

DRAGØR KOMMUNE
Kirkevej 7
2791 Dragør

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. december 2018

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 23. november 2018 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. oktober 2018.

På besøget hos STRANDENGENS SFO, Engvej 26, 2791 Dragør talte vi med indskolingsleder Kasper Hajslund, pædagogisk leder Mikkel Jensen, tillidsrepræsentant Susanne Wøhlk og arbejdsmiljørepræsentant Jonas Simonsen.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Lotte Munksby og 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 forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet. Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor forebygge risikoen for vold, som er relateret til arbejdet med elever/børn på henholdsvis skole og SFO.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juli 2019**.

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

I skal **senest den 8. juli 2019** 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 OnlineAt.

Sag

20170040703/16

Ansvarlig:
Lotte Munksby

CVR 12881517
P 1008850298

Side 1/8

Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for påbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, er til stede, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge problemerne.

Med vold menes såvel fysisk som psykisk vold.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med børn/elever på SFO og skole ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, kan have indvirkning på de ansattes fysiske og/eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Det bygger vi på følgende:

- Skoleleder og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at de udfordrede elever, er kendetegnet ved udadreagerende adfærd fx riv, bid, verbale skældsord, selvskadende adfærd, trusler mod de andre børn, brøle de ansatte ind i hovedet, eller kan være svære at komme i kontakt og reagere pludseligt og uforudsigeligt.
- Ledelsen og de ansatte oplyste, at ansatte udsættes fra dagligt til ugentligt for slag, spark eller niv fra elever. Fx har en elev stanget en ansat i maven. Der er desuden eksempler på, at en gravid ansat er blevet sparket i maven, en ansat har fået stukket en finger i øjet, og at en elev umotiveret har slået ud efter en ansat.
- Ledelsen og de ansatte oplyste, at flere af eleverne har en uforudsigelig adfærd. De ansatte oplyser, at den uforudsigelige adfærd betyder at de hele tiden er i alarmberedskab og skal forsøge at være på forkant med situationen for at afværge konflikter og skærme de andre elever. De ansatte oplyser endvidere, at de risikerer spark og slag, når de skal skille elever ad der i slagsmål.
- De ansatte oplyste, at de desuden udsættes for verbale trusler om vold fx "Du skal dø", "Alle skal dø". Der er børn, der råber, skriger og brøler de ansatte ind i hovedet, når de kommer i affekt. Desuden oplyser de ansatte, at der er børn, der kaster med inventar eller andet forhåndenværende, når de bliver vrede eller frustrerede. Ledelsen oplyste, at de ansattes beskrivelse er genkendelig.
- De ansatte oplyste, at de dagligt har magtanvendelser for at skærme den udadreagerende elev eller de andre elever. Ledelsen er ikke bekendt med antallet af magtanvendelser, men anerkender de ansattes oplysninger.

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

- De ansatte ikke er bekendt med virksomhedens voldspolitik, selvom de ved, at den foreligger et sted. De har således ikke en fælles forståelse af, hvordan vold defineres.
- De har ikke arbejdet systematisk med registrering af fysisk og psykisk vold til brug for kortlægning af omfang, som pædagogisk redskab, som risikovurdering og med henblik på forebyggende initiativer. De ansatte oplyser, at de kun har registreret voldsepisoder af særlig voldsom karakter. De ansatte mangler instruktion/oplæring og retningslinjer for

brug af magtanvendelser. Der er således ikke en fælles forståelse af, hvornår og hvordan en magtanvendelse må udføres. De ansatte registrerer kun enkelte magtanvendelser, men ved dog at der er et skema for dette et sted.

- De ansatte oplever, at det kan være svært at få en pause fra det konstante alarmberedskab. Der er en forventning om, at skolepædagogerne tager sig af de vanskelige børn, mens læreren varetager undervisningen. Ligeledes skal elever håndteres i timen umiddelbart efter, uanset hvilke konflikter der har været inden, som kan have påvirket både den ansatte og de andre børn.

Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at virksomheden ifølge ledelsen ønsker et fælles værktøj til registreringer, og at de netop har meldt ud, at der skal registreres mere end hidtil, men det er ifølge de ansatte endnu ikke helt klart, hvornår en episode defineres som vold, og dermed skal registreres. Da dette tiltag ikke er fuldt implementeret i virksomheden, er det derfor ikke muligt for Arbejdstilsynet at vurdere effekten af dette. Arbejdstilsynet vurderer derfor, at disse tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold i arbejdet. Ligeledes lægges vægt på, at der ikke er supervision eller lignende til løbende efterbearbejdning af voldsepisoder.

Oplysningerne i høringssvaret om påtænkte foranstaltninger vedrørende magtanvendelser er ikke tillagt betydning for afgørelsen, idet der alene er tale om påtænkte foranstaltninger. Arbejdstilsynet ser frem til at modtage virksomhedens tilbagemelding om de påtænkte foranstaltningers effekt for virksomheden.

Arbejdstilsynet har i vurderingen desuden medtaget virksomhedens oplysninger om, at registrere magtanvendelser, have en dialog med ledelsen om en episode skal defineres som magtanvendelse og evaluering af episoden samt implementeringen af et fælles værdisæt hvorigennem der reflekteres over magtanvendelsesbegrebet. Da tiltagene imidlertid endnu ikke er fuldt implementeret i virksomheden, er det ikke muligt for Arbejdstilsynet at vurdere den fulde effekt af disse.

Magtanvendelser på Dragør Skole og SFO bliver registreret og journaliseret i Acadre. Alle ansatte er informeret om, at ledelsen skal inddrages når en situation medfører, at der tages magtanvendelse i brug. På Dragør Skoles personaleintranet, findes på forsiden link til dokument om magtanvendelse. Alle ansatte er informeret om, at ledelse og ansatte (i sidste ende ledelsen) i fælleskab afgør, om der i den enkelte situation, har været tale om en magtanvendelse. Ledelsens opmærksomhed er rettet mod en fælles leder/medarbejder-evaluering, af episoden der ligger til grund for den enkelte magtanvendelse. Evaluering er en fast del af proceduren vedrørende magtanvendelse på Dragør Skole og SFO. Gennem et fælles præsenteret værdisæt, som alle ansatte og ledelsen i fællesskab arbejder på at få implementeret, bliver magtanvendelsesbegrebet behandlet gennem fælles refleksion. Her benytter vi b.la. Magtanvendelse i folkeskolen – et inspirationshæfte, som fælles guide i tilgangen til begrebet magtanvendelse. Inspirationshæftet findes på Undervisningsministeriets hjemmeside. Vi benytter ligeledes folderen; Forebyg og håndter vold og trusler– vejledning til skoler og skolernes fritidsordninger, der er udgivet af Undervisningsministeriet.

Utilstrækkelig forebyggelse af risiko for arbejdsrelateret vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for arbejdsrelateret vold. Udsættelse for vold kan forøge de ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme

som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Strandengens SFO, Dragør Kommune.

Afdelingen

Strandengens SFO er en SFO tilknyttet Dragør skole. SFO'en har 138 børn tilknyttet og de ansatte er desuden skolepædagoger i Dragør skoles indskoling. Der er 10 ansatte tilknyttet SFO'en til at varetage henholdsvis SFO og rollen som skolepædagoger i Dragør skoles indskoling.

Dette påbud gælder ansatte tilknyttet Strandengens SFO, både i SFO'en og i arbejdet som skolepædagoger.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 24. maj 2018. Fra Strandengens SFO deltog arbejdsmiljørepræsentant Jonas Simonsen.
- Tilsynsbesøg den 22. oktober 2018, hvor der afholdtes gruppesamtale, samtale med ledelsen, samt afsluttende møde med repræsentanter for arbejdsmiljøorganisationen.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt en gruppesamtaler med 6 ansatte fra SFO'en den 22. oktober 2018.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 22. oktober 2018. Ledelsen var repræsenteret ved indskolingsleder Kasper Hajslund, pædagogisk leder Mikkel Jensen.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold i arbejdstiden

Virksomheden har indsendt deres hørings svar. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at det alene er oplysninger, der er relevant for Arbejdstilsynets vurdering af forholdene vedrørende vold og trusler i arbejdstiden på Strandengens SFO, der er medtaget i afgørelsen.

Ledelse og ansatte oplyser, at skole og SFO er beliggende i et område med få socioøkonomiske udfordringer og, at størstedelen af eleverne er undervisningsparate og har opbakning fra eget hjem, men at der er en høj inklusionsprocent på skolen samt flere elever/børn med særlige behov, der ikke er udredt, da forældrene modsætter sig udredning. Derudover er der allerede udredte børn med fx ADHD.

Skoleleder og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at eleverne med særlige behov, er kendetegnet ved udadreagerende adfærd fx riv, bid, verbale skældsord, selvskadende adfærd, trusler mod de andre børn, brøle de ansatte ind i hovedet, eller kan være svære at komme i kontakt med. Der er cirka 2 børn i hver klasse i indskoling med særlige udfordringer, men der kan være klasser, der har op til 20 % elever med særlige udfordringer. På SFO'en udgør de i alt cirka 10 elever. De ansatte har kontakt med elever med særlige behov dagligt – enten fordi de underviser klassen, har tilsyn i pauser, fungerer som støtte for eleven i andres undervisning eller skal håndtere barnet samt henvendelser relateret til barnet på SFO'en.

De ansatte oplyser desuden, at risikoen for udadreagerende adfærd er størst i krav situationer, eller hvor rammerne er svære for eleven fx i situationer, hvor der sker ændringer, er mindre struktur eller lignende. Der er dog også elever, der reagerer uforudsigeligt og pludseligt. Dette vanskeliggør ifølge de ansatte konfliktnedtrapning. Ligeledes er det situationer, hvor man skal skille elever ad eller skærme andre elever mod en udadreagerende elev.

De ansatte oplyser, at flere af dem dagligt til flere gange ugentligt udsættes for vold fra elever/børn i skole eller på SFO'en. En enkelt ansat oplever ikke noget i øjeblikket, men de ansatte oplyser at forekomsten kan variere alt efter om, eleverne/børnene er i en god eller dårlig periode.

De ansatte oplyser fx, at en ansat har fået stukket en finger i øjet, blevet bidt og revet af et barn. Den ansatte oplyser desuden, at barnet opleves bevidst at gå efter at presse den ansatte ved at trykke på de knapper, der påvirker den ansatte mest.

De ansatte oplyser endvidere om børn, der slår ud efter de ansatte, når de er utilfredse med en beslutning eller situation. En ansat fra skolen blev ramt 2 gange for kort tid siden, oplyser de ansatte. Ligeledes oplyser de ansatte om børn, der sparker eller kaster med inventar som stole og andre forhåndenværende genstande i affekt. En ansat oplyser, at være blevet stanget i maven af det pågældende barn ved, at barnet løber ind i den ansatte med hovedet direkte ind i maven på den ansatte.

De ansatte oplyser, at de desuden udsættes for verbale trusler om vold fx "Du skal dø", "Alle skal dø". Der er desuden børn, der råber, skriger og brøler de ansatte ind i hovedet, når de kommer i affekt.

De ansatte oplyser endvidere, at der er elever/børn, der er udadreagerende overfor de andre børn, så de ansatte risikerer spark, når de skal skille børnene ad eller forsøge at skærme de andre børn eller barnet selv. De ansatte oplyser, at de dagligt har magtanvendelser for at skærme et barn i affekt, eller de børn, der er omkring barnet.

De ansatte oplyser, at de som skolepædagoger ofte får opgaven med at håndtere de udfordrende børn og derfor har meget kontakt med denne gruppe af elever, når de er på skolen.

De ansatte oplyser, at de ofte oplever at være i konstant alarmberedskab, og at det er svært at få en pause fra det, da barnet skal håndteres timen efter, selvom de har været omkring kontoret i den foregående time, da skolen ikke har mange muligheder for at sende eleverne hjem.

Ledelsen bekræfter de ansattes beskrivelser af udadreagerende børn. De oplyser, at det tegner et lidt negativt billede, og at de synes der mangler lidt nuancer i form af de mere positive sider af arbejdet, men at billedet generelt er genkendeligt.

Virksomhedens forebyggende tiltag

Risiko for vold og planlægning af arbejdet:

De ansatte oplyser, at der ikke er en fælles og italesat definition af fysisk og psykisk vold, således at det er op til den ansatte selv at vurdere, hvornår de skal reagere på hændelser. De ansatte mener at kommunen har en voldspolitik, men denne er ikke et redskab de anvender i praksis. Dette medfører, at flere ansatte undlader at registrere voldshændelser, med mindre de er særligt grove. De ansatte oplyser, at der ikke anvendes andre skemaer til registrering af vold som fx rive/kradseskemaer.

De ansatte oplyser, at de generelt ikke registrerer magtanvendelserne, kun i særlige tilfælde som fx da en elev var ved at hoppe ud af vinduet for at gøre skade på sig selv.

Magtanvendelser på Dragør Skole og SFO bliver registreret og journaliseret i Acadre. Alle ansatte er informeret om, at ledelsen skal inddrages når en situation medfører, at der tages magtanvendelse i brug. På Dragør Skoles personaleintranet, findes på forsiden link til dokument om magtanvendelse. Alle ansatte er informeret om, at ledelse og ansatte (i sidste ende ledelsen) i fællesskab afgør, om der i den enkelte situation, har været tale om en magtanvendelse. Ledelsens opmærksomhed er rettet mod en fælles leder/medarbejder-evaluering, af episoden der ligger til grund for den enkelte magtanvendelse. Evaluering er en fast del af proceduren vedrørende magtanvendelse på Dragør Skole og SFO. Gennem et fælles præsenteret værdisæt, som alle ansatte og ledelsen i fællesskab arbejder på at få implementeret, bliver magtanvendelsesbegrebet behandlet gennem fælles refleksion. Her benytter vi bl.a. Magtanvendelse i folkeskolen – et inspirationshæfte, som fælles guide i tilgangen til begrebet magtanvendelse. Inspirationshæftet findes på Undervisningsministeriets hjemmeside. Vi benytter ligeledes folderen; Forebyg og håndter vold og trusler – vejledning til skoler og skolernes fritidsordninger, der er udgivet af Undervisningsministeriet.

De ansatte og ledelsen oplyser, at der umiddelbart inden Arbejdstilsynets besøg er sendt en mail fra skolens ledelse om registrering af vold. De ansatte er dog usikre på, hvor de skal registreres, og hvilke episoder der defineres som vold.

Ledelsen oplyser, at dette er et fokuspunkt. Ledelsen er ny på både skoledel og SFO, og ledelsen anerkender behovet for politikker og procedurer. Ledelsen ønsker, at der fremadrettet skal findes et fælles værktøj til registreringer. De påtænker en gennemgang af de nye retningslinjer på næste personalemøde.

Samarbejde, opbakning og hjælp:

De ansatte oplyser, at det kan være meget belastende, når en elev der har udsat en ansat eller et andet barn for fysisk eller psykisk vold, ikke bliver pålagt en konsekvens, men stadig befinder sig i klassen efter episoden. De ansatte skal således håndtere eleven/barnet i klassen umiddelbart efter en ubehagelig episode, der har påvirket både elever/børn og ansatte.

Ledelsen anerkender de ansattes oplysninger og understreger, at de ansatte altid kan gå til ledelsen og få støtte og opbakning. De anerkender ligeledes, at det kan være svært for de ansatte at skulle håndtere en elev efter en episode, men at de har begrænsede muligheder for konsekvenser grundet elevernes adfærd.

Oplæring og instruktion:

De ansatte oplyser, at de ikke er instrueret i brugen af magtanvendelser. Det er således op til den ansatte at vurdere hvornår det er rimeligt at anvende magt. De ansatte oplyser, at de ikke har en fast procedure for hvornår man må bruge magtanvendelser. De ansatte oplyser, at der findes et skema til registrering af magtanvendelser, men at de ikke kender til procedurer for registreringen. Nogle få ansatte mener, der findes en beskrivelse på intranettet, men der har ikke været kultur for at registrere magtanvendelser.

Ledelsen tager de ansattes oplysninger til efterretning og anerkender, at der er et behov for fælles viden om magtanvendelser.

Der er en grundlæggende tvivl om definitionen af Magtanvendelsesbegrebet. Magtanvendelsesbegrebet er vanskeligt at definere, og på Dragør Skole og SFO er vi undervejs med et fælles perspektiv på forståelsen af begrebet. Alle ansatte er informeret om proceduren ved magtanvendelser. Behovet for en fælles afklaring af magtanvendelsesbegrebet, har medført at ledelsen har iværksat en målrettet indsats, som skal hjælpe ledelse og medarbejdere med at opnå fælles forståelse af magtanvendelsesbegrebet. Både i forhold til den konkrete anvendelse af magt i praksis, samt den forebyggende pædagogiske indsats. Denne definition skal ledelse og medarbejdere, finde fælles svar på, således at der kan udarbejdes en procedure ved brug af magtanvendelse. Ansatte skal altid informere ledelsen, når der er brugt magtanvendelse, eller hvis de ansatte bliver i tvivl om hvorvidt der er brugt magtanvendelse. Her kan ansatte og ledelse gennem evaluering og sparring, finde fælles definition på den aktuelle oplevelse. Det kan være svært at finde tid til at informere ledelsen, i de tilfælde hvor de ansatte står alene med børnene. I disse tilfælde, kan ledelsen kontaktes personligt(døren til kontoret prioriteres åben) eller telefonisk, så snart den ansatte får muligheden. Det er altid muligt for ansatte og ledelse, at booke tid samtale/møde.

De ansatte oplyser, at de ikke altid føler sig klædt på til at håndtere elever/børn med særlige behov, der ifølge de ansatte kræver specialpædagogiske kompetencer. Særligt pædagogmedhjælperne føler sig udsat, når de skal fungere som fast støtte eller 1:1 støtte på en elev. De ansatte oplyser, at de generelt mangler kompetencer inden for specialområdet. Ansatte og ledelse oplyser, at der er ansat inklusionspædagoger på skole/SFO, men at deres opgaver ikke er helt tydeligt, hvad deres rolle skal være.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser af virksomhedens manglende forebyggelse

De ansatte oplyser om følgende konsekvenser:

- Der er ansatte, der har sagt op og søgt andre steder hen. Blandt andet har en AKT-vejleder sagt op i frustration over at området ikke blev prioriteret.
- De ansatte har svært ved at skabe tryghed for resten af elevgruppen og oplever elever, der er bange for at gå i skole og utrygge i skolen.
- Psykisk udmattelse, føler sig brugt når man har fri og glæder sig ikke til at komme på arbejde.
- Følelsen af at være i konstant alarmberedskab og oplevelsen af, at det er svært at slippe dette, når man har fri.
- Oplevelsen af at man er lige ved at knække hele tiden.

Anvendte regler

- § 38 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 af lov om arbejdsmiljø.
- § 4 og § 7, stk. 1, og § 18 i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med arbejdsrelateret 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.

I kan klage over påbuddet

I kan klage over påbuddet til Arbejds miljølagenævnet. Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. Klage har opsættende virkning. Det betyder, at I ikke behøver at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds miljølagenævnet, som behandler jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [OnlineAt](#). 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

Lotte Munksby
Tilsynsførende