



**Lekebergs  
kommun**

Datum:  
(2025-09-17)

Ansvarig för revidering:  
(Kommunstyrelsen)

Granskad:  
(Datum)

Fastställt av:  
(Kommunstyrelsen)

Ansvarig tjänsteperson:  
(Säkerhetschef)

Diarienummer:  
(KS 25-607)

# Riktlinje vid hot, våld och annan otillåten påverkan

Lekebergs kommun

Policy  
Program  
Plan  
**Riktlinje**  
Regler

## Innehållsförteckning

Inledning.....	4
<i>Syfte</i> .....	4
<i>Regelverk</i> .....	5
Organisation och ansvar .....	5
<i>Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar</i> .....	5
<i>Chef</i> .....	6
<i>Säkerhetschef</i> .....	6
<i>Skyddsombud</i> .....	6
<i>Förtroendevalda</i> .....	7
<i>Otillåten påverkan</i> .....	7
<i>Hatbrott</i> .....	7
<i>Hot</i> .....	7
<i>Våld</i> .....	7
<i>Tjänstemannaskydd</i> .....	8
Riskbedömning .....	8
<i>Inför åtgärder som minskar riskerna</i> .....	9
Tillbud och arbetsskada.....	9
<i>Polisanmälan</i> .....	9
<i>Personlarm</i> .....	10
Uppföljning .....	10
<i>Krisstöd och psykosocialt omhändertagande</i> .....	10
<i>Möjlighet att avstå arbete eller reducera arbetsinsats</i> .....	10
<i>Rättegång</i> .....	11
<i>Utvärdering och dokumentation</i> .....	11
<i>Försäkring</i> .....	11
Utbildning .....	11
Taktiskt förhållningssätt i situationer där det finns risk för hot och våld .....	12
<i>Taktisk riskbedömning</i> .....	12
Tre grundprinciper för ett taktiskt agerande .....	12
Nöd och nödvärn.....	13

<b>Förslag på åtgärder vid olika händelser .....</b>	<b>13</b>
<b>Revidering.....</b>	<b>13</b>
<b>Bilagor.....</b>	<b>14</b>
<b>Bilaga 1. Checklista på åtgärder för att förebygga hot och våld på arbetsplatsen .....</b>	<b>15</b>

## Inledning

Lekebergs kommun arbetar aktivt för att våra medarbetare, förtroendevalda och elever ska ha en trygg och säker arbetsmiljö. Det innebär att kommunen aldrig accepterar hot och våld. Offentlig förvaltning ska präglas av demokrati, rättssäkerhet och effektivitet. Förekomst av hot och våld mot tjänstepersoner eller förtroendevalda riskerar att allvarligt skada dessa grundläggande principer. Den demokratiska beslutsprocessen riskerar att skadas vilket på sikt kan hota det demokratiska samhället.

Människor kan reagera väldigt olika i en våldssituation. Vissa reagerar direkt med stressreaktioner eller chocktillstånd, andra reagerar långt senare. Många upplever rädsla, obehag eller skräck efter det som hänt eller hade kunnat hända medan andra förblir relativt oberörda.

Hur en människa reagerar kan bero på hur den drabbade har uppfattat vad som hänt, om hen var beredd eller inte, om hen var ensam och om hen varit med om hot eller våldshändelser tidigare. Enbart kunskapen om risken för våld eller hot innebär för många människor en stark psykisk press i arbetet.

Denna riktlinje för hantering av hot och våld är en del av Lekeberg kommuns systematiska arbetsmiljöarbete och utgår ifrån den lagstiftning som finns inom arbetsmiljöområdet. Arbetsgivaren är den som är ytterst ansvarig för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1 och AFS 2023:2).

Arbetsmiljön innefattar allt som sker på jobbet, fysiska, organisatoriska och sociala faktorer. En central del i detta arbete är att skapa en arbetsplats där medarbetare är friska och där ingen blir skadad i sitt arbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del verksamheterna. Arbetsgivaren ansvarar vidare för att utreda de risker för hot och våld som kan finnas i arbetsmiljön och vidta lämpliga åtgärder.

Riktlinjen och tillhörande åtgärdsplaner beskriver åtgärder vid hot- och våldssituationer på ett övergripande plan och behöver anpassas till varje verksamhets individuella behov. Förvaltningscheferna ansvarar för att riktlinjen förmedlas och anpassas till varje verksamhets respektive förutsättningar.

Omfattande händelser som påverkar många människor eller samhällsviktig verksamhet regleras i krishanteringsplanen. Hantering av hot och våld mot förtroendevalda hanteras i Lekebergs riktlinje för att hantera och motverka otillåten påverkan på förtroendevalda. Rutiner för utrymning av kommunhuset beskrivs i incidentresponsplanen för kommunhuset. Hot och våld relaterade till våldsbejakande extremism beskrivs vidare i den lokala handlingsplanen mot våldsbejakande extremism och oro.

## Syfte

Syftet med denna riktlinje är att skapa ett övergripande stöd till verksamheterna och ledningen inom Lekebergs kommun att bedriva ett systematiskt arbete för att minimera och omhänderta konsekvenserna av hot och våld på arbetsplatsen.

## Regelverk

Det finns ett flertal lagar och föreskrifter som berör hot och våld mot medarbetare och förtroendevalda:

### Lagar och föreskrifter

- Kommunallagen (2017:725)
- Brottsbalken, huvudsakligen kapitel 3, 4 och 5
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) om skyddad identitet och spärrmarkering
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete

## Organisation och ansvar

### Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Arbetsgivaren har ansvaret att organisera arbetet och skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

I ansvaret ingår att förebygga och hantera våld, hot och trakasserier mot de anställda. Ansvaret styrs av arbetsmiljölagen (1977:1160), som kompletteras av föreskrifter och allmänna råd utfärdade av Arbetsmiljöverket. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 §).

Arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket innebär en skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. (3 kap. 2 a §.)

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete finns bestämmelser med preciserade krav för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskrifternas 5 kap. tar sikte på våld och hot om våld. Där regleras frågor om åtgärder, larm, ensamarbete och uppföljande åtgärder. När det gäller hot och våld ställer föreskrifterna bl.a. upp krav på att arbetsgivaren ska:

1. ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt

2. ha särskilda säkerhetsrutiner för det arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld
3. följa upp säkerhetsrutinerna, och uppdatera dem om något ändras, så att de alltid är aktuella.

Vidare ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna får särskilt stöd och handledning vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld.

Arbetsgivaren ska se till att arbetsplatsen placeras, utformas och utrustas så att risken för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs.

Säkerhetsansvaret ska följa det normala verksamhetsansvaret på olika nivåer i kommunen. Alla anställda ansvarar för att arbeta aktivt för ökad säkerhet och trygghet och varje medarbetare är skyldig att påpeka brister i säkerheten till närmaste chef.

Respektive nämnd och styrelse är ansvarig för säkerheten inom sitt område och svarar för att fastställa verksamhetsspecifika kompletteringar till dessa riktlinjer. Dessa ska alltid delges kommunstyrelsen. Inom respektive förvaltning är det respektive förvaltningschef som är ansvarig för att verksamheten har ett högt säkerhetsmedvetande.

Kommunstyrelsen är ytterst ansvarig för att arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet bedrivs på ett effektivt sätt inom kommunen och ansvarar för att fastställa kommungemensamma styrdokument.

## **Chef**

Chefen har ett ansvar för att förebygga och hantera hot och våld och att i samverkan med medarbetarna genomföra riskbedömning av arbetsmiljön. Detta innefattar att informera och utbilda medarbetarna om riskerna i arbetet samt hur dessa kan förebyggas eller undvikas och arbeta med utredning och uppföljning av händelser. Chefen ansvarar för att nyanställda, vikarier, timanställda och studerande/praktikanter får information och introduktion. Det ska även finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbetsuppgifter som är riskfyllda. Chefen har även ansvaret för det förebyggande arbetet och bör informera sina medarbetare om kommunens riktlinjer.

## **Säkerhetschef**

Säkerhetschefen ger stöd, utbildning och rådgivning till förvaltning och chefer i säkerhetsfrågor och tillhandahåller personlarm vid arbetsrelaterade behov.

## **Skyddsombud**

Skyddsombudets uppgift är att bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning, delta i planeringen av kommunens arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa på grund av exempelvis hot och våld. Skyddsombudets uppgift är också att begära de åtgärder som behövs av arbetsgivaren för att undanröja risker.

## Förtroendevalda

Förtroendevalda är inte anställda hos kommunen, men gör uppdrag i kommunen. En förtroendevald har rätt till stöd och råd av kommunen när händelsen är relaterad till förtroendevaldas uppdrag.

Hantering av hot och våld mot förtroendevalda regleras i Lekebergs riktlinje *”Riktlinje för att motverka och hantera hot, våld och otillåten påverkan mot förtroendevalda”*.

## Otillåten påverkan

Otillåten påverkan är inte ett brott utan ett samlingsbegrepp för olika handlingar där vissa handlingar är brottsliga, andra inte. Otillåten påverkan är subjektivt och utgår ifrån om den drabbade uppfattar att syftet med handlingen är att påverka personens tjänsteutövning. Det krävs inte att tjänstepersonen faktiskt påverkats i det enskilda fallet för att handlingen ska räknas som otillåten påverkan.

Exempel på aktiviteter som kan vara otillåten påverkan är:

- trakasserier
- kränkningar eller ofredanden
- hot exempelvis hot om våld eller utpressning
- fysiskt våld eller skadegörelse
- korruption mutor, jäv, otillbörliga belöningar eller relationer

## Hatbrott

Om ett angrepp beror på gärningspersonens negativa inställning till den drabbades hudfärg, nationella eller etniska ursprung, religionstillhörighet, trosbekännelse eller sexuella läggning kan handlingen utgöra ett hatbrott och vid en lagföring leda till straffskärpning. Det är viktigt att detta motiv anges vid en polisanmälan.

## Hot

Hot innebär att någon hotar att skada en person, närstående eller dennes egendom. Hot kan även omfatta andra personers djur eller föremål som har stor betydelse för den som blir utsatt. Hotet kan ske via telefon, sms, mail, sociala medier, direkt tilltal eller med hjälp av vapen. För att hotet ska vara brottsligt i lagens mening ska hotet vara ägnat att framkalla allvarlig fruktan, vilket bedöms objektivt och de behöver alltså inte bevisas att personen faktiskt blev rädd.

## Våld

Med våld avses slag, sparkar eller annan typ av fysiskt våld som riktats mot en person. Våld är, fysiskt sett, den grövsta formen av otillåten påverkan. Det kan vara våld, till exempel misshandel, som riktas mot en anställd, en anhörig eller en kollega. Det kan även handla om våld mot egendom, till exempel skadegörelse.



## Tjänstemannaskydd

Tjänstemannaskydd innebär ett straffrättsligt skydd för vissa yrkesgrupper, främst de som utför myndighetsutövning. Det innebär att den som utsätter dessa personer för våld eller hot i samband med deras tjänsteutövning eller som hämnd för en åtgärd i tjänsten kan dömas för våld eller hot mot tjänsteman.

Tjänstemannaskyddet gäller när någon utövar makt eller befogenhet som har getts av staten eller kommunen, till exempel att fatta beslut som påverkar enskildas rättigheter eller skyldigheter.

Brottsbalkens 17 kap. innehåller en särskild reglering av brott som riktar sig mot allmän verksamhet och som bl.a. skyddar intresset av att sådan verksamhet kan bedrivas obehindrat. Regleringen omfattar följande brott mot tjänstemän:

- våld eller hot mot tjänsteman (17 kap. 1 § första stycket)
- grovt våld eller hot mot tjänsteman (17 kap. 1 § andra stycket)
- angrepp mot tjänsteman (17 kap. 2 § första stycket)
- grovt angrepp mot tjänsteman (17 kap. 2 § andra stycket)
- våldsamt motstånd (17 kap. 4 §)

Bestämmelsen om angrepp mot tjänsteman omfattar brottsliga gärningar vid en tjänstemans myndighetsutövning eller mot en tjänsteman eller dennes närstående för att tvinga fram, hindra eller hämnas för en åtgärd vid myndighetsutövningen.

Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas om gärningen:

- har innefattat våld av allvarligt slag mot tjänstemannens närstående
- har innefattat hot mot tjänstemannens närstående som påtagligt har förstärkts med hjälp av vapen, sprängämne eller vapenattrapp eller genom anspelning på ett våldskapital eller som annars har varit av allvarligt slag
- har avsett betydande värde eller inneburit synnerligen kännbar skada eller
- annars har varit av särskilt hänsynslös eller farlig art.

## Riskbedömning

I de verksamheter där det finns en risk för att medarbetare utsätts för hot och våld är arbetsgivaren skyldig att kartlägga och bedöma de risker som kan finnas i arbetet. Detta görs genom en riskbedömning. På arbetsmiljöverkets hemsida [www.arbetsmiljoverket.se](http://www.arbetsmiljoverket.se) finnas stöd och mallar för arbete med riskbedömningar. Riskbedömningen ligger sedan till grund för en åtgärdsplan.

Den fysiska utformningen av arbetsplatsens lokaler är av stor vikt vid en hot- eller våldssituation och bör därför tas upp under riskbedömningen för att miljön ska kunna anpassas. Riskbedömningen ska uppdateras en gång per år.

- En riskbedömning görs genom att diskutera hur stor sannolikheten är för att din arbetsplats ska drabbas av situationer med hot och våld.
- Sannolikhetens ska sedan viktas mot vilka konsekvenser som händelsen skulle kunna få på din arbetsplats.
- Prata med din närmaste chef tillsammans med kollegor för att diskutera hur ni kan göra er arbetsplats säkrare.

## Inför åtgärder som minskar riskerna

Tänk på riskerna för våld redan när nya byggnader planeras eller när ombyggnationer genomförs. Riskerna för våld kan minskas med byggnadstekniska åtgärder, god planering och rätt nyttjande av lokaler. Bygg bort risker eller använd tekniska lösningar.

Planera entréer, belysning, receptioner, korridorer och personalingångar. Obehöriga bör inte kunna ta sig in och arbetstagare inte kunna överraskas när de lämnar arbetsplatsen. Om det behövs, planera för reträttvägar.

När arbete med risk för våld och hot, utförs i fordon ska de också utformas för att förebygga risker för våld och hot om våld.

Inred arbetsrum och mottagningsrum så att det lätt går att utrymma.

Placera inredning, möbler och utrustning med tanke på reträttmöjligheter. Föremål som kan användas som tillhyggen bör inte finnas tillgängliga.

## Tillbud och arbetsskada

Tillbud eller arbetsskada orsakade av våld eller hot ska dokumenteras, utredas och följas upp. Tillbudsrapportering är en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ger arbetsgivaren möjlighet att identifiera och åtgärda risker.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta arbetsmiljöverket om händelsen inneburit fara för liv eller hälsa. Anmälan ska göras av ansvarig chef och om möjligt tillsammans med skyddsombud och arbetstagaren. Även vålds- och hotsituationer som inte direkt leder till skada ska rapporteras som allvarligt tillbud.

Om medarbetaren blir utsatt för hot eller våld som leder till psykisk skada, bedöms detta som ett olycksfall och ska anmälas som en arbetsskada.

## Polisanmälan

Huvudregeln är att hot och våld ska polisanmälas. Se *Riktlinje kring polisanmälningar i Lekebergs kommun*. Om det inträffar en svårare personskada eller en händelse som omfattar flera arbetstagare ska händelsen även anmälas till arbetsmiljöverket.

## Personlarm

Exempel på personlarm är trygghetslarm och överfallslarm, rörliga eller fasta. Behovsanalys för personlarm görs av varje förvaltning/bolag och ska därefter ligga som grund för vilka anställda eller arbetsplatser som har ett behov av personlarm.

Personal som bedöms ha behov av personlarm ska alltid följa de anvisningar och riktlinjer som arbetsgivaren har gett denne. En rutin för regelbunden kontroll och underhåll av larmutrustningen samt en rutin för regelbunden övning med larmet ska finnas på varje arbetsplats som har personlarm. Rutinen ska vara känd och användas av berörda arbetstagare.

Bedömningen av vilket larm som ska användas bör göras i samråd med polisen och säkerhetschefen. För att larmanordningen ska vara effektiv är det nödvändigt att medarbetaren vet hur man använder den. Vidare är det viktigt att det finns en organisation för hur larmet ska tas emot, vilka som ska reagera på det och vilka åtgärder som ska vidtas. Som arbetsgivare ansvarar kommunen för att medarbetaren är informerad dessa rutiner.

## Uppföljning

Det är viktigt att följa upp en händelse där en arbetstagare drabbats av hot eller våld. Vilka åtgärder som behöver vidtas avgörs av vad som inträffat och den drabbades behov. Se även *Lekebergs riktlinje för medarbetarskydd*.

## Kristöd och psykosocialt omhändertagande

Arbetsgivaren ansvarar för att den drabbade medarbetaren omhändertas och erbjuds medicinsk eller psykologiskt omhändertagande. Arbetsgivaren ska inom en vecka hålla uppföljande samtal och utreda behov av uppföljande åtgärder. En ytterligare uppföljning ska göras inom tre månader efter händelsen för att ta reda på om några problem kvarstår.

Närmaste chef ansvarar för att följa upp sjukfrånvaron hos den drabbade. Detta ska göras med utgångspunkt utifrån sjukfrånvaro eller önskemål och gör sedan en bedömning om ytterligare uppföljning behövs.

Personer som berörs av händelsen ska erbjudas möjlighet att tala om händelsen. Arbetsgivaren ansvarar för att sådan hjälp erbjuds genom ex. företagshälsovården.

## Möjlighet att avstå arbete eller reducera arbetsinsats

Arbetsgivaren ska verka för en snabb återgång i arbete och underlätta en fortsatt delaktighet i arbetsgemenskapen.

En arbetstagare som varit usatt för hot eller våld som medfört att denne inte kan utföra sina arbetsuppgifter har rätt till avlastning och möjligheter att reducera arbetsinsatsen under en kort period, eller om det bedöms nödvändigt, helt befrias från sina arbetsuppgifter. Vid behov av längre sjukskrivning ska medarbetaren kontakta sjukvården för utfärdande av läkarintyg.

## Rättegång

Om en händelse leder till rättegång ska arbetsgivaren erbjuda stöd vid rättegången och vägledning om hur rättsprocessen går till. Stöd vid rättegången kan vara en arbetsledare, facklig representant eller arbetskamrat.

En medarbetare som utsatts för brott kommer att kallas till rättegång som målsägande i målet. En rättegång kan medföra svåra känslor för den drabbade och arbetsgivaren kan biträda med en framställning i domstol med en begäran om att den åtalade lämnar rättsalen under förhöret. Domstolen har också möjlighet att besluta om att förhör med målsäganden får genomföras via videolänk.

Medarbetare som bevittnat händelsen kan komma att kallas till rättegången som vittne. En medarbetare som kallas till en rättegång som vittne är skyldig att vittna enligt lag.

## Utvärdering och dokumentation

Efter att en händelse som innefattat hot eller våld är avslutad och det inte längre föreligger någon risk för fortsatt angrepp bör arbetsgivaren samla de närmast inblandade för att prata om händelsen.

Händelseförloppet ska dokumenteras, från upprinnelsen av händelsen till uppföljningen. Den drabbades närmaste chef ansvarar för att dokumentation genomförs. Dokumentationen ska sedan förmedlas till Lekebergs kommuns säkerhetschef. Händelserapporterna bör sedan förvaras hos kommunledningen för att senare kunna användas som underlag i likande situationer.

Av dokumentationen bör framgå vilka som var inblandade, vilka som bevittnat händelseförloppet, vilka åtgärder som vidtagits och vilka lärdomar som dragits från händelsen.

## Försäkring

En skada som uppkommit till följd av hot och våld på arbetsplatsen kan ge rätt till ersättning från allmänna försäkringar beroende på uppkomna skador och psykologiska effekter. Arbetsgivaren ska därför alltid göra en arbetsskadeanmälan enligt kommunens rutin för detta.

## Utbildning

Personal som möter människor i sin yrkesutövning och där verksamheten genom sin riskbedömning har identifierat att personalen riskerar att ustättas för hot och våld ska genomgå särskild utbildning för detta enligt fastställd utbildningsplan. Detta gäller alla arbetstagare, även visstidsanställda.

Personal som hanterar försändelser eller mottagning av allmänheten ska genomgå utbildning.

Personal som arbetar inom skola och personal som arbetar i kommunhuset ska genomgå utbildning i hantering av Hot och våld samt Pågående dödligt våld – PDV.

Alla anställda inom kommunen ska genomgå grundläggande utbildning i HRL och brandkunskap.

Förtroendevalda ska genomgå särskild utbildning. Se *Riktlinje för åtgärder för att motverka och hantera otillåten påverkan mot förtroendevalda*.

## Taktiskt förhållningssätt i situationer där det finns risk för hot och våld

I en våldssituation bör målsättningen vara att skapa kontroll i situationen. Vad som är kontroll i en situation kan variera från individ till individ och bero på individens tidigare erfarenheter, kunskaper och fysiska egenskaper. Att ha kontroll i en hotfull situation handlar inte nödvändigtvis om att kunna styra allt som sker i situationen men att man har förmåga att hantera det som sker på ett kontrollerat sätt. Denna metod bygger på svenska polisens grundläggande taktiska förhållningssätt och kan tillämpas i alla situationer där de finns risk för hot och våld.

### Taktisk riskbedömning

För att kunna skapa kontroll behöver individen ha gjort en risk- och hotbilsbedömning över situationen. Bedömningen utgörs av att identifiera var i miljön som ett angrepp kan komma ifrån och vilken typ av angrepp som är troligast. Bedömningen kan baseras på kunskap, historik och personer man möter. Utifrån bedömningen måste en rimlighetsbedömning göras och agerandet anpassas utifrån vad som är känt men även ta hänsyn till vad som inte är känt, de kan till exempel vara en ständg dörr där man inte vet vad som finns bakom. Riskområdena i miljön behöver identifieras och prioriteras. Ett riskområde är en plats i miljön varifrån ett angrepp kan komma, de kan vara tex. en dörr, en person eller ett fordon.

I en hotfull situation är det viktigt att känna till sina egna begränsningar. Uppfattningsförmåga, reaktionstid och ljusförhållanden på platsen är några faktorer som kan påverka vår förmåga att agera. I en hotfull situation behöver vi varsebli hotet, vi behöver bedöma hotet och utifrån gällande lagstiftning bedöma på vilket sätt vi har rätt att agera och därefter agera. En antagonist behöver inte ta hänsyn till lagstiftning och har därmed ett steg mindre att gå igenom. Detta övertag behöver hanteras genom att lägga på processer på angriparen. Det kan tex. handla om att använda distraktioner.

### Tre grundprinciper för ett taktiskt agerande

- Defensiv – försök att undvika direkt konfrontation med en angripare. Att vara defensiv är inte detsamma som att vara passiv. Med ett defensivt agerande får du tid att värdera och förstå situationen.
- Reträttväg – sträva hela tiden efter att ha en väg ut ur situationen. En fri reträttväg betyder inte nödvändigtvis att man behöver återvända åt

samma håll man kom ifrån. En reträttväg handlar om att ha en planerad väg bort från situationen om ett hot dyker upp.

- Riskområden – sträva efter att hantera så få riskområden som möjligt i taget. Genom att hantera så få hot som möjligt ökar möjligheten till att varsebli och att minska stressnivån.

Avsteg kan göras från dessa tre grundprinciper men bör då göras utifrån ett medvetet val och i slutändan generera ökad kontroll över situationen.

## Nöd och nödvärn

Alla situationer ska strävas efter att lösas utan våld. Om du ändå skulle hamna i en våldsamt situation har du under vissa omständigheter rätt att försvara dig.

### Nöd

Rätten till nöd regleras i brottsbalken 24 kap. 4 §. Nöd innebär att någon begår en annars otillåten handling för att avvärja en fara för liv, hälsa, egendom eller annat skyddsvärt intresse. För att rätten till nöd ska föreligga behöver följande kriterier vara uppfyllda:

- De ska finnas en allvarlig och akut fara.
- Åtgärden måste vara försvarlig i förhållande till faran.
- Man får inte kunna rädda situationen på ett mindre ingripande sätt.

### Nödvärn

Nödvärn regleras brottsbalken 24 kap. 1 §. Nödvärn är rätten att försvara sig mot ett pågående eller överhängande brottsligt angrepp, tex. hot och våld. Rätten till nödvärn föreligger också om någon vägrar att lämna en bostad efter tillsägelse och vid återtagande av egendom på bar gärning eller flyende fot. För att en nödvärnssituation ska föreligga krävs att följande kriterier är uppfyllda:

- Det måste handla om ett pågående eller omedelbart hotande angrepp mot dig eller annan.
- Det våld som du använder för att freda dig i situationen måste ligga inom ramen för vad som inte anses vara uppenbart oförsvarligt.

## Förslag på åtgärder vid olika händelser

Till denna riktlinje finns en åtgärdskalender som ger vägledning i hur olika situationer som innefattar hot och våld kan hanteras. Åtgärderna är generellt utformade och bör anpassas till verksamhetens behov och förutsättningar.

I slutet av detta dokument finns en åtgärdslista som kan utgöra ett stöd för chefer och beslutsfattare i arbetet med att utforma det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Revidering

Riktlinjen ska revideras varje mandatperiod.

## Bilagor

- Checklista för att förebygga hot och våld

## Bialga 1. Checklista på åtgärder för att förebygga hot och våld på arbetsplatsen

### Skalskydd, larm och tillträdesskydd

- Lås, säkra dörrar och fönster.
- Larm i entré, i mötes- och mottagningsrum.
- Rutiner som säkerställer att obehöriga inte kan komma in i lokalerna.
- Rutiner för att ta hand obehöriga som vistas i lokalerna.
- Tydliga sätt att skilja medarbetare i verksamheten från besökare genom exempelvis ID-brickor och besöksbrickor.
- Vaktare för att stärka skalskyddet.

### Utformning av lokaler och design

- Föremål och möbler i lokalerna och om de kan användas som tillhyggen.
- Bord i mötesrum, eller skrivbord där patienter, klienter med mera tas emot. Bord ska helst vara så djupa att personer inte kan nå medarbetaren över bordet.
- Höj- och sänkbart skrivbord med en lampa i taket kan göra det svårare för besökare att hoppa över skrivbordet och nå medarbetaren.
- Att arbeta bakom en glasvägg i en reception gör det svårare att nå medarbetaren.
- Möjligheter att ha överblick i lokalerna underlättar kontroll.
- Möjligheten för medarbetare att fy från utrymmen, om det behövs. Det kan exempelvis vara en extra dörr från ett klassrum, mottagningsrum, mötesrum etc. som medarbetaren snabbt kan ta sig ut genom.
- Skapa utrymme för att backa från en situation och fly vid behov, exempelvis genom fria flyktvägar och breda korridorer.
- Undersök ljudmiljön. Mycket ljud kan öka stress för ljudkänsliga. Känslan av utsatthet ökar också om känsliga samtal lätt kan höras av andra.

## Personlig säkerhet

- Personligt larm eller komradio kan underlätta att få hjälp i en hotfull situation.
- Sekretessbelägg enskilda medarbetares uppgifter såsom namn, hemadress, telefonnummer etc. om det behövs.
- Skydda privatlivet och undvik foton eller annat som kan användas i en hotsituation eller som kan göra det lätt att identifiera medarbetaren och deras hemvist.
- Omfördela arbetet om en medarbetare ofta hamnar i en konfliktfylld situation med en speciell person.
- Använd inte privat bil i arbetet om det innebär en risk. Bilregistret har inget sekretesskydd.
- Vakter kan behövas vid särskilda möten.
- Överfallslarm som går direkt till polis, vaktbolag eller annan larmcentral kanske behövs.
- Undvik hembesök om det finns allvarliga risker för hot och våld.
- Se över behovet av larmtelefoner som är lämpliga vid arbete utanför arbetsplatsen.
- Kameraövervakning kan minska risker för våld, men främst öka känslan av trygghet.

## Kommunikation och bemötande

Säkerställ att medarbetare har tillräcklig kompetens att hantera olika situationer i arbetet som kan leda till hot och våld, och även kompetens att hantera situationer med hot och våld för att minimera risken att situationen eskalerar och för att minimera skada.

Erbjud kompetensutveckling i:

- Konflikt hantering och kommunikation med någon i affekt.
- Hur bemötande kan skapa lugn och trygghet.
- Kommunicera svåra beslut och bedömningar.



- Hantera potentiellt integritetskränkande situationer som exempelvis omvårdnad etc.
- Förstå ickeverbal kommunikation.
- Hålla svåra samtal och ställa frågor.
- Backa ur en situation och även att sätta gränser.  Kameraövervakning kan minska risker för våld, men främst öka känslan av trygghet.

## Organisation och rutiner

- Se över organiseringen av arbetet och verksamheten och se vad som kan bidra till ökad trygghet och säkerhet.
- Utveckla ett klimat på arbetsplatsen som erbjuder stöd och möjlighet att prata om hot och våld.
- Se över bemanning.
- Öka upplevelsen av begriplighet och tydlighet, exempelvis scheman, översikt över dagen, översikt över olika situationer.
- Skapa ordning och reda i verksamheten när det gäller roller och ansvar, policies och riktlinjer. Det skapar lugn och kan minska risk för hot och våld.
- Säkerställ att det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i olika situationer, både i förebyggande syfte och om det händer samt säkerställa att de är kända av alla.
- Skapa ändamålsenliga riktlinjer och regler som tydliggör vad som gäller, och som är kända och accepterade av alla medarbetare.
- Öka kännedom för alla om risker i arbetet och hur de ska hanteras.
- Säkerställ att det finns ändamålsenliga stöd och instrument för att kunna bedöma risker i olika situationer och med olika personer.
- Se över system där ni rapporterar avvikelser, tillbud och incidenter.
- Se över rutiner för rapportering och återkoppling i ord och handling.
- Skapa en rutin för att ta emot klagomål från patienter, klienter, brukare, elever och kunder för att avlasta enskilda medarbetare från upprädda kontakter.
- Öka delaktighet för patienter, klienter, brukare, elever och kunder för att minska känslan av kontrollförlust som kan bidra till hot och våld.



## Ledarskap

Säkerställ att chefer och ledning har kunskap om:

- Hur man arbetar systematiskt med hot och våld i verksamheten.
- Vilka förutsättningar som behövs för att förebygga hot och våld.
- Hur man kan arbeta för att främja trygghet på arbetsplatsen.
- Krishantering och vad som ska göras efter en händelse med hot eller våld.

## Åtgärder kopplade till den sociala arbetsmiljön

- Arbeta för en öppen kommunikation i organisationen där det är en naturlig del att prata om hot och våld i arbetet.
- Stärk samarbete för att medarbetare lättare ska kunna hjälpas åt i svåra situationer.
- Stärk samarbetet för att underlätta utbyte av kunskaper och erfarenheter med varandra om hur olika situationer bäst hanteras för att förebygga hot och våld. Det ger en psykologisk trygghet som är värdefull i mötet med den verksamheten finns till för.

## Åtgärder kopplade till den digitala arbetsmiljön

- Undersök om bilder av och kontaktuppgifter till medarbetare behöver och ska vara tillgängliga på nätet.
  - Se över närvaro på sociala medier och kom överens om eventuella säkerhetsåtgärder vid användning av sociala medier.
  - Se över rutiner för hur ni kommunicerar digitalt, och vem som ska svara på exempelvis upprörda mejl från den verksamheten finns till för eller närstående.
  - Ha rutiner, utifrån riskbedömningen, för hur olika situationer ska hanteras och förebyggas.
- Exempelvis hur telefonhot, SMS-hot, mejl-hot, utsatthet i sociala medier ska hanteras.
- Säkerställ att alla känner till hur digitala bevis kan säkras.