



UNDERVISNINGS  
MINISTERIET



---

# Forebyg og håndter vold og trusler

*– vejledning til skoler og skolernes fritidsordninger*

**Forebyg og håndter vold og trusler**

- vejledning til skoler og skolernes fritidsordninger

Design og layout:

Presse- og Kommunikationssekretariatet,

Undervisningsministeriet

ISBN: 978-87-603-3160-2

Web-publikation:

© Undervisningsministeriet, 2018

---

# Indhold

Indledning .....	4
Hvad er vold? .....	5
Arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler .....	7
Identificer vold og trusler – systematik som en forudsætning for målrettede indsatser .....	11
Forebyggelse – en vigtig vej til at nedbringe vold og trusler .....	13
Når vold bliver til virkelighed - håndtering under en episode med vold .....	16
Akut hjælp – håndtering umiddelbart efter en episode med vold .....	19
Opfølgning og evaluering – håndtering i dagene og ugerne efter en episode med vold .....	22
Foranstaltninger og pædagogiske tiltag .....	25
Anmeldelse .....	29
Tjekliste til skolens og SFO´ens lokale beredskab .....	32
Rådgivning .....	33
For mere information .....	34
Henvisninger .....	35

---

# Indledning

Et godt arbejdsmiljø er et vigtigt udgangspunkt for, at lærere og pædagoger kan skabe stærke undervisnings- og læringsmiljøer i skoler og skolefritidsordninger (SFO), hvor elever trives, lærer, dannes og udvikler sig.

Siden 2012 har der dog været en stigning i antallet af afrapporteringer om oplevelser med vold og trusler.

Vold og trusler må aldrig accepteres som et vilkår på arbejdspladsen. Det kan have alvorlige psykiske følger for alle involverede, når en situation udvikler sig med vold og trusler.

**Derfor ønsker Undervisningsministeriet med denne vejledning at skabe en øget opmærksomhed og åbenhed omkring voldsproblematikker og give skoleledelser et grundlag for, hvordan der kan arbejdes med at forebygge og håndtere vold og trusler.**

Baggrunden for at udarbejde en vejledning er blandt andet, at en spørgeskemaundersøgelse foretaget af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2016 viser, at 19,3 % af de adspurgte lærere har været udsat for fysisk vold inden for det seneste år, og 22,8 % svarer, at de har været udsat for trusler om vold. Til sammenligning svarede 13 % af lærerne i 2012, at de havde været udsat for vold inden for det seneste år, og 15,9 % at de havde været udsat for trusler.

De rapporteringer, der er indhentet, tyder på, at lærere og pædagoger i højere grad end andre erhvervsgrupper

udsættes for vold og trusler. Dette gør vold og trusler til en reel udfordring på skoler og SFO'er, og en arbejdsrisiko for lærere og pædagoger, hvilket fordrer, at man forholder sig aktivt til problemstillingen.

Vejledningens hovedmålgruppe er skoleledelser i grundskoler, SFO og på specialskoler. Med skoleledelse henvises der i denne vejledning til skolens leder og den øvrige administrative og pædagogiske ledelse.

Målet med vejledningen er at:

- sikre, at alle medarbejdere i skole og SFO oplever et trygt arbejdsmiljø uden vold og trusler.
- undgå episoder med vold og trusler mod medarbejdere i skole og SFO.
- undgå, at elever kommer i situationer, hvor de reagerer med vold.
- sikre, at alle skoler og SFO'er udarbejder fælles retningslinjer for den forebyggende indsats og håndteringen af episoder med vold, herunder lokale beredskaber.
- udbrede viden og kendskab til samt give konkrete anbefalinger til håndtering af vold og trusler i skole og SFO.

Vejledningen indeholder gældende regler, samt en række retningslinjer og anbefalinger til skolernes ledelse om forebyggelse og håndtering før, under og efter en episode med vold. Der henvises desuden løbende til relevante redskaber og materialer.

---

# Hvad er vold?

Håndtering af konflikter med elever, grupper af elever, elevers forældre eller pårørende, fx søskende, er en almindelig og vigtig del af lærere og pædagogers daglige arbejde i skole og SFO. I tilfælde af at en konflikt med elever eller forældre eskalerer, kan det i yderste konsekvens føre til vold eller trusler om vold.

Vold kan både have fysisk og psykisk karakter. Arbejdstilsynet definerer således:

- **fysisk vold** som angreb mod kroppen, fx spark, slag, skub, niv, bid, krads, spyt, kast med genstande m.m.
- **psykisk vold** som trusler og anden krænkende adfærd. Trusler kan fx være mundtlige trusler på livet, trusler om hærværk m.m., og anden krænkende adfærd kan fx være chikane, ydmygelser, diskriminerende udsagn m.m.

Hvad der opleves som fysisk eller psykisk vold er individuelt, og derfor kan det være forskelligt, hvordan den enkelte medarbejder reagerer.

Reaktionernes styrke og varighed afhænger bl.a. af følgende forhold:

- Episodens karakter og alvor.
- Om episoden kunne forudsiges.
- Omgivelsernes måde at håndtere episoden på, herunder hvilke muligheder, der er for støtte på kort og lang sigt.
- Den enkelte medarbejder, herunder evt. tidligere erfaringer med tilsvarende episoder.

Helt afgørende er det, at medarbejderens oplevelse af episoden bliver taget alvorligt.

Vold eller trusler fra elever vil ofte være en kulmination på en konflikt mellem medarbejderen og én eller flere elever, hvor eleven reagerer voldeligt eller truende. Vold og trusler kan også forekomme i situationer, hvor medarbejderen griber fysisk ind i en konflikt mellem elever.

Vold eller trusler fra forældre eller pårørende vil på samme måde ofte bunde i uenigheder vedrørende eleven eller omstændigheder i skolen eller SFO'en, der udvikler sig til konflikter.

I begge tilfælde vil der være tale om arbejdsrelateret vold, idet det er medarbejderens arbejdsfunktion og omstændighederne på dennes arbejdsplads, der har motiveret

eleven, forældre m.v. til at reagere voldeligt eller truende.

Arbejdsrelateret vold kan både forekomme i og udenfor arbejdstiden, og i tilfælde af psykisk vold kan den finde sted på flere måder, fx digitalt via sms, på e-mail eller sociale medier.

Når en medarbejder udsættes for arbejdsrelateret vold, er der tale om en arbejdsulykke. *Læs mere om anmeldelse af vold som arbejdsulykke senere i vejledningen.*

Med denne vejledning benyttes begrebet "vold og trusler" som en samlet betegnelse for både fysisk og psykisk arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden.

## **Vold uden varsel forekommer sjældent**

**Vold uden varsel forekommer sjældent. Det er mere almindeligt, at en uenighed udvikler sig til en konflikt, der eskalerer med trusler eller vold til følge.**

Situationerne vil derfor typisk være velkendte og til dels forudsigelige, da de opstår på baggrund af en ydre situation, som medarbejderne og eleven, forældre eller pårørende befinder sig i.

Inden situationen udvikler sig til vold eller trusler, vil der typisk have været tegn på utilfredshed og en optrapning af situationen, hvor det ofte vil være muligt for medarbejderen at medvirke til en nedtrapning af konflikten under de rette betingelser.

Når vold opstår, er det vigtigt at have for øje, at elevens, forældrenes eller pårørendes handling ofte er et udtryk for frustration, magtesløshed og affekt fremfor manglende vilje til samarbejde.

## **Børn gør det rigtige, hvis de kan**

Når børn kommer i situationer, hvor de i affekt reagerer med vold, er det ofte udtryk for, at barnet oplever ikke at kunne leve op til de krav, der stilles til dem i konkrete situationer. Årsagerne til dette kan være forskellige kombinationer af mistrivsel, utilstrækkelige evner, stress, problemer i relationen til de voksne i skolen og SFO'en, særlige begivenheder i barnets liv, der har gjort det mere sårbart eller mindsket tryghedsfølelsen i klassen eller børnegruppen m.m.<sup>1</sup>

Det er derfor et kompliceret samspil af individuelle og kontekstuelle faktorer, der kan udløse vold og trusler om vold. Problematikker med vold og trusler i skole og SFO kan

således også være en indikation på, at der kan være mere grundlæggende forhold i den fysiske og sociale kontekst, der ikke understøtter et trygt arbejds-, lærings- og undervisningsmiljø.

## **Hvad siger forskningen**

Relationen mellem elever og medarbejdere har betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø såvel som elevernes undervisningsmiljø.

Forskning peger på, at det særligt er faglighed og ledelses- og relationskompetencer, der er udslagsgivende i forhold til elevers trivsel og læring.<sup>2</sup> Det har vist sig særligt at have positiv effekt i forhold til at opnå færre konflikter, bedre trivsel og større tilhørsforhold til andre elever at have fokus på elevernes socioemotionelle kompetencer - fx selvkontrol, handlekompetence, vedholdenhed m.m.<sup>3</sup>

Forskning peger desuden på, at anvendelse af nul-tolerancepolitik til at nedbringe vold og adfærdsmæssige problemer i skolen, har den modsatte virkning. Med denne tilgang er det ikke lykket at øge sikkerheden, og det har medvirket til en stigning i adfærdsmæssige problemer og øget frafald på skolerne.<sup>4</sup>

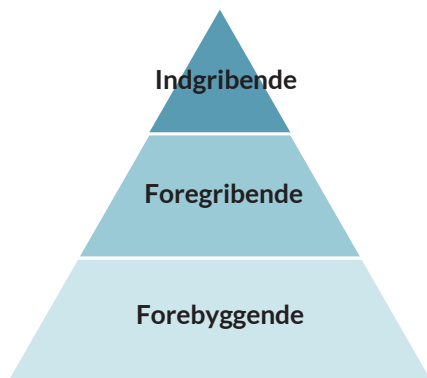
Et undervisnings- og læringsmiljø er således sammensat af en række sociale, didaktiske, psykologiske og kulturelle forhold. Udover individuelle og relationelle faktorer kan forhold som tid, støjniveau og fysiske rammer have betydning for om der er et trygt arbejds-, lærings- og undervisningsmiljø.

---

# Arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler

Arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler i skole og SFO bør foregå gennem en helhedsorienteret tilgang med blik for læringsmiljøets forskellige elementer, fx relationer og fysiske rammer. Derfor bør der arbejdes samtidigt med forskellige typer af tiltag og indsatser afhængig af skolernes og SFO'ernes lokale behov – her illustreret ved forebyggelsestrekanten:

Figur 1: Forebyggelsestrekanten.



De forebyggende indsatser har et opbyggende og bredt forebyggende sigte, såsom skolernes og SFO'ernes generelle arbejde med elevernes læring og trivsel, inkluderende fællesskaber, at skabe et trygt undervisnings- og læringsmiljø samt medarbejderens arbejdsmiljø og vilkår.

De foregribende indsatser bliver særligt aktuelle på skoler og i SFO'er, hvor der er identificeret en risiko for vold og trusler, dvs. skoler og SFO'er, der oplever mange konflik-

ter, mistroivsel blandt elever, utrygge undervisnings- og læringsmiljøer m.m.

De indgribende indsatser retter sig mod skoler og SFO'er, der allerede er udfordret af vold og trusler, og hvor der er risiko for, at det sker igen.

## Roller og ansvar

Skolen og SFO'ens ledelse har i samarbejde med forvaltningen det primære ansvar for medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø

Desuden har skolen og SFO'en som uddannelsessted og fritidstilbud for elever, i samarbejde med skolebestyrelsen, MED-systemet og forvaltningen, ligeledes et stort ansvar for elevernes trivsel og psykiske lærings- og undervisningsmiljø, bl.a. ved at sikre, at risikoen for vold og trusler identificeres, forebygges og håndteres lokalt.

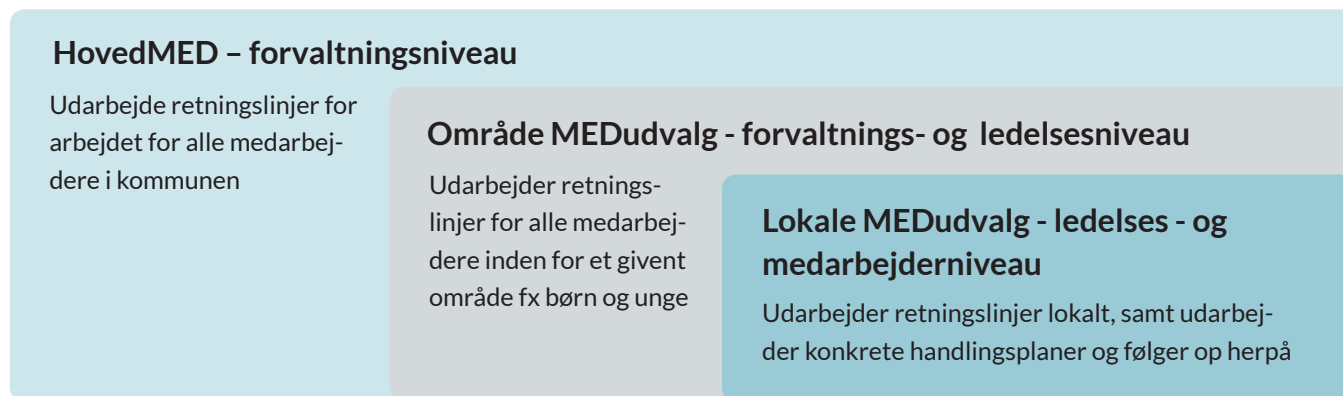
**I aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen mellem KL og forhandlingsfællesskabet (2013) fremgår det, at medindflydelses- og medbestemmelsessystemet (MED-systemet) skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane.**

I kommuner hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-system, koordineres samarbejdet med arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

Det er MED-systemets opgave at sikre, at alle medarbejdere kan få medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejdsforhold. MED-systemet skal varetage alle sager omkring arbejdsforhold, samarbejdsforhold, personaleforhold og arbejdsmiljøforhold.

MED-systemet kan være organiseret meget forskelligt fra kommune til kommune. Herunder er et eksempel på en struktur og ansvarsområder i relation til arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler.

Figur 2: Eksempel på organisering af MED-systemet.



### MED-systemet – forvaltningsniveau

Forvaltningen er forpligtet til at udarbejde generelle retningslinjer for arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler for alle medarbejdere i kommunen. Hvis kommunen allerede har en politik og procedure, der lever op til kravene i aftalen mellem KL og forhandlingsfællesskabet, kan kommunen efter drøftelse i de øverste MED-udvalg, beslutte at lade denne være gældende.

Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer har kommunens øverste MED-udvalg også til opgave at revidere og overvåge de aftalte retningslinjer, og derved sikre, at der arbejdes aktivt med både at forebygge problemer med vold og at håndtere sagerne, når de opstår.

### MED-systemet – lokalt niveau

Arbejdsgiveren, dvs. både forvaltning og skoleledelse, har i henhold til arbejdsmiljøloven<sup>5</sup> pligt til løbende at sikre, at medarbejderen kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt<sup>6</sup>.

Det skal ske på baggrund af en samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdet, som på kort eller lang sigt kan have betydning for medarbejderens sundhed.

Denne vurdering kan bl.a. foregå gennem arbejdspladsmiljøvurderingen (APV), som arbejdspladsen har pligt til at udarbejde og løbende følge op på<sup>7</sup>. APV'en har til formål at identificere problemer med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder problemer med vold og trusler.

Hvis der med APV'en konstateres problemer med det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, skal der i tilknytning hertil udarbejdes en handlingsplan med konkrete anvisninger på, hvordan problemet løses, samt hvordan og hvornår, der følges op på planen. Det lokale MED-udvalg skal aftale retningslinjer for udarbejdelsen af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV'en.

Det er således det lokale MED-udvalg, dvs. skoleledelsen og medarbejderrepræsentanter, der skal fastlægge retningslinjer for arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler lokalt. Dette skal de gøre med afsæt i kommunens generelle retningslinjer, skolebestyrelsens værdiregelsæt og en dialog på arbejdspladsen.

### Skolebestyrelsen

I henhold til folkeskoleloven<sup>8</sup> skal skolebestyrelsen fastsætte principper, ordensregler og værdiregelsæt for skolen og SFO'ens virksomhed<sup>9</sup>. Et værdiregelsæt forstås som retningslinjer for god adfærd på skolen og SFO'en og pejlemærker for, hvordan der opnås trivsel for eleverne og medarbejderne. Som del af dette værdiregelsæt skal skolebestyrelsen fx fastsætte en antimobbestrategi, der har til formål at sikre elevernes ret til et trygt og godt psykisk undervisningsmiljø.

### Fælles retningslinjer

I arbejdet med at fastlægge retningslinjer for arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler er det vigtigt, at den enkelte skole og SFO har en fælles forståelse af, hvad vold og trusler er.



Det anbefales, at skoleledelsen rammesætter en åben dialog om, hvad vold og trusler er på den enkelte skole og SFO, der kan danne grundlag for en fælles definition og fælles retningslinjer for det forebyggende arbejde og håndteringen af episoder med vold og trusler.

Dialogen kan danne afsæt for skolens og SFO'ens lokale fælles retningslinjer, som efterfølgende vedtages af det lokale MED-udvalg.

Fælles retningslinjer vil typisk indeholde:

- Skolen og SFO'ens **fælles definition og holdning** til fysisk og psykisk vold
- Beskrivelser af, hvordan trusler og vold **registres og analyseres**
- **Handleplan** for identifikation, forebyggelse og håndtering af vold og trusler
- **Procedurer for anmeldelse** til Arbejdstilsynet, forsikring, Sociale myndigheder og Politi
- En plan for, hvordan skolen og SFO'en **opnår læring af volds- og trusselsepisoder**
- **Et lokalt beredskab**, der kan aktiveres i tilfælde af vold, eller hvis der er optræk til en konflikt, der kan udvikle sig med vold. Det lokale beredskab skal sikre, at alle medarbejdere ved, hvad de skal gøre i tilfælde af, at en konflikt udvikler sig, og en elev, forældre eller pårørende bruger vold eller trusler mod en medarbejder. Se tjeklisten for, hvad et lokalt beredskab kan indeholde sidst i vejledningen.



#### Redskaber

- "Inspiration til voldspolitik"

Skema udarbejdet af Danmarks Lærerforening (DLF)

---

*Jo mere præcist det kan indkredses, hvilke former for vold der forekommer, og i hvilke situationer volden sker, desto bedre er forvaltningen og de enkelte skoler og SFO'er rustet til at sætte målrettet ind, og forebygge, foregribe og håndtere vold og trusler om vold.*

---

# Identificér vold og trusler - systematik som forudsætning for målrettede indsatser

For at kunne gennemføre en målrettet og effektiv forebyggelse og håndtering af vold og trusler, er det vigtigt, at forvaltningen og den enkelte skole og SFO kender omfanget og karakteren af den vold, der finder sted – eller er i risiko for at finde sted.

**Jo mere præcist det kan indkredses, hvilke former for vold og trusler, der forekommer, og i hvilke situationer volden sker, desto bedre er forvaltningen og de enkelte skoler og SFO'er rustet til at sætte målet ind, og forebygge, foregribe og håndtere vold og trusler om vold.**

## Risikovurdering

I forbindelse med den lovpligtige APV anbefales det, at der foretages en kortlægning af situationer, hvor vold og trusler optræder, dvs. en undersøgelse af omfanget og karakteren af den vold medarbejderen møder eller er i risiko for at møde på den enkelte skole eller SFO.

Ved at foretage en lokal risikovurdering kan den enkelte skole eller SFO samt forvaltningen få et billede af, hvor og i hvilke situationer vold og trusler forekommer. Der kan fx være skoler i kommunen, der er særligt udsatte, bestemte medarbejdergrupper, specifikke årgange på de enkelte skoler eller specifikke klasser eller børnegrupper.

## § Lovpligtigt

Er der med APV'en identificeret en risiko for vold eller trusler om vold, har arbejdsgiveren jf. arbejdsmiljølovgivningen pligt til:

- løbende at vurdere, hvor stor risikoen for voldsepisoder er for at kunne sætte ind med relevant forebyggelse. Det kan gøres ved at vurdere, om der er situationer og tidspunkter, hvor der er særlig risiko for vold, og for hvem risikoen er størst.
- at give den nødvendige oplæring og instruktion til medarbejderne i, hvordan de forebygger og håndterer voldsepisoder.
- at forebygge voldsrisikoen ved at iværksætte forebyggende foranstaltninger.
- at træffe foranstaltninger om førstehjælp i situationer, hvor der er særlig risiko for vold i arbejdstiden. Hertil skal arbejdsgiveren udpege de personer, der skal stå for førstehjælpen, give den nødvendige oplæring, sikre at de udgør et tilstrækkeligt antal og at de råder over passende materiel.
- ved risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdspladsen at sikre, at der fastlægges retningslinjer for, hvordan medarbejderen kan håndtere tilløb til vold og episoder med vold uden for arbejdstiden<sup>10</sup>.

## Systematiske beskrivelser af episoder med vold og trusler

For systematisk at kunne undersøge og sætte målet ind over for vold og trusler, skal skoleledelsen sikre, at alle voldsepisoder og tilløb hertil nedskrives med henblik på at kunne undersøge, for hvem volden er et problem, voldens karakter og i hvilke situationer volden forekommer.

Systematiske beskrivelser af episoder med vold og trusler kan således anvendes til at:

- indkredse voldens omfang, alvor og karakter.
- vurdere risikoen for vold og trusler.
- sikre dokumentation, hvis episoden skal anmeldes eller indberettes.
- danne grundlag for drøftelser i MED-systemet med henblik på justering af indsatser til identificering, forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

## § Lovpligtigt

Arbejdsgiveren, dvs. forvaltning og skoleledelse, har i henhold til arbejdsmiljølovgivningen pligt til at registrere og undersøge ulykker, herunder episoder med vold og med optræk til vold (også betegnet næved-ulykker).

Skolen og SFO'en skal have klare procedurer for, hvordan og hvornår episoder med vold og trusler registreres internt, således man lokalt kan blive klogere på voldens og truslernes karakter og omfang, og herved kan forebygge, foregribe og håndtere fremtidige episoder.

For mere information se At-vejledning D. 4.3-3 Vold, afsnit 3.4.3. For generelle regler om registrering henvises til persondataloven.



## Redskaber

- "Risikovurdering – en introduktion". Udarbejdet af Socialt Udviklingscenter (SUS).
- "Hændelsesskema ved registrering af fysisk eller psykisk vold". Skema udarbejdet af Danmarks Lærerforening (DLF)

---

# Forebyggelse – en vigtig vej til at nedbringe vold og trusler

Forebyggende arbejde, både i skolens og SFO´ens daglige praksis og i den konkrete konfliktsituation, kan være afgørende for, om en konflikt udvikler sig til en episode med vold eller trusler.

Det er vigtigt, at skoleledelsen har identificeret omfanget og karakteren af den vold, der finder sted eller er i risiko for at finde sted. Derudover er det også vigtigt at have kendskab til baggrunden, fx hvorfor konkrete elever reagerer, som de gør, og have viden om de mekanismer, der er på spil i konfliktsituationer.

Risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden forekommer typisk, hvis der også er risiko for vold i forbindelse med arbejdet. Forebyggelse af vold, der finder sted i arbejdstiden, vil således ofte også kunne forebygge vold, der finder sted uden for arbejdstiden. Fx vil hensigtsmæssig konflikthåndtering mindske risikoen for, at medarbejderen oplever vold fra elever, forældre og pårørende både i og uden for arbejdstiden.

## Før mistrivsel bliver til vold



### Lovpligtigt

Med undervisningsmiljøloven tydeliggøres skolernes pligt til at iværksætte tiltag mod problemer med det psykiske undervisningsmiljø. Konstaterer skolens ledelse problemer med det psykiske undervisningsmiljø, fx i form af mobning el. lign., skal ledelsen udarbejde en handlingsplan, hvoraf det fremgår, hvilke foranstaltninger ledelsen vil iværk-

sætte for at løse problemerne. Det gælder tilsvarende, hvis skolens ledelse eller en elevs forældremyndighedsindehavere anser det for nødvendigt, som følge af en elevs bekymrende tilstand eller adfærd, herunder sygdom og fravær på grund af problemer med det psykiske undervisningsmiljø i form af mobning el. lign.<sup>11</sup>.

I det forebyggende arbejde kan det være relevant at have fokus på at identificere mistrivsel, utrygge undervisningsmiljøer og elever i problemer med henblik på at sætte foregribende ind.

Indikatorer på utrygge undervisnings- og læringsmiljøer:

- Unødigt meget uro
- Stærke negative relationer
- Uforløste konflikter
- Mobning, social isolation og eksklusion
- Dårlig og negativ omgangstone

Det kan ligeledes være relevant at inddrage PPR med henblik på at tilbyde hjælp til elever eller forældre, der har behov for særlig støtte.

Ifølge serviceloven er personer, der udøver offentlig tjeneste eller offentligt hverv, underlagt en skærpet underretningspligt. Det vil sige, at de har pligt til at underrette kommunen, hvis de under udøvelsen af tjenesten eller hvervet

får kendskab til eller grund til at antage, at et barn eller en ung under 18 år kan have behov for særlig støtte<sup>12</sup>. Underretningspligten indtræder således ved enhver antagelse, der er sagligt begrundet i barnets eller den unges forhold, og som har givet grund til bekymring for barnets eller den unges udvikling eller sundhed. Underretningspligten er en personlig pligt, der altid går forud for offentligt ansattes tavshedspligt.

**I tilfælde af at der lokalt identificeres risiko for vold og trusler, har arbejdsgiveren, i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, pligt til at forebygge risikoen for vold ved at iværksætte forebyggende indsatser og foranstaltninger ved planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, uanset om voldsrisikoen forekommer i eller uden for arbejdstiden.**

Arbejdstilsynet peger på nogle overordnede fokusområder, der kan arbejdes med i arbejdet med at forebygge og håndtere vold og trusler:

- **Hensigtsmæssig planlægning af arbejdet.** Her kan der fx sættes fokus på medarbejderenes kompetencer samt organiseringen af arbejdet, fx i relation til forbedelse, undervisningsdifferentiering og personale-sammensætning.
- **Hensigtsmæssig indretning.** Her kan der fx sættes fokus på, om rummene understøtter et trygt undervisnings- og læringsmiljø.
- **Oplæring og instruktion.** Her kan der sættes fokus på, om medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at håndtere konflikter.

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen er det arbejdsgiverens ansvar at:

- iværksætte særlige foranstaltninger i forhold til planlægning af arbejdet og indretning<sup>13</sup>. Det kan være i forhold til organiseringen af arbejdet, fx om der skal ske voksensift, konkrete aftaler om nødkald m.v.
- medarbejderne bliver klædt på med viden om og redskaber til konflikthåndtering.

For mere information om arbejdsgiverens pligter, se At-vejledning D.4.3-3 Vold.



### Redskaber

- "Del din bekymring"

Vejledning udarbejdet af Ankestyrelsen om, hvornår og hvordan man underretter, hvis man har en bekymring for et barn eller en elev

Se mere på [www.deldinbekymring.nu/for-fagfolk](http://www.deldinbekymring.nu/for-fagfolk).

De nationale trivselsmålinger, undervisnings- og børnemiljøvurderinger kan ligeledes være relevante redskaber i skolernes og SFO'ernes arbejde med at udvikle trivselsområdet og skabe gode undervisnings- og læringsmiljøer.

For mere information om de nationale trivselsmålinger, undervisnings- og børnemiljøvurderinger se [www.dcum.dk](http://www.dcum.dk)

## Genkend strategier til opretholdelse af selvkontrol

Mennesker, der er stressede eller i affekt, kan miste selvkontrollen. Selvkontrol er en væsentlig forudsætning for at kunne samarbejde, fx at gøre hvad læreren og pædagogen siger. Alle – inklusive børn – gør deres bedste for at bevare selvkontrollen, men strategierne herfor kan være mere eller mindre hensigtsmæssige.

I relation til eleverne vil en stor del af de situationer som opleves som konfliktfyldte og problematiske i skolen eller SFO'en ofte være tegn på mistrivsel og magteløshed hos eleven og elevens forsøg på at opretholde selvkontrol.

Strategier til at bevare selvkontrollen, kan fx være at:

- Nægte at deltage
- True med at gå sin vej eller slå
- Løbe væk
- Kaste med ting
- Slå ud efter andre

Ovenstående er alle handlinger der let kan udvikle sig til en konflikt mellem medarbejder og elev, hvis elevens adfærd tolkes som uvilje.

Viser en elev tegn på manglende selvkontrol, kan det være relevant at få afklaret følgende spørgsmål:

- Hvad er det, eleven ikke magter?
- Hvordan kan man undgå, at eleven kommer i den situation en anden gang?
- Hvilke alternative strategier kan man hjælpe eleven med at udvikle?

## Hensigtsmæssig konflikthåndtering

Når man som medarbejder står i en konfliktfyldt situation og skal håndtere en elev eller pårørende i affekt, er der mange gode råd til, hvordan man kan forebygge, at situationen eskalerer og udvikler sig med vold. Det kan derfor være relevant at arbejde med konfliktnedtrappende strategier og metoder, fx den såkaldte Low Arousal-tilgang, og uddannelse og træning i nænsom nødværge.

Gode råd til konflikthåndtering kan være:

- Gå to skridt tilbage, hver gang man får lyst til at gå frem mod eleven, forælderen eller den pårørende.
- Tag ikke fat i en person, der er ophidset.
- Skæld ikke ud! Giv rolige og fremadrettede handleanvisninger.
- Undgå dominerende kropssprog. Man kan fx sætte sig ned eller læne sig op af en væg. Husk affekt og kropssprog smitter.
- Giv tid – og husk, at et nej fra eleven i en kravsituation ofte betyder ”Giv mig lige 10 min.”
- Kræv ikke øjenkontakt.
- Afled i stedet for at konfrontere.



### Anbefalinger

#### Anbefalinger til den voldstruede medarbejder

- **Bevar roen** og forsøg at nedtrappe konflikten. Vi påvirkes af hinandens følelser og kropssprog. Derfor er det vigtigt, at man ikke er konfronterende og vred i sin mundtlige kommunikation og i sit kropssprog over for elever, forældre eller pårørende, der er stressede eller ophidsede.
- **Giv plads.** De fleste har brug for plads, når de bliver vrede eller ophidsede. Giv derfor elever, forældre eller pårørende mulighed for at komme ud af situationen. En værdig tilbagetrækning er altid at foretrække og mere konstruktiv end en konfrontation.
- **Søg hjælp blandt kollegaer**, hvis en situation er på vej ud af kontrol, og du har behov for at en kollega træder til.
- **Hvis det er muligt, få de øvrige elever ud af klassen.** Både af hensyn til de andre elevers tryghed og for at give den nødvendige ro i situationen.

---

# Når vold bliver virkelighed – håndtering *under* en episode med vold

Når vold bliver virkelighed, dvs. hvis en konflikt udvikler sig med fx slag, spark, kast med ting, trusler om vold, skældsord m.v., er det vigtigt, at den enkelte medarbejder ved, hvordan episoden og følgerne af episoden håndteres *under, umiddelbart efter og i dagene og ugerne* efter hændelsen.

## Skolen og SFO´ens lokale beredskab



### Lovpligtigt

#### Skolelederens ansvar

Arbejdsgiveren har i henhold til arbejdsmiljølovgivningen ansvar for at sikre, at alle medarbejdere kender deres roller og ved hvad de skal gøre under en episode med vold.

Læs mere om arbejdsgivers pligter i AT-Vejledningen D.4.3-3 Vold, afsnit 3.1

**Alle skoler bør derfor udarbejde et lokalt beredskab, som kan aktiveres i tilfælde af, at en konflikt udvikler sig med vold eller der er optræk til hertil. Beredskabet skal sikre, at alle relevante medarbejdere ved, hvad de skal gøre og hvordan.**

Det lokale beredskab indeholder typisk beskrivelser af, hvad der skal ske, i hvilken rækkefølge og hvem der skal gøre hvad, når nogen bliver udsat for vold. De aftaler og foranstaltninger, som det lokale beredskab beskriver, bør tage afsæt i skolen og SFO´ens lokale risikovurdering.

Det lokale beredskab skal således afspejle de lokale for-

hold. På skoler og SFO´er, der er særligt udfordret af vold og trusler, kan det være nødvendigt at etablere særlige tekniske og organisatoriske foranstaltninger til at håndtere episoder med vold.

Det lokale beredskab bør i sådanne tilfælde bl.a. indeholde en klar beskrivelse af, hvordan medarbejdere kan tilkalde akut hjælp, hvis en episode udvikler sig med vold i arbejdstiden eller der er optræk hertil. Der kan etableres en teknisk løsning til brug for nødkald, det kan fx være en mobiltelefon, en knap på et samtaleanlæg i alle klasser og lokaler eller andre tekniske løsninger, som alle medarbejdere har adgang til.

Et nødkald skal udløse akut hjælp, fx et team af medarbejdere, der øjeblikkeligt kan komme den voldstruede eller voldsramte medarbejder til hjælp. I udarbejdelsen af det lokale beredskab bør skolerne desuden lægge en plan for, hvor elever kan placeres i tilfælde af, at det er nødvendigt at fjerne en elev fra undervisningen.

Er der identificeret en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, skal der ligeledes fastlægges retningslinjer for og vejledes i, hvordan medarbejderen på en hensigtsmæssig måde kan håndtere vold og trusler uden for arbejdstiden, hvor der ikke er mulighed for at tilkalde hjælp fra kolleger. Medarbejderen er dog ikke forpligtet til at følge vejledningen.

Se tjekliste til skolen og SFO´ens lokale beredskab sidst i vejledningen.





## Anbefalinger

### Anbefalinger til den voldstruede eller voldsramte medarbejder

Til den voldstruede eller voldsramte medarbejder anbefales det, at man:

- følger instruktionen fra det lokale beredskab.
- tilkalder akut hjælp, fx via nødkald eller anden mulighed for hjælp fra ledelse eller kollegaer.
- beskytter sig selv.
- forlader konflikten, hvis det er muligt.
- bevarer roen.
- kommunikerer på en konfliktnedtrappende måde.

### Anbefalinger til de øvrige kollegaer

Til de øvrige kollegaer anbefales det, at man:

- kommer den voldsramte til undsætning, hvis det er muligt og uden at bringe sig selv eller andre i fare.
- tilkalder hjælp, fx fra skoleledelsen eller øvrige medarbejdere.
- afværger episoden, dvs. sørger for, at der ikke er andre, der bliver slået, ramt osv.
- anvender magt, hvis eleven er til fare for sig selv eller andre.
- får den voldsramte kollega væk.
- tager hånd om den elev, der har reageret med vold, fx ved at føre denne til andet lokale.
- skaber ro og tryghed blandt øvrige elever.

### Regler om nødværge og magtanvendelse

Når en konflikt eskaleres og udvikler sig med vold, kan det være nødvendigt for den enkelte medarbejder at beskytte eller forsvare sig selv og/eller fastholde en elev, der er til fare for sig selv eller andre. I sådanne tilfælde er reglerne om nødværge og magtanvendelse relevante.

#### Nødværge

Det kan være nødvendigt at forsvare sig selv eller andre overfor vold. Der er dog retningslinjer for, hvornår man kan siges at handle i lovligt nødværge.

Efter straffeloven<sup>14</sup> er handlinger, som er foretaget i nødværge straffri, hvis:

- de er nødvendige for at modstå, stoppe eller afværge et påbegyndt eller overhængende uretmæssigt angreb, og
- det ikke åbenbart går ud over, hvad der er forsvarligt i situationen under hensyn til bl.a. angrebets farlighed og den person, der udøver angrebet.

Der kan ikke længere udøves nødværge, når den pågældende episode er afsluttet.

Se nærmere om nødværge i straffeloven<sup>15</sup>.

### Anvendelse af magt overfor elever i skole og SFO

Magtanvendelse er som **hovedregel ulovlig** – men der kan være situationer, hvor anvendelse af magt kan forsvares. Dette kan fx være, når man fastholder en elev mod dennes vilje, fordi man vurderer, at eleven er til fare for sig selv eller andre<sup>16</sup>.

Anvendelse af magt skal begrænses til det nødvendige og må kun bruges, hvor det ikke er muligt at bruge pædagogiske værktøjer. Har man som medarbejder anvendt magt, som ikke er lovlig, kan det få ansættelsesretslige konsekvenser.

#### Magtanvendelse:

- må aldrig træde i stedet for pædagogisk indsats og konfliktnedtrappende strategier.
- **skal stoppes straks**, når situationen tillader det, dvs. når det, der udløste behovet for magtanvendelse, er overstået eller afværget.
- skal altid følges op med en evaluering af hændelsen.

For regler for magtanvendelse, se bekendtgørelse om fremme af god orden i folkeskolen.



#### Redskab

"Inspiration til skema – udfyldes ved magtanvendelse". Skema udarbejdet af Danmarks Lærerforening (DLF)

---

*Skoleledelsen har ansvar for både medarbejdere og elevers sikkerhed og trivsel på skolen, og derfor er det skoleledelsens ansvar, at der både tages hånd om den voldsramte medarbejder, den elev, der har reageret med vold og de øvrige elever.*

---

# Akut hjælp – håndtering *umiddelbart* efter en episode med vold

I skolens og SFO'ens lokale beredskab skal det fremgå, hvordan der skal reageres og ageres umiddelbart efter en episode med vold. Indsatserne efter en voldsepisode afhænger af episodens omfang og alvor. Det er vigtigt, at alle involverede parter får akut hjælp og støtte til at bearbejde hændelsen umiddelbart efter.

Det kan således både være behov for at yde psykisk og fysisk førstehjælp. Førstehjælp udøves af den eller de ansvarlige medarbejdere, der er udpeget til at stå for denne opgave, hvilket bør fremgå af det lokale beredskab.

Psykisk førstehjælp er ikke terapi eller behandling, men kan være det første skridt til bearbejdning af en voldsepisode

## Anbefalinger til psykisk førstehjælp

- Vær til stede.
- Overlad ikke medarbejderen/eleven til sig selv.
- Lyt og lad medarbejderen/eleven fortælle igen og igen, hvis vedkommende har behov for dette.
- Vær forberedt på følelsesmæssige udbrud.

## Undlad at:

- dramatisere, være belærende eller bagatelliserende.
- forsøge at placere skyld.
- tale om egne erfaringer.
- spørge ind til og tolke på den andens følelser og oplevelser.

For information om Psykisk førstehjælp læs AT-Vejledning D. 4.3-3 Vold, afsnit 5.1.1

**Skolelederen har ansvar for medarbejdernes og elevernes sikkerhed og trivsel på skolen. Det er derfor skoleledelsens ansvar, at der både tages hånd om den voldsramte medarbejder, den elev, der har reageret med vold og de øvrige elever.**



## Lovpligtigt

### Skolelederens ansvar umiddelbart efter en episode med vold i skole eller SFO

Arbejdsgiver har ansvar for at:

- sikre, at den medarbejder, der har været udsat for vold i arbejdstiden og evt. vidner modtager den nødvendige fysiske og psykiske førstehjælp<sup>17</sup>.
- sikre, at alle medarbejdere kender deres rolle umiddelbart efter en voldsepisode jf. det lokale beredskab.
- der ved arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden tilbydes den voldsramte medarbejder bistand med at politianmelde episoden til politiet, hvis arbejdsgiveren får kendskab til episoder og medarbejderen ønsker det<sup>18</sup>.



## Anbefalinger

### Anbefalinger til skoleledelsen ved vold i skole og SFO

- Ledelsen eller ledelsespersoner bør tage styring i forhold til at skabe overblik over og ro om situationen.
- Ledelsen bør sikre, at der tages kontakt til forældrene til den elev, der har reageret med vold.
- Ledelsen bør sikre, at der tages kontakt til forældre eller pårørende, hvis de har udøvet vold eller truet med vold.

- Ledelsen bør sikre, at der efter behov og aftale med den voldsramte iværksættes hjemtransport, psykologisk krisehjælp og kontakt til pårørende.
- Skolens og SFO'ens støttestrukturer, fx AKT-lærere og ressourcpersoner, bør inddrages i forhold til at tage hånd om den elev, der har reageret med vold.
- Ledelsen bør sikre, at der udarbejdes en beskrivelse umiddelbart efter situationen, så den elev, forælder eller pårørende, der har reageret med vold, har mulighed for at blive partshørt.
- Ledelsen bør sikre, at alle relevante medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, netværkspersoner m.v. informeres om episoden.
- Ledelsen bør kommunikere til både øvrige medarbejdere, berørte elever og forældre.

#### **Anbefalinger til, hvordan der tages hånd om den elev, forælder eller pårørende, der har reageret med vold**

- Kommunikér konfliktnedtrappende.
- Hvis der er tale om en elev, sørg da for, at det er en anden voksen end den/de, der har været involveret i konflikten, der tager sig af eleven.
- Hvis der er tale om en elev, før da eleven til et andet lokale og bliv hos eleven.
- Giv psykisk førstehjælp.
- Informer om det kommende sagsforløb på baggrund af episoden.

#### **Anbefalinger til, hvordan der tages hånd om de øvrige elever**

- Tal situationen igennem med klassen eller børnegruppen.
- Vær opmærksom på elever, der kan være særligt berørte af situationen.

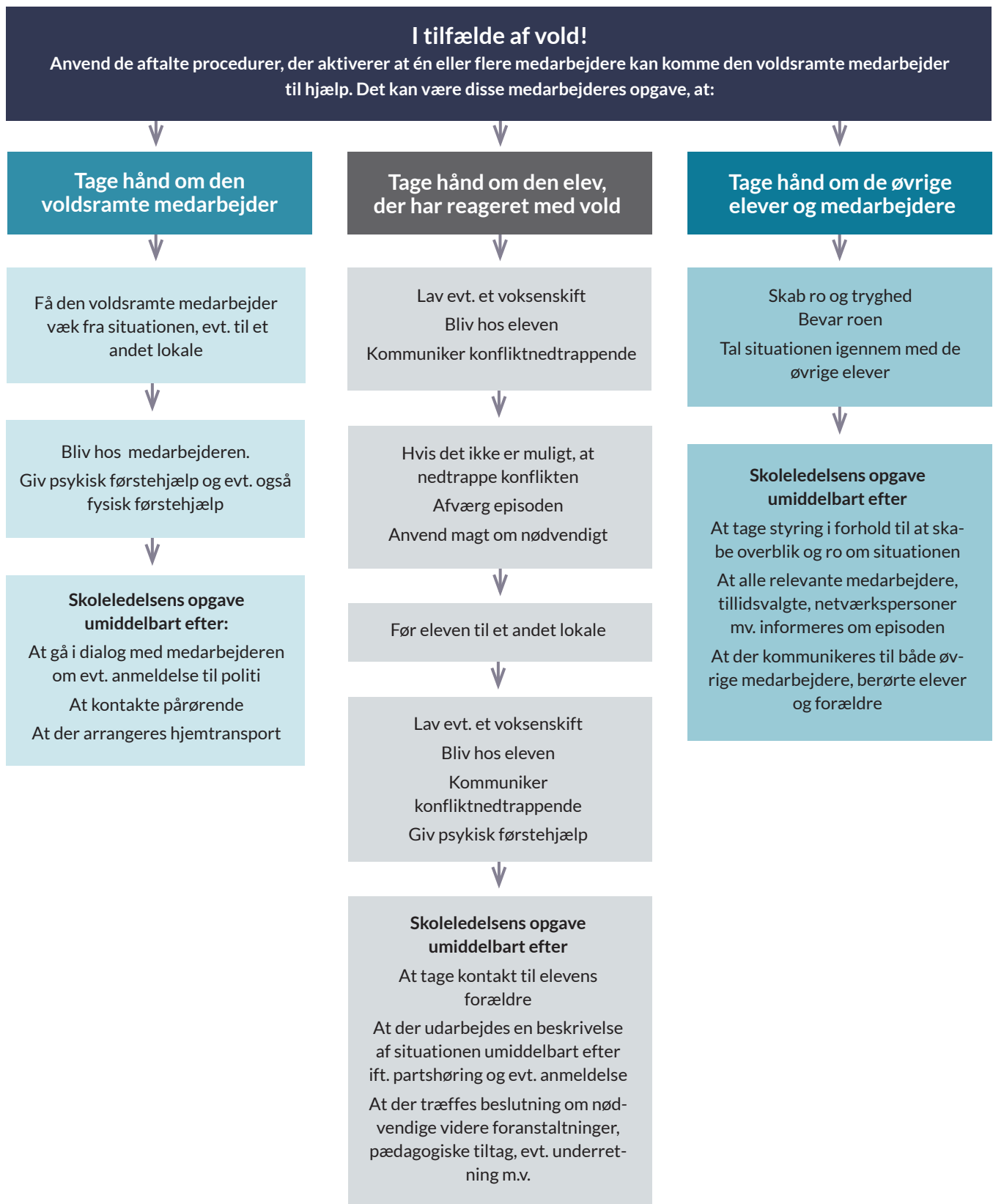
Det hensigtsmæssige beredskab og handlingsforløb *under* og *umiddelbart efter* en episode med vold vil altid være afhængig af den konkrete situation og må derved bero på en vurdering af, hvad der er hensigtsmæssig i forhold til den pågældende elev, medarbejder, øvrige elever m.v.

Desuden vil det også være kontekstafhængigt hvilke konkrete aftaler, der er relevante på den enkelte skole, fx med hensyn til nødkald eller anden mulighed for hjælp fra ledelse og kolleger, organiseringen af arbejdet, indretningen af lokaler m.v.

Med forbehold for at håndteringen af episoder med vold og trusler altid vil være afhængig af den konkrete situation, er der nedenfor givet et eksempel på hvordan en episode kan håndteres trin-for-trin under og umiddelbart efter.

Der bør altid være klare aftaler om, hvem der påtager sig hvilke roller og ansvar, og hvordan der følges op i dagene og ugerne efter, jf. tjeklisten bagerst i vejledningen.

Figur 3: Eksempel på hvordan en episode med vold kan håndteres under og umiddelbart efter.



---

# Opfølgning og evaluering – håndtering i dagene og ugerne efter en episode med vold

Efter en voldsepisode har arbejdsgiveren, dvs. forvaltning og skoleledelse, i samarbejde med MED-systemet, en stor opgave i forhold til at sikre den nødvendige opfølgning og evaluering af episoden med henblik på at undersøge, om det er nødvendigt at justere de forbyggende indsatser. Proceduren herfor bør beskrives i skolens og SFO'ens fælles retningslinjer og konkrete aftaler bør fremgå af det lokale beredskab.



## **Anbefalinger til skoleledelsen i forhold til:**

### **Den voldsramte medarbejder**

- Medarbejderen bør inddrages i forhold til fremadrettede foranstaltninger og løsninger, herunder evt. beslutninger om det fremadrettede samarbejde med eleven, der har reageret med vold.
- Der bør efter aftale med den voldsramte medarbejder iværksættes professionel krisehjælp.
- Der bør afsættes tid til løbende og opfølgende samtaler med ledelsen og evt. arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanten om medarbejderens trivsel.
- Den voldsramte medarbejder bør aflastes efter behov i forhold til arbejdsopgaver.

### **Personalegruppen**

- Der bør afsættes tid til, at episoden gøres til genstand for refleksion og drøftelse i personalegruppen med henblik på læring.
- Personalegruppen bør vejledes og støttes i, hvordan kommunikationen til den øvrige forældregruppe skal foregå, fx i forhold til kommunikation om situationer, der involverer konkrete elever og/eller elevers forældre m.v.

### **Eleven, forældre eller pårørende, der har reageret med vold**

- Hvis det er en elev, der har reageret med vold, bør det altid vurderes, om elevens opførsel er udtryk for sociale eller emotionelle omstændigheder, og om PPR på den baggrund skal inddrages med henblik på en vurdering af behov for specialundervisning eller anden specialpædagogisk bistand.
- Hvis det er en elev, der har reageret med vold, bør det sikres, at eleven får den nødvendige hjælp og støtte til ikke at komme i lignende situationer, fx gennem pædagogiske tiltag, samtaler om episoden med ressourcepersoner, psykologer m.fl.
- Hvis det er en elev, der har reageret med vold, anbefales det at der afholdes samtaler med elevens forældre og eleven med henblik på fælles aftaler om evt. foranstaltninger og fremadrettede pædagogiske indsatser.
- Hvis det er pårørende fx forældre eller søskende, der har reageret med vold, anbefales det at der afholdes samtaler med henblik på fælles aftaler om evt. foranstaltninger samt fremadrettede handlemuligheder og pædagogiske indsatser.

### **Børnegruppen eller klassen, de øvrige elever og deres forældre**

- De nødvendige støttestrukturer, fx AKT-lærere, ressourcepersoner, PPR m.fl. bør inddrages i det opfølgende arbejde omkring eleven, der har reageret med vold og børnegruppen/klassen.
- Ledelsen bør sikre, at de nødvendige pædagogiske tiltag iværksættes i klassen/børnegruppen, fx to-lærerordning mv.

- Ledelsen bør sikre, at der kommunikeres til den øvrige forældregruppe om episoden, fx gennem forældremøder, mail mm.
- Ledelsen bør sikre, at berørte forældre imødekommes og får mulighed for at udtrykke eventuelle bekymringer.

### Samarbejdet med forældrene

Når en elev har reageret med vold eller trusler mod en medarbejder, er det vigtigt, at skolen og SFO'en hurtigt inddrager forældrene. Forældrene har en vigtig rolle i forhold til at understøtte eleven i at komme tilbage i klassen efter en voldsepisode, i at understøtte positive handle- og reaktionsmønstre og i at oparbejde og fastholde gode relationer til medarbejderne og til de andre elever i klassen eller børnegruppen.

I de tilfælde hvor der er tale om, at det er forældre eller pårørende, der har reageret med vold, er det tilsvarende vigtigt, at der hurtigt etableres en dialog med forældrene om, hvordan man fremadrettet kan skabe et godt samarbejde, som understøtter positive handle- og reaktionsmønstre.

**Efter en episode med vold eller trusler om vold, bør skolen og SFO'en derfor have fokus på at skabe eller fastholde et godt forældresamarbejde.** Det er vigtigt både at have fokus på samarbejdet omkring den enkelte elev, som har reageret med vold eller trusler om vold, men også på, hvordan der kan skabes eller bevares et godt samarbejde med den brede forældregruppe i klassen og børnegruppen.



### Anbefalinger til forældresamarbejdet

I relation til forældresamarbejdet er der særligt fem aspekter, som skolen og SFO'en skal være opmærksom på:

- Det er vigtigt, at **ledelsen prioriterer forældresamarbejdet strategisk og i hverdagen.** Det kræver blandt andet, at skolen og SFO'en har en fælles strategi for samarbejdet, og at ledelsen signalerer klart til medarbejderne, at samarbejdet har høj prioritet, så det er tydeligt, at det er et fælles ansvar på skolen og i SFO'en.
- At et godt forældresamarbejde bygger på **ligeværdige og tillidsfulde relationer**, hvor forældrene anskues som en ressource i elevernes liv – og at de dermed også tænkes ind som en ressource, når der skal skabes bæredygtige løsninger omkring eleven, forældre eller pårørende, der har udøvet vold eller trusler.
- At skolen og SFO'en **inddrager forældrenes viden og perspektiver i samarbejdet** og samtidig forbliver en faglig autoritet i håndtering og forebyggelse af situationer, hvor en elev reagerer med vold eller trusler.

- At skolen og SFO'en **forklarer forældrene deres rolle**, så det er tydeligt hvilke **forventninger og krav**, der stilles til dem, og de ved hvordan de kan bidrage til at støtte deres barn.
- At skolen og SFO'en **differentierer samarbejdet med forældrene**, så forældrene tilbydes forskellige deltagesmuligheder i forhold til at understøtte deres barn i forbindelse med episoder med vold eller trusler. Det kan skolen og SFO'en gøre ved at variere samarbejdsformerne og tilpasse dem til forældrenes forudsætninger og behov.



### Lovpligtigt

Ifølge serviceloven har en person, der udøver offentlig tjeneste en skærpet underretningspligt. Det betyder, at skoleledelse og medarbejdere skal underrette de sociale myndigheder, hvis en elev har reageret med vold, og det giver anledning til en bekymring for elevens udvikling og sundhed<sup>19</sup>.

Arbejdsgiverene har i henhold til arbejdsmiljøloven pligt til at:

- sikre, at episoden registreres korrekt.
- skolens og SFO'ens forebyggende indsatser, fælles retningslinjer samt det lokale beredskab gøres til genstand for evaluering med henblik på at justere og kvalificere disse.
- sikre, at episoden anmeldes korrekt (se afsnit om Anmeldelse).

Evalueringen af episoder med vold eller trusler kan fx foregå ud fra følgende spørgsmål:

- Er indsatserne til at forebygge og håndtere vold og trusler tilstrækkelige?
- Håndterede ledelse og medarbejdere den konkrete episode på en god måde?
- Virkede det lokale beredskab efter hensigten?

For yderligere information om evaluering se AT-Vejledning D.4.3-3 Vold, afsnit 5.2.4.



### Redskaber

- "EASY Forebyggelse"
- Værktøj under Arbejdstilsynets EASY-system til at undersøge arbejdsulykker, analysere årsager, udarbejde handlingsplaner mm.

---

*En episode med vold bør altid give anledning til en vurdering af, hvilke pædagogiske tiltag, der skal iværksættes i forhold til klassen, børnegruppen eller enkelte elever.*



---

# Foranstaltninger og pædagogiske tiltag

En episode med vold eller trusler bør altid give anledning til en vurdering af, hvilke pædagogiske tiltag, der skal iværksættes i forhold til klassen, børnegruppen eller enkelte elever. Fx om der er behov for at tilføre klassen eller børnegruppen ekstra ressourcer, eller om der er behov for særlig støtte til enkelte elever.

Derudover kan det være nødvendigt, at skoleledelsen viser, at vold og trusler er uacceptabelt og har konsekvenser. Skoleledelsen kan i den forbindelse iværksætte foranstaltninger overfor den eller de elever, der har reageret med vold.

En episode med vold eller trusler bør også give anledning til en vurdering af, om der er behov for involvering af fx PPR, de sociale myndigheder, SSP eller politiet.

## Pædagogiske tiltag

Udover det generelle pædagogiske arbejde på skolerne og i SFO'erne giver folkeskoleloven mulighed for at iværksætte en række konkrete pædagogiske tiltag i forhold til klassen eller enkelte elever. De pædagogiske tiltag kan være:

### **Specialundervisning og specialpædagogisk bistand**

Specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand gives til børn, hvis undervisning i den almindelige klasse kun kan gennemføres med støtte i mindst 9 undervisningstimer ugentligt<sup>20</sup>.

### **Supplerende undervisning eller anden faglig støtte**

Børn, der har brug for støtte, og som ikke alene kan understøttes ved brug af undervisningsdifferentiering og

holddannelse, skal tilbydes undervisning eller anden faglig støtte<sup>21</sup>.

### **Målrettede indsatser for elever der ikke er uddannelsesparate (8.-9. kl.)**

Ungdommens Uddannelsesvejledning og skolens leder skal iværksætte målrettede indsatser for elever, der ikke er vurderet uddannelsesparate. Det anbefales, at dette sker i samarbejde med skolens pædagogiske personale og elevens forældre<sup>22</sup>.

### **Særlige undervisningsforløb**

Skolens leder kan tilbyde elever med særlige behov herfor undervisningsforløb i 8. og 9. klasse, hvor praktisk og teoretisk indhold kombineres i en undervisning der både kan finde sted i og uden for skolen. Hvis det vurderes at være til elevens bedste kan fagrækken fraviges bortset fra fagene dansk, matematik, engelsk, samt fysik/kemi<sup>23</sup>.

### **Op- og nedrykning af klassetrin**

Skolens leder kan i samråd med forældrene bestemme, at en elev rykkes et klassetrin op eller undervises på samme klassetrin i 2 år, hvis det er til elevens bedste<sup>24</sup>. Det anbefales, at der i disse tilfælde er en pædagogisk indsats tilknyttet, for at sikre et godt og trygt klaskeskift for eleven.

### **Understøttende undervisning**

Skolens leder kan iværksætte understøttende undervisning som bl.a. kan sigte på at styrke elevernes sociale kompetencer, alsidige udvikling og trivsel<sup>25</sup>.

### **Kortere skoledag for to-lærerordning**

Skolens leder kan ansøge om fravigelse fra regler om mindste varighed af undervisningstiden, og i helt særlige tilfælde i op til et år, med henblik på yderligere faglig støtte og undervisningsdifferentiering for bestemte klasser ved hjælp af ekstra personale i klassen<sup>26</sup>.

### **Ungdomsskolens heltidsundervisning**

Efter anmodning fra forældrene kan skolens leder tillade, at en elev på 7.-9. klassetrin delvis opfylder sin undervisningspligt ved at deltage i fag inden for folkeskolens fagrække i den kommunale ungdomsskole<sup>27</sup>.

## **Foranstaltninger**

I henhold til folkeskoleloven<sup>28</sup> skal skolebestyrelsen fastsætte ordensregler og værdiregelsæt for skolen og SFO'en. Hvis eleven ikke overholder de fastsatte ordensregler eller øvrige normer for god opførsel, kan skolens leder iværksætte foranstaltninger overfor eleven<sup>29</sup>.

Medarbejderen kan omgående udelukke en elev fra klassen, hvis det har været nødvendigt at anvende magt overfor eleven, for at afværge at eleven øver vold mod andre<sup>30</sup>. Under udelukkelsen skal eleven være under tilsyn.

I tilfælde heraf skal skolens leder omgående underrettes og derefter træffe beslutning om, hvorvidt der skal sættes yderligere foranstaltninger i gang overfor eleven<sup>31</sup>. Det anbefales, at der altid følges op med en pædagogisk indsats rettet mod eleven, således at eleven i de fleste tilfælde vil kunne indgå i klassen igen, uden konflikten vil fortsætte.

Følgende foranstaltninger kan tages i brug *umiddelbart* efter en episode med vold:

### **Overførsel til anden undervisning samme dag**

Hvis hensynet til undervisningen af resten af klassen eller holdet gør det nødvendigt, kan en elev overføres til anden undervisning i enkelte timer eller resten af dagen<sup>32</sup>.

### **Eftersidning i op til 1 time**

Eftersidning er betinget af, at eleven er under fornødent tilsyn, og at forældrene forudgående har modtaget en meddelelse om dette. Det anbefales, at eftersidningen sker i et rum, hvor der kan arbejdes pædagogisk med eleven, således at eleven har mulighed for at ændre sin adfærd<sup>33</sup>.

### **Udelukkelse fra undervisningen i indtil 1 uge**

Udelukkelse fra undervisningen er betinget af, at eleven i udelukkelsestiden er under fornødent tilsyn. Det anbefales, at der iværksættes en målrettet og konkret

pædagogisk indsats rettet mod eleven, som har den samme varighed som udelukkelsen. Udelukkelsen kan som udgangspunkt kun finde sted én gang inden for samme skoleår. I særlige tilfælde kan udelukkelsen finde sted to gange inden for samme skoleår<sup>34</sup>.

På længere sigt kan følgende varige foranstaltninger tages i brug:

### **Overflytning til parallelklasse**

Overflytning til en parallelklasse på samme afdeling ved samme skole. Overflytningen er betinget af forudgående meddelelse til forældrene<sup>35</sup>.

### **Overflytning til anden klasse på samme klassetrin enten på samme eller anden skole med elevens og forældrenes samtykke.**

Skolens leder kan iværksætte overflytning til en anden afdeling ved samme skole, hvis eleven og dennes forældre kan tilslutte sig overflytningen. Overflytning til en anden skole forudsætter tilslutning fra ledelsen ved den nye skole<sup>36</sup>. Det anbefales, at der iværksættes et indslusningsprogram i den nye klasse for den pågældende elev. Hvis overflytningen ikke kan gennemføres, fordi den nye skole ikke har tilsluttet sig overflytning, træffer kommunalbestyrelsen beslutning om, hvorvidt overflytning skal finde sted, og til hvilken skole det skal ske. Beslutningen træffes på grundlag af de involverede skoleledere og efter samråd med eleven og forældrene<sup>37</sup>.

## **I særligt grove tilfælde**

I særligt grove tilfælde kan nedenstående varige foranstaltninger tages i brug.

### **Overflytning til anden klasse på samme klassetrin enten på samme eller anden skole uden elevens og forældrenes samtykke**

I særligt grove tilfælde eller gentagelsestilfælde kan skolens leder med tilslutning fra lederen ved den nye skole iværksætte overflytning uden elevens og forældrenes tilslutning. Kommunalbestyrelsen skal have meddelelse om beslutningen og begrundelsen herfor, og forældrene skal have kopi af meddelelsen<sup>38</sup>. Det anbefales, at der iværksættes en pædagogisk indsats for eleven, så eleven får de bedst mulige chancer for at begynde på en god måde.

### **Udskrivning af folkeskolen på 10. klassetrin.**

Udskrivning af en elev på 10. klassetrin besluttet af kommunalbestyrelsen efter indstilling fra skolens leder, eller af skolens leder, hvis denne har bemyndigelse hertil<sup>39</sup>.

Alle ovenstående foranstaltninger er betingede af forudgående meddelelse til forældre, de må aldrig stå alene og skal altid følges op af pædagogiske indsatser.

Foranstaltninger skal stå i rimeligt forhold til elevens forseelse og skal blandt andet vurderes i forhold til forseelsens grovhed, elevens alder, eventuelle forudgående samtaler, påtaler og advarsler m.v., og om forseelsen er begået forsætligt eller uagtsomt m.v.<sup>40</sup>.

Foranstaltningerne skal ligge inden for rammerne af bekendtgørelse om fremme af god orden i folkeskolen.

Skoleledelsen er altid forpligtet til at følge forvaltningslovens<sup>41</sup> regler om partshøring. Det betyder, at skolelederen skal høre eleven og dennes forældre, før der træffes beslutning om fx at udelukke eleven fra undervisningen. Eleven og forældre kan også have krav på at få en skriftlig begrundelse for den afgørelse, som skoleledelsen træffer. For regler om partshøring se forvaltningslovens kapitel 5.

Skolens leder kan inddrage PPR eller de sociale myndigheder i de tilfælde, hvor der er grund til at antage, at en elevs u hensigtsmæssige opførsel skyldes sociale eller emotionelle omstændigheder<sup>42</sup>.

En underretning til de sociale myndigheder sker i henhold til serviceloven<sup>43</sup> og kan indgives, hvis en elevs adfærd giver anledning til bekymring og/eller skoleledelsen vurderer, at en elev kan have behov for særlig støtte<sup>44</sup>.

På baggrund af kommunens vurdering kan en sådan underretning evt. føre til:

#### **Tidlige og forebyggende indsatser og forebyggende foranstaltninger i hjemmet**

Kommunen skal tilbyde en forebyggende indsats til barnet, den unge eller familien, når det vurderes, at en forebyggende indsats kan imødekomme barnets eller den unges behov. Kommune kan fx tilbyde familieorienteret rådgivning, familierettede indsatser eller andre indsatser, der har til formål at forebygge et barns eller ungs eller familiens vanskeligheder.

Kommunen kan også – på baggrund af en børnefaglig undersøgelse af barnets eller den unges forhold – træffe afgørelse om sociale foranstaltninger, når det må anses for at være af væsentlig betydning for barnets eller den unges behov for støtte. Kommunen kan fx træffe afgørelse om praktisk, pædagogisk eller anden støtte i hjemmet;

familiebehandling eller behandling af barnets eller den unges problemer; udpegning af en fast kontaktperson for barnet eller den unge eller for hele familien. Kommunalbestyrelsen kan desuden meddele forældremyndighedsindehaveren et forældrepålæg, når der er risiko for, at et barns eller en ungs udvikling er i fare, og det vurderes at bero på, at forældremyndighedsindehaveren ikke lever op til sit forældreansvar.

#### **Anbringelse uden for hjemmet**

Et barn eller ung kan anbringes uden for hjemmet med eller uden samtykke, hvis det vurderes at være nødvendigt af hensyn til barnets eller den unges behov for støtte. En frivillig anbringelse af et barn eller ung sker i samarbejde og enighed mellem forældremyndighedens indehaver og kommunen.

Hvis der er tale om en ung over 15 år, skal den unge også give samtykke til anbringelse uden for hjemmet. En anbringelse uden samtykke kan finde sted, hvis der er åbenbar risiko for, at barnet eller den unges sundhed eller udvikling vil lide alvorlig skade, og der samtidig er begrundet formodning om, at problemerne ikke kan løses under barnets eller den unges fortsatte ophold i hjemmet.

Det er børne og unge-udvalget i kommunen, der træffer afgørelse om tvangsanbringelser. Det anbefales, at eleven, så vidt muligt, fortsætter på almen skole under anbringelsen, da dette giver de bedste muligheder for eleven. Der vil dog være tilfælde, hvor interne skoler vil være den bedste løsning.

Unge på 15 år eller derover kan også dømmes til anbringelse som strafferetlig sanktion. Anbringelsen kan fx finde sted på et anbringelsessted, herunder en lukket sikret institution, hvor der også kan være et skoletilbud – en såkaldt intern skole.

For regler om anbringelse m.m. se serviceloven og straffeloven.

Figur 4: Oversigt over foranstaltninger og pædagogiske tiltag som opfølgning på en episode med vold

### I særligt grove tilfælde

- Overflytning til anden klasse eller skole uden samtykke
- Udskrivning af folkeskolen på 10. klassetrin
- Anmeldelse til politi
- Kontakt til SSP
- Underretning til de sociale myndigheder, hvorefter kommunen kan træffe beslutning om sociale foranstaltninger, herunder tidlige og forebyggende indsatser, forældrepålæg og anbringelse

### Foranstaltninger

- Omgående udelukkelse fra undervisningen
- Overflytning til anden undervisning samme dag
- Eftersidning i op til 1 time
- Udelukkelse fra undervisningen
- Overflytning til parallelklasse
- Overflytning til specialklasse
- Overflytning til andet klasse eller skole med samtykke

### Pædagogiske tiltag

- Specialundervisning og specialpædagogisk bistand
- Supplerende undervisning eller anden faglig støtte
- Målrettede indsatser for elever, der ikke er vurderet uddannelsesparate
- Særlige undervisningsforløb
- Op- og nedrykning af klassetrin
- Understøttende undervisningsforløb
- Ungdomsskolens heltidsundervisning

---

# Anmeldelse

Efter en episode med vold er det skoleledelsens ansvar, at episoden anmeldes korrekt.

## Arbejdsrelateret vold skal anmeldes som en arbejdsulykke

En arbejdsrelateret voldsepisode betragtes som en arbejdsulykke, og som ved enhver anden arbejdsulykke har arbejdsgiveren pligt til at anmelde episoden. Dette gøres via EASY, som er Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles elektroniske anmeldelsessystem for arbejdsulykker.

Voldsepisoden skal anmeldes elektronisk via EASY, hvis episoden medfører medarbejderens fravær fra arbejdspladsen mere end den dag, hvor episoden fandt sted, eller hvis episoden forventes at kunne give arbejdsskadeerstatning jf. arbejdsskadesikringsloven<sup>45</sup>. Anmeldelsen skal ske hurtigst muligt og senest ni dage efter den første fraværsdag.

EASY er tilgængelig via [www.virk.dk](http://www.virk.dk)

Flere gentagne voldsepisoder, der hver for sig ikke kan anerkendes som ulykker fx fordi de enkelte episoder ikke har medført erstatningsberettigende følger, kan eventuelt anmeldes som erhvervssygdom. Alle læger og tandlæger har pligt til at anmelde sygdomme, som kan skyldes arbejdet.

Efter arbejdsskadesikringsloven kan følgende ydelser tilkendes:

- Betaling af udgifter til sygebehandling, optræning og hjælpemidler m.m.
- Erstatning for tab af erhvervsevne
- Godtgørelse for varigt mén
- Overgangsbeløb ved dødsfald
- Erstatning for tab af forsørger
- Godtgørelse til efterladte<sup>46</sup>.

Det bemærkes, at det efter arbejdsskadesikringsloven ikke er muligt at opnå kompensation for ødelagte effekter, herunder ødelagt tøj.

For mere information se AT-Vejledning D.4.3-3 Vold, afsnit 5.2.3

## Underretning og anmeldelse af episoder med vold

Det kan være relevant at underrette om en episode med vold til de sociale myndigheder, kontakte det lokale Skole-, Socialforvaltning- og Politisamarbejde (SSP) og/eller anmelde episoden til politiet.

Efter en voldsepisode bør skoleledelsen gå i dialog med relevante parter om, hvorvidt og til hvem episoden skal underrettes/anmeldes. Hvis episoden giver anledning til en underretning eller anmeldelse, skal skoleledelsen sikre,

at underretningen/anmeldelsen indeholder de korrekte oplysninger om episoden.

### **Inddragelse af PPR**

Skolens leder skal inddrage PPR i de tilfælde, hvor der er grund til at antage, at en elevs uhensigtsmæssige opførelse skyldes sociale eller emotionelle omstændigheder<sup>47</sup>. Inddragelsen af PPR skal ske med henblik på vurdering af behov for specialundervisning eller anden specialpædagogisk bistand.

### **Inddragelse af de sociale myndigheder**

Inddragelse af de sociale myndigheder kan være relevant i tilfælde, hvor skolen eller SFO'en og forældrene ikke i samarbejde kan løse problemet, eller hvor der kan være mistanke om mistrivsel i hjemmet, som kan være medvirkende årsag til elevens reaktion, eller hvor forældrenes eller søskendes reaktion kan være indikator herpå.

En underretning til de sociale myndigheder sker i henhold til serviceloven og skal indgives, hvis skoleledelsen vurderer, at en elev kan have behov for særlig støtte.

Henvendelse til de sociale myndigheder om forhold, der ligger uden for reglerne om underretningspligt, må normalt ikke ske, før skolens leder forgæves har opfordret forældrene til selv at rette henvendelse til de sociale myndigheder. Forældrene skal i alle tilfælde informeres om en sådan henvendelse til de sociale myndigheder, jf. serviceloven; vejledning om særlig støtte til børn og unge og deres familier.

### **Inddragelse af SSP**

Inddragelse af SSP kan være relevant i de tilfælde, hvor det vurderes, at en given voldsepisode skal ses i et bredere kriminalpræventivt perspektiv og fx ikke kun afgrænser sig til episoder i skole og SFO. SSP-samarbejdet kan hjælpe med at afdække årsagerne til at børn og unge reagerer med vold samt til at bearbejde disse årsager.

### **Inddragelse af politi**

Inddragelse af politiet vil være relevant i tilfælde, hvor den voldsramte medarbejder ønsker at anmelde episoden til politiet, eller hvor voldens alvor og karakter, elevens forhold eller situationen i øvrigt taler for en anmeldelse.

En anmeldelse til politiet skal indgives snarest muligt efter hændelsen. En anmeldelse skal bl.a. indeholde en detaljeret beskrivelse af hændelsesforløbet og oplysninger om offer, gerningsmand og eventuelle vidner.

Hvis det er en elev, der har reageret med vold, er det generelt vigtigt, at vurderingen af hvorvidt en episode skal politianmeldes, altid tager udgangspunkt i den konkrete situation og bl.a. forholder sig til:

- Voldens alvor og karakter, fx bid, kast med ting, spark, slag, trusler, chikane m.m.
- Elevens alder.
- Særlige pædagogiske hensyn, fx om eleven har en diagnose, særlige behov eller er i en særlig udsat position.
- Hvad gik forud for situationen? Hvad var de udløsende faktorer, reagerede eleven fx i affekt, fordi medarbejderen tog fat i, løb efter eleven eller lignende.
- Den involverede medarbejders subjektive vurdering.

Det er skoleledelsens opgave at gå i dialog med den voldsramte medarbejder og dennes tillidsrepræsentant om, hvorvidt medarbejderen ønsker at anmelde episoden til politiet. Den voldsramte medarbejder har i alle tilfælde ret til at anmelde forholdet til politiet, hvis den pågældende ønsker dette.

Når en arbejdsrelateret voldsepisode finder sted uden for arbejdstiden, er det den voldsramte selv, der er ansvarlig for eventuel anmeldelse til politiet, men skoleledelsen har pligt til at yde bistand til anmeldelse, hvis skoleledelsen har fået kendskab til episoden.

### **Offererstatning**

For at kunne modtage erstatning og godtgørelse fra staten (offererstatning), som offer for en forbrydelse, skal lovovertrædelsen som udgangspunkt være anmeldt til politiet inden 72 timer.

Denne betingelse kan dog fraviges, hvis forholdene taler for det<sup>48</sup>. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis der gør sig særlige pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn gældende.

Vurderer skoleledelsen, at der kan være behandlingsmæssige og/eller pædagogiske hensyn, der gør sig gældende og derved taler imod at anmelde episoden til politiet, anbefales det, at den voldsramte medarbejder sammen med skoleledelsen og evt. tillidsmand eller arbejdsmiljørepræsentant inden 72 timer efter episoden afklarer, om der gør sig sådanne hensyn gældende, og på den baggrund ud-

arbejder en beskrivelse af episoden og baggrunden for en evt. beslutning om at undlade at foretage politianmeldelse.

## Forældres ansvar

### Erstatningsansvar

Børn under 15 år kan ligesom voksne blive erstatningsansvarlige for handlinger eller undladelser (dvs. at man har undladt at handle), der har forvoldt skade jf. erstatningsloven.

Der kan blive tale om

- Erstatning for økonomiske skader, fx for tingskade eller for tabt arbejdsfortjeneste ved personskade.
- Godtgørelse for ikke-økonomisk skade, fx for varigt mén eller for svie og smerte.

For at blive erstatningsansvarlig, skal man have handlet uagtsomt eller gjort noget med vilje.

Derudover skal den skadevoldende handling eller undladelse være årsag til, at skaden indtræder. Skadens indtræden skal samtidig være en forventelig følge af handlingen eller undladelsen. Det vil sige at man kun bliver erstatningsansvarlig for følger, der kunne forventes.

Når det drejer sig om børn under 15 år, foretages der en vurdering af, om barnet har handlet uagtsomt set i forhold til, hvordan et barn på samme alder, normalt må antages at handle i den samme situation.

**Da børn kan have svært ved at overskue konsekvenserne af deres handlinger, kan erstatningsansvaret i nogle tilfælde nedsættes eller bortfalde<sup>49</sup>.** En erstatningspligt kan dermed efter omstændighederne bortfalde, hvis skaden er sket i forbindelse med et kompliceret hændelsesforløb, som barnet ikke har haft forudsætninger for at forstå.

Forældre med forældremyndighed over et barn under 18 år hæfter for deres hjemmeboende barns handlinger og erstatningsansvar op til 7500 kr. for hver skadegørende handling<sup>50</sup>. Herudover kan forældre ikke gøres erstatningsansvarlige for skader forvoldt af deres børn.

Forældre kan dog blive erstatningsansvarlige, for skader forvoldt af deres børn, hvis forældrene, fx på grund af manglende opsyn med barnet, selv har handlet uagtsomt.

For børn over 18 år hæfter forældrene ikke for deres børns ansvarspådragende handlinger, medmindre forældrene har medvirket til handlingen ved fx at opfordre deres børn til vold og/eller har forholdt sig passive i en situation, hvor de med rimlighed kan forventes at gribe ind, og dermed selv har udvist uagtsomhed.



### Redskab

- "Skema til udfyldelse, hvis voldelige episoder ikke politianmeldes". Skema udarbejdet af Danmarks Lærerforening (DLF).
- "Vejledning om offererstatning" I Justitsministeriets vejledning nr. 9376 om offererstatning er det bl.a. beskrevet, hvornår og i hvilke tilfælde, kravet om politianmeldelse kan fraviges.

---

# Tjekliste til skolen og SFO's beredskabsplan

Et lokalt beredskab indeholder typisk beskrivelser af og konkrete aftaler om, hvad der skal ske, i hvilken rækkefølge og hvem der skal gøre hvad, hvis en medarbejder bliver udsat for vold.

En del af de aftaler og foranstaltninger, som det lokale beredskab beskriver bør tage afsæt i skolens og SFO's lokale risikovurdering.

## Under

- Nødkaldsprocedure. Hvem kan kontaktes og hvordan skal det ske?

## Umiddelbart efter

- Hvem skal give førstehjælp?
- Hvornår skal de pårørende til den voldsramte orienteres, om hvad der er sket? Hvem skal gøre det? Hvor findes eventuelle lister med kontaktoplysninger?
- Hvem skal tage sig af den elev, der har reageret med vold? Hvordan? Hvem kontakter forældrene?
- Hvem skal tage sig af de øvrige elever? Hvordan?
- Hvem skal beslutte, om medarbejderen har brug for hjælp til hjemtransport, hjælp fra psykolog eller læge? Hvem sætter det i værk?
- Skal alle kollegaer orienteres om, hvad der er sket? Hvem skal gøre det? Hvordan?

## I dagene og ugerne efter

- Hvor og hvordan skal voldsepisoden registreres? Hvem skal gøre det? Hvornår?
- Skal voldsepisoden anmeldes? Til hvem? Hvem skal gøre det? Hvornår? Vær opmærksom på, at en anmeldelse til politi som udgangspunkt skal ske inden 72 timer fra episoden har fundet sted, for at offeret kan modtage erstatning og godtgørelse fra staten (offererstatning).
- Hvis den voldsramte bliver sygemeldt, hvem bevarer da kontakten? Hvem sikrer, at medarbejderen kan vende tilbage til arbejdspladsen, når vedkommende er klar?
- Skal der gennemføres opfølgende samtaler? Hvem skal deltage? Hvem er ansvarlig for, at det kommer til at ske?
- Hvornår og hvordan drøftes episoden i personalegruppen for, at der kan læres af episoden?
- Hvordan skal der tages hånd om den elev, der har reageret med vold? Hvem skal gøre dette?
- Hvilke konsekvenser skal episoden have for eleven? Hvem afgør dette?
- Hvordan skal der tages hånd om forældre eller pårørende, der har reageret med vold? Hvem skal gøre dette?
- Hvordan skal forældrene til den elev, der har reageret med vold inddrages? Hvem skal gøre dette?
- Hvordan følges der op og evalueres på episoden? Sammen med hvem?



---

# Rådgivning

Skoler og SFO'er kan få rådgivning af Undervisningsministeriets Læringskonsulentkorps til spørgsmål og problematikker, der ikke kan håndteres i de kommunale støttestrukturer, samt viden og vejledning i udarbejdelse af fælles retningslinjer og lokale beredskaber.

[www.uvm.dk/folkeskolen/laeringskonsulenterne](http://www.uvm.dk/folkeskolen/laeringskonsulenterne)

---

## For mere information

For yderligere information og henvisninger til relevante redskaber og materialer henvises til [www.emu.dk](http://www.emu.dk).

**Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen** (2013) mellem KL og forhandlingsfællesskabet (KTO)

Arbejdstilsynet (2015): **At- Vejledning D.4.3-3 Vold**

Branchearbejds miljørådet for undervisning og forskning (2004): **Vold i skolen**. Psykisk arbejdsmiljø på skoler

BrancheFællesskabet for Arbejds miljø (2014): **Er I udfordret af trusler og vold?** BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration

BrancheFællesskabet for Arbejds miljø (2012): **Forebyg konflikter og vold**. Inspirationshæfte til skoler og uddannelsesinstitutioner, BrancheFællesskabet for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration

Danmarks Lærerforening (2017): **Vold, trusler og magtanvendelse**

Styrelsen for Arbejds marked og Beskæftigelse (2017): **Vold forebyggelses pakke – en skole uden vold og trusler – lærere**

Undervisningsministeriet (2016): **Sikkerhed og kriseberedskab** – vejledning til skoler og uddannelsesinstitutioner

Videnscenter for Arbejds miljø: <http://www.arbejds miljo-viden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejds miljo/Vold>

---

# Henvisninger

- <sup>1</sup> Beier, H.et al. (2012): Udviklingsforstyrrelser og psykisk sårbarhed
- <sup>2</sup> Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning (2010)
- <sup>3</sup> Afrapportering fra inklusionseftersynet (2016)
- <sup>4</sup> Green, Ross (2015): Fortabt i skolen
- <sup>5</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017
- <sup>6</sup> Jf. § 16 i arbejdsmiljøloven
- <sup>7</sup> Jf. kapitel 2a i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse,
- <sup>8</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1510 af 14. december 2017
- <sup>9</sup> Jf. § 44, stk. 2, i folkeskoleloven
- <sup>10</sup> Jf. pkt. 3.1 i vejledning nr. 11353 af 30. december 2015 (At-vejledning D. 4.3-3 om vold)
- <sup>11</sup> Undervisningsmiljølovens § 1c, stk. 1
- <sup>12</sup> Serviceloven § 153 om underretningspligten
- <sup>13</sup> Jf. kapitel 2 i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse
- <sup>14</sup> Lovbekendtgørelse nr. 977 af 9. august 2017
- <sup>15</sup> Efter straffelovens § 13 er handlinger foretagne i nødværge straffri, for så vidt de har været nødvendige for at modstå eller afværge et påbegyndt eller overhængende uretmæssigt angreb og ikke åbenbart går ud over, hvad der under hensyn til angrebets farlighed, angriberens person og det angrebne retsgodes betydning er forsvarligt.
- <sup>16</sup> Jf. § 10, stk. 3, 3. pkt. i bekendtgørelse nr. 697 af 23. juni 2014 om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>17</sup> Jf. pkt. 3.1 i At-vejledning D. 4.3-3 om vold
- <sup>18</sup> Jf. pkt. 5.2.3 i At-vejledning D. 4.3-3 om vold
- <sup>19</sup> Jf. serviceloven § 153 om underretningspligt
- <sup>20</sup> Jf. § 3, stk. 2 i folkeskoleloven
- <sup>21</sup> Jf. § 3a i folkeskoleloven
- <sup>22</sup> Jf. § 7 a, stk. 2 i folkeskoleloven
- <sup>23</sup> Jf. § 9, stk. 4 i folkeskoleloven
- <sup>24</sup> Jf. § 12, stk. 1 i folkeskoleloven
- <sup>25</sup> Jf. § 16 a, stk. 1 i folkeskoleloven
- <sup>26</sup> Jf. § 16 b, stk. 1 i folkeskoleloven
- <sup>27</sup> Jf. § 33, stk. 3 i folkeskoleloven
- <sup>28</sup> Jf. § 44, stk. 2, nr. 8 og stk. 4 i folkeskoleloven
- <sup>29</sup> Jf. § 3, stk. 1 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>30</sup> Jf. § 10, stk. 1 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>31</sup> Jf. § 10, stk. 2 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>32</sup> Jf. § 5 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>33</sup> Jf. § 7, stk. 1 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>34</sup> Jf. § 7, stk. 2 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>35</sup> Jf. § 7, stk. 3 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>36</sup> Jf. § 7, stk. 4 og 5 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>37</sup> Jf. § 7, stk. 7 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>38</sup> Jf. § 7, stk. 6 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>39</sup> Jf. § 8, stk. 1 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>40</sup> Jf. § 4 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>41</sup> Lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014
- <sup>42</sup> Jf. § 11, stk. 1 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>43</sup> Lovbekendtgørelse nr. 988 af 17. august 2017 om social service
- <sup>44</sup> Jf. serviceloven § 153 om underretningspligt
- <sup>45</sup> Lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017
- <sup>46</sup> Jf. § 11 i arbejdsskadesikringsloven
- <sup>47</sup> Jf. § 11 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen
- <sup>48</sup> Jf. § 10, stk. 1 og 2 i lovbekendtgørelse nr. 1209 af 18. november 2014
- <sup>49</sup> i medfør af erstatningslovens § 24a, 2. pkt.
- <sup>50</sup> Jf. § 1, stk. 1 i lov om børns erstatningsansvar

