



HAVREGÅRDEN LILLE KOST- OG DAGSKOLE
Havregårdsvej 24
3250 Gilleleje

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. september 2020

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 13. juli 2020 i forlængelse af tilsynsbesøget den 23. juni 2020.

På besøget hos HAVREGÅRDEN LILLE KOST- OG DAGSKOLE på arbejdsstedet Havregårdsvej 24, 3250 Gilleleje talte vi med forstander Morten Ulrik Jørgensen, arbejdsmiljørepræsentant Mitzie Krone og arbejdsmiljørepræsentant Charlotte Reinecke.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Marianne Bolund Jensen og tilsynsførende Ane Kolstrup.

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 uklare krav og rammer i arbejdet med elever ikke forringer de ansattes sundhed.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. april 2021**.

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

I skal **senest den 8. april 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.

Sag
20190067126/22
Ansvarlig:
Ane Kolstrup

CVR 23790718
P 1001565769

Side 1/7

Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for afgørelsen tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan problemer med uklare krav og rammer forekommer i arbejdet, og hvordan virksomheden har forebygget problemerne. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med elever på Havregården ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for at uklare krav og rammer kan forringe de ansattes sundhed på både kort og lang sigt.

Det bygger vi på følgende oplysninger fra ansatte, som forstanderen tager til efterretning:

- Arbejdsformen har igennem flere år har båret præg af en kaotisk struktur med uklarhed om roller, ansvarsområder, krav og forventninger i opgaveløsningen, hvilket har medført autonome og improviserende tilgange i arbejdet.
- Der er ansatte, som oplever et generelt manglende overblik over - og opfølgning på – pædagogiske problemstillinger, ligesom der efterlyses drøftelser af pædagogiske formål og vurderinger af, om disse mål bliver efterlevet i den daglige opgavevaretagelse.
- Situationen medfører, at der er ansatte, som enten resignerer eller overengagerer sig, fordi der ikke er klare rammer, som tydeliggør og afgrænser den enkeltes ansvar i tilbuddets samlede opgaveportefølje.
- Situationen oplyses bl.a. at medvirke til uklarhed om hvem der udfører lavpraktiske opgaver såsom at vække elever om morgenen, hvordan opgaver i relation til hhv. undervisning og socialpædagogisk relationsarbejde skal prioriteres, hvornår og hvordan grænser og retningslinjer skal markeres over for elever, og hvem der følger op og håndterer identificerede problemer i elevgruppen.

Det indgår i Arbejdstilsynets vurdering, at ledelsen har iværksat løsningsrettede tiltag, herunder ved bl.a. at etablere en mere enkel og gennemsigtig ledelsesstruktur med et tydeligere fælles pædagogisk afsæt og ved at etablere et samarbejdsudvalg, der har til opgave at arbejde med anerkendte udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.

På Arbejdstilsynets besøgstidspunkt er der imidlertid fortsat en række konsekvenser af uklare krav og rammer bl.a. i form af arbejdsopgaver, som enten undviges, ikke håndteres i overensstemmelse med retningslinjerne, eller hvor det er uklart, hvordan opgaverne forventes at blive gennemført. Dermed vurderer Arbejdstilsynet, at de iværksatte tiltag enten ikke er tilstrækkelige eller ikke har haft den nødvendige tid til at blive implementeret og have effekt i forhold til at forebygge arbejdsmæssige og personlige konsekvenser af situationen.

Arbejdstilsynet lægger i den forbindelse vægt på oplysninger om, at uklare krav og rammer har skabt konflikter i arbejdet med eleverne, givet anledning til sladder og uformelle ledelsespositioner i personalegruppen, skabt utryghed og mistrivsel blandt elever, der har behov for ro og forudsigelighed og bevirket, at

der er situationer, hvor elever har fået et handlerum, som er uforenligt med skolens retningslinjer for sikkerhed og sociale omgangsformer. Herudover lægges vægt på oplysninger om en række stressrelaterede symptomer som følge af situationen, herunder at der er ansatte som oplever søvnproblemer, udmattethed, trykken for brystet, ondt i maven, hjertebanken, grådlibilitet, dårlig samvittighed samt faglig utilstrækkelighed og usikkerhed.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever på Havregården udsætter de ansatte for en sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af uklare krav og rammer forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Havregården er en dag- og kostskole for elever fra 6.-10. klasse, som er blevet visiteret til skolen som følge af personlige og familiære problemer, herunder psykiatriske diagnoser som ADHD. Der er ca. 36 elever og 50 ansatte.

Påbuddet er rettet mod lærere og pædagoger.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 2. marts og 23. juni 2020, samt telefoninterview med ansatte i juni 2020. I forbindelse med besøget den 2. marts er der blevet holdt et indledende møde med forstander Morten Ulrik Jørgensen og arbejdsmiljørepræsentanterne Charlotte Reinecke og Mitzie Krone. Efterfølgende deltog i alt 11 ansatte i 2 gruppesamtaler.
- I juni deltog 12 ansatte i telefoninterview. Blandt de ansatte, som har deltaget i interviewene, er enkelte afdelingsledere. Der blev ved samtalerne taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguides til psykisk arbejdsmiljø og spurgt om, hvordan virksomheden forebygger og håndterer aktuelle problemstillinger.
- Ved besøget den 23. juni fremlagde Arbejdstilsynets repræsentanter de ansattes oplysninger for forstanderen. Herefter blev der holdt et afsluttende møde med forstanderen og de 2 arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der blev redegjort for de overvejelser, som ligger til grund for nærværende afgørelse.

Forekomst af uklare krav og rammer i arbejdet

I forbindelse med Arbejdstilsynets besøg beskriver ledere og ansatte Havregården som en arbejdsplads, der er præget af et stort fagligt og personligt engagement og en fælles motivation for at gøre en positiv forskel for eleverne. De tilkendegiver også, at Havregården har en særlig 'ånd' med tætte relationer og mindre tydelige grænser mellem privatliv og arbejdsliv. Samtidig oplyser de om en arbejdssituation, hvor der kan være uenighed og uklarhed om krav og rammer i arbejdet, og en mindre gruppe ansatte italesætter dette forhold som en belastning. Påbuddet tager afsæt i oplysninger fra disse ansatte. Det ændrer ikke ved, at der er andre ansatte, som udtrykker en større tilfredshed og arbejdsglæde under de givne betingelser på Havregården.

I gennem flere år har de dagligt haft en oplevelse af at improvisere i forbindelse med udførelse af deres sædvanlige arbejdsopgaver med eleverne og beskriver bl.a. deres arbejde som 'kaotisk og forvirrende'. Dette som følge af uklarhed om ansvars- og rollefordeling, forventninger til opgavernes indhold og kvalitet og et misforhold mellem de retningslinjer, der fremgår af skriftlige arbejdsbeskrivelser, og den praksis som udøves på arbejdsstedet. Hertil oplever de manglende overblik over - og opfølgning på - pædagogiske tiltag, ligesom de efterlyser mere klarhed om pædagogiske formål og vurderinger af, om disse mål bliver efterlevet i den daglige opgavevaretagelse.

I forbindelse med det daglige arbejde nævner de ansatte, at der kan være uklarhed om, hvem der vækker eleverne, og hvordan de tilskyndes til at møde til undervisning, hvornår og hvilke private ærinder eleverne må foretage, og hvilke konsekvenser ansatte skal iværksætte, når elever overtræder skolens retningslinjer. Herudover nævner ansatte, at det er uklart hvorvidt, hvordan og om de skal være tilgængelige i deres fritid og udlevere deres private telefonnumre, hvordan opgaver i forhold til hhv. undervisning og socialpædagogisk relationsarbejde skal prioriteres, og herunder hvordan kontaktlærerordningen skal forvaltes.

De ansatte fortæller, at der i praksis er forskellige pædagogiske tilgange og dermed tvivl om, hvornår der skal anvendes en narrativ og anerkendende tilgang med fokus på det individuelle relationsarbejde og low arousal, og hvordan de ansatte forventes at være mere konsekvensorienterede med afsæt i spilleregler, der er ens for alle elever.

Følgende er citater fra interview med ansatte:

- "Hver morgen 365 dage om året er der uklarheder om, hvem der skal vække hvilke elever, hvem giver eleverne medicin, hvad gør vi med elever der ligger i sengen og bare ikke står op. Hvem gør hvad - det er helt tilfældigt. Alle spørger hinanden og kigger rundt. Vi improviserer os igennem det. Der er meget, meget usikkerhed om ansvars- og rollefordeling."
- "Målet er ikke synligt, vi 'zigzagger rundt', og det er simpelthen så frustrerende, at der ikke er klare linjer. Det er meget, meget utydeligt, hvad målet er, så giver det uro, og så gør nogle noget og andre noget andet."
- "Skolen har et narrativ tilgang, siger [forstanderen]. Men du skal som ansat selv læse dig frem til, hvad det betyder. Man famler sig derfor frem. Hvad skal der til?"
- "Man har en arbejdsbeskrivelse, og det har man i 5 minutter, og så lige pudselig bliver der sneget alle mulige ting ind, som ikke var del af aftalen. Så udvider det sig."

Forstanderen medgiver, at der er udfordringer med forskellige tilgange til arbejdet, og uklarheder om rammer og retningslinjer. Samtidig bekræfter forstanderen billedet af, at der er forskellige grupperinger i personalegruppen med divergerende opfattelser og oplevelser af arbejdsforholdene.

Virksomhedens forebyggende tiltag

Ledelse og ansatte oplyser, at der er en skriftlig samarbejdsaftale, som angiver rammerne for arbejdet. Dog oplyser flere ansatte, at aftalen ofte ikke følges i praksis.

Det oplyses af ansatte, at der er uenighed i ledelsesgruppen om, hvordan arbejdet skal tilgås, hvilket bevirker, at de enkelte afdelingsledere udstikker forskellige og ind imellem modsatsrettede krav i arbejdet. En ansat udtaler følgende: "Vi har 7 ledere, og de kan diskutere i uendeligheder, hvem der har ansvaret, og hvilke opgaver de har. Ingen ved præcis, hvad der er souschefens, skolelederens og afdelingslederens ansvar." En anden ansat oplyser, at der ikke er vished for, hvornår og hvordan den relevante information gives: "Det er tilfældigt, hvor information gives. Det kan være til en morgenmøde eller i tilfældige sammenhænge. Der bliver ikke taget referat af møderne, og derfor ved ingen om de har fået den information, som de skal have for at passe deres arbejde. Man ved heller ikke altid, hvad det er for et møde, som man skal deltage i".

Forstanderen anerkender problemstillingen og supplerer, at der aktuelt arbejdes på en mere enkel ledelsesstruktur, bl.a. med henblik på at skabe mere tydelighed i ansvarsfordeling og pædagogisk retning.

På Havregården har vi her efter sommerferien etableret et samarbejdsudvalg, som består af arbejdsmiljøgruppen samt tillidsrepræsentant og to yderligere ansatte. Arbejdsmiljøgruppen anbefaler, at samarbejdsudvalget får til opgave at arbejde med de udfordringer, som også ledelsen anerkender, der er i det psykiske arbejdsmiljø og særligt forholdet omkring sladder og rygter. Samarbejdsudvalget har allerede haft de indledende drøftelser og er klar til at påtage sig denne opgave.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser i arbejdet

Nogle ansatte oplyser, at situationen med uenighed og uklarhed om krav og rammer i arbejdet belaster en række elever og ansattes trivsel, hvilket eksemplificeres med følgende konsekvenser af situationen:

- Elevgruppen er præget af sårbarhed som følge af svære familiære relationer og personlige problemer, som ligger til grund for deres visitation til skolen. Det betyder, at eleverne har et særligt behov for trykthed, forudsigelighed og stabilitet, som ofte ikke imødekommes, når ansatte håndterer arbejdet med elever forskelligt. Der er ansatte, som oplever, at der er elever, som udviser tegn på mistroivsel som følge af situationen, og at disse elever ikke tildeles forsvarlige betingelser for en sund udvikling under de givne forhold. En ansat udtaler følgende: "Vi voksne navigerer i kaos – elever er anbragt med diagnoser, der kræver struktur og forudsigelighed. Det er ikke mærkeligt, at elever reagerer uhensigtsmæssigt, nu er det A, der er på arbejde, så gælder de regler, nu er det B der er på arbejde, så er det andre regler. Elever vil gerne vide hvem og hvordan. De klager tit til mig."

- Situationen giver de såkaldt "stærke elever" en "usund magtposition" i relation til de ansatte, hvilket har givet anledning til konflikter med elever. Der er elever, som ofte undlader at lytte til henstillinger og henviser til kolleger eller ledere, som anvender en mere individuel tilgang og blødere pædagogik. En ansat udtaler følgende: "Det er tydeligt, at der er elever, der er gode til at udføre splitting, elever med borderline, fx hvis en elev har begået grove ting, hærværk, stoffer mm. Elever kan lave alliancer – det er en devaluering af vores autoritet. Fordi det ikke er så synligt, hvordan rammerne er præcist, så bliver det bare lidt løst, og så finder de unge ud af, hvem [af de ansatte]de kan snøre."
- Situationen skaber spillerum for uformelle magtpositioner i personalegruppen, fordi nogle ansatte igennem længere tid har haft mulighed for at være retningsangivende for bestemte tilgange i arbejdet. Det har samtidig givet anledning til konflikter, splid og sladder i organisationen, når andre har truffet beslutninger, som ikke har været forenelige med etablerede vaner og forestillinger.
- Rammerne for professionelle relationer til eleverne udviskes, og der er ansatte, som angiver, at kolleger udviser en for venskabelig og uprofessionel omgang med eleverne, hvilket bl.a. opleves at resultere i forskelsbehandling af elever og jalousi i elevgruppen.
- Der er ansatte, som oplyser, at uklarheden om ansvars- og rollefordeling igennem længere tid har bevirket, at der er "bolde som ikke bliver grebet" og dermed opgaver, som ikke bliver løst. Situationen skaber for nogle afmagt, konfliktskyhed, resignation, og som en ansat udtaler "manglende udøvelse af pædagogik." Som eksempel herpå nævnes, at der ofte ikke følges op på problemer, der er beskrevet i vagtbogen, bl.a. i forbindelse med grov mobning af elever. Herudover er der ansatte, som oplever, at situationen skaber rum for en sløset tilgang til eleverne og herunder også deres sikkerhed. En ansat udtaler således: "Der er fx elever, der tænder bål, leger med gasflasker, sætter ild til håndsprit, – vi skriver bare, at det er sket – der er ingen konsekvens, ingen gør noget ved det."
- Der oplyses om arbejdsgange og beslutningsprocesser, der bliver mere træge og ineffektive på grund af usikkerhed om, hvordan situationer i arbejdet skal gribes an, og hvem der skal involveres.
- Der oplyses om en snigende forråelse og kynisme, hvor grænserne rykkes for, hvad der tillades over for elever, og hvad ansatte accepterer at være vidne til.
- Der er ansatte som oplyser om stress-relaterede symptomer på grund af den beskrevne situation. Herunder beskrives symptomer med tankemylder, søvnbesvær, hjertebanken, udmattelse, ondt i maven, manglende energi, trykken for brystet, afmægtighed og dårlig samvittighed over for elever, en oplevelse af faglig utilstrækkelighed og tvivl om, hvornår arbejdet er udført godt nok. En ansat formulerer det således: "Arbejds mængden stresser ikke så meget. Jeg er stresset ift. min samvittighed, mit ansvar, følelsen af ikke at kunne løse kerneopgaven eller nå i mål." Herudover oplyses om kolleger, der inden for de seneste måneder forud for Arbejdstilsynets besøg er brudt grædende sammen i

arbejdstiden. Der er ansatte, som nævner, at de har været vidne til, at særligt nyansatte og vikarer har haft vanskeligt ved at navigere i arbejdet og tidligt i deres ansættelsesforløb har udvist stress-symptomer.

Side 7/7

Forstanderen tager de ansattes oplysninger til efterretning. Herudover bemærker forstanderen, at der kan være ansatte som har vanskeligt ved at forlige sig med udviklingen mod en mere hierarkisk og autoritær ledelsesstil på arbejdsstedet, fordi de oplever et tab af uformel indflydelse.

Dette underbygges yderligere af arbejdsmiljørepræsentanten for det pædagogiske personale, som tydeligt på den afsluttende høring inden sommerferien gav udtryk for, over for jer, at der var en lille gruppe ansatte, som kun arbejdede på at finde dårlige ting omkring [redacted] for at kompromittere [redacted]

Anvendte regler

- § 38 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø.
- § 4 og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Se evt. Arbejdstilsynets publikation om arbejdsbetinget stress på <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/problemer-i-det-psykiske-arbejdsmiljoe-og-arbejdstilsynets-roller/arbejdsbetinget-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

Ane Kolstrup
Tilsynsførende



Arbejdstilsynet

HAVREGÅRDEN LILLE KOST- OG DAGSKOLE
Havregårdsvej 24
3250 Gilleleje

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. september 2020

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 13. juli 2020 i forlængelse af tilsynsbesøget den 23. juni 2020.

På besøget hos HAVREGÅRDEN LILLE KOST- OG DAGSKOLE, Havregårdsvej 24, 3250 Gilleleje talte vi med forstander Morten Ulrik Jørgensen, arbejdsmiljørepræsentant Mitzie Krone og arbejdsmiljørepræsentant Charlotte Reinecke.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Ane Kolstrup og tilsynsførende Marianne Bolund Jensen.

Arbejdstilsynet har modtaget høringssvar fra virksomheden den 1. september 2020. Arbejdstilsynet skal hertil bemærke, at det alene er oplysninger, der er relevant for Arbejdstilsynets vurdering af forholdene på besøgstidspunktet, der er medtaget i afgørelsen og indskrevet med *kursiv*.

Arbejdstilsynet skal gøre opmærksom på, at det ikke er muligt at klage over en afgørelse, før Arbejdstilsynet har truffet afgørelse i sagen.

Sag
20190067126/24
Ansvarlig:
Marianne Bolund
Jensen

CVR 23790718
P 1001565769

Side 1/10

Påbud

Virksomheden påbydes at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden. Undersøgelsen skal gøre det muligt at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sundhedsmæssigt forsvarlige.

Rådgivningspåbud:

Virksomheden påbydes at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at foretage undersøgelsen af arbejdsmiljøforholdene i virksomheden for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

I skal efterkomme påbud og rådgivningspåbud **senest den 15. januar 2021**.

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

I skal **senest den 1. november 2020** give os besked om, at I har indgået aftale med en autoriseret rådgivningsvirksomhed. I skal bruge formularen om aftale

på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Side 2/10

I skal **senest den 22. januar 2021** give os besked om, at undersøgelsen, som den autoriserede rådgivningsvirksomhed har udarbejdet om det psykiske arbejdsmiljø, er gennemført, og I skal også sende undersøgelsen til os. I skal her bruge formularen om gennemførelse af undersøgelse på Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Begrundelse for påbuddene

Påbud:

Arbejdstilsynet vurderer, at der er en konkret mistanke om, at der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø hos Havregården. Vi har en mistanke om, at krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, ikke er forebygget tilstrækkeligt. Undersøgelsen skal gøre det muligt at konstatere om forholdene er sundhedsmæssigt forsvarlige.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på oplysninger fra ansatte, arbejdsmiljørepræsentanter og forstander samt oplysninger fra virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) 2019, om at:

- Nogle ansatte har været vidne til krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, fra [REDACTED] over længere tid og i et kendt mønster ved festlige lejligheder i forbindelse med Havregårdens årlige medarbejderarrangementer. De seneste episoder skulle være sket ved et medarbejderarrangement i februar 2020. Der er her oplyst, at [REDACTED] har berørt ansatte intime steder imod deres vilje under påvirkning af alkohol.
- Flere ansatte har medvirket til en kultur, hvor de personlige grænser er blevet rykket. Flere ansatte oplyser, at de har været bekendte med og "joket" om [REDACTED] krænkende handlinger af seksuel karakter overfor forskellige ansatte igennem flere år.
- Flere ansatte beskriver en virksomhedskultur, der gennem længere tid har udmøntet sig i krænkende handlinger, hvor der forekommer "sladder i krogene" og bagtaleri om hinanden på flere niveauer i organisationen.
- Flere ansatte oplyser om utryghed og mistillid [REDACTED] og heraf nedsat arbejdsglæde, som følge af de beskrevne forhold.

Forstander medgiver, at der på arbejdsstedet er en kultur, hvor sladder og bagtaleri forekommer, men genkender ikke ansattes beskrivelser af seksuel chikane.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at der er en konkret mistanke om problemer i det psykiske arbejdsmiljø relateret til krænkende handlinger, herunder seksuel chikane i virksomheden. De samlede oplysninger indikerer, at der både kan være tale om, at der foregår krænkende handlinger fra [REDACTED] mod [REDACTED] fra [REDACTED] mod [REDACTED] og [REDACTED] imellem. Det har imidlertid ikke været muligt for Arbejdstilsynet til fulde i forbindelse med tilsynet at afdække, om problemerne har en karakter, så de ligger inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde, det vil sige, om der foregår krænkende handlinger i overensstemmelse med Arbejdstilsynets definition heraf.

Der er i vurderingen lagt vægt på, at der er tale om et arbejdsmiljøforhold, hvor der er væsentlig uenighed mellem [redacted] og [redacted] om problemernes karakter og omfang. Arbejdstilsynet noterer, at ledelsen har iværksat forskellige tiltag for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Virksomheden har nedsat et trivselsudvalg under AMO, som skal arbejde med de af APV'ens temaer, som ansatte har udpeget som arbejdsmiljøproblemer i kortlægningen. Virksomheden har planer om at foretage en ny APV i efteråret 2020. Ved Arbejdstilsynets besøg har trivselsudvalget ikke udarbejdet procedurer, der forebygger de krænkende handlinger, herunder seksuel chikane.

Arbejdstilsynet vurderer derfor, at disse tiltag ikke har haft en effekt i forhold til forebyggelse af de beskrevne krænkende handlinger, idet sådanne handlinger ifølge ansatte stadig finder sted.

På denne baggrund finder Arbejdstilsynet samlet set, at der er tale om en kompleks problemstilling, hvor der foreligger en begrundet mistanke om, at krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt. Arbejdstilsynet vurderer derfor, at der på baggrund af mistanken om problemer i det psykiske arbejdsmiljø skal foretages en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden.

Rådgivningspåbud:

Påbuddet om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø er omfattet af § 4, nr. 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet. Det betyder, at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at foretage undersøgelsen af arbejdsmiljøforholdene i virksomheden for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Havregården er en dag- og kostskole for elever fra 6.-10. klasse, som er blevet visiteret til skolen som følge af personlige og familiære problemer, herunder psykiatriske diagnoser som ADHD. Der er ca. 36 elever og 50 ansatte.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 8. januar 2020. Tilsynet var uanmeldt. Fra Havregården deltog souschef Annette Nilsson og tillidsrepræsentant Morten Jørgensen. Her blev bl.a. drøftet skolens arbejdspladsvurdering (APV) for 2018 og 2019. Ved dette besøg blev det aftalt, at besøget skulle følges op af en afdækning af det psykiske arbejdsmiljø ved gruppesamtaler uden lederdeltagelse.
- Tilsynsbesøg den 2. marts og 23. juni 2020, samt telefoninterview med ansatte i juni 2020. I forbindelse med besøget den 2. marts er der blevet holdt et indledende møde med forstander Morten Ulrik Jørgensen og arbejdsmiljørepræsentanterne Charlotte Reinecke og Mitzie Krone.
- Efterfølgende deltog i alt 11 ansatte i 2 gruppesamtaler. I juni deltog 12 ansatte i telefoninterview. Blandt de ansatte som har deltaget i interviewene er enkelte afdelingsledere. Der blev ved samtalerne taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguides til psykisk arbejdsmiljø

og spurgt om, hvordan virksomheden forebygger og håndterer aktuelle problemstillinger.

- Ved besøget den 23. juni fremlagde Arbejdstilsynets repræsentanter de ansattes oplysninger for forstanderen. Herefter blev der holdt et afsluttende møde med forstanderen og de 2 arbejdsmiljørepræsentanter, hvor der blev redegjort for de overvejelser, som ligger til grund for nærværende afgørelse.

Skriftlige materialer

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

- Skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) fra 2018 og 2019.
- SIU møder fra den 12. november 2018 til den 22. november 2019. I alt er der afholdt 7 møder i denne periode.

Mistanke om krænkende handlinger – herunder en kultur hvor der foregår sladder, bagtaleri og muligvis seksuel chikane

Arbejdstilsynets definition på krænkende handlinger, herunder seksuel chikane er i henhold til Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1 følgende:

”Det er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende”.

Krænkende handlinger af seksuel karakter kan omfatte alle former for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer.
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem.

Flere ansatte oplyser, at de har oplevet situationer i arbejdet, der er i overensstemmelse med Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane.

På spørgsmålet i APV fra 2019 om: ”du inden for de sidste 12 måneder har været udsat for unødigt seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads” - besvares med følgende (ud af 35 besvarelser):

- 8,5 % svarer ”af og til” - her er 50 % af tilfældene fra kollegaer og 100 % fra leder.

I forbindelse med Arbejdstilsynets besøg oplyste forstanderen, at han gerne ville medvirke til at få punkterne yderligere belyst ved de samtaler, som Arbejdstilsynet skulle foretage.

Forstanderen beskriver en kultur, som er kendt for at have en ”festkultur” og på grund af vagtordningen med vagter henover døgnet (24-7), som de fleste ansatte har, er det også ensbetydende med, at de ansatte kommer tæt ind på livet af hinanden. Man ”føler sig nærmest i familie med hinanden”. Det er ifølge forstanderen en kultur, der er kendt for at have mange uformelle ledere, og hvor

man er selvforvaltende. Det har været en kendt udfordring, at retningslinjerne fortolkes individuelt. Det er også en kultur, der er kendt for at have "sladder i krogene" og med "fokus på rygter". Forstanderen anerkender den splitting, en netop udmeldt ændring i ledelsesstrukturen giver anledning til hos nogle af de ansatte lige nu. Derfor undrer det ikke forstanderen, at Arbejdstilsynet bliver oplyst om forskellige historier om kulturen på Havregården. Forstanderen oplyser, at han gerne vil "arbejde for Havregården - som den gode arbejdsplads". På Havregården har vi her efter sommerferien etableret et samarbejdsudvalg, som består af arbejdsmiljøgruppen samt tillidsmand og 2 yderligere ansatte. Arbejdsmiljøgruppen anbefaler, at samarbejdsudvalget får til opgave at arbejde med de udfordringer, som også ledelsen anerkender, der er i det psykiske arbejdsmiljø, og særligt forholdet omkring sladder og rygter. Samarbejdsudvalget har allerede haft de indledende drøftelser og er klar til at påtage sig denne opgave.

Nogle ansatte oplyser, at de i nogle situationer har oplevet, [redacted]:

- Kommer med sårende bemærkninger. [redacted]. Der henvises til, at man bruger Havregårdens arbejdsmiljørepræsentanter i sådanne situationer.
- Kan finde på at bagtale andre ansatte, der ikke er tilstede i rummet eller give ansatte øgenavne. Det kan ske i forbindelse med [redacted]. Vi [arbejdsmiljøgruppen] kan på ingen måde genkende dette.
- Irettesætter én i andre kollegaers påhør. Ingen i arbejdsmiljøgruppen kan genkende dette. Det kan dog være en [redacted] i en given situation at påtale en episode og en kollegas evt. håndtering, alt efter episodens karakter. Vi kan derfor ikke genkende denne kritik.
- Fordeler nogen frem for andre – man skal være "inde i varmen". Dette punkt anfægter ledelsesretten. Det er til enhver tid [redacted] at tildele en given arbejdsopgave til den [redacted] er mest kompetent til at udføre denne.
- Fratager én arbejdsopgaver eller privileger, hvis man siger [redacted] imod, eller man bliver truet [redacted]. Denne beskyldning anfægter ligeledes ledelsesretten. Ingen i arbejdsmiljøgruppen har kendskab til påstande om trusler om [redacted]. På det generelle plan, kan vi som selvejende skole på markedsvilkår dog indimellem komme i situationer, hvor vi nødt til åbent at tale om, at hvis vi ikke opnår et givent elevtal, kan [redacted]. Dette er almindelig varetagelse af ledelsesretten og udtryk for rettidig omhu.
- Har en manipulerende adfærd og fordrejer ting. Det opleves som en udokumenteret og grundløs påstand.
- Bliver vred og hårdt affærdiger ansatte ved [redacted]. Det ligger dog indenfor [redacted] indimellem at skære igennem på møder og fastholde en given dagsorden. Ingen er nogensinde efterfølgende blevet orienteret om, at det skulle have virket krænkende på nogle.

- Pludseligt spørger én: "har du 2-minutter?". Disse samtaler opleves som utrygge og ubehagelige, da de uden forvarsel kan få en alvorlig drejning. Det kan fx være ændringer i ens arbejdsopgaver eller omhandle personlige forhold. *Dette punkt er vendt med skolens tillidsmand og har fra ledelsens side givet anledning til, at vi fremover vil være ekstra obs. på, at sådanne situationer ikke opstår, men at man i stedet bliver varslat, hvis der er brug for en samtale, der kan have betydning for ens arbejdsforhold. Arbejdsmiljøgruppens vurdering er dog, at baggrunden for, at det er rejst er, at der er en kultur på Havregården, hvor mange ting skal løses hurtigt, og alle parter, både arbejdsgiver og arbejdstager, jævnligt tager fat i hinanden for at få et hurtigt svar eller stille spørgsmål udenfor en egentlig dagsorden. Det vil være en fordel for både ansatte og ledelse at få ændret dette, da det også fra ledelsens side kan være stressende at blive trukket i ærmet i en pause og blive spurgt om en bevilling til et kursus eller tur. Vi er obs. på dette og vil i det nye samarbejdsudvalg arbejde på at ændre denne kultur.*

Nogle ansatte oplyser, at de har været vidne til flere episoder om seksuel chikane i forbindelse med Havregårdens mindst 4 årlige medarbejderarrangementer. *Havregården har ikke 4 årlige arrangementer.*

Det er episoder med uønskede kys og kropslige berøringer og ofte i forbindelse med indtagelse af alkohol. De seneste episoder skulle ifølge de ansattes oplysninger have fundet sted ved et medarbejderarrangement i februar 2020. Ligesom de officielt er blevet nævnt ved et fællesmøde, hvor [redacted] og [redacted] var tilstede. *Arbejdsmiljøgruppen finder det yderligere skærpente, at Arbejdstilsynet medtager påstande og rygter om at to medarbejdere har været udsat for grænseoverskridende handlinger, når begge medarbejdere klart tilkendegiver, at de intet kender til de påståede episoder og at de føler sig brugt som redskab til at tegne et negativt billede af [redacted]. De har begge overfor arbejdsmiljørepræsentanterne tydeligt tilkendegivet, at de på intet tidspunkt har følt sig chikaneret eller grænseoverskredet, og at de ikke ønsker at blive brugt eller være part i denne sag.*

Om disse episoder er det detaljerede oplysninger om uønskede berøringer på kroppen og under tøjet, som nogle ansatte har oplyst til Arbejdstilsynet. Det er oplyst, at de pågældende ansatte efterfølgende har talt med en af arbejdsmiljørepræsentanterne, som herefter har [redacted]. Arbejdsmiljørepræsentanten tilkendegav over for [redacted], at adfærden var uacceptabel og skulle stoppe. *Det er faktisk forkert, når der står, at arbejdsmiljørepræsentanten har sagt [redacted] "at det skal stoppe nu". Arbejdsmiljørepræsentanten har sagt iflg. "Det er vigtigt, at vi fælles hjælper med at stoppe disse RYGTER nu, da de jo intet har på sig. Her omtales episoder med detaljerede oplysninger. Ingen i arbejdsmiljøgruppen har været forelagt disse oplysninger, og det er decideret faktisk forkert, når der står skrevet, at arbejdsmiljørepræsentanten citat: "tilkendegav overfor [redacted], at adfærden var uacceptabel og skulle stoppe". Ingen af vores to arbejdsmiljøgrupper har nogensinde udtalt dette. Tværtimod har begge arbejdsmiljøgrupper overfor [redacted] tilkendegivet, at der ikke var tale om nogen sag, da ingen af de påståede involverede parter kendte noget til de omtalte episoder.*

Episoderne har medvirket til grupperinger i den samlede personalegruppe. Flere ansatte oplyser, at der er forskellige mindre grupperinger i den samlede personalegruppe, som også ses privat. Der er også en mindre gruppering, hvori [redacted] indgår. Dette har der altid været en kultur for på Havregården og direkte adspurgt, ser medarbejdergruppen det som en stor kvalitet, at dette er muligt. I dette materiale fremstilles det som et problem, hvilket på ingen måde er arbejdsmiljøgruppens oplevelse.

Flere ansatte oplyser, at der er en kultur, hvor det er "normalt" at joke om [redacted] sekschikane, der er rettet mod kvinder og især nyansatte. Det har stået på i gennem flere år. Men de siger det ikke højt, fordi de er bange for repressalier, fx at de kan blive afskediget eller komme "ud i kulden". Det opleves af arbejdsmiljøgruppen som grundløst. Ingen i arbejdsmiljøgruppen, [redacted] har oplevet dette.

Flere ansatte oplyser, at de er bekendte med, at tonen kan være drillende og lidt "lummer" samt sarkastisk. Nogle ansatte oplyser, at der tidligere har været nogle episoder med nogle krænkende SMS beskeder til en ansat, der ikke længere er ansat. Det kan være reminiscenser derfra, der hænger ved i nogle af rygterne. Omtalte SMS-beskeder beskrives på en måde, så det opleves, som om dette har noget med de påståede episoder [redacted] at gøre. Dette er faktisk forkert, da de omtalte sms-beskeder vedr. en episode mellem en tidligere mandlig ansat i Havrehusene og 2 kvindelige ansatte på Havregården. [redacted] har heller intet med denne episode at gøre, men arbejdsmiljøgruppen, [redacted] har medvirket til løsning af sagen for ca. 2 år siden.

[redacted] tager afstand fra oplysningerne om, at [redacted] skulle være involveret i seksuel chikane. [redacted] oplyser, at der er en [redacted], som vil [redacted] det "ondt og mistænkeliggøre [redacted] som person". Det bakkes ved det afsluttende møde op af en af arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er [redacted], som "ikke er tilfredse med [redacted] på Havregården". Det er arbejdsmiljøgruppens vurdering, at der er tale om 2-3 ansatte, som på den måde udøver uformel ledelse og forsøger at kompromittere [redacted] med usande beskyldninger og udokumenterede anonyme påstande. Dette underbygges yderligere af arbejdsmiljørepræsentant for det pædagogiske personale, som tydeligt på den afsluttende høring inden sommerferien gav udtryk for, overfor Arbejdstilsynet, at der var en lille gruppe [redacted] som kun arbejdede på at finde dårlige ting omkring [redacted] for at kompromittere [redacted]. Da der er tale om alvorlige, ærekrænkende beskyldninger, ser vi særdeles alvorligt på det, særligt i lyset af, at de kan være medvirkende til [redacted]

Ledelsens vurdering er, at dette kan skyldes utilfredshed med [redacted] og derfor kan være et motiv til igangsættelse af disse rygter.

Arbejdsmiljøgruppen mener overordnet, at en stor del af indholdet af høringsmaterialet bygger på usandheder og falske rygter og har til formål at [redacted]

Nogle ansatte oplyser, at de ikke har tillid til, at den nuværende ledelse kan løse problemerne. Men de "klapper i og resignerer." Derfor er skolens bestyrelse heller ikke bekendte med den kritik, der foregår i krogene.

Flere ansatte oplyser, at de er glade for arbejdspladsen og hinanden som kollegaer. Det er dygtige og engagerede kollegaer, og kvaliteten i arbejdet er "ægte". Flere ansatte værdsætter de sociale arrangementer, som Havregården er kendt for.

Virksomhedens forebyggelse

- Der har været afholdt flere møder i et underudvalg under AMU – i daglig tale kaldet et "trivselsudvalg" - med henblik på at drøfte angivelsen af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane i APV'en i 2019. Dette tema blev også udpeget i APV'en i 2018. Trivselsudvalget består af flere ansatte end de medarbejdervalgte.
- En af arbejdsmiljørepræsentanterne har i foråret 2020 opfordret kollegaer til at henvende sig vedrørende punktet i APV'en om seksuel chikane, men der kom ikke nogen.
- En ny ledelsesstruktur skal implementeres den 1. juli 2020, så ansatte ikke har flere afdelingsledere hen over en arbejdsdag. Det skal medvirke til en større klarhed i kommandovejene i ledelsen.
- Forstanderen oplyser, at der skal arbejdes med "rygte- kulturen", så det i stedet bliver til "konstruktiv dialog" i det nye skoleår.
- En af arbejdsmiljørepræsentanterne oplyser, at de ansatte, der angiveligt skulle være udsat for seksuel chikane, har fået tilbud om krishjælp. *De ansatte, der påstås at have været udsat for seksuel chikane, har afslået at modtage krishjælp, da de på ingen måde har følt sig forulempet.*
- Arbejdsmiljørepræsentanten har fået kendskab til flere henvendelser fra vidner til seksuel chikane af kollegaer efter det seneste sociale arrangement afholdt i februar 2020. Arbejdsmiljørepræsentanten har sagt til [REDACTED] at det skal stoppe nu. *Det er faktisk forkert, når der står, at arbejdsmiljørepræsentanten har sagt til [REDACTED] "at det skal stoppe nu". Arbejdsmiljørepræsentanten har sagt følgende; "Det er vigtigt, at vi fælles hjælper med at stoppe disse RYGTER nu, da de jo intet har på sig.*

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

- Flere ansatte er kede af, at være medløbere og ikke sige fra over for den kultur, som de er en del af. Men de har "vænet" sig til at være i det arbejdsmiljø, fordi de er glade for kerneopgaven og generelt godt kan lide hinanden som kollegaer. *Ingen i arbejdsmiljøudvalget kan kende påstanden om at være medløber og oplever dette punkt som diffust.*
- Nogle ansatte oplyser, at de personlige grænser er flyttet over årene, og det opleves som ubehageligt. *Ingen i arbejdsmiljøudvalget har hørt om dette.*
- Nogle ansatte tager sig selv i at fortsætte med at tale i en "grim tone, når de er kommet hjem i privaten". *Arbejdsmiljøudvalget mener, at dette og det foregående punkt hører hjemme i en supervision, hvor der er mulighed for frit at tale om, hvordan ens grænser flyttes og ens sprog ændres af det daglige arbejde med denne gruppe børn. Arbejdsmiljøgruppen har trods gentagne opfordringer intet hørt til dette.*

- Nogle ansatte oplyser, at de har kropslige reaktioner som ondt i maven, udmattelse, trykken for brystet og hjertebanken.
- Herudover oplyses om kolleger, der inden for de seneste måneder forud for Arbejdstilsynets besøg er brudt grædende sammen i arbejdstiden. *Arbejds miljøgruppen henviser endnu engang til, at man som ansat bruger de godkendte kommunikationskanaler, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, ledelse eller en fortrolig kollega, hvis man har ovenstående reaktioner, så der kan blive taget hånd om dette.*
Her omtales episoder med detaljerede oplysninger. Ingen i arbejdsmiljøgruppen har været forelagt disse oplysninger, og det er decideret faktisk forkert, når der står skrevet, at arbejdsmiljørepræsentanten citat: "tilkendegav overfor [redacted] at adfærden var uacceptabel og skulle stoppe". Ingen af vores to arbejdsmiljørepræsentanter har nogensinde udtalt dette. Tværtimod har begge arbejdsmiljørepræsentanter overfor [redacted] tilkendegivet, at der ikke var tale om nogen sag, da ingen af de påståede involverede parter kendte noget til de omtalte episoder.

Sådan gør I

Når I har fået et rådgivningspåbud, skal I indgå en skriftlig aftale med en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret på det psykosociale område. Det skal indgå i aftalen, at rådgivningsvirksomheden skal udarbejde en redegørelse, der beskriver:

- Hvordan og i hvilket omfang de risikofaktorer, som er beskrevet i påbuddet, forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.
- Om der er andre relevante risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde og i givet fald, hvordan og i hvilket omfang de forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.
- Vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat.
- Forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø.
- Sygefravær og personaleomsætning i virksomheden.
- Anvendte undersøgelsesmetoder.

Det kræver en nærmere begrundelse i redegørelsen, hvis et af ovenstående elementer ikke er medtaget i beskrivelsen.

Herudover må det ikke være muligt at identificere enkeltpersoner ud fra oplysninger i redegørelsen, medmindre det er af væsentlig betydning for undersøgelsens resultat.

Endelig skal redegørelsen til virksomheden indeholde en beskrivelse af rådgivningsforløbet og af, hvordan arbejdsmiljøorganisationen har været inddraget.

Virksomheden skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen i rådgivningsprocessen.

Anvendte regler

Påbud:

- § 21, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø.

Rådgivningspåbud:

- § 38, stk. 1 og § 77a, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø.
- § 3, stk. 3, § 4, nr. 3, § 6, stk. 2 og 3, § 7, § 27, § 29, stk. 1, 3 og 4, §§ 30-32, § 33, stk. 1 og 2, § 34, stk. 2 og 3, § 35 og § 38 i bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet med senere ændringer.

Vejledning til at efterkomme påbuddene

Påbud:

I kan læse mere om Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane i AT-vejledning D.4.3.1: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>.

Se også publikationen om arbejdsbetinget stress på adressen: https://amid.dk/arbejdsbetinget_stress.

Rådgivningspåbud:

I kan finde en liste over autoriserede rådgivningsvirksomheder på vores hjemmeside. Se <https://at.dk/raadgivere>.

Der er også vejledning til, hvordan I efterkommer et rådgivningspåbud om alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer på vores hjemmeside. Se <https://at.dk/1-10-2>

I kan klage over påbuddene

I kan klage over påbuddene 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 påbuddene. Klage over påbuddene har opsættende virkning. Det betyder, at I ikke behøver at rette jer efter påbuddene, mens klagen bliver behandlet.

Hvis vi fastholder et eller begge påbud, sender vi klagen videre til Arbejdsmiljøklagenævnet, som så behandler 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 påbuddene.

Ring, hvis I har spørgsmål

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

Venlig hilsen

Marianne Bolund Jensen
Tilsynsførende