



Nyhedsbrev nr. 9/2014

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde i oktober måned 2014 truffet 40 afgørelser.

Heraf er de nedenstående afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, når de er frigivet dér.

Afgørelserne kan søges frem på retsinformation.dk under søgekriteriet: "Ressortministeriets journalnummer": Brug journalnumrene, der står her i nyhedsbrevet under den enkelte afgørelse.

Indhold

Lov om arbejdsmiljø.....	1
Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at medbringe risikoen ved, at beboere på et forsorgshjem har adgang til køkkenknive, sikre brugbare og tilstrækkeligt med alarmer, samt forebygge risikoen ved at beboere nægter at tage deres medicin	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp	5
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for røveri, vold og trusler om vold	7
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at underrette medarbejdere om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp – men ophævelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø og om fornøden oplæring.....	8
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at arbejdsborde i en reception i fornødent omfang er indstillelige, og at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme ved skærmarbejdspladserne	10
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at sikre at medarbejdere ikke arbejder alene med de af en institutions brugere, som har en kendt voldelig adfærd	12

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at medbringe risikoen ved, at beboere på et forsorgshjem har adgang til køkkenknive, sikre brugbare og tilstrækkeligt med alarmer, samt forebygge risikoen ved at beboere nægter at tage deres medicin

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i et forsorgshjems køkkener.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøgene kunne konstatere, at der i forbindelse med en dødsulykke blev anvendt en kniv fra køkkenet til at overfalde medarbejderen med, idet forsorgshjemmet ikke foretog en risikovurdering i forhold til de enkelte beboere, der har adgang til knive i køkkenerne.

Nævnet fastholdt desuden påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler ved at sikre, at ansatte hurtigt og effektivt kan få hjælp, idet der på forsorgshjemmet var uklarhed om, hvornår man bærer alarmer, og hvor de kan hentes, hvis der mangler alarmer, eller de er i stykker.

Nævnet fastholdt endvidere påbud om straks at etablere foranstaltninger til forebyggelse af vold og trusler om vold i arbejdet med beboere på forsorgshjemmet, idet forsorgshjemmet ikke foretog en organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere, heller ikke i forbindelse med at beboerne bliver psykisk dårligere ved ophør af ordineret medicin, som de nægter at tage.

Arbejdstilsynet undersøgte en dødsulykke på et socialpsykiatrisk center, der består af botilbud til voksne mennesker med betydelige psykiske funktionsnedsættelser. En beboer havde dræbt en medarbejder med en kniv.

I forbindelse med undersøgelsen af dødsulykken blev det blandt andet oplyst, at der forekommer jævnlige episoder med vold og trusler, og at der ikke altid er alarmer til alle medarbejdere, der er på arbejde. Det forekommer, at alarmer ikke fungerer, og at det ikke er alle, der bruger en alarm.

Ledelsen tilkendegav overfor Arbejdstilsynet, at der er uklarhed om krav til at bære alarm. Det blev desuden oplyst, at medarbejderne arbejder alene mellem kl. 07.00 og kl. 08.00. Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der ikke løbende blev foretaget en risikovurdering af risikoen i de ansattes arbejde i forhold til de enkelte beboere, der har adgang til knivene i køkkenerne.

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere i forbindelse med ophør af ordineret medicin.

Medarbejderne er instrueret i at være agtpågivende, og at de skal trække sig ved situationer, hvor man føler sig utryk, men at der ikke er retningslinjer for løbende risikovurdering i forhold til medarbejdernes sikkerhed og arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med, at beboerne bliver psykisk dårligere.

Det blev oplyst, at medarbejdere til tider arbejder alene i de enkelte enheder, og at den beboer, der var involveret i ulykken er diagnosticeret paranoid skizofren, hvilket betyder, at der er potentiel risiko for at beboeren bliver udad - reagerende, hvis pågældende ikke tager sin medicin.

Arbejdstilsynet fik i den forbindelse oplyst, at den pågældende beboer markant havde ændret adfærd den seneste tid før dødsulykken, og det blev oplyst, at der på flere enheder jævnligt er beboere, der ikke ønsker at indtage deres ordinerede medicin.

Hvis den psykisk syge ikke vil have sin medicin, så kan medarbejderen i mange tilfælde bare afvente, at beboeren bliver så dårlig, at han eller hun kan blive tvangsindlagt.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet følgende påbud:

1. Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler ved at sikre, at ansatte hurtigt og effektivt kan få hjælp.

2. Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener.
3. Påbud om straks at etablere midlertidige foranstaltninger til forebyggelse af vold og trusler om vold i arbejdet med beboere på forsorgshjemmet.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Det fremgår af § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og hvor 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.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets 3 strakspåbud med følgende begrundelser:

Vedrørende påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler ved at sikre, at ansatte hurtigt og effektivt kan få hjælp.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet ikke er tilstrækkeligt forebygget, idet der på forsorgshjemmet er uklarhed om, hvornår man bærer alarmer, og hvor de kan hentes, hvis der mangler alarmer eller de er i stykker, og at der på forsorgshjemmet forekommer tilfælde, hvor ansatte arbejder alene. Nævnets afgørelse er truffet af 9 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: To af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for et strakspåbud, idet Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret det faktiske antal alarmer, der ikke fungerede eller måtte mangle i forhold til antallet af medarbejdere, eller om episoderne med vold og trusler har en karakter, hvor en alarm har haft betydning.

Vedrørende påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøgene kunne konstatere, at der i forbindelse med dødsulykken blev anvendt en kniv fra køkkenet til at overfalde medarbejderen med.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der har været yderligere en episode, hvor der blev anvendt en kniv fra et køkken til at true en medarbejder, og at der i næsten alle huse er fri adgang til knive i køkkenet.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der ingen løbende risikovurdering er af risikoen for vold og trusler om vold i de ansattes arbejde, i forhold til de enkelte beboere, der har adgang til knivene i køkkenerne, hvorved der er en øget konkret risiko i forbindelse med at knive er frit tilgængelige i køkkenerne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke er givet påbud om at aflåse knivene i køkkenerne, men påbud om, at der sker en reducere af risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener.

Nævnet fandt derfor, at arbejdet med forebyggelse af vold og trusler om vold i forbindelse med hjælp og støtte til beboere på forsorgshjemmet udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Nævnet lægger endelig vægt på, at udsættelse for vold og traumatiske hændelser kan forøge medarbejdernes risiko for at udvikle posttraumatiske belastningsreaktion (PTSD). Medarbejderne risikerer endvidere fysiske skader herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet finder, at faren for at blive udsat for vold og trusler om vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Vedrørende påbud om straks at etablere midlertidige foranstaltninger til forebyggelse af vold og trusler om vold i arbejdet med beboere på forsorgshjemmet.

Nævnet fandt, at arbejdet med beboere der bliver tiltagende dårligere, når de ikke tager ordineret medicin, ikke er planlagt, tilrettelagt og udført så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere, heller ikke i forbindelse med ophør af ordineret medicin, og at der i forlængelse heraf ikke systematisk tages stilling til eventuelt behov for ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, herunder for eksempel om det er forsvarligt at ansatte arbejder alene.

Nævnet lagde herved vægt på, at det ved tilsynsbesøgene på forsorgshjemmet blev oplyst, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere i forbindelse med ophør af ordineret medicin.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst om forebyggelse, at medarbejderne er instrueret i at være agtpågivende, og at de skal trække sig ved situationer, hvor man føler sig utryk, men at der ikke er retningslinjer for løbende risikovurdering i forhold til medarbejdernes sikkerhed og arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med, at beboerne bliver psykisk dårligere.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i forbindelse med undersøgelsen af dødsulykken kunne konstatere, at medarbejdere udsættes for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, idet der på stedet bor beboere, der er potentielt farlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at medarbejdere til tider arbejder alene i de enkelte enheder, og at den beboer, der var involveret i ulykken er diagnosticeret paranoid skizofren, hvilket betyder, at der er potentiel risiko for at beboeren bliver udad - reagerende, hvis han ikke tager sin medicin.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at denne beboer markant havde ændret adfærd den seneste tid før dødulykken, og at det blev oplyst, at der på flere enheder jævnligt er beboere, der ikke ønsker at indtage deres ordinerede medicin.

Nævnet lagde herved vægt på, at manglende indtagelse af ordineret medicin kan føre til udad - reagerende adfærd hos nogle psykisk syge, og at der på stedet er 82 ud af 109 anmeldelser for utilsigtede hændelse under kategorien "akut psykisk overbelastning", hvilket betyder at de ansatte har været udsat for vold eller trusler om vold.

Hvis den psykisk syge ikke vil have sin medicin, så kan medarbejderen i mange tilfælde bare afvente, at beboeren bliver så dårlig, at han eller hun kan blive tvangsindlagt på enten gule eller røde papirer.

Nævnet fandt på den baggrund, at beboere, der bliver tiltagende dårligere f.eks. beboere, der ikke tager ordineret medicin, udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Utilstrækkelig forebyggelse af vold og trusler forøger medarbejderens risiko for at få stress og stress relaterede sygdomme som f.eks. angst, depression og hjertekarsygdomme.

Udsættelse for vold og traumatiske hændelser kan endvidere forøge medarbejdernes risiko for at udvikle posttraumatiske belastningsreaktion (PTSD). Medarbejderne risikerer endvidere fysiske skader herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet finder, at faren for at blive udsat for vold og trusler om vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2014-6024-41399, 2014-6024-41401, 2014-6024-41402, 2014-6199-41406, 2014-6100-41408, 2014-6100-41409 og 2014-6111-57935).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at der på en døgninstitution for autister skal træffes foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet, idet institutionen ikke havde fastlagt indholdet af psykisk førstehjælp, og ikke havde udpeget personer til at stå for psykisk førstehjælp.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en døgninstitution for rehabilitering af psykisk belastede borgere og fik gennem samtaler med de ansatte og ledelsen oplyst, at der på institutionen udføres arbejde, hvor der er en særlig risiko for, at de ansatte udsættes for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med rehabilitering af borgere.

De ansatte oplyste, at der har været episoder, hvor borgere har haft udadreagerende adfærd, og at der kan forekomme "verbale grovheder" fra borgerne, og "det påvirker alle at få et møgald". Der er desuden eksempler på seksuelt grænseoverskridende adfærd fra borgere, og overfusninger og konflikter med pårørende.

De ansatte oplyst, at der ikke er en konkret nedskrevet plan for, hvad man skal gøre, hvis man har været udsat for noget ubehageligt.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelsen om, at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet på døgninstitutionen.

Virksomheden skal:

- Fastlægge indholdet i psykisk førstehjælp,
- Udpege de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp,
- Sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, udgør et tilstrækkeligt antal i forhold til arbejdets art og virksomhedens størrelse,
- Sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, er fornødent oplært
- Underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 23, stk. 1, nr. 2, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand.

Det fremgår af § 23, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter stk. 1, nr. 2, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

Afgørelse

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet på døgninstitutionen, og fremsende en skriftlig tids- og handleplan til Arbejdstilsynet.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet gennem samtaler med virksomhedens ansatte og ledelsen konstaterede, at virksomheden ikke havde fastlagt indholdet af psykisk førstehjælp, og ikke havde udpeget personer til at stå for psykisk førstehjælp.

Virksomheden havde derved ikke sikret, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, er tilstrækkeligt oplært.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det af de ansatte blev oplyst, at der ikke er en konkret nedskrevet plan for, hvad man skal gøre, hvis man har været udsat for noget ubehageligt.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er grundlag for afgørelsen, idet Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomhedens foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet ikke er tilstrækkelige (j.nr. 2014-6024-06535).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for røveri, vold og trusler om vold

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en dagligvarebutik skal forebygge risikoen for røveri, vold og trusler ved at pengehåndteringen ikke foregik diskret, idet dette foregik ved at pengene lægges ned i en gennemsigtig bankpose eller i en sort boks, når der er kunder i kø ved kassen, og fordi pengene bæres synligt i hånden gennem butikken til baglokalet.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg i en dagligvarebutik af butikkens leder og af de ansatte oplyst, at når der skal fraføres penge fra kassen, tages et beløb mellem 4-5.000 kroner og 10.000 kroner, som enten lægges ned i en gennemsigtig bankpose eller i en sort boks, og at dette også foregår, når der er kunder i kø ved kassen.

Butikkens leder går igennem butikken med bankposen foldet i hånden ud til baglokalet, men godt kan finde på at gå en omvej med pengene, hvis en medarbejder eller en kunde skal hjælpes med noget. Lederen går så diskret som muligt med pengene, men man kan muligvis godt se pengene.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skal forebygge risikoen for røveri, vold og trusler om vold.

Regler

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal forebygge risikoen for røveri, vold og trusler om vold.

Nævnet lagde vægt på, at der i butikker foregår pengehåndtering, som ikke er diskret.

Nævnet lagde vægt på, at når der skal fraføres penge fra kassen tages et beløb mellem 4-5.000 kroner og 10.000 kroner fra kassen, som enten lægges ned i en gennemsigtig bankpose eller i en sort boks, og at dette også foregår, når der er kunder i kø ved kassen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at uddeleren herefter går igennem butikken med bankposen foldet i hånden ud til baglokalet, men godt kan finde på at gå en omvej med pengene, hvis en medarbejder eller en kunde skal hjælpes med noget.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at uddeleren går så diskret som muligt med pengene, men man kan muligvis godt se pengene.

Nævnet lagde endelig vægt på, at den lukkeansvarlige skjuler bankposen så godt som muligt under transporten, men "hvis man vil", kan man godt se pengene i posen alligevel.

Nævnet fandt derved, at pengehåndteringen ikke foregår diskret. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (j.nr. 2014-6024-36784).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at underrette medarbejdere om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp – men ophævelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø og om fornøden oplæring

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at et nedrivningsfirma skulle underrette medarbejderne om virksomhedens foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, idet virksomheden ikke havde underrettet alle ansatte om, at virksomheden har en plan for psykisk førstehjælp, og hvem der er udpeget som ansvarlig til at yde psykisk førstehjælp.

Nævnet ophævede den del af afgørelsen om at træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp og om at sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, er fornødent oplært, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden på tilsynstidspunktet ikke havde foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp og ikke havde udpeget personer og oplært dem vedrørende psykisk førstehjælp.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads i forbindelse med, at der var sket en arbejdsulykke, hvor en medarbejder var kommet til skade i forbindelse med nedrivningsarbejde.

Ved besøget talte Arbejdstilsynet om arbejdsulykken samt om virksomhedens drift, procedure og skriftlige materialer m.v., og i den forbindelse blev det oplyst, at der ikke er tilbudt psykisk førstehjælp efter ulykken. Det blev oplyst, at hændelsesforløbet blev drøftet efter ulykken med 2 formænd samt skadelidte.

Arbejdstilsynet spurgte ledelsen, hvorvidt medarbejderne var instrueret i, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af, at der sker en ulykke, både i forhold til dem selv og deres kolleger.

Det blev oplyst, at der i virksomheden findes en beredskabsplan, men beredskabsplanen indeholder ikke psykisk førstehjælp i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder ved ulykker.

Samtidig blev det oplyst, at der ikke var lavet tiltag i forhold til at etablere de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Arbejdstilsynet konkluderede på baggrund af oplysningerne, at der ikke er blevet ydet psykisk førstehjælp til skadeslidte, og at ledelsen og medarbejderne ikke havde den fornødne viden om psykisk førstehjælp i virksomheden.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand hertil.

Virksomheden skal sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp er fornødent oplært, og underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Regler

Det fremgår af § 38, stk. 1, i samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 23, stk. 1, nr. 2, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand.

Det fremgår af § 23, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter stk. 1, nr. 2, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt den del af afgørelsen om, at virksomheden skal underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde underrettet alle de ansatte om, at virksomheden har en plan for psykisk førstehjælp, og hvem der er udpeget som ansvarlig til at yde psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden i høringsbrev til Arbejdstilsynet havde oplyst, at ikke alle medarbejdere i virksomheden kender til virksomhedens procedure for psykisk førstehjælp.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede den del af afgørelsen om, at virksomheden skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet, og om at virksomheden skal sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp er fornødent oplært, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden på tilsynstidspunktet ikke havde truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde vægt på, at det af virksomhedens i høringsbrev til Arbejdstilsynet inden afgørelsen blev oplyst, at der i forbindelse med en telefonisk kontakt med Arbejdstilsynets tilsynsførende er opstået misforståelser om de faktiske forhold.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden i høringssvaret oplyste, at virksomhedens beredskabsplan indeholder psykisk førstehjælp, ligesom de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp var udpeget samt har den fornødne oplæring, viden og erfaring.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det er oplyst, at der blev ydet psykisk førstehjælp i forbindelse med ulykken, hvor den indledende førstehjælp til den skadelidte medarbejder blev udført af byggepladsens formand.

Berørte medarbejdere fik efterfølgende mulighed for at snakke hændelsen igennem med byggepladsens to formænd.

Dagen efter overtog ledelsen den afsluttende del af førstehjælpen. Der blev i den forbindelse brugt 40 minutter på at snakke hændelsen igennem med skadelidte, dels for at sikre, at han var ved godt mod, og dels for at få kortlagt hændelsen i detaljer. Efterfølgende er der fra ledelsens side fulgt op på samtalen med skadelidte to gange, ligesom hændelsen er talt igennem med begge formænd og den medarbejder, der ringede 112.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ikke inden afgørelsen blev truffet har forholdt sig konkret til virksomhedens nye oplysninger i hørings svaret afgivet inden påbuddet. Alle afgørelser er truffet af et enigt nævn (J.nr. 2014-6024-35774, 2014-6024-57470 og 2014-6024-57472).

Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at arbejdsborde i en reception i fornødent omfang er indstillelige, og at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme ved skærmarbejdspladserne

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomheden skulle sikre, at arbejdsbordene i virksomhedens reception i fornødent omfang er indstillelige, idet arbejdspladsen i receptionen anvendes af flere forskellige medarbejdere, som arbejder ved arbejdsbordet i samlet mere end 1-2 timer næsten dagligt, og fordi arbejdsbordet ikke kunne indstilles i højden til den enkelte medarbejder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden påbud om, at virksomheden skulle indrette skærmarbejdspladserne i receptionen, så der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme, idet receptionisterne arbejder ved en skærm i cirka 2 timer hver arbejdsdag, og en leder i cirka 3 timer hver arbejdsdag, og fordi der ved arbejdspladsen ikke var støtte til underarme og håndled under arbejdet med tastatur og mus.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev der set på arbejdsforholdene i en virksomheds reception. Arbejdstilsynet konstaterede, at en skærm var placeret på øverste del af disken, som var 110 cm høj, og at tastaturbordet var indrettet med en forskydelig plade, som tastatur og musen var placeret på.

Arbejdstilsynet konstaterede også, at tastaturet var trukket næsten helt ud til kanten af pladen, og at medarbejderen, der blev observeret, ikke havde understøttet underarme og håndled under arbejdet med tastatur og mus.

Ledelsen oplyste, at en receptionist på en 4 timers vagt står ved skærmarbejdspladsen i cirka 2 timer i gennemsnit. Den assisterende leder står på en 6 timers vagt ved skærmterminalarbejdspladsen i cirka 3 timer i gennemsnit. Især den assisterende leder står der meget, da der ikke er mulighed for at udføre administrativt arbejde andre steder.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen forsvarligt. Virksomheden skal sikre, at skærmarbejdspladserne i receptionen, der anvendes af skiftende personale indrettes med højdeindstillelige borde, så arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet afgav desuden påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen efter bilaget til bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler, således at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme.

Regler

Det fremgår af § 42, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteder, at stole og arbejdsborde og lignende, der anvendes ved skiftende arbejdsopgaver eller af skiftende personale, i fornødent omfang skal være indstillelige.

Det fremgår af § 2, i bekendtgørelsen om arbejde ved skærmterminaler, at skærmterminalarbejdspladser skal indrettes og forsynes med inventar, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. reglerne for arbejdsstedets indretning.

Det fremgår af § 3, i samme bekendtgørelse, at der ved arbejde, hvor en ansat regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af sin normale arbejdstid anvender en skærmterminal, gælder de særlige bestemmelser i §§ 4 - 6.

Det fremgår af 5, i samme bekendtgørelse, at skærmterminalarbejdspladsen skal indrettes i overensstemmelse med kravene i bekendtgørelsens bilag 1.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag 1, punkt 1, litra c, at indlæsnings-/styringsudstyr (tastatur, mus m.v.) skal udformes, så hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser sikres.

Tastaturet skal kunne skråtstilles og være adskilt fra skærmen således, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser, der ikke fremkalder træthed i arme og hænder.

Der skal være tilstrækkelig plads foran tastaturet og andet indlæsnings-/styringsudstyr til, at brugeren kan hvile hænder og arme på bordpladen.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud således, at virksomheden skal sikre at arbejdsbordene i receptionen, der anvendes af skiftende personale, i fornødent omfang er indstillelige.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at arbejdspladsen i receptionen anvendes af flere forskellige medarbejdere, som arbejder ved arbejdsbordet i samlet mere end 1-2 timer næsten dagligt.

Flertallet lagde også lagt vægt på, at arbejdsbordet ikke kunne indstilles i højden til den enkelte medarbejder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen, således at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at receptionisterne arbejder ved en skærm i ca. 2 timer hver arbejdsdag, og at den assisterende leder arbejder ved en skærm i ca. 3 timer hver arbejdsdag.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der ved arbejdspladsen ikke er støtte til underarme og håndled under arbejdet med tastatur og mus.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er hjemmel til at afgive et metodelignende påbud om, at arbejdspladserne i receptionen skal indrettes med højdeindstillelige borde, og at det ikke tilstrækkeligt godtgjort, at virksomhedens medarbejdere arbejder ved en skærm i 2 timer hver arbejdsdag (J.nr. 2014-6032-36266 og 2014-6030-57223).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at sikre at medarbejdere ikke arbejder alene med de af en institutions brugere, som har en kendt voldelig adfærd

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at en institution med tilbud til autister straks skulle reducere risikoen for vold ved at sikre, at medarbejderne ikke arbejdede alene med brugere med kendt voldelig adfærd på institutionen.

Nævnet fandt, at risikoen for vold og trusler ved alenearbejde ikke var forebygget tilstrækkeligt, da der ikke var foretaget en tilstrækkelig systematiske registrering af voldstilfælde samt udarbejdelse af risikovurdering af hver bruger i forhold til risikoen ved alenearbejde.

Arbejdstilsynet besøgte en institution med autismitilbud og talte med ledelsen og de ansatte om det psykiske arbejdsmiljø - herunder risiko for vold og konkrete voldelige hændelser - og dels i en rundring af virksomheden, hvor Arbejdstilsynet besigtigede de fysiske rammer.

Ledelsen oplyste, at medarbejderne flere gange dagligt udsættes for voldelige udfald fra brugernes side og, at de tilfælde af vold medarbejderne udsættes for inkluderer: Slag - en ansat er blevet slået bevidstløs af en bruger, spyt, spark, krads, omfattende sårskader som følge af krads, fastholdelse med store blå mærker på medarbejderes arme til følge.

Hertil kommer, at brugere af flere omgange har reageret så voldsomt, at inventar bliver smadret.

Ledelsen oplyste, at der forekommer forskellige tidspunkter i arbejdet, hvor man kan være alene med brugere med kendt voldelig adfærd.

Ledelsen oplyste, at man som ansat i afdelingen konstant er i alarmberedskab fra man møder ind, til man går hjem om eftermiddagen. Det opleves som stærkt belastende.

Ledelsen fortalte, at man ofte tænker: "så kom jeg også hel hjem i dag", når man går fra arbejdet om eftermiddagen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at reducere risikoen for vold ved at sikre, at medarbejderne ikke arbejder alene med brugere med kendt voldelig adfærd på institutionen.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallossninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Det fremgår af § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og hvor 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.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden straks skulle reducere risikoen for vold ved at sikre, at medarbejderne ikke arbejdede alene med brugere med kendt voldelig adfærd på institutionen, idet risikoen for vold og trusler ved alenearbejde ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Flertallet lagde herved vægt på, at brugerne på Autismetilbuddet er autister med udadrettede adfærd og for de flestes vedkommende meget lydsensible, hvorfor de reagerer voldsomt på auditive påvirkninger.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at fem ud af i alt seks brugere har en kendt voldelig adfærd og flere gange dagligt reagerer voldeligt mod ansatte og mod hinanden.

Flertallet lagde desuden vægt på, at ledelsen har oplyst, at der forekommer flere forskellige situationer, hvor ansatte er alene med brugere med kendt voldelig adfærd, og hvor en bruger har reageret voldsomt og med voldelig adfærd.

Flertallet fandt ikke, at virksomhedens forebyggelse mod vold og trusler ved instruktion af de ansatte, systematiske registrering af tilfælde med vold og udadrettede adfærd samt udarbejdelse af risikovurdering af hver bruger er tilstrækkeligt til at forebygge risikoen for vold og trusler ved alenearbejde.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden oplyste, at der i perioden fra autismetilbuddets opstart og indtil tilsynsbesøget er registreret 34 episoder med vold og udadrettede adfærd overfor ansatte.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at ledelsen har oplyst, at selvom personalet har et godt kendskab til brugerne, kan deres adfærd til tider forekomme uberegnelig, hvorfor det ikke er let at forudse, hvornår brugerne reagerer voldeligt.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens forebyggelse mod vold og trusler ved blandt andet konkrete risikovurderinger, som løbende justeres, hvis brugerens adfærd ændrer sig, er tilstrækkelig. Mindretallet finder på den baggrund, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets påbud (J.nr. 2014-6024-36353).



Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på www.ast.dk

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.
