

Odsherred kommune
Nyvej 22
4573 Højby

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

23. august 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 5. juli 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 27. juni 2023.

På besøget hos Hørve afdeling Skole, Skolegade 11, 4534 Hørve talte vi med afdelingsleder Sascia Benelli, arbejdsmiljørepræsentant Thomas Nørby og flere ansatte.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Signe Hansen og tilsynsførende Dorte Lemvig Jørgensen.

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 eleverne i Heldagsklasserne på Hørve Skole.

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 1. marts 2024**.

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

I skal **senest den 8. marts 2024** 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

20200079499/8

Ansvarlig:

Dorte Lemvig
Jørgensen

CVR 29188459

P 1003291622

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 med eleverne i Heldagsklasserne på Hørve Skole 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 ansattes oplysninger om, at flere af eleverne i de 3 grupper har udadreagerende adfærd over for de ansatte minimum 2 til 3 gange ugentligt. Den udadreagerende adfærd er i form af slag, spark, bid, riv og kasten med ting.
- Ansattes oplysninger om, at eleverne ofte har interne konflikter, hvor der er brug for, at de voksne interagerer, i de situationer risikerer de ansatte at blive ramt.
- Ledelse og ansattes oplysninger om, at eleverne har sociale og emotionelle vanskeligheder, som særligt udfordrer eleverne i situationer med grænsesætning og krav, hvilket betyder, at de ofte bliver udadreagerende i disse situationer.

Arbejdstilsynet anerkender, at virksomheden i det nye skoleår vil igangsætte forskellige initiativer for at imødekomme risikoen for vold relateret til arbejdet fx registrering af episoder med vold, der er planlagt en dag med undervisning i "nænsom nødværge", skemalagt supervision, og et generelt øget fokus på arbejdsmiljøet ved at vælge en arbejdsmiljørepræsentant. I det tiltagene på tidspunktet for tilsynet, endnu ikke er implementeret kan de ikke tages med i vurderingen.

Arbejdstilsynet vurderer endvidere, at de eksisterende tiltag som fx gode relationer, Low-arousal og Mentalisering, ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold i arbejdet med undervisning og behandling af elever i Heldagsklasserne på Hørve Skole, idet tiltagene ikke har kunne forhindre vold.

Arbejdstilsynet lægger i vurderingen her vægt på oplysninger fra leder og ansatte om, at:

- Der ikke er en fælles forståelse og definition af vold. Derudover er der ingen, for de ansatte, kendte politikker, retningslinjer for systematisk registrering og efterbehandling af vold.
- Ved ansættelse bliver de ansatte bedt om at læse et magtanvendescirkulære, men der bliver ikke forebyggende og systematisk fulgt op på dette. Først når der har været en magtanvendelse er der en køreplan for håndteringen.

- Særligt de timeansatte vikarer er i risiko for at blive udsat for vold. Der er ikke procedurer for systematisk instruktion i fx tilgangen eleverne eller struktureret sidemandsoplæring.
- De ansatte, der har været på skolen igennem længere tid, har kurser i Low-arousal og Metallisering, men flere af de ansatte er så nye, at de ikke har deltaget i kurserne og derfor ikke har samme forudsætninger for at anvende metoderne forebyggende.

Arbejdstilsynet vægter endvidere ledelse og ansattes oplysninger om arbejdsmæssige konsekvenser i forbindelse med, at der er ansatte, som er [REDACTED] og normalitetsbegrebet forskydes.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med i Heldagsklasserne på Hørve 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

Heldagsklassen i Hørve er et skoletilbud fra 0.-6. klasse for normalt begavede børn med sociale og emotionelle vanskeligheder, som ikke profiterer optimalt af den almindelige skolegang. Børnene, som visiteres til Heldagsklassen, er som oftest udfordret socialt, emotionelt samt indlæringsmæssigt, og der arbejdes derfor med pædagogiske metoder og principper ud fra Low-arousal og Mentalisering.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 8. maj 2023. Fra Hørve Skole deltog arbejdsmiljørepræsentant Rikke Lykke, afdelingsleder Ann-Karina Norvig, afdelingsleder Heldagsskolen Sascia Binelli, arbejdsmiljørepræsentant Anne Birch Mortensen og tillidsrepræsentant fra Heldagsskolen Mathias Kronvold Madsen.
- Tilsynsbesøg den 27. juni 2023. Fra Heldagsklasserne deltog afdelingsleder Sascia Binelli, arbejdsmiljørepræsentant Thomas Nørby og flere ansatte.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 3 samtaler med enkeltpersoner den 27. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 27. juni 2023.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

- De ansatte oplyste, at flere af eleverne i de 3 grupper har udadreagerende adfærd over for de ansatte minimum 2 til 3 gange ugentligt.
- Den udadreagerende adfærd bliver beskrevet som slag, spark, bid, riv og kasten med ting, konkret bliver der givet eksempler, hvor en ansat blev sparket, en anden slået med knytnæve i hovedet og mast op mod en væg, en 3. er blevet ramt ved øjet af et lamineret stykke papir, der blev kastet målrettet mod den ansatte.
- De ansatte oplyser, at eleverne ofte har interne konflikter, hvor der er brug for de voksne interagerer, i de situationer er der tilfælde, hvor de ansatte er blevet ramt, fx når de stiller sig imellem for at skille eleverne ad.
- De ansatte oplyser, at man skal være "tuff" for at være ansat i Heldagsklasserne, og at grænserne forskydes med tiden.
- Nogle ansatte har oplevelsen af at "bokse" med eleverne på ugentligbasis.
- De ansattes oplyser om, at eleverne har sociale og emotionelle vanskeligheder, som særligt udfordrer eleverne i situationer med grænsesætning og krav, hvilket betyder, at de ofte bliver udadreagerende i disse situationer.
- De ansatte forsøger at balancere mellem det pædagogiske arbejde, elevernes ressourcer og folkeskolelovens krav.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen og ansatte oplyser:

- At de i det nye skoleår har planlagt at igangsætte forskellige initiativer for at imødekomme risikoen for vold. Herunder indførelse af BUPL's "riv & krads" skemaer.
- Den 4. august 2023 er der planlagt en dag med undervisning i "nænsom nødværge".
- Der har tidligere været supervision, men de ansatte fik ikke prioriteret det. Derfor overgik ordningen til, at de ansatte kunne kontakte psykologen ved behov. Næste skoleår vil der blive skemalagt supervision med mødepligt.
- De har for ganske kort tid siden valgt en arbejdsmiljørepræsentant.
- Ansatte og ledelse imellem har gode og trykke relationer. De taler om tingene, når der er behov fx i pauserne.
- For nogle år tilbage var alle ansatte på kursus i Low-arousal og Mentalisering, dog er der flere af de ansatte, som deltog, der er rejst.

- Lederen tilstræber i videst mulige omfang at være tilstede i hverdagen og vejlede i forhold til metoder og tilgange til eleverne.
- Der ikke er en fælles forståelse og definition af vold. Derudover er der ingen, for de ansatte kendte politikker, retningslinjer for systematisk registrering og efterbehandling af vold.
- Ved ansættelse bliver de ansatte bedt om at læse et magtanvendescirkulære, men der bliver ikke forebyggende og systematisk fulgt op på det. Først når der har været en magtanvendelse, er der en køreplan for håndteringen.
- De ansatte oplyser, at særligt de timeansatte vikarer er i risiko for at blive udsat for vold. Der er ikke procedurer for systematisk instruktion i fx tilgangen eleverne eller struktureret sidemandsoplæring.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ledelse og ansatte oplyser, at der er ansatte, som er [REDACTED].

De ansatte oplyser, at er en stigende forråelse blandt eleverne, og de ansattes opfattelse ændrer sig, og grænserne forskydes.

Afdelingsleder Sascia Benelli er bekendt med og bekræfter den udadreagerende adfærd, men er overrasket over graden af vold mod de ansatte.

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 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 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.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen D.4.3 på <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/> og på <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/vold-i-skolen>.

Læs mere om reglerne for psykisk arbejdsmiljø i bekendtgørelse nr. 1406 på <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

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

Dorte Lemvig Jørgensen
Tilsynsførende