

ARBETARSKYDDSTYRELSENS FÖRFATTNINGSSAMLING

AFS 1993:2

Utkom från trycket
den 1 mars 1993

VÅLD OCH HOT I ARBETSMILJÖN

Beslutad den 14 januari 1993

VÅLD OCH HOT I ARBETSMILJÖN

Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

Beslutad den 14 januari 1993

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön

Beslutad den 14 januari 1993

Arbetskyddsstyrelsen meddelar med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166) följande föreskrifter.

Tillämpningsområde

1 § Dessa föreskrifter gäller arbete där det kan finnas risk för våld eller hot om våld.

Risikförebyggande åtgärder

2 § Arbetsgivaren skall utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen.

Bestämmelser om anlitande av minderåriga till arbete där våldsrisker kan förekomma finns i Arbetskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1990:19) med föreskrifter om anlitande av minderåriga i arbetslivet.

3 § Arbetet skall ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs.

Särskilda säkerhetsrutiner skall finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna skall hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna skall vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

4 § Arbetstagarna skall ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet.

5 § Vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld skall arbetstagarna få särskilt stöd och handledning.

6 § Arbetsplatser skall placeras, utformas och utrustas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs.

7 § Arbetstagarna skall ha möjlighet att kalla på snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation.

Arbetsgivaren skall se till att

- det finns larmutrustning där så krävs för säkerheten
- det finns fastställda rutiner för vem som skall ta emot larm och för åtgärder som skall vidtas när larm utlösts
- övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet
- larmutrustning underhålls och kontrolleras

- det finns andra tekniska hjälpmedel om det behövs.

8 § Innebär en arbetsuppgift påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete.

9 § Värde transporter skall organiseras och utföras så att arbetstagarna har betryggande säkerhet.

Uppföljande åtgärder m.m.

10 § Tillbud och händelser med våld eller hot om våld skall dokumenteras och utredas.

11 § Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Ikraftträdande

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 juli 1993. Samtidigt upphävs Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 19831) beträffande våldrisker i arbetsmiljön.

Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön

Arbetskyddsstyrelsen meddelar följande allmänna råd om tillämpningen av Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:2) om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön.

Bakgrund

Arbetskadestatistiken, som bara gäller de anmälda, i huvudsak fysiska, skador som lett till sjukskrivning, visar för perioden 1985-1990 en ökning av skador på grund av våld. Ökningen har skett framför allt bland sjukvårdsbiträden, sjuksköterskor, hemvårdare och socialtjänstemän. Ökningar märks också bland väktare, ordningsvakter och lärare.

Vissa yrkesgrupper är enligt arbetskadestatistiken mer utsatta än andra grupper. Högriskyrken är t.ex. skötare inom psykiatrisk vård, väktare, poliser, biljettkontrollörer och buss-, spårvagns- och tunnelåtgångare.

Brottsstatistiken visar en kraftig ökning av rån inom handel, post och bank sedan 1989. Våldet har blivit allt grövre och skjutvapen används i allt större utsträckning.

Våld varierar från mord till trakasserier i form av hot via brev eller telefon. Våld kan användas planerat för att nå vissa mål. Våld kan också förekomma när miljön inbjuder till brottsliga handlingar liksom i olika vårdssituationer.

Det finns anledning att anta att många händelser med våld eller hot i arbetslivet aldrig registreras. Detta kan innebära att ett stort antal fysiska symptom och olika slag av psykosomatiska och psykiska reaktioner på stress och rädsla aldrig kommer fram i någon allmän statistik.

Människor reagerar olika i en våldssituation. En del reagerar direkt med stressreaktioner eller chocktillstånd, andra efter flera timmar eller dagar. Många upplever rädsla, obehag eller skräck efter det som hänt eller kunnat hända. Andra förblir relativt oberörda. Reaktionen beror på hur man uppfattat vad som hänt, om man var beredd eller inte på det inträffade, om man var ensam och om man varit med om hot eller våldshändelser tidigare. Enbart kunskapen om att man kan riskera att utsättas för våld eller hot innebär för många människor en stark psykisk press i arbetet.

Mycket lidande kan förhindras med förebyggande åtgärder, välfungerande rutiner och ett bra omhändertagande av den som råkat ut för våld eller hot. Den som har fått ett bra omhändertagande och möjlighet att bearbeta upplevelserna är också mycket bättre förberedd vid liknande händelser i framtiden.

Kommentarer till enskilda paragrafer

Tillämpningsområde

Till 1 § I arbetslivet förekommer situationer där yrkesutövaren riskerar att utsättas för våld eller hot om våld.

Arbetstagaren har i arbetet hand om eller tillgång till pengar, varor eller värdeföremål

Att arbeta med eller ha ansvar för varor, föremål, pengar eller dylikt som någon vill komma åt på ett oärligt sätt kan ofta vara förenat med risk. I allmänhet är det inte arbetstagaren personligen man är ute efter. Hotet och våldet drabbar denne då han kan vara ett hinder för den olagliga handlingen, kan användas som gisslan eller kan utnyttjas genom att t.ex. tvingas att öppna ett värdeskåp. Hotet och våldet sker i samband med tillgreppsförsöket.

Sådana situationer förekommer t.ex. inom handeln, bank-, post- och restaurangverksamhet eller när klienter ifrågasätter bedömning av bidragsstorlek inom socialtjänsten.

Arbetstagaren har en makt- eller myndighetsfunktion

Arbetstagaren har, eller uppfattas ha, en makt- eller myndighetsfunktion gentemot angriparen, t.ex. kund, klient, patient, elev, intagen och har rätt att neka eller ändra på något som denne vill eller att kräva något som denne inte accepterar. Hotet riktas direkt mot arbetstagaren med av-sikt att skada, skrämja eller hämnas. Det kan ske direkt och oplanerat i en utlösande situation eller komma senare som hämnd, mer eller mindre välplanerat. Denna risk kan föreligga i många klientinriktade arbeten som i socialtjänsten, vården, rättsväsendet, kriminalvården och skolan.

Ibland räcker det med att representera en myndighet eller organisation som angriparen har något otalt med, för att utsättas för hot, telefonterror, förföljelse, sabotage eller våld. En skrämmande variant av hot är när arbetstagarens barn eller andra närstående blir hotade.

Ett särskilt problem är när angriparen är en vårdtagare som är psykiskt sjuk, senildement eller utvecklingsstörd och inte helt kan svara för sina handlingar. Sådant våld och hot kan vara oprovocerat och ibland helt oavsiktligt. Detta förekommer i psykiatrisk och geriatrisk vård, socialvård och omsorgsverksamhet.

Vissa arbetstagare har som uppgift att skydda andra arbetstagare, allmänhet eller lokaler från upprörda personer, brottslingar och bråkmakare, som kan reagera med våld och hot och senare med hämndaktioner. Poliser, väktare och receptionspersonal kan ha sådana arbetsuppgifter.

Arbetet utförs på plats eller i sammanhang där det finns risk för konfrontation med provocerande eller aggressiva personer

Det finns risk att utsättas för våld och hot om arbetsplatsen är så belägen att den besöks av personer som är aggressiva och våldsbenägna, t.ex. påverkade av alkohol eller andra droger, psykiskt sjuka eller på annat sätt labila. Exempel på sådana platser är köpcentra, restauranger, akutmottagningar, väntrum och allmänna kommunikationsmedel.

Risker finns också i sammanhang där många människor samlas, t.ex. vid idrottsevenemang, artistuppträdanden och demonstrationer.

Arbetsplatsen kan också bli mål för sabotage eller bombhot. Våldet och hotet är mycket svårt att förutse. Vanligtvis är det inte kopplat till viss arbetstagare utan drabbar den som råkar befinna sig på platsen. Flygplatser, järnvägsstationer, varuhus, föreningslokaler och flyktingförläggningar är exempel på mål för sådana aktioner liksom arbetsplatser med för samhället viktiga datacentraler.

Riskförebyggande åtgärder

Till 2 § Det är viktigt att göra en bedömning av risken för våld och hot både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer, t.ex. arbete med eller transport av viss patient, klient, pengar eller värdefullt gods.

En noggrann kartläggning av arbetet kan vara nödvändig. Det är viktigt att utredningen utmynnar i ett åtgärdsprogram. Risken avgör vilka åtgärder som behövs. Dessa kan gälla organisatoriska förändringar, säkerhetsrutiner, tekniska hjälpmedel, anpassning av lokaler, information, utbildning och åtgärder efter inträffad händelse.

Genom att kartlägga var, när och hur risker förekommer och genom att följa upp befintlig statistik, kan förebyggande åtgärder göras effektivare. Förslag till frågor i samband med utredningen finns i bilaga 1.

Den som är under 18 år får, enligt bilaga 1 till Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 199019) med föreskrifter om anlitande av minderåriga i arbetslivet, inte utföra t.ex. värdetransporter eller arbeta inom hemtjänst eller hemsjukvård hos vårdtagare med psykisk ohälsa eller missbruksproblem.

Till 3 § Arbetsgivaren har ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Lokala behov och förutsättningar avgör hur arbetet bäst organiseras och vilka handlingsprogram som behövs för att förebygga våld och hot. Det kan vara bra att utse en person som har till uppgift att bevaka säkerheten. Då det är svårt att förutse hur stor risken är, bör beredskapen vara allsidig.

I vissa yrken, t.ex. i polisiär verksamhet, kan våld ingå som en oundviklig del av yrkesutövningen. Även i sådana situationer är det viktigt att så långt som det är möjligt förebygga att arbetstagaren kommer till skada. Det är också nödvändigt att bedöma vilken personlig skyddsutrustning som kan behöva användas.

Vid budgetarbetet är det viktigt att medel avsätts för säkerhetsanordningar, utbildning, handledning, bemanning etc. samt för resurser till hjälp åt drabbade arbetstagare.

Inom arbetsstället bör finnas en gemensam grundsyn på hur säkerhetsarbetet skall bedrivas. Säkerhetsmedvetenhet bör omfatta hela organisationen. Exempel på säkerhetsrutiner finns i bilaga 2.

Till 4 § Enligt 3 kap 3 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå

riskerna i arbetet.

Ett särskilt utbildningsprogram om säkerhet kan behöva tas fram. Arbetstagarna kan behöva få för verksamheten lämplig kompletterande utbildning i säkerhetsrutiner, säkert arbetssätt och hur man bedömer risker. Utbildningen kan också omfatta t.ex. hur man bemöter människor i kris eller upprört tillstånd, konflikthantering och självskydd. Företagshälsovården kan i många fall hjälpa till att ta fram utbildningsprogram och genomföra utbildning. Utbildningens mål bör vara att engagera samtliga på arbetsplatsen i säkerhetsarbetet.

Finns det erfarenhetsmässigt kända risker i en viss typ av arbeten bör dessa meddelas redan vid anställningstillfället och tas upp vid introduktionen eller vid byte till sådana arbetsuppgifter. Detta gäller även korttidsanställda och vikarier. Information bör också ges om risker som enligt tillgänglig forskning och erfarenhet kan förekomma på liknande arbetsplatser. Det kan vara bra med ett faddersystem under introduktionsperioden.

Det är viktigt att särskilt riskfyllda arbeten, t.ex. arbete vid vissa akutkliniker, intagningsavdelningar vid psykiatrisk klinik eller narkomanvårdsklinik, i butiker med utsatt läge eller vid värdetransport, endast utförs av den som fått särskilt avpassad utbildning och information. Olika arbetstagargrupper kan behöva olika typ av utbildning.

Varje arbetstagare har behov av information om riskerna på arbetsplatsen och om hur man bör gå tillväga om något inträffar. Om arbetstagaren har bristande kunskaper i svenska är det viktigt att informationen utformas och anpassas med hänsyn till detta.

Det kan vara lämpligt att man övar hur arbetstagarna skall agera vid en förutsebar våldssituation och på ett realistiskt sätt går igenom vad som kan hända. Syftet är att arbetstagaren skall känna till bästa sättet att undvika våld och hot.

Att arbetstagaren har god kännedom om vad som skall göras i en våldssituation och är införstådd med vilka reaktioner som kan följa bidrar till att förebygga eller minska den skadliga effekten av en sådan händelse.

Till 5 § I framför allt klientinriktade arbeten som t.ex. inom vården, kriminalvården, polisen och socialtjänsten kan arbetstagare utsättas för upprepade hot- och våldshändelser. I sådana psykiskt påfrestande arbeten är det viktigt att arbetstagaren regelbundet får stöd och handledning. Handledarens kompetens är viktig.

Kamratsamverkan och socialt stöd, som möjlighet till erfarenhetsutbyte, kontakter och samvaro är viktigt i alla klientinriktade arbeten men även i andra arbeten där det förekommer risk för våld och hot. Det kan vara lämpligt att ha arbetsplatsträffar, där arbetstagarna kan träffas regelbundet för information, samråd och utbildning.

Till 6 § Med arbetsplatser menas alla byggnader, lokaler, fordon, o.s.v. där arbetstagaren utför sitt arbete.

Redan vid planering av nya byggnader och arbetslokaler eller vid ändringar av sådana, är det viktigt att beakta risken för våld. Risker som beror på utformningen av byggnaden och lokalen behöver uppmärksammas. Riskerna kan minskas med byggnadstekniska åtgärder, god

planering och rätt nyttjande av lokaler.

Där det går att bygga bort risker eller använda ny teknik bör detta ske. Det är viktigt att noga planera t.ex. varumottagningar, entreer, belysning, receptioner, korridorer, reträttvägar och personalingångar så att de placeras på för verksamheten och säkerheten bästa sätt. Placeringen bör vara sådan att obehöriga inte kan ta sig in och att arbetstagare inte kan överraskas när de lämnar arbetsplatsen. Kassaarbetsplatser bör utformas med hänsyn till att de skall vara både lämpliga att arbeta i från ergonomisk synpunkt och säkra med hänsyn till risken för rån eller tillgrepp.

Likaså är det viktigt att tänka på hur inredning och utrustning planeras och placeras. Möblering kan behöva ske med tanke på reträttmöjligheter. Föremål som kan användas som tillhyggen bör inte vara lätt åtkomliga. Larmanordning bör vara riktigt utformad, placerad och utprovad och underhållas väl.

Till 7 § För att snabb hjälp skall kunna ges i en nödsituation behövs i allmänhet en i förväg uppgjord plan.

Finns flera personer närvarande är det ibland möjligt att avstyra ett hot. Ofta är det dock nödvändigt att installera larmanordning vid arbetsplatsen. Typ av larm bör väljas med hänsyn till den risk som kan förutses. Bl.a. bör övervägas om larmanordningen skall vara fast eller bärbar. Det är också viktigt att bedöma om det behövs närlarm eller centrallarm och om det skall vara tyst eller ljudande larm.

För att larmanordningen skall vara effektiv är det nödvändigt att arbetstagaren vet hur man använder den. Vidare är det viktigt att det finns en organisation för hur larmet skall tas emot, vilka som skall reagera på det och vilka åtgärder som skall vidtas. Andra tekniska hjälpmedel är snabbtelefon, dold telefon eller optisk bevakning i form av stillbildskamera, TV-övervakning med video (regleras i lagen SFS 1990:484 om övervakningskameror m.m.) eller bevakningsspeglar.

Till 8 § Vid planering och anordnande av ensamarbete är det viktigt att risken för våld och hot beaktas. Detta är av särskild betydelse när arbetstagaren har hand om något stöldbegärligt, arbetar med patienter, klienter eller kunder som kan vara våldsbenägna eller arbetar på en plats som besöks av våldsbenägna, sjuka eller påverkade personer. Risken kan för vissa arbetstagargrupper vara mest påtaglig nattetid.

Se även 7 § Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1990:18) med föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem och 11 § Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1992:19) med föreskrifter om arbete i utgångskassa.

Till 9 § I verksamheter där värdetransporter förekommer är det viktigt att särskild hänsyn tas till hur dessa organiseras och genomförs. Detta gäller alla värdeförflyttningar såväl inom som utom arbetsplatsen, t.ex. från kassa till kontor eller från arbetsplats till servicebox. Även här bör man tänka på utformning av byggnader, lokaler och övriga arbetsplatser. Transporteras regelbundet stora värdeförsändelser bör en särskild fordonssluss inrättas där överföring till transportfordon kan ske riskfritt.

Det kan ofta vara lämpligt att transporter utförs av värdetransportföretag. Det är viktigt att de som utför transporter har god utbildning i säkerheten kring dessa och att de följer de rutiner som bestämts. Om flera arbetstagare berörs kan det vara nödvändigt med skriftliga instruktioner.

Särskilt svaga punkter är t.ex. överlämnande vid lastkajer och bakdörrar med dålig överblick på grund av t.ex. pelare, buskage och varustaplar som går att gömma sig bakom, liksom hämtning i köpcentra efter stängning.

Rån av värdetransport sker ofta i början eller slutet av transportsträckan. En särskild risk är det s.k. trottoarmomentet som är den mest oskyddade situationen under transporten.

Det är viktigt att transportfordon har så hög säkerhetsnivå som möjligt. Rekommendationer för utrustning och utförande av värdetransporter finns i BRÅs PM 1979:1, 1983:2, 1989:4 och 1992:3.

Vid biltransport kan man lämpligen använda olika bilar, se till att i- och urlastning sker snabbt, ha låsta dörrar och uppvevade fönster och inte ha centrallås. Om polis stoppar bilen är det viktigt att kräva legitimation.

Deponering av dagskassar i serviceboxar är ett säkerhetsproblem. Det kan vara lämpligt att under dagtid i större utsträckning lämna värdekassetter o.dyl. inne på bank eller post. På vissa håll finns serviceboxar inne i banklokalen. Det finns exempel på andra tekniska lösningar som rörpostsystem för transport av pengar inom lokal eller direkt till bank. Beträffande förslag till åtgärder vid transport av pengar och andra värden, se bilaga 3.

Uppföljande åtgärder

Till 10 § Det är viktigt att det finns rutiner för att uppmärksamma, rapportera och följa upp alla tillbud och händelser med inslag av våld och hot.

Rutinerna bör också innebära att våld och allvarliga hot om våld anmäls till yrkesinspektionen, polisen och försäkringskassan. Det kan erinras om att enligt 2 § arbetsmiljöförordningen skall arbetsgivaren anmäla allvarliga personskador eller tillbud till yrkesinspektionen. Denna bestämmelse är i många fall tillämplig vid våld och hot om våld på arbetsplatsen.

Risker och tillbud som uppmärksammas av arbetstagare meddelas till arbetsledare, skyddsombud eller annan avtalad person. Det är viktigt att arbetsgivaren utifrån såväl rapporter om inträffade händelser som från uppmärksammade risker vidtar de åtgärder som behövs. Exempel på vad som kan tas upp i ett rapporteringssystem finns i bilaga 4.

Till 11 § För att undvika eller lindra skador av en vålds- eller hotsituation och förebygga framtida problem är det viktigt att det finns en förberedd organisation för detta på alla arbetsplatser. På större arbetsplatser bör någon form av räddningsledning eller krisgrupp finnas. Denna grupp träder i funktion vid svåra akuta händelser.

Det är nödvändigt att arbetstagaren vid en svårt chockartad händelse genast får hjälp med

såväl medicinskt som psykologiskt omhändertagande. Det är viktigt att arbetstagare som utsatts för våld eller allvarligt hot inte lämnas ensam de första timmarna efter händelsen.

Då det inträffat ett allvarligt fall av våld eller hot är det viktigt att de övriga arbetstagarna får veta vad som hänt. För att förebygga oro och rykten bör arbetsgivaren snarast informera dessa. Det kan vara lämpligt att samlas så snabbt som möjligt efter händelsen för gemensam information.

Både den som personligen har drabbats av våld eller hot och arbetskamrater som varit med vid händelsen kan ha behov av emotionell första hjälp och bör ges stöd och möjligheter att tala ut om sina upplevelser. Det är därför mycket viktigt att arbetsgivaren tillser att arbetstagare får den hjälp, också av professionellt slag, som kan behövas både omedelbart efter händelsen och senare.

Ett gott omhändertagande från arbetskamrater och hjälp med praktiska avgöranden, kan avsevärt lindra följderna. En person i chocktillstånd är ofta avskärmad eller förvirrad och obeslutsam och bör därför inte lämnas ensam med viktiga avgöranden.

I vissa situationer drar en våldshändelse till sig massmedias uppmärksamhet. Det är inte lämpligt att den drabbade utfrågas eftersom han kan vara i affekt eller chocktillstånd. Det är lämpligt att erbjuda massmedia kontakt med en i förväg utsedd person.

Då en våldshändelse leder till rättegång är det viktigt att den berörda arbetstagaren får veta hur en rättegång går till och får sällskap och annat stöd vid rättegången.

Om arbetsplatsen måste utrymmas, t.ex. vid bombhot, är det viktigt att alla arbetstagare vet var man skall återsamlas. Då underlättas kontrollen av att alla kommit ut. Då kan också en första information ges. Om arbetsplatsen måste städas eller ställas i ordning efter t.ex. ett skottdrama bör annan personal än den egna användas till detta.

Förslag till åtgärder vid en akut våldshändelse finns i bilaga 5.

Aktuella regler m.m.

Svensk författningssamling

Lagen om bevakningsföretag

SFS 1974:191

Lagen om övervakningskameror m.m.

SFS 1990:484

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling

Av arbetskyddsstyrelsen meddelade regler finns angivna i styrelsens årligen utgivna trycksakskatalog som kan erhållas kostnadsfritt från Arbetskyddsstyrelsens Publikationsservice, Box 1300, 171 25 Solna, telefon 08-730 97 00.

Ensamarbete

AFS 1982:3

Larm och utrymning vid brand eller gasutströmning

AFS 1982:9

Första hjälpen vid olycksfall och akut sjukdom

AFS 1984:14

Skydd mot blodsmitta

AFS 1986:23

HIV-testning i arbetslivet

AFS 1988:1

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Arbete med försöksdjur | AFS 1990:11 |
| Omvårdnadsarbete i enskilt hem | AFS 1990:18 |
| Minderåriga i arbetslivet | AFS 1990:19 |
| Smittfarligt arbete | AFS 1991:2 |
| Belysning | AFS 1991:8 |
| Internkontroll av arbetsmiljön | AFS 1992:6 |
| Arbete i utgångskassor | AFS 1992:19 |

Finansinspektionens författningssamling

| | |
|--|--------------|
| Säkerhetsarbete i bank avseende rån och inbrottskydd m.m. | BFFS 1990:24 |
| Bankernas rapportering av konstaterade eller misstänkta brottsliga angrepp | BFFS 1990:25 |
| Bankinspektionens allmänna råd angående rapportering av konstaterade eller misstänkta brottsliga angrepp | BFFS 1991:5 |

Brottsförebyggande rådet

| | |
|--|--------------------|
| Värdetransporter. Riktlinjer för bättre säkerhet. | BRÅ-PM 1979:1 |
| Värdetransporter II. Uppföljning av BRÅ-PM 1979:1. | BRÅ-PM 1983:2 |
| Våld i butik, post och bank | BRÅ-PM 1992:3 |
| Sterfeldt, O. Ökad säkerhet inom handeln. | BRÅ-Rapport 1989:4 |
| Wikström, P-O. Våld. En kunskapsöversikt. | BRÅ 1990 |

Socialstyrelsen

| | |
|---|---|
| Psykiskt och socialt omhändertagande vid stora olyckor och katastrofer. | Allmänna råd från Socialstyrelsen 1991:2. |
|---|---|

Handelns Arbetsmiljökommitté

| | |
|--|----------|
| Värdetransporter inom handeln. Överenskommelse om rekommendationer mellan Handelns Arbetsgivarorganisation, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Handelsanställdas förbund och Handelstjänstemannaförbundet. | HAK 1986 |
| Säker i butik. | HAK 1990 |

Handelsanställdas förbund

| | |
|---|------|
| Det händer dagligen. Våld i arbetsmiljön. | 1989 |
|---|------|

Statens offentliga utredningar

| | |
|--|-------------|
| Våld och brottsoffer. Slutbetänkande av våldskommissionen. | SOU 1990:92 |
|--|-------------|

Rikspolisstyrelsen

| | |
|----------------------------------|--------------------|
| Thun, G. Åtgärder mot butiksrån. | RPS rapport 1989:2 |
|----------------------------------|--------------------|

Statshälsan och Invandrarverket.

Herliz, G. Hot och våld i kulturmötet.

1990

Statshälsan

Hot och våld i arbetslivet

1986

Bilaga 1 (2 §)**Exempel på frågor som kan ställas i samband med en kartläggning**

- Är arbetet eller någon del därav förenat med risk för våld eller hot om våld?
- Var och när finns direkta risker för våld eller hot om våld?
- Har våld eller hot förekommit?
- På vilka platser har våld eller hot om våld inträffat?
- I vilka sammanhang har våld eller hot om våld inträffat?
- Vid vilken tid på dygnet?
- Hur uppstod situationen?
- Hur ser bemanning och personalsammansättning ut?
- Förekommer ensamarbete?
- Hur ser det nuvarande säkerhetssystemet ut?
- Vilka rutiner finns för säkerhetssystemet?
- Vilken typ av skada har förekommit?
- Har arbetstagare anlitat läkare eller annan professionell hjälp?
- Hur snabbt kan hjälp erhållas i en våldssituation?
- Hur sker rapportering av en sådan händelse?
- Finns beredskap för att klara akuta krissituationer, t.ex. hot, överfall, rån försök m.m.?
- Har arbetstagarna fått information och utbildning om
 - säkerhetsregler,
 - hur man kan hantera en våldssituation,
 - vad man gör om en arbetskamrat råkar illa ut?
- Hur lärs ovanstående ut? Hur övas det?
- Finns beredskap för att stödja arbetstagare efter rån, överfall m.m.?
- Vilka nya säkerhetsåtgärder krävs?

Kartläggningen, som kan kompletteras med ytterligare frågor, bör mynna ut i ett åtgärdsprogram anpassat för branschen eller arbetsstället för att minska risker och lindra

skador.

Bilaga 2 (3 §)

Exempel på säkerhetsrutiner

- Bestäm rutiner för särskilda skyddsåtgärder och för hur man bäst handlar i akuta situationer. Rutiner kan t.ex. avse kassarutiner, in- och utpasseringar, förvaring av nycklar, att anskaffa extra personal eller särskild vakt vid vissa arbetsmoment eller i vissa arbetssituationer, hur transport av kassor skall ske, vem som skall ha vilken utbildning.
- Förbered fördelning av arbetsuppgifter i en krissituation.
- Fastställ och dokumentera vem som skall göra vad.
- Utred hur ett nära samarbete med skyddsorganisationen kan ske i frågor om våld och hot.
- Utforma lämpliga checklistor för arbetsplatsen.
- Notera viktiga namn och telefonnummer.
- Avgör vilka som skall känna till arbetsplatsens säkerhetsrutiner.
- Understryk vikten av att arbetsplatsens säkerhetsrutiner inte sprids utanför denna.
- Framhåll att arbetstagare inte får ta personliga risker vid våld eller hotsituationer.
- Ha telefonnummer till nära anhörig eller annan person som arbetstagaren önskar skall kontaktas om något händer.
- Se regelbundet över säkerhetsrutinerna och kontrollera att de följs.
- Se till att det finns uppgift om vart arbetstagare skall bege sig samt beräknad tid för uppdrag och färdväg vid uppdrag utanför arbetsstället.

Bilaga 3 (9 §)**Förslag till åtgärder vid värdetransporter, d.v.s. transport av pengar, värdehandlingar och andra värdeföremål**

Välj åtgärder efter bedömning av risksituationen

- Förvara alla pengar på ett säkert sätt, t.ex. i värdeskåp, i avvaktan på värdetransport.
- Bestäm vem som skall utföra transporten. Kan t.ex. värdetransportföretag utföra värdetransporterna? Om detta inte är möjligt, utred hur arbetstagare kan genomföra värdetransporterna med största möjliga säkerhet.
- Kontrollera att den som genomför värdetransporter har den information och den utbildning som behövs för att utföra arbetet med minsta möjliga risk.
- Genomför värdetransporten så anonymt som möjligt.
- Använd rutiner som gör det svårt för obehöriga att upptäcka att vissa personer regelbundet går eller färdas från arbetsstället till banken eller posten.
- Variera rutiner, tider och färdväg för transporterna.
- Variera utrustning för att minska igenkänning av transporten.
- Genomför om möjligt transporter under dagtid.
- Undvik värdetransporter till fots. Vid transport till fots kan det ofta vara lämpligt att minst två personer utför transporten.

Bilaga 4 (10 §)**Förslag på vad som kan tas upp i ett rapporteringssystem om våld och hot om våld***Uppgift om drabbad*

Kön
Ålder
Befattning eller yrke
Utbildning
Tid i yrket

Inträffad händelse

Arbetsplats
Misstänkt gärningsman
När inträffade händelsen
Vilken sysselsättning pågick
Ensamarbete
Vad ledde fram till händelsen
Händelseförlopp
Fysisk/psykisk skada
Sjukskrivning
Åtgärder efter inträffad händelse
Vilka åtgärder behövs för att liknande händelse inte skall upprepas

Anmälan gjord till

Yrkesinspektionen (enligt 2 § AMF)
Polisen
Försäkringskassan (arbetsskada)

Bilaga 5 (11 §)**Förslag till åtgärder i anslutning till en akut våldshändelse**

- Se till att det finns ett telefonnummer där man alltid kan nå någon som kan ge hjälp.
- Se till att säkerhetsregler och beredskapsplan träder i aktion och nödställda arbetstagare undsätts i en vålds- eller hotsituation. Omedelbar hjälp sätts in av bl.a. arbetsledning och kamrater. Det kan gälla:
- Ta hand om dem som drabbats, ge stöd och ställ upp för samtal.
- Se till att anhöriga kontaktas.
- Se till att den drabbade får vård. Om sjukhus måste uppsökas, ordna sällskap dit och se till att någon stannar tills den drabbade tagits om hand.
- Besök den skadade på sjukhuset så snart som möjligt.
- Ordna så att någon finns med vid hemfärd och hemkomst.
- Se till att anmälan görs till polisen. Om nödvändigt kalla polis till platsen.
- Vid allvarligt tillbud eller när någon blivit allvarligt skadad på arbetsplatsen kontakta omedelbart Yrkesinspektionen.
- Se till att övriga arbetstagare snabbt informeras om det som inträffat.
- Gör arbetsskadeanmälan så snart som möjligt.
- Utnyttja företagshälsovården, där sådan finns, för genomgång av händelsen och chockupplevelsen samt för eventuella andra åtgärder.
- Under en övergångsperiod, anpassa arbetet till de förhållanden som uppkommit p.g.a händelsen.
- Se till att övriga arbetstagare tas om hand, och att var och en som blivit berörd av händelsen får möjlighet att tala om denna och inte lämnas ensam att bearbeta händelsen.
- Stöd en snabb återgång i arbetet. Underlätta fortsatt delaktighet i arbetsgemenskapen.
- Ge möjlighet till viss avlastning i arbetssituationen under någon tid.
- Ha uppföljningssamtal inom en vecka och ta reda på om det kvarstår behov av ytterligare hjälp, t.ex. samtal om upplevelsen, frågor om tjänstgöringen.
- Gör ytterligare uppföljningar inom ca tre månader efter händelsen för att ta reda på om

några problem kvarstår.

- Följ noggrant upp sjukfrånvaron hos drabbade arbetstagare.
- Gör med utgångspunkt från t.ex. sjukfrånvaro eller önskemål, en bedömning om ytterligare uppföljningssamtal eller behandling behövs.
- Ge före eventuell rättegång arbetstagare möjlighet till genomgång av rättegångsförfarandet.
- Se till att den drabbade får sällskap av annan person, t.ex. arbetsledare, facklig representant eller arbetskamrat till rättegång. En rättegång kan lätt riva upp minnen och känslor från våldshändelsen. Den som blivit utsatt för våld är skyldig att vittna.
- Biträd vid behov den drabbade arbetstagaren med framställning till domstol med begäran om att åtalad lämnar rättssalen medan arbetstagaren hörs som målsägare eller vittne.