



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. oktober 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 57 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Liselott Blixt (DF).

20. november 2013

J.nr. 20130082603/  
2013-7571

**Spørgsmål nr. 57:**

”Vil ministeren oplyse, i hvilken udstrækning regioner og kommuner i henhold til lovgivningen er forpligtet til understøtte sine ansatte i sundhedssektoren, hvis de pågældende udsættes for vold, trusler, chikane eller lignende som finder sted i fritiden, men udspringer af deres arbejde?”

**Endeligt svar:**

Fysisk og psykisk vold på arbejdspladsen har været et problem for ansatte i bl.a. sundhedssektoren igennem en længere årrække. Det er naturligvis uacceptabelt. Ansatte skal ikke føle sig truet eller blive udsat for vold som følge af deres arbejde.

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, der oplyser følgende:

”Ifølge arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren pligt til at iværksætte forebyggende foranstaltninger i forhold til voldsrisiko, der forekommer i arbejdstiden.

Vold, der foregår uden for arbejdstiden, er ikke omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. Dette gælder også selv om relationen til dem, der udøver vold, stammer fra arbejdsforholdet.

Inden for arbejdstiden skal arbejdsgiveren altid sikre sig, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I forhold til risikoen for vold bør arbejdsgiveren gøre det ved løbende:

- At vurdere, hvor og hvornår risikoen for voldsepisoder forekommer, og hvem der eventuelt kan blive udsat.
- At vurdere, hvilke typer af vold der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være.
- At reducere forekomsten og alvorligheden af voldsepisoder mest muligt.
- At instruere og oplære ansatte og ledere i at forebygge og håndtere voldsepisoder.
- At træffe foranstaltninger vedrørende førstehjælp.
- At evaluere forebyggelsen efter voldsepisoder.

I de tilfælde, hvor ansatte som følge af deres arbejde udsættes for vold uden for arbejdstiden, kan den skadelidte anmelde voldsepisoden til politiet, der eventuelt også kan henvise til offerrådgivning og psykologhjælp.

Voldsepisoder, der finder sted uden for arbejdstiden, kan dog give anledning til, at arbejdsgiveren må vurdere, om den eksisterende forebyggelse i virksomheden er tilstrækkelig, fx i forhold til konfliktnedtrappende kommunikation.

I den forbindelse kan det være en god idé at overveje, om der kan og bør træffes foranstaltninger, der gør det vanskeligere for klienter og kunder at opspore ansatte privat, fx ved at undgå brug af navneskilte og ved at opfordre de ansatte til at have hemmeligt telefonnummer.

Arbejdsgiveren skal i øvrigt være opmærksom på, at ansatte kan være påvirkede af voldsepisoder, der har fundet sted uden for arbejdstiden, og hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Selvom arbejdsgiverne ikke er forpligtet til at tage initiativer i forhold til voldsrisiko uden for arbejdstiden, er det naturligvis centralt, at arbejdsgiverne medvirker til at forebygge, at de ansatte trues med eller udsættes for vold som følge af deres arbejde, når de er gået hjem.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen