



**VAGGERYDS  
KOMMUN**

## **Policy mot hot och våld i arbetet**

---

### **AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön med riktlinjer**

Antagen av kommunfullmäktige 2017-01-30 § 009

Diarienummer: 2011/174

Ansvarig förvaltning: kommunledningskontoret

Ansvarig tjänsteman: Personalchef



# Policy mot hot och våld i arbetet

## (AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön med riktlinjer)

### Inledning

Det är viktigt att inte acceptera våld som en del av vardagen utan göra allt som är möjligt för att minimera riskerna och ge dem som ändå drabbas bästa tänkbara stöd.

Hot och våld mot anställd, elev eller förtroendeman i Vaggeryds kommun är inte bara ett allvarligt arbetsmiljöproblem utan även ett hot mot demokratin. Denna övergripande policy mot hot och våld, är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som syftar till att arbetsmiljön inom Vaggeryds kommun ska vara bra trygg och säker. Policyn utgör också en del i det paraply som spänner över kommunens totala arbete för trygghet och säkerhet och som beskrivs i det övergripande handlingsprogrammet Trygghet och säkerhet som antas i kommunfullmäktige. Policyn utgår främst från den lagstiftning som finns inom arbetsmiljöområdet, den ersätter inte de krav som ställs där men förtydligar och beskriver särskilt hur Vaggeryds kommun ser på förekomsten av hot och våld i kommunens verksamheter.

Policyn omfattar samtliga anställda, elever och förtroendevalda i Vaggeryds kommun och ska finnas tillgänglig via vårt intranät.

### Mål och uppföljning

Mål	Mätetal
Att så långt det är möjligt förebygga att personal, elever och förtroendevalda utsätts för hot eller våld i arbetet.	Antal tillbud Antal arbetsskador Medarbetarenkät Antal allvarliga tillbud/arbetsskador anmälda till AV.
Att arbeta förebyggande och skapa handlingsberedskap och visa på förhållningssätt vid hot och våldssituationer.	Upprättade riktlinjer för arbetsplats /verksamhet Verksamhetspecifika riskanalyser och riskbedömningar. Verksamhetspecifika handlingsplaner.
Att ge stöd för att mildra konsekvenserna när något inträffat.	Uppföljning av händelser Använda expertresurser inom företagshälsovård, skolhälsovård.

### Definition - Hot och våld

Med begreppet hot och våld menas egentligen handlingar som faller under allmänt åtal. Det kan till exempel innebära misshandel, trakasserier, förtal, ofredande, olaga hot eller att man i sin yrkesroll utsätts för påtryckningar i beslut som leder till korrupcion. I texten kommer begreppet allvarlig händelse användas som inbegriper handlingar av dessa slag.

**Våld, skadegörelse och stöld**

Knuff, slag, spark eller liknade  
 Våld med vapen eller tillhygge  
 Anlagd brand/sprängning  
 Klotter  
 Stöld

**Hot och trakasserier**

Hotfullt uttalande,  
 öga mot öga  
 telefonsamtal  
 sms/mms  
 brev, e-post  
 Påhopp/hot via sociala  
 medier  
 Kapat internet konto  
 eller skapat falskt i ditt  
 namn  
 Uthängd på, internet,  
 anslag  
 Önskad vara beställd i  
 ditt namn  
 Hotfull gåva  
 Blivit olovligen  
 fotograferad/inspelad  
 Obehagligt besök,  
 förföljelse eller  
 kartläggning  
 Falska anmälningar,  
 anklagelser

**Ansvar och roller**

Ytterst är det kommunfullmäktige och respektive verksamhetsnämnd som har arbetsgivaransvaret med ansvar för arbetsmiljön inom Vaggeryds kommun. Kommunfullmäktige har fördelat arbetsmiljöarbetet till respektive nämnd som i sin tur fördelat det operativa arbetet i verksamheterna till förvaltningschef, som i sin tur har lämnat arbetsuppgifter vidare till nästa chefsnivå.

Kommunfullmäktige och respektive nämnd ansvarar för de förtroendevalda. Gemensamt för alla är att dokumentation ska ske vid händelser genom tillbudsanmälan till arbetsmiljöverket eller anmälan om arbetsskada till försäkringskassan/arbetsmiljöverket och vid behov polisanmälan.

**Chefens ansvar**

Chefen är skyldig att i samverkan med medarbetarna genomföra riskbedömning av arbetsmiljön inklusive hot och våld.

Likaså att informera och utbilda medarbetarna om riskerna i arbetet samt hur dessa kan förebyggas eller undvikas samt arbeta med utredning och uppföljning av händelser.

Chefen ansvarar också för att nyanställda, vikarier, timanställda och studerande/praktikanter får information och introduktion. Det ska även finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbetsuppgifter som är riskfyllda.

**Medarbetarens ansvar**

Varje medarbetare är ansvarig för att följa de regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen och har ansvar för att bidra till att skapa en god arbetsmiljö. Det är mycket viktigt att kontakta ansvarig chef vid händelser.

**Elever**

Elever i skolan omfattas också av arbetsmiljölagstiftningen och där förekommer även hot och våld. Rutiner för hantering i skolan samt konsekvenser finns i likabehandlingsplanerna.

**Förtroendevald**

Som förtroendevald politiker har utsattheten för våld och hot ökat i samhället. Det är därför viktigt att kunna känna att det finns ett professionellt stöd i den kommunala organisationen.

Alla händelser av hot eller våld som drabbar förtroendevald måste därför anmälas/meddelas till kommunalråd/nämnsordförande, polisen, partikansli och beredskapssamordnaren.

**Fackliga organisationer**

I Vaggeryds kommun finns ett partgemensamt samverkansavtal och arbetsmiljöfrågorna behandlas tillsammans med övriga verksamhetsfrågor i samverkansgrupperna och enligt lagstiftning med den organisation som ej är ansluten till samverkansavtal. Den centrala samverkansgruppen och samverkansgrupper på förvaltningsnivå är tillika skyddskommitté.

De fackliga organisationerna utser skyddsombud. Tillsammans ska arbetsledning, skyddsombud och personal arbeta för en säker och god arbetsmiljö.

**Företagshälsovård**

Kan erbjuda förvaltningarna och cheferna expertkompetens inom området med handledning, stödsamtal, konflikthantering och utbildning.

**Säkerhets- beredskapssamordnare**

Säkerhets-/beredskapssamordnarens roll i kommunen innebär bland annat systematiskt säkerhets- och brandskyddsarbete utifrån lagstiftning. Det sker t ex genom information och utbildning men också i praktiskt säkerhetsarbete med polisen. Samordnaren kan vara ett stöd för verksamheterna i arbetet med riskanalyser, riskbedömningar och skrivande av handlingsplaner. Det är viktigt att samordnaren får vetskap om händelser med hot och våld för att på ett effektivt sätt kunna planera för förebyggande åtgärd.

**Riktlinjer mot hot och våld**

Detta övergripande dokument ska hanteras av respektive nämnd och förvaltning i en process där riktlinjer tas fram för verksamheterna utifrån dess inriktning.

**Rapportering**

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren anmäla allvarliga personskador och allvarliga tillbud till Arbetsmiljöverket skyndsamt via [www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se). Anmälan görs av chef om möjligt tillsammans med den anställde och skyddsombud. En kopia av anmälan skickas till personalenheten och säkerhets- och beredskapssamordnare. Detta kommer att ersättas av ett verksamhetssystem under 2018. Samtliga hot- eller våldssituationer som inte leder till en direkt skada ska även rapporteras som allvarligt tillbud.

**Förebyggande åtgärder**

Det är viktigt att arbeta förebyggande för att bemöta och hantera olika former av hot- och våldssituationer. Såväl medarbetare som elever, brukare, förtroendevalda och besökare ska kunna känna sig trygga. Arbetsplatsens regler och rutiner ska följas. Ett konsekvent handlande skapar trygghet.

## Systematiskt säkerhetsarbete

Varje verksamhet/arbetsplats ska inventera, utreda och bedöma de risker för våld eller hot om våld som kan finnas på arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer.

Utifrån riskbedömningen ska en plan tas fram för verksamheten/arbetsplatsen. Chefen har ansvaret för riskbedömning, skyddsombuden ska vara delaktiga i arbetet. En noggrann kartläggning är nödvändig. Det är viktigt att bedömningen resulterar i en konkret åtgärds-/handlingsplan. Rutiner och mallar för riskinventeringen i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet finns på intranätet under arbetsmiljöfliken.

Samtliga tillbud, olyckshändelser och arbetsskador ska dokumenteras, rapporteras och utredas enligt rutin. Förekomsten av hot- och våldssituationer ska vara en punkt i arbetsmiljörapporten och arbetsmiljöronden/skyddsronden.

Den egna hälsan får aldrig riskeras men det går dessvärre inte helt att undvika hot- och våldssituationer. I en akut situation med hög stressnivå för alla inblandade parter är det viktigt att ha inlärd lokala rutiner. Därför ska varje verksamhet/arbetsplats ta fram en verksamhetsspecifik handlingsplan.

## Anpassning av lokalerna

Vid nybyggnation och renoveringar är det viktigt att se till att lokalerna är rymliga och ändamålsenliga. Lokalernas utformning och möblering är av stor vikt vid en hot- och våldssituation. Finns behov av larmanordning ska sådan installeras.

Vid arbetsmiljörond ska behov av lokalanpassning för att minska riskerna för hot och våld tas upp som en särskild punkt.

## Larm

Fasta eller bärbara larm ska finnas på de enheter/arbetsplatser där så krävs för säkerheten. Larmet ska vara anpassat till verksamhetens krav. Alla medarbetare ska vara förtrogna med och kunna använda larmet samt vet vad som sker när man har larmat. Det är viktigt att alla vet vad som ska göras när någon larmar.

En rutin för test av larm varje månad ska finnas där larm finns.

## Introduktion

Alla som börjar arbeta i Vaggeryds kommun ska få en god introduktion där handlingsplanen och arbetsplatsens lokala rutiner ingår.

## Utbildning

Alla medarbetare har rätt till återkommande fortbildning för att utveckla metoder och förhållningssätt i arbetet. En gång om året har alla medarbetare ett samtal med sin chef. Då planerar arbetsgivare och medarbetare tillsammans bland annat vilken fortbildning som ska äga rum.

Här finns exempel på utbildningar som stärker medarbetarnas möjligheter att hantera situationer som medför risker för hot och våld:

- mekanismerna bakom aggression
- konflikthantering
- att förebygga hotfulla situationer
- krisbearbetning och
- samtalsmetodik.

Arbetsplatsträffar är ett utmärkt verktyg för att sprida information och att föra dialog kring händelser/tillbud/arbets-skador i arbetet.

### **Handledning**

Handledning är en del av arbetsledningen, ett medel att utveckla verksamheten och för medarbetaren att utvecklas i yrkesrollen. Handledning kan vara ett sätt att avvärja våldsrisker. Det kan användas dels som allmänt kompetenshöjande och dels när det finns påtagliga risker för våld i en bestämd arbetssituation.

### **Bemanning**

Ett sätt att förebygga att våldssituationer uppstår är ibland att vara två som hjälps åt när det finns kända risker. Det förutsätter då att bemanningen möjliggör detta.

I samband med ställningstaganden kring personalbemanning och schemaläggning ska därför alltid även risker för hot och våld beaktas.

Ett sätt att ta bort ensamarbete i risksituationer är att olika arbetsgrupper samarbetar och hjälper varandra exempelvis nattetid då bemanningen är låg.

### **Vid allvarlig händelse -Att vara förutseende**

Ett bra sätt att förebygga hot och våld är att bemöta människor på ett respektfullt sätt så att de känner sig bekräftade. Ge akt på tidiga tecken på missnöje och frustration. Att vara förutseende är att kunna identifiera riskfaktorer och riskbeteenden. Exempel på riskfaktorer är alkohol/drogpåverkan, låg frustrationströskel, tidigare motgångar eller psykotiskt beteende.

Riskbeteende kan vara spänd hållning, framåtlutad kroppsställning, svårighet att sitta stilla, oro eller att personen har ångest eller högt pressat tonfall.

### **Förhållningssätt**

Låt den hotfulla personen få tala. Det är viktigt att lyssna och förstå vad han/hon vill förmedla. Du bör ha ett lugnt, samlat och framförallt tydligt bemötande. Personen ska inte känna sig inträngd i ett hörn, varken rumsligt eller psykiskt.

### **Minderåriga**

Minderåriga ska skyddas mot arbetsförhållanden som kan skada deras utveckling i socialt eller känslomässigt avseende. De får till exempel inte arbeta ensamma utan kontakter med arbetskamrater eller ha arbetsuppgifter som innebär överfallsrisker.

### **Hantering av pengar/värdesaker**

Rutiner ska finnas på varje arbetsplats som hanterar pengar och/eller värdesaker.

### **Akut omhändertagande**

Om en medarbetare utsatts för allvarligt hot eller våld får personen inte lämnas ensam det närmaste tiden efter händelsen. En medarbetare som varit med om en svårt chockartad händelse ska snarast få medicinsk och psykologiskt omhändertagande. En fysisk skada ska bedömas av läkare för eventuell behandling och dokumentation av skadan.

För utfärdande av rättsintyg krävs polisanmälan. Om sjukskrivning blir aktuell gäller särskilda ersättningsregler.

Vilka åtgärder som sedan behöver vidtas avgörs naturligtvis av vad som inträffat. I allmänhet gäller att samla arbetsgruppen. Lyssna på vad arbetskamraterna har att berätta om vad som har inträffat och därefter diskutera hur den uppkomna situationen skall hanteras. Ordna gärna ett

nätverk arbetskamrater emellan. Det är bra att ha en arbetskamrat att ringa under kommande kvällar och nätter. Även anhöriga kan behöva ett krisomhändertagande.

Chefen ansvarar för att det inom ett till tre dygn genomförs en systematisk genomgång med alla inblandade, avlastningssamtal eller debriefing (samtal med handledning). Denna bör ledas av en utomstående kunnig person, till exempel någon från företagshälsovården eller vårdcentralen.

### **Individuell uppföljning**

För att inte orsaka skada i ett känsligt läge och undvika framtida besvär är det mycket viktigt att de personer – chefer och utomstående samtalsexperter är mycket lyhörda för vad som passar den enskilde individen bäst. Den individuella uppföljningen kan handla om att ta ytterligare kontakt med den drabbade, erbjuda samtal och lyssna till den enskildes behov.

### **Mental förberedelse och rutiner**

En särskild situation eller allvarlig händelse är när någon t.ex. hotar med att spränga en byggnad ska omedelbar kontakt tas med polisen.

I samband med anmälan till polisen gör de en bedömning om behov av utrymning. Andra situationer kan kräva att personalen inrymmer lokalerna – t ex vid farligt utsläpp, eller försätter sig i så kallat skyddsläge om den som hotar befinner sig i lokalen. Situationer som kräver skyddsläge uppkommer oftast så hastigt och utgör ett så allvarligt hot för liv och hälsa att det är upp till den enskilde att ta beslut om skyddsläge. Det är viktigt att man på arbetsplatsen talar om risken för sådana här situationer även om det är mycket ovanliga. Den mentala förberedelsen kan vara avgörande när det gäller att fatta snabba beslut.

Rutiner för allvarliga händelser\* ska finnas på alla arbetsplatser. Dessa rutiner ska vara kända av alla. Samtliga nyanställda får del av rutinen vid introduktionen och rutinerna skall ses över vid fastighetsronden och/eller arbetsmiljöronden.

I rutinen ingår specifik information om arbetsplatsen samt generell information för hur personal ska agera vid:

- vrand eller annan olycka
- hot och våld (även bombhot)
- personskada eller sjukdomsfall
- stöld och skadegörelse.

Där framgår även vad som innebär med första hjälpen och akut krisstöd.

### **Hot och våld ska alltid anmälas till arbetsgivaren och bör dessutom polisanmälas**

Situationer med hot och våld kan ibland vara svåra att bedöma och innan polisanmälan görs, bör samråd ske med verksamhets-, personalchef eller säkerhets- och beredskapssamordnare.

Våld och hot är brott som faller under brottsbalken. Att brott som misshandel är något som lagstiftaren ser allvarligt på framgår av att långa fängelsestraff finns med i straffskalan. Men man kan även dömas till fängelse om man gör sig skyldig till olaga hot eller ofredande. Som offer för brott kan man ha rätt till skadestånd.

Polisanmälan görs om någon kommit till fysisk skada, psykisk skada eller hot om våld, om det inte finns särskilda skäl till annan hantering. Chefen står för anmälan för att minska risken för repressalier.

En anmälan ger polisen betydligt större möjligheter att förhindra att gärningspersonen upprepar brott samt möjliggör att personen kan lagföras och eventuellt betala ersättning för skador som personen har orsakat.

Politiker har lagstadgad rätt att begära att polisanmälan blir åtkomstskyddad.

## Lagar och regler som styr

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöförordningen

AFS 1993:2 Våld och hot

AFS 1999:7 Första hjälpen och krisstöd

AFS 1982:3 Ensamarbete

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

AFS 1990:18 Omvårdnadsarbete i enskilt hem

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2003:1 Arbetsplatsens utformning

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö