

ODENSE KOMMUNE
Flakhaven 2
5000 Odense C

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

19. juni 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 2. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 23. maj 2023.

På besøget hos 5 - Skole, Holluf Pile Skole, Nøglens Kvarter 10, 5220 Odense SØ talte vi med skoleleder Mohammed Bibi og arbejdsmiljørepræsentant Thorkild Bertelsen.

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 undervisning af elever i Pilehuset.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. januar 2024**.

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

I skal **senest den 8. januar 2024** 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

20230002946/10

Ansvarlig:
Maj Olsson

CVR 35209115
P 1003315691

Side 1/8

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i Pilehuset 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. Det bygger vi på følgende:

- At der aktuelt forekommer fysisk vold i form af fx bid, slag, spark, skub og kast med genstande som fx knive, stole og termokander ca. et par gange ugentligt.
- At der dagligt forekommer truende adfærd, fx med en kost.
- At der næsten dagligt er elever, der er oppe at slås, og som ansatte skal skille ad, og hvor de får slag og spark.
- At der i den ene klasse er en [redacted] elev, der har en meget respektløs og grænsesøgende adfærd, særligt over for [redacted]. De [redacted] ansatte er [redacted] ved [redacted], da [redacted] pludselig kan komme i høj arousal. Et par uger før Arbejdstilsynets besøg, var der en episode, hvor en ansat tager [redacted] fra eleven, hvorefter vedkommende ser sig nødsaget til [redacted] fra [redacted], da vedkommende er [redacted] og ikke har [redacted].
- At [redacted] elever i Pilehuset potentielt kan være udadreagerende.
- At der særligt i den ene klasse på daglig basis forekommer psykisk vold i form af fx: "Du skal dø", "Du skal brænde i helvede", "Din søn skal dø". Dette kan forekomme fuldstændig umotiveret.

§ 33, nr. 5

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til voldsrisikoen i Pilehuset. Det bygger vi på følgende:

- At ansatte enten ikke kender retningslinjerne for vold, eller ikke kender indholdet, herunder definitionen på vold. Det bliver hermed op til den enkelte, at definere hvad vold er, og dermed hvad man skal tolerere, og hvad der skal registreres. Dette bidrager til en uensartet registreringspraksis, hvor ikke alle episoder registreres. Det vurderes derfor, at skolen ikke kender det reelle omfang af den udadreagerende adfærd. AMO har en praksis omkring analyse af registreringer, men da de ikke får det fulde billede, er det Arbejdstilsynets vurdering, at skolen ikke systematisk holder øje med risikoen for vold og har mulighed for at sætte forebyggende tiltag i værk ud fra mønstre og forebyggelsespotentialer i registreringerne.
- At skolen ikke laver systematisk individuel risikovurdering. Dette betyder, at ansatte ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd hos den enkelte elev.
- At ikke alle ansatte er uddannet i Low Arousal, og oplever det utilstrækkeligt selv at have læst op på dette.
- At ansatte ikke er instrueret i hvordan de skal gå imellem elever, der slås, således at man passer på sig selv.
- At ansatte kun har modtaget supervision to gange i dette skoleår.
- At der ikke er en fælles pædagogisk tilgang til eleverne, hvilket giver uro i elevgruppen.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen:

- At skolen har lavet en handlingsplan med ekstra bemanning, således at [redacted] ansatte ikke er alene med den elev, de er [redacted] ved. Planen kører resten af dette skoleår, hvorefter der træder en skemaændring i kraft efter sommerferien, der imødekommer dette.

§ 33, nr. 5

- At der er lavet en arbejdsgruppe, der arbejder på at lave et fælles pædagogisk fundament. Dette er ikke implementeret endnu.
- At ansatte er glade for ledelsen, og altid får støtte og opbakning, når de henvender sig.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at dette er gode tiltag, der kan være en del af den endelige løsning.

Arbejdstilsynets vurdering af den manglende forebyggelse understøttes af, at ansatte bl.a. oplever konsekvenser i form af:

- At vold er blevet hverdag, og at barren for hvad man skal finde sig i, og hvad der er normalt har forrykket sig.
- At nogle ansatte er blevet mere "hårde", og at der skal mere til, før man reagerer og synes en situation er voldsom.
- At nogle ansatte bliver påvirket af både den verbale og den fysiske vold.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever i Pilehuset 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.

En undersøgelse fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at ansatte har større risiko for at få langvarigt sygefravær (mere end 6 uger) og depressive symptomer (svarende til let depression eller værre), hvis de på samme tid oplever arbejdsrelateret vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet, end hvis de kun oplever den ene af disse påvirkninger eller ingen af dem. Da Pilehuset modtager påbud vedrørende begge risikofaktorer, er det Arbejdstilsynets vurdering, at ansatte dermed har større risiko for at få langvarigt sygefravær og depressive symptomer.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Holluf pile skole er en folkeskole under Odense kommune. Skolen har 3 spor og ca. 700 elever. Pilehuset er et specialtilbud placeret under Holluf pile skole.

Følgende fremgår af skolens hjemmeside

<https://hollufpileskole.aula.dk/pilehuset>: "Pilehuset er et skoletilbud, hvor undervisning, specialpædagogik og skolehjemsamarbejdet går hånd i hånd. Det er et vidtgående specialtilbud for normalt begavede børn med socio-emotionelle udfordringer i alderen 10-14 år. Børnene er på forskellig vis blevet forstyrret i deres udvikling og har brug for at indgå i små enheder skolemæssigt med særlige voksne for at udvikle sig og trives. I Pilehuset tager vi udgangspunkt i, at det er de voksne, der skal forstå børnene og ikke børnene der skal forstå de voksne. Specialtilbuddet består af to stamklasser med i alt 14 elever. Hver klasse har tilknyttet et team af tre lærere/pædagoger, der i fællesskab sammensætter elevernes faglige og sociale undervisning i hverdagen."

Ledelsen består af skoleleder Mohammed Bibi og souschef Kirsten Jakobsen.

Dette påbud retter sig imod Pilehuset.

Virksomheden har ligeledes modtaget et påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever i Pilehuset ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 13. marts 2023. Fra Hollufpile skole deltog skoleleder Mohammed Bibi og arbejdsmiljørepræsentant Thorkild Bertelsen. Derudover blev der talt med flere ansatte. Skolen blev tilbudt et aftaleforløb på vold, som de ikke accepterede.
- Tilsynsbesøg den 23. maj 2023. Ved besøget blev der talt med skoleleder Mohammed Bibi og arbejdsmiljørepræsentant Thorkild Bertelsen. Der blev afholdt 4 enkeltsamtaler med ansatte fra Pilehuset, samt en gruppesamtale med 5 ansatte fra almindelen. Der blev ligeledes afholdt møde med ledelsen denne dag.

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet fået fremvist følgende skriftlige materialer:

- Trivsel 365 for Pilehuset - efteråret 2022. Svarpocent 100%
- Handleplan om [REDACTED] i Pilehuset dateret 4. maj 2023
- Voldsretningslinjer - hvis personalet udsættes for vold eller trusler om vold
- Magtanvendelser skoleåret 22-23 til dato
- Registreringer af episoder med vold og trusler om vold skoleåret 22-23 til dato.

§ 33, nr. 5

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Det blev oplyst af ansatte, at der forekommer vold i form af fx bid, slag, slag med genstand fx [REDACTED], spark, skub og [REDACTED]. Der forekommer ligeledes kast med ting som fx gaffler, knive, stole, termokander mm. Særligt en elev er meget god til at ramme. Der var en meget voldsom periode [REDACTED], men efter at [REDACTED], og man har ændret classesammensætningen er niveauet faldet. Der forekommer aktuelt fysisk vold ca. et par gange ugentligt.

Ansatte oplyser, at der dagligt forekommer truende adfærd fx med en kost.

Det blev oplyst af ansatte, at der næsten dagligt er elever, der er oppe at slås, og som ansatte skal skille ad, og hvor de får slag og spark.

Ansatte oplyser, at der i den ene klasse er en [REDACTED] elev [REDACTED] og [REDACTED]. Eleven er meget respektløs og grænsesøgende, særligt over for [REDACTED]. De [REDACTED] ansatte er [REDACTED] ved [REDACTED], da [REDACTED] pludselig kan komme i høj arousal, og de ikke kan [REDACTED]. Et par uger før Arbejdstilsynets besøg, var der en episode, hvor en ansat tager en [REDACTED] fra eleven, hvorefter vedkommende ser sig nødsaget til at [REDACTED] fra [REDACTED], da vedkommende er [REDACTED] og ikke har [REDACTED]. Dagen før Arbejdstilsynets andet besøg, var eleven hele dagen i høj arousal og havde en sitrende uro, hvor ansatte var [REDACTED], at [REDACTED] pludselig skulle tænde af.

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at [REDACTED] elever i Pilehuset potentielt kan være fysisk udadreagerende.

Det blev oplyst af ansatte, at der på daglig basis særligt i den ene klasse, forekommer psykisk vold i form af fx "Du skal dø", "Du skal brænde i helvede", "Din søn skal dø", "Jeg knepper din mor/dine børn". Periodevist forekommer dette mange gange dagligt. [REDACTED], var en ansat blevet udsat for psykisk vold i ca. 20 minutter i form af "Du skal dø", "Jeg tæsker dig", "Store fede homo-svin", "Ikke engang dit barn kan lide dig" mv. Dette forekom fuldstændig umotiveret.

Ledelsen oplyser, at voldsforekomsten er faldet meget siden [REDACTED], men at det stadig forekommer.

Ledelsen oplyser, at 4 ud af 6 ansatte har været der under 2 år. Målgruppen har meget svært ved skift af personale, og det har betydet øget uro.

- Trivsel 365 for Pilehuset:
 - 3 ud af 4 ansatte har været udsat for trusler fra elever.
 - 3 ud af 4 ansatte har været udsat for fysisk vold fra elever.
- Magtanvendelser: Arbejdstilsynet har fået forevist [REDACTED] magtanvendelser fra dette skoleår. Ledelsen oplyser, at en elev er [REDACTED]. Denne elevs magtanvendelser har Arbejdstilsynet ikke set. Ledelsen oplyser, at eleven [REDACTED].
- Registreringer: Arbejdstilsynet har fået forevist 8 registreringer.
- Magtanvendelser og registreringer beskriver episoder med slag, spark, bid, spyt og skub, både ved episoder hvor en elev er gået direkte efter en ansat, men også hvor ansatte har skulle skille elever ad, der slås. Ved en episode den [REDACTED] 2022 har en ansat fået 15-20 slag og spark, samt 3-4 slag på [REDACTED] og 3-4 slag i [REDACTED]. Samtidig ville eleven tage et våben med i skole og slå den ansatte ihjel. Ved en anden episode har en ansat måtte fastholde en elev 10 minutter på gulvet, før eleven slappede så meget af, at den ansatte kunne slippe [REDACTED]. Ansatte har ved de episoder, der er registreret bl.a. fået [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], samt svært ved efterfølgende at være [REDACTED].

Virksomhedens forebyggelse

Voldspolitik, registrering og analyse

Det blev oplyst af ledelsen, at skolen har retningslinjer for vold. Imellem Arbejdstilsynets to besøg, er retningslinjerne blevet gennemgået, og man har bl.a. tilføjet en definition på psykisk vold samt særlige retningslinjer for gravide. Definitionen på fysisk vold er enhver fysisk kontakt. Retningslinjerne er sendt ud til ansatte samt gennemgået på et møde. Ledelsen er ikke sikker på, om ansatte i Pilehuset var tilstede ved mødet. Nogle ansatte oplyser, at de ikke mener, der er retningslinjer på området, mens andre oplyser, at der er retningslinjer, men at de ikke kender indholdet. Flere ansatte har heller ikke kendskab til en definition af fysisk og psykisk vold. Ansatte oplyser, at have efterspurgt dette. Det er meget forskelligt, hvad ansatte tænker, at vold er, og hvad man skal tolerere, og bliver derfor den enkeltes subjektive holdning.

Det blev oplyst af ledelse, at ansattes opfordres til at lave registrering af episoder, og at man har et rive/kradse skema til dette. Der ud over skal magtanvendelser registreres i et andet skema. Ansatte oplyser, at der er en meget forskelligartet tilgang til registrering, og at langt fra alle episoder registreres. Nogle ansatte angiver, at de registrer alt, mens andre kun registrerer

de meget voldsomme episoder. Nogle registrerer kun fysisk vold, men ikke psykisk, og andre registrerer kun hvis der er gentagne slag/spark. Af barrierer oplyser ansatte, at de er i tvivl om, hvad der skal registreres, at man så ikke kunne lave andet, da der kan være 8-9 episoder på én dag, samt at det er synd for børnene. En ansat oplyser, at vedkommende skriver det ned i et notat ift. eleven. Dette går dog kun på eleven og ikke på den ansatte.

Ledelsen oplyser, at der laves analyse i AMO af registreringerne fx ift. relationen mellem elev/ansat, men også ift. mønstre etc. Der meldes dog sjældent noget tilbage til de ansatte, da der kommer så få registreringer ind, at det kan være svært at lave kvalificeret analyse. Ansatte oplyser, at de ikke ved hvad registreringerne bliver brugt til, og at de ikke har oplevet af få feedback ift. analysen fra AMO.

Risikovurdering

Det blev oplyst af ledelsen, at der ikke er udarbejdet individuel risikovurdering på den enkelte elev. Der holdes handleplansmøder, hvor bl.a. den udadreagerende adfærd drøftes, men der er ikke konkrete handlemuligheder ift. hvordan den ansatte passer på sig selv. Der ud over er der blevet lavet en særlig risikovurdering ift. gravides udsættelse for vold. Ansatte oplyser, at der ikke er lavet risikovurdering, og at de pædagogiske handleplaner ikke er et værktøj, der bruges ift. sikkerheden i dagligdagen.

Oplæring og instruktion

Det blev oplyst af ansatte og ledelse, at ikke alle ansatte er uddannet i Low Arousal. Enkelte ansatte har selv læst op på det, men oplever dette som utilstrækkeligt. Ledelsen oplyser, at alle ansatte kommer på et 2-3 dages introkursus i kommunen, og hvor tilgangen til specialelever er en væsentlig del. Ansatte oplyser, at de ikke er blevet instrueret i, hvordan man går imellem elever, der slås, så man passer på sig selv. Ansatte oplyser, at når de laver en fastholdelse, skal de tage imod de slag og spark, der kommer, indtil eleven falder ned.

Samarbejde, støtte og sparring

Det blev oplyst af ansatte, at der kun har været supervision to gange i dette skoleår, hvor man tidligere har haft det hver 2. uge. Ledelsen oplyser, at der har været meget fravær fra PPR psykologen, der står for supervisionen, da hun har haft andre opgaver. Han var dog ikke opmærksom på, at der kun har været supervision så få gange. Fremadrettet vil supervisionen komme ind i et fast rul igen.

Ansatte og ledelse oplyser, at der er lavet en handlingsplan, således at der er ekstra bemanning i Pilehuset om eftermiddagen, så de [redacted] ansatte ikke er alene med den elev, de er [redacted]. Efter sommerferien arbejdes der på en skemaændring, der imødekommer dette.

§ 33, nr. 5

Ansatte og ledelse oplyser, at der ikke er en fælles pædagogisk tilgang til eleverne. Ansatte oplyser, at dette giver en uens tilgang og uro i elevgruppen, hvilket fører til udadreagerende adfærd. Der er derfor lavet en arbejdsgruppe, der arbejder på at lave et fælles pædagogisk fundament. Dette er ikke implementeret endnu.

Ansatte oplyser, at de er glade for ledelsen, og altid får støtte og opbakning, når de henvender sig.

Arbejdsmæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ansatte:

- At vold er blevet hverdag, og at barren for hvad man skal finde sig i, og hvad der er normalt har forrykket sig.
- At der har været en stor personaleudskiftning, og at nogle af de ansatte, der er stoppet, har givet udtryk for, at volden har været en af flere årsager til dette.
- At nogle ansatte er blevet mere "hård", og at der skal mere til, før man reagerer og synes en situation er voldsom.
- At nogle ansatte bliver påvirket af både den verbale og den fysiske 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 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.
- Sikre at alle ansatte kender retningslinjerne og definitionen på vold.
- Sikre at ansatte får en tilbagemelding fra AMO på analysen af registreringerne samt hvilke forebyggende tiltag, der sættes i værk.
- Sikre at der udarbejdes en systematisk individuel risikovurdering på alle elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd.
- Sikre at alle ansatte er klædt på til at arbejde med målgruppen.
- Sikre at alle ansatte er instrueret i hvordan man skiller elever ad, der slås, og samtidig passer på sig selv, fx via konceptet "Nænsom nødværge".
- Sikre et fælles pædagogisk grundlag.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold.

Se www.at.dk/d-4-3.

For yderligere information se Risikovurdering:

<https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/> og Når vold og trusler skal forebygges: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/materialesamling-boern-og-unge/naar-vold-og-trusler-skal-forebygges>

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

Maj Olsson
Tilsynsførende