

Handleberedskab i forbindelse med arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger fra borgere

Handleberedskabet er et supplement til Frederiksberg Kommunes retningslinje for arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger fra borgere: [Arbejdsmiljøpolitikker \(frederiksberg.dk\)](https://www.frederiksberg.dk/Arbejdsmiljopolitikker).

Formålet med handleberedskabet er at give medarbejdere og ledere et overblik over den umiddelbare håndtering af sager med arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger.

Hvad er arbejdsrelateret vold, trusler og krænkende handlinger i Arbejdsmiljølovens betydning?

Eksempler på fysisk vold:

- Angreb mod kroppen i form af overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.

Eksempler på psykisk vold:

- Trusler, der fremsættes over for medarbejdere, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele.

Eksempler på mundtlige trusler kan være "Jeg ved, hvor du bor" eller "Jeg ved, hvor dine børn går i skole". Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller med tegninger.

- Anden krænkende adfærd kan fx være chikane, ydmygelser, nedværdigende behandling, seksuel chikane (sexchikane), sårende bemærkninger, latterliggørelse, ubehagelige drillerier og trusler.

I Straffelovens betydning (Straffeloven § 244-46) er vold

- Fysiske overgreb og trusler, fx slag, spark, at nikke en skalle, kast med genstande, førergreb, benspænd og bid.

Hvad gør jeg som leder / medarbejder / kollega ved i forbindelse med arbejdsrelateret vold?

Kollegial psykisk førstehjælp efter behov og umiddelbart efter episoden:

- Til tilskadekomne og evt. øvrige involverede. Ledsage tilskadekomne til skadestue, hvis det er påkrævet.
- Ledsage tilskadekomne til hjemmet efter behov.
- Leder/ledelsen tager stilling til, evt. i samråd med fx arbejdsmiljørepræsentant om professionel krisehjælp skal tilbydes, Frederiksberg Kommune har aftale med Dansk Erhvervspsykologi.
- Leder/ledelsen sørger for at indkalde afløser for den tilskadekomne, hvis det er nødvendigt.
- Give den tilskadekomne folder med gode råd til den ramte og de pårørende: [Din pårørende har været udsat for vold](#)

Hvad gør jeg som leder efter episoden? Anmeldelse af arbejdsrelateret vold

- Som leder har du pligt til at anmelde episoden som en arbejdsulykke i SafetyNet indenfor 14 dage, hvis der er fravær ud over tilskadekomstdagen.
- Hvis der ikke har været fravær, registreres episoden i SafetyNet Single Sign On systemet.
- Som leder har du pligt til indenfor 72 timer, at politianmelde episoder der falder ind under straffelovens betydning og som der ikke kan dispenseres for.

Hvad gør leder og arbejdsmiljørepræsentanten (arbejdsmiljøgruppen)? Arbejdsmiljøgruppen gennemgår hændelsen med henblik på at undgå gentagelse og forebygge fremad rettet.

- Arbejdsmiljøgruppen informerer arbejdspladsen om episoden og hvilke umiddelbare tiltag der tages for at forhindre gentagelser, efter en konkret vurdering.