdsrelateret vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. 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.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre, at alle ansatte er bekendt med den definitionen af fysisk og psykisk vold.
- Sikre en ensartet registrering af hændelser, så I kender det reelle omfang af episoder med fysisk og psykisk vold.
- Systematisk følge op på registrerede hændelser konkret og generelt med hensigtsmæssige indsatser, der kan nedbringe antallet af episoder. Evt. inddrag Arbejdsmiljøgruppen i analyse af registreringerne.
- Sikre, at de ansatte har en ensartet tilgang til eleverne.
- Sikre, at der bliver arbejdet systematisk med risikovurdering af eleverne med fokus på de ansattes sikkerhed.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold D.4.3: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Derudover henvises der til BFA Vælfærd og Offentlig Administration. Her kan der findes forskelligt materiale om konfliktnedtrapning, inspiration til forebyggelse af vold på skoler. Følg linket: https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler

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 Arbejdsmiljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejdsmiljø 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

Jannie Bruun Rosenberg
Tilsynsførende