

# Våld i nära relation

Stöd till dig som chef



Läs mer på  
[halmstad.se/vald-i-nara-relation](https://halmstad.se/vald-i-nara-relation)

# Innehåll

## Våld i nära relation

<b>Inledning</b>	<b>4</b>
<b>Definition</b>	<b>4</b>
<b>Syfte</b>	<b>4</b>
<b>Arbetsgivarens roll</b>	<b>4</b>
<b>Stöd till dig som chef</b>	<b>5</b>
Socialtjänst	5
HR	5
Företagshälsovården	5
Beakta sekretess	5
<b>Halmstads kommuns arbetsprocess</b>	<b>6</b>
<b><u>1.</u> Kontinuerligt informera</b>	<b>6</b>
<b><u>2.</u> Ställ Frågan</b>	<b>7</b>
Fråga på rutin – medarbetarsamtalet	7
Fråga på indikation – tecken och signaler	8
Fråga på indikation - Stöd inför samtal med medarbetare	9
Fråga på indikation - Om medarbetaren inte vill berätta	10
Fråga på indikation - Om medarbetaren berättar	10
<b><u>3.</u> Hantera svaret</b>	<b>12</b>
Stödjande åtgärder för den som lever med våld i nära relation	12
<b><u>4.</u> Dokumentera</b>	<b>14</b>
<b><u>5.</u> Följ upp</b>	<b>14</b>

**Kulturen** på arbetsplatsen kan vara avgörande för den som lever med våld i nära relation.

**Trygghet** krävs för att våga söka och ta emot hjälp — oavsett om du är utsatt eller utsätter andra för våld.

# Våld i nära relation

## Inledning

**Våld i nära relation är ett allvarligt problem i samhället och något som leder till både fysiska och psykiska konsekvenser. Detta drabbar inte bara den utsatta utan kan få inverkan på medarbetarens kolleger och chefer.**

Arbetsplatsen har en viktig roll i att motverka våld i nära relation. Forskningen visar att våldet medför konsekvenser och kostnader både för den anställda som lever med våld i nära relation och för arbetsgivaren. Att vara en medveten arbetsgivare som tar ansvar och ställning är viktigt ur ett arbetsgivarperspektiv. Halmstads kommun har valt att lyfta in våld i nära relation som en självklar del i arbetet kring arbetsmiljö och hälsa. Chefer kan vara ett stort stöd för den som lever med våld i nära relation genom att skapa en trygg arbetsplats och säkerställa att medarbetaren får rätt stöd och hjälp.

### Definition

*Våld i nära relation definieras som handlingar riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker; får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som hen vill göra (Isdal 2017).*

## Användning av begrepp våld i nära relation

Begreppet våld i nära relation används här i ett vidare syfte som omfattar hedersrelaterat våld, den som blir utsatt och den som använder våld mot närstående.

## Syfte

Syftet med *Vägledning – våld i nära relation stöd för dig som chef*, är att dokumentet skall verka som stöd och fördjupningsmaterial till en rutin *Våld i nära relation – Halmstads kommun som arbetsgivare*. Syftet är också att kunna agera på rätt sätt om våld i nära relation drabbar en medarbetare.

## Arbetsgivarens roll

Halmstads kommun har tagit fram en process och en rutin för att stödja dig som chef i det förebyggande arbetet med våld i nära relation och när det är ett faktum.

Du som chef behöver förståelse, kunskap och stöd utifrån ett arbetsgivarperspektiv för att kunna leda det inkluderande våldsförebyggande arbetet utifrån din arbetsgivarroll. För att skapa goda förutsättningar för dig som chef kommer du att erbjudas utbildning och stöd i ditt arbete. Du får till exempel tillgång till litteratur, digitala utbildningar och även teoribildning, modeller och dialog när du deltar i Halmstads kommuns chef- och ledarprogram. Denna kunskapspåfyllnad kommer att stärka dig inom sakområdet och göra dig trygg när du arbetar med våld i nära relation utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

Det är viktigt att värna individens rätt till självbestämmande och att du som chef endast agerar efter att ha förankrat och fått samtycke från medarbetaren. Det kan vara en utmaning att som chef få vetskap om att en medarbetare lever med våld i nära relation utan att kunna agera. Du som chef kan få stöd i att hantera den maktlöshet och oro som du kan uppleva.

# För dig som chef finns det flera olika sorters stöd



## Stöd till dig som chef

Om du känner att du behöver ytterligare vägledning eller stöd i arbetet med att bemöta en medarbetare som lever med våld i nära relation kan du vända dig till Socialtjänst, HR eller till företagshälsovården.

### Socialtjänst

Som chef bör du kontakta socialtjänsten för att få stöd och rådgivning när det gäller medarbetare som lever i våld i nära relation.

### HR

HR-funktionen är förvaltningarnas och bolagens strategiska partner inom många olika områden och inom hälso- och arbetsmiljöfrågor. Dit kan du vända dig om du behöver stöd och vägledning.

### Företagshälsovården

Företagshälsovårdens roll handlar generellt om att ge konsultativt stöd till chef i en svår situation och/eller inför ett svårt samtal, samt när det gäller att hitta rätt stöd till en medarbetare utifrån hens situation.

Ett sådant stöd kräver särskild kompetens inom området. Därför ska medarbetaren hänvisas till en instans som har den kompetensen. Vid händelse av våld i nära relation har företagshälsovården ett utökat mandat från Halmstads kommun. Det innebär att medarbetaren får möjlighet att träffa företagshälsovården, utan chefs- eller HRs medgivande, tills dess att företagshälsovården skapat sig en bild av situationen och kan hänvisa medarbetaren vidare.

### Beakta sekretess

Innan du kontaktar nämnda funktioner bör du vara medveten om vilken sekretess du bör beakta. Du har alltid möjlighet att prata avidentifierat för att få råd och stöd. Vid utlämnandet av personuppgifter gäller det som regleras i 39 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och berör uppgifter om den enskildes hälsa. Om en medarbetare mår dåligt på grund av våld i nära relation är uppgiften om hälsotillståndet – att medarbetaren mår dåligt – vägledande för det som reglerar sekretess.

Om du som chef är orolig för medarbetaren bör du förklara och motivera varför du vill föra informationen/uppgiften vidare till högre chef, HR eller företagshälsovården. Förklara för medarbetaren att arbetsplatsen kan erbjuda olika stödinsatser. Beakta sekretess och tänk på att samtycke kan behövas vid kontakt med andra funktioner och myndigheter.

Om du som chef misstänker att det finns en risk för liv och hälsa kan sekretessen brytas för att föra över uppgifterna till annan myndighet, exempelvis polis. Den sekretessbrytande bestämmelsen regleras i 10 kap. 27 § offentlighets- och sekretesslagen, vilket ger en möjlighet att föra informationen vidare, dock ingen skyldighet att göra det. Viktigt att göra en individuell bedömning utifrån varje enskild händelse och situation.

Om en medarbetare väljer att prata med någon inom exempelvis HR-funktionen, företagshälsovården eller annan stödfunktion, så får inte dessa personer föra vidare information till dig som chef. Deras sekretess regleras i 39 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen.

# Halmstads kommuns arbetsprocess

Halmstads kommun har tagit fram en arbetsprocess vid våld i nära relation utifrån ett arbetsgivarperspektiv - **Kontinuerligt informera – Ställ frågan – Hantera svaret – Dokumentera – Följ upp**. Processens struktur finns också i stora delar i boken "Jobbet var min enda trygga plats" skriven av Holmgren och Grünbaum, som ska finnas tillgänglig på alla arbetsplatser och vara ett stöd i arbete inom området. Nedan beskrivs de olika processtegen mer i detalj.

## 1. Kontinuerligt informera

Trots att våld i nära relation är vanligt, så skäms många över sin utsatthet eller att man själv är den som utövar våld. Det är därför viktigt att du som chef visar att våld är skadligt, att arbetsgivaren tar frågan på största allvar och att du har förståelse och beredskap att möta och stödja både den som är utsatt och den som använder våld mot närstående. Detta gör du genom att årligen uppmärksamma våld i nära relation på ett APT. **Genom att ta upp frågan kan du underlätta för utsatta eller för den som använder våld mot närstående att söka stöd.** Till din hjälp ska du använda dig av framtaget APT material, som du hittar på halmstad.se.

APT-materialet innehåller information om hur våld i nära relation kan se ut, hur vanligt det är, vilka konsekvenser det kan få och vad arbetsgivare och medarbetare kan göra. Genom att informera och prata om våld i nära relation underlättar du även för dina medarbetare att identifiera våld i nära relation bland sina kollegor och att stödja och bemöta dem.

Du som chef ska placera ut informationsmaterial om stöd, till både utsatta och till de som utövar våld, i gemensamma personalutrymmen.

Du ska även göra rutin och vägledning känd för dina medarbetare, ha boken "Jobbet var min enda trygga plats" tillgänglig för alla på arbetsplatsen samt hänvisa till mer fördjupat material kring våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck på halmstad.se.

## 2. Ställ Frågan

I din roll som chef och arbetsgivarrepresentant är du en central aktör i arbetet med att motverka och bekämpa våld i nära relation. Genom att kontinuerligt och strukturerat lyfta frågan kommer du tillsammans med dina kollegor kunna göra skillnad i många människors liv.

De som lever eller har levt med våld i nära relation berättar sällan själva om de inte tillfrågas, därför är det av största vikt att du som chef aktivt frågar om våld i nära relation. Studier som har gjorts visar att få tar illa upp av att tillfrågas, tvärt om tycker många att det är bra att våld uppmärksammas. Frågorna ska ställas på rutin vid medarbetarsamtalet eller när det finns misstanke om våld.

### Fråga på rutin – medarbetarsamtalet

Att fråga om våld i nära relation på rutin ger alla medarbetare en möjlighet att berätta om de vill och ingen medarbetare behöver känna sig utpekad, eftersom alla tillfrågas. Det är viktigt att du informerar dina medarbetare om att de kommer att få frågor om våld i nära relation på medarbetarsamtalet. Den informationen kan du exempelvis ge på ett APT eller liknande.

Inför medarbetarsamtalet behöver du förbereda dig och reflektera över hur du ska hantera svaret och vad det finns för stöd. Genom att ta del av vägledningsdokumentet, rutinen samt information på halmstad.se kommer du att vara förberedd på att stödja medarbetare som lever med våld i nära relation.

Tänk på att tidigare erfarenheter kan komma upp till ytan!

Halmstads kommuns mall för medarbetarsamtal är strukturerad och berör områden som till exempel ledarskap, medarbetarskap, hälsa och arbetsmiljö med flera. Det finns framtaget stödmaterial i detta dokument för att kunna ställa frågor om våld i nära relation.

### **Ställ frågor på rutin på följande vis**

Börja medarbetarsamtalet med att prata om att Halmstads kommun som arbetsgivare har tagit ställning att lyfta och ställa frågan om våld i nära relation.

Här finns exempel på frågor du kan använda dig av, men det är du som chef som känner dina medarbetare bäst och väljer frågor utifrån det.

## Vid medarbetarsamtal kan du använda dig av följande frågor

- Har du erfarenhet av våld i nära relation?
- Finns det situationer då du känner dig otrygg hemma eller på jobbet?
- Har du någon gång blivit illa behandlad eller sårad på jobbet eller hemma?
- Har du blivit utsatt för hot eller fysiskt våld på jobbet eller hemma?
- Finns det något jag som arbetsgivare kan hjälpa dig med?
- Har du någon gång upplevt att din omgivning tyckt att du är skrämmande?
- Har det hänt att du gjort något som inte känts bra i efterhand?

## Fråga på indikation – tecken och signaler

Du behöver vara uppmärksam på tecken och signaler hos dina medarbetare som kan betyda att de lever med eller har upplevt våld i nära relation. Även om medarbetaren ofta försöker dölja det, så finns det signaler och tecken på våld och hälsokonsekvenser att vara uppmärksam på.

### Tecken på våld

- svårigheter att ändra schema/byta arbetspass.
- svårigheter att delta i aktiviteter utanför arbetstid.
- får oväntade besök och måste lämna arbetsplatsen.
- tät telefonkontakt med partnern under arbetspasset.
- stort ansvar för hem och barn/partner.
- partner är överbeskyddande och kontrollerande.
- uppvisar manipulativt beteende.
- är konfliktbenägen.
- visar tecken på att underminera, skämta bort.

### Tecken på hälsokonsekvenser av våld

- koncentrationssvårigheter
- långsam arbetstakt
- ojämn kvalitet
- hög sjukfrånvaro.
- upprepad korttidsfrånvaro.
- återkommande blåmärken och andra fysiska skador.
- nedstämdhet och stressreaktioner.
- humörsvingningar
- konfliktbenägen

Dessa signaler och kännetecken kan bero på andra orsaker än våld, men ju mer du vet om våld i nära relation och dessa konsekvenser, desto lättare har du att uppmärksamma och stödja utsatta medarbetare.

PTSD

Sömnsvårigheter

Självskadande  
beteende

STRESS

Hjärtinfarkt

Fysiska skador

Smärta

Riskbruk

Oro

Magproblem

Ångest

Yrsel



# Viktigt att inte döma och inte lägga skuld



## Fråga på indikation - Stöd inför samtal med medarbetare

Vid misstanke eller kännedom om våld i nära relation bör du ta upp det med din medarbetare så snart som möjligt. Ta upp frågan i ett enskilt samtal eller i medarbetarsamtalet om det är nära förestående.

Samtalet ska ske på ett respektfullt sätt som skapar förtroende och bjuder in till dialog. Syftet ska alltid vara omsorg om medarbetaren – att ge hen stöd att förändra sin livssituation och att förebygga ohälsa och sjukskrivning. Det är viktigt att du känner dig förberedd inför samtalet så att du kan ta emot och hantera medarbetarens svar.

Det är vanligt att en person som lever med våld i nära relation förnekar sin situation och det kan ta lång tid, kanske månader, innan hen vill berätta. Det kan också vara mycket svårt att lämna relationen.

Det är viktigt att inte döma eller lägga skuld. Att ha ställt frågan om våld kan vara en viktig ögonöppnare som leder till att personen på sikt förändrar sin situation.

### **Förberedelser**

Ta fram underlag för dig själv: Skriv ner konkreta händelser, observationer och tecken på våld som underlag för samtalet. Gå gärna igenom total frånvaro – sjukskrivning, kortare sjukfrånvaro, vård av barn, flexledighet – för att få en bättre helhetsbild. Notera även när frånvaron sker.

Boka in datum, klockslag och plats: Välj en plats i ostörd miljö, och se till att du kan förmedla lugn och trygghet under samtalet. Var beredd på att samtalet kan ta tid och att medarbetaren inte direkt berättar

om sin situation. Se till att du möter din medarbetare på ett tryggt och respektfullt sätt genom att lyssna och bara agera utifrån medarbetarens önskemål. Uppdatera dig om Halmstads kommuns rutin och vägledningsdokument för chefer.

Kontakta gärna Kriscentrum för vägledning inför samtalet. För ytterligare stöd kontakta förvaltningens eller bolagets HR.

Se till att ha en uppdaterad kontaktlista över aktörer som kan ge stöd och skydd som finns på halmstad.se. Var beredd på att medarbetaren kan ställa in samtalet med kort varsel. Det är viktigt att inte ge upp. Försök i stället att boka in ett nytt samtal i närtid.

### **Under samtalet**

Du kan inleda samtalet med att du har uppmärksammat att din medarbetare har ett förändrat beteende och signalerar att något inte är bra. Tala om vad du ser, varför det är oroande och att samtalet sker av omtanke. Berätta att du som chef har ett ansvar för dina medarbetares arbetsmiljö och hälsa. Samtala kring hälsa, livssituation och relationer kan vara ett sätt att närma sig frågan om våld.

### Exempel på hur du kan inleda ett samtal:

**Observera att du behöver situationsanpassa frågorna utifrån om du möter en potentiell utövare eller någon som kan vara utsatt.**

- Nämn att du har sett en oroande frånvaro och att det har fått dig att undra vad det beror på och hur medarbetaren har det hemma.
- Det är vanligt att personer har erfarenheter av att bli utsatta för våld och hot, vilket ger effekter på hur man mår. Jag känner att jag blev orolig då du berättade...
- Jag har noterat att du har blåmärken...
- Jag ser att du är skadad/har ont. Vill du berätta vad som hänt?
- Jag har märkt att din partner ofta ringer till dig...därför vill jag bara stämma av med dig hur du har det hemma?

### Exempel på frågor som du kan använda:

**Observera att du behöver situationsanpassa frågorna utifrån om du möter en potentiell utövare eller någon som kan vara utsatt.**

- Hur har du det hemma?
- Känner du dig rädd för någon i din omgivning, är det någon som gjort/gör dig illa? - om Ja, på vilket sätt?
- Upplever du att någon i din omgivning är rädd för dig, har du gjort någon illa? - om Ja, på vilket sätt?
- Finns det situationer när du känner dig otrygg hemma? - om Ja, på vilket sätt?
- Finns det situationer där du får andra att känna sig otrygga? - om Ja, på vilket sätt?
- Känner du dig begränsad, får du stå tillbaka från saker som du vill göra? - om Ja, på vilket sätt?
- Begränsar du någon i din närhet så att den inte får göra det den vill? - I vilka situationer?
- Har du någon gång blivit knuffad, slagen, sparkad eller hotad av någon närstående?
- Har du någon gång kränkt, knuffat slagit, sparkat eller hotat någon närstående? - Om ja, hur ofta händer det?
- Hur tänker du runt din säkerhet? Hemma och på jobbet?
- Hur tänker du kring dina anhörigas säkerhet, trygghet? Hur kan du förändra det?
- Hur kan jag som arbetsgivare hjälpa dig?

### Fråga på indikation - Om medarbetaren inte vill berätta

Det är inte ovanligt att den som lever med våld i nära relation förnekar våldet. Då är det viktigt att inte pressa eller tvinga medarbetaren att berätta. **Om medarbetaren inte vill berätta så behöver hen inte göra det.** Du har gjort mycket om du visar att du tror på dina medarbetare om och när den anförtror sig till dig.

### Fråga på indikation - Om medarbetaren berättar

Om medarbetaren berättar om våld i nära relation är det viktigt att den själv får sätta ord på sina problem, behov av hjälp och fortsättning framåt. Det kan vara första gången medarbetaren berättar för någon och detta kan innebära att hen känner stark rädsla och oro.

Lyssna på och bekräfta medarbetarens känslor och upplevelser. Visa att du bryr dig om och att du ser att den har det svårt. Förmedla att våld är oacceptabelt, och var mån om att stärka medarbetaren i det.

Uppmuntra medarbetaren att söka stöd och själv bestämma om och när vilka kontakter som ska tas. Berätta att du finns som stöd för medarbetaren.

Ge medarbetaren kontaktuppgifter till aktörer som ger råd och stöd. Kontaktuppgifter finns på [halmstad.se](http://halmstad.se).

Avsluta samtalet med att sammanfatta vad ni har pratat om. Bestäm tid för ett uppföljande samtal..

# Viktigt att tänka på:

- Ett bra och respektfullt bemötande är viktigt för att den som lever med våld i nära relation ska våga berätta och så småningom få kraft att förändra sin situation.
- Var noga med att inte ifrågasätta och skuldbelägga. Den som lever med våld i nära relation känner ofta skuld, skam och rädsla över sin situation. Den som lever med våld i nära relation kan förminska eller förneka våldet och uttrycka lojalitet mot sin partner.
- Den som lever med våld i nära relation normaliserar ofta våldet och relationen med sin partner.
- Att bryta upp från en relation är en svår och ibland farlig process. Som chef kan du visa förståelse, men valet att bryta upp måste vara medarbetarens eget beslut.

## 3. Hantera svaret

Om en medarbetare berättar om våld i nära relation ska du tänka på att bemöta informationen med omtanke och respekt. Ställa utforskande frågor och undvika att värdera den information du delges eller att skuldbelägga. Informera om och erbjud rätt stöd utifrån uppkommen situation, vilket stöd och åtgärder som finns att tillgå, både internt och externt. Det är viktigt att dokumentera och beakta sekretess.

### Stödjande åtgärder för den som lever med våld i nära relation

Det finns mycket som du som chef kan göra för att stödja en medarbetare som lever i våld i nära relation. Du kan ge ett känslomässigt stöd i att följa upp medarbetarens mående och visa omtänksamhet på samma sätt som du skulle göra i andra svåra livssituationer. Men kom ihåg att det finns andra professioner som ska stå för stöd, råd, bearbetning och praktisk hjälp när det handlar om att leva med våld i nära relation.

#### **Stöd på arbetstid**

Erbjud medarbetaren att i möjligaste mån söka stöd och vidta åtgärder relaterade till att leva med våld i nära relation på arbetstid. Det kan underlätta och vara en förutsättning för att medarbetaren skall kunna förändra sin situation. Dessutom kan stödjande samtal förebygga ohälsa som kan påverka arbetsförmågan.

#### **Samtalsstöd**

Socialtjänsten har ansvar för att ge stöd och hjälp till personer som lever med våld i nära relation. Som chef ska du uppmuntra din medarbetare att ta kontakt med socialtjänsten för att få hjälp med exempelvis skyddat boende, rådgivning, samtalsstöd till våldsutsatta, våldsutövare och till barn som bevittnat eller utsatts för våld, ekonomiskt bistånd samt att bistå i kontakt med andra aktörer. Kriscentrum är en samtalsmottagning inom socialtjänsten som erbjuder råd- och stödsamtal samt behandling.

#### **Företagshälsovården**

Företagshälsovårdens roll är att genom samtalsstöd hjälpa medarbetaren till rätt insatans för fortsatt stöd och hjälp. Ett sådant stöd kräver särskild kompetens inom området. Därför ska medarbetaren hänvisas till en instans som har den kompetensen. Vid händelse

av våld i nära relation har företagshälsovården ett utökat mandat från Halmstads kommun. Det innebär att medarbetaren får möjlighet att träffa företagshälsovården, utan chefs- eller HRs medgivande, tills dess att företagshälsovården skapat sig en bild av situationen och kan hänvisa medarbetaren vidare.

#### **Psykoterapi och stödsamtal**

Utifrån bedömningssamtal och på rekommendation från företagshälsovården kan arbetsgivaren erbjuda samtalsstöd eller psykoterapi. Närmaste chef tar kontakt med den terapeut som företagshälsoen har föreslagit.

#### **Arbetsanpassning och rehabilitering**

Att leva med våld i nära relation påverkar hälsan och kan påverka arbetsförmågan. Om medarbetaren har eller riskerar sjukfrånvaro måste arbetsgivaren och du som chef utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Exempel på arbetsanpassning kan vara att tillfälligt förlägga arbetet på andra arbetstider, tillfällig omfördelning av arbetsuppgifter, tillfällig placering vid annan geografisk plats, om möjligt utföra arbete på distans (dock ej hemmet).

#### **Säkerhetsplanering**

Arbetsplatsen och dess närområde kan vara en otrygg zon för den som lever med våld i nära relation, i synnerhet om det är hedersrelaterat våld. Arbetsplatsen är känd för den som utövar våld mot närstående. I en sådan situation är det viktigt att tillsammans med medarbetaren planera för vilka säkerhetsåtgärder som behöver vidtas.

### Exempel på säkerhetsåtgärder

Att inte släppa fram samtal eller besök. Att arbetsplatsen inte lämnar ut uppgifter eller information om medarbetaren eller var medarbetaren befinner sig. Låta medarbetaren arbeta på andra tider, andra platser eller andra avdelningar under en period, än de som är kända av partner, familj, social kontext.

Vid hedersrelaterat våld är med stor sannolikhet nära familjemedlemmar, oavsett kön, en fara. Det kan även vara personer i familjens vidare sociala nätverk, som den utsatta inte känner, utgöra en fara.

På arbetsplatsen är det därför mycket viktigt att ingen information om den som lever med våld i nära relation lämnas ut.

### Orosanmälan

Barn som bevittnar och upplever våld i hemmet far illa, och det är farligt för barnets hälsa, både på kort och lång sikt. Du ska kontakta socialtjänsten där du oidentifierat kan få stöd och råd i hur du ska gå vidare.

### Polis

Om din medarbetare som lever med våld i nära relation väljer att göra en polisanmälan är det viktigt att medarbetaren har stöd under och efter rättsprocessen, då det oftast upplevs som påfrestande.

I din roll som chef har du möjlighet att polisanmäla vid misstanke om risk för liv och hälsa, utan medgivande från din medarbetare (10 kap. 27 § offentlighets- och sekretesslagen). Det är viktigt att påtala för medarbetaren varför du gör en polisanmälan, att du anmäler för att våldet är brottsligt och av omsorg om medarbetaren och barnen då du vet att det är skadligt för dem. Även här är det viktigt att medarbetaren får stöd i processen.

# Hänvisa till externa aktörer

*Det finns många aktörer som kan vara ett stöd för den som lever med våld i nära relation, och som du som chef kan hänvisa till.*

- **Socialtjänst och socialjour i medarbetarens kommun**
- **Polisen 112, 114 14 eller [www.polisen.se](http://www.polisen.se)**
- **Vårdcentralen där medarbetaren är listad**
- **Kvinnofridslinjen, tel: 020-50 50 50, [www.kvinnofridslinjen.se](http://www.kvinnofridslinjen.se)**

Du hittar fler kontaktuppgifter på **[halmstad.se](http://halmstad.se)**

## 4. Dokumentera

När du som chef får kännedom om att en medarbetare lever i våld i nära relation ska du dokumentera vad du ser, hör och upplever. Kom ihåg att dokumentera sakligt och objektivt. Viktigt att du beaktar sekretess och samtycke från medarbetaren.

Dina anteckningar är arbetsmaterial och ska dokumenteras i HälsoSAM under ”Tidig insats” (Våld i nära relation) där sekretess råder. Dokumentation i HälsoSAM ska göras då du startar ett rehabiliteringsärende.

## 5. Följ upp

Uppföljning av kontinuerlig information sker årligen via det systematiska arbetsmiljöarbetet i KIA. Vidare ansvarar och säkerställer du att vidtagna åtgärder följs upp kontinuerligt.

## Vid akut fara

Genom dialog skapa dig en bild över situationen

- Vid behov se till att medarbetaren sätts i säkerhet
- Vidta därefter åtgärder beroende på situation och utifrån dialog med medarbetaren

- **ring polis vid akut fara 112**
- **hedersrelaterat våld och förtryck 010-223 57 60 hedersfortryck.se**
- **socialtjänsten i kommunen**
- **hjälp din medarbetare till akutmottagningen alternativt vårdcentral**

Tänk på att dokumentera och följ upp



Alla har rätt att leva  
**utan våld.**

Det finns stöd och  
hjälp att få.