



Riktlinjer för att förebygga våld och hot på arbetsplatsen		Version 2,0
Fastställd av:		Fastställd: 2006-11-06
Uppdateringsansvarig:	Personalchef	Uppdaterad: 2017-02-14

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Om det inte är möjligt att helt undanröja en risk som föreligger ska arbetsgivaren istället vidta åtgärder för att minska den. Detta regleras i grunden i arbetsmiljölagen respektive arbetsmiljöförordningen.

Arbetsmiljöverket har utarbetat föreskriften "Våld och hot i arbetsmiljön" (1993:02), där arbetsgivarens skyldigheter inom området sammanfattas enligt följande:

- Arbetsgivaren ska utreda risker för våld och hot och vidta de åtgärder som behövs
- Arbetet ska ordnas så att riskerna för våld och hot så långt som möjligt förebyggs
- Arbetstagarna ska kunna kalla på hjälp snabbt
- Tillbud och händelser ska utredas och dokumenteras
- Arbetstagare som varit utsatta för våld/hot ska få hjälp och stöd snarast

Reglerna gäller alla arbetsplatser där det finns risk för våld och hot.

De anställda åläggs också ett miljöansvar i den bemärkelsen att de ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som behövs för en god arbetsmiljö.

I Lilla Edets kommun genomförs regelbundet översyner och riskanalyser av arbetsmiljön på arbetsplatsen. En del av översynen ska bestå i att utreda om risk finns för våld och hot. En förutsättning för att kunna minska riskerna i ett arbete och känna sig trygg i sitt jobb är att det ex. finns kunskap hos medarbetarna om situationer där det finns risk för våld eller hot.

I Lilla Edets kommun accepteras inte att en medarbetare utsätts för våld eller hot. Risker för våld och hot på arbetsplatsen motverkas så långt som är möjligt. En inventering av eventuella våld och hotsituationer på arbetsplatsen ska genomföras vid översyn av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Riskerna avgör sedan vilka åtgärder som är aktuella att sätta in samt vilka rutiner som ska gälla för att motverka förekomsten av våld och hot.

Riktlinjerna för att förebygga våld och hot är framarbetade av Arbetsmiljögruppen, beredande arbetsgrupp till centrala samverkansgruppen (CSG).

Vad kan vara våld och hot och var kan det förekomma?

Våld innebär att någon tillfogar en annan person kroppsskada eller smärta eller på annat sätt "bär hand" på annan person. Hot innebär att någon lyfter vapen eller tillhygge mot annan person eller att en person på annat sätt hotar en person, t ex verbalt, för att framkalla rädsla och otrygghet. Det avgörande för att fastställa om en våld- eller hotsituation har inträffat, är hur den drabbade personen upplevt händelsen.



Det finns olika former av direkta eller förtäckta hot och spontant eller planerat våld. Handlingarna kan vara provocerade eller oprovocerade och uppstå med eller utan förvarning, vara avsiktliga eller oavsiktliga. Ibland kan uppfattningen infinna sig att våld och hot är en oundviklig del av arbetet, exempelvis inom vård och omsorg. Våld och hot kan dock aldrig accepteras, inte ens om det sker oprovocerat och oavsiktligt från en person som kanske är psykiskt sjuk eller funktionshindrad. Det är därför viktigt att våld och hot rapporteras och att riskerna så långt som möjligt hela tiden förebyggs. Risker för hot och våld på en arbetsplats kan skapa osäkerhet, rädsla och stress och kan leda till både otrivsel och sjukfrånvaro för den som blir drabbad.

Risken att utsättas för hot och våld i arbetet kan öka för de medarbetare som:

- har makt, myndighet eller kontroll över personer
- har ansvar för skydd av människor och egendom
- har ansvar för vård och omsorg om människor
- konfronteras med aggressiva människor
- fyller en makt- eller myndighetsfunktion

Våld och hot kan därmed förekomma i kommunen, tex inom vård och omsorg, skolan, socialtjänsten, miljö- och byggförvaltningen. Angriparen kan exempelvis vara en brukare, elev, anhörig, kommunmedborgare eller arbetskamrat.

Våld och hot kan förekomma under arbetstid, men också på medarbetarens fritid med koppling till den profession medarbetaren innehar i kommunen.

Risken att drabbas av våld och hot minskar om den utsatta personen förstår vad som ligger bakom våldsamma reaktioner och handlingar. Genom att bemöta aggressioner, hot och våld på ett riktigt sätt kan riskerna för skador minska och möjligheten att skydda sig öka. Kunskaper om mekanismerna bakom aggression, konflikthantering och våld är värdefulla. Risker för hot och våld kan skapa osäkerhet, rädsla och kan leda till både otrivsel och sjukfrånvaro.

Riskanalys och handlingsplan

Mycket lidande kan förhindras med förebyggande åtgärder, fungerande rutiner och ett bra omhändertagande för den som eventuellt drabbas. Människor reagerar olika i en vålds- eller hotsituation. En del upplever stress eller hamnar i chock direkt vid händelsen, andra efter flera timmar eller dagar. Många upplever rädsla, obehag eller till och med skräck, medan andra kan förbli oberörda. Reaktionen kan eventuellt bero på hur man uppfattat vad som hänt, om man var beredd eller inte på vad som kunde hända, om man var ensam eller om man varit med om någon händelse tidigare i livet. Enbart vetskapen om att riskera bli utsatt för våld och hot innebär för vissa människor en psykisk press.

På varje arbetsplats, där risk för våld och hot finns, ska riskanalyser göras specifikt ur våld- och hotperspektivet. Utifrån riskanalyserna ska det upprättas en handlingsplan med åtgärder kopplade till planen. Till riskanalysen används med fördel blanketten för riskbedömning, som används vid översyner av arbetsmiljön överhuvudtaget (finns i Personalhandboken under rubriken Hälsa och arbetsmiljö => Riskbedömning och Handlingsplaner).



En riskanalys inleds med att inventera alla riskerna och här är det viktigt att medarbetarna medverkar, även om ansvaret för att den blir gjord är chefens. Därefter ska det bestämmas vad som måste göras och i vilken ordning. Det ska också göras klart vem som får ansvaret att göra de olika åtgärderna samt när de beräknas vara utförda.

En riskanalys är en övergripande genomgång av vilka risker som skulle kunna uppstå och vilka möjliga konsekvenser de kan få.

Förslag på frågor att ställa sig:

- Finns det särskilda risker i vissa situationer eller på vissa platser?
- Har våld eller hot förekommit på arbetsplatsen? Var/När har det hänt? Hur uppstod situationen?
- Hur ser bemanningen ut? Förekommer ensamarbete? Särskilda risker vid ensamarbete?
- Känner alla medarbetare (nyanställda, vikarier och timanställda) till riskerna?
- Vet alla medarbetare hur man bör agera i en vålds- eller hotsituation?
- Har medarbetarna fått information om tex säkerhetsregler, hur man kan göra i en våldssituation eller vad man gör om en arbetskamrat råkar illa ut?
- Hur lärs ovanstående ut? Hur övas ovanstående?
- Är arbetsplatsen utformad så vålds- eller hotsituationer kan förebyggas eller undvikas?
- Går det att få fram snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation?
- Behövs larm? Finns det rutiner för hur larmsituationer ska hanteras? Är de kända?

Riskanalysen kan givetvis kompletteras med ytterligare frågor. Den ska utmynna i en handlingsplan som är anpassad efter den specifika arbetsplatsen.

Viktiga faktorer i handlingsplanen för att förebygga våld och hot:

- Vem/Vilka omfattas av handlingsplanen? När ska uppföljning ske av handlingsplanen?
- Rutiner för hur vissa arbetsmoment/arbetssituationer ska hanteras
- Rutiner för hur uppföljningen ska ske av själva händelsen
- Rutiner för hur den drabbade medarbetaren stöttas
- Namn och telefonnummer som är viktiga att ha till hands
- Rutiner för hur information ska gå ut till nyanställda, vikarier, timanställda
- Vilken utbildning behövs för medarbetarna i verksamheten?

Anlägg ett tidsperspektiv på både lång och kort sikt!

Dokumentation och Uppföljning

För uppföljning och dokumentation av vålds- och hotsituationer används de rutiner som används vid anmälningar av arbetsskador och tillbud av fysisk eller psykisk art:

För anmälan av arbetsskada, fyll i försäkringskassans blankett för arbetsskada. För anmälan av tillbud, använd kommunens blankett för tillbud. Båda blanketterna finns att hämta i Personalhandboken under rubriken Hälsa och arbetsmiljö => Tillbud och arbetsskada. Såväl anmälda arbetsskador som tillbud ska kommuniceras på arbetsplatsträffar och närmaste samverkansgrupp så snart som möjligt efter det inträffade.



Observera att arbetsskada med fara för liv eller risk för mycket stor skada, ska rapporteras omedelbart till Arbetsmiljöverket på 010 – 730 90 00.

En arbetsskada är en händelse som på något sätt har skadat en medarbetare. Ett tillbud är en händelse som kunde ha medfört en skada men som av ren tur inte blev det. Såväl arbetsskada som tillbud kan vara av både fysisk och psykisk art.

Rutiner för hjälp och stöd när något hänt - verksamhetsspecifika

Då det inträffat en vålds- eller hotsituation är det ofta viktigt för den drabbade medarbetaren att få tillgång till kris- eller samtalsstöd, för att komma i balans igen. Det kan vara viktigt att som arbetsgivare återkomma med att erbjuda kris- eller samtalsstöd en tid efter händelsen, om den drabbade avböjer från början. Att bli vittne till hur en arbetskamrat utsätts för hot, våld eller fysisk skada, kan också innebära en stor psykisk påfrestning. Vår företagshälsovård har hjälp att erbjuda vid dessa situationer. Akuta åtgärder kan vara att stödja den drabbade, tillkalla polis/ambulans, göra polisanmälan, utse följeslagare till vårdcentral, polis eller hemmet, kontakta anhöriga, samla personalen till information och samtal.

Det ska finnas särskilda rutiner för hur medarbetaren snabbt ska kunna kalla på hjälp, om något händer. Dessa rutiner måste de anställda känna till.

Ansvar

Närmaste chefen ansvarar för att:

- genomföra en riskanalys för varje arbetsplats där våld och hot riskerar att inträffa (finns i Personalhandboken under rubriken Hälsa och Arbetsmiljö => Riskbedömning och Handlingsplaner)
- en handlingsplan sammanställs för just den specifika arbetsplatsen i samverkan med medarbetarna
- alla medarbetare har vetskap om innehållet i handlingsplanen
- handlingsplanen följs upp
- alla situationer som eventuellt inträffar med våld och hot dokumenteras som antingen tillbud eller arbetsskada (blanketter finns i Personalhandboken under rubriken Hälsa och Arbetsmiljö => Tillbud och Arbetsskada)
- alla situationer som inträffar med våld och hot följs upp snarast på arbetsplatsträff och närmaste samverkansgrupp
- rapportera arbetsskada med fara för liv eller risk för mycket stor skada till Arbetsmiljöverket (se under rubrik Dokumentation och Uppföljning)

Medarbetaren ansvarar för att:

- följa de säkerhetsanordningar och anvisningar som finns
- aktivt medverka i arbetet med riskanalyser/handlingsplaner/uppföljning/rapportering om något händer.

Vålds- och hotsituationer kan motverkas — genom att förebygga och vara beredd!