

ODENSE KOMMUNE
Flakhaven 2
5000 Odense C

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

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

CVR 21481815

10. marts 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 15. februar 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 7. februar 2023.

På besøget hos 5 - Skole, Hjalleseskolen, Solbærvej 5, 5260 Odense S talte vi med souschef Michael Lindstrøm, skoleleder Martin Hosbond, arbejdsmiljørepræsentant Anders Høgh Villadsen og arbejdsmiljørepræsentant Roham Yavari-Behrouz.

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 i kursiv 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 undervisning af elever i børnemiljøet på Hjalleseskolen.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 15. september 2023**.

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

I skal **senest den 22. september 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.

Sag

20230011498/9

Ansvarlig:
Maj Olsson

CVR 35209115
P 1003316303

Side 1/9

Vi vurderer, at arbejdet med undervisning af elever i børnemiljøet på Hjalleseskolen 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:

- At der særligt i en klasse næsten dagligt forekommer verbale trusler i form af fx ""Jeg vil slå dig ihjel" og "Jeg vil stikke dig med en kniv". Ofte er disse kombineret med en løftet knyttet næve, der truer ad de ansatte. Truslerne kan forekomme i kravsituationer, men også uprovokeret, fx når ansatte går ned af gangen.
- At der forekommer truende adfærd, fx truen med [redacted] samt kast efter ansatte med [redacted].
- At der i flere klasser er elever, der kan være udadreagerende mod inventar, fx skubbe til ting, vælte inventar, hive billeder og tegninger ned af væggene, kaste med fx tasker mv. Dette forekommer næsten dagligt.
- At der i flere klasser forekommer fysisk vold i form af fx slag, spark, bid mv. Ansatte i klasse [redacted] har været udsat for vold 2-3 gange perioden fra jul til Arbejdstilsynets besøg fra en elev i klasse [redacted]. I klasse [redacted] forekommer fysisk vold ca. 1-2 gange ugentligt. Der ud over forekommer der fysisk vold i enkelte andre klasser.
- At den udadreagerende adfærd særligt er rettet imod pædagogerne, da det er dem, der trækker eleverne til side, så læreren kan fortsætte undervisningen.
- At den udadreagerende adfærd særligt forekommer i kravsituationer, eller når en ansat går imellem et udadreagerende barn for at skærme de andre elever.

§ 33, nr. 5

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til risikoen for udsættelse for vold i børnemiljøet på Hjalleseskolen. Det bygger vi på følgende:

- At flere ansatte ikke har kendskab til definitionen på vold, selvom den blev præsenteret på møder før jul. Samtidig har skolen ikke en definition på psykisk vold og verbale trusler. Det bliver hermed op til den enkelte at definere hvad vold er, og hvad der skal registreres. På trods af ledelsens opfordring, registreres alle episoder med vold fortsat ikke, herunder både episoder med fysisk vold og verbale trusler. Som barrierer nævner ansatte, at de nok har en høj bagatelgrænse, at de i øjeblikket har travlt, samt at man kun registrerer det, man føler sig påvirket af. Dermed har ledelsen ikke kendskab til det reelle omfang af volden.
- At skolen ikke arbejder systematisk med risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd. Arbejdstilsynet har noteret sig, at skolen laver pædagogiske handleplaner, men at disse beskriver forebyggende tiltag ift. barnet, og ikke ift. den ansattes sikkerhed. Arbejdstilsynet har endvidere noteret sig, at ledelsen oplyser, at den sikkerhedsmæssige del ligger i LA og ICDP, som angiver hvordan man skal passe på sig selv. Arbejdstilsynet lægger her vægt på ledelse og ansattes oplysninger om, at LA kun er gennemgået for pædagogerne, og ikke for lærerne, samt ansattes oplysninger om, at LA og ICDP kan være svære for de ansatte at implementere i praksis. Det kan betyde, at ansatte

ikke konkret er klædt på til at forebygge og håndtere risikoen for vold hos den enkelte elev.

- At det er Arbejdstilsynets vurdering, at hvis der forekommer tilfælde, hvor et barn kan være til fare for sig selv eller andre, og den ansatte derfor er nødt til at foretage en magtanvendelse, så skal ansatte være instrueret i, at foretage magtanvendelsen så skånsomt som muligt for både barn og ansat. Arbejdstilsynet lægger vægt på, at ikke alle ansatte konkret er instrueret i hvordan de skal foretage magtanvendelser, i hvordan de skal gå imellem udadreagerende elever for at skærme andre elever, samt i hvordan de skal skille elever ad, der slås. Dette bevirker, at ansatte er i øget risiko for selv at modtage spark, slag mv.

Arbejdstilsynet har noteret sig, skolens tidlige arbejde med vold samt arbejde med aftaleforløbet, bl.a.:

- At man har ansat en ekstra inklusionsvejleder i 14 timer.
- At der som oftest er to ansatte på i problematiske klasser.
- At elever med en udadreagerende og voldelig adfærd kan sygemeldes.
- At man fortsat udvikler de ansattes relationskompetencer og værktøjer til at håndtere og deeskalere konflikter mellem og med børn.
- At der er udarbejdet og vedtaget en ny retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane mod medarbejdere.

Arbejdstilsynet finder, at disse tiltag ikke tilstrækkeligt effektivt forebygger volden, hvilket underbygges af forekomsten, samt at ansatte oplever konsekvenser i form af at deres grænser for, hvad der er normal adfærd, og hvad man skal finde sig i, har forrykket sig. Samtidig har grænserne for hvad man bliver påvirket af forrykket sig, og vold er dermed blevet en del af hverdagen.

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

Sagens oplysninger

Hjalleseskolen er en grundskole i Odense Kommune, som rummer i alt 548 elever, fordelt på 0. - 10. årgang. Skolen er organiseret i et børnemiljø og et ungemiljø. Skolen har desuden en SFO for elever fra 0. - 3. årgang. Ledelsen består af skoleleder Martin Hosbond, souschef Michael Lindstrøm og afdelingsleder Louise Mach Rasmussen. Skolen er inddelt i børnemiljø og unge miljø. Dette påbud retter sig imod børnemiljøet.

Grundlag for påbuddet

Virksomheden fik efter grundtilsyn den 13. september 2022 tilbudt et aftaleforløb vedrørende mistanke om at risikoen for vold i arbejdet ikke er effektivt forebygget. Dette takkede virksomheden ja til og modtog hjælp og vejledning den 12. december 2022.

Besøg på virksomheden

- Kontrolbesøg den 7. februar 2023. Fra Hjalleseskolen deltog souschef Michael Lindstrøm, skoleleder Martin Hosbond,

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanter den 7. februar 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 2 gruppesamtaler med i alt 4 ansatte den 7. februar 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 7. februar 2023.

Skriftlige materialer

- Retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane på Hjalleseskolen.
- Guide "Fra udfordring til handling".
- Skolens tilbagemelding på aftaleforløbet: "Redegørelse for Hjalleseskolens indsatser i forhold til Forebyggelse og håndtering af vold i arbejdet med børn".

Arbejdstilsynet fik på tilsynet fremvist 4 registreringer af episoder med arbejdsrelateret vold fra [redacted] 2022 samt fra 2023 til datoen for Arbejdstilsynets besøg. Episoderne var angivet i virksomhedens dokument for "Anmeldelse af krænkelse".

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold

Ansatte og ledelse oplyser, at lærere og pædagoger underviser eleverne samt støtter dem i undervisningen. Herudover består en del af deres arbejde også af relationsarbejde ift. eleverne.

Ansatte oplyser, at der i klasse [redacted] aktuelt (perioden fra juleferien til Arbejdstilsynets besøg) er et par elever, der dagligt kan være udadreagerende, bl.a. ved at skubbe til ting, vælte stole, svinge med koste samt kaste med ting, fx skoletasker. Særligt i kravsituationer, kan eleverne blive udadreagerende rettet mod de ansatte, og ansatte vurderer, at der er forekommet slag/spark mod ansatte ca. 2-3 gange pr. ansat i perioden. *Det fremgår af virksomhedens hørings svar dateret den 15. februar 2023, at ledelsen efterfølgende har talt med den ansatte, der oplyser, at vedkommende har været udsat for slag/spark 2-3 gange i den pågældende periode, men at det har været fra den omtalte elev i klasse [redacted]. Ledelsens oplevelse af, at de episoder, der er blevet registreret i vores interne krænkelsesprocedure er relateret til en enkelt elev i klasse [redacted], viser sig derfor at være i tråd med medarbejderens oplevelse. Samtidig forekommer der i klasse [redacted] næsten daglige trusler, fx i form af "Jeg vil slå dig ihjel", "Du skal dø", "Jeg lugger hovedet af dig" og "Jeg vil stikke dig med en kniv". Ofte er disse kombineret med en løftet knyttet næve, der truer ad de ansatte. Truslerne kan forekomme i kravsituationer, men kan også forekomme uprovokeret, fx når man kommer gående ned af gangen.*

§ 33, nr. 5

Det blev oplyst til Arbejdstilsynet af ansatte, at der i klasse [redacted] er 1 elev, der ofte er udadreagerende, samt 2-3 elever, der er det i sjældnere grad. Den meget udadreagerende elev beskrives som meget lyststyret og impulspræget, og [redacted] kan pludselig komme i affekt. Nogle gange kan eleven pludselig komme i affekt, mens [redacted] andre gange starter med blot at være imod, og når situationen så kører skævt, tænder [redacted] af. På samme måde som eleven kan køre hurtigt op, kan [redacted] også nogle gange pludselig blive helt rolig og slap i kroppen, fx når

■■■■ kommer forbi. Det kan være svært at skabe og fastholde en relation til ■■■■. Eleven laver ballade og uro i timerne og ødelægger inventar.

Det blev oplyst af ledelsen, at denne elevs udadreagerende adfærd har været eskalerende siden jul, og der har været 3 anmeldelser af krænkelse i denne periode, hvor eleven har været udadreagerende med spark, slag, bid, truen med en ■■■■, kast med ■■■■) efter ansat mv. Episoderne sker primært, når ansatte går imellem for at skærme andre børn, som eleven er vred på.

Det blev oplyst af ansatte, at der har været et par episoder, hvor eleven truer en anden elev med en ■■■■. Ansatte oplyser, at eleven ikke har nået at slå med ■■■■, fordi ansatte er gået imellem og har taget ■■■■ fra ■■■■. Ansatte oplyser endvidere, at det er deres vurdering, at eleven ville kunne finde på at slå ansatte med ■■■■, hvorfor de med en hurtig bevægelse forsøger at tage den fra ■■■■ ved at overraske ■■■■.

Det blev oplyst af ansatte, at der for ca. 3 uger siden var en episode, hvor eleven er i gang med at raserer klassen, fordi ■■■■ er gal på et andet barn. Da en ansat går imellem for at skærme det andet barn, får han slag og spark. Episoden foregår over 10-15 minutter indtil ■■■■ kommer forbi, og eleven pludselig falder til ro.

Det blev oplyst af ansatte, at der den ■■■■ 2022 var en episode, hvor eleven ■■■■ bliver vred og truer de andre børn. De ansatte forsøger at skærme børnene, men eleven bliver meget vred, og sparker og slår de to ansatte. De ansatte forsøger at aflede eleven, men ■■■■ når at raserer hele lokalet.

Ansatte oplyser, at det forekommer flere gange ugentligt, at eleven slår ud efter ansatte, hvor man når at flytte sig, eller at eleven truer ansatte. Ansatte bliver udsat for fysisk vold ca. 1-2 gange ugentligt. Eleven bliver særligt udadreagerende i kravsituationer, og når man vil stoppe ■■■■ i at ødelægge inventar. Ansatte oplyser endvidere, at ledelsen er inde over episoder med eleven flere gange ugentligt.

Ansatte oplyser til Arbejdstilsynet, at der yderligere forekommer udadreagerende adfærd i klasse ■■■■ hvor særligt en elev skriger højt, kaster med ting, danser på bordene og ødelægger inventar. Eleven kan sparke, slå og bide, hvilket forekommer ugentligt. Der også andre elever i denne klasse med en udadreagerende adfærd, men dette forekommer sjældent.

Det blev oplyst af ansatte, at der i ugen før Arbejdstilsynets besøg, har været en episode, hvor 2 ■■■■ er oppe at slås i hallen. Da en ansat prøver at skille dem ad, retter de deres vrede mod ham, og han bliver sparket på låret. Ledelsen oplyser, at der lige er blevet lavet en registrering på denne episode.

Ansatte oplyser, at pædagogerne er særligt udsatte for udadreagerende adfærd, idet det ofte er dem, der tager de udadreagerende elever til side, således at læreren kan fortsætte undervisningen.

Det blev oplyst af ledelsen, at man hen over efteråret 2022 har haft ca. en håndfuld elever, der har været udadreagerende. Nogle af disse har forladt skolen, mens man har arbejdet intensivt pædagogisk med resten, hvilket han gjort, at der nu kun er en elev, der er meget udadreagerende (i klasse ■■■■ mens

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5

et par andre er det sjældnere. Slag og spark opstår særligt ifm. fastholdelser. Det blev oplyst af ledelsen, at man derfor genkender forekomsten i klasse ■, men er overrasket over forekomsten i klasse ■, da man troede, at disse elever var faldet til ro efter en intensiv pædagogisk indsats.

2019
}

§ 33, nr. 5

Det fremgår af virksomhedens hørings svar, at ledelsen derfor fortsat mener, at man ikke har et generelt problem med vold mod de ansatte på arbejdspladsen, men at man har et specifikt problem ift. et enkelt barn. Problematikken omkring det enkelte barn arbejdes der fortsat intenst med, så man pædagogisk kan skabe nogle rammer, der minimerer risikoen for, at det pågældende barn bliver udadreagerende. Vi kan konstatere, at der ikke har været nogle indberetninger på den pågældende elev fra d. 7/2 til d.d.

Virksomhedens forebyggelse

Voldspolitik og registrering af episoder

Det blev oplyst af ledelsen, at man i forbindelse med arbejdet med aftaleforløbet har udarbejdet nye retningslinjer på området. Politikken er blevet gennemgået på forskellige mødefora før jul. Her er registreringspraksissen også blevet indskærpet.

Ansatte oplyser, at ledelsen opfordrer til at ansatte får registreret alle episoder, og at man har skemaer til dette. Ansatte oplyser endvidere, at de ikke altid får lavet registreringerne, og at de nok har en for høj bagatelgrænse. Grunde til dette kan være, at man i øjeblikket har for travlt. Når man så har sin forberedelsestid et par dage senere, føles det ikke længere så vigtigt. Andre ansatte nævner, at de kun registrerer det, de bliver påvirkede af. Nogle ansatte er tvivl om verbale trusler og krænkelser skal registreres, og ingen ansatte har registreret alene på dette. En ansat nævner, at hvis vedkommende skulle registrere verbale trusler kunne vedkommende ikke lave andet, da der er dage med 4 trusler pr. lektion i 6 lektioner.

Ansatte oplyser, at der er et stort mørketal, der ikke registreres. Ledelsen oplyser, at de ikke mener, at der på nuværende tidspunkt er et stort mørketal. Det har der været tidligere.

Nogle ansatte oplyser, at de har en egen form for registrering i form af en slags klasselog. Her beskriver de elevens adfærd, samt hvilke tiltag der virker eller ikke virker. I klasselogen bliver der beskrevet episoder med fysisk og verbal vold, der ikke registreres i de officielle skemaer.

Flere ansatte oplyser, at de ikke kender definitionen på vold. Ledelsen oplyser, at definitionen blev præsenteret på møderne før jul.

Ansatte oplyser, at de ikke oplever at få tilbageløb fra arbejdsmiljøgruppen ift. analyse af episoder samt ændrede tiltag og praksis. Ledelsen oplyser, at arbejdsmiljøgruppen laver analysearbejdet af hændelserne, og at disse indgår i den samlede viden om eleven, sammen med møder med familien mv. Da de ansatte deltager på disse møder, er det der tilbageløbet indarbejdes i ændrede tiltag.

Risikovurdering

Det blev oplyst af ledelse og ansatte, at man ikke laver systematisk risikovurdering af elever med en kendt eller potentielt udadreagerende affærd. Ledelsen oplyser, at man laver pædagogiske handleplaner, der er på

børneniveau, og beskriver forebyggende tiltag ift. barnet, men ikke ift. den ansattes sikkerhed. Den sikkerhedsmæssige del, drøfter man ifm. Low Arousal (LA) og International Child/Caregiver Development Program (ICDP), som angiver hvordan ansatte skal passe på sig selv.

Oplæring og instruktion

Ledelse og ansatte oplyser, at en kollega har en efteruddannelse indenfor LA og derfor har undervist pædagoggruppen i dette, bl.a. på akademidage i forbindelse med skoleårets start. Lærerne har ikke deltaget i denne undervisning.

ICDP er blevet drøftet på møder med deltagelse af både pædagoger og lærere.

Ansatte oplyser, at teknikker fra LA nogle gange virker på den særligt udadreagerende elev i klasse ■, men ikke altid. Ansatte oplyser endvidere, at man kan bruge dele af ICDP og LA, men det er benhårdt at prøve at implementere noget nyt, og at de ikke har overskuddet til det. Andre har svært ved at overføre det, de hører på møder til praksis. De prøver, og hvis det ikke lykkes, giver de op. Ledelsen oplyser, at ICDP skal benyttes, når man er i almentilstand, og ikke fungerer når man er i alarmberedskab. Her skal LA benyttes.

§ 33, nr. 5

Det blev oplyst af ansatte, at de ikke er instrueret i, hvordan man laver en magtanvendelse, så man passer bedst muligt på barnet og på sig selv. På dagen for Arbejdstilsynets besøg løfter en ansat et barn fra gulvhøjde og bærer hende ca. 2m, som en del af en magtanvendelse. Ledelsen oplyser, at ansatte for ca. 1,5 år siden er instrueret i konceptet Nænsom nødværge, men at der har været en del udskiftning i personalegruppen, og at man ikke har gentaget instruktionen.

Ansatte oplyser, at de er instrueret i, at når en elev bliver voldsom, skal man beskytte de andre børn og sig selv. De er ikke konkret instrueret i, hvordan de skal forholde sig, når elever er udadreagerende, fx hvordan de helt specifikt skal gå imellem for at beskytte andre elever mod en udadreagerende elev.

Støtte og sparring

Det blev oplyst af ledelsen, at man har ansat en ekstra inklusionsvejleder på 14 timer.

Ansatte og ledelse oplyser, at der oftest er to ansatte på i problematiske klasser, men at dette nogle gange ikke er tilfældet ved sygemeldinger. Ledelsen oplyser, at ansatte altid er indenfor auditiv kontakt til kolleger.

Der er et ønske fra ledelse og ansatte om, at få en ekstern inklusionsvejleder tilkoblet eleven i klasse ■, men det har endnu ikke lykket at få et møde i stand.

Tilbage melding på aftaleforløb

Det fremgår bl.a. af tilbage meldingen:

- At der er tre ■ til to ■ klasser fra skoleårets start.
- At der har været prioriteret ekstra to-lærertimer ■.
- At elever med en udadreagerende og voldelig adfærd kan sygemeldes.
- At der laves pædagogiske handleplaner for elever. Disse er fundamentet for det pædagogiske arbejde, så elevernes nervesystem holdes i ro og i balance.
- At fortsat udvikle medarbejdernes relationskompetence og værktøjer til at håndtere og deescalere konflikter mellem og med børn.

§ 33, nr. 5

- At der er udarbejdet og vedtaget en ny retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane mod medarbejdere.

Retningslinje for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane på Hjalleseskolen

Af definitionen fremgår det, at ”Fysisk vold defineres som den intentionelle brug af fysisk kraft som resulterer i, eller har potentiale til, at forårsage fysisk skade. Fysisk vold kan fx være overfald, spark, slag, skub, bid, krads og spyt”. Der fremgår ikke en definition på psykisk vold og verbale trusler. Ledelsen oplyser til Arbejdstilsynet, at definitionen bærer præg af skolens fokus på den fysiske vold, som er det, der fylder for de ansatte. Ledelsen oplyser endvidere, at det intentionelle skal ses ift. om episoden skal politianmeldes.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Det blev oplyst af ansatte, at vold er blevet en del af hverdagen. Grænserne for hvad der er normalt, og hvad man skal finde sig i, har forrykket sig. Samtidig har grænserne for, hvad man bliver påvirket af forrykket sig.

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

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:

- Udarbejde en definition på vold, der dækker både fysisk og psykisk vold, samt sikre at ansatte er bekendt med denne.
- Sikre at alle episoder med vold, herunder verbale trusler registreres.
- Sikre at der udarbejdes en systematisk risikovurdering på elever med en kendt eller potentielt udadreagerende adfærd.
- Sikre at ansatte er instrueret i hvordan en magtanvendelse foretages mest skånsomt for ansat og elev, i hvordan man skiller elever ad, der slås, så man beskytter sig selv bedst muligt, samt i hvordan man går imellem en elev, der vil skade en anden elev.

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

Se www.at.dk/d-4-3 og i publikationen Er I udfordret af trusler og vold:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/er-i-udfordret-af-vold-og-trusler>

I kan læse mere om risikovurderinger på følgende link:

- <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/risikovurdering/>
- <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/materialesamling-boern-og-unge/naar-vold-og-trusler-skal-forebygges>

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 [Arbejds miljø 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

Maj Olsson
Tilsynsførende