

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

30. januar 2023

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 20. december 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 29. november 2022.

På besøget hos Kobberbakkeskolen, afd. Sct. Jørgen, Manøvej 14, 4700 Næstved talte vi med afdelingsleder Lasse Andersen, afdelingsleder Nanna Kristensen, afdelingsleder Karina Jørgensen, arbejdsmiljørepræsentant Iben Jensen og flere ansatte.

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 elever i indskoling hos Kobberbakkeskolen, afd. Sct. Jørgen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juni 2023**.

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

I skal **senest den 8. juni 2023** 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

20200079463/30

Ansvarlig:

Marianne Bolund  
Jensen

CVR 29189625

P 1003303414

Side 1/8

## 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.

Nærværende påbud omhandler arbejdet i indskolingen, det vil sige 3 klasser på hver årgang fra 0. og tilmed 3. klasse.

Vi vurderer, at arbejdet med elever i indskolingen hos Kobberbakkeskolen, afd. Sct. Jørgen 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:

- De ansatte oplyser, at de hyppigt oplever fysisk vold i form af slag og spark fra elever fordelt i de enkelte klasser i indskolingen. Elever som sparker på døre og vinduer, samt kaster med borde og stole, men ikke mod de ansatte. Der er [redacted] og som de ansatte trækker sig fra, da de er usikre på [redacted] adfærd og reaktioner. [redacted] de ansatte, når de ansatte [redacted]. Ligesom der er grænseoverskridende adfærd i form af at elever, der bevidst rører ved ansattes bryster og bagdel samt nærmest kravler ind under tøjet på de ansatte.
- De ansatte oplyser, at de flere gange ugentligt skal skille elever ad i forbindelse med slåskampe, så de undgår, at eleverne ikke gør skade på hinanden med risiko for, at de ansatte bliver ramt. Garderoben i indskolingen er meget smal, hvilket forøger risikoen for, at eleverne rammer hinanden. Det kan give anledning til slåskampe med risiko for at blive udsat for vold (slag, spark) fra elever.
- De ansatte oplyser, at der er [redacted], hvilket betyder, at de ansatte bliver nødt til at [redacted].
- De ansatte oplyser, at flere elever i de forskellige klasser i indskolingen dagligt udsætter de ansatte for verbalt vold. De fremkommer med trusler, overfuser de ansatte og kalder dem grimme ting som fx "luder, fucking dig og din so".
- Ledelsen oplyser, at de er bekendte med, at der er tale om både udadreagerende adfærd og trusler fra nogle elever i indskolings forskellige klasser, og at der er uro i flere af klasserne i indskolingen.

Arbejdstilsynets har medtaget i vurderingen, at virksomheden har arbejdet med skolens "voldspolitik" i indeværende år. De har bl.a. arbejdet med at vurdere dårlig opførsel og vold fra elever efter et farvekode system (rød-gul eller grøn). De ansatte oplyser, at de er tilfredse med den nuværende ledelse og oplever, at "retningen" hos den nye ledelse er god og de som regel får hjælp og støtte, når de efterspørger den. Ligesom der er strammet op på konsekvenserne for vold i forbindelse med underretningen på elever, der slår ansatte flere gange.

Endvidere er der mulighed for at få supervision og individuel psykologhjælp efter behov. Der er mulighed for at få støtte af de lokale ledere og debriefing. Der bliver ved sektionsmøder drøftet, hvordan de ansatte kan håndtere de udfordrende elever, ligesom der er ansat et ressource-team, der skal understøtte de ansatte i arbejdet med elever, der er udadreagerende.

Det indgår i vores vurdering, at ledelsen og de ansatte oplyser, at den nuværende ledelse er synlig og nærværende og ledelsen er bekendt med, at der i indskolingen siden sommerferien og frem til efterårsferien i 2022 har været registreret mange episoder med vold og trusler, der bliver arbejdet med at håndtere.

Endvidere indgår det i Arbejdstilsynets vurdering, at ledelsen oplyser, at de fortsætter deres arbejde i 2023 med implementeringen af skolens vold- og trivselspolitik ud fra forskellige tiltag, som fx afholdelse af opfølgingsmøder med indskolingens ansatte om en forbyggende, konfliktnedtrapning og indgribende indsats, undervisning i fysisk konfliktmægling i samarbejde med ekstern konsulentfirma samt sproglig konfliktmægling med ekstern sparring.

Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at disse tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold i arbejdet og lægger særlig vægt på, at:

- Ledelsen og de ansatte oplyser, at de ikke systematisk har kortlagt risikoen for og omfanget af fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet med eleverne i indskolingen og derfor er forståelsen af hvor mange elever, der dagligt er udadreagerende eller fremkommer med trusler, forskelligt fra ledelse og ansatte.
- De ansatte oplyser, at de arbejder på at få en fælles definition af, hvad arbejdsrelateret vold er. De ansatte oplyser, at det er op til den enkelte selv at vurdere, hvornår voldsomme episoder skal anmeldes, registreres eller hvad der skal til, førend der fx skal tilkaldes ekstra hjælp fra kollegaer, ligesom de ansatte oplyser, at de ikke har en fællesartet pædagogisk tilgang til de elever, der fremkommer med verbale eller krænkende trusler. Det betyder fx, at der ikke er en fælles tilgang til eleverne - herunder hvad der er acceptabelt sprogbrug overfor de ansatte, og at "barren" for, hvad der er tilladt på skolen er blevet meget høj samt grænsen for, hvad den enkelte ansatte tolererer er forskubbet i negativ retning.
- De ansatte oplyser, at de savner, at blive "klædt bedre på" til at håndtere de elever, der er udadreagerende og/eller fremkommer med verbale eller krænkende trusler.
- De forestående indsatser i forbindelse med implementering herunder at ruste de ansatte bedre til opgaverne med elever, der er udfordrende enten ikke var afholdt og dermed implementeret ved Arbejdstilsynets besøg, ligesom skolen er i gang med en proces om at ændre garderoben, så konflikter mellem eleverne kan forebygges, men at dette arbejde endnu ikke er færdigt.

Herudover lægger Arbejdstilsynet vægt på oplysninger om arbejdsmæssige og personlige konsekvenser fx de ansattes oplysninger om, at de oplever at have det dårligt og føler sig afmægtige i arbejdet med de elever, der er udadreagerende, ligesom de giver udtryk for at være bange for nogle få af elevernes reaktioner. De ansatte oplever ikke at kunne udføre deres arbejde med

undervisning. Ligesom ledelsen oplyser, at der er et højt sygefravær, der [REDACTED] [REDACTED]

Endvidere er de ansatte bekymret for [REDACTED] [REDACTED] Dette anerkender ledelsen skal håndteres.

Vi vurderer derfor samlet set, at arbejdet med elever i indskolingen hos Kobberbakkeskolen, afd. Sct. Jørgen 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

Virksomheden Kobberbakkeskolen består af i alt 4 afdelinger herunder er afdeling Sct. Jørgen. Afdelingen har SFO og er opdelt i indskoling, mellemtrin og udskoling, der hver har deres afdelingsledere. Der er en overordnet konstitueret skoleleder, der er leder for alle Kobberbakkeskolens afdelinger herunder Sct. Jørgen.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 29. november 2022. Fra Kobberbakkeskolen afd. Sct. Jørgen deltog afdelingsledere Lasse Andersen, Karina Jørgensen, Nanna Kristensen og arbejdsmiljørepræsentant Iben Jensen.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 3 gruppesamtaler med repræsentanter fra alle 3 årgangstrin henholdsvis indskoling, mellemtrin og udskoling.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

De ansattes arbejdsopgave på Kobberskolen, adf. Sct. Jørgen er at undervise eleverne efter folkeskoleloven og give alle elever den bedst mulige faglige uddannelse samt at udvikle og opdrage eleverne, ligesom de ansatte ifølge ledelsen har en socialpædagogisk opgave.

De ansatte i indskolingen oplyser, at der dagligt er risiko for vold (fysisk/og eller psykisk) som er relateret til arbejdet. De ansatte oplyser eksempler som, at:

- De dagligt oplever fysisk vold i form af slag og spark fra flere elever i de forskellige klasser i indskolingen.
- Elever sparker på døre og vinduer samt kaster med borde og stole, men ikke mod de ansatte. Der er [REDACTED] [REDACTED] og som de ansatte [REDACTED] [REDACTED].
- [REDACTED] [REDACTED]
- Der er grænseoverskridende adfærd, hvor elever bevidst rører ved ansattes bryster og bagdel samt "nærmest kravler ind under tøjet på de ansatte".

- De ofte må skille elever ad i forbindelse med slåskampe, så elever ikke gør skade på hinanden med risiko for, at de ansatte bliver ramt. Ansatte og ledelse oplyser, at garderoben i indskolingen er meget smal, hvilket forøger risikoen for, at eleverne kommer for tæt på hinanden, og det alene kan give anledning til konflikter elever imellem. Dette forhold er ledelsen bekendt med.
- Der er [REDACTED], hvilket betyder, at de ansatte bliver nødt til at [REDACTED]
- Flere elever fordelt i de forskellige klasser i indskolingen dagligt udsætter de ansatte for verbalt vold. De fremkommer med trusler, overfuseringer af de ansatte og kalder de ansatte for grimme ting som fx "din luder, fucking dig og din so".

Ledelsen oplyser, at de er bekendte med, at der er tale om både udadreagerende adfærd og trusler fra nogle elever i indskolingens forskellige klasser, og der er uro i flere af klasserne.

*Ledelsen kan ikke genkende den fysiske vold i form af slag og spark fra elever i de forskellige klasser i indskolingen forekommer dagligt. Det kan ikke dokumenteres og medarbejdere henvender sig heller ikke på daglig basis. Vi har gjort det klart på gentagende personalemøder, hvordan medarbejderne skal dokumentere vold og trusler, samt at medarbejderne er nødt til at give nærmeste leder besked ved vold og trusler, så vi kan foretage de nødvendige handlinger. Vi drøfter det efterfølgende i TRIO, hvor AMR, TR og ledelse altid deltager. Vi har siden sommerferien 2022 haft synlig og nærværende ledelse ifølge medarbejderne, AMR og TR. Vi er klar over at der fra sommerferien frem til efterårsferien har været for mange registreringer af fysisk/psykisk vold mod ansatte på Kobberbakkeskolen, som bliver anvendt i indskolingen. På baggrund af disse episoder besluttede ledelsen og visitationsudvalget, at [REDACTED] [REDACTED], samt lave 3 individuelle mellemformer i indskolingen med fokus på positive børnefællesskaber, så alle børn og voksne kan gå trygt i skole.*

*Ledelsen har ikke hørt om eller ikke blevet involveret af de ansatte, at der kastes med borde og stole af børn på Kobberbakkeskolen afd. Sct. Jørgen.*

- *Vi har en [REDACTED] De ansatte og ledelsen har målrettet arbejdet med at [REDACTED]*
- *Vi er i en proces med ændring af vores garderobe og det fysiske læringsmiljø, samt at alle tre børnehaveklasser ikke sendes ud til pause eller hjem samtidig, hvilket har ændret kulturen, så vi undgår konflikter mellem børnene.*
- *[REDACTED], som viser en positiv ændring.*
- *Vi har inddraget forældrene og arbejdet med børnenes grimme sprog i de forskellige klasser i indskolingen, hvilket viser en positiv ændring.*
- *Vi har med fællesskab indsats fra de ansatte og ledelse i november og december 2022 oplevet en markant positiv ændring med at skabe mere ro i timerne og frikvarterne.*

## Virksomhedens forebyggelse af fysisk og psykisk vold



ledelsen oplyser følgende om skolens arbejde med håndtering og forebyggelse af vold og trusler om vold, at:

Side 6/8

- De har arbejdet med skolens "voldspolitik" i indeværende år, men stadig er i gang med at implementere den.
- Der er mulighed for at få supervision og individuel psykologhjælp efter behov, ligesom de lokale ledere giver støtte og debriefing til den enkelte ansatte efter behov.
- Der ved sektionsmøder bliver drøftet, hvordan de ansatte kan håndtere de udfordrende elever, ligesom der er ansat et ressource team, der skal understøtte de ansatte i deres arbejde med de elever, der er udadreagerende.
- De ansatte aldrig vil stå alene med de elever, der har en udadreagerende adfærd, da der er kollegaer tilstede i de andre klasser, som de ansatte kan tilkalde. Det mest almindeligt forekommende er dog, at de ansatte kommer til kontoret efter hjælp, hvis der er voldsomme episoder med elever. De ansatte oplyser, at de flere gange har oplevet at stå alene med nogle af de elever, der er udadreagerende, når de underviser i de enkelte klasser.

De ansatte oplyser, at de er tilfredse med den nuværende ledelse og oplever, at "retningen" hos den nye ledelse er god og de som regel får hjælp og støtte, når de efterspørger den. De ansatte oplyser, at de gennem de sidste år har haft dårlige erfaringer med hjælp og støtte fra tidligere ledere, og de derfor er i gang med at opbygge nye erfaringer med at efterspørge og få ledelsesmæssig hjælp og støtte. Dog oplyser nogle ansatte, at de har eksempler på, at de er blevet mødt med et spørgsmål fra skolens kontor om, "hvad vil I have, at vi skal gøre?", når de henvender sig om akut brug for hjælp med en elev.

Ledelsen og de ansatte oplyser, at de ikke systematisk har kortlagt risikoen for og omfanget af fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet med elever i indskolingen og derfor er forståelsen af hvor mange elever, der dagligt er udadreagerende eller fremkommer med trusler, forskelligt fra ledelse og ansatte. De ansatte oplyser antalmæssigt om flere elever, der er udadreagerende end hvad ledelsen oplever.

De ansatte oplyser, at skolen arbejder på at få en fælles definition af, hvad arbejdsrelateret vold er. De ansatte oplyser, at det er op til den enkelte selv at vurdere, hvornår voldsomme episoder skal anmeldes, registreres eller hvad der skal til, førend der fx skal tilkaldes ekstra hjælp fra kollegaer, ligesom de ansatte oplyser, at de ikke har en fællesartet pædagogisk tilgang til de elever, der fremkommer med verbale eller krænkende trusler. Det betyder fx, at der ikke er en fælles tilgang til elever - herunder hvad der er acceptabelt sprogbrug overfor de ansatte og at "barren" for, hvad der er tilladt på skolen er blevet meget høj samt grænsen for, hvad den enkelte ansatte skal tolererer har forskubbet i negativ retning.

De ansatte oplyser, at de savner, at blive "klædt bedre på" til at håndtere de elever, der er udadreagerende og/eller fremkommer med verbale eller krænkende trusler.

*Ledelsen oplyser, at de fortsat er i gang med implementeringen af skolens vold- og trivselspolitik med forskellige tiltag:*

- *Indskolingsmøde den 10. januar 2023 kl. 17-19 har vi afholdt en opfølgning med alle ansatte (lærere, pædagoger) i indskolingen i forhold til en forbyggende, konfliktnedtrapning og indgribende indsats.*
- *Personalemøde den 12. januar 2023 kl. 14.15-16.15 (lærere og pædagoger) Fysisk konfliktmægling i samarbejdet med konsulentfirma.*
- *Personalemøde den 7. februar 2023 kl. 14.15-16.15 (lærere og pædagoger) Sprogligt konfliktmægling med familierapeut og ekstern oplægsholder.*

*Ledelsen oplyser, at de efter disse møder vil iværksætte de nødvendige tiltag, så skolen inden juni 2023 ikke oplever trusler og vold mod ansatte i indskolingen.*

### **Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser**

De ansatte oplyser, at de har arbejds-mæssige og personlige konsekvenser fx at de oplever at have det dårligt og føler sig afmægtige i arbejdet med de elever, der er udadreagerende, ligesom de giver udtryk for at være bange for nogle få af elevernes reaktioner. Derpå oplever de ansatte, at de ikke kan udføre deres arbejde med undervisning samt tage vare på de sårbare elever, der fx er stille eller diagnosticeret med autisme .

Ledelsen oplyser, at de har et højt sygefravær på 10 %, og det [REDACTED].

Endvidere er de ansatte bekymret for [REDACTED]. Dette anerkender ledelsen skal håndteres.

### **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 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:

- Udarbejde en systematik for risikovurdering af elever med en kendt eller potentiel udadreagerende adfærd.
- Sikre, at indholdet af Kobberbakken Skolen afd. Sct. Jørgens handleplan mod vold og trusler samt Næstved Kommunes voldspolitik er kendt af ansatte og ledelse - også når det gælder vold eller trusler fra elever eller forældre uden for arbejdstiden.
- Sikre en fælles forståelse for skolens pædagogiske grundlag for ansatte og ledelse.
- Sikre en fælles forståelse for hvad der er acceptabelt sprogbrug og adfærd fra elever side.
- Sikre, at episoder med verbale krænkelser også registreres.
- Udarbejde en systematik til at analysere interne registreringer i AMO.

- Sikre, at arbejdsulykker med fravær bliver anmeldt.
- Sikre, at alle ansatte er instrueret ift. at forebygge og håndtere risikoen for vold i arbejdet, herunder at de er instrueret i, hvordan man foretager fastholdelser samt i konflikthåndtering.

Se også temasiden "Forebyg vold i skolen" på [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold\\_og\\_trusler/vold\\_i\\_skolen](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/vold_i_skolen).

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen D.4.3 om "Vold". Se <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-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

Marianne Bolund Jensen  
Tilsynsførende