

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

12. maj 2023

### Afgørelse

Vi sender her den afgørelse, som vi oplyste om på vores tilsynsbesøg den 8. maj 2023 hos ODENSE KOMMUNE på arbejdsstedet Ørbækvej 701, 5220 Odense SØ. Vi talte med afdelingsleder Malene Hedemand, skoleleder Bjarne Larsen, souchef Lene Mumm, arbejdsmiljørepræsentant Kiri Hansen og HR- og arbejdsmiljøkonsulent Jan Hundebøll.

### Sag

20230012727/4  
Ansvarlig:  
Julie Carlsson Gren

CVR 35209115  
P 1003316819

### Strakspåbud

Virksomheden påbydes at sikre, at risikoen for vold i arbejdet, som er relateret til arbejdet med elever på ■■■ årgang på Tingkærskolen er effektivt forebygget, herunder at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet.

I skal efterkomme påbuddet **straks**.

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

I skal **senest den 19. maj 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 1/7

### 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 på ■■■ årgang på Tingkærskolen ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det bygger vi på følgende:

- At der er [redacted] elever på [redacted] årgang som har kendt udadreagerende adfærd.
- At ansatte [redacted], har oplevet en forværring i adfærden fra elev [redacted].
- At ansatte kan blive udsat for fysisk vold fra de [redacted] elever, bl.a. når de går imellem elever der slås, og at den fysiske vold kan være svingende fra flere gange ugentligt til et par gange om måneden.
- At ansatte kan blive udsat for psykisk vold i form af trusler og verbale krænkelser fra de [redacted] elever, og at dette forekommer næsten dagligt.
- At Arbejdstilsynet ved besøget fik kendskab til flere episoder med udadreagerende adfærd fra elever, hvor ansatte enten var direkte genstand for vold eller måtte gribe ind i episoder med vold mellem elever.
- At der skete en arbejdsulykke den [redacted] 2022, hvor en ansat gik imellem to elever, for at beskytte den ene elev, mens den anden elev fremsagde en trussel om at "jeg [redacted]".

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

- Virksomheden ikke har en tydelig definition på vold, som er kendt af de ansatte.
- Der ikke er en effektiv registreringspraksis, hvorfor virksomheden ikke har retvisende overblik over omfanget og karakteren af vold.
- Der ikke systematisk arbejdes med risikovurderinger og dertil handleanvisninger til ansatte, i situationer, hvor der er risiko for vold.

Vi har medtaget i vurderingen, at virksomheden har iværksat flere pædagogiske tiltag og kompetenceudvikling med henblik på, at forebygge at episoder med udadreagerende adfærd opstår, men lægger vægt på, at der fortsat er en risiko for, at der opstår situationer, hvor de pædagogiske tiltag ikke er tilstrækkelige til at forhindre fysiske konflikter mellem elever, og at ansatte i disse situationer ikke konkret er instrueret i hvordan de skal agere, så de tager hensyn til deres egen sikkerhed.

Den utilstrækkelige forebyggelse forøger 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 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**

Tingkærskolen er en folkeskole under Odense Kommune. På Tingkærskolens hjemmeside fremgår det, at der er omtrent 370 elever fra 0. - 9. klasse.

Tingkærskolens elever er fordelt på 2 matrikler, hhv. afdeling Fraugde hvor de yngste elever holder til og afdeling Birkum hvor de ældste elever holder til.

### **Grundlag for påbuddet**

Besøg på virksomheden

- Ulykkesundersøgelse den 8. maj 2023. Fra Tingkærskolen deltog skoleleder Bjarne Larsen, souchef Lene Mumm, afdelingsleder Malene Hedemand, arbejdsmiljørepræsentant Kiri Hansen og HR- og arbejdsmiljøkonsulent Jan Hundebøll.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten den 8. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med skadelidte fra arbejdsulykken og arbejdsmiljørepræsentanten den 8. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 2 samtaler med enkeltpersoner fra teamet omkring [REDACTED] årgang den 8. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 8. maj 2023.

#### Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med tilsynet forevist skriftlige materialer af relevans for ulykkesundersøgelsen, og henviser i påbuddet til følgende:

- Handleplansskema for elev [REDACTED].
- Retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkelser samt vold og alvorlige trusler mod medarbejdere.

#### **Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold**

Arbejdstilsynet besøgte Tingkærskolen for at undersøge en arbejdsulykke med EASY nr. 12742247, sket den [REDACTED] 2022. Ulykken skete på [REDACTED] årgang, og det er denne årgang påbuddet retter sig mod.

Om hændelsen fik Arbejdstilsynet oplyst, at der opstod en konflikt mellem to elever i [REDACTED] klasse, mens den ansatte var i klassen. Den ansatte observerede, at den ene elev var på vej hen i den ene ende af lokalet, for at lægge nogle ting på plads, da den anden elev pludselig sprang op, og løb efter mens [REDACTED] råbte "jeg [REDACTED]". Skadelidte vurderede med sit kendskab til eleven, at [REDACTED] måtte gribe ind, for at beskytte den anden elev. Skadelidte råbte til en kollega der stod på gangen udenfor klassen, at [REDACTED] havde brug for hjælp, mens skadelidte stillede sig imellem de to elever, hvilket medførte, at den opfarende elev forlod klassen. Skadelidte opfattede ikke i situationen at [REDACTED] var mærket af hændelsen, men [REDACTED], [REDACTED], og [REDACTED]. Skadelidte oplyste, at påvirkningen skyldes den akkumulerede belastning af flere hændelser med udadreagerende adfærd fra elever.

Ansatte oplyste, at det særligt er [REDACTED] elever på [REDACTED] årgang der har en udfordrende adfærd. De oplyste følgende om elevernes adfærd:

Elev [REDACTED] er den elev, som var opfarende ved ulykken den [REDACTED]. Eleven har igennem hele sin tid på skolen haft udfordringer og har i perioder været svær at motivere til at deltage i undervisningen. [REDACTED], har ansatte oplevet en forværring og eskalerende udadreagerende adfærd.

Elev [REDACTED] reagerer særligt på kravsituationer, og kan "eksplodere" over for andre elever eller ansatte. Ansatte oplyste, at elev [REDACTED] kan være rigtig voldsom, og udsætte andre elever eller ansatte for bl.a. slag, spark og kast med genstande.

Elev [REDACTED] kan også være verbalt modbydelig over for både andre elever og ansatte. Den psykiske vold kan fx bestå i trusler om at slå ihjel, trusler om at kaste sten efter [REDACTED] ansatte, true med at slå med [REDACTED], eller den kan bestå i

verbale krænkelser som fx bøsserøv, fuckhoved, luder, kælling.

Side 4/7

I elevens handleplansskema er det bl.a. beskrevet at elevens personlighed kan ændres fra det ene sekund til det andet, samt at eleven kan være opfarende og vred, gå væk, og derefter komme tilbage som om intet var sket.

Elev [redacted] undviger desuden undervisningen og har tendens til at stikke af. Ofte trækker eleven sig til [redacted]. Ansatte oplyste, at nogle af [redacted] oplever at elev [redacted] provokerer dem, og kan opleve at eleven kigger [redacted] samt at eleverne i [redacted] også kan provokere elev [redacted].

Elev [redacted] har en stærk retfærdighedssans, og kan gå fra 0-100 på meget kort tid, hvis [redacted] føler sig snydt eller uretfærdigt behandlet. Ansatte oplyste, at elev [redacted] kan blive udadreagerende med slag, spark, [redacted] på både elever og ansatte der kommer i vejen. Ansatte oplyste, at elev [redacted] er fysisk stor og at nogle ansatte kan være bekymrede for, [redacted]. Ansatte oplyste om eksempler, hvor elev [redacted] virker ude af kontrol, selvom [redacted] er overlegen den [redacted] er i konflikt med, og fx [redacted].

Elev [redacted] kan i perioder være vredladet, og frustreret fx over ting hjemmefra, og afreagerer ved at slå. Ansatte oplyste, at elev [redacted] i de tilfælde hvor [redacted] bliver vred og går umotiveret slår dem [redacted]. Ansatte oplyste fx at elev [redacted] efter at have [redacted].

Ansatte oplyste, at det næsten er dagligt, at der forekommer verbale trusler eller krænkende tale, og at den fysiske vold kan være meget svingende fra flere gange ugentligt til et par gange om måneden, og både være rettet mod andre elever eller ansatte. [redacted] med flere voldsomme episoder. Ansatte oplyste, at de bl.a. kan blive udsat for slag og spark når de går imellem elever der slås.

Arbejdstilsynet fik ved besøget kendskab til flere episoder med udadreagerende adfærd fra elever:

- [redacted] 2022: En ansat blev truet med en [redacted].
- Registreret hændelse den [redacted] 2022: En ansat gik imellem 2 elever for at beskytte den ene elev og blev i den forbindelse sparket [redacted] samt slået [redacted].
- Registreret hændelse den [redacted] 2023: En ansat blev udsat for knytnæveslag [redacted], riv, samt truet med "jeg slår dig ihjel".
- Registreret hændelse den [redacted] 2023: En ansat blev udsat for slag [redacted], fik kastet en [redacted] samt skubbet.
- Ca. [redacted] inden Arbejdstilsynets besøg: En ansat blev svinet til verbalt, herunder kaldt "luder".
- Derudover flere episoder med vold mellem eleverne, hvor ansatte griber ind, for at beskytte elever. Bl.a. en episode hvor elev [redacted] [redacted]. Ca. [redacted] forud for Arbejdstilsynets besøg, var der desuden en episode, hvor elev [redacted] tog kvælertag på [redacted].

## Virksomhedens forebyggende tiltag

Ansatte og ledelse oplyste, at proceduren for registrering af hændelser er, at den ansatte skal tage kontakt til arbejdsmiljørepræsentanten, som hjælper med, at registrere hændelsen i SafetyNet.

Ansatte oplyste, at de ikke kender til en definition på vold, og at det er individuelt hvornår ansatte vurderer at noget skal registreres. De oplyste, at det kan være svært at vurdere, hvornår noget er så voldsomt at det skal registreres, og at tilgangen til registrering er forskellig blandt de ansatte.

Ansatte oplyste, at de som udgangspunkt skal registrere alt, men at det i praksis virker uoverkommeligt, og at de derfor primært registrerer voldsomme hændelser med fysisk vold. Ansatte oplyste endvidere, at nogle ansatte bruger klasseloggen til at registrere de "mindre" hændelser som har en dagligdagskarakter. De oplyste, at klasseloggen følger eleven så længe denne er på skolen.

Ledelsen medgav, at der ikke er en definition på vold, og at der ikke er en klar systematik i virksomhedens registreringspraksis.

Ledelsen oplyste, at der i enkelte tilfælde har været et særligt fokus på registrering i en periode, hvor man har "samlet til bunke" og lavet en samlet registrering over flere "små" hændelser. Det har dog ikke været ledelsens opfattelse at der aktuelt har været et behov for denne tilgang.

Ledelsen oplyste, at de hændelser der registreres bliver analyseret, og der udarbejdes en handlingsplan på baggrund af analysen. De oplyste, at hændelser bliver vendt på arbejdsmiljøgruppemøder, som finder sted 2 gange i kvartalet.

Ansatte og ledelse oplyste, at der er et tæt samarbejde i årgangsteams. Ledelsen oplyste, at teamet afholder teammøde minimum 1 gang ugentligt, og at der kan afsættes mere tid hvis der er behov for det, så teamet har den fornødne tid til drøftelser omkring elever.

Ansatte og ledelse oplyste, at der ikke arbejdes med egentlige risikovurderinger af elever med udadreagerende adfærd.

Ansatte og ledelse oplyste, at der arbejdes med handleplaner for eleverne. Arbejdstilsynet fik forevist handleplanen for elev ■■■ og kunne konstatere, at denne ikke indeholdt handleanvisninger til de ansatte i arbejdet med eleven.

Ansatte oplyste, at de forsøger at lave aftaler med eleverne om "safe places" hvor de kan trække sig til, og rase ud, og hvor den ansatte kan finde dem igen. Ansatte oplyste, at det nogle gange kan fungere, men at det kan også kan være svært for eleverne at efterleve at trække sig.

Ansatte oplyste, at de er berettigede til, at lave en fastholdelse, hvis en elev er til fare for sig selv eller andre. Ansatte oplyste, at de ikke konkret er instrueret i hvordan de skal gå imellem elever der er i en fysisk konflikt, eller hvordan de fastholder elever så de passer bedst muligt på eleven og sig selv.

Ledelsen bekræftede, at ansatte ikke konkret er instrueret i, hvordan de skal agere i en fysisk magtanvendelse.

Ansatte oplyste, at de ansatte der arbejder i udskolingen ikke er instrueret i, hvordan de tilgår elev [REDACTED] hvis der opstår konflikt mellem elev [REDACTED] og deres elever.

Ledelsen oplyste, at seneste trivselsundersøgelse i 2021 affødte at der blev iværksat et internt udviklingsprojekt med en PPR psykolog, med fokus på udviklingsperspektiver i de enkelte teams. PPR psykologen mødtes med teamet, foretog observationer i klassen, og fungerede efterfølgende som sparringspartner for teamet. Ledelse og ansatte oplyste desuden, at der i efteråret 2021 var et fagligt oplæg omhandlende bl.a. low arousal og konfliktnedtrappende adfærd.

Ledelsen oplyste, at Odense kommune desuden har søsat et projekt omkring "det mangfoldige læringsmiljø", som supplerer og understøtter skolens interne udviklingsprojekt.

Ledelsen oplyste, at det [REDACTED]

### Anvendte regler

- § 38, stk. 1 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26 og § 10, 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 jer, at i har en klar og tydelig definition af vold på jeres arbejdsplads, samt at ansatte er bekendt med denne.
- Sikre jer, at i løbende holder øje med risikoen for vold, herunder har en velfungerende registreringspraksis så I kender til omfanget og karakteren af vold på jeres arbejdsplads.
- Løbende og systematisk analysere på episoder med vold, herunder fx i hvilke situationer volden opstår, og om nogle ansatte er særligt udsatte, så i kan målrette forebyggende initiativer.
- Løbende og systematisk risikovurdere de elever, som kan have en udadreagerende adfærd, og udarbejde handleplaner, herunder sikre, at ansatte har modtaget tilstrækkelig instruktion forud for arbejdet med eleverne. Fx hvornår og hvordan ansatte skal gribe ind i en konflikt mellem elever, så der samtidig tages hensyn til den ansattes sikkerhed.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Vi kan i øvrigt henvise til materialer på siden:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/vold-i-skolen>

samt: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/>

### **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.

### **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 [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