



Arbetsmiljö-
skolan

Tema: Hot och våld

FÖR DIG SOM VILL LÄRA DIG MER OCH
GENOMFÖRA ÖVNINGAR I GRUPP

Att skolpersonal utsätts för hot och våld av olika slag är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som påverkar hela arbetsplatsen. Det är något som ingen ska behöva utsättas för på jobbet. Här får du lära dig mer och genomföra övningar om hur hot och våld kan se ut, vilka konsekvenser det kan få och hur skolan kan arbeta för att förebygga och hantera det.

Så här använder du dokumentet

Hitta rätt

Sidan 3–8: Faktatexter om temat (för utbildningsledare och utbildningsdeltagare)

Sidan 9–11: Beskrivning av gruppövningar (för utbildningsledare)

Sidan 12–18: Övningsmaterial (för utbildningsledare och utbildningsdeltagare)



Det här dokumentet är i första hand tänkt att användas som underlag för utbildning i grupp. Dokumentet innehåller både faktatexter och förslag på olika typer av gruppövningar. Du som har ansvar för utbildning inom arbetsmiljö på skolan kan till exempel använda det i samband med arbetsplatsträffar där ni tar upp frågor om det aktuella temat kopplat till arbetsmiljö.

Ett förslag på upplägg för ett utbildningstillfälle är att du låter deltagarna läsa faktatexterna inför att ni träffas i grupp. Vid utbildningstillfället går ni sedan igenom en eller flera av gruppövningarna. Övningsmaterial i form av frågor och texter kopplade till övningarna hittar du

sist i det här dokumentet i ett format som du antingen kan visa på skärm och låta deltagarna arbeta med tillsammans.

I beskrivningarna till många av övningarna finns det tips på hur du som utbildningsledare kan använda dem tillsammans med din grupp. Självklart kan du välja bort övningar som inte är relevanta för din grupp eller anpassa övningarna så att de passar bättre, till exempel beroende på hur stor gruppen är.

Arbetsmiljöskolans webbutbildning för skolan kan lägga grunden

Tema: Hot och våld fokuserar på hot och våld som arbetsmiljöfråga. För dig som vill utbilda om grunderna inom arbetsmiljö finns också Arbetsmiljöskolans webbutbildning för skolan. Webbutbildningen är kostnadsfri och tar ungefär 45 minuter att gå igenom. Det finns också en handledning till webbutbildningen. Där hittar du förslag på utbildningsupplägg och övningar som du även kan ha nytta av när du arbetar med det här temat. Du hittar utbildningen och handledningen på prevent.se/skolan.

Om hot och våld

Hot och våld ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Alla skolor ska arbeta systematiskt med sin arbetsmiljö, och där ingår bland annat frågor om hot och våld. Det är arbetsgivarens ansvar att skolan har ett aktivt arbetsmiljöarbete som både förebygger risker kopplade till hot och våld och hanterar de problem som uppstår.

Om du vill lära dig mer om hur systematiskt arbetsmiljöarbete fungerar i praktiken kan du göra det i temat Arbeta med arbetsmiljön. Du kan också lära dig grunderna i Arbetsmiljöskolans webbutbildning för skolan.

Vad innebär hot och våld?

Hot och våld kan se olika ut och gå till på olika sätt. Våld kan bland annat vara

- **aggressiva fysiska handlingar** – till exempel att knuffas, rivas eller bitas
- **grovt våld** – till exempel slag, sparkar eller angrepp med vapen.

Hot kan bland annat vara

- **hotfulla gester eller hotfullt kroppsspråk**
- **muntliga eller skriftliga hot om våld** mot den utsatta personen eller hens anhöriga
- **hot om att anmäla** den utsatta till olika instanser, till exempel osakliga anmälningar till Skolinspektionen
- **hot om att hänga ut** och skriva negativt om personen i sociala medier.

I skolan är det vanligaste att det är en elev som utsätter en medarbetare för hot eller våld. Men den som hotar eller använder våld kan också vara en vårdnadshavare eller en utomstående person som kommer till skolan.

Hot och våld får konsekvenser

Hot och våld kan få mer eller mindre allvarliga konsekvenser, men det är aldrig acceptabelt på en arbetsplats. Det kan få både fysiska och psykiska konsekvenser.

- **Exempel på fysiska konsekvenser:** I värsta fall kan det handla om dödligt våld eller våld som ger

allvarliga fysiska skador som påverkar livet för den utsatta under lång tid. Det kan till exempel vara benbrott, skott- eller skärskador, förlorad hörsel och förlorad syn. Det kan också handla om mindre allvarliga fysiska skador, som blåmärken, sår och andra tillfälliga besvär.

- **Exempel på psykiska konsekvenser:** Att utsättas för hot eller våld kan leda till en stressreaktion, antingen direkt i samband med händelsen eller en tid efteråt. Om personen har möjlighet att återhämta sig och bearbeta det som hänt behöver det inte vara skadligt. Men den som utsätts för stress under lång tid riskerar att bli sjuk. Långvarig stress kopplad till hot och våld kan till exempel vara hot och hat på nätet som pågår under lång tid eller återkommer då och då. Den utsatta kan också utveckla posttraumatiskt stressyndrom, PTSD. Vid långvarig stress, PTSD och andra svårare psykiska konsekvenser behöver den utsatta ofta professionell hjälp med att hantera besvären för att må bättre.

Det kan påverka hela arbetsplatsen

Om en eller flera medarbetare utsätts för hot eller våld kan det påverka hela arbetsplatsen och arbetsmiljön för alla medarbetare. Om någon mår dåligt på grund av hot och våld ökar risken för dålig stämning och konflikter kollegor emellan. Det kan också uppstå frustration och missnöje, till exempel om någon upplever att ledningen inte tar allvarliga händelser på allvar. Ytterligare en risk är att hot och våld normaliseras på arbetsplatsen så att exempelvis nyare kollegor uppfattar det som en normal del av jobbet – trots att det aldrig är okej.

Var går gränsen?

I vissa fall är det lätt att konstatera att något är hot eller våld. I andra fall är det svårare att dra gränsen. Det finns många saker som kan påverka hur vi uppfattar en situation och hur vi bör hantera den.

Om ett yngre barn slår eller sparkar en medarbetare är det förstas våld, men det kanske inte är

lämpligt att hantera händelsen på samma sätt som våld från en äldre elev som är straffmyndig. Det kan också vara svårt att avgöra om något som uppfattas som hotfullt verkligen är ett hot. Ibland kan det till exempel vara rimligt att en vårdnadshavare gör en anmälan till Skolinspektionen, även om det känns obehagligt för dig som medarbetare.

Om du eller en kollega har utsatts för hot eller våld är det viktigt att ta upp det med chefen, även om du är osäker på om det var över gränsen eller inte. Följ skolans rutiner och tänk på att olika omständigheter kan göra att man bedömer och hanterar likartade händelser på olika sätt.

Alla ska veta vad de ska göra

Det är arbetsgivarens ansvar att undersöka riskerna för hot och våld och utbilda personalen för att alla ska vara väl förberedda på svåra händelser. För att alla ska veta vad de ska göra om det uppstår en situation med hot eller våld ska det finnas rutiner för att hantera sådana situationer. Alla på arbetsplatsen ska också känna till rutinerna.

Medarbetarna ska kunna få hjälp snabbt i en hotfull eller våldsam situation. Det innebär att skolan kan behöva ha ett larmsystem som medarbetarna kan komma åt från olika delar av lokalerna. Det behöver också finnas tydliga rutiner för vem som ska ta emot larm och vad som ska göras när någon larmar.

Det ska också finnas rutiner för att ingen ska behöva arbeta ensam med arbetsuppgifter där det finns risk för våld eller hot om våld. Det kan till exempel handla om arbete med en utåtagerande elev.

Påverka det du kan i en konfliktsituation

Ibland blir någon hotfull eller våldsam helt oprovocerat – och det är förstås svårt att påverka. Men ibland bottnar det i någon form av konflikt med en elev eller vårdnadshavare. Man tycker helt enkelt olika om något. Den typen av situationer kan vara lättare att påverka. Du kan inte styra över den andras beteende, men du kan försöka lugna ner konflikten och därmed minska risken för hot och våld.

Innan en konflikt: Reflektera över dina styrkor och svagheter
Fundera över hur du själv fungerar i en konflikt och hur du reagerar om någon är aggressiv eller ifrågasättande. Du kanske har lätt för att säga ifrån på ett bra sätt men svårare att erkänna att du gjort fel, eller så bryr du dig inte så mycket om att ha rätt men tycker att det är obehagligt att sätta tydliga gränser. Genom att vara medveten om sådana saker kan du se – och försöka bryta – mönster i ditt eget beteende som kan bidra till att starta eller elda på en konflikt.

Under en konflikt: Försök att inte ta det personligt
Gå in i din yrkesroll och försök att inte ta konflikten personligt. Konflikter med elever eller vårdnadshavare handlar i regel inte om dig som person, utan om något som är kopplat till din yrkesroll. Om du kan hålla dig professionell och tänka att du representerar skolan snarare än dig själv som privatperson blir det lättare att få distans till situationen och behålla lugnet.

Efter en konflikt: Prata eller skriv
Efter en konflikt kan det vara bra att prata med chefen eller en kollega om det som hänt. Då kan du få stöd och

bekräftelse på att du agerade rätt i din yrkesroll. Att dela med sig av svåra händelser är ett sätt att bearbeta det som har hänt och minska stress och irritation. Dessutom kan det bidra till ett öppnare klimat på skolan, där fler vågar dela med sig av både negativa och positiva upplevelser.

Du kan också skriva ner dina tankar, känslor och argument efter en konflikt. Det kan vara ett sätt att reflektera över händelsen och få lite distans till den, istället för att exempelvis grubbla över om du kunde ha sagt eller gjort något annorlunda.

Det här kan du göra

I vissa fall kan man göra allt för att lugna ner en situation utan att det hjälper. Den andra personen är fortsatt aggressiv eller våldsam.

Din säkerhet är viktigast

Om du hamnar i en situation som känns obehaglig eller farlig är det viktigt att du sätter dig själv i säkerhet och larmar. Om du själv eller någon annan på arbetsplatsen har blivit skadad eller chockad ska du följa skolans rutiner för krisstöd och första hjälpen. En grundregel är att

ta hand om den som har blivit skadad och inte lämna hen ensam. Förbered dig genom att kolla upp vad som gäller på din arbetsplats.

Dokumentera och spara bevis

Om du har utsatts för hot eller våld kan den första reaktionen vara att du vill glömma det som hänt. Om du har utsatts via sociala medier vill du kanske radera hela konversationen och om möjligt blockera personen. Men gör inte det, utan se till att spara bevis från händelsen. Även om det inte känns aktuellt just nu kan de behövas längre fram. Det här kan du göra:

- **Spara och dokumentera alla digitala och fysiska bevis.** Det kan handla om att fotografera skador och dokumentera meddelanden, till exempel genom att ta skärmdumpar eller fotografera. Fotograferar du en dator- eller mobilskärm ska hela skärmen synas, med klockslag och datum.
- **Spara alla bevis** på en säker plats.
- **Be någon annan läsa** hotfulla meddelanden, inlägg eller kommentarer. Spara även en länk till originalmeddelandet om det rör sig om öppna forum.

Polisanmäl hot och våld

Om du eller någon annan på arbetsplatsen har utsatts för hot eller våld – digitalt eller ansikte mot ansikte – ska ni anmäla det till polisen enligt de rutiner som finns på skolan. Den utsatta gör normalt sett anmälan själv, men chefen eller ett skyddsombud kan hjälpa till och ge stöd. Anmäl händelsen så fort som möjligt så att polisen kan utreda vad som har hänt. Även om anmälan inte skulle leda till en utredning sänder själva anmälan en signal till samhället om att problemet förekommer.

Om situationen är akut, till exempel om någon har blivit svårt skadad, ska ni på arbetsplatsen förstas larma 112 för att kalla på ambulans, polis eller både och.

Utred hot och våld internt

Arbetsgivaren ska alltid utreda och dokumentera hot och våld på arbetsplatsen, i samråd med skyddsombud och den drabbade personen. Det gäller både vid faktiska händelser där någon blivit utsatt och vid tillbud – alltså händelser som hade kunnat leda till skador eller ohälsa.

Att utreda är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är att följa upp vad som har hänt, ta

reda på orsaken till att det hände och undersöka varför rutinerna inte fungerade. Kanske behöver ni ändra rutinerna och sätta in nya åtgärder för att undvika att något liknande inträffar igen.

Anmäl arbetsskador till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan

Arbetsgivaren ska anmäla allvarliga händelser med hot och våld till Arbetsmiljöverket utan dröjsmål – helst samma dag som det hänt. Arbetsolyckor och allvarliga tillbud ska anmälas som arbetsskada till Arbetsmiljöverket och ska även anmälas till Försäkringskassan.

Diskussionsövning: Har du upplevt hot eller våld?

I den här övningen får deltagarna prata om sina egna upplevelser av och tankar om hot och våld i arbetet.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna diskutera frågorna på sidan 12 i par, i smågrupper eller i helgrupp.
2. Avsluta övningen genom att sammanfatta diskussionen.

Gruppövning: Gränsen

I den här övningen får deltagarna prata om hur de uppfattar olika typer av situationer som kan uppstå i arbetet. Går de över gränsen för vad som är okej?

Du kan göra så här:

1. Presentera kort 4–6 olika svåra situationer som kan uppstå på arbetsplatsen. Du kan välja bland exempel-situationerna på sidan 13, eller hitta på egna situationer som utgår från deltagarnas arbetsvardag.

2. Dela in gruppen i par eller mindre grupper och låt dem diskutera de olika situationerna som du har presenterat. Utgå från frågorna på sidan 14.
3. Låt deltagarna berätta om hur de har bedömt de olika situationerna i helgrupp.
4. Diskutera om det finns likheter och skillnader mellan de olika parens eller gruppernas bedömningar. Är det någon eller några situationer där det verkar vara särskilt svårt att dra gränsen mellan acceptabelt och oacceptabelt? Vad kan det bero på?
5. Avsluta med att sammanfatta diskussionen och prata i helgrupp om vilka rutiner som finns för hur man ska hantera de olika typerna av situationer. Om du eller gruppen tycker att det saknas tydliga rutiner kan ni gärna ta fram förslag på lämpliga rutiner som ni skulle kunna införa på arbetsplatsen.

Dilemmaövning: När man behöver mer stöd

I den här övningen får deltagarna ta ställning till och diskutera ett dilemma som kan uppstå i skolan. Vad ska

man göra om man upplever att man inte får det stöd man behöver från chef och kollegor efter att ha utsatts för hot eller våld?

Du kan göra så här:

1. Presentera dilemmasituationen som finns i rutan Vad tycker du? på sidan 15.
2. Presentera de olika svarsalternativen. Om ni gör övningen på plats i samma rum kan du lägga ut lappar med svarsalternativen på olika ställen i rummet. Gör ytterligare en lapp för deltagare som inte tycker att något av svarsalternativen passar eller som har ett annat förslag.
3. Låt deltagarna ställa sig vid den lapp som stämmer bäst överens med deras åsikt. Kom ihåg att det i regel inte finns något rätt eller fel svar.
4. Be de som står vid samma lapp att berätta för varandra varför de har valt det alternativet. Om det är många som har valt samma kan du dela in dem i mindre grupper. Om någon står ensam vid sin lapp får hen berätta för dig varför hen har valt det alter-

nativet. Håll dig sedan i närheten så att personen inte blir ensam i den delen av rummet.

5. Be någon eller några från varje alternativ förklara för hela gruppen varför de har valt det. De andra grupperna får inte kommentera eller ifrågasätta förklaringen. Fråga om någon vill byta alternativ efter att ha hört de andra gruppernas förklaringar.
6. Tacka och låt alla sätta sig på sina platser. Presentera återkopplingen som finns i rutan Återkoppling på sidan 16. Låt deltagarna diskutera återkopplingen. Håller de med? Finns det något mer som är viktigt att tänka på?
7. Låt deltagarna i helgrupp eller mindre grupper fundera över om de har egna erfarenheter av liknande situationer. Utgå från reflektionsfrågorna under rubriken Fundera och reflektera på sidan X.
8. Avsluta övningen genom att sammanfatta det ni har diskuterat och ta upp eventuella saker som ni kan behöva göra för att förebygga eller hantera liknande situationer på er arbetsplats.

Diskussionsövning: Hur reagerar du?

I den här övningen får deltagarna reflektera över hur de själva brukar reagera i svåra situationer.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna läsa igenom tipsen under rubrikerna Påverka det du kan i en konfliktsituation och Det här kan du göra på sidorna 5–8.
2. Låt deltagarna diskutera frågorna på sidan 18 i par, i smågrupper eller i helgrupp.
3. Avsluta övningen genom att sammanfatta diskussionen.

Gruppövning: Prata om näthat

Syftet med den här övningen är att lyfta frågor om näthat som drabbar skolpersonal. Även personer som inte själva har upplevt näthat kan ha nytta av att känna till att det förekommer och hur man kan hantera det.

Du kan göra så här:

1. Planera en kort presentation (förslagsvis 5–10 minuter) om hat och hot som drabbar den utsatta

via nätet, exempelvis sociala medier. Ta gärna upp exempel på situationer som kan uppstå kopplat till skolans verksamhet. Ta också upp vilka typer av rutiner skolan har för att hantera dem.

2. Håll presentationen för deltagarna.
3. Om du bedömer att det är lämpligt för gruppen kan du öppna upp för diskussion kring deltagarnas eventuella egna erfarenheter. Annars kan det vara mer lämpligt att uppmuntra deltagarna att vända sig till dig efter utbildningstillfället om de har frågor eller vill prata om sina erfarenheter av hat och hot via nätet.
4. Avsluta övningen genom att sammanfatta diskussionen och ge förslag på vad som kan bli nästa steg i arbetet för att minska risken för näthat på just er arbetsplats.

Har du upplevt hot eller våld? – Frågor

Diskutera de här frågorna i par, i smågrupper eller i helgrupp:

1. Har du upplevt hot eller våld i ditt yrkesliv, eller har du varit med om att kollegor har utsatts för hot eller våld?
2. Vilka konsekvenser upplevde du eller kollegan i så fall?
3. Hur upplevde du situationen och tiden efteråt?
4. Upplevde du att du eller kollegan fick rätt stöd från skolan?



Gränsen – Exempel på svåra situationer

1. En elev höjer rösten och pratar nedsättande om personalen i matsalen.
2. En förälder är frustrerad över att en trasig klätterställning inte har åtgärdats och börjar högljutt kritisera vaktmästaren inför elever och kollegor.
3. Två elever hamnar i bråk på skolgården. När rastvakten försöker ingripa får hen en spark på benet av en av eleverna.
4. En elev har blivit tillsagd av sin lärare och svarar så här: "Du kommer att få ångra det här!".
5. En okänd person dyker upp på skolan och är uppenbart påverkad av alkohol eller droger. Hen följer efter en person ur personalen och ropar och skriker åt personen att stanna och lyssna.
6. En vårdnadshavare är missnöjd med betyget som en lärare har satt och hotar att anmäla både läraren och rektorn till Skolinspektionen.
7. Två personer börjar diskutera hetsigt i personalrummet. Det eskalerar till en konflikt och en av dem anklagar den andra för att vara dålig på sitt jobb och kommenterar hens personlighet negativt.



Gränsen – Frågor

1. Vilken eller vilka av situationerna tycker du passerar gränsen för vad som är acceptabelt? Varför?
2. Vilken eller vilka av situationerna skulle du tycka var lättast respektive svårast att hantera? Varför?
3. Välj en av de svåraste situationerna och ge förslag på hur du och kollegorna skulle kunna hantera situationen.



När man behöver mer stöd – Vad tycker du?

Maria har nyligen varit med om en mycket obehaglig situation där en vårdnadshavare betedde sig aggressivt och hotfullt. Det hände under ett möte efter att hon gett en elev sämre betyg än vad eleven och vårdnadshavaren hade förväntat sig. Efter händelsen känner sig Maria ofta orolig och ledsen, och hon är rädd för att stöta på vårdnadshavaren igen.

När Maria har berättat om händelsen för andra på jobbet upplever hon att de inte förstår hur dåligt hon mår. De säger att hon har gjort rätt och att det bara är att gå vidare.

Vad tycker du att Maria ska göra i den här situationen?

1. Rapportera händelsen i skolans system för tillbudsrapportering
2. Sjukskriva sig i en vecka och hoppas att det känns bättre sedan
3. Prata med rektorn för att få stöd och hjälp



När man behöver mer stöd – Återkoppling

Det kan vara svårt att agera och stå på sig om man känner sig rädd och ledsen efter att ha varit i en obehaglig eller hotfull situation. Reaktionen kan vara starka även om man rent intellektuellt förstår att faran är över.

Om Maria upplever att hon inte får gehör från kollegorna eller rektorn kan hon prata med någon annan som hon känner förtroende för. Det kan vara en högre chef, ett skyddsombud, hr, hennes fackförbund eller personer i hennes nätverk. De kan hjälpa Maria vidare så att hon får det stöd hon behöver för att bearbeta den svåra händelsen.

Du kan lära dig mer om hur man kan reagera på hot och våld i det här dokumentet. Det kan göra det lättare att känna igen dina reaktioner om du själv hamnar i en hotfull situation. Det kan skapa en viss trygghet att veta att det är normalt att reagera på många olika sätt om man utsätts för hot, våld eller andra obehagliga situationer.



När man behöver mer stöd – Fundera och reflektera

Fundera och reflektera över de här frågorna:

1. På vilket sätt tror du att situationen hade varit annorlunda om Maria hade kommunicerat med vårdnadshavaren via telefon eller mejl istället för ansikte mot ansikte under ett möte?
2. Vad tror du skulle hända på din arbetsplats om någon berättade att hen mår dåligt på grund av hot eller våld?
3. Brukar ni diskutera risken för hot och våld när ni pratar om arbetsmiljö på arbetsplatsen?

Om du är chef kan du även fundera på det här:

1. Hur kan du se till att dina medarbetare får rätt hjälp om de mår dåligt över något som hänt i arbetet?
2. Har skolan tydliga rutiner för att förebygga hot och våld?
3. Har skolan rutiner för vad du och andra ansvariga personer ska göra om någon i personalen utsätts för hot eller våld?



Hur reagerar du? – Frågor

1. Hur brukar du reagera vid konflikter och andra svåra situationer?
2. Finns det något du skulle kunna tänka på eller jobba med för att hantera konflikter bättre, utifrån tipsen du har tagit del av?
3. Fundera över tipset om att inte ta konflikten personligt. Upplever du att det är möjligt att göra så i din yrkesroll? Varför, eller varför inte?

