

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

13. februar 2023

Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 7. februar 2023 hos ODENSE KOMMUNE på arbejdsstedet Solbærvej 5, 5260 Odense S. Vi talte med souschef Michael Lindstrøm, skoleleder Martin Hosbond, arbejdsmiljørepræsentant Anders Høgh Villadsen og arbejdsmiljørepræsentant Roham Yavari-Behrouz.

Sag

20230011498/3
Ansvarlig:
Julie Carlsson Gren

CVR 35209115
P 1003316303

Side 1/7

Strakspåbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet med elev X i børnemiljøet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for vold i forbindelse med elevens adgang til [REDACTED] og [REDACTED], der kan bruges som våben mod ansatte. Påbuddet skal efterkommes straks.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 20. februar 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.

§ 33, nr. 5

Begrundelse for påbuddet

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at risikoen for vold og trusler i arbejdet med elev X i børnemiljøet er til stede, og at virksomheden ikke i tilstrækkeligt omfang har forebygget den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko i forbindelse med elevens adgang til [REDACTED] og [REDACTED], der kan bruges som våben.

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 elev X i børnemiljøet ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for vold og trusler i arbejdet idet

- der er en elev i børnemiljøet, elev X, der er kendt med udadreagerende adfærd, og flere gange ugentligt truer ansatte, eller er fysisk udadreagerende over for ansatte.
- ansatte og ledelse siden årsskiftet har oplevet en forværring i udsættelsen for vold fra elev X mod andre elever og ansatte.
- elev X gentagne gange har truet med at slå andre elever med en [REDACTED] og kaste/slå med [REDACTED].
- risikoen for vold mod ansatte ofte opstår, når de ansatte griber ind for at beskytte andre elever mod udadreagerende adfærd fra elev X.
- der er registreret en episode, hvor elev x har kastet en [REDACTED] efter en ansat.

Det er vores vurdering, at der er øget risiko for, at elev X kan finde på at bruge en [REDACTED] eller [REDACTED] som våben mod ansatte, fordi [REDACTED] gentagne gange har truet med nævnte genstande, samt ved en episode har kastet en [REDACTED] efter en ansat.

Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens forebyggelse ikke er tilstrækkelig. Det bygger vi på følgende:

- At ansatte er instrueret i at beskytte de andre elever fra elev X, hvis [REDACTED] er udadreagerende, men ikke konkret er instrueret i, hvordan de skal gå imellem elev X og en anden elev.
- At ansatte er ikke konkret er instrueret i, hvordan de skal forholde sig, når elev X truer med en [REDACTED] eller [REDACTED].
- At virksomheden er bekendt med, at [REDACTED] er løse, og kan tages af, og har kontakten leverandøren med henblik på at få fastgjort [REDACTED], men ikke har kendskab til en tidshorizont for udbedring af problemet.
- At arbejdet med low arousal kan have god effekt, men ikke altid er tilstrækkeligt til at håndtere elev X.
- At der ikke systematisk arbejdes med risikovurdering af elev X.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at virksomheden i tilrettelæggelsen af arbejdet ikke tager tilstrækkeligt højde for den risiko der er forbundet med elevens adgang til [REDACTED] og [REDACTED], der kan bruges som våben mod ansatte.

Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold 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, hvor elev X bruger [REDACTED] og [REDACTED] som våben, og hvor dette kan føre til alvorlig fysisk og 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

Om virksomheden

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

Hjalleseeskolen er en grundskole i Odense Kommune, som rummer i alt 548 elever, fordelt på 0. - 10. årgang. Skolen er organiseret i et børnemiljø og et ungemiljø. Skolen har desuden en SFO for elever fra 0. - 3. årgang.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 7. februar 2023. Fra Hjalleseeskolen deltog souschef Michael Lindstrøm, skoleleder Martin Hosbond, arbejdsmiljørepræsentant Anders Høgh Villadsen og arbejdsmiljørepræsentant Roham Yavari-Behrouz.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanter den 7. februar 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 2 gruppesamtaler med i alt 4 ansatte den 7. februar 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 7. februar 2023.

Skriftlige materialer Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden

- Retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane på Hjalleseeskolen
- Guide "Fra udfordring til handling"

Arbejdstilsynet fik på tilsynet fremvist 4 registreringer af episoder med arbejdsrelateret vold fra indeværende kalenderår samt slutningen af 2022. Episoderne var angivet i virksomhedens dokument for "Anmeldelse af krænkelse".

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyste, at de varetager undervisning samt pædagogisk støtte i forbindelse med undervisning. Der er aktuelt en elev (herefter elev X), i børnemiljøet, som er kendt med udadreagerende adfærd.

Ansatte oplyste om elev X, at ■■■ er en kløgtig ■■■, men virker uinteressert i det faglige. De oplyste, at ■■■ ikke trives, og at det er svært for ■■■ at indgå i det sociale fællesskab i klassen, da ■■■ har brug for kontrol, og ofte kommer i konflikt med de andre elever. De oplyste, at det ikke altid er muligt at forudse den udadreagerende adfærd, da ■■■ kan vende på et split sekund. 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. Andre gange kan ansatte godt se, når der er risiko for en optrapning, og ■■■ skal lades i fred, men da ■■■ i høj grad reagerer på de andre elever, kan det eskalere hurtigt.

Ansatte og ledelse oplyste, at de siden årsskiftet har oplevet en forværring i udsættelsen for vold fra elev X mod andre elever og ansatte.

Ansatte oplyste, at der flere gange ugentligt er episoder, hvor eleven truer ansatte eller hvor ansatte bliver udsat for fysisk vold.

Ansatte oplyste, at den fysiske vold kan bestå i fx slag, spark, spyt eller kast med genstande mod ansatte. Derudover kan elev X true med at slå, sparke eller kaste genstande efter ansatte.

Ansatte og ledelse oplyste, at vold mod ansatte ofte opstår, når elev X bliver udadreagerende eller truende over for andre elever, hvor de ansatte griber ind, for at beskytte de andre elever.

Arbejdstilsynet fik på besøget fremvist registreringer af episoder med arbejdsrelateret vold fra indeværende kalenderår samt slutningen af 2022. Samtlige 4 registreringer Arbejdstilsynet fik fremvist omhandlede vold fra elev X.

I en af episoderne var elev X blevet vred på en anden elev, og jagede denne elev. Den ansatte gik imellem, og elev X vendte sin vrede mod den ansatte. Elev X slog, sparkede og kastede en [REDACTED] efter den ansatte.

I en anden episode var elev X kommet op at slås med en anden elev. Elev X var vred, og kastede med møblerne/raserede klassen, samt true den anden elev med en [REDACTED]. Den ansatte forsøgte at stoppe elev X.

Ansatte oplyste desuden, at det er sket gentagne gange, at elev X har taget en [REDACTED] (se Billede 1), og truet med at slå andre elever med den.

Ansatte oplyste, at elev X ikke har nået at slå med [REDACTED], fordi ansatte er gået imellem, og har taget [REDACTED] fra elev X. Ansatte oplyste, at det er deres vurdering, at elev X ville kunne finde på, at slå ansatte med [REDACTED], hvorfor de med en hurtig bevægelse, for at overraske elev X, har taget [REDACTED] fra [REDACTED].

Ansatte oplyste, at det er sket gentagne gange, at elev X har truet andre elever eller ansatte med at kaste/slå med løse [REDACTED], der kan findes rundt på skolens udendørs arealer, da der ligger rester fra tidligere [REDACTED].

Virksomhedens forebyggende tiltag

Ansatte oplyste, at de er instrueret i, at beskytte de andre elever fra elev X, hvis [REDACTED] er udadreagerende. Hvis elev X raserer klassen, skal ansatte få sig selv og de øvrige elever ud af klassen.

Ansatte oplyste, at de ikke konkret er instrueret i hvordan de skal gå imellem elev X og en anden elev.

Ansatte oplyste, at de ikke konkret er instrueret i, hvordan de skal forholde sig, når elev X truer med en [REDACTED] eller [REDACTED].

Ledelsen oplyste, at de er bekendt med, at [REDACTED] er løse, og kan tages af, og at de har kontaktet leverandøren med henblik på at få fastgjort [REDACTED]. Ledelsen har ikke kendskab til en tidshorison for udbedring af problemet.

Arbejdstilsynet fik på besøget udleveret virksomhedens Retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane, og fik af ledelsen oplyst,

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

at ansatte kender til retningslinjen, og hvor de skal søge informationer omkring håndtering af situationer med risiko for vold.

Side 5/7

Af retningslinjen fremgår bl.a. hvem der skal kontaktes, hvis der sker en episode med vold og trusler mellem elever eller mod ansatte. Det fremgår også, at ansatte der er vidne til en konflikt, skal blive i nærheden, være synlige, og hvis det skønnes nødvendigt, hente hjælp.

Ansatte og ledelse oplyste, at der som hovedregel er 2 ansatte til stede i undervisningen af den pågældende klasse. Ansatte og ledelse oplyste, at i de få tilfælde hvor ansatte arbejder alene med elev X vil der være andre ansatte i umiddelbar nærhed og som minimum med auditiv kontakt, som vil kunne komme til og hjælpe ved behov.

Ansatte og ledelse oplyste, at det pædagogiske personale for nyligt har repeteret low arousal. Ansatte oplyste, at en kollega er uddannet inden for low arousal tilgangen, og har introduceret dette til det pædagogiske personale.

Ansatte oplyste, at det kan have god effekt, men at de også kan opleve, at det ikke er tilstrækkeligt til at håndtere elev X.

Ansatte og ledelse oplyste, at der ikke systematisk arbejdes med risikovurdering af elev X.

Ledelsen oplyste, at der udarbejdes handleplaner med udgangspunkt i barnet, men at det indgår i low arousal tilgangen hvordan ansatte skal passe på sig selv, når et barn er i alarmberedskab.

Ansatte og ledelse oplyste, at personalegruppen har arbejdet med ICDP, som forebyggende indsats i børnemiljøet. Ansatte oplyste, at det kan være svært at anvende i praksis, men at det har sat tanker i gang hos dem.

Ansatte og ledelse oplyste, at der er planer om at inddrage en inklusionsvejleder, der skal hjælpe med, at sætte et forløb i gang. Ansatte oplyste, at det endnu ikke har været muligt at få fastlagt en dato.

Anvendte regler

- § 38 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

For at efterkomme strakspåbuddet er det væsentligt, at I i tilrettelæggelsen af arbejdet, tager højde for den risiko, der er forbundet med elevens adgang til [REDACTED] og [REDACTED], der kan bruges som våben mod ansatte.

§ 33, nr. 5

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 våben.
- 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 tilstrækkeligt og konkret instrueret i hvordan de skal forholde sig, hvis elev X truer med at anvende genstande som våben.
- sikre jer, at ansatte er tilstrækkelig klædt på til at risikovurdere elev X, og tilsvarende handle, så voldsrisikoen minimeres.

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 Arbejds miljøklagenævnet. 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 Arbejds miljøklagenævnet, som så behandler jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejds miljø 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
Tilsynsførende

Billede 1:

Løs 



På billedet ses en løs 



§ 33, nr. 5