

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

5. februar 2021

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 13. november 2020 i forlængelse af tilsynsbesøget den 27. oktober 2020.

På besøget hos KØBENHAVNS KOMMUNE på arbejdsstedet Slesvigsgade 6, 1762 København V, talte vi med skoleleder Sara Cort, arbejdsmiljørepræsentant Ane Nielsen, afdelingsleder for indskolingen Birgitte Nielsen og KKFO-leder Henrik Schroeder Nielsen.

Sag
20180009270/18
Ansvarlig:
Ane Kolstrup

CVR 64942212
P 1003254416

Side 1/6

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Ane Kolstrup og tilsynsførende Emilie Dueholm Dorfelt.

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 forebygge vold og trusler i forbindelse med undervisning af elever i indskolingen på Vesterbro Ny Skole.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. september 2021**.

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

I skal **senest den 22. september 2021** 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

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med elever 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, som er relateret til arbejdet, kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Med vold menes såvel fysisk som psykisk vold, herunder trusler og anden krænkende adfærd.

Vurderingen tager afsæt i oplysninger fra ledelse og ansatte om, at det forekommer flere gange ugentligt, at der er ansatte i indskolingen, som udsættes for blandt andet slag, spark, bid og verbale trusler mv. Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at virksomheden har fokus på forebyggelse af vold. Herunder bl.a. ved ledelsesmæssig støtte samt råd og vejledning fra en række fagpersoner og et igangværende arbejde med at ajourføre retningslinjerne på området og styrke kommunikationen internt om disse. Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at virksomhedens forebyggelse ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold og lægger særligt vægt på følgende oplysninger fra de ansatte, som ledelsen tager til efterretning:

- Der er ansatte, som på trods af ledelsens opfordringer, undlader at registrere størstedelen 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 på trods af mulighederne for råd og vejledning er i tvivl om, hvordan de skal håndtere enkelte særligt udadreagerende elever i læringsmiljøet. Det gælder bl.a. i forbindelse med elevsager, der trækker i langdrag, og hvor det igennem lang tid er uafklaret hvilke støtteforanstaltninger, der skal iværksættes. I den mellemliggende periode er de ansatte fortsat eksponerede for vold og trusler.
- Der er ansatte, som oplever utryghed i kontakten med enkelte elever, et forøget følelsesmæssigt beredskab, en undvigende tilgang over for visse elever samt et forrykket normalitetsbegreb som følge af de beskrevne forhold.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Vesterbro Ny Skole udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Udsættelse for vold kan forøge de ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Nærværende påbud er møntet på ansatte i indskolingen på Vesterbro Ny Skole.

Grundlag for afgørelsen

Besøg i virksomheden

Tilsynsbesøg den 27. oktober 2020, hvor Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Ane Kolstrup og tilsynsførende Emilie Dueholm Dorfelt. Indledningsvist blev der holdt et møde med skoleleder Sara Cort, afdelingsleder

for indskolingen Birgitte Overholt Nielsen, leder af KKFO Henrik Schrøder Nielsen, samt arbejdsmiljørepræsentant Ane Nielsen. Derefter blev der gennemført en gruppesamtale med i alt 6 ansatte, som var udpeget af ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen. Vi tog ved samtalen afsæt i Arbejdstilsynets spørgeguides til psykisk arbejdsmiljø. Afslutningsvist blev der holdt et møde, hvor Arbejdstilsynets repræsentanter fremlagde de ansattes oplysninger for ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten, og redegjorde for vurderingen af de indsamlede data, herunder de forhold som ligger til grund for denne afgørelse.

Risiko for og forekomst af arbejdsrelateret vold

De ansatte beskriver et stort fagligt engagement i arbejdet samt gode samarbejdsrelationer til kolleger og den nuværende ledelse. Samtidig fortæller både ansatte og ledelse, at arbejdet med et fåtal af udadreagerende elever jævnligt skaber udfordringer i arbejdet. En del af disse elever har særlige behov for støtte på grund af psykiatriske diagnoser eller andre sociale, familiære eller kognitive problemer.

De ansatte fortæller følgende:

I flere af klasserne i indskolingen er der en eller flere elever som jævnligt er fysisk og verbalt udadreagerende. Det gælder både i kontakten med andre elever og i relationen til de ansatte.

Det forekommer i perioder flere gange dagligt og i andre perioder ugentligt, at der er ansatte i indskolingen, som udsættes for slag, skub, bid eller som risikerer at blive ramt, når enkelte elever i affekt kaster med tilgængelig genstande, herunder borde, stole, sakse og koste. De ansatte fortæller også om enkelte episoder inden for det seneste år, hvor en elev har kastet en globus ud fra 2. sal, og hvor der er blevet kastet glas- og plastikflasker ned fra et højtliggende sted på skolen. Herudover er der elever som ind imellem fremsætter verbale skældsord og trusler såsom 'jeg slår dig ihjel'.

Episoderne opstår fortrinsvist i krav-situationer, og når ansatte skal afværge slagsmål mellem elever, men der beskrives også enkelte situationer, hvor elever bliver fysisk udadreagerende uden en velkendt forudgående optakt.

Ledelsen bekræfter de ansattes oplysninger.

Virksomhedens forebyggende foranstaltninger

Ledelsen oplyser, at skolen igennem længere tid har arbejdet med forebyggelse af vold og trusler, og at emnet fortsat har deres fokus. Således er de yngste børn et indsatsområde, hvor samarbejdet mellem børnehaver, KKFO og indskoling er styrket, herunder ved netværks- og overleveringsmøder med fokus på tidlig indsats. Derudover har de ansatte mulighed for at få vejledning fra en række fagpersoner, herunder skolens psykolog, AKT-vejleder og inklusionspædagog. Flere pædagoger har fået undervisning i særlig social indsats, og skolen benytter sig af eksterne konsulenter med specifikke socialpædagogiske kompetencer. På 0. årgang er der afsat 74 timer om ugen, som er børnerettet og bliver fordelt der, hvor der er mest behov for en ekstra indsats. Endelig er der hver uge afsat timer til co-teaching og elevsamtaler. De ansatte fortæller, at de, siden der tiltrådte en ny skoleleder i august 2020, i højere grad har fået tillid til at italesætte udfordringer i relation til eleverne, og at dialogen med ledelsen ofte opleves som konstruktiv.

Samtidig udtrykker en række af de ansatte frustration og magtesløshed, da de – på trods af skolens forebyggende foranstaltninger – jævnligt udsættes for slag, spark og lign. I forlængelse heraf giver flere udtryk for at det er uklart for dem hvornår, hvor og hvordan de forventes at registrere episoderne, hvornår de kan tilkalde ledelsen, og hvilke sanktioner de som led heri kan forvente, at der iværksættes over for eleverne. Flere ansatte fortæller, at de oftest ikke registrerer hændelser med vold og trusler. Der er ansatte som herudover beskriver situationer, hvor de enten mangler specialpædagogiske viden om hvilke virkemidler de skal iværksætte over for enkelte elever – eller hvor de har vanskeligt ved at benytte den viden de har pga. hensynet til klassens øvrige elever. De fortæller også, at sagsbehandlingstiden i forhold til enkelte elever ofte kan trække i langdrag, og at der kan gå flere år, før at en elev fx er blevet udredt, og det er blevet vurderet, hvilke tiltag der skal iværksættes. I den mellemliggende periode kan der være uklarhed om, hvordan volden forebygges. Endelig beskriver ansatte enkelte tilspidsede situationer med elever, hvor de har forsøgt at kontakte ledelsen, men hvor de ikke har været tilgængelige, og hvor det er uklart, hvordan de alternativt kunne søge hjælp. De ansatte fortæller herudover, at de ikke er klar over hvor skolens politik for vold og trusler er placeret, og hvilket retningslinjer der heri er beskrevet.

Ledelsen tager de ansattes oplysninger til efterretning og tilføjer, at de gentagne gange har opfordret de ansatte til at registrere episoderne, og at de har et igangværende arbejde med at opdatere skolens politik på området.

- *AMR og ledelsen er opmærksomme på en systematik vedr. registrering i skema "Registrering af mindre voldsomme hændelser" fra AMK's konflikthåndterings-metode. AMR er ved at sikre, at ansatte benytter sig af denne.*
- *Tiltag vedr. tilkaldelse af ledelsen var drøftet i Trio og gjort klar forud for mødet, og blev sendt til alle ansatte to dage efter tilsynsbesøget. Der er således bl.a. etableret tydelig kommunikationsvej samt en AKUT-telefon.*
- *AMR og ledelse er opmærksomme på tilgængeligheden af retningslinjer, og havde ved tilsynsbesøget aftalt etablering af synlig mappe på kontoret samt at bringe det op på personalemøder. Begge dele er gjort.*

Vedr. følgende passage: "Der kan gå flere år, før at en elev fx er blevet udredt, og det er blevet vurderet, hvilke tiltag der skal iværksættes. I den mellemliggende periode kan der være uklarhed om, hvordan volden forebygges".

- *Vi mener, det bør præciseres, at det drejer sig om de tiltag for elever, der kræver indsats ud over, hvad der kan tilbydes i almenskolen, dvs. fx visitation til specialskole. Der iværksættes altid tiltag, når et barn opleves udadreagerende. Er reaktionerne af en sådan karakter, at den udadreagerende adfærd ses jævnligt, igangsættes systematisk arbejde med at forebygge denne adfærd ved hjælp af skolens Ressource Center og PPR. Viser det sig, at det specialpædagogiske behov overstiger, hvad skolen kan tilbyde, indstilles til tilbud, hvormed barnets behov i højere grad kan imødekommes. Det kan først konkluderes, at det specialpædagogiske behov overstiger, hvad almenskolerammen kan tilbyde, når et målrettet arbejde omkring barnet og med de ansatte har fundet sted.*

- *Vi mener, at vi bruger mange kræfter på at forebygge volden, men at uklarheden handler om, hvordan volden håndteres i den mellemliggende periode, hvor vi endnu ikke har afklaret, hvordan vi bedst lykkes med at forebygge i den pågældende situation omkring et barn.*

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte fortæller, at de i varierende omfang føler sig utrygge, fagligt utilstrækkelige og magtesløse, i de situationer, hvor de ikke oplever, at deres strategier og sanktioner over for elevers adfærd virker. Herudover beskriver nogle af de ansatte, at de trækker sig fra konfliktsituationer og at de oplever et forøget følelsesmæssigt beredskab. Som en ansat beskriver det kan vedkommende: 'gå på hæle ind i klasserummet af frygt for hvad der kan ske'.

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 videreforsende til ledelsen. Herudover henvises til [redacted] sygemeldinger og opsigelser det seneste år, hvilket [redacted]

Ledelsen anerkender de ansattes oplysninger.

Ledelsen er bekendt med et mere nuanceret billede af de nævnte sygemeldinger og opsigelser.

Anvendte regler

- §38, stk.1 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26, i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

I kan læse mere om forebyggelse af vold og trusler i arbejdet på:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.

Læs mere på vores hjemmeside: www.at.dk.

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

Ane Kolstrup
Tilsynsførende