

Stop farligt arbejde



FOA



FOA





Vores virkelighed

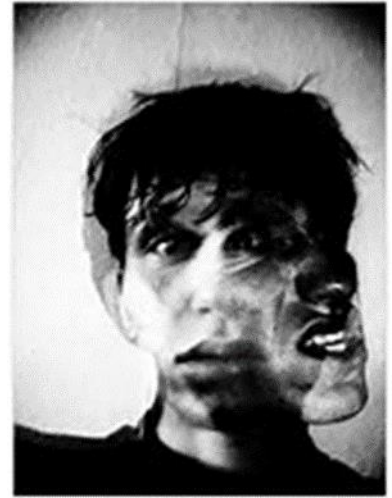
5 drab på 4 år

33 % (66 % psykiatri) har inden for de seneste 12 måneder oplevet **trusler om vold** på deres arbejdsplads. For alle lønmodtagere er tallet 8,4 %.

25 % (30 % psykiatri) er blevet udsat for **fysisk vold** på deres arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder. For alle lønmodtagere er tallet 5,8 %.

(Færre har oplevet fysisk vold på de arbejdspladser, der **prioriterer forebyggelse højt.**)

Vores særlige udfordringer ! ...hvad når det handler om vold?



- Årsagssammenhængen er tydelig hvis man kigger på en uafskærmet sav, et forkert opsat stillads eller en udgravning der ikke er afstivet.
- Det bliver mere utydeligt når det handler om arbejdet med mennesker. Her kan man ikke på samme måde måle og veje risikoen. (vi ved ikke med sikkerhed hvordan "Ole" reagerer når vi går ind til ham selvom han har været utilregnelig og har truet)



Arbejds miljøloven

§§ 17 a. En ansat har ret til at forlade sin arbejdsplads eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

Stk. 2. Den ansatte må ikke udsættes for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte forlader sin arbejdsplads eller et farligt område, jf. stk. 1.

Stk. 3. Ansatte, hvis rettigheder er krænket efter stk. 1 og 2, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 17 c. Bestemmelserne i §§ 17 a og 17 b finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en ansat rettigheder, der som minimum svarer til artikel 8, stk. 4 og 5, i direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed §

§ 19. Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Stk. 2. Hvor der ikke er tid til at underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, og arbejdsmiljøgruppen skønner, at der er tale om en **overhængende betydelig** fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.



Vi har ikke så meget at læne os op ad, men det vi har, det er strakspåbud fra AT

EU-Kommisionen har tidligere i en vurdering, udtalt, at direktivets artikel 8, stk. 4 indeholder en klar og ubetinget ret for de ansatte til at forlade arbejdsstedet i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare uden at det på nogen måde kan lægges dem til last.

Det vurderes, at en alvorlig og umiddelbar fare, i praksis vil svare til de situationer der er nævnt i AML § 77 stk. 2 (de tilfælde hvor Arbejdstilsynet ville give strakspåbud (eller evt. forbud)).



Hvad reagerer Arbejdstilsynet på!

- Manglende klar definition på vold
- Manglende systematisk registrering af hændelser
- Uensartet tilgang til borgeren
- Manglende fokus på retningslinier (ud af huset)
- U hensigtsmæssig indretning (flugtveje)
- Utilstrækkelige alarmsystemer og for lang tid til hjælp når frem
- Manglende forholden sig til uforudsigelighed
- ”forkert placerede” beboere

- Utilstrækkelig forebyggelse og risikovurdering



Eksempler/dilemmaer

En beboer går forbi dig og råber at han vil slå dig ihjel. Han siger han vil stikke dig med sin kniv, og går ind i sin egen bolig og du kan høre at der bliver skreget og kastet med møbler.

Du er alene på nattevagt, du har en alarm, men du har ikke mulighed for at få kontakt med andre kolleger – hvad gør du?



Eksempler/dilemmaer

Hos jer kører I jævnligt alene med beboerne på tur i minibus. En af beboerne har tidligere startet slåskamp med en anden beboer mens I kørte. Han har også tidligere grebet fat i en kollega som måtte lave katastrofeopbremsning.

I har påpeget overfor ledelsen, at det er uforsvarligt at køre alene, men I får at vide, at der ikke er mulighed for at køre 2 personer ad gangen. Nu skal du på tur igen – alene. Hvad gør du?

FOA



Drøft

Hvad gør arbejdsmiljøgruppen hvis praktikanter er alene med udadreagerende beboere?
Hvad hvis de skal ud af huset?



Drøft



Beboer, kendt udadreagerende og uforudsigelig når han bruger alkohol. Han bliver i løbet af aftenvagten tiltagende beruset og dukker nu hyppigere op på gangen og truer dig og din kollega. Du er alene på gangen og har været inde hos en anden beboer. Da du kommer ud kan du se at den berusede og truende beboer spærrer vejen ind til kontoret.



Hvad gør I ? – fra tillidszonen

- Dokumentere *hvorfor* situationen var farlig og hvorfor truslen var alvorlig og akut, så arbejdet måtte standses: Skriv ned og tag også gerne fotos (fx af smadret inventar eller andet)
- Orienter ledelsen om arbejdsstandsningen
- Kontakte din FOA-afdeling og din TR-kollega så hurtigt som muligt
- Fortæl dine kolleger om ovenstående, og at de skal tage kontakt til TR eller FOA-afdelingen, hvis der skulle opstå farlige situationer på tidspunkter, hvor det ikke er muligt at få fat på dig.
- Som arbejdsmiljørepræsentant er det også din opgave at sørge for at eventuelle tilfælde af arbejdsstandsning efterfølgende bliver taget op i arbejdsmiljøgruppen og i MED, så man kan træffe foranstaltninger og forebygge at den farlige situation opstår igen.

Forebyggelse og arbejdsmiljø

- **Vold er et arbejdspladsproblem, aldrig et individuelt problem**
- **Vold kan forklares, men ikke accepteres**
- **Vold er ikke et vilkår, men kan forebygges/undgås**

Identifikation

- Registrering og analyse
- Arbejdspladsvurdering(APV)
- Trivselsmålinger
- Risikovurderinger



Forebyggelse

- Retningslinjer
- Faglighed og kompetencer
- Konfliktåndtering
- Arbejdets organisering
- Inddragelse af patienter/borgere
- Fysiske rammer og indretning
- Supervision
- Social kapital
- Alarmsystem



Håndtering

- Fysisk frigørelse
- Nødværge
- Registrering og anmeldelser
- Krise/ambulanceplan
- Kollegial psykisk førstehjælp
- Debriefing
- Læring



FOA

SAMMEN
GØR VI
FORSKELLEN