

## **Riktlinjer hot och våld**

### **Kommunstyrelsens beslut**

Riktlinjer och handlingsplan för hot och våld mot anställda och förtroendevalda i Smedjebackens kommun fastställs enligt upprättat förslag.

### **Ärendebeskrivning**

Säkerhetschef Lars Anderssons tjänsteskrivelse:

Våldsinslagen i samhället har ökat och blivit ett problem för många olika yrkesgrupper. Alla som arbetar i den offentliga sektorn eller har ett förtroendeuppdrag riskerar att utsättas för hot, trakasserier eller angrepp i större utsträckning än andra i samhället. Anledningen är att man kan fatta ett beslut eller ta ställning i en fråga som någon eller några kan uppfatta på ett negativt sätt. Man kan också i sin yrkesutövning exponeras i medierna, vilket ytterligare ökar risken för hot, trakasserier eller angrepp.

Smedjebackens kommun ska som arbetsgivare inte acceptera att någon utsätts för våld och hot och arbetar för trygghet, rättssäkerhet och god arbetsmiljö.

Säkerhetschef Lars Andersson har utarbetat förslag till riktlinjer och handlingsplan för hot och våld mot anställda och förtroendevalda i Smedjebackens kommun. Riktlinjerna är ett övergripande dokument som ska gälla för samtliga förvaltningar. Som bilaga finns även en checklista för att kartlägga risker i den egna verksamheten.

Varje förvaltning har i sin tur ansvar enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) att utreda de risker för hot och våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som utredningen ligger till grund för.

Kommunstyrelsen bör fatta beslut om riktlinjer och handlingsplan för hot och våld enligt förslag

---

### **Beslutsunderlag**

Riktlinjer och handlingsplan för hot och våld mot anställda och förtroendevalda i Smedjebackens kommun inkl. checklista/kartläggning av risker

Arbetsutskottets förslag 2016-09-20

## **Riktlinjer och handlingsplan för hot och våld mot anställda och förtroendevalda i Smedjebackens kommun**

### **Inledning**

Smedjebackens kommuns medarbetare och förtroendevalda ska känna sig trygga i sitt arbete för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett för verksamheten tillfredsställande sätt.

Det är av vikt att medarbetarna ges en arbetsmiljö som så långt som möjligt minimerar riskerna för hot, angrepp och andra incidenter. Smedjebackens kommuns arbetsmiljöpolicy slår fast att våld, eller hot om våld, inte i någon form accepteras. Den som blivit utsatt för våld eller hot om våld skall utan dröjsmål få stöd och hjälp för såväl fysiska som psykiska skador och besvär.

Det är viktigt att göra en bedömning av risken för hot och våld både på arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer.

### **Ansvar och rutiner för anställda**

Arbetsmiljöansvaret åvilar respektive chef enligt gällande delegering. Respektive chef ansvarar för:

- Medarbetarnas säkerhet, utbildning och beredskap inför eventuella hot eller våldssituationer.
- Att den drabbade medarbetaren snabbt får hjälp och stöd för att förebygga och lindra såväl fysisk som psykisk skada.
- Att göra riskanalyser för de arbeten och aktiviteter som medarbetare utför eller kommer att utföra.
- Att rapport om tillbud och arbetsskada alltid tillsänds personalenheten.
- Att vid behov av stöd kontakta säkerhetschefen vid incident.

### **Ansvar och rutiner för förtroendevalda**

- Den drabbade gör en polisanmälan
- Den drabbade kontaktar och informerar nämndordförande samt kommunens säkerhetschef.
- Säkerhetschef biträder med eventuella stödåtgärder samt gör uppföljning.

Medarbetare inom Smedjebackens kommun ska vara risk- och säkerhetsmedvetna och ansvarar för att följa de säkerhetsrutiner som finns, rapportera när något avviker från det normala samt att delta i erbjudna utbildningar.

### **Exempel på våld och hot**

Våld varierar från trakasserier till mord och används planerat för att nå vissa mål, när situationen inbjuder till det. På en arbetsplats kan hot och våldssituationer uppstå i många olika sammanhang, exempelvis mellan anställda, mellan anställda och vårdtagare/föräldrar/släktingar/elever som reagerar med hot och/eller våld.

### **Ofredande**

Ofredande kan bestå av knuffar, fasthållande, kastande av föremål mot någon eller något. Likaså att genom skrik, tillmälen eller gester allvarligt kränka en person. (Brottsbalken 4:7). Straffen kan bli böter eller fängelse upp till sex månader.

## **Olaga hot**

Olaga hot kan föreligga om någon uppsåtligen med ett tillhygge eller ord (e-post, brev, telefon) framkallat allvarlig fruktan för personlig säkerhet eller egendom (Brottsbalken 4:59). Straffet kan bli böter eller fängelse upp till två år.

## **Misshandel**

Misshandel kan föreligga om någon uppsåtligen tillfogar en person skada eller smärta (Brottsbalken 3:5). Straffet kan bli böter eller fängelse upp till två år.

## **Grov misshandel**

Grov misshandel föreligger om misshandeln är svår, livsfarlig eller särskilt hänsynslös. Likaså om flera personer attackerar en ensam person eller om någon sparkar på en försvarslös person (Brottsbalken 3:6). Straffet kan bli fängelse mellan ett till tio år.

## **Förebyggande arbete**

### **Kartläggning och riskbedömning**

Arbetsgivaren ska förebygga händelser genom kartläggning av riskbilden på arbetsplatsen.

Respektive chef ansvarar i detta arbete för:

- Att informera nyanställd personal
- Ge kontinuerlig handledning/utbildning
- Att bemanna så säkerhet kan tillgodoses
- Att beakta risker vid ensamarbete
- Att se till att den anställde har tillräcklig utbildning för de arbetsuppgifter som ska utföras.
- Att skapa tydliga rutiner om hur personalen ska agera i en hot/våldssituation.
- Att kartläggning av hot/våld görs minst en gång per år som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Att kartläggning också görs vid ny verksamhet, nya lokaler eller andra förändringar som kan påverka säkerheten.
- Att kartläggningen behandlas på APT och i samverkansgrupper enligt gällande samverkansstruktur.

## **Handlingsplan**

Det är omöjligt att i förväg göra en komplett handlingsplan för hot- eller våldssituationer, eftersom den ena händelsen inte är den andra lik. Närmaste chef respektive nämnsordförande ansvarar för att nedanstående genomförs.

1. Efter att en situation om hot eller våld har inträffat ska arbetsledaren se till att drabbad personal tas om hand och vid behov kontakta anhöriga. Det kan handla om att avbryta pågående arbete och samla personalen i ett gemensamt utrymme för att prata om det som hänt.
2. Lämna inte den drabbade ensam. Förvissa dig om att han/hon inte fått några fysiska skador. Om så är fallet följer någon person med på läkarbesöket som bör ske omgående.
3. Det är viktigt att både den drabbade och arbetsgruppen får prata igenom det som har hänt. Företagshälsovården kan hjälpa till med krisstöd.
4. Berörd personal tillåts inte att gå hem utan någon form av bearbetning.

5. Om någon "publik" förekommit, såsom besökare till arbetsplatsen, tas dessa om hand på lämpligt sätt. Även i detta fall är det lämpligt att samla "publiken" i ett gemensamt utrymme och ge den information som finns och ge samtliga en möjlighet att beskriva hur de upplevt situationen.
6. Händelser och tillbud ska dokumenteras och utredas. Grovt våld och allvarliga hot ska anmälas till polis och Arbetsmiljöverket, vid sjukskrivning även till Försäkringskassan.

### **Poliskontakter**

I Smedjebackens kommun skall närmsta chef/nämndsordförande alternativt den drabbade göra en polisanmälan när anställd blir utsatt för våld eller hot. Om hot sker *mellan anställda* tillämpas arbetsrättsliga regler. *Vid hotfull situation ring 112.*

Om det är mindre brådskande kontakta polisen via 114 14. Informera kommunens säkerhetschef vid en händelse.

### **Securitas larmcentral**

Om du har frågor eller behöver hjälp utanför ordinarie arbetstid kan Securitas, som är av kommunen anlitat bevakningsföretag, vara till hjälp. Ring då nedanstående nummer.

Securitas larmcentral 010-470 10 00

Securitas patrullbil ( vid akut händelse ) 073-040 80 97

### **Tjänsteman i beredskap, TiB.**

Planeras att införas under 2016. Tjänsteman i beredskap blir ett stöd för alla förvaltningar utanför ordinarie arbetstid.

Tjänsteman i beredskap (TiB) har till uppgift att ta emot information om att något allvarligt inträffat, bedöma hur det påverkar kommunen och när så behövs förmedla informationen om händelsen vidare till ansvariga för verksamheten som berörs av händelsen.

Bilaga : Checklista för våld och hot

## Checklista för våld och hot

### Kartläggning av risker för våld och hot

#### 1. Risker

Vet Du som är chef var riskerna för våld eller hot om våld finns?  
Finns det särskilda risker i vissa situationer eller på vissa platser?  
Känner anställda, inklusive nyanställda, vikarier, timanställda och städpersonal, till riskerna?

#### 2. Förebygg

Har Ni gjort något för att förebygga riskerna?

#### 3. Agera

Vet alla anställda och elever hur man bör agera i en våldssituation?

#### 4. Handlingsplan

Finns det en handlingsplan för hur våld och hot skall förebyggas, där bl.a stöd och handledning ingår?

#### 5. Lokaler

Förekommer det att obehöriga uppehåller sig i lokalerna?  
Finns det tillräcklig belysning i och utanför lokalerna?

#### 6. Snabb hjälp

Går det att få snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation?

#### 7. Säkerhetsrutiner

Vet alla hur man gör om man behöver kalla på hjälp?  
Finns det regler för hur pengar och stöldbegärliga föremål skall förvaras?  
Finns rutiner och regler dokumenterade, t ex i en handlingsplan eller checklista?  
Kontrollerar Ni regelbundet att anställda och elever känner till säkerhetsrutinerna?

## **8. Ensamarbete**

Händer det att någon arbetar ensam?

Finns det särskilda risker för våld och hot vid ensamarbete?

## **9. Dokumentation**

Anmäler ni inträffade vålds/ hotsituationer (tillbud eller arbetsskad till arbetsskadehandläggaren i allvarliga fall till Arbetsmiljöverket)?

Utreders ni händelser med våld och hot?

## **10. Hjälpt efteråt**

Vet Ni vilken form av fysisk, psykisk och social hjälp eller stöd som skall ges för att undvika eller lindra skador?

Finns det särskild hjälp att tillgå, t ex företagshälsovård eller annan expert?

## **11. Förekomst**

Har fysiskt våld eller hot om våld förekommit inom verksamheten?

## **12. Förändring**

Har fysiskt våld eller hot ökat / minskat inom er verksamhet ?