

Halsnæs kommune  
Rådhuspladsen 1  
3300 Frederiksværk

Arbejdstilsynet  
Tilsynscenter Øst  
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 22. maj 2023.

På besøget hos Lillebjergskolen, Birkevej 10, 3390 Hundested talte vi med skoleleder Nina Faxø, arbejdsmiljørepræsentant Kamilla Bærtelsen og en ansat.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Dorte Lemvig Jørgensen.

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 eleverne på Lillebjergskolen.

Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold er effektivt forebygget.

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

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

I skal **senest den 8. december 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.

### Sag

20230027953/8

Ansvarlig:

Dorte Lemvig  
Jørgensen

CVR 29188416

P 1024371812

Side 1/7

## 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.

Vi vurderer, at arbejdet elever på Lillebjergskolen 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:

- Den [REDACTED] sker der en arbejdsulykke, hvor en ansat bliver [REDACTED] [REDACTED] er præget af [REDACTED] [REDACTED] er svær at afkode og "kan gå fra 0 til 100 uden forvarsel".
- Udover den specifikke ulykke er der flere tilfælde med vold og trusler mod de ansatte [REDACTED]. Derudover er der andre elever, som fortsat udviser truende og udadreagerende adfærd fx i form af trusler om at gøre skade på de ansatte med genstande, kasten med sten mod de ansatte samt verbale trusler som "Jeg slår dig ihjel" og "Jeg slår dine børn ihjel". Der er også elever, som har forsøgt at finde ansatte på de sociale medier for at kunne "komme efter dem" privat.
- På tidspunktet for tilsynet har skolen 12 registreringer af vold mod de ansatte siden marts 2023. Leder og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at det er svært at få de ansatte til at lave voldsregistreringerne, hvilket de oplyser kan tyde på, at der forekommer flere episoder med vold og trusler, end der er registreret.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden har taget nogle initiativer for at imødekomme risikoen for vold relateret til arbejdet fx forældresamarbejde, faste team- og personalemøder. Derudover har skolen på tidspunktet for tilsynet, [REDACTED]

Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at disse tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold i arbejdet med undervisning og behandling af elever på Lillebjergskolen, idet tiltagene ikke har kunne forhindre vold, så forebyggelsen har ikke været tilstrækkelig.

Arbejdstilsynet lægger i vurderingen her vægt på oplysninger fra leder og ansatte om, at:

- Den forebyggende løsning med at have [REDACTED] ikke er en permanent løsning, og at der ikke er en afklaring på, hvor og hvordan der fremadrettet skal arbejdes med [REDACTED]
- Der er en overordnet kommunal voldspolitik og beredskabsplan med handleprocedure, som imidlertid ikke er kendt og implementeret og derfor ikke virker i praksis på skolen. Ligeledes er der ikke en fælles

definition af begrebet vold blandt de ansatte, samt fælles retningslinjer for hvad og hvornår volden registreres.

Side 3/7

- Skemaer til registrering af voldsomme hændelser er tilgængelige og de ansatte bliver opfordret til at udfylde/sende skemaet. Det sker dog ikke i alle tilfælde, så ikke alle voldsomme hændelser registreres og kigger man tilbage på tallene, vurderer leder og ansatte, at der er mørketal.
- Der er planlagt, at der skal afholdes AMO møder, men på tidspunktet for tilsynet bliver der endnu ikke fulgt op på voldsomme hændelser med systematiske analytiske processer, som kan igangsætte forskellige forebyggende tiltag, så arbejdet med undervisning og behandling af elever kan planlægges og tilrettelægges, så det udføres sikkert.
- Elever med kendt udadreagerende adfærd bliver ikke risikovurderet i hverdagen, da der ikke er en implementeret procedure og praksis for systematisk formaliseret risikovurdering af elever.
- Ca. halvdelen af de ansatte er relativt nye, og de benytter en del vikarer, når disse starter på Lillebjergskolen er oplæring og instruktion ikke systematisk, der er fx ikke etableret en mentorordning med sidemandsoplæring til nyansatte. De fleste starter direkte på opgaven uden særlige forudsætninger for at arbejde på en specialskole.
- Den halvdel af de ansatte, som har været på skolen gennem længere tid, har en fælles Neuroaffektiv tilgang, men fordi der er så mange nye ansatte, som ikke kender den tilgang til eleverne, har det ikke den ønskede effekt og de opnår ikke en fælles konfliktnedtrappende adfærd.

Arbejdstilsynet vægter endvidere ledelsens og ansattes oplysninger om arbejdsmæssige konsekvenser i forbindelse med, at:

- Det er kendt, at der er forekomst af sygemeldinger, fordi ansatte oplever, at det ikke er sikkert at arbejde på skolen, og belastningerne bliver for store. Derudover har der gennem længere tid været et stort personaleflow.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med behandling og undervisning af elever på Lillebjergskolen 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.

## **Sagens oplysninger**

### **Virksomheden**

Lillebjergskole er et tilbud for børn og unge i Halsnæs Kommune, som af forskellige grunde ikke kan trives i en almen klasse i folkeskolen. Som udgangspunkt er det normalt begavede børn, der er i dårlig trivsel og social udvikling i skolen og/eller i hjemmet. Et fælles træk hos flere af eleverne er, at de har svært ved at behovsudsætte og følelsesregulere.

### Besøg på virksomheden

Arbejdstilsynet besøgte virksomheden den 22. maj 2023 for at undersøge en arbejdsulykke, hvor en ansat var [REDACTED]

Fra Lillebjergskole deltog skoleleder Nina Faxø og arbejdsmiljørepræsentant Kamilla Bærtelsen samt en ansat.

### Skriftligt materiale

Ulykkesanmeldelse af ulykke sket den 10. marts 2023, med følgende EASY nr. 14050544.

## Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

### Beskrivelse af ulykken fra EASY:

Jeg var i køkkenet med to drenge, som var i gang med at skære kartofler. Pludselig lyder der hårde bank på døren. Jeg tror at det er nogle, som har brug for hjælp. Skynder mig at åbne, da jeg kan se at karmen er ved at give efter. Ser så at det er to drenge fra min gruppe, som siger, at de skal ind og skære kartofler. Jeg siger, at de ikke skal ødelægge karmen ved at blive ved med at sparke. Jeg siger, at de kan ikke komme ind før de har lavet en aftale med den anden voksen. Prøver at få dem til at få fat i den anden kollega på gruppens børn, da jeg har to drenge i køkkenet med skarpe knive. [REDACTED]

[REDACTED] Det hele sker så hurtigt, og jeg har kun i tankerne, at de ikke skal ind til drengene i køkkenet. Lige et splitsekund efter [REDACTED]. [REDACTED] og må hjælpes ind i personalerummet. Jeg er [REDACTED]. Jeg kommer efterfølgende til lægen, da [REDACTED]. Sparket var så kraftigt, at jeg må have ramt karmen [REDACTED]. Jeg [REDACTED]. Jeg kom på arbejde igen [REDACTED]. Selv om jeg ikke havde undervisningstimer, [REDACTED]

Ledelse og ansatte oplyste at:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- Den ansatte oplyser, at [REDACTED] man ikke kan vende ryggen til, og at [REDACTED] " for at undgå udadreagerende adfærd.

- Derudover er der adskillige andre elever, som udviser truende og udadreagerende adfærd fx vredesudbrud efter en pude kamp, hvor den ansatte satte grænser. Her siger [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. Derudover er der også tilfælde, hvor [REDACTED] på sociale medier og [REDACTED]
- Arbejdsmiljørepræsentanten vurderer, at der gennemsnitlig en gang om ugen er forekomst af vold og trusler mod de ansatte. Ledelsen anerkender dette, men er ikke selv vidende om alle tilfælde.
- På tidspunktet for tilsynet har skolen 12 registreringer af vold mod de ansatte siden marts 2023.
- Leder og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at det er svært at få de ansatte til at lave voldsregistreringerne, hvilket de oplyser kan tyde på, at der forekommer flere episoder med vold og trusler, end der er registreret.

### Virksomhedens forebyggelse

- Ledelsen oplyser, at den forebyggende løsning med at [REDACTED]  
[REDACTED] ikke er en permanent løsning, samt at der ikke er en afklaring på, hvor og hvordan der fremadrettet skal arbejdes med [REDACTED]  
[REDACTED]
- Ledelse og ansatte oplyser, at [REDACTED]  
[REDACTED]
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at der er en overordnet kommunal voldspolitik og beredskabsplan med handleprocedure, som imidlertid ikke er kendt og implementeret og derfor ikke virker i praksis på skolen.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at der ikke er en fælles definition af begrebet vold blandt de ansatte, samt fælles retningslinjer for hvad og hvornår volden registreres.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at skemaer til registrering af voldsomme hændelser er tilgængelige, og de ansatte bliver opfordret til at udfylde/sende skemaet. Det sker dog ikke i alle tilfælde, så ikke alle voldsomme hændelser registreres og kigger man tilbage på tallene, vurderer de, at der er mørketal.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at det er planlagt, at der skal afholdes AMO-møder, men at det ikke helt er startet op endnu.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at der tidspunktet for tilsynet ikke bliver fulgt op på voldsomme hændelser, samt at de ikke

bliver gennemgået systematisk og analytisk, så de kan bruges som grundlag for at igangsætte forskellige forebyggende tiltag.

Side 6/7

- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at der ikke bliver foretaget en daglig risikovurdering af elever med en kendt udadreagerende adfærd, og der er ikke implementeret procedurer og praksis for systematisk formaliseret risikovurdering af eleverne.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at ca. halvdelen af de ansatte er relativt nye, samt at de benytter en del vikarer. Når disse starter på Lillebjergskolen er oplæring og instruktion ikke systematisk, der er fx ikke etableret en mentorordning med sidemandsoplæring til nyansatte eller faste kurser og procedurer, som de ansatte skal igennem. De fleste starter direkte på opgaven uden særlige forudsætninger for at arbejde på en specialskole.
- Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at den halvdel af de ansatte, som har været på skolen gennem længere tid har en fælles Neuroaffektiv tilgang, men fordi der er så mange nye ansatte, som ikke kender den tilgang til eleverne, har det ikke den ønskede effekt, og de opnår ikke en fælles konfliktnedtrappende adfærd.
- Ledelsen oplyser, at der ikke er en fælles metodisk og teoretisk tilgang til arbejdet, ej heller oplæring i magtanvendelser og nødværge, men at de ofte anvender skift af voksne, når der har været episoder.
- Ledelsen oplyser, at de på behandlingsafdelingen har fast supervision, men dette ikke gør sig gældende for skoledelen.
- Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at de ugentligt afholder team og personalemøder, hvor arbejdet med eleverne drøftes. Der er oftest ledelsesdeltagelse på møderne.
- Ledelsen oplyser, at eleverne årligt bliver visiteret, og at der foreligger PPV og ICS på de fleste elever, samt at der ofte er et godt forældresamarbejde, så der kan laves individuelle aftaler for at undgå overstimulation og derved udadreagerende adfærd.
- Ledelsen oplyser, at de ansatte er instrueret i at fjerne sig selv og de øvrige elever fra, når en elev er udadreagerende. Denne instruktion foregår løbende, men er ikke systematisk.
- Den ansatte oplyser, at hun ikke havde fjernet sig selv i den specifikke ulykkesituationen, fordi hun vurderede, at det ville være farligere, hvis [REDACTED].

### **Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser**

Det er kendt for ledelse og arbejdsmiljørepræsentant, at der er forekomst af sygemeldinger, fordi ansatte oplever, at det ikke er sikkert at arbejde på skolen, og belastningerne bliver for store. Derudover har der gennem længere tid været et stort personaleflow.

## Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10, § 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.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen D.4.3 på <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/> og på <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/vold-i-skolen>.

Læs mere om reglerne for psykisk arbejdsmiljø, i bekendtgørelse nr. 1406, på <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>

## 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

Dorte Lemvig Jørgensen  
Tilsynsførende