

STYRK ARBEJDSMILJØET



SOCIAL PÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

STYRK ARBEJDSMILJØET

Hvad gør vi – og hvordan? Socialpædagogerne Sydjylland

Socialpædagogerne varetager udviklings-, lærings- og omsorgsopgaver inden for et bredt arbejdsfelt. Det er i mødet med brugerne, at socialpædagogen skaber udvikling, og det er også her, arbejdsmiljøproblemerne opstår.

Høje emotionelle krav er en del af den pædagogiske opgave, som skal håndteres med vores faglighed og arbejdspladsens øvrige ressourcer. Det kræver til stadighed vores opmærksomhed.

Socialpædagoger arbejder i, hvad Arbejdstilsynet kalder ”en særligt nedslidnings-truet branche” med høj forekomst af førtidspensionering og sygefravær. Derfor denne publikation, ”Styrk arbejdsmiljøet”, som fokuserer på vores handlemuligheder:

- **Forebyggelse ved anvendelse af arbejdsmiljøloven** og samarbejde med Arbejdstilsynet.
- **Kompetenceudvikling og øget social kapital** i samarbejde med Socialtilsyn Syd.
- **Kvalificering af dokumentationen** og begrænsning af den dokumentation, der kan give stress

”Styrk arbejdsmiljøet” henvender sig til dig, som på arbejdspladsen har ansvar for forbedring af arbejdsmiljøet. Med publikationen angiver vi handle- og udviklingsmuligheder over for aktuelle arbejdsmiljøproblemer. Vi håber, at vi hermed kan inspirere Socialpædagogerne Sydjyllands arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdspladsernes arbejdsmiljøorganisation og MED-udvalg. Vi vil fra kredsen understøtte jeres arbejde.

Publikationen er tilgængelig på vores hjemmeside, hvor du også kan klikke ind til links på de dokumenter, vi henviser til.

Michael Madsen
Kredsformand for Socialpædagogerne Sydjylland
September 2016



SOCIALPÆDAGOGERNES ARBEJDSMILJØ

De fleste socialpædagoger er glade for deres arbejde og synes godt om deres arbejdsplads, men arbejdsmiljøet er mange steder hårdt. Socialpædagoger arbejder i, hvad Arbejdstilsynet kalder "en nedslidnings-truet branche", hvor mange medarbejdere pensioneres før tid.

Det er derfor nødvendigt med et kritisk blik på vores arbejdsmiljø. Det kan gøres på mange måder, men ét er i sin enkelhed: Overhold arbejdsmiljøloven!

- Brug Arbejdstilsynet aktivt som vejledende myndighed.
- Sørg for, at arbejdsskader anmeldes rettidigt og hver gang.
- Registrer nærved-ulykker, og analyser dem.

Arbejdstilsynet og socialpædagogiske tilbud

Arbejdstilsynet har siden 2008 besøgt socialpædagogiske tilbud over 3.000 gange. Tilbud for personer med psykiske handicap er besøgt over 2.000 gange, og tilbud for børn og unge over 1.000 gange. Arbejdstilsynet har i perioden også årligt besøgt 5-10 familieplejere.

Arbejdstilsynet har ved sine besøg navnlig påpeget problemer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. I perioden har Arbejdstilsynet på voksenhandicapområdet truffet 600 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. På børn- og ungeområdet er tallet 250. Imidlertid giver Arbejdstilsynet i dag langt flere påbud om psykisk arbejdsmiljø. I 2011 udgjorde påbud i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på voksenhandicapområdet 1 procent af tilsynets afgørelser. I 2014 var omfanget af påbud om ændring af det psykiske arbejdsmiljø vokset til 62 procent. Et påbud betyder, at arbejdspladsen inden for en bestemt tidsfrist skal ændre forhold af betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet kontrollerede også for arbejdspladsens egenindsats. Er der lavet en arbejdspladsvurdering med handlingsplan, som der følges op på? Er der valgt en arbejdsmiljørepræsentant o.l.? I 2009 fandt Arbejdstilsynet mangler i egenindsatsen ved 40 procent af de 100 besøgte tilbud for børn og unge. I hele perioden fandt Arbejdstilsynet mangler i egenindsatsen ved 22 procent af tilbuddene. Det tilsvarende tal for tilbud for personer med psykiske handicap var 9 procent.

Kilde: Arbejdstilsynets hjemmeside. Statistik / Tilsyn i tal.

Arbejdspladsen overvurderer deres psykiske arbejdsmiljø

LO-rapporten "Har Arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet?" viser, at ledelse og medarbejdere overvurderer arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

99 procent af lederne vurderer det psykiske arbejdsmiljø som "rigtig godt" eller "godt". Det samme gør 95 procent af medarbejderne.

Tilfredsheden med arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø falder, når Arbejdstilsynet har været på besøg. Nu svarer 50 procent, at arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø "i høj grad" eller "i nogen grad" er tilfredsstillende. 40 procent svarer, at de "slet ikke" er tilfredse med arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Rapporten konkluderer: "Vores samlede vurdering er, at virksomhederne ikke har en passende forståelse af, hvilke problemer der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø." Eksempler på psykiske belastninger er: krænkende adfærd, stor arbejdsmængde og mobning.

Kilde: "Har Arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? - Øje på arbejdsmiljøet".
LO, august 2010. Side 71.



BRUG ARBEJDSLILSYNET

Arbejdstilsynet udfører tilsyn, hvor de giver påbud, vejledning og smileys. Derudover har Arbejdstilsynet skriftlige vejledninger, som findes på deres hjemmeside. Her finder du også en særlig side for *Døgninstitutioner og hjemmepleje*, herunder en *Arbejds miljøvejviser* med de vigtigste regler på Socialpædagogernes område. Se kilder og links bagerst.

Arbejds miljølovgivningen er omfattende. Hvis et opslag på Arbejdstilsynets hjemmeside virker uoverskueligt, så ring til Arbejdstilsynets Call Center, og spørg. Telefonnummeret er **70 12 12 88**.

Arbejdspladsen kan selv anmode om et tilsyn, hvis den ikke har en smiley, eller den grønne smiley er ved at blive forældet. Anmoder arbejdspladsen selv om tilsynsbesøg, gennemføres det inden 6 måneder. *Arbejdstilsynet: RT-1: Risikobaseret tilsyn – generelt. www.at.dk.*

Som arbejds miljø- eller tillidsrepræsentant kan du henvende dig til Arbejdstilsynet, hvis du mener, at virksomheden overtræder arbejds miljøreglerne. Arbejdstilsynet kalder det at *klage*. Vurderer Arbejdstilsynet, at klagen er velbegrunderet, medfører det et uanmeldt besøg.

Muligheden for at klage omfatter også lederen, hvis vedkommende ikke kan løse opgaven arbejds miljømæssigt forsvarligt inden for den givne ramme.

Forinden en klage bør arbejds miljø- eller tillidsrepræsentanten sammen med lederen søge at løse problemet gennem samarbejde. Uenighed eller tvivl vil ofte kunne afklares ved kontakt til Arbejdstilsynets Call Center.

Du kan også kontakte kredskontoret og her drøfte en eventuel klage. Kredskontoret har som andre også mulighed for at klage over arbejds miljøet på en arbejdsplads.

Hvordan klager jeg?

- Udfyld digital [klageformular](#).
- Ring til Arbejdstilsynets Call Center på telefon 70 12 12 88 (mandag-torsdag kl. 8-16, fredag kl. 8-15).

Som klager har du ret til at være anonym og vil blive behandlet anonymt i forbindelse med tilsynsbesøg og den videre sagsbehandling.

Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen

Råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning om håndtering af mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Mobning opleves oftest fra kolleger indbyrdes, mens seksuel chikane primært er fra brugere.

Kontakt hotline om mobning

Telefon **70 12 12 88**. Tast 3 for hotlinen.

Alle kan ringe til Arbejdstilsynet om mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Du kan f.eks. ringe, hvis:

- du selv bliver mobbet eller udsat for seksuel chikane.
- en af dine kollegaer, en ven eller et familiemedlem bliver mobbet eller udsat for seksuel chikane.
- du og din virksomhed har akutte problemer med mobning eller seksuel chikane.
- du og din virksomhed ønsker at forebygge mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynets mobbe-hotline kan hjælpe dig med:

- generel vejledning om, hvordan man kan forebygge og håndtere mobning og seksuel chikane.
- rådgivning om, hvordan du – sammen med andre – kan håndtere en konkret situation med mobning, både hvis du selv bliver mobbet, hvis du er vidne til mobning eller seksuel chikane, eller hvis du og din virksomhed har problemer med mobning.
- at klage til Arbejdstilsynet over mobning på arbejdspladsen.

Anonymitet over for Arbejdstilsynet

Når du kontakter hotlinen, er du anonym. De oplysninger, du giver i telefonen, bliver ikke registreret, og de fører ikke til, at Arbejdstilsynet besøger virksomheden. Et besøg på virksomheden kræver, at du indgiver en klage over mobning.

Kilde: [Hotline om mobning og seksuel chikane](#).
Arbejdstilsynets hjemmeside.

ARBEJDSULYKKER OG FOREBYGGELSE

Arbejdsulykker skal anmeldes til Arbejdstilsynet. Arbejdsulykker – fysiske eller psykiske – der medfører fravær ud over den dag, ulykken indtraf, skal anmeldes til Arbejdstilsynet. Anmeldelsen skal ske inden 9 dage.

Arbejdstilsynet definerer en arbejdsulykke som en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet, og som medfører personskaade.

Den rettidige anmeldelse af en arbejdsulykke skal sikre skadelidte erstatning ved tab, men skal også bruges til at blive klogere af. Arbejdsgiveren skal derfor give virksomhedens arbejdsmiljøorganisation adgang til anmeldelsen. Den tilskadekomne medarbejder skal desuden have en kopi af anmeldelsen. Overtrædelse er forbundet med straf.

Anmeldelsen skal ske digitalt til Arbejdstilsynet i anmeldesystemet EASY. Arbejdspladser kan også anmelde arbejdsskader i kommunens eget system, som herefter videregiver anmeldelsen til EASY. I forhold til forebyggelse er det afgørende, at leder, arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentant har adgang til anmeldelsen, eksempelvis i form af en kopi.

Arbejdsmiljøorganisationen kan igennem EASY lave en årsagsanalyse og se statistik over arbejdspladsens arbejdsulykker. Se *Anmeldelse af arbejdsulykker – EASY. Arbejdstilsynet*.

Arbejdsmiljøorganisationen kan også i sin årsagsanalyse anvende ”Guide til læring af ulykker på Socialpædagogiske arbejdspladser”. Denne guide er en version af Arbejdstilsynets tilrettet af Socialpædagogerne Syddanmark. I arbejdet med årsagsanalysen fra Socialpædagogerne Sydjylland kan I også anvende Arbejdstilsynets dialogværktøj. Se *Socialpædagogerne Sydjyllands hjemmeside*.

Underrapportering af arbejdsulykker på det sociale område

En undersøgelse gennemført af læger på Odense Universitetshospital viste en underrapportering af arbejdsskader på det sociale område på 65 procent.

Skadestuen på Odense Universitetshospital spurgte i perioden 2003-2010 patienter, om skaden var sket i arbejdstiden. Lægerne kontrollerede efterfølgende, om skaden var anmeldt til Arbejdstilsynet.

På det sociale område blev 34,4 procent af ulykkerne, sket i arbejdstiden, anmeldt til Arbejdstilsynet.

Det sociale område er her: dag- og døgninstitutioner for børn og voksne, hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne samt plejehjem.

Kilde: ”Underrapportering af arbejdsulykker – Øje på arbejdsmiljøet”. LO, maj 2012.

Arbejdsulykker skal anmeldes snarest og inden 9 dage

§ 1 Arbejdsgiveren skal snarest og inden 9 dage efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere ud over tilskadekomstdagen.

§ 3 Arbejdsgiveren skal give virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (arbejdsmiljørepræsentanten) adgang til anmeldelsen. Arbejdsgiveren skal desuden give den tilskadekomne en kopi af anmeldelsen.

§ 9 Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der

1. overtræder § 1, § 3 eller
2. ikke efterkommer påbud eller afgørelse uden påbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2 For overtrædelse af § 1 kan der pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom.

[Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet](#)



HÅNDTERING AF NÆRVED-ULYKKER OG MAGTANVENDELSE

Magtanvendelse og arbejds miljø

Anvendelse af magt er forbundet med risiko. Både for den, der udøver magten, og den, magten udøves over for. Indberetning af magtanvendelse vil derfor ofte indeholde oplysninger af betydning for forebyggelse af arbejdsulykker og arbejdsmiljøet i øvrigt. Navnlig kan indberetningen indeholde oplysninger om de nærved-ulykker, som arbejdsmiljøorganisationen er forpligtet til at registrere og behandle.

Det enkelte tilbud, ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten kan dermed anvende indberetningen om magtanvendelse som udgangspunkt for forebyggende tiltag.

Det er derfor vigtigt, at indberetninger af magtanvendelse, der enten udgør en nærved-ulykke eller en egentlig arbejdsulykke, behandles i arbejdsmiljøorganisationen / MED-udvalget.

Tilløb til ulykker, kaldet **nærved-ulykker**, skal registreres. En nærved-ulykke kan være optræk til vold, f.eks. en tilspidset konflikt mellem en medarbejder og bruger, der ikke munder ud i vold. Arbejdstilsynet har ikke retningslinjer for registrering af nærved-ulykker, men arbejdspladsen skal registrere disse og behandle dem i MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisation. Formålet med registrering af nærved-ulykker er forebyggelse. Registreringen skal derfor kunne anvendes forebyggende, eksempelvis i forbindelse med arbejdspladsvurderingen.

Indberetning om magtanvendelse er rettet imod brugerens retssikkerhed, men bør, hvor magtanvendelsen kan medføre en arbejdsulykke, indgå i registrering af nærved-ulykker. Indberetningen af magtanvendelse kan dermed bidrage til forebyggelse og ulykkesanalyse.

Registrering af nærved-ulykker skal, som al anden dokumentation, give mening, og tiden brugt til registreringen skal stå mål med den forebyggende effekt. Det er derfor vigtigt, at MED-udvalget og arbejdsmiljøorganisation aftaler en registrering, som kan fungere i praksis.

Forebyggelse og beboerens historik

Arbejdsmiljøloven forudsætter, at risici forhindres. ([Bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Bilag 1](#)). Det betyder, at arbejdspladsen og arbejdsmiljøorganisationen skal have adgang til oplysninger om nye brugere, såfremt disse kan medføre risici.

Imidlertid er beboerne beskyttet imod videregivelse af oplysninger uden deres samtykke. Mange tilbud oplever derfor at stå uden relevante oplysninger af betydning for vurdering af risici. Det er ikke aktuelt afklaret, om arbejdsmiljølovens beskyttelse af medarbejderne står over beskyttelsen af borgernes ret til at tilbageholde oplysninger.

Socialpædagogerne Sydjylland mener, at arbejdsmiljølovens beskyttelse af medarbejderne har forrang. Ledelse og medarbejdere skal derfor inden modtagelse af en ny beboer have adgang til at fortage den vurdering af risici, som Arbejdsmiljøloven forudsætter. Socialpædagogerne Sydjylland forventer også, at det er Arbejdstilsynets vurdering. Hvor arbejdsmiljørepræsentant og ledelse ikke gives forudsætninger for at foretage en risikovurdering af en ny beboer, opfordrer kredsen til at kontakte os eller Arbejdstilsynet.

ARBEJDSSTILSYNETS VEJLEDNINGER OM FOREBYGGELSE PÅ DET SOCIALPÆDAGOGISKE OMRÅDE

Til forebyggelse af arbejdsulykker på det socialpædagogiske område er navnlig følgende [vejledninger fra Arbejdstilsynet](#) relevante:

- **Vold og udadreagerende adfærd:**
At-vejledning D.4.3-3.
- **Forflytning, løft og anden manuel håndtering af personer:**
At-vejledning D.3.3.
- **Vurdering af arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser:**
At-meddelelse 4.05.3.
- **Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær:**
At-vejledning D.3.4.
- **Faldrisiko på gulv:**
At-vejledning A.1.6.
- **Forebyggelse af ulykkesrisici ved hjælp af orden og ryddelighed:**
At-vejledning F.o.6.

Tjek:

- Anmeldes arbejdsulykker, der medfører fravær ud over en dag, til arbejdstilsynet? Sker det inden 9 dage?
- Registreres nærved-ulykker?
- Analyserer MED-udvalget / arbejdsmiljøorganisationen arbejdsulykker og nærved-ulykker?

Arbejdstilsynet om undersøgelse af ulykker

Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i undersøgelse af ulykker og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Arbejdsmiljøudvalget skal sørge for, at årsagerne til ulykker og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse.

Bekendtgørelsen: "Samarbejde om sikkerhed og sundhed". §§ 17 og 18.



ARBEJDSULYKKE ELLER ERHVERVS- SYGDOM?

En erhvervssygdom er en sygdom, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Sygdommen kan komme af påvirkninger gennem kortere eller længere tid.

En erhvervssygdom anmeldes af skadelidtes læge eller Arbejdsmedicinsk Afdeling i Esbjerg. Læger har pligt til at anmelde, så snart vedkommende får mistanke om, at der foreligger en sygdom, der kan skyldes arbejdet. Lederen kan ikke selv anmelde en erhvervssygdom, men kan, som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten, henvise en medarbejder til Arbejdsmedicinsk Afdeling i Esbjerg.

Om forskellen imellem en arbejdsulykke og en erhvervssygdom se Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings hjemmeside www.aes.dk/da/Arbejdsskader

Post Traumatisk Stress Syndrom (PTSD)

PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) er en posttraumatisk belastningsreaktion, man kan udvikle, hvis man har været udsat for voldsomme og traumatiske hændelser. Den kan enten komme direkte i forlængelse af det akutte traume, eller sygdommen kan sætte ind uger eller år efter, at traumet er ophørt.

PTSD er en anerkendt erhvervssygdom og på Arbejdsskadestyrelsens erhvervssygdomsliste. I perioden 2010 til 2014 har 93 socialpædagoger igennem egen læge eller arbejdsmedicinsk klinik anmeldt deres belastningsreaktioner som erhvervssygdommen PTSD. Heraf er 43 tilfælde blevet anerkendt som erhvervsbetingede.

Kilde: [Socialpædagogen nr. 18 2015](#).

Psykiske lidelser, som ikke kan henføres til en i forvejen anerkendt erhvervssygdom, anerkendes derimod sjældent.

Hvor en medarbejder efter voldsepisoder, som ikke enkeltvis har medført sygefravær, men får følgevirkninger, kan dette anmeldes som en erhvervsbetinget lidelse. En erhvervsbetinget lidelse anmeldes af egen læge eller Arbejdsmedicinske Afdeling i Esbjerg. Socialpædagogerne Sydjylland samarbejder med Arbejdsmedicinsk Afdeling og kan henvise medlemmer hertil. Arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads og tillidsrepræsentanten kan ligeledes henvise til Arbejdsmedicinsk Afdeling i Esbjerg. Telefon **79 18 35 65**.

Se også Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings hjemmeside www.aes.dk/Temaer/Psykiske-arbejdsskader/Om-posttraumatisk-belastningsreaktion-PTSD

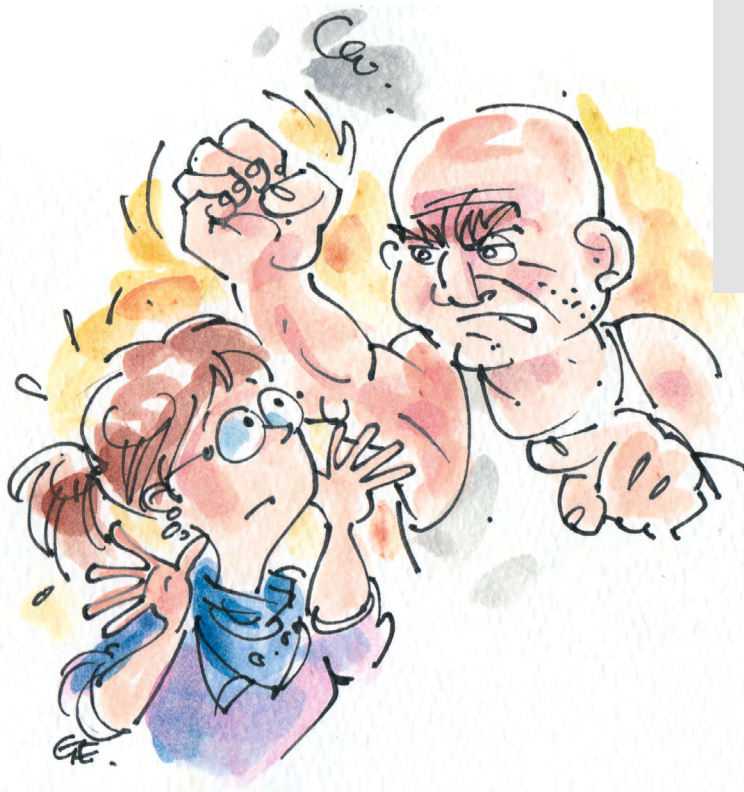
ARBEJDSMILJØ, UDADREAGERENDE ADFÆRD OG VOLD

Socialpædagogerne er en faggruppe med mange førtidspensioneringer. Årsagerne er flere, men udadreagerende adfærd fra brugerne er en hovedårsag. For socialpædagoger er "vold" en vanskelig problemstilling, idet brugerne sjældent har det forsæt om at skade, som forbindes med vold. Dagligdagens brug af ordet "vold" dækker dermed ikke det socialpædagogiske perspektiv. For Arbejdstilsynet er "udadreagerende adfærd" imidlertid vold, og deres vejledning fra 2014 hedder derfor "Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse".

Socialpædagogernes egen arbejdsmiljøundersøgelse 2016 hedder "Vold på socialpædagogiske arbejdspladser". Her oplyste 40 procent af medlemmerne, at de i 2015 havde været udsat for vold. 20 procent af disse havde været udsat for vold mere end 20 gange. Kendsgerninger som disse er medvirkende til, at Socialpædagogerne på kongressen i 2014 besluttede, at:

"Vold, trusler og chikaner er ikke et acceptabelt vilkår i jobbet. Vold, trusler og chikaner skal forebygges med faglig udvikling."

I perioden 2008-2014 besøgte Arbejdstilsynet over 3.000 socialpædagogiske tilbud. Erfaringerne herfra udgjorde grundlaget for Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014: "Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse". Vejledningen skal læses meget bogstaveligt, og overtrædelse må forventes at medføre et påbud, hvis Arbejdstilsynet aflægger besøg.



Arbejdstilsynet om udadreagerende adfærd

Fysisk vold er:

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

Psykisk vold er:

- Trusler om vold, der fremsættes over for medarbejdere, f.eks. mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed – herunder trusler på livet eller trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen.
- Trusler, der vedrører medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele.
- Trusler kan også udtrykkes uden ord, f.eks. med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegnninger.
- Krænkende adfærd, f.eks. ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014:
"Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse". D.4.3-2.

Arbejdstilsynet udgav i december 2015 en opdateret udgave af vejledningen med titlen: "Vold". D.4.3-3.

ALENEARBEJDE OG VOLD

Arbejdstilsynet kan, hvor brugere har en kendt voldelig adfærd, give påbud om, at risikoen for vold straks imødegås. Hvis der er risiko for alvorlig vold, og brug af alarmer ikke i alle tilfælde vil kunne sikre den ansatte tilstrækkelig hurtig og effektiv hjælp, må den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdstilsynet bygger sin praksis på [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 11](#), hvor det fremgår, at hvis den ansatte går alene, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.



Alenearbejde – Arbejds miljøklagenævnet 2016

Et socialpædagogisk tilbud ankede i 2016 et af Arbejdstilsynet afgivet påbud om alenearbejde. Et enigt Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at de ansatte ikke måtte arbejde alene. Arbejds miljøklagenævnet skriver i sin afgørelse bl.a.:

”Arbejdstilsynet besøgte et socialpædagogisk opholdssted for unge i alderen 13-18, hvor unge kan anbringes over en periode eller en længere årrække. Medarbejderne arbejder på opholdsstedet hele døgnet.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at de unge beboere har en baggrund med kriminalitet, misbrug og omsorgssvigt. Man laver løbende risikovurdering af de unge.

På tilsynstidspunktet var der en af de unge, som var vurderet udadreagerende, og som kunne finde på at angribe eller slå. Der havde været flere episoder med denne unge. Den unge havde tidligere overfaldet en ansat. Ved denne episode trykkede den ansatte på overfaldsalarmerne. Der gik 12 minutter, fra der var trykket på alarmerne, til politiet var fremme.

Der havde også været en episode, hvor den unge havde fremsat trusler, kastet med ting og været yderst højtråbende. Herudover var der registreret 2 yderligere episoder i 2015.

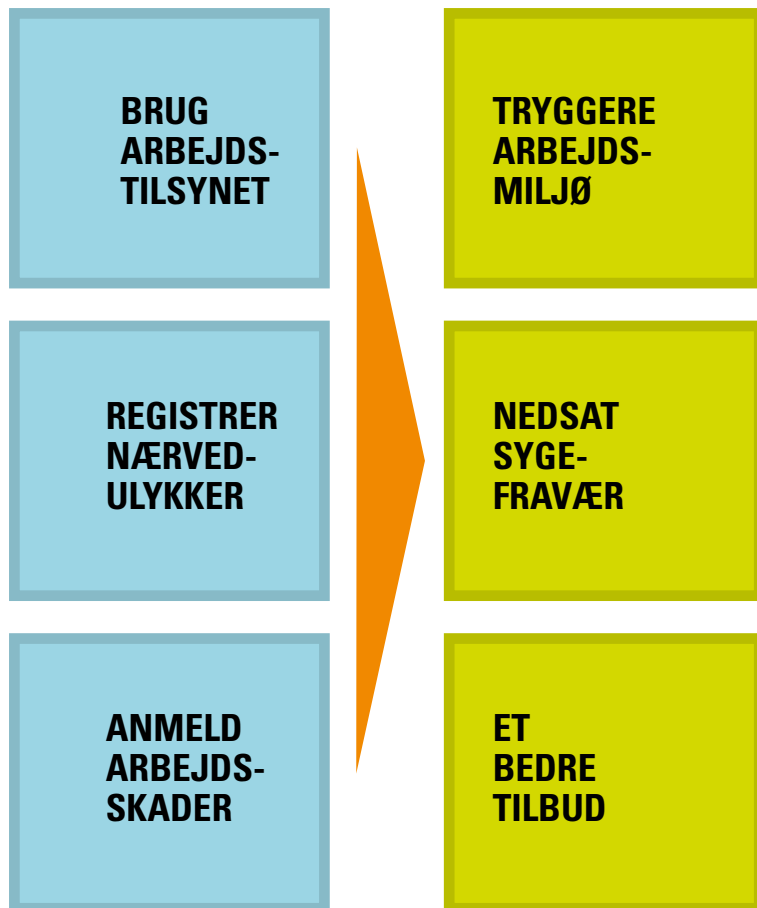
Vedrørende omfanget af alenearbejde blev det oplyst, at det forekommer, at ansatte arbejder alene i dagtimerne kl. 8.30-16.00 (onsdag kl. 8.30-13.00) og hver nat fra kl. 22.45-7.00. Desuden arbejdes alene hver anden weekend lørdag kl. 8.30-12.00 og søndag kl. 8.30-11.00, når de unge bliver på opholdsstedet.

Endelig blev det vedrørende forebyggelse oplyst, at der er alarm, som de ansatte forventes at bære. Ved aktivering går alarmerne til en vagtcentral, der kontakter ledelsen. Efterfølgende ringer ledelsen til den ansatte for at høre, hvad det drejer sig om. Ved akutte situationer kontaktes derefter politiet.”

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse idet de fandt, ”at reglerne var overtrådt, da der ved arbejdet på opholdsstedet var risiko for, at de ansatte ved arbejdet udsættes for vold og trusler om vold, og at denne risiko ikke var tilstrækkeligt forebygget. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævnet (J.nr. 2015-602059286).”

Afgørelsen findes i Nyhedsbrev nr. 3 2016, sag nr. 6, fra Arbejds miljøklagenævnet.

Se www.ast.dk/naevn/arbejds miljoklagenævnet/nyhedsbreve-fra-arbejds miljoklagenævnet



Socialpædagogerne Syddjylland er enig i Arbejdstilsynets retningslinjer, som vi mener kan reducere volden og dens følger. Vi ser det derfor som en fagpolitisk opgave at sikre, at Arbejdstilsynets vejledning omsættes til praksis på den enkelte arbejdsplads. Vi opfordrer arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter samt ledere til at læse vejledningen og inddrage Arbejdstilsynet, hvis der er spørgsmål.

Forudsætningen for at forebygge vold er, at der blandt ledelse og medarbejdere er en fælles forståelse af "vold". Har vi på arbejdspladsen fysisk vold? Har vi psykisk vold, trusler eller krænkende adfærd?

Tjek:

- Er der udadreagerende adfærd i form af fysisk eller psykisk vold på din arbejdsplads?
- Kender du Arbejdstilsynets vejledning: "Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse"?
- Har vi på arbejdspladsen en fælles forståelse af, hvornår en nærved-ulykke skal registreres?
- Bruger vi indberetninger om magtanvendelse til forebyggelse og tilgår de arbejdsmiljøorganisationen?
- Har vi alenearbejde, hvor der samtidig er risiko for vold?

SOCIALTILSYN SYD, MED-UDVALGET OG SOCIAL KAPITAL



Det sociale tilsyn retter sig mod kvaliteten i det socialpædagogiske tilbud. Centralt er her medarbejdernes kompetencer og tilbuddets investering i medarbejdernes kompetenceudvikling.

”Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov.”

Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn.

Tilsynet kræver således, at medarbejderne har kompetencer til at varetage tilbuddets aktuelle opgave, men tilsynet stiller også krav til tilbuddets fremtidige kompetencer:

”Ud over tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes.”

Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn.

Det sociale tilsyn omfatter dermed både medarbejdernes aktuelle og fremtidige kompetencer.

Alle medarbejdere skal kunne redegøre for tilbuddets metoder. Manglende kompetencer hos medarbejderne kan medføre påbud om kompetenceudvikling, eller at tilbuddets godkendelse inddrages.

Medarbejdernes fælles forståelse af tilbuddets metoder og aktuelle opgaver er forudsætningen for løsning af den pædagogiske opgave. En sådan fælles forståelse letter samarbejdet om kerneopgaven, der samtidig er grundlaget for tilbuddets *sociale kapital*. Dialog om tilsynsrapporten styrker derfor også arbejdspladsens sociale kapital og psykiske arbejdsmiljø.

En af de af Socialpædagogerne indgåede aftaler handler om medindflydelse på kompetenceudvikling. I KTO-aftalen om kompetenceudvikling hedder det i § 6:

”SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- *Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsats på arbejdspladsen.*
- *Drøfte sammenhængen imellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.*
- *Drøfte hvorledes arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.”*

MED-udvalget skal derfor, i forhold til kompetencer, inddrages i forberedelsen af det årlige driftstilsyn og efterfølgende behandling af tilsynsrapport.

Lov om socialtilsyn omfatter også tilbuddets sygefravær. Sygefravær er, ligesom kompetenceudvikling, omfattet af overenskomstmæssige aftaler. KTO-aftalen om *Trivsel og sundhed § 6* forudsætter således, at ledelsen en gang om året fremlægger statistik over tilbuddets sygefravær.

Kompetenceudvikling er ofte en forudsætning for at løfte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er arbejde med sygefravær og personalegennemstrømning en del af arbejdsmiljøarbejdet og en opgave for arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøorganisation.

Socialpædagogerne Sydjylland opfordrer det enkelte MED-udvalg til at drøfte udvalgets opgaver i forhold til Socialtilsyn Syd. Kompetenceudvikling, sygefravær og personalegennemstrømning er tre eksempler, men MED-udvalget bør inddrages i tilbuddets samlede samspil med det sociale tilsyn. MED-udvalget bør også sikre, at tilsynsrapporten gøres tilgængelig for alle medarbejdere og drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, på personalemøder og i teams.

Tjek:

- Har MED-udvalget aftalt udvalgets opgaver i forhold til det årlige driftstilsyn og tilbuddets årsrapport, herunder:
 - Tilbuddets aktuelle kompetencer.
 - Tilbuddets kompetencer på sigt.
 - Sygefravær.
- Har MED-udvalget drøftet øvrige opgaver i forhold til Socialtilsyn Syd, eksempelvis:
 - Personalegennemstrømning
 - Magtanvendelse
 - Tilbuddets økonomi.
 - Kravene til dokumentation og tilrettelæggelsen af denne
- Har MED-udvalget sikret,
 - at alle medarbejdere har adgang til tilsynsrapporten?
 - at arbejdsmiljøorganisation og personalemøde drøfter tilsynsrapporten?

TILSYN PÅ SOCIALPÆDAGOGISKE TILBUD

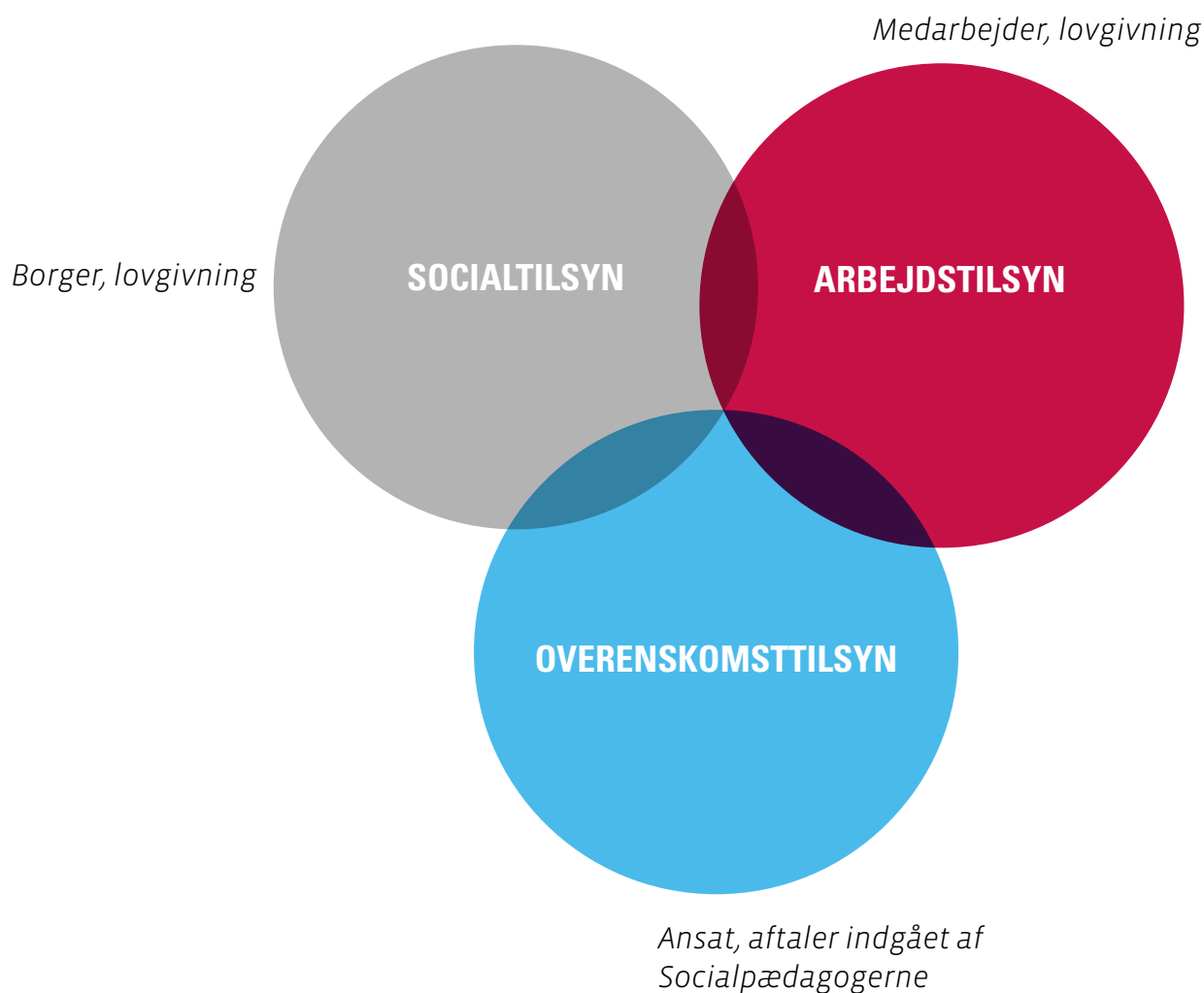
Sociale tilbud er omfattet af Socialtilsyn, Arbejdstilsyn og Socialpædagogernes ”tilsyn” med overenskomster og aftaler. De tre tilsyn har hver deres opgave, metoder og magtmidler, men også overlappende opgaver.

Ved samarbejde med de tre tilsyn er det derfor vigtigt at være opmærksom på forskellene de tre tilsyn imellem.

Hvad kan de hver især, hvad kan de ikke, og hvor spiller de sammen?

”Overenskomsttilsynet” varetages af Socialpædagogerne som faglig organisation, der håndhæver de overenskomster og aftaler, eksempelvis om arbejdstid, som Socialpædagogerne indgår med arbejdsgiverne og deres organisationer. Overenskomster vedtages hos Socialpædagogerne ved urafstemning. Uoverensstemmelser med arbejdsgiverne afgøres i det fagretlige system.

En række tilbud er ikke omfattet af lov om socialtilsyn, men af interne tilsyn fra kommunen eller regionen selv.



Aftaler om arbejdstid

Aftaler om arbejdstid handler om løn, arbejdsmiljø og kerneopgaven. Arbejdstilrettelæggelsen sker efter aftaler indgået imellem Socialpædagogerne og KL / Danske Regioner. Disse aftaler er bl.a.:

- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område.
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
- Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Disse aftaler giver mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der tilpasses lokale forhold. Arbejdstidstilrettelæggelsen skal både varetage medarbejdernes arbejdsmiljø og kerneopgaven. I forordet til arbejdstidsaftalen hedder det således

”Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, mulighed for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Derfor er det væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden, og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.”

Tillidsrepræsentanten er den lokale aftalepart, men arbejdstid er også arbejdsmiljø. Derfor skal arbejdsmiljørepræsentanten indgå i processen.

Aftale om konvertering af ulempetillæg og aftale om decentral arbejdstidstilrettelæggelse kan alene indgås af kredskontorets politisk valgte. Ved godkendelse af et forslag til decentral arbejdstidsaftale / konvertering af tillæg lægger bestyrelsen for Socialpædagogerne Sydjylland vægt på:

- at arbejdsplanlægningen, på såvel kort som lang sigt, er arbejdsmiljømæssigt og socialt forsvarlig for den enkelte og arbejdspladsen som helhed.
- at aftalen ikke giver mulighed for at betale sig fra arbejdsmiljømæssige belastninger.
- at kredsen er særlig opmærksom på lange vagter, som navnlig frarådes, hvor belastningen i den enkelte vagt er stor.
- at aftalen tager højde for gravide og seniorer.
- at der på arbejdspladsen er enighed imellem arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og leder.
- at aftalen bygger på en dialog med medarbejderne.
- at aftalen er begrundet.

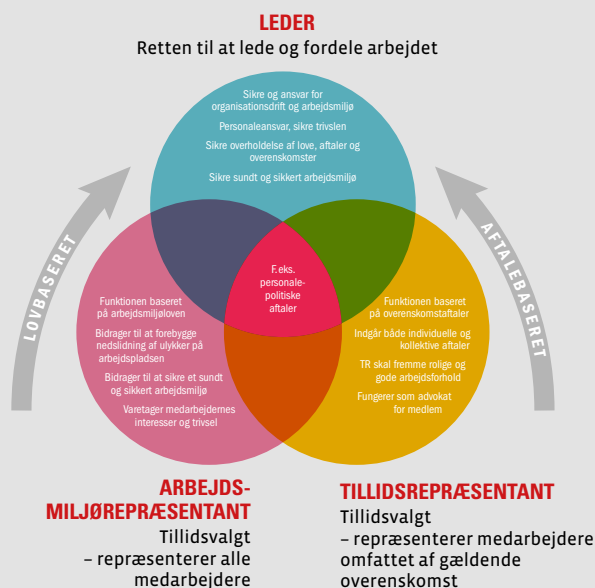
Arbejdstilsynet har uddelegeret retten til at give dispensation fra Arbejdstilsynets bestemmelser om hviletid og fridøgn til Socialpædagogerne. Retten til, på vegne af Arbejdstilsynet, at fravige arbejdsmiljølovens bestemmelser forudsætter derfor, at Socialpædagogerne Sydjylland også administrerer i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Samarbejde om arbejdsmiljø

Rammerne for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres i din kommune eller region, står i MED-aftalen. Er din arbejdsplads ikke omfattet af MED-aftalen, er samarbejdet forankret i arbejdsmiljøorganisationen, som er reguleret af arbejdsmiljøloven.

Samarbejdet foregår også i en mere uformel daglig dialog mellem arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og lederen.

Dialogen mellem arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og lederen sker med udgangspunkt i den rolle, de har hver især. Deres roller kan illustreres således:



DOKUMENTATION, ARBEJDSMILJØ OG DEN PÆDAGOGISKE OPGAVE



”Dokumentationsarbejdet må ikke blive en stressfaktor, og som det opleves nu en meget tidskrævende opgave, hvor det for nogle medarbejdere kan være svært at se formålet.”

Sådan konkluderer Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse 2014 på interviewene med ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Dokumentation, der giver mening og styrker løsningen af den faglige opgave, forbedrer arbejdsmiljøet. Omvendt kan dokumentation, som opleves meningsløs eller som udtryk for mistillid, forringe det psykiske arbejdsmiljø. Dog kan en velbegrunderet og meningsfuld dokumentation også give stress, hvis værktøjet, som anvendes til dokumentationen, er unødigt tidskrævende eller ustabil. Vanskelige IT-systemer med mange passwords tager urimelig meget tid, stjæler opmærksomhed og giver stress. Dokumentationen og udførelsen af denne er derfor en væsentlig faktor i arbejdsmiljøet.

Der er derfor brug for at kvalificere dokumentationen. Dokumentationen er en del af fagligheden og skal styrke denne. Den skal give mening og retning i det daglige arbejde. Nedbringer vi den tid, vi bruger på dokumentation, frigør vi samtidig tid til brugerne.

Kredsens faglige mål er:

- at dokumentation styrker den pædagogiske opgave.
- at dokumentation giver mening og styrker medarbejdernes motivation.
- at den gennemførte dokumentation udføres med mindst muligt tidsforbrug.

Ligesom socialpædagogikken skal kunne redegøre for sine handlinger, skal dokumentationen kunne begrundes. Dette gælder også tidsforbruget, som skal være proportionalt med det forventede resultat. Dokumentationen må bygge på en forandringsteori, der knytter en sammenhæng mellem dokumentationen og de tilsigtede effekter.

Kravene til dokumentation kommer fra lovgivning, myndigheder, forvaltninger, indgåede kontrakter og arbejdspladsen selv. Socialpædagogerne udfører en stor del af dokumentationen og har derfor en indsigt, vi er forpligtet til at formidle. Ansvar for den pædagogiske faglighed kræver, at vi som socialpædagoger bidrager til dialogen om kvaliteten i dokumentation.

Initiativet til en forbedret dokumentation kan tages mange steder. Socialpædagogerne Sydjylland opfordrer ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter til at sætte dokumentation på dagsordenen i arbejdsmiljøorganisation og MED-udvalg.

Socialtilsyn Syd om dokumentation

”Systematisk dokumentation af indsatser er et relativt nyt fænomen på tilbudsområdet. Heller ikke de anbringende kommuner har tidligere haft forventninger om dokumentation i forbindelse med anbringelsen af borgere. Imidlertid ses et voksende krav i kommunerne til at kunne se, ”hvad får man for pengene”.

I 2015 er situationen på dette område, at nogle tilbud bruger håndskrevne dagbogsnotater, mens andre tilbud inden for de sidste 2 år – og her kan konsulenterne identificere en udvikling mellem 2014 og 2015 – har investeret i avancerede IT systemer, der understøtter resultatdokumentation og effektmåling.

En del tilbud råder ikke over IT til understøttelse af dokumentationsarbejdet, og nogle steder skriver man end ikke dagbog på de enkelte borgere ...

Foruden relevante IT-systemer til dokumentationsopgaven er bemestring af de samme IT-systemer et udviklingspunkt for tilbuddene. Vigtigst er at udvikle tilbuddets dokumentationskompetencer til sikring af systematisk, målrettet og relevant dokumentation af tilbuddets resultater.”

Kilde: Socialtilsyn Syd Årsrapport 2015, s. 32.

Tjek:

- Har vi dokumentation, som ikke bidrager til den pædagogiske opgave?
- Har vi dokumentation, som medarbejderne ikke oplever som meningsfuld, eller som er demotiverende?
- Har dokumentationen til det sociale tilsyn medført, at anden dokumentation på vores arbejdspladser er bortfaldet?
- Virker vores IT-værktøjer hensigtsmæssigt?



KILDER OG LINKS

ARBEJDESTILSYNET

Arbejdstilsynets Call Center. Telefon 70 12 12 88 (mandag-torsdag kl. 8-16, fredag kl. 8-15).
Arbejdstilsynets Hotline om mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.
Telefon 70 12 12 88. Tast 3 for hotlinen.

For kilder fra Arbejdstilsynet – Tast **www.at.dk**, og angiv kilden i søgefeltet, eller kopier kilden ind i Google-søgefeltet.

Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse:
Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014. D.4.3-2.
Døgninstitutioner og hjemmepleje – Arbejdsmiljøvejviser.
Tidspres, der øger risikoen for ulykker. Eksempelvis ved at tage chancer og ved ikke at hente hjælp:
At-intern instruks IN-4-3.
Forflytning, løft og anden manuel håndtering af personer:
At-vejledning D.3.3.
Vurdering af arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser:
At-meddelelse 4.05.3.
Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær:
At-vejledning D.3.4.
Faldrisiko på gulv: At-vejledning A.1.6.
Forebyggelse af ulykkesrisici ved hjælp af orden og rydelighed: At-vejledning F.0.6.
Risikobaseret tilsyn – generelt. Arbejdstilsynet: RT-1.
Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.
Bekendtgørelsen om Samarbejde om sikkerhed og sundhed.
Døgninstitutioner og hjemmepleje. Afsluttende statusnotat for den særlige indsats i Døgninstitutioner og hjemmepleje. Arbejdstilsynet 2011.

ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET

www.ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet/nyhedsbreve-fra-arbejdsmiljoklagenaevnet
Fastholdelse af påbud om at sikre at alenearbejde med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges så risikoen for vold imødegås. Nyhedsbrev nr. 3 2016, sag nr. 6.

VIDENCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Site om forebyggelse af vold og udad reagerende adfærd. Cases, vejledninger og regler – **www.forebygvold.dk**

ARBEJDSMARKEDETS ERHVERVSSIKRING

www.aes.dk/da/arbejdsskader
Forskellen imellem en arbejdsulykke og en erhvervs sygdom.
www.aes.dk/Temaer/Psykiske-arbejdsskader
Om Post Traumatisk Stress Syndrom (PTSD).

SOCIALTILSYN SYD

Lov om socialt tilsyn.
Socialtilsyn Syd. Årsrapport 2015.

LO / FTF / OAO

Har arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? – Øje på arbejdsmiljøet. LO, august 2010. Center for Arbejdsmiljø og arbejdsliv.
Underrapportering af arbejdsulykker – Øje på arbejdsmiljøet. LO, maj 2012.
Fællesskab før forskelle. LO og FTF, november 2014.
OAO om Tillidsreformen. **www.OAO.dk** (øverste bjælke).

KTO / FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

KTO-aftalen om kompetenceudvikling.
KTO-aftalen om trivsel og sundhed.

SOCIALPÆDAGOGERNE

www.sl.dk – Faglig Håndbog /KL/ Arbejdstid.
Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse, 2014.
Interviews med tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.
Vold på socialpædagogiske arbejdspladser.
Socialpædagogerne, april 2016.
De offentlige ledere og tillidsaftalen. Offentlig Ledelse 1, 2015.

SOCIALPÆDAGOGERNE SYDJYLLAND

Styrk arbejdsmiljøet. Se [Socialpædagogerne Sydjyllands hjemmeside](#).
Guide til læring af ulykker på socialpædagogiske arbejdspladser. Se [Socialpædagogerne Sydjyllands hjemmeside](#).

Lav din side på Arbejdstilsynet.dk

På Arbejdstilsynet.dk kan du lave din egen side med de materialer, som er vigtige for dig.

Øverst i højre hjørne er ikonet *Min side*. Her opretter du dig med din e-mail og et password. Herefter kommer du ind på *Min side*. I højre side klikker du på branchen *Daginstitutioner*, hvorefter du kan klikke på *din branche*, som er *Døgninstitutioner* og *hjemmepleje*.

Du kan nu lave *Min side* – eksempelvis med de materialer fra Arbejdstilsynet, som anvendes i denne publikation. *Bekendtgørelser* henter du fra *Bekendtgørelser*, *At-vejledninger* fra *At-vejledninger* osv. Du kan tilføje nye materialer, du får kendskab til, eksempelvis *Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid*, som trådte i kraft fra 1. januar 2016.

Gør du det, får du en *Min side*, som f.eks. kan se sådan ud:

MIN SIDE

...

De vigtigste At-vejledninger

Psykisk arbejdsmiljø

Vold - At-vejledning D.4.3.3

Bekendtgørelser

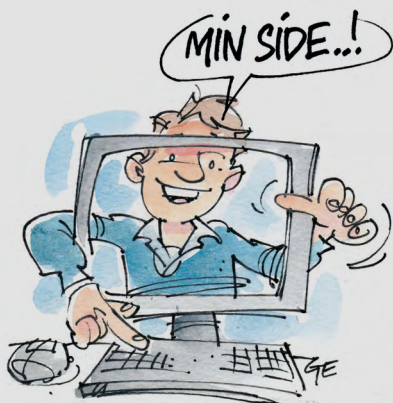
Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Informationsmaterialer fra Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøvejviser til døgninstitutioner og hjemmepleje



KOLOFON

Styrk Arbejdsmiljøet.
Socialpædagogerne Sydjylland, 2016.

Tekst:

Arbejdsmiljøkonsulent Christian Jensen
i samarbejde med
Michael Madsen,
kredsformand for Socialpædagogerne
Sydjylland.

Redigering:

Carl Ancher – Journalistik,
Kommunikation & PR.

Illustrationer:

Gert Eilenberger.

Grafik og layout:

www.nilshenrik.dk



SOCIAL PÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

Vestkraftgade 1, 2.
6700 Esbjerg
Tlf. 72 48 62 50
E-mail: sydjylland@sl.dk
www.sl.dk/sydjylland