

Hillerød kommune  
Trollesmindealle 27  
3400 Hillerød

Arbejdstilsynet  
Tilsynscenter Øst  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

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

CVR 21481815

3. januar 2023

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 6. december 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 23. november 2022.

På besøget hos Grønnevang Skole afdeling Jespervej, Jespervej 148-152, 3400 Hillerød talte vi med afdelingsleder for kompetence center Joan Lyngholm, distriktsskoleleder Anja Athar, HFO-leder Per Bollerslev, afdelingsleder for almen Jeanne Grage, arbejdsmiljørepræsentant Bilal Osman og flere ansatte.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Anne Damgaard Baagø 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 elever i indskoling på Grønnevang Skolen afdeling Jespervej.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. juni 2023**.

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

I skal **senest den 22. 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.

### Begrundelse for påbuddet

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

### Sag

20200079506/10

Ansvarlig:

Dorte Lemvig

Jørgensen

CVR 29189366

P 1003281094

Side 1/6

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 elever i indskolingen på Grønnevang Skolen, Jespervej 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 oplysningerne om, at det ugentlig og i perioder dagligt forekommer, at der er ansatte, som udsættes for udadreagerende adfærd fra elever i form af fx slag, spark, kasten med ting og verbale trusler som fx "Skal jeg flække dig" og "Skal jeg slå dig ihjel". Volden forekommer i varierende grad i de forskellige klasser i indskolingen.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden har iværksat en række foranstaltninger til at forebygge og håndtere forekomsten af vold i arbejdet med eleverne, fx er der ugentligt afsat tid til diverse mødefora og der er lederstyret supervision på nogle årgange. Desuden er der mulighed for hjælp og vejledning fra PPR/diverse ressourcepersoner samt god kollegial opbakning og støtte fra ledelsen.

Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at forebyggelsen og håndteringen af risikoen for vold på besøgstidspunktet ikke var tilstrækkelig effektiv set i forhold til graden af og risikoen for vold. Arbejdstilsynet lægger i den sammenhæng særligt vægt på følgende oplysninger:

- Virksomheden har ikke en klar fælles definition af vold og tydelige retningslinjer for udadreagerende adfærd. Det er også uklart for de ansatte om hvilke episoder med vold, der skal registreres og procedurerne herfor. Desuden er det uklart for de ansatte, hvordan de forventes at løse konfliktsituationer, når elever slås, således at de selv undgår at blive ramt.
- Der er flere ansatte, som på trods af arbejdsmiljøgruppens opfordringer undlader at registrere mange af episoderne med fysisk og verbal vold. Dermed opnås der ikke et systematisk overblik over risikoen i arbejdet med henblik på iværksættelse af fremadrettede voldsforebyggende initiativer.
- Flere af de forebyggende initiativer har ikke den tiltænkte effekt, bl.a. på grund af mængden af opgaver, som bevirker, at de ikke når at drøfte tilgangen til de udadreagerende elever på møderne. I andre situationer er det teamstrukturerne, der gør, at man ikke får den nødvendige viden om tilgangen til eleverne. Desuden er der meget lang ventetid på udredning af elever og hjælp fra fx PPR.
- De ansatte oplyser, at de oplever fysisk og psykisk vold så ofte, at deres grænser og normalitetsbegrebet er rykket. Nogle ser det som normalt, at man bliver sparket eller slået i arbejdstiden.

- Der er ansatte, som oplever faglig magtesløshed i forhold til de udadreagerende børn og utilstrækkelighedsfølelse over for de andre børn som følge af de beskrevne forhold. Derudover er der ansatte, som har søvnproblemer, oplever tristhed, træthed og manglende overskud i privatlivet, relateret til arbejdet med de udadreagerende elever. Ligeledes er der sygefravær relateret til de beskrevne forhold.

Vi vurderer derfor samlet, arbejdet med elever i indskolingen på Grønnevang Skolen, Jespervej 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

I indskolingen på Grønnevang Skolen afdeling Jespervej går der cirka 300 børn fra 0. til 5. klasse. Udover almenklasserne er der et kompetence center med ca. 50 elever. Der er 2-3 spor og ca. 70 ansatte.

## Grundlag for påbuddet

### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 31. august 2022. Fra Gønnevang Skolen afdeling Jespervej deltog afdelingsleder Jeanne Grage, HFO-leder Per Bollesen, souschef Mette Schmidt og distriktsskoleleder Anja Athar samt nogle ansatte.
- Tilsynsbesøg den 23. november 2022. Fra Gønnevang Skolen afdeling Jespervej deltog afdelingsleder Jeanne Grage, HFO-leder Per Bollesen, distriktsskoleleder Anja Athar, afdelingsleder Joan Lyngholm, arbejdsmiljørepræsentant Bilal Osman og flere ansatte.

### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 5 ansatte den 23. november 2022
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 23. november 2022.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelsen og de ansatte oplyser, at skolen ligger i et socioøkonomisk udfordret område. De oplyser, at der på næsten alle årgange er elever med udfordringer og udadreagerende adfærd, hvoraf nogle af dem venter på udredning/PPV. Der forekommer psykisk og fysisk vold i varierende grad i de forskellige klasser og årgange.

- De ansatte oplyser, at der ugentligt og i perioder dagligt, er ansatte der bliver udsat for slag og spark forskellige steder på kroppen. Der er også elever som kaster med forskellige tilgængelige genstande fx Chaussésten

de har gravet op i skolegården, grene og kæppe fundet på terrænet eller andre løse genstande i omgivelserne.

Side 4/6

- De ansatte oplyser om, at der dagligt forekommer verbale trusler som fx "Skal jeg spytte på dig", "Skal jeg flække dig" og "Skal jeg slå dig ihjel".
- De ansatte oplyser, at der særligt på nogle årgange er et højt konfliktniveau blandt eleverne, og at de ansatte indimellem bliver ramt, når de skal skille eleverne ad.
- De ansatte oplyser, at de i hverdagen hele tiden skal være 5 skridt foran, bl.a. fordi nogle af eleverne har en uforudsigelig adfærd, og at der er elever, de ikke tør vende ryggen til, af frygt for om de kan finde på at slå eller kaste med ting.
- De ansatte fortæller, at der har været 3 episoder, hvor [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] Ledelsen oplyser, at [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED], og at [REDACTED] ikke er kendt med udadreagerende adfærd.

Ledelsen bekræfter, at de genkender billedet af elevernes udadreagerende adfærd samt hyppigheden heraf.

## **Virksomhedens forebyggelse**

### Voldspolitik og procedurer

- De ansatte oplyser, at der ikke er en klar fælles definitionen af vold og tydelige retningslinjer for håndtering af udadreagerende adfærd. Det er også uklart for de ansatte hvilke episoder med vold, der skal registreres og procedurerne herfor. Desuden er det uklart for de ansatte, hvordan de forventes at løse konfliktsituationer mellem elever, der slås, således at de selv undgår at blive ramt.
- Ledelsen og ansatte oplyser, at der er flere ansatte, som på trods af arbejdsmiljøgruppens opfordringer undlader at registrere mange af episoderne med fysisk og verbal vold. Dette begrundes af de ansatte med, at omfanget er uoverskueligt og normalitetsbegrebet er forskubbet.
- Ledelsen oplyser, at der siden maj 2022 er lavet 7 indberetninger i SafetyNet og at skolen har en voldspolitik.

### Hjælp og støtte

- De ansatte oplyser, at de på grund af lange dagsordner på møderne ikke altid når den del, der handler om at få lavet planer i forhold til de udadreagerende børn. I andre situationer er det praktiske forhold, der gør, at forebyggelsen ikke er effektiv. Fx bevirker teamstrukturene, at det ikke er alle relevante, der får den nødvendige viden. Derudover er der vidensdeling, der går tabt, så tiltag og initiativer målrettet eleverne ikke altid er kendte for alle dem, det vedrører.

- Ledelse og ansatte oplyser, at de er gode til at hjælpe og støtte hinanden i hverdagen, samt at ledelsen står til rådighed med hjælp og støtte ved behov.
- Ledelsen og ansatte oplyser, at der er lang ventetid på at få de enkelte elever udredt hos PPR.
- Ledelsen oplyser, at forebyggelsen er tænkt som en tragt, hvilket betyder, at der er nogle overordnede generelle initiativer som fx "Gode venner", "Fri for mobberi", **hus teammøder**, teamudviklingsmøder samt 4 ansatte som arbejder forebyggende ud i lokalområdet og ind på skolen. Dernæst er der initiativer som er mere målrettet klasserne fx ugentlige klasseteammøder, ressource team, ledelsesstyret supervision i 0-1 og i 2. klasse som forsøg. I sidste led er det primære fokus på den enkelte elev eller lærer fx PPR/PPV, intern hjælp og sparring fra kolleger og ledelse, "stresspakke" til de ansatte og solotilbud til enkelte elever. Flere af initiativerne iværksættes samtidig.

### Kompetencer

- De ansatte oplyser, at de ikke altid føler sig klædt på til at håndtere de udfordrede og udadreagerende elever.

### **Arbejds mæssige og peronlige konsekvenser**

- De ansatte oplyser, at deres grænser og normalitetsbegrebet er forrykket. Nogle ser det som normalt, at man bliver sparket eller slået i arbejdstiden.
- Der er ifølge ledelse og ansatte sygefravær relateret til de beskrevne forhold.
- Der er ansatte, som oplever faglig magtesløshed og utilstrækkelighedsfølelse over for de andre børn som følge af de beskrevne forhold.
- Der er ansatte, som oplever søvnbesvær, tristhed og træthed samt manglende overskud i privatlivet relateret til arbejdet med de udadreagerende elever.

Ledelsen tager de ansattes oplysninger til efterretning.

### **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.

Side 6/6

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen om vold på følgende link:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/> og hos BFA på <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/vold-i-skolen>.

### **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