



KØBENHAVNS KOMMUNE
Borups Allé 177
2400 København NV

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 20. februar 2017 i forlængelse af tilsynsbesøget den 25. januar 2017.

På besøget hos Behandlingsinstitution Baunegård, Bavnestedet 201, 3500 Værløse talte vi med afdelingsleder for tværgående funktioner Mette Therkildsen, institutionsleder Lene Benn, afdelingsleder for døgngruppen Michael Legaard, pædagog Frederik Worm og arbejdsmiljøkoordinator Lise Mikkelsen.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Arbejdstilsynet har modtaget virksomhedens bemærkninger i høringssvaret af 6. marts 2017, hvoraf fremgår, at virksomheden finder, at den allerede havde løst arbejdsmiljøproblemerne på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg. Arbejdstilsynet skal gøre opmærksom på, at det ikke er muligt at klage over en afgørelse, førend Arbejdstilsynet har truffet afgørelse i sagen. Det betyder, at hvis virksomheden fortsat ønsker at klage over den afgørelse, der nu er truffet, skal der indsendes en klage herover inden for klagefristen.

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 med børn/unge på Behandlingsinstitution Baunegård.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at vold og trusler om vold ikke - hverken på kort eller langt sigt - forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdet med børn og unge på Baunegård døgnafdeling.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. december 2017**.

I skal **senest den 8. december 2017** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. I kan enten bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt, eller I kan udfylde blanketten nedenfor og sende

15. maj 2017

Sagsnummer:
20160083437/17

Sagsansvarlig:
Bente Vedel Carlsen

CVR-nr.64942212
P-nr.1003257063

den til os.

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

Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for påbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan problemer med vold og trusler om vold er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har søgt at forebygge problemerne.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med børn og unge i døgnafdelingen på Baunegård ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med vold og trusler om vold kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller langt sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved vold og trusler om vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

De ansatte arbejder med børn og unge med udadreagerende adfærd. De ansatte oplyser, at fysisk vold er forekommende flere gange ugentligt. Nogle dage har gentagne episoder. De oplyser videre, at beboerne dagligt truer dem i forbindelse med vredesudbrud. Ledelsen oplyser, at der har været registreret 47 episoder med vold og trusler om vold i 2016. Tallet dækker både over verbale trusler samt niv, krads, slag og spark, som er af mere fysisk karakter. Hos nogle af beboerne har den udadreagerende adfærd en voldsom karakter, således at de ansatte blandt andet udsættes for spark, slag, kraftige bid, og at der kastes hårde genstande efter dem. De ansatte oplyser herudover om trusler om gentagelse af den vold, som tidligere er blevet udøvet mod dem, samt trusler/nær-ved hændelser, såsom at forsøge at hælde kogende vand mod dem. Herudover et enkelt oplyst eksempel på en trussel med at bruge et stykke glas fra en rude som våben "næste gang".

Den udadreagerende adfærd kan være uforudsigelig og vold og trusler kan være personrettet. Således kan de ansatte blive truet med skade på deres børn.

Ledelsen oplyser, at alle episoder med vold og trusler skal registreres, som led i virksomhedens forebyggelse af vold og trusler om vold. De ansatte oplyser, at de ikke altid registrerer vold og trusler om vold. De ansatte har tidligere registreret struktureret i en periode, men oplevede ikke, at deres registreringer blev brugt til noget, og har samme opfattelse ved Arbejdstilsynets besøg. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at registreringen af vold og trusler om vold på Baunegård er uensartet og ikke dækker den reelle forekomst, således at der er en divergens mellem ledelsens opfattelse af forekomst og den reelle forekomst i det daglige arbejde. Dette gør, at det er svært for ledelse og de ansatte at have overblik over, hvor stor forekomsten er, og at arbejde med analyse af hændelserne som en del af forebyggelsen. Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at der sker en efterbearbejdning af episoder sket i løbet af dagen. Dette udmønter sig dog ikke i en kontinuerlig registreringspraksis, medmindre der er magtanvendelser involveret. Arbejdstilsynet vurderer derfor, at denne del af virksomhedens forebyggelse ikke fungerer tilstrækkeligt i praksis.

Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte føler sig godt klædt på fagligt indenfor de diagnoser, som de fleste børn/unge på Baunegård har. Men de ansatte har ingen viden om bipolar lidelse, som en beboer med uforudsigelig og udadreagerende adfærd er diagnosticeret med. Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at der er sags- og behandlingssupervision hver 14. dag. De ansatte oplever dog, at den psykolog, som giver supervisionen, i praksis ikke har tilstrækkelig berøring med beboerne, til at give de ansatte konstruktive redskaber i arbejdet med de beboere, som giver ekstra udfordringer i forhold til vold og trusler. De ansattes faglige redskaber til indsats i forebyggelsen af vold og trusler om vold fra beboere, som skiller sig ud, fx ved en psykiatrisk diagnose, er dermed utilstrækkelige og de ansatte har svært ved at konfliktnedtrappe i kontakten med pågældende beboer.

De ansatte oplyser, at de har været glade for undervisningen i psykofysisk træning, og at den har givet dem gode redskaber. Der er dog ikke overblik over, hvor mange der har deltaget i kurset og hvornår. Dette er væsentligt, dels i forhold til at vide, hvem der ikke har fået den psykofysiske træning, og dels i forhold til den senere kontinuerlige opfølgning. Der er relevante ansatte, som mangler at deltage, samt vikarer. Arbejdstilsynet noterer sig, at Socialforvaltningen angiver, at de ansatte får den fornødne oplæring og instruktion, men lægger til grund, at på besøgstidspunktet havde ikke alle relevante medarbejdere deltaget i kurset med psykofysisk træning. Dette blev oplyst af den lokale ledelse i samtalerne med Arbejdstilsynet under besøget.

Arbejdstilsynet noterer sig, at Socialforvaltningen i høringsvaret angiver, at der sker en hensigtsmæssig planlægning af arbejdet, fx gennem sikring af hurtig hjælp fra kolleger i farlige situationer. Arbejdstilsynet lægger til grund, at:

- De kvindelige ansatte er så utrygge ved nogle af de udadreagerende beboere, at de tilkalder mandligt personale, når der er optræk til konflikter. Det mandlige personale sendes dermed ud i så mange situationer med vold og udadreagerende adfærd, at det begynder at slide på dem. Dette har de ansatte oplyst og den lokale ledelse har under tilsynet bekræftet, at de godt kan genkende billedet af, at de mandlige ansatte bruges som værn i fx magtanvendelser.
- De ansatte oplyser, at der ikke tages højde for den øgede forekomst af vold mod kvinderne i vagtplanen eller på anden vis, hvorfor det kvindelige personale allerede på forhånd trues op til fx weekendvagter med kun kvindeligt personale til stede.

Den hensigtsmæssige planlægning af arbejdet, som Socialforvaltningen anfører i høringsvaret, vurderes derfor ikke at være funktionel i praksis. Risikoen for vold og trusler om vold er dermed ikke tilstrækkeligt forebygget.

Arbejdstilsynet lægger endvidere til grund, at der er ansatte, som oplyser, at de skal overvinde sig selv til at gå på arbejde dagen efter voldsomme magtanvendelser.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med børn og unge i døgnafdeling på Behandlingsinstitution Baunegården udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Udsættelse for fysisk og psykisk vold kan forøge de ansattes risiko for at udvikle belastningsreaktioner som angst, depression og PTSD. Utilstrækkelig forebyggelse af vold og trusler om vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for arbejdsulykker. De ansatte risikerer dermed at

få fysiske helbredsskader, herunder at komme alvorligt til skade. Udsættelse for arbejdsulykker kan desuden forøge de ansattes risiko for at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Sagens oplysninger

Virksomheden

Behandlingsinstitution Baunegård er en døgninstitution for børn og unge, som er kategoriserede som normalbegavede og med diagnoser indenfor autismespektrum forstyrrelser. Mange er derudover diagnosticerede med ADHD.

Der er 12 fastansatte, 8 faste afløsere i fast skema, 1 pædagogmedhjælper og 1 studerende. Herudover institutionsleder, administrativ leder og en afdelingsleder for døgn.

Institutionen har tilknyttet skole (som hører under et andet p-nummer) og holder til i naturskønne omgivelser i en stor bygning i to etager fra 1920. Bygningen er oprindeligt anvendt til andre formål og er på første sal indrettet med et tekøkken og fællesrum i hver ende samt værelser i gangen imellem. Stue-etagen rummer kontorer, mødelokale, spisestue og institutionskøkken.

Institutionen er en døgninstitution, hvor de børn/unge, som bor der, er i et behandlingstilbud. Dette medfører, at der stilles krav til dem i henhold til individuelle udviklingsmål, og at der arbejdes pædagogisk med beboerne for at nå målene.

Den pædagogiske tilgang til beboerne er ud fra en struktureret hverdag, som giver beboerne overblik og den struktur, de har brug for, fx gennem piktogrammer og tavle med ansatte på henholdsvis dag og aftenvagte.

Afdelingen/Gruppen af ansatte

De ansatte er stort set alle uddannet pædagogisk personale. Der gøres brug af en fast vikargruppe, som er ikke-uddannet personale. Herudover har institutionen praktikanter ansat jævnlige, fra pædagoguddannelsen.

P.t. bor der 11 børn/unge på Behandlingsinstitution Baunegård, 5 i den ene gruppe og 6 i den anden. Der er plads til en beboer mere. Huset er delt op i 2 grupper. I gruppe 1 er der i øjeblikket kun teenagere og i gruppe 2 er der tre yngre + tre større børn. Det yngste barn er 8 år. I gruppe 1 er der tre på aftenvagt, mens der er to i gruppe 2.

Om morgenen er der to ansatte på arbejde i gruppe 1 og en ansat på arbejde i gruppe 2. Herudover er der en "flyver" fra 7-13.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 6. december 2016 samt 25. januar 2017.
Fra Behandlingsinstitution Baunegård deltog Afdelingsleder for tværgående funktioner Mette Therkildsen, institutionsleder Lene Benn, afdelingsleder for døgngruppen Michael Legaard, pædagog Frederik Worm og arbejdsmiljøkoordinator Lise Mikkelsen. Begge tilsynsdagene bestod i rundgang og samtale med ansatte og ledelse. På tilsynet den 25. januar

2017 afholdt Arbejdstilsynet tillige en gruppesamtale med ansatte. Derefter en samtale med ledelsen, hvor man bl.a. drøftede de data, som Arbejdstilsynet havde indsamlet. Tilsynet blev afsluttet med et møde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, hvor vi redegjorde for Arbejdstilsynets vurdering af arbejdsmiljøet.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt en gruppesamtale med seks medarbejdere i døgnafdelingen den 25. januar 2017. Deltagerne var udpeget af ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen efter vores ønsker med hensyn til funktions- og arbejdsområde. Vi tog ved samtalen udgangspunkt i arbejdsmiljøvejviser nr. 32 for døgninstitutioner og hjemmepleje og spørgeguiden for døgninstitutioner for børn og unge.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen i døgnafdelingen på Behandlingsinstitution Baunegård den 25. januar 2017. Emnerne for samtalen var de samme, som blev drøftet under gruppesamtalen. Desuden drøftede vi de data, som Arbejdstilsynet har indsamlet.

Skriftlige materialer

- 3 beskrivelser af nylige magtanvendelser

Forekomst af vold og trusler om vold

Både ledelse og ansatte oplyser, der er en forekomst af vold og trusler om vold mod de ansatte. De oplyser, at beboerne har behov for en struktureret hverdag og at nogle af dem kan blive udadreagerende ved krav eller skred i strukturen. Som eksempler på skred i struktur, oplyser de ansatte, at det fx kan være skift i personalegruppen. Herudover oplyser de ansatte, at de stiller mange krav til beboerne, fordi handlinger, som andre mennesker finder almindelige og gør uden at tænke over det, er noget, de ansatte skal bede beboerne gøre, fx tage strømper på. Når mindre handlinger opleves som krav, er det en hverdag fyldt med krav, som beboerne opfatter det. Derudover oplyser de ansatte, at beboerne har svært ved sociale relationer. Ovenstående gør, at beboerne befinder sig i en slags konstant stress-situation, mens de bor på behandlingsinstitutionen. Ledelsen bekræfter dette.

Både ledelse og ansatte oplyser, at for de fleste af beboerne er det muligt at konfliktnedtrappe, når de reagerer. Men nogle få, er det svært med. For eksempel en beboer, som konstant skifter i sine strategier, hvorfor én pædagogisk tilgang fungerer konfliktnedtrappende den ene dag, men ikke den næste. De ansatte oplyser, at der for tiden er to af beboerne, som skiller sig ud.

Ledelsen bekræfter dette og oplyser, at der i øjeblikket er en enkelt beboer, som konstant befinder sig i feltet "gul - i den mørke ende" eller "rød" i risikovurderingen. Beboeren er i "rød" flere gange dagligt, oplyser de ansatte. Endvidere oplyser ledelsen, at sådan nogle beboere altid vil kunne komme og bo på institutionen i kortere eller længere perioder, idet de ligger indenfor målgruppen og derfor visiteres hertil.

De ansatte oplyser, at der er beboere, som er uforudsigelige i deres adfærd, "den ene dag går han ind ad døren og er glad, den næste kaster han et glas efter én", og at både fysisk og verbal vold kan være direkte rettet mod den enkelte ansatte. En

enkelt beboer går målrettet efter de kvindeligt ansatte, som han reagerer fysisk mod og derefter truer verbalt med gentagelser af samme vold. ... *der løbende er arbejdet med konfliktnedtrappende tilgang, herunder mænd og kvinders ansvarsområder.*

De ansatte oplyser, at fysisk vold er forekommende flere gange ugentligt. Nogle dage har gentagne episoder. De oplyser om følgende episoder, som er forekommet indenfor de sidste 6 måneder (nedenstående beskrivelser af fysisk/psykisk vold kan godt være beskrivelser af flere episoder med samme børn/unge):

- En beboer ville ikke med ud i fællesrum og spise. Den ansatte fastholdt kravet og sagde, han skulle komme ud fra værelset. Beboeren truede med at stikke en lille metalstang i øjet på den ansatte (som var en del af det legetøj, han sad med). Den unge tog derefter en spisestuestol og svingede mod den ansatte, og ramte ham på benet.
- En beboer kommer hjem fra skole 5-7 gange dagligt. Så kan han være vred eller ophidset. Han spytter efter de ansatte og kaster ting efter dem, såsom en hård plastikkugle eller glas.
- En beboer slår umotiveret med knytnæve på skulder som kontaktform - dette er sket over en længere periode på især en ansat. De ansatte oplever også at den unge slår dem i maven, når han giver knus.

De ansatte oplyser, at der ofte forekommer magtanvendelser og ofte vold i forbindelse med magtanvendelser. De oplyser, at de indenfor de sidste 6 måneder har oplevet:

- Mange bid af så voldsom karakter, at de efterlader mærker og ar.
- Spark mod skinneben, hoved, skridt samt mave.
- Knytnæveslag mod maven.
- "bagskaller" (når den unge kaster hovedet bagover med voldsom kraft for at ramme personen bagved).

Ledelsen oplyser, at antallet af magtanvendelser er faldet. Der var 2-3 ugentligt i 2016, men der har ikke været nogle endnu i 2017 (25. januar).

De ansatte oplyser, at beboerne dagligt truer dem i forbindelse med vredesudbrud. De oplyser om følgende eksempler:

- Luder, jeg dræber dine børn.
- Jeg knepper dine børn, fede luder.
- Jeg ringer og siger du slår mig [en trussel om falsk anklage til kommunen].
- Jeg fucking sparker dig.
- Jeg bider dig i bollerne.
- Jeg fucking nakker dig, din sindssyge kælling.
- En beboer piller et stykke glas ud af en smadret rude og siger: "Jeg har et våben nu" og truer med at bruge det "næste gang".
- En nær-ved hændelse, hvor en beboer bliver irriteret over en anden beboers tilstedeværelse i stuen. En ansat går med beboeren ud i køkkenet og koger vand på el-kedel til en kop the, for at aflede fra konflikten. Den ansatte spørger, hvordan det går med beboerens fod, som han har haft ondt i dagen før. Beboeren tager el-kedlen og laver bevægelse ud mod den ansatte med kanden i hånden, hvor det kogende vand normalt ville ramme den ansatte.

Låget er dog lukket på kedlen og der kommer derfor ikke noget kogende vand ud.

Ledelsen oplyser, at der har været registreret 47 episoder med vold og trusler om vold i 2016. Tallet dækker både over verbale trusler samt niv, krads, slag og spark, som er af mere fysisk karakter.

De ansatte oplyser, at beboerne kan være målrettet i truslerne. Således truer de med at gøre noget, de har haft held med at gøre mod den ansatte før, fx: "Jeg bider dig bare igen" og trusler om at slå i baghovedet igen. De går målrettet efter den ansatte, de ser sig vred på og som så bliver genstand for volden og truslerne.

De ansatte oplyser også, at særligt en beboer, truer kvindelige ansatte mere, fordi han er ved at være så stor nu, at de skal være mindst tre kvinder til ham ved magtanvendelser eller vold. De oplyser, han har sagt: "I kan ikke styre mig", når han har set på tavlen, at der kun er kvinder på vagt, fx i weekenderne. De ansatte oplyser, at fordi denne beboer truer kvinderne mere, er det ofte mændene, som tilkaldes til magtanvendelserne. Ledelsen oplyser, at de godt kan genkende billedet af, at de mandlige ansatte bruges som værn i fx magtanvendelser.

Ledelsen oplyser, at til denne beboer er der bevilget timer til, fordi han skal have en ansat til at give 1 til 1 opmærksomhed hele tiden. Han har en uforudsigelig og udadreagerende adfærd. Både ansatte og ledelse oplyser, at der kan forekomme alenearbejde i kontakten med ham, primært ved ture ud af huset. De ansatte oplyser, at der er mandlige kolleger, som ikke har noget problem med at være alene i arbejdet med pågældende beboer, mens de kvindelige ansatte ikke vil være det. De ansatte oplyser, at det er lettere for mændene, fordi de fysisk kan klare vold og trusler fra beboeren og at beboeren derfor ikke så ofte truer/laver voldelige episoder mod dem, som mod kvindelige ansatte. ... *der sker en hensigtsmæssig planlægning af arbejdet, f.eks. gennem sikring af hurtig hjælp fra kolleger i farlige situationer.*

De ansatte oplyser, at der også kan opstå situationer, når en beboer med udadreagerende adfærd går hjem fra skolen flere gange dagligt. Det er ikke altid, der er to ansatte til stede, når han kommer ind i huset. En ansat oplyser, at hun har prøvet at stå alene, da han kom hjem og råbte og true hende. For det meste kan de ansatte høre hinanden i huset, da der er lyd. Men en anden ansat oplyser, at han har oplevet at stå i kælderen, fordi han lige var mødt ind, og først lidt for sent hørte, at der var tumult i stue-etagen mellem en beboer og en kollega, som stod alene. ... *arbejdsstedet er indrettet forsvarligt, og risici bliver løbende evalueret.*

Virksomhedens forebyggelse

Behandlingshjemmets ledelse og medarbejdere har kontinuerligt siden tilbuddets opstart og dermed også før tilsynsbesøget kontinuerligt risikovurderet alle behandlingshjemmets børn/unge.. På baggrund af disse risikovurderinger er der handlet i overensstemmelse udarbejdede procedurer til sikring af bostedets ansatte.

Behandlingshjemmet Baunegård har således også på Arbejdstilsynets besøgstidspunkt i overensstemmelse med arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljølovgivningen planlagt, tilrettelagt, og kontrolleret risikoen for de ansatte, således det både sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt er fuldt

forsvarligt. Det gælder også i forhold til risikoen for voldsepisoder relateret til arbejdet.

Det er derfor Socialforvaltningens opfattelse, at der på tidspunktet for tilsynsbesøget, var etableret foranstaltninger, der opfyldte arbejds giverforpligtelserne efter arbejdsmiljøloven.

De ansatte oplyser, at de er gode til at have en ensartet tilgang til beboerne og er gode til at bakke hinanden op i situationer, hvor der er behov for det.

De oplyser, at de har gruppemøder, hvor praktiske opgaver med børnene/de unge tilrettelægges. Derudover behandlingsmøder med psykologdeltagelse hver 14. dag, hvor barnet/den unges mål gennemgås. *... der kontinuerligt har været sags — og behandlingssupervision hver 14. dag.* De ansatte oplyser, at psykologen ikke længere har berøringsflade med beboerne. De oplever ikke, at psykologen giver dem brugbare redskaber til arbejdet med beboerne, men at de derimod skal bruge ressourcer på at informere hende om dem.

... der sker en løbende risikovurdering af børnenes/de unges adfærd. Både ledelse og ansatte oplyser, der bruges risikovurdering i form af et system med rød-gul-grøn. Alle kan orientere sig omkring beboerens konfliktniveau, når de møder ind på arbejdet. I risikovurderingen foreligger også en beskrivelse af, hvilke tiltag der er aftalt og som kan hjælpe beboeren til at komme ned i vurdering fra fx rød til gul. Ledelsen oplyser, at risikovurderingen ikke giver anledning til fx at sætte ekstra personaleressourcer af. Den ene beboer, som hele tiden befinder sig i rød/mørkegul zone er dækket ind med ekstraressourcer. De andre beboere er der ikke behov for at dække ekstra ind, de passer ind i målgruppen og er derfor beboere, som behandlingsinstitutionen skal kunne håndtere.

... de ansatte får den fornødne oplæring og instruktion, ligesom der føres tilsyn med, om instrukserne følges. ... alle medarbejdere har modtaget undervisning i konflikt nedtrapping og håndtering af magtanvendelser ved ekstern konsulent Peter Heneberg. ... alle nyansatte og alle vikarer gennemgår undervisningen. Virksomheden har afholdt kursus med psykofysisk træning. Kurset indeholdt både træning i konflikt nedtrappende kommunikation og en mere fysisk trænings-del, som foregik på institutionen, oplyser ledelsen. Der er nogle få af de faste ansatte, som ikke har deltaget endnu, foruden vikarer. De ansatte oplyser, at det var et godt kursus, som gav dem praktiske redskaber til det daglige arbejde med beboerne. De anfører dog, at det skal gøres mange gange, før man kan det, når situationen opstår. De oplyser, at de oplever at reagere intuitivt, når stressniveauet er så højt, som det er i fx en magtanvendelse.

Ledelsen oplyser, at faste vikarer og praktikanter er blevet tilbudt deltagelse, men at ledelsen ikke ved om de har været afsted, eller i så fald hvor mange, der har været det. Kurset udbydes løbende over året og den fysiske træning foregår på Behandlingsinstitution Baunegård. *... alle nyansatte medarbejdere gennemgår lokal introduktion til målgruppen, med særligt fokus på risikoprofiler — og vurderinger ved udadreagerende adfærd.*

Ledelsen oplyser, at der ikke benyttes alarmer. Både ledelse og ansatte oplyser, huset er så lydt, at der altid er auditiv kontakt. Der forekommer dog en sjælden gang imellem alenearbejde i weekender hvor andre er på tur ud af huset, også med udadreagerende beboere. De ansatte er ellers aldrig alene i huset - men man kan godt være alene i gruppen.

Ledelsen har haft øget fokus på registreringer i 2016 og der er derfor sket en stigning af disse, oplyser de. De ansatte oplyser, at der er rigtig mange verbale trusler og at det kun er, hvis truslerne har haft en længere varighed, fx gennem en hel vagt, at disse registreres. Den fysiske vold registreres ofte kun ved arbejdsskader. De ansatte oplyser, at de altid registrerer magtanvendelserne og at de registreres under beboerens sag.

Som årsag til, at de ansatte ikke altid registrerer vold og trusler om vold, oplyser de, er dels fordi der er så mange, at så kunne de sidde og skrive hele tiden i stedet for at passe arbejdet sammen med beboerne og dels, at de ikke oplever, at registreringerne bruges til noget. De havde en overgang sidste år systematisk registreret, men dette ændrede ikke i forholdene eller forebyggelsen omkring volden. De oplyser, at registreringerne ikke benyttes systematisk i arbejdet med at forebygge vold og trusler om vold. De taler ikke om registreringerne, fx på møder. De understreger dog, at alle episoder tales igennem og evalueres og eventuelt vendes fagligt med psykologen. ... *der pågår daglig debriefing ifl. episoder og målgruppens aktuelle tiltag.*

De ansatte oplyser, de føler sig godt klædt på til at arbejde med børn/unge med diagnoser indenfor autismespektrumforstyrrelser. Der er ind imellem beboere, som bor på Behandlingsinstitution Baunegård, som har nogle øvrige diagnoser også, som kan gøre det svært for de ansatte at arbejde med dem. Sidst en ung med bipolar lidelse, hvilket gør, at de ansatte har svært ved at nedbringe konfliktniveauet med ham. For tiden er der mange episoder relateret til vold og trusler med ham. Ansatte og ledelse oplyser, at den ene beboer, for nylig har fået diagnosen. Ledelsen oplyser, at de derfor endnu ikke har fået klædt de ansatte på i forhold til at have viden omkring denne psykiske lidelse, men at psykologen er med på behandlingsmøderne og vil kunne trækkes på der. ... *der er fast supervision for personalet...*

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyser, at konfliktniveauet hos de øvrige beboere stiger, når der forekommer magtanvendelser og/eller vold og trusler om vold. De øvrige beboere er følsomme overfor støj og skred i strukturer, som afstedkommes ved episoderne. De ansatte oplyser om et eksempel, hvor en beboer startede en konflikt med en anden beboer, da den ansatte måtte forlade læsehyggen med ham, for at hjælpe i en magtanvendelse i den anden gruppe. Den ansatte måtte derfor konfliktnedtrappe de to beboere, ved tilbagekomsten efter magtanvendelsen. Vold og trusler om vold kan dermed også give en øget forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet i form af et øget antal konfliktuelle situationer, som de ansatte skal håndtere.

De mandlige ansatte oplyser, at det begynder at påvirke dem, at de bliver brugt så meget ved magtanvendelser eller til at stå forrest ved de beboere, som er mest udadreagerende. Det gør, at de indgår i flere af de voldsommere magtanvendelser og de oplyser, at det slider på dem. De ansatte oplyser derudover, at dagen efter mange eller en voldsom magtanvendelse, skal de overvinde sig selv, for at tage på arbejde og finde ressourcerne frem igen.

Derudover har der været personlige konsekvenser i form af skader. De ansatte oplyser, at de har ar efter bid (Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat havde adskillige tydelige ar efter tandsæt på sin arm), en ansat måtte til fysioterapeut og kiropraktor efter et spark i hovedet og en ansat oplyser, at hendes

bækken var låst, dagen efter hun var blevet sparket i maven. En ansat oplyser, han er blevet syet i baghovedet efter et slag fra en beboer, dette ligger dog længere end 1 år tilbage.

Anvendte regler

- § 38 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.
- § 4 og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold og trusler om 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 problemerne med vold og trusler om vold, og at I inddrager medarbejderne i dette arbejde.

For at forebygge problemerne med vold og trusler om vold kan I fx:

- Sikre, at både ledelse og ansatte er enige om, hvilke registreringsmetoder der anvendes (og fungerer i dagligdagen) i forhold til det forebyggende arbejde. Herunder sikre, at alle er enige om, hvad der registreres, hvordan registreringerne bruges, og til hvad de kan bruges. Hvis ikke registreringerne vælges som metode - hvordan sikres så, at der er et samlet overblik over frekvensen af vold og trusler om vold i arbejdet.
- Sikre en hurtig reaktion omkring videndeling om nye diagnoser, fx bipolar lidelse, som personalet er uvant med at skulle forholde sig til.
- Vedligeholde den psykofysiske træning i dagligdagen, så der opnås fortrolighed med metoderne.
- Sikre metoder, hvor børnene/de unge ikke har mulighed for at differentiere mellem personalerne i deres voldsudtryk, fx således at kvinder og mænd ikke splittes.
- Sikre et samarbejde med skolen, således at de ansatte kan forberede sig, når en beboer forlader skolen og går til døgnafdelingen i utide. Sikre en struktur i forhold til, hvordan der tages imod beboeren i de situationer, for bedst at forebygge vold og trusler om vold.

I kan læse mere om at forebygge problemer med vold og trusler om vold i At-publikationen om arbejdsbetinget stress. Se www.at.dk/arbejdsbetinget-stress.

I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø i pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø - hver dag". Se www.at.dk/psykisk-hver-dag.

I kan klage over påbuddet

I kan klage over påbuddet til Arbejdsmiljøklagenævnet. 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 Arbejdsmiljøklagenævnet, 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

Bente Vedel Carlsen
Tilsynsførende

Tilbage melding om efterkommelse af påbud

Sendes til:

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Postboks 1228, 0900 København C
at@at.dk

Tilbage melding om efterkommelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge på Behandlingsinstitution Baunegård

Afgivet til:

KØBENHAVNS KOMMUNE, Borups Allé 177, 2400 København NV
Afdeling: Behandlingsinstitution Baunegård Bavnestedet 201, 3500 Værløse
P-nr. 1003257063

I skal efterkomme påbuddet senest den **1. december 2017**. I skal give Arbejdstilsynet besked om, hvordan dette er sket senest den **8. december 2017**.

Blanketten skal underskrives af virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten.

1. Beskriv, hvad I har gjort for at løse problemet. 2. Beskriv, hvilken virkning jeres løsning har haft på problemet. Arbejdstilsynet skal på baggrund af jeres beskrivelser kunne vurdere, om I har efterkommet påbuddet. (Vedlæg eventuelt bilag.)

Undertegnede bekræfter at være blevet gjort bekendt med ovenstående

Dato

Underskrift ledelse

Dato

Underskrift arbejdsmiljørepræsentant

Til Arbejdstilsynets interne brug:

Vores sag: 20160083437/17
Arbejdsmiljøproblem nr. 585107

Vores ref.: Bente Vedel Carlsen
1003257063

20170137272 T