

Enghaveskolen - Faaborg Friskole S/I
Prices Havevej 13
5600 Faaborg

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

15. juni 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 5. maj 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 21. april 2022.

På besøget hos Enghaveskolen - Faaborg Friskole S/I, Prices Havevej 13, 5600 Faaborg talte vi med skoleleder Stine Kristiansen, arbejdsmiljørepræsentant Søren Kristensen, tillidsrepræsentant Patrick Winther og viceleder Kirsten Fredslund.

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 i kursiv 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 indskoling.

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

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

I skal **senest den 8. 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.

Sag

20220026762/11

Ansvarlig:

Julie Carlsson Gren

CVR 61827412

P 1002141629

Side 1/8

Vi vurderer, at arbejdet med elever i indskolingen 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.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i indskolingen indebærer en risiko for udsættelse for vold. Det bygger vi på følgende:

- Der i indskolingen aktuelt er elever med udadreagerende og eksplosiv adfærd, og at nogle elevers adfærd kan være hurtigt eskalerende, og at det kan være svært at forudsige hvornår det sker.
- Der er elever, der slår eller slår ud efter ansatte flere gange ugentligt.
- Det kan forekomme, at ansatte må gribe fysisk ind i konflikter mellem elever, og i den forbindelse kan blive udsat for slag eller spark.
- Arbejdstilsynet har undersøgt en ulykke, hvor en ansat greb ind i en konflikt mellem to elever, og derved fik gentagne knytnæveslag i mave- og brystregionen.
- Der ca. tre uger før ulykken var en episode, hvor en elev gik til angreb på en ansat.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen af virksomhedens forebyggende tiltag lagt vægt på følgende:

- Ledelsen kender til problematikken med udadreagerende adfærd fra elever, men kender ikke omfanget.
- Der er ikke en kendt fælles definition på vold eller en voldspolitik.
- Der er ikke klare retningslinjer for, hvad der skal registreres, og der er ikke en registreringspraksis for de hændelser, der ikke har en særlig voldsom karakter. Mindre episoder med slag og skub er blevet en del af dagligdagen og registreres ikke.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden er i gang med at udarbejde en handleplan, så ingen ansatte skal være i tvivl om, hvordan man definerer vold, og hvordan de ansatte skal agere i situationer med fysisk- eller psykisk vold, samt en information om at alle episoder med fysisk- eller psykisk vold **skal** registreres fremadrettet. Virksomheden påtænker at have disse planer klar i løbet af september måned 2022, og effekten af dette er derfor endnu ikke kendt. Den udarbejdede handleplan og effekten af denne kan være en del af tilbagemeldingen på påbuddet.

Det er på den baggrund Arbejdstilsynets vurdering, at virksomheden ikke har kortlagt risikoen for vold i arbejdet.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen også lagt vægt på, at:

- Der ikke systematisk risikovurderes på elever med kendt udadreagerende adfærd.
- Der ikke er handleanvisninger for, hvordan man som ansat skal forholde sig ved konflikt mellem elever eller ved elever, der har en udadreagerende adfærd.

- Ansatte handler ud fra en egen vurdering af, hvad der vil være hensigtsmæssigt i situationen, baseret på erfaring og kendskab til eleven.
- Ansatte kan være usikre på, hvordan man skal forholde sig, hvis man bliver udsat for vold, og kan være bekymrede for forældres efterfølgende reaktion på at høre om hændelser, hvor ansatte har grebet ind i konflikter eller værget for sig.
- Arbejdstilsynet har undersøgt en ulykke, hvor en ansat blev udsat for knytnæveslag i mave- og brystregionen, og forholdte sig passivt indtil eleven blev træt og løb væk.

Vi har medtaget i vurderingen, at der arbejdes ud fra en erfaringsbaseret og relationel tilgang til elever, der har brug for ekstra støtte i undervisningen. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at der dermed ikke er en tydelig fælles pædagogisk tilgang til elever med udadreagerende adfærd. Det er endvidere Arbejdstilsynets vurdering, at en fælles pædagogisk tilgang i højere grad vil sikre forebyggelsen af vold.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i indskolingen 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

Enghaveskolen - Faaborg Friskole S/I, er en 1-sporet Grundtvig-Koldsk friskole med ca. 210 elever fordelt på 0.-9. klassetrin. Der er ca. 23 ansatte på skolen, hvoraf størstedelen er lærere og pædagoger. Skolen er under daglig ledelse af Stine Kristiansen.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden:

Ulykkesundersøgelse den [REDACTED]. Fra Enghaveskolen deltog skoleleder Stine Kristiansen, arbejdsmiljørepræsentant Søren Kristensen, tillidsrepræsentant Patrick Winther og viceleder Kirsten Fredslund.

Samtaler med ledelse og ansatte:

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med skadelidte og vidne den 21. april 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med 3 ansatte den 21. april 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 21. april 2022.

Skriftlige materialer:

Høringssvar indsendt den 19.05.22

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyste, at der aktuelt er elever i indskolingen med udadreagerende og eksplosiv adfærd, der kan omfatte slag, skub, spark, kast med genstande. Ansatte oplyste endvidere, at nogle elevers udadreagerende adfærd kan være hurtigt eskalerende, og at det kan være svært at forudsige hvornår det sker.

Af høringsvaret fremgår det, at *Enghaveskolen – Faaborg Friskole er en skole med meget få børn med særlige behov, så langt de fleste af vores elever er normalt fungerende. Vi har i få klasser enkelte elever, som kan have udadreagerende adfærd, men langt de fleste elever på skolen er yderst velfungerende. Det er i indskolingen, vi har udfordringen, og flere af disse elever er blevet udredt og er startet i specialtilbud på andre skoler*

Ansatte oplyste, at der flere gange ugentligt er elever der slår eller slår ud efter ansatte.

Ledelsen oplyste, at de kender til problematikken med udadreagerende adfærd fra elever, men kender ikke til det præcise omfang af det.

Ledelsen og ansatte oplyste, at der ligeledes er elever i indskolingen, der har en udadreagerende adfærd over for andre elever, og at det sker fra hver anden uge til flere gange ugentligt.

Ansatte oplyste, at det kan forekomme, at ansatte må gribe ind i konflikter mellem elever, og kan i den forbindelse blive udsat for slag eller spark.

Ansatte oplyste, at der er elever, der flere gange ugentligt smækker med dørene og/eller kaster med genstande, fx bøger. Ledelse oplyste, at de kender til problematikken, men ikke det fulde omfang.

Ledelsen og ansatte oplyste, at der er forældre, som stiller store krav til de ansatte, og som kan have en hård tone over for de ansatte. Ledelse og ansatte oplyste, at de ikke kender til omfanget, men oplyste samtidig, at det er en problemstilling der er kendt og eskaleret over de seneste år.

Arbejdstilsynet undersøgte i forbindelse med tilsynsbesøget en ulykke (EASY-nr: 12181069), sket den [REDACTED].

Hændelsesforløbet blev beskrevet således:

Skadelidte, vidne og [REDACTED] klasse var på vej til svømning og opholdte sig udendørs. Skadelidte så, at elev X, som har en kendt udadreagerende adfærd, kastede sig hårdt ind i ryggen på en anden elev, der stod pænt og ventede.

Skadelidte sagde til elev X, at vedkommende skulle stoppe, men elev X angreb igen den samme elev, som landede på maven på jorden. Skadelidte sagde endnu en gang, at elev X skulle stoppe, nu med mere volumen.

Elev X vendte rundt mod skadelidte og angreb skadelidte med gentagne knytnæveslag i mave- og brystregionen.

Skadelidte forholdt sig passiv fysisk, men sagde gentagende gange at elev X skulle stoppe. Efter et stykke tid sprang elev X nogle meter væk fra skadelidte, skreg meget højt og skingert, hvorefter elev X kastede sine svømmebriller efter skadelidte.

Elev X løb derefter igen hen og slog skadelidte gentagende gange, mens elev X råbte skældsord mod skadelidte.

Efter et stykke tid blev elev X træt og stoppede, løb nogle meter væk, råbte og løb dernæst helt væk.

Virksomhedens forebyggelse

Ansatte oplyste, at de ikke er bekendt med, om arbejdspladsen har en definition på vold eller om der er en voldspolitik. Ledelsen bekræftede, at der ikke er en fælles definition på vold eller en voldspolitik.

Registrering af hændelser

Ansatte oplyste, at der ikke er en registreringspraksis for de hændelser der ikke har en særlig voldsom karakter, og at der ikke er klare retningslinjer for, hvad der skal registreres. Ansatte oplyste desuden, at mindre episoder med slag og skub er blevet en del af dagligdagen og ikke registreres.

Ledelsen bekræftede, at der ikke er en registreringspraksis eller særlige retningslinjer for hvad der skal registreres, men tilføjede, at der opfordres til, at ansatte registrerer voldsomme hændelser.

Af høringssvaret fremgår det, at:

*Der er ofte en tæt dialog mellem de ansatte og ledelsen, når elever har været udadreagerende. De ansatte giver i samtalen med Arbejdstilsynet udtryk for, at de til enhver tid kan tale med ledelsen om de udfordringer, de oplever på arbejdet. Det nøjagtige overblik over alle episoder har ledelsen ikke, da de ansatte selv har vurderet, hvornår de har haft brug for sparring på episoder, og de ansatte har vurderet, hvornår de har fundet det nødvendigt at inddrage ledelsen. Ledelsen har altid opfordret de ansatte til at registrere hændelser. Efter besøget fra Arbejdstilsynet er vi i gang med at udarbejde en handleplan, så ingen ansatte skal være i tvivl om, hvordan man definerer vold, og hvordan de ansatte skal agere i situationer med fysisk- eller psykisk vold, samt en information om at alle episoder med fysisk- eller psykisk vold **skal** registreres fremadrettet. Vi påtænker at have disse planer klar i løbet af september måned 2022.*

Mht. forældre som stiller store krav til ansatte, så har vi på skolen gennem de senere år arbejdet med retningslinjer for kommunikation mellem skole og hjem. I den forbindelse er der udarbejdet nogle retningslinjer for, hvordan vores kommunikation kan foregå mest muligt konstruktivt. Der har været nedsat et kommunikationsudvalg bestående af forældre, personale og ledelse, som har udarbejdet retningslinjerne, som såvel forældre som ansatte har fået instruktion i. Det er svært at kende det fulde omfang, da det ofte er personlige henvendelser til den enkelte ansatte, og da det er forskelligt, fra ansat til ansat hvornår man synes tonen er for hård. Der er dog en udbredt praksis med, at de ansatte kommer forbi ledelsen, når de oplever en hård kommunikation fra forældres side, så der er sparring, de ansatte ikke står alene med det, og i nogle tilfælde overtager ledelsen kommunikationen med forældrene.

Pædagogiske tiltag

Ansatte oplyste, at der på klassetrin, hvor der har været udfordringer, er tilknyttet en ekstra støttefunktion i undervisningen. Ansatte oplyste, at støttefunktionen arbejder ud fra en erfaringsbaseret og relationel tilgang til elever, der har brug for en ekstra støtte i undervisningen.

Det fremgår af høringsvaret, at: *I indskolingen har vi ofte to lærere på klasserne, netop for at skabe de bedste rammer for trivslen for både børn og ansatte.*

Ansatte oplyste, at der tidligere har været samarbejde med PPR, men at der har været en periode hvor den tilknyttede PPR har været fraværende. Ansatte oplever derfor ikke aktuelt at samarbejdet har en betydelig effekt på forekomsten af vold.

Ledelsen oplyste, at der er samarbejde med PPR, men at der grundet sygdom ikke har været en PPR tilknyttet henover efteråret og frem til december 2021. Ledelsen oplyste, at der arbejdes med henblik på at skærme udfordrede elever, herunder organisering af mindre grupper i klassen samt fokus på eleven ved brug af støttefunktion.

Risikovurdering og håndtering af hændelser

Ansatte oplyste, at der ikke systematisk risikovurderes på elever med kendt udadreagerende adfærd, men at man læner sig op ad sit eget kendskab til de pågældende elever.

Ansatte oplyste, at der ikke er handleanvisninger for, hvordan man som ansat skal forholde sig ved konflikt mellem elever eller ved elever, der har en udadreagerende adfærd, og at man handler ud fra en egen vurdering af, hvad der vil være hensigtsmæssigt i situationen, og baseret på erfaring og kendskab til eleven. Ansatte oplyste desuden, at man kan være usikker på, hvordan man skal forholde sig hvis man bliver udsat for vold, og at man kan være bekymret for forældres efterfølgende reaktion på at høre om hændelser, hvor ansatte har grebet ind i konflikter eller værget for sig.

Ledelsen bekræftede, at der ikke er egentlige handleanvisninger for, hvordan ansatte skal forholde sig i situationer, hvor elever er i konflikt med hinanden, eller har en udadreagerende adfærd der retter sig mod ansatte, men tilføjede, at det antages, at ansatte kan vurdere situationen og agere hensigtsmæssigt baseret på erfaring og relation til eleven.

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.

Det er vigtigt at understrege, at en god voldsforebyggelse er betinget af, at forebyggelsestiltagene modsvarer den forekomst af vold, der er på den enkelte arbejdsplads.

For at forebygge vold kan I fx gøre følgende:

- Sikre at I har en fælles forståelse for, hvornår der er tale om vold på jeres arbejdsplads.
- Sikre en ensartet registrering, der svarer til jeres definition af vold, så I dermed kan få et overblik over forekomsten af vold på arbejdspladsen.
- Sikre at registreringerne finder anvendelse i analyse af hændelser med henblik på at forbedre de forebyggende tiltag.
- Sikre løbende systematisk risikovurdering og herunder handleanvisninger samt videreformidling til kollegaer.
- Sikre en fælles pædagogisk tilgang til elever med kendt udadreagerende adfærd.
- Sikre at ansatte er instrueret i, hvordan de skal forholde sig ved optræk til eller episoder med vold. Herunder fx hvordan man som ansat kan skærme sig, hvornår og hvordan man skal tilkalde hjælp osv.
- Have et særligt fokus på nyansatte og ansatte med begrænset erfaring (herunder vikarer).

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i Arbejdstilsynets At-vejledning D.4.3-5 om vold på følgende link:
<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

Arbejdstilsynet kan i øvrigt henvise til følgende:

Arbejdstilsynets temaside om vold og trusler:

<https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/vold-og-trusler/>.

Materialesamling - Voldsforebyggelse i arbejdet med børn og unge hos BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø. Se følgende link:

https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/materialesamling_born_unge.

Relevante værktøjer på hjemmesiden via følgende link:

<https://voldsomudtryksform.dk/>.

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

Julie Carlsson Gren

