



Fredensborg kommune  
Egevangen 3B  
2980 Kokkedal



Arbejdstilsynet  
Tilsynscenter Øst  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

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

CVR 21481815

13. september 2022

### Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 17. august 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 3. august 2022.

På besøget hos Møllevejen, Møllevej 9S, 2990 Nivå talte vi med skoleleder Anne Gundlund, centerleder Camilla Hansen og arbejdsmiljørepræsentant Mia Bregninge.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Alberthe Bottelet Bymak og tilsynsførende Birgit Erna Rieck.

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 med undervisning af elever i [redacted] på Møllevejens Skole planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. januar 2023**.

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

I skal **senest den 22. januar 2023** 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.

#### Sag

20210086927/20

Ansvarlig:

Birgit Erna Rieck

CVR 29188335

P 1025755525

Side 1/14

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 undervisning af elever i [REDACTED] på Møllevejens 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. Arbejdstilsynet har medtaget virksomhedens høringssvar i vurderingen.

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

- Ansattes oplysninger bekræftet i høringssvaret af ledelsen om, at [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Elevernes adfærd kan være afvisende og grænsesøgende overfor udefrakommende krav, samt impulsstyret på baggrund af tab af kontrol over egne følelser, hvis struktur eller forventninger brydes af forandringer.
- Ansattes oplysninger om, at de inden for det sidste år blevet udsat for fysisk udadreagerende adfærd mange gange dagligt fra [REDACTED] [REDACTED] med slag, spark, riv, spyt, hiv i hår og halskæder, kasten med ting m.m.  
Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at eleverne er fysisk/eller verbalt udadreagerende. Det er ikke altid rettet mod lærere og pædagoger, men også mod de øvrige elever. Ledelsen er ikke bekendt med, at de ansatte hver dag er udsat for slag, spark, riv, spyt, hiv i hår og halskæder, kasten med ting m.m. Arbejdstilsynet vægter i den forbindelse desuden ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at ledelsen først blev bevidstgjort om omfanget af elevernes udadreagerende adfærd i begyndelsen af maj 2022.
- Ansattes oplysninger om, at [REDACTED] er fysisk udadreagerende gennemsnitlig [REDACTED] hver dag. [REDACTED] har været udadreagerende ved fx at [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] truer også mange gange dagligt de ansatte med slag ved at vise det fysisk i luften.  
Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at ledelsen er bekendt med at [REDACTED] slår ansatte, men ikke [REDACTED], samt er bekendt med at [REDACTED] har en adfærd, hvor [REDACTED] viser, at han vil slå, når [REDACTED] bliver presset, men er ikke bekendt med, at det foregår dagligt. Arbejdstilsynet vægter også i denne forbindelse ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at ledelsen først blev bevidstgjort om omfanget af elevernes udadreagerende adfærd i begyndelsen af maj 2022.
- Ansattes oplysninger om, at de inden for det sidste år er blevet udsat for verbale trusler [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at de er bekendt med, der er verbale trusler, men ikke [REDACTED], samt er bekendt med der er verbale krænkelser, men [REDACTED]. Arbejdstilsynet vægter ligeledes i den forbindelse ledelsens oplysninger i høringssvaret

om, at ledelsen først blev bevidstgjort om omfanget af elevernes udadreagerende adfærd i begyndelsen af maj 2022.

- Ansattes oplysninger om, at visitationsdokumenter på nye elever, som på besøgstidspunktet ikke er startet endnu, beskriver med fysisk udadreagerende adfærd over for andre mennesker. Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at det er korrekt, at er beskrevet med udadreagerende adfærd (i visitationspapirerne), men at skolen ikke har oplevet denne adfærd, efter at .
- Arbejdstilsynet konstaterer, at den tilsendte Trivselsmåling fra Fredensborg Kommune Møllevjens Skole 2021 ikke indeholder spørgsmål til vold, så Arbejdstilsynet er ikke i besiddelse af en nyere APV måling på ansattes udsættelse for vold.

Arbejdstilsynet anerkender og har medtaget i vurderingen, at virksomheden har igangsat initiativer inden sommerferien 2022 for at imødekomme risikoen for vold relateret til arbejdet med undervisning af elever. Fx har virksomheden revideret de lokale retningslinjer for vold og trusler, samt procedure og skema til registrering af vold, samt iværksat instruktion og oplæring i nænsom nødværge. Det er imidlertid endnu ikke muligt for Arbejdstilsynet, at vurdere tiltagens forbyggende effekt, da de ikke har været anvendt systematisk i praksis i hverdagen i en længere periode endnu.

Desuden vægter Arbejdstilsynet følgende oplysninger i vurderingen:

- Ansattes oplysninger fra tilsynsbesøget den 26. april 2022 om, at de dagligt udsættes for fysisk vold af elever, men ikke registrerer volden i riv/krads skema eller indberetter volden som arbejdsulykker, så der er store mørketal i registreringen af vold fra de ansatte i . Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at de anerkender, at der har været nogle episoder, der ikke har været registreret, men da de ikke kender antallet, kan de ikke sige om, hvorvidt der er et stort mørketal. Desuden Arbejdstilsynets konstatering af, at den tilsendte Trivselsmåling fra Fredensborg Kommune Møllevjens Skole 2021 ikke indeholder spørgsmål til vold, så AMO er ikke i besiddelse af en nyere APV måling på ansattes udsættelse for vold. Det betyder, at ingen har overblik over, hvor mange voldsomme hændelser de ansatte egentlig har været udsat for og AMO har heller ikke data til systematiske analytiske processer, som kan igangsætte forskellige forebyggende tiltag, så arbejdet med undervisning af elever kan planlægges og tilrettelægges, så det udføres sikkert.
- Ansattes oplysninger om, at elever med udadreagerende adfærd ikke dagligt risikovurderes ud fra en formaliseret procedure og metode, som sikre systematik i risikovurderingen af elever med udadreagerende adfærd, herunder nye elever, som de ansatte ikke kender, men som i visitationspapirerne beskrives med fysisk udadreagerende adfærd.
- Ansattes oplysninger om, at de ikke har modtaget instruktion og oplæring i teori og procedure for anvendelse af magt. Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at der er udarbejdet en særlig folder omkring magtanvendelser, der hedder indgreb i selvbestemmelsesretten. Denne har været gennemgået jævnlige på personalemøder siden 2018 og indgår i introprogrammer til nyansatte. Heri indgår også anvisninger om den pædagogiske tilgang, Low arousal. De medarbejdere der har deltaget i interviewet har også modtaget

informationen. Desuden havde ledelsen i skoleåret 21/22 forvaltningens socialjurist ude og gennemgå folder om magtanvendelser igen for alle personaler fra skolen.

Arbejdstilsynet lægger i denne sammenhæng også vægt på ansattes oplysninger om, at de ikke oplever sig ordentligt klædt på til at udføre magtanvendelser, så indsatsen med folder og information har ikke haft den ønskede effekt.

- De ansattes oplysninger om, at der savnes ledelsesopbakning, da der ingen ledelsesmæssig opfølgning har været over for ansatte efter voldsepisoder det sidste år.

Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at teammøderne afholdes hver uge. Skoleleder sidder ikke med på teammøder, med mindre det er aftalt. Det er koordinatorene der faciliterer teammøder. Koordinator henvender sig til ledelsen, hvis der opleves udfordringer i enten praksis eller teamsamarbejdet. Koordinator kender regler og retningslinjer og er med til at huske teamet på gældende regler retningslinjer, herunder omkring vold og trusler.

Teamets koordinator var ny og [REDACTED]. I februar genoptog koordinator funktionen og skoleleder gjorde det flere gange klart at han skulle komme, hvis der var særlige udfordringer i teamet. Ledelsen blev først bevidstgjort om omfanget af elevernes udadreagerende adfærd i begyndelsen af maj 2022.

Arbejdstilsynet vægter følgende oplysninger om arbejdsmæssige konsekvenser:

- De ansattes oplysninger om, at der sidste skoleår (2021/22) [REDACTED].  
Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at de ikke er bekendt med at det er [REDACTED] samt at de tilfælde de er bekendt med ikke skyldes vold og trusler, men høje følelsesmæssige krav.
- De ansattes oplysninger om, at de [REDACTED] ansatte ikke bliver hjemme ved sygdom, da de får dårlig samvittighed og føler, at de svigter deres kolleger, derfor kan de [REDACTED] ansatte møde syge ind på arbejde. Der har været en del sygdom efter julen 2021 af ansatte, som ikke er ansat længere.  
Ledelsens oplysninger i høringssvaret om, at ledelsen ikke er vidende om, at [REDACTED] møder syge op på arbejdet grundet dårlig samvittighed. Der var en ustabil vikarsituation, vi ved at dette pressede teamet, og der blev fundet en anden løsning. Vi er bekendt med der var en del sygdom efter jul der [REDACTED]. Vi er ikke bekendt med at det [REDACTED].

Arbejdstilsynet vægter følgende oplysninger fra ansatte om personlige konsekvenser om, at:

- Ansatte ofte har hovedpine, er unormal træt, føler sig 'slidt op' og er glad for, at de ikke har små børn selv derhjemme, lider af søvnløshed og oplever sig grundlæggende afmægtig i relation udadreagerende adfærd fra eleverne.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever i [REDACTED] på Møllevejens 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, samt for i nogle tilfælde, at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også, at få fysiske helbredsskader.

## Sagens oplysninger

### Virksomheden

Arbejdstilsynet har modtaget ledelsens høringsvar til sagens oplysninger fra virksomheden den 29. august 2022 ved arbejdsmiljøkonsulent Bo Steen Saarde Fredensborg Kommune.

Virksomheden oplyser på hjemmesiden, at Møllevjens Skole er en dagbehandlingsskole med ca. 50 elever fra 0. - 10. klassetrin. Møllevjens Skole er et tilbud for børn og unge, som skal støttes til udvikling og læring i en ny retning. Skolens vision er at skabe bæredygtige forandringer for den enkelte elev, således at alle elever bliver socialt inkluderede og selvberørende.

Møllevjens Skole udfører specialundervisning jf. Folkeskolelovens § 20.2. samt dagbehandling jf. Servicelovens § 52.3.1. Det betyder i praksis, at der er flere voksne om mindre elevgrupper.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg og samtaler på virksomheden

Arbejdstilsynet har besøgt virksomheden den 26. april og 3. august 2022.

- Besøget den 26. april 2022 bestod af en samtale med centerchef Camilla Hansen, skoleleder Anne Gundlund, arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde, arbejdsmiljørepræsentant Mia Bregninge og en samtale med 2 ansatte. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Alberthe Bottelet Byrnak og Birgit Rieck.
- Besøget den 3. august 2022 bestod af en samtale med 2 ansatte fra [REDACTED] og arbejdsmiljørepræsentant Mia Bregninge. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Alberthe Bottelet Byrnak og Birgit Rieck.

I samtalen spurgte Arbejdstilsynet til tilstedeværelsen af risikofaktoren vold, trusler eller andre traumatiske hændelser i arbejdet med undervisning af eleverne på Møllevjens Skole. Der blev i samtalen taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguide og i Arbejdstiljøvejviser til undervisning.

På besøget den 3. august 2022 var planlagt en samtale med ledelsen, hvor de systematiserede oplysningerne fra samtalen med de 2 ansatte fra [REDACTED] samt øvrige data fra Arbejdstilsynets undersøgelse skulle præsenteres og drøftes med ledelsen, hvorefter Arbejdstilsynet ville foretage en samlet vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på Møllevjens Skole.

Ledelsen repræsenteret ved centerchef Camilla Hansen og skoleleder Anne Gundlund oplyste imidlertid til Arbejdstilsynet på besøget, at de ikke følte sig trygge ved at tale med Arbejdstilsynet uden arbejdsmiljøkonsulent Bo Saardes tilstedeværelse.

Arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde var på ferie og kunne derfor ikke deltage i samtalen den 3. august 2022.

Høringssvar: *Det er ikke korrekt, at vi sagde vi var utrygge. Det er ikke vores oplevelse, at det der gik forud for, at vi afbryder besøget er beskrevet. Det der skete op til vi afsluttede forløbet, gjorde at vi ikke følte os i stand til at gennemføre ledeshøringen.*

*Obs Camilla Hansen er ikke centerchef men centerleder for Møllevejen.*

Arbejdstilsynet oplyste ledelsen om, at samtalen med Arbejdstilsynet var et tilbud og ikke et krav fra Arbejdstilsynet, men at Arbejdstilsynet på de foreliggende oplysninger påtænkte at påbyde virksomheden at sikre, at arbejdet med undervisning af elever i [REDACTED] på Møllevejens Skole planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget.

Arbejdstilsynet oplyste desuden ledelsen om, at det så kun var ledelsens oplysninger fra besøget den 26. april 2022, som ville indgå i sagens oplysninger, men at sagens oplysninger inden for 7 til 14 dage ville komme i skriftlig høring hos ledelsen, så ledelsen her havde mulighed for, at komme med deres skriftlige kommentarer efter at have rådført sig med arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde. Arbejdstilsynet understreger, at den skriftlige høring på sagens oplysninger kun er til ledelsens perspektiv, ikke AMR eller de ansatte.

Høringssvar: *Vi undrer os over, at der kun er kommet én oplysning med fra ledelsen fra besøget den 26. april. Der blev givet flere oplysninger ved besøget, end hvad der fremgår af dokumentet.*

#### Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Møllevejen skema og opgørelse Riv/Krads 2022.
- Trivselsmåling Fredensborg Kommune Møllevejen Skole 2021 (målingen indeholder ikke spørgsmål til vold).

#### Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

De ansatte oplyser, at Møllevejens Skole har [REDACTED] i undervisningsåret 2021/22 med [REDACTED]

De ansatte oplyser, at da Arbejdstilsynet taler med de ansatte fra [REDACTED] den 3. august 2022, så er eleverne ikke kommet tilbage fra sommerferie endnu. Desuden oplyses, at der har været udskiftning både i elevgruppen og gruppen af ansatte sommeren over. [REDACTED]

De ansatte oplyser, at sidste skoleår 2021/22 var der [REDACTED] i år har [REDACTED] fået [REDACTED]

Høringssvar: *Der var [REDACTED] Vi har løbende haft en vikardækning ved [REDACTED] i perioder ved behov har været i*

[REDACTED]

De ansatte oplyser, at det er de ansattes arbejde, at gennemføre specialundervisning jf. Folkeskolelovens § 20.2, hvilket betyder, at det er et vilkår i de ansattes arbejde, at stille krav til eleverne i undervisningen.

Høringssvar: *Dette er vi enige i. Vi er et behandlingstilbud, der både skal undervise efter folkeskoleloven og behandle efter serviceloven. Det er grundlæggende i tilrettelæggelse af specialundervisning og behandlingsindsatsen, at den tilpasses den enkelte elevs faglige og følelsesmæssige niveau.*

De ansatte oplyser, at de [REDACTED]

[REDACTED] Eleverne har gode og dårlige perioder, men alle elever har fysisk udadreagerende og/eller verbal krænkende adfærd over for de ansatte. De elever er særligt udfordret på deres sociale og kommunikative evner. Eleverne er meget sårbare og letpåvirkelige i forhold til forandringer, og har derfor brug for høj grad af struktur og forudsigelighed i hverdagen. Elevernes adfærd kan være afvisende og grænsesøgende overfor udefrakommende krav, samt impulsstyret på baggrund af tab af kontrol over egne følelser, hvis struktur eller forventninger brydes af forandringer. Den udadreagerende adfærd smitter desuden mellem eleverne.

De ansatte oplyser, at de inden for det sidste år er blevet udsat for fysisk udadreagerende adfærd mange gange dagligt fra [REDACTED] med slag, spark, riv, spyt, hiv i hår og halskæder, kasten med ting m.m. [REDACTED] er fysisk udadreagerende [REDACTED] hver dag. På en dårlig dag [REDACTED]

[REDACTED], [REDACTED] truer også mange gange dagligt de ansatte [REDACTED]

Høringssvar: *Der er [REDACTED] fra sidste skoleår. Eleverne er fysisk/eller verbalt udadreagerende. Det er ikke altid rettet mod lærere og pædagoger, men også mod de øvrige elever. Ledelsen er ikke bekendt med, at ansatte hver dag er udsat for slag, spark, riv, spyt, hiv i hår og halskæder, kasten med ting m.m.*

*Der har [REDACTED] krævet meget tæt voksenguidning og fast struktur. Her var der særligt en periode [REDACTED], [REDACTED] Herefter oplevede vi, at der var en periode, hvor der var ro på. og [REDACTED] Da der i april/maj startede [REDACTED] igen med udadreagerende og krænkende adfærd. Der blev i den periode holdt ekstra statusmøder mellem [REDACTED] for at afdække årsager til reaktionerne, samt ensrette pædagogisk tilgang for at mindske [REDACTED]*

*Herudover var der en del kontakt med [REDACTED]*

[REDACTED]. *Det passer ikke at [REDACTED]*

*Ledelsen er bekendt med, at [REDACTED]*

*Vi er bekendt med, at [REDACTED]*

[REDACTED]. *Vi er ikke bekendt med, at det foregår dagligt. Vi ved, at det ikke alle ansatte, der oplever adfærden som en trussel.*

De ansatte oplyser, at inden for det sidste år har det været nødvendigt, at anvende magt [REDACTED]

[REDACTED] De ansatte rammes ofte tilfældigt af slag, når de skiller eleverne ad eller eleverne retter deres udadreagerende adfærd mod de(n) ansatte efter en magtanvendelsessituation.

Høringssvar: *Der er i skoleåret 21/22 indgivet 6 magtanvendelser i [REDACTED] fordelt på [REDACTED]. Det er derfor ikke korrekt, at der finder magtanvendelser sted hver uge.*

De ansatte oplyser, at de inden for det sidste år er blevet udsat for verbale trusler mange gange dagligt fra [REDACTED]

Høringssvar: *Vi er bekendt med at der er verbale trusler. Efter vores opfattelse foregår det ikke mange gange dagligt.*

De ansatte oplyser, at de inden for det sidste år er blevet udsat for verbale krænkelser 20-30 gange om dagen fra [REDACTED]

Høringssvar: *Vi er bekendt med at der er verbale krænkelser. Efter vores opfattelse foregår det ikke [REDACTED]*

De ansatte oplyser, at [REDACTED]

[REDACTED] ved krav, eller når noget er svært.

[REDACTED].

Høringssvar: *Vi forstår ikke, hvad det har med vold og trusler at gøre?*

De ansatte oplyser, at visitationsdokumenter på [REDACTED]

[REDACTED], beskriver [REDACTED] med fysisk udadreagerende adfærd over for andre mennesker.

Høringssvar: *Der er korrekt, at [REDACTED] er beskrevet med udadreagerende adfærd. [REDACTED] Vi har ikke oplevet denne adfærd, efter at [REDACTED]. Vores elever er ofte beskrevet som uregulerede og udadreagerende. Ofte oplever vi, at elever falder til ro i vores tilbud, og at adfærden i høj grad har været tidligere rammers begrænsning.*

### Virksomhedens forebyggelse

#### Politik og procedure

De ansatte oplyser på tilsynsbesøget den 26. april 2022, at de dagligt udsættes for fysisk vold af elever, men ikke registrerer volden i riv/krads skema eller indberetter volden som arbejdsulykker, så der er store mørketal i registreringen af vold fra de ansatte i [REDACTED]. Ledelsen oplyser den 26. april 2022, at de ikke var klar over, at eleverne havde så meget udadreagerende adfærd, idet Møllevejens Skoles opgørelse af riv/Krads 2022 for [REDACTED] viste [REDACTED] riv/krads fordelt over [REDACTED]

Høringssvar: *Det er ikke korrekt, at der ikke er udfyldt riv krads skemaer i sidste skoleår. Det er ikke korrekt, at der ikke er indberettet arbejdsulykker. Vi anerkender, at der har været nogle episoder, der ikke har været registreret, men da vi ikke kender antallet, kan vi ikke sige om, det er et stort mørketal.*

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser og de ansatte bekræfter i samtalen den 3. august 2022, at skolen har en voldspolitik og beredskabsplan. I den forbindelse har skolen på baggrund af besøget fra Arbejdstilsynet den 26. april 2022



revideret de lokale retningslinjer for vold og trusler, samt handleprocedure og skema til riv/krads. Indsatsen skal sikre registrering af vold og magtanvendelser, samt hvornår og hvilken vold, der registreres/anmeldes som en arbejdsulykke. Handleproceduren er en guide til, hvordan psykisk førstehjælp skal det håndteres, hvem skal kontaktes m.m. Alle ansatte er blevet informeret om de nye retningslinjer på et personalemøde sidst i maj 2022. De ansatte oplyser, at de ikke kender effekten af de reviderede lokale retningslinjer for vold og trusler, samt handleprocedure, da de blev præsenteret lige inden sommerferien og derfor ikke er gennemprøvet i praksis i hverdagen endnu.

Høringssvar: *Vi forstår ikke dette afsnit: Handleproceduren er en guide til, hvordan psykisk førstehjælp skal det håndteres,? Vi er ikke bekendt med et begreb der hedder handleprocedure, men der indgår i de lokale retningslinjer for håndtering af vold og trusler, psykisk førstehjælp og hvem man skal kontakte.*

Arbejdstilsynet konstaterer, at den tilsendte Trivselsmåling fra Fredensborg Kommune Møllevejens Skole 2021 ikke indeholder spørgsmål til vold, så der forefindes ingen nyere APV måling på ansattes udsættelse for vold. Sidste måling Arbejdstilsynet har fået forevist med spørgsmål til vold er fra 2019.

De ansatte oplyser, at der afholdes ugentlige faste team- og forberedelsesmøder, samt månedlige supervisionsmøder, årlige behandlingsplansmøder og møder efter behov med socialrådgiver, PPR m.m., hvor udførelsen af arbejdet med eleverne planlægges og tilrettelægges.

De ansatte oplyser, at de arbejder

Høringssvar: *Det er ikke korrekt at man er [redacted]. Der er aftaler for hvem man skal kontakte hvis der er behov for hjælp. De nævnte tidsrum er i øvrigt perioder hvor der meget sjældent er konflikter. Konflikterne opstår oftest i skoletiden med øvrige elever til stede.*

### Risikovurdering

De ansatte oplyser, at elever med udadreagerende adfærd ikke risikovurderes og der er ikke en procedure i forhold til risikovurdering af elever med udadreagerende adfærd. Nye elever, som de ansatte ikke kender, men som i visitationspapirerne beskrives med fysisk udadreagerende adfærd, risikovurderes heller ikke.

Høringssvar: *Det er ikke korrekt, at børnene ikke risikovurderes I forhold til deres adfærd. Det er en fast del af det daglige pædagogiske arbejde at vurdere børnenes adfærd - herunder udadreagerende adfærd og løbende tilpasse handleplaner for de enkelte elever. Dette sker bl.a. systematisk på vores behandlingskonferencer I samarbejde med de psykologer, som også er på Møllevejen. Det er en grundliggende del af arbejdet med børnegruppen at begrænse konflikter og dermed udadreagerende adfærd for de enkelte børn og for den samlede gruppe.*

*Det er en grundlæggende opgave at arbejde med elevernes følelsesmæssige regulering. Herudover visiteres eleverne ind på en særlig takst (ekstra ressourcer), hvis der er brug for ekstra tæt voksenguidning.*

*Det er altid muligt at få hjælp og støtte fra kolleger, og det er forventet, at alle træder hjælpsomt til. Alle i huset ved, hvordan man træder til og tilbyder sin hjælp direkte, eller blot tilbyder at være i nærheden, når der opstår konflikter.*

*Det er ligeledes forventet, at man som kollega hjælper til at situationen efterbehandles med inddragelse af leder.*

*Alt dette fremgår af de lokale retningslinjer om håndtering af vold og trusler udarbejdet i 2019.*

*Vi arbejder med høj forældreinddragelse, også for at samarbejde med forældre i at nedbringe risikoen for udadreagerende adfærd. Her har vi dialog om bla. – er der sket noget hjemme, der kunne påvirke barnet adfærd og konfliktniveau.*

*De fleste af vores ansatte kommer med flere års erfaring indenfor dagbehandling eller specialskoleregi.*

*Alle nye ansatte gennemgår på Møllevejen et grundmodulsforløb, hvor de bliver undervist i teoretisk og praktisk tilgang til behandlingsarbejdet.*

### Instruktion og oplæring

De ansatte oplyser, at det er et vilkår i arbejdet hele tiden at måtte justere krav, forventninger og pædagogiske tilgange til eleverne i løbet af dagen for at imødegå udadreagerende adfærd fra eleverne, men de ansatte er klædt fagligt godt på i forhold til konflikthåndtering.

Ansatte oplyser, at nyansatte får instruktion og oplæring i arbejdet. TR og AMR holder møde for de nye ansatte, hvor de gennemgår bl.a. voldspolitik og beredskabsplan. Desuden tilknyttes de nyansatte en mentorordning.

Psykologerne indkalder til møde i forhold til pædagogisk faglig tilgang til eleverne og nyansatte gennemgår et NUSA forløb, som er et teoretiske forløb med oplæring i de faglige tilgange, som anvendes på Møllevejens Skole.

Høringssvar: *NUSSA er et legegruppeforløb til regulering af elevers følelsesmæssige adfærd. Dette bliver der undervist i på vores grundmoduler for nye ansatte. Herudover gennemgår alle nye ansatte på Møllevejen et grundmodulsforløb, hvor de bliver undervist i teoretisk og praktisk tilgang til behandlingsarbejdet, der bygger på blandt andet neuroaffektiv udviklingspsykologi en mentaliseringsbaseret og low-arousal baseret tilgang.*

De ansatte oplyser, at de prøver at undgå magtanvendelser ved at lukke døre eller flytte de andre børn ud af lokalet. De ansatte anvender i reglen kun magt, når 2 elever er oppe at slås og det er nødvendigt at skille eleverne ad. De ansatte i ( ) har ikke modtaget instruktion og oplæring i proceduren for anvendelse af magt og oplever sig ikke ordentligt klædt på til at udføre magtanvendelser. har været på teoretisk kursus i jura og procedure i forhold til magtanvendelse, hvilket har fortalt om til sine kolleger i .

Høringssvar: *Vi har udarbejdet en særlig folder omkring magtanvendelser, der hedder indgreb i selvbestemmelsesretten. Denne har været gennemgået jævnlige på personalemøder, siden vi blev sammenlagt på Møllevejen i 2018 og indgår i vores introprogrammer. Heri indgår også anvisninger om den pædagogiske tilgang, Low arousal. De ansatte, der har deltaget i interviewet, har også modtaget informationen.*

*I juni måned blev de ansatte fra ligeledes undervist i nænsomt nødværge, som det fremgår i næste afsnit. Det havde rigtig god respons, og vi overvejer at implementere dette fast.*

De ansatte oplyser, at alle ansatte i er instrueret og oplært i den fysiske udførelse af magt ved træning i nænsomt nødværge den . De ansatte oplyser, at de ikke kender den forebyggende effekt af træningen i nænsomt nødværge, da den er ny og derfor ikke gennemprøvet i praksis endnu.

Høringssvar: *Der har siden sammenlægning i 2018 været fokus på brug af magtanvendelse. Nogle ansatte fik den gang en forståelse af, at der aldrig måtte forekomme magtanvendelser. Ledelsen havde emnet oppe på personalemøder, hvor det blev instrueret i hvornår, og hvordan magt skal forsøges undgået og hvordan det kan anvendes, når det er nødvendigt for at skabe sikkerhed for barnet/gruppen/den ansatte. I skoleåret 21/22 havde vi ligeledes forvaltningens socialjurist ude og gennemgå vores folder om magtanvendelser igen for alle personaler fra skolen.*

#### Ledelsestilsyn, - kontrol og - opbakning

De ansatte oplyser, at ledelsen ikke fører tilsyn med eller kontrollerer, at ansatte følger regler og procedure i arbejdet med undervisning af elever i [REDACTED]. De ansatte fortæller, at de stort set aldrig ser en leder i [REDACTED]. De ansatte efterspurgte ledelsesopmærksomhed sidste skoleår og der blev planlagt møder, men de blev aflyst igen. De ansatte fortæller, at de havde ét møde i efteråret 2020, hvor de fortalte skoleleder, at de var presset på grund af vold fra eleverne, hvortil ledelsen svarede, "Det er et tegn på stress, men det er jo jeres arbejde". De ansatte oplyser, at de oplever sig afmægtige, fordi de ikke føler sig hørt af ledelsen, hvor de har sagt problemerne højt mange gange, men ikke er blevet taget alvorlig.

Høringssvar: *Vi er usikre på, hvad der menes med tilsyn. Hvis ledelsen i den almindelige dialog med de ansatte oplever, at de har glemt eller ikke følger regler og procedurer, bliver ansatte gjort opmærksom på dette og bliver bedt om at følge dem. Kan det præciseres hvilke regler og procedurer, det drejer sig om? Det er ikke korrekt, at de stort set aldrig ser en leder i [REDACTED]. Mødet i 2020 forstår vi ikke, der henvises til. Hvis det var i 2020, var det en tidligere leder, der deltog på et eventuelt møde. Hvis der menes efterår 2021 med nuværende leder, er det ikke korrekt, at der er sagt "Det er et tegn på stress, men det er jo jeres arbejde". Vi anerkender, at der var møder i efteråret, men disse omhandlede primært koordinering af [REDACTED]*

De ansatte oplyser, at de er bekendt med proceduren for akut at kunne få fat i en leder i nødsituationer.

De ansatte oplyser, at de savner ledelsesopbakning og gennem det sidste år aldrig har talt en magtanvendelse igennem med en leder efter, at den er blevet udført og det er aldrig har været muligt, at få hjælp fra ledelsen til indberetningen af magtanvendelser.

Høringssvar: *Det er altid leder, der indberetter magtanvendelser. Efter de er vurderet af leder og drøftet med ansat/ansatte, sendes de til vores jurist i centeret til vurdering.*

*Vi har skolemøder med ledelse, lærere og pædagoger hver måned samt personalemøder for hele huset, også en gang om måneden.*

*Teammøderne afholdes hver uge, her har vi koordinatorfunktioner i alle teams. Koordinator henvender sig til ledelsen hvis der opleves udfordringer i enten praksis eller teamsamarbejdet. Koordinator kender regler og retningslinjer og er med til at huske teamet på gældende regler retningslinjer, herunder omkring vold og trusler.*

*Teamets koordinator var [REDACTED]. I februar genoptog koordinator funktionen, og skoleleder gjorde det flere gange klart, at [REDACTED] skulle komme, hvis der var særlige udfordringer i teamet. Ledelsen blev først i bevidstgjort om omfanget af elevernes udadreagerende adfærd i begyndelsen af maj 2022, hvorefter der blev*

sat ind ift. at støtte ind i gruppen med pædagoger fra andre dele af skolen samt proces med tiltag omkring vold og trusler.

Der er et kort ugentligt møde og et længere månedligt møde med koordinatorene, faglig koordinator og skoleleder. Skoleleder sidder ikke med på teammøder, med mindre det er aftalt. Det er koordinatorene, der faciliterer teammøder. Vi anerkender, at nogle teammøder med leder blev aflyst, af forskellige årsager fra både leder og team.

De ansatte oplyser, at de savner ledelsesopbakning, da der ingen ledelsesmæssig opfølgning har været over for de ansatte efter voldsepisoder inden for det sidste år.

Høringssvar: *Det er ikke korrekt, at der ikke har været ledelsesmæssig opfølgning på episoder med vold. Til de episoder vi har kendskab til er der altid opfølgning med den ansatte lige efter episoden og efterfølgende opfølgning, samt tilbud om psykologsamtaler gennem vores sundhedsforsikring hvis nødvendigt.*

### Flugtveje

De ansatte oplyser, at de fysiske flugtveje er i orden.

### Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

#### Arbejds-mæssige konsekvenser

De ansatte oplyser, at der har været en større udskiftning i personalegruppen, så [REDACTED] på besøgstidspunktet. På 3 år er alle ansatte i [REDACTED], som Arbejdstilsynet taler med, [REDACTED] Kollegerne [REDACTED], fordi konfliktniveau er så højt og med meget udadreagerende adfærd fra eleverne.

Høringssvar: *Vi har rykket en [REDACTED] år. [REDACTED]*

[REDACTED]. Herudover har vi ansat tre pædagoger. De kommer alle med flere års erfaring fra andre behandlingsskoler eller specialgrupper. Der er forskellige årsager til skift, og at ansatte stopper. Vi kan ikke genkende dette billede fra de exitsamtaler, vi har med ansatte, der stopper. Her er der [REDACTED]

[REDACTED], og vi har bevillet denne. [REDACTED]

[REDACTED]. Dette har været et ønske over længere tid.

De ansatte oplyser, at sidste skoleår (2021/22) [REDACTED]

Høringssvar: *Vi er ikke bekendt med, at det er [REDACTED]. De tilfælde vi er bekendt med skyldes ikke vold og trusler men høje følelsesmæssige krav. Der har været [REDACTED]*

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED], [REDACTED]

[REDACTED]

De ansatte oplyser, at [REDACTED]

Høringssvar: *Det er ikke korrekt, at [REDACTED]*

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

De ansatte oplyser, at de [REDACTED] ansatte ikke bliver hjemme ved sygdom, da de får dårlig samvittighed og føler, at de svigter deres kolleger, derfor kan de [REDACTED] ansatte møde syge ind på arbejde. Der har været en del sygdom efter julen 2021

Høringssvar: *Ledelsen er ikke vidende om, at [REDACTED] ansatte møder syge op på arbejdet grundet dårlig samvittighed. Der var en ustabil vikarsituation, vi ved, at dette pressede teamet, og der blev fundet en anden løsning. Vi er bekendt med, der var en del sygdom efter jul, der [REDACTED]. Vi er ikke bekendt med, at det [REDACTED]*

#### Personlige konsekvenser

De ansatte oplyser, at ansatte ofte har hovedpine, er unormal træt, føler sig 'slidt op' og er glad for, at de ikke har små børn selv derhjemme, lider af søvnløshed og oplever sig grundlæggende afnægtig i relation til udadreagerende adfærd fra eleverne.

De ansatte oplyser, at deres afnægtighedsfølelse også kommer af, at de ikke føler sig hørt af ledelsen, hvor de har sagt problemerne højt mange gange, men ikke er blevet taget alvorlig.

Høringssvar: *At føle man ikke er blevet hørt, er ikke det samme som ikke at blive hørt.*

*Der har været afholdt møder, hvor der er drøftet tiltag om børnegrupperne, fysisk indretning, pædagogisk tilgang med ledelse og psykologer.*

*Der har været tæt dialog med TR og koordinator fra gruppen. Der har været indsat en ekstra ressource i gruppen.*

*Der er bevilget særlige ørepropper til de ansatte.*

*Vi har indrettet et stillepauserum til de ansatte.*

*Vi har i en længere periode stillet [REDACTED] [REDACTED] for at give mulighed for opdeling af elevgruppen og skabe mere ro hos eleverne.*

*Brugen af [REDACTED] dog været minimal.*

*Der er købt særlige sansemøbler til eleverne, som har en tydeligt positiv effekt på elevernes arousal niveau, hvilket er helt essentielt i behandlingsarbejdet.*

*Der har været afholdt temamøder med ekstern konsulent i januar og marts omkring trivsel, kommunikation og den professionelle relation. Den eksterne konsulent var facilitator på 2 temadage for hele skolen og havde særligt fokus på teamsamarbejde, om hvordan man styrker hinanden i teamet og fastholder en nysgerrig, undersøgende og positiv tilgang til hinanden, og så når vi møder udfordringer. Konsulenten gav også sparring til de enkelte teams. Herudover fik*

vi værktøjer til at arbejde med "cases" på tværs af teams, som hjælp til at udvikle praksis.

Side 14/14

Der har været afholdt kurset Nænsomt nødværge.

### **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. 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](http://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

Birgit Erna Rieck  
Tilsynsførende