



**BJURHOLMS
KOMMUN**

KS18-110 003

Riktlinjer mot hot och våld

Föreskrifter
Plan
Policy
Program
Reglemente

Riktlinjer

Strategi
Taxa

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Omfattning	3
Utgångspunkt	3
Definitioner	4
Ansvarsfördelning	4
Arbetsgivarens ansvar	4
Medarbetarens ansvar	4
Förtroendevaldas ansvar	5
Huvudsakliga risker för hot och våld	5
Hantera pengar eller varor	5
Arbete med människor	5
Arbete i offentliga miljöer	5
Representera en myndighet	5
Särskilda faktorer som ökar risken för hot och våld på en arbetsplats	6
Kommunens krisledningsorganisation och POSOM	6
Revidering	6

Inledning

Arbetsplatser samt arenor och forum för politiska uppdrag ska utformas och utrustas för att förebygga risker för ohälsa på grund av hot och våld. Genom riskanalyser, skyddsåtgärder, utbildning och medvetna förhållningssätt kan medarbetare och förtroendevalda värna om sin personliga säkerhet.

Ett bra förebyggande arbete skapar en arbetsplats där medarbetare är trygga och säkra i sin yrkesutövning, även i verksamheter och situationer där risken för att bli utsatt är påtaglig.

Förtroendevalda med politiska uppdrag hos Bjurholms kommun har det demokratiska uppdraget att diskutera och föra fram frågor som väljarna och partiet står för. En förutsättning för att göra det är att förtroendevalda är trygga och säkra i sitt uppdrag.

Genomtänka riktlinjer som tydliggör syfte, utgångspunkt, viktiga begrepp och ansvar är ett första steg i ett förebyggande arbete. Utifrån riktlinjerna upprättas tydliga rutiner.

Dessa riktlinjer utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2) och är således en del av arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet¹. Riktlinjerna utgår även från Säkerhetspolisens handbok *Personlig säkerhet* (2018).

Syfte

Dessa riktlinjer syftar till att förebygga risker för ohälsa på grund av hot och våld.

Omfattning

Bjurholms kommuns riktlinjer för hot och våld omfattar samtliga anställda hos arbetsgivaren samt förtroendevalda med politiska uppdrag hos kommunen.

Det lagstadgade arbetsgivaransvaret omfattar inte förtroendevalda, men kommunen bistår enligt dessa riktlinjer med stöd om en hot- och våldssituation uppstår som har ett direkt samband med uppdraget som förtroendevald.

Utgångspunkt

Bjurholms kommun som arbetsgivare och som organisation tar avstånd från och accepterar inte hot och våld som riktas mot medarbetare och förtroendevalda med politiska uppdrag hos kommunen.

¹ Alla organisationer och företag är skyldiga att arbeta organiserat för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö för sina arbetstagare. Detta innebär i korthet att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, åtgärda riskerna, följa upp dem och vid behov revidera åtgärderna.

Definitioner

Ett **hot** är en form av psykiskt våld där uppsåtet är att skrämmas i syfte är att få den utsatta personen att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något. Ett hot kan upplevas som och således vara ett hot även om uppsåtet inte är att skrämmas. Ett hot kan lika väl vara ett tydligt uttalat hot som ett tonfall eller kroppshållning. Även utpressning är en form av hot.

Svårigheter kan uppstå för den utsatta att själv avgöra vad som är ett hot. Vid osäkerhet kan det därför vara bra att ta hjälp i bedömningen, av chef/arbetsledare eller partiordförande och/eller ordförande i styrelse/nämnd, för att inte riskera "mörkertal".

Våld är en fysisk handling som kan skrämma, smärta och/eller skada, där syftet är att få den utsatta personen att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något.

Den som utsätter någon annan person för hot och våld kan exempelvis vara medborgare, brukare, elev eller besökare. Det kan även förekomma hot och våld mellan kollegor eller mellan chef och medarbetare.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret mot medarbetare att ordna och utforma arbetsmiljön för att förebygga och förhindra ohälsa som orsakas av hot och våld. Vidare ska arbetsgivaren informera samtliga medarbetare om risker för hot och våld som kan förekomma. Detta innefattar såväl den psykosociala som den fysiska arbetsmiljön. Det förebyggande arbetet ska ske tillsammans med medarbetare och skyddsombud.

Arbetsgivaren ansvarar också för att fördela arbetsmiljöuppgifter till de funktioner som har de bästa möjligheterna att utföra arbetsmiljöarbetet. I Bjurholms kommun är dessa arbetsmiljöuppgifter delegerade till chefer/arbetsledare. Den som har fått arbetsmiljöuppgifter fördelat till sig ska:

- Göra riktlinjer och rutiner kända. Medarbetare ska veta vem de ska vända sig till samt hur de ska agera om en hot- och våldssituation uppstår.
- Vid behov anpassa rutiner mot hot och våld till den egna verksamheten.
- Se till att medarbetare har nödvändig kunskap och utbildning.
- Undersöka arbetsmiljön i förebyggande syfte, mot olika hot- och våldssituationer som kan uppstå.
- Vidta åtgärder för att förebygga de risker som undersökningen lyfter fram.
- Följa upp åtgärderna.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren ansvarar för att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta innebär att:

- Vara uppmärksam och följa de riktlinjer, rutiner och instruktioner som finns.
- Om du som medarbetare bedömer att en arbetsuppgift kan medföra risk för hot och våld ska du underrätta din arbetsgivare.

Förtroendevaldas ansvar

Förtroendevalda har ett gemensamt ansvar att ordna och utforma uppdraget för att förebygga och förhindra ohälsa som orsakas av hot och våld. Det bör handla om att:

- Göra riktlinjer och rutiner kända. Förtroendevalda ska veta vem de ska vända sig till samt hur de ska agera om en hot- och våldssituation uppstår.
- Se till att förtroendevalda har nödvändig kunskap och utbildning.
- Undersöka miljön i förebyggande syfte, mot olika hot- och våldssituationer som kan uppstå.
- Vidta åtgärder för att förebygga de risker som undersökningen lyfter fram.
- Följa upp åtgärderna.
- Vara uppmärksam och följa de riktlinjer, rutiner och instruktioner som finns.
- Om du som förtroendevald bedömer att ett uppdrag kan medföra risk för hot och våld ska du underrätta partiordförande och/eller ordförande i nämnd/styrelse.

Huvudsakliga risker för hot och våld

Vilka typer av hot och våld som kan uppstå har att göra med yrke, bransch och uppdrag. Här beskrivs olika uppgifter och arbetsmiljöer som kan innebära en risk för hot och våld.

Hantera pengar eller varor

Att hantera pengar eller andra värdefulla föremål i arbetet ökar risken att drabbas av rån. Personalgrupper som är extra utsatta är de som har någon form av kassahantering.

Arbete med människor

Yrkesgrupper som har mycket direktkontakt med människor kan vara i en utsatt position, som till exempel personal inom hälso- och sjukvård, omsorg, sociala tjänster och skola. Aggressiva handlingar eller hot kan till exempel komma från medborgare, brukare, elever och anhöriga. Särskilt riskfyllt kan det vara när angriparen har en nedsatt förmåga att styra och kontrollera sitt beteende och då inte kan svara för sina handlingar, t.ex. personer med en viss typ av hjärnskada, psykisk sjukdom eller vid drogpåverkan.

Arbete i offentliga miljöer

Ett annat exempel på hot och våld är när en eller flera personer "tar över" en offentlig lokal som till exempel ett bibliotek, en ungdomsgård eller skola. Det kan handla om ungdomsgång eller intressegrupper som använder lokalen som sin arena. Här kan hotbilden för medarbetare vara mycket subtil och hoten uttalas sällan öppet.

Representera en myndighet

Att vara representant för en myndighet eller en organisation som angriparen upplever sig ha något otalt med kan resultera i riskfyllda situationer av olika slag, t.ex. sabotage, hot, telefonterror, förföljelse eller att medarbetarens närstående blir hotade. Hoten och våldet kan vara svåra att förutse och är inte alltid direkt kopplade till enskilda medarbetare. Exempel på yrkesroller och verksamheter som riskerar att drabbas är politiker, chefer, receptioner, flyktingförläggningar med flera.

Särskilda faktorer som ökar risken för hot och våld på en arbetsplats

Förutom de risker som räknats upp ovan finns det särskilda faktorer på arbetsplatsen som ytterligare ökar risken att bli utsatt för hot och våld, t.ex.:

- Kvälls- och/eller nattarbete.
- Ensamarbete.
- Bristande kunskap och erfarenhet både inom sitt yrkesområde samt om bemötande och konflikter.
- Stress, tidsbrist, för hög arbetsbelastning.
- Brottbelastade områden eller platser.

Kommunens krisledningsorganisation och POSOM

Kommunens krisledningsorganisation kan träda i kraft vid allvarliga eller extraordinära händelser.² En hot- och våldshändelse som får eller riskerar att få omfattande konsekvenser kan leda till att hela eller delar av kommunens krisledningsorganisation sammankallas. Detta beslut fattas av kommunchef. Genom kommunens krisledningsorganisation kan POSOM³ sammankallas.

Med omfattande konsekvenser menas exempelvis om en hel arbetsplats/verksamhet utsätts för hot om våld eller våld. Hot om våld eller våld mot enskilda individer kan även det få omfattande konsekvenser beroende på sammanhanget och dess spridning, exempelvis om hot och våld inträffar i ett skolområde där flera elever och medarbetare blir vittne till en händelse.

Revidering

Dessa riktlinjer revideras vid behov. Dokumentansvarig är personalavdelningen.

² Läs mer om kommunens krisledningsorganisation i *Krisledningsplan vid extraordinära och allvarliga händelser*.

³ POSOM är en stödfunktion och del av det kommunala krisberedskapssystemet. POSOM står för Psykiskt Och Socialt OMhändertagande.