

Udkast til retningslinje om håndtering af fysisk og psykisk vold, herunder stillingtagen til politianmeldelse inden for 72 timer

Sikre og trygge arbejdsforhold

I Psykiatri og Social vil vi have sikre og attraktive arbejdspladser, hvor trivsel, sundhed og sikkerhed er i højsædet. Tryghed og trivsel i det daglige arbejde er både med til at skabe gode rammer for behandling og pædagogisk støtte, og et godt arbejdsmiljø for de ansatte – både ledere og medarbejdere. Det skal være så trygt og sikkert som muligt at gå på arbejde, derfor accepterer Psykiatri og Social ikke vold og trusler mod de ansatte. Dette gælder såvel fysisk som psykisk vold eller chikane rettet mod ansatte eller disses pårørende.

I Psykiatri og Social skal afdelinger og områder gøre en aktiv indsats for at skabe sikkerhed og forebygge og håndtere arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane, både i og uden for arbejdstiden.

Psykiatri og Socials retningslinje for håndtering af fysisk og psykisk vold tager afsæt i følgende grundholdninger:

- Det er uacceptabelt, at ansatte udsættes for vold og trusler i forbindelse med udførelse af deres arbejde.
- Vold er aldrig den enkelte ansattes eget problem. Det er et arbejdsmiljøproblem, der vedrører hele arbejdspladsen.
- Den nærmeste leder har ansvar for at følge op i forhold til den enkelte berørte ansatte og i forhold til arbejdspladsen i tilfælde af vold, trusler og chikane.
- Ved tilfælde af vold eller trusler om vold mod ansatte, skal der ske politianmeldelse i de tilfælde hvor det vurderes at være sagligt og relevant.

Formålet med denne retningslinje er at skabe en fælles holdning og en så ensartet tilgang som muligt, så Psykiatri og Social lever op til de skærpede krav om, at der skal være konkrete begrundelser i behandlingsmæssige og pædagogiske hensyn, hvis man skal undlade at politianmelde vold, trusler og chikane.

Der er følgende væsentlige elementer, når man skal tage stilling til politianmeldelse af kriminelle forhold:

1. Hvis der er sket en strafbar handling, så skal handlingen politianmeldes, medmindre der er væsentlige konkrete forhold, der taler imod det. De væsentlige forhold skal dokumenteres af skadelidtes leder og lægges på skadelidtes personalesag som dokumentation til senere afgørelse af om vedkommende er berettiget til offererstatning eller ej. Der er angivet 5 eksempler fra Justitsministeriets vejledning i det vedlagte bilag.
2. Politianmeldelsen skal ske inden for 72 timer. Den korte tidshorisont betyder, at der skal være en kendt procedure i hver afdeling og område for hvordan man anmelder til politiet samt når at tage stilling til om der er forhold, der taler mod en anmeldelse, som så skal dokumenteres. Hvert LMU skal skrive deres procedure for forløbet og sikre, at alle i LMU området kender den.
3. Det er som udgangspunkt lederen, som tager ansvaret for at få anmeldt en strafbar handling til politiet. Det skal gøres ved en aktiv handling, det er ikke nok, at politiet har været forbi skadestedet for at optage rapport. Hvert LMU skal skrive deres procedure for forløbet og sikre, at alle i LMU området kender den.

4. Erstatning efter offererstatningsloven ydes som et supplement til den erstatning, der ydes efter arbejdsskadesikringsloven. Den enkelte arbejdsmiljøgruppe skal sikre, at hændelsen anmeldes som en arbejdsulykke. Regionens Forsikringsenhed gør opmærksom på, at en ulykkesanmeldelse ikke er garanti for at den godkendes som en arbejdsulykke, selvom hændelsen også er anmeldt til politiet.

Politianmeldelse inden for 72 timer og anmeldelse af arbejdsulykken

I arbejdsmiljølovgivningen betragtes voldsepisoder i forbindelse med arbejdet som arbejdsulykker. Det gælder både fysisk og psykisk vold.

Der skal være tale om vold, alvorlige trusler eller anden personrettet kriminalitet i forbindelse med arbejdet, hvis der skal være mulighed for at søge erstatning efter offererstatningsloven.

Det er kun, hvis der er tale om en strafbar handling omfattet af straffeloven eller tilholdsloven, hvor offererstatning og lovens krav om politianmeldelse er relevant. Episoden skal være anmeldt inden for 72 timer.

Anmeldelsen kan foretages af skadelidte, arbejdsgiver eller andre. Det anbefales, at det er lederen eller lederens stedfortræder, som anmelder. Det er vigtigt, at det enkelte LMU tager stilling, og proceduren er kendt af alle på arbejdspladsen.

Erstatningsnævnet kan dispensere fra kravet om politianmeldelse inden for 72 timer, hvis der er konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til eleven, patienten eller borgeren, som taler imod en politianmeldelse. Nævnet vil anmode arbejdsgiveren om en udtalelse om det præcise hændelsesforløb og om begrundelsen for at undlade at politianmelde episoden.

Det er vigtigt, at skadelidte sammen med sin leder inden for 72 timer får beskrevet og dokumenteret hændelsen og får taget stilling til, om der er konkrete pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til den skadevoldende elev, patient, borger m.v., der taler imod, at hændelsen bliver politianmeldt.

Hvis det på baggrund af den pædagogiske og/eller behandlingsmæssige vurdering konkluderes, at der ikke er grundlag for en politianmeldelse, kan skadelidte dog stadig foretage politianmeldelse, hvis denne ønsker det.

Dokumentation

Beskrivelsen af forløbet og begrundelsen for ikke at politianmelde skal dokumenteres ved, at man lokalt lægger den på skadelidtes personalesag. På den måde kan man nemt finde dokumentationen frem, når Erstatningsnævnet efterspørger den.

Procedure efter voldsepisoder:

1. Følg arbejdsstedets retningslinjer for håndtering af vold og trusler, herunder f.eks. tilbud om psykisk førstehjælp og debriefing.
2. Skadelidte søger lægetilsyn hos egen læge eller på skadestue med henblik på behandling og dokumentation til en efterfølgende retssag.
3. Episoden registreres eller anmeldes som en arbejdsulykke.
4. Inden for 72 timer efter ulykken er sket, skal skadelidte og leder dokumentere, dvs. nedskrive hændelsesforløbet og samtidig vurdere i fællesskab, om der skal foretages politianmeldelse eller ej. Overvejelserne over om der skal ske politianmeldelse, skal foretages ud fra saglige, objektive hensyn i modsætning til en vurdering baseret på personlige holdninger og følelser, ligesom der i vurderingen skal indgå individuelle og ikke generelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige overvejelser.

I nogle tilfælde bør den skadevoldende beboer, patient mv. på bostedet eller afdelingen, fordi retten har bestemt det. I de tilfælde vil det klare udgangspunkt være, at episoden skal politianmeldes. Begrundelsen for ikke at anmelde overtrædelsen til politiet skal i sådanne

tilfælde være særlig velunderbygget, hvis Erstatningsnævnet skal kunne se bort fra kravet om anmeldelse.

Skadelidte kan dog stadig foretage politianmeldelse, hvis denne ønsker det.

5. Hvis vurderingen er, at det vil være uhensigtsmæssigt at foretage politianmeldelse, beskriver lederen ud fra de nedenstående spørgsmål til brug for dokumentation og overvejelse om politianmeldelse. Denne vurdering skal foretages inden for 72 timer efter voldshændelsen.

Afdelingen eller området lægger dokumenterne på den ansattes personalesag.

6. Skadelidte får en kopi af vurderingen.

7. Arbejdsmiljøgruppen orienteres om resultatet af vurderingen.

8. Efterfølgende foretager arbejdsmiljøgruppen analyse af hændelsen med henblik på at forebygge lignende situationer fremover.

Spørgsmål til brug for dokumentation og overvejelse om politianmeldelse

1. Beskriv kort hændelsesforløbet. Hvad skete der?

2. Er det en strafbar handling? Vurdér om der er en rimeligt begrundet mistanke om, at der er begået en straffelovsovertrædelse i den konkrete sag? Fx knytnæveslag, spark, kvælertag eller bid.

3. Handlede skadevolderen med fortsæt?

4. Er der sket personskade? Personskade forstås som fysisk og/eller psykisk skade.

5. Skal overtrædelsen anmeldes til politiet (72-timersreglen)?

6. Hvad bør noteres, hvis overtrædelsen ikke skal anmeldes til politiet?

Den ansvarlige leder og skadelidte beskriver episodens faktiske omstændigheder og gør rede for de konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn i den pågældende sag, som taler mod en politianmeldelse. Notatet bør udfærdiges så tæt som muligt på hændelsen, så vidt muligt med tilskadekomne ansattes medvirken. Generelt formulerede betragtninger om pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn er ikke tilstrækkeligt.

Brug eventuelt uddybningen i bilag 1 i Vejledningen om offererstatning

LMU'ernes opgave

De enkelte LMU'er for afdelinger og områder skal skrive et lokalt tillæg til denne fælles retningslinje, hvor ansvarsfordelingen i forbindelse med politianmeldelse tydeligt fremgår, og herunder hvordan man konkret får beskrevet og dokumenteret hændelsen og endelig hvordan man får anmeldt hændelse til politiet inden for fristen på 72 timer, også i ferieperioder. I det lokale tillæg kan LMU'er for afdelinger og områder desuden henvise til særlige lokale forholdsregler, fx hvis der er tale om patienter eller beboere under 15 år. Børn under 15 år kan ikke straffes. Det er dog sagligt og relevant at anmelde børn (og andre) til politiet, hvis det er nødvendigt for at sikre en ansat mulighed for at få tilkendt offererstatning hos Erstatningsnævnet.

De enkelte LMU'er skal sikre sig, at alle er bekendte med den fælles retningslinje og de lokale aftaler eller tillæg.

Opgave for LMU: Tag stilling og skriv jeres procedurer for:

Hvordan sikrer I, at I får beskrevet hændelsesforløbet inden for 72 timer?

Hvordan overholder I fristen på de 72 timer for politianmeldelse?

Hvordan sikrer LMU, at alle er bekendte med den fælles retningslinje og jeres lokale aftaler og tillæg?

Anmeldelsen kan foretages af skadelidte, arbejdsgiver eller andre. Det anbefales, at det er lederen eller lederens stedfortræder, som anmelder.

Arbejdsskadeerstatning og anmeldelse

Hvad sker der når, der er foretaget en politianmeldelse?

1. Hvem foretager anmeldelsen?

Det anbefales, at det er lederen eller lederens stedfortræder, der foretager politianmeldelsen. Ved skriftlig anmeldelse udarbejder lederen en beskrivelse af hændelsesforløbet i samarbejde med skadelidte. Herefter retter politiet henvendelse til anmelder, hvor det videre forløb aftales. Det skal ved anmeldelse fremgå, hvem der er involveret – altså forurettede, anmelderen samt evt. vidner.

2. Kan skadelidte være anonym?

Når man foretager politianmeldelse, skal man opgive navn, adresse og cpr.nr. Man kan således ikke være anonym, da skadevolderen har krav på at vide, hvem der har anmeldt personen. Man kan dog bede om adressebeskyttelse. Herved fjernes oplysninger om adresse og cpr.nr. fra politiets rapporter, så de ikke er tilgængelige for andre end politiet.

3. Fysisk overlast

Hvis der har været tale om fysisk overlast, skal skadelidte søge læge/skadestue for at få dokumenteret og behandlet skaden. Det er vigtigt, at skadelidte gør lægen opmærksom på, at undersøgelsen/behandlingen er i forbindelse med en sag, der skal anmeldes til politiet. Politiet vil efterfølgende rekvirere en politiattest hos lægen. Skadelidte underskriver senere en samtykkeerklæring hos politiet, således at politiet kan indhente oplysningerne hos lægen.

4. Hvordan foregår afhøringen af skadelidte?

Når der foretages politianmeldelse, skal skadelidte afgive forklaring til politiet. Fremstår skadelidte med skader, bliver disse beskrevet i politiets rapport. Selve afhøringen foregår ved, at man detaljeret fortæller om sin oplevelse til en politibetjent. Forklaringen bliver skrevet ned, og man har efterfølgende mulighed for at gennemlæse sin forklaring, komme med rettelser og til sidst underskrive sin forklaring. Underskriften er en ret skadelidte har, men er ikke tvungen.

5. Må man have bisidder med?

Skadelidte må gerne have arbejdsgiver og/eller evt. bisidder med, når der skal afgives forklaring. Leder skal opfordre skadelidte til at medbringe bisidder efter eget ønske. Bisidder og arbejdsgiver er dog kun en støtte til skadelidte, ikke aktive deltagere i afhøringen.

6. Hvad sker der efter anmeldelsen er foretaget?

Hvis politiets jurister efterfølgende vurderer, at der ikke vil kunne rejses tiltale, fx hvis det ikke tjener noget formål, at gå i retten med voldsmanden, fx en dement, vil skadelidte blive kontaktet. Skadelidte har stadig sine rettigheder ift. Offererstatningsloven, uanset der rejses tiltale eller ej.

7. Eventuel retssag

Efter at anmeldelsen er optaget og samtlige forklaringer er afgivet, afventer man sagens videre gang - altså om den går i retten eller evt. ikke kommer videre. Under alle omstændigheder bliver skadelidte underrettet herom. Hvis politiet vurderer, at der kan rejses tiltale, foretages der afhøring af skadevolder og eventuelle vidner. Går sagen senere i retten kan skadelidte anmode politiet om en bistandsadvokat.

I arbejdsmiljølovgivningen betragtes voldsepisoder i forbindelse med arbejdet som arbejdsulykker. En voldsepisode skal anmeldes/registreres som en arbejdsulykke, uanset om der er fravær forbundet med episoden eller ej. Anmeldelsen skal ske inden for 9 dage. Den skadelidte har hermed mulighed for at få erstatning efter arbejdsskadesikringsloven. Region Midts Forsikringsenhed gør opmærksom på, at der imidlertid ikke er garanti for at få anerkendt arbejdsulykken, selvom den anmeldes til politiet.

Ulykkes- og VTC-registrering

Den nærmeste arbejdsmiljøgruppe kan hjælpe med at udfylde en ulykkesregistrering og en VTC-registrering (Vold, Trusler og Chikane). Afdelingens eller områdets arbejdsmiljøkoordinator står for at registrerede ulykker med behandlingsudgifter og/eller fravær bliver anmeldt.

Erstatning efter offererstatningsloven ydes som et supplement til den erstatning, der ydes efter arbejdsskadesikringsloven.

I bilaget nedenfor er der beskrevet eksempler på pædagogiske og/eller behandlingsmæssige grunde til at undlade politianmeldelse. Eksemplerne kan være med til at tydeliggøre, hvilke konkrete overvejelser man kan/bør foretage. Der kan dog stadig være andre årsager til at undlade politianmeldelse inden for 72 timer, der kan begrundes i den konkrete situation fx. hvis skadelidte på grund af den begåede voldshændelse har været i en tilstand, der kan minde om chok, besvimelse eller koma, eller det grundet hospitalsindlæggelse ikke har været muligt, herunder telefonisk, at anmelde forholdet rettidigt til politiet.

Bilag

Eksempler på pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn

Eksempel 1

Et eksempel kan være en borger med autisme og betydelig psykisk funktionsnedsættelse, der har slået og sparket en socialpædagog på bostedet, hvor borgeren bor. Episoden anmeldes ikke til politiet, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn i netop dette tilfælde. Det vurderes f.eks., at mødet med fremmede mennesker vil være et indgreb i borgerens meget strukturerede hverdag, som vil bringe ham i affekt, og/eller at det har været vigtigt at beskytte ham mod unødige stimuli mv. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.

Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som begrundelse for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks., at borgeren ikke havde forsæt eller ikke forstod konsekvenserne af sin handling. Det skyldes, at dette ikke er konkrete og individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

Eksempel 2

Et andet eksempel kan være en udadreagerende 10-årig dreng, der kommer fra vanskelige sociale forhold, og som har svært ved skolearbejdet. I frustration har han i klasselokalet med knytnæve slået den lærer, der insisterende har bedt ham fokusere på et fagligt spørgsmål, som eleven ikke selv synes, han magter.

Episoden anmeldes ikke til politiet, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske hensyn i netop dette tilfælde. Det vurderes f.eks., at drengen ville opfatte en politianmeldelse som et grundlæggende svigt fra de få voksne i hans liv, der skaber tryghed, at man kunne risikere at ødelægge en rigtig god udvikling, som drengen i øvrigt viser, og/eller at det er vigtigt for den pædagogiske relation til netop ham, at de voksne så vidt overhovedet

muligt kan rumme hans grænsesøgende adfærd, da han ellers ville føle sig bekræftet i, at alle er imod ham. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.

Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som baggrunden for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks., at drengen ikke kan straffes, fordi han er under 15 år. Det skyldes, at det ikke er et konkret og individuelt pædagogisk og/eller behandlingsmæssigt hensyn.

Eksempel 3

Et tredje eksempel kunne være en velfungerende 12-årig skolepige. Efter et skænderi med sin bedste veninde er hun løbet grædende væk, og en lærer er fulgt efter hende for at tale hende til ro. I afmagt og fordi pigen endnu ikke har været klar til at blive trøstet, har hun slået læreren, der bliver ramt i ansigtet og får en mindre øjenskade. Pigen er bagefter ulykkelig over at have skadet læreren.

Episoden anmeldes ikke til politiet, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske hensyn i netop dette tilfælde. Det fremgår eksempelvis af vurderingen, at det angrende barn ved blot at skulle på skolelederens kontor og få sine forældre underrettet har fået en sanktion, som har gjort meget stort indtryk på barnet, samtidig med at en anmeldelse til politiet – og det er det afgørende element – muligt ville være en decideret skadelig reaktion i forhold til netop dette barn. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.

Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som baggrunden for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks. pigens alder og til, at hun ikke havde til hensigt at skade læreren, da det ikke er konkrete og individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

Eksempel 4

Et fjerde eksempel kunne være en psykiatrisk patient, der i en psykotisk tilstand fremsætter alvorlige trusler mod en sygeplejerske, fordi patienten som et led i sin sygdom er sikker på, at sygeplejersken indgår i en konspiration mod ham. Patienten er ikke på hospitalet i henhold til en dom. Episoden anmeldes ikke til politiet, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete behandlingsmæssige hensyn i netop dette tilfælde. Det fremgår eksempelvis af vurderingen, at et møde med politiet vil føre patienten længere ind i psykosen, at det er vigtigt af hensyn til behandlingen at skærme patienten fra fremmede, og/eller at politianmeldelse vil være skadeligt for en begyndende behandlingsalliance. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.

Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som baggrunden for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks., at patienten ikke kan straffes eller ikke havde forsæt, da det ikke er konkrete og individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

Eksempel 5

En femte situation kunne være en demensramt beboer på et plejehjem, der øjensynligt uden nogen grund slår en social- og sundhedshjælper, der kommer ind på beboerens værelse. Episoden anmeldes ikke, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn i netop dette tilfælde. Det fremgår eksempelvis af vurderingen, at beboeren vil blive negativt påvirket af at blive konfronteret med sin handling ved en politiafhøring, og/eller at politianmeldelse vil have en skadelig effekt på beboerens begyndende accept af at være kommet på plejehjem. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.

Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som baggrunden for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks., at beboeren ikke er strafegnet eller ikke var klar over sin handling, da det ikke er konkrete og individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

Bilag

Oversigt over erstatningsmuligheder ved voldshændelser på arbejdspladsen.

Der er forskellige muligheder for at søge erstatning hhv. Arbejdsskadeloven, Erstatningsansvarsloven og Offererstatningsloven (Voldsofferloven), der sætter forskellige rammer for erstatningens omfang. I tilfælde af vold mod ansatte er det som hovedregel Arbejdsskadeloven, der er den primære kilde til erstatning.

Offererstatningsloven er en generel ordning for erstatning til ofre for forbrydelser. I tilfælde, hvor tab i forbindelse med en arbejdsskade ikke dækkes fuldt ud efter Arbejdsskadeloven, kan det være relevant for den skadelidte, at overveje, at rejse krav efter Offererstatningsloven, såfremt, der er tale om en forbrydelse.

Erstatning efter Offererstatningsloven.

Erstatning efter Offererstatningsloven er betinget af, at lovovertrædelsen som udgangspunkt er anmeldt til politiet inden 72 timer.

Betingelsen om politianmeldelse kan fraviges, hvis forholdene taler for det. Det vil dog kun være i særlige tilfælde, som er: Konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn i den pågældende sag, som taler mod en politianmeldelse inden for den angivne tidsfrist. Dette gøres i form af et notat, hvor den ansvarlige leder gør rede for ovenstående. Notatet bør skrives hurtigst muligt efter hændelsen – inden 72 timer efter hændelsen, og så vidt muligt sammen med den tilskadekomne og eventuel bisidder efter skadelidtes ønske. Hvis man ønsker at bruge muligheden for at få supplerende erstatning efter Offererstatningsloven, kan det efter sagens natur ikke ske anonymt. Erstatningsnævnet må vide, hvem der søger erstatning, og man kan også have behov for at få sagen yderligere belyst, fx ved forklaringer, også fra den skadevoldende part.

Erstatning efter Arbejdsskadeloven.

Hvis man har været udsat for vold og trusler i forbindelse med sit arbejde, vil der være tale om en arbejdsskade, der er omfattet af Arbejdsskadeloven. Region Midts Forsikringsenhed skønner, om tilfældet kan anerkendes som en ulykke, der er omfattet af lovgivningen, herunder hvilke udgifter der kan dækkes, fx psykologbehandling, fysioterapi eller medicin. Arbejdsskadeloven dækker ikke erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og andet tab eller godtgørelse for tort, svie og smerte.

Forsikringsenheden i Region Midt kan ikke træffe afgørelser efter loven, men skal i sin udtalelse meddele den tilskadekomne, at han eller hun kan kræve sagen forelagt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidligere Arbejdsskadestyrelsen) til afgørelse, hvis man ikke er enig i forsikringsmæglerens udtalelse. Forsikringsmægleren sender sin udtalelse til skadelidte, hvori der bl.a. vil fremgå, hvorvidt man mener hændelsen vil kunne anerkendes som en arbejdsulykke eller ej, samt hvilke muligheder skadelidte har for eventuel erstatning samt dækning af bl.a. behandlingsudgifter. Ved dødsfald eller sygdom ud over 5 uger, eller når der kan blive tale om varigt mén eller tab af erhvervsevnen, skal forsikringsmægleren sende anmeldelsen videre til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidligere Arbejdsskadestyrelsen).

Erstatning efter Erstatningsansvarsloven.

Erstatningsansvarsloven indeholder blandt andet bestemmelser om, hvad skadelidte kan få i erstatning, hvis en anden er skyld i, at pågældende kommer til skade. Loven giver mulighed for erstatning for tort, svie, smerte, samt tabt arbejdsfortjeneste, hvilket ikke er dækket af

Arbejdsskadeloven. Desuden gives der mulighed for erstatning ved fx biluheld. Udbetalingen sker fra regionens forsikringsselskab. Erstatning efter Erstatningsansvarsloven forudsætter, at der er en ansvarlig skadevolder, som er dømt som sådan.

Bilag

Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden

Den 1. januar 2016 trådte nye arbejdsmiljøregler i kraft om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. De nye regler betyder, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, forebygges. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden omfatter også trusler og anden krænkende adfærd, herunder trusler og krænkende adfærd, der fremsættes digitalt.

Reglerne er med til at sikre, at man som ansat i Psykiatri og Social ikke bliver udsat for vold, trusler og anden krænkende adfærd på grund af sit arbejde, uanset hvor og hvornår dette måtte finde sted.

Arbejdsgivers pligt til at risikovurdere

Såfremt det er helt åbenlyst, at der ikke er en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, skal arbejdsgiveren ikke gå ind i en dybere risikovurdering. Det kan fx være i tilfælde, hvor arbejdet ikke indebærer borgerkontakt.

Hvis der derimod er risiko for arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstiden, har arbejdsgiver pligt til at vurdere risikoen for, at dette vil forekomme. Ligesom ved voldsrisiko i arbejdstiden kan arbejdsgiveren foretage denne vurdering ved bl.a. at se på:

Den funktion, den ansatte besidder, herunder om den ansatte har beføjelser til at træffe beslutninger af væsentlig betydning for fx kollegaer og borgere. Hvad der kendetegner den borgergruppe, de ansatte arbejder med. Om der tidligere har været arbejdsrelaterede tilfælde med vold eller trusler over for ansatte, på eller uden for arbejdspladsen/i fritiden. Om der aktuelt er en særlig situation, hvor en person/borger kan være blevet vred som følge af et møde med en ansat, som derfor kan være udsat for en øget risiko uden for arbejdstiden.

Vurderingen af, om det konkrete arbejde i arbejdstiden medfører risiko for arbejdsrelaterede vold m.m. uden for arbejdstiden skal foretages i forbindelse med det almindelige arbejdsmiljøarbejde, fx i den daglige tilrettelæggelse og planlægning af arbejdet og i forbindelse med arbejdspladsvurderingen (APV), hvor der bl.a. arbejdes med risikovurderinger. Vurderingen skal altså foretages løbende.

Arbejdsgivers pligt til at vejlede

Endvidere foreskriver de nye regler, at arbejdsgiveren skal fastsætte lokale retningslinjer for og vejlede de ansatte i, hvordan de mest hensigtsmæssigt kan håndtere arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstiden.

Det anbefales, at de lokale retningslinjer bl.a. omfatter: Hensigtsmæssig samtaleteknik, konfliktforebyggelse og konfliktnedtrappende kommunikation. Hvordan ansatte kan aflæse og handle hensigtsmæssigt på advarselssignaler fra potentielt voldelige borgere. Konkret adfærd under optrappende arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstiden. Håndtering af trusler og anden krænkende adfærd fremsat digitalt, fx i sms, på e-mail, hjemmesider eller via sociale medier.

Forebyggelse af vold uden for arbejdstiden følger de samme principper, som forebyggelse af vold inden for arbejdstiden. Fx mindsker en god konflikthåndtering på arbejdspladsen risikoen for, at borgere udøver vold mod ansatte, både i og uden for arbejdstiden.

Arbejdsgivers pligt til at yde bistand ved eventuel politianmeldelse

Skulle der finde vold eller trusler sted i den ansattes fritid, er den ansatte selv ansvarlig for en eventuel politianmeldelse. Arbejdsgiveren har dog pligt til at tilbyde den ansatte hjælp med en

eventuel politianmeldelse, såfremt arbejdsgiveren har fået kendskab til en arbejdsrelateret voldsepisode uden for arbejdstid.