

Furesø kommune
Stiager 2
3500 Værløse

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

8. september 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 19. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 4. maj 2023.

På besøget hos LILLE VÆRLØSE SKOLE, Ryetvej 1, 3500 Værløse talte vi med skoleleder Peter Thomsen, souschef/afdelingsleder Emilie Schou Svejstrup og arbejdsmiljørepræsentant Sebastian Balck Jensen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Fasael Rehman og tilsynsførende Aleksander Haldrup Iversen.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at det alene er de oplysninger, der er relevante for Arbejdstilsynets vurdering af forholdene, 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 () på Lille Værløse Skole.

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. februar 2024**.

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

I skal **senest den 22. februar 2024** 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

Sag

20230000153/12

Ansvarlig:

Fasael Rehman

CVR 29188327

P 1003274294

Side 1/7

Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om risikoen for vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge risikoen.

Ved vold forstås fysisk vold i form af angreb mod legemet og psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Vi vurderer, at arbejdet med eleverne i [REDACTED] på Lille Værløse 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.

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

- Der er den [REDACTED] sket en alvorlig arbejdsulykke, hvor en lærer stiller sig i vejen for en elev, der vil følge med en anden elev. Læreren bliver overfuset verbalt og bliver vred og siger, at eleven skal gå ind i sit rum, hvorefter eleven tildeler læreren flere albueslag i maven. Læreren tvinger eleven ned på en stol, og eleven reagerer ved at [REDACTED]. Eleven kaster med ting og rammer læreren i hovedet med hovedtelefoner, så skadelidte [REDACTED]. En kollega kommer skadelidte til undsætning og afskærmer eleven. Skadelidte taler med ledelsen og går tilbage til undervisning, men ender med at [REDACTED].
- [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at virksomheden har forebyggende tiltag i forhold til risikoen for vold i arbejdet, herunder kursus i low arousal og en særlig mappe til autisme-gruppen, og at ansatte opfordres til at anmelde episoder med vold som arbejdsskade og registrering af fysisk vold i rive-kradse-skema.

Vi vurderer imidlertid, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig, idet vi lægger vægt på, at:

- De ansatte ikke i tilstrækkelig grad er oplært og instrueret i, hvordan de skal forholde sig i situationer med vold. De ansatte er instrueret i, at de skal trække sig, og at magtanvendelser er sidste udvej, men er ikke instrueret i, hvordan og hvornår magtanvendelser skal udføres. I forbindelse med den undersøgte arbejdsulykke fulgte skadelidte ikke instruktionen om at trække sig. Virksomheden sørger for, at ansatte tilbydes oplæring og instruktion i low arousal-tilgangen, men virksomheden sikrer ikke i tilstrækkelig grad, at disse kompetencer vedligeholdes. Den skadelidte har hverken gennemført kursus i low arousal eller instrueret i low arousal.

- Virksomheden ikke har en fælles og samlet definition af vold, for hverken fysisk eller psykisk vold.
- Virksomheden opfordrer ansatte til at registrere episoder med vold og trusler om vold men pga. uens registreringspraksis blandt de ansatte, hvor langt fra alle episoder med trusler registreres, er der underrapportering og mørketal. Den manglende viden om episoderne gør det vanskeligt at arbejde systematisk med risikoen i arbejdet, herunder kigge på mønstre og handle på disse med henblik på fremadrettede voldsforebyggende initiativer.

I vurderingen lægges desuden vægt på, at der er [REDACTED] af den undersøgte arbejdsulykke, i form af at skadelidte, [REDACTED]

[REDACTED]

Arbejdstilsynet anerkender, at virksomheden har igangsat forebyggende tiltag, fx tiltag i form af instruktion af alle ansatte om skolens retningslinjer, og hvor handleplaner findes, og er igang med yderligere tiltag, fx fælles voldsdefinition og tydeliggørelse hvornår der er tale om vold, og gennemføre en opfølgning i de metodiske greb knyttet til TEACCH, synlig læring, Low Arousal og LØFT-metoderne samt følge op på implementering af skolens retningslinjer. Flere af disse tiltag var dog ikke fuldt implementeret i virksomheden ved Arbejdstilsynets besøg.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet som lærer i [REDACTED] på Lille Værløse 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 og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Høringssvaret indsættes med kursiv

Virksomheden

Lille Værløse Skole en folkeskole med ca. 720 elever og 120 ansatte. Skolen har en gruppeordning som fordeler sig på 4 storklasser, *herunder 2-3 undergrupper, hvor der i gennemsnit er 28 børn, 10 medarbejdere (pædagoger, medhjælpere og lærere), der yderligere er fordelt på undergrupper.* Gruppeordningen er for børn med autismespektrumforstyrrelser (ASF) og børn med tilgrænsende funktionsniveau. Gruppen [REDACTED]

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Ulykkesundersøgelse den 4. maj 2023 med det formål at undersøge arbejdsulykke registreret den [REDACTED] Fra Lille Værløse Skole deltog skoleleder Peter Thomsen, souschef og afdelingsleder Emilie Schou Svejstrup og arbejdsmiljørepræsentant Sebastian Balck Jensen.

Skriftlige materialer

Side 4/7

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

- Retningslinje ved vold og trusler inkl. notatskabelon når ansatte udsættes for vold på arbejdet.
- Procedure for vold, trusler og magtanvendelser - som er udarbejdet efter nærværende ulykke.
- Skema til registrering af udadreagerende adfærd.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelsen oplyser, at de ansatte i gruppeordningen arbejder med børn med særlige behov. Det oplyses, at de aldrig er alene, og at hver gruppe har 2-3 lærere, der har mulighed for at komme ind i andre rum for at bringe elever ud af affekt.

Arbejdsulykken den [REDACTED]

Følgende er uddrag fra skadeanmeldelsen med EASY-nr.: 12649055:

”Vedr. fysisk episode med J fra 5. - 7. D1 / den 14. november 2022.

..... Da lærer X ville gennemgå dagens dansk-program, hørte hverken [REDACTED] efter. De sad i samme rum, som de andre elever, og [REDACTED], selvom X bad [REDACTED] om det. Beslutningen blev derfor, at [REDACTED] skulle gå ud på gangen med X for at have dansk.

[REDACTED] ville ud sammen med [REDACTED], hvilket jeg forhindrede ved at stille mig hen ved siden af [REDACTED] og sige, at [REDACTED] skulle gå ind i sit eget rum og sætte sig på sin plads.

Ganske umotiveret giver [REDACTED] mig 2 albueslag i maven på vej ind i sit rum. Jeg lader mig ikke påvirke af slagene, men beder [REDACTED] om at sætte sig på sin plads og enten lege med sin Rubiks Cube, spille på sin telefon eller på sin pc. [REDACTED] kalder mig nu de værste gloser; bl.a. skrid din bøsserøv, fuck af din idiot, m.m. (samtidig med at [REDACTED] stikker en fuck-finger op i mit ansigt). Jeg bliver nu meget vred, og siger at [REDACTED] ikke skal tale sådan til mig. [REDACTED] slår mig derefter på skulder og i brystet, og jeg fastholder nu [REDACTED] arme og sætter [REDACTED] ned på stolen. I det øjeblik jeg slipper [REDACTED], springer [REDACTED] op - [REDACTED]. Jeg tager nu fat i [REDACTED] igen for at forhindre, at [REDACTED] og dermed gør skade på sig selv. I samme ombæring [REDACTED] og stiller mig, så [REDACTED]. I det øjeblik jeg slipper [REDACTED], springer han op, vælter skillevæggene, kyler sin stol gennem lokalet og rammer mig med et sæt høretelefoner i panden. Slaget fra høretelefonerne [REDACTED]. Desuden rammer høre-telefonerne [REDACTED]

Lærer X er nu kommet ind i lokalet og for at forhindre, at [REDACTED] laver flere skader på ting og personer”.

Generel forekomst af risiko for vold i arbejdstiden

Ledelsen oplyser, at elevgruppen er meget udfordrende, særligt 2-3 elever er generelt i høj arousal, præget af kravafvisende og verbalt udfordrende adfærd, fx. trusler som ”jeg smadrer dig” uden at være fysisk udadreagerende. Ansatte

oplyser, at der i [REDACTED] er verbale trusler som ”Fuck, jeg smadrer dig” mange gange dagligt, hvorfor de ikke registreres systematisk. Ledelsen bekræfter, at disse trusler ikke registreres systematisk og oplyser desuden, at der de seneste 5 år har været 2-3 magtanvendelser. Ledelsen oplyser, at den undersøgte arbejdsulykke var usædvanlig pga. alvorligheden. Ledelsen oplyser uddybende, at den arbejdsulykke, som Arbejdstilsynet undersøger, omhandler to elever, der [REDACTED]. Begge har [REDACTED].

Virksomhedens forebyggelse

Registrering af og evaluering af episoder med vold

Ledelsen oplyser, at virksomhedens procedure for registrering af vold, trusler og magtanvendelse er opdateret efter hændelsen, så den er blevet forenklet. De seneste 5 år er der registreret 2-3 magtanvendelser.

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at de ansatte hyppigt bliver truet, men får det ikke registreret. Ledelsen oplyser, at hændelsen har gjort, at man har fået en procedure for at kunne ringe til forældre, hvis tingene går i hårknude. Når der sker en episode med fysisk vold mod ansatte udfyldes et rive-kradse-skema, som bliver afleveret til afdelingsleder. Ledelsen oplyser, at man ikke samler systematisk op på registreringerne.

Definition af vold

Ledelsen oplyser, at der ikke er en samlet og rammesættende definition af vold, hverken fysisk eller psykisk vold. Det understøttes af det udleverede skriftlige materiale, i form af virksomhedens retningslinjer for vold og trusler samt beskrivelsen af proceduren for vold, trusler og magtanvendelser, som er blevet udfærdiget efter nærværende arbejdsulykke.

Ledelsen oplyser desuden, at der arbejdes med en elevhandleplan, hvor man logger, hvordan barnet agerer, men det anvendes med fokus på det pædagogiske arbejde og ikke med fokus på forebyggelse af vold. Det er individuelt for hver klasse, hvordan man arbejder med risikovurdering af børnene på daglig basis.

Efterfølgende har skole alligevel revideres sine retningslinjer og lavet nye udkast for også blev fremlagt for arbejdstilsynet ved besøget.

Efter vores møde med arbejdstilsynet og sparring vi fik på mødet, vil skolen arbejdsmiljøteam (skoleleder – AMR for pædagoger og AMR for lærere) udarbejde mere tydelige absolutte forventninger, så det ikke er den enkelte medarbejders oplevelse, som afgør om eleverne truer en medarbejder, men mere absolutte konkrete grænser.

Oplæring og instruktion

Ledelsen oplyser, at der generelt arbejdes med afskærmning og low arousal som systematisk metodisk tilgang. Hele afdelingen har for nyligt været på kommunal kursusdag for alle ansatte i gruppeordningen.

Metoden tilsiger, at man ikke stiller sig i vejen for eleverne og undlader fx at hæve stemmen. Ledelsen oplyser, at de ansatte instrueres i at trække sig, og magtanvendelser anses som sidste udvej. Ledelsen oplyser, at instruktionen om at trække sig ikke blev fulgt ved ulykken, og der blev ikke tilkaldt hjælp før magtanvendelsen.

Ledelsen oplyser, at man ikke bliver oplært i, hvordan man fysisk udfører en magtanvendelse og ikke har retningslinjer for, hvordan og hvornår en ansat foretager en magtanvendelse, men det er centralt, at man som ansat ikke stiller sig i vejen for eleverne.

Ledelsen oplyser, at skadelidte ikke har været på low arousal-kursus, men har arbejdet på behandlingsskole og har kendskab til tilgangen. Ledelsen oplyser, at man sammen med skadelidte har vurderet, at han var tilstrækkeligt klædt på til at varetage sine arbejdsopgaver i forbindelse med klassen og oplyser desuden, at der afholdes pædagogiske møder og findes en mappe til [REDACTED], hvor der findes beskrivelser af [REDACTED], som de ansatte skal læse. Denne mappe er skadelidte blevet introduceret til ved ansættelsen.

Ledelsen oplyser, at der føres tilsyn med de ansattes arbejde med eleverne en gang om måneden, hvor afdelingsleder deltager i møde sammen med koordinatorene.

Der kommer opfølgning for alle medarbejdere igen med vores retningslinjer og nye kurser i de metodiske greb, som vi bruger, der primært anvendes er TEACCH, synlig læring, Low Arousal og LØFT.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at skadelidte, [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10, § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

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

I kan klage over påbuddet

Hvis I ønsker at klage over påbuddet, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I behøver ikke at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til 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

Side 7/7

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Fasael Rehman
Tilsynsførende