



# ARBEJDSMILJØ OG TILLID

**SOCIAL**PÆDAGOGERNE

STORSTRØM







# Hvad gør vi – og hvordan

## Socialpædagogerne Storstrøm 2016

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 resurser. Det kræver til stadighed vores opmærksomhed. Socialpædagoger arbejder i, hvad Arbejdstilsynet kalder: "En særligt nedslidningstruet branche", med høj forekomst af førtidspensionering og sygefravær. Derfor denne publikation: "Arbejdsmiljø og Tillid" som fokuserer på vores handlemuligheder:

- **Forebyggelse ved anvendelse af arbejdsmiljøloven** og samarbejde med Arbejdstilsynet
- **Kompetence udvikling og øget social kapital** i samarbejde med Societilsyn Øst
- **Kvalificering af dokumentationen** og begrænsning af den dokumentation, der kan give stress

"Arbejdsmiljø og Tillid" henvender sig til dig, som på arbejdspladsen har ansvar for forbedring af arbejdsmiljøet. Med publikationen angiver vi handle- og udviklingsmuligheder overfor aktuelle arbejdsmiljøproblemer. Vi håber, at vi hermed kan inspirere SL's 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.

Lisbeth Schou

*Kredsformand for Socialpædagogerne  
Kreds Storstrøm*

Februar 2016

Revideret februar 2017

# 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 nedslidningstruet 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 nærvæd ulykker og analyser dem

---

## ARBEJDSLILSYNET OG SOCIALPÆDAGOGISKE TILBUD

Arbejdstilsynet har siden 2008 besøgt socialpædagogiske tilbud over 3.000 gange. Tilbud for personer med psykiske handicaps er besøgt over 2000 gange og tilbud for børn og unge over 1000 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 afgivet 600 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. På børn og unge område er tallet 250. Imidlertid giver arbejdstilsynet i dag langt flere påbud om psykisk arbejdsmiljø. I 2011 udgjorde psykiske påbud på voksenhandicapområdet 1 % af tilsynets afgørelser. I 2014 var omfanget af påbud om ændring af det psykiske arbejdsmiljø vokset til 62 %. Et påbud betyder, at arbejdspladsen inden for en bestemt tidsfrist skal ændre forhold af betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet kontrollerede også for arbejdspladsens "egen indsats". Er der lavet en Arbejdspladsvurdering med handlingsplan, som der følges op på? Er der valgt en arbejdsmiljørepræsentant ol. I 2009 fandt Arbejdstilsynet mangler i egen-indsatsen ved 40 % af de 100 besøgte tilbud for børn og unge. I hele perioden fandt arbejdstilsynet mangler i egen-indsatsen ved 22 % af tilbuddene. Det tilsvarende tal for tilbud for personer med psykiske handicaps var 9 %.

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 "rigtigt 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: Øje på arbejdsmiljøet. Har arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? LO, august 2010. Side 71.

---



# Brug Arbejdstilsynet

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 hjemmeplejen, herunder en Arbejds miljøvejviser med de vigtigste regler på SL's 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.

**"Jeg bruger Arbejdstilsynets Call Center, når jeg har et spørgsmål eller er i tvivl om gældende regler. Jeg har altid fået et kvalificeret svar. Det kan ikke anbefales stærkt nok."**

*Sonja Sørensen, Faglig konsulent Socialpædagogerne Storstrøm*

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](http://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 miljø mæssigt forsvarligt indenfor 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 kreds kontoret og her drøfte en eventuel klage. Kreds kontoret 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.

---

---

## DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ ER HOVEDOPGAVEN

Det psykiske arbejdsmiljø er hovedopgaven på en institution som vores. Det fysiske ordner vi bare. Her bruger jeg lovgivningen og ringer til Arbejdstilsynets callcenter eller Guldborgsunds kommune arbejdsmiljø afd., hvis jeg er i tvivl. Ordene er Lone Merkels, Arbejdsmiljørepræsentant på Saxenhøj.

Den vanskelige opgave er det psykiske arbejdsmiljø. Her bruger vi Arbejdsskade-registreringerne til at få klarlagt, om der er kollegaer, som har været udsat for psykisk overlast. Vi får dem anmeldt, givet hjælp til berørte kolleger og analyserer ulykken for at forhindre gentagelse. Vi anmelder ulykkerne i EASY, og én gang om måneden samler vi op på vores arbejdsmiljøgruppemøder. Vi drøfter bl.a.: Hvad kan vi gøre for at forbygge og hjælpe berørte kolleger? Nærværende ulykkerne registrerer vi, så de indgår især i diskussionen om forebyggelse.

Til risikovurdering bruger vi: "Brøset Violence tjeklist", udviklet af den Norske Psykiatri. Vi har tilpasset den således, at den passer til vores forskellige afdelinger. Vi har arbejdet med den i et års tid, og den giver et billede af ricikoen ved den enkelte borger. Dermed øger den kollegernes tryghed og medvirker til, at forebyggende initiativer sker med det samme.

*Lone Merkel er arbejdsmiljø repræsentant på Forsorghjemmet Saxenhøj EASY er Arbejdstilsynets og Arbejdsskadestyrelsens fælles anmeldesystem. Se side 9. "Brøset violence checklist", se [www.forebyggvold.dk](http://www.forebyggvold.dk)*

---

## ARBEJDESTILSYNETS HOTLINE OM MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

### Råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning til 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 fx 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.

---

# Registrering af arbejdsulykker

**Arbejdsulykker skal anmeldes** til arbejdstilsynet. Arbejdsulykker, - fysisk eller psykisk - 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.

---

## UNDERRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER PÅ DET SOCIALE OMRÅDE

Undersøgelse gennemført af læger på Odense Universitetshospital viste en underrapportering af arbejdsskader på det sociale område på 65 %.

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 % 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, plejehjem.

Kilde: Øje for arbejdsmiljøet – LO. "Underrapportering af arbejdsulykker" 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 udover 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.

---







# Arbejdsulykke eller erhvervssygdom?

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. Denne har pligt til at anmelde, så snart vedkommende får mistanke om, at der foreligger en sygdom, der kan skyldes arbejdet. Arbejdsgiver skal ikke anmelde en erhvervssygdom.

Om forskellen imellem en arbejdsulykke og en erhvervssygdom se Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside [www.ask.dk/da/Arbejdsskader](http://www.ask.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. Det 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 erhvervs sygdoms liste. I perioden 2010 til 2014 har 93 socialpædagoger igennem egen læge eller arbejdsmedicinsk klinik anmeldt deres belastningsreaktioner som erhvervs sygdommen PTSD. Heraf er 43 blevet anerkendt som erhvervs betinget. Kilde: Socialpædagogen nr. 18 2015.

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

Hvor en medarbejder har følger efter én eller flere voldsepisoder, som ikke enkeltvis har medført sygefravær, kan følgerne anmeldes som en erhvervs betinget lidelse. Dette gøres bedst af Arbejdsmedicinsk Afdeling Nykøbing Falster. Socialpædagogerne Storstrøm samarbejder med Arbejdsmedicinsk Afdeling og kan henvise medlemmer hertil. Arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads kan ligeledes henvise til Arbejdsmedicinsk Afdeling Nykøbing Falster: Telefon 56 51 52 75.

Se også: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring [www.aes.dk](http://www.aes.dk)

---

Tilløb til ulykker, kaldet **nærved ulykker**, skal registreres. En nærved ulykke kan være optræk til vold, fx 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 forbyggende, eksempelvis i forbindelse med arbejdspladsvurderingen.

**Indberetning om magtanvendelse** er rettet imod brugerens retssikkerhed, men bør, hvor magtanvendelsen kunne medføre en arbejdsulykke, indgå i registreringer af nærved ulykker. Magtanvendelsesindberetningen kan dermed bidrage til forebyggelse og ulykkesanalyse. Se også tekstboksen: Magtanvendelse og arbejdsulykker side 16.



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.

### **Nærved ulykker og arbejdsmiljøorganisationen**

Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i undersøgelse af ulykker og sundhedsskader samt tilløb her- til 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.

---

### **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 det 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 en konkret vurdering af risici og forhindring af disse. Det er ikke aktuelt afklaret, om arbejdsmiljølovens beskyttelse af medarbejderne står over beskyttelsen af borgernes ret til at tilbageholde oplysninger.

Socialpædagogerne Storstrøm mener, at arbejdsmiljølovens beskyttelse af medarbejderne har forrang. Ledelse og medarbejdere skal derfor inden modtagelse af en ny beboer have adgang til at foretage den vurdering af risici, som loven forudsætter. Socialpædagogerne Storstrøm 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 Arbejdstilsynet eller Socialpædagogerne Storstrøm.

---

# Brug ulykken til at forebygge

En arbejdsulykke skal anmeldes inden 9 dage. Skadelidte skal sikres erstatning, men ulykken 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 forbunden med straf. Se tekstboks side 6.

Anmeldelsen skal ske digitalt til Arbejdstilsynet i anmeldesystemet EASY. Arbejdspladser kan også anmelde arbejds-skader i kommunens eget system, som herefter videresender 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 Storstrøm. I arbejdet med årsagsanalysen fra Socialpædagogerne Storstrøm kan I også anvende Arbejdstilsynets dialogværktøj. Se Socialpædagogerne Storstrøms hjemmeside.

# Forebyggelse af arbejdsulykker for Socialpædagoger

Til forebyggelse af arbejdsulykker på det socialpædagogiske område er navnlig følgende vejledninger fra Arbejdstilsynet relevante:

- Vold og udad reagerende adfærd: Arbejdstilsynets vejledning: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse D.4.3-3
- 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

## 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?








SL - STOR ≈    
GIR STOR MENING

Problemer på job  
SL trapper op...

SL  
HAR  
MANGE  
GOLDE  
I LUFFEN



HÅND I HÅND

Social pædagogerne 



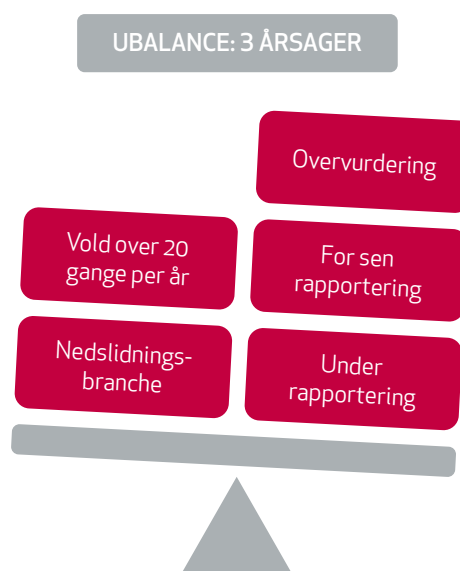
## Arbejds miljø, udadreagerende adfærd og vold

Socialpædagogerne er en faggruppe med mange førtidspensioneringer. Årsagerne er flere, men udad-reagerende adfærd fra brugerne er én 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 hedder derfor: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.

Socialpædagogernes egen arbejdsmiljøundersøgelse 2014 bruger begreberne: fysisk og psykisk vold. Her oplyste 36 procent af medlemmerne, at de inden for det sidste år har været udsat for vold. 18 procent af disse havde på det år været udsat for vold mere end 20 gange. Denne kendsgerning er medvirkende til, at Socialpædagogerne på kongressen 2014 besluttede at:

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

I perioden 2008-2014 besøgte Arbejdstilsynet over 3.000 Socialpædagogiske tilbud. Erfaringerne herfra udgør grundlag 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. Se tekstboksen: Arbejdstilsynet og Socialpædagogiske tilbud.



---

## ARBEJDSSTILSYNET 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, fx mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed - herunder trusler på livet, 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, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegninger.
- Krænkende adfærd, fx ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelser eller diskriminerende udsagn.

Arbejdstilsynets vejledning, maj 2014: Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse: D.4.3-3.

---

---

## PRAKSISFORTÆLLINGER SOM FOREBYGGELSE

I det daglige arbejde med borgerne, har vi tendens til at vænne os til særlige adfærdsformer og konfliktfyldte situationer, som udenforstående ville opleve voldsomt grænseoverskridende.

Det vi går i hver dag, oplever vi som almindelige dagligdags begivenheder. Vores opfattelse af grænser kan forskydes, og måske indgår vi også i relationelle adfærdsmønstre, som vi selv er blinde for. Med praksisfortællinger sætter vi fokus på dybde, perspektiver og detaljer i en enkelt situation, for deraf i fællesskab at uddrage relevant og nærværende læring.

Praksisfortællinger kan samtidig være med til at ændre forestillingen om, at vold og trusler er en uundgåelig risiko i arbejdet. I stedet kan praksisfortællingerne være med til at udvikle forståelsen for, at vold og trusler kan forebygges gennem handlinger, som medarbejderne finder frem til på baggrund af fælles faglige overvejelser.

I praksisfortællingerne arbejder vi sideløbende med Low Arousal og stressprofil.

Når der opstår grænseoverskridende adfærd, indberettes dette i borgerens klientjournal, EKJ. Episoderne drøftes igennem på teamøderne og i arbejdsmiljøgruppen for derigennem at arbejde hen mod nye pædagogiske tiltag. Fører den grænseoverskridende adfærd til indberetning i EASY, er det sikkerhedslederen, der indberetter og følger op på sagen.

Lene Fornitz er Arbejdsmiljørepræsentant i Center for Handicap, Lolland Kommune. Centeret har aktuelt ca. 275 medarbejdere.

Kilde: "Problemskabende adfærd" af Bo Hejlskov Elven.

---

Forudsætningen for at arbejde med 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?
- Magtanvendelse?



Socialpædagogerne Storstrøm 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-, tillidsrepræsentanter og ledere til at læse vejledningen og inddrage Arbejdstilsynet, hvis der er spørgsmål.



## Socialtilsyn Øst, MED udvalget og Social Kapital

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

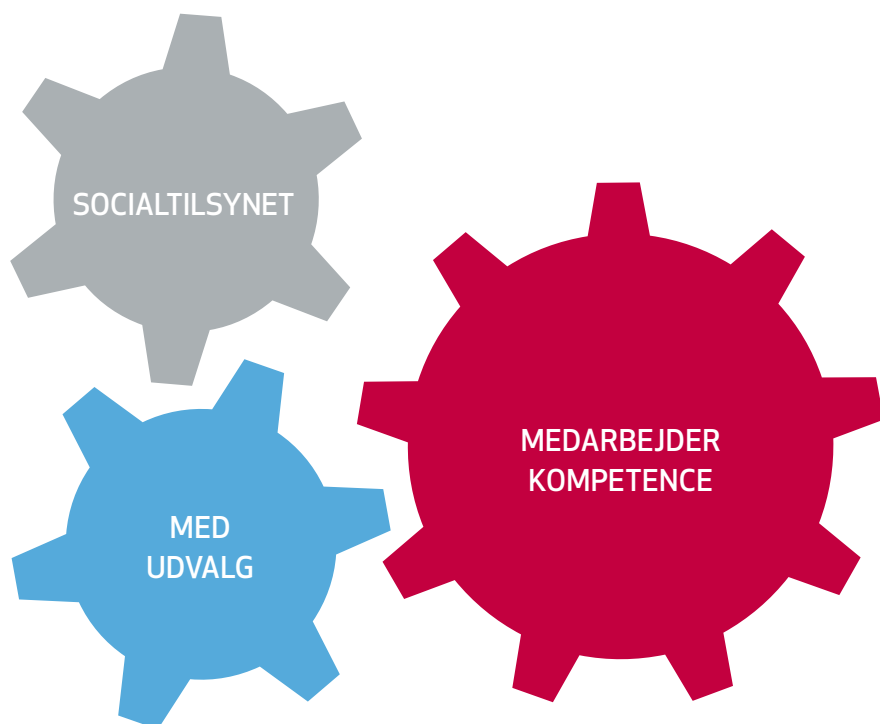
"Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov." Bekendtgørelsen om Lov om socialt tilsyn".

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

"Udover 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 fremtidig kompetencer.

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



---

## PRAKTISER VED ÅBENHED

"Praktiser ved åbenhed". Det er Per Bondes anbefaling som leder, også i forhold til Socialtilsyn Øst. "Vi har fra dag ét søgt dialog med Socialtilsyn Øst og bruger dem som sparingspartner. Deres to tilsynsrapporter er drøftet på personalemøder og i MED-udvalg. Derudover er rapporterne på vores intranet og dermed tilgængelig for medarbejderne."

Sidste tilsynsrapport efterlyste en gentagelse af tidligere års indsats om magtanvendelse. Det følger vi op på med en temadag om fysisk/psykisk magtanvendelse, omsorgspligt / omsorgssvigt. Det hele pakket ind i ETIK.

For at sikre tilbuddets aktuelle og fremtidige kvalitet har vi også gennemført en intern efteruddannelse. Samtlige ansatte har deltaget i "recovery orienteret rehabilitering", netop for at styrke fagligheden i arbejdet, som forudsat i lov om social tilsyn."

Per Bonde er leder af Atriumfonden. Et bosted for mennesker med psykiske lidelser. Beliggende i Guldborgsund kommune.

---

---

## MAGTANVENDELSE OG ARBEJDSMILJØ

Anvendelse af magt er forbundet med risiko. Både for den der udøver magten, og den magten udøves overfor. Indberetning af magtanvendelse vil derfor ofte også indeholde oplysninger af betydning for forebyggelse af arbejdsulykker og arbejdsmiljøet i øvrigt. Navnlige kan magtanvendelse indeholde oplysninger om de nærveds ulykker, som arbejdsmiljøorganisationen er forpligtiget til at registrere og behandle. Se om nærved-ulykker side 7.

Socialtilsyn Øst modtager magtanvendelserne og skriver på den baggrund: "Forhold der ofte udløser magtanvendelse er (i uddrag):

- Når der stilles krav
- Når hverdagen ikke er forudsigelig
- For rigid struktur
- Manglende faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov
- Når ressourcerne ikke er optimale
- Når de fysiske rammer ikke er optimale, f.eks. smalle gange og ikke mulighed for at trække sig tilbage
- I relationen mellem borger og medarbejder samt andre borgere
- Borgere der ikke har valgt at bo samme sted
- Når målgruppe er for bred – borgerne har for forskellige behov"

Kilde: Socialtilsyn Øst. Årsrapport 2014 s. 19

Socialtilsyn Øst 's oplysnings af årsager til magtanvendelse er samtidig forslag til forebyggende foranstaltninger. Det enkelte tilbud, Ledelsen og Arbejdsmiljørepræsentanten kan på samme måde anvende magtanvendelsesindberetningen som udgangspunkt for konkrete forebyggende tiltag i forhold til arbejdsulykker og arbejdsskader. Det er derfor vigtigt at indberetninger om magtanvendelse, der udgør en nærved-ulykke eller egentlig arbejdsulykke, behandles i arbejdsmiljø organisationen / MED udvalget.

---



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 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 Storstrøm opfordrer det enkelte MED-udvalg til at drøfte udvalgets opgaver i forhold til Socialtilsyn Øst. 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:

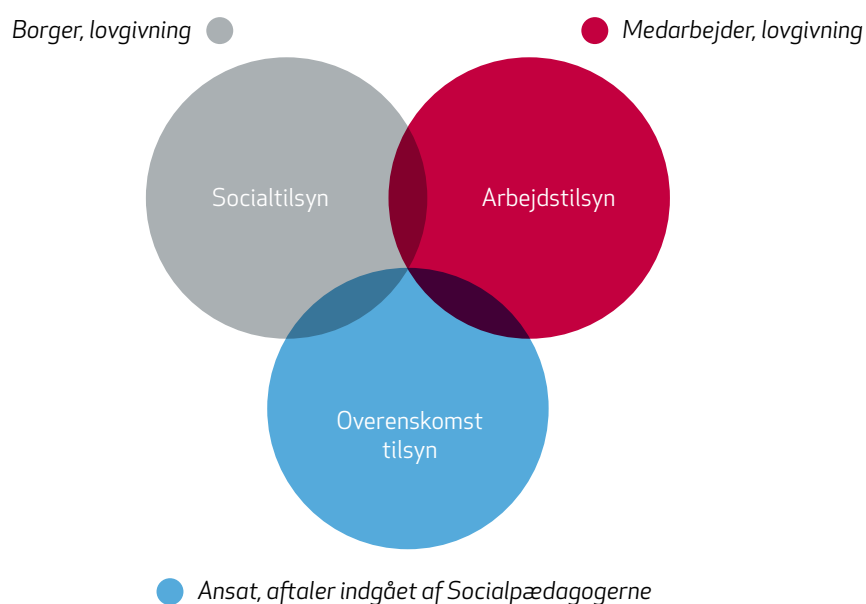
- **Har MED-udvalget aftalt udvalgets opgaver** i forhold til det årlige driftstilsyn og tilbuddets årsrapport, herunder:
  - Tilbuddets aktuelle kompetencer
  - Tilbuddets kompetencer på sigt
  - Sygefravær
- **Har MED-udvalget drøftet øvrige opgaver** i forhold til Socialtilsyn Øst, eksempelvis:
  - 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, 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 ARBEJDSSTID

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
- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg

Disse aftaler giver mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der tilpasses lokale forhold. Arbejdstilrettelæggelsen 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 aftale part, men arbejdstid er også arbejdsmiljø. Derfor skal arbejdsmiljørepræsentanten indgå i processen. Se også: [www.sl.dk](http://www.sl.dk) Arbejdsmiljø/ den gode arbejdsplads / arbejdsplanlægning.

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

- At arbejdsplanlægningen, på såvel kort som lang sigt, er arbejdsmiljømæssigt og socialt forsvarligt 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

På kredsens hjemmeside findes en skabelon til udarbejdelse af forslag til lokalaftale. Skabelonen skal sikre, at arbejdspladsen får drøftet mål og indhold i aftalen.

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 også administrerer i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

---

# 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 SL's arbejdsmiljøundersøgelse 2014 på interviewene med Ledere, Tillids- og Arbejdsmiljørepræsentanter.

---

## LEDERNE OM DOKUMENTATION

Lederne ønsker en dokumentation, der i højere grad kan bruges til at udvikle kerneopgaven. Næsten to ud af tre ledere oplever, at der er arbejdsgange, som er unødigt bureaukratiske. En fjerdedel af lederne er uenig i, at den dokumentation, som lederen giver, bliver brugt til at forbedre kerneydelsen.

Kilde: Offentlig Ledelse 1. 2015. "De offentlige ledere og tillidsaftalen". Resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere organiseret hos Socialpædagogerne, HK-kommunal og Socialrådgiverne.

---

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 velbegrundet og meningsfuld dokumentation også give stress, hvis værktøjet, som anvendes til dokumentationen, er unødigt tidskrævende eller ustabil. Vanskelige Edb-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.

---

## DOKUMENTATION ER JO DET MAN UDVIKLES AF

Dokumentation er kommet for at blive. Vi skal forholde os til den, for den skal give mening. Forudsætningen for en meningsfuld dokumentation er en klar og fælles forståelse af, hvad kerneopgaven er. At ledere og medarbejdere trækker i samme retning. Når vi har en fælles og klar fornemmelse af dette, er det nemmere at udvikle og forstå, hvad dokumentation af det pædagogiske arbejde skal bruges til.

Som medarbejder skal man kunne se en mening med dokumentationen. Der er ikke noget værre end ikke at vide eller forstå, hvad det skal til for. Det skaber unødigt irritation og stress, når man tror, man laver unødigt arbejde.

Ledelsen skal tage ansvar for at finde løsninger, der giver mening. Her er vi også udfordrede ved valg af IT systemer, men det fylder hos os mindre og mindre.

*Helle Riis Viceforstander Autismecenteret Storstrøm*

---

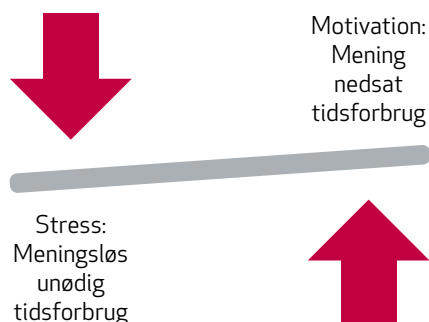


Der er derfor brug for at kvalificere dokumentationen. Dokumentation er en del af fagligheden og skal styrke denne. Den skal give mening og retning i det daglige arbejde. Nedbringer vi den tid, vi bruger på dokumentation, frigør vi samtidig tid til brugerne.

Kredsens faglige mål er at:

- Sikre, at dokumentation styrker den pædagogiske opgave
- Sikre, at dokumentation giver mening og styrker medarbejdernes motivation
- Sikre, 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. Dokumentation 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 derfor en indsigt, vi er forpligtiget til at formidle. Ansvar for den pædagogiske faglighed kræver, at vi som socialpædagoger bidrager til dialogen om kvaliteten i dokumentation.

---

## TILLID OG KERNEOPGAVEN

### Tillid på Bundlinjen

"For mig er tillid og faglighed omdrejningspunktet for vores arbejdsmiljøarbejde", siger Tillidsrepræsentant Silvette Kjær.

"Når vi arbejder i store teams og oplever store omstruktureringer og forandringer i organisationen, så er det tilliden til hinandens faglighed, der skal bære os igennem. Tillid er grundlaget for trivslen, for nærværet, for det gode socialpædagogiske arbejde og dermed afgørende for det gode arbejdsmiljø".

*Silvette Kjær er Tillidsrepræsentant på Center for Handicap Lolland.*

### Gør det du siger, og sig det du gør

"Tillid til hinanden er forudsætningen for, at den faglige diskussion skaber udvikling. Personligt og i forhold til kerneopgaven."

"Tillid giver mulighed for, at kunne sige tingene, som de er og dermed højne kvaliteten. En fejlfinderkultur gør den faglige diskussion personlig og blokerer for udvikling. Men har vi tillid, kan vi udfordre hinanden fagligt."

"Tillid forudsætter troværdighed, som skabes, når du gør, det du siger og siger det, du gør. Helt enkelt."

*Annette Moryl Hansen er Leder af Center for Handicap*

### Tillidsreformens syv principper:

1. Styring i den offentlige sektor fokuserer på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling af og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunderet dokumentation
5. Opgaveløsning skal baseres på viden om, hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgernes resurser

Tillidsreformen er en aftale mellem de centrale parter på det offentlige område. Socialpædagogerne er som medlem af OAO med i aftalen, som blev indgået juni 2013.

Se [www.OAO.dk](http://www.OAO.dk)

---

Initiativet til en forbedret dokumentation kan begynde mange steder. Socialpædagogerne Storstrøm opfordrer Ledere, Arbejdsmiljø – og Tillidsrepræsentanter til at sætte dokumentation på dagsordenen i arbejdsmiljøorganisation og MED-udvalg.

---

## LAV DIN SIDE PÅ ARBEJDSLIVSNET.DK

På arbejdslivsnet.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 Arbejdslivsnet, som anvendes i denne publikation. Bekendtgørelser henter du fra: "Bekendtgørelse", AT vejledninger fra "AT-vejledninger", osv. Du kan tilføje nye materialer du får kendskab til, eksempelvis: Bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold udenfor arbejdstiden, fra 1. januar 2016.

Gør du det, får du en: "Min side", som ser således 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 Arbejdslivsnet
- Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

##### Informationsmaterialer fra Arbejdslivsnet

- Arbejdsmiljøvejviser til døgninstitutioner og hjemmepleje
- 

### TJEK:

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



## Kilder og Links

### ARBEJDSSTILSYNET

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: Link på: [www.at.dk](http://www.at.dk) og angiv kilden i søgefeltet øverst til højre 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.

### VIDENCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Site om forebyggelse af vold og udad reagerende adfærd. Cases,

vejledninger og regler [www.forebygvold.dk/](http://www.forebygvold.dk/)

"Brøset violence checklist"

### ARBEJDSKADESTYRELSEN

[www.ask.dk/da/Arbejdsskader](http://www.ask.dk/da/Arbejdsskader)

Forskellen imellem en arbejdsulykke og en erhvervs sygdom

Temaer/psykiske arbejdsskader/ Post Traumatisk Stress Syndrom

### SOCIALTILSYN ØST

Lov om socialt tilsyn

Socialtilsyn Øst Årsrapport 2014

### LO / FTF / OAO:

Har arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? LO Øje på arbejdsmiljøet.

August 2010. Center for Arbejdsmiljø og arbejdsliv.

Underrapportering af arbejdsulykker. Øje for arbejdsmiljøet – LO. Maj 2012.

Fællesskab før forskelle. LO og FTF november 2014

OAO om Tillidsreformen. Se øverste bjælke [www.OAO.dk](http://www.OAO.dk)

### KTO / FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

KTO aftalen om kompetenceudvikling

KTO aftalen om Trivsel og sundhed

### SOCIALPÆDAGOGERNE

[www.sl.dk](http://www.sl.dk) Faglig Håndbog /KL/ Arbejdstid

Socialpædagogerne arbejdsmiljøundersøgelse 2014, interview med

Tillids og Arbejdsmiljørepræsentanter og Ledere

Offentlig Ledelse 1. 2015. "De offentlige ledere og tillidsaftalen."

### SOCIALPÆDAGOGERNE STORSTRØM

Arbejdsmiljø og Tillid publikation februar 2016.

Se Socialpædagogerne Storstrøms Hjemmeside

Guide til læring af ulykker på Socialpædagogiske arbejdspladser.

Se Socialpædagogerne Storstrøms Hjemmeside

### Arbejdsmiljø og Tillid. Socialpædagogerne Storstrøm 2016

Tekst: Arbejdsmiljøkonsulent Christian Jensen i samarbejde med Lisbeth Schou, Kredsformand for SL Storstrøm. Ledere, Tillids – og Arbejdsmiljørepræsentanter har bidraget med interviews, forslag til tekst og prioritering af stoffet.

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

STORSTRØM