



RIKTLINJE 

# Riktlinje vid hot- och våldssituationer

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsens personalutskott
Fastställt	2009-03-04, § 14
Diarienummer	KS 2007-396
Giltighetstid	Fr.o.m. 2009-04-01 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i kommunen
Dokumentansvarig	Personalchefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	Vid behov

## Innehåll

Inledning.....	3
Syfte.....	3
Regelverk.....	3
Kommunens arbete .....	3
Att förebygga.....	3
Att agera när något inträffat.....	4
Ansvar.....	4
Kontakter .....	5

## Inledning

Det är viktigt att göra en bedömning av risken för hot och våld både på arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer.

En noggrann årlig kartläggning som utmynnar i ett åtgärdsprogram ska göras på arbetsplatsen om risk för hot och våld föreligger. Checklista för kartläggning av risk för hot och våld finns i medarbetarportalen på Falnet. Ytterligare exempel på frågor som kan ställas i samband med en kartläggning finns i AFS 1993:2 om våld och hot i arbetsmiljön. På Arbetsmiljöverkets webbsida finns utförlig information inom området.

Varje arbetsplats utarbetar rutiner för hur man skall hantera hot och våld, utifrån en gemensam handlingsplan.

## Syfte

Syftet med en handlingsplan är att öka tryggheten för de anställda i Falköpings Kommun samt att ge ett stöd för agerande och omhändertagande om händelser av denna karaktär skulle inträffa.

## Regelverk

Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 1993:2 om våld och hot i arbetsmiljön samt ytterligare regelverk som har koppling till området:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Ensamarbete (AFS 1982:3)
- Minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3)
- Första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7)

## Kommunens arbete

### Att förebygga

Det handlar om att förebygga händelser genom att utifrån riskbilden på arbetsplatsen,

- kartlägg - ta reda på vilka risker som finns och skriv ned dessa (använd checklista)
- informera nyanställd personal på arbetsplatsen,
- låta nyanställd personal följa en erfaren personal,

- kontinuerligt genomgå utbildning och handledning,
- veta vart man vänder sig för att få hjälp,
- se till att det finns tillräckligt med personal för att tillgodose säkerheten,
- särskilt beakta risken vid ensamarbete, samt
- se till att den anställde har/får utbildning riktad mot den specifika grupp man arbetar för, t.ex. dementa eller psykiskt funktionshindrade.

### Att agera när något inträffat

- se till att den som utsatts för hot- eller våldssituation blir avlöst från sina arbetsuppgifter, inte lämnas ensam och får stöd och den hjälp som behövs, samt kontakta närmaste chef, som gör:
  - ev. polisanmälan
  - anmälan till Arbetsmiljöverket
  - kontakta förvaltningschef/överordnad chef
  - informerar övriga berörda
  - utredning
  - åtgärd
  - uppföljning
  - alltid dokumentera allt
  - vid allvarligare händelser skall den anställde erbjudas samtal hos företagshälsovården

Hot/våldssituationer ska dokumenteras i Lisa under rubriken Våld och Hot . Vid arbetsskada ska anmälan i Lisa skickas till Försäkringskassan och AFA. Mycket allvarlig händelse (tillbud eller skada) anmäls direkt till Arbetsmiljöverket (se nedan).

Diskutera på APT hur ni kan göra för att undvika liknande situationer i framtiden.

## Ansvar enligt delegationsordningen

Ansvar för arbetet med riktlinjen kopplat till AFS 1993:2, Våld och hot i arbetsmiljön, följer den delegationsordning som gäller i Falköpings Kommun. Chefens ansvar är att utföra de delegerade arbetsmiljöuppgifterna integrerat i vardagsarbetet bland de övriga delegerade verksamhetsuppgifterna som ingår i chefsuppgiften.

## Kontakter

Personalavdelningen

Avonova Hälsa, vxl. 0515-77 74 00

Anmälan allvarlig händelse till Arbetsmiljöverket, tfn. 010-730 90 00

<https://anmalarbetskada.se/>

Polisen, 114 14

**Akutsituation 112**