

***Policy och handlingsplan
vid våld och hot i
Orust kommun***

Dokumenttyp Riktlinjer	Förvaltning KSF, stab
Ämnesområde Säkerhet	
Ägare/ansvarig Personalchef	
Antagen av KS 2006-05-03 § 74	Dnr KS/2006:113
Revisions datum	Giltig fr.o.m.
	Giltig t.o.m.

Policy och handlingsplan vid våld och hot:

MÅLSÄTTNING

Orust kommuns målsättning är att:

- 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 rutiner/handlingsplan vid en våld eller hotsituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Grundtanken med denna policy är att den skall utgöra ett ramverk från vilken respektive nämnd/verksamhet/arbetsplats har möjlighet att skapa en specifik plan för just sin speciella arbetssituation.

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 våldsituationer 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.

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 eller våldshändelser tidigare. Enbart kunskapen om att man kan riskera att utsättas för våld eller hot innebär för många människor en stark psykisk press i arbetet.

Reaktionerna 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, vilket kan vara påfrestande för omgivningen.
3. **Bearbetning**, då den drabbade arbetar mentalt med problemet. Självupptagenheten avtar och intresset för omgivningen ökar. Detta kan ta upp till ett år.
4. **Nyorientering**, då de psykiska skadorna är läkta och obehagliga känslor har bearbetats.

CHECKLISTA

För att förebygga att anställda utsätts för våld och hot skall man på varje arbetsplats har kartlagt riskerna för vålds- och hotsituationer samt sett till att det finns skriftliga säkerhetsrutiner. (Se systematiskt arbetsmiljöarbete om riskinventering av arbetsmiljön).

Några exempel på frågor som kan vara till hjälp vid framtagandet av säkerhetsrutiner är:

1. När, var och hur kan risker uppstå?
2. Vilka förebyggande åtgärder har vidtagits?
3. Finns säkerhetsrutiner som behövs revideras?
4. Är säkerhetsrutinerna kända av alla?
5. Sker övning och genomgång av skydd och säkerhet.
6. Undviks ensamarbete i riskabla situationer?
7. Har alla anställda tillräcklig utbildning?
8. Har alla utbildning i bemötande av människor i kris?
9. Är instruktionerna tillräckliga och tydliga?
10. Vet alla vad de ska göra vid hot eller våldshändelser?
11. Förekommer regelbunden handledning?
12. Finns larm i tillräcklig omfattning?
13. Känner alla till larmrutinerna?
14. Finns det snabb tillgång till ordningsvakter och polis?
15. Finns det alltid möjlighet att vid behov arbeta i par?
16. Finns det program för omhändertagande av drabbade?
17. Finns det tillgång till professionellt krisstöd?
18. Hur rapporteras inträffat hot, våld samt tillbud?

19. Hur hanteras dokumentationen?
20. Utredds händelserna?
21. Sker polisanmälan?
22. Får nyanställda introduktion om förhållningssätt, larm och andra rutiner i samband med hot och våld?
23. Diskuteras tillbud, hot och våld regelbundet i personalgrupperna?
24. Får tillfällig personal, exempelvis vikarier tillräcklig information?

ANSVAR

Arbetskamraterna

Enligt arbetsmiljölagen har de anställda skyldighet att verka för en god arbetsmiljö. Varje anställd har därför ett ansvar att inte utsätta en arbetskamrat, elev eller vårdtagare för våld eller hot.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska därför utreda vilka risker det finns för våld och hot i arbetet, genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att anställda utsätts för våld eller hot samt kontrollera att alla känner till rutinerna.

Arbetsgivaren ska dessutom se till att det finns larmutrustning om så krävs och att det finns fastställda rutiner för hur en situation om våld eller hot ska hanteras.

HANDLINGSPLAN

Det är omöjligt att i förväg göra en komplett handlingsplan för hot- eller våldssituationer eftersom den ena händelsen inte är den andra lik. Det finns dock några punkter att tänka på när arbetsplatsen utarbetar sin handlingsplan, nedan följer en generell handlingsplan som kan användas där sådan saknas. Chefen har ansvar 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. Se punkten 1.
4. Berörd personal tillåts inte att gå hem utan någon form av bearbetning.

5. Om någon "publik" förekommit, såsom besökare 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 yrkesinspektionen och vid sjukskrivning även till försäkringskassan. I övrigt skall anmälan göras till säkerhetsrådgivaren.

Poliskontakter

I Orust kommun skall närmsta chef 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 i Stenungsund

HIT KAN DU VÄNDA DIG FÖR ATT FÅ HJÄLP

Om du har frågor eller behöver hjälp och stöd ska du i första hand vända dig till din chef. Om inte någon kan hjälpa i situationen kan man vända sig till någon av följande instanser.

Förvaltningschef/Verksamhetschef, växel 0304-34000

Humanhälsan, växel 0521-28 90 00

Polisen 112(akutsituation), 0303-68912(Polisen i Stenungsund)

Personalavdelning, växel 0304-34000