



# Förslag till riktlinje mot hot och våld

Beslutad av kommunstyrelsen, 2023-09-26

diarienummer: KS/2023:226, ansvarig: HR-avdelningen



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Syfte	3
1.2	Tillämpningsområde	3
1.3	Definitioner	4
1.3.1	Hot	4
1.3.2	Stalking	4
1.4	Ansvar och organisation	4
1.5	Förvaltning av riktlinje mot hot och våld	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
1.6	Rutiner och anvisningar	5
1.7	Dokumentation	5
<b>2</b>	<b>Förebygga hot och våld</b>	<b>5</b>
2.1	Riskhantering	5
2.2	Utbildning och kunskap	6
2.3	Bemötande	6
2.4	Larmutrustning	6
2.5	Övriga skyddsåtgärder	7
<b>3</b>	<b>Vid pågående hot och våld</b>	<b>7</b>
3.1	Nödlägesplan	7
3.2	Personhot	8
3.3	Nödvarn	8
3.4	Avvisning	8
3.5	Stalkning	8
3.6	Sekretess i samband med brott	9
3.7	Vapen	9
<b>4</b>	<b>Uppföljning hot och våld</b>	<b>9</b>
4.1	Åtgärder i direkt anslutning till hot- och våldssituationer	9
4.1.1	Krisstöd och stödjande samtal	9
4.1.2	Kommunikation och informationsspridning	9
4.2	Anmälan och utredning	10
4.2.1	Arbetskada, tillbud och avvikelshantering	10
4.2.2	Polisanmälan	10
4.2.3	Stöd vid förhör och rättegång	10
<b>5</b>	<b>Ytterligare information</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>



## 1 Inledning

Att vara medarbetare eller förtroendevald, med både ansvar och inflytande i vissa frågor som berör kommuninvånarna, kan medföra risker för hot och våld. Man kan i sin yrkesutövning komma att vidta en åtgärd, fatta ett beslut eller ta ställning i en fråga som någon eller några uppfattar på ett negativt sätt, vilket kan leda till att någon tar till hot eller våld.

Nykvarns kommun riktlinje mot hot och våld utgår ifrån kommunens policy mot hot och våld.

Arbetet inom Nykvarns kommun syftar, enligt policyn mot hot och våld, till att skapa och upprätthålla säkerhet så att varje medarbetare och förtroendevald ska känna sig trygg i sin arbetsmiljö.

Nykvarns kommuns verksamheter har en stor öppenhet mot allmänheten. I vissa miljöer kan detta innebära en risk för medarbetare och förtroendevalda att utsättas för hot- och våldssituationer. Det är därför betydelsefullt att Nykvarns kommun förhindrar att dessa uppstår genom ett aktivt förebyggande systematiskt arbetsmiljö-, säkerhet- och trygghetsskapande arbete.

Det är viktigt att understryka att hot och våld mot förtroendevalda och medarbetare i kommunen inte bara är ett angrepp mot den enskilde individen utan också ett angrepp på demokratin samt mot Nykvarns kommun och dess verksamheter.

Hot och våld ska alltid tas på allvar och nolltolerans gäller.

### 1.1 Syfte

Riktlinjen anger hur Nykvarns kommun ska förebygga, bemöta och hantera hot och våld utifrån en gemensam grundsyn.

Syftet är att skapa förutsättningar för:

- Att följa gällande lagstiftning.
- En beredskap att hantera hot- och våldssituationer på ett optimalt sätt.
- Ett gemensamt arbetssätt gällande hot och våld.
- En god säkerhetskultur i organisationen.
- En miljö inom Nykvarns kommuns verksamheter som är säker och trygg att vistas i.

### 1.2 Tillämpningsområde

Riktlinjen riktar sig till alla som arbetar för kommunen, det vill säga medarbetare och förtroendevalda. Inom begreppet medarbetare ryms även inhyrd personal, externa konsulter och praktikanter. Gällande lagstiftning och föreskrifter inom området ska tillämpas i samtliga verksamheter.



## 1.3 Definitioner

### 1.3.1 Hot

Hot är en handling med eller utan vapen som är ägnat att skapa allvarlig fruktan för någons säkerhet till person, egendom eller information. Vad som uppfattas som ett hot varierar mellan olika individer och olika situationer. Det är den enskildes upplevelse som är det viktiga inte den objektiva händelsen.

### 1.3.2 Våld

Våld är en handling mot någon som medför skada fysiskt eller psykiskt på den som blir utsatt för handlingen.

### 1.3.3 Stalking

Stalking är en form av olaga förföljelse genom exempelvis ovälkomna telefonsamtal eller påhålsningar, rättshaveristiska brev eller e-brev samt andra typer av hotfulla handlingar som skuggning och kartläggning, ofta med hjälp av internet.

## 1.4 Ansvar och organisation

Som arbetsgivare är Nykvarns kommun, enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2), skyldig att vidta åtgärder för att förhindra att medarbetare utsätts för hot och våld.

Nykvarns kommuns policy mot hot och våld och arbetsmiljöpolicy anger utgångspunkten för arbetet med säkerhets- och arbetsmiljöfrågor. Dessa policydokument fastställs av kommunfullmäktige.

I enlighet med delegationsordningen är denna riktlinje beslutad av kommunstyrelsen. Knutna till riktlinjen finns en övergripande nödlägesplan som verksamheterna kan utgå ifrån vid framtagande av lokala anpassade rutiner och checklistor.

Hanteringen av hot och våld sker genom förebyggande säkerhetsarbete i kombination med det fortlöpande arbetsmiljöarbetet. Detta ska bedrivas som en integrerad del av det dagliga arbetet. Den som skriftligen blir delegerad arbetsmiljöansvar kan komma att ställas till svars om något brister i arbetsmiljön.

Enligt fastställd -vidare fördelning av arbetsmiljöuppgifter är ansvaret fördelat från kommunstyrelsen via kommundirektör, kontorschef och avdelningschef med rätt att vidaredelegera till närmaste chef i linjeorganisationen.

Ansvarig chef svarar för att säkerhets- och arbetsmiljöarbetet initieras, samordnas och följs upp och ska säkerställa att verksamhetens risker inventeras, dokumenteras och åtgärdas. I ansvaret ingår även att det finns anpassade regler, rutiner, instruktioner, checklistor m.m.



samt att medarbetarna får information och utbildning utifrån de behov som finns i verksamheten.

Säkerhetschef har till ansvar att det finns anpassade rutiner för förtroendevalda samt säkerställa att adekvat kunskap finns kring dessa

Som stöd och hjälp till chefer för tillämpning av riktlinjen finns stödfunktioner i form av säkerhets- och HR-funktion, juridisk kompetens samt företagshälsa.

Varje medarbetare och förtroendevald har skyldighet och ett eget ansvar för delaktighet i säkerhets- och arbetsmiljöarbetet. Detta innebär bland annat att följa angivna regler, rutiner och anvisningar i sin yrkesutövning samt att hot, våld och stalkning anmäls som avvikelser och att närmaste chef får information om inträffade händelser, d.v.s. incidentrapportering.

## **1.5 Rutiner och anvisningar**

Nykvarns kommuns samtliga verksamheter ska ha lokalt anpassade rutiner för beredskap att hantera hot- och våldssituationer.

Rutinerna ska omfatta:

- Förebyggande av hot- och våldssituationer
- Åtgärder vid hot- och våldssituationer
- Åtgärder direkt efter hot- och våldssituationer
- Uppföljande åtgärder

## **1.6 Dokumentation**

Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01) ställer krav på skriftlig dokumentation. Dokumentationen omfattar bland annat rutiner, riskbedömningar, handlingsplaner, anmälan av arbetsskada och allvarliga tillbud.

## **2 Förebygga hot och våld**

Förebyggande arbete mot hot och våld är en viktig åtgärd för att skapa en trygg och säker arbetsmiljö. Viktiga hörnstenar i det förebyggande arbetet är riskhantering, utbildning/kunskap och rutiner/anvisningar/råd. Utgångspunkten för det förebyggande arbetet är Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:02) Våld och hot i arbetsmiljön

### **2.1 Riskhantering**

I arbetsmiljöansvaret åligger det arbetsgivaren att hantera verksamhetens risker (riskhantering). Riskhantering ska ske i samverkan mellan ansvarig chef och skyddsombud. Medarbetarnas kunskap och erfarenheter ska tas tillvara i arbetet med riskhantering.

I riskhanteringen ingår att utföra en riskbedömning. Detta innebär att kartlägga och bedöma de risker för hot eller våld som kan finnas i verksamheten samt vidta lämpliga åtgärder för att eliminera eller reducera dessa till en för verksamheten acceptabel nivå.



Riskbedömning och åtgärder ska dokumenteras och sammanställas i en handlingsplan. Åtgärderna ska sedan åtgärdas.

Riskbedömning ska ske fortlöpande:

- Med periodiska intervall - minst 1 gång per år.
- Vid förändringar i organisation eller verksamhet.
- Vid personella och byggnadstekniska förändringar.

## 2.2 Utbildning och kunskap

Det är viktigt att samtliga medarbetare och förtroendevalda har den kunskap som krävs inom området hot och våld. Genom kunskap och regelbunden utbildning ökar arbetsmiljö- och säkerhetsmedvetenhet.

Alla som arbetar för Nykvarns kommun ska:

- Få information och utbildning utifrån de behov som framkommit i samband med riskhanteringen i verksamheten.
- I samband med anställning ska en arbetsplatsanpassad introduktion ges om risker, agerande och rutiner för hot- och våldssituationer.

För vissa medarbetare eller förtroendevalda kan det bli aktuellt med fördjupad utbildning anpassad efter specifika behov som framkommit i verksamhetens riskhantering.

Detta kan kompletteras med exempelvis:

- Kontinuerlig dialog kring hot och våld på arbetsplatsträffar, planeringsdagar och ledarforum etc.
- Informationsmaterial (i tryckt form eller publicerad på intranätet).

## 2.3 Bemötande

Nykvarns kommuns policy mot kränkande särbehandling och trakasserier samt policy för tillgänglighet och bemötande ska tillämpas. Kommunen motsätter sig beteenden som tar sig uttryck i diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

En viktig aspekt av det förebyggande arbetet med hot och våld är hur Nykvarns kommuns medarbetare och förtroendevalda bemöter kommuninvånare med flera som kommer i kontakt med kommunens verksamheter. För att undvika uppkomsten av hot- och våldssituationer kan många gånger bemötandets betydelse vara skillnaden mellan ett positivt eller ett negativt utfall.

## 2.4 Larmutrustning

Om verksamheten kräver larmutrustning, exempelvis bråk- och överfallslarm, ska fasta rutiner utarbetas. Rutinerna ska vara kända av alla som arbetar i verksamheten.



Rutiner för larmutrustning ska omfatta:

- Hur larmutrustningen fungerar.
- Vem som är mottagare av larmet.
- Hur larmutrustningen ska underhållas och funktionstestas. Funktionstest ska dokumenteras.

Övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm ska genomföras regelbundet.

## 2.5 Övriga skyddsåtgärder

Varje verksamhet ska inneha uppdaterade och lättillgängliga kontakt- och telefonlistor till Polis, Räddningstjänst, lokal säkerhetsfunktion eller motsvarande, företagshälsa samt eventuella interna larmnummer.

Varje verksamhet ska även inneha uppgifter till anhöriga. Uppgifterna kan innefatta information om exempelvis anhörigs arbetsplats, kontakt- och telefonnummer, ytterligare personer att kontakta m.m.

För medarbetare som innehar skyddad identitet ska personens rätta namn inte anges i scheman eller offentliga handlingar.

## 3 Vid pågående hot och våld

Vid händelse av pågående hot och våld ska verksamheten veta hur man ska agera. Det finns generella rutiner som respektive verksamheten ska anpassa efter lokala förhållanden.

Nedan finns beskrivet vad som är viktigt att ha vetskap om och ta hänsyn till.

### 3.1 Nödlägesplan

Kommunen har en övergripande nödlägesplan som verksamheterna kan utgå ifrån vid framtagande av lokala anpassade rutiner och checklistor om behov finns.

Nödlägesplan kan omfatta exempelvis hantering av nödläge vid:

- - Pågående hot och våld.
- - Bombhot inklusive signalementsmall, om misstänkt bomb anträffas utan föregående varning.
- - Sabotage etc.

Denna nödlägesplan ska aktiveras om en hot- och våldssituation uppstår eller en förhöjd riskbild för hot och våld föreligger.

Ansvarig chef ska se till att nödlägesplanen hålls aktuell, att den vid behov revideras samt att den är känd av alla medarbetare i verksamheten.



### **3.2 Personhot**

Ett personhot som riktar sig mot person som arbetar för kommunen kan ske verbalt men även via e-post, sociala media, telefon, brev eller på annat sätt. Alla typer av personhot ska tas på allvar.

En särskild riskbedömning ska utföras så att lämpliga skyddsåtgärder kan vidtas.

### **3.3 Nödvärn**

Var och en har rätt att försvara sig själv samt sin egendom enligt nödvärnsrätten (Brottsbalken 1962:700). En person som hjälper den som blir angripen har samma rätt att agera enligt nödvärnsrätten. Rätten till nödvärn föreligger bland annat vid ett påbörjat eller överhängande brottsligt angrepp på person eller egendom.

Enligt Brottsbalken har man även möjlighet att ingripa då det föreligger nöd. Detta gäller bland annat när fara hotar liv, hälsa och egendom. Detta ger exempelvis vårdpersonal möjlighet att ingripa då en person försöker företa självdestruktiva handlingar.

Oavsett förhållande och åtgärd är det viktigt att förtydliga att medarbetare eller förtroendevald inte ska riskera liv eller hälsa i samband med ovanstående situationer. I sådana situationer ska polis tillkallas.

### **3.4 Avvisning**

Nykvarns kommuns medarbetare och förtroendevald har rätt att muntligen avvisa personer som inte följer givna föreskrifter inom lokaler, områden eller motsvarande där kommunen bedriver verksamhet. Vid behov tillkallas polis eller väktare. Det är enbart polis eller väktare som fysiskt kan avvisa.

### **3.5 Stalking**

Om medarbetare eller förtroendevald på grund av sin yrkesutövning, eller på annat sätt som påverkar sitt arbete, blir utsatt för olaga förföljelse, s.k. stalking, ska detta tas på allvar. Bedömning om risk föreligger för att stalking kan övergå till fysiskt våld är en polisiär uppgift.

Viktigt att uppmärksamma är att stalking i allmänhet inte har en klar utgångspunkt på samma sätt som våldshandlingar. Detta medför att arbetsgivaren inte kan förutsättas känna till ärendet om den som drabbas själv inte informerar om det. Ett problem med stalking är att den drabbade kan uppleva situationen som något delvis självförvållat vilket kan medföra skamkänslor och som förhindrar att anmälning görs.





### **3.6 Sekretess i samband med brott**

I samband med brottsliga handlingar förorsakade av hot och våld kan i vissa fall undantag gälla från tystnadsplikt och sekretess (Offentlighets- och sekretesslag 2009:400).

Vid behov av juridisk rådgivning angående sekretess i samband med brott, kontakta kansliavdelningen.

### **3.7 Vapen**

Det är inte tillåtet att medföra och inneha skjutvapen (Vapenlagen 1996:67), knivar och andra farliga föremål inom kommunens verksamheter.

## **4 Uppföljning hot och våld**

Medarbetare eller förtroendevald som har utsatts för hot och våld ska snabbt få hjälp och stöd för att förebygga och lindra såväl fysisk som psykisk skada.

Ansvarig chef ska säkerställa att personen får adekvat stöd. Råd och stöd kan ges av företagshälsa, säkerhets- och HR-funktion samt fackliga organisationer.

Arbets-skador och tillbud ska utredas så fort som möjligt, se avsnitt 4.2.1, sidan 10 om Arbets-skada, tillbud och avvikelshantering.

### **4.1 Åtgärder i direkt anslutning till hot- och våldssituationer**

Verksamheterna ska inneha lokala rutiner för åtgärder i direkt anslutning till hot- och våldssituationer.

Vid större eller allvarligare händelser ska verksamheten ta kontakt med POSOM-gruppen samt säkerhets- och HR-funktionen för bedömning om anmälan ska göras till Arbetsmiljöverket.

#### *4.1.1 Krisstöd och stödjande samtal*

Behovet av psykosocialt stöd varierar mellan individer och situationer.

Ett gott omhändertagande från arbetskamrater och hjälp med praktiska avgöranden kan lindra följderna och påskynda återhämtning. Den som personligen drabbats av hot eller våld samt arbetskamrater som varit med vid händelsen kan ha behov av emotionell första hjälp. Dessa bör få stöd och möjlighet att tala ut om sina upplevelser.

#### *4.1.2 Kommunikation och informations-spridning*

Det är viktigt att snabb och saklig information ges om händelser som inträffat för att förebygga oro och spekulationer. Kommunikation och informations-spridning ska ske i enlighet med kommunikationsplan vid krisberedskap och kommunikationsplan för Nykvarns kommun.



## 4.2 Anmälan och utredning

### 4.2.1 Arbetskada, tillbud och avvikelshantering

Hot och våld ska anmälas, utredas och följas upp som arbetskada eller tillbud/avvikelse.

KIA är Nykvarns kommuns system för rapportering och hantering av tillbud och arbetsskador. Information och länk för anmälan finns på kommunens intranät, Insidan.

Har olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbete föranlett dödsfall eller svårare personskador eller samtidigt drabbat flera medarbetare ska Arbetsmiljöverket underrättas enligt arbetsmiljöförordningen § 2. Detsamma gäller tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Utebliven anmälan kan ge böter.

Socialförsäkringsbalken (2010:110) anger att arbetsgivaren är skyldig att anmäla arbetskada till Försäkringskassan. Skyddsombud skall medverka vid anmälan.

### 4.2.2 Polisanmälan

Polisanmälan sker i samverkan med den drabbade medarbetaren eller förtroendevalda enligt verksamhetens rutiner och delegationsordning.

Är det ett allmänt allvarligt hot som riktas mot arbetsplatsen ska en anmälan till polisen göras.

Vid frågor om polisanmälan kan säkerhets- och HR-funktion utgöra stöd och hjälp.

### 4.2.3 Stöd vid förhör och rättegång

Medarbetare eller förtroendevald kan, efter att en hot- och våldshändelse har inträffat, bli kallad till förhör eller rättegång, som målsägande eller vittne.

Uppstår sådan situation ska ansvarig chef se till att:

- Medarbetare eller förtroendevald vid begäran får tillgång till juridisk rådgivning och information ges om rättsprocessen.
- Medarbetare eller förtroendevald erbjuds att ha med sig sin chef eller annan stödperson vid förhör hos polis eller vid rättegång.

Råd och stöd till chef och medarbetare kan ges av säkerhets- och HR-funktion.



Fax: 08-555 014 99  
[www.nykvarn.se](http://www.nykvarn.se)