



**VARBERGS
KOMMUN**

Riktlinje

Hot och våld

Dokumenttyp: Riktlinje	Dokumentnamn: Riktlinje hot och våld	Diarienummer: KS 2018/0024
Beslutad av: Personalutskottet	Beslutsdatum: 2019-03-07	Giltig t. o. m: 2024-03-07
Gäller för: Varbergs kommun	Dokumentansvarig avdelning: Personalkontoret	Senast reviderad:

Riktlinje

Varbergs kommuns verksamheter ska bedrivas så att ett gott arbetsklimat främjas. Det ska finnas ett aktivt säkerhets- och arbetsmiljöarbete på kommunens arbetsplatser där hot och våld inte tolereras. Arbetet ska ordnas för att förebygga risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt. Trygga och säkra arbetsplatser med trygga och välmående medarbetare främjar också nytänkande, framåtanda, kunskap och mod.

Riktlinjen omfattar alla kommunala förvaltningar och bolag rekommenderas följa den. Samtliga anställda omfattas av riktlinjen oavsett roll eller funktion.

Målsättning

Varbergs kommuns målsättning är att

- ha ett aktivt säkerhets- och arbetsmiljöarbete med arbetsplatser där hot och våld inte tolereras
- all personal ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå
- alla medarbetare ska känna till rutinerna vid en hot- eller våldssituation så att den eller de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd
- ingen ska ta personliga risker vid hot- eller våldssituationer

Lagar och regler

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen ett ansvar att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Ansvar, åtgärder och allmänna råd kring hot och våld redogörs för i arbetsmiljöföreskriften 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska bland annat utreda de risker för hot och våld som finns i arbetet och vidta de åtgärder som krävs för att förebygga hotfulla eller våldsamma situationer. Om en situation av hot och våld skulle uppstå så ska arbetsgivaren erbjuda stöd.

Följande lagar och föreskrifter reglerar arbetsgivarens ansvar för arbete mot hot och våld;

- *Arbetsmiljölagen* (SFS 1977:1160)
- *Våld och hot i arbetsmiljön* (AFS 1993:2)
- *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1)
- *Ensamarbete* (AFS 1982:3)
- *Första hjälpen och krisstöd* (AFS 1999:7)
- *Arbetsanpassning och rehabilitering* (AFS 1994:1)
- *Minderårigas arbetsmiljö* (AFS 2012:3)

Ansvar och roller

Arbetsgivare

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska utreda vilka risker det finns för hot och våld i arbetet och genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att anställda utsätts för hot eller våld samt regelbundet kontrollera att alla känner till förebyggande och fastställda rutiner.

Chef

Chefen har ett arbetsmiljöansvar på delegation av arbetsgivaren. Det innebär att chefen ansvarar för att utöva arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. En chef bär ansvar för det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet i sin verksamhet. Chefen ska informera de anställda om arbetsplatsens lokala säkerhetsrutiner, regler, riktlinjer samt eventuella hjälpmedel och rutiner för användning.

Medarbetare

Enligt arbetsmiljölagen har alla anställda en skyldighet att verka för en god arbetsmiljö. Varje anställd har därför ett ansvar att inte utsätta arbetskamrater, kunder, elever eller brukare för situationer där våld eller hot kan förekomma. Om en anställd bedömer att en arbetsuppgift eller en situation utgör en risk för hot eller våld ska hen underrätta chefen.

Som anställd är man också skyldig att följa angivna instruktioner, rutiner och använda tilldelade säkerhetshjälpmedel och skyddsanordningar.

Skyddsombud

Skyddsombudets uppgift är att bevaka arbetsmiljön för medarbetarnas räkning och delta i verksamhetens arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa. Genom att medverka på skyddsronder och samverka kring rutiner och handlingsplaner så bevakas också arbetsmiljöområdet. Skyddsombudets uppgift är också att begära de åtgärder som behövs av arbetsgivaren för att undanröja risker i arbetet.

Förtroendevald

Som förtroendevald politiker har utsattheten för hot och våld generellt sett ökat i samhället. Varbergs kommun har inget arbetsgivaransvar för förtroendevalda. Riskanalyser samt åtgärdsplaner görs således av de egna politiska partierna. Om partierna önskar hjälp med sitt säkerhetsarbete så kan kommunens säkerhetssamordnare bistå med stöd och råd. Alla händelser av hot eller våld som drabbar förtroendevald anmäls till polis och kommunens säkerhetssamordnare.

Kommunhälsan

Varbergs kommuns interna företagshälsa, Kommunhälsan, är en oberoende expertresurs med kompetens och kunskap om arbete mot hot och våld. Kommunhälsan kan vara behjälplig i det förebyggande arbetet, till exempel vid riskbedömningar och upprättandet av handlingsplaner, men även som en stödjande funktion i ett efterhjälpande skede.

HR

HR ger råd och konsultativt stöd till chefer inom arbetsgivarområdet. HR kan till exempel vara ett stöd i arbetsrättsliga frågor som rör hot och våld samt vid tillämpning och implementering av policyer och riktlinjer. HR kan även bistå i det förebyggande arbetet samt arbetet med riskbedömningar och handlingsplaner.

Räddningstjänsten

Räddningstjänsten är kommunens säkerhetssamordnare samt säkerhetsutvecklare som ansvarar för internt skydd respektive samhällsinriktat säkerhetsarbete. De fungerar som interna konsulter och stödjer samtliga förvaltningar och politiska partier med bland annat verktyg och metodutveckling inom säkerhetsområdet.