

Næstved kommune  
Rådmandshaven 20  
4700 Næstved

Arbejdstilsynet  
Tilsynscenter Øst  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

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

CVR 21481815

30. august 2022

## Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 23. august 2022 hos Næstved kommune på arbejdsstedet Kobberbakkeskolen afd. Sjølund, Nygårdsvej 62, 4700 Næstved. Vi talte med afdelingsleder Troels Heilmann, inklusions- og 20,2 leder Lotte Vestergaard, arbejdsmiljørepræsentant Anne Poulsen samt andre ansatte.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Alberthe Bottelet Byrnak og tilsynsførende Dorte Lemvig Jørgensen.

Sag  
20220015231/4  
Ansvarlig:  
Dorte Lemvig  
Jørgensen

CVR 29189625  
P 1003303475

Side 1/6

### Strakspåbud

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 elev X i [REDACTED] på Kobberbakkeskolen afd. Sjølund.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 6. september 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

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med en særligt udadreagerende elev X i [REDACTED] på Kobberbakkeskolen afdeling Sjølund ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det vurderes, at der er en betydelig fare for, at de ansatte kan komme alvorligt til skade.

Begrundelsen for strakspåbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan problemer med fysisk og psykisk vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forebygget problemerne.

Der er i vurderingen særligt lagt vægt på følgende oplysninger fra ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og ansatte på skolen:

- Elev X er [redacted]  
[redacted]  
[redacted] og på tidspunktet for tilsynet er de [redacted]  
[redacted]
- Den pågældende elev [redacted]  
[redacted]  
[redacted] bliver de ansatte dagligt selv udsat for slag, spark og forsøg på [redacted]. [redacted] 2022, var der en konkret episode, hvor en ansat blev sparket, slået, forsøgt [redacted]  
[redacted]
- Når der i hverdagen bliver stillet krav og grænsesat overfor elev X reagerer [redacted]  
[redacted]  
[redacted] Især de nyere ansatte har svært ved at korrigere og adfærdsregulere elev X og er derfor i særlig høj risiko for at blive udsat for psykisk og fysisk vold.
- Forekomsten af episoder med udadreagerende adfærd er så høj, at de ansatte kun får registreret de mest alvorlige, hvilket betyder, at der er en del voldsepisoder som ikke fremgår af registreringerne. Inden for det sidste år er der lavet [redacted] registreringer på elev X.

På trods af løsninger som [redacted] med elev X, [redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

Afdeling [redacted] har haft stor udskiftning blandt personalet. Der har ved rekruttering været stort fokus på at få det rette kompetencer. Ligeledes har [redacted]. Der er planer om øget fokus på børnesyn, magtanvendelser, risikovurderinger og systematik samt procedurer for disse.

Arbejdstilsynet anerkender de fremtidige planer, men da tiltagene endnu ikke er effektueret og implementeret kan vi endnu ikke vurdere effekten af dem.

På tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg er vi 3 uger henne i skole året, og de ansatte giver udtryk for magtesløshed og frustration over opgaven omkring barn X.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at den utilstrækkelige forebyggelse af risikoen for vold, udgør en betydelig fare for, at de ansatte bliver udsat for vold og trusler i arbejdet med elev X. Utilstrækkelig forebyggelse af vold og traumatiske hændelser kan endvidere forøge de ansattes risiko for at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer endvidere fysiske skader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse. Arbejdstilsynet vurderer, at faren for at blive udsat for vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks.

## Sagens oplysninger

### Virksomheden

Kobberbakkeskolen består af i alt 4 afdelinger herunder er afdeling Sjølund. Afdelingen har almen klasser på mellemtrin og udskoling samt specialklasserne Sjø, I og Y. Der er [REDACTED] hvoraf en del af de ansatte arbejder med elev X.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg i virksomheden

Arbejdstilsynet kom på et uanmeldt grundtilsyn den 23. august 2022. I forbindelse med tilsynsbesøget talte vi med 2 fra ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten samt flere ansatte.

### Forekomst af vold

De ansatte oplyste følgende:

- I [REDACTED] er de ansatte udfordret af en elev på [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
Eleven har gået på skolen siden [REDACTED], men elevens adfærd er [REDACTED]. På tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg er elev X [REDACTED] udadreagerende over for de ansatte såvel som de andre elever.
- I situationer med krav og grænsesætning sker det dagligt, at eleven slår, sparker og forsøger at [REDACTED] eller kalder de ansatte ukvemsord og kaster med mindre genstande som fx [REDACTED]. Elevens udadreagerende adfærd bevirker, at de ansatte i tiltagende omfang er nødt til at fastholde eller på anden vis [REDACTED]  
[REDACTED]
- Elev X er [REDACTED] år de ansatte interagerer i konflikterne bliver de udsat for slag, spark, og forsøg på at nikke skaller.
- [REDACTED], var der en konkret episode, hvor en ansat blev sparket, slået, forsøgt [REDACTED]  
[REDACTED]
- Der er så mange episoder med udadreagerende adfærd, at de ansatte kun får registreret de mest alvorlige. Inden for det sidste år er der lavet [REDACTED] registreringer på elev X.
- Elev X har det især svært med at de nyere ansatte korrigerer og adfærdsregulerer elev X og de er derfor i særlig høj risiko for at blive udsat spark, slag og forsøg [REDACTED]
- Adfærden har stået på gennem [REDACTED]  
[REDACTED]

### Forebyggelse af vold

Ledelsen og ansatte oplyser følgende om, hvordan skolen forebygger og håndterer vold og trusler fra den pågældende elev:

Side 4/6

### Voldspolitik og procedurer

- Kobberbakkeskolen har for nyligt gennemgået og revideret den fælles voldspolitik.
- Den daglige ledelse har i talesat, at de ansatte skal udgå fastholdelser og magtanvendelser samt, at der er planer for en egentlig oplæring og instruktion i, hvordan det skal fungere i praksis, men at det endnu ikke er effektuert, fordi ledelsesstrukturen er så ny.
- Der er planer om, at man i [REDACTED] generelt skal arbejde målrettet med børnesyn, risikovurderinger og systematik samt procedurer.
- Der er lavet aftaler om, at der dagligt skal [REDACTED] med elev X og at der er [REDACTED]
- Klasserne i [REDACTED] og der er iværksat andre skærmende tiltag i timerne for at forsøge at reducere konfliktniveauet.

### Kompetencer

- Afdeling [REDACTED] har haft stor udskiftning blandt personalet og der har i forbindelse med rekruttering af nye ansatte været stort fokus på at få de rette kompetencer og den fornødne erfaring, hvilket er lykkedes.
- Ligeledes har [REDACTED]. [REDACTED] har flere fokus områder planlagt, men de er endnu ikke i værksat.

### Registreringer

- Der arbejdes i øjeblikket på at udfærdige en [REDACTED]
- Arbejdsmiljørepræsentant og ledelse opfordrer kontinuerligt de ansatte til at udfylde vold og trussels skemaer og de ansatte er opmærksomme på at minde hinanden om, at hændelser skal registreres.

### Hjælp og støtte

- Ledelsen er i [REDACTED] 3 gange om ugen og er til rådighed med sparring, vejledning og rådgivning.
- [REDACTED] har sin egen afdeling på skolen, hvor de ansatte arbejder tæt sammen. Derudover arbejdes der på, at de ansatte i [REDACTED] holder pauser med skolens øvrige ansatte, så de også den vej kan opnå hjælp og støtte.

### **Konsekvenser**

På tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg er vi 3 uger henne i skole året, og de ansatte giver udtryk for en magtesløshed og frustration over opgaven omkring barn X.

### **Anvendte regler**

- § 38, stk. 1 og § 77, stk. 1, i lovekendtgørelse 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 rådgive generelt om metoder til at forebygge problemer med fysisk vold.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Foretage systematisk registrering og analyse af episoder med udadreagerende adfærd med henblik på forebyggende tiltag.
- Foretage systematisk risikovurdering af vold.
- Udarbejde retningslinjer og procedurer for håndtering af eleven.
- Give oplæring og instruktion ift. forebyggelse og håndtering af elevens udadreagerende adfærd, herunder oplæring og instruktion i konfliktnedtrapning og magtanvendelser.
- Overveje om eleven skal tilbydes et alternativt tilbud.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i AT-vejledningen om voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. Se <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

Se også AT-publikationen om arbejdsbetinget stress på [www.at.dk/arbejdsbetinget-stress](http://www.at.dk/arbejdsbetinget-stress), og se håndbog om psykisk arbejdsmiljø på [www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo](http://www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo).

### **I kan klage over påbuddet**

I kan klage over påbuddet til Arbejds miljøklagenævnet. Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. Klage over et strakspåbud har ikke opsættende virkning. Det betyder, at I skal rette jer efter påbuddet, selvom I klager. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds miljøklagenævnet, som så behandler jeres klage.

### **Eventuelle konsekvenser af påbuddet**

Arbejdstilsynet vil nu vurdere, om der er grundlag for at melde virksomheden til politiet eller give den en bøde. Det er fast praksis, når virksomheden har fået et strakspåbud af denne art.

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejds miljø i din virksomhed](http://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

Dorte Lemvig Jørgensen  
Tilsynsførende