

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9191 af 01/02/2018 (Gældende)

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejds miljøklagenævnet, 2017-6024-42020

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden og afgav i den forbindelse påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge.

Et enigt nævn fastholdt afgørelsen og lagde vægt på, at de ansatte ved tilsynsbesøget oplyste, at der i arbejdet med børn og unge med udadreagerende adfærd forekom fysisk vold flere gange ugentligt, og beboerne truede flere gange dagligt de ansatte i forbindelse med vredesudbrud.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste, at den udadreagerende adfærd hos nogen af beboerne har en voldsom karakter, således at de ansatte bl.a. udsættes for spark, slag, kraftige bid, og at der kastes hårde genstand efter dem.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte oplyste, at de ikke altid registrerer vold og trusler om vold, da de ikke havde oplevet, at deres registreringer blev brugt til noget. Dog bliver alle magtanvendelser registreret.

Nævnet lagde herudover vægt på, at de ansatte ikke havde viden om en bipolar lidelse, som en af beboerne var diagnosticeret med, hvorfor det var svært at konflikt nedtrappe denne beboer, selv om de ansatte er godt ”klædt på” fagligt indenfor de diagnoser, som de fleste børn på institutionen har.

[Adressat udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 30. januar 2018 behandlet [navn udeladt]s klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 15. maj 2017 med påbud til kommunen om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge på [navn udeladt].

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at vold og trusler om vold ikke – hverken på kort eller langt sigt – forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdet med børn og unge på [navn udeladt].

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 15. maj 2017 med påbud til kommunen om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med børn/unge på [navn udeladt].

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at vold og trusler om vold ikke – hverken på kort eller langt sigt – forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdet med børn og unge på [navn udeladt].

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 17. august 2018.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 24. august 2018.

B E G R U N D E L S E

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at arbejdet med børn og unge på [navn udeladt], [adresse udeladt] på tilsynstidspunktet den 20. februar 2017 ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderer, at der er risiko for, at de konstaterede problemer med vold og trusler om vold kan have indvirkning på de ansattes fysiske og psykiske sundhed på kort og langt sigt.

Nævnet lægger vægt på, at de ansatte ved tilsynsbesøget oplyste, at der i arbejdet med børn og unge med udadreagerende adfærd forekom fysisk vold flere gange ugentligt, og beboerne truede flere gange dagligt de ansatte i forbindelse med vredesudbrud.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at de ansatte oplyste, at den udadreagerende adfærd hos nogen af beboerne har en voldsom karakter, således at de ansatte bl.a. udsættes for spark, slag, kraftige bid, og at der kastes hårde genstand efter dem.

Den udadreagerende adfærd kan være uforudsigelig og vold og trusler kan være personrettet, f.eks. trusler og skade på de ansattes børn.

De ansatte oplyste endvidere, at de i forbindelse med magtanvendelser inden for de sidste 6 måneder havde oplevet bid af så voldsom karakter, at de efterlod mærker og ar, spark mod skinneben, hoved, skridt og mave, knytnæveslag mod maven, samt bagskaller (kaster hovedet bagover med voldsom kraft for at ramme personen bagved).

Ledelsen oplyste, at der har været registreret 47 episoder med vold og trusler om vold i 2016. Ledelsen oplyste endvidere at antallet af magtanvendelser var faldet. Der var 2-3 ugentligt i 2016, men der har ikke været nogle endnu i 2017 (25. januar).

Nævnet lægger desuden vægt på, at de ansatte oplyste, at de ikke altid registrerer vold og trusler om vold, da de ikke havde oplevet, at deres registreringer blev brugt til noget. Dog bliver alle magtanvendelser registreret.

Nævnet lægger herudover vægt på, at de ansatte ikke havde viden om en bipolar lidelse, som en af beboerne var diagnosticeret med, hvorfor det var svært at konfliktnedtrappe denne beboer, selv om de ansatte er godt "klædt på" fagligt indenfor de diagnoser, som de fleste børn på institutionen har.

Nævnet er opmærksom på, at der sker en kontinuerlig risikovurdering af behandlingshjemmets beboere, at der er oplæring og instruktion af de ansatte, at de ansatte modtager undervisning i konfliktnedtrapping og håndtering af magtanvendelser, at der er fast supervision, samt daglig briefing i forhold til episoder og målgruppens aktuelle tiltag.

Nævnet finder imidlertid, at de foretagne tiltag ikke er tilstrækkelige til at forebygge den store forekomst af vold og trusler om vold.

Nævnet lægger ved afgørelsen til grund, [navn udeladt] er en døgninstitution for normalt begavede børn og unge med diagnoser indenfor autismspektrumforstyrrelser. Derudover er mange diagnosticeret med ADHD.

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

Det følger af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt 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.

Det følger endvidere 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.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

BEMÆRKNINGER TIL KLAGEN

I klagen har kommunen anført, at arbejdsmiljøproblemerne på [navn udeladt] var løst på tidspunktet for Arbejdstilsynets påbud, da der på institutionen var foretaget tilstrækkelig risikovurdering af beboerne, tilstrækkelig instruktion og overblik over oplæring af de ansatte, samt at der skete tilkaldelse af kompetente kollegaer i konfliktsituationer, uagtet køn.

Kommunen oplyste om risikovurderingen af beboerne, at ledelse og medarbejdere kontinuerligt risikovurderede alle institutionens beboere, samt at der er på baggrund af disse procedurer var handlet i overensstemmelse med udarbejdede procedurer til sikring af de ansatte. Kommunen henviste til sit høringsvar af 6. marts 2017 om, hvilke konkrete forhold, der var iværksat.

Vedrørende tilstrækkelig instruktion, overblik og oplæring af de ansatte henviste kommunen til det af Arbejdstilsynet oplyste om, at relevante

ansatte og vikarer manglede at deltage i undervisningen i psykofysisk træning, samt at der ikke var et klart overblik over, hvor mange, der har deltaget i kurset og hvornår, og hertil anført, at dette ikke var retvisende for forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Kommunen oplyste, at ledelsen på tilsynstidspunktet havde overblikket

over, hvem der havde deltaget i kurserne og sikret, at alle medarbejdere deltager. Ledelsen havde også sikret, at arbejdet var tilrettelagt således, at ansatte, der endnu ikke havde deltaget i kurset, kunne udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Vedrørende det forhold, der er nævnt i påbuddet om, at det mandlige personale bruges som værn i f.eks. magtanvendelsessituationer, bemærkede kommunen, at der i konfliktsituationer i overensstemmelse med institutionens retningslinjer tilkaldes kompetente kolleger, således at der er flere medarbejdere til stede i eventuelle konfliktsituationer, og at tilkaldet ikke er kønsbestemt.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal hertil henvise til Arbejdstilsynets udtalelse af 1. august 2017, hvori det bl.a. udtales, at Arbejdstilsynet til det anførte om, at der foretages tilstrækkelig risikovurdering af beboerne bemærkede, at uanset at der foretages risikovurdering af beboerne, og at der handles i overensstemmelse med udarbejdede procedurer til sikring af de ansatte, lagde Arbejdstilsynet til grund for påbuddet, at de ansatte udsættes for vold og trusler i arbejdet.

Til det i klagen oplyste om de ansattes deltagelse i kursus om psykofysisk træning, henviste Arbejdstilsynet til, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet havde lagt til grund, at den lokale ledelse ved tilsynsbesøget overfor Arbejdstilsynet oplyste, at ikke alle relevante ansatte havde deltaget i et sådant kursus.

Arbejdstilsynet henviste endelig til begrundelsen for påbuddet, hvor det fremgik, at Arbejdstilsynet, ud fra en samlet vurdering af forholdene for de ansatte om forekomsten af vold mod de ansatte, uensartet registrering af voldsepisoder, ansattes manglende viden om, hvad nogle af beboernes diagnoser indebærer, samt manglende sikring af mandlige og kvindelige ansatte mod udsættelse for vold i arbejdet, fandt, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved vold og trusler om vold ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet er enig i det af Arbejdstilsynet har oplyst.

Kommunen har i brev af 22. august yderligere anført, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget blev tilbudt en komplet oversigt over medarbejdere, hvoraf det fremgik, hvilke medarbejdere, der havde deltaget i kurser i konflikthåndtering. Deltagelse sker hurtigst muligt efter medarbejderens ansættelse. Arbejdstilsynet ønskede ikke at modtage den liste.

Kompetenceudviklingen består af flere niveauer og vil altid indeholde en grundig introduktion ("følvgater") til det enkelte barn/ung, herunder den enkeltes risikoprofil.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal i denne forbindelse bemærke, at nævnet ikke har begrundet sin afgørelse med, at institutionen ikke havde overblik over, hvilke ansatte, der har været på kursus i konflikthåndtering.

REGLER

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til

Om Arbejdstilsynets ret til at træffe afgørelse

- § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017

Om arbejdets udførelse

- § 38, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017
- § 7, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Om planlægning af arbejdet

- § 4, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, samt bilag 1 til bekendtgørelse

Reglerne kan læses på de følgende sider.

OPLYSNINGERNE I SAGEN

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, breve 22. august, 11. oktober og 14. november 2017, samt breve af 19. september og 30. oktober 2017 fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

[Navn udeladt]

[Stilling udeladt]

Kopi til

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

Regler

Lov om arbejdsmiljø jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017

Kapitel 5

Arbejdets udførelse

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

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.

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.

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.

Bilag 1

Generelle forebyggelsesprincipper

(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.