

HOT OCH VÅLD

RIKTLINJE



Emmaboda
kommun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Hot och våld - Riktlinje	1
Dokumentinformation	1
Inledning.....	1
Definition av hot och våld.....	1
Arbetsgivarens ansvar.....	1
Medarbetarens ansvar.....	2
Handlingsplan för den egna verksamheten	2
Vid krissituationer.....	2

HOT OCH VÅLD - RIKTLINJE

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentnamn Hot och våld – Riktlinje	Fastställd/Upprättad KF 2023-10-30 §99	Senast ändrad samt Dnr Dnr KS/2023:130
Dokumentansvarig Personalavdelningen		Tidigare ändringar	Giltighetstid
Dokumentinformation			

INLEDNING

Alla som arbetar inom Emmaboda kommun ska kunna gå till sin arbetsplats utan en känsla av olust eller rädsla för att bli utsatt för hot eller våld. Genom ett bra och genomtänkt förebyggande arbete går det att skapa en arbetsplats där våra medarbetare kan känna sig trygga.

Hot och våld är en arbetsmiljöfråga som bör tas på största allvar. Emmaboda kommun accepterar inte att någon utsätts för våld eller hot i våra verksamheter. Denna övergripande riktlinje mot hot och våld är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) och syftar till att arbetsmiljön i Emmaboda kommun ska vara trygg och säker. Den syftar också till hur vi som arbetsgivare aktivt ska verka för att förebygga och hantera hot- eller våldssituationer, samt fungera som ett stöd till verksamheter och ledning i syfte att uppfylla de krav som ställs i arbetsmiljölagen (AML 1977:1160).

DEFINITION AV HOT OCH VÅLD

Hot och våld på arbetsplatsen kan vara allt från subtila hotsituationer som påverkar individen psykiskt till allvarliga fysiska situationer såsom vapenvåld. Definitionen av hot och våld i arbetet kan variera och vad som upplevs som hot eller våld beror också på hur den som blir utsatt upplever situationen. Hot och våld kan uttryckas så här:

Hot – muntlig eller skriftlig varning om fysiskt våld eller skadegörelse. Det kan också ske via kroppsspråk, gester, närvaro på en speciell plats eller genom en till synes oskyldig kommentar.

Våld – aggressiva handlingar som leder till fysisk eller psykisk skada hos någon annan, såsom att knuffa, riva eller hålla fast. Fysiska angrepp som överfall med slag, sparkar eller vapen är grovt våld¹.

ARBETSGIVARENS ANSVAR

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2) lägger stort ansvar på arbetsgivaren vad gäller förebyggande åtgärder, omhändertagande av drabbade, säkerhetsrutiner, handlingsprogram och utbildning.

I Emmaboda kommun är ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna fördelat till cheferna som äger huvudansvaret för att åstadkomma en så god arbetsmiljö som möjligt. Det åligger därför våra chefer med arbetsmiljöansvar att kartlägga och utreda vilka risker det finns för hot och våld i arbetet, genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att barn/elever/enskilda eller medarbetare utsätts för hot eller våld, samt kontrollera att alla medarbetare känner till rutinerna. Varje chef ansvarar för att upprätthålla en handlingsplan som är specifik för varje arbetsplats.

¹ Suntarbetsliv - <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-hot-och-vald-pa-arbetsplatsen/>

MEDARBETARENS ANSVAR

Enligt arbetsmiljölagen har alla medarbetare en skyldighet att medverka och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Medarbetare ska ha tillräcklig utbildning, information och instruktioner för att kunna utföra arbetet tryggt och säkert. Som medarbetare är det också viktigt att vara uppmärksam och följa de rutiner som finns för den egna verksamheten. Därför har även medarbetare inom Emmaboda kommun ett ansvar för att ingen i våra verksamheter utsätts för hot eller våld.

HANDLINGSPLAN FÖR DEN EGNA VERKSAMHETEN

Många hot- och våldssituationer går att undvika med hjälp av ett förebyggande arbete. Det är därför viktigt att göra en bedömning av risken att sådana situationer uppstår, både för arbetsplatsen som helhet och enskilda arbetssituationer.

Alla chefer ska göra skriftliga riskbedömningar årligen eller vid akuta behov enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2). Chefen ska då utgå från den riskbedömning som finns som checklista i KIA för att kartlägga och åtgärda de risker som upptäcks. Denna riskbedömning ska sedan mynna ut i en handlingsplan. Varje enskild verksamhet inom Emmaboda kommun ska utforma sin egen unika handlingsplan som ska gälla vid akuta hot- eller våldssituationer. Det är lokala behov och förutsättningar som avgör vilka handlingsplaner som behövs för det förebyggande arbetet. Genom att cheferna ute i verksamheterna samordnar och driver ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete leder detta till en bra och säker arbetsmiljö.

VID KRISSITUATIONER

Om en hot- eller våldssituation skulle uppstå är vi som arbetsgivare skyldiga att ha en plan för första hjälpen och krisstöd. Rutiner för hur vi ska agera på arbetsplatsen om någon skulle skadas eller drabbas av hot eller våld ska vara tydliga. Mycket lidande kan förhindras med förebyggande åtgärder och välfungerande rutiner men även med ett bra omhändertagande av den som råkat ut för våld eller hot.

Vid en situation av hot eller våld ska medarbetaren snabbt få hjälp och stöd för att förebygga och lindra såväl fysisk som psykisk skada. Om en situation av hot eller våld uppstår är det oftast arbetskamraterna som finns närmast till hands. För dig som arbetskamrat kan det därför vara bra att tänka på att:

1. Aldrig lämna den drabbade ensam
2. Lyssna utan att komma med råd eller leta efter vem som gjort fel
3. Undvika att ge kritik
4. Skicka aldrig hem någon utan att ta kontakt med anhöriga

Det är av stor vikt att den drabbade medarbetaren får tillgång till bra psykiskt och socialt omhändertagande. Att få möjlighet till professionell samtalskontakt kan vara en viktig del i detta skede. Om medarbetaren tackar nej till detta kan ansvarig chef återkomma med erbjudande om samtalskontakt vid ett senare tillfälle. När en hot- eller våldssituation uppstår är det viktigt att ansvarig chef samlar sina medarbetare för att ge konkret och saklig information om vad som har hänt och vilka åtgärder som vidtagits för att ge stöd till den drabbade. Det är här man som chef kan ta möjligheten att följa upp händelsen med de anställda om det behövs exempelvis gruppsamtal eller tillfällig personalförstärkning för att minska oro och rädsla. Information som förmedlas på rätt sätt bidrar till minskad ryktesspridning, orolighet och rädsla på arbetsplatsen.

En incident av hot eller våld ska alltid rapporteras i KIA. Om denna incident har inneburit skada ska den också anmälas till Försäkringskassan och vid allvariga hot och våldshändelser till Arbetsmiljöverket.