



FAKTA TIL PÆDAGOGER OG PÆDAGOGISKE LEDERE

Fysisk og psykisk vold på jobbet

Voldsomme handlinger er en del af hverdagen for mange pædagoger. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udsættes ca. hver fjerde pædagog for vold eller trusler på jobbet. Det kan være alvorlige episoder med f.eks. slag og spark eller mindre episoder med bid, krads, spyt og ukvemsord.

Pjecen giver fakta om arbejdsmiljølovgivningen. Klare definitioner og retningslinjer om ansvar og pligter er vigtige fælles udgangspunkter, når man skal håndtere og forhindre vold på jobbet.

BUPL Storkøbenhavn ønsker at bidrage til sunde og sikre arbejdspladser for alle medlemmer.



Hvad er vold?

Det er forskelligt, hvornår man oplever noget som vold og trusler. Det én person finder uskadeligt, kan virke truende på en anden. Man skal altid tage den enkeltes oplevelser alvorligt.

Der er tale om vold, når en medarbejder udsættes for fysiske angreb, trusler eller krænkende adfærd. Enten direkte eller indirekte f.eks. digitalt i en sms, på e-mail, hjemmesider eller sociale medier. Vold rettes oftest mod medarbejderen selv, men kan også være rettet mod medarbejderens kolleger, familie og andre nærtstående eller omfatte kolleger, der er vidner til volden.

Eksempler på fysisk vold

Angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

Eksempler på psykisk vold

Trusler f.eks. mod medarbejdernes sikkerhed og liv, medarbejdernes kolleger, familie, venner eller andre nærtstående personer, medarbejdernes ejendele eller trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen.

Anden krænkende adfærd f.eks. chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

Kilde: Arbejdstilsynet At-vejledning om vold D.4.3-3

Vold omfatter både fysisk vold og psykisk vold
som trusler og anden krænkende adfærd



Hvad er en arbejdsulykke?

En arbejdsulykke er en uventet og skadevoldende hændelse i forbindelse med arbejdet, som opstår pludseligt eller over fem dage, og som medfører en fysisk eller psykisk personskade.

Alle voldsepisoder i forbindelse med arbejde betragtes som arbejdsulykker. Det gælder både fysisk vold og psykisk vold i form af trusler og krænkende adfærd, der foregår i arbejdstiden og i visse tilfælde også uden for arbejdstiden. Det omfatter både den ramte medarbejder, og kolleger som er vidner til vold. Digitale trusler og chikane, der kan relateres til arbejdet, betragtes også som arbejdsulykker.

Fysisk og psykisk vold er arbejdsulykker.
Vold kan over tid udløse en erhvervssygdom

Hvad er en nærved-ulykke?

En nærved-ulykke - også kaldet nærved-hændelse - betragtes som optræk til vold. Det kan f.eks. være en tilspidset konflikt mellem en medarbejder og et barn eller ung, der ikke munder ud i vold. Truslen "Jeg smadrer dig," er derimod ikke en nærved-ulykke, men en hændelse, der kan anmeldes som psykisk vold.

Nærved-ulykker skal undersøges og tages lige så alvorlige som ulykker, for de giver mulighed for at forebygge. Nærved-ulykker er en advarsel.

Eksempel på nærved-ulykke

Et barn kaster en genstand mod en medarbejder, men rammer ikke medarbejderen.

Hvad er en erhvervssygdom?

En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, som skyldes arbejdet eller forhold på jobbet igennem længere tid. Det er ikke sygdommen, men måden den opstår på, som adskiller en erhvervssygdom fra en arbejdsulykke.

Mange mindre episoder med fysisk og/eller psykisk vold over lang tid kan medføre både fysiske og psykiske reaktioner og påvirke helbredet. Vold kan derfor udløse en erhvervssygdom.

Trusler er ikke nærved-ulykker men udtryk for psykisk vold, der kan anmeldes

Sådan anmelder man

Arbejdsulykker er en fællesbetegnelse for arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. Det er vigtigt at skelne imellem de to typer, for de skal håndteres og anmeldes forskelligt.

Anmeldelse af vold som arbejdsulykke

Arbejdsgivere har ifølge arbejdsmiljøloven pligt til at anmelde:

- Arbejdsrelaterede voldsepisoder, der medfører fravær i mere end 1 dag. Vær opmærksom på, at fraværet kan opstå efter den dag, hvor episoden fandt sted, for nogle gange tager det tid, før man reagerer på hændelsen.
- En arbejdsulykke uden sygefravær, hvis der er erstatningsberettigede følger eller udgifter til behandling.
- En arbejdsulykke, hvis medarbejderen selv ønsker det.

Anmeldelse skal ske til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring via EASY inden 9 dage fra det tidspunkt, hvor lederen eller arbejdsmiljørepræsentanten får kendskab

til ulykken.* Hvis tidsfristen overskrides, risikerer arbejdsgiveren en bøde, men medarbejderen mister ikke ret til at søge erstatning.

Medarbejderens forældelsesfrist for at anmelde en arbejdsulykke er 1 år efter hændelsen. Medarbejderen eller dennes fagforening kan også selv anmelde via EASY. Medarbejderen har ret til en kopi af anmeldelsen. Hvis man anmelder i EASY, får medarbejderen automatisk en kvittering i sin e-boks.

Anmeldelse af vold til politiet

Grovere episoder med vold, trusler eller krænkende adfærd kan anmeldes til politiet, så gerningsmanden kan retsforfølges og medarbejderen søge om erstatning igennem offererstatningsloven. Udøves volden af et barn eller ung, kan pædagogen dog få dispensation til at undlade en politianmeldelse, hvis pædagogiske hensyn taler for det. Medarbejderen kan i så fald stadig søge erstatning.

*Der arbejdes med en ny tidsfrist. Følg med på www.aes.dk/da/Arbejdsskader.aspx

Arbejdsskadeteamet i BUPL's Landsforbund
kan hjælpe medlemmer med at anmelde
arbejdsskadesager korrekt

Man skal aftale på arbejdspladsen eller i kommunen, hvornår en voldsepisode skal anmeldes til politiet. Sker voldsepisoden uden for arbejdstid, er man selv ansvarlig for en evt. politianmeldelse. Hvis lederen får kendskab til en arbejdsrelateret voldsepisode uden for arbejdstid, har lederen stadig pligt til at tilbyde hjælp til at politianmelde, hvis medarbejderen ønsker det.

Anmeldelse til politiet skal ske **inden 72 timer efter episoden**. Det gælder alle voldsepisoder på eller uden for arbejdspladsen. Hvis medarbejderen ønsker at søge erstatning efter offererstatningsloven uden politianmeldelse (dispensation), skal episoden og begrundelse for at fravælge politianmeldelse beskrives grundigt i et notat sammen med lederen. Det bør også ske inden 72 timer, så medarbejderen fortsat kan politianmelde episoden rettidigt, hvis man ønsker det. **Kontakt BUPL inden 72 timer, hvis du er tvivl om, hvad du skal gøre.**

Anmeldelse af magtanvendelse

Reglerne om magtanvendelser på det pædagogiske område ligger uden for arbejdsmiljølovgivningen, og pædagoger må ikke udøve magtanvendelse. Sker det alligevel, skal episoden altid registreres. Kommunen bør have særlige og lettilgængelige skemaer til formålet. Episoder med magtanvendelse kan desuden anmeldes som en arbejdsulykke, hvis der samtidig sker en psykisk eller fysisk personskade på medarbejderen. Læs mere om magtanvendelser på BUPL's hjemmeside.

Anmeldelse af vold på arbejdspladsen

Arbejdsgiveren har pligt til at registrere og undersøge ulykker, herunder voldsepisoder, og tilløb til voldsepisoder kaldet nærved-ulykker. Kommuner har ret forskellig praksis for anmeldelser. Nogle skelner mellem mindre hændelser som f.eks. riv, krads og spyt, der registreres lokalt, og mere alvorlige hændelser, der anmeldes som arbejdsulykker, og grov vold, som anmeldes til politiet. Tjek din kommunes retningslinjer for, hvordan psykisk og fysisk vold anmeldes.

Anmeldelse af erhvervssygdom

Erhvervssygdomme skal anmeldes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). I modsætning til arbejdsulykker anmeldes erhvervssygdomme ikke på arbejdspladsen men af læger og evt. tandlæger. Medarbejderen eller dennes fagforening kan også anmelde en erhvervssygdom igennem EASY på virk.dk. Vær opmærksom på, at der ikke er formkrav til anmeldelse af en arbejdsskade. En skriftlig meddelelse fra medarbejderen selv til AES betragtes også som gyldig.

FAKTA

Arbejdstilsynet (At) er den danske myndighed inden for arbejdsmiljø, som fører tilsyn med virksomheder og udarbejder regler og vejledninger om arbejdsmiljø.

Arbejdsmarkedets erhvervssikring (AES) er en selvstændig institution under ATP, som behandler og træffer uafhængige afgørelser efter arbejdsskadeloven, når mennesker kommer til skade eller bliver syge på jobbet.

EASY er det fælles system under Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Arbejdstilsynet, som anmelder arbejdsulykker til myndighederne og til arbejdsgiverens arbejds-skadeforsikring. EASY findes på virk.dk.

ANMELDELSESMULIGHEDER

- Hændelseskemaer:** Registreringer som udelukkende behandles på arbejdspladsen.
- Safetynet og InsuBitz:** Elektroniske systemer kommuner bruger til at indberette arbejdsulykker i. De korresponderer med EASY og kommunens eget forsikringssselskab.
- EASY:** Nogle kommuner og private institutioner indberetter direkte i EASY på virk.dk.
- Politianmeldelser:** Skal ske inden 72 timer. Arbejdsgiver og medarbejder vurderer selv, hvornår psykisk og fysisk vold skal anmeldes til politiet, og hvornår episoden beskrives ud fra dispensationsmuligheden.
- Nærved-ulykker:** Registreres og bearbejdes på arbejdspladsen.
- Magtanvendelser:** Registreres og bearbejdes på arbejdspladsen.

Dokumentation og erstatning ved arbejdsulykker

Alle arbejdsgivere har pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring for sine ansatte. Mange kommuner er selvforsikrede, og ansatte er dermed forsikrede.

Bliver man syg på grund af sit arbejdsmiljø og f.eks. vold, kan man kontakte Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og søge erstatning via arbejdsskadeloven. Kravet om erstatning skal rejses inden 1 år efter arbejdsulykken. AES vurderer muligheden for erstatning og indhenter både dokumentation for alle hændelser, medarbejderen har anmeldt via EASY og dokumentation hos nuværende og tidligere arbejdsgivere.

Det er en god idé, at medarbejderen gemmer en kopi af alle anmeldelser af vold for en sikkerheds skyld. AES behandler sagen grundigt. Det tager ofte lang tid, før de træffer en afgørelse, og det er ikke sikkert, man får tilkendt erstatning.

Spørg i din kommune, hvordan og hvor længe registrerede og anmeldte hændelser og arbejdsulykker gemmes.



Erstatning

Når man anmelder en arbejdsulykke eller lægen anmelder en erhvervs-sygdom kan **Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring** via arbejdsskade-loven tilkende erstatning for:

- Behandlingsudgifter
- Varige gener eller mén
- Tab af erhvervsevne
- Betaling af briller og tandskader



Når man politianmelder eller anvender dispensationsmuligheden kan **Erstatningsnævnet** via offererstatnings-loven tilkende erstatning for:

- Tabt arbejdsfortjeneste
- Svie og smerte
- Helbredsudgifter
- Varige mén
- Tab af arbejdsevne
- Tøj og andre personlige ejendele
- Tort- og krænkelsesgodtgørelse

Det er vigtigt at registrere og anmelde psykisk og fysisk vold **fordi:**

- Registrering og anmeldelser af vold synliggør arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og giver mulighed for at handle på udfordringerne.
- Kontinuerlig fokus og bearbejdning af registrerede og anmeldte episoder giver mulighed for at forebygge nye episoder, hjælpe den tilskadedekomne og finde de rette metoder i organisationen til at sikre medarbejderne bedst muligt imod vold.
- Den skadede medarbejder skal have mulighed for at søge erstatning efter grove eller gentagne episoder, som kan give mén og tabt erhvervsevne.
- En anmeldelse til politiet kan føre til straf af gerningsmanden.



Arbejdsmiljø er arbejdsgiverens forpligtelse

Det er ifølge arbejdsmiljøloven altid arbejdsgiverens ansvar at forebygge, at der sker arbejdsulykker - også voldsepisoder - og at følge op på arbejdsulykker, som sker. Alle ansatte har dog medansvar for arbejdsmiljøet og skal gøre opmærksom på risiko for vold og ulykker, og MED og Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) spiller en særlig vigtig rolle.

Arbejdsgiverens ansvar

- **Planlægge og tilrettelægge** arbejdet i alle led, så det kan udføres fuldt forsvarligt både i forhold til sikkerhed og sundhed.
- At arbejdet i alle led **faktisk udføres** sikkert og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Den nødvendige **oplæring og instruktion** er til stede, og medarbejderne er oplyste om de ulykkes- og sygdomsfarer, der er forbundet med arbejdet.
- **Effektivt tilsyn** med at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

MED og Arbejdsmiljøorganisationens (AMO) ansvar

- Sikre at der **arbejdes systematisk med vold** på arbejdspladsen. F.eks. at vold, arbejdsulykker og nærvæd-ulykker er faste punkter på MED-møder.
- Mindst 1 gang om året udarbejde en **oversigt over arbejdsulykker**, herunder voldsepisoder. Det kan f.eks. være i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED.
- Mindst 1 gang om året **vurdere risikoen** for trusler og vold i arbejdet generelt og ved arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.
- **Finde løsninger** som sikrer det rette beredskab og den nødvendige viden i organisationen til håndtering af vold og trusler. F.eks. at medarbejdere løbende tilbydes relevante kurser, temadage eller anden kompetenceudvikling, som øger deres mulighed for at forebygge eller handle på psykisk og fysisk vold.



AMR er et vigtigt bindeled mellem arbejdspladsen og ledelsen/MED og skal kunne have kontakt med alle medarbejdere

Sådan arbejder arbejdsmiljøgruppen (AMG) forebyggende

- Skab en kultur, hvor det er legalt at tale om svære relationer til børn, unge og forældre.
- Ledelsen skal være synlig, aktiv og engageret i indsatserne, så medarbejderne ikke føler sig alene, usikre eller magtesløse i deres relationsarbejde.
- Lav en risikovurdering og spørg f.eks. medarbejderne: hvor og hvornår er der risiko for vold? Hvilken type vold kan der være tale om? Hvor alvorligt kan det blive? Hvem er udsat? Er nyansatte, vikarer eller gravide særligt udsatte? Lav evt. en lille APV om vold eller kig på den seneste APV-undersøgelse. Analyser om der er arbejdsrelateret sygefravær eller tegn på følelsesmæssigt belastede medarbejdere.
- Lav lokale retningslinjer baseret på jeres risici, som beskriver det nødvendige beredskab i forhold til jeres voldelige episoder. Husk at beredskabsplanen skal omsættes til konkrete handlinger, før den virker.
- Sæt vold, arbejdsulykker og nærved-ulykker på dagsordenen til de aftalte AMG-møder og følg op på, at de aftalte indsatser gennemføres og fungerer. F.eks. faglige kurser, supervision og kollegial psykisk førstehjælp.
- Sørg for at alle medarbejdere kender til overordnede og lokale retningslinjer om vold.



En løbende, effektiv forebyggelse af vold og et godt beredskab til at håndtere voldsepisoder skaber handlemuligheder og tryghed og kan holde sygefraværet nede

Når ulykken sker

Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren pligt til at sørge for, at medarbejdere har adgang til både fysisk og psykisk førstehjælp, når de har været udsat for vold enten direkte eller som vidner. Lederen bør følge op på den berørte, uanset om vedkommende sygemeldes eller ej. Desuden skal lederen hurtigt vurdere, om der også skal tages forholdsregler for andre medarbejdere, og om de f.eks. har brug for at få bearbejdet situationen.

Den akutte hjælp

Når en medarbejder udsættes for en voldsom eller belastende hændelse, er det vigtigt, at alle medarbejdere ved, hvordan man hjælper bedst.

Fysiske skader

- Vurdér om den berørte har brug for lægebehandling og/eller anden undersøgelse.
- Send eller følg den berørte på skadestue, hvis der er behov for det. Tag billeder af evt. synlige skader.

Psykiske reaktioner

- Giv den berørte psykisk førstehjælp i form af umiddelbar og øjeblikkelig omsorg fra kolleger

eller ledere, så han eller hun ikke er overladt til sig selv. Det kan afhjælpe en følelse af afmagt eller hjælpeløshed.

- Kontakt evt. pårørende.
- Følg den berørte hjem eller få nogen til at hente vedkommende, hvis han eller hun er i chok.
- Overvej om den berørte har behov for psykologisk behandling.

Alle voldelige og truende hændelser skal hurtigst muligt meldes til lederen, stedfortræderen eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Efter episoden

Arbejdsmiljøgruppen (leder og AMR) har ansvar for, at:

- Anmelde episoden rettidigt og på rette vis.
- Analysere den konkrete situation og overveje, om man kan tilrettelægge og organisere arbejdsopgaverne, så risiko for vold og trusler fjernes eller nedsættes fremover.
- Udarbejde en evt. APV-handleplan, som beskriver løsningsmuligheder og nye handlinger.
- Følge op på handleplanerne.



Hellere få, relevante forebyggelsestiltag
rettet mod jeres lokale forhold
end mange generelle tiltag

Kom godt i gang

- Find og læs din kommunes retningslinjer for vold.
- Udarbejd eller opdater de lokale retningslinjer for vold på din arbejdsplads. (Brug evt. guide fra BFA, se bagsiden)
- Sæt regelmæssigt arbejdsulykker og vold på dagsordenen ved AMG-møder og i MED både lokalt og centralt.
- Søg evt. hjælp og viden i din kommunes HR/personalekontor eller hos BUPL Storkøbenhavn.



Find mere information

BFA – Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
www.arbejdsmiljoweb.dk/soegning?q=vold

BFA-guide til at udarbejde og opdatere jeres lokale beredskabsplan
www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/seks-guider-om-vold/guide-risiko

Arbejdstilsynet
www.at-vejledning D.4.3.3 at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring
www.aes.dk/da/Arbejdsskader.aspx

Erstatningsnævnet
www.erstatningsnaevnet.dk/

Politi – anmeldelse af vold
www.politi.dk/anmeld/vold-og-roeveri/vold

BUPL
www.bupl.dk



BUPL
STORKØBENHAVN



Lindvænget 19
2750 Ballerup
Telefon 35465300
storkobenhavn@bupl.dk
bupl.dk/storkobenhavn