



SÅDAN HÅNDTERER DU ALVORLIGE ARBEJDSULYKKER PÅ ARBEJDSPLADSEN – FØR, UNDER OG EFTER.

TIL DIG, SOM ER TILLIDSREPRÆSENTANT
ELLER ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND



Brolæggerstræde 9 1211 København K



7248 6000



www.sl.dk

SÅDAN HÅNDTERER DU ALVORLIGE ARBEJDSULYKKER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvis der sker en alvorlig ulykke på din arbejdsplads, har du brug for hurtigt at vide, hvad du gør som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Dette er din beredskabsplan, som giver dig et overblik over, hvad du selv kan gøre - og hvor du får hjælp, støtte og vejledning.

Husk - det er arbejdsgiveren, der bærer det overordnede ansvar, hvis der sker en alvorlig ulykke på arbejdspladsen.

HVAD KAN DU BRUGE SOCIALPÆDAGOGERNE TIL?

Hvis du behøver afklaring af, om en konkret episode, herunder vold eller trusler om vold skal anmeldes som en arbejdsskade, eller om der skal laves en politianmeldelse, er der hjælp at hente hos Socialpædagogerne. Vi har arbejdsskadekonsulenter, der hjælper og rådgiver vores medlemmer.

Arbejdsskadekonsulenterne rådgiver om arbejdsskadesager, der anmeldes og behandles i både Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Erstatningsnævnet. De rådgiver også om ret til erstatning fra arbejdsgiveren eller fra skadevolder.

Du kan kontakte Socialpædagogernes arbejdsskadekonsulenter på tlf.: **72 48 60 40** eller på e-mail: **arbejdsskade@sl.dk**

HVAD ER EN ALVORLIG ULYKKE?

En alvorlig ulykke, der sker på arbejdspladsen, er ifølge Arbejdstilsynets definition dødsulykker eller ulykker, der har medført amputationer, knoglebrud eller skader på andre legemsdele. Herudover kan der også være tale om fysisk og psykisk vold. Arbejdstilsynet har følgende definitioner på, hvad fysisk- og psykisk vold kan være:

FYSISK VOLD

Angreb mod kroppen, fx overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

PSYKISK VOLD

Trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner - eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele. Trusler kan udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger henover halsen eller i form af tegninger. Psykisk vold og trusler om vold kan også udøves via sms, e-mail og sociale medier.



JERES HANDLINGSMULIGHEDER FØR – UNDER – OG EFTER DEN ALVORLIGE ULYKKE:

FØR

- 1) Tal sammen om, hvordan I ønsker procedurer til håndtering af alvorlige ulykker på jeres arbejdsplads. Hvad er jeres behov og ressourcer?
- 2) Det er vigtigt, at kollegerne får kendskab til planen, og at I får talt sammen, så alle er bedst muligt forberedt og ved, hvad der skal gøres, hvis uheldet er ude.
- 3) Det skal også sikres, at nye medarbejdere, vikarer og studerende i praktik får kendskab til planen på lige fod med øvrige sikkerhedsinstrukser og procedurer på arbejdspladsen

UNDER

- 4) Det er vigtigt, at der er klarhed over, hvem der gør hvad i den aktuelle situation. Det gælder fx:
 - A. Stop ulykken
 - B. Hjælp den tilskadedkomne
 - C. Ring 112 (Dette er politiets alarmnummer og anvendes kun, hvis der er brug for politiets udrykning, ambulance, brandvæsen eller miljøberedskab)
 - D. Informér nærmeste leder eller arbejdsgiver

- 5) Hvem tager hånd om den tilskadedkomne, som har været udsat for ulykken/volden? Er der behov for psykisk førstehjælp eller krisehjælp til den kriseramte og evt. øvrige medarbejdere?
- 6) Sørg for, at den tilskadedkomne kommer sikkert hjem og ikke transporterer sig hjem alene. I bør også sikre, at den tilskadedkomne ikke er alene det første døgn, og at vedkommende får den nødvendige hjælp.
- 7) Har virksomheden en aftale med en psykolog, som kan kontaktes evt. via en Sundhedsordning eller Falck Healthcare? Kontaktoplysninger skal være tilgængelige.
- 8) Tag evt. kontakt til tilskadedkomnes pårørende.
- 9) Hvem tager hånd om kolleger, som har været vidne til ulykken/volden?
- 10) Hvem tager hånd om borgeren, hvis denne har været involveret i ulykken eller været udøver af volden?
- 11) Hvem tager hånd om evt. andre borgere, hvis de har været vidne til ulykken?

PRESSE

- 12) Hvis I bliver kontaktet af pressen i forbindelse med en episode på arbejdspladsen, så henvi altid til ledelsen og kontakt Socialpædagogerne med det samme.

EFTER

- 13)** Har I på arbejdspladsen en fast procedure for, hvordan I analyserer voldsomme episoder med henblik på læring, så I kan forebygge, at det ikke sker igen?
- 14)** Har I på arbejdspladsen retningslinjer for, hvordan I identificerer, forebygger og håndterer vold og trusler? Det er en opgave for lokal MED- eller samarbejdsudvalg at sørge for, at retningslinjerne er kendte på arbejdspladsen. Vi anbefaler, at de får et servicetjek mindst én gang om året.
- 15)** Står det klart for alle medarbejdere, hvad der kan betegnes som vold og trusler på jeres arbejdsplads? Og omfatter det også vikarer, nyansatte og studerende i praktik?

ANMELD ULYKKEN TIL ARBEJDSTILSYNET OG SOM EN ARBEJDSKADE:

Når der er sket en arbejdsulykke på arbejdspladsen, har arbejdsgiveren pligt til at anmelde den til Arbejdstilsynet, hvis den tilskadekomne ikke er i stand til at arbejde i 1 dag eller mere ud over tilskadekomstdagen. Anmeldelsen skal ske digitalt og senest 9 dage efter den første fraværsdag.

På Arbejdstilsynets hjemmeside kan du læse mere om regler og processen for anmeldelse af en arbejdsulykke.

En arbejdsgiver skal eventuelt også anmelde arbejdsulykken til et forsikringsselskab efter regler i Arbejdsskadesikringsloven. Anmeldelsen sikrer, at de rette myndigheder og parter bliver orienteret, og at medarbejderen eventuelt får rejst en sag om erstatning.

Arbejdsgivers forsikringsselskab sender sagen videre til Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, hvis de vurderer, at der er grund hertil. Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring behandler sagen efter Arbejdsskadesikringsloven.

ANMELDELSE AF VOLD TIL POLITIET:

Hvis den tilskadekomne har været udsat for vold eller trusler om vold på arbejdet, har den tilskadekomne mulighed for at søge om supplerende erstatning efter Offererstatningsloven. Det drejer sig om godtgørelse for svie og smerte, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, behandlingsudgifter og differencekrav, hvis lovens betingelser for erstatning ellers er opfyldt.

Erstatningsnævnet behandler sagen efter Offererstatningsloven.

POLITIANMELDELSE INDENFOR 72 TIMER

For at få erstatning efter Offererstatningsloven, skal episoden være anmeldt til politiet i den politikreds, hvor skaden er sket - og det skal ske inden for 72 timer. Vær opmærksom på, at der med 72 timer menes præcis 72 timer, fra episoden har fundet sted. Der tages ikke hensyn til, om det er weekend, helligdag eller hverdag.

Vold eller trusler om vold kan anmeldes direkte til politiet enten ved telefonisk henvendelse, e-mail eller ved personligt fremmøde. Vi anbefaler, at anmeldelse til politiet sker ved personlig henvendelse eller e-mail, da man derved modtager en kvittering for anmeldelsen, som den tilskadekomne senere kan bruge som dokumentation.

HVEM KAN ANMELDE TIL POLITIET?

Alle kan anmelde vold eller trusler om vold til politiet. Socialpædagogerne opfordrer til, at det er arbejdspladsens leder, der er ansvarlig for at anmelde vold eller trusler om vold i forbindelse med arbejdet til politiet.

Det er den tilskadekomne selv, der bærer ansvaret for, at den konkrete voldsepisode er blevet anmeldt rettidigt inden 72 timer, uanset hvad der ellers er aftalt på arbejdspladsen.

Som TR og AMR kan du være med til at anmelde volden til politiet inden for 72 timer.

UNDTAGELSEN (DISPENSATION FOR KRAVET OM POLITIANMELDELSE):

Hvis den tilskadekomne i forbindelse med sit arbejde bliver udsat for vold eller trusler om vold fra en borger, kan der være generelle hensyn, socialpædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til borgeren, som taler imod en politianmeldelse.

Erstatningsnævnet kan i konkrete tilfælde dispensere fra kravet om politianmeldelse inden 72 timer. Erstatningsnævnet vil i den forbindelse anmode arbejdsgiveren om en udtalelse om det præcise hændelsesforløb og om begrundelsen for at undlade at politianmelde.

For at Erstatningsnævnet kan dispensere for fristen, er det vigtigt, at den tilskadekomne sammen med arbejdsgiveren inden 72 timer overvejer, om der er socialpædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn, der taler imod, at episoden bliver politianmeldt.

Hvis dette er tilfældet, bør begrundelsen for at undlade at anmelde episoden indeholde en udførlig beskrivelse af relationen til skadevolder. Beskrivelsen skal bruges til en eventuel senere anmeldelse til Erstatningsnævnet.

Hvis der ikke sker anmeldelse til politiet, anbefaler Socialpædagogerne, at den tilskadekomne og arbejdsgiveren udfylder skemaet 'Udsat for vold eller trusler på arbejdspladsen'. Skemaet findes på Socialpædagogernes hjemmeside www.sl.dk under 'Arbejdsskade' og 'Udsat for vold'.

Som TR og AMR kan du være med til at følge op og være opmærksom på, at eventuelle socialpædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn bliver sat på dagsordenen - og sikre, at skemaet bliver udfyldt inden for 72 timer.

HVORNÅR BØR DER SKE ANMELDelse TIL POLITIET?

Hvorvidt en voldsom episode på arbejdspladsen skal anmeldes til politiet er altid en konkret vurdering, der afhænger af alvorligheden af hændelsen samt hvilke skader, hændelsen har medført. Grovere former for vold og trusler, som har medført skade eller sygemelding, bør som udgangspunkt altid anmeldes til politiet.

Socialpædagogernes anbefaling omkring politianmeldelse er, at det - ud fra en juridisk vurdering - altid er det sikreste valg at politianmelde.



KONTAKT SOCIALPÆDAGOGERNES ARBEJDSKADKONSULENTER



7248 6040



arbejdsskade@sl.dk