



Holbergsgade 6
DK-1057 København K

T +45 7226 9000
F +45 7226 9001
M sum@sum.dk
W sum.dk

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg

Dato: 26. maj 2014
Enhed: Sygehuspolitik
Sagsbeh.: DEPNW1
Sags nr.: 1402555
Dok nr.: 1451049

Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg har den 29. april stillet følgende spørgsmål nr. 716 (Alm. del) til ministeren for sundhed og forebyggelse, som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 716:

"Vil ministeren redegøre for, hvordan landets sygehuse hjælper deres ansatte med at håndtere chikane, set i lyset af at en ny undersøgelse fra Dansk Sygeplejeråd viser, at hver tiende sygeplejerske har følt sig chikaneret i sin fritid af enten patienter, pårørende eller brugere?"

Svar:

Lad mig først slå fast, at det naturligvis ikke er tilfredsstillende, at så mange sygeplejersker ifølge undersøgelsen oplever chikane fra patienter, pårørende eller brugere - hverken på sit job eller i sin fritid. Jeg forventer naturligvis, at sygehusene tager problemet alvorligt og bistår de medarbejdere, der måtte være i en så ubehagelig situation, at de er blevet chikaneret af patienter, pårørende eller brugere.

I forhold til sygehusenes pligt som arbejdsgivere til at beskytte medarbejderne mod vold og chikane har mit ministerium indhentet bidrag fra Beskæftigelsesministeriet:

"Det følger af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det gælder også, hvis der er risiko for vold.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for og pligten til at sikre, at arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt, og at en eventuel risiko for fysisk og/eller psykisk vold i arbejdet forebygges mest muligt. Hvis der forekommer risiko for vold i arbejdet, har arbejdsgiveren en pligt til at iværksætte forebyggende foranstaltninger.

Vold, der foregår uden for arbejdstiden, er ikke omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. Det gælder også den situation, hvor fx sygeplejersker bliver chikaneret i deres fritid af enten patienter, pårørende eller brugere. I sådanne tilfælde kan den skadelidte anmelde voldsepisoden eller chikanen til politiet.

Arbejdsgiveren er således formelt set efter arbejdsmiljøloven ikke ansvarlig i forhold til medarbejdere, der har været udsat for fysisk eller psykisk vold uden for arbejdstiden. Alligevel kan sådanne episoder være anledning for arbejdsgiveren til at vurdere, om den eksisterende forebyggelse i virksomheden er tilstrækkelig, fx i forhold til kommunikation og konflikthåndtering. Endvidere kan det være en god idé at overveje, om der kan træffes foranstaltninger, der gør det vanskeligt for patienter og kunder at opspore medarbejdere privat, fx ved at undgå brug af navneskilte eller ved at undgå at offentliggøre private kontaktoplysninger".

Jeg kan henholde mig til Beskæftigelsesministeriets svar og i øvrigt henvise til mit svar på SUU alm del nr. 717 fra samme spørger i forhold til igangsatte nationale initiativer til forebyggelse af vold og chikane for udsatte medarbejdergrupper samt overvejelser om at iværksætte yderligere tiltag med det formål at sikre tryghed og sikkerhed for nogle af de mest udsatte medarbejdergrupper

Med venlig hilsen

Nick Hækkerup / Naja Warrer Iversen