

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 10313 af 08/05/2015 (Gældende)

Forebyggelse af vold og trusler ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bosted

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 2014-6024-66680 og 2015-6020-22193
RIF

Forebyggelse af vold og trusler ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bosted

Arbejdstilsynet undersøgte det psykiske arbejdsmiljø på et bosted. Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp, herunder skulle virksomheden sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion.

Et enigt nævn fandt, at arbejdet med beboerne ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt, idet risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet lagde vægt på, at der forekom alenearbejde i og uden for bostedet, herunder alenearbejde uden en kollegas vidende om, hvor medarbejderen opholdt sig i hvilket tidsrum.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at hvis der blev ringet alarm fra en beboers lejlighed, skulle en medarbejder cirka 350 m for at komme med en "Master Key" for at låse døren op og komme medarbejderen til hjælp.

Nævnet lagde desuden vægt på, at beboerne på bostedet var psykisk syge, samt at der havde været episoder, hvor medarbejderne havde været udsat for verbale trusler og fysisk vold.

Et enigt nævn fandt endvidere, at medarbejderne ikke havde fået en tilstrækkelig instruktion i at udføre alenearbejde i og udenfor bostedet.

Nævnet lagde vægt på, at ledelsen havde oplyst, at der ikke var retningslinjer for, hvornår og hvor en medarbejder gik med en beboer ud af huset, bortset fra at medarbejderen ikke måtte køre i bil med en beboer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen oplyste, at der ikke var nogen konkrete retningslinjer for at gå i kælderen, men at medarbejderen gik derned sammen med en beboer og fortalte en kollega, hvor de gik hen.

[Adressat udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 5. maj 2015 behandlet [navn udeladt]s klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 26. august 2014, hvor [navn udeladt] fik påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på [bostedets navn udeladt].

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E R

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 26. august 2014, således at [navn udeladt] skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på [bostedets navn udeladt].

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 26. august 2014, således at [navn udeladt] skal sikre tilstrækkelig instruktion på [bostedets navn udeladt].

Nævnets afgørelser skal efterkommes senest den 15. juli 2015.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 22. juli 2015.

B E G R U N D E L S E R

Om at forebygge vold og trusler om vold

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at arbejdet med beboerne på [bostedets navn udeladt] ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet lægger vægt på, at der forekommer alenearbejde i og uden for bostedet, herunder alenearbejde uden en kollegas vidende om, hvor medarbejderen opholder sig i hvilket tidsrum.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at hvis der ringes alarm fra en beboers lejlighed i [navn udeladt], skal en medarbejder fra [navn udeladt] komme med en "Master Key" for at låse døren op og komme medarbejderen til hjælp. Afstanden mellem [navn udeladt] og [navn udeladt] er ifølge google maps cirka 350 m.

Nævnet lægger desuden vægt på, at beboerne på bostedet er psykisk syge, nogle beboere har dobbelt-diagnoser, er misbrugere, har behandlingsdomme, og/eller kendt udadreagerende og/eller uforudsigelig adfærd, samt at der har været episoder, hvor medarbejderne har været udsat for verbale trusler og fysisk vold.

Nævnet lægger endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold og trusler om vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for vold og trusler om vold, samt at udsættelse for vold og trusler kan forøge medarbejdernes risiko for at få fysiske skader og for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression, i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Nævnet lægger til grund, at flere medarbejdere oplyste, at de kan føle sig utrygge, særligt når de opholder sig i [navn udeladt], i kælderlokalerne og i visse situationer i personalerummene på trappeafsætterne, på trods af at vold og trusler om vold drøftes og forebygges jævnligt i det daglige arbejde.

Nævnet lægger endvidere til grund, at medarbejderne oplyste, at de ikke er overbeviste om, at de vil kunne få hurtig og effektiv hjælp, hvis der bliver behov for det.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette skal ske under hensyntagen til de generelle forebyggelsesprincipper.

Det fremgår af de generelle forebyggelsesprincipper, at der skal iværksættes foranstaltninger til forbedring af arbejdstagers sikkerhed og sundhed ved forhindring af risici, evaluering af risici, der ikke kan forhindres, samt hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Det fremgår desuden af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Det fremgår endvidere af reglerne om arbejdets udførelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Om instruktion

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at medarbejderne på [bostedets navn udeladt] ikke har fået en tilstrækkelig instruktion i at udføre alenearbejde i og udenfor bostedet.

Nævnet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet ved samtale med ledelsen den 30. maj 2014 fik oplyst, at der ikke er retningslinjer for, hvornår og hvor en medarbejder går med en beboer ud af huset, bortset fra at medarbejderen ikke må køre i bil med en beboer.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at ledelsen oplyste, at der ikke er nogen konkrete retningslinjer for at gå i kælderen, men at medarbejderen går derned sammen med en beboer og fortæller en kollega, hvor de går hen.

Nævnet finder, at Arbejdstilsynet burde have henvist til arbejdsmiljølovens regel om instruktion. Nævnet finder dog ikke, at Arbejdstilsynets manglende henvisning til reglen medfører, at afgørelsen er ugyldig, da den manglende citering ikke ses at have haft indflydelse på virksomhedens forståelse af påbuddet, og da Arbejdstilsynet henviser til bekendtgørelsens regel om instruktion.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens regler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Det fremgår yderligere af reglerne, at det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

Det fremgår tillige af reglerne, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Bemærkninger til klagen:

[navn udeladt] anfører i klagen, at Arbejdstilsynet ikke har forholdt sig til bemærkningerne i høringsvaret til de udarbejdede retningslinjer og instrukser og til medarbejdernes mail af 24. juli 2014.

Nævnet skal hertil bemærke, at såvel [navn udeladt]s som de ansattes høringssvar, samt de udarbejdede retningslinjer og instrukser er indgået i nævnets samlede vurderingsgrundlag.

[navn udeladt] oplyser, at [navn udeladt] efterfølgende har ændret retningslinjer vedrørende nøgler, således at medarbejderne ikke skal afhente en Master Key i [navn udeladt] ved alarm, men at alle medarbejders nøgler er indstillet til at kunne åbne beboernes lejligheder, således at der kan spares tid ved eventuel alarm.

Nævnet skal hertil bemærke, at det afgørende for grundlaget for påbuddet er det, som Arbejdstilsynet har konstateret ved tilsynsbesøget. Det i klagen nævnte om nøglesystemet omhandler efterkommelse af påbuddet, hvilket Arbejdsmiljøklagenævnet ikke har kompetence til at tage stilling til.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet har anvendt følgende regler:

- Om Arbejdstilsynets ret til at afgive påbud:
 - § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- Om psykisk arbejdsmiljø:
 - § 38, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
 - § 4, § 7, stk. 1, § 11, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.

- Om instruktion:
 - § 17, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovebekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
 - § 11 og § 18, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.
 - Om de generelle forebyggelsesproblemer:
 - § 4, bilag 1, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.
- Reglerne kan læses på de følgende sider.

OPLYSNINGERNE I SAGEN

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

[navn udeladt]

[stilling udeladt]

Kopi til

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovebekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

...

Kapitel 4

Almindelige pligter

Arbejdsgiveren

§ 17. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2.

...

Kapitel 5

Arbejdets udførelse

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindél, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

...

Kapitel 2

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

...

Bilag 1 - Generelle forebyggelsesprincipper

Bilag til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

(Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet).

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.

8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

...

Kapitel 3

Arbejdets udførelse

Almene krav

§ 7. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Stk. 2. Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Stk. 3. Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

...

Særlige krav

§ 11. Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Stk. 2. Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

...

Kapitel 4

Oplæring og instruktion

§ 18. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

1. ansættelsen,
2. forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne,
3. indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og
4. indførelse af ny teknologi.

Stk. 2. Den i stk. 1, nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

...