

Udskriftsdato: 21. december 2025

FOU nr 2015.5801 (Gældende)

Opfølgning til 2015-58. Kommunes retningslinjer om politianmeldelse af vold og chikane mod kommunens ansatte

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

FOU nr 2015.58

Opfølgning til 2015-58. Kommunes retningslinjer om politianmeldelse af vold og chikane mod kommunens ansatte

Kommunen reviderede sine retningslinjer på baggrund af ombudsmandens henstilling, og ombudsmanden meddelte herefter kommunen, at han ikke foretog sig mere i sagen.

Halsnæs Kommune sendte den 7. november 2016 ombudsmanden sine reviderede retningslinjer, som var godkendt af kommunens Hoved-Med den 26. oktober 2016. De reviderede retningslinjer havde følgende ordlyd:

”Retningslinje – Vold, trusler, chikane

Kommunen accepterer ikke vold, trusler og chikane mellem og/eller mod de ansatte. Det gælder vold, trusler og chikane, der er rettet direkte mod den ansatte selv i arbejdstiden – eller i fritiden som følge af ansættelsen i kommunen. Vold, trusler og chikane, der er rettet indirekte mod den ansatte – fx mod den ansattes familie – accepteres heller ikke.

Betegnelsen vold dækker over den fysiske vold. Betegnelsen trusler og chikane/mobning dækker over den psykiske vold. En særlig form for chikane er seksuel chikane, hvor den krænkende handling har seksuel karakter.

Forebyggelse

Der skal på hver virksomhed foreligge en lokal handlingsplan for forebyggelse og håndtering af vold, trusler og chikane.

Lederen og de ansatte bør i det daglige være opmærksomme på, om der er uhensigtsmæssige situationer af voldelig, truende eller chikanemæssig karakter og sikre, at de håndteres.

Det bør ligeledes sikres, at arbejdspladsen er indrettet, så den enkelte ansatte er bedst muligt beskyttet mod voldelige overgreb, ligesom arbejdsmiljøorganisationen løbende skal foretage risikovurdering, opfølgning og evaluering på forebyggende tiltag.

I jobfunktioner, hvor der er risiko for vold mm., skal lederen sikre, at de ansatte, herunder arbejdsmiljørepræsentanter, får den nødvendige oplæring og instruktion, således at vold, trusler og chikane kan undgås eller begrænses mest muligt.

Når det går galt

Den ansattes liv og helbred kommer forud for materielle værdier – og den ansatte skal, hvis vedkommende føler sig truet på liv og helbred, føje borgeren og efterfølgende bringe sig i sikkerhed. Lederen skal underrettes efterfølgende af den ansatte selv og/eller af kolleger.

– Kontakt hvis nødvendigt politi/ambulance på tlf. 112.

Den ansatte tilbydes psykologisk krisehjælp, se *Retningslinje – Psykologisk krisehjælp*.

Anmeldelse til politi

Kommunen foretager politianmeldelse, når det i det konkrete tilfælde vurderes at være sagligt og relevant, dvs. overtrædelse af straffeloven:

- Lederen udarbejder til brug for denne vurdering hurtigst muligt – og senest kalenderdagen efter – et notat, der beskriver hændelsen. Af notatet skal også fremgå den ansattes holdning til, at kommunen evt. indgiver politianmeldelse.
- Herefter vurderer den ansattes leder i samråd med Personaleafdelingen, Jura-teamet, hvorvidt der bør indgives politianmeldelse. Dette skal ske hurtigst muligt, da politianmeldelse skal foretages inden 72 timer. Der kan dog dispenseres fra kravet om politianmeldelse, når konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn taler for det. I disse tilfælde skal lederen sørge for udarbejdelse af et særskilt notat – i samarbejde med Personaleafdelingen, Jura-teamet – som erstatning for politianmeldelsen.
- Lederen orienterer løbende den ansatte om sagsbehandlingen og udleverer notater.
- Evt. politianmeldelse foretages på kommunens vegne af Personaleafdelingen, Jura-teamet, i henhold til intern tjekliste.
- Den forurettede ansatte – eller enhver anden – kan altid selv indgive politianmeldelse.

Registrering og anmeldelse af arbejdsskade

Lederen sikrer, at arbejdsskaden registreres i kommunens arbejdsskadesystem, hvorefter Personaleafdelingen, HR- og Arbejdsmiljø-teamet, varetager evt. anmeldelse til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Sociale medier

Ansatte, der modtager trusler, injurier og ærekrænkelser på sociale medier på grund af deres arbejde, skal tage et skærmpoint af indholdet og af den profil, indholdet er afsendt fra. Personaleafdelingen og Ledelsesbetjening og Kommunikation skal herefter inddrages med henblik på en vurdering af, hvilke tiltag der skal iværksættes.

Opfølgning efter en hændelse med vold, trusler og chikane

Det lokale MED-udvalg skal behandle disse hændelser med henblik på at evaluere og forbedre handlingsplaner. ”

Kommunen sendte desuden ombudsmanden en intern tjekliste af 29. august 2016 til brug for kommunens jurateam ved vurdering af, hvorvidt politianmeldelse er saglig og relevant.

Ombudsmanden kvitterede i brev af 10. november 2016 for modtagelsen af kommunens reviderede retningslinjer og kommunens interne tjekliste og meddelte, at han herefter ikke foretog sig mere i sagen.