



Älvkarleby
kommun

Policy – hot och våld

Policy för medarbetare gällande hot och våld



Älvkarleby
kommun

Antagen av: Kommunstyrelsen , 2011-06-22 § 102

Senast reviderad: 2023-11-22 § 131

ÄKF-nummer:

Handläggare/författare: Johan Köhler , HR- och kommunikationschef .

Inledning

Som medarbetare inom Älvkarleby kommun kan man utsättas för hot och våld. Att motverka alla former av hot och våld ska alltid vara en viktig fråga för Älvkarleby kommun. Målet är att ingen ska behöva utsättas för hot och våld i sitt arbete eller uppdrag. Hot och våld är en allvarlig arbetsmiljöfråga. Genom kunskap, delaktighet och krav på konkreta åtgärder kan hot och våld minska på våra arbetsplatser. Professionellt arbete med utsatta människor kräver en trygg och säker arbetsmiljö. Därför är det nödvändigt med rätt kompetens, dokumenterade säkerhetsrutiner och förebyggande insatser samt stöd och ett bra omhändertagande av personal som drabbats.

Vad är hot och våld?

Våld på arbetsplatsen är en handling eller hot mot den fysiska eller psykosociala hälsan, trakasserier, skrämnel eller annat obehagligt beteende som riktas mot medarbetare på arbetsplatsen. Spannet på definitionen är bred och kan gå från verbalt beteende till fysisk attack.

Vad innebär hot och våld?

Hot är ofta något som uttalas muntligen och syftar till fysiskt våld eller skadegörelse. Hot kan även ges genom vulgära eller aggressiva utspel, sexuella närmanden eller nedvärderande angrepp. Om en medarbetare bär på en ständig rädsla eller oro att något farligt kan hända, kan detta upplevas som ett vardagligt underliggande hot. Upplevelsen om hot är högst personligt och det är endast den utsatta som kan avgöra om den blivit utsatt för hot eller inte.

Våld brukar definieras som någon form av aggressiv handling som resulterar i fysisk eller psykisk skada hos annan person. Våldet kan framföras genom till exempel brett, klösningar, riv, nyp, knuffar eller fasthållning. Mer allvarliga skador uppstår vid grövre våld och dessa kan framföras genom till exempel slag, sparkar eller vapen. Även när vi talar om våld så är upplevelsen högst individuell gällande vad som är ett våldsamt angrepp eller inte.

Hot och kränkningar i sociala medier

Hot och kränkningar sker även via sociala medier och därför är det viktigt att arbetsgivaren tar med denna aspekt i arbetet med att skapa en trygg arbetsplats. Rent juridiskt finns det inget brott som benämns *näthat eller nättrakasserier*. Däremot kan det finnas andra brottsrubriceringar som kan tillämpas. Dessa kan till exempel vara förtal, ofredande och olaga hot. Detta betyder dock inte att något elakt som skrivs på till exempel Facebook per automatik ska bedömas som ett brott. Samma lagar och regler för hot, trakasserier och kränkningar gäller på sociala medier som i samhället utanför den digitala världen.

Risikfaktorer gällande att utsättas för hot och våld

- Direkt arbete med personer som har tidigare historik kring våld, drog- eller alkoholberoende eller tillhör kriminellt gäng
- Kvälls- eller nattarbete
- Ensamarbete
- Arbetsplatser med dålig situationell prevention vilket försvårar fysiska möjligheter till flykt, försvar och förebyggande metoder
- Arbetsplats där risk för någon form av vapen är högre
- Arbetsplatser i områden där brottsutsattheten är hög

Organisatoriska riskfaktorer för hot och våld

- Bristande systematiskt arbetsmiljöarbete
- Bristande rutiner och utbildning för att detektera samt hantera hot och våld
- Arbeta trots bemanningsbrist
- Hög personalomsättning
- Kulturell acceptens för viss våldsnivå

Ansvar för att motverka och hantera hot och våld

Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för allt arbetsmiljöarbete vilket beskrivs närmare i *AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön*. Dock kan arbetsuppgifter delegeras men innan detta görs, ska mottagaren ha kompetens, kunskap, befogenheter och resurser.

Chefens ansvar

- Kartlägga risker för hot och våld samt vidta förebyggande åtgärder
- Upprätta säkerhetsrutiner där risk för hot och våld finns
- Att utbilda och informera medarbetare där risk för hot och våld kan uppstå
- Att utreda, rapportera och anmäla händelser av hot och våld
- Tillsäkra att policy och rutiner finns för att motverka hot och våld
- Att ha tillgång till krisstöd och första hjälpen
- Hjälpa den utsatta att polisanmäla

Medarbetarens ansvar

- Medverka och delta i det förebyggande arbetsmiljöarbetet mot hot och våld
- Ha kännedom och förståelse för innehållet i lokala säkerhetsrutiner gällande hot och våld
- Uppmärksamma och följa rutiner, instruktioner samt iaktta försiktighet i övrigt för att undvika arbetsplatsvåld
- Att skyndsamt underrätta närmsta chef om situation med

Systematisk arbetsmiljö - Hot och våld

Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår även hot och våld. Samtliga enheter och avdelningar ska ha rutiner för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp hot och våld. Det är viktigt att arbetet med att minska risker mot hot och våld sker i samarbete med medarbetare och skyddsombud/arbetsplatsombud

Undersök

Undersök om risk finns för att utsättas för hot och våld, använd tillhörande checklista eller annan metod som passar verksamheten bättre. Undersökningen kan bestå av arbetsmiljöronder, förändringar i verksamheten, riktad riskbedömning vid riskfyllda arbetsuppgifter eller olycksfall orsakad hot och våld.

Riskbedömning

Utför riskbedömning gällande hur stor risken är på arbetsplatsen för att drabbas av hot och våld. Glöm inte att involvera medarbetare och skyddsombud/arbetsplatsombud

Åtgärda

Implementera de åtgärder som krävs för att trygga arbetsmiljön för medarbetare. Exempel på åtgärder som ofta används är att ändra lokalens utformning och tillträde, se över inredning, installera larm och andra tekniska hjälpmedel. Åtgärder som berör den psykosociala arbetsmiljön ska vara tydliga och kända rutiner, god ämnesutbildning, undvika ensamarbete samt se över bemanning.

Följ upp och kontrollera

Att följa upp implementerade åtgärder är av ytterst vikt för att säkerställa att de har nått önskad effekt. Även om önskad effekt har uppnåtts ska man systematiskt påbörja undersökning av arbetsmiljön igen för att fånga upp nya arbetsmiljöproblem.

Förebyggande säkerhetsrutiner

I allt säkerhetsarbete är den förebyggande delen mycket viktig. Genom att implementera säkerhetsrutiner på arbetsplatsen så kommer en att vara mer förbered på att agera vid en hot och våldshändelse. Dessa ska vara uppdaterade och följas upp. Alla ska känna till arbetsplatsens rutiner gällande hot och våld. Samtliga enskilda enheter/avdelningar ska upprätta egna förebyggande säkerhetsrutiner. Det är personalansvarig chefs ansvar att se till att dessa finns på plats och att samtliga medarbetare känner till dessa. Dessa rutiner ska tas fram av chef och medarbetare.

Nedan kommer exempel på vad arbetsplatsens säkerhetsrutiner kan innehålla:

- Förbered fördelning av arbetsuppgifter för en krishändelse
- Fastställ och dokumentera vem som gör vad
- Inneha lista med viktiga namn och telefonnummer
- Förbered checklistor för arbetsplatsen
- Förmedla att medarbetaren inte får ta personliga risker vid hot eller våldshändelse
- Inneha alltid kontaktpersoner till din personal
- Se regelbundet över säkerhetsrutiner tillsammans på den egna avdelningen/enheten
- Se regelbundet över arbetet med säkerhetsrutiner i skyddskommittéarbetet

Dokumentation

Hot och våld ska alltid anmälas, dokumenteras och utredas. För att man ska kunna förebygga skador och andra oönskade händelser i arbetslivet måste det finnas en samlad kunskap om hur, var och när de uppkommer.

- Hot och våldssituationer ska alltid anmälas som tillbud alternativt arbetsskada i det interna rapporteringssystemet (arbetsskada ska också anmälas till Försäkringskassan)
- Allvarliga tillbud och allvarlig arbetsskada ska dessutom anmälas till Arbetsmiljöverket (enligt praxis inom 24 timmar) av arbetsgivare i samråd med medarbetare och skyddsorganisationen
- Anmälan till polis ska göras vid brott

Tillbud

Arbetsgivaren avgör om ett tillbud är allvarligt eller inte i samråd med medarbetare och skyddsombud. Arbetsmiljöverket rekommenderar att anmälan görs om du är osäker på om tillbudet är allvarligt eller inte. Exempel på allvarligt tillbud kan vara:

- Enstaka kränkande handling vid konflikt mellan personer
- Hot om våld – om händelsen inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa som till exempel knivhot eller hot med skjutvapen
- Mordhot som upplevs som allvarlig menat
- Annat hot om våld mot person eller svårare fall av mobbing