

Kolding kommune  
Akseltorv 1  
6000 Kolding

**Arbejdstilsynet**  
Tilsynscenter Syd  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

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

CVR 21481815

18. august 2023

## Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 30. juni 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. juni 2023.

På besøget hos Munkevængets Skole, Munkevænget 2, 6000 Kolding talte vi med afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggaard.

**Sag**  
20230026369/16  
Ansvarlig:  
Nanna Søllingvraae  
Lauridsen

CVR 29189897  
P 1003340115

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 i arbejdet med elever i udskoling på Munkevængets Skole er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juli 2024**.

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

I skal **senest den 8. juli 2024** 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.

Side 2/9

Vi vurderer, at arbejdet med elever i udskoling på Munkevængets Skole 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:

- For en del elever er der meget kort vej til, at de føler sig forurettede og uretfærdigt behandlet. Det kan resultere i en pågående, vedholdende, aggressiv, højrystet og respektløs adfærd fra eleverne.
- Der er elever, som er verbalt grænseoverskridende, hvor ansatte fx bliver kaldt "racist", "luder" eller bliver truet, fx "jeg slår dig ihjel", "jeg har en kniv i tasken" eller "jeg kommer og besøger dig".
- Nogle elever bliver desuden konfronterende og truende i deres kropssprog - fx puster de sig op og går helt tæt op i ansigtet på ansatte. Nogle elever opleves at have så latent truende adfærd, at [REDACTED].
- Der er elever, som umotiveret udfører bevidste handlinger for at intimidere ansatte - fx [REDACTED] på et sprog, som ansatte ikke forstår.
- Nogle af de elever, der kan optræde aggressivt og truende, beskrives som ude af stand til at konsekvensberegne, impulsive, svære at aflæse og risikovillige.
- I nogle klasser hersker der en decideret modkultur mod de ansatte. Ansatte må hele tiden være på forkant med situationer og stemninger, fordi der er risiko for, at situationer udvikler sig voldsomt eller ukontrollerbart.
- Der kan i perioder opleves en "sitrende" stemning på skolen, hvor nogle elever har overreaktioner og meget hurtigt går fra 0-100 i affektniveau.
- Der er et højt konfliktniveau mellem nogle elever og elevgrupper. Dette resulterer jævnligt i fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. Der er eksempler på, at elever har truet hinanden med genstande - fx en afknækket [REDACTED] - ligesom der for nylig var en episode, hvor en elev opsøgte en anden elev, der befandt sig på skolens [REDACTED], for at slå eleven med knytnæve i [REDACTED].
- Der er kendskab til flere eksempler på, at elever har været involveret i [REDACTED] på skolen. Flere elever bevæger sig desuden på kanten af et kriminelt miljø i fritiden, hvor de omgås personer med kriminell adfærd. Herudover har nogle elever [REDACTED]. Dette kan for nogle ansatte [REDACTED].

§ 33, nr. 5

§ 33, nr. 5



- Nogle elevers forældre kan være frustrede, vrede, grænseoverskridende og truende overfor ansatte.
- Der skete en arbejdsulykke den [redacted] 2022, hvor en elev bl.a. truede en ansat med at ville [redacted].

Arbejdstilsynet vurderer, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig i forhold til voldsrisikoen i udkolingen. Det bygger vi på følgende:

- Ledelse og ansatte oplyser, at hændelser med vold skal registreres. Der er dog ikke ensartethed i, hvad ansatte definerer og registrerer som vold. Det er op til den enkelte at vurdere, om en hændelse har været så voldsom, at den skal registreres. Ansatte oplyser, at nogle ansatte ikke finder det nødvendigt at registrere hændelser, mens andre ansatte selv opsøger det. Det opleves, at grænserne hurtigt forrykkes, og at der har udviklet sig en kultur, hvor alvorligheden i elevers adfærd nedtones eller overses. Ikke alle ansatte kender proceduren for, hvordan, af hvem og hvorhenne hændelser registreres. Heller ikke alle ansatte er bekendte med, hvad registreringerne bruges til.

På den baggrund vurderer Arbejdstilsynet ikke, at virksomheden har kortlagt risikoen for vold, idet der ikke er et fuldt og helt billede af omfanget og karakteren af den vold, ansatte udsættes for.

- Der er ikke fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de vurderer kan have betydning for elevens adfærd og trivsel, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte føler sig ikke altid klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information.

Arbejdstilsynet vurderer, at manglende systematik og ensartethed i, hvilke informationer ansatte har, når de arbejder med og omkring eleverne, kan medvirke til en øget voldsrisiko, fordi ansatte ikke er klædt på til at risikovurdere eleverne og tilpasse deres handlinger i forhold til dem.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med elever i udkolingen på Munkevængets Skole 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.

Virksomheden er, udover dette påbud, varslet et påbud om at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever i udkolingen på Munkevængets Skole ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.

En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

(NFA) viser, at ansatte har større risiko for at få langvarigt sygefravær (mere end 6 uger) og depressive symptomer (svarende til let depression eller værre), hvis de på samme tid oplever arbejdsrelateret vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet, end hvis de kun oplever den ene af disse påvirkninger eller ingen af dem.

## **Sagens oplysninger**

### Virksomheden

Munkevængets Skole er en folkeskole i Kolding Kommune med i alt cirka 500 elever. Eleverne fordeler sig i et almentilbud fra 0.-9. klasse, et specialtilbud samt modtageklasser for udenlandske elever, der netop er ankommet til Danmark.

Udskolingen på Munkevængets Skole består af 7., 8. og 9. klasse med to spor på hvert klassetrin, svarende til i alt 6 klasser. De ansatte, der arbejder i udskolingen, tæller både de ansatte, som fast underviser her, samt ansatte, der understøtter elevernes fagfaglige udvikling og deres trivsel via forskellige støttefunktioner - fx sprogstøttelærere, læsevejledere og AKT-personale (Adfærd, Kontakt og Trivsel).

Skolens ledelse består af Stine Kirk Jensen, som er øverste skoleleder, samt viceskoleleder Henrik Jørgensen. Sidstnævnte er også afdelingsleder for udskolingen. Herudover er der 2 afdelingsledere for hhv. indskoling og mellemtrin samt 1 pædagogfaglig leder.

### Grundlag for påbuddet

#### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 25. maj 2023. Fra Munkevængets Skole deltog skoleleder Stine Kirk Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggaard og arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen.
- Tilsynsbesøg den 20. juni 2023.
- Tilsynsbesøg den 22. juni 2023. Fra Munkevængets Skole deltog afdelingsleder Mads Secher-Kiib, afdelingsleder Christian Kvist, viceskoleleder Henrik Jørgensen, arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen, pædagogfaglig leder Anne Meldgaard Lu, skoleleder Stine Kirk Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Jakob Staggaard.

#### Samtaler med ledelse og medarbejdere

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 3 ansatte fra udskolingen den 25. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 1 samtale med skadelidte ved den undersøgte arbejdsulykke. Samtalen blev gennemført telefonisk den 31. maj 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 6 samtaler med enkeltpersoner den 20. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt 4 samtaler med enkeltpersoner den 22. juni 2023.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen den 25. maj 2023 og den 22. juni 2023.

### Forekomst af vold i arbejdet

Ansatte oplyser, at der for en del elever i udskolingen er meget kort vej til, at de



føler sig forurettede og uretfærdigt behandlet, fx ved små krav eller henstillinger fra de ansatte. Det kan resultere i en adfærd, der er pågående, vedholdende, aggressiv, højrystet og respektløs. Der er elever, som er verbalt grænseoverskridende, hvor ansatte fx bliver kaldt "racist", "luder" eller bliver truet, fx "jeg slår dig ihjel", "jeg har en kniv i tasken" eller "jeg kommer og besøger dig".

Ansatte oplyser, at nogle elever desuden kan blive konfronterende og truende i deres kropssprog - fx puster de sig op og går helt tæt op i ansigtet på ansatte. Der er også elever, som umotiveret udfører bevidste handlinger for at intimidere ansatte - fx [redacted] på et sprog, som ansatte ikke forstår. Nogle elever opleves at have så latent truende adfærd, at [redacted]. Nogle af de elever, der kan optræde aggressivt og truende, beskrives i øvrigt som ude af stand til at konsekvensberegne, som impulsive, svære at aflæse og risikovillige.

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at der generelt er meget larm og uro blandt eleverne, og at ansatte konstant må være på forkant med stemninger og situationer, så tingene ikke eskaleres. Ansatte oplyser, at man hele tiden er lidt i alarmberedskab, og at der hele tiden er risiko for, at situationer udvikler sig voldsomt eller ukontrollerbart. Det sker jævnligt, at man står i situationer, hvor [redacted], fordi elevernes adfærd er så vanskelig at styre.

§ 33, nr. 5

Det opleves, at der i nogle klasser hersker en decideret modkultur mod de ansatte, og at det er hårdt arbejde for den enkelte ansatte at opnå respekt fra eleverne. Dette kan være [redacted]. Det betyder også, at der kan være konflikter, som [redacted].

§ 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at mange elever er særdeles grænsesøgende, og at det på daglig basis sker, at ansattes grænser overskrides. Samtidig oplever nogle ansatte, at det er blevet en form for normalitet, så det grænseoverskridende bortforklares, nedtones eller helt overses. Det opleves som en nødvendighed, at man som ansat "absorberer" rigtig meget fra eleverne, adfærd og kommentarer, for at være i det.

Arbejdstilsynet har undersøgt en arbejdsulykke, der fandt sted i udskolingen den [redacted] 2022 (EASY-nr: 13946171). Ved episoden udviser en elev i en undervisningssituation kontinuerligt interesse for [redacted]. Den ansatte forsøger flere gange at bremse eleven, men situationen eskaleres til, at eleven - med hjælp fra andre elever, der ved, hvem ansattes [redacted] er - [redacted]. Eleven kommenterer højlødt [redacted]. Den ansatte markerer tydeligt overfor eleven, at det skal stoppe. Eleven bliver nu mere vred og truende i både udtalelser og kropssprog. Situationen kulminerer ved, at eleven truer med at [redacted]. Herfra beder den ansatte en anden ansat om at overtage eleven, og den ansatte trækker sig fra situationen. Ledelsen og den implicerede ansatte oplyser, at den ansatte ikke var introduceret til skolens voldspolitik eller registreringspraksis omkring hændelser med fysisk og psykisk vold i arbejdet.



Ledelsen oplyser, at der i perioder opleves en "sitrende" stemning på skolen, der er affødet af, at så mange elever har det svært og har "sitren" i nervesystemet pga. traumer. Der er elever, som har overreaktioner og som meget hurtigt kan gå fra 0-100 i affektniveau.

Ansatte oplyser, at der blandt eleverne i udskolingen er stærke gruppedynamikker i spil. Elevgruppen er sammensat af elever med mange forskellige etniciteter samt kulturelle og religiøse baggrunde. Ansatte oplever, at religion bliver brugt som redskab til social kontrol og mobning mellem eleverne, og at der blandt nogle elever og nogle elevgrupper er et højt konfliktniveau. Det opleves, at miljøet blandt eleverne er præget af kulturkampe og et stærkt gengældelsesprincip, der gør, at konflikter fortsætter og eskalerer. Ansatte er ofte vidne til hårde og nedsættende kommentarer mellem elever og også jævnligt fysiske sammenstød, hvor elever udøver vold mod hinanden. I nogle klasser opleves det, der beskrives som giftige klasse miljøer. Der er eksempler på, at elever har truet hinanden med genstande - fx en afknækket [REDACTED] - ligesom der for nylig var en episode, hvor en elev opsøgte en anden elev, der befandt sig på skolens [REDACTED], for at slå eleven med knytnæve i [REDACTED]. Sidstnævnte episode var motiveret af en konflikt mellem andre parter flere timer tidligere på dagen. Ansatte oplyser, at når eleverne slås indbyrdes, er det ansattes opgave at stoppe konflikten, skille parterne ad og om nødvendigt fastholde elever, indtil AKT kommer og tager over.

Ansatte oplyser, at flere elever bevæger sig på kanten af et kriminelt miljø i fritiden og omgås personer med kriminel adfærd. Herudover har nogle elever

Dette kan for nogle ansatte

[REDACTED] . Endelig er der kendskab til, at nogle elever [REDACTED] på skolen.

} § 33, nr. 5

Ansatte oplyser, at der blandt ansatte er forskellige tilgange til, hvordan eleverne tilgås og tackles. Det indebærer blandt andet, at eleverne møder forskellige krav og grænser hos forskellige ansatte. Dette bidrager til et øget konfliktniveau mellem elever og ansatte, fordi eleverne oplever, at krav og grænser er til forhandling. Som årsag peger ansatte bl.a. på, at man [REDACTED]

[REDACTED] fordi man fx forudser stort potentiale for konflikt, eller at [REDACTED].

} § 33, nr. 5

Ledelse og ansatte oplyser, at der også i forældregruppen er forældre, der kan være frustrerede, vrede, grænseoverskridende og truende.

Ledelsen oplyser, at den prioriterer det højt, at være i front på forældresamarbejdet, når det er udfordrende.

### Virksomhedens forebyggelse

Ledelse og ansatte oplyser, at hændelser med vold skal registreres. Der er dog ikke ensartethed i, hvad ansatte definerer og registrerer som vold. Det er op til den enkelte at vurdere, om en hændelse har været så voldsom, at den skal registreres.

Ansatte oplyser, at nogle ansatte ikke finder det nødvendigt at registrere hændelser, mens andre ansatte selv opsøger det. Det opleves, at grænserne hurtigt forrykkes, og at der har udviklet sig en kultur, hvor alvorligheden i elevens adfærd nedtones eller overses. Det er en udbredt opfattelse, at episoder typisk skal være ret voldsomme, for at de bliver registreret.

Ansatte oplyser, at ikke alle ansatte kender den konkrete procedure for at foretage en registrering. Nogle ansatte er af den opfattelse, at det er AKT-medarbejderne, der registrerer alle hændelser, fordi de ofte tilkaldes i tilspidsede situationer. Andre er af den opfattelse, at ansatte, der ønsker at registrere noget, skal lave registreringen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten, mens endnu andre er af den opfattelse, at ansatte selv står for at lave registreringen.

Ledelse og arbejdsmiljørepræsentant oplyser, at ansatte, der ønsker at registrere en hændelse, skal henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten, som hjælper med at lave registreringen. Samtidig er arbejdsmiljørepræsentanten opsøgende overfor de ansatte, hvor der er et kendskab til, at de har stået i noget, der bør registreres. Ansatte oplyser, at arbejdsmiljørepræsentanten er god til at opsøge ansatte for at hjælpe med at registrere hændelser.

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser videre, at registreringer i Safetynet fast gennemgås sammen med ledelsen med henblik på at vurdere, om der skal laves eller revideres i handleplaner omkring specifikke elever og klasser.

Ansatte oplyser, at ikke alle ansatte ved, hvad registreringer af episoder med vold bruges til.

Ledelse og ansatte oplyser, at ansatte kan vælge at inddrage skolens AKT-medarbejdere, hvis der opstår en tilspidset situation med en elev eller klasse. AKT-teamet har en akut-telefon, som ansatte kan ringe til og bede om umiddelbar assistance. Ansatte oplyser, at dette benyttes på daglig basis.

Ansatte oplyser, at AKT-medarbejderen ofte lykkes med at tage brodden af konflikterne. Det tilskrives, at AKT-medarbejderne som regel ikke har part i konflikten, at de ofte har tætte relationer med de elever, der har det svært, og at de ikke stiller faglige krav til eleven. Dog tilkaldes AKT ofte først, når ansatte selv har forsøgt at håndtere optakten og bremse konflikten. Mange gange lykkes det for ansatte at håndtere situationen ved egen hjælp.

Arbejdsmiljørepræsentanten oplyser, at AKT-teamet fører statistisk over, hvor mange samtaler de har i den enkelte klasse og med hvor mange elever. Disse registreringer bruges i samarbejdet med ansatte og ledelse til at følge med i, om der er elever og klasser, hvor der er behov for andre eller yderligere tiltag i forhold til elevernes trivsel og adfærd.

Ledelsen oplyser, at den aktuelt har stort fokus på at forbedre skolens intro-program til nye medarbejdere, da den er blevet opmærksom på, at nyansatte i deres opstart ikke tilstrækkeligt blev klædt på til opgaven omkring eleverne. Det nye intro-program træder i kraft fra august 2023. Her er et nyt tiltag bl.a., at alle nyansatte - og ikke kun nyuddannede - tilkobles en mentor blandt det erfarne personale, som skal fungere som støtte og sparringspartner i opstarten. Herudover er der fokus på at gennemføre introsamtaler, hvor nyansatte introduceres til skolens praksis og procedurer på væsentlige områder, fx voldspolitik og beredskabsplan.



Ansatte oplyser, at der ikke er fast eller ensartet praksis for at videregive informationer omkring elever, ligesom nogle ansatte oplever, at informationer generelt gives sent. Nogle ansatte noterer informationer om elever, som de mener, kolleger bør kende, i Klasselog/Sikrede Filer i Aula. Det kan fx være episoder med eller omkring eleven, som ansatte vurderer til at have en betydning for elevens trivsel og adfærd. Ansatte har dog meget forskellig praksis både i forhold til at notere og læse i Klasselog/Sikrede Filer. Nogle ansatte oplever det stressende, at de ikke altid føler sig klædt på til at navigere optimalt omkring eleverne og deres forældre, fordi de ikke har den relevante information. Nogle ansatte har oplevet, at elever har været voldelige på skolen, uden at nærmeste lærere omkring eleven er blevet orienteret om det.

Ledelsen oplyser, at der - for at lette ansattes adgang til pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) - er truffet den foranstaltning, at der 1 dag hver anden uge opholder sig 2 PPR-medarbejdere på skolen, som ansatte frit kan opsøge med henblik på sparring omkring elever. Dette har tidligere været iværksat i perioder, hvor situationen og stemningen på skolen, har været "sitrende" og urolig.

Ledelsen oplyser videre, at der aktuelt arbejdes på at opbygge et nyt fælles pædagogisk fundament på skolen. Denne proces fortsætter ind i skoleåret 2023/2024. Processen blev igangsat, fordi der oplevedes en stigning i konflikter og grimt sprog fra eleverne. På skolen arbejder man med Kolding Kommunes formulerede fælles børnesyn som et aktivt værktøj.

### **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:

- Sikre jer, at der opretholdes en fælles kultur, hvor der arbejdes systematisk med forebyggelse af risikoen for fysisk og psykisk vold i alle led, når arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres.
- Sikre, at der udarbejdes en fælles definition af fysisk og psykisk vold, som er kendt for de ansatte.
- Sikre, at hændelser med psykisk og fysisk vold registreres systematisk, så virksomheden kan danne sig et reelt overblik over omfanget og karakteren af volden. Arbejdsmiljøorganisationen kan dermed anvende registreringerne til at analysere hændelserne og fremadrettet sætte passende og effektive forebyggende tiltag i værk.



- Sikre, at risikoen for vold løbende, systematisk og ensartet vurderes, og at ansatte gives handleanvisninger til, hvordan de arbejder sikkert med elever eller forældre, der udbyder en voldsrisiko.
- Implementere voldsrisikovurderinger og -profiler på elever, der udviser voldelig adfærd overfor ansatte.
- Sikre jer, at de ansatte er instrueret og oplært i relevante voldsforebyggende tiltag, herunder at de ansatte er instrueret i hvornår og hvordan der skal gribes ind ved episoder med vold, så voldhændelsens udstrækning i tid minimeres mest muligt.

I kan læse mere om at forebygge risikoen for vold i At-vejledningen om vold ved at følge følgende link: <https://at.dk/d-4-3>.

Arbejdstilsynet ønsker i øvrigt at henvise til temasiden Voldsomudtryksform. Her kan I bl.a. læse afsnittet 'Registrering og analyse af hændelser' her: <https://voldsomudtryksform.dk/metoder/registrering/>.

Endelig kan Arbejdstilsynet henvise til BFA for Velfærd og Offentlig administration, som har en materialesamling vedrørende forebyggelse af vold og trusler i arbejdet. Materialesamlingen finder I her: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler>

### **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

Nanna Søllingvraae Lauridsen  
Tilsynsførende