

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

8. juni 2022

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 8. april 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 29. marts 2022.

På besøget hos LINDEGÅRDSSKOLEN, Lyngbygårdsvej 37-39, 2800 Kongens Lyngby talte vi med konsulent Bente Kjøgøx og SFO-leder Mikkel Kruse.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Anne Damgaard Baagøe, tilsynsførende Mie Louise Posselt 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 i kursiv i afsnittet nedenfor om sagens oplysninger. Det er alene oplysninger, der er relevante for Arbejdstilsynets vurdering af forholdene på Lindegårdsskolen, der er medtaget i afgørelsen.

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 Lindegårdsskolen. Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring i at udføre arbejdet.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. november 2022**.

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

I skal **senest den 22. november 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

20210029786/17

Ansvarlig:

Emilie Dueholm Dorfelt

CVR 11715311

P 1003270676

Side 1/8

## Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for nærværende påbud tager afsæt i en vurdering af, om og hvordan risikoen for vold og trusler er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forebygget denne risiko. Med vold menes såvel fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med elever på Lindegårdsskolen 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 og trusler, som er relateret til arbejdet, kan forringe de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen lagt vægt på oplysninger fra ansatte, som ledelsen bekræfter, om at der dagligt til flere gange ugentligt er en eller flere ansatte, der udsættes for blandt andet at blive råbt ind i hovedet, samt verbale overfusionser og ukvemsord som fx "fucking luder", "grimme kælling" mv. Desuden oplyses om elever med periodevis fysisk udadreagerende adfærd, fx at råbe de ansatte direkte ind i hovedet, puste sig op foran læreren, spark, slag og kasten med genstande. Fx er en lærer [REDACTED] i forbindelse med afværgelse af en konflikt mellem en gruppe af elever.

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget ledelsens oplysninger om, at der på blandt andet [REDACTED] er igangsat udredning af flere elever, samt øget fokus på fagfordeling og indarbejdelse af faglige ressourcer til intern støtte. Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at virksomhedens forebyggende tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold og trusler, og lægger særligt vægt på følgende oplysninger fra de ansatte, som ledelsen tager til efterretning:

- At de ansatte på besøgstidspunktet ikke har kendskab til en voldspolitik, herunder en fælles definition og acceptgrænse for vold og trusler, samt at der ikke er en fast procedure for registrering af episoderne med arbejdsrelateret vold, hvorfor en væsentlig del af episoderne ikke bliver registreret. Der er således ikke mulighed for at foretage en systematisk opsamling og bearbejdning af data om episoderne, der kan anvendes i forbindelse med risikovurdering, tilrettelæggelse af pædagogiske tiltag eller på anden vis i den fremadrettede forebyggende indsats.
- At de ansatte er tvivl om, hvordan de skal vurdere og håndtere situationer med særligt grænseoverskridende eller udadreagerende elever i læringsmiljøet. De ansatte beskriver, at de er meget afhængige af relationerne til eleverne, hvorfor man kan blive særligt udfordret som vikar eller nyansat, eller hvis man ikke har de relevante kompetencer at trække på. Hertil oplyser de ansatte, at det i lang tid ikke er blevet prioriteret, at de ansatte har de fornødne kompetencer, som flere af skolens elever kræver, og at flere ansatte i forbindelse med klasserumsledelsen ofte kan stå med en følelse af at "komme til kort".
- At de ansatte oplyser om, at der det seneste år været stor udskiftning i personalegruppen samt et større antal [REDACTED] sygemeldinger, både blandt det faste personale og støttepersoner, hvilket blandt andet har betydet, at flere ansatte i det indeværende skoleår har været presset på ugebasis og "samler hinanden op". De ansatte oplever at være i et

konstant alarmberedskab, og oplyser om lærere, der bryder sammen i undervisningen, samt forrykkede acceptgrænser for elevernes adfærd.

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget høringsvar af den 5. maj 2022 omkring tiltag, som ledelsen har igangsat for at løse udfordringerne. Ledelsen oplyser blandt andet, at man i MED-udvalget har udarbejdet en intern voldspolitik, som er blevet præsenteret for de ansatte på et møde den 10. maj 2022, at de ansatte har mulighed for intern supervision, at man har skabt en mere fast og tydelig mødestruktur for afdelingsmøder, samt mentorordning for nye ansatte mv. Da flere af tiltagene imidlertid ikke er fuldt implementeret eller meget nyligt implementeret, kan Arbejdstilsynet ikke vurdere den fulde effekt af tiltagene.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Lindegårdsskolen udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold og trusler forøger de ansattes risiko for at blive udsat for fysisk og psykisk vold. Udsættelse for vold forøger ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression og i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). Desuden vil der ved udadreagerende elever være risiko for legemsbeskadigelse.

## **Sagens oplysninger**

### **Virksomheden**

Nærværende påbud er rettet mod ansatte med undervisningsopgaver på Lindegårdsskolen, som er en folkeskole med elever fra 0. - 9. klasse.

### **Grundlag for påbuddet**

Afgørelsen er baseret på tre tilsynsbesøg den 18. november 2021, den 8. februar 2022 og den 29. marts 2022, hvor der har været afholdt møder med konsulent Bente Kjøgø, SFO-leder Mikkel Kruse, arbejdsmiljørepræsentant Margrit Gudmundsdottir og tillidsrepræsentant Mads Thagaard Bjarkow. I forbindelse med besøgene er der blevet afholdt en gruppesamtale med 7 ansatte fra skolens SFO, indskoling, mellemtrin og udskoling. Arbejdstilsynets repræsentanter har indhentet oplysninger om det psykiske arbejdsmiljø og kort redegjort for de overvejelser, der ligger til grund for nærværende afgørelse.

### **Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold**

De ansatte oplyser, og ledelsen bekræfter, at der dagligt til flere gange ugentligt er elever, der kan have grænseoverskridende adfærd over for flere ansatte i forbindelse med undervisningen, herunder særligt i form af verbale overfusninger, men også periodevis fysisk udadreagerende eller anden krænkende adfærd. En del af disse elever har særlige behov for støtte på grund af psykiatriske diagnoser, er under udredning, eller har andre sociale eller familiære problemer.

De ansatte oplyser, at risikoen for, at elever har grænseoverskridende adfærd er størst i krav-situationer, og når de ansatte skal afværge konflikter mellem elever, men der beskrives også elever, som reagerer voldsomt, uventet og uden velkendt forudgående optakt. De oplyser, at den grænseoverskridende og udadreagerende adfærd fra eleverne kan være fx at råbe de ansatte direkte ind i hovedet, puste sig op foran læreren, spark, slag, kasten med genstande, og tilfælde, hvor man som ansat skiller elever fra hinanden i forbindelse med en

konflikt, hvorefter fx én lærer der [REDACTED] Endvidere oplyser de ansatte om et generelt højt konfliktniveau mellem flere elever, som gør sig gældende på flere årgange, og hvor eleverne periodevis er fysisk og psykisk udadreagerende over for hinanden.

Videre oplyser de ansatte, at flere ansatte, og særligt vikarer eller nyere ansatte, dagligt til flere gange ugentligt udsættes for verbal vold, herunder ytringer som fx "fucking luder", "grimme kælling" og "det skal du ikke bestemme". De ansatte oplyser, at mange elever er grove i sproget, kravafvisende og udfordrer lærerens autoritet, samt at man som ansat er meget afhængig af relationen til eleverne.

De ansatte oplyser videre, at forældresamarbejdet kan være udfordrende og præget af, at eleverne inddrages på uhensigtsmæssige måder i hjemmet, hvilket fx kan komme til udtryk ved, at eleverne bringer forældrenes italesættelse af læreren med over i skolen, hvilket i flere tilfælde kan virke konfliktoptrappende i relationen mellem læreren og eleven, samt forældrene.

Ledelsen bekræfter de ansattes oplysninger.

### **Virksomhedens forebyggelse**

De ansatte oplyser, at de ikke har kendskab til en voldspolitik, herunder en fælles definition eller acceptgrænse for vold og trusler, samt at man som ansat generelt savner mere tydelighed fra ledelsen omkring dette.

De ansatte oplyser, at man kan gå til ledelsen ved behov for hjælp, men at ledelsen kan være optaget eller utilgængelig, og at det umiddelbart kan være svært at hente hjælp i en akut situation. Samtidig oplyser de ansatte, at de ikke er bekendt med, hvornår der er tale om arbejdsrelateret vold, eller hvornår man henter hjælp. De oplyser, at det er op til den enkelte at vurdere, hvordan man skal agere i den konkrete situation, og at man er afhængig af, om der tilfældigvis er en kollega i nærheden, som kan hjælpe i den givne situation.

De ansatte oplyser, at der ikke er en fast procedure for, hvornår og hvordan man registrerer episoderne med arbejdsrelateret vold, hvorfor en væsentlig del af episoderne ikke bliver registreret. Videre oplyser de, at de har en formodning om, at nogle hændelser bliver registreret, hvis de har haft en særlig voldsom eller grov karakter, og ledelsen bliver inddraget, men at de er i tvivl om, hvornår man registrerer og ikke registrerer, og at de tilmed ikke ved, hvor de i givet fald skal registrere hændelserne.

Nogle af de ansatte har en relationskompetenceuddannelse og har derved forskellige greb og viden til at arbejde med og håndtere elever, der er særligt udfordrende i lærer-elev relationen, men det bliver ikke prioriteret og sat i spil. De ansatte oplyser, at arbejdet omkring faglig udvikling og opkvalificering blev nedprioriteret ved den forrige skoleleder og endnu ikke er sat i funktion, samt at ansatte, der ikke har relevante kompetencer at trække på, herunder vikarer og nyansatte, ofte har følelsen af at "komme til kort" i forbindelse med klasserumsledelsen. Derudover oplyser de ansatte, at skolen aktuelt har vakante stillinger med timer til LKT arbejde, hvorfor man også her mangler interne støttemuligheder.

De ansatte oplyser, at de ofte bruger hinanden til støtte og hjælp, fx ved at skrive sammen over Messenger, og generelt oplever en god opbakning til

hinanden. De ansatte oplyser samtidig, at det er forskelligt fra årgang til årgang, hvordan og hvor man sparrer og ventilerer, og at der ikke er en fast struktur eller procedure for dette.

Ledelsen anerkender oplysningerne fra de ansatte og tilføjer, at man i MED-udvalget netop har udarbejdet en voldspolitik, herunder blandt andet procedure for registreringer, som for nuværende er kendt af ledelsen, og som skal præsenteres for de ansatte i løbet af den næste måneds tid. Derudover oplyser ledelsen om, at der på blandt andet mellemtrinet er igangsat udredning af flere elever, samt særligt fokus på fagfordeling og indarbejdelse af faglige ressourcer til intern støtte. Endelig er der planer om at implementere supervision og mere fast og tydelig mødestruktur for afdelingsmøder, så de ansatte har mulighed for at bringe særligt udfordrende elever op eller skabe rum ved behov for at ventilere.

*Indledningsvis gør vi opmærksom på, at* [REDACTED]

*Der er i de forløbne måneder i ledelsen og med MED-udvalget som afgørende centralt forum arbejdet med en systematisk indsats på at få etableret de manglende retningslinjer, handleplaner og procedurer for Lindegårdsskolens personale. Idet alle anerkender, at entydige rammer er et af flere nødvendige tiltag for at få genetableret et godt arbejdsmiljø, hvor personalet ikke oplever sig værende i konstant alarmberedskab. Følgende er sket:*

*I en periode på 4 måneder ([REDACTED]) har fokus for at forbedre arbejdsmiljøet så hurtigt som muligt og langsigtet fra ledelsen/MED-udvalgets side været:*

- *at få ansat personale i ledige stillinger,*
- *at få* [REDACTED]
- *at få beskrevet og implementeret fremadrettede forebyggende retningslinjer,*
- *at få opbygget rammen for planlægning af næste skoleår,*
- *at få handlet på børnesager, der kræver ledelsesbevågenhed og eventuel visitation i kommunen.*
- *at alle i ledelsen superviser, sætter rammer og omstrukturerer arbejdsopgaver i forhold til personale, der føler sig i alarmberedskab.*

*På et 3 timers møde med hele personalet den 10. maj vil evakueringsplan, voldshandleplan, ordensregler og princip for trykke fællesskaber blive behandlet med et fokus på den fælles indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø for såvel medarbejdere, som elever. På mødet vil der, udover at være fokus på den fælles tilgang til at forebygge og handle på arbejdsrelateret vold, vil der også blive arbejdet på en fælles forståelse af, hvordan vi handler i sådanne situationer.*

Arbejdet i det kommende skoleår vil have fokus på at udvikle/genskabe den fælles kultur på skolen og understøtte Lindegårdsskolens arbejde med relevante rammer, uddannelse og kompetenceudvikling af personale og organisering af understøttende funktioner.

Følgende retningslinjer er blevet udarbejdet:

- Evakueringsplan.
- Voldshandleplan.
- Sneregler.

Følgende retningslinjer mm. er undervejs:

- Folder til nye medarbejdere.
- Retningslinjer for gårdvagter.
- Ordensregler med tydelige rammer og handlinger i forhold til arbejdsrelateret vold.
- Principper for trygge fællesskaber.
- Beskrivelse af mentorordning for nye medarbejdere.
- Retningslinjer for klagesager.
- Kommunikationsstrategi, især med fokus på at skabe overblik for medarbejdere og rammer for etisk ordentlig kommunikation medarbejdere/medarbejdere, forældre/medarbejdere, ledelse/medarbejder.
- Beskrivelser af funktioner.
- Beskrivelser af kommunale tilbud til understøttelse af børn og familier i problemer. Dette udarbejdes kommunalt. LI tilføjer med de lokale tilbud og sørger for synliggørelse og tilgængelighed.
- Genbeslutning af MED-udvalgets prioriteringer.

**Forebyggelse i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold**

Ud over ovenstående, er følgende opnået i den forløbne 4 måneders periode:

- Ansøgt om støtteressourcer/specialpædagogisk bistand eller specialskoletilbud til elever med behov herfor.
- Ansat støttepædagoger og en særligt uddannet inklusionslærer.
- Alle i ledelsen har fokus på og gør alt hvad der er muligt for at understøtte personalet.

- *Faste støtteteammøder hver 14. dag til sparring og organisering af støtteopgaver.*

*Der arbejdes i øjeblikket på:*

- *At få en tydelig struktur for den kommunale Samarbejds-og distriktsmodel (også kaldet Mandagskonferencen), herunder struktur og procedurer.*
- *Der er aftalt et fælles 2- dages kursus om relationskompetence, forældresamarbejde og SOS- model for hele personalet i uge 31.*
- *Mentorordning, herunder sparring og vejledning i forhold til rammer, strukturer, børnesager, klasseledelse og faglig/pædagogisk udvikling.*
- *Indsats i forhold til at reagere fælles på grænseoverskridende adfærd. "Grænsen skal rykkes tilbage". Som nævnt behandles ordensregler mm. Det kommende fællesmøde for alle lærere og pædagoger i maj 2022. Med-udvalget laver opsamling herpå.*

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

De ansatte oplyser, at der det seneste år har været en stor udskiftning i personalegruppen, og at man har sagt farvel til flere kollegaer, som [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Ledelsen oplyser hertil, at mindst [REDACTED] af ca. [REDACTED] opsigelser formodes at kunne [REDACTED].

Videre oplyser de ansatte om et større antal [REDACTED] sygemeldinger, både blandt det faste personale og støttepersoner, hvilket beskrives som over tid at have været medvirkende til uro i flere klasser, og at de tilbageværende ansatte generelt har været, og stadig er, udfordret af arbejdsmiljøet. De oplyser, hvordan mange dage går med "brandslukning", og at der er eksempler på lærere der bryder sammen i undervisningen. Flere ansatte oplyser, at det, trods situationen, er nemmere selv at være robust og løbe stærkt end at tage sig af de nye lærere, der ikke er klædt på til arbejdet.

De ansatte oplyser, at de i mange tilfælde ikke reagerer på elevernes grænseoverskridende adfærd, og at grænsen for, hvad der er normalt og acceptabelt adfærd, har rykket sig.

Nogle af de ansatte oplyser, at man i en længere periode har været presset på ugebasis og "samler hinanden op", samt oplever at være i et konstant alarmberedskab, når de arbejder i klasserne.

Ledelsen anerkender ovenstående oplysninger.

### **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 arbejdsrelateret vold og trusler. 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 de 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/>.

Desuden henvises til materiale fra Branchefælleskab for arbejdsmiljø for velfærd og offentlig administration på: [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold\\_og\\_trusler](https://www.arbejdsmiljoweb.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.

### **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

Emilie Dueholm Dorfelt  
Tilsynsførende