

Langeland kommune
Fredensvej 1
5900 Rudkøbing

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

6. maj 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 5. april 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 24. marts 2022.

På besøget hos Ørstedskolen, H.C. Ørstedvej 10, 5900 Rudkøbing talte vi med afdelingsleder Claus Ebbesen, skoleleder Poul Nielsen, tillidsrepræsentant Lotte Kjeld, arbejdsmiljørepræsentant Laila Lund Hansen, arbejdsmiljørepræsentant Helle Pedersen, afdelingsleder Preben Nielsen, arbejdsmiljørepræsentant Christina Herskov, tillidsrepræsentant Helle Hestbæk, tillidsrepræsentant Lone Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Rikke Hermansen.

Sag
20210013149/21
Ansvarlig:
Maj Olsson

CVR 29188955
P 1015645489

Side 1/7

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 undervisning af elever på Ørstedskolen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. november 2022**.

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

I skal **senest den 22. november 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

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.

Side 2/7

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever på Ørstedskolen 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 dette skoleår til dato har været ca. 9-12 interne registreringer.
- At der forekommer verbale krænkelser svingende fra dagligt til ugentligt alt efter hvilke klasser man har, fx "Fede ko" og "Jeg slår dig ihjel".
- At der er elever, der hurtigt kommer i fysisk konflikt med andre børn, så ansatte skal skille dem ad, og derved får eksempelvis slag, spark eller skub.
- At der er en elev på mellemtrinnet, der tidligere har været udadreagerende mod en ansat, hvilket forårsagede et [REDACTED]. Eleven kommer hurtigt i stærk affekt over for andre børn, og der er eksempler på, at [REDACTED] jagter en anden elev med [REDACTED], mens [REDACTED], at [REDACTED] vil slå vedkommende ihjel. Eleven har ikke nogen realitetssans, og har svært ved at erkende sin egen rolle i konflikterne. Det er derfor Arbejdstilsynets vurdering, at ansatte kan blive udsat for vold ifm. at stoppe eleven, når [REDACTED] har konflikter med andre børn, men også at der er en risiko for, at eleven vil vende sit raseri mod ansatte og angribe dem.

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

- At ansatte i arbejdet med det tidligere påbud er blevet mere bevidste om at registrere interne hændelser i rive/kradse skemaet. Ansatte får dog stadig ikke registreret alle hændelser, fx de verbale krænkelser eller vold i forbindelse med adskillelse af slåskampe. Af grunde nævnes bl.a. manglende tid. Arbejdstilsynet vurderer, at de manglende registreringer kan skyldes definitionen i voldspolitikken, der gør det op til den enkelte at vurdere, hvad de bliver påvirket af, og dermed hvad der er vold, og hvad der skal registreres. Arbejdstilsynet har noteret sig, at ledelsen ikke har kendskab til omfanget af den fysiske vold ifm. med adskillelse af slåskampe. Arbejdstilsynet vurderer, at dette hænger sammen med, at ansatte ikke får hændelserne registreret. Dermed har skolen ikke kendskab til det reelle omfang af volden.
- At skolen ikke arbejder systematisk med risikovurdering. Arbejdstilsynet har noteret sig, at de ansatte laver mundtlige risikovurderinger ad hoc ved behov, men finder ikke at dette arbejde er tilstrækkelig systematisk til at forebygge risikoen for vold. Det kan betyde, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere adfærd hos det enkelte barn.
- At ansatte ikke systematisk instrueres i at forebygge vold, samt at ikke alle ansatte er klædt på til konflikthåndtering, hvilket kan betyde, at den ansatte utilsigtet kan komme til at eskalere en konflikt med et barn. Arbejdstilsynet har noteret sig i tidligere påbud, at det er kommunens politik, så vidt muligt ikke at foretage fastholdelser. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at hvis der forekommer tilfælde, hvor et barn kan være til fare for sig selv eller andre, og den ansatte derfor er nødt til at foretage en fastholdelse, så skal ansatte være instrueret i, at foretage

fastholdelsen så skånsomt som muligt for både barn og ansat. Arbejdstilsynet lægger vægt på, at der ikke er givet konkret instruktion ift. at skille elever ad, der slås.

- At der ikke afholdes fastlagte teammøder med faste dagsordener, som ansatte kan forberede sig til, og hvor elever kan drøftes. Arbejdstilsynet har noteret sig, at ledelsen kalder årgangsteamsene ind ved behov, men lægger vægt på ansattes oplysninger om manglende mulighed for sparring ift. de enkelte elever. Arbejdstilsynet lægger vægt på, at der ligeledes ikke er lavet strategier ift. videnoverlevering imellem lærere og pædagoger, hvorved vigtig viden ift. et barn, der kan komme i effekt kan gå tabt, og den ansatte derved udsættes for risikoen for vold.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen:

- At skolen i arbejdet med det tidligere voldspåbud og bl.a. har sikret sig:
 - At ansatte har kendskab til voldspolitikken og definitionen af vold.
 - At de indkomne registreringer drøftes på triomøder.
- At der er en ugentlig praksisdag, hvor man kan få sparring med PPR.
- At det er oplyst i tidligere påbud, at der er 5 specialpædagoger ansat på skolen.
- At det er oplyst i tidligere påbud, at der er mulighed for at sætte en ekstra ansat ind på udfordrede klassetrin.

Arbejdstilsynet finder, at disse tiltag alene ikke forebygger volden i tilstrækkelig grad, hvilket underbygges af forekomsten, samt at ansatte oplever konsekvenser i form af, at deres grænser for hvad der er normal adfærd, og hvad man skal finde sig i, har forrykket sig. Vold er blevet hverdag, og ansatte finder årsagsforklaringer på den, fx "de har det jo også svært hjemme" og "Det er jo bare børn".

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

Ørstedskolen er en skole fra 0.-10. klasse, inklusiv 3 specialklasser. Skolen er inddelt i tre trin: indskoling, mellemtrinnet og i udskoling. Skolen har ca. 700 elever og ca. 100 ansatte, hvor de fleste er lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere. En mindre del af de ansatte består af sekretariatet, køkken og teknisk service.

Ørstedskolen er afdelingsopdelt, og hver afdeling er fysisk placeret i hver sin bygning, som hænger sammen med skolens fællesområde.

Ledelsen består af skoleleder Poul Børge Nielsen, afdelingsleder for indskoling og SFO Preben Nielsen og afdelingsleder for mellemtrinnet Claus Ebbesen. Stillingen som afdelingsleder for udskoling er i øjeblikket vakant og varetages af skolelederen. Skolelederen fratræder sin stilling ugen efter Arbejdstilsynets besøg, og man er i øjeblikket i gang med en rekrutteringsproces.

Grundlag for påbuddet

- Kontrol af påbud om at sikre at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget, dateret den 18. juni 2021. Tilsynet finder sted den 24. marts 2022. Fra Ørstedskolen deltog skoleleder Poul Nielsen, afdelingsleder Claus Ebbesen, afdelingsleder Preben Nielsen, tillidsrepræsentant Lotte Kjeld, arbejdsmiljørepræsentant Laila Lund Hansen, arbejdsmiljørepræsentant Helle Pedersen, arbejdsmiljørepræsentant Christina Herskov, tillidsrepræsentant Helle Hestbæk, tillidsrepræsentant Lone Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Rikke Hermansen.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har holdt en gruppesamtale med 6 ansatte den 24. marts 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 24. marts 2022.

Skriftlige materialer

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

- Voldspolitik for medarbejdere indenfor Langeland kommunes børne- og ungeområde.
- Tilbage melding på tidligere påbud dateret den 16. december 2021.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyser, at lærere og pædagoger underviser elever samt støtter dem i undervisningen. Herudover består en del af deres arbejde også af relationsarbejdet ift. eleverne.

Ansatte oplyser, at de udsættes for psykisk vold i form af verbale krænkelser svingende fra dagligt til ugentligt, alt efter hvilke klasser man har. Problemet er størst i indskolingen, men forekommer også på mellemtrinnet og i udskolingen. Eleverne kan fx sige: "Kælling", "Fede ko", "Ludere", "Hvis du rør mig, så slår jeg dig", eller "Jeg slår dig ihjel".

Ansatte oplyser, at de har elever, der hurtigt kommer i fysisk konflikt med andre børn, og elever, der ikke kan rumme larm og kaos, og derfor kommer i affekt og op at slås med de andre børn.

Ansatte oplyser, at der forekommer fysisk vold, særligt ifm. at skulle skille elever ad ved slåskampe. En ansat oplyser, at vedkommende har 2-3 tilsynsvagter ugentligt, og skal skille elever ad ved hver vagt. Den ansatte får fx slag, spark, skub eller albuestød ifm. med adskillelsen.

Ansatte oplyser, at man på mellemtrinnet har en elev, der ikke er i det rigtige tilbud. Eleven kan være udadreagerende mod de voksne, og har [redacted]. I [redacted] var der en episode, hvor eleven kommer i stærk affekt, da [redacted] bliver uvenner med en anden elev. [redacted] jagter den anden elev rundt [redacted], mens [redacted], at [redacted] vil slå den anden elev ihjel. Til sidst kommer der en vikar og laver en fastholdelse. Ansatte beskriver, at eleven ikke har nogen realitetssans, og har svært ved at erkende sin egen rolle i konflikterne. Ansatte oplyser, at man kan se, når eleven er ved at køre op, da [redacted] går rundt [redacted].

Det blev oplyst af ledelsen, at der i dette skoleår har været 5-7 interne registreringer i indskolingen, 2 interne registreringer på mellemtrinnet og 2-3 i udskolingen.

Ledelsen oplyser, at de ikke har kendskab til omfanget af den fysiske vold ifm. adskillelse af slåskampe, som de ansatte beskriver, men at de ved, at der er et mørketal for de interne registreringer ift. den psykiske vold. Der er en forråelse i tonen generelt, og ansatte kan fx blive kaldt "Fede ludere" af elever i udskolingen.

Virksomhedens forebyggelse

Voldspolitik og registrering af episoder

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at voldspolitikken, ifm. arbejdet med det seneste påbud, har været gennemgået på afdelingsmøder. Politikken har også ligget fremme på bordet i personalerummet, så ansatte har kunne orientere sig i den. Politikken står i en boks i hver afdeling sammen med rive/kradse skemaerne. Ansatte oplyser, at det ifølge definitionen i politikken er op til den enkelte, hvad der er vold ift. hvad der påvirker dem.

Ansatte oplyser, at ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter opfordre til at lave interne registreringer, og at man har rive/kradse skemaer til dette. Ansatte oplyser endvidere, at de ikke altid får lavet registreringerne. Grunde til dette kan være, at man i øjeblikket har travlt, sidst på dagen glemmer man det, og dagen efter føles det ikke længere så vigtigt. Andre ansatte oplyser, at hvis man skulle lave interne registreringer på alt, kunne man ikke lave andet. Ledelsen oplyser, at de mener ansatte har den fornødne tid til at udfylde registreringerne.

Repræsentanter fra MED-udvalget oplyser, at man fremadrettet vil have fokus på at skabe en kulturændring ift. til at registrere på den psykiske vold.

Det blev oplyst af repræsentanter fra MED-udvalget, at de indkomne registreringer drøftes på triomøder.

Risikovurdering

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at man ikke laver en systematisk risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd. Ansatte oplyser, at de snakker uformelt på møder og laver risikovurdering mundtligt ad hoc ved behov. Som eksempel nævnes en elev, der bliver hjemme på en fælles idrætsdag, da han ikke kan klare for meget larm og kaos. Ledelsen nævner et eksempel, hvor [REDACTED] i udskolingen har været i konflikt over en fælles kæreste.

Det blev oplyst af repræsentanter fra MED-udvalget, at man fremover gerne vil arbejde mere systematisk med risikovurdering, da man kan se store fordele ved dette.

Oplæring og instruktion

Det blev oplyst af ledelsen, at der ikke instrueres direkte i forebyggelse af vold, herunder konflikthåndtering. Ansatte oplyser, at ikke alle ansatte føler de er klædt på til at foretage konflikthåndtering, og at de kan være usikre på, hvordan de gør det mest hensigtsmæssigt.

Ledelsen oplyser, at man har instrueret i, at magtanvendelser er sidste udvej ifm. at man gennemgik voldspolitikken på afdelingsmøder. Der er dog ikke instrueret konkret i, hvordan en magtanvendelse skal foretages. Ansatte oplyser, at de er blevet instrueret i at !"Afværge", "Modvirke" og "Skærme", men at det ikke er blevet konkretiseret, hvad dette betyder, og at det dermed er op til den enkelte, hvad de lægger i ordene. Ansatte oplyser, at de er bange for at tage fat i eleverne på en måde, der kan virke grænseoverskridende eller for voldsom. For flere år siden var der en episode, hvor en ansat foretog en fastholdelse, og hvor eleven efterfølgende beskyldte den ansatte for at have givet vedkommende blå mærker. [REDACTED].

§ 33, nr. 5

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at der ikke er givet konkret instruktion i, hvordan man skiller elever, der slås, ad.

Støtte og sparring

Det blev oplyst af ansatte på mellemtrinnet, at der afholdes fastlagte teammøder med en fast dagsorden, hvor man bl.a. drøfter episoder med elever. Ansatte i indskoling oplyser, at deres teammøder ikke på samme måde er fastlagte eller bliver aflyst med kort varsel. Således har 3. årgang ikke haft nogen teammøder i dette skoleår, mens 0. årgang har haft et. Ansatte oplyser, at de derfor mangler mulighed for sparring på tværs ift. de enkelte elever. Det blev oplyst af ledelsen i indskoling, at han har møder med de forskellige årgangsteams ved behov. Som eksempel var 3. årgangsteam inde dagen får Arbejdstilsynets besøg og 2. årgangsteam inde samme dag. På disse møder drøftes bl.a. hvordan man kan skabe et bedre skolemiljø, trivsel mm.

Det blev oplyst af ansatte, at det kan være svært for pædagogerne, at deltage i de møder der afholdes, da de tit er ved børnene i det tidsrum. Dermed går vigtig viden imellem lærere og pædagoger tabt, og man får fx ikke viden om et barn, der ikke er i trivsel, og som derfor kan komme i affekt. Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er lavet strategier for, hvordan viden formidles imellem lærere og pædagoger.

Ledelsen oplyser, at der ugentligt er en praksisdag, hvor man kan få sparring med PPR.

Voldspolitik for medarbejdere indenfor Langeland Kommunes børne- og ungeområde:

Politikken indeholder bl.a. en definition på vold: " Ved vold forstås hændelser, der af den enkelte opfattes som fysisk eller psykisk forulempelse (eks. slag, spark, skub, spyt, nap, kradsning, riven i hår, verbale trusler/skæld ud). Politikken indeholder også et beredskab for psykisk førstehjælp.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ansatte, at deres grænser for hvad der er normal adfærd, og hvad man skal finde sig i, har forrykket sig. Vold er blevet hverdag, og man finder årsagsforklaringer på den: "Det er jo bare børn", "De mener det jo ikke", "De har det også svært hjemme".

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.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre at alle episoder med vold, herunder verbale krænkelser, registreres.
- Sikre at der udarbejdes en systematisk risikovurdering på elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd.
- Sikre at alle ansatte er instrueret ift. at forebygge og håndtere risikoen for vold i arbejdet, herunder at de er instrueret i konflikthåndtering, i hvordan en magtanvendelse udføres mest skånsomt (se eksempelvis konceptet Nænsom Nødværge), samt i hvordan man skiller elever ad der slås, så man beskytter sig selv bedst muligt.
- Sikre at der afholdes teammøder, hvor det er muligt at sparre ift. de enkelte elever, samt udarbejde strategier for videnoverlevering imellem lærere og pædagoger.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold. Se www.at.dk/d-4-3

Se også temasiden Forebyg 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 Arbejdstilmiljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

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