

Haderslev kommune  
Christian X's Vej 39  
6100 Haderslev

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

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

CVR 21481815

28. december 2021

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 9. december 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 30. november 2021.

På besøget hos Fællesskolen Nustrup/Sommersted - Sommersted afdelingen, Kirkevej 10, 6560 Sommersted talte vi med afdelingsleder Birgit Staub Olesen, skoleleder Jette La Cour Landergren og arbejdsmiljørepræsentant Nanna Falk Jensen.

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 børneuniverset på Fællesskolen Nustrup/Sommersted - Sommersted afdelingen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juni 2022**.

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

I skal **senest den 8. juni 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.

### Sag

20210080732/6

Ansvarlig:  
Maj Olsson

CVR 29189757  
P 1003327146

Side 1/8

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 2/8

Vi vurderer, at arbejdet med elever i børneuniverset på Fællesskolen Nustrup/Sommersted - Sommersted afdelingen 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 er ca. ■ elever på skolen, der er udadreagerende. Særligt ■ af eleverne kendetegnes ved at have svært ved at følelsesregulere og kan pludselig blive voldsomt udadreagerende både overfor andre elever og overfor ansatte. Volden forekommer både når ansatte skal skille elever ad, der slås, og når de skal skærme andre elever. Der er også elever, der går direkte efter de ansatte.

§ 33, nr. 5

- At den fysiske vold forekommer svingende fra flere gange ugentligt til hver 3.-4. uge, alt efter hvilke elever og klasser den enkelte ansatte har. Den fysiske vold består bl.a. af slag, spark, skub og kasten med genstande, som fx inventar og sakse.
- At der forekommer verbale krænkelse svingende fra ugentligt til ca. månedligt, som fx "Din store fede ko" og "Pas på når du går hjem, så kommer jeg og brænder dit hus ned".

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig if forhold til voldsrisikoen i børneuniverset.

Det bygger vi på følgende:

- At der ikke er en voldspolitik på skolen, eller kendskab til en fra kommunen, der dækker området. Der er ikke kendskab til en fælles definition på vold, og det bliver dermed op til den enkelte, at definere, hvad vold, og hvad der dermed skal registreres. 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 ift. at analysere 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 der ikke udarbejdes en systematisk risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd. Dette kan betyde, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd hos det enkelte barn.
- At det pædagogiske personale ikke deltager på teammøderne, og at der ikke laves en systematisk overlevering til dem. Dette kan betyde, at det pædagogiske personale ikke er klædt på til at forebygge og håndtere vold hos eleverne.
- At skolen arbejder med ICDP, og at det er meningen, at dette skal danne udgangspunkt for et fælles pædagogisk grundlag, men at dette endnu ikke er på plads.
- At ansatte oplyser, at de ikke konkret er instrueret i at forebygge og håndtere vold, herunder eksempelvis at foretage magtanvendelser på den mest skånsomme måde for elev og ansat.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen:

- At ledelse og arbejdsmiljørepræsentant opfordrer ansatte til at registrere alle episoder med vold, samt at der er mulighed for at skolens sekretær hjælper med dette.
- At man er i gang med et projekt vedrørende den videnproducerende skole, hvor man bl.a. arbejder med at skabe forandringer ift. kerneopgaven.
- At man er hurtig til at tilpasse situationen og fx sætte flere dobbelttimer på, hvis der er behov for dette.
- At skolen har sin egen AKT-vejleder samt at der er 2 praksisvejledere tilknyttet distriktet.
- At der afholdes teammøde ca. hver 3. uge, og at ansatte er gode til at snakke om det, der fylder hos dem.
- At man altid kan hente hjælp og støtte hos kolleger og ledelse.
- At man altid kan hente afdelingslederen, så man ikke står alene i situationen.
- At man har flere ting i støbeskeen bl.a. et forløb med det pædagogiske læringscenter ift. trivsel og faglighed på klasseniveau, samt et forløb omkring inklusion på kommunalt plan med opstart omkring jul.

Det er Arbejdstilsynets vurdering at disse tiltag alene ikke er tilstrækkelige til at forebygge og håndtere den udadreagerende adfærd. Dette understøttes af, at ansatte bl.a. oplever konsekvenser i form af at deres grænser forrykkes, så de ikke længere lægger mærke til den udadreagerende adfærd, samt at der i børneuniverset i dette skoleår, har været en ansat, der har haft enkelte sygedage bl.a. begrundet i udadreagerende adfærd, for at restituere. Derudover lægges der vægt på ulykken den [REDACTED], hvor en ansat igennem længere tid følger efter en elev rundt på skolen, mens denne er i voldsom affekt og bl.a. forsøger at bide og sparke den ansatte.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i børneuniverset på Fællesskolen Nustrup/Sommersted - Sommersted afdelingen 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

Fællesskolen Nustrup/Sommersted er en folkeskole i Haderslev kommune. Skolen ligger på 2 matrikler i henholdsvis Nustrup og Sommersted. Denne afgørelse retter sig imod børneuniverset (0.-3.klasse) på Sommersted afdelingen.

Sommersted afdelingen har ca. 125 børn i 0.-6. klasse. Der er et spor på hver årgang. Afdelingen har ca. 20 ansatte fordelt på lærere, pædagoger, servicemedarbejdere mm.

Ledelsen består af skoleleder Jette La Cour Landergren og afdelingsleder Birgit Staub Olesen.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 30 november 2021 på baggrund af en ulykke sket den [REDACTED] (EASY nr: 11880321). Fra Fællesskolen Nustrup/Sommersted - Sommersted afdelingen deltog afdelingsleder Birgit Staub Olesen, skoleleder Jette La Cour Landergren og arbejdsmiljørepræsentant Nanna Falk Jensen.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 3 samtaler med enkeltpersoner den 30. november 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 30. november 2021.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ledelsen, at eleverne på skolen har en bred sammensætning. Flertallet er almindelige velfungerende familier, men da der er en flere billige huse i området, er der også en del socialt belastede familier. Således har man enkelte elever, der laves underretninger på næsten månedligt. Typisk laver skolen et par underretninger om måneden. Underretningerne går bl.a. på udadreagerende adfærd, mistrivsel og omsorgssvigt. Ledelsen vurderer, at der er et par elever i de fleste klasser, som man er bekymret for. I øjeblikket er der flest i børneuniverset.

Ledelsen oplyser, at man har elever, der er enkelt integrerede i 9 timer under specialundervisningsbekendtgørelsen.

Ledelsen oplyser, at der i øjeblikket er [REDACTED] elever, hvor skolen er i tvivl, om de er det rigtige tilbud til dem, bl.a. på grund af udadreagerende adfærd. [REDACTED] af de elever var på [REDACTED] ugen før Arbejdstilsynets besøg, men [REDACTED] er endnu ikke færdiggjort.

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at eleverne eksempelvis kaster med ting, råber og skriger højt, eller smækker med døren og forlader klassen i vrede. Særligt [REDACTED] af eleverne kendetegnes ved at have svært ved at følelsesregulere og kommer hurtigt i affekt. Eleverne er meget impulsstyrede og kan pludseligt blive voldsomt udadreagerende både over for andre elever og overfor ansatte.

Det blev oplyst af ledelsen, at man i øjeblikket har ca. [REDACTED] elever, der er udadreagerende. Det blev oplyst af ansatte og anerkendt af ledelsen, at der forekommer fysisk vold i form af spark, slag, skub og kasten med ting som inventar og sakse. Eksempelvis fik en ansat en sko kastet i hovedet ca. 14 dage før Arbejdstilsynets besøg. Den fysiske vold forekommer primært, når ansatte skal skille elever ad der slås, og derved bliver udsat for fx spark eller slag, eller idet ansatte prøver at skærme andre elever fra en udadreagerende elev. Det forekommer også, at en elev går direkte efter en ansat. Den fysiske vold forekommer fra flere gange ugentligt til hver 3.-4. uge, alt efter hvilke klasser og elever man har.

I [REDACTED] 2021 var der en episode, hvor en elev kravlede ud på et fladt tag i ca. 3 meters højde. Eleven var i affekt og ville ikke komme ind igen. En ansat var derfor nødt til at kravle ud efter [REDACTED] og trække [REDACTED] med ind. I den

forbindelse var den ansatte ca. 1 meter fra kanten, mens vedkommende fik slag og spark af eleven.

Det blev oplyst af ansatte og anerkendt af ledelsen, at der forekommer verbale krænkelser svingende fra 1 gang ugentligt til ca. månedligt, som fx "Din store fede ko", "Store møgluder" og "Hold kæft". De verbale krænkelser har også karakter af trusler, eksempelvis "Pas på når du går hjem, så kommer jeg og brænder dit hus ned".

Den [redacted] var der en episode, hvor en ansat igennem længere tid følger en elev rundt på skolen. Eleven er i voldsom affekt. Råber, skriger og smadrer inventar. Eleven forsøger også at bide og sparke den ansatte. Der bliver ringet til hjemmet og elevens [redacted] kommer for at hente [redacted]. [redacted] siger til den ansatte: "Jeg troede I havde styr på vores barn, når [redacted] er her!". Den ansatte føler sig meget ramt og sygemeldes efterfølgende. Skadelidte får lavet en [redacted], hvoraf det fremgår, at vedkommende ikke længere skal arbejde med børn, og der laves derfor en fratrædelsesaftale. Skadelidte vender ikke tilbage til skolen i fratrædelsesfasen. Det blev oplyst af ledelsen, at skadelidte ikke ønsker at deltage i Arbejdstilsynets ulykkesundersøgelse.

#### Virksomhedens forebyggelse

##### **Voldspolitik, analyse og registrering af episoder med vold**

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at skolen arbejder med registrering af episoder med vold, og at ledelse og arbejdsmiljørepræsentant opfordrer til, at ansatte registrerer alle episoder med udadreagerende adfærd. Episoderne registreres i Insubit, og der er mulighed for, at skolens sekretær kan hjælpe.

Ansatte oplyser, at de ikke får alle episoder registreret. Der er stor uenshed ift. om, og i så fald hvilke episoder, man registrerer. Nogle ansatte kan også være i tvivl om fx de verbale krænkelser skal registreres. Som barriere for at registrere nævner ansatte, at det er besværligt at registrere i Insubit, samt manglende tid. Ledelsen oplyser, at der har været 5 registreringer dette skoleår. Det matcher ikke det reelle billede, og ledelsen har derfor ikke overblikket over hvilke og hvor mange hændelser, der har været.

Det blev oplyst af ledelsen, at man på triomøderne månedligt drøfter de episoder, der har været. Der laves ikke en systematisk analyse, hvor der fx kigges på mønstre og iværksættes handlinger. Ansatte oplyser, at de på deres teammøder drøfter eleverne og hvilke hændelser, der har været. Dette har dog mere karakter af ventilering, og der tilkobles ikke handlinger og tiltag.

Ansatte og ledelse oplyser, at skolen ikke har en voldspolitik. Der er ikke kendskab til om kommunen har en fælles voldspolitik for området. Det blev oplyst af ansatte, at der ikke er en fælles definition på, hvad vold er, og hvad man skal finde sig i. De ansatte har forskellige grænser for, hvad de anser som vold.

##### **Risikovurdering**

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at man mundtligt på teammøder drøfter de enkelte elever. Drøftelserne er dog ikke systematisk, og der kobles ikke handlinger på.

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at man er i gang med et projekt vedrørende den videnproducerende skole. Projektet kører i alle teams, og går bl.a. ud på at skabe forandringer ift. kerneopgaven: elevernes læring og trivsel.

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

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at man er hurtig til at tilpasse situationen og fx sætte flere dobbelttimer på, hvis der er behov for dette. Eksempelvis har en klasse fået 16 ekstra dobbelttimer året ud.

Ansatte og ledelse oplyser, at skolen har deres egen AKT-vejleder (Adfærd Kontakt Trivsel). Herudover er der tilknyttet to praksisvejledere til distriktet. Praksisvejlederne har mulighed for at gå med i praksis og give den enkelte pædagog eller lærer værktøjer og sparring. Dette kan have form af en faglig supervision. Der er også mulighed for at trække på kommunens PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning).

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at der er teammøde ca. hver tredje uge. Herudover er der også 1-teammøder, hvor afdelingslederen deltager. Her drøftes altid ansattes trivsel og samt elever. Det blev oplyst af ansatte og bekræftet af ledelsen, at det pædagogiske personale ikke deltager på teammøderne, da de arbejder i SFO'en på det tidspunkt. Der er ikke nogen systematisk overlevering til det pædagogiske personale efterfølgende. Det blev oplyst af ledelsen, at der er en plan for hvordan det pædagogiske personale deltager, men at det af flere grunde ikke har været muligt at gennemføre denne dette skoleår.

Det blev oplyst af ansatte, at man er gode til at snakke om det, der fylder med sine kolleger, samt at man altid kan hente hjælp og støtte hos ledelsen. Der er mulighed for at hente afdelingslederen, og bruge hende til brandslukning, så man ikke står alene i situationen.

Det blev oplyst af ledelsen, at man fra ugen efter Arbejdstilsynets besøg, starter et forløb op med det pædagogiske læringscenter ift. trivsel og faglighed på klasseniveau.

### **Oplæring og instruktion**

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at skolen arbejder med ICDP (International Child Developing Programme). Alle ansatte i børneuniverset skal have et forløb med 6 hele dage fordelt over 6 måneder. Ledelsen oplyser, at de fleste ansatte i børneuniverset enten er færdige eller er næsten færdige. Det er meningen at ICDP skal danne grundlag for en fælles pædagogisk tilgang til eleverne, men ledelsen oplyser, at det fælles pædagogiske grundlag endnu ikke er på plads. Omkring jul starter man på kommunalt plan op med et konsulentfirma, hvor man bl.a. skal arbejde med inklusion, hvilket skal danne rammen om et fælles pædagogisk grundlag. Ansatte oplyser, at man for nuværende ikke har en fælles pædagogisk tilgang.

Det blev oplyst af ansatte, at de ikke er konkret instrueret i at forebygge og håndtere vold. Som eksempel nævner de, at de er usikre på, hvordan man foretager en magtanvendelse på den mest skånsomme måde for elev og ansat. Ledelsen oplyser, at de bl.a. har instrueret ansatte i at forebygge vold ved at nedtrappe konflikter, tale roligt og hente hjælp.

### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ansatte, at deres grænser forrykkes. Man vender sig til den udadreagerende adfærd, og derfor lægger man ikke længere mærke til den.

Det blev oplyst af ledelsen, at en ansat i børneuniverset i dette skoleår har haft enkelte sygedage for at restituere ift. udadreagerende adfærd og høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

### **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 også verbale krænkelser, registreres, således at arbejdsmiljøgruppen får det fulde billede af omfanget.
- Udarbejde en voldspolitik med en fælles definition på vold.
- Sikre at episoder med vold systematisk analyseres, og at der sker et tilbageløb fra arbejdsmiljøgruppen til teamet.
- Sikre at der laves en systematisk risikovurdering på elever med en kendt eller potentielt voldelig adfærd.
- Sikre at det pædagogiske personale deltager på teammøder, eller at der laves en systematisk overlevering til dem af relevante emner, herunder forebyggelse og håndtering af vold.
- Sikre at alle ansatte er klædt på til at foretage magtanvendelser på den mest skånsomme måde for elev og ansat.
- sikre at man kommer i mål med den fælles pædagogiske tilgang.

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 følgende links:

- <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/>
- [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold\\_og\\_trusler/materialesamling\\_born\\_unge/naar-vold-og-trusler-skal-forebygges](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/materialesamling_born_unge/naar-vold-og-trusler-skal-forebygges)

### **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**

Side 8/8

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

Maj Olsson  
Tilsynsførende