



Riktlinjer för åtgärder vid våld eller hot om våld

Antagen av kommunfullmäktige 2008-12-16, § 175.

Reviderad av kommunstyrelsen 2009-08-12, § 187

Översyn i personalutskottet 2012-08-27, § 41

Reviderad av kommunstyrelsen 2016-02-10, § 31

Mot hot om våld eller våld

I vår kommun skall alla arbetstagare känna sig trygga.

Inledning

I ett övergripande perspektiv kan man konstatera att det skett en ökning av våldet i samhället och att inte heller arbetsplatser har kunnat undgå denna utveckling. Antalet anmälda tillbud om våld och hot har ökat under de senaste åren. Ökningen har först och främst ökat bland vårdyrken och i skolan.

Av denna anledning kan det vara nödvändigt att tydliggöra den lagstiftning och de föreskrifter som finns om åtgärder mot våld och hot om våld i arbetsmiljön samt förtydliga det ansvar och de rutiner som gäller om en sådan situation trots allt inträffar i vår arbetsmiljö.

Risker

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse, AFS 1993:2, föreskriver om lämpliga åtgärder mot våld eller hot om våld i arbetsmiljön. Inom vissa arbeten är risken för detta större än inom andra.

I gällande lagstiftning klargörs att arbetsgivaren är skyldig att ordna arbetet så att risk för våld eller hot om våld, så långt det är möjligt, förebyggs.

Genom att kartlägga var, när och varför risker förekommer kan förebyggande åtgärder göras effektivare. En riskinventering är lämplig att göra i samband med den årliga arbetsmiljörenden eller i samband med en incident av något slag. Ansvaret för inventeringen har arbetsgivaren (Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef).

Målsättning

- all personal ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå.
- all personal ska känna till rutinerna vid en vålds- eller hotsituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Exempel på hot

Våld varierar från trakasserier till mord och används planerat för att nå vissa mål.

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)



Olaga hot

Olaga hot kan föreligga om någon uppsåtligt med ett tillhygge eller ord framkallat allvarlig fruktan för personlig säkerhet eller egendom (Brottsbalken 4:59).

Misshandel

Misshandel kan föreligga om någon uppsåtligt tillfogar en person skada eller smärta. (Brottsbalken 3:5)

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)

Reaktioner

Människor reagerar olika i en våldssituation. En del reagerar direkt med stressreaktioner eller chocktillstånd, andra efter flera timmar eller dagar. Många upplever rädsla, obehag eller skräck efter det som hänt eller för vad som kunnat hända. Andra förblir relativt oberörda. Reaktionen beror på hur man uppfattat vad som hänt, om man var beredd eller inte på det inträffade, om man var ensam och om man varit med om hot om våld eller våldshändelser tidigare. Enbart kunskapen om att man kan riskera att utsättas för våld eller hot om våld innebär för många människor en stark psykisk press i arbetet.

Reaktioner efter en krissituation brukar följa fyra faser:

1. Chock, som kan vara i några dagar, då man omedvetet kan förneka verkligheten, vilket ibland misstolkas av omgivningen som oberördhet.
2. Reaktion, då starka känslor tränger fram.
3. Bearbetning, då den drabbade arbetar mentalt med problemet.
4. Nyorientering, då de psykiska skadorna är läkta och obehagliga känslor har bearbetats.

Riskinventering

För att förebygga att anställda utsätts för våld eller hot om våld bör en kartläggning göras över riskerna på varje arbetsplats.

Några exempel på frågor som kan behöva besvaras är:

- När, var och hur kan risker uppstå?
- Vilka förebyggande åtgärder har vidtagits?
- Finns säkerhetsrutiner?
- Är säkerhetsrutinerna kända av alla?
- Sker övning och genomgång av skydd och säkerhet?
- Undviks ensamarbete i riskabla situationer?
- Finns larm i tillräcklig omfattning?
- Finns det tillgång till professionellt krisstöd?
- Får nyanställda introduktion om förhållningssätt, larm och andra rutiner i samband med hot om våld och våld?

Handlingsplan

Förebygga en hot och våldssituation

- Försök behålla lugnet. Angreppet gäller oftast inte dig personligen utan du råkar befinna dig i den aggressives väg eller företräder någon som väckt hans/hennes ilska.
- Lyssna aktivt. Den aggressive blir positivt överraskad av att möta någon som är intresserad av hans/hennes problem och som är villig att lyssna.
- Respektera revir. Den aggressive behöver ett större revir. Gå inte för nära och avvakta med frågor som kan uppfattas personliga tills du känner dig säker på att du är accepterad.
- Skapa andrum. Det kan du t ex göra genom att ni flyttar till en lämplig plats där ni kan prata ostört.
- Ta den andre på allvar. Visa respekt för känslöyttringar.
- Använd din yrkeskunskap. Lita på din egen kompetens och intuition.
- Avstå ifrån att hota. Då undviker du att trappa upp konflikten.
- Håll dig till sakfrågan. Avstå från personliga anmärkningar.
- Undvik vinnare - förlorare situationen. Försök att föra en diskussion där båda kan känna sig deltagande i att lösa ett problem i stället för som vinnare och förlorare.

När situationen uppstår.

Den hotade

- Försök lugna vederbörande
- Försök uppträda lugnt
- Om möjligt, försök att uppmärksamma andra på situationen
- Utlöses hot till handling, försök fly samtidigt som du ropar på hjälp
- Om den som hotar avviker, kontakta närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef, och beskriv vad som hänt. Lämna signalement
- Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef ansvarar för att polisanmälan genomförs.

Arbetskamrater

- Försök att hjälpa arbetskamrat som är utsatt för hotsituation på alla sätt
- Då du uppmärksammat att en kollega är hotad, ta kontakt med närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef
- Vänder sig hotet mot dig, försök fly om hotet är allvarligt

Stöd och hjälp

Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef, ansvarar för beredskapen vid hot och våldssituationer men även att stöd och hjälp snarast sätts in för den drabbade. Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef, har till sin hjälp företagshälsovården.



Akuta åtgärder

VEM: närmast arbetskamrat alternativt närmaste chef, eller vid dennas/dennes förfall, närmaste högre chef

- ring 112 till polisen
- Bedöm om omedelbar läkarhjälp behövs och ordna i så fall transport. Se till att någon följer med till läkare eller sjukhus.
- Ordna med resällskap till bostaden. Kontakta anhöriga.

VEM: Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef

- Arbetsgivaren får försäkra sig om att en utsatt person inte är ensam första natten.
- Förmedla kontakt med personer som kan ställa upp för samtal och eventuellt fortsatt stöd.
- Anmäl snarast det inträffade till kommunchef eller socialchef eller barn- och utbildningschef eller teknisk chef och personalchef.
- Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef, ansvarar för att alla berörda får tillfälle att tala ut om händelsen. Ingen skall lämnas ensam att bearbeta händelsen.
- Vid behov samlas alla berörda till samtal inom 24-72 timmar efter händelsen.
- Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef, ansvarar för att arbetsskadeanmälan och anmälan om tillbud görs. Allvarligare tillbud skall anmälas till arbetsmiljöinspektionen

Åtgärder inom en vecka

VEM: Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef

- Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef ansvarar för att personlig kontakt tas med alla berörda. Det skall vara ett tillfälle att samtala om den personliga upplevelsen av händelsen, kvarstående problem, särskilda frågor och önskemål

VEM: Den drabbade

- Vid sjukfrånvaro ansöka hos AFA om ersättning för sveda och verk och ersättning av inkomstförlust.

Uppföljning

VEM: Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef

- Underlätta en snabb återgång i arbetet. Se till att medarbetaren är fortsatt delaktig i arbetsgemenskapen.
- Ha uppföljningssamtal inom en vecka och ta reda på om det behövs ytterligare hjälp, exempelvis samtal om upplevelsen, hur man skall arbeta. Dokumentera.
- Gör ytterligare uppföljningar inom ca 3 månader efter händelsen för att ta reda på om några problem kvarstår. Dokumentera.
- Följ noggrant upp sjukfrånvaron hos drabbade medarbetare. Utifrån sjukfrånvaron gör en bedömning om ytterligare uppföljningssamtal eller behandling behövs.
- Om det blir rättegång ge den drabbade möjlighet till genomgång av rättegångsförfarandet. Se till att den drabbade får sällskap av exempelvis närmaste



chefen, eller vid förfall av denna/denne närmaste högre chef, facklig representant eller arbetskamrat till rättegång. En rättegång kan lätt riva upp minnen och känslor från våldshändelsen. Den som blivit utsatt för våld är skyldig att vittna.