



KØBENHAVNS KOMMUNE
Borups Allé 177
2400 København NV

Tilsynscenter Øst
Postboks 1228
0900 København C
Tlf. 70121288
Fax 70121289
at@at.dk
www.at.dk
CVR-nr. 21481815

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 19. juni 2017 i forlængelse af tilsynsbesøget den 31. maj 2017.

På besøget hos Botilbuddene på Granvej, Granvej 14, 2880 Bagsværd talte vi med botilbudsleder Helle Brandt, botilbudsleder Anette Just og centerchef Anne Bierner.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

18. juli 2017

Sagsnummer:
20170001072/10

Sagsansvarlig:
Louise Brix Hvillum

CVR-nr 64942212
P-nr.1003256870

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

Påbud

Virksomheden påbydes at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdstiden herunder sikre tilstrækkelig instruktion og oplæring i udførelsen af arbejdet.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor forebygge risikoen for vold, som er relateret til arbejdet med beboere på botilbudet Granvej.

Virksomheden skal desuden sikre, at de ansatte får oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. december 2017**.

I skal **senest den 8. december 2017** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. I kan enten bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt, eller I kan udfylde blanketten nedenfor og sende den til os.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for påbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, er til stede, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge problemerne.

Med vold menes såvel fysisk som psykisk vold, herunder trusler og anden krænkende adfærd.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med beboere på botilbudet Granvej ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de konstaterede problemer med utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at risikoen for vold, som er relateret til arbejdet, ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende oplysninger fra ansatte og ledelse:

- Beboerne på botilbudet Granvej har alle en psykiatrisk diagnose og for 80 % vedkommende er dette kombineret med et misbrug i form af alkohol og stoffer. De kan endvidere være psykotiske samt have paranoide forestillinger, hvor de uberettiget føler sig truet af eksempelvis personalet, ligesom de har en uforudsigelig adfærd med skiftende sindstilstand i løbet af en dag eller fra dag til dag.
- Der forekommer udadreagerende adfærd overfor de ansatte i form af kast af genstande som møbler, flaske med urin etc. Ligeledes er de ansatte udsat for nedsættende og aggressive trusler, fx "jeg slår dig hvis du kommer ind", "nu bliver hele stedet bombet" og "kælling".
- Beboerne i mellem har et højt konfliktniveau, bl.a. i forbindelse med indkrævning af gæld fra en tidligere beboer, der optræder truende. Herudover forekommer det dagligt at beboerne er verbalt aggressive overfor hinanden ligesom de også kan være fysisk udadreagerende hinanden i mellem. De ansatte har i den forbindelse til opgave at tage del i konflikten med det formål at nedtrappe den.
- Der løbes til alarm i eget hus samt til matriklens øvrige botilbud.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at virksomhedens forebyggelse på besøgstidspunktet ikke matchede forekomsten af fysisk og psykisk vold. Det begrundes med følgende:

- De ansatte oplyser, at nogle af de ansatte løber til alarm uden at have været på kursus i psykofysisk træning, ligesom der er ansatte, der giver udtryk for behov for at få genopfrisket kurset for at kunne vedligeholde træningen. Arbejdstilsynet er opmærksomt på, at det i virksomhedens høringsvar anføres, at der efter vurdering af behov har sendt mange ansatte ved Center Amager på kursus i nødværge. Arbejdstilsynet lægger imidlertid vægt på de ansattes oplysninger på besøgstidspunktet om, at der mindst er tre nyansatte, der ikke har været på kursus i psykofysisk træning, ligesom der også lægges vægt på, at ledelsen på besøgstidspunktet anerkender de

ansattes behov for praksisnær træning. Det vurderes, at de ansatte i forbindelse med løb til alarm, kan bringes i situationer, hvor den manglende instruktion samt træning i greb og nødværge øger risikoen for at de ansatte kommer til skade ved fastholdelse af en udadreagerende borger. Arbejdstilsynet har taget til efterretning, at de ansattes forskellige svar på, hvorledes man skal forholde sig i alarmsituationer skyldes, at der kan være tale om forskellige løsningsmodeller afhængigt af alarmsituationen, hvorfor der ikke lægges vægt på dette i forhold til den mangelfulde instruktion.

- Endvidere er det Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte ikke i tilstrækkelig grad er instrueret og oplært i konflikthåndtering. Dette vurderes ud fra ledelsens og ansattes oplysninger om, at der blandt personalegruppen kun er to ud af 20, der har modtaget kursus i konflikthåndtering ligesom det også oplyses, at der blandt de ansatte, er et behov for at få en ensartet tilgang til håndtering af konflikter og den enkelte beboer. På trods af de i høringssvaret anførte bemærkninger om, at de ansatte på besøgstidspunktet var i stand til at håndtere konflikter blandt andet qua deres faglige baggrund, lægger Arbejdstilsynet vægt på, at det på tilsynsbesøget oplyses, at der er et højt konfliktniveau beboerne i mellem og det anses således som værende en væsentlig del af de ansattes arbejdsopgaver at navigere i konfliktfyldte situationer. Det er i den forbindelse Arbejdstilsynets vurdering, at en væsentlig del af forebyggelsen består i, at der er en ensartet tilgang til konflikthåndtering så eksempelvis situationer, hvor flere ansatte står foran en beboer undgås, og risikoen for at optræppe en konflikt øges.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med beboere på botilbudet Granvej udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af risiko for arbejdsrelateret vold forøger de ansattes risiko for at blive udsat for arbejdsrelateret vold. Udsættelse for vold kan forøge de ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer også at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Botilbudet Granvej er et socialpsykiatrisk center under Københavns kommunes socialforvaltning til borgere med psykiske lidelser, nedsat funktionsevne og sociale problemstillinger. Botilbudet Granvej er tilknyttet Socialpsykiatrisk Center Nord-Vest. Der er plads til 40 beboere. Ved Arbejdstilsynets besøg var der 34 beboere.

Grundlag for påbuddet

Afgørelsen er baseret på et anmeldt besøg den 31. maj 2017, hvor Arbejdstilsynets repræsentanter Rikke Sørensen og Louise Brix Hvillum har indhentet oplysninger om det psykiske arbejdsmiljø.

Ved tilsynet den 31. maj 2017 blev der holdt et indledende møde med centerchef Anne Biener samt botilbudsledere Helle Brandt og Anette Just. Efterfølgende blev der afholdt en gruppesamtale med fem ansatte. Der blev ved samtalen med de ansatte taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets spørgeguider til psykisk arbejdsmiljø og spurgt om tilstedeværelsen af følgende risikofaktorer i arbejdet: Vold og trusler om vold; høje følelsesmæssige krav i arbejdet; mobning og seksuel chikane samt stor arbejdsmængde og tidspres. Desuden blev der spurgt, om de ansatte har kendskab til konsekvenser for virksomheden af eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Herefter afholdte Arbejdstilsynet møde med centerchef

Anne Biener og botilbudsledere Helle Brandt og Anette Just, hvor Arbejdstilsynets repræsentanter fremlagde de ansattes oplysninger og redegjorde for vurderingen af de forhold, som ligger til grund for nærværende afgørelse.

Skriftlige materialer:

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Volds- og konfliktpolitik Socialpsykiatrisk Center Nord-Vest

Risiko for og forekomsten af arbejdsrelateret vold i arbejdstiden

De ansatte oplyser følgende om beboerne:

- Alle beboerne har en psykiatrisk diagnose som paranoid skizofreni eller en personlighedsforstyrrelse. Beboerne er påvirket af deres sygdom ved at være psykotiske; høre stemmer og "gå rundt i deres egen verden". Dette eksemplificeres bl.a. ved en beboer, man kan have en rolig samtale med, som pludselig slår ud i luften og siger "det er bare min stemme" og en anden beboer, der er psykotisk i sin habituelle tilstand, og er af den opfattelse, at han ejer fem fodboldklubber. Endvidere oplyses om beboere, der har mange paranoide forestillinger og føler sig truet, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at de uberettiget beskylder personalet for at tale om dem.
- 80 % af beboerne har et misbrug i form af alkohol og stoffer (hash og kokain). Endvidere er der pt. mistanke om, at der er én, der i kombination med alkohol indtager fælgerens.
- 4 af beboerne har en behandlingsdom for vold.
- Beboerne karakteriseres som uforudsigelige i deres adfærd og skifter sindstilstand flere gange i løbet af en dag eller fra den ene dag til den anden. "Man kan være bedste venner den ene dag og næste dag skælder de én ud".
- Det forekommer jævnligt, at beboerne bliver indlagt på gule og røde papirer. De seneste 14 dage før arbejdstilsynets besøg er to blevet indlagt på røde papirer, henholdsvis grundet udadreagerende og selvskadende adfærd.
- Det forekommer ofte sidst på måneden, at beboerne ikke tager deres medicin, da de ikke har penge til at købe det. Det seneste halve år har den tendens været stigende. årsagen formodes at være et stigende salg af stoffer på bostedet.

Ledelsen genkender de ansattes beskrivelse af beboerne og oplyser herudover, at der for 3-4 måneder siden var en beboer, der fik en betinget dom for vold mod personale.

Ledelsen har ikke kendskab til, at der skulle være tale om vold mod personale på Granvej. Der er formentlig tale om en beboer, som tidligere har begået overfald mod patienter og personale i forbindelse med indlæggelse.

Det oplyses videre af de ansatte, at beboerne kan være fysisk og verbalt udadreagerende. I forlængelse heraf oplyses det, at der primært er tale om verbalt udadreagerende adfærd, som kan have en truende karakter. Adspurgt oplyser de ansatte om følgende eksempler på vold og trusler:

- Nedsættende og højtråbende aggressive trusler i form af: "jeg slår dig, hvis du kommer ind til mig", "nu bliver hele stedet bombet", "luder", "møgso", "kælling" samt racistiske tilråb.

- "En beboer er så syg, at han bare går og tilsviner alle og er meget grov verbalt". Han siger eksempelvis: bøsserøv, svin, luder, perker, so, politistikker.
- Kast med genstande; møbler, flaske med urin, slynger kaffen ud af sin kaffekop.
- En beboer har ca. 14 dage før Arbejdstilsynets besøg sparket døre ind herunder døren til medicinrummet samt køkkenet.

Ledelsen oplyser, at "sproget ikke er pænt og tilpasset hos borgerne". I forhold til ovennævnte episode med beboer, der har sparket døre ind, oplyser de, at de har en formodning om, hvem det er.

Såvel ledelse som ansatte oplyser, at der er et højt konfliktniveau beboerne i mellem, og at der aktuelt er en tidligere beboer, der sælger stoffer til beboerne, som skaber en del uro blandt beboere og de ansatte, i det han dukker op og har en truende adfærd. Det oplyses af ledelsen, at der særligt kan opstå uro i forbindelse med, at den tidligere beboer kræver sin gæld ind. Ledelsen oplyser, at der på baggrund af den senere tids uro med gæster udefra er sat vagter på hele døgnet, der skal forhindre, at gæsterne ikke kommer ind på bostedet.

De ansatte fortæller endvidere, at det dagligt forekommer, at beboerne er verbalt aggressive overfor hinanden blandt andet på grund af gæld og tyverier indbyrdes. Konflikterne kan fx opstå ved spisning, hvor beboerne kan skælde ud på hinanden eller komme med provokerende og nedladende kommentarer som at anklage hinanden for at lugte. Ligeledes kan konflikter pludseligt opstå efter at beboere har siddet og drukket sammen på et værelse. Som eksempel herpå nævnes en episode, hvor en beboer bliver fundet på en anden beboers værelse og giver udtryk for at være blevet slået af denne beboer.

Endvidere oplyses om en episode et par dage før Arbejdstilsynets besøg, hvor en beboer ender med at tage kvælertag på en anden beboer efter at denne er kommet med racistiske kommentarer. En ansat stillede sig i mellem de to beboere, og endte med at skille dem ad. I relation hertil fortæller de ansatte, at det er deres opgave at tale beboerne ned og at "så snart der er nogle, der hæver stemmen, så tager man del i det".

Virksomhedens forebyggende tiltag

De ansatte oplyser, at de generelt oplever en øget ledelsesmæssig støtte og opbakning efter, der er trådt ny ledelse til for ca. en måned siden, ligesom de også oplever et generelt øget fokus på de ansattes sikkerhed.

De ansatte og ledelsen oplyser, at der BVC scores i hver vagt ved de beboere, hvor der vurderes behov for det, f.eks. hvis der optræder ændret adfærd hos nogle af beboerne. Herudover oplyser de ansatte, at beboere med behandlingsdomme, nye beboere samt beboere der lige er udskrevet skal BVC scores.

Herudover oplyser de ansatte, at der ikke forekommer alene arbejde, således at de ansatte altid har direkte auditiv eller visuel kontakt. I forlængelse heraf oplyser de ansatte og ledelsen, at de bærer alarmer, som testes hver dag, når man møder ind på vagt. Endvidere oplyses det, at de ansatte udover at løbe til alarm i eget hus også løber til alarm på matriklens øvrige botilbud.

Adspurgt hvorvidt alle er oplært og instrueret i at løbe til alarm, oplyser de ansatte, at der er mindst tre nyere ansatte, der ikke har modtaget psykofysisk træning. I tillæg hertil oplyses det, at alle ansatte – også dem der ikke er oplært og instrueret – løber til alarm og indgår på lige fod med hinanden. Der er blandt de ansatte

forskellig opfattelse af, hvorledes man skal agere, når man kommer frem til en alarmsituation, én ansat oplyser således, at hun har fået af vide, at man skal "flå" beboeren af den forurettede, men derudover ikke ved, hvordan man skal agere, én anden oplyser, at de der kommer til skal overtage situationen, mens en anden ansat oplyser, at det ikke er hendes opfattelse, at man skal "flå" beboeren af den forurettede, men lade dem, der kender beboeren agere først. Derudover refererer nogle medarbejdere til voldspolitikken for Socialpsykiatrisk Center Nord-Vest, og oplyser i den forbindelse, at nyansatte skal løbe til alarm med henblik på at blive oplært i alarmsituationer. Det har ikke været muligt for Arbejdstilsynet at finde dette beskrevet i den udleverede volds- og konfliktpolitik. Adspurgte om de nyansatte, som ikke er tilstrækkeligt oplært i at løbe til alarm har fået en særlig instruktion, oplyser ledelsen, at det har de ikke fået.

Der er blandt de ansatte bred enighed om, at der er brug for at få genopfrisket kurset i psykofysisk træning ligesom som der også efterlyses praktisk træning i psykofysisk træning de ansatte i mellem; "man glemmer kurset hurtigt bagefter, derfor er der brug for at man træner det kontinuerligt".

Ledelsen oplyser, at de ansatte ikke tidligere har gjort ledelsen opmærksom på, ligesom ledelsen ikke er blevet gjort opmærksom på ovennævnte problemstilling af ansatte eller tidligere ledelse i forbindelse med overdragelse. Ledelsen fortæller at der er en politik om, at man ikke skal løbe til alarm, hvis man ikke er instrueret, og at nyansatte der ikke har modtaget den fornødne instruktion således ikke skal løbe til alarm. Ledelsen anerkender, at der blandt de ansatte er et behov for at få praksisnær træning. Ledelsen tilføjer endvidere, at de snarest vil skabe et overblik over, hvilke ansatte, der endnu ikke har modtaget psykofysisk træning, så de kan blive tilmeldt Center Nord-Vest undervisning i psykofysisk træning. Af volds- og konfliktpolitikken fremgår det, at der tilbydes undervisning i psykofysisk træning og kropssprog 1 gang om året.

Det skal hertil bemærkes, at der er klare retningslinjer for, hvordan medarbejdere løber til en alarm. Retningslinjerne har det overordnede Center Amager gennemgået med de ansatte. Retningslinjerne indgår specifikt i introduktionsprogrammet i henholdsvis Center Amager og i Center Nord-Vest.

Alle medarbejdere er således blevet instrueret i, hvordan de skal forholde sig ved alarmtilkald.

Da medarbejderne ca. 1 måned forud for tilsynsbesøget er overgået til et andet center, vil de i overgangsfasen svare forskelligt på, hvordan de skal forholde sig ved alarmtilkald og andre retningslinjer og procedurer, som kan have forskellig layout og være forskelligt beskrevet fra det ene center til det andet. Ledelsen har løbet tjekket om de enkelte medarbejdere er bekendt med, hvordan de skal forholde sig ved alarmtilkald. Ledelsen har på baggrund af det specifikke introduktionsprogram, som også omfatter løb til alarm, yderligere løbende vurderet behovet for yderligere instruktion m.m. Hertil kommer at alle medarbejdere er fagligt uddannet til at vurdere givne situationer og handle i overensstemmelse med retningslinjerne.

Det skal bemærkes, at alle akutte situationer kan være – og oftest er - forskellige og kan kræve forskellige løsningsmodeller, som ligger inden for de sikkerhedsregler og procedurer, der er gældende på institutionen.

På den baggrund vil der naturligt komme forskellige svar på, hvordan den enkelte medarbejder skal forholde sig i alarmsituationer. De forskellige løsningsmodeller kan ikke begrunde, at medarbejderne ikke har fået den fornødne introduktion og instruktion fra ledelsen, hvorfor Arbejdstilsynets begrundelse for utilstrækkelig introduktion ikke er korrekt.

På et koordinerende møde mellem ledere fra enhederne på Granvej med henblik på at sikre overensstemmelse mellem alle retningslinjerne for alarmtilkald på matriklen, kunne det konstateres, at der reelt var den fornødne overensstemmelse i forhold til koordinering af retningslinjerne m.m.

I forhold til psykofysisk træning bemærkes, at ledelsen efter vurdering af behov om omfang heraf havde sendt mange medarbejdere ved Center Amager på kursus i nødværge.

I forlængelse af de ansattes oplysninger om beboernes konflikter mellem hinanden og de ansattes opgave med at agere i dem, oplyser de ansatte, at der kun er to i den nuværende personalegruppe, der har modtaget kursus i konflikthåndtering. Ledelsen oplyser, at de som nytiltrådt ledelsen endnu ikke har det fulde overblik over, hvem der har været kursus på konflikthåndtering. Suppleret hertil oplyser de ansatte, at man som ny er godt hjulpet af sine kollegaer i forhold til, hvordan man skal agere, men det oplyses tillige, at der arbejdes ud fra forskellige værdier. Ledelsen oplyser endvidere, at de har observeret, at der blandt de ansatte er forskellige forståelser af, hvad konflikter er, ligesom der er et behov for at få en fælles tilgang til at håndtere konflikter og finde ud af, hvordan man skal agere overfor en bestemt beboer. Som eksempel herpå oplyser ledelsen, at de for nyligt overværede en episode med en beboer, hvor fire ansatte stod foran beboeren, hvilket ifølge ledelsens observationer og efterfølgende refleksioner kan virke konfliktoptrappende, *men viser samtidig, at de ansatte kommer hinanden til undsætning*. Derudover bakker ledelsen op om, at de ansatte er gode til at blive inspireret af hinanden i forhold til hvordan konflikterne kan takles.

Ledelsen fortæller, at der som et nyt tiltag er planlagt to timer hver onsdag, hvor der skal tales praksisnære situationer for at arbejde med den fælles forståelse. *Ledelsen er fuldt opmærksomme på, at denne nye personalegruppe endnu ikke har opnået fælles forståelse for den faglige tilgang. Men det betyder omvendt ikke, at personalegruppen ikke fagligt og erfaringsmæssigt m.m. er i stand til aktuelt at forebygge og konflikthåndtere opståede situationer med udgangspunkt i Center Nord-Vest's vold-og konfliktpolitik.*

Efter ledelsens opfattelse var medarbejdere således på tilsynsbesøgstidspunktet fuldt i stand til at konflikthåndtere dels ift. at forebygge konflikter og dels ift. opståede situationer, uagtet ikke helt ens konflikthåndteringsstilgang. Den daglige ledelse og den overordnede ledelse er fuldt opmærksomme på at lokalisere, forebygge og løse konflikter, ligesom de fagligt uddannede medarbejdere har dette fokus og viden fra deres grunduddannelse samt fra deres tidligere arbejds erfaringer.

Anvendte regler

- § 38 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.
- § 4 og § 7, stk. 1, og § 18 i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med arbejdsrelateret vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

I kan læse mere om arbejdsgivers pligt til at oplære, instruere og føre tilsyn med sine ansatte på:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/interne-instrukserogkvalitetsprocedurer-mv/at-interne-instrukser-mv/krav-til-egenindsats/2012-arbejdsgivers-pligt-til-instruktion.aspx>

I kan læse mere om at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold i AT-vejledningen om voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. Se www.at.dk/vejledninger/D-4-3. Se også At-publikationen om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/arbejdsbetinget-stress og håndbog om psykisk arbejdsmiljø på adressen www.at.dk/handbog-om-psykisk-arbejdsmiljo.

I kan klage over påbuddet

I kan klage over påbuddet til Arbejds miljøklagenævnet. Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. Klage har opsættende virkning. Det betyder, at I ikke behøver at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds miljøklagenævnet, som behandler jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [OnlineAt](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Louise Brix Hvillum
Tilsynsførende

Tilbage melding om efterkommelse af påbud

Sendes til:

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Øst
Postboks 1228, 0900 København C
at@at.dk

Tilbage melding om efterkommelse af påbud om at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdstiden herunder sikre tilstrækkelig instruktion og oplæring i udførelsen af arbejdet

Afgivet til:

KØBENHAVNS KOMMUNE, Borups Allé 177, 2400 København NV
Afdeling: Botilbuddene på Granvej Granvej 14, 2880 Bagsværd
P-nr. 1003256870

I skal efterkomme påbuddet senest den **1. december 2017**. I skal give Arbejdstilsynet besked om, hvordan dette er sket senest den **8. december 2017**.

Blanketten skal underskrives af virksomheden og arbejdsmiljørepræsentanten.

1. Beskriv, hvad I har gjort for at løse problemet. 2. Beskriv, hvilken virkning jeres løsning har haft på problemet. Arbejdstilsynet skal på baggrund af jeres beskrivelser kunne vurdere, om I har efterkommet påbuddet. (Vedlæg eventuelt bilag.)

Undertegnede bekræfter at være blevet gjort bekendt med ovenstående

Dato

Underskrift ledelse

Dato

Underskrift arbejdsmiljørepræsentant

Til Arbejdstilsynets interne brug:

Vores sag: 20170001072/10
Arbejds miljøproblem nr. 598157

Vores ref.: Louise Brix Hvillum
1003256870

20170200280 T

