

Dette er en vejledning til arbejdspladsen angående arbejdsgiverens, det vil sige ledelsens, forpligtelse til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid.

Delpolitik om håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler i og uden for arbejdstid

Personalepolitikens delpolitik angående håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler i Randers Kommune angiver, at dette ikke accepteres hverken i eller uden for de ansattes arbejdstid. Arbejdsgiveren (ledelsen) har derfor pligt til at forebygge og håndtere tilfælde af arbejdsrelateret vold og trusler, både i og uden for den ansattes arbejdstid.

Om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid

Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid har hovedsageligt relevans for arbejdspladser, hvor der også i arbejdstiden er risiko for at blive udsat for vold og trusler.

Regelændringen er primært relevant for arbejdspladser, hvor de ansatte udfører et arbejde, der i forvejen indebærer en voldsrisiko i arbejdstiden, det vil fx være ved arbejde med udadreagerende borgere eller ved kontrol- eller myndighedsopgaver. Vurderingen kan blandt andet bygge på følgende forhold:

- at ansatte har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid
- at der er kendskab til, at borgere bliver vrede over de ansattes beslutninger eller handlinger, og at de ansatte kan forvente at møde borgeren uden for arbejdstiden
- at ansatte i arbejdstiden er blevet udsat for trusler om vold uden for arbejdstid

I praksis gælder der de samme generelle forebyggelsesprincipper som ved forebyggelse af vold og trusler i arbejdstiden. Disse omfatter blandt andet:

- Udarbejdelse af risikovurdering i arbejdet
- Fælles rammer og definition af vold og trusler på arbejdspladsen
- Oplæring og instruktion af medarbejderne i forebyggelse og håndtering af vold og trusler
- Udvikling af medarbejdernes kompetencer fagligt såvel som i forhold til konflikthåndtering
- Udarbejdelse af og kendskab til kriseplaner for forebyggelse og håndtering af vold og trusler
- Udarbejdelse af handleplaner og procedurer for forebyggelse af vold og trusler
- Udarbejdelse af handleplaner og procedurer på baggrund af analyser af konkrete hændelser for at forebygge gentagelser

Der henvises i øvrigt til fælles og lokale retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold og trusler på arbejdspladsen.

Forebyggelsen skal altså tage højde for, hvilken risiko det konkrete arbejde medfører i forhold til vold i arbejdet og arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Vurderingen laves i forbindelse med den

almindelige vurdering af arbejdsmiljøet, det kan være i forbindelse med arbejdet gennemførelse og revidering af APV samt i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Risikoen for arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstid skal (re)vurderes løbende og justeres ved behov fx ved konkrete hændelser med vold og trusler i eller uden for arbejdstiden.

Ved risiko for vold uden for arbejdstiden skal arbejdsgiveren endvidere sikre, at der udarbejdes retningslinjer for hvordan medarbejderne på hensigtsmæssig måde kan håndtere tilløb til episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, og at medarbejderne vejledes heri.

Vedrørende eventuel politianmeldelse

Ved hændelser med vold og trusler uden for arbejdstid er medarbejderen selv ansvarlig for politianmeldelse. Arbejdsgiveren skal dog tilbyde skadelidte bistand til en eventuel politianmeldelse af hændelsen, under forudsætning af at medarbejderen ønsker det og at arbejdsgiveren har fået kendskab til hændelsen. Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at være opsøgende med henblik på at få kendskab til, om en hændelse med vold uden for arbejdstid har fundet sted.

For yderligere materiale henvises der til AT-vejledning D.4.3-3 om vold.