



Kolding kommune
Akseltorv 1
6000 Kolding

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. august 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 30. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. juni 2023.

På besøget hos Munkevængets Skole, Munkevænget 2, 6000 Kolding talte vi med afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggaard.

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 i arbejdet med elever i udskoling på Munkevængets Skole er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juli 2024**.

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

I skal **senest den 8. juli 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 [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

Sag

20230026369/16

Ansvarlig:
Nanna Søllingvraae
Lauridsen

CVR 29189897
P 1003340115

Side 1/9

Vi vurderer, at arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets 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:

- For en del elever er der meget kort vej til, at de føler sig forurettede og uretfærdigt behandlet. Det kan resultere i en pågående, vedholdende, aggressiv, højrystet og respektløs adfærd fra eleverne.
- Der er elever, som er verbalt grænseoverskridende, hvor ansatte fx bliver kaldt "racist", "luder" eller bliver truet, fx "jeg slår dig ihjel", "jeg har en kniv i tasken" eller "jeg kommer og besøger dig".
- Nogle elever bliver desuden konfronterende og truende i deres kropssprog - fx puster de sig op og går helt tæt op i ansigtet på ansatte. Nogle elever opleves at have så latent truende adfærd, at [REDACTED].
- Der er elever, som umotiveret udfører bevidste handlinger for at intimidere ansatte - fx [REDACTED] på et sprog, som ansatte ikke forstår.
- Nogle af de elever, der kan optræde aggressivt og truende, beskrives som ude af stand til at konsekvensberegne, impulsive, svære at aflæse og risikovillige.
- I nogle klasser hersker der en decideret modkultur mod de ansatte. Ansatte må hele tiden være på forkant med situationer og stemninger, fordi der er risiko for, at situationer udvikler sig voldsomt eller ukontrollerbart.
- Der kan i perioder opleves en "sitrende" stemning på skolen, hvor nogle elever har overreaktioner og meget hurtigt går fra 0-100 i affektniveau.
- Der er et højt konfliktniveau mellem nogle elever og elevgrupper. Dette resulterer jævnligt i fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. Der er eksempler på, at elever har truet hinanden med genstande - fx en afknækket [REDACTED] - ligesom der for nylig var en episode, hvor en elev opsøgte en anden elev, der befandt sig på skolens [REDACTED], for at slå eleven med knytnæve i [REDACTED].
- Der er kendskab til flere eksempler på, at elever har været involveret i [REDACTED] på skolen. Flere elever bevæger sig desuden på kanten af et kriminelt miljø i fritiden, hvor de omgås personer med kriminel adfærd. Herudover har nogle elever [REDACTED]. Dette kan for nogle ansatte [REDACTED].

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

- Nogle elevers forældre kan være frustrede, vrede, grænseoverskridende og truende overfor ansatte.
- Der skete en arbejdsulykke den [redacted] 2022, hvor en elev bl.a. truede en ansat med at ville [redacted].

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til voldsrisikoen i udskolingen. Det bygger vi på følgende:

- Ledelse og ansatte oplyser, at hændelser med vold skal registreres. Der er dog ikke ensartethed i, hvad ansatte definerer og registrerer som vold. Det er op til den enkelte at vurdere, om en hændelse har været så voldsom, at den skal registreres. Ansatte oplyser, at nogle ansatte ikke finder det nødvendigt at registrere hændelser, mens andre ansatte selv op søger det. Det opleves, at grænserne hurtigt forrykkes, og at der har udviklet sig en kultur, hvor alvorligheden i elevers adfærd nedtones eller overses. Ikke alle ansatte kender proceduren for, hvordan, af hvem og hvorhenne hændelser registreres. Heller ikke alle ansatte er bekendte med, hvad registreringerne bruges til.

På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet ikke, at virksomheden har kortlagt risikoen for vold, idet der ikke er et fuldt og helt billede af omfanget og karakteren af den vold, ansatte udsættes for.

- Der er ikke fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de vurderer kan have betydning for elevens adfærd og trivsel, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte føler sig ikke altid klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information.

Arbejdstilsynet vurderer, at manglende systematik og ensartethed i, hvilke informationer ansatte har, når de arbejder med og omkring eleverne, kan medvirke til en øget voldsrisiko, fordi ansatte ikke er klædt på til at risikovurdere eleverne og tilpasse deres handlinger i forhold til dem.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets 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.

Virksomheden er, udover dette påbud, varslet et påbud om at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets Skole ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.

En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

(NFA) viser, at ansatte har større risiko for at få langvarigt sygefravær (mere end 6 uger) og depressive symptomer (svarende til let depression eller værre), hvis de på samme tid oplever arbejdsrelateret vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet, end hvis de kun oplever den ene af disse påvirkninger eller ingen af dem.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Munkevængets Skole er en folkeskole i Kolding Kommune med i alt cirka 500 elever. Eleverne fordeler sig i et almentilbud fra 0.-9. klasse, et specialtilbud samt modtageklasser for udenlandske elever, der netop er ankommet til Danmark.

Udskolingen på Munkevængets Skole består af 7., 8. og 9. klasse med to spor på hvert klassetrin, svarende til i alt 6 klasser. De ansatte, der arbejder i udskolingen, tæller både de ansatte, som fast underviser her, samt ansatte, der understøtter elevernes fagfaglige udvikling og deres trivsel via forskellige støttefunktioner - fx sprogstøttelærere, læsevejledere og AKT-personale (Adfærd, Kontakt og Trivsel).

Skolens ledelse består af Stine Kirk Jensen, som er øverste skoleleder, samt viceskoleleder Henrik Jørgensen. Sidstnævnte er også afdelingsleder for udskolingen. Herudover er der 2 afdelingsledere for hhv. indskoling og mellemtrin samt 1 pædagogfaglig leder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 25. maj 2023. Fra Munkevængets Skole deltog skoleleder Stine Kirk Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggard og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen.
- Tilsynsbesøg den 20. juni 2023.
- Tilsynsbesøg den 22. juni 2023. Fra Munkevængets Skole deltog afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggard.

Samtaler med ledelse og medarbejdere

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 3 ansatte fra udskolingen den 25. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 1 samtale med skadelidte ved den undersøgte arbejdsulykke. Samtalen blev gennemført telefonisk den 31. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 6 samtaler med enkeltpersoner den 20. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 4 samtaler med enkeltpersoner den 22. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 25. maj 2023 og den 22. juni 2023.

Forekomst af vold i arbejdet

Ansatte oplyser, at der for en del elever i udskolingen er meget kort vej til, at de

føler sig forurettede og uretfærdigt behandlet, fx ved små krav eller henstillinger fra de ansatte. Det kan resultere i en adfærd, der er pågående, vedholdende, aggressiv, højrystet og respektløs. Der er elever, som er verbalt grænseoverskridende, hvor ansatte fx bliver kaldt "racist", "luder" eller bliver truet, fx "jeg slår dig ihjel", "jeg har en kniv i tasken" eller "jeg kommer og besøger dig".

Ansatte oplyser, at nogle elever desuden kan blive konfronterende og truende i deres kropssprog - fx puster de sig op og går helt tæt op i ansigtet på ansatte. Der er også elever, som umotiveret udfører bevidste handlinger for at intimidere ansatte - fx [redacted] på et sprog, som ansatte ikke forstår. Nogle elever opleves at have så latent truende adfærd, at [redacted]. Nogle af de elever, der kan optræde aggressivt og truende, beskrives i øvrigt som ude af stand til at konsekvensberegne, som impulsive, svære at aflæse og risikovillige.

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at der generelt er meget larm og uro blandt eleverne, og at ansatte konstant må være på forkant med stemninger og situationer, så tingene ikke eskaleres. Ansatte oplyser, at man hele tiden er lidt i alarmberedskab, og at der hele tiden er risiko for, at situationer udvikler sig voldsomt eller ukontrollerbart. Det sker jævnligt, at man står i situationer, hvor [redacted], fordi elevernes adfærd er så vanskelig at styre.

§ 33, nr. 5

Det opleves, at der i nogle klasser hersker en decideret modkultur mod de ansatte, og at det er hårdt arbejde for den enkelte ansatte at opnå respekt fra eleverne. Dette kan være [redacted]

[redacted] Det betyder også, at der kan være konflikter, som [redacted].

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at mange elever er særdeles grænsesøgende, og at det på daglig basis sker, at ansattes grænser overskrides. Samtidig oplever nogle ansatte, at det er blevet en form for normalitet, så det grænseoverskridende bortforklares, nedtones eller helt overses. Det opleves som en nødvendighed, at man som ansat "absorberer" rigtig meget fra eleverne, adfærd og kommentarer, for at være i det.

Arbejdstilsynet har undersøgt en arbejdsulykke, der fandt sted i udskolingen den [redacted] 2022 (EASY-nr: 13946171). Ved episoden udviser en elev i en undervisningssituation kontinuerligt interesse for [redacted]

[redacted]. Den ansatte forsøger flere gange at bremse eleven, men situationen eskaleres til, at eleven - med hjælp fra andre elever, der ved, hvem ansattes [redacted] er - [redacted]. Eleven kommenterer højlødt [redacted].

[redacted]. Den ansatte markerer tydeligt overfor eleven, at det skal stoppe. Eleven bliver nu mere vred og truende i både udtalelser og kropssprog. Situationen kulminerer ved, at eleven truer med at [redacted]. Herfra beder den ansatte en anden ansat om at overtage eleven, og den ansatte trækker sig fra situationen. Ledelsen og den implicerede ansatte oplyser, at den ansatte ikke var introduceret til skolens voldspolitik eller registreringspraksis omkring hændelser med fysisk og psykisk vold i arbejdet.

Ledelsen oplyser, at der i perioder opleves en "sitrende" stemning på skolen, der er affødet af, at så mange elever har det svært og har "sitren" i nervesystemet pga. traumer. Der er elever, som har overreaktioner og som meget hurtigt kan gå fra 0-100 i affektniveau.

Ansatte oplyser, at der blandt eleverne i udskoling er stærke gruppedynamikker i spil. Elevgruppen er sammensat af elever med mange forskellige etniciteter samt kulturelle og religiøse baggrunde. Ansatte oplever, at religion bliver brugt som redskab til social kontrol og mobning mellem eleverne, og at der blandt nogle elever og nogle elevgrupper er et højt konfliktniveau. Det opleves, at miljøet blandt eleverne er præget af kulturkampe og et stærkt gengældelsesprincip, der gør, at konflikter fortsætter og eskalerer. Ansatte er ofte vidne til hårde og nedsættende kommentarer mellem elever og også jævnligt fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. I nogle klasser opleves det, der beskrives som giftige klassemiljøer. Der er eksempler på, at elever har truet hinanden med genstande - fx en afknækket [redacted] [redacted] - ligesom der for nylig var en episode, hvor en elev opsøgte en anden elev, der befandt sig på skolens [redacted], for at slå eleven med knytnæve i [redacted]. Sidstnævnte episode var motiveret af en konflikt mellem andre parter flere timer tidligere på dagen. Ansatte oplyser, at når eleverne slås indbyrdes, er det ansattes opgave at stoppe konflikten, skille parterne ad og om nødvendigt fastholde elever, indtil AKT kommer og tager over.

Ansatte oplyser, at flere elever bevæger sig på kanten af et kriminelt miljø i fritiden og omgås personer med kriminel adfærd. Herudover har nogle elever

Dette kan for nogle ansatte

[redacted] . Endelig er der kendskab til, at nogle elever [redacted] på skolen.

} § 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at der blandt ansatte er forskellige tilgange til, hvordan eleverne tilgås og tackles. Det indebærer blandt andet, at eleverne møder forskellige krav og grænser hos forskellige ansatte. Dette bidrager til et øget konfliktniveau mellem elever og ansatte, fordi eleverne oplever, at krav og grænser er til forhandling. Som årsag peger ansatte bl.a. på, at man [redacted] [redacted] fordi man fx forudser stort potentiale for konflikt, eller at [redacted].

} § 33, nr. 5

Ledelse og ansatte oplyser, at der også i forældregruppen er forældre, der kan være frustrerede, vrede, grænseoverskridende og truende.

Ledelsen oplyser, at den prioriterer det højt, at være i front på forældresamarbejdet, når det er udfordrende.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelse og ansatte oplyser, at hændelser med vold skal registreres. Der er dog ikke ensartethed i, hvad ansatte definerer og registrerer som vold. Det er op til den enkelte at vurdere, om en hændelse har været så voldsom, at den skal registreres.

Ansatte oplyser, at nogle ansatte ikke finder det nødvendigt at registrere hændelser, mens andre ansatte selv opsøger det. Det opleves, at grænserne hurtigt forrykkes, og at der har udviklet sig en kultur, hvor alvorligheden i elevens adfærd nedtones eller overses. Det er en udbredt opfattelse, at episoder typisk skal være ret voldsomme, for at de bliver registreret.

Ansatte oplyser, at ikke alle ansatte kender den konkrete procedure for at foretage en registrering. Nogle ansatte er af den opfattelse, at det er AKT-medarbejderne, der registrerer alle hændelser, fordi de ofte tilkaldes i tilspidsede situationer. Andre er af den opfattelse, at ansatte, der ønsker at registrere noget, skal lave registreringen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten, mens endnu andre er af den opfattelse, at ansatte selv står for at lave registreringen.

Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at ansatte, der ønsker at registrere en hændelse, skal henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten, som hjælper med at lave registreringen. Samtidig er arbejdsmiljørepræsentanten opsøgende overfor de ansatte, hvor der er et kendskab til, at de har stået i noget, der bør registreres. Ansatte oplyser, at arbejdsmiljørepræsentanten er god til at opsøge ansatte for at hjælpe med at registrere hændelser.

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser videre, at registreringer i Safetynet fast gennemgås sammen med ledelsen med henblik på at vurdere, om der skal laves eller revideres i handleplaner omkring specifikke elever og klasser.

Ansatte oplyser, at ikke alle ansatte ved, hvad registreringer af episoder med vold bruges til.

Ledelse og ansatte oplyser, at ansatte kan vælge at inddrage skolens AKT-medarbejdere, hvis der opstår en tilspidset situation med en elev eller klasse. AKT-teamet har en akut-telefon, som ansatte kan ringe til og bede om umiddelbar assistance. Ansatte oplyser, at dette benyttes på daglig basis.

Ansatte oplyser, at AKT-medarbejderen ofte lykkes med at tage brodden af konflikterne. Det tilskrives, at AKT-medarbejderne som regel ikke har part i konflikten, at de ofte har tætte relationer med de elever, der har det svært, og at de ikke stiller faglige krav til eleven. Dog tilkaldes AKT ofte først, når ansatte selv har forsøgt at håndtere optakten og bremse konflikten. Mange gange lykkes det for ansatte at håndtere situationen ved egen hjælp.

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at AKT-teamet fører statistisk over, hvor mange samtaler de har i den enkelte klasse og med hvor mange elever. Disse registreringer bruges i samarbejdet med ansatte og ledelse til at følge med i, om der er elever og klasser, hvor der er behov for andre eller yderligere tiltag i forhold til elevernes trivsel og adfærd.

Ledelsen oplyser, at den aktuelt har stort fokus på at forbedre skolens intro-program til nye medarbejdere, da den er blevet opmærksom på, at nyansatte i deres opstart ikke tilstrækkeligt blev klædt på til opgaven omkring eleverne. Det nye intro-program træder i kraft fra august 2023. Her er et nyt tiltag bl.a., at alle nyansatte - og ikke kun nyuddannede - tilkobles en mentor blandt det erfarne personale, som skal fungere som støtte og sparringspartner i opstarten. Herudover er der fokus på at gennemføre introsamtaler, hvor nyansatte introduceres til skolens praksis og procedurer på væsentlige områder, fx voldspolitik og beredskabsplan.

Ansatte oplyser, at der ikke er fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever, ligesom nogle ansatte oplever, at informationer generelt gives sent. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de mener, kolleger bør kende, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Det kan fx være episoder med eller omkring eleven, som ansatte vurderer til at have en betydning for elevens trivsel og adfærd. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte oplever det stressende, at de ikke altid føler sig klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information. Nogle ansatte har oplevet, at elever har været voldelige på skolen, uden at nærmeste lærere omkring eleven er blevet orienteret om det.

Ledelsen oplyser, at der - for at lette ansattes adgang til pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) - er truffet den foranstaltning, at der 1 dag hver anden uge opholder sig 2 PPR-medarbejdere på skolen, som ansatte frit kan opsøge med henblik på sparring omkring elever. Dette har tidligere været iværksat i perioder, hvor situationen og stemningen på skolen, har været "sitrende" og urolig.

Ledelsen oplyser videre, at der aktuelt arbejdes på at opbygge et nyt fælles pædagogisk fundament på skolen. Denne proces fortsætter ind i skoleåret 2023/2024. Processen blev igangsat, fordi der oplevedes en stigning i konflikter og grimt sprog fra eleverne. På skolen arbejder man med Kolding Kommunes formulerede fælles børnesyn som et aktivt værktøj.

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. 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 jer, at der opretholdes en fælles kultur, hvor der arbejdes systematisk med forebyggelse af risikoen for fysisk og psykisk vold i alle led, når arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres.
- Sikre, at der udarbejdes en fælles definition af fysisk og psykisk vold, som er kendt for de ansatte.
- Sikre, at hændelser med psykisk og fysisk vold registreres systematisk, så virksomheden kan danne sig et reelt overblik over omfanget og karakteren af volden. Arbejdsmiljøorganisationen kan dermed anvende registreringerne til at analysere hændelserne og fremadrettet sætte passende og effektive forebyggende tiltag i værk.

- Sikre, at risikoen for vold løbende, systematisk og ensartet vurderes, og at ansatte gives handleanvisninger til, hvordan de arbejder sikkert med elever eller forældre, der udbyder en voldsrisiko.
- Implementere voldsrisikovurderinger og -profiler på elever, der udviser voldelig adfærd overfor ansatte.
- Sikre jer, at de ansatte er instrueret og oplært i relevante voldsforebyggende tiltag, herunder at de ansatte er instrueret i hvornår og hvordan der skal gribes ind ved episoder med vold, så voldhændelsens udstrækning i tid minimeres mest muligt.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold ved at følge følgende link: <https://at.dk/d-4-3>.

Arbejdstilsynet ønsker i øvrigt at henvise til temasiden Voldsomudtryksform. Her kan I bl.a. læse afsnittet 'Registrering og analyse af hændelser' her: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/registrering/>.

Endelig kan Arbejdstilsynet henvise til BFA for Velfærd og Offentlig administration, som har en materialesamling vedrørende forebyggelse af vold og trusler i arbejdet. Materialesamlingen finder I her: <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

Nanna Søllingvraae Lauridsen
Tilsynsførende

Kolding kommune
Akseltorv 1
6000 Kolding

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. august 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 30. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. juni 2023.

På besøget hos Munkevængets Skole, Munkevænget 2, 6000 Kolding talte vi med afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggaard.

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 høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever i udskoling på Munkevængets Skole ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juli 2024**.

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

I skal **senest den 8. juli 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 [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om problemer med høje følelsesmæssige krav er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge problemerne.

Sag

20230026369/18

Ansvarlig:

Nanna Søllingvraae
Lauridsen

CVR 29189897

P 1003340115

Side 1/12

Der er tale om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, når arbejdet indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, fx borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til

- at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd,
- at håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller
- at tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, som man arbejder med.

Vi vurderer, at arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets Skole ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan forringe ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- Ansatte udfører undervisningsopgaver i klasserne i udskolingen. Nogle ansatte varetager desuden særlige støttefunktioner omkring eleverne/klasserne, både i forhold til det fagfaglige og i forhold til trivsel og adfærd. Når ansatte varetager støttefunktioner, kan det både være på klasseniveau, på mindre hold og på individuelt niveau.
- En del elever i udskolingen har vanskelige vilkår i livet, der præger deres behov og adfærd. Der kan være tale om elever, der oplever mistrivsel eller omsorgssvigt i hjemmet, elever der er traumatiserede af krig og flugt, elever med PTSD eller elever med sociale problemer i hjemmet.
- Ud af skolens samlede elevgruppe er 82 % af eleverne tosprogede. Nogle af disse elever opvokser i hjem, hvor kulturen adskiller sig markant fra den kultur, de møder i skolen og samfundet generelt.
- En del elever i udskolingen beskrives som urolige, pågående, vedholdende, aggressive, højrystede og respektløse. I nogle klasser hersker en decideret modkultur mod ansatte. Ansatte kan blive mødt med nedlæthed, ligegyldighed og ignorering fra eleverne, ligesom de kan blive mødt med forurettethed, vrede og intimiderende adfærd.
- Der er et højt konfliktniveau mellem nogle elever og elevgrupper. Ansatte er ofte vidne til hårde og nedsættende kommentarer mellem elever og også jævnligt fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. Nogle elever kan komme i klemme i den højspændte stemning, og man kan som ansat [REDACTED].
- Ansatte har dagligt kontakt med elever og klasser, der stiller høje følelsesmæssige krav til de ansatte. Ofte har ansatte desuden kontakt med forældre til elever, hvor kontakten også stiller følelsesmæssige krav til ansatte, fordi forældrene fx kan være kedede af det, vrede eller belastede af traumer. I kommunikationen med nogle forældre, må ansatte være

ekstra påpasselige med, hvordan de formulerer sig omkring eleven og dennes adfærd i skolen, fordi der ellers er risiko for, at eleven straffes af forældrene bagefter.

De høje følelsesmæssige krav, der lægges vægt på i påbuddet er bl.a., at ansatte dagligt må:

- Motivere, støtte og drage omsorg for elever, der befinder sig i alvorlige og komplekse livsomstændigheder.
- Sætte sig ind i, rumme og håndtere elevernes tænkning, følelser og adfærd.
- Aflæse og forudse handlinger og hele tiden være på "forkant" med situationer og stemninger.
- Håndtere, undertrykke og skjule egne tanker og følelser af [redacted]
- Navigere i dilemmaer og balancere mellem modsatrettede krav - fx mellem at være rummelig og konsekvent, at involvere sig uden at involvere sig for lidt eller for meget, mellem at være struktureret og omstillingsparat og mellem at udvise autoritet samtidig med forståelse og omsorg

§ 33, nr. 5

Det er derfor Arbejdstilsynets vurdering, at ansatte oplever høje følelsesmæssige krav i arbejdet med eleverne i udskolingen, og at de høje følelsesmæssige krav er til stede i et omfang, der medfører en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Arbejdstilsynet vurderer endvidere, at virksomhedens forebyggende tiltag ikke effektivt reducerer følelsesmæssige krav i arbejdet, ikke effektivt forbereder ansatte på kontakten med elever og forældre og ikke effektivt sikrer ansatte regelmæssig og systematisk mulighed for at efterbearbejde høje følelsesmæssige krav.

Ved vurderingen af virksomhedens forebyggende tiltag har vi lagt vægt på følgende:

- Virksomheden har ikke sikret, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet er reduceret mest muligt.

Der er ikke en ensartet og fælles pædagogisk tilgang til eleverne. Ansatte tilgår eleverne forskelligt, stiller forskellige krav og sætter forskellige grænser. Det skyldes dels, at der ikke aktuelt arbejdes ud fra et tydeligt fælles pædagogisk fundament, dels at de ansatte [redacted], fordi der ikke altid er [redacted]. Forskelligheden øger konfliktniveauet mellem ansatte og eleverne, der oplever, at krav og grænser er til forhandling. Med afsæt heri vurderer Arbejdstilsynet ikke, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet er reduceret mest muligt.

§ 33, nr. 5

Arbejdstilsynet har medtaget, at der i skoleåret 2023/2024 er planlagt aktiviteter, der sigter mod at opbygge et fælles pædagogisk fundament. Vi vurderer, at dette kan være et relevant forebyggende tiltag, som kan bidrage til, at de følelsesmæssige krav reduceres. Dog kendes effekten af de planlagte aktiviteter ikke endnu. Det kan eventuelt indgå som del af virksomhedens tilbagemelding på påbuddet.

- Virksomheden har ikke sikret, at ansatte forberedes tilstrækkeligt og effektivt på kontakten med elever og elevers forældre.

Der er aktuelt ikke fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever, ligesom nogle ansatte oplever, at informationer generelt gives sent. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de mener, kolleger bør kende, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Det kan fx være episoder med eller omkring eleven, som ansatte vurderer til at have en betydning for elevens trivsel og adfærd. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte oplever det stressende, at de ikke altid føler sig klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information.

På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet ikke, at ansatte forberedes effektivt på kontakten med elever og elevers forældre.

Arbejdstilsynet vurderer herudover ikke, at vikarer forberedes tilstrækkeligt på kontakten med eleverne. Det bygger vi på, at der ikke er fast praksis for, hvordan vikarer klædes på til arbejdet med eleverne/klasserne. Vikarerne får ikke altid relevante informationer, fx om elever/klasser med vanskelig adfærd, ligesom der ikke er fast praksis for at give vikarerne redskaber til at tackle specifikke elever/klasser. Det betyder, at der kan opstå kaotiske tilstande, [REDACTED]

§ 33, nr. 5

[REDACTED] Det bevirker dels, at vikarerne eksponeres massivt for følelsesmæssige belastninger, dels at det faste personale får ekstra arbejde i at "stramme op" på eleverne/klassen bagefter.

- Virksomheden har ikke sikret, at ansatte regelmæssigt og systematisk har mulighed for at efterbearbejde høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Arbejdstilsynet har medtaget i sin vurdering, at ansatte har mulighed for at få støtte og sparring ad forskellige veje, herunder hos ledelsen, AKT-teamet, pædagogisk forum, pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) samt supervisionstilbud i kommunens HR-afdeling. Disse muligheder kræver dog, at ansatte selv opsøger hjælpen efter behov. Arbejdstilsynet vurderer, at dette er utilstrækkeligt. Det begrundes vi med, at mange af de følelsesmæssige belastninger, som ansatte eksponeres for i arbejdet, er blevet en normalitet, som ansatte i vidt omfang "absorberer" uden at identificere belastningerne som noget, der kan eller skal afhjælpes og bearbejdes. Det vurderes, at grænsen for, hvad ansatte aktivt opsøger hjælp til at håndtere, er forrykket, og at der dermed er behov for en mere systematisk håndtering af de høje følelsesmæssige krav.

Yderligere hæfter Arbejdstilsynet sig ved, at ansatte bruger pauserne på at ventilere høje følelsesmæssige krav hos hinanden. Ansatte oplever

på den ene side et stort behov herfor, men oplever det samtidig som en yderligere belastende faktor i arbejdet, fordi man har brug for en mental pause, hvor der kan restitueres, inden kontakten med elever genoptages. Arbejdstilsynet vurderer også på den baggrund, at der er behov for en mere systematisk tilgang til at bearbejde følelsesmæssige belastninger, så ansatte ved, at der er afsat passende tid og rum til disse drøftelser på andet tidspunkt.

Arbejdstilsynet har medtaget i sin vurdering, at ledelsen fremadrettet vil deltage på 1 kerneteammøder om måneden i hvert kerneteam, og at det her skal være et fast punkt at drøfte ansattes trivsel og konflikter med elever. Vi vurderer, at dette kan være et relevant forebyggende tiltag, der kan bidrage til en mere systematisk håndtering og bearbejdning af de følelsesmæssige krav. Da det endnu ikke er implementeret kendes effekten af tiltaget dog ikke endnu. Det kan eventuelt indgå som del af virksomhedens tilbagemelding på påbuddet.

Arbejdstilsynet lægger desuden vægt på, at nogle ansatte oplever arbejdsmæssige og personlige konsekvenser, som kan relateres til høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Der lægges især vægt på følgende:

- Der er jævnligt ansatte, [REDACTED], fordi arbejdet med eleverne er så følelsesmæssigt og mentalt krævende.
- Nogle ansatte bruger så mange kræfter på arbejdet, at de [REDACTED]. Det betyder for nogle, at de [REDACTED].
- Nogle ansatte har tanker om arbejdet i fritiden, der er svære at slippe.
- Nogle ansatte [REDACTED] i forhold til arbejdet med eleverne.
- Nogle ansatte [REDACTED].
- Ansatte oplyser, at der i udskolingen har været både sygemeldinger og opsigelser, der relaterer sig til belastninger som følge af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever og forældre.

§ 33, nr. 5

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets Skole udsætter ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forøger ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme samt udbrændthed.

Virksomheden er, udover dette påbud, varslet et påbud om at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold i arbejdet med elever i udskolingen på Munkevængets Skole er effektivt forebygget.

En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at ansatte har større risiko for at få langvarigt sygefravær (mere end 6 uger) og depressive symptomer (svarende til let depression eller værre),

hvis de på samme tid oplever arbejdsrelateret vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet, end hvis de kun oplever den ene af disse påvirkninger eller ingen af dem.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Munkevængets Skole er en folkeskole i Kolding Kommune med i alt cirka 500 elever. Eleverne fordeler sig i et almentilbud fra 0.-9. klasse, et specialtilbud samt modtageklasser for udenlandske elever, der netop er ankommet til Danmark.

Udskolingen på Munkevængets Skole består af 7., 8. og 9. klasse med to spor på hvert klassetrin, svarende til i alt 6 klasser. De ansatte, der arbejder i udskolingen, tæller både de ansatte, som fast underviser her, samt ansatte, der understøtter elevernes fagfaglige udvikling og deres trivsel via forskellige støttefunktioner - fx sprogstøttelærere, læsevejledere og AKT-personale (Adfærd, Kontakt og Trivsel).

Skolens ledelse består af Stine Kirk Jensen, som er øverste skoleleder, samt viceskoleleder Henrik Jørgensen. Sidstnævnte er også afdelingsleder for udskolingen. Herudover er der 2 afdelingsledere for hhv. indskoling og mellemtrin samt 1 pædagogfaglig leder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 25. maj 2023. Fra Munkevængets Skole deltog skoleleder Stine Kirk Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggard og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen.
- Tilsynsbesøg den 20. juni 2023.
- Tilsynsbesøg den 22. juni 2023. Fra Munkevængets Skole deltog afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggard.

Samtaler med ledelse og medarbejdere

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 3 ansatte fra udskolingen den 25. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 1 samtale med skadelidte ved den undersøgte arbejdsulykke. Samtalen blev gennemført telefonisk den 31. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 6 samtaler med enkeltpersoner den 20. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 4 samtaler med enkeltpersoner den 22. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 25. maj 2023 og den 22. juni 2023.

Forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Ledelse og ansatte oplyser, at en del elever i udskolingen har vanskelige vilkår i

livet, der præger deres behov og adfærd. Der kan være tale om elever, der oplever mistrivsel eller omsorgssvigt i hjemmet, elever der er traumatiserede af krig og flugt, elever med PTSD eller elever med sociale problemer i hjemmet. Skolen foretager en del underretninger vedrørende elever, hvor der er mistanke om eller tegn på mistrivsel.

Ledelse og ansatte oplyser, at ud af skolens samlede elevgruppe er 82 % af eleverne tosprogede. Nogle af eleverne opvokser i hjem, hvor kulturen adskiller sig markant fra den kultur, de møder i skolen og samfundet generelt. Det skaber grobund for, at nogle elever, og forældre, har behov og adfærd, der stiller særlige krav til bl.a. ansattes rummelighed, tilpasning, tålmodighed, kommunikation og grænsesætning.

Ansatte oplyser, at en del elever i udskolingen har en adfærd, der er krævende for ansatte at håndtere. Flere elever beskrives som urolige, pågående, vedholdende, argumenterende, markante, højrystede og respektløse. Det opleves, at der i nogle klasser hersker en decideret modkultur mod lærerne, og at det er hårdt arbejde for den enkelte lærer at gøre sig fortjent til respekten fra eleverne. Ansatte oplever at blive mødt med nedladdenhed, ligegyldighed og ignorering fra eleverne, og der er en oplevelse af, at en del elever gør, hvad der passer dem. Ansatte kan også opleve at blive mødt med forurettethed, vrede og intimiderende adfærd. Det kan være særligt vanskeligt for vikarer at få ro og kontrol, og ansatte peger på, at [redacted] af eleverne. Nogle ansatte oplever, at [redacted] kontakten med eleverne er så belastende.

} § 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at der generelt er meget larm og uro blandt eleverne, og at det kræver en meget stram struktur og en høj grad af velforberedthed fra de ansatte at skabe ro til undervisning. Samtidig er det vigtigt for at lykkes med eleverne, at ansatte får opbygget relationer til eleverne, og at eleverne får opbygget tillid til de ansatte. Det kræver, at ansatte i kontakten med eleverne hele tiden må navigere i dilemmaer og balancere mellem modsatrettede krav - fx mellem at være rummelig og konsekvent, at involvere sig uden at involvere sig for lidt eller for meget, mellem at være struktureret og omstillingsparat og mellem at udvise autoritet samtidig med forståelse og omsorg. Sideløbende er ansatte meget bevidste om, at de konstant må være på forkant med eventuelt eskalerende stemninger eller situationer, fordi selv små ting kan afføde reaktioner og adfærd fra eleverne, der gør det svært for ansatte at bevare kontrollen. Det sker jævnligt, at man står i situationer, hvor man [redacted] [redacted], fordi elevernes adfærd er så vanskelig at styre. Ansatte oplever, at man hele tiden er lidt i alarmberedskab, og at der hele tiden er risiko for, at situationer udvikler sig sådan, at man [redacted] [redacted].

} § 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at selv små krav eller irettesættelser - fx en påmindelse om at sætte stolen op - kan afføde markante reaktioner fra elever, der bliver konfronterende, argumenterende og forhandlende. Ofte afføder selv små krav til eleverne så kraftige reaktioner, at ansatte må være særdeles markante i tonen og i konsekvenserne for eleverne. Ansatte oplyser, at man i mødet med eleverne, hele tiden må udvise ro og autoritet, også selvom man [redacted] [redacted]. For nogle opleves det drænende hele tiden at skulle være skrap og konsekvent.

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at det på daglig basis sker, at ansattes grænser overskrides af

elever. Samtidig oplever nogle ansatte, at det er blevet en form for normalitet, så det grænseoverskridende bortforklares eller ikke længere bemærkes. Det opleves som en nødvendighed, at man som ansat "absorberer" rigtig meget fra eleverne, kommentarer og adfærd, for at være i det.

Ledelsen oplyser, at der i perioder opleves en "sitrende" stemning på skolen, der affødes af, at så mange elever har det svært og har "sitren" i nervesystemet pga. traumer. Der er elever, som har overreaktioner og som meget hurtigt kan gå fra 0-100 i affektniveau.

Ansatte oplyser, at der blandt eleverne i udskolingen er stærke gruppedynamikker i spil. Elevgruppen er sammensat af elever med mange forskellige etniciteter samt kulturelle og religiøse baggrunde. Ansatte oplever, at religion bliver brugt som redskab til social kontrol og mobning mellem eleverne, og at der blandt nogle elever og nogle elevgrupper er et højt konfliktniveau. Det opleves, at miljøet blandt eleverne er præget af kulturkampe og et stærkt gengældelsesprincip, der gør, at konflikter fortsætter og eskalerer. Ansatte er ofte vidne til hårde og nedsættende kommentarer mellem elever og også jævnligt fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. Ansatte oplever, at nogle elever kan komme i klemme i den højspændte stemning, der kan være, og at man som ansat kan [redacted] } § 33, nr. 5
[redacted]. Ansatte oplever [redacted]
[redacted] - både overfor de elever, der er direkte implicerede i konflikterne, men også overfor de øvrige elever, der tydeligt er utrygge i den eksplosive stemning, der omgiver dem.

Ansatte oplyser, at der blandt ansatte er forskellige tilgange til, hvordan eleverne tilgås og tackles. Det indebærer blandt andet, at eleverne møder forskellige krav og grænser hos forskellige ansatte. Dette bidrager til et øget konfliktniveau mellem elever og ansatte, fordi eleverne oplever, at krav og grænser er til forhandling. Som årsag peger ansatte bl.a. på, at [redacted] } § 33, nr. 5

[redacted] fordi man fx forudser stort potentiale for konflikt, eller at [redacted].

Ansatte oplyser, at den forældregruppe, der arbejdes med, i vidt omfang består af forældre, der har en anden kulturel og sproglig baggrund end den danske. Det betyder, at ansatte bruger rigtig meget tid og omtanke på at guide, forklare og hjælpe forældrene med at forstå og navigere i deres børns og skolens hverdag. Nogle ansatte oplever, at forældrene ofte ringer til dem. Nogle forældre kan være frustrerede og sure. Nogle ansatte oplever, at de i kommunikationen med nogle forældre, må være ekstra påpasselige med, hvordan de formulerer sig omkring eleven og dennes adfærd i skolen, fordi der ellers er risiko for, at eleven straffes af forældrene bagefter, [redacted]. Efter den slags forældresamtaler kan det fylde meget for ansatte, hvad samtalen mon har affødt for eleven i hjemmet. Nogle ansatte [redacted] } § 33, nr. 5
[redacted] for elever med de hjemmeforhold for at skåne eleven for repressalier fra forældrene.

Ledelsen oplyser, at den prioriterer det højt, at være i front på forældresamarbejdet, når det er udfordrende.

Virksomhedens forebyggelse

Ledelse og ansatte oplyser, at der ikke er regelmæssig og systematisk mulighed for at bearbejde de høje følelsesmæssige krav, der er forbundet med kontakten til elever og deres forældre.

Ledelsen oplyser, at den opfordrer ansatte til at komme til ledelsen, når der er noget.

Ansatte oplyser, at flere benytter at gå til ledelsen, når noget i arbejdet fylder. Samtidig er der andre ansatte, som ikke går til ledelsen med det, der fylder. Det skyldes blandt andet, at ledelsen generelt opleves som travl, og at ansatte derfor ikke altid inddrager ledelsen, selvom der er behov for det. Nogle ansatte oplever, at ledelsen ikke i tilstrækkeligt omfang handler på det, ansatte kommer med. Endelig peger ansatte på, at mange følelsesmæssige belastninger i arbejdet er blevet en normalitet, så man ikke altid selv er opmærksom på at opsøge støtte og sparring hos ledelsen eller andre. Ansatte vurderer, at der er meget, der aldrig kommer forbi ledelsen, fordi ansatte selv nedtoner eller bortforklarer elevernes adfærd.

Ansatte oplyser, at ledelsen stiller op med massiv støtte, opbakning og handling, når der er ansatte, som har det rigtig svært.

Ledelsen oplyser, at ansatte altid - udover at komme til ledelsen, når noget er svært - kan ringe til skolens AKT-team, som blandt andet har til opgave at sparre med ansatte om det, der fylder i arbejdet med eleverne. Ansatte er glade for den hjælp og sparring, de får i samarbejdet med AKT-medarbejderne. Samtidig peger ansatte på, at AKT i høj grad er en foranstaltning, man trækker på, når noget virkelig spidser til. Der er derfor mange daglige følelsesmæssige belastninger, som aldrig vendes med AKT-teamet, fordi belastningerne er en del af normalen, og fordi ansatte håndterer dem ved egen hjælp.

Ansatte oplyser, at ansatte generelt er gode til at sparre med og hjælpe hinanden, og der opleves et omsorgsfuldt og støttende kollegafællesskab. Det betyder også, at man som kolleger er gode til at bruge hinanden i forhold til at drøfte og ventilere de udfordringer og belastninger, der opleves i arbejdet. Den slags drøftelser opleves at fylde meget i pauserne. Nogle ansatte oplever, at det kan være svært at give den sparring og feedback i pauserne, som kolleger efterspørger, fordi man ofte selv har brug for en mental pause i arbejdet, inden der igen skal være overskud til eleverne. Nogle ansatte oplever, at pauserne har tendens til at blive arena for en brokkekultur, hvor det er fejl og negativitet, der fylder. Det opleves af nogle som drænende og som en yderligere belastning i arbejdet, [REDACTED]

§ 33, nr. 5

Ledelsen oplyser, at der på skolen er en hjælpsom kultur, hvor opgaven omkring eleverne anskues som et fælles projekt. Ledelsen finder det vigtigt, at ansatte får gode pauser i arbejdsdagen, hvor andre ting end problemstillinger i arbejdet kan få lov at fylde.

Ansatte oplyser, at der er behov for en mere systematisk ramme omkring sparring og ventilering.

Ledelsen oplyser, at den aktuelt har stort fokus på at forbedre skolens intro-program til nye medarbejdere, da den er blevet opmærksom på, at nyansatte i deres opstart ikke tilstrækkeligt blev klædt på til opgaven omkring eleverne. Det nye intro-program træder i kraft fra august 2023. Her er et nyt tiltag bl.a., at alle

nyansatte - og ikke kun nyuddannede - tilkobles en mentor blandt det erfarne personale, som skal fungere som støtte og sparringspartner i opstarten. Herudover er der fokus på at gennemføre introsamtaler, hvor nyansatte introduceres til skolens praksis og procedurer på væsentlige områder, fx voldspolitik og beredskabsplan.

Ansatte oplyser, at der ikke er fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever, ligesom nogle ansatte oplever, at informationer generelt gives sent. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de mener, kolleger bør kende, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Det kan fx være episoder med eller omkring eleven, som ansatte vurderer til at have en betydning for elevens trivsel og adfærd. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte oplever det stressende, at de ikke altid føler sig klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information.

Ledelsen oplyser, at der aktuelt arbejdes på at opbygge et nyt fælles pædagogisk fundament på skolen. Denne proces fortsætter ind i skoleåret 2023/2024. Processen blev igangsat, fordi der oplevedes en stigning i konflikter og grimt sprog fra eleverne. På skolen arbejder man med Kolding Kommunes fælles børnesyn som et aktivt værktøj.

Ledelsen oplyser, at der - for at lette ansattes adgang til pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) - er truffet den foranstaltning, at der 1 dag hver anden uge opholder sig 2 PPR-medarbejdere på skolen, som ansatte frit kan opsøge med henblik på sparring omkring elever. Dette har tidligere været iværksat i perioder, hvor situationen og stemningen på skolen, har været "sitrende" og urolig.

Ledelsen oplyser, at ansatte i et infobrev er informeret om, at kommunens HR-afdeling tilbyder supervision til enkeltpersoner eller teams, der oplever behov for det. I brevet fremgår også, hvordan ansatte booker tid til supervisionen. Ansatte kan booke med eller uden inddragelse af deres ledelse. Ledelsen har dog ikke indtryk af, at dette tilbud er blevet benyttet af ansatte fra Munkevængets Skole.

Ledelsen oplyser, at ansatte har muligheder for at få sparring og støtte, når de rækker ud efter det, men at der ikke er tilrettelagt regelmæssig eller systematisk mulighed for det. Som led i at højne systematikken vil ledelsen fremadrettet deltage på 1 kerneteammøde om måneden i hvert kerneteam, hvor det skal være et fast punkt at drøfte ansattes trivsel og konflikter med elever.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyser, at

- Der jævnligt er ansatte, [REDACTED], fordi arbejdet med eleverne er så følelsesmæssigt og mentalt krævende.
- Nogle ansatte bruger så mange kræfter på arbejdet, at de [REDACTED].

} § 33, nr. 5

- Nogle ansatte har tanker om arbejdet i fritiden, der er svære at slippe.
- Nogle ansatte [REDACTED] i forhold til arbejdet med eleverne.
- Nogle ansatte [REDACTED].
- Der i udskolingen har været både sygemeldinger og opsigelser, der relaterer sig til belastninger som følge af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever og forældre.

} § 33, nr. 5

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 19 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 høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. 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 problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

For at forebygge problemerne med høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan I fx:

- Sikre, at der i det daglige er mulighed for kollegial og ledelsesmæssig støtte og opbakning om konkrete opgaver.
- Sikre, at der regelmæssigt eller systematisk er mulighed for at efterbearbejde de høje følelsesmæssige krav, fx via supervision.
- Sikre, at de ansatte har den nødvendige viden og kompetencer til at løse arbejdsopgaverne.
- Sikre at ansatte er tilstrækkeligt oplært i metoder til at håndtere de høje følelsesmæssige krav, herunder konfliktnedtrappende adfærd.
- Sikre, at der er en tydelig og fælles pædagogisk tilgang, herunder en fælles forståelse af arbejdsmetoder og niveauet for kvalitet/service i arbejdet.
- Sikre, at der tages hensyn til de følelsesmæssige krav, når opgaver fordeles.
- Sikre, at alle ansatte er klædt på til at udføre arbejdet - herunder også nyansatte og vikarer.
- Følge op på, om de forebyggende tiltag virker.

I kan læse mere om at forebygge problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker i AT-vejledning om Høje følelsesmæssige krav på adressen: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/hoeje-foeelsesmaessige-krav-4-2-1/>

Yderligere kan vi henvise til Arbejdstilsynets publikation om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/arbejdsbetinget-stress. Se særligt under overskriften ”Arbejde med mennesker” i kapitlet ”Risikofaktorer for arbejdsbetinget stress”.

Se også:

- Pjecen 'Et godt psykisk arbejdsmiljø' hver dag. Se www.at.dk/psykisk-hver-dag.
- Arbejdstilsynets spørgeguide vedrørende høje følelsesmæssige krav i arbejdet: <https://at.dk/media/wgxnwd5s/spoergeguide-hoeje-foeelsesmaessige-krav.pdf>
- Pjecen 'Tæt på mistrivsel' på <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/taet-paa-mistrivsel>.

Endelig kan I orientere jer i materialerne omkring psykisk arbejdsmiljø hos Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø - Velfærd og offentlig administration. Det materiale finder I her: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel>. Fx kan I se nærmere på temaet om "Følelser" eller "Stress".

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

Nanna Søllingvraae Lauridsen
Tilsynsførende