



Faaborg-Midtfyn kommune  
Tinghøj Alle 2  
5750 Ringe

**Arbejdstilsynet**  
Tilsynscenter Syd  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

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

CVR 21481815

24. marts 2021

### Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 9. marts 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 24. februar 2021.

På besøget hos Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn, Reventlowsvej 26, 5600 Faaborg talte vi med skoleleder Anne Rasmussen og arbejdsmiljørepræsentant Kenny Christensen.

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 relationer og undervisning af elever i indskolingen og på mellemtrinnet på Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. september 2021**.

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

I skal **senest den 8. september 2021** 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**

20200088571/13

Ansvarlig:  
Maj Olsson

CVR 29188645

P 1019877120

Side 1/8

Vi vurderer, at arbejdet med relationer og undervisning af elever i indskolingen og på mellemtrinnet på Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn 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.

Arbejdstilsynet har modtaget og forholdt sig til virksomhedens hørings svar, hvoraf det fremgår at sagen er beskrevet korrekt og faktuelle oplysninger er rigtige med enkelte tilføjelser og uddybelser. Arbejdstilsynet finder ikke, at hørings svaret giver anledning til at ændre afgørelsen.

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

- At der i øjeblikket er ca. 7 elever på skolen, der kan være fysisk udadreagerende. Flere af disse kendetegnes også som impulsstyrede og uforudsigelige. Herudover har langt de fleste elever en udadreagerende adfærd med sig. I nogle teams forekommer der næsten dagligt fysisk vold fx i form af slag, spark, bid, kvælertag mm, mens det i andre er ca. 1 gang ugentligt.
- At ansatte et par gange månedligt får slag eller spark ifm. at skulle bremse konflikter imellem elever.
- At der forekommer kast med ting som fx sten, pinde og madkasser med intention om at ramme.
- At der er elever der kan true ansatte, eksempelvis med en mindre hobbykniv eller en saks holdt op mod den ansattes hals.
- At der næsten dagligt i alle teams forekommer verbale krænkelser fx i form af trusler som: "Jeg slår dig ihjel", "Jeg slår din familie ihjel" mm.

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til voldsrisikoen i indskolingen og på mellemtrinnet på Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn. Det bygger vi på følgende:

- At ikke alle ansatte kender voldspolitikken og definitionen på vold. Det bliver hermed op til den enkelte, at definere hvad vold er, og hvad der skal registreres - og dette bidrager til den uensartede registreringspraksis, hvor ikke alt registreres. Det vurderes derfor, at skolen ikke kender det reelle omfang af den udadreagerende adfærd. Den nuværende manglende systematik i arbejdsmiljøgruppen omkring analyse af registreringer gør, at skolen ikke systematisk holder øje med risikoen for vold og har mulighed for at sætte forebyggende tiltag i værk ud fra mønstre og forebyggelsespotentiale i registreringerne.
- At ikke alle ansatte har kendskab til beredskabsplanerne for eleverne i deres team. Herudover er ikke alle beredskabsplaner revideret til elevens aktuelle niveau, ligesom der er tvivl om der er udarbejdet beredskabsplaner for ■ elever, der startede på skolen i ■■■■■. Dette kan betyde, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd hos det enkelte barn.
- At nogle ansatte fravælger at gå til ledelsen, når de oplever udfordringer i arbejdet, da man kan se at de har travlt og ikke vil belaste dem yderligere. Dette kan medføre, at ansatte ikke får den ledelsesmæssige støtte de har behov for, for at kunne håndtere den udadreagerende adfærd.

- At ikke alle ansatte er klædt på til at udføre magtanvendelser eller ift. konflikthåndtering. Arbejdstilsynet har noteret sig, at virksomheden er bevidst om dette, men på grund af Covid-19 restriktioner ikke har haft mulighed for at afholde kurser. Kurserne afholdes så snart det er muligt.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen:

At skolen har en god systematik omkring supervision, både eksternt og med skolens familierapeut.

- At der er 2 teammøder ugentligt, hvoraf det ene bl.a. omhandler håndtering af elever og opfølgning på voldsepisoder. Arbejdstilsynet har noteret sig ledelsens oplysninger om, at enkelte teams oplever udfordringer i samarbejdet og har behov for støtte og vejledning til at udmønte den fælles pædagogiske tilgang.
- At man arbejder systematisk med skift af voksen for at imødegå voldsrisikoen og har et kodesprog omkring dette. Arbejdstilsynet har noteret sig ledelsens oplysninger om, at nogle nyere medarbejdere ikke altid gør dette, de gerne vil bevise, at de kan klare arbejdet.
- At man kort før vinterferien har tilført ekstra ressourcer til et belastet team samt opdelt et team i mindre enheder. Effekten af dette kan ikke ses endnu.

Vores vurdering af den manglende forebyggelse understøttes af, at ansatte bl.a. oplever konsekvenser i form af:

- At grænserne for hvad der er normalt, og hvad man skal findes sig i forrykkes.
- At man er fyldt op af arbejdet, og at det kan være svært at lægge fra sig i fritiden.
- At der i dette skoleår har været en opsigelse, hvor udsættelsen for vold har været et delelement.
- At der i dette skoleår har været 2 sygemeldinger, hvor udsættelsen for vold har været et delelement.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med relationer og undervisning af elever i indskolingen og på mellemtrinnet på Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn 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

Følgende fremgår af skolens hjemmeside: "Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn er inddelt i 4 afdelinger: indskoling, mellemtrin, overbygning og friluftsklasse. Til alle afdelinger er der tilknyttet både pædagoger og lærere, der er organiseret i teams. Det er det enkelte team, der er ansvarlig for klassens og den enkeltes elevs faglige og sociale udvikling."

Det fremgår af kommunens hjemmeside, at "Heldagsskolen er for elever, der har problemer med at koncentrere sig eller med at reagere hensigtsmæssigt, når

de bliver følelsesmæssigt påvirkede. Eleverne har brug for tæt voksenkontakt med henblik på at lære at fungere i faglige og sociale sammenhænge." Mange af eleverne har tilknytningsforstyrrelser eller diagnoser som ADHD og har svært ved at adfærdsregulere.

Det er i øjeblikket ca. 80 børn og 55 ansatte på skolen.

Ledelsen består af en skoleleder og 2 afdelingsledere.

Dette påbud retter sig imod indskolingen og mellemtrinnet.

### Grundlag for påbuddet

#### *Besøg på virksomheden*

- Anmeldt ulykkesundersøgelse den 5. januar 2021. Fra Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn deltog skoleleder Anne Rasmussen og arbejdsmiljørepræsentant Kenny Christensen. Baggrunden for Arbejdstilsynets besøg var en arbejdsulykke sket den [REDACTED] 2020 (Easy nr. 11491455), hvor en ansat var udsat for en voldelig episode, hvor han bl.a. bliver slået i hovedet, får taget kvælertag samt slået sit hoved ind i et dørhåndtag, hvilket forårsager [REDACTED].
- Anmeldt tilsynsbesøg den 24. februar 2021. Fra Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn deltog skoleleder Anne Rasmussen og arbejdsmiljørepræsentant Kenny Christensen.

#### *Samtaler med ledelse og ansatte*

- Arbejdstilsynet har den 5. januar 2021 talt med i alt 5 ansatte fra indskoling og mellemtrin. Herudover blev der talt med arbejdsmiljørepræsentanten.
- Arbejdstilsynet har den 24. februar 2021 afholdt 2 gruppesamtaler med hver 3 ansatte fra indskoling og mellemtrin.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 5. januar og den 24. februar 2021.

#### *Skriftlige materialer*

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Vejledning i håndtering af voldssituationer

#### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelse og ansatte på Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn oplyser, at perioden fra efterårsferien og til juleferien har været ekstremt hård. Bl.a. har der været en del ansatte, der har været hjemme til test i forbindelse med Covid-19 eller som har været i isolation. Det ustabile personale har været med til at øge den udadreagerende adfærd blandt eleverne. Derudover havde man en meget udadreagerende elev, der fik kørt de andre elever med op. Denne elev er ikke længere på skolen. Både ledelse og ansatte beskriver, at man nu er inde i en positiv udvikling. Man er ikke i mål, men der er enighed om, at tingene går den rigtige vej.

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at der på skolen i øjeblikket er ca. 7 elever, der kan være fysisk udadreagerende. Flere af disse elever er impulsstyrede og uforudsigelige, og ansatte beskriver, hvordan der kan være ro det ene øjeblik og totalt kaos det næste.

*Dette er korrekt, derudover kan vi tilføje, at langt de fleste af de elever, som visiteres til os, har en udadreagerende adfærd med sig. Denne adfærd kan f.eks. ved høj kravsætning blive aktiveret ved børnene. Dette forekommer hverken ugentligt eller månedligt, men kan ske.*

Dette er mest udpræget i de mindre klasser og centrerer sig primært om indskoling og mellemtrin. Elevernes udadreagerende adfærd kan vise sig i form af eksempelvis slag, spark, kvælertag samt bid i hoved eller arm. Eleverne kan også true ansatte, eksempelvis med et blad fra en mindre hobbykniv, en smørkniv, eller med en saks holdt op mod den ansattes hals. Herudover forekommer der kasten med ting, fx sten, pinde, madkasser etc. Flere af eleverne kaster med intention om at ramme ansatte.

Ledelse og ansatte oplyser, at stort set alle elever på skolen kan være verbalt udadreagerende, og kalde ansatte ting som luder, kælling, tykke ko etc. Der kan også forekomme verbale trusler i form af fx: "Jeg slår dig ihjel", "Jeg slår din familie ihjel", "Jeg smadrer dig", "Jeg skærer halsen over på dig".

I 2021 forekommer den fysiske vold i nogle teams næsten dagligt, mens den i andre forekommer ca. 1 gang ugentligt. Den verbale vold forekommer næsten dagligt i alle teams, særligt omkring skift af fx personale eller fag samt i kravsituationer. Der er også en tendens til mere vold først på ugen, hvor eleverne lige har været hjemme på weekend og igen skal vænne sig til skolen.

Ca. 1-2 gange om måneden kan en ansat få spark eller slag i forbindelse med at skulle bremse en konflikt imellem elever.

Særligt først på skoleåret forekom der klap i numsen af de kvindelige ansatte. Der forekommer stadig slag i skridtet på mandelige ansatte ca. 1 gang ugentligt.

### Virksomhedens forebyggelse

#### **Voldspolitik og registrering af voldsepisoder**

Det blev oplyst af ledelsen, at skolen har en voldspolitik med en definition på vold i både strafferetlig henseende og ud fra Arbejdstilsynets definition. Ansatte oplyser, at det ikke er alle ansatte, der har kendskab til voldspolitikken og definitionen. De nyeste ansatte har fået den gennemgået på et møde og kan fint redegøre for den.

Det blev oplyst af ledelse og arbejdsmiljørepræsentant, at man opfordrer ansatte til at registrere alle hændelser, og at der ikke er nogen bagatelgrænse. Ledelsen er dog bekendt med, at ikke alt registreres. Det blev oplyst af ansatte, at man som udgangspunkt altid registrere fysisk vold, men at noget går under radaren, eksempelvis bid eller slag, der ikke efterlader mærker. Verbale krænkelser registreres ofte ikke. Ansatte oplyser, at ledelsen anbefaler, at verbale krænkelser samles sammen over en periode og registreres samlet. Dette sker ofte ikke. Slag eller spark ifm. at bremse konflikter imellem elever registreres ofte heller ikke. Ledelsen oplyser at den manglende registrering kan skyldes travlhed kombineret med mange hændelser. Ansatte oplyser, at der blandt kollegerne er en uens tilgang til, hvad man registrerer, og hvor man tænker bagatelgrænsen går.

Det blev oplyst af ledelsen, at man for nuværende ikke har en systematik i arbejdsmiljøgruppen omkring analyse af registreringer. Efter Arbejdstilsynets første besøg er dette blevet et fokuspunkt, som man vil arbejde med i foråret.

### **Risikovurdering**

Det blev oplyst af ledelsen, at man har udarbejdet risikovurdering i form af beredskabsplaner for den enkelte elev. Planen indeholder bl.a. en beskrivelse af elevens almindelige adfærd samt hvilke tiltag, der plejer at virke for at reducere den udadreagerende adfærd. Planerne udarbejdes ved skoleårets start og følges op på og revideres ved teammøder.

Det blev oplyst af ansatte, at ikke alle ansatte kender beredskabsplanerne for eleverne i deres team. Enkelte af de nyere ansatte var ikke blevet introduceret til planerne, mens andre nye havde set skabelonerne, men ikke de udfyldte planer. Ansatte oplyste, at de fornylig havde kigget i en plan, som var udarbejdet ved skoleårets start, men ikke revideret siden, og ikke havde kunne genkende barnet ud fra beskrivelsen. Ansatte oplyser også, at de er i tvivl om der er udarbejdet beredskabsplaner for 3 nye elever, der er startet mellem efterårsferien og jul.

### **Samarbejde, støtte og opbakning**

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at de forskellige grupper har ekstern supervision hver 6. uge. Herudover er der ansat en familierapeut på skolen, som ud over at give sparring omkring børnegrupperne også kan lave supervision med de ansatte både enkeltvis og på teamniveau. Således er det blevet besluttet kort før vinterferien, at 2 af de mest belastede teams fremadrettet får supervision ved familierapeuten hver 2.-3. uge. Ansatte oplyser, at de oplever supervisionen med familierapeuten som meget effektiv.

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at der er teamtid 2 gange ugentligt af hver 1,5 times varighed. Det ene møde omhandler driften og de praktiske opgaver, mens det andet møde omhandler håndtering af elever, opfølgning på voldsepisoder, efterbearbejdning af høje følelsesmæssige krav, trivsel i teamet mm. Det blev oplyst af ledelsen, at enkelte teams i indskolingen og på mellemtrinnet har udfordringer i samarbejdet og har behov for støtte og vejledning omkring at udmønte den fælles pædagogiske tilgang.

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at man arbejder systematisk med skift af voksen for at imødegå udadreagerende adfærd og har et kodesprog for dette. Det blev oplyst af ledelsen, at nogle nyere medarbejdere ikke altid gør dette, da de gerne vil bevise, at de kan klare arbejdet.

Det blev oplyst af ledelsen, at man det seneste år har manglet PP konsulenten fra kommunen. Der er dog fra 1. februar 2021 startet en ny, som man allerede er ved at opbygge et godt samarbejde med. Der gøres ligeledes ofte brug af ADHD konsulenter til sparring.

Det blev oplyst af ledelse og arbejdsmiljørepræsentant, at man kort før vinterferien har tilført ekstra ressourcer til et meget belastet team, ligesom man har delt et team op i mindre enheder.

Det blev oplyst af ansatte, at ledelsen har meget travlt, og at nogle ansatte derfor fravælger at gå til dem, når de oplever udfordringer i arbejdet, bl.a. med udadreagerende adfærd. Andre prøver at gå til ledelsen, men når de kommer til en lukket dør, går de igen. Nogle kommer tilbage senere, mens det for andre ryger i glemmebogen. Ansatte oplever dog, at hvis man har akut brug for hjælp, smider ledelsen, hvad de har i hænderne og træder til. Ledelsen oplyser, at hun er bekendt med dette, men at det er misforstået omsorg fra de ansattes side, når

de ikke kontakter hende. Hun er kan altid kontaktes sidst på dagen. Samtidig er skolen vokset meget på kort tid. Ansatte har derfor været vant til at kunne kontakte hende umiddelbart, men nu hvor der er flere elever og ansatte, skal man finde en anden måde at kommunikere på.

### **Oplæring og instruktion**

Det blev oplyst af ledelsen, at skolen er vokset meget på kort tid. Der er derfor ansat mange igennem de seneste år. Man har for ca. 2 år siden haft et forløb omkring fastholdelser, herunder konceptet Nænsom nødværge. Det er ledelsens vurdering, at ca. 15 nuværende ansatte ikke har været en del af dette. Der er derfor planlagt et nyt forløb, som desværre har været skubbet et par gange grundet Covid-19. Forløbet afholdes så snart det er muligt.

Det samme gør sig gældende ift. konflikthåndtering. Her har man haft et længerevarende forløb hen over 2019 og start 2020, hvor konflikthåndtering har været et delelement. Ledelsen vurderer, at ikke alle ansatte er klædt på til at gå ind i konflikter, og hun kan se, at ikke alle konflikter tackles hensigtsmæssigt, hvilket kan lede til udadreagerende adfærd. Der er derfor planlagt et teamforløb med start i marts 2021, hvor en konsulent skal arbejde med de enkelte teams ift. teamsamarbejde, konflikthåndtering og så videre.

*Vi kan fortsat se, at de tiltag vi har taget i det nye år har en god effekt. Vi er klar til at afholde kurser om konflikthåndtering så snart der åbnes op for større forsamlinger. Bl.a. med Mette Christensen - Samarbejdsbaseret problemløsning og en ny kursusdag med Lea Trandholm. Derudover har de første teams været afsted på en dagskursus med Konflikt; Henrik Heilmann omkring teamsamarbejder og hvordan kan jeg rumme mig selv i mødet med... Medarbejderne giver udtryk for, at det er en god og givende dag.*

### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ansatte, at flere oplever konsekvenser i form af:

- At grænserne for hvad der er normalt, og hvad man skal finde sig i forrykkes. Vold er blevet en naturlig del af hverdagen.
- At man kan føle sig utilstrækkelig og magtesløs i situationer med udadreagerende adfærd.
- At man kan være så fyldt op, når man kører hjem fra arbejde, at man efterfølgende ikke kan huske, hvordan man er kommet hjem eller hvad vej man kørte. Der er også eksempler på at ansatte er kørt forkert. Vold er et delelement i dette.
- At det kan være svært at lægge arbejdet fra sig, når man kommer hjem. Episoder med vold kan fylde og ansatte tænker over, hvad de kunne have gjort anderledes.
- At der i dette skoleår har været flere opsigelser blandt ansatte, hvor vold har været et delelement.
- At der i dette skoleår har været flere sygemeldinger blandt ansatte, hvor vold har været et delelement.

Det blev oplyst af ledelsen, at der i dette skoleår:

- Har været en opsigelse, hvor udsættelsen for vold har været et delelement.
- Har været 2 sygemeldinger, hvor udsættelsen for vold har været et delelement.

## Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 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:

- Sikre at alle episoder med udadreagerende adfærd registreres.
- Analysere episoder med udadreagerende adfærd og kigge efter mønstre og tendenser samt efterfølgende iværksætte forebyggende tiltag.
- Sikre at alle ansatte kender voldspolitikken og definitionen på vold.
- Sikre at alle ansatte er klædt på til at arbejde med målgruppen, herunder viden om hvordan man foretager magtanvendelser samt omkring konflikthåndtering.
- Sikre at alle teams fungerer optimalt, så de virker som en forebyggende faktor ift. at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd.
- Forventningsafstemme ift. ledelsens rolle, kontakt mm.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold. Se [www.at.dk/d-4-3](http://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 Arbejds miljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

## Følg jeres sag digitalt

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

Maj Olsson  
Tilsynsførende