

Nyborg kommune  
Torvet 1  
5800 Nyborg

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

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

CVR 21481815

20. maj 2021

### Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 5. maj 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. april 2021.

På besøget hos Birkhovedskolen, Svanedamsgade 2, 5800 Nyborg talte vi med skoleleder Lars Busk, afdelingsleder Dorte Schlütter, arbejdsmiljørepræsentant Adrian Mikkelsen, [REDACTED] sekretær Sandra Madsen og lærer [REDACTED].

**Sag**  
20210013059/5  
Ansvarlig:  
Maj Olsson

CVR 29189722  
P 1003314038

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.

Side 1/7

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 undervisning af elever på Birkhovedskolen.

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

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

I skal **senest den 8. december 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.

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever på Birkhovedskolen 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:

- At der i efteråret 2020 var en impulsstyret elev på mellemtrinnet, der havde en meget udadreagerende adfærd. Arbejdstilsynet har noteret sig, at eleven ikke længere er på skolen, men hæfter sig ved at ledelsen oplyser, at det er et vilkår, at der indimellem vil være børn med en udadreagerende adfærd.
- At man i indskolingen har et par elever, der kan være udadreagerende i form af eksempelvis spark.
- At der forekommer verbale krænkelser og trusler, særligt i indskolingen og på mellemtrinnet.
- At det af trivselsundersøgelsen fra efteråret 2020 fremgår, at 12 ansatte har oplevet fysisk vold og 8 ansatte har oplevet trusler om vold.
- At skolen i dette skoleår frem til besøgsdagen har registreret 15 episoder med udadreagerende adfærd. Arbejdstilsynet har noteret sig, at den udadreagerende adfærd er faldet, efter at eleven fra mellemtrinnet ikke længere går på skolen.

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til risikoen for udsættelse for vold på Birkhovedskolen. Det bygger vi på følgende:

- At ansatte ikke har kendskab til voldspolitikken og definitionen på vold, samt at ledelsen oplyser, at kommunens voldspolitik ikke er helt dækkende for skolen. Det bliver hermed op til den enkelte at definere, hvad vold er, og hvad der skal registreres - og dette gør sig særligt gældende ift. den manglende registrering af verbale krænkelser. Det vurderes derfor, at skolen ikke kender det reelle omfang af de verbale krænkelser. 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 forebyggelsespotentialer.
- At skolen ikke systematisk arbejder med risikovurdering. Dette kan betyde, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere adfærd hos det enkelte barn.
- At nyansatte ikke instrueres i forebyggelse af vold, samt at ikke alle ansatte er klædt på til at udføre magtanvendelser eller konflikthåndtering, hvilket kan betyde, at den ansatte utilsigtet kan komme til at eskalere en konflikt med et barn.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen:

- At skolen har 2 inklusionsmedarbejdere.
- At skolen har et godt samarbejde med PPR og familiehuset, hvor man altid kan få hjælp og sparring.
- At ansatte oplever, at de altid får støtte og hjælp, når de henvender sig til ledelsen.

Arbejdstilsynet finder at disse tiltag giver et godt udgangspunkt for det videre arbejde med at forebygge og håndtere vold, men at de ikke i tilstrækkelig grad forebygger volden.

Arbejdstilsynet har modtaget virksomhedens høringssvar og finder at de nævnte tiltag, kan være en del af den samlede løsning.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever på Birkhovedskolen 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

Birkhovedskolen er en folkeskole i Nyborg kommune. Skolen går fra 0.-9. klasse og har ca. 480 elever og ca. 55 ansatte.

Ledelsen består af skoleleder Lars Busk, afdelingsleder Dorthe Engholm og afdelingsleder Dorte Schlütter.

### Grundlag for påbuddet

#### *Besøg på virksomheden*

- Tilsynsbesøg den 22. april 2021 på baggrund af to ulykker sket den 3. og den 9. december 2020. Fra Birkhovedskolen deltog skoleleder Lars Busk, afdelingsleder Dorte Schlütter, arbejdsmiljørepræsentant Adrian Mikkelsen, [REDACTED], sekretær Sandra Madsen og lærer [REDACTED].

#### *Samtaler med ledelse og ansatte*

- Arbejdstilsynet har talt med to ansatte fra indskolingen og mellemtrinnet.
- Arbejdstilsynet har talt med skadelidte samt arbejdsmiljørepræsentanten.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 22. april 2021.

#### *Skriftlige materialer*

- Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet fået forevist følgende skriftlige materialer fra virksomheden:
  - Trivselsundersøgelse fra efteråret 2020. Svarprocent 92%.
  - Den kommunale voldspolitik.
  - Magtanvendelser fra skoleåret 2020/2021 til dato.
  - Intern registrering af episoder med vold og trusler fra skoleåret 2020/2021 til dato.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ledelsen, at der indimellem kan være elever, der er meget impulsstyrede og utilregnelige. Således havde man i efteråret 2020 en elev på mellemtrinnet, der havde en meget grænseoverskridende adfærd. Eleven kunne løbe rundt i klassen, mens der var undervisning, hoppe på bordene og viske lærerens skrift ud på tavlen. Eleven var udadreagerende både verbalt og fysisk. Ved ulykken (EASY nr: 11554929) den [REDACTED] 2020 bliver eleven meget voldsom og kaster med borde, stole og reoler. Den skadelidte skærmer de andre børn i et klasselokalet og forsøger at konfliktnedtrappe ift. eleven. I den



forbindelse bliver hun sparket [REDACTED]. Skadelidte har ved besøget den 22. april [REDACTED]. Den [REDACTED] 2020 (EASY nr: 11555093) opstår der en ny konflikt med samme elev, hvor samme skadelidte bliver slået med to knytnæver imellem skulderbladene.

Herefter sendes eleven [REDACTED] og starter efterfølgende op [REDACTED].

Ledelsen oplyser, at størstedelen af eleverne på skolen ikke er udadreagerende, men at man i øjeblikket har et par elever i indskolingen, der kan være fysisk udadreagerende eksempelvis med spark. Ansatte oplyser, at den udadreagerende adfærd i indskolingen forekommer ca. 2 gange i kvartalet.

Ledelse og ansatte oplyser, at der forekommer verbale krænkelser, særligt i indskolingen og på mellemtrinnet, eksempelvis i form af svin, luder, dumme ko mv.

Ansatte oplyser, at der i foråret 2021 ifm. hjemmeundervisning, har været en episode, hvor en elev skriver til læreren i chatfunktionen: "[REDACTED]".

§ 33, nr. 5

Ledelsen oplyser, at det på en almindelig folkeskole er et vilkår, at der indimellem vil være børn med en udadreagerende adfærd.

#### Trivselsundersøgelse efteråret 2020:

- 12 ansatte har oplevet fysisk vold:
  - 11 af og til.
  - 1 ugentligt.
- 8 ansatte har oplevet trusler om vold:
  - 5 af og til.
  - 1 månedligt.
  - 2 ugentligt.

#### Magtanvendelser skoleåret 2020/2021 til nu:

- Efterår: 8.
- Forår: 1.

#### Interne registreringer skoleåret 2020/2021 til nu:

- Efterår: 11 - spark, slag, ramt af sko i hovedet, klemt af smækkende dør, riv/krads og trussel med brev.
- Forår: 4 - slag og spark.

#### Virksomhedens forebyggelse

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

Det blev oplyst af ansatte, at de ikke har kendskab til om skolen har en voldspolitik eller er bekendt med, om der er en definition på vold. Ledelsen oplyser, at man har kommunens voldspolitik. Ledelsen oplyser yderligere, at indholdet ikke er helt dækkende ift. skolen.

Ledelse og ansatte oplyser, at alle episoder med fysisk vold registreres. Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant opfordrer til, at også alle episoder med verbale krænkelser registreres, men ansatte oplyser, at de sjældent registrerer ift. de verbale krænkelser. Her bliver det en individuel vurdering for den enkelte, ift. hvad man vælger at registrere. Episoden i foråret 2020, hvor en elev skriver i



chatfunktionen til en lærer: "[REDACTED]  
[REDACTED]" er ikke blevet registreret.

Ansatte oplyser, at der er meget forskellige grænser blandt de ansatte ift. hvilken adfærd man finder sig i fra elevernes side. Nogle er mere hårdføre og finder sig i mere, særligt ift. sprog. Dette drøfter man på teammøder, hvor man prøver at finde fælles fodslag.

Det blev oplyst af ledelsen, at man følger op på episoder ift. den enkelte ansatte, men at man ikke systematisk i arbejdsmiljøgruppen analyserer hændelser.

### **Risikovurdering**

Det blev oplyst af ledelsen, at man ikke udarbejder systematisk risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd.

### **Oplæring og instruktion**

Det blev oplyst af ledelsen, at man i forbindelse med onboarding bl.a. instruerer i, hvordan og hvornår man registrerer episoder med udadreagerende adfærd. Herudover instrueres der i, at man altid skal henvende sig til sin leder eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis man har været ude for en episode med udadreagerende adfærd. Man instruerer ikke i forebyggelse af vold, herunder eksempelvis konflikthåndtering. Ansatte oplyser, at ikke alle er klædt på til konflikthåndtering. Enkelte ansatte har viden fra tidligere arbejdspladser. Ansatte oplyser, at flere ikke er instrueret i, hvordan man laver en fastholdelse på den mest skånsomme måde for elev og ansat. Ledelsen oplyser, at man for år tilbage har haft noget undervisning i dette, men at ikke alle nuværende ansatte har deltaget.

### **Støtte og sparring**

Det blev oplyst af ledelsen, at man i forbindelse med den udadreagerende elev på mellemtrinnet i efteråret 2020 trak en ekstra pædagog over på klassen, således at ansatte kun sjældent arbejdede alene.

Ledelsen og ansatte oplyser, at man på skolen har 2 inklusionsmedarbejdere, som man kan trække på. Derudover er der et godt samarbejde med PPR og familiehuset, hvor man altid kan hente hjælp og sparring.

Ansatte oplyser, at de altid oplever støtte og hjælp, når de henvender sig til ledelsen, og at der er et trygt og tillidsfuldt forhold.

Arbejdstilsynet har modtaget virksomhedens høringsvar dateret den 18. maj 2021 underskrevet af Lars Busk Svendsen:

*Vi vil blot meddele, at vi i AMO gruppen har taget initiativ til, at vi på Birkhovedskolen får integreret og indarbejdet de anbefalinger, som er fremkommet i afgørelsen. Konkret har vi i første omgang taget initiativ til:*

*- at udarbejde lokal voldspolitik med udgangspunkt i den kommunale voldspolitik.*

*- at vi får indarbejdet en systematik med registrering af verbale krænkelser, ligesom vi gør på fysisk vold.*

*- lave plan for instruktioner og kurser for alle medarbejdere på skolen - vi vil gøre dette i samarbejde med det kommunale videnscenter, som før har afholdt kurser for alle ansatte.*

## 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:

- Udarbejde en systematik for risikovurdering af elever med en kendt eller potentiel udadreagerende adfærd.
- Udarbejde en voldspolitik specifikt for Birkhovedskolen med en definition af vold og trusler, eller alternativt sikre at indholdet af den kommunale voldspolitik er kendt af ansatte og ledelse.
- Sikre at episoder med verbale krænkelser registreres.
- Udarbejde en systematik til at analysere interne registreringer i AMO.
- Sikre at alle medarbejdere 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.

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)

Se også temasiden Forebyg vold i skolen:

[https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold og trusler/vold i skolen](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/vold_i_skolen)

For inspiration til risikovurdering se:

<https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/>

## 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

Side 7/7

Maj Olsson  
Tilsynsførende