

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

29. september 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 5. september 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 18. august 2022.

På besøget hos SKOLEN I CHARLOTTEGÅRDEN, Frederikssundsvej 77-79, 2400 København NV talte vi med souschef Trine Ameland Kongstad, konstitueret KKFO-leder Louise Elisabeth Sørensen, skoleleder Heidi Hviid, arbejdsmiljørepræsentant for pædagogerne Tom Knakkegaard Svenningsen, tillidsrepræsentant for pædagogerne Henrik Porsdal og arbejdsmiljørepræsentant for lærerne Anette Mortensen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Kristina Gyldholm Møller, tilsynsførende Dorte Lucas og tilsynsførende Tanja Legind Rendsvig.

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 Skolen i Charlottegården.

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.

Virksomheden skal desuden sikre, at risikoen for vold ved alenearbejde i forbindelse med arbejdet med elever er effektivt forebygget. Hvis risikoen ikke kan forebygges effektivt, skal virksomheden sikre, at ansatte ikke arbejder alene.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. marts 2023**.

Sag

20220001335/20
Ansvarlig:
Kristina Gyldholm
Møller

CVR 64942212
P 1003254726

Side 1/8

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

I skal **senest den 8. marts 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.

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 i Skolen i Charlotttegården 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. Der forekommer desuden trusler med genstande, der kan bruges som våben, herunder sakse og knive. Volden forekommer i varierende grad i de forskellige afdelinger og klasser, og har i de mindre klasser mest karakter af fysisk udadreagerende adfærd, mens det i de større klasser mere kommer til udtryk som verbal vold. Der er ansatte, som i deres arbejde er alene med elever, der har en udadreagerende adfærd.

Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at virksomheden har iværksat en række foranstaltninger til at forebygge og håndtere forekomsten af vold i arbejdet med elever. De ansatte har bl.a. fået flere kurser i konflikthåndtering og udførelse af magtanvendelser og ansatte er instrueret i, at alle episoder med vold, både fysisk og verbal, skal registreres.

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 bekræfter:

- Der er ansatte, der ikke er tilstrækkeligt oplært og instrueret i at forebygge og håndtere forekomsten af vold. Der er flere ansatte, særligt nyere ansatte og vikarer, der ikke er instrueret i konflikthåndtering, eller hvordan de skal foretage en magtanvendelse, så de undgår at komme til skade. Det oplyses desuden, at skolen arbejder ud fra den pædagogiske retning TEACCH i arbejdet med eleverne, men der er flere nyere ansatte, som ikke har fået kursus heri og ikke er fagligt klædt på til at anvende denne tilgang overfor eleverne. Det gør det vanskeligt for de ansatte at arbejde ud fra en fælles pædagogisk tilgang til eleverne, hvilket Arbejdstilsynet vurderer kan virke konfliktoptrappende.

- Virksomheden har ikke klare retningslinjer for forebyggelse af vold i forbindelse med alenearbejde, og de ansatte er ikke instrueret i, hvordan de skal forholde sig i situationer, hvor de er alene med elever, der kan have en udadreagerende adfærd, herunder hvordan de kan få hurtig og effektiv hjælp.
- 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 ikke får den fornødne ledelsesmæssige hjælp og støtte ift. håndtering og opfølgning på episoder med vold fra elever.
- Der er ansatte, som oplever et forrykket normalitetsbegreb som følge af de beskrevne forhold. Der er ansatte, som [REDACTED]
[REDACTED]. Ligeledes er der ifølge de ansatte sygefravær og opsigelser [REDACTED]

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i Skolen i Charlotttegården 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

Skolen i Charlotttegården er en af Københavns Kommunes specialskoler for elever med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Skolens primære målgruppe er børn med vanskeligheder indenfor autisme- og ADHD-området. Skolen er et helhedstilbud med skole og KKFO.

Skolen har 180 elever fordelt på 0.-10. årgang med 2-3 spor på hver årgang. Det pædagogiske personale udgør i alt ca. 100 ansatte, heraf 65-67 lærere, som er ansat i skolen. Lærerne og pædagogerne indgår i tværfaglige teams omkring undervisningen af eleverne.

Skolens ledelse består pt. af en skoleleder, en souschef samt leder af indskolingen, en afdelingsleder af mellemtrin, en konstitueret afdelingsleder af udskoling og en konstitueret KKFO-leder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Uanmeldt tilsynsbesøg den 8. februar. Fra Skolen i Charlotttegården deltog konstitueret skoleleder Trine Kongstad, afdelingsleder Nourredine Bouguessas, KKFO-leder Jørgen Niclasen og arbejdsmiljørepræsentant for lærerne Anette Mortensen.

- Anmeldte tilsynsbesøg den 15. og 18. august 2022. Fra Skolen i Charlotttegården deltog konstitueret KKFO-leder Louise Elisabeth Sørensen, souschef Trine Ameland Kongstad, skoleleder Heidi Hviid, afdelingsleder Nourredine Bouguessas, arbejdsmiljørepræsentant for pædagogerne Tom Knakkegaard Svenningsen, arbejdsmiljørepræsentant for lærerne Anette Mortensen, tillidsrepræsentant for lærerne Jasper Henriksen og tillidsrepræsentant for pædagogerne Henrik Porsdal.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 8 ansatte fra mellemtrin og udskoling, samt 1 gruppesamtale med 8 ansatte fra indskoling den 15. august 2022.
- Arbejdstilsynet har afholdt 1 samtale med den samlede ledelse for skole og KKFO den 18. august 2022.

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden: Overblik over registreringer af arbejdsskader og magtanvendelser 2021-2022.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelsen og de ansatte oplyser, at den primære målgruppe for skolen er børn der har gennemgribende udviklingsforstyrrelser (autismespektrum-forstyrrelser) eller omfattende specifikke indlæringsvanskeligheder (ADHD). De oplyser, at der derudover på næsten alle årgange er nogle elever med andre udfordringer, som de ansatte betegner som "fejlplacerede", idet eleverne har en adfærd, som de har vanskeligt ved at rumme i undervisningen. Det skyldes i høj grad, at eleverne ofte er meget udadreagerende overfor både ansatte og de andre elever. Skolen er derfor ofte nødt til at placere disse elever i en solistordning, hvor de er 1 til 1 med en ansat. De ansatte oplyser, at der ofte er tale om behandlingskrævende børn, der ikke er endeligt udredte, som typisk går på skolen 2-3 år, før de bliver flyttet videre til et andet skoletilbud, hvilket ledelsen bekræfter.

De ansatte oplyser, at der ofte forekommer udadreagerende adfærd fra elever mod ansatte, både blandt de elever, der er i solisttilbud, og de som er i klasserne. Det forekommer i varierende grad i de forskellige klasser og årgange, og den fysiske vold er mest fremtrædende blandt de yngre elever, mens der verbale vold fylder mest blandt de ældre årgange. De ansatte oplyser at:

- Det forekommer dagligt, at der er ansatte, der udsættes for slag, spark, bid, krads eller som risikerer at blive ramt, når elever kaster med tilgængelige genstande. Der er således eksempler på, at elever har [REDACTED]. De ansatte oplyser desuden, at der er elever, der kan finde på [REDACTED].
- Det forekommer dagligt, at der er ansatte, som udsættes for verbale trusler fra eleverne i form af fx "jeg slår dig", "du skal dø", "jeg kvæler dig" "jeg kommer hjem og dræber dit barn" og "jeg tager en kniv med". Det forekommer desuden jævnligt, at der er elever, der truer med at kaste noget efter de ansatte fx sakse. De ansatte oplyser, at der flere

gange i løbet af det seneste år har været episoder, hvor elever har

Der har også været eksempler på, at elever har været

- Det forekommer dagligt, at ansatte udsættes for at blive råbt af og talt grimt til fx "din store fede idiot", "fuck dig" og "luder".
- De ansatte oplyser, at episoderne med udadreagerende adfærd fra elever mod ansatte fortrinsvis opstår i krav-situationer, men kan også opstå uforudset og i situationer, hvor de skærmer de andre børn ved at gå imellem og "tage slagene".
- Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at der i skoleåret 2021-2022 blev registreret i alt 939 arbejdsskader på skolen inkl. KKFO. Heraf er 857 mindre arbejdsskader typisk omkring vold og trusler, hvor 87 % af registreringerne er i indskolingen.
- De ansatte oplyser, at der er situationer, hvor de er alene med elever, der kan have en udadreagerende adfærd, i kortere eller længere tid. Det gælder fx i solisttilbuddene, når der er fravær af ansatte fx pga. sygdom, når de af læringsmæssige og pædagogiske grunde deler en klasse op i mindre grupper og i pauser.

Ledelsen bekræfter, at de genkender billedet af elevernes udadreagerende adfærd samt hyppigheden heraf. De oplyser, at der i forbindelse med de fejlplacerede børn ofte er tale om en kombination af uudredte diagnoser, og børn der er socialt udfordrede, evt. med forældre der er i samme situation, hvilket gør det til en kæmpe opgave, som de ikke har normeringen til. Ledelsen oplyser, at de bliver presset oppe fra systemet til at have børnene og presset til at have dem meget længe, fordi de skal kunne dokumentere, at de har forsøgt en masse indsatser, før eleverne kan sendes videre til et mere passende skoletilbud.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelsen oplyser, at problemstillingen med udadreagerende elever og forekomsten af vold mod ansatte har deres fokus. Der er aktuelt nedsat en taskforce fra HR i Københavns Kommune, som skal understøtte skoleledelsen i at arbejde med flere forskellige problemstillinger på skolen herunder udfordringerne med vold og trusler fra elever. Der er udarbejdet en handlingsplan, som skal fremlægges.

Derudover oplyser ledelsen og ansatte følgende om skolens forebyggelse af vold:

Voldspolitik og retningslinjer

Nogle ansatte oplyser, at skolen har en voldspolitik, som ligger i personalehåndbogen, mens andre ansatte giver udtryk for, at de ikke har kendskab til denne.

De ansatte oplyser, at de af ledelsen er instrueret i at registrere alle episoder, hvor de udsættes for vold, både fysisk og verbalt. De registrerer de mindre episoder i mini-skemaer, og voldsommere episoder, der medfører fravær, i arbejdsskadeskemaer. De oplyser samtidig, at der er mange episoder,

som de ikke registrerer, hvilket 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, og bliver en del af dagligdagen. Det gælder især episoder med verbal vold. Endelig giver nogle af de ansatte udtryk for at de ikke altid registrerer, fordi det er ugenomsigtigt for dem, hvad registreringerne bliver brugt til.

De ansatte oplyser, at der ikke er klare retningslinjer for at forebygge vold i forbindelse med alenearbejde. Nogle ansatte oplyser, at der vist nok er en regel om, at de altid skal være to voksne i klassen, og at en vikar aldrig må stå alene, men at det ikke altid kan efterleves fx i pauser og ved fravær. De oplyser, at det forekommer jævnligt, at de er alene i et lokale med en elev eller flere, som kan være udadreagerende, uden at man har sikret, at de kan få hurtig og effektiv hjælp. De oplyser, at der fx er situationer, hvor de sidder langt nede af en gang med en elev i et solisttilbud, uden at der er andre ansatte, der kan se eller høre dem. Ligeledes er der eksempler på, at ansatte har været alene med elever, der var udadreagerende, og oplevet det utrygt. De ansatte oplyser, at de har deres private telefon til at kontakte kollegaer eller ledelse.

Ledelsen bekræfter, at der foregår alenearbejde, og at der ikke er klare retningslinjer for, hvordan de ansatte skal forebygge vold i disse situationer.

Oplæring og instruktion

De ansatte oplyser, at der er ansatte, som ikke er oplært og instrueret i, hvordan de bedst forebygger vold fra elever. De fortæller, at en del ansatte tidligere har fået et kursus omkring konflikthåndtering og magtanvendelse ved Peter Henneberg, som de fandt meget brugbart. Her fik de bl.a. oplæring i at udføre magtanvendelser, hensigtsmæssig fysisk placering og hvordan de kan afværge konflikter. De oplyser samtidig, at flere nyere ansatte ikke har fået dette kursus, og ikke er instrueret i hvordan de fx udfører en magtanvendelse og undgår selv at komme til skade. Det samme gælder vikarer.

De ansatte oplyser videre, at de i starten af dette skoleår fik et konflikthåndteringskursus, som Københavns Kommune står for at afvikle, men at en stor del af de ansatte ikke var til stede denne dag.

De fortæller desuden, at de arbejder ud fra TEACCH som pædagogisk retning på skolen, men mange nyere ansatte har ikke været på kursus i dette, hvilket gør det vanskeligt at samarbejde ud fra en fælles pædagogisk tilgang.

Ledelsen oplyser, at man er bagud ift. at få kompetenceudviklet ansatte, hvilket bl.a. skyldes lang tids coronanedlukning, men at der aktuelt arbejdes på at få et nyt konflikthåndteringskursus med Peter Henneberg i stand, og det er planen, at alle ansatte skal på Københavns Kommunes konflikthåndteringskursus og have kurser i TEACCH og low arousal. Ledelsen oplyser, at man er i gang med at udarbejde en uddannelsesplan. Ledelsen oplyser desuden, at man er meget obs. på, hvad vikarer ikke må, fx tage sig af de udadreagerende elever/elever i solistordninger.

Hjælp og støtte

De ansatte oplyser, at de savner opfølgning fra ledelsen på episoder med udadreagerende børn, og at de oplever at stå meget alene med det. De giver udtryk for, at de ofte ikke kan få fat i ledelsen, når de opsøger dem for at få hjælp umiddelbart efter en episode med et udadreagerende barn. De oplyser

videre, at de savner en ledelsesmæssig opfølgning på, om de er ok, særligt i de tilfælde hvor de har markeret en høj score i miniskemaet for, hvor påvirkede de er, men at opfølgningen oftest enten udebliver eller kommer for sent. Der er også tilfælde, hvor de oplever, at ledelsen spørger ind til det, men ikke rigtig har tid til at lytte.

De ansatte oplyser at mulighederne for at få faglig støtte og sparring til at håndtere elevernes udfordringer og hermed blive bedre til at konfliktforebygge er begrænsede. De fortæller, at skolens ressourcecenter aktuelt ikke fungerer, hvilket kommer til udtryk ved for lang ventetid på hjælp og en sparring, som de ikke kan anvende i praksis. Dertil kommer lang tids sygefravær og udskiftning blandt de PPR psykologer, der er tilknyttet skolen, hvilket betyder, at de ansatte oplever lang ventetid og at starte forfra i en sag, hver gang der kommer en ny psykolog på.

Ledelsen giver udtryk for, at man er bekendt med, at de ansatte oplever ofte at gå forgæves og at de mangler ledelsesmæssig opbakning. De oplyser, at de har et ønske om, at de ansatte bliver bedre klædt på til at hjælpe hinanden, så de ikke så ofte behøver en leder, ligesom de i højere grad også bør tage noget af det med en arbejdsmiljørepræsentant. Der er ikke ledere nok til, at de kan løfte det hele i forhold til alle de ansatte. Ledelsen bekræfter, at der er udfordringer både ifm skolens ressourcecenter, samt at mulighederne for at få ekstern hjælp fra PPR er meget begrænsede.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyser, at der er ansatte, som oplever et forrykket normalitetsbegreb som følge af de beskrevne forhold. Flere af de ansatte beskriver, at det bliver hverdag at blive udsat for vold, og at man især værner sig til de verbale trusler. "Ens tærskel flytter sig for, hvornår man synes, det er alvorligt."

De oplyser videre, at der er ansatte som [REDACTED]. Ligeledes er der ifølge de ansatte sygefravær og opsigelser [REDACTED].

Ledelsen bekræfter de ansattes 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, § 29 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.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre, at der foretages systematisk registrering og analyse af episoder med udadreagerende adfærd med henblik på forebyggende tiltag.

- Foretage systematisk risikovurdering af vold fra elever, herunder i forbindelse med alenearbejde, og sikre at der er klare og kendte retningslinjer, der følger risikovurderingen.
- Sikre, at alle ansatte er tilstrækkelig oplært og instrueret ift. forebyggelse og håndtering af elevers udadreagerende adfærd, herunder oplæring og instruktion i konfliktnedtrapning og magtanvendelser.
- Sikre, at ansatte får den fornødne ledelsesmæssige støtte og opbakning i forhold til at kunne forebygge og håndtere udadreagerende adfærd fra elever.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen om vold. Se www.at.dk/d-4-3.

Der henvises her særligt til punkt 5.1.1 Psykisk førstehjælp ved vold i arbejdstiden.

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