

Faaborg-Midtfyn kommune  
Tinghøj Alle 2  
5750 Ringe

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

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

CVR 21481815

17. maj 2023

### Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 8. maj 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 24. april 2023.

På besøget hos Carl Nielsen Skolen, Lumbyvej 64, 5792 Årslev, talte vi med afdelingsleder Eva Runge, skoleleder Bettina Greve, viceinspektør Irene Larsen og arbejdsmiljørepræsentant Linda Egeberg.

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 i kursiv 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 elever i klasse X på Carl Nielsen Skolen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. oktober 2023**.

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

I skal **senest den 8. oktober 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**

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**

20230012737/8

Ansvarlig:

Julie Carlsson Gren

CVR 29188645

P 1003320657

Side 1/7

Vi vurderer, at arbejdet med elever i den klasse, som er skolen bekendt (klasse X), 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 der i arbejdet med elever i klasse X er risiko for vold. Det bygger vi på følgende:

- At der aktuelt er flere elever i klasse X, som kan have en udfordrende adfærd, og at der ugentligt forekommer fysiske konflikter mellem elever, som kan blive så voldsomme, at ansatte må gribe ind og skille eleverne ad, hvorved de utilsigtet kan blive ramt af slag eller spark.
- At særligt [redacted] af eleverne har let til konflikt, idet de trigger hinanden.
- At eleverne kan have grimt sprog over for ansatte.
- At Arbejdstilsynet har undersøgt en arbejdsulykke, der skete [redacted] [redacted], hvor to elever fra klasse X kom op at slås. Den ansatte greb fysisk ind i konflikten, for at skille eleverne ad, og blev herved udsat for vold i form af en albue [redacted] fra den ene elev, og krænkende tale fra den anden elev.
- Vi har medtaget i vurderingen, at der aktuelt er mere ro på klassen, end der var i perioden, hvor arbejdsulykken fandt sted, og at én elev med udadreagerende adfærd er visiteret til skolens specialtilbud, men lægger vægt på, at de to elever, der var impliceret i ulykken, fortsat er i klassen, og at elevernes adfærd er påvirkelig for faktorer som fx vikardækning, ændringer i strukturen for undervisning, herunder emneuger mv.
- At den ene af eleverne fra hændelsen [redacted] Arbejdstilsynets besøg slog ud efter [redacted], da [redacted] henvendte sig til [redacted] på gangen og spurgte, om [redacted] var ok, fordi [redacted] så ked ud af det.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at risikoen for vold ikke er forebygget tilstrækkeligt, idet:

- Virksomheden ikke har en tydelig definition på vold, som er kendt af de ansatte.
- Der ikke er en effektiv registreringspraksis, hvorfor virksomheden ikke har et overblik over omfanget og karakteren af vold, samt ikke systematisk analyserer på volds- og nærvedepisoder.
- 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 efter ulykken har iværksat flere pædagogiske initiativer, og at disse synes at have en positiv effekt på elevernes adfærd, 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.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i klasse X 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).

## Sagens oplysninger

### Virksomheden

Carl Nielsen Skolen er en folkeskole med i alt ca. 450 elever fra 0. - 9. klasse. Der er to spor på hver årgang, og derudover rummer skolen også en specialklasserække, ligeledes fra 0. - 9. klasse. Skolen har desuden SFO for de yngste elever samt et klubtilbud for mellemtrinnet op til 6. klasse. Dette påbud retter sig mod de ansatte, der har arbejdsopgaver i den klasse i almindelen, som skolen er bekendt med (klasse X).

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 24. april 2023, hvor vi undersøgte en arbejdsulykke med EASY nr. 12746834, sket [REDACTED]. Fra Carl Nielsen Skolen deltog afdelingsleder Eva Runge, skoleleder Bettina Greve, viceinspektør Irene Larsen og arbejdsmiljørepræsentant Linda Egeberg.

#### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med arbejdsmiljørepræsentanten og repræsentanter fra ledelsen den 24. april 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med skadelidte den 24. april 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt enkeltsamtaler med 2 ansatte den 24. april 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt ledelsessamtale med skolelederen og afdelingslederen den 24. april 2023.

#### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyste, at klasse X er kendetegnet ved, at der er en gruppe af [REDACTED], som er rolige, og hvor nogle er sårbare og har brug for omsorg. Derudover er der en gruppe på [REDACTED], som i perioder kan have en udfordrende adfærd. Klassen har desuden [REDACTED] specialklasseelever tilknyttet i nogle timer. Gruppen af [REDACTED], der kan have en udfordrende adfærd, beskrives af ansatte som temperamentsfulde og urolige, herunder at nogle vandrer rundt i klassen og har svært ved at sidde stille. Nogle kommer let i konflikter, og har svært ved at komme ud af konflikter igen. Ansatte oplyste, at eleverne kan have et grimt sprog både over for hinanden og over for ansatte, som fx "er du idiot, siden du ikke forstår det".

Ansatte oplyste, at særligt [REDACTED] af [REDACTED] trigger hinandens adfærd, og at det hurtigt kan eskalere til fysiske konflikter mellem dem.

[REDACTED] elever (elev [REDACTED]) beskrives af ansatte [REDACTED]. Ansatte oplyste, at [REDACTED] kan være voldsom, fx ved boldspil, hvor [REDACTED] skubber en del. De oplyste desuden, at elevens adfærd afhænger meget af den ansattes relation til eleven, og at en vikar ikke vil kunne tale eleven til rette.

[REDACTED] elelever (elev [REDACTED]) bliver ifølge ansatte provokeret, hvis elev [REDACTED] siger det mindste, og kan være fysisk udadreagerende, hvis [REDACTED] bliver vred. Eleven har desuden svært ved at rumme, hvis der er vikar på klassen.

Ansatte oplyste, at der ugentligt forekommer fysiske konflikter mellem elever. De oplyste, at de som oftest kan håndtere konflikterne verbalt, men at det også forekommer, at konflikter kan blive så voldsomme, at ansatte må gribe ind og

skille eleverne ad. Ansatte kan i den forbindelse risikere utilsigtet at blive ramt af slag eller spark.

Ansatte oplyste, at der senest en uge inden Arbejdstilsynets besøg havde været en konflikt mellem elev [ ] og elev [ ]

Ansatte oplyste, at konflikterne ofte opstår i skift. Det kan fx være i skift mellem timer, eller i frikvarteret.

Ansatte oplyste, at der aktuelt er mere ro på klasse X end i perioden, hvor ulykken fandt sted. De oplyste, at elevernes adfærd er påvirkelig for faktorer som fx vikardækning og ændringer i strukturen for undervisning, som det fx kan være tilfældet ved emneuger.

Ledelsen oplyste, at de er optagede af, at Carl Nielsen Skolen er en skole, hvor der er plads til alle børn. De oplyste, at skolen løbende, og ca. et par gange årligt, optager nye elever. De modtager bl.a. elever, der af forskellige årsager ikke kan rummes på den nærliggende friskole.

Der skete en arbejdsulykke [ ]. Om hændelsen fik Arbejdstilsynet oplyst, at skadelidte skulle overtage klasse X til dansk, efter at de havde haft matematik med en vikar, og der havde været en støtte på klassen. Kollegaen, der var støtte på klassen, ville overlevere en besked til skadelidte, og imens opstod der en konflikt mellem elev [ ] og elev [ ], der på et split sekund eskalerede til en slåskamp. Skadelidte vurderede, at [ ] ikke verbalt kunne gribe ind i konflikten, da elev [ ] havde fat i elev [ ] hår, og elev [ ] havde fat i elev [ ] mundvige, og allerede havde påført et kradsmærke ved elev [ ] øje. Skadelidte tog roligt fat om skuldrene på elev [ ] bagfra, og forsøgte at få dem til at slippe hinanden. Elev [ ] jog en albue bagud og ramte skadelidte [ ] 2 gange. Eleverne slap hinanden, og skadelidte fik verbalt guidet elev [ ] ud af klassen, mens [ ] råbte "fucking kælling" og "luder" af [ ], samt kastede med en stol.

[ ] oplyste, at [ ] ca. en uge inden Arbejdstilsynets besøg [ ] blev udsat for, at elev [ ] slog ud efter [ ], da [ ] henvendte sig til [ ] på gangen for at høre, om [ ] var ok, fordi [ ] sad og så ked ud af det.

#### Virksomhedens forebyggelse

Ansatte og ledelse oplyste, at der er delt klasselærerfunktion, som medfører tæt samarbejde omkring den enkelte klasse, herunder daglig sparring og samarbejde om beslutninger. Desuden er der en støttefunktion i nogle undervisningstimer.

Ansatte og ledelse oplyste, at der ugentligt afholdes møder i årgangsteams, hvor der evalueres på pædagogiske tiltag og justeres i aftaler om elever.

Ansatte oplyste, at flere af eleverne har særaftaler. Det kan fx være aftaler om, at de kan løbe et bestemt sted hen og rase af, når de bliver vrede eller blive inde i et frikvarter. Ansatte oplyste, at der fx er lavet særaftale omkring elev [ ], så eleven kan få lov at følge en klasselærer til anden undervisning frem for at blive i klassen med en vikar. Ansatte og ledelse oplyste, at der ligeledes er lavet aftale om, at en fra klasseteamet skal være repræsenteret som gårdvagt i frikvarteret, da andre ansatte kan have svært ved at håndtere adfærden fra elever fra klasse X, hvorimod ansatte fra klasseteamet ofte kan forudse konflikterne, og nå at

afværge dem. Ansatte oplyste, at de oplever, at aftalerne har en forebyggende virkning på konfliktniveauet.

Ansatte oplyste, at nogle aftaler er nedskrevet på vikarsedler, hvor det fx er angivet, hvis nogle elever ikke skal sidde ved siden af hinanden, eller sættes til at arbejde sammen. Arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at der arbejdes med "klassespejl", som omfatter nogle af de aftaler der er lavet for specifikke elever.

Ledelsen oplyste, at der efter ulykken er lavet en klasseintervention for klasse X. Herunder er alle eleverne gennemgået, og der er lavet individuelle indsatsplaner for de elever, det er fundet relevant. Ledelsen oplyste, at indsatsplanerne bliver til i samarbejde med hjemmet, som skal underskrive planen, hvorfor det for nogle elever kan tage længere tid at afstemme mål og indsatser med familien. Ledelsen oplyste, at der i samarbejde med PPR er forskellige pædagogiske indsatser og tiltag for de elever, der har udfordringer. Der arbejdes bl.a. med struktur for elev ■, og aftaler om at trække sig for elev ■. Der afholdes desuden løbende møder med de pågældende elevers forældre. Derudover er én elev fra klassen, med udadreagerende adfærd, desuden blevet visiteret til skolens specialtilbud, og ■.

Ledelsen oplyste, at de mener, at der findes en voldspolitik, men kunne ikke finde den ved Arbejdstilsynets besøg. Ledelsen oplyste, at der ikke er en definition på vold, som er kendt blandt de ansatte.

Ansatte og ledelse oplyste, at der ikke er praksis for systematisk at registrere den udadreagerende adfærd fra elever, samt analysere herpå. Hverken ledelse eller ansatte kunne derfor redegøre præcist for omfanget af den udadreagerende adfærd.

Ledelsen oplyste, at der ikke arbejdes med egentlige risikovurderinger for enkelte elever, som beskriver handleanvisninger til de ansatte, når elever er udadreagerende. De oplyste, at teamet omkring klassen har andre forudsætninger for at håndtere adfærden, og vikarer på klassen ved, at de kan bede om hjælp i en tilstødende klasse, hvis der er optrapning til, eller opstår, konflikter.

Ansatte og ledelse oplyste, at ansatte ikke konkret er instrueret i, hvordan de skal agere, hvis der opstår udadreagerende adfærd mellem elever, eller hvordan de skal gribe ind i konflikter mellem elever uden selv at blive udsat for vold.

Ansatte oplyste, at de er instrueret i at registrere, hvis de foretager magtanvendelser, og at der er et tæt samarbejde i teamet, hvor de taler om, hvad de oplever.

Ledelsen oplyste, at der er udarbejdet en brochure med information om procedurer ved magtanvendelser.

Ledelsen oplyste, at de er ved at implementere trivselslinealen, som indeholder generel vejledning til at arbejde med elevers trivsel. De oplyste, at trivselslinealen bidrager til et fælles sprog og skærpet opmærksomhed på elever med udfordret trivsel.

Ledelsen oplyste, at der er løbende fokus på kompetenceudvikling, herunder oplæg fra eksterne for hele skolens personale ifm. pædagogisk dag. De oplyste, at der er planlagt et tema omkring konflikthåndtering til juni.

#### Arbejdsmæssige og personlige konsekvenser

Den ansatte, der kom ud for arbejdsulykken [REDACTED], blev efterfølgende sygemeldt og [REDACTED]

#### **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 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>.

#### **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

Julie Carlsson Gren  
Tilsynsførende