

LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE
Toftebæksvej 12
2800 Kongens Lyngby

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

13. juni 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 3. maj 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 7. april 2022.

På besøget hos SORGENFRISKOLEN, Kongevejen 55, 2800 Kongens Lyngby talte vi med skoleleder Axel Duckert, SFO-kordinator Susanne Vesterli, viceskoleleder Christian Seiler, afdelingsleder Bolette Bender, arbejdsmiljørepræsentant Henrik Belmark og arbejdsmiljørepræsentant Helena Ottosson Eriksen.

Sag
20190053567/34
Ansvarlig:
Maria Blankholm
Gyldenkvist

CVR 11715311
P 1003270536

Arbejdstilsynet var repræsenteret af tilsynsførende Kristina Gyldholm Møller og tilsynsførende Maria Blankholm Gyldenkvist.

Side 1/7

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 i skolens [REDACTED]

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. oktober 2022**.

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

I skal **senest den 8. oktober 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.

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 eleverne i skolens [REDACTED] 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 oplysninger fra de ansatte, som ledelsen bekræftede:

- På [REDACTED] har størstedelen af eleverne [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Eleverne er stærkt udfordrede og har ofte behov for [REDACTED]. Enkelte af eleverne [REDACTED] [REDACTED]. Eleverne på [REDACTED] har en adfærd, der bærer præg af, at de har meget vanskeligt ved at forstå, hvorfor andre mennesker reagerer følelsesmæssigt på noget de gør. Derudover er de meget følsomme overfor de mindste uforudsigeligheder, sansestimuli, pres, forandringer og stemninger, hvilket betyder, at de fremstår impulsstyret og ofte udadreagerende overfor de ansatte og de andre børn, bl.a. kan de slå, spytte, kradse, bide, skrig og kaste med ting. Dette gør elevernes adfærd uforudsigelig for de ansatte ud fra et sikkerhedsperspektiv.
- De ca. [REDACTED] ansatte der har med skolens [REDACTED] at gøre skal udøve undervisning, omsorgsarbejde, relationsarbejde og den nødvendige pleje, som eks. bleskift af eleverne i klasserne som led i deres sædvanlige arbejde. Eleverne har en primær lærer, som de ofte er stærkt knyttet til, og grundet deres udfordringer kan de reagere kraftigt i situationer, hvor deres primær lærer ikke er ved dem eks. grundet sygdom, pauser eller nødvendige voksenskift.
- I [REDACTED] forekommer der dagligt udadreagerende adfærd fra elever mod ansatte i form af spyt, spark, slag og kasten med ting, mens det i [REDACTED] forekommer fra flere gange ugentligt til dagligt, at elever er udadreagerende overfor ansatte i form af slag, spark, kasten med ting, biden sig fast, nikken skaller, skrig ind i øret og krads. [REDACTED] kan også finde på [REDACTED] [REDACTED]. Derudover kan nogle elever finde på at følge efter, hvis den ansatte forsøger at trække sig. Det er også forekommet, at [REDACTED] [REDACTED]
- Eleverne i [REDACTED] kan også være udadreagerende overfor de andre elever, hvilket betyder, at de ansatte er nødt til at træde imellem for at beskytte de andre børn. Det medfører, at de ansatte foretager magtanvendelser mellem ugentligt og hver 14. dag. Det oplyses i den forbindelse, at [REDACTED]

██████████ for at aflede elevens opmærksomhed fra de andre elever, hvorfor ██████████
██████████

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden har igangsat flere forebyggende tiltag, herunder at de ansatte er uddannet i at arbejde ud fra en low arousal tilgang, og at de ansatte er instrueret i at skulle udfylde og aflevere et skema til ledelsen, hver gang der har været en hændelse, hvor en elev har været udadreagerende overfor den ansatte eller der har været en magtanvendelse. Derudover medtages det i vurderingen, at de ansatte på ugentlig basis afholder teammøder, hvori der nogle gange deltager ressource personer fra kommunen som eks. ergoterapeut, fysioterapeut og psykolog.

Arbejdstilsynet vurderer dog, at de forebyggende tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold. I den forbindelse lægges der vægt på, at:

- De ansatte fortsat udsættes for fysisk vold på daglig til ugentlig basis.
- De ansatte ikke er tilstrækkeligt fagligt klædt på til at varetage arbejdet med eleverne og giver udtryk for, at den hjælp de kan få fra kommunens ressource personer ikke er tilstrækkelig relevant eller praksisnær.
- De ansatte ikke er instrueret i at foretage fastholdelser og magtanvendelser.
- De ansatte ikke registrerer alle de episoder, der forekommer med vold. Dette medfører, at virksomheden ikke systematisk kan forholde sig til de episoder med vold, der forekommer og dermed ikke kan undersøge, om der er fx er mønstre i adfærden, med henblik på at etablere forebyggende tiltag.
- De ansatte giver udtryk for, at ledelsen ikke følger op på alle de skemaer, som de afleverer, til trods for at mange af hændelserne blev oplevet som værende voldsomme. Et billede som ledelsen dog ikke genkender.
- De ansatte ikke har tid nok til at kunne udveksle vigtige beskeder i relation til eleverne, som kan have betydning for, hvordan en elev skal håndteres eller hvad der trækker eleven.
- Herudover lægges vægt på, at de ansatte oplyser, at de er i et konstant højt alarmberedskab, at de føler sig udkørte, og at flere ansatte har

██████████
██████████

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med eleverne på skolen ██████████
spor 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

Sorgenfriskolen er et specialskoletilbud til Lyngby-Taarbæk Kommunes børn og unge med primært autismespektrum diagnoser eller store indlæringsvanskeligheder - dog ofte med flere tillægsdiagnoser og udfordringer. Eleverne har overvejende psykiske, sociale, adfærdsmæssige, udviklingsmæssige og indlæringsmæssige problemstillinger. Skolen har 4 spor som retter sig mod forskellige målgrupper.

Dette påbud er rettet mod [REDACTED]

[REDACTED] er defineret ved at langt de fleste elever har [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] Eleverne på [REDACTED] er stærkt udfordrede og har behov for stor [REDACTED]. Enkelte af eleverne [REDACTED]

Skolen er ledelsesmæssigt bemandet af en skoleleder, en viceskoleleder og en afdelingsleder for [REDACTED]

[REDACTED] er normeret til [REDACTED], der er i klassen. På tidspunktet for besøget var de [REDACTED] lærere og [REDACTED] pædagoger, og der var en vakant stilling.

[REDACTED] er normeret til [REDACTED], der er i klassen. På tidspunktet for besøget var den ene stilling besat af en fast vikar.

Grundlag for påbuddet

Der har været et uanmeldt grundtilsyn d. 15. november 2021, hvor der blev talt med skoleleder Axel Duckert og amr Helena Ottosson Eriksen. Arbejdstilsynet var repræsenteret af tilsynsførende Maria Blankholm Gyldenkvist.

Der er efterfølgende afholdt enkeltsamtaler med et repræsentativt udsnit af skolens ansatte d. 6. og 7. marts 2022. I forbindelse med enkeltsamtalerne talte Arbejdstilsynet også med skoleleder Axel Duckert, viceskoleleder Christian Seiler, afdelingsleder Bolette Bender, SFO koordinator Susanne Vesterli, amr Helena Ottosson Eriksen og amr Henrik Belmark. Arbejdstilsynet var repræsenteret af tilsynsførende Kristina Gyldholm Møller og tilsynsførende Maria Blankholm Gyldenkvist.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyste følgende som ledelsen bekræftede:

- På skolens [REDACTED] har størstedelen af eleverne [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] Eleverne er stærkt udfordrede og har ofte behov for [REDACTED]. Nogle af eleverne har derudover [REDACTED]
- Eleverne på [REDACTED] har en adfærd, der bærer præg af, at de har meget vanskeligt ved at forstå, hvorfor andre mennesker reagerer følelsesmæssigt på noget de gør. Derudover bærer de præg af at være

meget følsomme overfor de mindste uforudsigeligheder, sansestimuli, pres, forandringer og stemninger, hvilket betyder, at de fremstår impulsstyret og ofte udadreagerende overfor de ansatte og de andre børn, bl.a. kan de slå, spytte, kradse, bide, skringe og kaste med ting. Dette gør elevernes adfærd uforudsigelig for de ansatte ud fra et sikkerhedsperspektiv.

- Der er ca. ■ ansatte, der har med skolens ■ at gøre. De skal eks. varetage undervisning, omsorgsarbejde, relationsarbejde og den nødvendige pleje som eks. bleskift af eleverne i klasserne som led i deres sædvanlige arbejde.
- I ■ fysisk udadreagerende over for de ansatte på daglig basis. ■ eks. spytte, sparke, slå og kaste med ting efter de ansatte. I ■ som kan være fysisk udadreagerende overfor de ansatte ind imellem.
- I ■ er der ■, som kan være fysisk udadreagerende på daglig - ugentlig basis. Det blev oplyst, at ■, kradse, bide sig fast, skringe ind i øret, slå, sparke og kradse. ■
 ■
 ■
 ■ En ansat har ■
 ■ Eleverne kan derudover finde på at ■
 ■ forsøger at trække sig.
- Eleverne er ofte udadreagerende overfor de andre elever, hvorfor de ansatte ofte er nødt til at stille sig imellem for at passe på de andre elever. En ansat ■
 ■
 ■
- Eleverne i klasserne har en primær lærer, som de ofte er stærkt knyttet til. Eleverne kan reagere kraftigt i situationer, hvor deres primær lærer ikke er ved dem eks. grundet sygdom, pauser eller nødvendige voksenskift.
- Når der kommer nye elever til klasserne, bærer de ofte præg af at være utrygge og stressede, hvilket betyder, at det er meget vanskeligt at forebygge udadreagerende adfærd. Der er ikke lavet en sanseprofil af eleverne, og der er vigtige ting, som de ansatte ikke er bekendt med, eks. kan man komme til at tricke eleven uden at være klar over det. Det kan ofte tage op til et halvt år, før eleverne og de ansatte kender hinanden tilstrækkeligt, til at den ansatte kan håndtere elevens behov og udfordringer på en måde, som kan forebygge, at nogle elever bliver fysisk udadreagerende.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen og de ansatte oplyser, at der er igangsat følgende forebyggende tiltag:

- De ansatte har været på kursus i low arousal og bruger denne tilgang i arbejdet med eleverne.

- De ansatte er instrueret i at skulle udfylde og efterfølgende aflevere et skema til ledelsen, hver gang der har været en hændelse, hvor en elev har været udadreagerende eller der har været en magtanvendelse. De ansatte oplyser dog, at der også er en del episoder med udadreagerende adfærd fra elever mod ansatte, som de ikke får registreret fx pga. tidspres, eller fordi der forekommer mange episoder i træk, eller fordi at det kan være svært at skulle konfrontere sig selv med det igen, når man er kommet videre, eller at man vurderer at handlingen (fx skrig ind i hovedet) skete i affekt og ikke med overlæg og derfor ikke vurderes så alvorlig. De ansatte giver desuden udtryk for, at de oplever, at der ikke bliver fulgt op på de udfyldte skemaer, og de beskriver, at de kan være i tvivl om, hvad skemaerne bliver brugt til.
- Der bliver afholdt ugentlige teammøder, hvori der nogle gange deltager ressource personer fra kommunen. Dette kan eks. være ergoterapeuter, fysioterapeuter og psykologer. På teammøderne er det meningen, at de skal nå at tale om alle eleverne og de vigtige ting, der er på det pågældende tidspunkt. Der er dog ofte så meget at tale om, at de ansatte ikke kan nå at få vendt alt det vigtige, og det betyder, at der ofte er vigtige informationer, som ikke bliver delt. Dette kan eks. være observationer eller beskeder om eleverne, som kan bruges til at nedrosle konflikter eller beskeder om ting, der kan trække forskellige elever.
- Ressource personerne kan komme med vejledning og anbefalinger på møderne, som de ansatte kan tage med ud i undervisningen af eleverne, men ressource personerne er aldrig med ude i klasserne for at observere eller hjælpe med at implementere tiltag. De ansatte oplyste, at de ikke oplever at hjælpen fra kommunens ressource personer er tilstrækkelig relevant til at de kan håndtere svære situationer med eleverne.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyste følgende om arbejds-mæssige og personlige konsekvenser, som blev anerkendt af ledelsen:

- Der er flere ansatte, der har [REDACTED]
- Der er ikke tid nok til at kunne udveksle vigtige informationer, hvilket betyder, at det er svært at forebygge hændelser, hvor eleverne bliver fysisk udadreagerende overfor de andre elever eller overfor de ansatte.
- De ansatte oplyser at være i et konstant alarmberedskab.
- De ansatte oplyste, at de føler sig udmattede og udkørte, når de kommer hjem.

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. Se www.at.dk/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

Maria Blankholm Gyldenkvist
Tilsynsførende