

Assens kommune
Rådhus Allé 5
5610 Assens

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

27. november 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 6. november 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 23. oktober 2023.

På besøget hos Haarby Skole, Sportsvej 16, 5683 Haarby talte vi med viceskoleleder Morten Wettergren, skoleleder Birgitte Dilau Sørensen og arbejdsmiljørepræsentant Morten Torndahl.

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 elever på Haarby Skole.

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

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

I skal **senest den 8. marts 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

20230063132/10

Ansvarlig:
Betina Pedersen

CVR 29189692

P 1003312345

Side 1/8

Vi vurderer, at arbejdet med elever på Haarby Skole 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.

Side 2/8

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- Der er elever, der kan have en udadreagerende adfærd.
- Ansatte bliver fra flere gange dagligt til flere gange ugentligt udsat for vold fra eleverne i form af slag, spark, spyt, skub, riv i tøj og kast med genstande.
- Ansatte udsættes for krænkende tiltale fra eleverne fra flere gange dagligt til flere gange ugentligt.
- Der er flere episoder, hvor de ansatte har fysiske mærker på kroppen, efter at være blevet udsat for vold.
- Der har været flere konkrete episoder. Herunder en elev, der har [redacted] en ansat [redacted] med [redacted]. En elev, der har kastet en [redacted] med en sådan kraft, at [redacted]. En elev, der har truet en ansat med en [redacted]. En elev, der har kastet med en [redacted] og en elev, der har sparket en ansat [redacted].
- Der har været en episode, hvor en elev har siddet med et [redacted], knækket [redacted] og kastet med dem. Ansatte oplyser, at de har været i tvivl om, hvordan de skulle håndtere situationen, og at de har været og bange for, at eleven kunne finde på, at bruge [redacted] til, at [redacted] ansatte eller andre børn.
- Der er flere episoder, hvor elever har truet ansatte. Blandt andet nævnes en episode, hvor en elev har truet ansatte med en [redacted] som eleven havde [redacted] hovedet og gjort antræk til, at ville kaste efter den ansatte.
- Der er elever, der kommer med verbale trusler om at ville slå, sparke eller på anden vis skade ansatte og at dette kan ske flere gange ugentligt.
- Der har været en ulykke med vold den [redacted] 2023.

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

- Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er en fælles, kendt og tydelig definition af vold.
- Ledelse og ansatte oplyser, at ansatte opfordres til at registrere hændelser med vold, som de synes er voldsomme eller som påvirker dem. Ansatte oplyser samtidig, at der er flere hændelser ugentligt, som ikke registreres, fordi det bliver dagligdagen at være udsat for vold og at der er stor forskel på, hvad og hvornår ansatte registrerer

hændelser. Ledelse oplyser, at der laves analyse af registreringerne, men oplyser samtidig at de ikke er bekendte med omfanget af vold og at analysen dermed ikke er effektiv.

På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet ikke, at virksomheden har kortlagt risikoen for vold, idet der ikke er et fuldt og helt billede af omfanget og karakteren af den vold, ansatte udsættes for.

- Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er foretaget konkret risikovurdering på elever, fysisk placering samt på inventar, herunder legetøj og genstande der anvendes i den pædagogisk praksis, men som kan anvendes som kasteskyts og stikvåben.
- Ansatte oplyser, at der ikke er faste procedurer for arbejdet med elever med udadreagerende adfærd, ligesom der er ansat flere vikarer, der ikke har den faglige baggrund og som ikke bliver oplært i arbejdet med de udadreagerende børn. Ledelsen oplyser, at man arbejder på, at få udarbejdet procedurer og få kigget på, om ansatte har brug for kompetenceløft til, at arbejde med eleverne.
- Ledelse og ansatte oplyser, at der har været særligt fokus på en enkelt elev, der har haft og fortsat har støtte. Ansatte oplyser, at der er flere elever med en udadreagerende adfærd og at man føler, at man står alene med opgaven. Ledelsen oplyser, at de kender til flere elever med udadreagerende adfærd, men at der netop har været stort fokus på en enkelt elev og at der derfor skal kigges på forebyggende tiltag vedrørende de resterende elever.

Endvidere er der i vurderingen lagt vægt på arbejdsmæssige og personlige konsekvenser i form af sygefravær blandt ansatte, at der er ansatte der er [REDACTED], [REDACTED] og bekymrede.

Arbejdstilsynet har modtaget og forholdt sig til høringssvaret. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at det alene er oplysninger, der er relevante for Arbejdstilsynets vurdering af, hvorvidt arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, så risikoen for vold i arbejdet med elever på Haarby Skole er effektivt forebygget så det ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt, der er medtaget i afgørelsen.

Af høringssvaret fremgår det, at der er lavet forskellige tiltag vedrørende to specifikke elever, som gør at der i skrivende stund ikke er en reel forekomst, dog arbejdes der stadig med instruktioner vedrørende nænsom magtanvendelse, hvor risikoen for vold stadig vil være til stede.

Endvidere fremgår det, at der arbejdes med at tilpasse beredskabsplan, udarbejde procedurer for vold og trusler samt lave kompetenceudvikling for ansatte. Disse tiltag er dog ikke implementeret og effekten heraf kan dermed ikke vurderes.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at der med høringssvaret ikke fremkommer nye oplysninger, som i væsentlig grad og samlet set ændrer det grundlag, hvorpå vores vurdering er truffet. Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøget hos Haarby Skole den 23. oktober 2023, at Haarby Skole havde et

arbejdsmiljøproblem, idet Arbejdstilsynet kunne konstatere, at arbejdet på Haarby Skole ikke planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at der derfor er risiko for, at risikoen forvold i arbejdet, forringer de ansattes sundhed.

På baggrund af de indsamlede data samt høringssvaret fastholder Arbejdstilsynet derfor sin umiddelbare vurdering.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Haarby Skole 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

Haarby Skole er en folkeskole i Assens Kommune med ca. 340 elever fra 0. - 9. kl. og ca. 40 ansatte fordelt på blandt andet lærere, pædagoger, vikarer og teknisk/administrativt personale.

Haarby Skole er under daglig ledelse af viceskoleleder Morten Wettergren og skoleleder Birgitte Dilau Sørensen.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Undersøgelse af ulykke den 23. oktober 2023. Fra Haarby Skole deltog viceskoleleder Morten Wettergren, skoleleder Birgitte Dilau Sørensen og arbejdsmiljørepræsentant Morten Torndahl.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt en samtale med ledelse og arbejdsmiljørepræsentant den 23. oktober 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 2 samtaler med 3 ansatte den 23. oktober 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 1 samtale med skadelidte og 1 ansat den 23. oktober 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 23. oktober 2023.

Skriftlige materialer

- Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden: Anmeldelse af arbejdsulykke med EASYnr. 14335622.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelse og ansatte oplyser, at der er elever, der kan have en udadreagerende adfærd. Ansatte oplyser, at de fra flere gange dagligt til flere gange ugentligt oplever vold fra eleverne i form af slag, spark, spyt, skub, riv i tøj og kast med genstande, ligesom de udsættes for krænkende tiltale fra eleverne ligeledes fra flere gange dagligt til flere gange ugentligt. Ledelsen oplyser, at de kender til adfærden fra eleverne, men at de ikke kender til omfanget.

Ansatte oplyser, at der er flere episoder, hvor de har fysiske mærker på kroppen, efter at være blevet udsat fra vold, særligt fra en elev. Dette for eksempel, når eleven har [REDACTED]. Ledelsen oplyser, at de kender til pågældende elevs udadreagerende adfærd.

Ansatte oplyser om følgende konkrete episoder:

- En elev har [REDACTED].
- En elev har kastet en [REDACTED].
- En elev har truet en ansat med en [REDACTED].
- En elev har kastet med en [REDACTED].
- En elev har sparket en ansat [REDACTED].

Ledelse oplyser, at de kender til nogle af episoderne, men ikke dem alle.

Ansatte oplyser, at der har været en episode, hvor en elev har siddet med et [REDACTED] og kastet med dem. Ansatte oplyser, at de har været i tvivl om, hvordan de skulle håndtere situationen, og at de har været og bange for, at eleven kunne finde på, at bruge [REDACTED] til, at [REDACTED] ansatte eller andre børn. Ledelsen oplyser, at de kender til episoden og at ansatte ikke er instrueret i, hvordan de skulle håndtere situationen.

Ansatte oplyser, at der er flere episoder, hvor elever har truet ansatte. Blandt andet nævnes en episode, hvor en elev har truet ansatte med en [REDACTED], som eleven havde [REDACTED] og gjort antræk til, at ville kaste efter den ansatte. Ledelsen oplyser, at de kender til episoden. Ansatte oplyser endvidere, at elever kommer med verbale trusler om at ville slå, sparke eller på anden vis skade ansatte og at dette kan ske flere gange ugentligt. Ledelsen oplyser, at de kender til adfærden, men ikke omfanget.

Ulykke

Ud over den nævnte forekomst, har der ligeledes været en ulykke den [REDACTED] 2023. Ledelse, skadelidte og vidne oplyser og bekræfter ulykken følgende og er ligeledes beskrevet i anmeldelse af ulykke:

Elev og ansat 1 har været i [REDACTED] for at lave [REDACTED]. Da det bliver tid til anden madpakke, ændrer eleven humør fra at være rigtig glad, til at begynde at drille. Eleven vil hverken spise eller høre efter hvad ansat 1 siger. Eleven smider rundt med [REDACTED]. Først kaster eleven dem efter ansat 1, så efter [REDACTED].

Da ansat 2 kommer til, begynder eleven også at kaste dem efter ansat 2. Ansat 1 og ansat 2 beder eleven om at stoppe.

Eleven, og ansat 1 ender henne ved de [REDACTED], hvor eleven igen begynder at kaste [REDACTED] efter ansat 1. Ansat 2 kommer hen, og eleven kaster også [REDACTED] efter ansat 2. Eleven er nu tydeligvis sur og ikke længere i drillehumør.

Ansat 2 går og ansat 1 er nu alene med eleven igen og prøver at få eleven ned i tempo.

Ansat 2 kommer tilbage for at hjælpe med eleven og det udvikler sig, så eleven begynder at slå ud efter ansat 1 med knytnæver. Eleven slår på [REDACTED], som ansat 1 holder. I starten er eleven kun ude efter ansat 1. Eleven slår,

sparker, bider og niver ansat 1, som er nødsaget til at holde eleven fast, for at stoppe det. Begge ansatte prøver at snakke med eleven og få eleven til at fortælle hvad der er galt. Eleven siger, at vedkommende vil have fat i [REDACTED] på ansat 1 og at de skal gå i stykker og at ansat 1 skal have tæsk og dø. Eleven siger også vedkommende selv skal have tæsk af ansat 1 og ansat 2. Ansat 2 spørger eleven hvorfor, og eleven fortæller, at eleven selv får tæsk derhjemme. Eleven demonstrerer ved, at slå sig selv med knytnæve i panden.

Episoden fortsætter i 1,5 time med slag og spark efter både ansat 1 og ansat 2, ligesom eleven forsøger at tage kvælertag og slå begge ansatte i hovedet. Eleven prøver også at ødelægge bege ansattes tøj og [REDACTED], for at få ansatte til at slippe.

Til sidst får ansat 1 lov at gå, fordi eleven gerne vil have vedkommende til at gå. Ansat 2 bliver og forsøger at snakke med eleven og forstå hvad der er galt. Eleven bryder sammen i armene på ansat 2, græder og er tydeligt ked af hvad der er sket.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er en fælles, kendt og tydelig definition af vold.

Ledelse og ansatte oplyser, at ansatte opfordres til at registrere hændelser med vold, som de synes er voldsomme eller som påvirker dem. Ansatte oplyser samtidig, at der er flere hændelser ugentligt, som ikke registreres, fordi det bliver dagligdagen at være udsat for vold og at der er stor forskel på, hvad og hvornår ansatte registrerer hændelser. Ledelse oplyser, at der laves analyse af registreringerne, men oplyser samtidig at de ikke er bekendte med omfanget af vold og at analysen dermed ikke er effektiv.

Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er foretaget konkret risikovurdering på elever, fysisk placering samt på inventar, herunder legetøj og genstande der anvendes i den pædagogisk praksis, men som kan anvendes som kasteskyts og stikvåben.

Ansatte oplyser, at der ikke er faste procedurer for arbejdet med elever med udadreagerende adfærd, ligesom der er ansat flere vikarer, der ikke har den faglige baggrund og som ikke bliver oplært i arbejdet med de udadreagerende børn. Ledelsen oplyser, at man arbejder på, at få udarbejdet procedurer og få kigget på, om ansatte har brug for kompetenceløft til, at arbejde med eleverne.

Ledelse og ansatte oplyser, at der har været særligt fokus på en enkelt elev, der har haft og fortsat har støtte. Ansatte oplyser, at der er flere elever med en udadreagerende adfærd og at man føler, at man står alene med opgaven. Ledelsen oplyser, at de kender til flere elever med udadreagerende adfærd, men at der netop har været stort fokus på en enkelt elev og at der derfor skal kigge på forebyggende tiltag vedrørende de resterende elever.

Af høringsvaret fremgår følgende: *Det er korrekt, at der ikke er lavet en skriftlig konkret risiko-vurdering på den elev, som omtalte ulykke omhandler samt for den elev, der er [REDACTED]. Som fortalt til tilsyns-besøget d. 23. oktober er der i stedet handlet og iværksat forskellige forebyggende tiltag i begge tilfælde for at undgå gentagelser. Der er bl.a. iværksat støtte i form af ekstra personale, afskærmning af elev og særlig løsning*

i sommerferien, pædagogisk sparring med ledelsen, anbefaling af low arousal og sceneskift herunder aflastning personalet imellem samt opfordring til nænsom magtanvendelse i de tilfælde, hvor det ikke lykkes personalet at nedtrappe og forebygge konflikten. De forskellige tiltag bar som beskrevet på mødet d. 23. oktober haft en positiv effekt, hvorved antallet af voldsepisoder med de to elever allerede ved mødet d. 23. oktober var reduceret kraftigt. I skrivende stund er de forsvundet.

Af høringsvaret fremgår endvidere: Det er også korrekt, at der på skolen arbejdes med en kultur-forandring ift. håndtering af elever, der kan udfordre personalet på forskellig vis. Som oplyst på tilsynets besøg d. 23. oktober er arbejdsmiljøgruppen (MED- udvalget) i gang med at revidere beredskabsplanen herunder definition og procedurer ift. vold og trusler. I den forbindelse er vi også i proces med at få lavet en endelig version af procedurer ift. generel forebyggelse og håndtering af elever, der kan udfordre på forskellig vis. Løbende kompetenceudvikling af personalet er en del af denne proces.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ledelse og ansatte oplyser, at der er flere ansatte, der har haft sygefravær blandt andet grundet vold fra elever, ligesom der opleves, at ansatte kan være [REDACTED], [REDACTED] og bekymrede.

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:

- Arbejde med en kendt og entydig definition af fysisk og psykisk vold.
- At registrere hændelse med vold ud fra objektive kriterier.
- Foretage systematisk analyse af registreringerne.
- Lave tiltag der forebygger risikoen for vold. Der kan her være tale om såvel pædagogiske tiltag som risikovurdering på elever, indretning, alenearbejde, inventar med videre.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold. Se www.at.dk/d-4-3.

Endvidere kan Arbejdstilsynet henvise til følgende materialer:

- <https://voldsomudtryksform.dk/>
- <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/vold-og-trusler>

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.

Side 8/8

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

Betina Pedersen
Tilsynsførende