

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

25. marts 2022

### Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 17. marts 2022 hos Næstved kommune på arbejdsstedet Manøvej 14, 4700 Næstved. Vi talte med afdelingsleder SFO Karina Jørgensen, afdelingsleder skole Susanne Nissen, afdelingsleder skole Lone Høegh Karlsen, serviceleder Johnny Mansø, arbejdsmiljørepræsentant SFO Susanne Nordentoft, samt flere ansatte og arbejdsmiljørepræsentant skole Iben Gaarde Nissen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Camilla Louise Kristiansen, tilsynsførende Dorthe Lemvig Jørgensen og tilsynsførende Marianne Bolund Jensen.

### Sag

20200079463/8

Ansvarlig:

Marianne Bolund  
Jensen

CVR 29189625

P 1003303414

Side 1/7

### Strakspåbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold i forbindelse med arbejdet med [REDACTED] på Kopperbakkeskolens afdeling Sct. Jørgen er effektivt forebygget. Virksomheden skal herunder sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 1. april 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

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med [REDACTED] på Kopperbakkeskolen afdeling Sct. Jørgen ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det vurderes, at der er en betydelig fare for, at de ansatte kan komme alvorligt til skade.

Begrundelsen for strakspåbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan problemer med fysisk vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forebygget problemerne.

Der er i vurderingen særligt lagt vægt på følgende oplysninger fra ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte på skolen:

- [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]
- De ansatte får flere gange dagligt kastet genstande efter sig af [REDACTED] [REDACTED]. Det omfatter alt fra stole til alle tilgængelige genstande, der umiddelbart er i nærheden, og som [REDACTED] [REDACTED]. De ansatte kender ikke det nøjagtige antal, da de ikke registrer dem. Desuden bliver de ansatte slået og revet flere gange dagligt, og en vikar er blevet bidt. En ansat havde stadig blå mærker på overarmen en måned efter en magtanvendelse.
- De ansatte er i konstant fysisk og mentalt beredskab, når de er på arbejde, de skal konstant holde deres blik på [REDACTED]. Ledelse og ansatte oplyser, at de oplever en udpræget grad af magtesløshed i forhold til [REDACTED].

Ledelsen bekræfter de ansattes oplysninger.

På trods af løsninger om at [REDACTED], når det er værst, i en uge at have 2 ansatte på klassen i de første lektioner, udarbejdelse af 2 handleplaner, at gå til ledelsen for at få hjælp og støtte og en underretning, er ledelse og de ansatte ikke i stand til at afværge [REDACTED].

Arbejdstilsynet vurderer, at de forebyggende tiltag ikke er tilstrækkelige ift. at forebygge risikoen for vold mod de ansatte og lægger vægt på følgende:

- Skolen foretager ikke systematisk registrering af episoder med den [REDACTED] med henblik på analyse og etablering af forebyggende tiltag.
- Skolen foretager ikke systematiske risikovurderinger af [REDACTED] med henblik på løbende iværksættelse af relevante forebyggende tiltag.
- De ansatte er ikke tilstrækkeligt oplært og instrueret i, hvordan de kan forstå og håndtere [REDACTED] så voldsepisoder undgås, ligesom de ikke er oplært i konflikthåndtering. Ledelse og ansatte oplever således, at de ikke i tilstrækkelig omfang er klædt fagligt på til at håndtere [REDACTED] og de ansatte frygter dagligt for deres egen og andre elevers sikkerhed.
- Skolen har ikke udarbejdet procedurer for håndtering af [REDACTED] [REDACTED] - ligesom de ansatte ikke har et fælles grundlag for at håndtere [REDACTED], herunder at vurdere hvornår de skal trække sig fra [REDACTED] og vente på hjælp.
- Det er ikke muligt at foretage 1:1 afskærmning eller [REDACTED] [REDACTED], da ansatte også har ansvaret for [REDACTED] andre elever i klassen. Det er derfor ikke muligt at afværge [REDACTED] [REDACTED] mod de øvrige ansatte og elever på resten af skolen, når [REDACTED].

Vi lægger endvidere vægt på, at ledelsens og ansattes oplysninger om, at de oplever en udpræget grad af magtesløshed og utryghed i arbejdet med [REDACTED]

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at den utilstrækkelige forebyggelse af risikoen for vold, udgør en betydelig fare for, at de ansatte bliver udsat for vold og trusler i arbejdet med [REDACTED]. Utilstrækkelig forebyggelse af vold og traumatiske hændelser kan endvidere forøge de ansattes risiko for at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikere endvidere fysiske skader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse. Arbejdstilsynet vurderer, at faren for at blive udsat for vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks.

## Sagens oplysninger

### Virksomheden

Kobberbakkeskolen består af i alt 4 afdelinger herunder er afdeling Sct. Jørgen. Afdelingen har SFO og er opdelt i indskoling, mellemtrin og udskoling.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg i virksomheden

Arbejdstilsynet kom på et uanmeldt grundtilsyn den 18. januar 2022 og et anmeldt besøg den 17. marts 2022. I forbindelse med det sidste tilsynsbesøg talte vi med ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanterne samt flere ansatte.

Efterfølgende blev der afholdt et afsluttende møde med ledelsen af Kobberbakkeskolen afdeling Sct. Jørgen, der består af 4 afdelingsledere, som fik forelagt de oplysninger, der fremgik af samtalerne.

Afslutningsvist holdt Arbejdstilsynet et afsluttende møde med ledelsen og skolens 2 arbejdsmiljørepræsentanter, hvor vi redegjorde for de overvejelser, som ligger til grund for nærværende strakspåbud.

### Forekomst af fysisk vold

Ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte oplyser følgende:

- Skolen er udfordret af [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. Skolen havde ikke en særlig forudgående viden om [REDACTED]. Det er ledelsen og de ansattes opfattelse, at [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] hvilket har resulteret i flere magtanvendelser. Desuden oplever ledelse og ansatte, at [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] har fx i forbindelse med en konflikt med [REDACTED]  
[REDACTED] ligesom en vikar er blevet bidt.

- Det sker flere gange dagligt, at [REDACTED] [REDACTED] hvilket bevirker, at de ansatte i tiltagende omfang er nødt til at fastholde eller på anden vis skærme [REDACTED] for at sikre, at de ikke kommer alvorligt til skade. Disse handlinger [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] Et eksempel er, at [REDACTED] [REDACTED] henvendt til den ansatte. De ansatte i klassen oplyser, at de bruger 90% af deres arbejdstid på [REDACTED]
- [REDACTED]. Ved en af de seneste episoder for [REDACTED] [REDACTED] En ansat fik [REDACTED] [REDACTED]. Desuden har [REDACTED] [REDACTED] hvilket bevirkede, at den [REDACTED] var efterfølgende i tvivl, om det var på grund af [REDACTED] [REDACTED]
- [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
- Ved en episode den [REDACTED] [REDACTED]
- [REDACTED] udviser desuden en krænkende adfærd over for ledelsen og de ansatte ved fx at sige; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] fremkommer desuden i [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
- De ansatte oplyser at være vidne til [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
- Der er registreret flere magtanvendelser [REDACTED]

### Forebyggelse af fysisk vold

Ledelsen og ansatte oplyser følgende om, hvordan skolen forebygger og håndterer vold og trusler fra [REDACTED]

- De ansatte har udarbejdet 2 handleplaner på [REDACTED]. I den forbindelse er dele af handleplanen afprøvet, dog uden at have effekt på [REDACTED] [REDACTED]
- Ledelsen og skolens sundhedsplejeske har undersøgt muligheden for [REDACTED] [REDACTED]
- [REDACTED]. Men der er ved vores besøg endnu ikke svar på denne henvendelse.
- [REDACTED] Ansatte oplyser, at det burde ske flere gange, end det sker, da [REDACTED] [REDACTED]

på skolen er [REDACTED]. Det er de ansatte, som skal [REDACTED]

- Det har været forsøgt med et tiltag i en uge, hvor der kom en vikar i klassens første 2 timer, så kontaktlæreren kunne være 1:1 med [REDACTED]. Den ansatte i klassen havde ikke fået information om, hvorfor forsøget var ophørt igen.
- Den 28. marts 2022 skal skolen igangsætte supervision for de ansatte med ekstern supervisor, der kan støtte op om initiativer omkring [REDACTED]

Ledelse og ansatte oplyser, at det ikke er muligt at [REDACTED] gennem de nævnte tiltag, dels fordi at [REDACTED]

Derfor er det vanskeligt nænsomt at [REDACTED] adfærd eskalerer og bliver for voldsom.

De ansatte oplyser, at de har en oplevelse af at stå alene med [REDACTED] i hverdagen – hvad enten det er i klassen eller andre steder på skolen, hvor [REDACTED] løber rundt. De ansatte i klassen har på eget initiativ opgivet at [REDACTED], da det ikke nytter noget, og fordi at den ansatte også har ansvaret for [REDACTED] elever i klassen. Ledelsen oplyser, at det er deres oplevelse, at der mangler ressourcer i form af 'hænder' til at løse situationen med [REDACTED]

Endvidere oplyser ledelse og ansatte, at:

- Skolen ikke foretager systematisk registrering af episoder med [REDACTED] med henblik på analyse og etablering af forebyggende tiltag.
- Skolen ikke foretager systematiske risikovurderinger af [REDACTED] med henblik på løbende iværksættelse af relevante forebyggende tiltag.
- De ansatte ikke er tilstrækkeligt oplært og instrueret i, hvordan de kan forstå og håndtere [REDACTED] så voldsepisoder undgås, ligesom de ikke er oplært i konflikthåndtering.
- Skolen ikke har udarbejdet procedurer for håndtering af [REDACTED] - ligesom de ansatte ikke har et fælles grundlag for at håndtere [REDACTED] herunder at vurdere hvornår de skal [REDACTED] og vente på hjælp.

Ledelsen oplyser, at de har kontakt til Kopperbakkeskolens øverste ledelse for at høre om muligheden for, at [REDACTED]

[REDACTED] Der forelå ikke et svar på denne henvendelse ved Arbejdstilsynets besøg. Ledelsen oplyser også, at situationen omkring [REDACTED] er 'stærkt forværret, alvorlig og akut' og at skolen har vanskeligt ved at håndtere og forebygge 'de massive udfordringer', som [REDACTED]

### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ledelse og ansatte oplyser, at [REDACTED] påvirker alle i klassen, idet [REDACTED] giver meget støj og stress for såvel ansatte - som øvrige elever i klassen. De ansatte oplyser, at der er registreret [REDACTED]

Ledelse og ansatte oplyser om følgende konsekvenser af fysisk vold i arbejdet:

- De ansatte er dagligt bekymrede, anspændte, utrygge og i visse situationer 'panikslagne', hvis blikket viger fra [REDACTED], og de kortvarigt ikke ved, hvor [REDACTED] og dermed om andre ansatte eller børn er forvoldt skade. De er dagligt 'skrækslagne' for deres egen og de andre elevers sikkerhed, og at det kan være 'stressende' at gå fra klassen, da de frygter, at der kan ske noget alvorligt, hvis ikke de konstant har [REDACTED] under opsyn. Frygten for deres egen sikkerhed er primært møntet på de situationer, hvor der bliver kastet genstande efter dem, og hvor der er risiko for, at disse kan 'ramme forkert' i fx øjne eller hoved.
- Arbejdstilsynet fik ved besøget oplyst, at en ansat efter en magtanvendelse for en måned siden stadig havde blå mærker på overarmen. Den ansatte måtte [REDACTED]
- De ansatte oplever følelsesmæssige belastninger, som er forbundet med håndteringen af [REDACTED] og er frustrerede over, at de ikke kan undgå voldsomme episoder i arbejdet gennem deres takling af [REDACTED]

Både ledelse og ansatte oplever en udpræget grad af magtesløshed. En ansat oplyser, at det er som om, at man 'sejler i sin egen sø' og selv skal finde på løsninger. Ansatte har dårlig samvittighed overfor de andre elever på skolen og i den klasse, hvor [REDACTED]. Ansatte oplyser, at de ikke føler sig professionelle og fremstår som en dårlig kollega, når [REDACTED]. Ansatte i klassen, hvor [REDACTED] oplyser at de kan mærke at frustrationerne og afmægtigheden tages med hjem i privatlivet – 'man er mere sur, kortluntet samt grådlabil'.

### Anvendte regler

- § 17 og § 38, stk. 1 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10 og § 26, i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

### Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan rådgive generelt om metoder til at forebygge problemer med fysisk vold.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Foretage systematisk registrering og analyse af episoder med udadreagerende adfærd med henblik på forebyggende tiltag.
- Foretage systematisk risikovurdering af vold.
- Udarbejde retningslinjer og procedurer for håndtering af [REDACTED]
- Give oplæring og instruktion ift. forebyggelse og håndtering af [REDACTED], herunder oplæring og instruktion i konfliktnedtrapning.
- Overveje om [REDACTED]

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i AT-vejledningen om voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. Se [www.at.dk/vejledninger/D-4-3](http://www.at.dk/vejledninger/D-4-3).

Se også AT-publikationen om arbejdsbetinget stress på [www.at.dk/arbejdsbetinget-stress](http://www.at.dk/arbejdsbetinget-stress), og se håndbog om psykisk arbejdsmiljø på [www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo](http://www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo).

### **I kan klage over påbuddet**

I kan klage over påbuddet til Arbejds milj øklagenævnet. Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. Klage over et strakspåbud har ikke opsættende virkning. Det betyder, at I skal rette jer efter påbuddet, selvom I klager. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds milj øklagenævnet, som så behandler jeres klage.

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejds milj ø 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