

Region Syddanmark
Damhaven 12
7100 Vejle

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

15. juni 2021

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 25. maj 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 21. april 2021.

På besøget hos Socialcenter Lillebælt - Egely, Sikret og særlig sikret afdeling, Søndergaardsvej 9, 5580 Nørre Aaby talte vi med afdelingsleder Birthe Bjørn Pedersen, afdelingsleder Jonas Nordklitgaard, afdelingsleder Jean Kallesøe, kvalitet og udvikling, Region Syddanmark Helle Friedrichsen, tillidsrepræsentant Torben Christiansen, arbejdsmiljørepræsentant Bente Johansen og arbejdsmiljørepræsentant Dorthe Castberg.

Sag
20190044966/15
Ansvarlig:
Nanna Søllingvraae
Lauridsen

CVR 29190909
P 1021891378

Side 1/13

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 er effektivt forebygget. Det skal I gøre i forbindelse med arbejdet med unge på Socialcenter Lillebælt - Egely.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. september 2021**.

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

I skal **senest den 22. september 2021** 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 form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Side 2/13

Vi vurderer, at arbejdet med unge på Socialcenter Lillebælt - Egely 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:

- De unge, der er anbragt på Egely, er kendetegnet ved at have vanskeligheder som udadreagerende og kriminel adfærd, misbrugsproblematikker og psykiatriske problemstillinger. Flere har historik for grov personfarlig kriminalitet. Herunder har flere unge forud for deres anbringelse på Egely historik for at anvende våben - dette også mod ansatte på steder, hvor de tidligere har været anbragt.
- Der forekommer sjældent fysisk vold fra de unge mod de ansatte, men når det sker, kan det være af voldsom karakter, der kan kræve lægelig behandling og eventuelt indlæggelse.
- De ansatte oplever verbale trusler - fx dødstrusler - eller anden krænkende tale fra de unge flere gange dagligt.
- Nogle unge har indbyrdes konflikter, hvor ansatte må gå fysisk imellem.
- Der findes jævnligt våbenanvendelige genstande gemt på unges værelser eller på fællesarealer

Virksomhedens forebyggelse og håndtering af risikoen for vold er utilstrækkelig. Det bygger vi på følgende:

- Der er generelt en oplevelse af uensartethed i personalegruppen - både i ansattes tilgang til at definere og registrere vold, til at risikovurdere, til at følge og overholde husregler og til de unge i det hele taget. Ansatte har forskellige pædagogiske tilgange, og der er forskelle i, hvordan ansatte og afdelinger følger husregler. Dette skaber grobund for uenighed i personalegruppen og utydelighed i, hvad de unge kan forvente - hvilket kan medvirke til forhøjet konfliktniveau. Arbejdstilsynet vurderer på den baggrund, at uensartetheden i, hvordan de unge tilgås samt i, hvordan udadreagerende adfærd håndteres bidrager til en øget risiko for vold mod ansatte.
- Virksomheden har ikke kortlagt risikoen for vold. Virksomheden anvender et registreringssystem til registrering af hændelser med vold og trusler mod ansatte. Ansatte har imidlertid ikke ensartethed i, hvornår noget defineres som vold eller registreres som sådan. Ifølge både ledelse og ansatte sker der en klar underregistrering af hændelser med vold og trusler. Arbejdstilsynet vurderer således ikke, at virksomheden har et fuldt og helt overblik over, hvad ansatte udsættes for eller dermed over, hvordan effektiv og tilstrækkelig forebyggelse identificeres og

- Der er en subjektiv og uensartet tilgang til risikovurdering. De risikovurderinger, der foretages, tager i høj grad udgangspunkt i ansattes subjektive oplevelser med og relationer til de unge. Det gør, at ansatte kan være uenige om risikovurderingen af en ung, og at ansatte kan opleve risikovurderinger, som de ikke mener er retvisende for den adfærd, de ser. I kraft af at risikovurderingerne er subjektive og ikke altid retvisende, sker det, at de unge vurderes egnede til at indgå i aktiviteter, som ikke alle ansatte vurderer, at de forsvarligt kan indgå i. Omkring den subjektive og erfaringsafhængige risikovurdering ser Arbejdstilsynet en forværende faktor i, dels at virksomheden har mange nyansatte og vikarer, der ikke har erfaringer og relationer til de unge at vurdere ud fra, dels at der ofte ankommer nye og ukendte unge til Egely - den gennemsnitlige anbringelsestid er på cirka 70 dage - som ingen ansatte har kendskab eller relation til, der kan danne grundlag for en subjektiv risikovurdering. Arbejdstilsynet vurderer således ikke, at virksomhedens praksis omkring risikovurdering tilstrækkeligt og effektivt medvirker til at forebygge vold mod ansatte.
- Nyansatte og vikarer kan være særligt udsatte i forhold til risikoen for vold og trusler. Nyansatte og vikarer instrueres i, hvad der kendetegner målgruppen af unge samt i virksomhedens procedurer, herunder sikkerhedsprocedurer. Imidlertid oplever ansatte, at man hurtigt bliver en af de erfarne, som kan stå med stort ansvar. Der er mange ting og regler at huske, samtidig med at man som ny typisk bliver prøvet ekstra hårdt af de unge - man vises fx særlig interesse fra de unge, ens grænser udfordres, ligesom ens kendskab til og håndhævelse af regler testes. Nyansatte og vikarer er ikke altid klædt på til at forebygge og risikovurdere potentielt voldelige episoder, ligesom de ikke altid ved, hvordan eskalering af en situation undgås. Erfarne ansatte oplever det uklart, præcis hvordan de forventes at klæde nye kolleger på til arbejdet, ligesom der kan være stor forskellighed i, hvordan de erfarne opfatter deres rolle og ansvar i det. På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet, dels at nyansatte/vikarer klædes utilstrækkeligt på til at varetage opgaven omkring de unge og imødegå risikoen for vold, dels at erfarne ansatte klædes utilstrækkeligt på til at oplære nyansatte/vikarer i, hvordan risikoen for vold i arbejdet effektivt imødegås.
- På trods af at virksomheden har procedurer, der skal sikre, at unge ikke kan anskaffe sig eller gemme våbenanvendelige genstande - fx bestik fra køkkenet eller skruer fra værkstedet - findes der jævnligt gemte genstande på værelser eller fællesområder, der kan anvendes som våben. Ansatte oplever, at hvis der er travlhed, eller et undertal af erfarent personale på arbejde, så kan procedurer om fx optælling af bestik eller efterfølgende ransagning glippe. Der foretages ikke konsekvent registrering eller analyse af tilfælde, hvor der findes eller konfiskeres våbenanvendelige genstande. Heri vurderer Arbejdstilsynet, at virksomhedens forebyggelse er utilstrækkelig, da virksomheden ikke har et fuldt og helt overblik over, hvor ofte og under hvilke omstændigheder, våbenanvendelige genstande gemmes og findes. Det vurderes, at dette væsentligt forringer virksomhedens muligheder for at forebygge nye tilfælde af gemte genstande - og i sidste ende episoder, hvor

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med unge på Socialcenter Lillebælt - Egely udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for vold. Udsættelse for vold forøger ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression og for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Egely er en del af Region Syddanmarks Socialcenter Lillebælt. Egely har 4 afdelinger - A, B, C og D - hvor afdelingerne A, B og C er sikrede afdelinger med plads til i alt 15 unge, mens Afdeling D er en særligt sikret afdeling med 5 pladser. Udover afdelingerne er der på Egely dagbeskæftigelse til de unge i form af et skoletilbud samt et værksted. Personalet i dagbeskæftigelsen varetager også opgaver på afdelingerne.

Egely er botilbud og skole-/dagtilbud til unge fra 10 til 18 år. Ledelsen oplyser, at den yngste beboer aktuelt er 12 år, mens den ældste med sine 23 år har modtaget dispensation fra den øvre aldersgrænse. Målgruppen er unge, som er kendetegnet ved at have vanskeligheder som udadreagerende og kriminel adfærd, misbrugsproblematikker og psykiatriske problemstillinger. Cirka 90 % af de anbragte unge er drenge og flere har anden etnisk oprindelse end dansk. Herunder kan der være tale om uledsagede flygtninge under 15 år. Indeholdt i institutionens i alt 19 pladser, er der 8 pladser, der fungerer som varetægtsurrogat - altså pladser til unge, der er varetægtsdømte, mens et kriminelt forhold bliver undersøgt.

Virksomheden oplyser følgende i sit høringssvar:

Det fremgår i notatet, at ledelsen på Egely har oplyst, der aktuelt bor unge fra 12 år, og at den ældste er 23 år. Det er ikke korrekt. Egely modtager typisk børn og unge mellem 15 og 17 år. Der kan dispenseres for unge ned til 12 år. Egely har ikke haft voksne på 23 år.

Det er vigtigt for forståelsen af Egelys målgruppe at pointere, at alle anbragte børn og unge på Egely er frihedsberøvet under anbringelsen. Størstedelen af de unge er anbragt i varetægtsurrogat eller som led i en ungdomssanktion. En mindre del anbringes i pædagogisk observation eller efter andre lovmæssige kriterier, f.eks. mindreårige uledsagede flygtninge. De børn og unge, der anbringes på Egely, har ofte svære sociale problemstillinger. Ofte har de levet en marginaliseret tilværelse i isolerede subkulturer med andre normer og værdier end i resten af samfundet. Der er tale om yderst sårbare børn og unge. Personalet på Egely arbejder ud fra Lov om Voksenansvar.

Kerneopgaven på Egely består af forskellige former for socialpædagogisk behandling, og når unge anbringes der, sker det ud fra forskellige vurderinger - dels ud fra et farlighedskriterie, et behov for en pædagogisk observationsperiode eller behovet for længere behandling. Ledelsen oplyser, at den aktuelle gennemsnitlige anbringelsestid på Egely er cirka 70 dage. Egely modtager unge

fra hele landet, og der er generelt stor efterspørgsel på pladser og dermed også lang venteliste. Ansatte oplyser, at Egely er "sidste mulighed" for de unge, hvilket indebærer, at institutionen skal rumme og håndtere de unge uanset adfærd, fordi der ikke er andre mere sikre steder at anbringe dem.

Ledelsen oplyser, at de unge, der anbringes på Egely kan have forskellige ting med i bagagen og have forskellige udfordringer. Nogle er kognitivt udfordrede, nogle har psykiatriske problemstillinger, nogle er selvskadende, ofte kommer de fra hjem med vold og/eller misbrugsproblematikker, har haft mangelfuld eller ingen skolegang, mens flere også har et let til moderat misbrug. De fleste unge på institutionen er voldsparate. Flere anbringes der på grund af historik med grov - og i nogle tilfælde fatal - personfarlig kriminalitet. Ansatte oplyser, at der blandt de aktuelt anbragte er en ung, der tidligere har anvendt kniv som våben mod ansatte på en anden institution. På Afdeling D, der er den særligt sikre afdeling, er de unge kendetegnet ved at have udvist voldsom udadreagerende adfærd.

Ledelse og ansatte oplyser, at de unge har brug for de ansattes støtte til at skabe og opretholde struktur i hverdagen, til træning i daglige opgaver, personlig pleje og hygiejne, medicinhåndtering, læsning af post, administration af økonomi samt støtte til at skabe og opretholde sociale kontakter og netværk.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 20. april 2021. Fra Socialcenter Lillebælt - Egely deltog afdelingsleder Jean Kallesøe.
- Tilsynsbesøg den 21. april 2021. Fra Socialcenter Lillebælt - Egely deltog afdelingsleder Jonas Nordklitgaard, afdelingsleder Jean Kallesøe, afdelingsleder Birthe Bjørn Pedersen, leder for Kvalitet og Udvikling Helle Friedrichsen, arbejdsmiljørepræsentanter Bente Johansen og Dorthe Castberg samt tillidsrepræsentant Torben Christiansen.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 9 samtaler med enkeltpersoner fra Afdeling B, Afdeling C og Værkstedet den 20. april 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med afdelingsleder Birthe Bjørn Pedersen den 21. april 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med afdelingsleder Jean Kallesøe den 21. april 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med afdelingsleder Jonas Nordklitgaard den 21. april 2021.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ledelse og ansatte oplyser, at ansatte kan blive udsat for vold og trusler fra de unge på institutionen. Særligt kravsituationer kan afføde negativ og udadreagerende adfærd fra de unge, ligesom "dårligt nyt", fx fra hjemmet eller advokaten på deres sag, kan forårsage stærke reaktioner. Derudover kan interne stridigheder mellem de unge afføde stærke reaktioner og udadreagerende

Ansatte oplyser, at det daglige arbejde på afdelingerne i høj grad indebærer grænsesætning for de unge, hvor flere er meget grænsesøgende og grænseudfordrende. Udover en kontinuerlig vurdering og håndtering af den enkelte unges tilstand og problematikker, må ansatte også have kontinuerligt fokus på den gruppedynamik, der præger den aktuelle ungegruppe - både på afdelingen og på tværs af afdelinger. Der kan være unge, som er i konflikt med hinanden, så ansatte må hjælpe dem med konflikthåndtering, så ansatte må bryde slåskampe op, eller så ansatte helt må forhindre møder eller samvær mellem specifikke unge. Endelig kan der være gruppedynamikker, der gør, at ansatte må indtage en meget beskyttende rolle overfor en ung, som de andre unge er særligt hårde mod.

Ansatte oplyser, at der kun sjældent forekommer fysisk vold mod ansatte. Når det finder sted, kan det imidlertid være voldsomt. Flere ansatte har oplevet at få skader, der har krævet lægelig behandling og i nogle tilfælde indlæggelse. Fx var der for cirka 6 måneder siden en episode, hvor en ung angreb en ansat med et stoleben, hvorved den ansatte pådrog sig skader, der måtte tilses af læge. Endvidere har Arbejdstilsynet oplysninger om nedenstående tilfælde af vold mod ansatte, idet episoderne er anmeldt som arbejdsulykker, der har medført fravær for den implicerede ansatte:

- En episode i marts 2020, hvor en ansat siger nej til, at en ung må se film, hvorefter den ansatte bliver sparket for fuld kraft i skridtet (easynummer: 11230634).
- En episode i juli 2020, hvor en ansat under et angreb fra en af de unge ryger i gulvet og får trykket 3 ribben (easynummer: 11336390).
- En episode fra september 2020, hvor en ansat hører tumult fra et besøgsrum. Da den ansatte går derind er den unge i færd med at kaste et bord imod sin besøgende familie. I forsøget på at pacificere den unge pådrager den ansatte sig en skade i skulderen (easynummer: 11411814)

Virksomheden oplyser følgende i sit høringssvar:

Det fremgår i notatet, at der kun sjældent forekommer fysisk vold mod de ansatte. Det er korrekt. I samme afsnit fremgår det, "at flere ansatte har oplevet skader, der kræver lægelig behandling og i nogle tilfælde indlæggelser". Ingen i ledelsen og i TRIO-gruppen kan erindre, at ansatte er kommet så slemt til skade, at de har haft behov for indlæggelse.

Ansatte oplyser, at trusler eller krænkende tiltale mod ansatte forekommer flere gange dagligt. Fx oplever ansatte, at de unge retter trusler om fysisk vold eller dødstrusler mod dem - eksempelvis "jeg slår dig ihjel" eller "jeg finder dig på adressen" - ligesom nogle unge kan være ekstremt hårde i munden overfor særligt de kvindelige ansatte. Herudover er der unge, som agerer latent truende med både kropssprog og udsagn - fx er der unge, der på en nærgående måde kan være meget interesserede i de ansatte og deres privatliv, eller unge der indikerer, at ansatte selv er kriminelle - fx "har jeg ikke solgt coke til dig?".

Ansatte oplyser, at der ofte er unge, der i vrede og affekt kan være fysisk udadreagerende, hvor det imidlertid ikke er rettet direkte mod ansatte - det kan

være smæk med døre eller kast med genstande. Fx er der ansatte, der kan opleve, at unge i vrede og affekt kaster med værktøj på værkstedet.

Side 7/13

Ledelsen oplyser, at de unge generelt er meget hårde ved stedets fysiske rammer og inventar.

Ansatte oplyser, at nyansatte og vikarer er særligt udsatte i forhold til risikoen for at blive udsat for vold, trusler eller anden krænkende adfærd fra de unge. Flere af de unge "prøver de ny af" og "kører på dem" verbalt. De kan fx forsøge, at få den nyansatte/vikaren til at dele detaljer om sig selv eller insinuere, at de genkender den nyansatte/vikaren fra kriminelle miljøer. Herudover er der unge, som forsøger at udnytte den nyansattes/vikarens uerfarenhed til at omgå regler eller skaffe sig adgang til privilegier, fx cigaretter. Endelig er der unge, som optræder truende både overfor og omkring nyansatte/vikarer, og i den forbindelse hurtigt afkoder, om den nyansatte/vikaren ved, hvordan situationen skal håndteres. Særligt når nyansatte/vikarer arbejder alene, uden erfarent personale omkring sig, kan truende situationer optrædes og finde sted. Fx oplyser ansatte om en nylig episode, hvor en vikar befinder sig alene med to unge - der har kendt udadreagerende og utilregnelig adfærd - ved institutionens billardbord. Situationen eskalerer, og de unge opfører sig truende mod hinanden og mod vikaren med billiardkøer og -kugler. Den eneste anden medarbejder i nærheden, som også er vikar, kommer til. Begge vikarer er usikre på, hvordan de skal tackle situationen - om de fx skal trykke alarm. De unge opfanger hurtigt usikkerheden, og udnytter den til at optræde den truende adfærd.

Virksomhedens forebyggelse

Registrering af hændelser med vold eller trusler

Ledelse og ansatte oplyser, at de ved årsskiftet til 2021 overgik til at anvende Safetynet til registrering af vold eller andre hændelser mod medarbejdere. Både ledelse og ansatte oplyser, at ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanten har instrueret de ansatte i at registrere hændelser med fysisk og psykisk vold i Safetynet.

Ansatte oplyser, at registrering af hændelser med fysisk og psykisk vold kun i meget lille omfang sker - nogle ansatte anslår, at 3-5 % af det, der burde registreres, rent faktisk registreres. Hændelser med voldsom fysisk vold registreres som regel, men for nogle ansatte sker det alene i tilfælde, hvor volden har afstedkommet skader, der kræver lægelig behandling eller indlæggelse. Ansatte oplyser, at normalgrænsen for, hvad man opfatter som vold eller som noget, der skal registreres, er meget individuel, ligesom flere oplever, at den har forrykket sig meget, fordi man hele tiden står i ting og adfærd, der er voldsom. Verbal vold, trusler eller krænkende tale registreres som regel ikke, da det opfattes som hverdagshændelser.

Ansatte oplyser, at der i personalegruppen er meget stor forskel på, hvad man betragter som vold og som noget, der bør registreres som sådan. Nogle ansatte oplever en superheltekultur, hvor det i høj grad er musklerne, der taler, og hvor registrering af vold ikke anses som nødvendigt, mens andre ansatte mere oplever en travl hverdag, hvor al fokus går til de unge, som barriere for at

Ledelsen oplyser, at der fra overgangen til Safetynet ved årsskiftet til besøgstidspunktet er foretaget 34 registreringer hændelser med vold mod ansatte. Ledelsen bekræfter, at der sker en underregistrering af hændelser med vold og trusler mod ansatte.

Håndtering og analyse af registreringer

Ledelsen oplyser, at hændelser med vold eller trusler mod ansatte, der registreres i Safetynet, registreres kvantitativt. Det betyder, at ledelse eller arbejdsmiljørepræsentanter ikke kan aflæse i Safetynet, hvad der konkret har fundet sted ved en registreret episode, men alene at noget har fundet sted, og hvor påvirket på en skala fra 1-10 den involverede medarbejder føler sig. Der er procedure for, at ledelse eller arbejdsmiljørepræsentanten tager fat i ansatte, der skalerer sig på 6 eller derover, for at spørge ind til det konkrete hændelsesforløb og den ansattes tilstand.

Risikovurdering af de unges adfærd

Ledelsen og ansatte oplyser, at der sker formelle risikovurderinger af de unge 3 gange i døgnet - morgen, eftermiddag og til aften - ved brug af trafiklysmodellen. Morgenvagten foretager en risikovurdering ud fra den unges adfærd i morgenrutinerne og placerer den unge i kategorien grøn, gul eller rød. Ved "grøn" opleves en balanceret, samarbejdsvillig og deltagende ung, ved "gul" er der tegn på eller optræk til risikoadfærd, og ved "rød" udviser den unge klar risikoadfærd, fx udadreagerende adfærd. Den risikovurdering, der foretages om morgenen, bruges til at vurdere, om den unge fx er egnet til at komme på værkstedet i dagbeskæftigelse. Om eftermiddagen foretages risikovurdering i samarbejde mellem personalet på den unges afdeling og personalet fra dagbeskæftigelsen (værksted eller skole). Her skal personalet blive enige om en risikovurdering. Om aftenen foretager aftenvagten risikovurderingen. Efter de tre risikovurderinger i løbet af dagen placeres der et henholdsvis grønt, gult eller rødt mærke ud for den unges navn på tavlen i afdelingens personalerum, så ansatte nemt kan danne sig et overblik over den seneste vurdering af den unges risikoadfærd.

Ansatte oplyser, at de tre daglige risikovurderinger gennemføres, men at de præges af ansattes individuelle opfattelser af og relationer til de unge. Nogle oplever, at de risikovurderinger, der er foretaget af kolleger, ikke altid stemmer overens med den adfærd, de ser hos den unge. Fx oplever nogle, at kolleger på afdelingen med en særlig god relation til en ung, foretager en "grøn" risikovurdering, hvor de kolleger, der modtager den unge i dagbeskæftigelsen ser en ung, der vurderes "gul" eller "rød". Ansatte oplyser videre, at flere af de unge er så omskiftelige i deres adfærd, at en risikovurdering hurtigt forældes. Det sker også, at der mellem en risikovurdering og dagbeskæftigelse, hænder noget for den unge, som giver udslag i en ændret adfærd i negativ retning - fx dårligt nyt fra en advokat. Endelig oplyser ansatte, at der på tavlen i personalerummet, hvor seneste risikovurderinger fremgår, nogle gange er placeret flere forskellige farver ud for den samme unge. Dette sker, når ansatte ikke har kunnet blive enige om en risikovurdering og derfor vælger at sætte forskellige farver på. Nogle ansatte oplever dette som forvirrende og oplever det

Ledelsen oplyser, at der udover de formelle risikovurderinger tre gange om dagen med trafiklysmodellen, foretages løbende risikovurderinger hele tiden, som minimum hver gang den unge overgår til en ny aktivitet, hvor den enkelte ansatte vurderer den unges adfærd, og om den unge er egnet til en given aktivitet. Disse kontinuerlige risikovurderinger foretages af den enkelte ansatte og sker med afsæt i den ansattes individuelle oplevelser, erfaringer og relationer med de unge.

Ansatte oplyser, at også ansattes løbende risikovurderinger generelt er meget subjektive, hvilket også betyder, at det er meget personafhængigt, hvordan det vurderes om en ung, er egnet til at indgå i en given aktivitet. Det er tilladt for ansatte, at være alene med op til to unge, hvis den enkelte ansatte vurderer, at det er forsvarligt. Nogle ansatte oplever, at der i den forbindelse foretages risikovurderinger, som ikke alle ansatte finder forsvarlige.

Ansatte oplyser, at en meget forskellige tilgang til de unge, herunder også en forskellige tilgang til at risikovurdere, kan give anledning til konflikter i personalegruppen.

Fælles og ensartet tilgang

Ansatte oplyser, at der blandt de ansatte er meget stor forskel på, hvordan de unge tilgås og tackles. De ansatte har meget forskellige pædagogiske tilgange, forskellige perspektiver på de unge og opgaverne, og der er store personafhængige forskelle i, hvordan de unge og fx udadreagerende adfærd betragtes, forbygges og håndteres. Nogle ansatte oplever, at deres tilgang og faglighed kan blive set ned på af kolleger, og nogle ansatte oplever sig utrygge ved, at der er kolleger, som efter deres mening, giver de unge for frit spillerum. Nogle ansatte oplever, at de unge bruger uensartetheden til at spille de ansatte ud mod hinanden eller til at skaffe sig adgang til privilegier. Nogle ansatte kan føle sig pressede til at vige fra stedets regler og give efter for de unges pres, for at komme gennem vagten mest skånsomt.

Ansatte oplyser, at der udover store personafhængige forskelle på afdelingerne, også gør sig store forskelle gældende mellem vagtlag og mellem afdelingerne. Fx er der stor forskel på, hvordan husregler udmøntes og overholdes mellem afdelingerne. Det gør det svært for ansatte, der bevæger sig på tværs af afdelinger, at navigere, da en strammere eller løsere kurs, end afdelingens unge er vant til, kan afføde konflikter og potentielt udadreagerende reaktioner de unge. Ledelsen oplyser, at den ikke genkender store forskelle af den karakter mellem afdelingerne.

Ledelsen og ansatte oplyser, at stedet har et højt sygefravær, og at der har været stor udskiftning i personalegruppen. Det indebærer, at stedet har mange nyansatte og vikarer. Ansatte oplyser, at nogle afdelinger er pressede på hele tiden at skulle lære nye op, og at oplæring af nye ikke sker, som man kunne ønske sig - fx med mentorordning - fordi der ikke er erfarne ressourcer nok til det. Derimod er der ansatte, der oplever, at man som ny hurtigt bliver den erfarne på vagterne, der står med stort ansvar og krav om fuldt overblik. Her kan det blive en overlevelsesstrategi at slække på regler og procedurer. Samtidig er det ikke sikkert, at man som ny kender eller husker alle regler, særligt i en

Ansatte oplyser, at den måde, som nyansatte og vikarer klædes på til arbejdet, er meget afhængig af den enkelte nyansattes/vikars egen tilgang til at spørge ind. Erfarne ansatte vil gerne hjælpe, men kan også føle sig pressede af både at skulle bestride egne opgaver, være på forkant med de unges reaktioner og "passe på" nye kolleger/vikarer. Erfarne ansatte kan opleve det uklart, præcis hvordan de forventes at klæde nye kolleger på til arbejdet, ligesom der kan være stor forskellighed i, hvordan de erfarne opfatter deres rolle og ansvar i det. Nogle ansatte kan føle sig utrygge, når de er på vagt med uerfarne kolleger, fordi de tvivler på, om de er klædt på til opgaven, om deres uerfarenhed og tilgang kan skabe konflikter med de unge, og om de er klædt på til at hjælpe, hvis en situation eskalerer. Nogle ansatte oplever, at ikke alle nyansatte/vikarer er klædt på til at fornemme, hvornår en stemning blandt de unge er farlig eller eskalerende.

Risikovurdering af de unges adgang til genstande, der kan anvendes som våben

Ledelsen og ansatte oplyser, at der er foretaget risikovurdering omkring anvendelsen af køkkenknive og bestik i afdelingernes køkkener, hvor der er faste procedurer, som de ansatte skal følge: Køkkenknive er låst inde i et skab, som kun ansatte har adgang til. Når en kniv skal bruges i køkkenet, låser den ansatte kniven ud af skabet, bærer den til køkkenet, hvor den hægtes i en wire. De unge er instruerede i, hvordan knivene må anvendes og håndteres under madlavningen. Så snart kniven ikke længere anvendes, låser den ansatte kniven tilbage i skabet. Herudover er der procedure for, at al bestik tælles op 3 gange dagligt i afdelingernes køkkener. Hvis der mangler bestik, er proceduren, at der foretages ransagninger på de unges værelser. Ligeledes er der procedurer for sikkerhedsafstande i køkkenet og for, hvor mange unge, der må være i køkkenet ad gangen.

Ansatte oplyser, at optælling af bestik kan glippe, ligesom proceduren omkring ransagning af værelser, når der mangler bestik, også kan glippe, hvis der er travlhed eller underbemanding med erfarent personale. Ligeledes kan det ske, at sikkerhedsafstande i køkkenet eller reglerne om, hvor mange unge, der må være i køkkenet ad gangen, slækkes.

Ansatte oplyser, at nogle ansatte kan være utrygge ved, at tidligere gjorde erfaringer ikke længere tages til efterretning - fx har der tidligere været unge, som gjorde skade og selvskade med livrem, hvorfor der blev vedtaget regler om, at de unge på stedet ikke må bære livrem. Nu slækkes der, så der igen er unge, der bærer livrem.

Ledelse og ansatte oplyser, at der jævnligt findes ting, der kan anvendes som våben, på steder, hvor de ikke burde være - fx en ske under en sofahynde eller en lang skrue på et værelse.

Ledelse og ansatte oplyser, at der foretages risikovurdering af de unge forud for beskæftigelse i værkstedet, hvor der er adgang til værktøj. Værktøjet er ikke fastgjort, men organiseret, så ansatte hurtigt kan se, hvis værktøj - fx en hammer eller en skuretrækker - mangler, når de unge forlader værkstedet. Værkstedets personale er meget opmærksomt på at tjekke om noget mangler. Endvidere har

værkstedets personale en metaldetektor, som de kan anvende, hvis de har en særlig mistanke om, at en ung skjuler noget værktøj. Denne anvendes, når den enkelte ansatte skønner det nødvendigt. Ansatte på værkstedet oplever ikke, at de unge truer med eller anvender værktøj som våben, mens de er på værkstedet. De unge er nøje instruerede i, hvordan de må anvende og håndtere værktøjet, mens de er der.

Ansatte oplyser, at nogle ansatte er utrygge ved de unges adgang til værktøj på værkstedet, da der ikke er fast procedure for, hvordan de unge kontrolleres, når de forlader værkstedet.

Ledelse og ansatte oplyser, at der for nylig var en ung, der forsøgte at smugle en hobbykniv med ud fra værkstedet et par gange. Netop den pågældende unge er anbragt på Egely for knivstikkeri. Den unge blev opdaget og standset i gerningen, inden han forlod værkstedet. Ansatte oplyser, at der for nylig blev fundet en lang skrue på en ungs værelse, som var smuglet med ud fra værkstedet.

Ansatte oplyser, at den risikovurdering, der er foretaget af den unge forud for beskæftigelse i værkstedet, ikke altid er retvisende i forhold til den adfærd, som den unge udviser på værkstedet. Sommetider kommer der en ung på værkstedet, som ud fra den aktuelle adfærd at dømme, ikke burde have adgang til værkstedet - fx en ung, der forud er vurderet "grøn", men som i højere grad udviser "gul" eller "rød." adfærd. Det kan skabe utryghed, idet der netop på værkstedet er adgang til genstande, der kan anvendes som våben. Det hænder, at en ung i vrede eller frustration kaster med genstande på værkstedet, men det er som regel ikke rettet mod ansatte. I tilfælde af at en ung på værkstedet udviser risikoadfærd, er der en procedure om, at den unge skal tilbage på afdelingen. Det kan skabe problemer, da afdelingen ikke altid er bemannet til at tage imod en ung, der er planlagt til at være på værkstedet. Derfor kan resultatet blive, at der må gå en ansat fra værkstedet med den unge tilbage på afdelingen. Dette efterlader en lavere bemanning på værkstedet.

Ledelse og ansatte oplyser, at det er flere år siden, at en ung på institutionen har anvendt eller forsøgt at anvende et våben mod ansatte.

Hurtig og effektiv hjælp

Ledelse og ansatte oplyser, at alle ansatte bærer alarmer, som de skal anvende ved behov for assistance. Tryk på alarm når ud til alle ansatte på Egely, der er instruerede i at løbe til med assistance. Alarmen anvendes jævnligt, og fungerer efter hensigten. Ansatte oplyser imidlertid, at ikke alle nyansatte/vikarer er klædt på til at handle og hjælpe hensigtsmæssigt, når de ankommer med hjælp til en kollega, der har trykket alarm - fx har der været flere episoder, hvor nyansatte/vikarer ikke ved, hvordan de hjælper med en korrekt fastholdelse eller kommunikerer hensigtsmæssigt med den unge, der er i affekt. Der har været oplevelser af, at nyansatte/vikarer kommer til at forværre en i forvejen vanskelig situation, fordi de ikke er klædt på til at hjælpe.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyser, at man er meget "på" under en vagt. Man skal hele tiden være på forkant og aflæse potentielt farlige og eskalerende stemninger og situationer. Herudover skal man konsekvent søge at opretholde stram struktur og nøje

overholdelse af regler, netop for at imødegå de unges konstante søgen og udfordring af grænser. Flere ansatte føler ofte, at de er "helt færdige" og drænedes efter en vagt, fordi man er i konstant alarmberedskab og konstant udfordres og testes af de unge. Hertil kommer, at nogle ansatte også kan føle sig udfordret af kolleger, personalesammensætning på vagten og stor forskellighed i, hvordan arbejdet tilgås - både på grund af forskelle i pædagogisk tilgang, forskelle i erfaringsniveau og forskellig indstilling til, hvordan vold og udadreagerende adfærd betragtes, håndteres og forebygges.

Virksomheden oplyser følgende i sit høringssvar:

Egely har de senere år arbejdet målrettet på et ændret paradigme i arbejdet med de unge. Det har medført, at vi arbejder systematisk med konfliktnedtrappende metoder.

Høj faglighed er også konfliktnedtrappende. Derfor har vi de senere år konsekvent ansat faguddannet personale. Man kan kun blive fastansat på Egely, hvis man har en relevant grunduddannelse som fx pædagog, lærer, pædagogisk assistent eller social-og sundhedsassistent.

Egely er lykkedes med at nedbringe antallet af magtanvendelser via en målrettet og vedholdende pædagogisk indsats. Det har Egely fået stor anerkendelse for fra Socialtilsyn Syd. Når antallet af magtanvendelser falder så markant, sker der samtidigt et fald i antallet af overgreb.

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 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:

- Have opmærksomhed på at skabe en fælles forståelse og definition af fysisk og psykisk vold. Her kan det være relevant at have kontinuerligt fokus på at undgå, at normalgrænsen rykker sig.
- Have opmærksomhed på at styrke ensartede tilgange og fælles principper i tilgangen til de unge generelt, så den fælles voldsforebyggelse har afsæt i et generelt fælles fodslag.
- Vurdere og kortlægge risikoen for arbejdsrelateret vold - både den fysiske og den verbale - ved at registrere hændelser med fysisk og psykisk vold.
- Få klare retningslinjer for, hvordan ansatte skal forholde sig til fysisk og psykisk vold, herunder hvornår episoder skal registreres, så tilgangen til at definere og registrere vold er ensartet, og det samlede overblik over

- Skabe systematik i, hvordan registrerede episoder med vold analyseres, sådan at registreringerne kan medvirke til læring og dermed forebyggelse af nye episoder.
- Have fokus på, at der sker tilbageløb til personalet på baggrund af analyserede voldsepisoder, så alle får indblik i, hvordan registreringerne spiller en forebyggende rolle.
- Sikre systematisk og ensartet risikovurdering af unge med kendt udadreagerende adfærd.
- Tale om, hvordan I kan bruge hinanden og jeres faglige, professionelle viden til at forebygge vold.
- Sikre at alle ansatte - herunder også nyansatte og vikarer - har de nødvendige redskaber til at takle den aktuelle ungegruppe, herunder fx viden om konflikthåndtering, viden om diagnoser m.m.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold:

[Vold – At-vejledning D.4.3: https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/](https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/)

I kan klage over påbuddet

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

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejdsmiljø i din virksomhed](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

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