

HØJE-TAASTRUP KOMMUNE
Bygaden 2
2630 Taastrup

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

14. september 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 27. juni 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 13. juni 2022.

På besøget hos Læringshuset, Skolebakken 1, 2640 Hedehusene talte vi med skoleleder Casper Madsen, viceskoleleder Sencan Altintas, tillidsrepræsentant Jørgen Kjær Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Gyldal Kilic og arbejdsmiljørepræsentant Kamilla Berrild.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Dorte Lemvig Jørgensen og tilsynsførende Emilie Dueholm Dorfelt.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at det alene er oplysninger, der er relevant for Arbejdstilsynets vurdering, 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 i Læringshuset.

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 15. maj 2023**.

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

I skal **senest den 22. maj 2023** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen

Sag

20220005828/24

Ansvarlig:

Emilie Dueholm Dorfelt

CVR 19501817

P 1027510643

Side 1/9

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 i Læringshuset 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 tager til efterretning, om at der dagligt til flere gange ugentligt er en eller flere ansatte, der udsættes for blandt andet nedladende tiltale og ukvemsord, herunder nedladende kommentarer om særligt de kvindelige ansattes udseende og påklædning mv. Desuden oplyses om elever med periodevis fysisk udadreagerende adfærd og et højt konfliktniveau eleverne imellem, herunder oplyses de ansatte om slåskampe og episoder med spark og slag.

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget ledelsens oplysninger om, at de ansatte, med undtagelse af vikarer, i begyndelsen af 2022 har haft et endags kursus i "low arousal", samt at der er fokus på, hvordan de ansatte "håndterer, evaluerer og forbedrer" udfordrende situationer med eleverne. 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 anerkender og 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. Hertil oplyses de ansatte, at man ofte kan være i tvivl om, hvordan man skal agere i situationer, hvor elever er verbalt grænseoverskridende, og at flere ansatte ofte kan stå med en følelse af at "komme til kort".
- At der siden sammenlægningen af de to skoler har været et højt konfliktniveau mellem eleverne på særligt mellemtrin og i udskolingen, hvilket blandt andet har betydet, at flere ansatte oplever at skulle være på forkant med situationen og "screeene" omgivelserne for at sikre, om der

er elever, der slås eller på anden vis har en grænseoverskridende eller voldelig adfærd. Videre oplyser de ansatte, at der er ansatte, der ikke kan sove om natten, har mistet lysten til at tage på arbejde, samt ansatte der

Arbejdstilsynet har i vurderingen medtaget ledelsens oplysninger omkring, at der blandt andet foreligger en voldspolitik, som er blevet gennemgået med alle ansatte ved skolestart i august 2022. Derudover har man i det nye skoleår afsat 40 timer til erfaringsudveksling om kompetenceudvikling, hvor ledelsen deltager, samt 40 timers ekstra forberedelse og 1 lektions mindre undervisning, for at understøtte, at alle nyuddannede lærere er klædt godt på til opgaven. Da tiltagene imidlertid er nyligt eller ikke fuldt implementeret, kan Arbejdstilsynet ikke vurdere den fulde effekt af tiltagene.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i Læringshuset 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 og pædagogiske opgaver i arbejdet med elever fra 0. - 9. klasse i Læringshusets skole og SFO. Skolen åbnede i efteråret 2021, og er en sammenlægning af to skoler fra området. Ledelse og ansatte oplyser, at de som følge af sammenlægningen har været, og stadig er, igennem en større proces i forhold til blandt andet arbejdsmiljøarbejdet.

Grundlag for påbuddet

Afgørelsen er baseret på tre tilsynsbesøg den 8. februar, den 31. maj og den 13. juni 2022, hvor der har været afholdt møder med skoleleder Casper Madsen, viceskoleleder Sencan Altintas, arbejdsmiljørepræsentant Julie Nør Larsen, arbejdsmiljørepræsentant Kamilla Berrild, arbejdsmiljørepræsentant Gyldal Kilic og tillidsrepræsentant Jørgen Kjær Jensen. I forbindelse med besøgene blev der afholdt samtaler med 9 ansatte fra Læringshusets 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, at der dagligt til flere gange ugentligt er elever, der kan have grænseoverskridende adfærd over for ansatte både i og udenfor undervisningen, herunder særligt i form af nedladende tiltale og ukvemsord, men også periodevis fysisk udadreagerende eller anden krænkende adfærd. En del af disse elever har særlige behov for støtte og kontakt på grund sociale- eller familiære problemer. De ansatte oplyser, at risikoen for, at elever har grænseoverskridende adfærd forekommer, når de ansatte skal afværge konflikter mellem elever, og der beskrives ligeledes elever, som reagerer voldsomt.

De ansatte oplyser, at flere elever på særligt mellemtrin og i udskoling er grove i sproget, kravafvisende og udfordrer lærerens autoritet, samt at man som ansat ofte har følelsen af at "komme til kort". Den grænseoverskridende adfærd fra eleverne kan blandt andet være nedladende kommentarer i forhold til særligt de kvindelige læreres udseende, person og påklædning, herunder ytringer som fx "escortpige", "du er totalt uintelligent", "fede røv" og racistiske tilråb fra elever til ansatte af anden etnisk oprindelse end dem selv, fx "kurder". Videre oplyser de ansatte om elever, der bagtaler ansatte i et grimt sprog, og i nogle tilfælde på deres modersmål, så den ansatte ikke selv forstår det, men hvor indholdet kan oversættes af ansatte, der kender sproget og er vidne til hændelsen.

De ansatte oplyser videre om elever, der er udadreagerende, og at der ugentligt forekommer spark og slag mod de ansatte i indskoling, og at [REDACTED] har sparket en lærer. De ansatte oplyser om et generelt højt konfliktniveau mellem eleverne, som gør sig gældende på flere årgange, og hvor eleverne periodevis er fysisk og psykisk udadreagerende over for hinanden. Der er gentagne eksempler, hvor man som ansat skiller elever fra hinanden i forbindelse med en konflikt, fx har en lærer [REDACTED] for at skærme eleven i forbindelse med afværgelse af en konflikt mellem en gruppe af elever. De ansatte oplyser hertil, at der bliver lavet en del magtanvendelser, som registreres, når man går til sin leder, men at proceduren ikke er helt tydelig for dem.

Ledelsen er enig i, at der på nogle årgange har været (og fortsat vil være) elever med en uhensigtsmæssig og konfliktfyldt adfærd. Det er dog også vores vurdering, at en lang række tiltag har givet elever og ansatte værktøjer til at skabe mere hensigtsmæssige relationer. Elevernes skal have bedre forudsætninger for at løse konflikter på en hensigtsmæssig måde.

Dette arbejde sker ved, at eleverne lærer at identificere og snakke om følelser, at mestre dagligdagens problemer og at støtte andre, som har det svært. Der arbejdes derfor med "Zippys venner" i indskoling. Perspekt 2.0 har været afprøvet på mellemtrinnet i skoleåret 2021-22 og udrulles til hele skolen i dette skoleår.

Endelig oplyser de ansatte, at flere ansatte oplever, at de hele tiden skal være på forkant med situationen og "screeen" omgivelserne for at sikre, at der ikke er elever, der slås eller på anden vis har en grænseoverskridende eller voldelig adfærd. De oplyser, at når man ser elever, der løber, er det ofte tegn på, at de er i gang med at slås – "og så løber man efter dem".

Ledelsen anerkender dele af ovenstående, men er overraskede over oplysningerne omkring omfanget, samt elevernes nedladende og grænseoverskridende kommentarer, hvortil ledelsen oplyser, at de ikke er bekendt med situationerne, som heller ikke har været italesat i AMO. De kender til 2-3 enkeltstager i indeværende skoleår, herunder blandt andet sagen omkring den ansatte, der [REDACTED] samt den ansatte, der blev sparket af en [REDACTED]. Hertil oplyser ledelsen, at man har taget sagerne meget alvorligt, og har gennemgået hændelsesforløbene i samarbejde med PPR og skolepsykolog, samt haft forældresamtaler.

Endvidere tilføjer ledelsen, at hverdagen fortsat bærer præg af, at skolen er i en sammenlægningsfase, som tager tid, hvilket i sammenhæng til afdelingsledernes forskellige fagligheder kan være en forklaring på, at afdelingslederne kan have forskellige tilgange til de udfordringer og problemer, som de ansatte møder. Samtidig har ledelsen en opfattelse af, at lærerne "shopper lidt rundt i ledelsen og søger svar".

Virksomhedens forebyggelse

Voldspolitik og procedurer

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 oplyser, at man kan gå til ledelsen ved behov for hjælp. 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. Videre oplyser de ansatte, at der ikke er klare rammer for, hvordan man skal handle i situationer, hvor elever er i konflikt og lægger op til at ville slå.

Ledelsen anerkender ovenstående og tilføjer, at der foreligger en voldspolitik, som skal præsenteres for de ansatte på et møde efter sommerferien. De oplyser samtidig, at de ansatte, med undtagelse af vikarer, i indeværende skoleår har haft et endagskursus i "low arousal" for at understøtte skolens arbejde med "restorativ dialog" og konflikthåndtering, samt fokus på, hvordan de ansatte "håndterer, evaluerer og forbedrer" udfordrende situationer med eleverne.

Det fælles arbejde med Low Arousal sikrer, at ansatte og ledelsen er samstemte i vores arbejde med eleverne. Fokus på at reducere konflikter gennem træningen af en hensigtsmæssig samtaleteknik og konfliktnedtrappende kommunikation er en central del af skolens arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø.

Alle ansatte har fået tid til teamsamarbejde (1,5 time ugentligt) og til fælles planlægning af undervisning (1,5 time ugentligt). Det er vigtigt, at den enkelte elevs socio-emotionelle kompetencer indgår i teamets planlægning af undervisningen, dels så teamet vurderer eventuel risikoadfærd, og dels så elevens udvikling understøttes.

Placeringen af skolens politikker og retningslinjer er gennemgået med skolens ansatte i forbindelse med skolestart. Her er procedure for indberetning af arbejdsskade ligeledes blevet gennemgået.

Der er lavet en oprydning i Teams og en ny mappestruktur, således at relevante dokumenter er blevet nemmere at finde. Ligeledes er skolens vikaransvarlige opmærksom på, at vikarerne skal introduceres for alle gældende politikker mv.

Skolens onboarding-procedure er ligeledes opdateret, så det nu fremgår, at alle politikker mv. skal introduceres for nye ansatte.

Skolens politikker og retningslinjer omfatter blandt andet:

Samværdsregler (ordensregler), politik imod vold og trusler, antimobbepolitik og stresspolitik.

Side 6/9

I dette skoleår vil politik mod vold og skolens ordensregler være i særligt fokus. Det er aftalt at de tages op i afdelingerne således, at alle bekendte med dem, at vi er samstemte, og at politikkerne om nødvendigt justeres.

Læringshuset har tilknyttet skolepsykolog og fremskudt socialrådgiver, tale- og hørerlærer. De ansatte har derfor gode muligheder for at søge sparring med de eksterne samarbejdspartnere.

Kompetencer

Ledelsen oplyser, at skolen er præget af nogle nyere og nyuddannede ansatte, som de vurderer har behov for at få styrket deres kompetencer i forhold til blandt andet relationsarbejdet, klasserumsledelse mv. *For at understøtte, at alle nyuddannede lærere er klædt godt på til opgaven, har alle nyuddannede lærere fået 40 timer til erfaringsudveksling om kompetenceudvikling. Ledelsen deltager i gruppen. Dertil kommer 40 timers ekstra forberedelse og 1 lektions mindre undervisning.*

Alle årgange udarbejder en social handleplan med konkrete tiltag, der tager afsæt i eleverne og den Nationale Trivselsmåling. Den sociale handleplan skal ligeledes hjælpe medarbejderne med at identificere behov for indsatser og træning af elevernes kompetencer.

For at understøtte en fælles kultur og ramme på skolen har de ansatte ligeledes arbejdet med skolens antimobbepolitik på en pædagogisk eftermiddag.

Skolen har en lang række andre elevrettede indsatser, her skal nævnes Ikke voldelig kommunikation, klasse møde og digital dannelse. Oversigt over skolens trivselsarbejde er vedlagt som bilag.

Registrering

De ansatte oplyser, at der ikke er en fast procedure for, hvornår og hvordan man registrerer episoder med arbejdsrelateret vold, hvorfor en væsentlig del af episoderne ikke bliver registreret. De ansatte oplyser hertil, 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.

Hertil oplyser ledelsen, at der er en fast procedure for registrering, som er at gå til AMR eller leder, men at man har besluttet at gennemgå proceduren på næste AMO-møde for at sikre tydelighed og anvendelighed for de ansatte.

Hjælp og støtte

De ansatte oplyser, at de ofte bruger hinanden til støtte og hjælp, 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 og genkender, at de ansatte bruger hinanden, men er ikke enige i ovenstående oplysninger omkring manglende struktur for sparring og tilføjer, at de ansatte ugentligt har 90 minutter til fælles forberedelse/teammøder, og derudover har fremskudt socialrådgiver og PPR om

torsdagen, som er fora, som ledelsen oplever bliver brugt til både sagssparring, samt sparring omkring svære situationer og til at ventilere.

Læringshuset arbejder med fleksibelt skema for give lærerne de bedste forudsætninger for at kunne prioritere ressourcerne i forhold til undervisningen. Samtidig arbejdes der med gruppedannelse på tværs af klasserne, hvilket muliggør, at eleverne fordeles efter pædagogisk behov.

I skoleåret 2021-22 konverterede skolen en del understøttende undervisning til to-lærer-timer og i skoleåret 2022-23 har skolebestyrelsen godkendt, at §16 benyttes fuldt ud, så skolen har en kortere skoledag og mange to-lærer-timer. Samtidig har skolen igen i år tilkøbt timer fra vores klub, hvilket betyder, at der er klubpædagoger med i undervisningen på mellemtrin og udskoling i 54 timer om ugen. I indskolingen deltager SFO-pædagoger ligeledes i undervisningen i vid udtrækning.

Endelig har Læringshuset to inklusionspædagoger ansat, der understøtter elever med behov for særlig støtte.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyser om en række arbejds-mæssige og personlige konsekvenser, som følge af vold og trusler, herunder:

- Ansatte der ikke kan sove om natten på grund af tanker om arbejdet, ansatte der har mistet lysten til at tage på arbejde, samt ansatte [REDACTED]
- Ansatte, der som følge af nedladende kommentarer fra eleverne, dagligt tænker over fx hvordan de klæder sig, hvordan deres hår sidder, og hvordan de fremstår for at undgå forhåelse og nedgørelse.
- Ansatte, der som følge af situationen bryder sammen i arbejdstiden og derhjemme. Hertil var flere ansatte grådlabile og berørte under samtalen med Arbejdstilsynet.
- Ansatte der beskriver, at "udskolingen ligger ned".

Skolens ledelse genkender ikke billedet af en udskoling "der ligger ned".

Dermed ikke sagt, at ledelsen ikke anerkender de ansattes oplevelser, eller at Læringshuset ikke har et komplekst og til tider svært elevgrundlag. Første skoleår har været præget af behovet for at etablere nye relationer, elever der skal finde deres ben at stå i undervisningen, i klassen og i den nye skolebygning.

Det dog vigtigt at understrege, at Læringshuset har dygtige ansatte, der i vid udstrækning er lykkedes med at skabe en god og tryk ramme for eleverne, og, at langt størstedelen af Læringshusets elever er velfungerende elever, der er optaget af læring.

Læringshuset har nogle elever, der er udfordret på at skabe gode relationer, at være bevidst om egne personlige og sociale kompetencer og dermed også at indgå i skolens dagligdag på en hensigtsmæssig måde. Det er en vigtig del af Læringshusets pædagogiske opgave at

Læringshuset har haft en gruppe af elever, der har udvist en uhensigtsmæssig adfærd. Det betyder, at vi på [REDACTED]

- At konfliktmægling med og mellem elever lægger beslag på en del af forberedelsestiden, hvilket presser den enkelte ansatte.

Ledelsen anerkender ovenstående oplysninger, men tilføjer, at konfliktmægling er en del af arbejdet, og at "det er meningen". Alle har 40 kontaktlærer timer til blandt andet dette arbejde, og alle har fået 250 timer til tilsyn og elevarbejde.

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovebekendtgørelse 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 ansatte i dette arbejde.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i Arbejdstilsynets vejledning på området, samt på Branche fællesskab for arbejdsmiljø - Velfærd og offentlig administration på følgende links:

AT-vejledningen D.4.3: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

BFA - Velfærd og offentlig administration:

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