

# Minska arbetsbelastningen – förebygg våld i arbetet

Våld och hot om våld är betydande belastningsfaktorer i arbetet, även om endast en liten del av situationerna orsakar fysiska skador.

Enligt arbetskyddslagen ska risken för våld förebyggas och man ska inte bara reagera på följderna. Hanteringen av risken för våld utgår från utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet. På basis av utredningen och bedömningen görs prognostisering med hjälp av vilken man kan öka säkerheten och minska risken för våld samt den belastning som våldet medför i arbetet.

## Hot är också våld i arbete

Våld i arbetet är fysiskt när klienten eller patienten håller fast, svingar armarna, slår, sparkar, spottar, biter, skrapar eller till och med använder vapen. Våld i arbetet är också hotfullt beteende, såsom gester och ord, skrik, svordomar eller att kasta saker. Redan vetskapen om hot om våld har ett samband med psykiska och fysiska problem med arbetshälsan.

Även så kallade riktade trakasserier är våld i arbetet. Det kan ta sig uttryck i direkta eller indirekta hot eller i att man gräver fram uppgifter om privatlivet och förvränger dem till exempel i sociala medier eller per e-post.

I dag är också ett olagligt hot underkastat allmänt åtal. Olaga hot är hot som riktar sig mot en person på grund av hans eller hennes arbetsuppgifter. Gärningsmannen hör inte till personalen på arbetsplatsen i fråga och dessutom har arbetstagaren skäl att frukta att den personliga säkerheten eller egendomen är i allvarlig fara. Arbetsgivaren kan göra en brottsanmälan om olaga hot. Brottsanmälan bör alltid göras i samarbete med den arbetstagare som fallit offer för brottet.

Hot och våld ska  
aldrig accepteras.

## Risken för våld ska utredas och bedömas noggrant

Hot eller våld bör inte accepteras. Man ska utreda vad våldet eller hotet om våld beror på och hur det kan förebyggas.

Arbetsgivaren ansvarar för att identifiera och utreda våldsriskerna. I bedömningen ska man identifiera hurdana våldssituationer eller hotfulla situationer som är möjliga, även om de tills vidare inte har förekommit. Om hotfulla situationer inte kan förhindras, ska deras betydelse för arbetstagarens säkerhet och hälsa bedömas.

## Hanteringen av hot om våld är en kontinuerlig verksamhet

På basis av riskbedömningen ska arbetsgivaren vidta de strukturella och tekniska åtgärder som hänför sig till arbetsplatsen och arbetet samt utarbeta anvisningar för förebyggande av våld och hantering av hotfulla situationer.

Förfaringsätten och anvisningarna ska vara kända för alla som arbetar på arbetsplatsen, även vikarierna. De ska uppdateras för varje enhets behov. Hotet om våld kan hanteras genom att påverka de faktorer som man vet orsakar aggression. De anställda måste handledas och utbildas i skicklig växelverkan och professionellt bemötande av klienten.

Efter våldssituationen är det viktigt med eftervård samt att arbetstagaren får vård och stöd för återgången till arbetet i samarbete med företagshälsovården. Arbetsgivaren ska också iaktta säkerheten i arbetsmetoderna och uppkomsten av våldssituationer.

Arbetstagarna ska för sin del handla i enlighet med arbetsgivarens anvisningar och anmäla våldssituationer och hotfulla situationer samt brister i säkerhetsarrangemangen.

Även företagshälsovården har en central roll. Den ska bedöma våldshotets betydelse för hälsan i arbetsplatsutredningen samt behovet av lagstadgade hälsoundersökningar.

MER INFORMATION:

> [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi) > [Arbetsförhållanden](#) > [Risk för våld](#)