



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

20. november 2013

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. oktober 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 58 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Liselott Blixt (DF).

J.nr. 20130082603/  
2013-7571

**Spørgsmål nr. 58:**

”Vil ministeren oplyse, i hvilket udstrækning landets fem regioner og 98 kommuner har indført eller planlægger at indføre foranstaltninger - og i givet fald hvilke - der skal imødegå vold, trusler og chikane eller lignende mod ansatte i sundhedssektoren som finder sted i fritiden, men udspringer af deres arbejde?”

**Endeligt svar:**

Arbejdstilsynet har hørt KL og Danske Regioner om spørgsmålet.

Danske Regioner oplyser følgende:

”Arbejds miljøloven gælder ikke uden for arbejdstiden. Det er en problemstilling, regionerne er opmærksomme på, og som er forankret i den generelle arbejdsmiljøindsats og det personalepolitiske arbejde.

Regionerne tilkendegiver, at det forekommer yderst sjældent, at ansatte oplever arbejdsrelateret vold eller trusler uden for arbejdstiden.

Hvis en ansat uden for arbejdstiden oplever arbejdsrelateret vold eller trusler, tilbyder regionerne samme kriseberedskab, som hvis hændelsen var sket i arbejdstiden.

På de arbejdspladser, hvor det er relevant, trænes og uddannes ansatte til at håndtere vold og trusler. De ansatte vil på mange måder have metoder og redskaber til at håndtere en arbejdsrelateret konflikt uden for arbejdstiden.

Alle regioner har i henhold til aftale om trivsel og sundhed, som blev aftalt ved OK-08, udarbejdet retningslinjer, der beskriver den samlede indsats for identifikation, forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.

Umiddelbart har regionerne ikke centralt specifikke politikker vedr. arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstiden. Generelt er der en tendens til, at regionerne går fra at have mange specifikke politikker til mere overordnede politikker. Regionerne arbejder for at gå fra politikernes ord til handling i praksis. Det sker bl.a. som led i bestræbelserne på regelforenklings og afbureaukratisering.”

KL oplyser følgende:

”Parterne på det kommunale område har fokus på vold i arbejdet som et arbejdsmiljøproblem.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 indgik man på det kommunale område en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, hvorefter der i kommunerne skulle udarbejdes retningslinjer for indsatser mod vold, mobning og chikane. KL har på baggrund af evalueringen af aftalen vurderet, at langt hovedparten af kommunerne har udarbejdet retningslinjer for indsatsen.

I samarbejdet i BrancheArbejdsmiljøRådene (BAR) har parterne løbende fokus på emnet ”Trusler og vold på arbejdspladsen”. Der er udarbejdet en række vejledninger, inspirationsmateriale mm., som stilles til rådighed for arbejdspladserne, bl.a. via den fælles hjemmeside [www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk).

KL har rettet henvendelse til alle kommuner og bedt dem oplyse, om kommunen har indført foranstaltninger mod vold, trusler og chikane som finder sted i fritiden, men udspringer af arbejdet.

KL har, inden for fristen, modtaget tilbagemeldinger fra 51 kommuner.

Af disse har 22 kommuner svaret, at de har foranstaltninger, der skal imødegå vold, trusler og chikane eller lignende mod ansatte, som finder sted i fritiden, men udspringer af deres arbejde. En del af kommunerne sonderer ikke mellem om vold, trusler eller chikane sker i selve arbejdstiden eller i fritiden i forhold til de foranstaltninger, der er indført. Foranstaltningerne er fx konflikthåndteringskurser, psykologbistand, kriseberedskab, kontaktoplysninger til ledere og registrering af episoder.

29 kommuner har svaret, at de ikke har særskilte foranstaltninger, der skal imødegå vold, trusler og chikane eller lignende mod ansatte, som finder sted i fritiden, men udspringer af deres arbejde. Af disse svarer 2 kommuner, at de overvejer at indføre sådanne retningslinjer. Svarene fra disse 29 kommuner er ikke udtryk for, at de pågældende kommuner ikke er opmærksomme på problemer med vold, trusler eller chikane mod kommunalt ansatte i fritiden, men flere kommuner giver udtryk for, at de ikke har oplevet sådanne problemer.

I de fleste svar er der ikke sondret mellem de forskellige områder i kommunerne, således at svarene gælder for ”alle ansatte” og ikke specifikt for ”ansatte i sundhedssektoren”.

Jeg kan henholde mig til oplysningerne fra KL og Danske Regioner.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen