

Hot och våld kopplat till organisatoriska och sociala förutsättningar

		Datum:
Organisation, verksamhet:	Ansvarig chef:	Övriga medverkande:
Arbetsplats:	Skyddsombud:	

De sociala och organisatoriska förutsättningarna i verksamheten spelar stor roll för om hot och våld uppstår eller inte, och för hur det hanteras om det uppstår.

Undersök detta i samverkan så att fler perspektiv kommer med. Utgångspunkten är föreskrifterna om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4).

Så här tolkar ni svarsskalan:

Ja, liten risk	En liten risk är en risk som är väldigt osannolik, och som om den uppstår inte medför några allvarliga konsekvenser.	Delvis, viss risk	Om något har viss risk är det inte så sannolikt att det händer, och om det uppstår är det inte särskilt allvarligt. Alternativt är det ganska sannolikt men påverkar väldigt lite.
Nej, stor risk	En stor risk kan antingen vara mycket sannolik eller ganska allvarlig om den händer.	Nej, allvarlig risk	Risker som är allvarliga har stora konsekvenser och har kanske även en stor risk att uppstå. Även om sannolikheten är låg kan allvarlighetsgraden ändå medföra att den bedöms som allvarlig.

Hot och våld kopplat till organisatoriska och sociala förutsättningar

	Ja, liten risk	Delvis, viss risk	Nej, stor risk	Nej, allvarlig risk	Plats för kommentarer
Sociala förutsättningar					
Delar medarbetare tips och erfarenheter för att förebygga hot och våld?					
Stödjer medarbetare varandra om situationer med hot och våld uppstår?					
Har alla någon att vända sig till i arbetet för hjälp och stöd om det behövs i en situation för att förebygga eller hantera hot och våld?					
Finns det särskilda kamratstödjare som kan stödja vid händelser med hot och våld?					
Är de sociala förhållandena i övrigt sådana att de bidrar till att främja en trygg arbetsmiljö och förebygga situationer med hot och våld?					
Organisatoriska förutsättningar					
Är arbetsbelastningen sådan att risken för hot och våld minskar? <i>Exempelvis genom att kommunikation och bemötande förbättras eftersom stressnivån sjunker.</i>					
Finns resurser för att förebygga hot och våld, och även hantera det om det uppstår? <i>Exempelvis kompetensutveckla personal om det är en åtgärd som skulle behövas.</i>					
Om arbetet är psykiskt påfrestande, med exempelvis återkommande hot, våld och trakasserier, finns då de resurser som behövs för att hantera detta? <i>Exempelvis handledning och återkommande reflektion eller kollegiala samtal.</i>					

Hot och våld kopplat till organisatoriska och sociala förutsättningar

	Ja, liten risk	Delvis, viss risk	Nej, stor risk	Nej, allvarlig risk	Plats för kommentarer
Är de organisatoriska förutsättningarna i övrigt sådana att de bidrar till att förebygga situationer med hot och våld?					
Känner alla medarbetare till särskilda arbetssätt eller rutiner – om de finns – för att förebygga hot och våld i verksamheten?					
Har medarbetare tillräckliga kunskaper om hur hot och våld i verksamheten kan förebyggas och hanteras?					
Finns arbetssätt, metoder och verktyg i arbetet som minskar risken för hot och våld?					
Arbetar chefer, med ansvar för vissa arbetsmiljöuppgifter, med att förebygga hot och våld på ett tillräckligt bra sätt?					
Har chefer med ansvar för arbetsmiljöuppgifter tillräckliga förutsättningar (exempelvis tid, kunskaper och resurser) för att kunna ta ansvar för uppgifterna med tillräckligt bra resultat?					

Nu har ni undersökt hot och våld kopplat till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön utifrån föreskrifterna AFS 2015:4. Nästa steg är att, utifrån de svar som indikerar störst risk, analysera orsaker, vara kreativa kring vilka åtgärder som kan vara effektiva och prioritera vad ni ska börja med.

Stöd för detta steg finns i pdf:en *Analysera och skapa handlingsplan* som du hittar på följande webbsida:
partsradet.se/hotpajobbet/checklistor