

Holbæk kommune
Kanalstræde 2
4300 Holbæk

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

22. marts 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 21. februar 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 8. februar 2022.

På besøget hos Tølløse Skole, Sportsvej 3, 4340 Tølløse talte vi med pædagogisk leder Mette Reichenbach, arbejdsmiljørepræsentant Stina Bay Jensen og pr. telefon én ansat.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Signe Hansen og tilsynsførende Nanna Dahl Suadicani.

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. Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får instruktion og oplæring i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges. Det skal I gøre i forbindelse med arbejdet med elever på mellemtrinnet på Tølløse Skole.

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

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

I skal **senest den 8. oktober 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

Begrundelsen for påbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om risikoen for vold, som er relateret til arbejdet med elever, er til stede, og hvordan

Sag

20220000763/7
Ansvarlig:
Nanna Dahl Suadicani

CVR 29189447
P 1003298214

Side 1/7

virksomheden har forsøgt at forebygge problemerne. Med vold menes såvel fysisk vold, i form af angreb mod legemet, som psykisk vold, herunder trusler og anden krænkende adfærd.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med elever på mellemtrinnet på Tølløse Skole ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på, at:

- Der den [REDACTED] 2021 er sket en arbejdsulykke, hvor én ansat blev udsat for en traumatisk hændelse, som følge af udadreagerende adfærd fra [REDACTED], der var i konflikt.
- Den pågældende arbejdsulykke har haft [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
- At der i indeværende skoleår har været 3 episoder, hvor ansatte på mellemtrinnet har været udsat for vold og trusler om vold fra elever og hvor arbejdsmiljørepræsentanten har været involveret. Desuden at ansatte oplyser om en del episoder af mindre karakter, der ikke registres, samt at flere af eleverne på mellemtrinnet kan have verbalt udadreagerende sprogbrug rettet mod de ansatte. Derudover at der flere gange om ugen er episoder, hvor elever indbyrdes er i konflikt med hinanden, og som de ansatte er vidner til og involveres i i forsøg på at nedbringe konflikterne. Dette gør, at risikoen for vold og trusler samt traumatiske hændelser er tilstede. Der er risiko for, at en lignende ulykke kan ske igen.

Det indgår i vores vurdering, at virksomheden før og efter ulykken har tilført ekstra ressourcer til [REDACTED] og mellemtrinnet generelt i form af opnormering af én ekstra pædagog, én ekstern konsulent og én sparrings- og ressource pædagog, som har været medvirkende til, at der aktuelt opleves at være kommet ro på [REDACTED]. Det indgår også i vurderingen, at der løbende er dialog mellem ledelsen og ansatte fra mellemtrinnet i forhold til svære børnegrupper og særligt krævende elever, hvor der er iværksat kontrakter mellem nogle forældre og skolen i forhold til, hvordan enkelte elever skal håndteres ved grænseoverstridende adfærd.

Det indgår også i vurderingen, at særligt voldsomme hændelser med vold og trusler om vold registreres. Vi vurderer imidlertid, at dette ikke er tilstrækkeligt, idet der ikke udføres systematisk registrering af alle episoder med vold og trusler, som kan ligge til grund for en løbende undersøgelse af episoder samt evaluering af forebyggelsen, og at der ikke arbejdes ud fra en samlet definition på fysisk såvel som psykisk vold. Derudover at der ikke har været en kultur for at italesætte verbal vold som noget, der har en psykisk belastende karakter for de ansatte.

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget det oplyste fra høringsvaret om de tiltag virksomheden har igangsat for at forebygge og løse risikoen for vold. Da tiltagene imidlertid endnu ikke er fuldt implementeret i virksomheden, vurderer Arbejdstilsynet, at problemet endnu ikke er løst.

Det er vores vurdering, at virksomhedens forebyggelse ikke i tilstrækkelig omfang forebygger risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med elever på mellemtrinnet. I denne sammenhæng lægges der særlig vægt på, at:

- De ansatte ikke kender til retningslinjer eller procedurer, som kan forebygge og/eller holde øje med risikoen for vold eller trusler om vold. Når episoder ikke registreres, opnås der ikke et systematisk overblik over risikoen af vold i arbejdet men henblik på iværksættelse af fremadrettede voldsforebyggende initiativer.
- De ansatte ikke i tilstrækkelig grad er oplært og instrueret i håndteringen af vold og trusler om vold. Der er eksempelvis ikke givet tilstrækkelig instruktion i, hvad der skal gøres i situationer, hvor elever er i konflikt, og hvor det ikke lykkedes at nedtrappe uoverensstemmelsen og/eller holde elever afskilt, og hvor risikoen for udadreagerende adfærd fra eleverne er øget. I sådanne situationer er det op til den enkelte ansatte selv at vurderer, hvordan situationen med vold og trusler om vold håndteres.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever på mellemtrinnet på Tølløse Skole 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 såsom angst og depression og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Tølløse Skole er en tosporet folkeskole i Holbæk Kommune med omkring 475 elever fra 0.-9. klasse, 46 lærer og 19 pædagoger.

Skolen er opdelt i 3 afdelinger Indskolingen, Mellemtrinnet og Udskolingen og har en Z-klasserække for børn inden for ADHD og autismespekteret.

Grundlag for påbuddet

Arbejdstilsynet besøgte virksomheden den 8. februar 2022 for at undersøge en arbejdsulykke sket den [REDACTED] 2021, hvor én ansat i [REDACTED] blev udsat for en traumatisk hændelse, som følge af udadreagerende adfærd og konflikt mellem [REDACTED]. Fra virksomheden deltog pædagogiske leder Mette Reichenbach, og Arbejdstilsynet talte efterfølgende med skadelidte pr. telefon, samt med virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant Stina Bay Jensen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Signe Hansen og tilsynsførende Nanna Dahl Suadicani.

Risiko for og forekomsten af vold og trusler i arbejdet

Følgende beskrivelse af arbejdsulykkens hændelsesforløb er indhentet fra ulykkesanmeldelsen, samt oplyst ved Arbejdstilsynets besøg af den skadelidte:

Skadelidte er i gang med undervisning i [REDACTED]. Skadelidte er ved at løse en konflikt mellem nogle elever ude på gangen, men bliver hentet ind i klassen, hvor [REDACTED] er i slåskamp. [REDACTED]. Skadelidte beder dem om at stoppe og går hen og [REDACTED]. [REDACTED] forlader lokalet. Skadelidte henter kollega fra [REDACTED] og går til ledelsens kontor. Skadelidte tænker "det her er for meget at stå med selv". Leder går ned til klassen efterfølgende. Skadelidte kan ikke få sig selv til at gå tilbage til klassen, og det hele dirrer.

Øvrig forekomst

Ansatte og ledelsen oplyser, at flere af eleverne på mellemtrinnet kan have udadreagerende adfærd og verbalt voldsomt sprogbrug, men at forekomsten af vold og trusler om vold fra elever, rettet mod ansatte, ikke er høj. Det oplyses, at der har været 3 episoder i det indeværende skoleår, hvor arbejdsmiljørepræsentanten har været involveret, idet ansatte har været udsat for vold og trusler om vold fra elever.

Ansatte og ledelsen oplyser, at der flere gange om ugen er episoder, hvor elever på mellemtrinnet indbyrdes er i konflikt med hinanden, fysisk såvel som verbalt. Mange af eleverne har svært ved sociale relationer, og nogle elever har svært ved at følge verbale anvisninger fra de ansatte, når ansatte forsøger at stoppe konflikter mellem elever.

Ansatte og ledelsen oplyser, at eleverne kan være verbalt udadreagerende og skælde ansatte ud med skældsord, såsom "luder", "din mor er en luder" eller "sut min pik". Dette forekommer særligt ved kravsituationer.

Adspurgt om en lignende hændelse fra arbejdsulykken den [REDACTED] 2021 vil kunne forekomme igen, bekræfter ansatte og ledelsen, at der er risiko for, at en lignende episode kan opstå, idet elever uundgåeligt vil komme i konflikt med hinanden igen.

Ledelsen tager de ansattes oplysninger til efterretning og oplyser, at de kender til udfordringer med udadreagerende elever og forekomsten af vold.

Virksomhedens forebyggelse

Definition og registrering

Ledelsen og arbejdsmiljøgruppen oplyser, at der i kommunen findes politikker for vold og trusler om vold, men at disse ikke er kendte for de ansatte eller anvendes i det daglige arbejde med eleverne. Ansatte oplyser, at de efterspørger, at det i større grad anerkendes, at den verbale vold belaster de ansatte.

Ansatte og ledelsen oplyser, at virksomheden ikke systematisk foretager registreringer af vold og trusler om vold. Ansatte oplyser, at der er en kultur for at registrere episoder, hvor den fysiske eller verbale vold er særlig voldsom og ekstraordinær, og at dette gøres i samråd med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten. De ansatte oplyser, at der er en del episoder af mindre voldsom karakter, der ikke registreres.

Ledelsen oplyser, at der aktuelt registreres dagbogsnotater på [REDACTED] på mellemtrinnet i forhold til vold og trusler om vold, men at der ellers ikke er retningslinjer eller procedurer for en sådan systematik på et generelt plan.

Oplæring og instruktion

Ansatte og ledelsen oplyser, at der ikke er retningslinjer for, hvordan man som ansat skal håndtere risikoen for vold og trusler om vold, og at der ikke er givet konkret oplæring eller instruktion i, hvordan konflikter mellem elever skal håndteres. Eksempelvis er der ikke retningslinjer for, hvordan ansatte adskiller elever i konflikt, og hvornår der tilkaldes hjælp. Der er heller ikke retningslinjer for, om og hvornår man som ansat skal stille sig imellem elever i konflikt.

Det oplyses af ansatte og ledelsen, at det er op til den enkelte ansatte at vurdere, hvordan en konflikt mellem elever bedst håndteres, og om vedkommende vil gå imellem to elever i forsøget på at stoppe konflikten.

Ledelsen oplyser, at der løbende er drøftelser om magtanvendelser og konflikthåndtering. De ansatte oplyser, at det for dem er usikkert, hvordan de skal håndtere elever i konflikt, og hvornår noget er en magtanvendelse i sådanne situationer.

Tiltag op til og efter arbejdsulykken den [REDACTED] 2021

Ledelsen oplyser, at de har haft et særligt fokus på at få håndteret udfordringer med eleverne på 4. årgang, herunder blandt andet [REDACTED] arbejdsulykke fandt sted. Der er tilført ressourcer i form af en ekstra pædagog, som kan være behjælpelig med håndteringen af elever.

Ledelsen oplyser, at der løbende er dialog mellem ledelsen og ansatte fra mellemtrinnet i forhold til svære børnegrupper og særligt krævende børn, og at der er iværksat kontrakter mellem forældre og skolen i forhold til, hvordan enkelte børn skal håndteres ved grænseoverskridende adfærd.

Ledelsen oplyser, at der er tilført ressourcer i form af en ekstern konsulent samt en sparrings- og ressource pædagog, og at disse tiltag vurderes at have givet ro på både ansatte og børn på [REDACTED].

De ansatte oplyser, at der generelt opleves ledelsesmæssig opbakning.

Ledelsen tager de ansattes oplysninger til efterretning.

Af høringssvaret fremgår det, at virksomheden "såvel forebyggende, som opfølgende generelt og i konkrete sager følger op på alle de sager der måtte opstå, tilpasset behovet hos den enkelte ansatte og/eller gruppe, der måtte være involveret. Det er et stående beredskab hos os som ledelse, som til enhver tid møder højeste prioriteret, når sager af denne karakter opstår.

Vi har med et miljø at gøre, hvor det i sagens natur aldrig helt vil kunne undgås, at sager som disse opstår, hvorfor generelt forbyggende indsats samt individuelt tilpassede opfølgende forløb, som nævnt herover, fungerer som tryghedsskabende faktorer. Vi vil således også benytte jeres opmærksomhed på denne konkrete sag i både forebyggende og opfølgende sammenhæng, fx i vores TRIO, og tænker i forlængelse heraf, at Tølløse Skole både nu og fremover står

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Den pågældende arbejdsulykke den [REDACTED] har haft [REDACTED]
[REDACTED]. I ulykkesanmeldelsen beskrives det, at episoden var [REDACTED]
[REDACTED]. Skadelidte har op til arbejdsulykken skulle løse mange konflikter og flere slåskampe i arbejdet med den pågældende børnegruppe, samt været vidne til et meget grænseoverskridende sprogbrug.

Skadelidte har efter arbejdsulykken [REDACTED]
[REDACTED]. Skadelidte oplyser om en nervøsitet for, at nye og lignende episoder kan opstå, når hun vender tilbage til arbejdet.

Ledelsen og ansatte oplyser, at der som arbejds-mæssig konsekvens af vold og trusler om vold har været et svært forældresamarbejde og mange forældrehenvendelser, blandt andet fra forældre, der er bekymrede for, at lærerne kan håndtere elevernes adfærd. Dette har været belastende for nogle ansatte.

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10, § 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. 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.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen om vold. Se 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

Nanna Dahl Suadican
Tilsynsførende