

Hedensted Kommune  
Niels Espes Vej 8  
8722 Hedensted

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

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

CVR 21481815

23. marts 2023

### Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 16. marts 2023 hos Hedensted Kommune på arbejdsstedet Hedenstedvej 38, 8781 Stenderup. Vi talte med [REDACTED], og skoleleder, Anders Harfot.

### Sag

20230002054/6  
Ansvarlig:  
Rikke Kristiansen

CVR 29189587  
P 1003338925

Side 1/9

### Strakspåbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet med elever i [REDACTED] klasse på Stenderup Skole planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold i arbejdet er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 30. marts 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

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 [REDACTED] klasse på Stenderup Skole, ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det bygger vi på følgende:

- At én elev (elev X) i [redacted] . klasse har en kendt udadreagerende adfærd. Herudover kan en anden elev (elev Y), i den samme klasse, også have en udadreagerende adfærd.
- At elev X har en uforudsigelig adfærd, hvor [redacted] uden forvarsel udsætter de ansatte for vold. [redacted] skifter fra ”grøn” til ”rød” på et splitsekund.
- At elev X pt. dagligt udsætter de ansatte for fysisk eller psykisk vold. Den fysiske vold består fx af; slag, skub, spark eller kast med genstande.
- At ansatte, i teamet omkring [redacted] . klasse, har den største udsættelse for fysisk og psykisk vold.
- At der skete en arbejdsulykke [redacted] hvor en ansat blev udsat for fysisk vold fra elev X.

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

- Virksomheden ikke har kortlagt risikoen for vold, idet de ansatte ikke registrerer alle de hændelser, som de er udsat for. Ledelse og AMR kender ikke til omfanget af den fysiske og psykiske vold for de ansatte i teamet omkring [redacted] . klasse.
- Virksomheden, ved tilrettelæggelsen af arbejdet, ikke tager højde for, at elev X's adfærd kan være svær at forudsige, selvom virksomheden anvender metoder til at vurdere risikoen for vold. Virksomheden anvender ikke risikovurderingen systematisk, men kun når elevens adfærd skifter. Elev X skifter ofte på et splitsekund fra ”grøn” til ”rød”, hvorfor [redacted] ofte ikke befinder sig i den gule fase, hvor de ansatte kan nå at forberede sig på, at [redacted] skifter til rød. Herudover indeholder risikovurderingen ikke tilstrækkelige handleanvisninger til de ansatte i forhold til, hvordan de skal agere, når [redacted] bliver risikovurderet rød.
- Ansatte ikke har tilstrækkelig viden i forhold til, hvad de skal gøre, når elev X begynder at blive udadreagerende. De føler, at ”værktøjskassen” er tom, og at de ikke har andre redskaber, som de kan anvende i forhold til at reducere risikoen for vold fra elev X.
- Virksomheden, efter voldsepisoder, ikke i tilstrækkelig grad vurderer, om forebyggelsen af vold er tilstrækkelig. Selvom elev X har haft en kendt udadreagerende adfærd siden [redacted], så er risikovurderingen først blevet udarbejdet efter arbejdsulykken den [redacted]. Efter udarbejdelsen af risikovurderingen indeholder denne ikke tilstrækkelige handleanvisninger. Herudover kommer der ingen tilbageløb til de ansatte, når de har lavet en registrering på fysisk eller psykisk 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

Stenderup Skole er en folkeskole beliggende i Hedensted Kommune.

Der er 122 elever på skolen fordelt på 0. – 6. klasse.

Stenderup Skole har også en SFO, som holder morgen- og eftermiddags-SFO for elever i 0. – 3. klasse. SFO'ens pædagoger er ligeledes en del af undervisningen i indskolingen.

Der er ca. 14 ansatte på Stenderup Skole.

Dette strakspåbud retter sig mod undervisere samt pædagoger, som er tilknyttet ■. klasse på Stenderup Skole.

Virksomheden har også fået et strakspåbud om at sikre, at arbejdet med elever i ■. klasse på Stenderup Skole planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke akut forringer ansattes sikkerhed eller sundhed.

### Grundlag for påbud

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 16. marts 2023. Fra virksomheden deltog ■■■■■■■■■■, og skoleleder, Anders Harfot.
- Telefonsamtaler den 17. marts 2023 med skoleleder, Anders Harfot, og arbejdsmiljørepræsentant, Gitte.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har den 16. marts 2023 afholdt samtale med skadelidte fra Arbejdsulykken sket den ■■■■■■■■■■ med EASY nr. 12653865.
- Arbejdstilsynet har den 16. marts 2023 afholdt 2 gruppesamtaler med i alt 4 ansatte med tilknytning og kendskab til ■. klasse på Stenderup Skole.
- Arbejdstilsynet har den 16. marts 2023 afholdt samtale med skoleleder, Anders Harfot.
- Arbejdstilsynet har den 17. marts 2023 afholdt afsluttende møde telefonisk med skoleleder, Anders Harfot, og arbejdsmiljørepræsentant, Gitte.
- Arbejdstilsynet har den 17. marts afholdt telefonsamtale med arbejdsmiljørepræsentant, Gitte.

#### Skriftlige materialer

- Arbejdstilsynet fik fremvist risikovurdering for elev X, der beskrev elevens adfærd ud fra trafiklysmodellen.

### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelse og ansatte oplyser, at de varetager undervisning samt pædagogisk støtte i forbindelse med undervisning. De oplyser, at der er et team omkring ■. klasse, som på besøgstidspunktet består af to lærere og en pædagog. Der er aktuelt en elev (herefter elev X) i ■. klasse, som er kendt med udadreagerende adfærd. Herudover er der yderligere en elev (elev Y), som har tendens til at kopiere adfærden fra elev X, og som dermed også kan have en udadreagerende adfærd.

Ansatte oplyser, at elev X er en ■■■■■■■■■■ i ■. klasse, som har svært ved at gå i skole og SFO, fordi ■■■■■■■■■■ har svært ved situationer, hvor der bliver stillet krav til ■■■■■■■■■■. De oplyser, at elev X kommer ■■■■■■■■■■

██████████ i skole/SFO negativt. De oplyser, at elev X har haft en kendt udadreagerende adfærd, siden ██████████. De oplyser, at ██████████, at elev X ██████████

Ansatte oplyser, at elev X ikke trives, og at det er svært for ██████████ at indgå i det sociale fællesskab i klassen, da ██████████ har et stort behov for struktur, og ofte kommer i konflikt med de andre elever. De oplyser, at det ikke altid er muligt at forudse den udadreagerende adfærd, da ██████████ kan vende på et splitsekund. Ansatte har derfor en oplevelse af, at det er svært at fastholde en god relation til ██████████, da de det ene øjeblik tror, at de ved, hvor de har ██████████, og ██████████ i det næste øjeblik er i affekt.

Ansatte oplyser, at det særligt er i undervisningen, at elev X kan have en udadreagerende adfærd, da ██████████ her oplever den største tyngde af krav. De oplyser, at ██████████ herudover kan have en udadreagerende adfærd i skiftet fra skole til SFO, da ██████████ her kan reagere på krav om oprydning m.m. De oplyser, at ██████████ også kan have en udadreagerende adfærd i SFO'en.

Ansatte oplyser, at elev X's udadreagerende adfærd har bølget op og ned i perioder. De oplyser, at elev X var meget udadreagerende i ██████████ frem mod arbejdsulykken den ██████████. De oplyser, at ██████████ adfærd har været mere rolig i en periode ██████████, men at den udadreagerende adfærd igen er eskaleret ██████████, og at de dermed har oplevet en forværring i udsættelsen af vold fra elev X mod både andre elever og ansatte.

Ansatte oplyser, at der pt. dagligt er episoder, hvor ansatte bliver udsat for fysisk og/eller psykisk vold fra elev X.

Ansatte oplyser, at den fysiske vold fx kan bestå af:

- Slag
- Spark
- Skub
- Spyt
- Kast med genstande (herunder fx ██████████ ██████████.)

Ansatte oplyser, at den psykiske vold består i, at elev X kan være verbalt modbydelig over for ansatte, fx med bemærkninger som "dumme", "tykke", "du er den dårligste lærer", og at de oplever, at de sårende bemærkninger er individuelt rettede, og at elev X "ved hvilke knapper ██████████ skal trykke på".

Ansatte oplyser, at alle ansatte, som varetager arbejdsopgaver med ██████████ klasse, kan risikere at blive udsat for fysisk eller psykisk vold fra elev X, men at teamet omkring ██████████ klasse har en særlig udsættelse, da de bliver tilkaldt af skolens øvrige undervisere, hvis elev X bliver udadreagerende.

Ansatte oplyser, at både de to klasselærere samt pædagogen i teamet er blevet udsat for fysisk vold fra elev X flere gange inden for de seneste uger. Dette drejer sig bl.a. om slag og kast med genstande. De oplyser, at den ene ansat fik et slag i baghovedet af elev X dagen inden Arbejdstilsynets besøg, og at dette slag kom uden forvarsel. De oplyser herudover, at de også flere gange inden for ██████████ har oplevet, at elev X er udadreagerende over for andre elever,

hvorfor de må gå imellem og agere menneskeligt skjold for at beskytte de andre elever.

Side 5/9

Arbejdstilsynets besøg vedrørte undersøgelse af en arbejdsulykke, med EASYnr.: 12653865, sket den [REDACTED]. Ved ulykken var skadelidte til stede i klassen i overgangen fra skole til SFO, og elev X udviste "rød adfærd". Skadelidte forsøgte gentagne gange at tale eleven ned, og tilbyde en aktivitet [REDACTED] vidste elev X var glad for. Elevens adfærd eskalerede, og skadelidte vurderede at eleven var til fare for de andre elever, som [REDACTED] forsøgte at guide elev X væk fra. Hændelsen stod på over længere tid, hvor skadelidte gentagne gange blev ramt af genstande, som eleven kastede med, samt udsat for slag og spark. Skadelidte måtte kortvarigt fastholde eleven og agerede herudover menneskeligt skjold, da [REDACTED] måtte skærme elev X fra at søge ned mod de andre elever, mens [REDACTED] ventede på, at elevens mor blev tilkaldt og til sidst ankom og tog over. Skadelidte blev under hændelsen [REDACTED]. Skadelidte havde op til hændelsen haft flere episoder med elev X i affekt, som ligeledes medvirkede til den [REDACTED].

Ansatte oplyser, at en anden elev i klassen (elev Y) også kan være fysisk udadreagerende, dog sjældnere forekommende end elev X. Aktuelt er der ved at blive skruet op for faglige krav til elev Y, hvilket [REDACTED] reagerer på, og [REDACTED] havde der været en episode, hvor eleven havde [REDACTED]. Ansatte oplyser, at elev Y udfordrer dem på at ville forhandle om alt, fx pauser og hvor meget der skal laves. Derudover kan der være en uhensigtsmæssig dynamik mellem elev X og elev Y. På dage hvor enten elev X eller elev Y er fraværende er det en helt anden oplevelse at have klassen. De oplyser, at elev Y også kan finde på at kopiere elev X's udadreagerende adfærd mod de ansatte.

Skolelederen blev fremlagt ansattes oplysninger og oplyste, at ledelsen ikke modstrider ansattes oplysninger, idet det er deres oplevelser. Skolelederen oplyser, at ansatte og ledelse ofte taler om, at elever i dag generelt er mere udfordrede. Skolelederen oplyser, at han var bekendt med, at der er flere elever i klassen, som er udfordrede på at indgå i undervisningen og fællesskabet i klassen. Han oplyser, at han dog ikke kender til det oplyste omfang af den fysiske vold.

#### Virksomhedens forebyggende tiltag

##### **Voldspolitik og registrering**

Skolelederen oplyser, at de har en voldspolitik, som er en tilrettet version af Hedensted Kommunes generelle voldspolitik. Han oplyser, at han i samarbejde med skolens AMR har forsøgt at lave en definition på fysisk og psykisk vold. Han oplyser, at det fremgår af denne voldspolitik, at alle hændelser med fysisk og psykisk vold skal registreres. Han oplyser, at de ansatte dog er forskellige og har forskellige grænser, hvorfor det også kan være forskelligt, hvad de registrerer. Han og AMR oplyser, at de altid opfordrer ansatte til at registrere hændelser med fysisk eller psykisk vold, når de hører om dem.

Ansatte oplyser, at de er klar over, at de skal registrere hændelser med fysisk og psykisk vold, men at normalgrænsen har rykket sig for dem, fordi udsættelsen for fysisk og psykisk vold er blevet hverdag for dem. De oplyser, at det derfor bliver uklart for dem, hvad de skal registrere, fordi de ikke længere har en føling med, hvornår elevernes adfærd er over grænsen. De oplyser, at de kan være

udsat for op til flere episoder på én dag, hvorfor det også kan være svært at huske, hvad man præcist har været udsat for, når arbejdsdagen er omme. De oplyser, at de på eget initiativ på et personalemøde har snakket om, at det er vigtigt, at de får registreret alt, hvad de bliver udsat for, således at ledelsen får et indblik i, hvad de egentlig er udsat for hver dag. De oplyser, at de derfor har fået registreret flere hændelser den seneste tid, men at de lang fra stadigvæk får registreret alt.

De ansatte oplyser i forlængelse heraf, at det er uklart for dem, hvad der sker, når de laver en registrering, da der ikke kommer noget tilbageløb til dem. De oplyser, at det derfor også kan føles lidt meningsløst at skulle lave registreringerne.

Skolelederen oplyser, at han drøfter registreringerne med AMR, og at de nogle gange har et punkt på personalemøder omkring registreringer, men at det er korrekt, at der ikke kommer et direkte tilbageløb til den enkelte ansatte.

Han oplyser, at det er begrænset, hvilke handlinger han kan sætte på de forskellige hændelser, da skolen er underlagt en stram økonomisk ramme, som han skal forsøge at navigere indenfor.

Skolelederen og AMR oplyser, at de ikke kender til, at de ansatte omkring [redacted] klasse ikke får registreret alt, hvad de er udsat for.

### **Risikovurdering**

Skolelederen oplyser, at af Hedensted Kommunes voldspolitik fremgår det, at skolen kan lave risikovurderinger på de elever, som kan have en udadreagerende adfærd. Han oplyser, at skolen ikke havde lavet en risikovurdering på elev X inden arbejdsulykken den [redacted]. Han oplyser, at der efter arbejdsulykken er blevet en risikovurdering af elev X.

Arbejdstilsynet får under besøget mulighed for at se risikovurderingen. Af denne fremgår eksempler på elev X's adfærd, når [redacted] er enten grøn, gul eller rød. De ansatte har noteret i risikovurderingen, at [redacted] gule fase er enten kort eller ikkeeksisterende. Ansatte oplyser i sammenhæng med dette, at elev X kan skifte adfærd på et splitsekund, og dermed kan skifte fra grøn til rød meget hurtigt, hvilket gør, at man ikke kan nå forberede sig på rød adfærd.

Af risikovurderingen fremgår det, at når elev X er rød, så skal man tilkalde én ansat fra teamet. Ledelse og ansatte oplyser, at dette betyder, at hvis [redacted] klasse har andre undervisere, og elev X bliver risikovurderet rød, så skal disse ansatte ringe efter én fra teamet. Der fremgår ikke yderligere handleanvisninger til de ansatte fra teamet. De ansatte fra teamet oplyser, at de ikke er blevet instrueret i, hvad de skal gøre, når elev X er rød, udover at de skal beskytte de andre elever fra [redacted] udadreagerende adfærd.

Ansatte oplyser, at kontakten til elev X og muligheden for at påvirke den eskalerende adfærd er meget relations bestemt. Ansatte oplyste, at de kan have en følelse af ikke at slå til, selvom de trækker på alt, hvad de har i "værktøjskassen", når de ikke lykkes med at påvirke adfærden. De oplyste, at det kan opleves som en umulig opgave, hvor de kun kan stå og agere menneskeligt skjold.

Ledelse og ansatte oplyser, at de ikke anvender risikovurderingen systematisk, men kun når elevens adfærd skifter.

Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er lavet en risikovurdering på elev Y.

### **Øvrig forebyggelse**

Skolelederen oplyser, at der 8 gange årligt afholdes personalemøde, hvor aftaler om elever kan deles på tværs af personalegruppen, så personale uden for teamet opdateres på aktuelle aftaler.

Ansatte og ledelse oplyser, at der har været et 9-ugers forløb med et udviklingsteam. Ansatte oplyste, at de tiltag, der blev foreslået under forløbet, var tiltag, som i forvejen var en del af deres pædagogiske værktøjskasse, og tiltag, som ansatte allerede havde forsøgt, men som ikke slår til i . klasse med den kompleksitet og tyngde, der er i opgaven. De oplyser, at de derfor fortsat oplever ikke at have den rette viden til at reducere elev X's udadreagerende adfærd.

Skolelederen oplyser, at en ansat har fået en uddannelse i NUSSA, og at de ansatte for et par år siden havde et forløb med en psykolog. Ansatte oplyser, at den ansatte med NUSSA-uddannelse anvendte den i et forløb, da eleverne gik i . klasse, men at opgaven i . klasse adskiller sig ved, at der er større faglige krav.

Ansatte oplyser, at de over for ledelsen har ytret behov for mere støtte i timerne. Skolelederen oplyste, at ansatte er 2 voksne på timerne i en stor del af tiden, og at ledelsen altid har imødekommet, det ansatte har bedt om. Ansatte oplyser, at det er korrekt, at de har fået tilknyttet en vikar til klassen, men at vikaren , hvilket betyder, at de er alene i undervisningen 70-80 % af undervisningstiden.

Ansatte oplyser, at de har en oplevelse af, at skolelederen igennem lang tid er blevet gjort opmærksom på problematikkerne omkring . klasse, samt på bekymring for de ansatte i teamet omkring . klasse, og at skolelederen ikke har taget disse henvendelser alvorligt, og ikke har reageret tilstrækkeligt på dem. Skolelederen oplyser, at han har taget en samtale med de enkelte ansatte, når der er nogle andre ansatte, som har ytret deres bekymring for de enkelte ansatte i teamet. Skolelederen oplyser, at hans dør altid står åben.

### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyste, at de aktuelt oplever stress symptomer. Ved små afvigelser i hverdagen kan de opleve at miste overblikket og modet på opgaverne. Ansatte oplever desuden

Ansatte oplyste, at de lukker ned for deres sociale liv i weekender for at kunne restituere til at møde på arbejde, samt at de ikke kan overskue at bruge deres ferier på fx at rejse med familien.

Ansatte oplyste desuden, at de er bekymrede for, at deres kollegaer er tæt på at blive syge af arbejdet, hvilket de på skift har meddelt ledelsen. De oplyste, at arbejdsmiljørepræsentanten ligeledes har udtrykt bekymring og har italesat dette over for ledelsen. Dette medgiver arbejdsmiljørepræsentanten og Skolelederen.

Ansatte oplyste, at de er bekymrede for, hvor længe de selv kan holde til at arbejde under de aktuelle forhold.

Side 8/9

### **Anvendte regler**

- § 77, stk. 1, i lovebekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 38, stk 1, i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.
- § 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. 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 fx

- Sikre jer, at arbejdet med elev X tilrettelægges, så eleven ikke har adgang til genstande, der kan anvendes som kasteskyts.
- Sikre jer, at ansatte er tilstrækkeligt og konkret instrueret i, hvordan de skal forholde sig, hvis elev X bliver truende eller fysisk udadreagerende over for andre elever.
- Sikre jer, at ansatte er tilstrækkelig klædt på til at risikovurdere elev X og tilsvarende handle, så voldsrisikoen minimeres.
- Arbejde med procedure for situationer, hvor der ikke kan risikovurderes tilstrækkeligt på elev X. Dvs. når ■ skifter fra grøn til rød på et splitsekund uden at være i den gule fase.
- Arbejde med registreringspraksis af hændelser med fysisk eller psykisk vold, således at virksomheden får et tilstrækkeligt kendskab til forekomsten.
- Sikre jer, at ansatte får den tilstrækkelig viden til at håndtere elever som elev X.

Arbejdstilsynet kan desuden henvise til At-vejledning D.4.3-5 om vold <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

### **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**

Side 9/9

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Rikke Kristiansen  
Tilsynsførende