



Værd at vide - om politianmeldelser af vold mod medarbejdere i handicaptilbud.

I denne vejledning kan du læse om, hvordan du skal forholde dig til politianmeldelse af vold mod medarbejdere i et handicaptilbud. Du finder bl.a. info om, hvornår og hvordan du skal politianmelde, hvem du skal orientere samt oplysninger om offererstatning. Vejledningen skal supplere og skabe sammenhæng mellem:

- [Retningslinjer for politianmeldelse af strafbare handlinger](#)
- [Københavns kommunes voldspolitik](#), der præciserer, at al vold mod medarbejdere skal politianmeldes
- Erstatningsnævnets stramning af praksis, der betyder, at det er sværere at opnå erstatning for bl.a. sive og smerte, hvis der ikke sker politianmeldelse (se afsnit 2).

Vejledningen indeholder følgende afsnit:

1. Hvornår skal vold mod medarbejdere politianmeldes?
2. Voldspolitikken: "Al vold mod medarbejdere skal politianmeldes"
3. Hvordan politianmeldes?
4. Orientering af andre, herunder sagsbehandler og Socialtilsynet?

1. Hvornår skal vold mod medarbejdere politianmeldes?

Kravet om at "Al" vold mod medarbejdere skal politianmeldes, stammer fra kommunens voldspolitik, og er implementeret i retningslinjerne for politianmeldelse:

Udgangspunktet for en politianmeldelse er mistanke om strafbare handlinger, altså handlinger, der er omfattet af straffeloven. Det kan dreje sig om vold eller om trusler, der er så alvorlige, at de kan straffes efter straffelovens bestemmelser herom. Der er ikke tale om en straffelovs-overtrædelse, hvis et barn i sjov er hoppet op på ryggen af pædagogen. Skadevolder skal som udgangspunkt have villet skade medarbejderen. Det er derfor ikke nødvendigvis en strafbar handling, hvis en voksen beboer på et botilbud skubber medarbejderen væk fordi medarbejderen står i vejen for døren, så beboeren kan komme ud. Anderledes vil det være, hvis borgeren efter en magtanvendelse pludselig giver medarbejderen et knytnæveslag i ansigtet. Erstatning i forbindelse med skader opstået på arbejde vil altid kunne søges efter



gældende regler i arbejdsskadesikringsloven uanset om der er tale om en overtrædelse af straffeloven, eller den eventuelle skadevolders hensigt.

Retningslinjerne siger følgende:

Skal *altid* anmeldes – også uden samtykke fra skadelidte:

- Fysisk vold med forsæt mod ansatte.
- Fysisk vold, der har en alvorligere karakter, fx grov vold.
- Trusler om vold mod ansatte eller denne familie

Fysisk vold er: aktivt påført vold som fx slag, spark, bid, kvælningsforsøg og knivstik

Hvornår kan man undlade at politianmelde?

- beslutning ud fra en konkret vurdering af især om forholdet er af bagatelagtig karakter – krads, riv, niv m.m.
- det efter en konkret vurdering af forsæt og hændelsens karakter vurderes, at der ikke er tale om en overtrædelse af straffeloven
- hvis der er særlige pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolder, der taler imod en politianmeldelse – se afsnit 2

Det er leders ansvar at sikre politianmeldelse. Hvis medarbejder selv ønsker at politianmelde hændelsen, skal leder sikre sig, at det sker. Politianmeldelse skal ske inden 72 timer efter hændelsen er sket. Se nedenfor hvad der skal ske, hvis forholdet ikke politianmeldes.

Det bemærkes, at andre strafbare handlinger ifølge retningslinjerne anmeldes, men at der skal foreligge samtykke fra skadelidte (medarbejder). Det er seksuel krænkelse, hærværk, tyveri eller økonomisk bedrageri mm.

Det er botilbudslederens ansvar at vurdere, om forholdet skal politianmeldes. Leder kan søge vejledning hos jurister i Staben i BCH. Vejledningen vil ofte kredse om forsæt og hændelsens karakter. I tvivlstilfælde bør hændelsen altid politianmeldes, da det i sidste ende er en dommer, der skal beslutte om der er tale om en overtrædelse af straffeloven. Det er også muligt at få vejledning hos politiet, men det er vigtigt at være opmærksom på, at politiet ikke vejleder ud fra Københavns Kommunes retningslinjer for politianmeldelse (se mere nedenfor).



2. Voldspolitikken: "Al vold mod medarbejdere skal politianmeldes"

Udover at forsøge at undgå vold mod ansatte, skal ansatte sikres mulighed for selv at søge om at få erstatning fra Erstatningsnævnet i tilfælde af vold eller andre strafbare handlinger imod dem.

Hvad kan medarbejderen opnå ved at søge om erstatning?

Erstatning efter offererstatningsloven er et supplement til den erstatning, der ydes efter arbejdsskadeforsikringsloven. Det er typisk godtgørelse for sive og smerte, erstatning for tøj og andre sædvanlige personlige ejendele, erstatning for tab af erhvervsevne (difference mellem erstatning efter arbejdsskadeforsikringsloven og efter offererstatningsloven) og endelig eventuel tabt arbejdsfortjeneste.

Botilbudsleder skal sikre, at den ansatte vejledes om deres mulighed for at søge om erstatning hos Erstatningsnævnet. Det kan ske ved at udlevere [Vejledning nr. 9376 af 27/04/2016 om offererstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.](#)

Erstatning fra Erstatningsnævnet forudsætter:

- at skaden er sket ved en overtrædelse af straffeloven eller lov om tilhold, opholdsforbud og bortvisning
- at der er tale om personskade
- at forbrydelsen er anmeldt til politiet inden for 72 timer
- at man har fremsat krav om erstatning over for skadevolderen, hvis sagen har været i retten
- at man har fremsat krav over for Erstatningsnævnet senest to år, efter forbrydelsen er begået, to år efter endelig dom i sagen er afsagt eller to år efter politiets afgørelse om indstilling af efterforskningen

Medarbejderen kan også få erstatning, selv om gerningsmanden ikke kan straffes, fordi gerningsmanden er under 15 år eller utilregnelig, fx mentalt retarderet.



Kravet om 72 timer og hvis der *ikke* politianmeldes

Der kan dispenseres for kravet om politianmeldelse indenfor 72 timer, hvis der er konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til borgeren, der taler imod en anmeldelse. Læs mere om dette i Vejledning om offererstatning (link ovenfor).

Indtil 2014 har Erstatningsnævnet haft en lempelig praksis for at dispensere for kravet om politianmeldelse, når det vedrørte overgreb på bl.a. medarbejdere på bosteder. Denne praksis har Erstatningsnævnet imidlertid strammet op på nu.

Der skal derfor ligge dokumentation for de pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolder, der har ført til undladelse af politianmeldelse, hvis Erstatningsnævnet skal dispensere i tilfælde af en senere ansøgning om offererstatning fra medarbejderen.

Det er tilstrækkeligt, hvis nærmeste leder sikre skriftlig dokumentation for det pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolder.

Der er udarbejdet en skabelon til notat af konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolder, hvis den strafbare voldshandling ikke politianmeldes.

[Hent skabelon til udtalelse om begrundelse for ikke at foretage politianmeldelse af vold mod medarbejder](#) (link til eDoc)

Skabelonen udfyldes og gemmes på medarbejderens sag¹. Notatet laves umiddelbart efter episoden (bør ske inden for 72 timer).

OBS: Det er ikke nok at bruge arbejdsskadeanmeldelsen og/eller indberetning om magtanvendelse.

3. Hvordan politianmeldes?

Flere ledere oplever at blive afvist på politistationen, når de vil anmelde vold mod en medarbejder. Ofte er begrundelsen, at politiet alene vil modtage anmeldelse fra den skadelidte, at borgeren er mentalt retarderet og ikke vil kunne straffes, at politiet ikke er et forsikringskontor. Men politiet har pligt til at modtage alle anmeldelser. Det er først når

¹ Medarbejderens sag er en eDoc-sag. Den vil typisk være oprettet i Personalejura i KoncernService. Hovedsagen er, at notatet kan genfindes i tilfælde af, at medarbejderen vælger at søge om offererstatning.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

Borgercenter Handicap

anmeldelsen er modtaget, at politiet skal vurdere eventuel straffelovsovertrædelse og det fremgår klart af justitsministeriets vejledning om offererstatning, at skaden skal være anmeldt – ikke blot diskuteret med politiet.

Det anbefales derfor, at leder altid politianmelder skriftligt til det lokale politi, og at det sker på en sikker e-mailforbindelse. Politiets sikre e-mailadresser kan ses her:

https://www.politi.dk/da/kontakt/mailadresser_sikre.htm

Der er ikke nogen formkrav til en anmeldelse. Anmeldelsen skal udgangspunkt indeholde de samme oplysninger som ses i den udarbejdede skabelon til notat af de hensyn til skadevolder, der gør, at forholdet ikke politianmeldes.

Nedenfor er en liste over de oplysninger politiet skal have ved anmeldelse. Det er i hovedtræk de oplysninger man skal have været omkring i dokumentationen for ikke at politianmelde vold eller trusler mod ansatte.

[Læs om politianmeldelse og vidnebeskyttelse på KKintra her](#)

4. Orientering af andre, herunder sagsbehandler og Socialtilsynet?

Alle skader bliver indberettet til arbejdsskadesystemet, hvor de bliver behandlet.

Ofte vil sagsbehandler og socialtilsynet blive orienteret gennem en indberetning om magtanvendelse. Hvis det ikke er tilfældet, fx hvis borgeren pludselig har givet medarbejderen et knytnæveslag i ansigtet uden, at det er i forbindelse med en magtanvendelse, eller forholdet er af en særlig grov karakter, skal tilbuddet overveje konkret at orientere sagsbehandleren og/eller Socialtilsynet. Det er altid en konkret afvejning i den enkelte situation.

I tilfælde af grove voldstilfælde skal Staben i BCH orienteres hurtigst muligt. I tilfælde af drab og lignende, skal direktion, og presseenheden ligeledes informeres.