

Arbejdsgiverens pligter vedr. vold udenfor arbejdstiden

Generelt om vold

Arbejdstilsynet (AT) har udarbejdet vejledningsmateriale om arbejdsgiveres pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold og om, hvordan man kan samarbejde om at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold.

Ved arbejdsrelateret vold forstår AT, at borgere udsætter medarbejdere for ”angreb mod legemet, fremsetter trusler mod medarbejdere eller udøver anden krænkende adfærd, herunder chikane”. Vold er en fællesbetegnelse for både fysisk og psykisk vold. Når der i dette notat nævnes vold, sker det ud fra Arbejdstilsynets brede forståelsesramme.

Risiko for vold kan f.eks. opstå i forbindelse med:

Eksempler på...

Fysisk vold: overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, salg, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt

Psykisk vold: trusler mod medarbejderens sikkerhed, trusler på livet, trusler om hærværk, trusler mod medarbejderens familie eller venner, knyttede næver, bevægelse af finger henover hals

Anden krænkende adfærd: chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, diskriminerende udsagn

- arbejdsfunktioner, hvor medarbejdere administrerer eftertragede værdier som penge, medicin eller dyre og/eller let omsættelige varer
- arbejdsfunktioner, hvor medarbejdere udfører en kontrol- eller magtfunktion
- arbejdsfunktioner, hvor medarbejdere kommer i kontakt med potentielt udadreagerende eller voldsomme personer i bo- eller dagtilbud for f.eks. psykisk udviklingshæmmede, demente eller psykisk syge
- arbejdssituationer, hvor medarbejdere skal nægte borgere noget, de gerne vil have eller hvis der stilles krav om en bestemt adfærd, som du ikke kan eller vil.

Ved arbejdsrelateret vold er det arbejdsfunktionen og omstændighederne på arbejdspladsen, der har gjort, at en borger udøver vold mod en medarbejder uanset om det sker i eller udenfor arbejdstiden. AT argumenterer derfor, at forebyggelsen af vold udenfor arbejdstid i en vis udstrækning er den samme, som når det finder sted i arbejdstiden.

Arbejdsgiver har pligt til

- i alle led planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- at sikre, at det rent faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt – herunder føre effektivt tilsyn med arbejdet
- at sørge for den nødvendige oplæring og instruktion
- at oplyse medarbejderne om ulykkes- og sundhedsfarer, der er i forbindelse med arbejdet

I forhold til risiko for arbejdsrelateret vold skal arbejdsgiveren endvidere løbende

- vurdere, hvor og hvornår der er risiko for vold
- vurdere, hvem der kan blive udsat
- vurdere, hvilke typer af vold, der kan være tale om og alvorligheden heraf
- reducere forekomst og alvorlighed mest muligt
- instruere og oplære medarbejdere og ledere i, hvordan de forebygger og håndterer vold i forbindelse med arbejdet
- træffe foranstaltninger om førstehjælp i situationer med særlig risiko for vold i arbejdstiden
- evaluere forebyggelsen efter voldsepisoder



Arbejdsmiljøorganisationen skal deltage i forebyggelsen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici. Den skal rådgive virksomheden i løsninger i relation til voldsrisiko og kontrollere, at de valgte løsninger er effektive samt opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion. Arbejdsmiljøorganisationen skal desuden deltage i undersøgelse af voldsepisoder og tilløb hertil samt en gang årligt udarbejde en oversigt over ulykker.

Særligt vedr. vold udenfor arbejdstid

Risiko for vold udenfor arbejdstid forekommer typisk, hvis der også er risiko for vold i forbindelse med arbejdet. Arbejdsgiveren har ikke pligt til forebyggelse og håndtering af vold udenfor arbejdstid, hvis det er helt åbenbart, at der ikke er nogen risiko.

Vurderingen af voldsrisiko udenfor arbejdstid kan bl.a. ske på baggrund af en vurdering af følgende forhold:

- der er medarbejdere, der har været udsat for vold udenfor arbejdstiden
- det er kendt, at borgere kan blive vrede over f.eks. medarbejdernes handlinger eller beslutninger og at disse medarbejdere kan forvente at møde borgene udenfor arbejdstiden
- der er medarbejdere, der i arbejdstiden er blevet udsat for trusler om vold udenfor arbejdstiden.

En enkeltstående episode er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der er en risiko, der skal forebygges. Det vil altid bero på en konkret vurdering.

Leders/arbejdsmiljøgruppens screening af risiko for vold udenfor arbejdstid

Der er givetvis en relativ stor spredning i forhold til risikoen for og forekomsten af, at kommunens medarbejdere udenfor arbejdstiden bliver udsat for krænkende handlinger og trusler – både ved direkte kontakt, telefonsamtaler eller digital chikane og vold udenfor arbejdstiden. Det betyder tilsvarende variation i den ledelsesmæssige opmærksomhed, der skal være ift. vurdering og forebyggelse.

Nedenstående giver et bud på, hvordan opgaven kan gradueres efter en konkret risikovurdering af leder/arbejdsmiljøgruppe og dermed er en form for screening af risiko for vold i og udenfor arbejdstid.

Screening	Handlinger	Ansv./aktør
Ingen tilfælde af vold i arbejdstiden Ingen eller få konfliktfyldte kontakter til borgere Vurdering: Ingen risiko udenfor arbejdstid	Ingen	Lederen
Få eller flere tilfælde af vold i forbindelse med arbejdet Ingen risiko for at møde borgerne udenfor arbejdstid Vurdering: Ingen risiko udenfor arbejdstid	Forventes, at dette håndteres som arbejdsulykker mv. (generel forebyggelse, registrering og anmeldelse af episoder, undersøgelse af ulykker af arbejdsmiljøgruppen mv.) Ingen umiddelbare handlinger vedr. forebyggelse udenfor arbejdstid	Leder/AMG (arbejdsmiljøgruppen)
Få eller flere tilfælde af vold i forbindelse med arbejdet: Risiko for at møde borgerne tilfældigt udenfor arbejdstid eller borgeren har i enkelte tilfælde kontaktet en medarbejder eller anvendt digital chikane Vurdering: Lav risiko udenfor arbejdstid	Eksempler: - vejledning om, at medarbejderen i alle tilfælde skal melde konkrete sager til lederen - vejledning kan gives mundtligt og/eller skriftligt til medarbejderen i forbindelse med ansættelsen	Leder/AMG
Kendt/erkendt risiko for vold (herunder digital chikane) – både på arbejdspladsen og udenfor arbejdstid Vurdering: Moderat risiko udenfor arbejdstid	Eksempler: grundig introduktion af nyansatte - gentages med mellemrum træning i konfliktreducerende adfærd (kropsprog og samtaleteknik) konkrete råd til håndtering af borgere retningslinjer for registrering og opfølgning (af leder og AMG). AMG og MED-udvalg følger og følger op	Leder/AMG og MED-udvalg
Risiko for vold Vurdering: Moderat til høj risiko	Eksempler: - som ved moderat risiko suppleret med yderligere uddannelse og træning, beredskabsplan mv. AMG og MED-udvalg følger og følger op	Leder/AMG og MED-udvalg

Når der i tabellen skrives "vold", omfatter det fysisk vold, psykisk vold, chikane og anden krænkende adfærd – se eksemplerne i indledningen.

Ovenstående beskrivelse af arbejdspladsernes forebyggende tiltag og vurderinger vedr. vold udenfor arbejdstid skal holdes op mod de konkrete, lokale forhold. Det er vanskeligt at lave en "one-size-fits-all"-retningslinje.

Arbejdspladsen har en opgave i at vejlede om, hvordan de ansatte på en hensigtsmæssig måde kan håndtere tilløb til og episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Selvom de ansatte har fået vejledningen, er de ikke forpligtede til at følge denne, da arbejdsgiveren ikke har instruktionsbeføjelse overfor de ansatte i deres fritid. Vejledningen skal være konkret og skal være en hjælp for medarbejderen ifølge

Arbejdstilsynets tilsyn på rådhuset fornylig. Eksempler på en sådan konkret vejledning kunne udarbejdes som en hjælp for arbejdsmiljøgrupperne.

Vedr. registrering mv. af vold – se også kommunens hjemmeside: <https://hjoerring.dk/om-kommunen/hjoerring-kommune-som-arbejdsplads/arbejdsulykker/vold-og-trusler>, hvor især ”Hent Vejledning om vold og trusler til ledere, AMG og MED” uddyber arbejdspladsens opgaver og opgavefordelingen.

Vold og trusler

Er der tale om en arbejdsulykke forårsaget af vold eller trusler om vold, skal I tage stilling til en række forhold på arbejdspladsen:

- Politianmeldelse
- Offererstatning
- Udfylde et registreringskema

Desuden skal I overveje, om der også kan være risiko for vold mv. udenfor arbejdstiden.

Hent Vejledning om vold og trusler til medarbejderne



[Link](#)

Hent Vejledning om vold og trusler til ledere, AMG og MED



[Link](#)

Hent Registreringskema til vold, trusler, chikane og krænkende adfærd (Har du problemer med at udfylde og gemme bilag i Explorer browseren, så højreklik i stedet her, vælg "Gem destination som", og åben skemaet fra den gemte position)



[Link](#)

Hent Hvornår skal der politianmeldes



[Link](#)