

# Retningslinjer for anmeldelse af vold, trusler og chikane

---

Nærværende retningslinje har til formål at synliggøre Sønderborg Kommunes rammer for registrering, anmeldelse som arbejdsskade og eventuel politianmeldelse af hændelser vedrørende arbejdsrelateret vold, trusler og chikane.

## **Anmeldelse som arbejdsskade (ulykke)**

Jævnfør arbejdsmiljøloven skal alle hændelser, hvor medarbejdere udsættes for vold, trusler om vold og chikane som minimum registreres (også mindre hændelser).<sup>1</sup>

Enhver hændelse skal vurderes konkret og det skal kunne dokumenteres, at der fra ledelsens side aktivt er taget stilling til hvorfor der ikke foretages anmeldelse som arbejdsulykke. I øvrigt skal Sønderborg Kommunes vejledning om anmeldelse af Arbejdsulykker følges.

Arbejdsulykker skal anmeldes i EASY.

Der kan ikke foretages en eventuel politianmeldelse, uden der også laves en arbejdsskadeanmeldelse, da det er arbejdsskadesystemet, der er den primære erstatningskilde.

## **Eventuel politianmeldelse**

Jævnfør notat fra KL af 10. december 2015 kan en kommune ikke have en generel politik om, at kommunen altid foretager politianmeldelse.

Kravet om politianmeldelse knytter sig til offererstatningsloven, der forvaltes af Erstatningsnævnet. Jf. offererstatningsloven skal sager, hvor der ønskes søgt erstatning, være politianmeldt indenfor 72 timer. Det skal i den forbindelse præciseres, at der kun kan opnås erstatning, såfremt der er tale om en overtrædelse af straffeloven. Erstatningsnævnet skriver om dette:

*"Kun hvor der er tale om en konkret hændelse, der udgør en klar overtrædelse af straffeloven fra f.eks. patientens/elevens side, kan tilskadekomsten dækkes efter offererstatningsloven. Det indebærer, at den strafbare handling skal være af en vis kvalificeret art, at handlingen skal være retsstridig, og at der skal foreligge fornødent forsæt (handlingens skal populært sagt være "villet"). Skader opstået inden for pleje-, behandlings- og undervisningssektoren, hvor der alene er tale om f.eks. småtjatteri eller almindelig modstand i forbindelse med en fastholdelsessituation, vil normalt ikke udgøre en strafbar handling, som kan medføre dækning efter offererstatningsloven."*<sup>2</sup>

I sager, hvor politianmeldelse kan være relevant, forholder Sønderborg Kommune sig i øvrigt til KL' notat af 10. december 2015, hvoraf følgende fremgår:

*"Der er ikke et lovkrav om, at en arbejdsskade skal politianmeldes, for at kunne opnå en eventuel erstatning, for en pådraget arbejdsskade. Det indebærer ligeledes, at kommunen skal være varsom med at anmelde særligt børn under 15 år til politiet, da børn under 15 år ikke kan straffes. Det er dog sagligt og relevant at anmelde børn (og andre) til politiet, hvis det er nødvendigt for at sikre en ansat mulighed for at få tilkendt såkaldt offererstatning hos Erstatningsnævnet."*<sup>3</sup>

*"Kommunen kan som arbejdsgiver foretage politianmeldelse af vold mod ansatte, men kommunen har ikke pligt hertil."*

---

<sup>1</sup> Jf. AT vejledning D.4.3-3, side 15

<sup>2</sup> Erstatningsnævnets årsberetning 2014, side 14.

<sup>3</sup> KL notat af 10. december om 'Håndtering af sager om vold mod ansatte' side 2

*I forbindelse med beslutning om, hvorvidt der skal ske politianmeldelse, er kommunen bundet af de regler og principper, som i øvrigt gælder for den offentlige forvaltning. Man skal således være opmærksom på, at kommunen i forbindelse med politianmeldelse er bundet af de almindelige forvaltningsretlige principper om saglighed, proportionalitet og sagsoplysning, ligesom kommunen også er underlagt persondatalovens regler om videregivelse af personoplysninger. Politianmeldelse kan derfor kun foretages af kommunen, hvis det i det konkrete tilfælde vurderes at være sagligt og relevant.”<sup>4</sup>*

*”Det er ledelsen – og ikke fx den forurettede ansatte eller arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten – der har ansvaret for at vurdere, om kommunen skal indgive politianmeldelse.”<sup>5</sup>*

Vælger ledelsen, efter en konkret vurdering, ikke at indgive politianmeldelse, skal der jf. Erstatningsnævnets praksis udarbejdes fornøden dokumentation, såfremt Erstatningsnævnet vil tage reglerne for dispensation af politianmeldelse i brug.

KL vurderer den fornødne dokumentation som:

*”Efter KL’s vurdering kan den fornødne dokumentation fx ske i form af et notat, hvor den ansvarlige leder gør rede for **de konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn i den pågældende sag, som taler mod en politianmeldelse.** Notatet bør **udfærdiges så tæt som muligt på den pågældende hændelse**, så vidt muligt med tilskadekomne medarbejders medvirken. En generelt formuleret betragtning om pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn vil ikke i sig selv være tilstrækkelig”<sup>6</sup>*

Hvis en voldsepisode finder sted uden for arbejdstiden, er den ansatte som udgangspunkt selv ansvarlig for en eventuel anmeldelse til politiet. En leder, der har fået kendskab til at en episode er arbejdsrelateret, har pligt til at tilbyde skadelidte ansatte bistand til at politianmelde voldsepisoden, såfremt den ansatte ønsker det. Lederen er dog ikke forpligtet til at være opsøgende i forhold til at få kendskab til, om episoderne har fundet sted.

### **Understøttende materiale**

Sønderborg Kommunes Arbejdsmiljøorganisation har udarbejdet flere materialer, der orienterer om anmeldelse af arbejdsulykker, samt forebyggelse heraf. Materialerne opdateres løbende og kan altid tilgås fra Arbejdsmiljøsidens på Insite.

### **Psykologisk krisehjælp.**

Sønderborg Kommune har en beredskabsaftale med Nordisk Krisekorps om akut psykologisk krisehjælp. Aftalen betyder, at alle kommunale arbejdspladser døgnet rundt har telefonisk adgang til Nordisk Krisekorps. Aftalen indebærer, at der ydes akut psykologhjælp, hvis der på arbejdspladsen er sket en ulykke eller hvis en eller flere medarbejdere har været involveret i eller udsat for voldsomme hændelser i form af f.eks. vold, trafikuheld, brand, dødsfald el.lign.

Kontaktoplysninger:

Nordisk Krisekorps kontaktes på telefon 60 11 11 44

### **Hjælp og vejledning**

Såfremt der måtte være behov for hjælp og vejledning til forståelse af ovenstående, vil det altid være muligt at få hjælp ved Arbejdsmiljøkoordinatorerne i de enkelte forvaltninger.

---

<sup>4</sup> KL notat af 10. december om 'Håndtering af sager om vold mod ansatte' side 2

<sup>5</sup> KL notat af 10. december om 'Håndtering af sager om vold mod ansatte' side 3

<sup>6</sup> KL notat af 10. december om 'Håndtering af sager om vold mod ansatte' side 12