

Thisted Kommune
Asylgade 30
7700 Thisted

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

7. september 2022

Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 29. august 2022 hos TINGSTRUP SKOLE, Thorstedvej 21, 7700 Thisted. Vi talte med skoleleder Dorthe Ninn.

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 på Tingstrup skole.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. januar 2023**.

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

I skal **senest den 22. januar 2023** 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.

Sag

20220008031/8

Ansvarlig:

Mette Ørskov

Rasmussen

CVR 29189560

P 1003372585

Side 1/4

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 på Tingstrup skole 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:

Side 2/4

I forbindelse med arbejdet med elever afholdes der møder med PPR og forældre, hvor der nogle gange skal drøftes emner, der kan virke fustrende for forældre, og hvor PPR og læreren ikke nødvendigvis har samme dagsorden. Disse møder kan derfor opleves udfordrende og anspændte. Dette kom til udtryk ved det møde, hvor voldsepisoden fandt sted.

Det var fra starten uklart for de to lærere, hvad pågældende mødes indhold var. Der var desuden ikke på forhånd sat en ramme for, hvordan mødet skulle afholdes, og hvem der styrede mødet og evt. kunne stoppe det, hvis dette blev nødvendigt.

Under selve mødet og umiddelbart efter mødet fik [REDACTED] lærere ikke den hjælp, de havde brug for, og som de bad om. Mødet blev heller ikke stoppet.

Skolens voldspolitik beskriver, at netop rammesætning er vigtigt ved disse møder, og at dette er et ledelsesansvar. Voldspolitikken beskriver desuden det vigtige i at følge op på sådanne hændelser.

Skolelederen erkender, at skolens voldspolitik ikke er blevet overholdt i denne sag.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet på Tingstrup 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 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:

Tingstrup skole er er almen folkeskole i Thisted kommune.

Grundlaget for påbuddet:

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 18. august 2020. Fra Tingstrup skole deltog lærer [REDACTED] (SKL), AMR Hans Nielsen og lærer [REDACTED]
- Tilsynsbesøg den 29. august 2020. Fra Tingstrup skole deltog skoleleder Dorthe Ninn.

Skriftlige materialer

- Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden: Skolens voldspolitik.

Risikoen og forekomsten af arbejdsrelateret vold:

Besøget fandt sted på baggrund af en ulykke sket den [REDACTED] 2020. Ulykken fandt sted ved et statusmøde på Tingstrup skole:

Fra anmeldelsen i Easy:

"I mødet oplever SKL at der er flere parter der gør mødet hårdt. Der er PPR SKV 2 som SKL oplever dikterer handlinger og ikke lytter eller går i dialog. SKL føler sig skubbet til væg foran forældre. SKL oplever at blive talt ned til. SKL oplever en ledelse der ikke griber tilstrækkeligt ind hverken ift. SKV 1 (en forældre) eller ift SKV 2 (PPR) Da SKV får ordet, siger SKV med en meget truende og pegende finger mod SKL, at hvis du nogensinde spørger min [redacted] om noget, så skal du bare se. SKL spurgte straks om, hvad vil der så sket ? Hertil svarede SKV med højlydt stemme: Du skal bare aldrig spørge [redacted] for så skal jeg..så slutter sætningen, da SKV'S ægtefælle tager fat i SKV bukselomme og presser SKV ned. SKV var nemlig lige ved at rejse sig op imod SKL (vi sidder lige over for hinanden). SKV peger mod SKL og virker truende i sin adfærd med et direkte stirrende blik. Der blev helt stille i lokalet, ingen sagde noget eller gjorde noget! SKL blev meget utryg ved situationen, og fik det faktisk [redacted] SKL synes, at SKL blev dårligt behandlet under stort set hele mødet. Heller ikke SKL's leder, reagerede. SKL havde mest lyst til at forlade mødet. Men mødet fortsatte blot, som om intet var sket. I går, [redacted] og i dag [redacted] kan SKL mærke, at SKL [redacted] SKL tænker [redacted] SKL er [redacted]

SKL og kontaktlærer oplyser supplerende:

- Rammen for mødet var uklar for de to lærere. De troede, der var tale om et statusmøde, hvor alle skulle give input. I stedet blev det et møde, hvor forældre og PPR fortalte, hvordan eleven skulle undervises. SKL oplevede mødet som et langt angreb på [redacted] som person og [redacted] evner som lærer.
- De [redacted] lærere bad flere gange både i gestik og verbalt afdelingslederen om at gribe ind. Hun reagerede ikke og stoppede ikke mødet.
- De to lærere var i tvivl om, hvad de skulle gøre, og om de selv kunne stoppe mødet eller forlade det.
- Efter mødet bad SKL afdelingslederen om at blive til en snak, men [redacted] forlod skolen.
- SKL kontaktede i stedet skolelederen.

Virksomhedens forebyggelse:

Skoleleder oplyser, at

- skolens voldspolitik klart definerer ovenstående som psykisk vold og beskriver, at det skal forebygges med klare rammer, og at der skal følges op på en sådan hændelse. Det er ledelsens ansvar at gennemføre foranstaltninger, der sikrer et optimalt og sikkert arbejdsmiljø.
- de ansatte er bekendte med, at der findes en voldspolitik, men skolelederen dog godt kan være i tvivl om, hvor godt de kender den i praksis.
- nogle møder, som dette, kræver, at lederen påtager sig rollen som mødeleder og styrer mødet, og det desværre ikke var sket i dette tilfælde.
- rammen for mødet var et tilbagemødemøde og ikke et arbejdsmøde, og det skulle mødelederen have præciseret. Hvorfor mødet var løbet af sporet, stod ikke klart for skolelederen.
- kernen i sagen er, at det er vigtigt at få sat rammer for disse møder, og det blev desværre ikke gjort i dette tilfælde.
- der efterfølgende har været samtale med forældreparret. Skolelederen har ligeledes haft et møde med PPR for at rammesætte samarbejdet

omkring disse møder. Det er præciseret overfor PPR, at drøftelse af metode ikke skal foregå med forældre som tilskuere.

- SKL opleves som meget påvirket af ulykken, og skolelederen har præciseret overfor SKL, at hun har fuld tillid til [REDACTED] og oplever [REDACTED] som meget kompetent.
- SKL efterfølgende er blevet tilbudt [REDACTED]
- [REDACTED]

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.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold:

Vold – At-vejledning D.4.3:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø – At-vejledning D.4.1:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kortlaegning-psykisk-arbejdsmiljoe-d-4-1/>

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406:

<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

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

Mette Ørskov Rasmussen
Tilsynsførende