



Koncernservice
Borups Allé 177
2400 København NV

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 29. november 2016 behandlet København Kommunes klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 4. april 2016 med påbud om straks at sikre, at arbejdet på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E R

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 4. april 2016, således at København Kommune straks skulle forebygge risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene).

Arbejdsmiljøklagenævnet ophæver Arbejdstilsynets afgørelse af 4. april 2016, om at København Kommune straks skulle sikre, at de ansatte på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) var tilstrækkeligt instrueret i sikker adfærd.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 4. april 2016, således at København Kommune straks skulle sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn med at instruktionen følges.

B E G R U N D E L S E

Vedrørende påbud om at forebygge risiko for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd:

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer vurderer, at den beskrevne risiko for vold og trusler under arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) ikke på tids-

30. november 2016

J.nr. 2016-6024-29356,
2016-6020-60653, 2016-
6020-60652

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet

7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

punktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 27. marts 2016 var forebygget tilstrækkeligt, således at arbejdet kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lægger vægt på, at risikovurderingen af beboerne med BVC-score (Brøset Violence Checklist), som iværksættes, når en beboer ændrer adfærd, ikke er fuldt tilstrækkeligt til at identificere og vurdere risikoen for vold og trusler mod de ansatte. Flertallet vurderer herved, at BVC-metoden ikke kan stå alene, da den ikke inddrager forudgående trusler eller tager højde for, at beboerne pludseligt kan ændre adfærd som følge af psykosen eller stoffer og/eller alkohol.

Flertallet vurderer, at hændelsen den 25. marts 2016, hvor en beboere stak en ansat ihjel, understøtter, at BVC-metoden ikke kan stå alene, da beboeren to dage forinden var set af de ansatte i besiddelse af en kniv, som ikke blev fundet, og at beboeren på dagen for drabet scorede 0 på BVC.

Flertallet lægger tillige vægt på, at der dagligt noteres observationer i fag-systemet CSC Social og kommunikeres internt om beboere, men at det fremgår af Center Lindegårdens handleplan, som er vedlagt til klagen af 10. maj 2016, at forebyggende tiltag såsom at man altid skal være to ansatte, når man er hos beboeren, først *"skal træde i kraft, hvis beboeren får en BVC-score på 1 eller mere"*.

Flertallet lægger ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik beskrevet flere episoder, hvor en beboer havde udøvet vold og trusler om vold mod en ansat.

Der var blandt andet tale om overfald med talrige spark og slag mod ansigtet, spark mod brystregionen, hvorefter den ansatte havde svært ved at trække vejret, vrid af håndled, slag mod kæbe med knytnæve, skub og hiv i håret samt verbale udsagn såsom *"Jeg vil smadre dig. Jeg slår dig ihjel"*, *"Jeg stikker øjnene ud på jer. Jeg smadrer jeres tænder"*, *"Jeg skyder jer kraftedeme"* og *"Jeg stikker øjnene ud på jer. Jeg smadrer jeres tænder"*.

Flertallet lægger til grund, at alle beboerne på Bocenter Lindegården har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte, og der er beboer med misbrug af stoffer og/eller alkohol i alle husene på bostedet.

Flertallet lægger desuden til grund, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd. De ansatte og ledelsen oplyste til Arbejdstilsynet, at beboerne kan ændre adfærd pludselig og *"ud af det blå"*.

Flertallet lægger videre til grund, at der i perioden fra 10. august 2015 til 16. marts 2016 er registeret i alt 122 tilfælde af vold og trusler om vold på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene).

Flertallet lægger endvidere til grund, at en ansat om aftenen den 25. marts 2016 blev stukket ihjel af en beboer i hus 2 i Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene).

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

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, 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.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Vedrørende påbud om at sikre, at ansatte er tilstrækkelig instrueret i sikker adfærd:

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderer, at de ansatte på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) er tilstrækkeligt instrueret i at udføre arbejdet på en sikker måde.

Nævnet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte er instrueret i at gå rundt to sammen efter klokken 15.00 på fællesområderne og i hus 2, hvor en ansat blev overfaldet den 25. marts 2016 om aftenen.

Sekretariatet lægger desuden vægt på, at København Kommune i klagen har oplyst, at de ansatte er instrueret i at være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden, og i, at de altid skal låse medicinrummet efter sig, når de går derind.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til.

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

- 1) ansættelsen,
- 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne,
- 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og
- 4) indførelse af ny teknologi.

Oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Vedrørende påbud om at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn:

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer vurderer, at der ikke føres tilstrækkeligt effektivt tilsyn med, at de ansatte på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) følger instruktionerne i sikker adfærd.

Flertallet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen under tilsynsbesøget den 27. marts 2016, at de udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i, at de skal tage.

Flertallet lægger desuden vægt på, at ledelsen oplyste, at de godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten.

Flertallet lægger endvidere vægt på, at der er forhold, der underbygger, at der ikke er ført et effektivt tilsyn med de ansatte, idet de ansatte i huset, hvor en ansat blev stukket ihjel den 25. marts 2016 om aftenen, oplyste til Arbejdstilsynet, at de altovervejende overholder aftalte sikkerhedsforanstaltninger, men at det glipper, hvis man lige skal ind og hente noget i medicinrummet fx et termometer eller et blodtryksapparat, og man ikke låser døren efter sig.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

B E M Æ R K N I N G E R T I L K L A G E N

København Kommune vurderer, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 27. marts 2016 var etableret foranstaltninger, der opfylder arbejdsgiverforpligtelserne efter arbejdsmiljøloven.

Kommunen har i klagen bl.a. anført, at der foretages en risikovurdering af beboerne bl.a. ved hjælp af BVC-metoden, som er et udviklet og valideret redskab i behandlingspsykiatrien, og som Socialstyrelsen frem til 2018 afprøver som middel til forebyggelse af vold på botilbud og forsorgshjem.

BVC-metoden skal sikre systematiske, ensartede og faglige risikovurderinger af beboere med henblik på at forebygge voldelig og aggressiv adfærd over for personale og medbeboere. BVC-metoden hjælper de ansatte med at forudsige voldelig adfærd hos beboerne og laves ud fra den enkelte beboers psykiske tilstand og adfærd på seks områder. Der er til klagen vedlagt en nærmere beskrivelse af BVC-metoden.

Kommunen har i klagen desuden anført, at der udover risikovurderinger af beboerne er andre foranstaltninger, som forebygger risikoen for vold i forbindelse med arbejdet. Det drejer sig bl.a. om:

- knivskufferne er låst,
- de ansatte bærer overfaldsalarm,
- de ansatte er instrueret i nænsom nødværge,
- der er udarbejdet en politik for at forebygge og håndtere problemer med vold og trusler om vold, hvor der bl.a. gøres brug af daglige observationer, supervision, voldsforebyggende kommunikationsform og adfærd samt fælles regler i forhold til arbejdet

De ansatte i hus 2, hvor drabet fandt sted, er instrueret i at:

- gå sammen to og to efter klokken 15.00,
- være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden
- altid være to sammen på fællesområderne efter klokken 15.00.

De ansatte er endvidere instrueret i altid at låse efter sig, når de går ind i medicinrummet.

Kommunen har videre anført, at de ansatte får den fornødne instruktion, ligesom ledelsen løbende fører tilsyn med om instrukserne følges. Det er kommunens opfattelse, at arbejdsgiveren ikke generelt kunne anføres at have tilsidesat sine forpligtelser efter arbejdsmiljøloven, hvis ansatte - uanset det førte tilsyn m.m. – alligevel vælger at tilsidesætte en instruks i en konkret situation.

Den ansatte, der blev dræbt den 25. marts 2016, fulgte ikke instruktion om at lukke og låse døren til medicinrummet, hvilket også fremgår af Arbejdstilsynets afgørelse af 4. april 2016.

Kommunen har i klagen henvist til Arbejdstilsynets tidligere afgørelser af 17. juli 2015 og 3. november 2014, hvor Arbejdstilsynet ikke har haft bemærkninger til tilbagemeldingen om, hvordan påbuddene vil blive efterkommet.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnet skal til klagen bemærke, at flertallet foretager en samlet vurdering af forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 27. marts 2016, og at flertallet ikke kan gå ind i Arbejdstilsynets tidligere vurderinger af forholdene på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) i 2014 og 2015.

Flertallet skal desuden bemærke, at flertallet er enig med Arbejdstilsynet i, at BVC-metoden ikke kan stå alene, da beboerne på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) er meget udadreagerende, og da adfærdsmønsteret hos de enkelte beboere er meget uforudsigeligt og kan være påvirket af stoffer eller alkohol.

Flertallet skal videre bemærke, at ansvaret for de ansattes sikkerhed og sundhed påhviler arbejdsgiveren, og det er arbejdsgiverens ansvar at føre tilstrækkeligt tilsyn med og sørge for, at de ansatte følger instrukser.

Flertallet skal i øvrigt bemærke, at Arbejdstilsynets afgørelser af 4. april 2016 omhandler alle husene på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene) og ikke alene hus 2, hvor en beboer den 25. marts 2016 stak en ansat ihjel.

M I N D R E T A L S U D T A L E L S E

Et medlem vurderer, at København Kommune har gjort, hvad det er muligt for at forebygge risikoen for vold og trusler om vold mod ansatte på Bocenter Lindegården (Lindegårdshusene), samt at København Kommune har

dokumenteret, at der er ført tilstrækkeligt tilsyn med, at de ansatte på Bøcenter Lindegården (Lindegårdshusene) følger instruktionerne i sikker adfærd.

R E G L E R

Arbejds miljøklagenævnet henviser til

Om Arbejdstilsynets kompetence til at afgive påbud

- § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

Om vold og trusler om vold

- § 38, stk. 1, og § 39, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
- § 4, og § 7, stk. 1, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Om instruktion

- § 38, stk. 1, og § 39, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
- § 18, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Om tilsyn

- § 16, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

Om arbejdsgivers ansvar

- § 15, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

Reglerne kan læses på de følgende sider.

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, breve af 1. juli 2016 og 2. august 2016 fra København Kommune, brev af 12. juli 2016 fra medarbejderrepræsentanterne Lindegården samt breve af 14. juli 2016 og 19. juli 2016 fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

Mette Kirkegaard Meibom
Fuldmægtig

Kopi til

Arbejdstilsynets j.nr. 20160052030

Arbejdstilsynet Tilsynscenter Øst København, Landskronagade 35, 2100
København Ø
BOCENTER LINDEGÅRDEN, Boserupvej 7, 4000 Roskilde
Bocenter Lindegården Att.: Arbejds miljørepræsentanten/De ansatte, Boserupvej 7, 4000 Roskilde

Regler

Lov om arbejdsmiljø jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

...

Kapitel 4 Almindelige pligter

Arbejdsgiveren

...

§ 16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

...

Kapitel 5 Arbejdets udførelse

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

§ 39. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) forbud mod særlig farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder,
- 3) opslag eller egnet markering.

...

Kapitel 13 Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

...

Kapitel 2 Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§ 4. Arbejdet skal i alle led 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 bilag 1. 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.

...

Kapitel 3 Arbejdets udførelse

Almene krav

§ 7. Arbejdet skal i alle led 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.

...

Kapitel 4 Oplæring og instruktion

§ 18. Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

- 1) ansættelsen,
- 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne,
- 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og
- 4) indførelse af ny teknologi.

Stk. 2. Den i stk. 1, nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

...

Bilag 1

Generelle forebyggelsesprincipper

(Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet).

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udsiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
- 8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- 9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

...