



Bilag 1

Voldsomme hændelser i skoler

Notatet beskriver Københavns Kommunes retningslinjer for håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane på skoler. Herefter redegøres for konflikthåndteringsmetoden og registreringspraksis ved hændelser. Derudover belyses regler for arbejdsskader og begreber fra arbejdsmiljølovgivningen.

Retningslinjer ved vold, trusler og chikane på arbejdspladsen

I Københavns Kommunes politik er der retningslinjer for, hvordan arbejdspladsen skal håndtere vold, trusler og chikane, når det forekommer (bilag 6). Heri fremgår, at alle arbejdspladser skal sikre, at arbejdet planlægges, så risici for vold minimeres, at medarbejdere oplyses om politikker og retningslinjer i forhold til vold, og at medarbejdere vejledes i at kunne forudse konflikter og nedtrappe disse, når de opstår. Derudover fremgår det, at arbejdspladserne skal sikre, at der er aftaler for, hvad der skal gøres ved konkrete hændelser, hvordan ledelsen yder støtte til medarbejdere, og hvordan der tilbydes psykisk førstehjælp/professionel hjælp til medarbejdere, som måtte have brug for det. Desuden fremgår, at den enkelte skole i MED-organisationen skal sikre, at årsager til hændelser med vold undersøges, og at der en gang årligt udarbejdes en samlet oversigt over hændelser med vold og andre arbejdsulykker, som drøftes som en integreret del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Endelig fremgår det hvilke kriterier og procedurer, der er for politianmeldelse af vold.

Konflikthåndteringsmetoden - Styrk trivsel og tryghed

Med budgetaftalen i 2020 blev der besluttet indsatser for at forebygge konflikter, vold og trusler på special- og alment skoler. Som led heri blev der i samarbejde med Arbejdsmiljø København og de faglige organisationer udviklet værktøjet "Konflikthåndteringsmetoden - Styrk trivsel og tryghed" (bilag 4). Formålet med konflikthåndteringsmetoden er at minimere konflikter og voldsomme hændelser ved at styrke trivslen for børn og unge og samtidig forebygge arbejdsmiljømæssige belastninger for medarbejdere.

Konflikthåndteringsmetoden (Styrk trivsel og tryghed) er både et forebyggende værktøj og samtidig et brugbart dialogisk værktøj, når medarbejdere skal følge op på og håndtere vold, voldsomme hændelser og udadreagerende adfærd fra et barn eller en børnegruppe, da dette giver medarbejderne viden om og indsigt i at agere hensigtsmæssigt og

03-04-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 7533

Dokumentnummer i F2
7684226

Sagsnummer i eDoc
2025-0104699

Sagsbehandler
Tina Bo Kristiansen

Politik og Kommunikation
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

konfliktnedtrappende i forhold til barnet/børnegruppen i lignende situationer.

I perioden 2020-2024 har 54 ud af 72 special- og alment skoler deltaget i indsatsen svarende til 75% af alle skoler. Skoler vil fremadrettet fortsat have mulighed for at blive introduceret til eller få genopfrisket Konflikt-håndteringsmetoden i samarbejde med Arbejdsmiljø København. De deltagende skoler har generelt udtrykt tilfredshed og været positivt stemt overfor metoden, som har givet større ensartethed og tydelighed omkring forebyggelse og håndtering af konflikter, understøttet et børnesyn med fokus på barnets ressourcer og styrkelse af en fælles pædagogisk praksis. Derudover har metoden bidraget til konstruktive drøftelser blandt medarbejdere og ledere om voldsomme hændelser, de oplevelser/reaktioner, det kan medføre, og hvilke fælles forebyggende og håndterende tiltag, der kan iværksættes.

En del skoler har desuden selv tilrettelagt oplæg og workshops omkring tilgangen Low Arousal, hvor medarbejdere bliver vejledt i, hvordan de adfærds- og kommunikationsmæssigt agerer i og håndterer konkrete episoder med udadreagerende og voldsom adfærd. Low Arousal-tilgangen ligger i forlængelse af tilgangen i Konflikt-håndteringsmetoden.

Endelig har flere skoler valgt at kompetenceudvikle medarbejdere i "Professionel Forældredialog", som der nu også er bevilliget midler til i Mangfoldige Børnefællesskaber. Professionel Forældredialog (faciliteret af Arbejdsmiljø København) bidrager til et styrket samarbejde mellem skole og hjem, som sandsynligvis også vil kunne understøtte den forebyggende indsats og samarbejdet om at reducere forekomst af udadreagerende adfærd og voldsomme episoder for børn i skoletiden.

Registrering og anmeldelse af arbejdsulykker i København

I Københavns Kommune er det en bevidst praksis, at skolerne registrerer selv mindre hændelser som nedsættende eller truende ytringer fra elever, herunder diskriminerende udtryk. Denne praksis rækker ud over lovens krav om anmeldelse af arbejdsulykker, da kommunen også registrerer episoder, der ikke medfører fravær udover ulykkesdagen eller behandlingsudgifter. I 2024 blev der f.eks. registreret 98,4 % hændelse uden fravær og 1,6% hændelser med efterfølgende fravær.

Formålet er dels at sikre et godt arbejdsmiljø og forebygge belastning hos medarbejderne ved at tage også de små hændelser alvorligt og dels at sikre et godt læringsmiljø for eleverne. Ved at registrere systematisk skabes et stærkere grundlag for både forebyggelse og opfølgning. Mange registreringer er derfor ikke nødvendigvis udtryk for flere alvorlige hændelser, men for en mere omfattende dokumentation. Det betyder, at registrerede episoder spænder fra mindre udbrud til egentlige voldstilfælde. Praksissen kan give et skævt billede af antallet af arbejdsulykker, da alle typer hændelser registreres under samme kategori.

Koncernservice har i 2025 igangsat et projekt om forenkling af arbejds-skadeområdet i Københavns Kommune, der har til formål at afdække processer i forhold til arbejdsskader i de enkelte forvaltninger. BUF bi-

drager med viden og erfaringer om udfordringer ved den nuværende registreringspraksis.

Begrebsafklaring fra arbejdsmiljølovgivning

Arbejdsskader er en fælles betegnelse for arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Arbejdsulykker er en pludselig og uventet hændelse, eller en påvirkning indenfor fem dage, som er opstået i forbindelse med arbejdet og medfører fysisk eller psykisk personskade. En voldsepisode betragtes som en arbejdsulykke, hvis den medfører personskade.

Arbejdsgiver skal sikre, at arbejdsulykker anmeldes i arbejdsskadesystemet, hvis ulykken medfører mindst en dags uarbejdsdygtighed ud over ulykkesdagen, og/eller ulykken kan medføre erstatning efter lov om arbejdsskadesikring.

Disse ulykker vil i det følgende omtales som **anmeldelsespligtige arbejdsulykker**.

Erhvervssygdomme er sygdomme, som helt eller delvist skyldes påvirkninger i arbejdet gennem kortere eller længere tid. Det er læger og tandlæger, som har pligt til at anmelde konstaterede eller formodede erhvervssygdomme (og som udgangspunkt ikke arbejdsgiver).

Vold i arbejdssammenhæng er ifølge lovgivning og Arbejdstilsynet, når en borger udsætter en medarbejder for fysisk eller psykisk vold, hvilket blandt andet kan omfatte angreb mod kroppen, trusler eller anden krænkende adfærd. Lovgivningsmæssigt skelnes ikke mellem, om adfærd fra borgeren er forsætlig og intentionel eller ej. I arbejdsmiljøloven betegnes det begrebsmæssigt som vold – uanset om det er børns eller voksnes adfærd.

Københavns Kommunes trivselsundersøgelse (TU)

Der er to spørgsmål i Københavns kommunes TU om krænkende adfærd i form af vold eller trusler om vil

- *Har du været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?*
- *Har du været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?*

Medarbejderne svarer anonymt, så det er ikke muligt uddybe nærmere hvad det dækker over. Og resultaterne på disse spørgsmål kan ikke direkte sammenholdes med antallet af registrerede arbejdsulykker. Men besvarelse fra TU kan sammen med data for registrerede arbejdsulykker bruges som grundlag for arbejdspladsernes lokale drøftelser og aftaler om arbejdsmiljøindsatser (APV-handleplan).