

HERLEV KOMMUNE
Herlev Bygade 90
2730 Herlev

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

20. juli 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 13. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 31. maj 2023.

På besøget hos Herlev Byskole afdeling Eng, Engskolevej 1, 2730 Herlev talte vi med skoleleder Helle Seliger, fagligleder Line Bech Pedersen, arbejdsmiljørepræsentant Lisbeth Bonnesen, arbejdsmiljørepræsentant Rikke Kyhnaav og flere ansatte.

Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Erna Rieck.

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 med undervisning af elever i klasserne 1.c, 1.d og 2.c på Herlev Byskole, afdeling Eng planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget.

Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold er effektivt forebygget

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. december 2023**.

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

I skal **senest den 8. december 2023** 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

20200063801/23

Ansvarlig:
Birgit Erna Rieck

CVR 63640719

P 1003265570

Side 1/10

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.

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i klasserne 1.c, 1.d og 2.c på Herlev Byskole, afdeling Eng 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. Arbejdstilsynet har medtaget virksomhedens høringssvar i vurderingen.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

- Ledelse og ansattes oplysninger om, at [REDACTED] i hver af klasserne på 1. årgang, samt [REDACTED] i 2.c har udadreagerende adfærd minimum 2 til 3 gange ugentligt over for ansatte eller andre elever. Den udadreagerende adfærd kan være slag, spark, krads, riv og kasten med ting.
- Ledelse og ansatte oplysninger om, at de ansatte minimum et par gange ugentligt anvender magt over for elever i 1.c og 2.c, mens magtanvendelser forekommer 2 til 3 gange ugentligt i 1.d. Magtanvendelserne retter sig mod, at flytte en elev fysisk væk fra en situation for at beskytte en elev eller sig selv mod fx spark eller skille 2 elever ad fysisk, som er kommet op at slås.
- Ledelse og ansatte oplysninger om, at [REDACTED] i hver klasse på 1. årgang og [REDACTED] i 2.c har verbal krænkende adfærd dagligt eller flere gange dagligt over for ansatte, som fx ”luder, fuck dig” eller trusler, som fx ”jeg slår dig ihjel”, ”gid, at du ville dø”.
- Ledelse og ansatte oplysninger om, at elever med udadreagerende adfærd har socio-emotionelle udfordringer. Elevernes adfærd kan ofte være kravafvisende og bærer præg af, at eleverne er udfordret på deres evne til metallisering med tab af impulsstyringen og selvkontrollen til følge. Desuden kan nogle elevers humør svinge fra ’0 til 100 ’ på kort tid, hvilket gør adfærden svær at forudsige for de ansatte og medfører, at elever meget hurtigt ”hopper i flæsket på hinanden”.

Arbejdstilsynet anerkender og har medtaget i vurderingen, at virksomheden har taget forskellige initiativer for at imødekomme risikoen for vold relateret til arbejdet fx voldspolitik, psykisk førstehjælp, krisehjælp, faglige konfliktnedtrappende uddannelses- og supervisionstiltag, ledelsesopbakning mm. Arbejdstilsynet vurderer imidlertid, at disse tiltag ikke i tilstrækkeligt omfang forebygger risikoen for vold i arbejdet med undervisning af elever i klasserne 1.c, 1.d og 2.c på Herlev Byskole, afdeling Eng, idet tiltagene ikke har kunne forhindre vold, så forebyggelsen har ikke været tilstrækkelig.

Arbejdstilsynet lægger i vurderingen her vægt på følgende:

- Ansattes oplysninger om, at der er stort mørketal mellem den registrerede data og den faktiske forekomst af udadreagerende adfærd fra elever, idet de ansatte ikke registrerer alle voldsomme hændelser.
- Ledelsens oplysninger om, at der ikke fra ledelse og AMO er en systematisk opfølgning med analytiske processer på registrerede data fra voldsomme hændelser, som kan igangsætte forskellige forebyggende tiltag, så arbejdet med undervisning af elever kan planlægges og tilrettelægges, så det udføres sikkert.
- Ansattes oplysninger om, at der er mørketal mellem den registrerede data og den faktiske forekomst af magtanvendelser, idet de ansatte ikke registrerer alle magtanvendelser.
- Ansattes oplysninger bekræftet af ledelsen om, at de ansatte ikke har modtaget instruktion og oplæring i det juridiske grundlag for magtanvendelse, samt træning i fysisk praktisk anvendelse af magt med fx nænsom nødværge.
- Ansattes oplysninger bekræftet af ledelsen om, at elever med kendt udadreagerende adfærd ikke bliver risikovurderet i hverdagen, da der ikke er implementeret en formaliseret procedure og praksis for systematisk risikovurdering af elever med kendt udadreagerende adfærd.
- Ledelsens oplysninger om, at samarbejdet mellem børnehaver og skole ved elevers skolestart burde kunne kortlægge elever med særlige behov bedre, herunder elever med udadreagerende adfærd. På nuværende tidspunkt 'fanger' og videregiver overleveringssamtalerne ikke elevernes problemstillinger godt nok.

Arbejdstilsynet vægter endvidere ansattes oplysninger bekræftet af ledelsen om arbejdsmæssige konsekvenser i forbindelse med:

- Ledelse og ansattes oplysninger om, at [REDACTED] ugen før Arbejdstilsynets besøg i forbindelse med undervisning i 1. klasse, samt at ansatte er brudt grædende sammen på arbejdspladsen minimum gennemsnitligt månedligt inden for det sidste år.
- Ledelse og ansattes oplysninger om, at ansatte minimum ugentligt, særligt på 1. årgang, mister selvkontrollen i afmagt og råber/skriger af eleverne.

Afslutningsvis vægter Arbejdstilsynet ansattes oplysning om personlige konsekvenser om, at nogle ansatte har dårlig nattesøvn, tankemylder, hjertebanken, oplever sig presset og afmægtig, samt har dårlig samvittighed over at svigte 'almindelige' elever, der ikke har nogle særlige behov.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med undervisning af elever i klasserne 1.c, 1.d og 2.c på Herlev Byskole, afdeling Eng 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, samt for i nogle tilfælde, at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også, at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Ledelsen oplyser, at Herlev Byskole, afdeling Eng er en folkeskole i Herlev Kommune med ca. 600 elever. Der er 2 spor fra 0. til 6. klasse og 3 spor fra 7. til 9. klasse, desuden specialklasser kaldet læseklasser.

Ledelsen oplyser og ansatte bekræfter, at der er ansat ca. 50 lærer og 30 pædagoger, samt en konstitueret skoleleder og afdelingsledere. Der har været ustabil ledelse gennem ca. 3 år, men både ansatte og ledelse er fortrøstningsfulde og den nuværende ledelse er i fuld gang med en opsamling på strukturerne for arbejdet på Herlev Byskole, afdeling Eng.

Nærværende påbud retter sig mod det pædagogiske personale i 1.c, 1.d og 2.c på Herlev Byskole, afdeling Eng, som arbejder med undervisning af elever. Konstitueret skoleleder Helle Seliger blev orienteret om nærværende påbud på besøget den 31. maj 2023.

Arbejdstilsynet har modtaget hørings svar fra virksomheden den 23. juni 2023.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

Arbejdstilsynet har besøgt virksomheden den 30. og den 31. maj 2023.

Besøget den 30. maj 2023:

- En samtale med AMO ved konstitueret skoleleder Helle Seliger, arbejdsmiljørepræsentant Rikke Kyhnauv og arbejdsmiljørepræsentant Lisbeth Bonnesen. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Rieck.
- En gruppesamtale med 4 ansatte fra indskoling og en gruppesamtale med 2 ansatte fra læseklasserne. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Rieck. I samtalen spurgte Arbejdstilsynet ind til belastninger i det psykiske arbejdsmiljø i arbejdet med undervisning af elever. Der blev i samtalen taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguide og i Arbejdsmiljøvejviser til undervisning.

Besøget den 31. maj 2023:

- En gruppesamtale med 5 ansatte fra mellemtrin og udskoling. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Rieck. I samtalen spurgte Arbejdstilsynet ind til belastninger i det psykiske arbejdsmiljø i arbejdet med undervisning af elever. Der blev i samtalen taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguide og i Arbejdsmiljøvejviser til undervisning.
- En samtale med ledelsen om data fra gruppesamtalerne med ansatte. Ledelsen var repræsenteret af konstitueret skoleleder Helle Seliger og afdelingsleder Line Bech Pedersen. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Rieck.
- En afsluttende samtale med AMO ved konstitueret skoleleder Helle Seliger, arbejdsmiljørepræsentant Rikke Kyhnauv og arbejdsmiljørepræsentant Lisbeth Bonnesen, herunder deltog også afdelingsleder Line Bech Pedersen. Arbejdstilsynet var repræsenteret ved tilsynsførende Susan Aufeldt og tilsynsførende Birgit Rieck.

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har ikke i forbindelse med tilsynet modtaget skriftlige materialer fra virksomheden.

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte oplyser, at [REDACTED] i hver af klasserne på 1. årgang, samt [REDACTED] i 2.c har udadreagerende adfærd dagligt over for ansatte eller andre elever. Den udadreagerende adfærd kan være slag, spark, krads, riv og kasten med ting. Ledelsen bekræfter den udadreagerende adfærd fra elever, men mener, at den forekommer 2 til 3 gange ugentligt over for ansatte eller andre elever.

Hørings svar: 1.c og 1.d. Status: Begge klasser er påvirket af, at de i børnehaverperioden og i perioden op til skolestart har været hjemme grundet covid-19. Vi oplever, at denne årgang er særligt sårbare, og de ikke har haft den nødvendige brobygning til skolen. Derudover er årgangen præget af relativt mange elever, der er i udsatte positioner grundet sårbare hjemmestandarder m.m.

I 2.c er problemstillingen [REDACTED] og derfor har reageret udadrettet. [REDACTED] har i en stor del af skoledagen været [REDACTED]

De ansatte oplyser, at de dagligt anvender magt over for elever i 1.c og 2.c, mens magtanvendelser forekommer 2 til 3 gange ugentligt i 1.d. Magtanvendelserne retter sig mod at flytte en elev fysisk væk fra en situation for at beskytte en elev eller sig selv mod fx spark eller skille 2 elever ad fysisk, som er kommet op at slås. Ledelsen bekræfter, at ansatte anvender magt over for elever, men mener at den forekommer et par gange ugentligt.

Ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at [REDACTED] i hver klasse på 1. årgang og [REDACTED] i 2.c har verbal krænkende adfærd dagligt eller flere gange dagligt over for ansatte, som fx "luder, fuck dig" eller trusler, som fx "jeg slår dig ihjel", "gid, at du ville dø".

Ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at elever med udadreagerende adfærd har socio-emotionelle udfordringer. Elevernes adfærd kan ofte være kravafvisende og bærer præg af, at eleverne er udfordret på deres evne til metallisering med tab af impulsstyringen og selvkontrollen til følge. Desuden kan nogle elevers humør svinge fra '0 til 100' på kort tid, hvilket gør adfærden svær at forudsige for de ansatte og medfører, at elever meget hurtigt "hopper i flæsken på hinanden", hvorfor ansatte må anvende magt for at skille eleverne ad.

Virksomhedens forebyggelse

Politik og procedure

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at der er en overordnet kommunal voldspolitik med en fælles definition af begrebet vold og beredskabsplan med handleprocedure, herunder psykisk førstehjælp. Der afholdes Debriefing og tilbydes krisehjælp efter behov ved voldsomme episoder med udadreagerende adfærd fra elever.

De ansatte oplyser, og ledelsen bekræfter, at de ansatte aldrig arbejder alene, men altid kan tilkalde hjælp fra en kollega i lokalet ved siden af, hvis ikke ansatte arbejder 2 eller 3 sammen i en klasse, hvor elever har udadreagerende adfærd.

Registrering og opfølgning

Ledelsen oplyser, at alle ansatte er instrueret i at udfylde og sende et hændelsesark til AMR, som derpå sørger for journalisering. Et hændelsesark er et skema til registrering af udadreagerende adfærd fra elever mod ansatte.

Hørings svar: *1.c og 1.d. mht. udadrettede elevers adfærd, hvor de i afmagt spytter og slår:*

- *Alle ansatte er instrueret i, at de skal udfylde hændelsesark, hvis der opleves, at eleverne har grænseoverskridende adfærd.*
- *Arbejds miljøgruppen herunder ledelsen hjælper og støtter, når ark skal udfyldes, og der er efterfølgende pædagogisk understøttelse af leder med specialpædagogiske skills.*
- *I ovennævnte klasser er der udfyldt et hændelsesark, som har medført, at der blev udarbejdet handleplan for eleven og plan for, hvorledes den voksne fik psykologsupport og hensyntagen i arbejdsportfolio.*

De ansatte oplyser, at der er stort mørketal mellem den registrerede data og den faktiske forekomst af udadreagerende adfærd fra elever, idet de ansatte ikke registrerer alle voldsomme hændelser, da det tager alt for lang tid at udfylde hændelsesarket.

Ledelsen oplyser, at der ikke fra ledelse og AMO er en systematisk opfølgning med analytiske processer på registrerede data fra voldsomme hændelser, som kan igangsætte forskellige forebyggende tiltag, så arbejdet med undervisning af elever kan planlægges og tilrettelægges, så det udføres sikkert.

Ledelsen oplyser, at [REDACTED]

Magtanvendelse

Ledelsen oplyser, at de ansatte har modtaget instruktion og oplæring i indberetning af en magtanvendelse og altid kan få hjælp af en leder til det.

De ansatte oplyser, at der er mørketal mellem den registrerede data og den faktiske forekomst af magtanvendelser, idet de ansatte ikke registrerer alle magtanvendelser, da det tager alt for lang tid.

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at de ansatte ikke har modtaget instruktion og oplæring i det juridiske grundlag for magtanvendelse, samt træning i fysisk praktisk anvendelse af magt med fx nænsom nødværge.

Risikovurdering:

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at elever med kendt udadreagerende adfærd ikke bliver risikovurderet i hverdagen, da der ikke er implementeret en formaliseret procedure og praksis for systematisk risikovurdering af elever med kendt udadreagerende adfærd.

Konflikt nedtrappende foranstaltninger

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at de ansatte har kursus i ICDP (International Child Development Programme), som er et internationalt fagligt forebyggelsesprogram rettet mod professionelle, herunder lærer og pædagoger med henblik på at optimere udsatte børn og unges udviklingsbetingelser i dagtilbud og skole. ICDP bygger grundlæggende på en konfliktnedtrappende tilgang til eleverne.

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at skolen er i gang med at etablere mellemformer kaldet Spar Es, som er en form for mindre gruppetilbud til elever med særlige behov. Her kan eleven være i perioder, så eleven, kammeraterne og de ansatte alle kan få et pusterum fra hinanden i stamklassen.

Ledelsen oplyser, at samarbejdet mellem børnehaver og skole ved elevers skolestart burde kunne kortlægge elever med særlige behov bedre, herunder elever med udadreagerende adfærd. På nuværende tidspunkt 'fanger' og videregiver overleveringssamtalerne ikke elevernes problemstillinger godt nok.

Ledelsen oplyser, at desuden kommer nogle elever fra andre lande (flygtninge) og starter i en klasse uden at kunne tale dansk, hvilket belaster de ansatte på grund af kommunikationsproblemer, men efter sommerferien opstarter kommunen modtagerklasser for at imødegå problemstillingerne bedre.

Høringssvar: *1.c og 1.d. Mål: At alle elever får gode muligheder for at blive så dygtige de kan- fagligt, socialt og personligt.*

Tiltag:

- *1 0. klasse havde vi specifikke indsatser, og disse indsatser prioriterede vi fortsatte i 1. klasse.*
- *Rammen har være prioritering af flere voksne i en stor del af skoledagen.*
- *De voksne har specialpædagogisk uddannelse og er ansat til at arbejde med sårbare børn i udsatte positioner.*
- *Der er arbejdet med specifikke pædagogiske indsatser, der tager afsæt i elevernes behov.*
- *ADHD/Autisme pædagogik med tydelige rammer, differentiering, holddannelse m.m.*
- *Der afholdes klasse- og teammøder, hvor arbejdet med eleverne er på dagsorden.*
- *Forældrene er inddraget, og der er afholdt KTM (kompetence-team-møder), hvor de meget sårbare elever, der i afmagt spytter og slår har været på dagsorden, her har tværfaglige team (psykolog, vejleder, socialrådgiver, lærere, forældre og ledelse) deltaget, og der er sendt underretninger, indstillet til PPR herunder børnepsyk.*
- *Der er afholdt personalekursus i arbejdet med low arousal? Low Arousal er Rogivende Pædagogik og Ikke-konfronterende Pædagogik. Low Arousal har til formål at give fagprofessionelle kompetencer til at støtte barnet i at ændre en udfordrende adfærd ved at undgå konfronterende situationer og søge at opnå lav grad af modstand hos borgeren.*
- *Der er arbejdet med mentalisering. Gennem mentalisering lærer man egne følelser og tanker at kende og forstår, at de er baggrunden for ens adfærd. Dette giver en fornemmelse af kontrol og selvbevidsthed.*

Mentalisering hænger tæt sammen med evnen til at regulere følelser. At mentalisere har i sig selv en affektregulerende funktion.

- *Kommende skoleår pr. 1. august 2023: Der er etableret mellemform, et tiltag hvor de meget udsatte og sårbare elever får en pause for stamklassen og skal deltage i forløb, hvor der arbejdes med low arousal og mentalisering, sociale historier m.m.*

2.c:

Understøttelse af det pædagogiske personale, som har arbejdet med [REDACTED], har været:

Pædagogisk supervision af lederen af skolens specialpædagogiske team samt skolens psykolog og læringsvejleder. Alle de omtalte voksne har specialpædagogisk uddannelse.

Instruktion og oplæring af nyansatte og vikarer

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at vikarer har det svært i klasserne 1.c, 1.d og 2.c. [REDACTED] efter at have haft en af klasserne, hvorefter ansatte [REDACTED].

Ledelsen oplyser, at det er barsk at være vikar i klasserne 1.c, 1.d og 2.c, derfor prøver ledelsen, at anvende faste vikarer i klasserne eller bytte rundt på de faste lærer, så nye vikarer ikke kommer ind i klasserne 1.c, 1.d og 2.c.

De ansatte oplyser, at de har udarbejdet korte beskeder, som vikarerne kan læse med den vigtigste information om særlige hensyn, som vikaren bør tage til nogle elever med særlige behov i klassen.

Ledelsen oplyser, at alle vikarer starter med instruktion/oplæring i arbejdet med undervisning af elever på et kursus og får efter et stykke tid et opfølgende kursus. Vikarerne er gode til at komme og tale med ledelsen ved behov.

Ledelsen oplyser, at alle nyansatte introduceres af ledelsen og indgår i en mentorordning ved opstart. Efter sommerferien opstarter et nyt 4 dages kursus til nyansatte, som er nyuddannede.

Ledelsestilsyn, - kontrol og – opbakning

De ansatte oplyser og ledelsen bekræfter, at de ansatte altid kan få fat i en leder i nødsituationer, samt at der er en tæt ledelsesopbakning og - opfølgning, når de ansatte har haft brug for det efter en voldsom hændelse.

Ledelsen oplyser, at der har været ustabil ledelse gennem ca. 3 år, men den nuværende ledelse er i fuld gang med en opsamling på strukturerne for arbejdet på Herlev Byskole, afdeling Eng.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Arbejds-mæssige konsekvenser

De ansatte oplyser, at ansatte er brudt grædende sammen på arbejdspladsen gennemsnitligt ugentligt inden for det sidste år. [REDACTED] ugen før Arbejdstilsynets besøg i forbindelse med undervisning i 1. klasse.

Ledelsen oplyser, at de er bekendt med, at [REDACTED] ugen før Arbejdstilsynets besøg i forbindelse med undervisning i 1. klasse, men ledelsen er kun er vidende om, at ansatte er brudt grædende sammen på arbejdspladsen gennemsnitligt månedligt inden for det sidste år.

De ansatte oplyser, at ansatte dagligt, særligt på 1. årgang, mister selvkontrollen i afmagt og råber/skriger af eleverne. Ledelsen oplyser, at de ikke kan genkende billedet, men kan bekræfte en forekomst ugentligt.

Personlige konsekvenser

De ansatte oplyser, at nogle ansatte har dårlig nattesøvn, tankemylder, hjertebanken, oplever sig presset og afmægtig, samt har dårlig samvittighed over, at svigte 'almindelige' elever, der ikke har nogle særlige behov.

Anvendte regler

- § 17, § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 10, § 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.

I kan fx løse arbejdsmiljøproblemet ved, at:

- Implementere registrering af voldsomme hændelser, så alle voldsomme hændelser registreres.
- Følge systematisk op på voldsomme hændelser fra ledelse og AMO med analytiske processer, som kan igangsætte forskellige forebyggende tiltag, så arbejdet med undervisning af elever kan planlægges og tilrettelægges, så det udføres sikkert.
- Instruere og oplære ansatte i det juridiske grundlag for magtanvendelse, samt træning i fysisk praktisk anvendelse af magt med fx nænsom nødværge.
- Udarbejde procedure og implementere systematisk formaliseret risikovurdering i forbindelse med arbejdet med elever med udadreagerende adfærd.
- Optimere samarbejdet mellem børnehaver og skole, så overleveringssamtaler om elever ved skolestart 'fanger' og videregiver elevens problemstillinger kvalificeret.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i AT-vejledningen om vold. Se www.at.dk/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 Arbejdstilsynets klagenævnet, 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

Birgit Erna Rieck
Tilsynsførende