



# Övergripande handlingsplan vid hot och våld

Barn- och  
Utbildningskontoret



## Innehåll

Övergripande handlingsplan vid hot och våld.....	1
Barn- och Utbildningskontoret.....	1
1. Inledning .....	3
2. Systematiskt säkerhetsarbete .....	3
3. Målsättning med handlingsplanen .....	3
4. Avgränsning .....	4
5. Ansvar.....	4
5.1 Arbetsgivaren.....	4
5.2 Medarbetarna .....	4
6. Definitioner .....	4
6.1 Definition av hot.....	4
6.2 Definition av våld .....	4
7. Förebyggande arbete.....	4
7.1 Kartlägg riskerna.....	4
7.2 Arbeta med värderingar och förhållningssätt.....	5
8. Åtgärder .....	5
8.1 När ska man göra en polisanmälan?.....	6
8.2 När ska man göra en orosanmälan? .....	7
8.3 När ska man anmäla till Arbetsmiljöverket .....	7
8.5 Disciplinära åtgärder enligt Skollagen .....	7
9. Lokal handlingsplan vid hot och våld .....	7
9.1 Alla enheter ska ha en handlingsplan vid hot och våld .....	7
9.2 Tänk på detta när det gäller våld och hot på arbetsplatsen .....	8
Checklistor.....	9
Checklista att sätta upp i till exempel personalrum .....	9
Fler checklistor.....	9
Norrtälje kommuns policy - Hot och våld.....	10

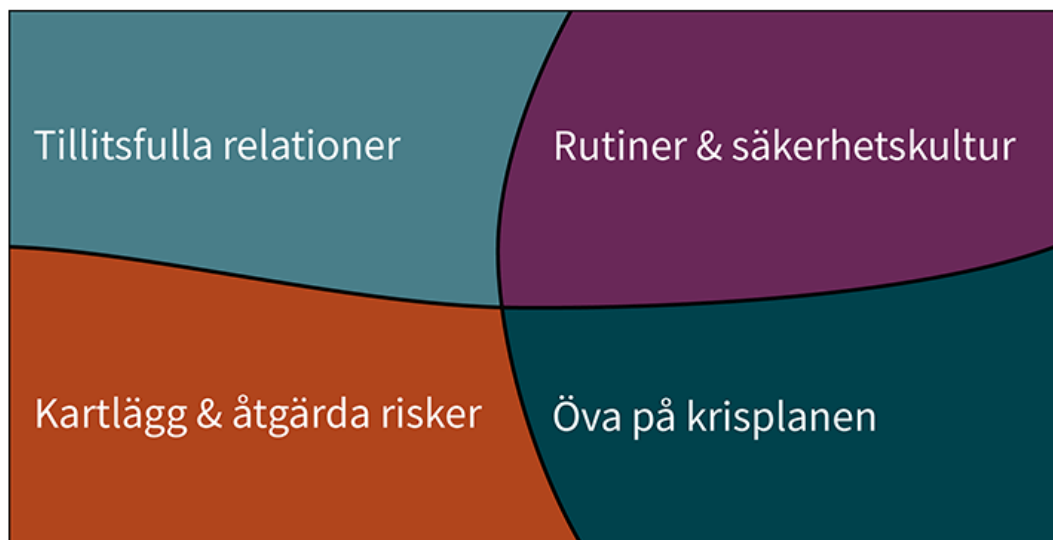


## 1. Inledning

Det är viktigt att alla i våra verksamheter är uppmärksamma på beteenden som inte är accepterade. För att skapa en trygg arbetsmiljö för både barn, elever och medarbetare behöver vi med krafttag motverka förekomsten av beteenden som innebär fara för en annan person. Det är viktigt att vi agerar utan dröjsmål om någon blir utsatt för hot eller våld vilket innebär att ta hand om den utsatta och informera ledningen. Att arbeta förebyggande och hantera eventuell förekomst av hot och våld ingår i alla medarbetares ansvar.

## 2. Systematiskt säkerhetsarbete

Ett systematiskt säkerhetsarbete bör innehålla dessa delar. Bild hämtad från Skolverket, [Säkerhet och krisberedskap i skola och förskola - Skolverket](#)



## 3. Målsättning med handlingsplanen

- Alla enheter ska bedriva ett förebyggande arbete för att minimera riskerna att situationer med hot och våld uppstår.
- Alla medarbetare ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå på den egna arbetsplatsen.



- Alla medarbetare ska känna till rutinerna vid en hot- eller våldssituation så att den drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

## 4. Avgränsning

Denna handlingsplan gäller för situationer där barn, elever eller utomstående är inblandade.

## 5. Ansvar

### 5.1 Arbetsgivaren

Våra chefer har huvudansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren skall därför utreda vilka risker det finns för hot och våld i arbetet, genomföra åtgärder för att så långt som möjligt förhindra att någon utsätts för hot eller våld samt kontrollera att alla medarbetare känner till rutinerna. Varje chef ansvarar för att upprätta en handlingsplan som är specifik för varje arbetsplats.

### 5.2 Medarbetarna

Enligt arbetsmiljölagen har alla medarbetare en skyldighet att verka för en god arbetsmiljö. Som medarbetare är det viktigt att känna till handlingsplanen.

## 6. Definitioner

### 6.1 Definition av hot

Varje uttryckt hot oberoende på vilket sätt det framförs på och oavsett om det förekommer tillhygge/vapen eller inte. Det kan exempelvis ske i ett fysiskt möte, via telefon, via mejl, via SMS eller via annat socialt medium. Det är den som utsätts för hotet som enligt arbetsmiljölagstiftningen har tolkningsföreträde.

### 6.2 Definition av våld

Varje aggression som ger sig fysiskt uttryck oavsett om det förekommer tillhygge/vapen eller inte. Det kan till exempel vara avsiktliga slag, knuffar, kraftfulla ljud eller något annat som tillfogar skada. En skada kan vara allt från lindrig till mycket allvarlig.

## 7. Förebyggande arbete

### 7.1 Kartlägg riskerna

För att förebygga att någon utsätts för hot och våld ska man på varje arbetsplats kartlägga riskerna för hot- och våldssituationer. Använd checklistan för att kartlägga riskerna på arbetsplatsen.

[Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön, checklista \(av.se\)](#)



## 7.2 Arbeta med värderingar och förhållningssätt

Grunden för en trygg och säker förskola och skola är ett arbete för en trygg, säker och hälsofrämjande miljö med tydlig värdegrund och tillitsfulla relationer. Arbetet behöver planeras, genomföras, följas upp och analyseras. Det främjande värdegrundsarbetet pågår kontinuerligt. För att det ska ge resultat krävs tydligt uppsatta mål och långsiktighet. Det innebär att värdegrundsarbetet är en viktig del vid planering, genomförande och uppföljning av undervisningen och den undervisningsfria tiden på förskola, skola och fritidshem.

[Värdegrund i skola och förskola](#) (Skolverket)

## 7.3 Andra exempel på förebyggande arbete

- Gå igenom Sunt arbetslivs material "[Säkerhetsdialogen](#)" – stöd för att förebygga hot och våld på arbetet.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling
- Raster vid olika tillfällen
- Strävan efter en hög vuxennärvaro, särskilt utanför lektionstid.
- Trygghetsvandring på skolan
- Elevskyddsombud/elevkår
- Besöksrutiner, skyltar finns vid ingångarna, besökare anmäler sig på expeditionen.
- Uppmärksamhet från all personal på utomstående som syns på skolan.
- Våga fråga men beroende på situation, gå inte ensam.

## 8. Åtgärder

Skolledningen ska agera utan dröjsmål när de får kännedom om att någon blivit utsatt för hot eller våld.

Åtgärder vid hot och våld i skolan sker enligt Skollagen 5 Kap. Hot eller våld ska rapporteras till rektor, som efter utredning gör en bedömning om det inträffade är av en så allvarlig karaktär att det ska anmälas till polis och Arbetsmiljöverket.

Vårdnadshavare till omyndiga elever (under 18 år) ska som regel informeras, men det kan finnas undantag med hänvisning till att barnets bästa måste beaktas.



Vid mindre allvarlig förseelse tilldelas eleven en varning. Vid allvarlig förseelse eller vid upprepade sådana, det vill säga om eleven tidigare tilldelats en varning, kan rektorn stänga av eleven från undervisningen under högst två veckor av terminen. I gymnasieskolan kan verksamheten överlämnas till huvudmannen att besluta om eventuell vidare avstängning från undervisningen enligt Skollagen 5 Kap. 17§-19§.

### **8.1 När ska man göra en polisanmälan?**

Skolan ska vid varje enskild händelse överväga om en polisanmälan ska ske. Rektor har det yttersta ansvaret. Det finns vissa överväganden som skolan ska göra innan skolan väljer att göra en polisanmälan.

Vid ett sådant ställningstagande ska följande vägas in:

- arten av det misstänkta brottet
- elevens ålder
- förutsättningarna för polisen att utreda det misstänkta brottet (se 31 § LUL)
- andra särskilda skäl
- barnets bästa

Den som är under 15 år är inte straffmyndig enligt 1 kap. 6 § brottsbalken och polisen utreder endast vissa misstänkta brott av personer under 15 år. I 31 § lagen om unga lagöverträdare (1964:167) finns en bestämmelse om när polisutredning ska inledas mot barn under 15 respektive 12 år. Den kan fungera som vägledning när skolan överväger om polisanmälan bör göras eller inte. Om det exempelvis rör sig om ett grovt brott där påföljden är minst ett års fängelse eller om det rör sig om brott som till sin karaktär kan leda till en polisutredning kan det finnas skäl som talar för att skolan ska anmäla det misstänkta brottet trots att eleven är under 15 år. Desto yngre barn/mindre grovt brott desto mindre anledning att polisanmäla. Vid osäkerhet, konsultera polisen innan beslut om polisanmälan sker.

Skolan gör ett självständigt ställningstagande och kan välja att göra en polisanmälan även om den drabbade/offret inte själv vill eller vågar anmäla händelsen.



Vårdnadshavare till omyndiga elever (under 18 år) ska som regel informeras, men det kan finnas undantag med hänvisning till att barnets bästa måste beaktas.

## 8.2 När ska man göra en orosanmälan?

Om skolpersonal misstänker eller känner till att ett barn far illa ska det, enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen, anmälas till socialtjänsten i den kommun där barnet bor. Ett brott skulle kunna vara något som utlöser den anmälningsskyldigheten. I anmälan beskriver du vilket barn det handlar om, dina iakttagelser och din oro för barnet. Konkret och detaljerat information som beskriver orsaken till oron underlättar för socialtjänsten.

Socialnämnden kan begära att en utredning om brott inleds avseende någon som inte har fyllt 15 år, om socialnämnden bedömer att utredningen kan antas ha betydelse för att avgöra behovet av socialtjänstens insatser för den unge (31 § lagen om unga lagöverträdare (1964:167))

## 8.3 När ska man anmäla till Arbetsmiljöverket

Det är arbetsgivaren själv som från fall till fall bedömer om tillbudet eller skadan är så allvarlig att den behöver anmälas till Arbetsmiljöverket. Är du osäker på om händelsen är tillräckligt allvarlig är det bättre att anmäla än att inte göra det. Om du som arbetsgivare inte anmält en allvarlig händelse kan du bli dömd i domstol att betala böter enligt 8 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

## 8.4 När ska man göra en kränkingsanmälan?

Om det rör sig om en kränkning av ett barn eller en elev aktiveras ”Plan mot kränkande behandling”. Vid förekomst av diskriminering tillämpas Diskrimineringslagen (2008:567).

## 8.5 Disciplinära åtgärder enligt Skollagen

[Checklista för disciplinära åtgärder i grundskola](#)

[Checklista disciplinära åtgärder gymnasiet](#)

## 9. Lokal handlingsplan vid hot och våld

### 9.1 Alla enheter ska ha en handlingsplan vid hot och våld

Planen ska innehålla följande delar

- Riskanalys
- Förebyggande åtgärder



- Checklistor för akut skede, se exempel på checklistor nedan
- Plan för hur man systematiskt ska följa upp arbetet, t ex KIA på ENSAM
- Hur planen ska implementeras i verksamheten. Planen behöver vara väl känd av alla!
- Om det behövs kompetensutveckling inom vissa områden.
- Planen ska tas fram i samverkan med skyddsombud.

## 9.2 Tänk på detta när det gäller våld och hot på arbetsplatsen

(från Personalhandboken, detta är bra att ha med vid framtagandet av handlingsplanen)

- Gör en inventering över vilka risker för våld och hot som finns.
- Bestäm vad som måste göras och i vilken prioritetsordning.
- Det är viktigt att det är klarlagt vem som är ansvarig för att vidta de olika åtgärderna.
- Våra medarbetare måste få instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert.
- Alla medarbetare måste veta hur de ska agera i en hot- eller våldssituation.
- Är arbetsplatsen utformad och utrustad så att det går att förebygga, undvika och få hjälp vid hot- eller våldssituationer?
- Tänk på att allvarliga olyckor och tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket.
- Vi som arbetsgivare har huvudansvaret för att det finns rutiner och att våra medarbetare är utbildade.





## Checklistor

### Checklista att sätta upp i till exempel personalrum

Det kan vara bra att ta fram en checklista som man kan sätta upp där den är lättillgänglig för medarbetarna så att de vet hur de ska agera. Checklistan kan innehålla följande delar

- VAD kan definieras som hot och våld (här kan man ge ett par exempel)
- VAD ska man som utsatt konkret göra när något hänt (här kan man på varje enhet fylla i vem som ska kontaktas, var man kan gå för att få lugn och tyst miljö, telefonnummer till rektor så man slipper leta i en upprörd situation tex)
- VILKET stöd finns när man har blivit utsatt? (hur ser rutinen ut på skolan för att stötta upp för varandra? Vem kan jag kontakta på skolan för att lämna över tillsyn av elever tex? Vad kan jag få för stöd direkt och lite senare?)
- NÄR och i vilka fall tas olika kontakter? (Vem kontaktar t ex vårdnadshavare om någon har hotat en lärare? Vem gör vid behov en polisanmälan?)

### Fler checklistor

Det finns även fler checklistor som ni kan utgå ifrån och anpassa till er verksamhet.

- 1 Checklista om någon blir utsatt för hot och våld
- 2 Checklista PDV
- 3 Checklista vidtagna åtgärder hot och våld
- 4 Checklista våld mellan elever
- 5 Checklista våld mellan elev och personal
- 6 Checklista våld från utomstående



## Norrtälje kommuns policy - Hot och våld

Norrtälje kommuns arbetsplatser och demokratiska miljö ska vara trygga och säkra för medarbetare och förtroendevalda. Det ska vara nolltolerans mot hot och våld och den demokratiska grunden ska värnas. Inga former av hot eller våld accepteras mot kommunens medarbetare och förtroendevalda.

En betydelsefull del i säkerhets- och riskarbetet är Norrtälje kommuns värdegrund, *Invånaren först-Allas lika värde-Höga förväntningar*, som utgör en tydligt förankrad etisk plattform och ett gemensamt förhållningssätt för medarbetare och förtroendevalda.

Norrtälje kommuns Vision – *Global livsstil, lokalt liv* - pekar ut färdriktningen för kommunens engagemang på kort och lång sikt. Trygghet är en förutsättning för att förverkliga visionen och skapa attraktionskraft, tillväxt och möjlighet för alla invånare att leva det liv var och en vill leva. Kommunens systematiska arbete och ställningstagande kring hot och våld avseende medarbetare och förtroendevalda är en viktig förebild och markör för lokalsamhället.

Denna policy grundar sig i en systematisk säkerhets- och riskhantering och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön. Medarbetare och förtroendevalda har ansvar och inflytande i frågor som rör kommuninvånare, där beslut eller åtgärder kan uppfattas negativt - vilket kan medföra risker för hot och våld. Sociala medier är ett sätt att synas och nå ut till invånaren. Det kan dock innebära en risk att utsättas för trakasserier, hot eller våld.

Norrtälje kommun ska vara arenan där kontakten mellan medarbetare, förtroendevalda och invånare grundar sig på respekt för individen – oavsett roll – där en sund och konstruktiv dialog utan hot och trakasserier råder.

För att kunna utveckla det förebyggande arbetet samt belysa de situationer där hot och våld uppstår så ska samtliga händelser anmälas av den som blir utsatt, för att kunna följas upp och åtgärdas.

Målsättningen är att samtliga medarbetare och förtroendevalda ska känna sig trygga och veta var och i vilka sammanhang det finns kända risker för hot och våld samt känna till rutiner och riktlinjer när vålds- och hotsituationer uppkommer.