

Favrskov kommune  
Skovvej 20  
8382 Hinnerup

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

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

CVR 21481815

8. februar 2023

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 25. januar 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 11. januar 2023.

På besøget hos Skovvangskolen, Minervavej 5, 8450 Hammel talte vi med afdelingsleder Hanne Damsgaard, skoleleder Morten Tipsmark, afdelingsleder for udskoling almen + special Jesper Hother, viceskoleleder Ole Pilgaard, arbejdsmiljørepræsentant Christina Dahm, arbejdsmiljørepræsentant Verner Kongsted og gruppesamtale med flere ansatte.

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 på Skovvangskolen.

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

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

I skal **senest den 22. august 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.

### Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om risikoen for vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge risikoen.

### Sag

20220066168/13

Ansvarlig:

Leif Robert Kjærholm  
Nielsen

CVR 29189714

P 1003354267

Side 1/6

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 2/6

Vi vurderer, at arbejdet med elever på Skovvangskolen 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 psykisk vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- At ansatte dagligt udsættes for direkte trusler og/eller krænkende/nedsættende tale fra elever og at dette er blevet en del af dagligdagen.
- At eleverne bliver mere personlige og deres tale kan blive krænkende/nedsættende i takt med relationerne mellem underviser og elev bliver stærkere.
- At eleverne opleves som mere grænseløse end tidligere.
- At en ansat har følt sig så utryk ved nogle elever at [REDACTED]
- At elever kan have socio-emotionelle forstyrrelser, være omsorgssvigtede, socialt udsatte eller have diagnoser. De kan være fysisk udadreagerende, eller have en impulsstyret eller selvskadende adfærd. Specialdelen har mange elever fra dette segment, men almindelen har også udfordrede elever der skal integreres.

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til risikoen for udsættelse for psykisk vold på Skovvangskolen. Det bygger vi på følgende:

- At der næsten aldrig bliver registreret psykisk vold. At ansatte fortæller om forskellige årsager til der ikke registres fx at de føler der ikke sker noget eller at man ikke orker det fordi det tager for langt tid. De føler også de ikke bliver opfordret til at registrere. De fortæller om en kultur der gør man ikke registrerer fordi man bliver "afkodet" eller fordi kollegaer ikke gør det grundet manglende vilje/evne.
- At man har et system til registrering af hændelser, men at det primært bruges til direkte fysisk vold samt episoder hvor elever bliver udadreagerende mod hinanden. Af de 59 registreringer der er foretaget de seneste 24 måneder er der ingen enkeltstående registreringer af trusler eller krænkende/nedsættende tale fra elever.
- At både ansatte og ledelse erkender der er et stort mørketal idet der flere gange om ugen forekommer verbal vold. Ledelsen vedgår der er forbedringsmateriale i forhold til at blive bedre til at registrere verbal vold.
- At skolen har en voldspolitik, men at det er den kommunale som ikke er implementeret og gjort lokal. At ansatte ikke har kendskab til at skolen har en voldspolitik og at den derfor ikke anvendes i det daglige arbejde med eleverne. Desuden at man i personalegruppen definerer vold meget forskelligt, og at det bl.a. betyder, at det giver en forskellighed i forhold til hvilke episoder ansatte registrerer. Der er derfor ikke en fælles holdning til acceptabel adfærd.
- At grænserne flytter sig hurtigt – både for hvad man skal finde sig i, men også for lysten til at registrere.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Skovvangskolen 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).

### **Sagens oplysninger**

*Arbejdstilsynet har den 7. februar 2023 modtaget hørings svar. Dette er indskrevet i afgørelsen. Svaret ændrer imidlertid ikke på Arbejdstilsynets vurdering af, at arbejdet med at forebygge risikoen for vold overfor ansatte er utilstrækkelig.*

#### Virksomheden

Skovvangskolen er en folkeskole med indskoling, mellemtrin og udskoling. Der er desuden specialklasser hvor der også er indskoling, mellemtrin og udskoling. Desuden er der en modtagerklasse for ukrainske elever. Der er i alt ca. 650 elever hvoraf de ca. 100 er i specialklasserne. Der er ca. 100 ansatte som bedriver skolearbejde, undervisning og pædagogisk arbejde, med børn i alderen fra 6-16 år.

Dette påbud omfatter både almindelen og specialdelen.

#### Grundlag for påbuddet

*Besøg på virksomheden*

- Tilsynsbesøg den 24. november 2022. Arbejdstilsynet talte med skoleleder Morten Tipsmark samt arbejdsmiljørepræsentanterne Verner Kongsted og Christine Dham.
- Tilsynsbesøg den 11. januar 2023. Arbejdstilsynet talte med skoleleder Morten Tipsmark, viceskoleleder Ole Pilgaard, afdelingsleder (spec.) Jesper Hother, afdelingsleder Hanne Damsgaard, arbejdsmiljørepræsentanterne Verner Kongsted og Christine Dham.

*Samtaler med ledelse og ansatte*

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 6 ansatte den 11. januar 2023. Der deltog ■ fra almindelen og ■ fra specialdelen.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 11. januar 2023.

*Skriftlige materialer*

- Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden: APV handleplan fra medio 2022 samt registrering af hændelser fra de seneste 3 måneder. Desuden er der blevet fremvist registreringer af hændelser for de seneste 24 måneder.

#### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at eleverne fx kan have socio-emotionelle forstyrrelser, være omsorgssvigtede eller socialt udsatte eller have diagnoser som ADHD eller autismespektrumforstyrrelser. Eleverne kan være verbalt eller fysisk udadreagerende, eller have en impulsstyret eller selvskadende adfærd. Specialdelen har mange udfordrede elever, men også almindelen har udfordrede

elever som skal inkluderes. En del af det daglige arbejde er bl.a. konflikthåndtering. Fælles for eleverne, udover at kunne være fysisk udadreagerende er, at de kan have et sprogbrug som kan være grænseoverskridende for ansatte. Ansatte kan bl.a. få at vide:

- Jeg ved hvor du bor!
- Ingen kan lide dig!
- [REDACTED]
- Din fede bøsserøv!
- Fuck dig! - dø!
- Ludder!
- Fede so!

De ansatte oplyser også at eleverne bliver mere personlige og deres tale kan blive krænkende/nedsettende i takt med relationerne mellem underviser og elev bliver stærkere. Eleverne kan opleves som mere grænseløse end tidligere.

Ansatte oplyser at nogle udsættes dagligt for trusler og fn slæme er en del af dagligdagen. Volden udøves ikke mod bestemte ansatte, men generelt mod de ansatte. Dog en overvægt af trusler mod de ansatte i specialklasseme.

Ansatte oplyser, at de registrerer de fysiske hændelser, men næsten aldrig de verbale. De fortæller om forskellige årsager til der ikke registreres fx at de føler der ikke sker noget eller at man ikke orker det fordi det tager for langt tid. De føler også de ikke bliver opfordret til at registrere. En ansat fortæller at h\*n kom fra en virksomhed hvor man var gode til at registrere episoder, og blev overtasket over den manglende vilje/evne til at registrere verbal vold på Skovvangsskolen. H\*n oplyser, at grænserne flytter sig hmiigt - både for hvad man skal finde sig i, men også for lysten til at registrere - og h\*n derfor efter nogle måneder var blevet "afkodet" sine gode registreringsvaner. Samtidig oplyser ansatte, at man i personalegruppen definerer vold meget forskelligt, og at det bl.a. betyder, at det giver en forskellighed i forhold til hvilke episoder ansatte registrerer. Der er derfor ikke en fælles holdning til acceptabel adfærd.

I specialdelen oplyser de ansatte, at de særligt har haft [REDACTED] elever der har fyldt "vanvittigt" meget. [REDACTED]

### Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen oplyser, at skolen har en voldspolitik, men det er den kommunale. Den er ikke implementeret og gjøli lokal. De ansatte oplyser de ikke har kendskab til at skolen har en voldspolitik og den anvendes derfor ikke i det daglige arbejde med eleverne.

Ledelsen og ansatte oplyser, at man brnger C3-systemet til registrering af hændelser. Det er meningen at alle folmer for hændelser skal registreres i C3, men det brnges primæli til direkte fysisk vold samt episoder hvor elever bliver udadreagerende mod hinanden. Der er over de seneste 24 måneder lavet 59 registreringer - dette inkluderer også fysiske magtanvendelser som udgør ca. halvdelen af registreringerne. Der er ingen enkeltstående registreringer af nusler eller krænkende/nedsettende tale fra elever. Både ansatte og ledelse erkender

der er et stort mørketal idet der flere gange om ugen forekommer verbal vold. Ledelsen vedgår der er forbedringsmateriale i forhold til at blive bedre til at registrere verbal vold. Ledelsen oplyser også, at de opfordrer de ansatte til at registrere "lige så snart man bliver udsat".

De ansatte (spec.) oplyser, at de har en logbog de registrerer i. Den bruges hovedsagligt til overleveringer i forhold til den enkelte elev og ikke i en bredere, forebyggende kontekst for ansatte. Ledelsen vil normalt ikke se logbogen.

De ansatte oplyser, at der er mulighed for kollegial støtte i det daglige arbejde og ved svære hændelser er der støtte og debriefingsmuligheder hos ledelsen.

De ansatte og ledelsen oplyser at der er mulighed for at indhente eksterne kompetencer som sparring og rådgivning i svære elevsager. Det kan være PPR herunder specialpædagogisk team. Ledelsen oplyser at der er udarbejdet et forventningsskriv omkring den pædagogiske tilgang til elever særligt i specialklasser. Dette er delt med hele medarbejdergruppen via AULA, men opmærksomheden og forventningen har været henledt til medarbejderne i specialregi. Ledelsen og medarbejderne oplyser at skolen tilbyder en mellemform til de udsatte børn og oplyser at tiltaget virker efter hensigten, som er at hjælpe udsatte børn i forskellige positioner såsom diagnoser, socio-emotionelle vanskeligheder o.lign.

Ledelsen oplyser, at man har vejledt omkring hændelser uden for arbejdstid fordi der har været elever der har været utilfredse med en lærer.

#### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ledelsen oplyser, at der pt. er

#### **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 udadreagerende adfærd registreres. Herunder psykisk vold.
- Analysere episoder med udadreagerende adfærd og kigge efter mønstre og tendenser samt efterfølgende iværksætte forebyggende tiltag.
- Sikre at voldspolitikken bliver tilpasset lokale forhold og alle ansatte kender voldspolitikken og definitionen på vold.

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).

Ansatte er beskyttet af arbejdsmiljølovgivningens regler både ved risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet og uden for arbejdstid. Arbejdsgiveren har derfor pligt til både at forebygge risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet og uden for arbejdstid.

Ved risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid skal arbejdsgiveren desuden fastsætte retningslinjer for og vejlede ansatte i, hvordan de hensigtsmæssigt kan håndtere arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid samt tilløb hertil. Læs mere i At-vejledningen om vold (ovenstående link) i afsnit 3.4.2.

### **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

Leif Robert Kjærholm Nielsen  
Tilsynsførende