

Gregers Krabbe S/I
Haverslevvej 107
9520 Skørping

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

1. juli 2022

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 17. juni 2022 i forlængelse af tilsynsbesøget den 1. juni 2022.

På besøget hos Gregers Krabbe S/I, Haverslevvej 107, 9520 Skørping talte vi med konstitueret pædagogisk leder Helle Kjær Madsen, skoleleder Lars Øgendahl Overgaard, arbejdsmiljørepræsentant Mads Pedersen, arbejdsmiljørepræsentant Lise Muhlig, flere ansatte ifm. Gruppesamtaler og arbejdsmiljørepræsentant Karsten Rasmussen.

Sag
20210065916/12
Ansvarlig:
David Rasmussen

CVR 28445660
P 1011252830

Side 1/9

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 børnene i [REDACTED] gruppe i børnehaven og eleverne i [REDACTED] klasse i skolen.

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

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

I skal **senest den 8. marts 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.

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 børnene i ældste gruppe i børnehaven og eleverne i ■■■-klasse i skolen 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:

I børnehaven:

- De ansatte i børnehaven oplyste, at de dagligt til ugentligt bliver udsat for bl.a. råben, trusler og spark af en gruppe på ■■■ børn i den ældste gruppe, og dette blev bekræftet af ledelsen. I et konkret tilfælde ■■■ for tilsynsbesøget, blev en ansat ■■■ bevidst af et barn i en ■■■ da den ansatte havde irttesat selvsamme adfærd mod et andet barn. Skældsord bliver dog primært brugt børnene imellem ifølge virksomhedens hørings svar.
- Derudover har gruppen på de ■■■ børn i ældste gruppe, ifølge de ansatte, i nogle tilfælde haft PPR inde over på grund af udfordringer i ■■■ eller mistanke om ikke-udredte diagnoser. Derfor er der brug for faste rammer for børnene for at forebygge udadreagerende adfærd, men dette er svært, fordi børnene møder forskellige ansatte igennem ugen.
- Udadreagerende adfærd bliver ikke registreret systematisk, selvom der er udarbejdet hændelseskemaer. De ansatte er usikre på, om der er konkrete hændelseskemaer, men måde arbejdsmiljørepræsentant og ledelse oplyste til Arbejdstilsynet, at de er præsenteret på et personalemøde.

I skolen:

- Eleverne i ■■■-klasse taler nedsættende til de ansatte, skaber uro og er fysisk udadreagerende, hvor de ansatte risikerer at komme imellem og utilsigtet eksempelvis blive ramt af kasteskyts.
- Forældrene mistænkeliggør de ansatte, hvis de ansatte påtaler den uhensigtsmæssige adfærd over for forældrene.
- Nogle af eleverne kommer fra svære sociale kår og/eller har diagnoser som eksempelvis ADHD, der kan øge risikoen for udadreagerende adfærd.
- Det er kun nogle ansatte, der påtaler/korrigerer elevernes adfærd, men disse ansatte bliver også oftere udsat for uhensigtsmæssig adfærd fra eleverne.
- Der er udarbejdet hændelseskemaer. De ansatte anvender disse ved ved relevante tilfælde, men ikke systematiske og heller ikke ved udadreagerende adfærd, der ikke er fysisk vold.
- De ansatte oplever uhensigtsmæssig adfærd dagligt til ugentligt, men ledelsen kan ikke genkende dette. Dog er der kun registreret 2-3 hændelser det sidste år, og derfor bekræfter ledelsen, at ikke alle hændelser registreres.

Selvom der er udarbejdet hændelseskemaer til registrering af udadreagerende adfærd, så bliver hændelseskemaerne ikke brugt systematisk og ens til at kortlægge den udadreagerende adfærd til brug for forebyggelse af risikoen for vold. Derudover reagerer de ansatte ikke ens over for uhensigtsmæssig adfærd,

og børnene i børnehave møder forskellige ansatte i løbet af ugen. Dette kan øge risikoen for vold, da en gruppe af børnene i virksomheden er belastet af sociale kår og/eller diagnoser, og at disse børn kan have brug for faste rammer for at være i low arousal.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med børnene i ældste gruppe i børnehaven og eleverne i [REDACTED] klasse i skolen 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).

Sagens oplysninger

Virksomheden

Gregers Krabbe er en privat institution bestående af vuggestue, børnehave, skole (fra 0. til 9. klassetrin) og SFO. Den pædagogiske leder er personaleleder i vuggestue og børnehave, og refererer til skoleleder. Skoleleder er personaleleder for ansatte i skole og SFO, samt øverste, daglige leder på virksomheden. Bestyrelsen ansætter skolelederen.

De ansatte er primært uddannet pædagoger og skolelærere, samt enkelte vikarer uden relevant faglig baggrund. Derudover består virksomheden også af teknisk administrativt personale i form af sekretær, rengøringsassistent, pedel og buschauffør. Sagens oplysninger er primært rettet mod den ældste gruppe af børn i børnehaven, samt [REDACTED] klassen i skolen.

Børnehaven består af 3 grupper:

- Den yngste gruppe består af 10 børn og 2 ansatte. Den ene ansatte har gruppen hele ugen, en anden ansat har gruppen 2 dage om ugen og en tredje ansat har gruppen 3 dage om ugen.
- Den mellemste gruppe kan henover et skoleår vokse fra 12 til 22 børn, som bliver inddelt i 2 grupper. Der er 2 ansatte i denne gruppe.
- Den ældste gruppe består af 14 børn og [REDACTED] ansatte. [REDACTED] har gruppen hele ugen, [REDACTED] har gruppen mandag og fredag, og [REDACTED] har gruppen tirsdag, onsdag og torsdag.

[REDACTED] klasse er en samlæst klasse, der består af 16-17 elever.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 27. april 2022 og 1. juni 2022. Fra virksomheden deltog skoleleder Lars Øgendahl Overgaard på det første besøg. På det andet besøg deltog han igen foruden konstitueret pædagogisk leder Helle Kjær Madsen, arbejdsmiljørepræsentant Mads Pedersen, arbejdsmiljørepræsentant Lise Muhlig, arbejdsmiljørepræsentant Karsten Rasmussen og flere ansatte ifm. gruppesamtaler.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 2 gruppesamtale/gruppesamtaler med [REDACTED] ansatte i hver samtale på besøget den 1. juni 2022, hvor der var repræsentation fra vuggestue, børnehave, skole og SFO.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 27. april 2022 og 1. juni 2022.

De ansatte oplyste om den ældste gruppe i børnehaven, at en gruppe på [REDACTED] kunne agere uhensigtsmæssigt dagligt til ugentligt. Om gruppen oplyste de ansatte, at:

- Den uhensigtsmæssige adfærd havde karakter af slå, spark, råben, trusler.
- Børnene kan sige "*Din lort*", "*Fuck dig*", "*Jeg hader dig*" og [REDACTED].
- Børnene kunne reagere voldsomt på små ting, hvor børnene udtrykte [REDACTED] "*kiggede forkert*" eller "*Du rørte min madkasse*".
- [REDACTED] før gruppesamtalen et barn i en [REDACTED] var [REDACTED] bevidst ind i en ansat, efter den ansatte havde påtalt over for barnet, at man ikke måtte køre ind i hinanden, da barnet var kørt ind i et af de andre børn i børnehaven.
- Både ansatte, de andre børn og børnenes forældre blev udsat for den uhensigtsmæssige adfærd.
- De ansatte korrigerer børnene, når de slår deres forældre, og at forældrene reagerer fint, når de ansatte korrigerer deres børns adfærd, da forældrene virker afmægtige i situationen.
- Nogle børn har udfordringer [REDACTED]
- Nogle af børnene har PPR inde over.
- De ansatte har mistanke om, at nogle af børnene senere i livet vil blive udredt for psykiatriske diagnoser, da de har behov for faste rammer og struktur.

De ansatte oplyste, at den ansatte i ældste gruppe, [REDACTED] var nyuddannet pædagog [REDACTED] anden stilling var siden slutningen af januar/starten af februar 2022 delt mellem [REDACTED] ansatte. Den ansatte, der var i gruppen mandag og fredag, havde ingen pædagogisk uddannelse. Den konstituerede leder, som normalt var i gruppen, arbejdede som pædagog tirsdag, onsdag og torsdag, men kunne stadig have ledelsesmæssige forpligtelser disse dage. I ugen for gruppesamtalerne havde man flyttet den ansatte [REDACTED] ned i den yngste gruppe. Herfra havde man flyttet en af de ansatte med pædagogisk baggrund op i ældste gruppe mandag og fredag. Man havde dog ikke nået at opleve en ændring endnu.

Ledelsen bekræftede, at der var uhensigtsmæssig adfærd dagligt til ugentligt, og at man havde lavet en ændring i personalesammensætningen i den ældste gruppe.

Virksomheden oplyser følgende i skriftligt høringssvar:

Oplysninger om ældste gruppen i børnehaven

- *Nævnte skældsord fra børnene er ikke primært henvendt mod personale eller andre forældre. Det er institutionens opfattelse, at der i størstedelen af tilfældene er tale om skældsord mellem børn rettet mod hinanden. Vi mener, at dette er centralt ift. at vurdere, hvorvidt der er*

tale om en pædagogisk opgave (kerneopgaven) eller om der er tale om dårligt arbejdsmiljø.

Side 5/9

- *At ansatte oplever en nødvendighed i at korrigere børn som slår deres forældre eller taler grimt til dem er mere et udtryk for en generel samfundstendens end et stort lokalt problem. Der er forskel på at være professionel fagperson og være forældre. Det er forventeligt, at børn reagerer anderledes og mere direkte over for orældre.*

De ansatte oplyste følgende om [REDACTED]-klasse:

- Flere af eleverne var udfordret kognitivt, af diagnoser (bl.a. ADHD og vredesudbrud) og [REDACTED] i familien.
- Ansatte oplevede at blive udsat dagligt til ugentligt af uhensigtsmæssig adfærd fra eleverne i form af rullen med øjne, nedladende tale såsom "Du er også altid så fucking sur" og at blive kaldt "kost".
- De ansatte blev mistænkeliggjort af forældrene, hvis de påtalte den uhensigtsmæssige adfærd over for forældrene: "Det er ikke det, som mit barn har fortalt mig".
- [REDACTED] i klassen var fysisk udadreagerende over for hinanden eller kastede med ting efter hinanden, hvor de ansatte i nogle tilfælde blev ramt, hvis de stod det forkerte sted.
- De ansatte oplevede, at eleverne var mest efter de ansatte, der påtalte eller korrigerede den uhensigtsmæssige adfærd over for eleverne.
- Uroen fra [REDACTED]-klasse smittede af på de andre klasser til eksempelvis morgensamling, hvor det kunne være svært at få ro.
- Elever i de yngre klasser udtrykte over for de ansatte, at de var utrygge ved [REDACTED]-klasse.

De ansatte oplyste yderligere, de var den skole i kommunen med flest elever (25% af eleverne), der var berettiget til socialpædagogisk støtte (SPSU-elever).

Ledelsen oplyste, at:

- Det ugentligt skete, at forældre mistænkeliggjorde de ansatte.
- De kunne genkende et dårligt sprogbrug i [REDACTED]-klasse, men ikke at det skulle være ugentligt eller at grovheden af sproget kan føre til et påbud
- De ansatte, der kunne holde en lav arousal og lade den uhensigtsmæssige adfærd fra eleverne fare, havde større succes med klassen.

Virksomheden oplyste følgende i det skriftlige høringssvar:

Oplysninger om [REDACTED] klasse

- *Den pågældende medarbejder, som I har interviewet er på ingen måder primær person i klassen. [REDACTED] har haft 3 x 45 minutter i klassen fra august-april 2022. Vi anerkender, at sproget kan være groft i klassen, men I ville have fået et andet indtryk af klassen, hvis en primær lærer i klassen havde udtalt sig.*
- *I afsnittet "Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser" skriver I, at den interviewede medarbejder selv har bedt om fritagelse fra at have*

klassen. Dette er ikke korrekt. Det er skolelederen, som på eget initiativ, har besluttet at lave en mindre rocade. Både for medarbejderens og klassens skyld. Dette er blevet bekræftet af den interviewede medarbejder, og jeres mulige indtryk af en ledelse, som "halser bagud på at skabe et godt arbejdsmiljø" er derfor ikke rigtigt.

Virksomhedens forebyggelse

De ansatte i børnehave og vuggestue oplyste, at:

- Der ikke var introduktion til nyansatte om procedure for registrering af udadreagerende adfærd.
- Det var individuelt, om de ansatte registrerede udadreagerende adfærd, hvad der blev registreret, samt hvordan det blev gjort - eksempelvis lagde nogle ansatte en seddel i børnenes kartotekskort om, hvad barnet havde gjort.
- Det kun var tilfælde af fysisk vold, som kunne blive registreret - ikke råben eller truende udtalelser.
- De havde ikke kendskab til en voldspolitik.
- De var i tvivl, om der fandtes hændesskemaer til registrering af udadreagerende adfærd.
- De havde fået udleveret et skema til registreringer, "*hvis der er noget med barnet*", men de var ikke blevet instrueret i, at det også gjaldt udadreagerende adfærd/vold.
- De talte om udadreagerende adfærd på personalemøderne.
- Man forsøgte at flytte rundt på børnene i de forskellige børnegrupper for at undgå overbelastning, men at dette kun var en løsning en dag eller to af gangen.
- Der blev afholdt fælles indsatsmøder med PPR og forældrene for børn, der oplevede problemer enten hjemme eller i institutionen.

De ansatte i SFO og skole oplyste, at:

- Skolen anvendte den specialpædagogisk metode NEST som grundlag for den pædagogiske ramme i skolen.
- Der var hændesskemaer til stede, og at disse blev brugt ved relevante tilfælde, men ikke systematiske og heller ikke ved udadreagerende adfærd, der ikke var fysisk vold.
- Lars, skoleleder, er tilgængeligt dagligt og lytter til de ansatte om konkrete hændelser.
- Der ikke er enighed blandt de ansatte om, hvordan den pædagogiske retning følges eller hvordan de skal reagere på elevernes nedladende sprog.
- Nogle ansatte korrigerede/påtalte nedsættende sprog mod dem selv eller anden forstyrrende adfærd, mens andre ansatte undlod at reagere.
- Elevernes dårlige sprog blev ikke registreret, men de ansatte orienterede klasselærerne, hvorefter de ansatte ikke hørte mere om, hvad der så skete.
- De manglede enstemmighed i forhold til sanktioner over for elever i forbindelse med uhensigtsmæssig adfærd.

Ledelsen oplyste, at:

- Der blev anvendt den specialpædagogiske metode NEST på skolen og ICDP i børnehave og vuggestue.
- De ansatte på skolen forvaltede NEST forskelligt.

- De ansatte i børnehaven ikke alle havde ICDP-uddannelsen endnu, da der havde været flere nyansættelser og Covid-19 havde gjort det svært at få uddannet de ansatte.
- Der var udarbejdet et skema til registrerende af udadreagerende adfærd (som også blev fremvist for Arbejdstilsynet).
- Skemaerne var blevet præsenteret for de ansatte af arbejdsmiljørepræsentanterne på personalemøde under arbejdsmiljøpunktet.
- Der havde været 2-3 registreringer af hændelser det seneste år, og at man derfor var klar over, at ikke alt blev registreret.
- Man var bekendt med, at de ansatte reagerede forskelligt over for elever, der kom med nedsættende udtalelser eller lignende.
- At de ansatte skulle lade elevers nedsættende udtalelser fare for at undgå konfliktoptrapning.
- Der var tilført ekstra midler til ekstra bemanning det seneste år pga. forskellige personaleændringer.
- Skolen ikke har en voldspolitik, hvor det var beskrevet, hvad der blev defineret som vold.
- Der var blevet afholdt et møde mellem forældrene til børnene i [REDACTED] klasse og skolen om trivslen i klassen.

Virksomheden oplyste følgende i skriftligt høringssvar:

Virksomhedens forebyggelse (ældste gruppen i børnehaven)

- *Det er korrekt, at flere nye medarbejdere ikke har været tilstrækkeligt orienterede om procedure for registrering af fastholdelser samt psykisk/fysisk vold på arbejdspladsen. De nye medarbejdere er primært startet i et "coronaår", hvor institutionen samtidig har haft en [REDACTED].*
- *Vi kan som virksomhed dokumentere, at nævnte registreringsark findes jf. referater fra både møder i AMG og i afdelingerne. Det samme kan AMR i vuggestue/børnehave, som har været med til at informere personalet herom på personalemøder. Vi mener, at det er en klart formildende omstændighed ift. et varslet påbud, selvom vi må erkende, at særligt nyere medarbejdere alligevel ikke været introduceret godt nok.*

Virksomhedens forebyggelse ([REDACTED] klasse/SFO)

- *Vi kan som virksomhed dokumentere, at nævnte registreringsark findes jf. referater fra både møder i AMG og i afdelingerne. Særligt på friskolen og i SFO er der en udbredt viden om registreringsarkenes eksistens. Afgående AMR på skole/SFO/TAP'ere har fortalt, at han har opfordret [REDACTED] medarbejdere til at registrere forskellige hændelser. Ingen af medarbejderne har fået dette gjort. Vi anerkender, at vi mangler større systematik. AMG har i høj grad foranstaltet de relevante rammer for registrering. Det er også et medarbejderansvar at registrere hændelser. Dette vil vi arbejde videre med i kommende skoleår i arbejdsmiljøgruppen.*
- *Det er ledelsens og den interviewedes medarbejders ([REDACTED] klasse) klare opfattelse, at eventuelle arbejdsmiljømæssige udfordringer primært har at gøre med manglende enstemmighed blandt personale at gøre frem for eleverne adfærd. Man kan løfte mange og svære elevsager på fortrinlig vis, hvis blot man véd, at man har hinandens opbakning, og at "man går i takt". Her er vi (ikke af ond vilje) lidt udfordrede, og her ligger et fremadrettet fokus.*

De ansatte oplyste, at:

- Nogle ansatte i børnehaven kunne opleve at stå alene med det pædagogiske ansvar, fordi de ikke havde en fast kollega i deres gruppe at sparre med.
- De generelt var glade for deres arbejde, men at arbejdsdagene kunne føles meget lange til tider.
- En ansat havde bedt om at blive [REDACTED] for at arbejde med [REDACTED]-klassen på grund af nedladende tale mod de ansatte og mistænkeliggørelse fra forældre til eleverne (dette blev bekræftet af ledelsen, som havde efterkommet ønsket fra den ansatte).
 - *Virksomheden oplyste i det skriftlige hørings svar, at det var ledelsen, der havde besluttet at lave en mindre rokade for den ansatte og klassens skyld.*
- De kan føle sig utilstrækkelig i håndtering af børn og elevers uhensigtsmæssige adfærd.

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Nedenstående forslag baserer sig på de ting, som vi har fået oplyst på tilsynet og vores erfaring fra andre skoler og institutioner, men I vil selv bedst kunne vurdere, hvad der passer ind hos jer.

Når I arbejder med forebyggelse af risikoen for vold, så er det vigtigt at huske på, at det ikke kun er de enkelte voldstilfælde, der skal forebygges, men risikoen for, at der kan opstå vold. Eksempelvis kan et barns udadrettede adfærd over for sine klassekammerater være en risiko, der kræver forebyggelse, fordi der er erfaring for, at adfærden på et tidspunkt kan ramme de ansatte, selvom det ikke er sket før.

Selvom dette påbud er målrettet børnene i ældste gruppe i børnehaven og [REDACTED]-klasse i skolen, så kan I med fordel arbejde med forebyggelse af risikoen for vold i hele virksomheden, da I hele tiden får nye børn og elever ind i virksomheden, og at børns udvikling er dynamisk fra vuggestue til 9. klasse. Hvis I har den samme struktur for at arbejde med forebyggelsen af risikoen for vold på tværs af hele virksomheden, så vil alle ansatte kunne reagere ens, ligesom det vil være nemmere at arbejde videre med børnene, når de skifter institutions- eller klassetrin.

Det kan være en god ide at få en forventningsafstemning af, hvad der er vold/uhensigtsmæssig adfærd og hvordan I reagerer på det. Dette er vigtigt både for ansatte, ledelse, forældre, børn/elever og bestyrelsen at have en fælles forståelse for, så I er på forkant med, hvad I accepterer, og hvordan der reageres, hvis den grænse overskrides. Især internt er det vigtigt, at I er enige om, hvad der skal registreres som vold, hvordan man gør det og hvad der efterfølgende sker. Vold kan godt defineres objektivt, så alt bliver registreret, men vurderes subjektivt, så de ansatte ikke skal holde sig tilbage for at registrere noget, som ikke påvirkede dem i den enkelte situation. Jo bedre overblik I får, des bedre kan I analysere på hændelserne og videre forebygge, så det ikke sker igen.

Det er også vigtigt, at de ansatte har tid til at forberede sig på de elever, der kræver en ekstra indsats. Dette kan være i form af at læse op på en eventuel handleplan for en bestemt elev; en handleplan, der kan være dannet på baggrund af tidligere registrerede hændelser.

Når I får børn og elever ind, er det også en god ide at vurdere det enkelte barns behov inden opstart i forhold til, at de ansatte har de rette kompetencer til at håndtere barnet eller eleven, og hvordan I skal håndtere eventuelle udfordringer, som barnet lever med.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold. Se <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Derudover har BFA også en masse materiale om forebyggelse af vold (<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/>), ligesom der også findes siden <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/>.

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 Arbejds miljøklagenævnet, 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