

KØBENHAVNS KOMMUNE
Borups Allé 177
2400 København NV

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

22. november 2021

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 1. november 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 12. oktober 2021.

På besøget hos Strandparkskolen, Thomas Koppels Allé 10, 2450 København SV talte vi med konstitueret skoleleder Anni Green, KKFO leder Inge Larsen, arbejdsmiljørepræsentant Madeleine Reffs og arbejdsmiljørepræsentant Marie Louise Jensen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Ulrik Olsen og tilsynsførende Kristina Gyldholm Møller.

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 i Strandparkskolen.

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. april 2022**.

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

I skal **senest den 8. april 2022** 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

20170040551/33
Ansvarlig:
Kristina Gyldholm
Møller

CVR 64942212
P 1003254799

Side 1/6

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 med elever på Strandparkskolen 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. Vurderingen tager afsæt i oplysninger fra ledelse og ansatte om, at det forekommer dagligt, at der er ansatte, som udsættes for udadreagerende adfærd fra elever i form af slag, spark, riv, krads, bid, spyt, verbale trusler mv.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden har iværksat en række foranstaltninger til at forebygge og håndtere forekomsten af vold i arbejdet med elever. Skolen har således en handleplan for vold, og man har i samarbejde med Arbejdsmiljø København arbejdet med at implementere et konflikthåndteringsværktøj udarbejdet i Københavns Kommune. Ledelsen opfordrer desuden ansatte til at registrere alle hændelser i riv/krads skemaer, og der følges op på registreringerne med fokus på fremadrettet forebyggelse.

Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at forebyggelsen og håndteringen af risikoen for vold på besøgstidspunktet ikke var tilstrækkelig effektiv set i forhold til graden af og risikoen for vold. Arbejdstilsynet lægger i den sammenhæng særligt vægt på følgende oplysninger fra de ansatte, som ledelsen tager til efterretning:

- Der er ansatte, der ikke i tilstrækkelig grad er instrueret i at forebygge forekomsten af vold. Det oplyses, at skolen praktiserer low arousal tilgang til eleverne med fokus på konfliktnedtrapning, men flere nyere ansatte oplyser, at de ikke er fagligt klædt på til at praktisere det overfor eleverne og ikke ved, hvad de skal gøre for at forebygge den udadreagerende adfærd.
- Det er uklart for de ansatte, hvordan de får hjælp, hvis de udsættes for vold og trusler fra elever, herunder hvem de skal henvende sig til og hvilken hjælp de kan forvente.
- Der er ansatte, som på trods af ledelsens opfordringer, undlader at registrere mange af episoderne med fysisk og verbal vold. Dermed opnås der ikke et systematisk overblik over risikoen i arbejdet med henblik på iværksættelse af fremadrettede voldsforebyggende initiativer.
- Der er ansatte, som oplever et forrykket normalitetsbegreb som følge af de beskrevne forhold. Ligeledes er der ifølge de ansatte sygefravær og opsigelser [REDACTED]

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget det i høringsvar af 3. november 2021 oplyste om de tiltag, virksomheden har igangsat for at forbedre forebyggelsen af vold på arbejdspladsen. Da tiltagene imidlertid endnu ikke er fuldt implementeret i virksomheden er det ikke muligt for Arbejdstilsynet at vurdere den fulde effekt af disse.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Strandparkskolen 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

Strandparkskolen er en af Københavns Kommunes specialskoler for elever med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Strandparkskolen er et helhedstilbud med skole og KKFO.

Skolen har 95 elever, 30 lærere, 33 pædagoger og 21 pædagogmedhjælpere ansat. Alle lærere, pædagoger og medhjælpere arbejder i tværfaglige teams omkring 12 klasser og samarbejder dagligt med fysioterapeuter, psykologer, tale/hørelærere og ergoterapeuter fra Børnecenter København (oplysninger hentet fra skolens hjemmeside <https://strandparkskolen.aula.dk/vores-skole/generel-information-om-skolen>).

Skolens ledelse består pt. af en konstitueret skoleleder, en pædagogisk leder/souschef, en konstitueret afdelingsleder og en KKFO-leder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 12. oktober 2021. Fra Strandparkskolen deltog konstitueret skoleleder Anni Green, KKFO-leder Inge Larsen, arbejdsmiljørepræsentant Marie Louise Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Madeleine Reffs.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 6 ansatte den 12. oktober 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanter den 12. oktober 2021

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelsen oplyser, at skolens målgruppe er elever med omfattende generelle indlæringsvanskeligheder. Skolen er inddelt i tre spor: et spor for elever med multiple handicap, et spor for elever med autisme, som generelt er meget udfordrede kognitivt, og et spor for elever med almen udviklingshæmning, herunder downs syndrom m.m. Ledelsen oplyser, at der på skolen er elever med et kognitivt niveau svarende til 3-6 måneders børn, elever med sanseintegrationsproblemer, elever der reagerer meget instinktivt, har manglende sprog, udviklingsforstyrrelser og fysiske handicaps. Ledelsen oplyser, at der i hver klasse er 6-10 elever og der gennemføres skoleundervisning, så eleverne indgår i læringsfællesskaber. De oplyser samtidig, at elevernes udfordringer spænder vidt og stiller krav til de ansatte om

meget stor undervisningsdifferentiering. Ledelsen og de ansatte oplyser, at der er en del elever, der har en udadreagerende adfærd.

De ansatte oplyser, at næsten alle lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere på skolen på tværs af de tre spor og i alle klasser i varierende grad udsættes for vold fra elever i form af slag, spark, riv, krads, niv, spyt mv. Hyppigheden varierer fra flere gange dagligt til ugentligt. I én klasse i autismespor, forekommer det således flere gange dagligt, at ansatte udsættes for vold mens det i andre klasser sker ugentligt. Det oplyses, at den udadreagerende adfærd fra elever ofte forekommer i kravsituationer, men at det også sker i situationer, hvor det fremstår umotiveret og uforudsigeligt eller hvor det fx er en del af elevens ufrivillige bevægelser.

De ansatte oplyser, at der også ugentligt forekommer trusler rettet mod ansatte i form af fx trusler med forskellige redskaber, eller verbale trusler som fx ”jeg fucking smadrer dig”, og ” jeg brænder dit hus ned” mv. Det oplyses, at truslerne primært kommer fra [REDACTED] og er rettet mod de ansatte, som [REDACTED] har kontakt med. Det oplyses, at de ansatte oplever truslerne skræmmende og grænseoverskridende.

Ledelsen bekræfter, at de genkender billedet af elevernes udadreagerende adfærd samt hyppigheden heraf.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen oplyser, at skolen har en handleplan for vold, der bl.a. beskriver, hvorledes man skal forholde sig og hvor man skal henvende sig, hvis man udsættes for vold. Ledelsen oplyser, at man opfordrer ansatte til at registrere alle hændelser i riv/krads skemaer, der efterfølgende gøres til genstand for systematisk analyse med fokus på fremadrettet forebyggelse. Ledelsen oplyser desuden, at man i samarbejde med Arbejdsmiljø København har arbejdet med at implementere et konflikthåndteringsværktøj udarbejdet i Københavns Kommune. Der har været introduktion til værktøjet og det er ledelsens indtryk, at de ansatte finder det brugbart. Ifølge ledelsen er den største udfordring ved at bruge det er, at den pædagogiske indsats er tidskrævende og de ansatte har svært ved at finde tid til det.

Flere af de ansatte oplyser, at de ikke føler sig tilstrækkeligt fagligt klædt på til at forebygge volden. De ansatte oplyser, at der tidligere har været kurser for ansatte på skolen i low arousal, men at det ligger flere år tilbage. De fortæller, at nyansatte ved ansættelsen orienteres om, at man praktiserer low arousal tilgang på skolen, og de forventes at kende til det, men flere nyere ansatte oplyser, at de ikke er oplært og instrueret i, hvordan de skal praktisere det overfor eleverne.

De ansatte oplyser, at det er uklart for dem, hvad skolens retningslinjer for håndtering af vold er, herunder hvordan de får hjælp og hvem de skal gå til, når de har været udsat for vold. Nogle mener det er AMR, mens andre mener, at det er nærmeste leder, hvilket bl.a. medfører usikkerhed, når nærmeste leder er sygemeldt. Flere giver desuden udtryk for, at de har oplevet en mangelfuld opfølgning, når de har henvendt sig på baggrund af en episode, hvor de er blevet udsat for vold.

De ansatte oplyser, at de af ledelsen er instrueret i at registrere alle hændelser, hvor de udsættes for vold i riv/krads skemaer, men at der er rigtig mange både verbale og fysiske hændelser, som de ikke registrerer. De oplyser, at det bl.a. skyldes, at det er tidsmæssigt krævende at registrere, især når der er mange hændelser. Men de oplyser også, at det skyldes en gradvis tilvænnning til volden, fordi det sker så ofte, samt en bagatellisering af episoderne, fordi de udspringer af en adfærd fra eleverne, som ofte ikke er intentionel og som de ansatte derfor ikke altid betragter som vold.

Vi anerkender tilsynets oplevelse og gengivelse i sin helhed. Dog mener vi ikke det fremgår tydeligt af rapporten, at skolen har en handleplan til at forebygge vold og trusler, et brugbart værktøj i kompetenceudvikling indenfor low arousal, fungerede procedure for registrering af tilfælde, men at disse skal genopfriskes, gentages og genbesøge i den samlede personalegruppe.

Skolen har taget kontakt til AMK for at få støtte til en ny proces ifht forebyggelse af vold, evt. forbedringer til handleplan og forebyggelse af vold på arbejdspladsen uanset afgørelsens udfald. Herudover er det aftalt at ledelse og AMR fremlægger procedurer for indberetninger og hvor man går hen ved episoder, på næstkommende møde for de tre faggrupper.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Flere ansatte nævner, at deres acceptgrænser for normalitet gradvist er blevet forrykket, således at de udsættes for episoder, som de ikke reagerer på ved fx at registrere eller på anden vis videreformidle til ledelsen. De giver udtryk for, at der egentlig er 0-tolerance på skolen, men at de tilvænner sig forholdene. Herudover oplyser de ansatte om [REDACTED] sygemeldinger og opsigelser det seneste år, hvilket [REDACTED].

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 om vold:

Vold – AT-vejledning D.4.3: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

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 Arbejds-miljøklagenævnet, som vil behandle 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

Kristina Gyldholm Møller
Tilsynsførende