



Brønderslev kommune
Ny Rådhusplads 1
9700 Brønderslev

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

14. juli 2021

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 24. juni 2021 i forlængelse af tilsynsbesøget den 14. juni 2021.

På besøget hos Dronninglund Skole, Rørholtvej 20, 9330 Dronninglund, talte vi med afdelingsleder Carina Bruun-Jensen, skoledistriktsleder Steen Jensen, ansatte til gruppesamtale NN og arbejdsmiljørepræsentant Inge Bro Sørensen.

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 elever i indskoling.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. februar 2022**.

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

I skal **senest den 22. februar 2022** 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.

Sag

20200008704/9

Ansvarlig:

David Rasmussen

CVR 29189501

P 1003377083

Side 1/9

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i indskolingen 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:

- Virksomheden har ikke i tilstrækkelig grad instrueret de ansatte i at registrere hændelser med vold, hvorved der ikke kan arbejdes systematisk med forebyggelse af risikoen for vold. Dette begrundes vi med, at de ansatte og ledelsen oplyser, at ikke alle episoder med vold bliver registreret.
- Virksomheden har ikke i tilstrækkelig grad instrueret de ansatte i, hvordan de skal håndtere udadreagerende elever, der er i affekt. Dette begrundes vi med, at ledelsen oplyser, at de ansatte skal begrænse mængden af magtanvendelser, men at der ikke er instrueret konkret i, hvornår de ansatte kan bruge magtanvendelse ved udadreagerende elever. Ledelsen oplyser også, at antallet af magtanvendelser er faldet. Samtidigt begrundes vi det med de ansattes oplysning om, at de ikke ved, hvornår de kan bruge magtanvendelser, men at de blot har fået at vide, at de skal begrænses. Vi begrundes det også med oplysninger fra den psykiske APV, hvor ikke alle vidner til vold handler på hændelserne.
- Der er konkrete tilfælde af vold i form af slag/spark (ugentligt), kastede genstande (ugentligt), trusler om vold og nedladende omtale af de ansatte (dagligt). Dette begrundes vi med oplysninger fra ansatte, ledelse og den psykiske APV.
- Der er en konkret ulykke fra [REDACTED] 2020, hvor en ansat blev udsat for fysisk vold i form af slag og spark, samt psykisk vold i form af nedladende tale og råben. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at risikoen for vold ikke var tilstrækkeligt forebygget, da der efterfølgende blev lavet en procedure for fastholdelser i lignende situationer. Samtidigt havde eleven været udadreagerende [REDACTED], og vidnerne til ulykken gik ikke imellem den udadreagerende og den ansatte, selvom den udadreagerende elev var til fare for skadelidte.
- Der er et øget arbejdspress i forbindelse med efterarbejdet ved episoder med vold i form af feedback til forældre, møder og indberetninger til PPR. Dette begrundes vi med de ansattes oplevelse af et tidspres og ledelsens oplysning om, at der gives ekstra tid til efterarbejdet hver 3. til 4. måned, selvom risikoen for vold er til stede dagligt.
- De ansatte bliver psykisk belastet af at stå i risikoen for vold, samt at opleve kollegaer blive udsat for vold. Dette begrundes vi med data fra den psykiske APV for klynge 2 og 3.
- Det har personlige konsekvenser [REDACTED] at blive udsat for vold og risiko for vold. Dette begrundes vi med oplysninger fra gruppesamtale med de ansatte, oplysninger i den psykiske APV, samt den konkrete ulykkesundersøgelse på besøget.

Vi vurderer derfor samlet, at undervisning af elever i indskolingen 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). Da der er konkrete

tilfælde af fysisk vold, er der også en risiko for fysiske helbredsskader hos de ansatte.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Dronninglund Skole er en skole fra 0. til 10. klasse med 2-3 spor på hvert klassetrin. Herudover findes der en X- og Q-klasse med henholdsvis generelle og massive indlæringsvanskeligheder.

På skolen er der i alt 6-700 elever og cirka 90 ansatte fordelt mellem lærere, pædagoger og administrativt personale.

I indskoling, som påbuddet går på, er der 2 spor i 0. og 1. klasse, 3 spor i 2. klasse og 3 spor i 3. klasse. I 0. og 1. klasserne er der cirka 25 elever pr. klasse, i 2. klasse er der henholdsvis, 12, 18 og 19 elever i klasserne, og i 3. klasserne er der lige over 20 elever i hver klasse.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 27. april 2021, hvor skoledistriktsleder Steen Jensen deltog, og 14. juni 2021, hvor afdelingsleder Carina Bruun-Jensen, skoledistriktsleder Steen Jensen, ansatte til gruppesamtale NN og arbejdsmiljørepræsentant Inge Bro Sørensen deltog.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt en gruppesamtale med 3 ansatte og arbejdsmiljørepræsentant Inge Bro Sørensen den 14. juni 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt en ulykkesundersøgelse af anmeldt arbejdsulykke med skadelidte, afdelingsleder Carina Bruun-Jensen, skoledistriktsleder Steen Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Inge Bro Sørensen den 14. juni 2021.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 27. april 2021 og 14. juni 2021.

Skriftlige materialer

- Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget psykisk APV for klynge 2 (0. og 1. klassetrin) og klynge 3 (2. og 3. klassetrin). Kortlægningen er sket i perioden 23. marts 2021 til 16. april 2021.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

De tre ansatte, som Arbejdstilsynet talte med, var alle ansat som lærere på ■■■ klassetrin, men udtalte sig også om det, de vidste om vold i resten af indskoling (0. til 3. klasse). Ledelsen havde på det indledende besøg den 27. april 2021 oplyst, at man havde specialklasser, men at indskoling var almene klasser.

De ansatte oplyste, at der var ■■■ elever på ■■■ klassetrin, der kunne være fysisk udadreagerende mod de ansatte i forbindelse med undervisningsopgaverne. Nogle af disse børn kunne også have problemstillinger, hvor PPR blev inddraget. Derudover var der i alt ■■■ elever, der kunne være fysisk udadreagerende over for hinanden, hvor de ansatte kunne være nødt til at træde imellem eleverne eller risikerede at blive ramt af kastede genstande, som var kastet af en elev mod en anden, men som ramte en ansat i stedet for.

Udover [redacted] klassetrin vurderer de ansatte, at der er [redacted] elever på [redacted] klassetrin og cirka [redacted] elever på [redacted] klassetrin, der kan være fysisk udadreagerende over for de ansatte. De kan ikke give et bud på 0. klasse.

I forbindelse med grundtilsynet undersøgte Arbejdstilsynet også en arbejdsulykke fra den [redacted] 2020, hvor en af de ansatte fra gruppesamtalen var blevet udsat for vold af en elev i [redacted] klasse.

På besøget den 27. april 2021 oplyste ledelsen, at der var vold i form af fysisk vold, trusler og nedladende sprog, men at det var svært at sætte en mængde på, samt hvor ofte det forekom.

Af den psykiske APV fremgik følgende oplysninger:

- I klynge [redacted] (klassetrin) svarede [redacted] respondenter, at de havde oplevet en kollega blive udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder, og [redacted] respondenter svarede, at de også havde oplevet det med psykisk vold.
- Af de [redacted] respondenter, som svarede ja, havde en af disse handlet på hændelsen.
- I klynge [redacted] (klassetrin) var der [redacted] kommentarer under "3. Arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav": "*Det påvirker at blive kaldt grimme ting og slået på af eleverne. Det ville være godt, hvis der var fokus på hvad det gør ved personalet, og at der er rum for at bearbejde det i det daglige.*" og "*At ledelsen handler hurtigt og får lavet en handleplan/tiltag med medarbejderen, som står med udfordringen inden den bliver for stor. At ledelsen følger op efter en aftalt tidsperiode.*"
- I klynge [redacted] svarede [redacted] respondenter, at de inden for de sidste 12 måneder var blevet udsat for fysisk vold i arbejdstiden. Af disse [redacted] respondenter svarede [redacted] at det var et enkelttilfælde, [redacted] at det var sjældent, og [redacted] at det var månedligt.
- I klynge [redacted] svarede [redacted] respondenter, at de var blevet udsat for psykisk vold inden for de sidste 12 måneder i arbejdstiden. Af disse [redacted] respondenter svarede [redacted] at det var et enkeltstående tilfælde, [redacted] at det var månedligt, og [redacted] at det var ugentligt.
- I alt havde [redacted] respondenter svaret ja til, at de havde været udsat for fysisk og/eller psykisk vold. Ud af disse [redacted] havde [redacted] svaret ja til, at de havde fået den hjælp, som de havde behov for, hvor [redacted] havde svaret nej.
- I klynge [redacted] havde [redacted] respondenter svaret, at de havde oplevet en kollega blive udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder. [redacted] respondenter havde svaret, at de havde oplevet en kollega blive udsat for psykisk vold inden for de seneste 12 måneder.
- Af de [redacted] respondenter havde [redacted] ikke handlet på hændelsen.
- I klynge [redacted] svarede [redacted] respondenter ja til, at de var blevet udsat fra krænkende handlinger fra en borger (klient, beboer, elev, pårørende) i arbejdstiden inden for de sidste 12 måneder, og at det skete månedligt.

Under gruppesamtalen beskrev de ansatte volden således:

- Eleverne kunne true med kæppe dagligt
- Eleverne kastede med bolde, magneter, sten og sko ugentligt
- Slag og spark månedligt
- De ansatte kunne være nødsaget til at gå imellem eleverne, hvis de var oppe at slås, for at beskytte eleverne. Eksempelvis når en elev jager en

anden elev og råber "*Jeg slår ham ihjel!*". Der kunne dagligt opstå konflikter mellem eleverne, hvor de ansatte var nødt til at gå imellem

- Dårligt sprog og trusler dagligt. Eksempelvis "*Jeg slår dig ihjel, din fede kælling*"
- De ansatte bekymrede sig om risikoen for vold hver dag
- De ansatte skulle dagligt være meget opmærksomme på mikrosignaler i adfærden hos de udadreagerende elever.

Ledelsen bekræftede niveauet af forekomsten.

De ansatte oplyste, at der var en daglig risiko for vold i form af udadreagerende adfærd, da det kunne være svært at vurdere, om en udadreagerende elev kunne håndteres, så eleven ikke kom i affekt, ligesom det kunne være svært at fange dem, inden de kom i affekt. Det var dog ikke hver dag, at det resulterede i fysisk vold.

De ansatte oplyste, at det kunne være svært at hjælpe en kollega i en hændelse med vold, fordi de ikke oplevede at være klædt på til at håndtere et udadreagerende barn i affekt. Eksempelvis oplyste de ansatte, at magtanvendelser i form af fastholdelser skulle undgås. De ansatte var instrueret i, at magtanvendelser kun måtte bruges, når barnet var til skade for sig selv eller andre, men de ansatte var usikre på, hvornår dette var gældende. Ledelsen oplyste, at instruksen om magtanvendelser var, at det skulle undgås, men at de kunne anvendes, hvor barnet var til skade for sig selv eller andre, men at der ikke var mere konkrete instrukser end dette. Ledelsen oplyste også, at antallet af magtanvendelser havde været højere. Ledelsen udtalte også, at man kunne blive fyret ved anvendelse af magtanvendelser.

De ansatte oplyste, at volden også fyldte i det pædagogiske dannelsesarbejde med eleverne. De ansatte følte ikke, at de havde reaktioner over for de udadreagerende elever, hvorved det kunne være svært at forklare de andre elever, at det ikke var i orden at være udadreagerende. Ifølge de ansatte kunne dette betyde, at nogle af de andre elever kopierede de udadreagerende elevs adfærd.

De ansatte oplyste, at man var tidsmæssigt presset, hvis man havde en af de klasser, hvor der var udadreagerende elever, fordi man ikke automatisk fik tildelt ekstra tid til at skrive feedback til forældrene, lave indberetning, sagsbeskrivelser til PPR og andet. Ledelsen bekræftede, at der ikke automatisk blev givet tid på baggrund af udfordringer i klasserne, men at det var muligt at få fjernet opgaver for at få mere tid til arbejdet med de udadreagerende elever. Ledelsen oplyste, at der hver 3. til 4. måned blev givet tid til indberetninger og lignende i forbindelse med udadreagerende elever, der fyldte i klassen. De ansatte oplevede, at det kunne være svært at få ekstra tid - der kunne skrues ned for kvaliteten, men der var også nogle undervisningsmål, der skulle nås.

De ansatte oplyste, at de ofte står alene i undervisningen, hvorfor det kan være svært at have fokus på både de udadreagerende elever og de andre elever i klassen. Ledelsen oplyste, at der er 2 timers co-teaching om ugen (hvor der er en ekstra lærer med i klassen), at der er læringsmiljø- og inklusionsvejledere på 2-3 uger om året pr. klasse, ligesom der i indskoling også kan være pædagoger tilknyttet undervisningen. Ledelsen oplyste på den baggrund, at der er to ansatte i hver klasse cirka 40% af tiden.

På besøget blev den anmeldte ulykke den [REDACTED] 2020 også undersøgt i forbindelse med afdækning af risikoen for udsættelse for vold i forbindelse med undervisning i indskolingen. Den ene af de ansatte fra gruppesamtalen var også skadelidte på den konkrete ulykke. Om ulykkesforløbet blev følgende oplyst af ledelse, arbejdsmiljørepræsentant og skadelidte:

- Skadelidte blev kaldt ind i sin primære klasse af en lærerkollega, da et af de udadreagerende børn i klasse jagtede en anden elev. Lærerkollegaen vurderede, at skadelidte havde en bedre relation til den udadreagerende elev, og derfor ville være bedre i stand til at tale den udadreagerende elev ned.
- Da skadelidte kom ind i klassen forsøgte [REDACTED] at gå imellem de to elever og sagde "Stop, kom herover og fortæl, hvad der er galt". De to elever stoppede jagten, men den udadreagerende elev blokerede døren ud til gangen. Skadelidte bad [REDACTED] lade klassen komme ud. [REDACTED] lod klassen gå ud, bortset fra den elev, som [REDACTED] jagtede. Skadelidte bad den udadreagerende elev lade den anden elev komme ud, men det ville den udadreagerende elev ikke gøre. Dette var noget, der var sket før.
- Skadelidte begyndte at tælle ned fra 5, hvorefter [REDACTED] ville åbne døren ud til gangen og lade den anden elev komme ud. Imens skadelidte talte ned, bakkede [REDACTED] væk fra døren. Da [REDACTED] havde talt ned, var døren ikke blevet åbnet, men [REDACTED] gik hen og trak døren åben, hvorefter den anden elev kunne komme ud. Her skiftede den udadreagerendes vrede fokus fra den anden elev til skadelidte. Den udadreagerende elev slog ud efter skadelidtes hoved 2-3 gange, hvor skadelidte bestemt sagde til den udadreagerende elev, at det skulle [REDACTED] ikke gøre igen. Herefter begyndte den udadreagerende elev også at sparke ud efter skadelidte.
- Skadelidte skubbede den anden elev foran sig for at få [REDACTED] ind i et andet klasselokale, mens den udadreagerende elev gik bag [REDACTED]
- Der var flere kollegaer til stede omkring skadelidte, der forsøgte at aflede den udadreagerende elev, men de gik ikke og fastholdte [REDACTED]
- Skadelidte og den anden elev kom ind i et andet lokale. Skadelidte holdt fast i døren i 5 minutter, så den ikke kunne åbnes, mens [REDACTED] forsøgte at berolige den anden elev. Efter 5 minutter kom den udadreagerende elev ind i klassen. [REDACTED] forsøgte at bryde ind i samtalen mellem skadelidte og den anden elev, men når skadelidte talte til den udadreagerende elev, så ville [REDACTED] ikke deltage i samtalen. Skadelidte lod derfor være med at forsøge at inddrage den udadreagerende elev i samtalen. Efter noget tid kom [REDACTED] mor, hvorefter den udadreagerende elevs vrede blev vendt mod moderen. Her valgte skadelidte at føre den anden elev ud gennem branddøren.
- Ulykken skete i 4. lektion, men skadelidte valgte at arbejde færdigt til efter 5. lektion, hvor [REDACTED] havde fri. [REDACTED]
- Efter ulykken blev der udarbejdet en procedure for, hvordan vidner til en lignende ulykke skulle fastholde en elev, hvis det skete igen. Proceduren var ikke fuldt ud instrueret til alle ansatte på tidspunktet for tilsynet.
- Det blev oplyst, at den udadreagerende elev har udadreagerende adfærd siden [REDACTED], men at ulykken den [REDACTED] 2020 speedede processen op.
- Ledelsen oplyste, at det havde været i orden at fastholde den udadreagerende elev, da [REDACTED] fulgte efter skadelidte og sparkede og slog

men at det var korrekt af skadelidte at forsøge at nedtrappe konflikten, som havde forsøgt.

Virksomhedens forebyggelse

De ansatte og ledelsen oplyste, at de ansatte havde fået et oplæg om affektreguleringsmodellen for et år siden og et opfølgende oplæg online for et halvt år siden. Kurset havde haft fokus på en neuropædagogisk tankegang, hvor de ansatte var blevet instrueret i konfliktnedtrapping, afledning, samt hvordan magtanvendelser i praksis kunne foregå mest nænsomt for barnet, men også, hvordan de kunne undgå.

Ledelsen oplyste, at affektreguleringsmodellen var blevet koblet sammen med individuelle aktionslæringsforløb for de ansatte.

Ledelsen oplyste, at beskrivelse af vold og håndtering af vold stod beskrevet i personalehåndbogen "*Værd at vide*", som blev sendt på mail til de ansatte, når der kom opdateringer. Ledelsen oplyste også, at de ikke fulgte op på, om de ansatte havde læst personalehåndbogen. De ansatte oplyste, at de ikke kendte til, at der stod noget om vold i personalehåndbogen.

De ansatte oplyste, at de forsøgte altid at give en flugtvej til eleverne og trække sig ved udadreagerende adfærd, men at det ikke altid var muligt, da eleverne kunne finde på at følge efter de ansatte. De ansatte oplyste også, at de forsøgte at konfliktnedtrappe og aflede eleverne, inden de blev udadreagerende, men at dette ikke altid var muligt, hvorved eleven kunne blive udadreagerende.

De ansatte oplyste, at man kun registrerede de voldsomme tilfælde af vold, men ikke det daglige dårlige sprogbrug eller trusler. Ledelsen bekræftede, at ikke alle tilfælde af vold blev registreret, men at man havde både skemaer til registrering af vold og trusler, samt månedsskemaer til at sætte streger på ved tilfælde af vold.

Arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen oplyste desuden, at Brønderslev Kommune havde indført app'en TeamEffekt pr. 1. juni 2021, der skulle gøre det nemmere at registrere alle tilfælde af vold. De ansatte var endnu ikke fuldt instrueret i at anvende app'en.

De ansatte oplyste, at der ikke er fastsat tid til at tale om voldshændelser udover de voldsomme hændelser, hvor der ville være supervision. Det er noget, de ansatte selv kunne tage op på teammøder. De ansatte oplyste også, at de sad i forberedelsesrummet og talte om hændelserne med deres kollegaer, mens de var i gang med at forberede undervisningen. Ledelsen oplyste, at der altid var mulighed for at få hændelser med vold taget op på teammøder.

Ledelsen oplyste, at de havde opstartssamtaler med nye ansatte, hvor det blev oplyst, at man ikke skulle bruge magtanvendelser, men i stedet finde flugtveje, trække sig og aflede. I forlængelse af opstartssamtalen var der en opfølgende samtale med den ansatte for at finde ud af, hvordan den ansatte håndterede sine arbejdsopgaver.

De ansatte oplyste, at de primært havde fået instruktion i håndtering af vold fra deres kollegaer og gennem erfaring med jobbet. Derudover havde de fået viden gennem de to kursusdage om affektregulering.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

De ansatte oplyste, at man havde ondt i maven af bekymring over, hvilket humør de udadreagerende børn kunne have på dagen, fordi man skulle finde ud

af, hvordan man kunne holde dem ude af affekt. Derudover følte de ansatte sig magtesløse, fordi de havde redskaber til at konfliktnedtrappe, men de ikke vidste, hvordan skulle håndtere udadreagerende elever, der var kommet i affekt.

I forbindelse med undersøgelsen af ulykken den [redacted] 2020, blev det oplyst, at der havde [redacted].

De ansatte oplyste, at det kunne være svært at nå både forberedelse og feedback til forældre til udadreagerende elever, indberetninger og møder, når man var klasselærer for en klasse med udadreagerende elever.

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:

- Mundtligt instruere de ansatte i håndtering af vold fra elever (flugtveje, hvornår det konkret er i orden at fastholde en elev, nænsomt nødværge)
- Afsætte fast tid til sparring om og ventilering af voldshændelser
- Instruere de ansatte i korrekt registrering af vold i arbejdet, så arbejdsmiljøorganisationen kan arbejde effektivt og systematisk med risikoen for vold
- Systematisk risikovurdering af udadreagerende elever og afdækning af det videre uddannelsesforløb for eleverne
- Afsætte arbejdstid til håndtering af udadreagerende elever og det efterfølgende administrative arbejde.

Det vigtigste er, at I finder nogle metoder, der virker hos jer. Derfor kan I også finde flere metoder på <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/>

I kan også læse mere om forebyggelse af risikoen for vold i At-vejledningen om vold: <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

David Rasmussen
Tilsynsførende