

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

27. marts 2023

Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 20. marts 2023 hos Vejle Kommune på arbejdsstedet Bredager 26A, 7300 Jelling.

Vi talte med skoleleder Helle Vestergaard, viceskoleleder Mette Nielsen, koordinator Gitte Brunbjerg Heindorf, arbejdsmiljørepræsentant Anne Dorthe Markvart, pædagog Mia Thrane og lærer [REDACTED].

Sag
20230002051/5
Ansvarlig:
Maj Olsson

CVR 29189900
P 1003338780

Strakspåbud

Virksomheden påbydes at sikre, at risikoen for vold i arbejdet, som er relateret til arbejdet med undervisning af elever i specialtilbudet Alfheim på Bredagerskole, der har en kendt voldelig adfærd, planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risikoen for vold er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 3. april 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.

Side 1/6

Begrundelse for påbuddet

Arbejdstilsynet vurderer, at risikoen for vold i arbejdet er til stede, og at virksomheden ikke i tilstrækkeligt omfang har forebygget 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 med elever i Alfheim på Bredagerskole ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det bygger vi på følgende:

- At eleverne i Alfheim næsten konstant er i høj arousal, bl.a. pga. indretningen i Alfheim, at tilbuddet er placeret på en almindelig

folkeskole, at der er ansættelsesstop i kommunen og derfor 4 vikarer, at der er et højt sygefravær og et højt medarbejderflow, hvilket igen giver øget brug af vikarer, samt at det er gået for stærkt med at opnormere pladserne, hvilket alt sammen har bidraget til en øget udadreagerende adfærd.

- At der næsten dagligt forekommer fysisk vold, fx i form af knytnæveslag, spark, kast med ting som borde, stole og sakse for at ramme, nikken skaller samt vriden arme rundt.
- At en ansat ved ulykken den [REDACTED] 2022 fik et knytnæveslag i hovedet og [REDACTED] Elev X, der forårsagede ulykken, beskrives af ledelse og ansatte, som en af de roligere elever i tilbuddet.

Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens forebyggelse ikke er tilstrækkelig, fordi:

- At der ikke er udarbejdet en systematisk risikovurdering på elever med udadreagerende adfærd. Dette betyder, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd hos den enkelte elev.
- At ansatte ikke er instrueret i, hvordan de skal forholde sig ved episoder med vold, fx hvordan man arbejder konfliktnedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem elever, der slås, uden selv at blive udsat, samt hvordan man laver fastholdelser. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at utilstrækkelig instruktion kan være med til at forøge risikoen for vold. Arbejdstilsynet har noteret sig, at arbejdet med dette er påbegyndt ved temadagene, men endnu ikke er implementeret i hverdagen.

Arbejdstilsynet har ligeledes noteret sig, at ledelsen har gjort, hvad hun kunne på den korte tid, hun har været på skolen, samt at hun har en plan for det fremadrettede arbejde. Arbejdstilsynet vil her bemærke, at tiltagene kan være en del af den endelige tilbagemelding.

Arbejdstilsynet lægger endvidere vægt på ledelsens oplysninger om et højt sygefravær og [REDACTED] langtidssygemeldinger, hvoraf vold er et delelement, samt på oplysningerne om den høje medarbejder gennemstrømning, hvilket delvist skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold.

Den utilstrækkelige forebyggelse øger de ansattes risiko for at blive udsat for vold, der kan føre til belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Der er tale om en betydelig fare, idet ansatte kan blive udsat for arbejdsrelateret vold, der kan føre til alvorlig fysisk eller psykisk skade på kort eller lang sigt.

Vi vurderer, at den fare, de ansatte udsættes for, er så alvorlig, at den skal imødegås straks.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Bredagerskolen er en folkeskole under Vejlekommune. Dette påbud retter sig imod Alfheim, der er Bredagerskolens specialtilbud. Alfheim har eksisteret

siden august 2020, og har 3 klasser, A1, A2 og A3. Tilbuddet har inden for det seneste år haft en stor tilgang af elever, og har nu ca. 16 elever. Eleverne er normalt begavede med socio-emotionelle forstyrrelser.

Ledelsen består af skoleleder Helle Vestergaard, der er tiltrådt 2,5 uger inden Arbejdstilsynets besøg, viceskoleleder Mette Nielsen samt afdelingsleder Elin Aggeboe, [REDACTED].

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 20. marts 2023 på baggrund af en ulykke sket den [REDACTED] 2022 (EASY nr: 12699093). Ved besøget blev der talt med skoleleder Helle Vestergård, viceskoleleder Mette Nielsen, arbejdsmiljørepræsentant Anne Dorthe Markvart, koordinator Gitte Brumbjerg Heindorf, pædagog Mia Thrane og lærer [REDACTED].

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har ved besøget fået forevist:

- 22 interne registreringer på vold fra indeværende skoleår.
- Skolens voldspolitik.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ledelsen, at eleverne i Alfheim næsten konstant er i høj arousal, bl.a. på grund af de fysiske rammer samt at tilbuddet er placeret sammen med en almindelig folkeskole, og der skal dermed ikke meget til for at tricke de enkelte elever, der ser verden som en trussel, og dermed reagerer fysisk.

Ledelsen oplyser, at der i øjeblikket er ansættelsesstop i kommunen, og der derfor er 6 faste medarbejdere i Alfheim, samt 4 vikarer. Ledelsen oplyser endvidere, at det er gået for stærkt med at opnormere pladserne i Alfheim, og at hverken ansatte eller elever har kunne følge med. Samtidig har der været meget sygefravær og et stort personaleflow, hvilket alt sammen har bidraget til den øgede udadreagerende adfærd.

Det blev oplyst af ansatte, at der næsten dagligt forekommer vold i form af fx knytnæveslag på bryst og i hovedet, spark, slag, kasten med ting for at ramme fx støvler, legetøj, sakse, borde og stole, at elever vrider armen rundt på ansatte, nikker skaller, slår med pinde/sten i nakken mv. Der har også været en episode, hvor en elev intentionelt slår en ansat på [REDACTED] hånd, som eleven ved er [REDACTED]. Der forekommer ligeledes verbale trusler fx i form af "Jeg slår dig ihjel".

Ved ulykken den [REDACTED] 2022 er skadelidte, der har været ansat på skolen i 2,5 måned, alene i klassen med en kollega, der har været der i 2 uger. Det er en anderledes dag, [REDACTED], og elever og ansatte er i gang med at pynte op. Elev Y er efter elev X og bliver ved med at drille [REDACTED], og slår [REDACTED] bl.a. med en gummiting. De ansatte prøver flere gange at stoppe handlingerne, men uden effekt. Der ringes derfor efter afdelingslederen, men inden hun når at komme, eskaleres tingene. Elev Y river elev X's [REDACTED], hvilket får elev X til at reagere voldsomt. [REDACTED] kaster med elev Y's [REDACTED], river ting ned fra væggene og kaster med sin computer. Elev X slår skadelidte i hovedet med en knytnæve, og løber herefter grædende ud på toilettet. Skadelidte bliver i klassen, for at samle op på elev X og de andre børn,

da [redacted] ikke synes, [redacted] kan forlade det kaos, der er. Efterfølgende går [redacted] ind i [redacted]

Elev X beskrives af ansatte og ledelse, som et af de roligere børn i Alfheim. [redacted], positiv og modtagelig for læring, og skal bl.a. [redacted]. Elev X ser tingene meget sort og hvidt, og bliver hurtigt frustreret. Når [redacted] kommer i høj arousal råber og skriger [redacted] højt, samt [redacted]. Elev X har tidligere slået andre ansatte, bl.a. i maven og på armen samt kastet [redacted] i hovedet på en ansat.

Virksomhedens forebyggelse

Det blev oplyst af ledelsen, at hun har gjort alt, hvad hun kunne i de 2,5 uger hun har været på skolen, og bl.a. har planlagt 4 temadage for personalet i Alfheim med en neuropsykolog, hvoraf de 2 allerede har været afholdt. De afholdte temadage har bl.a. gået på at arbejde med indretningen af tilbuddet, viden omkring diagnoser, adfærd og hvordan man tilgår børnene samt individuel- og gruppesupervision. Ledelsen har en plan for, hvordan hun vil arbejde med voldsforebyggelsen fremadrettet.

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at der ikke er udarbejdet risikovurdering på eleverne. Ansatte oplyser, at man i foråret 2022 har udarbejdet risikovurdering på 4 elever, men disse er ikke revideret, og elevernes adfærd har ændret sig markant siden. Ledelse og ansatte oplyser, at man har påbegyndt et arbejde med neuropsykologen, hvor man er i færd med at kortlægge, hvad der trækker den enkelte elev. Man er endnu ikke nået igennem alle elever, eller har implementeret det i dagligdagen. Der er ikke knyttet handlinger for de ansatte op på trickerpunkterne.

Det blev oplyst af ansatte, at de ikke er instrueret i, hvordan de skal forholde sig ved episoder med vold, fx hvordan man arbejder konfliktmedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem elever, der slås, uden selv at blive udsat, samt hvordan man laver fastholdelser. Ansatte oplyser, at man har taget hul på dette ved temadagene, men at det ikke er implementeret i hverdagen. Ledelsen oplyser, at hun har haft samtaler med de ansatte, der har været ude for episoder med vold i den periode, hun har været på skolen, og hvor de bl.a. har drøftet dette, men at hun ikke er nået hele vejen rundt. Ledelsen er klar over problematikken, og har bl.a. derfor arrangeret temadagene omkring dette.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ledelsen:

- At sygefraværet i Alfheim i 2022 ligger væsentligt over kommunens gennemsnit med 28,5 dage pr. ansat. En stor del af dette skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold. Tendensen er fortsat ind i 2023, og der er i øjeblikket [redacted] ansatte, der er langtidssyge, hvor vold har været et delement.
- At der igennem det seneste år har været et stort flow af medarbejdere. En del af dette skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold.

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 kun vejlede generelt om mulige metoder til at efterkomme påbuddet.

I kan fx:

- Udarbejde en systematisk risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd. Lav en prioriteret rækkefølge og udarbejde risikovurderingen på de mest udadreagerende elever først. Der kan evt. arbejdes med et midlertidigt værktøj, der forholder sig til den umiddelbare risiko for vold, indtil det endelige værktøj er på plads og implementeret.
- Sikre at alle ansatte er instrueret i, hvordan de skal forebygge episoder med vold, herunder hvordan man arbejder konfliktnedtrappende, hvor man placerer sig, hvordan man går imellem når børn slås uden selv at blive udsat, hvordan man indgår i en fastholdelse, så man passer bedst muligt på barnet og sig selv.

I kan læse mere om forebyggelse af vold i arbejdet i At-vejledning D.4.3-5 på adressen: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

Arbejdstilsynet kan desuden henvise til værktøjer til risikovurdering på adressen: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/>.

Se også hæftet Risiko, tryghed og trivsel - Forebyggelse af vold med brug af redskaber til vurdering her: <https://voldsomudtryksform.dk/publications/risiko-tryghed-og-trivsel-forebyggelse-af-vold-med-brug-af-redskaber-til-vurdering/>.

I kan klage over påbuddet

I kan klage over påbuddet til Arbejdsmiljøklagenævnet. 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 Arbejdsmiljøklagenævnet, 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 [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

Maj Olsson
Tilsynsførende