



Trygg församling

Trygg församling

Publikationer från Ev.-luth. kyrkan i Finland 85
Kyrkan och verksamheten

Kyrkostyrelsen
Helsingfors 2019

Trygg församling

© Kyrkostyrelsen

Publikationer från Ev.-luth. kyrkan i Finland 85

Kyrkan och verksamheten

Rekommendationer, anvisningar och handledningar

Ärendenummer DKIR/325/06.02/2019

ISBN 978-951-789-651-1 (PDF, tillgänglig)

ISSN 2341-9407 (webbpublikation)

INNEHÅLL

Inledning 6

LAGSTIFTNING 6

SÄKERHETSFÖRESKRIFTERNA ÄR REKOMMENDATIONER 8

En fysiskt trygg församling 9

INLEDNING: FRÅN RISKBEDÖMNING TILL RISKHANTERING 9

ARBETSTAGARENS SÄKERHET OCH SÄKERHETEN I ARBETSLOKALERNA 10

Säkerheten i arbetslokalerna i normala situationer 10

Säkerheten i arbetslokalerna vid störningar 10

Säkerhet beträffande lokalen i arbete som utförs någon annanstans än i församlingens lokaler 11

DELTAGARNAS SÄKERHET 12

Tillgänglighet och barnkonsekvensanalys 12

Ändamålsenliga lokaler 13

Förebyggande av eldsvåda 14

Personlig skyddsutrustning 15

Säkerheten på lekplatser 16

TRYGG VERKSAMHET 17

Beaktande av deltagarnas särskilda behov 17

Antalet anställda 20

Färdigheter i första hjälpen och utbildning i primärläckning 21

Livsmedelssäkerhet 21

Vattenaktiviteter 23

Maskiner och anordningar 24

Konstruktioner 25

Byggnader och inkvartering 25

ARBETSREDSKAP SOM GARANTERAR FYSISK TRYGGHET 26

Fysisk okränkbarhet och reaktioner vid hot om våld 26

Förföljelse 27

Psykosocialt stöd och tjänster 27

Effektiverat ungdomsarbete 28

Oro för en deltagares säkerhet 30

Oroszoner 33

En psykiskt och socialt trygg församling 35

- INLEDNING 35**
- RESPEKT FÖR MÄNNISKOVÄRDET 35**
- FÖRTROLIGHET 36**
- TYSTNADSPLIKT OCH BIKTHEMLIGHET 36**
- DATASKYDDSLAGSTIFTNINGEN 37**
- DIGITAL SÄKERHET OCH INTEGRITETSSKYDD 40**
- MOBBNING, FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER OCH INGRIPANDE 41**
- BEKÄMPNING AV DISKRIMINERING OCH RASISM 43**
- ANDLIG TRYGGHET 44**

4 Sexuell trygghet 47

- INLEDNING 47**
- TRYGG BERÖRING 47**
- KÖNSSENSITIVITET 47**
- SEXUELLA TRAKASSERIER OCH UTNYTTJANDE, TRAKASSERIER OCH UTNYTTJANDE PÅ GRUND AV KÖN SAMT ÅTGÄRDER FÖR ATT INGRIPA I DETTA 48**
 - Lutherska världsförbundets instruktioner 49
 - Stiftens instruktioner vid sexuella trakasserier eller sexuellt utnyttjande 50
- ARBETSGIVARENS ANSVAR 50**
- ATT STÄRKA BARNS OCH UNGAS SEXUELLA TRYGGHET OCH INGRIPA I MISSFÖRHÅLLANDEN 51**
- HUR SKA MAN GÅ TILL VÄGA NÄR NÅGON BERÄTTAR OM TRAKASSERIER ELLER UTNYTTJANDE? 54**

Trygg volontärverksamhet 56

- INLEDNING 56**
- TRYGGHET FÖR VOLONTÄRER 56**
- FÖRSÄKRING FÖR VOLONTÄRER 59**
- VOLONTÄRER INOM FOSTRAN OCH FAMILJARBETE 59**

Säkerhetsplanering och säkerhetsdokument 62

- SÄKERHETSPLANERING UPPFYLLER OMSORGSPLIKTEN 62**
- UPPRÄTTANDE AV ETT SÄKERHETSDOKUMENT 63**
- VERKSAMHETSSTÄLLET SÄKERHETSFÖRESKRIFTER 66**

Instruktioner för olyckor och beredskapsplanering 67

INSTRUKTIONER OM DET SKER EN OLYCKA 67

Livräddande första hjälpen 67

Att ringa nödnumret 112 67

Nödsignaler 68

Första hjälpen 68

Eldsvåda 69

BEREDSKAPSPLANERING 69

Beredskap för första hjälpen och räddningsinsatser 70

Evakueringsberedskap 71

Spaningsberedskap 71

Stöd i kris, krisberedskap och krisvård 71

Bilagor 73

BILAGA 1. SÄKERHETSDOKUMENTETS INNEHÅLLSBESKRIVNING OCH SÄKERHETSDOKUMENTMODELL 73

BILAGA 2. MODELL FÖR OLYCKSRAPPORT 76

BILAGA 3. SÄKERHETSFÖRESKRIFTER FÖR BEREDSKAP I EN VÅLDSSITUATION ELLER EN ANNAN SPECIALSITUATION. 77

BILAGA 4. ANMÄLNINGSBLANKETT FÖR EN VÅLDSSITUATION, HOT OM VÅLD ELLER PSYKISKT VÅLD UNDER ARBETSTID 85

BILAGA 5. MODELL FÖR ANSÖKAN OM STRAFFREGISTERUTDRAG 87

BILAGA 6. SAMTYCKE TILL ANSÖKAN OM STRAFFREGISTERUTDRAG 87

BILAGA 7. INSTRUKTIONER FÖR HEMBESÖK 88

BILAGA 8. FÖRUTSE VÅLD I ARBETET 90

BILAGA 9. METODER FÖR KRISUPPFÖLJNING 96

MATERIAL SOM ANVÄNTS FÖR ATT UTARBETA DOKUMENTET EN TRYGG FÖRSAMLING 98

INLEDNING

Utgångspunkten för all verksamhet inom kyrkan och i församlingarna är att sörja för deltagarnas och de anställdas trygghet i alla situationer. Med trygghet avses här en helhetsbetonad fysisk, psykisk och social upplevelse av att det inte föreligger faror eller hot. Tryggheten är ofullkomlig överallt där det förekommer hot eller fara av något slag eller där någon upplever detta.

Kyrkans värderingar är tro, hopp och kärlek. Alla dessa omfattar trygghet på ett djupt och komplext sätt. Kyrkan och församlingarna bör vara trygga ställen på alla områden: fysiskt, psykiskt, andligt, socialt, känslomässigt och sexuellt. Rätten till trygghet på alla områden gäller både församlingsanställda och församlingsmedlemmar och andra som deltar i verksamheten.

Detta dokument innehåller synpunkter på hur vi kan bygga en trygg församling samt redskap för bedömning och hantering av olika slags risker i församlingarnas veckoprogram, klientarbete och själavård, evenemang samt läger- och utfärdsverksamhet.

Ibland gäller frågan om trygghet de hemförhållanden personen som församlingen möter lever i. Detta dokument innehåller också verktyg för att bedöma dessa situationer och vid behov vidta åtgärder för att öka personens trygghet. Detta gäller särskilt om man oroar sig för om en minderårigs hemförhållanden är trygga.

Överallt där människor samlas kan något hända. Därför innehåller dokumentet verksamhetsmodeller för situationer där det är viktigt att kunna och våga handla.*

Lagstiftning

Målet är att säkerställa en trygg verksamhet med hjälp av lagstiftning. Församlingens veckoprogram, evenemang samt läger- och utfärdsverksamhet regleras av [konsumentsäkerhetslagen](#) (920/2011). Enligt lagen ska tjänsteleverantören ha tillräckliga och korrekta uppgifter om konsumenttjänsterna och om de risker som är förenade med dessa (5 §). Tjänsteleverantören ska i sin kommunikation lämna deltagare och föräldrar till minderåriga de uppgifter som de behöver för att kunna bedöma de faror som eventuellt är förenade med verksamheten eller tjänsterna (9 §).

* Dokumentet har sammanställts som expertarbete vid Kyrkostyrelsens verksamhetsavdelning. Huvudansvaret för texten och sammanställningen av materialet hade Heli Pruuki, sakkunnig vid enheten för fostran och familjefrågor med hjälp av de sakkunniga Titi Gävert, Sari-Annika Pettinen och Sirpa Syrjä. I dokumentprocessen deltog dessutom en stor grupp anställda som är insatta i säkerhetsfrågor från Kyrkostyrelsen, församlingar, stift, organisationer och statsförvaltningen, särskilt Juha Antikainen, Riitta Kuusi, Juho Niemelä, Irene Nummela, Raija Ojell, Terhi Paananen, Tiina Peippo, Pirjo Pihlaja, Pekka Puukko, Virpi Sipola och Seppo Viljamaa. Detta dokument ersätter Anvisningarna om församlingens läger- och utfärdsverksamhet från 2006 och Säkerhetsföreskrifter för församlingsverksamhet från 2007.

Enligt [räddningslagen](#) (379/2011) är församlingen i egenskap av ägare och innehavare av en byggnad eller verksamhetsidkare dessutom skyldig att förebygga eldsvådor och uppkomsten av andra farliga situationer, ha beredskap att skydda personer, egendom och miljön i farliga situationer, ha beredskap att släcka eldsvådor och för andra sådana räddningsinsatser som de på egen hand förmår göra samt vidta åtgärder för att trygga utrymning vid eldsvådor och andra farliga situationer samt åtgärder för att underlätta räddningsverksamheten (14 §). Det som föreskrivs ovan gäller också verksamhet som bedrivs någon annanstans än i en byggnad samt offentliga tillställningar.

Konsument säkerhetslagen tillämpas parallellt med räddningslagen, lagen om sammankomster samt markanvändnings- och bygglagen. Församlingen är dessutom en arbetsgivare som enligt [arbetarskyddslagen](#) (738/2002) är skyldig att vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa de anställdas säkerhet och hälsa i arbetet. [Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#) (609/1986) och [diskrimineringslagen](#) (1325/2014) förpliktar församlingen både som arbetsgivare och tjänsteleverantör.

All verksamhet i församlingen ska följa principerna om hållbar utveckling och ta hänsyn till miljön. Lagstiftningen som gäller rusmedel följs noga. Inte ens svaga alkoholdrycker får säljas till en person under 18 år och denne får inte heller inneha eller medföra sådana drycker. Det är också förbjudet att sälja tobaksprodukter till en person under 18 år. Användning och innehav av narkotika är narkotikabrott. Om en församlingsanställd får reda på att en minderårig använder rusmedel är han eller hon enligt 25 § i barnskyddslagen skyldig att anmäla detta till det organ som ansvarar för kommunens socialvård. Även om lagen inte förbjuder myndiga personer att dricka alkohol eller röka, förutsätts det att vuxna ändå inte använder rusmedel när de arbetar med barn och unga.

Säkerhets- och kemikalieverket Tukes har i uppgift att främja säkerheten och tillförlitligheten hos produkter, tjänster och industriell verksamhet. Tukes är en myndighet vars förpliktelser gäller även församlingarnas verksamhet. [Statsrådets förordning om säkerhetsdokument för vissa konsumenttjänster](#) (1110/2011), den så kallade säkerhetsdokumentsförordningen, definierar innehållet i ett säkerhetsdokument och gäller även församlingarnas verksamhet. Ett säkerhetsdokument är tjänsteleverantörens, dvs. i detta sammanhang församlingens, beskrivning av hur tjänstens säkerhet har ordnats. I ett säkerhetsdokument beskrivs riskerna som är förknippade med tjänsten samt åtgärderna för att hantera riskerna och förbereda sig på nödsituationer. Säkerhetsdokumentet omfattar säkerhetsfrågorna som gäller tjänsten och hjälper tjänsteleverantören att kontinuerligt förbättra säkerheten. För församlingen är säkerhetsdokumentet i första hand ett internt verktyg – inte ett dokument som utarbetats för myndigheterna. Säkerhetsdokumentet ska skickas till Tukes endast om Tukes begär det separat. Allvarliga olyckor, allvarliga farliga situationer och alla exceptionella dödsfall som inträffat i församlingarnas verksamhet ska meddelas till Tukes.

<https://tukes.fi/sv/framsida>

<https://tukes.fi/sv/produkter-och-tjanster/konsumenttjanster/tjansteleverantorens-skyldigheter/sakerhetsdokument>

[Konsumentersäkerhetslagen \(920/2011\)](#)
[Arbetskyddslagen \(738/2002\)](#)
[Barnskyddslagen \(417/2007\)](#)
[Dataskyddslagen \(1050/2018\)](#); tillämpningsanvisningar: <https://nuotta.evl.fi/dataskydd/SitePages/Kotisivu.aspx>
[Brandsäkerhet, räddningsplan: räddningslagen \(379/2011\)](#)
[Räddningsplanens innehåll: förordningen om räddningsväsendet \(407/2011\)](#)
[Säkra varor och tjänster: lagen om konsumtionsvarors och konsumenttjänsters säkerhet \(75/2004\)](#)
[Ordnanande av offentliga tillställningar: lagen om sammankomster \(530/1999\)](#)
[Ordningvakter: lagen om ordningvakter \(533/1999\)](#)
[Buller: miljöskyddslagen \(86/2000\)](#)
[Kyrkolagen \(1993\)](#)
[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män \(609/1986\)](#)
[Lag om likabehandling \(1325/2014\)](#)
[Strafflag \(39/1889\)](#)
[Skadeståndslagen \(412/1974\)](#)
[Kyrkolagen 15 a § \(17.12.2015/1498\)](#)
Uppdaterad lagstiftning: <https://www.finlex.fi/sv>

Säkerhetsföreskrifterna är rekommendationer

Detta dokument har beträffande annat än lagstiftning karaktären av en rekommendation. Församlingen är alltid skyldig att följa lagen. Till övriga delar är det församlingens uppgift att på ett ändamålsenligt sätt och enligt övervägande fall för fall sörja för tryggheten. Enligt situationen bedömer man till exempel personalbehovet i olika situationer och ställer det i proportion till antalet vuxna och minderåriga deltagare. Kyrkoherden ansvarar i sista hand för säkerheten i all verksamhet i församlingen, men ansvaret kan också delegeras till andra anställda och även till församlingsmedlemmar. Församlingsmedlemmarna får ta ett allt större ansvar, vilket också är rekommendabelt.

För läger och utfärder utses alltid en myndig person som ansvarar för säkerheten, dvs. en säkerhetsansvarig. I regel utses en församlingsanställd till program- och säkerhetsansvarig på läger, särskilt för läger och utfärder som är avsedda för minderåriga. Kyrkoherden ansvarar för andra lösningar och till exempel tillfälliga vikariearrangemang. Det är viktigt att den säkerhetsansvariga är tillräckligt insatt i säkerhetsfrågor.

Att främja säkerheten är i sista hand hela församlingsorganisationens sak ända från beslutsfattarna och ledningen till de anställda och församlingsmedlemmarna. Säkerheten är en fråga som bör synas i församlingens strategi och resursfördelning. Det är bra att ställa upp mål för säkerheten och följa hur dessa mål uppfylls. Församlingsmedlemmarnas synpunkter på detta bör också redas ut och beaktas.

EN FYSISKT TRYGG FÖRSAMLING

Inledning: från riskbedömning till riskhantering

Fysisk trygghet och rätt till fysisk okränkbarhet är en självklar säkerhetsprincip i all verksamhet inom församlingen. Allt slags fysiskt tvång, hot om eller bestraffning med makt är förbjudet i lag. Både de anställda och deltagarna har rätt till fysisk trygghet. Detta omfattar många olika aspekter allt från säkra lokaler, gårdsområden, funktioner och redskap till fysisk integritet.

För att garantera tryggheten krävs

- proaktivt handlande
- förmåga att reagera eller agera när det uppstår störningar och problem.

Riskbedömning är proaktivt handlande. Med hjälp av riskbedömning kan man systematiskt förebygga olyckor och ta fram information om hur verksamheten kan ordnas på ett säkert sätt. Med riskbedömning avses omfattande och systematisk identifiering av faror och hälsoolägenheter och bedömning av deras betydelse för säkerhet, hälsa och egendom. Målet är att förbättra säkerheten.

Riskbedömningen består i att:

1. identifiera farorna i verksamheten, hurdana olycksfall som kan inträffa (t.ex. att någon ramlar eller halkar)
2. bedöma farans omfattning och sannolikhet:
 - faran osannolik, tänkbar eller sannolik
 - är följderna lindriga, orsakar de skada eller är de allvarliga (t.ex. blåmärke, benbrott, bestående men, dödsfall)
3. genomföra åtgärder för att avvärja farorna, minska riskerna och förebygga olyckor. När man funderar över vilka åtgärder som ska vidtas bör störst uppmärksamhet fästas vid faror som har de allvarligaste följderna (t.ex. dödsfall eller bestående invaliditet) eller som är mycket sannolika, även om följderna av en enskild händelse kanske är obetydliga (t.ex. skador på grund av upprepade halkningar på gården).

Först efter riskbedömningen fattar församlingen beslut om att genomföra en aktivitet och fastställer specialvillkoren för aktiviteterna: det maximala antalet deltagare och antalet anställda. Samtidigt utses en säkerhetsansvarig.

Församlingen ska bedöma riskerna som är förknippade med aktiviteten ända från evenemangets början till dess slut: vilka risker utsätts deltagarna för när de kommer till platsen? Hurdana faror omfattar olika programnummer och eventuella förflyttningar från en plats till en annan? Hur tillkallar man hjälp? Riskbedömningen ska utarbetas skriftligt och bifogas säkerhetsdokumentet som gäller verksamheten eller skrivs som en del av detta dokument.

Riskbedömningen underlättar församlingens bokföring av olyckor som alltid omfattar även tillbud. Vid riskbedömningen är det bra att utnyttja all den kun-

skap som församlingen fått fram i arbetet med olika planer för att förbättra säkerheten. Ett exempel på detta är en bedömning av riskerna på arbetsplatsen som krävs enligt arbetarskyddslagen. Vid bedömningen har Arbetarskyddscentralens material för riskbedömning varit tillgängligt. Om aktiviteten omfattar avsnitt som är mer krävande i fråga om säkerheten kan man vid riskbedömningen till exempel använda grenförbundens rekommendationer.

Bestämmelsen om egen beredskap i räddningslagen förpliktar församlingen att sörja för byggnadernas brand- och utrymnings säkerhet samt för säkerheten i den egna verksamheten. Skyldigheten som gäller byggnader omfattar en skyldighet att hålla byggnaden i ett sådant skick att risken för att en brand uppstår och sprids är liten och att det går att avlägsna sig ur byggnaden vid en eventuell brand. För att främja säkerheten i den egna verksamheten ska församlingen sörja för förebyggande av eldsvåda och andra farliga situationer, beredskap för att skydda personer och egendom i farliga situationer samt förbereda sig på att släcka eldsvådor och göra andra räddningsinsatser som de på egen hand kan göra. Samtidigt upprättas en räddningsplan som omfattar instruktioner för olika hotfulla situationer. Det är särskilt församlingens fastighetsväsen som ska sköta denna uppgift.

<https://tukes.fi/sv/produkter-och-tjanster/konsumenttjanster/tjansteleverantorens-skyldigheter#s%C3%A5har-identifierar-du-tjanstens-faror>

Arbetstagarens säkerhet och säkerheten i arbetslokalerna

SÄKERHETEN I ARBETSLOKALERNA I NORMALA SITUATIONER

Arbetsgivaren är skyldig att se till att personalens hälsorisker kan undvikas genom att ordna med lokaler som lämpar sig för arbetet. Arbetsgivaren ska sörja för belysningen i lokalerna, för en sund andningsluft och för tillräckligt utrymme och fred att utföra arbetet. Det är särskilt viktigt att säkerställa ett tillräckligt integritetsskydd för att behandla känsliga uppgifter och till exempel samtal. Datorskärmen ska kunna svängas så att andra inte kan se den.

På så sätt respekterar arbetsgivaren både arbetstagaren och innehållet i arbetet samt skapar förutsättningar för att arbets kvaliteten hålls på hög nivå.

SÄKERHETEN I ARBETSLOKALERNA VID STÖRNINGAR

Vissa arbetsuppgifter i församlingen omfattar ett hot om våld. Med våld avses i detta sammanhang att en person utsätts för fysiskt våld eller hot om våld när han eller hon utför sina arbetsuppgifter. Våld och hotfulla situationer har stor inverkan på arbetstagarens välbefinnande, ork och arbetsförmåga, även om endast en liten del av situationerna leder till fysiska skador. Att vara förberedd på våld ökar säkerheten, vilket i sin tur ökar välbefinnandet i arbetet och samtidigt arbetets resultat. Ett hot om våld kan kontrolleras när man blir medveten om hotet och förutser det genom att vidta nödvändiga åtgärder. Arbetarskyddslagen kräver att arbetsgivaren planerar, väljer, dimensionerar och genomför de åtgärder som

behövs för att förbättra arbetsförhållandena på så sätt att uppkomsten av farliga situationer i arbetet förhindras och de befintliga riskerna undanröjs. Lagen förutsätter att arbetstagaren för sin egen del bidrar till att arbetarskyddet förverkligas, till exempel genom att följa de anvisningar som arbetsgivaren har gett samt anmäla fel och brister som rör ett hot om våld till arbetsgivaren.

Hotet om våld varierar beroende på arbetsenhet och våldsriskerna måste alltid identifieras och bedömas på den enskilda arbetsplatsen för att rätt riktade och effektiva åtgärder ska kunna planeras och genomföras.

Riskerna som gäller våld i arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och arbetsarrangemangen måste identifieras och redas ut särskilt i de verksamhetsfält där hotet om våld är uppenbart. Situationer där det har konstaterats råda ett hot om våld undanröjs på förhand i den mån det är möjligt. De återstående farornas betydelse bedöms. Utredningen och bedömningen görs av arbetsgivaren och personalen tillsammans eller som en del av företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. Vid bedömningen av riskerna för våld kan även sakkunniga i säkerhetsbranschen och inom arbetarskyddet anlitas. Identifieringen av risker för våld börjar med en kartläggning och en bedömning.

Planeringen, inredningen och utrustningen i arbetsmiljön har stor betydelse när det gäller att skapa en trygg arbetsmiljö och förebygga hotfulla situationer eller våldssituationer. I planeringsskedet bör lokalens användningssyfte samt klienternas särskilda behov beaktas. Förutom övervakningen av lokalerna och larmanordningarna inverkar också rummets placering och inredning på säkerheten. Inredningen ska vara planerad så att arbetstagaren i hotfulla situationer kan avlägsna sig ur rummet. Belysningen ska planeras så att det inte finns mörka områden i lokalerna. Välplanerade lokaler och aktivt iakttagande av omgivningen utgör grunden för säkerhet i arbetet. Utrymmesbrist, opraktiska lokaler och bristen på en privat sfär kan öka de aggressiva känslorna.

Det är bra att ha säkra och tydliga passager både för anställda och deltagare. In- och utfarterna ska vara i skick, fria från snö och upplysta. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att inga obehöriga har tillträde till lokalerna särskilt kvälls- och nattetid. Detta kan säkerställas till exempel genom att avgränsa lokaler där man fritt kan röra sig och genom att ordna övervakning. På arbetsplatserna borde det finnas tydliga anvisningar om nyckelsäkerhet, upprätthållande av ordningen, larm, användning av apparater, hantering av pengar, förfaringsätt i krävande klientsituationer, rån- och stöldsituationer och anvisningar vid bombhot och exponering för blod samt rapportering om hot- och våldsfall och eftervård.

SÄKERHET BETRÄFFANDE LOKALEN I ARBETE SOM UTFÖRS NÅGON ANNANSTANS ÄN I FÖRSAMLINGENS LOKALER

Församlingsarbete utförs i betydande grad även på andra ställen än i församlingens egna lokaler. Det är viktigt att säkerställa arbetstagarnas och deltagarnas säkerhet i den mån det är möjligt. Vid hembesök är det viktigt att komma ihåg att besöket ska grunda sig på en muntlig eller skriftlig överenskommelse med bostadsinnehavaren. De eventuella riskerna med ett hembesök ska alltid bedömas på förhand.

Församlingarna deltar även ofta i olika evenemang till exempel på torg, i köpcentrum och på mässor. I ungdomsverksamheten Saapas, där man arbetar kvälls- och nattetid under utmanande förhållanden på gator, i skogar, på stränder och festivaler även med personer som har druckit alkohol eller använt narkotika.

En säkerhetsplan ska utarbetas för varje sådan verksamhet. Det är viktigt att fästa uppmärksamhet vid tillräcklig resursfördelning och arbetstagarnas säkerhet särskilt i dessa situationer. När församlingen är huvudarrangör sköter den ändamålsenliga tillstånd och anmälningar om tillställningar med myndigheterna, övervakningen av ordningen, regleringen av trafik osv.

Före evenemanget gör arbetstagarna sig förtrogna med säkerhetsföreskrifterna för allmänna lokaler och säkerhetsföreskrifterna för den specifika lokalen. Arbetstagarna ska sörja för att de ansvariga volontärerna som deltar också gör sig förtrogna med lokalernas säkerhetsföreskrifter.

Deltagarnas säkerhet

TILLGÄNGLIGHET OCH BARNKONSEKVENSANALYS

Med tillgänglighet avses att alla människor – oavsett egenskaper – ska kunna delta och vara delaktiga. Tillgänglighet betyder att man förbättrar jämlikheten. Församlingen ska alltid handla så att ingen diskrimineras i verksamheten. Det krävs systematiskt och kontinuerligt arbete för att identifiera och undanröja sådant som hindrar tillgänglighet. Tillgängligheten uppkommer ur kyrkans väsen och uppgift. Tillsammans men olika är vi Guds avbild. Vi blir äkta människor när vi möter andra. Kyrkan är trovärdig som Kristi kyrka endast om den är öppen för alla.

Fysisk tillgänglighet omfattar tillgänglighet i den byggda miljön, tillgänglig kommunikation och attitydmässig tillgänglighet. Fysisk tillgänglighet är ett villkor för den övriga tillgängligheten. Fysisk tillgänglighet nämns första gången som en mänsklig rättighet i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Fysisk tillgänglighet påverkar konkret hur smidig och säker vardagen är och vardagens val. Termen har olika innebörd för olika människor. Många lagar innehåller bestämmelser som gäller tillgänglighet.

Fysisk tillgänglighet gör det möjligt att röra sig hinderfritt, höra och se i en byggd miljö. Omgivningen eller en enskild byggnad är tillgänglig när den är funktionell, säker och bekväm för alla sina användare. En logiskt planerad helhet består bland annat av gångvägar som sandas vintertid, ledstänger, skyltar, dörrar som är lätta att öppna, räcken och ljushetskontraster. En tillräcklig och bländfri belysning, oskymd sikt och fungerande ljudåtergivning, inklusive en induktionsslinga, gör lokalen användbar för alla. Genom att ordna med viloplatser på begravningsplatsen, olika höga stolar och förstoringsglas tar man hänsyn till olika människor.

Assistenterna och teckenspråkstolkarna ska ges ändamålsenligt utrymme att arbeta. Ledarhundarna måste få komma in och assistera den hjälpbehövande även i kyrkans lokaler och på kyrkans evenemang.

Tillgänglig kommunikation betyder att människor som kommunicerar på olika sätt kan få den information de behöver och bli förstådda i alla situationer. Med tanke på personens säkerhet är det viktigt att han eller hon når andra med sin kommunikation och att andra förstår vad han eller hon vill säga. Det är också viktigt att elektroniska kommunikationskanaler är anpassade så att de är förståeliga och lätta att använda. De ska också kunna användas bland annat med synskadades hjälpmedel.

Att genuint möta en människa som kanske kommunicerar eller rör sig på ett annat sätt skapar en grund för trygghet. Attityderna är ibland det största hindret för att alla människor ska kunna delta. Det behövs information och känsloupplevelser för att attityderna ska förändras.

[Kyrkans tillgänglighetsprogram](#) Kom (2012) omfattar de teologiska grunderna för delaktighet och likabehandling, synpunkter på undanröjande av hinder för tillgänglighet och konkreta åtgärdsförslag. Kyrkan har genom kyrkomötets beslut bundit sig till att främja tillgänglighet i all verksamhet.

[Barnkonsekvensanalysen](#) är ett verktyg och en metod för att bedöma beslut och verksamhet med tanke på barnets bästa. Med barn avses i detta sammanhang alla som inte har fyllt 18 år. Bestämmelsen om barnkonsekvensanalysen i kyrkoordningen gäller sedan 2015. Grunderna för barnkonsekvensanalysen bottenar såväl i FN:s konvention om barnets rättigheter som i kyrkans egen självförståelse. Barnkonsekvensanalysen stärker barns och ungas rättigheter, delaktighet och möjligheter att påverka i kyrkan. Den är också ett verktyg för planering och beslutsfattande och bidrar till att de lösningar som är bäst för barns och ungas välbefinnande kan hittas. I barnkonsekvensanalysen kan olika kontrollistor utnyttjas som innehåller många synpunkter som rör säkerheten.

[Om tillgänglighet \(Sacrista\)](#)

[Om barnkonsekvensanalys \(Sacrista\)](#)

[Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet](#)

<https://www.invalidiitto.fi/esteetomyys/julkinen-rakennus>

<https://www.invalidiitto.fi/esteetomyys/esteetomyyskeskus-eske/eskeh-kar-toitusmenetelma>

<https://www.invalidiitto.fi/sv/invalidforbundet>

ÄNDAMÅLSENLIGA LOKALER

Det är viktigt att granska lokalerna och den omgivande miljön ur säkerhetssynvinkel. Säkerhets- och kemikalieverket Tukes uppdaterar regelbundet bestämmelserna som gäller den fysiska verksamhetsmiljön och kunskapen om risker och säkerhetsföreskrifter som gäller olika produkter. Därför är det viktigt att de säkerhetsansvariga regelbundet besöker Tukes webbplats.

Byggnaderna som församlingen förvaltar och använder ska vara hållbara och säkra samt ändamålsenliga med tanke på verksamheten. När man bygger byggnader, till exempel inkvarterings- och samlingslokaler, samt lokaler som kan jämföras med byggnader, till exempel tält och grilltak, ska bestämmelserna i Finlands

byggbestämmelsesamling och brandsäkerhetsbestämmelserna som följer räddningslagstiftningen beaktas. Inkvarteringslokaler som används tillfälligt ska förses med brandvarnare och primärsläckningsutrustning. Om en kamin eller någon motsvarande anordning används för att värma upp lokalerna ska brandsäkerheten säkerställas genom oavbruten övervakning. Personen som ansvarar för församlingens fastighetsservice ansvarar för säkerhetsfrågorna som gäller byggnaderna.

En ansvarig person ska utses för församlingens maskiner och anordningar. Maskinerna och anordningarna ska vara lämpliga för arbetet och ska granskas och underhållas regelbundet i enlighet med en underhållsplan. Man ska också föra bok över underhållet.

Lokalernas ändamålsenlighet bör bedömas och utvecklas med tanke på användarna. Byggnaderna och omgivningen kring dem bör vara tillgängliga och passagera tydligt utmärkta. För att hjälpa syn- eller hörselskadade kan man använda orienteringsband eller ljudsignaler. Byggnaderna och områdena kring dessa bör ha tillräcklig belysning dygnet runt. Eftersom äldre och personer med funktionsnedsättningar ofta har nedsatt mörkerseende ska även gångvägarna vara upplysta. Det är viktigt att skotta snö och göra risken för halkning mindre. Finns det risk för att det faller snö eller is från taket?

I den mån det är möjligt ska till exempel rum där barnen samlas planeras utgående från barnen i fråga om storleken och innehållet. På motsvarande sätt är det viktigt att beakta ljudisoleringen i lokalerna på rätta ställen, tillräckliga passager och möbler som säkerställer den fysiska säkerheten.

Hur har det beaktats att lokalerna är lämpliga för barn? Är storleken på lokalerna anpassad till barn? Är lokalen säker för ett barn? Hurdana är dörrarna, fönstren, hyllorna, skåpen osv.? Kan barnet skada sig på dessa? Är möblerna och bruksföremålen planerade för barn?

Lokalen bestämmer i hög grad även innehållet i verksamheten. Trivs barnen i lokalerna? Hurdana möjligheter finns det att vistas utomhus? Är dessa platser barnvänliga och tillräckligt säkra med tanke på övervakningen? Hur säkerställer man att lokalen är en tillräckligt stimulerande inlärningsmiljö? Är lokalen tillräckligt stor i förhållande till gruppen?

http://www.ym.fi/sv-FI/Markanvandning_och_byggande/Lagstiftning_och_anvisningar/Byggbestammelser
[Handboken Sution käsikirja](#)
[Handboken Työturvallisuus hautausmaalla](#)

FÖREBYGGANDE AV ELDSVÅDA

Eldsvådor skulle i de flesta fall kunna förhindras på förhand, eftersom människans eget felaktiga handlande vanligen bidrar till att en eldsvåda uppkommer. Det bästa sättet att skydda sig mot en eldsvåda är att använda elapparater, eldstäder och ljus på ett brandsäkert sätt. Dessutom är det viktigt att säkerställa följande:

- Ett tillräckligt antal fungerande brandvarnare i lokalerna.
- Klart utmärkta utrymningsvägar som inte är blockerade.
- Primärsläckningsutrustningen är lätt tillgänglig och kan användas.

Brandvarnaren upptäcker effektivt början till en brand endast om den är monterad i taket och har ett fungerande batteri. Även släckningsutrustningen ska vara i funktionsskick och underhållen. Handbrandsläckare ska granskas med två års intervall. Om släckaren utsätts för vibrationer, fukt eller växlingar i väderleken ska den granskas med ett års intervall. Service och granskningar får endast utföras av en serviceaffär för handsläckare som godkänts av Säkerhetsteknikcentralen. Snabbbrandposter ska granskas varje år och tryckprov ska utföras i slangarna med fem års mellanrum.

Det är bra att öva utrymning med personalen och ibland även med personer som deltar i evenemang. Då är det lättare att komma i håg utrymningsvägarna. Fastighetsservicen ansvarar för att regelbundet ordna en säkerhetskontroll för att testa att brandvarnarna fungerar och att till exempel elapparater fungerar och är dammfria. Brandvarnarna ska helst testas en gång per månad.

Säkerhetskontrollen kan ibland ordnas som en säkerhetspromenad, ibland som en slags rollek till exempel tillsammans med en barn- eller ungdomsgrupp. Brandsäkerhetsföreskrifterna ska finnas till hands på nödvändiga språk och dessutom i bildform.

När hörselskadade personer deltar ska brandvarnaren varna både med en ljud- och en ljussignal i den mån detta är möjligt. Hörselskadade personer tar vanligen bort hörapparaten till natten och då hör de inte brandvarnarens larmsignal. All nödvändig information ska ges på ett sådant sätt att alla kan förstå den. Vid behov används punktskrift, illustrerade anvisningar, klarspråk eller teckenspråk.

Teckenspråkiga eller hörsel- och synskadade personers uppmärksamhet kan fås genom att röra vid deras axel eller arm. En del personer med funktionsvariationer tycker inte om beröring och detta måste beaktas i instruktionerna.

<http://www.spek.fi/Pa-svenska/Sakerhetskunskap/Raddningsplan>

Brandsäkerhetsvideor på olika språk t.ex. för asylsökande:

<http://pirkanmaanpelastuslaitos.fi/Pirkanmaa-675>

<http://www.nuohoojat.fi/pa%20svenska/>

PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING

Personlig skyddsutrustning som till exempel räddnings- och flytvästar samt klättringsutrustning ska granskas och underhållas med bestämda intervaller och en servicedagbok ska föras över granskningen. Redskapen och skyddsutrustningen ska förvaras och underhållas i enlighet med tillverkarens anvisningar. Trasig och oanvändbar utrustning ska slängas så att den inte under några omständigheter förväxlas med användbar utrustning.

Grenar där deltagarna måste ha en godkänd hjälm är bland annat cykling, rullskridskoåkning, ridning, forsränning, klättring samt aktiviteter där slag mot huvudet är möjliga. Säkerhetsredskapen och den personliga skyddsutrustningen bör vara lämplig för verksamheten och följa gällande bestämmelser i [förordningen om personlig skyddsutrustning](#) (EU) 2016/425). Personlig skyddsutrustning ska vara CE-märkt. Församlingen ska utse en person som ansvarar för säkerhetsredskap och personlig skyddsutrustning.

Om församlingen överlåter eller hyr ut sin utrustning ska redskapens skick kontrolleras och vid behov underhållas och rengöras. Kunderna ska ges instruktioner om rätt och säker användning av utrustningen och det bör säkerställas att kunden kan använda utrustningen. Kunden ska ges skriftliga bruksanvisningar och instruktioner för en nödsituation. Kundens ruttplan ska också begäras om kunden eventuellt förirrar sig. Den nödvändiga säkerhetsutrustningen (t.ex. hjälmar, flytvästar) ska automatiskt höras till utrustningen som hyrs ut. Viss säkerhetsutrustning ska helst inte hyras ut (t.ex. klätterlinor och -selar).

När underleverantörer anlitas ska församlingen säkerställa att tjänsten som helhet är säker. Likaså ska informationsgången i underleverantörskedjan säkras. Om en tjänst som beställts av en utomstående inte uppfyller säkerhetsbestämmelserna är den säkerhetsansvariga skyldig att avbryta aktiviteten. Denna anvisning gäller till exempel de transport- och programtjänster som församlingen använder i sin egen verksamhet. Kvaliteten på underleverantörstjänsterna omfattar bland annat en omfattande olycksfallsförsäkring.

<https://tukes.fi/sv/produkter-och-tjanster/personlig-skyddsutrustning>

SÄKERHETEN PÅ LEKPLATSER

Fastighetsväsendet ansvarar för säkerheten på församlingarnas lekplatser. Det måste finnas ritningar och hållfasthetsberäkningar för konstruktioner som används för specialaktiviteter, till exempel fasta äventyrsbanor och lekplatsredskap. Det rekommenderas att planeringen och det tekniska genomförandet av banor och lekplatser utförs av professionella aktörer. Det är bra att diskutera konstruktionernas säkerhet med kommunens byggnadsinspektör. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid säkringen av linbanor och andra motsvarande konstruktioner och vid markens säkerhet. Lekplatsredskapen ska uppfylla kraven i säkerhetsstandarderna SFS-EN 1176 och SFS-EN 1177 som gäller dessa.

Lekplatsredskapens konstruktiva säkerhet ska säkerställas under hela användningstiden bl.a. på följande sätt:

- Genom att granska och underhålla redskapet och dess delar i enlighet med tillverkarens anvisningar och genom att iaktta de minimigransknings- och serviceintervaller som tillverkaren har fastställt.
- Genom att utarbeta en gransknings- och serviceplan för varje lekplats och föra dagbok över granskningen och servicen av redskapen. Även om lekplatsredskapet följer kraven när det monteras kan det innebära en fara om det inte underhålls eller granskas tillräckligt ofta.
- Genom att regelbundet kontrollera till exempel hur vintervädret och eventuell skadegörelse har inverkat på redskapet och åtgärda eventuella brister.
- Genom att säkerställa redskapens skick i den mån det är möjligt även under vintern om redskapen används av barn. Till exempel snö och is ska avlägsnas från klätterställningarnas avsatser och trappor. Lekplatsredskapen kan också tas ur bruk på vintern, så att de inte orsakar fara.

Om det konstateras att ett redskap inte är säkert ska barn och andra nekas tillträde till redskapet. På detta sätt går man till väga när monteringen av redskapet inte är klar, när ett stötdämpande underlag ännu saknas eller om en brist som medför fara har konstaterats i samband med en granskning.

Säkerhetsstandarderna ställer följande krav på lekplatsredskapen:

- Konstruktionerna ska vara sådana att barn som använder dem inte kan strypas eller fastna med huvudet, kroppen, fötterna eller fingrarna.
- För att förhindra att barnet faller måste lekplatsredskapet bland annat ha tillräckligt höga och stabila räcken.
- Underlagen måste vara av stötdämpande material, vanligen sand eller s.k. säkerhetsmattor, för att skador som orsakas om barnet faller ska kunna minskas.
- Det måste finnas tillräckligt med fritt utrymme runt lekplatsredskapen och det får inte finnas till exempel stenar eller trädrötter i närheten.

Bland annat följande faktorer inverkar på den allmänna säkerheten på lekplatsen:

- Hur redskapen är placerade.
- Lekplatsområdets placering i förhållande till annat (trafikleder och vattendrag).
- Inhägnande av området och lösningar för att förhindra att barnen lämnar det inhägnade området.
- Områdets växtlighet (det får inte finnas giftiga växter i området).

Dessutom ska det beaktas att föremål som inte hör hemma på lekplatsen, till exempel omonterade delar av redskap, inte får förvaras på lekplatsen.

Lekplatsen ska inhägnas om det finns faror för barnen i omgivningen kring lekplatsen, till exempel trafikleder eller vattendrag.

Församlingen ska sörja för att säkerhetsrisker som gäller konstruktioner som anmälts via olycksfallsbokföringen eller på något annat sätt åtgärdas omedelbart.

Trygg verksamhet

BEAKTANDE AV DELTAGARNAS SÄRSKILDA BEHOV

Deltagarnas behov påverkar säkerhetsplaneringen. Till exempel barn, unga, äldre eller rörelsehämmade samt deltagarnas antal, ålders-, konditions- eller färdighetskrav ställer olika krav på säkerheten. Det kan också uppstå en avvikande situation till exempel när minnessjuka personer eller personer som talar olika språk deltar.

I läger- och utfärdsverksamheten ska även de rådande förhållandena i terrängen, omgivningen och vädret samt ledarnas skicklighet och antal beaktas.

Nedan används småbarnspedagogik och en barngrupp som exempel. Med hjälp av motsvarande frågor kan säkerheten i all gruppverksamhet granskas.

Barnens ålder, små barn som ännu inte kan handla självständigt utan är beroende av vuxna innebär utmaningar för säkerheten, ökar de vuxnas ansvar och förutsätter handlingsförmåga i krissituationer. Säkerheten påverkas också av olika verksamhetsformers karaktär och innehåll, till exempel söndagsskola, familjeklubb eller morgon- och eftermiddagsverksamhet för skolelever.

Barn i olika åldrar deltar särskilt i församlingens småbarnspedagogik samt familje- och musikverksamhet: bebisar tillsammans med vuxna, nyfikna knattar, ivriga barn i lekåldern och något mer självständiga skolelever. En viktig utgångspunkt i säkerhetsplaneringen är att beakta de deltagande barnens ålder och utveckling. En annan viktig utgångspunkt är innehållet i verksamheten: vad gör man, i vilken omgivning och är verksamheten regelbunden eller en engångsaktivitet. På dessa grunder granskas hur stort deltagarantal som kan hanteras på en viss tillställning och hur många anställda som behövs.

Gruppstorlek

- Hur stor lokal är lämplig med tanke på barngruppen och verksamheten?
- Hur har barngruppens sammansättning beaktats när gruppens storlek har fastställts?
- Har det beaktats att om det finns 3-åringar i gruppen bör den vara mindre än en grupp med större barn?
- Antalet barn som behöver särskilt stöd och dessa barns egenskaper minskar gruppstorleken. Hur beaktas detta?
- Kommer man ihåg att personlig växelverkan, närhet och möten poängteras i småbarnspedagogiken? Verksamheten är av högre kvalitet i en liten grupp.
- Gruppstorleken är en ovillkorlig säkerhetsfaktor och en arbetarskyddsfaktor även för den anställda. På barngruppens storlek inverkar bland annat barnens ålder och utvecklingsnivå, eventuella barn som behöver särskilt stöd, eventuella rullstolar eller andra hjälpmedel, den tillgängliga lokalens egenskaper och storlek, verksamhetens karaktär osv. Hur beaktas dessa faktorer?
- Hur har det beaktats att ledaren bör vara medveten om vad varje barn gör och var barnet är när verksamheten pågår?
- Hur har det beaktats att gruppstorleken kanske måste ändras vid olika verksamhetsställen på grund av utrymmet?
- Hur beaktas säkerhetsaspekterna när en anställd är ensam med en barngrupp?
- Hur påverkar gruppstorleken innehållet i verksamheten?
- Hur påverkar gruppstorleken och antalet anställda utfärder och vistelser utomhus?
- Hur många personer (barn) får befinna sig i lokalen enligt brandsäkerhetsbestämmelserna?

Församlingen ska enligt en bedömning ge deltagaren till exempel följande uppgifter redan före tjänsten, till exempel ett läger eller en utfärd:

- Hur krävande verksamheten är och vilka förutsättningar, krav och begränsningar som ställs på deltagarna i fråga om hälsotillstånd och andra personliga färdigheter.
- Förberedelser som förväntas av deltagarna, eventuella förkunskaper och färdigheter som krävs och handlingar eller tillstånd utfärdade av myndigheter som eventuellt krävs för deltagande.
- Verkningar till följd av deltagandet som är av bestående natur eller som är kostsamma och besvärliga att ändra på senare.

- Utrustning som deltagaren förväntas ha med sig och eventuella begränsningar i användningen av egen utrustning.
- Information om sådana omständigheter i verksamheten som kan ha betydelse för deltagarnas hälsa eller som annars kan antas inverka märkbart på deltagarnas motivation att delta i verksamheten (t.ex. om deltagarna kommer i kontakt med djur eller om det finns andra allergirisker).
- Nödvändiga instruktioner om hur man ska uppträda och handla (t.ex. att det är förbjudet att delta i programmet i onyktert tillstånd), relevant handledning i hur man använder personlig skyddsutrustning (t.ex. hjälm, skyddsglasögon), förfarandet och instruktioner för nödsituationer och om hur man avbryter verksamheten i den händelse att deltagaren upptäcker en allvarlig risk för hälsa eller egendom, samt nödvändiga säkerhetsanvisningar och instruktioner för omständigheter som eventuellt bör beaktas efter aktiviteten.
- Vem som ansvarar för säkerheten eller att en ansvarig person utses och meddelas till deltagarna. Detta är särskilt viktigt i verksamhet som leds av volontärer eller minderåriga.

Förhandsinformation som gäller läger- och utfärdsverksamhet bör tydligt och förståeligt ge information om förhållandena och kraven så att deltagarna är medvetna om vad de deltar i och vid behov kan be om mer information. Vid behov kan man på nytt gå igenom faktorer som påverkar deltagarnas säkerhet och precisera dessa när lägret eller utfärden börjar, till exempel med en säkerhetsrådgivning.

Att ge förhandsinformation grundar sig på konsumentskyddslagen, enligt vilken en konsument eller en person som är jämförbar med en konsument har rätt att bedöma riskerna som är förknippade med konsumenttjänsten. Uppgifterna ska ges skriftligt om det inte av särskilda skäl är mer ändamålsenligt att ge informationen i annan form.

Deltagarna ombeds att på förhand lämna uppgifter som hjälper församlingen att planera en säker tjänst för deltagarna. Även för kortvariga aktiviteter kan det behövas sådana uppgifter av deltagarna som är av betydelse för programmet. För att få förhandsuppgifter är det bra att som hjälpmedel använda en särskild blankett eller ett deltagarkort, som kan göras upp enligt de behov som finns i olika verksamhetsformer inom församlingen och på ett sådant sätt att man kan avvärja fara för hälsa eller egendom till följd av deltagandet. Om det till exempel är mycket sannolikt att deltagarna hamnar i vattnet under aktiviteten ska deltagarnas simkunnighet kartläggas på förhand. Om verksamheten förutsätter speciellt god fysisk eller psykisk kondition eller vissa färdigheter kan förhandsuppgifter om deltagarnas hälsotillstånd och färdigheter behövas. I lägerverksamheten kan sjukdomar och medicinering, allergier och födoämnesallergier som bör beaktas redas ut med en separat blankett för hälsouppgifter. Det bör finnas en tillräcklig grund för att samla in uppgifter (GDPR).

Personalen måste alltid ha kontaktuppgifterna till minderåriga deltagares vårdnadshavare för att vid behov kunna kontakta dem. Uppgifterna ska begäras innan verksamheten börjar till exempel med hjälp av ett deltagarkort. Beträffande barn under 16 år behövs enligt lagen vårdnadshavarens samtycke för att barnen ska få delta och för att spara personuppgifterna.

För program som innebär stora risker ska man separat be om vårdnadshavarens samtycke om barnet är under 18 år. Vårdnadshavaren ska bekräfta samtycket skriftligt. Sådana aktiviteter är bland annat aktiviteter som kräver särskilt kunskande och innebär större risker än normal verksamhet samt utfärder som till exempel klippklättring eller sänkning nedför en klippa, kanotfärder och ridning.

Beträffande mångkulturella deltagare och deltagare som talar ett främmande språk måste församlingen beakta deras möjligheter att förstå instruktioner samt seder, föreställningar och värderingar som är förknippade med kultur. Bland de anställda måste det finnas ett tillräckligt antal språkkunniga arbetstagare eller tolkar i förhållande till deltagarantalet. I program som innebär stora risker är det särskilt viktigt att instruktionerna ges på deltagarnas modersmål eller på ett språk som båda parterna behärskar. Det ska alltid säkerställas att deltagarna har förstått instruktionerna.

Om man redan på förhand känner till att deltagarna har särskilda behov med anledning av sitt fysiska eller psykiska hälsotillstånd eller om man vet att de av någon annan orsak behöver särskild omsorg, måste församlingen beakta detta när antalet anställda planeras och i yrkesskicklighetskraven. Det måste säkerställas på förhand att församlingen har kontaktuppgifterna till vårdnadshavaren eller vårdaren om deltagaren har särskilda behov och om vårdnadshavaren eller vårdaren inte är med på läget. Om en person som deltar i ett läger inte har rättshandlingsförmåga krävs vårdnadshavarens tillstånd för att personen ska få delta. I detta fall ska också särskild uppmärksamhet fästas vid att få förhandsuppgifter om deltagaren.

ANTALET ANSTÄLLDA

Antalet anställda måste vara tillräckligt i förhållande till verksamhetens karaktär, antalet deltagare, deltagarnas ålder och särskilda behov. De anställda måste ha fått den utbildning och introduktion som uppgifterna förutsätter. Antalet närvarande anställda kan variera beroende på om det finns vuxna församlingsmedlemmar (volontärer) som tar ansvar. Till personalen kan även höra studerande som genomgår arbetspraktik eller inläring i arbetet. Det slutliga ansvaret för säkerheten i verksamheten har församlingen och de anställda. I läger deltar förutom de anställda som ordnar verksamheten även anställda som sköter köks- och fastighetsuppgifter. Deras antal bör beaktas när det totala antalet anställda beräknas.

För vissa former av lägerverksamhet finns vägledande rekommendationer om behovet av arbetskraft i proportion till antalet deltagare. I [Ett stort under - planen för konfirmandarbetet](#), som godkännts av biskopsmötet 2017, tas ställning till antalet anställda i konfirmandundervisningen. Enligt rekommendationen i planen bör det finnas åtminstone en vuxen ledare hela tiden närvarande för varje påbörjad grupp med tio unga, hjälpledarna medräknade. Särskild uppmärksamhet ska också fästas vid antalet anställda på läger och utfärder som ordnas bland annat för barn, unga med särskilda behov, personer med psykiska problem, utvecklingsstörda, minnessjuka och personer som omfattas av arbetet bland missbrukare.

När personalresurserna planeras är det bra att beakta eventuella sjukdomsfall bland de anställda och planera hur en sådan situation löses. Det är viktigt med kontinuitet även i aktiviteter som leds av volontärer. Om aktiviteter annulleras

på grund av ett sjukdomsfall ska både deltagarna och vid behov deras vårdnadshavare få tillräckligt med information om detta. Säkerhetsrisker kan uppstå särskilt om aktiviteter som riktar sig till minderåriga annulleras utan att vårdnadshavarna får information om detta.

Vid sidan om ett säkert genomförande av verksamheten är ett tillräckligt antal anställda en fråga som gäller de anställdas säkerhet och ork. En underdimensionerad personalstyrka utgör en risk såväl för de anställdas som för deltagarnas säkerhet. En sådan risk uppstår speciellt om en anställd eller en volontär ansvarar för en aktivitet ensam. Därför bör ingen aktivitet vara helt beroende av bara en person. En minderårig volontär bör inte få leda en aktivitet ensam utan till exempel i klubbar bör man arbeta i par.

Det är viktigt att säkerställa att volontärer, studerande och praktikanter har tillräckliga förutsättningar att handla på ett säkert sätt och att inte deltagandet till exempel i lägerverksamhet medför skada eller fara för deras säkerhet eller hälsa. Även de bör följa de säkerhetsanvisningar som gäller för arbetet och arbetsplatsen och använda eventuell personlig skyddsutrustning och hjälpmedel. Personer som leder särskilda aktiviteter, även köpta programtjänster, ska dessutom ha ett kompetensintyg godkänt av den aktuella branschen. Detta gäller till exempel grenförbundens intyg för vägglättring, klippklättring eller paddling.

Alla som genomför verksamheten, oavsett om de är anställda, studerande eller volontärer, ska göras förtroagna med säkerhetsföreskrifterna. Alla måste känna till uppgiftsfördelningen bland de anställda och hur ledningsansvaret bestäms vid en olycka, t.ex. vem som räddar, ger första hjälpen, larmar hjälp eller ger anvisningar. I mer riskfyllda aktiviteter är det klokt att gå igenom uppgiftsfördelningen innan verksamheten inleds.

Man bör sörja för de anställdas säkerhetskunnande och attityder till säkerhet även i andra situationer än under verksamhetens gång eller vid dess början. Säkerhetsutbildning och beredskapsövningar bör ordnas för de anställda åtminstone vart tredje år. Då repeteras larmåtgärderna, användningen av räddnings- och släckningsutrustning, återupplivning och tillvägagångssätten i de vanligaste sjukdomsfallen och olyckorna i praktiken. Anställda som ansvarar för läger- och utfärdsverksamhet ska ges tillfälle att delta i säkerhetsutbildning en gång per år. De anställda bör i synnerhet öva sig på att samarbeta. Övningar kan ordnas till exempel i samarbete med räddningsmyndigheterna. Över utbildningar och övningar förs bok så att datum, teman och deltagare samt vem som ledde utbildningen eller övningen antecknas.

FÄRDIGHETER I FÖRSTA HJÄLPEN OCH UTBILDNING I PRIMÄRSLÄCKNING

Det är viktigt att de anställda har tillräckliga färdigheter i första hjälpen, räddning och primärläckning. Utbildningen kan ordnas av [Finlands Röda Kors](#) (FRK), men även till exempel av lokal utbildad personal inom hälso- och sjukvården och sjukvårdsläroanstalter samt räddningsmyndigheter. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid att personen som ansvarar för läger- och utfärdsaktiviteternas program och säkerhet har tillräckliga färdigheter. Alla anställda måste kunna slå larm och känna till olika sätt att kalla på hjälp.

I läger- och utfärdsaktiviteter ska det finnas åtminstone en person som har utbildning i första hjälpen (minst FRK:s Fhj 1 eller motsvarande kunskaper och färdigheter) och en person som har utbildning i primärläckning. För anställda som har fått utbildning i första hjälpen ska förnyad utbildning ordnas tillräckligt ofta: till exempel Fhjr-kortet gäller i tre år. Alla anställda ska ges grundläggande utbildning i hur man ger första hjälpen. Det är församlingens uppgift att sörja för personalens utbildning och upprätthålla personalens färdigheter.

Kraven på färdigheter i första hjälpen och räddningsåtgärder är större när man rör sig i terrängen eller i förhållanden där det kan dröja längre än vanligt innan man får hjälp. Då ska ledarna ha minst FRK:s Fhj 2-utbildning i första hjälpen eller motsvarande kunskaper och färdigheter som är tillämpliga på aktiviteten. Tillräckliga språkkunskaper behövs när det finns deltagare med en mångkulturell bakgrund.

LIVSMEDELSSÄKERHET

Församlingen är skyldig att se till att livsmedlen som serveras i anslutning till verksamheten är färska och förvaras på ändamålsenligt sätt (t.ex. att kylkedjan inte bryts). Kraven som gäller tillredning och servering av mat överenskomms med kommunens hälsovårdsinspektör i samband med lägerverksamhet. Församlingen ansvarar för att alla som arbetar med livsmedelshandling har tillräcklig livsmedelshygienisk kompetens för sina uppgifter. Med livsmedelshygienisk kompetens avses behärskande av grunderna i livsmedelshygien, kontinuerligt upprätthållande och uppdatering av kunskaper och färdigheter samt beaktande av aktuella förändringar i branschen/på arbetsplatsen/inom verksamheten som en del av företagets egenkontroll. Målet med livsmedelshygienisk kompetens är att säkerställa att aktören producerar och överläter trygga livsmedel till kunderna.

Om livsmedelshygienisk kompetens föreskrivs i:

[bilaga II kapitel 12 punkt 1 i Europeiska unionens allmänna förordning om livsmedelshygien \(852/2004/EU\)](#)

[livsmedelslagen \(23/2006\)](#)

[Eviras bestämmelse om hygienkompetens \(1/2009\)](#)

[jord- och skogsbruksministeriets förordning om livsmedelshygien i anmälda livsmedelslokaler \(1367/2011\)](#).

Till arbete i livsmedelsbranschen hör att den anställda kan hantera livsmedel på ett säkert sätt. Den anställda visar sitt kunnande med ett hygienpass. Det finländska hygienpasset i livsmedelsbranschen har utvecklats för att främja livsmedelssäkerheten.

Vem måste ha ett hygienpass?

En anställd som arbetar i en livsmedelslokal och hanterar lättfördärliga, oförpackade livsmedel måste ha hygienpass.

Livsmedelslokaler är till exempel:

1. kaféer, restauranger och hamburgerbarer
2. livsmedelsaffärer, dvs. affärer som säljer mat
3. storkök, bagrier och fabriker som tillverkar livsmedel.

Lättfördärliga livsmedel är till exempel mjölk, kött och fisk.

Största delen av de typiska situationerna där livsmedel hanteras i församlingarna förutsätter inte att anställda och volontärer skaffar hygienpass. Exempel på sådana är olika kaféer i egen regi, livsmedelsutdelning och mellanmål till grupper. På [Eviras webbplats](#) finns en tabell över uppgifter som kräver eller inte kräver hygienpass av en anställd.

VATTENAKTIVITETER

Vid lägerplatser som ligger vid stranden av vattendrag är det viktigt att beakta sjösäkerheten. Det ska finnas ett tillräckligt antal livbåtar och/eller -bojar vid stranden. På badstranden placeras en anslagstavla med anvisningar om att slå larm och ge första hjälpen. På tavlan kan man också meddela andra varningar och förbud. Man kan till exempel nämna om stora stenar som finns på sjöbotten eller förbjuda användningen den av motordrivna vattenfarkoster. Dessutom ska man beakta säkerhetsrekommendationerna för badstränder som Finlands Simundervisnings- och Livräddningsförbund har utarbetat. I dessa rekommenderas bl.a. att det säkra badområdet märks ut, att botten nära stranden granskas med regelbundna mellanrum samt att det finns förstahjälpen- och livräddningsredskap och ett larmsystem.

Vid planeringen av platser för vinterbadande kan man ta hjälp av Tukes informationskort som gäller [säkerhet vid vinterbadande](#).

Att simma

- Badstranden ska alltid granskas innan någon beger sig ut i vattnet. Även en bekant strand ska granskas efter vintern. Hopptorn rekommenderas överhuvudtaget inte.
- Badstranden är den enda platsen där man får simma. Badområdet ska alltid vara avgränsat.
- Det är absolut förbjudet att dyka om botten inte har undersökts.
- Det är endast tillåtet att simma under övervakning. Man får simma endast när en badvakt är på plats och med dennes tillstånd.
- Till badvakter väljs räddningskunniga vuxna. Antalet badvakter ska ställas i proportion till antalet personer som simmar och när det är fråga om en grupp är det nödvändigt att ha badvakter i par. De ska kunna rädda offret även på det mest krävande stället i området.
- Badvakterna ska ges utbildning och instruktioner. Badvakternas uppgift är också att förebygga olyckor till exempel genom att ingripa i riskbeteende. En badvakt får inte syssla med annat på samma gång, till exempel vara samsatt med sin telefon.
- Alla får ett par som ser till att den andra också kommer upp ur vattnet. Detta är ett bra sätt att kontrollera en stor grupp som simmar.
- Ingen får simma ensam.
- Ett bra sätt är att ha samma badtider varje dag.
- På badplatsen behövs en livbåt och livräddningsredskap.

Att åka båt

- När man rör sig på vattnet ska det finnas räddnings- eller flytväst åt alla.
- Det är viktigt att båtarna som används är i skick.
- Vattenområdet där man får röra sig med båtar, jollar, kanoter och trampbåtar ska märkas ut eller så kommer man överens om var man får röra sig.
- När båtar används måste en båt alltid finnas kvar vid stranden för ett eventuellt räddningsuppdrag.
- På vattnet får man röra sig endast under övervakning.
- I en liten båt ska man alltid ha flytvästen på sig. Västen ska fästas ordentligt även mellan benen.
- Med en flytväst hålls man på ytan, men endast räddningsvästarna vänder en medvetlös person i rätt läge. Västarnas funktion ska testas varje år.

Badområdet och rutten där man får röra sig med båt eller kanot ska märkas ut tydligt så att även döva eller personer med nedsatt hörsel kan röra sig tryggt. Med dessa personer är det bra att komma överens om ett visuellt sätt att kommunicera när de simmar eller rör sig på vattnet.

MASKINER OCH ANORDNINGAR

Fastighetsväsendet ansvarar för säkerheten i fråga om maskiner och anordningar samt motsvarande redskap som hör till församlingens fastigheter. Den säkerhetsansvariga ansvarar för säkerheten hos maskiner och anordningar som används i verksamheten och personens uppgifter antecknas i säkerhetsdokumentet. Maskiner och anordningar (t.ex. snöskotrar, terränghjulingar, motorsågar och andra handredskap) ska lämna sig för verksamheten som utövas och uppfylla de bestämmelser som gäller dessa. Exempel på sådana bestämmelser är [statsrådets förordning om maskiners säkerhet](#) (400/2008) och [statsrådets förordning om säker användning och besiktning av arbetsutrustning](#) (403/2008).

Maskinerna och anordningarna ska granskas och underhållas regelbundet. I säkerhetsdokumentet ska det redogöras för kraven som gäller service och underhåll av maskinerna och anordningarna. Det är klokt att utarbeta en serviceplan för granskningen och servicen på maskiner och anordningar och föra en servicebok. Förutom serviceplanen och regelbunden service ska maskinernas och anordningarnas skick följas kontinuerligt och eventuella brister ska repareras i enlighet med hur allvarliga bristerna är. Vid behov ska maskiner och anordningar som orsakar fara tas ur bruk.

Om verksamheten eller evenemanget ordnas på en väg är det viktigt att beakta trafiksäkerheten och följa bestämmelserna som gäller fordon och övriga färdmedel samt bestämmelserna om väg- och terrängtrafik, till exempel [vägtrafiklagen](#) (267/1981) och [förordningen](#) (182/1982), [terrängtrafiklagen](#) (1710/1995) och [förordningen](#) (10/1996) och [lagen om enskilda vägar](#) (560/2018). Även officiella snöskoterrutter omfattas av vägtrafiklagstiftningen.

I vägtrafiklagstiftningen finns bland annat krav som gäller snöskotrar och skyddsutrustning. Om verksamheten eller evenemanget ordnas vid ett vatten-

drag ska bestämmelserna som gäller sjötrafik iakttas, till exempel [sjötrafiklagen](#) (463/1996) och [förordningen](#) (124/1997) samt [lagen om säkerhet och utsläppskrav för fritidsbåtar](#) (1712/2015). Sjötrafiklagen innehåller bestämmelser bland annat om farkosters konstruktioner, utrustning och skick. I programtjänster som ordnas på vattnet kan det vara nödvändigt att föra både servicedagbok och båtdagbok.

KONSTRUKTIONER

Olika konstruktioner som används i verksamheten ska vara hållfasta och säkra och lämpa sig för aktiviteten. Konstruktionerna ska uppfylla gällande säkerhetskrav. Kommunens byggtillsynsmyndigheter övervakar omständigheterna som gäller konstruktioners säkerhet och byggnad samt ger instruktioner.

Det rekommenderas att ritningar och hållfasthetsberäkningar görs för konstruktionerna. Uppgifter om vem som har ritat och byggt konstruktionerna som används samt tidpunkten för byggandet bör också antecknas i säkerhetsdokumentet. Det rekommenderas att planeringen och det tekniska genomförandet av banor görs av någon som är insatt i och specialiserat sig på dessa. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid säkringen av linbanor och motsvarande konstruktioner.

Konstruktioner som verksamhetsutövaren innehar eller sköter och som används när tjänsterna tillhandahålls (t.ex. spångar och dragbräden) ska med stöd av omsorgsplikten underhållas och granskas med regelbundna mellanrum. Det rekommenderas att en underhållsplan upprättas för underhållet och granskningen och att en servicedagbok förs över dessa. En person som ansvarar för säkerhetsfrågor ska ha utsetts för underhållet och granskningen av konstruktionerna. Personens namn och kontaktuppgifter ska antecknas i säkerhetsdokumentet. Dessutom ska konstruktionernas skick följas kontinuerligt och eventuella brister ska åtgärdas i enlighet med hur allvarliga de är. Vid behov ska konstruktioner som innebär en fara tas ur bruk.

BYGGNADER OCH INKVARTERING

Vid uppförande av byggnader som till exempel inkvarterings-, samlings-, och affärslokaler samt lokaler som kan jämföras med byggnader, till exempel tält, grilltak och flyttbara fritidsbostäder, ska man bland annat beakta bestämmelserna som gäller byggande (t.ex. byggnadernas hållfasthet) ([markanvändnings- och bygglagen](#) 132/1999, nedan MBL, och de föreskrifter och bestämmelser som utfärdats med stöd av denna lag) samt brandsäkerhetsbestämmelserna enligt lagstiftningen som gäller räddningsväsendet. Enligt MBL ska en byggnad och dess omgivning ”hållas i sådant skick att den hela tiden uppfyller de sanitära kraven, kraven på säkerhet och användbarhet och inte medför miljöolägenheter eller förfular omgivningen” (MBL 166 § 1 mom.). I 5 mom. i samma paragraf föreskrivs att ”byggnadens ägare ska övervaka i vilket skick de konstruktioner som är viktiga med tanke på byggnadens bärförmåga är”.

Enligt de ovannämnda bestämmelserna ska byggnaderna ha ett tillräckligt antal utrymningsvägar som också ska vara tydligt utmärkta. Byggnaderna ska ha brandvarnare eller brandlarmläggningar av annat slag. Man ska också säkerställa att

primärsläckningsutrustningen är lätt tillgänglig. Närmare krav på monteringen av brandvarnare föreskrivs i lagstiftningen som gäller räddningsväsendet och i byggnadsbestämmelserna. Om personer övernattar i tält som värms upp med en kamin eller en motsvarande anordning kan brandsäkerheten säkerställas genom oavbruten övervakning.

Arbetsredskap som garanterar fysisk trygghet

FYSISK OKRÄNKBARHET OCH REAKTIONER VID HOT OM VÅLD

Var och en har rätt till fysisk trygghet och därför är det viktigt att förbereda sig på en situation där det råder hot om våld. I en situation där en person hotar med våld är det viktigt att kunna handla målmedvetet och lugnt.

Att möta en våldsamt person

När du hamnar i en hotfull situation

- Försök att på något sätt få människor som befinner sig i närheten att märka situationen.
- Slå larm så fort du kan. Slå helst larm som en förebyggande åtgärd. Ring vid behov nödcentralen 112.
- Lugna ner dig genom att andas lugnt och djupt. Tala lugnt och tydligt till personen som hotar dig. Använd korta meningar. Försök få personen att sätta sig och diskutera.
- Försök inte övermanna personen ensam. Tillkalla andra anställda. En anställd talar med personen och de andra tryggar och iakttar situationen längre bort.
- Dra dig tillbaka och fly så fort det är möjligt. Försök ha ett bord eller ett annat hinder mellan dig och personen som hotar dig. Om personen närmar sig ska du försöka göra det svårare för honom eller henne att ta sig fram genom att placera möbler eller andra föremål i vägen.

Ett enskilda yttrande, en hotelse som yttrats i ilska

- Meddela personen som hotat dig att hotelser inte tillåts och be personen uppföra sig sakligt.
- Anteckna innehållet i hotelsen som personen eller dennes närstående/gäst har yttrat i dokumenten.
- Rapportera hotelsen till chefen och vid behov till andra anställda.
- Fyll i händelserapporten och ge den till chefen.

Klart hot om våld som riktas direkt mot en person eller mot en annan person som nämns vid namn

- Meddela personen som hotat dig att hotelser inte tillåts och be personen uppföra sig sakligt.
- Avlägsna dig om du är ensam. Tillkalla andra anställda.
- Anteckna innehållet i hotelsen som personen eller dennes närstående/gäst har yttrat i dokumenten.

- Om hotelsen gäller en annan person ska du informera honom eller henne om hotelsen. Du kan meddela den som hotas vem som har yttrat hotelsen om du vet vem personen är. Den som är föremål för hotelsen lämnar själv en begäran om utredning till polisen.
- Rapportera alltid hotelser till chefen.
- Tala vid behov om situationen för de andra anställda.
- lämna en begäran om utredning till polisen. Du kan meddela den hotfulla personens personuppgifter utan att bryta mot din tystnadsplikt. (Olaga hot: [strafflagen 25:7](#))
- Fyll i anmälningsblanketten och ge den till din chef. Chefens sörjer för att blanketten skickas till arbetarskyddschefen och företagshälsovården. Alla händelser som avviker från en god säkerhetsnivå meddelas i en händelse-rapport till chefen.

FÖRFÖLJELSE

Med förföljelse avses här upprepat trakasseri som en enskild person riktar mot en annan. I Finland är förföljelse sedan ingången av 2014 ett brott. Enligt lagen gör den sig skyldig till förföljelse som upprepade gånger hotar, följer efter, iakttar, eller kontaktar eller på något annat jämförbart sätt obehörigen förföljer någon annan så att förfarandet är ägnat att skapa rädsla eller ångest hos den som förföljs. För brottet kan personen dömas till böter eller fängelse i högst två år ([strafflagen 25:7 a](#)). Förföljelse är ett brott som hör under allmänt åtal, dvs. åklagaren väcker åtal även om målsäganden inte yrkar på straff.

Församlingsanställda har precis som alla andra rätt till ett privatliv och till okränkbarhet. När en anställd med anledning av sitt arbete blir föremål för förföljelse är det viktigt att han eller hon inte är ensam i sin situation. Arbetsgivaren är skyldig att ställa sig på den anställdas sida, uppmana honom eller henne att göra en polisanmälan och komma ur situationen.

På THL:s webbplats (på finska) finns ett [hjälpmedel för att kartlägga trakasseri och förföljelse](#).

[Viola ry:s projekt om förföljelse](#) (finskspråkigt material).

PSYKOSOCIALT STÖD OCH TJÄNSTER

En person som blivit utsatt för våld, en uppskakande händelse eller någon annan hotfull situation kan behöva psykosocialt stöd. I alla situationer där det behövs psykosocialt stöd och krishjälp är det viktigt att stanna upp och fastställa hur stort stöd som behövs och vem som behöver stöd. Om offret eller den som varit med om någonting uppskakande hör till den egna arbetsgemenskapen eller om händelsen berör församlingen direkt kan stöd inte ges av den egna församlingens anställda eller medlemmar i församlingens krisgrupp, utan det är bra att de är utomstående experter från företagshälsovården eller den lokala hälso- och sjukvården eller socialjouren.

När en uppskakande händelse inträffar i församlingens verksamhet, till exempel på ett läger, är de anställda själva delaktiga. Det är viktigt att på förhand komma

överens om vilken utomstående part som kontaktas i en krissituation. Det kan till exempel vara den lokala kriscentralen och kyrkoherden. Den hjälpande parten i en krissituation bör anteckna verksamheten eller händelsen i säkerhetsdokumentet. Det bör också antecknas vilka myndigheter som kontaktas och i vilken ordning.

Bedömningen av vårdbehovet kan endast göras av en utbildad person inom hälso- och sjukvården, även om en erfaren krismedarbetare inom kyrkan kan identifiera ett uppenbart behov. Akut krishjälp ges till offer för plötsliga traumatiska kriser. Utgångspunkten för krisarbetet är att psykisk första hjälpen och samtalshjälp i ett tidigt skede aktivt erbjuds alla som har varit med om en plötslig, uppskakande händelse eller oväntat förlorat en närstående. Syftet med krisarbete är att främja följande:

- Att livet normaliseras och att personen kan återgå till den ”normala vardagen”.
- Att ett posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) identifieras i ett så tidigt skede som möjligt och att personen hänvisas till vård och stöd ges till familjen/samfundet.
- Att resiliens, dvs. psykisk motståndskraft, ”utvecklas”, ökar.
- Uppföljning; vid behov hänvisning till fortsatt vård.
- Förebyggande arbete (förebygga depression, ökad användning av rusmedel osv.).
- Stöd för att gå igenom en uppskakande händelse > förebyggande av traumatisering.

En traumatiserande händelse är en situation av vilket slag som helst som individen upplevt som hotfull och som orsakar ovanligt kraftiga reaktioner som stör det normala livet. En traumatiserande händelse kan beröra en enskild person (en närståendes död, att bli offer för våld) eller en familj, en grupp eller ett samfund (beväpnat rån, olycksfall på arbetsplatsen, en arbetskamrats självmord eller en storolycka). En enskild traumatiserande händelse orsakar s.k. trauma av typ I. En återkommande traumatiserande faktor i människans liv (t.ex. familjevåld, incest, mobbning i skolan/på arbetsplatsen) orsakar s.k. trauma av typ II.

Vid en akut kris är det viktigt att psykosocialt stöd erbjuds aktivt till alla parter under de första dygnet. Det är då viktigt att säkerställa att människor som hamnat mitt i krisen inte lämnas ensamma i denna situation. Deras akuta behov beaktas och en bedömning av vårdbehovet görs. Under de första veckorna behandlas det som skett gemensamt, familjernas och individernas egna nätverk stärks, akut krisarbete görs och vårdbehovet bedöms ytterligare.

Det är ett långsiktigt arbete att gå igenom en uppskakande händelse. Därför följs situationen under en period på mellan tre och sex månader. Under denna period bedöms också vårdbehovet, stöd erbjuds och personen hänvisas till kamratstöd.

EFFEKTIVERAT UNGDOMSARBETE

Med effektiverat ungdomsarbete avses verksamhet i form av aktiverande ungdomsarbete som stöder den unga i och efter en krissituation. Åtgärderna är riktade till alla unga som på något sätt har berörts av krisen, antingen direkt eller indirekt. Arbetet omfattar alla unga som behöver stöd av något slag för att hantera krisen – oberoende av deras situation.

I praktiken betyder effektiverat ungdomsarbete att den unga bättre kan nå en

vuxen, till exempel genom att förlänga ungdomslokalernas öppettider, samtal och närvaro på ställen där unga samlas. På mötena kan den unga diskutera krisen kollektivt eller i samtal på två man hand med en vuxen.

Effektiverat ungdomsarbete är samordnat multiprofessionellt krisrelaterat samarbete för att stödja den unga. Det viktigaste är att varje ung människa kan möta en trygg vuxen i en trygg miljö under krisen. Unga som behöver särskilt stöd och stöd i form av hälsovårdstjänster hänvisas till psykologiskt stöd.

Krisens olika skikt ur ungdomsarbetets synvinkel

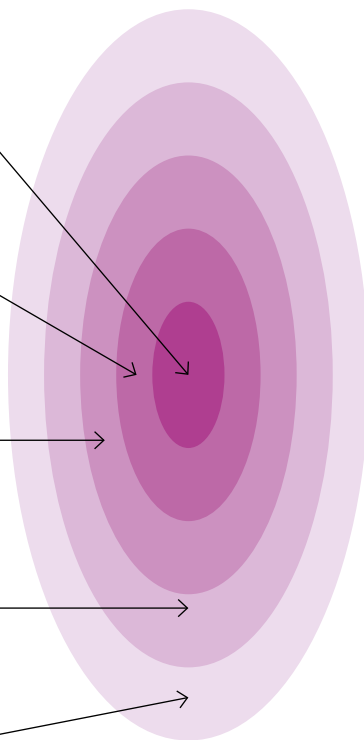
Personer som berörs mest av krisen:
Ges experthjälp

Personer som betraktat krisen från sidan:
Beaktas delvis av experthjälp
Får ofta stöd av gruppen

De delaktigas familjemedlemmar och närstående:
Experthjälp tillgänglig om personerna söker hjälp
Kyrkan och socialväsendet uppmärksammar

De delaktigas övriga närmaste krets:
Omfattas inte av experthjälp, kan söka hjälp
Omfattas delvis av gruppens stöd.

Andra som berörs av situationen:
Omfattas ibland av gruppens stöd.



En lokal eller liten kris berör närmast en viss ort eller t.ex. en stadsdel. De berörda kommer inte någon annanstans ifrån. De delaktiga är en eller några personer, ingen omfattande grupp av indirekt berörda.

En regional eller mer omfattande kris berör även andra orter eller i övrigt flera samhällen. Det kan finnas flera delaktiga, delaktiga annanstans ifrån eller en omfattande grupp som berörs indirekt. Man kan identifiera sig med krissituationen mer allmänt. Situationen är mycket synlig i medierna.

En riksomfattande kris eller en kris som berör alla berör förutom en viss ort även ett stort antal unga i hela landet. Många kan identifiera sig med krissituationen och medkänslan är stark.

En internationell kris kan ta sig uttryck i en lokal, regional eller riksomfattande kris.

Beredskapsplanering i ungdomsarbetet och vikten av samarbete

Effektiverat ungdomsarbete görs i det yttersta krisskiktet som sällan omfattas av professionell krishjälp. Syftet med en lokal krisberedskapsplan är att hitta gemensamma sätt för parter som arbetar med unga att förebygga och förbereda sig på kriser, ge unga rätt stöd i krissituationer samt hjälpa unga att klara sig igenom kriser. Med tanke på de ungas välbefinnande är det viktigt att olika aktörer samarbetar smidigt, att olika slags kunskande sammanslås och att åtgärderna kompletterar varandra. För att samarbetet ska lyckas krävs att aktörerna känner och uppskattar varandras insatser och kunskande.

Beredskapsplanens viktiga uppgift är att fastställa och göra ungdomsarbetets verksamhet i krissituationer känd – hur det stöder och kompletterar andra aktörers insatser i en krissituation, vad som är ungdomsarbetets särskilda kompetens och uppgift som helhet. Det kunskande församlingens ungdomsarbetare har i fråga om att möta och samtala med unga människor som hamnat i en kris är av stor betydelse och värdefull. Enligt [beredskapslagen](#) (1.3.2012) har statliga myndigheter, statens affärsverk och kommunerna lagstadgad skyldighet att säkerställa att deras uppgifter kan skötas utan störningar under alla förhållanden. Med beredskapsplaner förbereder man sig på störningar under normala förhållanden, storolyckor och undantagsförhållanden. Ungdomsarbetets uppgift och roll i kommunens krisberedskap är klar först när den har inkluderats i den allmänna beredskapsplanen.

Ungdomsarbetets krismapp

I ungdomsarbetets krisberedskapsprojekt har olika slags lokala modeller utvecklats för att inleda multiprofessionellt effektiverat ungdomsarbete för krissituationer. Under projektets gång har man också utarbetat Ungdomsarbetets krismapp, som är avsedd för ungdomsarbetare som anvisning för krissituationer och som databank i vardagen. Krismappen är ett verktyg för att utveckla ungdomsarbetets krisberedskap och stärka samarbetet mellan olika aktörer. Mappen innehåller: en lokal beredskapsplan för ungdomsarbetet, bakgrundsinformation om ungdomsarbetets roll i krisberedskapen, information om unga och kriser, en arbetsbok för att utarbeta eller uppdatera en beredskapsplan. En beredskapsplan som utarbetats med hjälp av modellerna i arbetsboken innehåller olika verksamhetsmodeller för effektiverat ungdomsarbete och olika krissituationer. Den riksomfattande krisberedskapsverksamheten inom ungdomsarbetet samordnas av det kommunala ungdomsarbetets kompetenscentrum Kanuuna ry.

ORO FÖR EN DELTAGARES SÄKERHET

Ibland väcker ett barns, en ung människas eller i vissa situationer även en vuxens hemmaförhållanden oro hos en församlingsanställd. Oron kan bero på hemförhållandena till exempel när

- det finns spår av misshandel
- personen inte vill eller inte vågar gå hem
- personen själv berättar att hon eller han blivit försummad, illa behandlad eller utnyttjad

- personens beteende förändras eller är oroväckande
- en ung använder rusmedel på ett oroväckande sätt
- ingen hämtar barnet till exempel efter en klubb eller ett läger
- den som hämtar barnet är klart berusad
- en person under 16 år berättar att han eller hon sällskapar med eller har en sexuell relation till en vuxen
- föräldern beter sig aggressivt, tvingande eller hotfullt mot barnet eller andra människor.

En kyrkligt anställd bör kunna identifiera de situationer där en person är eller kan vara offer för psykiskt, andligt, fysiskt eller sexuellt våld. Målet med den gällande barnskyddslagen är att öka beredskapen att snabbt anmäla ett barnskyddsbehov. Enligt lagen är det skäl att göra en anmälan när man märker tecken som gör det nödvändigt att reda ut ett eventuellt behov av barnskyddsåtgärder. Det räcker med enbart en misstanke om ett behov av barnskydd. Församlingens alla anställda och även förtroendevalda har lagstadgad skyldighet att informera kommunens sociala myndigheter om de fått vetskap om ett barn eller en ung person under 18, vars behov av vård och omsorg, omständigheter som äventyrar utvecklingen eller beteendet förutsätter att behovet av barnskydd utreds.

Proaktiva åtgärder är till nytta

- Det är viktigt att det finns en utsedd person i församlingen som är insatt i detaljerna i barnskyddslagen och som vid behov kan rådfrågas.
- Alla som deltar i fostransarbetet gör sig förtrogna med instruktionerna ur barnskyddets synvinkel och vågar agera när det väcks oro. Barnskyddslagen innehåller bestämmelser om anmälningsskyldigheten. [Barnskyddslagen \(417/2007\)](#) 25 §.
- De anställda ska ha telefonnumret till socialjouren på orten lätt tillgängligt (till exempel sparat i telefonen) om det uppstår ett överraskande barnskyddsärende eller om de behöver råd.
- De anställda kan också hänvisa en person till ett ställe som erbjuder hjälp till vuxna, till exempel ett skyddshem.

Yrkesskicklighet är att fråga och lyssna

- Oro för ett barn eller en vuxen kan väckas i en enskild situation eller småningom via mindre tecken. Vidta åtgärder när du känner oro. Skjut inte upp beslutet att agera.
- I de flesta situationer är det viktigt att samtala med barnet eller den unga. Det är bra att en annan vuxen är med.
- När du talar med ett barn eller en ung person ska du ställa direkta frågor och använda direkta uttryck som inte kan missuppfattas. När det gäller till exempel våld är det bra att ställa en direkt men ändå inte ledande fråga: Vad har hänt dig? Slår någon dig? Vad händer då?
- Om barnet inte vill berätta kan du inte tvinga honom eller henne. Ett barn har ett stort behov av att visa lojalitet mot sina föräldrar och vårdnadshavare. Ändå är det viktigt att uppmuntra barnet att tala om svåra saker: När det

- finns svårigheter och hemligheter i familjen behöver och kan familjen få hjälp.
- Lovar inte för mycket. Om barnet berättar om någonting svårt är detta ett försök att få till stånd en förändring. Tacka barnet för att han eller hon vill och vågar försöka förbättra situationen. Barnet har rätt till trygghet.
 - Tala om för barnet att åtgärder kommer att vidtas och att barnet inte längre behöver vara ensamt med sina bekymmer. Gör en barnskyddsanmälan och kontakta polisen om du misstänker ett brott, till exempel våld.
 - Lovar ändå inte barnet att detsamma aldrig mer kommer att hända eller att situationen i familjen kommer att ändra.
 - Gör anteckningar om samtalet. Använd de uttryck som barnet själv har använt.
 - Handla på samma sätt också när det är fråga om en vuxen eller äldre som till exempel har upplevt våld eller är rädd för våld.

Agera i en akut situation

- Kontakta barnets eller den ungas föräldrar om det inte finns anledning att tro att detta utsätter barnet eller den unga för fara.
- Gör en barnskyddsanmälan eller, om du är osäker, kontakta socialväsendet för att ta reda på om en anmälan är nödvändig i den aktuella situationen. Att göra en barnskyddsanmälan är att uttrycka sin oro. Utifrån anmälan börjar socialmyndigheterna reda ut om det finns ett behov av barnskydd i familjen. – Det bör vara en låg tröskel att göra en anmälan.
- I en brådskande situation ska du göra anmälan omedelbart till kommunens socialjour eller genom att ringa 112.
- Det är bra att göra anmälan per telefon. Du behöver barnets för- och efternamn och gärna även födelsetid och adress.
- Även när det är fråga om en vuxen ska du överväga behovet att kontakta polisen eller ringa nödnumret 112.

Arbeta inte ensam

- Fråga råd och handla tillsammans med din arbetskamrat eller din chef. På detta sätt kan ni tillsammans bedöma situationen och fördela ansvaret, kanske också tala om känslorna som situationen väcker. Vid behov ska du söka dig till arbetshandledning eller tala med en annan sakkunnig för att gå igenom situationen och dina tankar

Det är den anställdas uppgift att föra ett eventuellt bekymmer på tal på ett högakttningsfullt sätt och i dialog. Den anställda ber om hjälp för att minska sin oro och för att stödja församlingsmedlemmen eller familjen. För att försäkra sig om goda resultat när en situation förs på tal och om ett bra möte kan den anställda använda förhandsblanketten som Institutet för hälsa och välfärd har lagt ut på sin webbplats.

På THL:s webbplats finns en [Handbok för barnskyddet](#) (på finska) med t.ex. [arbetsmetoder om oroszoner](#).

OROSZONER

Ibland är det nödvändigt att samarbeta med sakkunniga i social- och hälsoindustrin. Därför är det viktigt att skapa kontakter på förhand till exempel med det lokala barnskyddet.

Det finns hjälpmedel för att identifiera och ingripa i fysisk otrygghet, till exempel nedanstående zoner som beskriver oro. Zonerna är avsedda för att strukturera de egna arbetsförhållandena, den aktuella situationen och behoven av samarbete. De ska inte användas som ett redskap för kategorisering eller registrering av människor eller familjer.

Ingen oro I	Liten oro II	Betydande oro III	Stor oro IV
Ingen oro alls.	Oro eller förundran har förekommit. Tron på de egna möjligheterna är stark. Tankar på ett behov av tilläggsresurser	Oron är kännbar. De egna krafterna sinar. Det behövs extra krafter och kontroll.	Oron är mycket stor. De egna utvägarna är slut. Det måste hittas en lösning på situationen genast.

I Zonen utan oro

Personen upplever att en annan människa eller grupp har det bra ställt och att förhållandet till denna person fungerar bra. I detta fall upplever till exempel den som arbetar med ett barn att han eller hon har kunskaper och färdigheter att stödja barnets tillväxt och utveckling samt upptäcker att omständigheterna och det egna arbetet förlöper på ändamålsenligt sätt och ger önskade resultat.

II Zonen med liten oro

Personen känner liten oro eller förundrar sig, till och med upprepade gånger. Personen litar ändå starkt på sina egna möjligheter att hjälpa. Arbetet och de önskade ändringarna i situationen kan ännu göras i huvudsak med varje parts egna metoder och behovet av särskilt samarbete är litet.

III Zonen med betydande oro (Grå zon)

I denna situation upplever personen en växande oro, behöver mer stöd och kontroll i situationen, men är ofta samtidigt osäker på "tillräckliga bevis" och kan vara rädd för att överdriva. Stöd och kontroll är inte motsatta åtgärder när målet är att främja en annan persons handlingskraft och livshantering. Syftet med stöd är att stärka positiva processer, syftet med kontroll är att begränsa negativa. Det avgörande är att personen inte görs beroende av varken stöd ("att hjälpa så att personen blir hjälplös") eller kontroll ("att trycka ned personen så att han eller hon blir hjälplös").

Den gråa zonen präglas av oklarhet (därför kallas den grå): det är oklart vem som slutligen är med i helheten och vem som gör vad, om det ändå är fråga om ett litet problem eller tvärtom ett större bekymmer och vad det egna bästa tillvägagångssättet är för att lösa problemhelheten. Det enda som är helt klart är att man inte kan bestämma över situationen och inte heller har full kontroll över den. Man kommer således inte ut ur den ”grå zonen” utan hjälp utan det behövs samarbete – och för att få till stånd samarbete behövs dialog, växelverkan.

IV Zonen med stor oro

En anställd upplever att han eller hon har provat alla utvägar och räknar med att det går dåligt för klienten, barnet, den unga eller familjen om en förändring inte fås till stånd genast. Den anställda bedömer till exempel att en person är i omedelbar fara. Oron kan växa från betydande till stor om problemsituationerna håller i sig och den anställda upplever att försöken inte leder till resultat. Man vill genast inkludera de nödvändiga samarbetspartnerna i verksamheten. Om stor oro väcks genast i början av arbetet tillämpas metoderna för krisarbete och nära samarbete utförs med nödvändiga parter. Om det finns tillgång till ändamålsenligt och strukturerat krisarbete kan även stor oro lättas snabbt. Om sådana resurser inte är tillgängliga hamnar tjänstesystemet själv lätt i kris vid varje kris som uppstår.

Källa: www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/huolen-puheeksi-ottaminen/huolen-vyohykkeet

EN PSYKISKT OCH SOCIALT TRYGG FÖRSAMLING

Inledning

Församlingen är en andlig gemenskap som till sitt innersta väsen är någonting annat än verksamhet. Gemenskapen är en komplicerad process av växelverkan vars säkerhet beror på inställningen till växelverkan. När man diskuterar trygghet i församlingen måste man till exempel fundera över hur vi skapar atmosfären, hur vi möter människor och hur vi sörjer för att mobbning, diskriminering eller sexuellt trakasserier på någon nivå inte börjar gro i församlingen.

All verksamhet i församlingen grundar sig på frivillighet och otvungenhet. Till följd av gruppptryck kan det för vissa deltagare uppstå ett socialt tvång att delta i aktiviteter som man inte har fysiska eller psykiska förutsättningar för. Deltagarna bör före aktiviteten bli underrättade om att det är frivilligt att delta.

Respekt för människovärdet

I församlingar grundar sig möten med människor på respekt och människans självbestämmanderätt. Människans människovärde, övertygelse och integritet respekteras oberoende av hennes bakgrund och livsåskådning. Självbestämmanderätten är klart definierad i grundlagen. I församlingen betraktas människan som en helhet vars fysiska, psykiska, sociala och andliga behov beaktas.

Religionsfrihet är en grundläggande rättighet för alla som bor i Finland. [Religionsfrihetslagen](#) från 2003 anger religionsfriheten som en positiv rättighet. Enligt 11 § i grundlagen har var och en religions- och samvetsfrihet. Till religions- och samvetsfriheten hör rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Ingen är skyldig att mot sin övertygelse delta i religionsutövning. Religionsfriheten är en individuell rättighet som också kan ta sig kollektiva uttryck. Man bör ovillkorligen respektera alla trossamfunds, samfundsanslutnas och samfundslösa rättigheter.

Det är viktigt att fästa uppmärksamhet särskilt vid respekt för människovärdet när man arbetar med människor som befinner sig i en känslig livssituation. När en människa som har mött motgångar i livet deltar i församlingsverksamheten är det viktigt att sörja för personens psykiska trygghet så att han eller hon åtminstone inte såras ytterligare i församlingen. Även mycket små gester avslöjar för en människa om hon är välkommen och hur hon blir bemött. Man ska inte fatta beslut för någon annan om vad som är bäst för honom eller henne utan det är viktigt att stödja vars och ens självbestämmanderätt. Den psykiska tryggheten ökas av en respektfull attityd även gentemot människans fysiska självbestämmanderätt. Man ska till exempel inte röra vid eller krama någon utan förvarning.

Det är viktigt att vara medveten om dessa aspekter både i det dagliga arbetet och i planeringen av verksamheten. Hur respekteras människovärdet och människans självbestämmanderätt i situationer där man möter en människa som har förlorat en närstående? Eller förlorat sin hälsa? Eller sitt parförhållande? Eller sitt arbete? Eller en person som aldrig har haft någon närstående, något parförhållande eller någon arbetsplats? En asylsökande? Eller en människa som hör till en sexuell minoritet eller könsminoritet? Principerna för tillgänglighet gäller även psykisk trygghet.

Förtrolighet

All verksamhet i församlingen ska väcka förtroende på så sätt att man håller det som avtalats och handlar på ett förutsägbart sätt i alla situationer. Detta stärker den psykiska tryggheten för alla delaktiga. Att församlingens verksamhet är förutsebar och tillförlitlig är särskilt viktigt för dem som tidigare har drabbats av olika slags motgångar.

Självvårdssamtal förs både enligt överenskommelse och utan förhandsplaner. Förtroliga samtal förs av församlingsanställda och volontärer som fått utbildning i självvårdsarbete. Förtrolighet gäller också de samtal som inte nödvändigtvis omfattas av tystnadsplikt eller bikthemlighet. Det är viktigt att gå igenom principerna för förtrolighet särskilt med volontärer, men vid behov även med de anställda.

Förtroliga samtal är till exempel samtal som förs av präster, diakoniarbetare, familjerådgivare, självvårdare, i telefon- och nättjänst, väntjänst och förbönstjänst. Kärnan i hjälpande samtal är ett förtroligt samtalsförhållande mellan den anställda eller volontären och klienten eller församlingsmedlemmen, där en person kan diskutera frågor som gäller hans eller hennes liv och få självvårdande stöd och tröst. Självvårdsarbete och terapeutiskt arbete grundar sig på att bygga trygghet på alla plan med respekt för självbestämmanderätten. Arbetet grundar sig på förtrolighet.

De anställda och volontärerna har fått utbildning i hur ett hjälpande och respektfullt samtal förs. Detta stöds av lokallösningar som möjliggör ett möte som visar respekt för människovärdet och en känslig livssituation både under mötet och i väntan på mötet. Väntrummet ska vara lugnt och trivsamt. Det ska signalera att människan är välkommen. Det är viktigt att fästa uppmärksamhet vid ljudisoleringen i rummet där samtalen förs, eftersom detta säkerställer förtroliga samtal i en lugn miljö.

Tystnadsplikt och bikthemlighet

Detaljerade bestämmelser om tystnadsplikt ingår i lagstiftningen som gäller kyrkan. En självvårdare iakttar den sekretess som lagen föreskriver. I vissa uppgifter gäller tystnadsplikten även volontärer. Exempel på sådana uppgifter är bl.a. väntjänsten och olika självvårdsuppgifter bland annat i förbönstjänsten, telefon- och nättjänsten eller i sjukhussjälvvården. Då binder sig volontären som fått utbild-

ning för uppgiften med sin underskrift till förtrolighet och tystnadsplikt. Denna förbindelse gäller även efter att uppgiften har slutförts.

En kyrkligt anställd bör kunna identifiera de situationer där en person är eller kan vara offer för psykiskt, andligt, fysiskt eller sexuellt våld. Målet med den gällande [barnskyddslagen](#) är att öka beredskapen att snabbt anmäla ett behov av barnskydd. Enligt lagen är det skäl att göra en anmälan när man observerar tecken som gör det nödvändigt att reda ut ett eventuellt behov av barnskyddsåtgärder. Det räcker med enbart en misstanke om ett behov av barnskydd. Församlingens anställda har lagstadgad skyldighet att informera kommunens sociala myndigheter om de i sin uppgift fått vetskap om ett barn vars behov av vård och omsorg, omständigheter som äventyrar barnets utveckling eller eget beteende förutsätter att behovet av barnskydd utreds.

[Kyrkolagen](#) innehåller bestämmelser om bikthemligheten för präster och lektorer. Bikthemligheten får aldrig brytas. Syftet är framför allt att skydda den person som har anförtrott sig åt prästen i samband med bikt eller själavårdssamtal. Bikthemligheten gäller inte andra än präster och lektorer. Allt som en präst eller lektor får höra i sitt arbete omfattas dock inte av bikthemligheten. I vissa situationer bör prästen eller lektorn anmäla brott eller brottsplaner trots bikthemligheten.

Övriga församlingsanställda och förtroendevalda är anmälningsskyldiga i barnskyddsfall även om tystnadsplikten också gäller dem i frågor som kommit fram i själavården och diakoniarbetet. Anmälningsskyldigheten enligt barnskyddslagen är primär i förhållande till tystnadsplikten. Detta gäller även när ett barn eller en ung särskilt ber den anställda att inte berätta för någon till exempel om familjevåld som uppdragats.

När du misstänker att det finns ett behov av att göra en barnskyddsanmälan:

- Diskutera behovet med din chef eller din arbetshandledare utan att avslöja parternas identitet.
- Om det är möjligt ska du också samtala med barnets föräldrar om behovet att söka hjälp. I bästa fall kan ni söka hjälp tillsammans.
- Ta kontakt med en socialarbetare i din kommun och i vissa föreskrivna fall även med polisen, 25 § 3 mom. i barnskyddslagen.
- Lämna inte barn eller unga ensamma med sin situation utan var deras stöd ända tills de har fått ett tillräckligt stödnätverk runtomkring sig.
- I en akut situation ska du ringa kommunens socialjour eller 112.

[Dokumentet Tid att tala – Tid att tåga](#)

[Biskoparnas redogörelse för förhållandet mellan bikthemligheten och barnskyddet](#)

Dataskyddslagstiftningen

Behandlingen av personuppgifter i församlingen

Församlingen samlar in personuppgifter av församlingsmedlemmarna, sina samarbetspartner och personer som deltar i verksamheten. Med personuppgifter avses alla uppgifter som kan förknippas med personen, till exempel namn, telefonnum-

mer eller adress. När personuppgifter begärs bör skydd av deltagarnas privatliv samt kraven i [dataskyddslagen](#) (RP 9/2018 rd) och [EU:s dataskyddsförordning](#) (2016/679) beaktas.

Rätten till skydd av personuppgifter är en grundläggande rättighet som hör till alla. Detta betyder att behandlingen av personuppgifter å ena sidan ska vara ändamålsenlig och å andra sidan alltid ska göras för ett visst syfte och med den berörda personens samtycke eller med stöd av en annan tillåtande grund som föreskrivs i lag. För att få spara under 16-åriga personers personuppgifter krävs alltid vårdnadshavarens samtycke.

I fråga om dataskydd utgår församlingen från riskerna. Som personuppgiftsansvarig bedömer församlingen riskerna med behandlingen av personuppgifter och väljer nödvändiga kontrollåtgärder enligt den uppskattade risknivån. Riskinriktning styr församlingens behandling av personuppgifter och är en viktig del av förverkligandet av den personuppgiftsansvariges ansvarsskyldighet. För att säkerställa en riskinriktad verksamhetsprincip genomför församlingen bedömningar av konsekvenserna av dataskyddet om det är sannolikt att behandlingsåtgärderna omfattas av betydande risker med tanke på individernas rättigheter och friheter. Resultaten av konsekvensbedömningarna används när det fastställs vilka metoder för att hantera konsekvenserna som används för att minska risknivån vid behandling av personuppgifter. Samtidigt säkerställs att kraven i dataskyddsförordningen uppfylls.

Församlingens mål är att säkerställa de registrerades rättigheter enligt dataskyddsförordningen genom att dokumentera och ge anvisningar om praxis vid behandling av personuppgifter samt genom att sörja för utbildning så att personuppgifter behandlas på ett högklassigt och lagenligt sätt.

Behandlingen av personuppgifter genomförs genom att följa nedanstående principer:

- personuppgifter behandlas lagenligt, ändamålsenligt och genomskinligt
- personuppgifter behandlas i enlighet med det planerade användningsändamålet
- personuppgifter samlas endast i den omfattning som behövs för användningsändamålet, inte mer
- behandlingen av personuppgifter görs noggrant
- personuppgifterna sparas under en tid som är ändamålsenlig med tanke på användningsändamålet
- vid behandlingen av personuppgifter iakttas principen om integritet och konfidentialitet.

Församlingen ska förverkliga principen om inbyggt dataskydd och dataskydd som standard och inkludera dataskyddsprinciperna och -kraven i behandlingen av personuppgifter redan i ett tidigt skede. På så sätt säkerställer man att uppgifterna behandlas i enlighet med kraven i dataskyddsförordningen. Församlingen vidtar nödvändiga tekniska och organisatoriska åtgärder och förfaringssätt för att säkerställa dataskyddet. Med hjälp av de ovannämnda åtgärderna säkerställs bland annat att:

- det i standardfallet endast samlas personuppgifter som är nödvändiga för syftet med behandlingen

- inga stora mängder personuppgifter samlas eller lagras samt att de inte lagras längre än vad som är nödvändigt för det aktuella ändamålet
- personuppgifter i standardfallet inte görs obegränsat tillgängliga
- det garanteras att de registrerades rättigheter förverkligas
- skyddet av personuppgifter garanteras med nödvändiga dataskyddsmetoder.

Rätt att begära tillgång till egna uppgifter

Med skydd av personuppgifter avses också den registrerade personens rätt att kontrollera de uppgifter som har samlats in om honom eller henne och vid behov begära att uppgifterna ändras eller raderas om en rättelse av uppgifterna är nödvändig. Församlingen ska bestämma hur man förfar när en registrerad person utnyttjar sin rätt att komma åt sina personuppgifter. Förfarings sättet följs i de fall där registrerade vill få tillgång till sina personuppgifter som finns i registren.

Personalens kunskande i dataskyddsfrågor

Det är viktigt att församlingen genom personalutbildningar och information säkerställer att personalen har tillräckligt kunskande i dataskyddsfrågor. Även nyanställda i organisationen får systematiskt introduktion i dataskyddsfrågor.

Församlingens anställda binder sig att följa gällande lagar och instruktioner vid behandlingen av personuppgifter. Den anställda ansvarar för att personuppgifterna som han eller hon besitter behandlas, lagras och raderas på ett ändamålsenligt sätt. Personuppgifter lagras i ett låsbart skåp som endast anställda som har fått tillstånd har tillträde till. Om det är fråga om personuppgifter som endast en anställd har åtkomst till lagras personuppgifterna i den anställdes personliga låsbara skåp. Personuppgifter sparas inte på USB-minne. Personuppgifter i pappersformat sparas på ändamålsenligt sätt och förstörs efter förvaringstiden med en dokumentförstörare med diagonalskärning. I arbetsrummen har skärmarna placerats så att utomstående inte kan se känsliga uppgifter. När man lämnar rummet ska skärmen och dörren till rummet låsas. Tjänstetelefonen och andra elektroniska arbetsredskap är personliga och skyddade med lösenord. Lösenord ska inte sparas på servern.

Personuppgiftsincidenter

Vid personuppgiftsincidenter bestäms ett förfarings sätt i församlingen. Handlingssättet enligt denna process följs när det sker dataskyddsavvikelser. Vid en personuppgiftsincident är församlingen som personuppgiftsansvarig skyldig att anmäla detta både till tillsynsmyndigheten och den registrerade personen. Om det är fråga om en allvarlig personuppgiftsincident görs en anmälan till tillsynsmyndigheten i enlighet med dataskyddsförordningen inom 72 timmar efter att kränkningen av datasäkerheten har uppdagats och den registrerade underrättas om incidenten utan oskäligt uppehåll. Personuppgiftsincidenter behandlas fall för fall.

Mer information finns i [dataskyddslagstiftningen för kyrkans anställda](#).

Digital säkerhet och integritetsskydd

Församlingen ska vara en trygg plats i alla möjliga verksamhetsmiljöer. Gränsen mellan det digitala och det övriga livet är i dag svävande och särskilt ur barns och ungas synvinkel existerar ingen sådan gräns i praktiken. Genom att sörja för den digitala säkerheten skyddar man barns, ungas och vuxnas integritet i den digitala världen.

[Barns och ungas integritetsskydd i sociala medier, Centralförbundet för Barnskydd](#) (svensk resumé)

Med teknologisk säkerhet avses anordningars säkerhet och till exempel ett ändamålsenligt skydd mot virus och skadliga program. Beträffande församlingens egna anordningar ska församlingens IT-enhets anvisningar följas. Församlingsmedlemmarnas egna anordningar och deras digitala säkerhet är på ägarens eget ansvar även om anordningarna används i församlingens verksamhet. Vårdnadshavaren eller ägaren till anordningen/abonnemanget ansvarar alltid för dataskyddet och nödvändiga uppdateringar i minderårigas personliga smarttelefoner, surfplattor och andra apparater som de använder i församlingens verksamhet.

Församlingen kan – och ska helst – i sin egen mediefostran uppmana barn och unga att använda sina apparater på ett säkert sätt och för positiva ändamål. Församlingen kan också vara ett samfund som ger mediefostran. För barn och unga är anordningen ofta ett naturligt redskap för kreativitet. På läger och andra evenemang kan man till exempel genomföra fotograferingsrundor, digitala banor i terrängen och tillsammans med de anställda producera innehåll för församlingens kanaler i sociala medier.

Församlingens närvaro i tjänster och diskussioner i sociala medier ökar delaktigheten och stärker församlingens roll i människornas vardag. En viktig del av funktionerna i sociala medier är bilder och videor av olika händelser. Fotograferings- och videoinspelningspraxis som gäller församlingsmedlemmarna samt publiceringstillstånd ska överenskommas med personerna som deltar i evenemang, tillställningar eller grupper, särskilt när minderåriga syns på bilderna eller i publikationerna. Enligt personuppgiftslagen ska tillstånd alltid begäras av den berörda innan bilder publiceras. Beträffande personer under 18 år ska fotograferingstillstånd alltid begäras av vårdnadshavaren. Fotograferingstillstånd som omfattar publiceringsrätt i församlingens alla kanaler i sociala medier och nättjänster är särskilt viktiga när barn och unga deltar. När vårdnadshavaren ger sitt tillstånd måste han eller hon vara medveten om i vilka kommunikationsmedel – och på vilket sätt – bilder, videor eller annat innehåll där barnet är med kan användas samt var och hur länge materialet sparas. Fotograferingstillstånden ska alltså helst uppdateras så att även alla digitala miljöer där församlingen kan använda materialet är inkluderade i tillstånden. Ett fotograferingstillstånd kan inkluderas i ett evenemangsspecifikt deltagarkort eller begäras separat, varvid det kan sparas längre än deltagarkortet.

I dagens digitala verklighet är mediefostran av hög kvalitet effektivare än förbud, både när det gäller vuxna, barn och unga. När människan förstår att hon är

unik och har rätt till integritet styr sunt beteende naturligt det egna handlandet även i den digitala omgivningen. Människan avslöjar då till exempel inte detaljerade uppgifter om sig själv till en annan person som hon inte känner och publicerar inte känsligt innehåll om sig själv i digitala miljöer.

Den digitala världen är full av möjligheter och otaliga sätt att vara kreativ, uttrycka sig och umgås. Digital säkerhet förverkligas bäst genom attitydfostran och konkret mediefostran. När man talar om digital säkerhet är det viktigt att behandla temat på ett positivt sätt: vad allt man får och kan göra i sociala medier och digitala miljöer och vilken nytta och glädje man själv, kamraterna, de närstående och världen kan ha av det. Om frågan behandlas utifrån förbud och faror blir den digitala säkerheten lätt ett spöke som begränsar livet och den sociala gemenskapen och kan också locka någon att pröva sina gränser på sätt som skadar honom eller henne själv och omgivningen. Förbud och begränsningar är en del av mediefostran, men de bästa resultaten fås när de lyfts fram på ett pedagogiskt inspirerande sätt.

Församlingsmedlemmarnas digitala säkerhet kan säkerställas med samma principer som för säkerheten i övrigt: genom att stödja församlingsmedlemmarnas jagbild och självkänsla, genom att uppmuntra dem att stödja och hjälpa andra samt genom att betona att mobbning och diskriminering är fel. Digitala miljöer utvidgar och fördjupar i bästa fall församlingsmedlemmarnas sociala gemenskap och gör församlingen mer tillgänglig.

Mobbning, förebyggande åtgärder och ingripande

Mobbning är tillfälligt, upprepat eller långvarigt och underkuvande fysiskt eller psykiskt våld. Mobbing innebär vanligen ett styrkeförhållande som är i obalans. Den som mobbas är på något sätt försvarslös i förhållande till den eller de som mobbar. Utskällning eller skymfande är mobbing om samma person utsätts för detta om och om igen. Mobbingen sker mycket ofta diskret och utan att andra lägger märke till det, någon utesluts ur gruppen.

Mobbning förebyggs genom exempel och genom att uppmuntra till gott uppförande och ansvarskänsla i all verksamhet i församlingen. Till ansvarskänsla hör bland annat att ta hänsyn till andra, värna om miljön, försvara de svagare och hjälpa andra. Det är viktigt att sträva efter öppen växelverkan och att skapa en tolerant verksamhetskultur. Vid behov förs mobbing på tal och det görs klart för alla att mobbing inte tolereras – till exempel i konfirmandundervisningen kan man komma överens och göra upp regler för den gemensamma växelverkan. I barn- och ungdomsverksamheten är det viktigt att de vuxna alltid är närvarande och lyssnar: genom att utveckla säkerhetskulturen kan man undvika situationer som lätt leder till mobbing.

Man kan tala med barnen och de unga om vad man kan göra om man blir mobbad. Till exempel: ”I en mobbingssituation ska du bestämt och noggrant säga vad du inte tycker om: ”Låt mig vara; jag tycker inte om att du ...” Avlägsna dig från mobbaren. Berätta för en vuxen när du märker att någon blir mobbad. Berätta om du själv blir mobbad, om du mobbar andra eller om du ser att en

kamrat blir mobbad. Gå inte med på att lämna någon utanför. Var den mobbades kamrat, lämna inte honom eller henne ensam. Uppmana den som mobbats att berätta om detta för en vuxen. Du kan också föreslå att du berättar. Om du är mobbad ska du försöka hitta en vän. Tillsammans är ni starkare.”

Det är viktigt att uppmuntra barn och unga att berätta om mobbningsituationer och den vuxnas uppgift är att ingripa i dessa situationer omedelbart. När mobbning upptäcks eller misstänks leder de vuxna processen och kommer överens med parterna om att reda ut situationen. Målet med utredningen är att lugna ner och reda ut situationen. Det reds ut vad som har hänt och vilka som är inblandade. Vanligen behövs separata diskussioner med den mobbade och mobbaren. Om situationen tillåter det kan de delaktiga också ges tillfälle att komma med lösningar. Det är vanligen sakligt att underrätta parternas vårdnadshavare om situationen och vid behov kalla den mobbades och mobbarens vårdnadshavare till ett möte.

I skolvärlden har man fått positiva erfarenheter av modellen [ANSVARSTRAPPAN](#). Syftet med modellen är att styra eleven att ta ansvar för sin gärning. Tanken är att när en ung människa tar ansvar för sin gärning ökar hans eller hennes ansvarskänsla och på detta sätt minskar sannolikheten för att förseelsen upprepas.

Med ansvarstagande avses en process i flera steg där den unga som har handlat fel (1) samtycker till att samtala om det som hänt och erkänner sin gärning, (2) visar att han eller hon förstår de skadliga konsekvenserna av gärningen, (3) ber om förlåtelse för sin orätt, (4) är villig att svara för gärningens följder som överenskomms med de övriga berörda, (5) lovar att inte upprepa sin gärning samt avtalar redan på förhand om följderna av ett brott mot detta löfte och (6) visar ansvarskänsla genom att på något sätt delta i förebyggandet av orätt av samma slag. Med orätt avses i detta sammanhang en omoralisk eller förbjuden gärning, till exempel stöld, våldsamt beteende, mobbning, vandalism eller något annat brott mot gemensamt överenskomna regler.

Schematiska och auktoritärt fastställda straff bidrar vanligen inte till att minska förbjudet beteende. I en del fall kan de till och med öka detta beteende. Så går det lätt särskilt om barnet eller den unga upplever att det meddelade straffet är orättvist och reagerar trotsigt på det.

Att reda ut förseelsen på ett framgångsrikt sätt kan ha till och med en långvarig positiv inverkan på de ungas beteende, förutsatt att de upplever det rättvist och att det sker i samförstånd med dem och de människor som är viktiga för dem.

Mobbning kan också ske bland vuxna och till exempel på arbetsplatsen. Det är viktigt att ingripa omedelbart även i dessa situationer genom att kontakta till exempel den anställda som ansvarar för verksamheten eller chefen. Det är chefens uppgift och arbetsgivarens ansvar att hantera mobbning. Om den som mobbar är chef hör ärendet till dennes chef. Den som blivit utsatt för mobbning ska upplysa gärningsmannen om att han eller hon inte godkänner dennes beteende. Om mobbaren är chef kan fallet meddelas direkt till personens chef. Alla anställda är dock skyldiga att göra anmälan om de upptäcker att någon på arbetsplatsen blir osakligt bemött.

Ur uppföljningens och övervakningens synvinkel hör arbetsplatsmobbning också till arbetarskyddsfullmäktigen och företagshälsovården. Arbetarskyddsfull-

mäktige och företagshälsovården ger information och anvisningar och kan vid behov hjälpa vid behandlingen av osakligt bemötande. Den anställda kan alltid be arbetarskyddsfullmäktigen, den förtroendevalde eller någon annan stödperson att komma med när osakligt bemötande av vilket slag som helst behandlas.

För församlingen som arbetsgivare har instruktionerna ”[Främjande av ett gott bemötande på arbetsplatsen](#)” utarbetats. Principerna och handlingsätten i dokumentet binder och styr alla församlingar och alla kyrkligt anställda.

Bekämpning av diskriminering och rasism

Kyrkan och dess församlingar har en offentlighetsrättslig ställning som innebär myndighetsansvar. Syftet med diskrimineringslagen som trädde i kraft vid ingången av 2015 är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Likabehandling betyder att alla människor har lika värde och att ingen får diskrimineras till exempel på grund av ålder, hudfärg, kön, sexuell inriktning, religion eller någon annan orsak som är förknippad med personen. Enligt lagen ska myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare bedöma och främja likabehandling i sin egen verksamhet.

Församlingarna ska vara trygga platser för alla människor. Tanken om en trygg plats uppmuntrar människorna att bli medvetna om vad som främjar god och trygg samvaro i församlingens verksamhet och kommunikation. Den hjälper alla att bli medvetna om vad som väcker rädsla, ångestkänslor och otrygghet, ett behov att skydda sig, avlägsna sig eller göra sig osynlig.

För den anställda innebär principen om en trygg plats medvetenhet om makt och ansvar. Det innebär att den anställda är medveten om riskerna för diskriminering, rasism, manipulation och missbruk och aktivt jobbar för att motverka dem. Det innebär en beredskap att vid behov ändra sina egna handlingsätt och ingripa vid felaktigt agerande.

Diskriminering och rasism förekommer i mycket vardagliga situationer och i olika slags verksamhet. Den kan också förekomma arbetstagarna emellan till exempel genom att en anställd inte inkluderas i arbetsgemenskapen. Problemet berör såväl barn, unga som vuxna. Församlingens ledare och chefer samt anställda har en viktig roll om det förekommer diskriminering eller rasism i en situation, ett evenemang eller på en arbetsplats. Att nonchalera eller förringa saken kan vara kränkande och till och med traumatiserande för den som blivit diskriminerad. Diskriminering och rasism borde behandlas via den diskriminerade personens egna upplevelser. Om man endast ingriper i de allvarligare formerna av diskriminering eller rasism framhävs att offret lämnas ensamt i sin situation. Diskriminerande eller rasistiskt beteende är aldrig acceptabelt och behöver inte tålas. Rasistisk eller diskriminerande verksamhet är en straffbar gärning enligt Finlands lagstiftning.

Förebyggande av rasism och diskriminering kräver långsiktigt och systematiskt arbete, att samfundet görs delaktig och att man sörjer för att samfundet mår bra samt att man lyssnar på dem som blivit illa bemötta. Församlingarna har en yp-

perlig möjlighet att stödja möten med olika slags människor och samtal i vardagen. Detta kan bidra till att öka förståelsen och å andra sidan skapa förtroende människor emellan.

En trygg gemenskap kan främjas på olika sätt.

- Man talar i jagform i stället för att tolka eller fördöma en annan persons handlande eller motiv. Man lär sig att uttrycka sig utifrån sin egen upplevelse.
- Man undviker att komma med lösningar, ge råd eller ”korrigera” andra. Man undviker att ändra andra människor och i stället ger dem rätt att vara som de är och känna som de känner.
- Alla slags känslor godkänns: att känna det man verkligen känner (t.ex. glädje, sorg, tillfredsställelse) är någonting annat än att uttrycka sina känslor så att det skadar andra (t.ex. snäsningar, rop, nedvärdera andra). Att acceptera känslor kan i praktiken ta sig uttryck till exempel i en förmåga att vara närvarande, lyssna på andra utan att själv säga någonting.
- Motstridiga situationer accepteras. Konflikter mellan människor är naturliga, då alla har individuella behov och olika syn på saker.
- Allt uppförande som förringar, förödmjucar eller nedvärderar andra undviks. För att alla ska kunna känna sig trygga bör verksamheten stödja upplevelsen av att vara accepterad och likvärdig. Var och en ansvarar för sitt eget beteende och sitt kroppsspråk. Även diskret kroppsspråk som kan tvinga den andra på defensiven ska undvikas.
- Man frågar vad den andra tycker. Detta betyder i praktiken att var och en får uttrycka känslor och tankar utan rädsla för att den andra fördömer dem. Man övar på att acceptera nya synsätt genom att lyssna och ställa ytterligare frågor om den andras åsikter.

Praktiska tips för hur rasism och diskriminering kan behandlas finns till exempel på [Finlands Röda Kors webbplats mot rasism](#). I församlingarna uppstår det ibland meningsskiljaktigheter om olika saker. För sådana situationer har det utvecklats ett [material om respektfulla samtal för församlingarna](#).

Andlig trygghet

En trygg andlig gemenskap stärks genom att man upprätthåller och slår vakt om otvungenhet och en atmosfär som respekterar människorna. Här gäller de allmänna lagbundenheterna för själavård. I gudstjänster och kyrkliga förrättningar är det viktigt att handla sensitivt och undvika allt tal som gör att någon känner att de blir övergivna, dömda och avvisade. En trygg andlig tillställning är inkluderande: alla människor önskas välkomna, ingen fördöms eller överges ens passivt, dvs. genom att personen inte möts. Ett tryggt andligt sätt att tala betyder att man inte vet eller förmodar för någon annan utan lyssnar och ställer sig vid den andras sida.

En sammankomst blir tryggare när deltagarna tillräckligt länge på förhand får reda på vad som händer. Traditioner, bekanthet och upprepningar skapar ofta trygghet, men å andra sidan skapar variation och överraskningar glädje.

Hur identifierar jag andligt våld?

Andligt våld kan förekomma även i en församling. Uskontojen uhrien tuki ry nämner 16 kriterier som kan användas för att utvärdera ett religiöst samfund:

a) *Intern kontroll*: hur mycket samfundet bestämmer om sina medlemmars personliga angelägenheter, medlemmens skyldighet att rapportera om sina förehavanden till personer som har en högre ställning.

b) *Ledningens maktfullkomlighet*: hur ofelbara ska ledningens befallningar kunna betraktas, utesluts en person som kritiserar dem. Skyldigheten att lyda ledarens/ledarnas befallningar.

c) *Lärens dogmatism*: stela verklighetsuppfattningar och läror. Olika sätt att tänka tolereras inte. I hur hög grad läran tänker för medlemmen och erbjuder färdiga åsikter.

d) *Skuldbeläggning*: måste medlemmen alltid söka felet hos sig själv om han eller hon inte anpassar sig till gruppen.

e) *Förföljelsemani*: hur mycket skräms medlemmarna med verkliga eller imaginära fiender, till exempel olika myndigheter, den officiella (läkar)vetenskapen och framför allt medlemmar som lämnat samfundet och förhåller sig kritiska till det.

f) *En negativ inställning till världen*: ser samfundet det världsliga livet utanför samfundet som någonting helt värdelöst. Påstår samfundet att de som inte hör dit kommer till helvetet när de dör eller föds på nytt i dåliga förhållanden. Har samfundet en apokalyptisk syn där världens undergång är nära och endast medlemmarna som har bundit sig till samfundet räddas.

g) *Censur*: i vilken grad begränsar samfundet medlemmarnas möjlighet att ta del av utomstående synpunkter på samfundet. Förutom ett direkt förbud utgör censuren ofta ett indirekt gruppptryck: en seriös medlem förväntas inte spilla tid på världsliga eller demoniska informationskällor.

h) *Begränsning av mänskliga relationer*: finns det ett tryck att överge oliktankande vänner och släktingar, det tidigare livet med alla hobbyer och glädjeämnen.

i) *Värkning av nya medlemmar*: hur mycket betonas värkning av nya medlemmar och missionsarbete.

j) *Kamouflagegrupper*: ett hur stort antal grupper lyder under samfundet men har ett annat namn än samfundet, till exempel kamouflagebolag och ”välgörenhetsorganisationer” vars verkliga syfte är att utöka antalet supportrar och få mer pengar.

k) *Förmögenhet*: hur mycket pengar eller egendom har samfundet tillgång till eller försöker samfundet skaffa; hur mycket utövar samfundet påtryckning på medlemmarna att skänka egendom till samfundet (till exempel tionden av inkomster, särskilda kollekt, arv som testamenteras till samfundet).

l) *Politiskt inflytande*: hur mycket politiskt inflytande har samfundet eller har samfundet lyckats skaffa till exempel genom att ge sina medlemmar inflytelserika ställningar i samhället.

m) *Sexuell manipulation*: hur noga bestämmer ledarna om medlemmarnas sexliv.

n) *Påtryckning på personer som överväger utträde*: hur kraftigt försöker samfundet hindra medlemmarna från att lämna rörelsen eller hur aktivt försöker samfundet få tidigare medlemmar att komma tillbaka till exempel genom påringningar nattetid.

o) *Godkännande av våld*: när ledningen utövar det eller när det är fråga om rörelsens intresse.

p) Allvarsambet: oförmåga att tåla skämt riktade mot gruppen, dess ledare eller läror.

Vid tecken på andligt våld är det nödvändigt att kontakta församlingens ansvariga personer, till exempel kyrkoherden eller de förtroendevalda. Dessutom kan frågan redas ut genom att kontakta stiftets domkapitel.

Föreningen [Uskontojen uhrien tuki ry:s 16 kriterier för att utvärdera ett religiöst samfund.](#)

SEXUELL TRYGGHET

Inledning

Sexuell trygghet betyder trygghet både på fysiskt och psykiskt plan: möjlighet att lita på att man är trygg tillsammans med andra människor och att man skyddas och respekteras som den man är. En mogen och sund sexualitet omfattar en kärleksfull och accepterande inställning till det mänskliga och till sexualiteten och kroppen. Det betyder alltid respekt för de egna och andras mänsklighet och gränser både i ord och gärningar. Detta innebär att en människa möts med respekt oberoende till exempel av hennes sexuella läggning eller familjebakgrund.

Trygg beröring

Vid möten i församlingen rör man ibland vid andra. Det är särskilt vanligt att ta i hand och kramas. Församlingen är till sitt väsen en motkultur i förhållande till kraven på snabbhet, effektivitet och resultat som är typiska i vår tid. Ett positivt, vänligt sätt att umgås är i bästa fall en oas där man kan tryggt kan umgås på alla plan.

Beröring är en naturlig del av umgänget människor emellan, men samtidigt har en människa också alltid rätt att neka beröring: rätt till sina egna gränser. Genom beröring kan man visa godkännande och trygghet men också överskrida gränser och orsaka en otrevlig upplevelse.

Till exempel i självårdsarbete och arbetshandledning är det viktigt att dra upp tydliga, professionella gränser. Den som gör självårdsarbete och handledning har ett särskilt ansvar att skydda klienten mot överskridanden av alla slags gränser. En handskakning är ett naturligt sätt att hälsa klienten välkommen och säga adjö, men självårdaren eller arbetshandledaren tar inte initiativet till exempel till en kram. Samma anvisning gäller chefen i förhållande till de anställda eller en församlingsanställd i förhållande till församlingsmedlemmarna.

Särskilt med barn och unga leker och spelar man ofta spel där man berör varandra. Det ska vara frivilligt att delta i spel och lekar. Det är viktigt att lek- och spelreglerna har förklarats tillräckligt noggrant så att deltagaren själv kan bestämma om han eller hon deltar eller inte. Det är ledarnas uppgift att sörja för den övergripande säkerheten i lekar och spel.

Könssensitivitet

Sensitivitet betyder känslighet. Könssensitivitet är en bra förmåga att identifiera och förstå könets olika betydelser och verkningar. Dessa varierar enligt tid, plats, situation och kultur. Ibland har könet stor betydelse, ofta är de övriga dimensionerna med att vara mänskliga viktigare. Könssensitivitet betyder inte att köns-

skillnaderna suddas ut, nekas eller att man strävar efter en sådan neutralitet där könet inte har någon betydelse.

Könet definierar inte på förhand hurdana vi är som individer eller hurdana vi kan bli. I köns sensitiv verksamhet vill man möta den andra som den person han eller hon är, inte som en stereotypisk representant för sitt kön. Sensitivitet är också uppmärksamhet att kritiskt granska sina egna värderingar, uppfattningar och handlings sätt. Därför talar man ofta också om könsmedveten verksamhet.

En bra förhållningsregel för dem som arbetar med barn och unga är att man erbjuder både gemensam och differentierad verksamhet som planeras och genomförs tillsammans med barn och unga och genom att stärka deras delaktighet. I planeringen och genomförandet av den praktiska verksamheten förverkligas köns sensitivitet genom att stärka verksamhetens medvetna ändamålsenlighet och målinriktning. Till exempel i småbarnspedagogiken strävar man efter att slopa könsbegränsningen: inga flick- och pojklekar utan kreativiteten får flöda fritt. Man väljer böcker där könsrollerna blandas. Det finns inget som hindrar att till exempel en pojke spelar Maria och en flicka Jesus.

Köns sensitivitet är också att fästa uppmärksamhet vid hur man talar: är sättet att tala kategoriserande, avgränsande och definierande eller ger det människor utrymme att vara individer, de personer de är och representanter för sitt kön, var och en på sitt sätt? Målet är att ingen utesluts ur gemenskapen i församlingen.

<http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/pa-svenska/>

Sexuella trakasserier och utnyttjande, trakasserier och utnyttjande på grund av kön samt åtgärder för att ingripa i detta

Församlingen ska ha nolltolerans för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på olika nivåer. Med sexuella trakasserier avses i jämställdhetslagen någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons psykiska eller fysiska integritet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas. Sexuella trakasserier och sexuellt utnyttjande är till exempel gester och miner med sexuell anspelning, fräckt tal, ekivoka vitsar, anmärkningar och frågor som gäller kroppen, klädseln eller privatlivet, sexuellt färgat material, brev, e-postmeddelanden eller telefonsamtal, fysisk beröring, förslag eller krav som gäller könsumgänge eller annat sexuellt umgänge och den extremaste formen våldtäkt eller våldtäktsförsök.

Med trakasserier på grund av kön avses någon form av oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet och som inte är av sexuell natur, men som syftar till eller leder till att personens psykiska eller fysiska integritet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning skapas. Trakasseri på grund av kön är till exempel nedsättande och negativt tal om det andra könet, förringande och mobbning av det andra könet när det grundar sig på den mobbades kön.

Sexuellt och könsrelaterat utnyttjande och trakasserier sker även på nätet och i sociala medier. Förutom olika slags grova former av utnyttjande (som till ex-

empel att locka barn till sexuella gärningar) eller sexuellt färgade meddelanden är trakasserier eller utnyttjande också till exempel att ta bilder som kränker en persons integritet, dela privata bilder av en annan utan dennes tillstånd eller att smygfotoamera sex.

Utnyttjande och trakasserier leder till exempel till kraftiga negativa känslor, tankar och självanklagelser hos individen, nedstämdhet, stressymptom eller andra psykiska problem, allt större problem som gäller mänskliga relationer, återkommande besvär, frånvaro från skolan eller arbetet, störningar i hälsan och välbefinnandet, i värsta fall till och med arbetsförmåga. Sexuellt utnyttjande och trakasserier samt utnyttjande och trakasserier på grund av kön ska alltid tas på allvar.

LUTHERSKA VÄRLDSFÖRBUNDETS INSTRUKTIONER

Lutherska världsförbundets instruktioner gäller församlingens anställda och volontärer:

- Alla människor bemöts respektfullt, med uppskattning och jämlikt.
- Personliga, professionella eller andra mänskliga relationer ska inte missbrukas på oetiska sätt eller för oetiska syften.
- Personer i makt- eller auktoritetsposition har ett särskilt ansvar för sin egen verksamhet.
- Kulturella och sociala skillnader och förfaringssätt ska beaktas sensitivt.
- Andra människors gränser ska respekteras och de får inte överskridas. En annan människas ”nej-signal” ska respekteras även om signalen är ordlös.
- Det är viktigt att vara medveten om sådant som sänker tröskeln för oönskat beteende. Sådana faktorer är till exempel att befinna sig långt hemifrån i en främmande omgivning eller rikligt alkoholbruk.
- Man bör och har rätt att uttrycka ett klart ”nej” vid alla opassande förslag eller kontakter. Man har rätt att säga att opassande beteende inte är välkommet.
- Det är under inga omständigheter godtagbart att en anställd byter pengar, föremål eller tjänster mot sexuella tjänster av något slag.
- Det är under inga omständigheter godtagbart att en anställd deltar i fusk, korruption eller oetisk verksamhet av något slag.
- Ingen får ge falskt vittnesmål om någon annan och till exempel anklaga en annan för trakasseri eller utnyttjande utan orsak, i eget intresse.
- Gott och respektfullt beteende är en självklar del av arbetsuppgifterna men hör också till det övriga sociala livet.
- Alla anmälningar som församlingen får om trakasserier eller utnyttjande tas på allvar och undersöks.
- Den som har utsatts för trakasserier eller utnyttjande får samtalshjälp och handledning. Vid behov görs en polisanmälan.
- Även den som gjort sig skyldig till trakasserier eller utnyttjande får tillfälle till samtal om personen önskar detta.

[\(Code of Conduct for Participants in Events Organized by the Lutheran World Federation \(LWF\)\)](#)

STIFTENS INSTRUKTIONER VID SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER SEXUELLT UTNYTTJANDE

I församlingarna förekommer det ibland överdrifter och missförstånd i fråga om sexualitet. Dessa ska alltid tas på allvar. Instruktioner vid sexuella trakasserier eller sexuellt utnyttjande bestäms i stiftens och kan preciseras i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten.

Det är viktigt att anvisningar om anmälan av trakasserier eller utnyttjande är lätt tillgängliga både på stiftets och varje församlings och kyrklig samfällighets webbplats. I anvisningarna ska det tillgängliga stödet betonas. Anvisningarna skrivs med tanke på människan som har blivit utsatt för orätt bemötande.

På kyrkans webbplatser meddelas kontaktuppgifterna till de personer som kan kontaktas om man vill berätta om sexuella trakasserier eller sexuellt utnyttjande. Som kontaktpersoner ska alltid utses en man och en kvinna. Det är bra om de har kompetens inom terapi, självvård eller annat psykologiskt kunnande. Det är skäl att överväga att kalla på en kontaktperson även från kyrkans familjerådgivning. Sammansättningen kan vara till exempel två kontaktpersoner från församlingen och en kontaktperson från familjerådgivningen. Kontaktpersonernas uppgift är att ta emot anmälningar som gäller utnyttjande eller trakasserier inom församlingen eller den kyrkliga samfälligheten och samtala om det som hänt med offret eller vittnena.

Kontaktpersonen kan erbjuda sitt stöd under en längre period eller hänvisa den utsatta till någon annan form av hjälp. Alltid när det finns anledning att misstänka ett brott uppmanar kontaktpersonen den utsatta att kontakta polisen och hjälper vid behov den utsatta att göra anmälan. Om den utsatta är minderårig är kontaktpersonen beroende på situationen också i kontakt med den minderåriges föräldrar och med barnskyddet. Kontaktpersonerna ska gärna samtala med en sakkunnig vid den lokala polisen som ansvarar för sexualbrott och det är bra att komma överens om samarbetet redan när strukturen skapas. Stöd ges till exempel av Brottsofferjouren, Våldtäktskriscentralen Tukinainen eller kyrkans familjerådgivning.

Kontaktpersonerna behöver utbildning för uppgiften, regelbunden arbetsledning och möjlighet till rådgivning.

[Våldtäktskriscentralen Tukinainen](#)
[Brottsofferjouren](#)

Arbetsgivarens ansvar

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen är förbjudet med stöd av jämställdhetslagstiftningen. Det är vars och ens skyldighet att undvika beteende som kan upplevas som osakligt eller som trakasserier. Enligt [arbetarskyddslagen](#) (738/2002), [diskrimineringslagen](#) (1325/2014) och [lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#) (609/1986) är församlingen som arbetsgivare skyldig att ingripa i osakligt beteende. Inga former av trakasserier, an-

tastande eller diskriminerande beteende ska godkännas. Var och en ska ha rätt att handla och arbeta utan rädsla för trakasserier. Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivaren också skyldig att förebygga trakasserier. De förebyggande åtgärderna förpliktar arbetsgivaren att sträva efter en sådan situation där det inte förekommer trakasserier.

Det finns bra instruktioner för hur sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön kan identifieras och förebyggas:

[Handlingsprogram för bemötande av övergrepp](#)

[Kyrklig rekommendation om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier](#)

[Institutet för hälsa och välfärd. Centret för jämställdhetsinformation. Trakasseri \(på finska\).](#)

[Jämställdhetsombudsmannen. Anvisningar och information. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.](#)

[Arbetskyddscentralen. Trakasserier och osakligt bemötande.](#)

[En trakasserifri arbetsplats – En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier. Arbetsliv 2020](#)

[Borgå stifts handlingsprogram för förebyggande och bemötande av sexuella trakasserier och övergrepp.](#)

Att stärka barns och ungas sexuella trygghet och ingripa i missförhållanden

Målet med församlingarnas småbarnspedagogik och ungdomsarbete är en drogfri, våldsfri och trygg omgivning. Ändå kan barn och unga även i församlingen, precis som i samhället i övrigt, bli illa behandlade, utsatta för sexuella trakasserier eller sexuellt utnyttjande. Både flickor och pojkar kan bli utsatta för trakasserier. Trakasserier kan bland annat ta sig följande uttryck:

- öknamn
- gester eller miner med sexuella anspelningar
- anmärkningar eller frågor som gäller kroppen, kläderna eller privatlivet
- sexuell beröring som till exempel nypande, kyssar, klämmande
- telefonsamtal, textmeddelanden och e-postmeddelanden eller sexuellt färgade brev
- nedsättande och sexistiska vitsar
- upprepade sexuellt färgade förslag eller inbjudningar som tyder på sexuellt beteende
- tvingande till sexuell kontakt.

Trakasserier, diskriminering och utnyttjande är maktmissbruk. Förhållandet mellan en vuxen kyrkligt anställd eller en volontär och barnet eller den unga är för det mesta ett maktförhållande. Den vuxna ska undvika flirt och sexuellt relaterade kommentarer som inte hör till ett gott uppförande och som kan ha skadlig inverkan på barnets eller den ungas utveckling.

Trakasserier kan också förekomma i barns och ungas ömsesidiga relationer. Dåligt uppförande är till exempel förtal eller att kalla någon för hora eller homo eller någon annan förolämpande benämning. Det hör till den vuxnas fostrande uppgift att ingripa i sådana situationer. De vuxna ansvarar för barnens och de ungas gränser. Att inte ingripa tolkas ofta som tyst godkännande även om det kanske beror på att den vuxna är rädlös eller rädd.

Vad som upplevs som trakasserier beror på individen, situationen, interaktionen och tidigare upplevelser. Det som är avgörande är ändå alltid hur den utsatta upplever situationen. Om den utsatta känner sig trakasserad ska ärendet tas på allvar. Sexuella trakasserier kränker individens rätt till personlig frihet och självbestämmande. Ett barn eller en ung person vet inte var gränserna för tillåtet beteende går och vågar nödvändigtvis inte motsätta sig en främmande människas auktoritet.

Man kan alltså inte kräva att ett barn eller en ung person kan eller vågar säga att de upplever en vuxens beteende som kränkande eller motbjudande. Man kan inte heller förmoda att ett barn kan förbjuda störande beteende. Sexualitet kan vara ett område som präglas av skam, kränkning, sårbarhet och förlägenhet. Därför talar ett barn som blivit föremål för sexuella trakasserier nödvändigtvis inte om sina upplevelser, inte ens senare även om han eller hon tillfrågas.

Det är av största vikt att vuxna som är med i verksamheten känner till eventuella problem och ingriper i situationerna i tid om det finns anledning att misstänka trakasserier eller annan osund maktutövning. En öppen och fortgående samtalskultur där ingen beskylls är det bästa skyddet mot oönskade situationer.

[Borgå stifts handlingsprogram för bemötande av övergrepp mot barn och unga 2014](#)

Förebyggande: Den minderårigas trygghet stärks

- a) genom att skapa förfaringssätt för att behandla frågor som gäller minderårigas trygghet
 - I församlingarna kommer man överens om vem som är verksamhetsarrangörans ansvariga person i frågor som gäller minderårigas säkerhet. Den ansvariga personen kan vara till exempel chefen för arbetsområdet eller teamet.
 - Det planeras på förhand vilka åtgärder som ska vidtas om det uppstår en misstanke om trakasseri eller utnyttjande.
- b) genom att stärka en atmosfär som förebygger trakasserier
 - Man funderar hur man kan stärka en öppen och respektfull atmosfär där det är tillåtet att öppet tala även om svåra frågor och där det betonas för barn och unga att alla frågor kan diskuteras tillsammans. Man funderar tillsammans hurdana förfaringssätt som främjar öppenhet och god förvaltningssed.
 - Personer som deltar i verksamheten ges mer information om instruktioner som gäller trakasserier. Det säkerställs att alla känner till och lätt kommer åt anvisningarna och förfaringssätten.
 - Barns och ungas föräldrar informeras om frågor som gäller barnens säkerhet som en del av annan information till exempel på föräldramöten.

- Det säkerställs att barn och unga vet vad de ska göra och vem de kan kontakta om de upplever den egna säkerheten hotad. Det får inte vara tabu att tala om sexuella trakasserier eller sexuellt utnyttjande, utan det ska vara ett samtalsämne bland andra.
 - Man funderar hur barn och unga kan delta i planeringen av verksamheten och få sin röst hörd. Olika former av delaktighet kan vara till exempel spelregler som barnen och de unga själva gör upp för verksamhet, förfrågningar till barn och unga eller verksamhetsgrupper för unga som kan delta i arrangörens beslutsfattande.
- c) genom att skapa tydlig praxis för rekryteringen av personer som arbetar med minderåriga
- Uppmärksamhet fästs vid rekryteringen av och introduktionen för nya personer ([lag 504/2002](#)). Personerna ska intervjuas och deras bakgrund ska redas ut. Avtal som ingås med personerna ska innehålla uppgifter om ansvar och förbindelse som gäller instruktioner om minderårigas säkerhet. (Se [sos.fi](#) och [ANM.fi](#).)
 - Om en volontär regelbundet arbetar ensam med minderåriga har församlingen rätt att granska ett utdrag ur straffregistret. ([Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga som deltar i verksamhet bland barn](#) 148/2014 som gäller frivilligarbete bland barn.)
- d) genom att göra verksamheten genomskinligare
- Teamarbete gynnas i arbete med minderåriga. Man strävar efter att det alltid finns åtminstone två vuxna i gruppen, till exempel som ledare för hobbygrupper eller nattvakter på läger.
 - Öppen verksamhet gynnas så att till exempel föräldrar kan komma på besök.
- e) genom att utbilda volontärer och begära feedback
- Det ordnas utbildning där frågor och förfaringssätt som lyfts fram i denna anvisning behandlas.
 - Synpunkter på församlingens arbete och volontärverksamhet begärs av barn, unga och deras föräldrar, särskilt i fråga om sådant som gäller barnens trygghet och integritet.

Ingripande: När det förekommer trakasserier eller utnyttjande

Ansvar för att sköta ärendet ligger helt och hållet hos de vuxna, inte hos barnet eller den unga.

a) De anställda och volontärer ska vara medvetna om förfaringssätten som skapats för situationer där trakasserier förekommer eller misstänks förekomma. Även i tråkiga fall är det lättare att gå vidare när handlingsätten har avtalats gemensamt och alla känner till dem. Det är mycket viktigt att barnen och de unga vet vem de kan kontakta.

b) Alla klagomål och misstankar undersöks noga. Det är viktigt att alltid ta klagomål och misstankar på allvar. Åtgärder bör vidtas även om det inte finns någon stark misstanke om utnyttjande utan snarare oro för att en vuxens eller ung persons beteende börjar gå åt fel håll.

c) Det är viktigt att ingripa omedelbart i brottsmisstankar. Alltid när det finns skäl att misstänka ett brott, dvs. en gärning som nämns i strafflagen, ska polisen

kontaktas omedelbart. Polisen tar kontakt med barnskyddsmyndigheten. Dessutom ska barnets eller den ungas föräldrar kontaktas om det inte finns någon risk för att detta innebär ett hot eller en risk för barnet eller den unga.

d) När man är oroad över ett barns eller en ung persons säkerhet görs en barnskyddsanmälan. Att göra en barnskyddsanmälan är att uttrycka sin oro. Utifrån anmälan börjar socialmyndigheterna reda ut om det finns ett behov av barnskydd i familjen. Det bör vara en låg tröskel att göra en anmälan. I en brådskande situation görs anmälan omedelbart till den egna kommunens socialjour eller till 112. Det är bra att göra anmälan per telefon. För anmälan behövs barnets för- och efternamn och gärna även födelsetid och adress.

e) Det är bäst att inte sköta situationen ensam utan i samarbete med en annan yrkesutbildad person som har tystnadsplikt.

f) Det är viktigt att sörja för sekretessplikten i relation till utomstående. Parterna ska ges klar och sanningsenlig information.

g) Det är viktigt att se till att den utsatta inte lämnas ensamt och utan stöd i situationen. Stödet ska vid behov vara långvarigt. Beroende på situationen hörs också offrets föräldrar och de får tillgång till stöd. Alla parter har rätt att få veta hur behandlingen av besvaren eller misstanken framskrider och hur församlingen har reagerat på situationen, till exempel om fallet har polisanmälts. Vid kommunikation utåt är det viktigt att sörja för rättsskyddet både ett eventuellt offer och en eventuell gärningsman.

Justitiekanslerämbetet

Hur ska man gå till väga när någon berättar om trakasserier eller utnyttjande?

När någon berättar för dig om trakasserier eller utnyttjande ska du göra på följande sätt:

- Lugna ner dig. Lyssna aktivt och koncentrerat på barnet, den unga eller den vuxna som berättar om sin upplevelse. Visa medkänsla.
- Håll dig lugn även om situationen känns svår.
- Tala om för personen att han eller hon har handlat rätt genom att berätta om saken för dig.
- Kom ihåg vilka formuleringar personen använde och gör anteckningar efter mötet. Använd personens egna ord.
- Ifrågasätt inte det som personen sagt och försök inte hitta motstridigheter i hans eller hennes berättelse.
- Ställ inte ledande frågor och ge inte löften eller svar för tidigt.
- Försök inte själv reda ut ärendet om det hör till myndigheterna. Berätta för personen vad som händer efter samtalet: vilka åtgärder som vidtas och hur processen framskrider. Berätta till exempel om det kan vara fråga om ett brott och om det är skäl att kontakta polisen.
- Om det finns en brottsmisstanke ska du kontakta polisen eller uppmana den utsatta att göra det själv om personen är vuxen. Polisen kontaktar barnskyddsmyndigheterna om den utsatta är minderårig.

- Om det inte är fråga om ett brott men du oroad över den minderårigas säkerhet ska du göra en barnskyddsanmälan. I en brådslande situation ska du göra anmälan omedelbart genom att ringa kommunens socialjour eller 112.
- Kontakta den minderårigas föräldrar om det inte finns anledning att misstänka att detta medför en fara eller en olägenhet för den utsatta.
- Se till att den utsatta inte lämnas ensam i sin situation. Erbjud långvarigt stöd eller hänvisa den utsatta till annat stöd, vid behov så att informationen överförs vid byte.
- Försök aldrig reda ut vad som hänt genom att kalla personen som misstänks för trakasseri eller utnyttjande och den utsatta till ett gemensamt samtal.
- Även den utnyttjades familj eller närstående kan behöva stöd.
- Säkerställ att du själv orkar och att du kan få stöd och råd.

TRYGG VOLONTÄRVERKSAMHET

Inledning

Volontärverksamheten är en viktig del av församlingsarbetet och församlingsmedlemskapet. Den är inte en separat verksamhetsform utan ett sätt att leva ut den kristna tron och det allmänna prästadömet som grundar sig på dopet. Församlingsmedlemskapet är dock inte bara frivillig verksamhet. Var och en lever ut sin kallelse som kristen på det sätt han eller hon själv väljer.

Kyrkans volontärverksamhet består av följande delområden:

Organiserade volontäruppgifter som hör till församlingens uppgifter enligt 4 kap. (1 §) i kyrkolagen, till exempel klubbledare, hjälpledarverksamhet, kyrkvårdar, gruppverksamhet, körsångare, väntjänst, telefon- och näthjälp, måltider och livsmedelsdistribution osv.

De förtroendevaldas arbete, som ansluter sig till församlingarnas förvaltning.

Församlingsmedlemmarnas självorganiserande verksamhet där församlingsmedlemmarna förverkligar sin kristna tro som en del av församlingen.

Trygghet för volontärer

I volontärverksamheten är det i allas intresse att trygga arbetsförhållanden säkerställs i så hög grad som möjligt. På volontärer tillämpas samma anvisningar som på anställda i kapitlet om arbetstagarens säkerhet.

I [arbetarskyddslagen](#) (738/2002) nämns frivilligarbetet separat. Enligt lagen ska arbetsgivaren se till att inga olägenheter eller risker orsakas den frivilliga medarbetarens säkerhet eller hälsa. På motsvarande sätt ska den frivilliga medarbetaren iakttä de säkerhetsanvisningar som gäller arbetet och arbetsplatsen samt använda den personliga skyddsutrustning och de hjälpmedel som ställts till hans eller hennes förfogande. Volontären kan ha tillgång till exempel till olika slags hjälpmedel som han eller hon inte har erfarenhet av från tidigare. Arbetarskyddsfrågorna ingår i introduktionen, men det är bra att volontären repeterar anvisningarna och vid behov ber om tilläggsinformation. Eftersom en volontär inte är yrkesutbildad kan man inte förvänta sig sådant kunnande som yrkesskicklighet och arbetserfarenhet ger. En volontär känner inte till "arbetsförhållandena" på lika djupt plan som en församlingsanställd och därför bör volontären sörja för säkerheten i den omfattning som handledningen, anvisningarna och normal omsorgsfullhet förutsätter.

Fysisk trygghet i volontäruppgiften

Den anställda som ansvarar för verksamheten ska se till att lokalerna är ändamålsenliga för att sköta volontäruppgiften. Det ska garanteras att en volontär kan arbeta lika säkert som en anställd. Volontärer verkar i församlingens lokaler ofta kvällstid och eventuellt utan vaktmästare. Det är viktigt att även volontärer känner till hur de ska gå till väga i en nödsituation. Tryggheten ökar av att klara in-

struktioner har utarbetats även för deltagarna. På så sätt tvingas volontären inte vara ordningsvakt mot sin vilja.

Volontärer som utför sina uppgifter i privata hem är verksamma i många slags omgivningar (väntjänst, vänner att röra sig med utomhus, Saapas-jour osv.) och kan inte alltid på ort och ställe få hjälp eller råd om hur de borde gå till väga. Den som ordnar verksamheten i församlingen fastställer villkoren som volontärerna ska iaktta i hemmen. För att volontärernas trygghet ska kunna garanteras är introduktionen av största vikt för de som arbetar i hem. Introduktionen ska också omfatta situationer som gäller säkerhet.

Psykisk och social trygghet i volontäruppgiften

Många uppgifter som utförs av volontärer har under årens lopp blivit allt mer krävande i psykiskt hänseende. Särskilt i självårdsuppgifter till exempel per telefon eller på nätet, på sjukhus och i väntjänsten kan hanteringen av livets motgångar och smärtsamma eller tyngande livserfarenheter leda till att volontären blir psykiskt belastad. Det kan vara ångestframkallande för en volontär att arbeta på sjukhus och i vårdinrättningar. Att sköta äldre ensamboende personers ärenden eller att gå ut med dem kan vara utmanande med anledning av att personen som stöds har försvagad funktionsförmåga. Att förlora en kär åldring kan väcka känslor av sorg, saknad och hjälplöshet hos volontären. I Saapas-verksamheten möter man unga som befinner sig i en tung livssituation och tvingas möta till exempel sorg i samband med dödsfall.

För att en volontär ska kunna arbeta säkert och med en positiv attityd måste han eller hon ha en församlingsanställd eller en likställd som handledare eller att samtala med. Det är önskvärt att volontären och den anställda har regelbunden kontakt i varje fall. Dessutom är det viktigt att den anställda är tillgänglig snabbt om det uppstår en särskilt belastande situation i volontärarbetet. Jourare i till exempel Kyrkans samtalshjälp samlas regelbundet för handledningssamtal och avlastande samtal där de kan lätta sitt hjärta och å andra sidan lära sig nytt. Volontären ska utan att känna skuld-känslor också kunna byta till en annan uppgift eller sluta om han eller hon upplever att uppgiften är psykiskt alltför krävande.

Rätt dimensionerad utbildning och rätt stöd för volontäruppgiften

I församlingen främjas och möjliggörs den psykiska och fysiska tryggheten för volontärer och personer som deltar i verksamheten genom utbildning, arbetshandledning och annat stöd till volontärerna. Utbildningen och stödet ska stå i rätt proportion till kraven som uppgiften ställer. Det är viktigt att utrusta volontärerna med tillräckligt kunnande för uppgiften. Å andra sidan är det inte motiverat att ordna en lång utbildning när normala medborgarfärdigheter räcker för att sköta uppgiften på ett framgångsrikt sätt.

Vid rekrytering är det viktigt att tydligt meddela för vilken uppgift det behövs volontärer, hurdant engagemang det kräver, hurdant kunnande det behövs i uppgiften och hurdant stöd och hurdan utbildning som finns tillgänglig i uppgiften. Ändamålsenlig handledning är alltid till stor nytta. Särskilt i volontäruppgifter inom självvård (bl.a. väntjänst, telefon- och nättjänst, sjukhus, bönetjänst, Saapas-verksamheten) och i arbetet med barn och unga (bl.a. klubbledare, hjälple-

dare) är det dessutom ansvarslost att kalla volontärer utan att ge dem ändamålsenlig utbildning.

Efter utbildningen får volontären stöd när han eller hon utför sin uppgift. Exempel på stöd är regelbunden kontakt mellan volontärer och ansvariga anställda, nödvändiga handledningsmöten till exempel i grupper, eventuellt kompletterande utbildning samt lämplig uppskattning och rekreation.

Sekretessplikt

Volontärer är bundna av lagstadgad tystnadsplikt, om vilken ett skriftligt avtal ska upprättas. En volontär får inte berätta om klientens angelägenheter för utomstående, inte ens efter att verksamheten har upphört. Tystnadspliktens omfattning och ovillkorlighet är i stort sett densamma för volontärer och förtroendevalda som för ”kyrkans övriga anställda”.

- Tystnadsplikt är ändå inte detsamma som en bikthemlighet. Enligt lagen har volontärer tystnadsplikt som gäller sådant som de får reda på i sitt arbete som gäller
- själavård eller diakoniarbete i anslutning till en enskild person
- konfidentiella uppgifter som en enskild person har gett om personliga eller ekonomiska angelägenheter
- uppgifter om en enskild persons levnadsförhållanden, familjeliv och andra liknande personliga omständigheter
- uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd eller läkarintyg
- uppgifter som med anledning av ärendets natur inte annars får lämnas ut till utomstående (kyrkolagen 6: 28 §).

Ovannämnda uppgifter får inte lämnas ut till andra utan den berörda personens samtycke. En volontär har tystnadsplikt även när han eller hon inte längre utför volontärbete.

I församlingarna samlas många olika slags grupper – sorgegrupper, bönegrupper, tillväxtgrupper av olika slag o.d. – där människor öppnar sig och även kan tala om mycket svåra och känsliga saker. Om en sådan grupp leds av en anställd eller en volontär tillämpas bestämmelserna om tystnadsplikt på denna person. Även gruppdeltagarnas tystnadsplikt är viktig och detta ska framhållas, till och med så att var och en skriftligen förbinder sig att hemlighålla det som diskuteras inom gruppen. Samtidigt måste man dock komma ihåg att en sådan sekretess inte åtnjuter något juridiskt skydd. Det innebär att församlingsmedlemmen kan vara skyldig att till exempel som vittne i en rättegång berätta vad han eller hon fått höra i gruppen. Det är också viktigt att beakta de yttre omständigheterna. Vid Tomasmässan kan till exempel själavård vid altaret förekomma. Detta bör ske så att utomstående inte hör vad som sägs.

Sekretessen nämns i flera lagar, till exempel [lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården](#) (812/2000), [lagen om offentlighet i myndigheters verksamhet](#) (621/1999), [lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården](#) (559/1994), [folkhälsolagen](#) (66/1972) och [lagen om patientens ställning och rättigheter](#) (785/1992).

Barnskyddslagen, anmälningsskyldighet

Volontärerna är precis som de anställda skyldiga att omedelbart trots sekretessbestämmelserna meddela det ansvariga organet i kommunens socialvård om de i sin uppgift har fått kännedom om ett barn, vars behov av vård och omsorg, omständigheter som äventyrar utvecklingen eller barnets eget beteende kräver att behovet av barnskydd utreds. Den som gör anmälan behöver inte vara säker på ett det finns ett behov utan det räcker med att en misstanke har väckts.

Försäkring för volontärer

När volontärverksamhet ordnas är det viktigt att se till att försäkringarna gäller.

Olycksfalls- och reseförsäkring

Volontärer ska försäkras mot olyckor. Försäkringen ska gälla när personen utför den uppgift som överenskommit med arbetstagaren och täcker även resor hemifrån den kortaste vägen. Volontärer försäkras också mot person- och resgodsskador på sådana resor som har överenskommit med församlingens ansvariga anställda och då dagtraktamente eller andra resekostnader betalas för resorna.

Skadeförsäkring

I många former av volontärverksamhet (t.ex. vid hembesök) finns det en risk för att en tredje part eller materia orsakas skada. Med en skadeförsäkring täcks försäkringstagarens (här församlingens) och den försäkrades (här volontärens) skadeståndsrisk. Försäkringen skyddar alltså den som organiserar volontärverksamheten, en eventuell skadegörare och den som lidit skada. I skadeståndslagen jämföras en volontär med en anställd eller tjänsteinnehavare.

Skadeståndslagen 3 kap. 1 §:

Arbetsgivare är skyldig att ersätta skada, som arbetstagare förorsakar genom fel eller försummelse i arbetet. Såsom arbetsgivare anses även den som giver uppdrag åt sådan självständig företagare, vilken med beaktande av uppdragsförhållandets bestående art, arbetets karaktär och övriga förhållanden bör jämföras med en arbetstagare.

Vad i 1 mom. är sagt om arbetsgivare gäller på motsvarande sätt staten, kommun och annat offentligt samfund, när skada genom fel eller försummelse förorsakats av sådant samfunds arbetstagare eller av person i tjänste- eller därmed jämförligt anställningsförhållande till samfundet i verksamhet, som ej bör anses innefatta myndighetsutövning.

Volontärer inom fostran och familjearbete

I barn- och familjearbetet utför volontärer många olika slags uppgifter, till exempel som läger- och klubbledare för barn och unga och som söndagsskollärare. Församlingarna ansvarar vanligen för utbildningen, introduktionen och stödet,

till exempel arbetshandledning, som uppfyller kraven som ställs på en volontäruppgift. Volontärerna kan variera både i fråga om sin bakgrund och ålder.

I ungdomsarbetet deltar volontärer i olika åldrar och orsaken till att man börjat med volontärarbete är olika för alla. En stor del av volontärerna är ändå ganska unga och det är vanligt att personer under 18 är med i verksamheten.

Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

[Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn](#) (504/2002) tillämpas på arbete som utförs både i anställningsförhållande och i tjänsteförhållande som varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga. Förutsättningen för att lagen ska tillämpas är att barnets vårdnadshavare inte är med i interaktionssituationerna. Lagen gäller också volontärer som deltar i morgon- och eftermiddagsverksamheten för skolelever som kommunen har köpt och i privata social- och hälsovårdstjänster.

I lagen föreskrivs om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med barn. Syftet med lagen är att minska risken för att barn blir offer för sexuellt utnyttjande, offer för våld eller lockade att använda narkotika. Lagen främjar barnens rätt till en trygg uppväxt- och studiemiljö.

Närmare information om lagens innehåll och förutsättningarna för att den tillämpas finns här:

[arbets- och näringsministeriets guide om lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn](#) (504/2002) och [lagen om ändring av 6 och 7 § i straffregisterlagen](#) (505/2002).

[Broschyr om brottsregister hos personer som arbetar med barn](#) (på finska) [lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn](#) (504/2002)

[lag om kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga som deltar i verksamhet bland barn](#) (148/2014)

[Kyrkostyrelsens cirkulär nr 12/2014](#)

Enligt lagen (148/2014) är det ibland nödvändigt att kontrollera den brottsliga bakgrunden hos frivilliga som arbetar med barn. Den brottsliga bakgrunden ska kontrolleras i uppgifter som

- regelbundet och i väsentlig grad består i undervisning, handledning, vård och omsorg av eller annan samvaro med en minderårig,
- innebär personlig kontakt med en minderårig, och
- består i att sköta uppdraget ensam eller under sådana förhållanden där den minderåriges personliga integritet rimligen inte kan tryggas, trots åtgärder som till exempel anvisningar eller förfaringssätt som styr verksamheten.

Exempel på hur anvisningen ska tillämpas:

Utfärds-, läger- och klubbledare

Beskrivning: På utfärder, på läger och i klubbar för barn och unga deltar volon-

tärer som ledare antingen ensamma eller i par eller som den anställdas par eller hjälp. Volontärerna undervisar och leder barn och unga, tillbringar tid med dem, ordnar aktiviteter, besök och sysselsättning samt övervakar verksamheten och säkerheten. Läger och utfärder omfattar ofta övernattningsar.

Förutsättningar: Beträffande 15–18-åringar uppfylls de två första förutsättningarna: handledningen av gruppen är regelbunden verksamhet som omfattar personlig växelverkan med barnet. Enligt tidigare instruktioner borde unga under 18 år inte leda en klubb ensamma utan i par och en vuxen bör finnas till hands. Då uppfylls den tredje förutsättningen inte och det finns inga förutsättningar för en kontroll av brottslig bakgrund. Beträffande en myndig person som leder en grupp ensam uppfylls de tre förutsättningarna i lagen, varvid kontroll av brottslig bakgrund kan göras om detta anses nödvändigt.

Beträffande en volontär som sporadiskt arbetar till exempel på läger eller på klubbutfärder uppfylls inte heller det första kravet (regelbunden verksamhet) även om de övriga kraven uppfylls. För en myndig som leder klubbverksamhet ensam uppfylls inte kraven.

Söndagsskollärare

Beskrivning: Söndagsskollärarna håller i huvudsak ensamma söndagsskola för små barn och barn i skolåldern i församlingens lokaler. Söndagsskollärarna uppfyller kyrkans dopundervisningsuppgift och ges stöd och utbildning för uppgiften.

Förutsättningar: Alla tre förutsättningar uppfylls om personen arbetar ensam med barngruppen.

Hjälpleddarverksamhet i församlingarna

Beskrivning: En hjälpleddare är en gruppleddare i församlingens ungdomsverksamhet, särskilt på läger. Hjälpleddarna är unga som har deltagit i konfirmandundervisningen och fått utbildning för uppgiften. Hjälpleddaren leder sin egen grupp, bistår i verksamheten, organiserar fritidssysselsättning och kan vara nattvakt när han eller hon är myndig.

Förutsättningar: Verksamheten omfattar inte regelbundet situationer där hjälpleddaren är ensam med gruppen. Det bör fästas uppmärksamhet vid detta strukturmässigt när verksamheten planeras. Det uppstår inget behov av kontroll av brottslig bakgrund.

Scoutledare

Förutsättningar: Om verksamheten ordnas av en scoutkår som är en registrerad förening följs Finlands scouters anvisningar och scoutkåren gör vid behov en kontroll av brottslig bakgrund. Om verksamheten ordnas av en församling följs församlingens instruktioner som är desamma som för klubbledare. Om det är fråga om en icke-registrerad scoutkår och församlingen ansvarar för verksamheten, är det klokast att följa församlingens instruktioner.

[Lagar och normer som reglerar kyrkans volontärverksamhet](#) (på finska):
[Kyrkans riktlinjer för frivilligarbete](#)

SÄKERHETSPLANERING OCH SÄKERHETSDOKUMENT

Säkerhetsplanering uppfyller omsorgsplikten

Genom säkerhetsplanering uppfylls församlingens omsorgsplikt. Enligt Tukes tillsynspraxis ska tjänsteleverantören upprätta en skriftlig plan för riskhantering och nödsituationer när det är fråga om konsumenttjänster som kan leda till större än obetydliga risker för deltagarnas säkerhet eller säkerheten för andra personer som omfattas av tjänsten. Församlingen är skyldig att bedöma riskerna som är förknippade med dess verksamhet, byggnader samt arbete och arbetsförhållanden samt upprätta verksamhetsplaner och instruktioner som garanterar säkerheten. I dessa beaktas den regelbundna verksamheten, enskilda evenemang, läger- och utfärdsverksamheten samt deltagarna i dessa, även frivilliga ledare. Verksamhetsplanerna och anvisningarna sammanställs till säkerhetsdokument.

I säkerhetsdokumentet definieras sådant som gäller verksamheten generellt och verksamhetens säkerhet, till exempel de anställdas uppgiftsfördelning, sätten att bedöma risker och larmsystemen i olika situationer. Säkerhetsplanen är en anvisning om säkerheten i en enskild verksamhet eller på en plats där verksamheten sker och planen bifogas säkerhetsdokumentet.

Uppgifter som gäller säkerheten i församlingens veckoprogram, evenemang samt läger och utfärder sammanställs till egna säkerhetsdokument för den enskilda funktionen. Varje dokument innehåller en plan för identifiering av faror i verksamheten och för hantering av risker samt för informationen om dessa till de anställda och de frivilliga ledarna. När församlingen tillhandahåller många slags tjänster eller samma tjänst på många ställen kan den upprätta ett gemensamt säkerhetsdokument för dessa.

Säkerhetsdokumentet ska hållas uppdaterat. Församlingen ska försäkra sig om att de anställda, volontärerna och andra parter som deltar i anordnandet av tjänsten (till exempel personalen på lägerområdet) är förtrogna med innehållet i säkerhetsdokumentet. Vid behov ska församlingen ordna utbildning.

Förutom ett säkerhetsdokument ska församlingen föra bok över olyckor och skador som inträffat. Allvarliga tillbud och olyckor ska anmälas till tillsynsmyndigheten (beroende på situation regionförvaltningsverket (RFV) och/eller arbetarskyddschefen och företagshälsovården). Om verksamheten medför fara för hälsa eller egendom för en deltagare, en person som kan jämföras med en deltagare eller en person som berörs av verksamheten ska detta omedelbart meddelas till tillsynsmyndigheten (RFV). Samtidigt ska man meddela vilka åtgärder som redan vidtagits med anledning av faran. Allvarliga farliga situationer och olyckor som gäller människor ska anmälas till Tukes. <https://tukes.fi/asiointi/lomakkeet/onnettomuusilmoitukset> (finsk blankett)

Innehållet i säkerhetsdokumentet ska stå i ändamålsenlig proportion till verksamheten. Dokumentet utarbetas av den anställda som ansvarar för att tillhandahålla tjänsten eller i vissa situationer av en volontär. Säkerhetsdokumentet för

läger och utfärder upprättas av personen som har program- och säkerhetsansvaret eller en annan motsvarande person. De anställda får introduktion i innehållet i dokumentet, vilket varje anställd också bekräftar med sin underskrift. Säkerhetsdokumentet ska vara tillgängligt för personalen under verksamheten, till exempel under ett läger. Säkerhetsdokumentet ska uppvisas för och tillställas tillsynsmyndigheten på dennas begäran.

En innehållsbeskrivning av säkerhetsdokumentet och en modell för säkerhetsdokumentet har bifogats denna anvisning.

Säkerhetsdokumentet innehåller följande delar:

Basuppgifter om verksamhetsstället och tidpunkten samt det nödvändiga antalet anställda, volontärer och uppgiftsfördelning som gäller säkerheten.

En allmän beskrivning av verksamhetens program och verksamhetssätt samt en beskrivning av de delar av verksamheten som är mest krävande i fråga om säkerheten samt förhandsinformation.

En beskrivning av eventuell transport av deltagarna, verksamhetsställets omgivning och byggnader, matförsörjningen, tillgången till räddningsfordon, byggnadens släcknings- och räddningsutrustning, tillgängliga hjälpmedel, permanenta konstruktioner och lekredskap samt säkerhets- och räddningsutrustning som är i bruk.

Bedömning av riskerna med verksamheten eller evenemanget.

Behandling av säkerhetsdokumentet.

Upprättande av ett säkerhetsdokument

I säkerhetsdokumentet inkluderas endast de uppgifter som verksamheten förutsätter. Säkerhetsdokumentet ska i fråga om omfattningen och detaljerna vara anpassat till omfattningen av de tjänster som tillhandahålls och till de risker som tjänsterna omfattar. Det är viktigt att komma ihåg att säkerhetsdokumentet inte i första hand upprättas för myndigheterna utan för verksamhetsutövaren själv.

I ett säkerhetsdokument som avses i 7 § i [konsument säkerhetslagen](#) (920/2011) ska det redogöras för följande om det inte av särskilda skäl är irrelevant beträffande tjänsten:

- 1) tjänsteleverantörens namn, hemort och kontaktuppgifter,
- 2) personerna som ansvarar för säkerhetsfrågor,
- 3) tillbud som kan förutses och deras eventuella verkningar,

- 4) åtgärder för att förebygga tillbud,
- 5) anvisningar för olika olyckor, tillbud och skadehändelse som förutsetts i enlighet med 3 punkten,
- 6) introduktion och utbildning i säkerhetsfrågor som gäller dem som deltar i tillhandahållandet av tjänsten samt eventuella krav på behörighet och utbildning,
- 7) lokaler, konstruktioner, redskap, ruttedjur, personlig skyddsutrustning och annan utrustning som används i tjänsten samt krav som gäller dem och service och underhåll av dem,
- 8) begränsningar i förhållandena som gäller tjänsteleveransen,
- 9) det största möjliga trygga antalet klienter under olika förhållanden samt deltagarnas hälsotillstånd, fysiska kondition, erfarenhet, utbildning och andra krav som gäller motsvarande faktorer,
- 10) åtgärder som är nödvändiga för att garantera säkerheten för andra än klienter som omfattas av tjänsten,
- 11) hur olika olyckor, tillbud och skador registreras och hur uppgifter som samlas på detta sätt utnyttjas när säkerhetsverksamheten utvecklas,
- 12) förfarings sättet för att iaktta anmälningsplikten enligt 8 § konsumentskyddslagen,
- 13) hur personerna som deltar i tillhandahållandet av tjänsten underrättas om uppgifterna i planen,
- 14) vilka uppgifter som enligt statsrådets [förordning om uppgifter som skall lämnas om konsumtionsvaror och konsumenttjänster](#) (613/2004) ska lämnas till dem som deltar i tjänsten och omfattas av tjänsten och hur dessa uppgifter lämnas. I säkerhetsdokumentet ska det efter behov också beaktas om objektet eller dess konstruktion används på ett sätt som avviker från det normala.

Församlingen ska anpassa säkerhetsdokumentet till sin egen verksamhet och verksamhetsmiljö. Om tjänsten utförs av många olika aktörer, till exempel underleverantörer, ska det säkerställas att hela kedjan har beaktats i säkerhetsplaneringen (t.ex. beträffande ledningsansvaren). Om verksamheten är omfattande kan det vara nödvändigt att säkerhetsanvisningar eller -planer för varje aktivitet bifogas säkerhetsdokumentet.

Säkerhetsplanerna ska vara realistiska, eftersom orealistiska och komplicerade planer sällan fungerar i praktiken i en nödsituation. Det är ändå viktigt att säkerhetsdokumentet innehåller exakt de frågor som verksamheten förutsätter. Säkerhetsdokumentet ska i fråga om omfattningen och detaljerna vara anpassat till omfattningen av de tjänster som tillhandahålls och till de risker som tjänsterna omfattar.

Vid upprättandet av ett säkerhetsdokument kan en utomstående expert anlitas, men det är viktigt att de som ansvarar för verksamheten deltar i arbetet så att säkerhetsdokumentet är verklighetstroget. På detta sätt får även personerna som deltar i den dagliga verksamheten sin röst hörd, lär sig under processen och binder sig till ett säkerhetsorienterat sätt att arbeta.

Säkerhetsdokumentet uppdateras om det sker förändringar i omständigheterna. Förändringar som kräver en uppdatering är bland annat nya platser och lokaler där verksamhet eller aktiviteter utförs, nya anordningar och maskiner samt förändringar i verksamhetssätten. I säkerhetsdokumentet ska man också beak-

ta hur plötsliga förändringar som eventuellt sker till exempel i väderleken eller i belysningsförhållandena kan inverka på verksamheten. Dokumentet ska också uppdateras när det sker någonting som inte har kunnat förutses.

När säkerhetsdokumentet uppdateras kan man använda till exempel följande frågor som hjälp:

- Vilka olycksfall, olyckor eller tillbud har det inträffat under det senaste året?
- Är bokföringen av olyckor uppdaterad?
- Hur har säkerhetssituationen ändrat under året?
- Hur har tjänsten, platserna där verksamheten utförs, anordningarna eller personalen ändrat?
- Hurdana ändringar har det skett bland klienterna eller i verksamhetsmiljön?
- Är uppgifterna om risker uppdaterade?
- Vilka åtgärder för att undanröja faror har vidtagits under året?
- Är anvisningarna, skyltarna och varningarna till klienterna uppdaterade?
- Vilka är de viktigaste åtgärderna för att förbättra säkerheten under följande år?
- Är säkerhetsdokumentet som helhet uppdaterat?

En församling som sköter eller ansvarar för flera likadana ställen (t.ex. lekplatser vid församlingens verksamhetslokaler) kan utarbeta ett gemensamt säkerhetsdokument för alla dessa där särdragen i varje särskilt ställes säkerhetsfrågor presenteras efter behov. Det ovannämnda förfaringssättet underlättar både arbetet vid upprättandet och särskilt vid förvaltningen av säkerhetsdokument i synnerhet för dem som ansvarar för församlingens underhållsarbete. Man bör dock komma ihåg att förfarandet inte får leda till att detaljerna, nivån, kvaliteten, genomförandet eller uppdateringen av säkerhetsplaneringen försvagas jämfört med att säkerhetsdokument hade upprättats separat för varje objekt.

När det med stöd av någon annan lagstiftning krävs en räddnings-, beredskaps- eller annan motsvarande plan för tjänsten som församlingen producerar och tillhandahåller, kan ett säkerhetsdokument enligt konsumentssäkerhetslagen förenas med denna plan. I räddningslagstiftningen krävs det till exempel att verksamhetsutövaren upprättar en räddningsplan. I en grundlig räddningsplan behandlas i många hänseenden samma detaljer som i ett säkerhetsdokument. Det är ändamålsenligt att dessa säkerhetsrelaterade planer slås samman. På så sätt har verksamhetsutövaren endast en säkerhetsrelaterad plan att uppdatera och som personalen ska göras förtrogen med. Säkerhetsdokumentet ska uppfylla de krav som ställs i konsumentssäkerhetslagen även när dokumentet är kombinerat med en säkerhetsplan som följer lagstiftningen.

Säkerhetsdokumentet behöver inte visas för deltagarna och inte heller läggas upp på församlingens webbplats. Detta befriar dock inte församlingen från skyldigheten att ge deltagarna varningar och anvisningar som är nödvändiga med tanke på säkerheten. Dessutom är det bra att komma ihåg att det vanligtvis inte är ändamålsenligt att överlämna material som gäller vissa delområden inom säkerhet till utomstående (bl.a. bevakningsarrangemang och andra motsvarande säkerhetsarrangemang).

Med tanke på personalens säkerhetskompetens är det viktigt att i praktiken öva hur man går till väga vid olika störningar. De anställda som ansvarar för arbetet ska vara insatta även i innehållet i den verksamhet som leds av volontärer.

Verksamhetsställets säkerhetsföreskrifter

Säkerhetsföreskrifter utarbetas även för verksamhetsställena. Församlingen ska sörja för att redskapen som främjar säkerheten fungerar och för att det ges handledning i användningen av redskapen. Anvisningarna ska vara ändamålsenliga. Säkerhetsföreskrifterna till exempel för ett verksamhetsställe inom småbarnsfostran kan inkludera de viktigaste telefonnumren (till exempel barnens föräldrar, chefen, nödnumret, närskolorna, hälsovårdaren/hälsocentralen, socialjouren), allergiska och sjuka barns typ av skada och vårdanvisningar, barngruppens säkerhetsaspekter under utfärder och utanför klubben, placeringen av första hjälpen-redskap, ledare som har utbildning i första hjälpen, räddningsplanen (utrymningsvägar och samlingsplatser), placeringen av släckningsfilt och -utrustning, olika personers uppgifter i krissituationer (till exempel vem som ringer nödnumret, vem som är med barnen, vem som meddelar föräldrarna) och barngruppernas ledares ansvar i gruppens vardag (övervakning och uppgifter ute och inne).

Till verksamhetsställets säkerhetsutrustning hör åtminstone första hjälpen-redskap, primärläckningsredskap och skriftligt material som gäller barnens hälsa, välbefinnande och olika kriser.



INSTRUKTIONER FÖR OLYCKOR OCH BEREDSKAPSPLANERING

Instruktioner om det sker en olycka

LIVRÄDDANDE FÖRSTA HJÄLPEN

1. Bedöm situationen
 - vad har hänt
 - hur många behöver hjälp och hurdan hjälp
 - hur många finns som kan hjälpa
 - vilken utrustning finns att tillgå
 - hur brådskande är hjälpen och vilket är hjälpbehovet.
2. Rädda
 - rädda först personer i livsfara
 - förflytta den skadade till närmaste trygga plats
 - utsätt inte dig själv eller andra för livsfara
 - närma dig ett riskfyllt ställe med försiktighet.
3. Förhindra ytterligare olyckor
 - utred risken för följdolyckor och märk ut olycksplatsen tydligt
4. Ge nödförstahjälpen
 - börja nödförstahjälpen omedelbart och fortsätt tills professionell hjälppersonal anlämt
 - ta hand om övriga skador först efter nödförstahjälpen.
5. Gör nödanmälan
 - kalla på hjälp genom nödanmälan, ring 112
 - berätta först vad som har hänt och var
 - svara på de frågor som ställs
 - handla enligt de instruktioner du får.

Avsluta samtalet först när du får tillåtelse att göra det.

Nödnumret 112 gäller i hela landet. Nödnumret är avgiftsfritt och i en mobiltelefon behövs inget riktnummer. Det går också att ringa nödnumret utan pinkod.

ATT RINGA NÖDNUMRET 112

Ring nödsamtalet själv om du kan. På detta sätt får jourhavanden viktig information utan mellanhänder och kan bättre avgöra hurdan hjälp som behövs.

- Berätta vad som har hänt.

- Meddela exakt adress och kommun. Samma adress kan finnas på flera ställen i nödcentralens område. Det är också viktigt att tala om kommunens namn för att hjälpen ska komma fram till rätt ställe. I smarttelefoner kan man ladda ner en nödtefontjänst som möjliggör positionsbestämning under nödsamtalet.
- Svara på frågorna. Jourhavanden ställer frågor för att kunna bedöma hurdan och hur brådskande hjälp som behövs. Jourhavanden larmar vid behov hjälp redan under samtalet, dvs. frågorna fördröjer inte hjälpen.
- Följ de anvisningar du fått. Det är viktigt att iaktta jourhavandens anvisningar. Rätt handlande under de första minuterna i en nödsituation bidrar ofta i hög grad till att ett olycksoffer tillfrisknar eller till och med hålls vid liv.
- Avsluta samtalet först när du fått tillåtelse.

NÖDSIGNALER

En lämplig nödsignal när det behövs hjälp är vilken åtgärd som helst som väcker uppmärksamhet, till exempel:

- rop på ”hjälp”
- en röd varningstriangel på landsvägen
- tre eldar placerade som en trekant
- visa lågor på ett fartyg
- en röd raket
- MAYDAY med radiotelefon, upprepas åtminstone tre gånger
- SOS-tecken (som ljus eller ljud).

FÖRSTA HJÄLPEN

Ett kompetenskrav som ställs på den som leder en utfärd eller ett läger är de första hjälpen-färdigheter som nämns i dessa säkerhetsföreskrifter. När det har skett ett olycksfall eller en olycka är det viktigt att hjälparen behåller fattningen. Förmågan att hjälpa finns kvar när första hjälpen-färdigheterna finns i ryggmärgen. Eftersom färdigheterna faller i glömska är det viktigt att öva sig på dem. Utan en repetitionskurs föråldras även en kurs i första hjälpen på tre år.

Det är bra att inkludera övningar i första hjälpen till exempel i församlingens möten. Färdigheterna lär man sig inte genom att bara läsa utan det krävs också övning. Kurser som ordnas till exempel av Finlands Röda Kurs (FRK) är bra ställen där man kan öva.

Minneslista för första hjälpen

- På läger måste det alltid finnas en person som har utsetts till ansvarig för första hjälpen.
- De andra ledarna bör ha färdigheter i första hjälpen.
- Innehållet i första hjälpen-väska ska granskas och förnyas regelbundet. Det är också viktigt att kunna använda innehållet.
- Gamla läkemedel lämnas till apoteket för kassering.
- En förebyggande åtgärd är också att söra för god hygien.

- I samband med anmälan tillfrågas deltagarna om de har någonting som särskilt bör beaktas, till exempel ett hälsotillstånd, allergier, en specialdiät och läkemedel.

ELDSVÅDA

När du upptäcker början till en eldsvåda

1. Rädda den eller dem som är i fara ur det brinnande rummet och stäng genast dörren till rummet efter dig.
2. Ring 112 och anmäl branden. Meddela exakt adress. En nödsamtalstjänst som laddats i smarttelefonen är till stor nytta även i denna situation.
3. Avsluta samtalet först när jourhavanden vid nödcentralen har gett dig tillstånd.
4. För personerna som befinner sig i brandsektionen till närmaste utrymningsväg och kontrollera att ingen finns t.ex. i kundtoaletten.
5. Varje anställd ansvarar för att det egna rummet är tomt.
6. Ropa för att göra andra som befinner sig i brandsektionen medvetna om branden och beordra dem att bege sig till samlingsplatsen och stänga dörren när de lämnar arbetsrummet.
7. Försök släcka branden i utrymmet med en primärsläckare om du kan göra det utan att riskera livet (tillräckligt fri från brandgaser).
8. Informera andra som befinner sig i byggnaden om branden och beordra alla att bege sig till den valda samlingsplatsen (fri från brandgaser).
9. Använd inte hiss.
10. På samlingsplatsen sörjer en person i chefsställning för att det fysiska och psykiska tillståndet hos personerna som har berörts av situationen kontrolleras för eventuella ytterligare åtgärder. Här används sjuktransportpersonalen som kommit till platsen som hjälp.
11. Visa brandkåren vägen till platsen (eller ge någon annan detta i uppdrag) och var beredd att ge en redogörelse för läget. Det är särskilt viktigt att berätta om det finns personer i utrymmet som brinner.
12. När brandmyndigheten kommit till platsen tar de ledningsansvaret och deras instruktioner ska följas.

Beredskapsplanering

Enligt 25 kap. 15 a § i kyrkolagen ska bland annat församlingen och den kyrkliga samfälligheten upprätta en beredskapsplan: 15 a § (17.12.2015/1498).

Förberedelser inför undantagsförhållanden och krissituationer samt ledning av förberedelser
Församlingen, den kyrkliga samfälligheten, stiftet och kyrkostyrelsen ska genom beredskapsplanering och förberedelser för verksamhet under undantagsförhållanden samt genom andra åtgärder säkerställa att deras uppgifter kan skötas så väl som möjligt under undantagsförhållanden. Församlingen ska förbereda sig på att erbjuda psykosocialt stöd i krissituationer. Domkapitlet leder och över-

vakar förberedelserna i stiftets församlingar och kyrkliga samfundigheter. Kyrkostyrelsen leder förberedelserna inom kyrkans centralförvaltning.

Med hjälp av beredskapsplanen tryggas organisationens verksamhet och särskilt skötseln av dess grundläggande uppgift i alla situationer. Vikten av att församlingarna och hela kyrkan sköter sin uppgift betonas i situationer av omfattande samhälleliga störningar och vid undantagsförhållanden. Man förbereder sig inför dessa situationer genom att planera hur verksamheten bäst kan skötas under olika undantagsförhållanden. Beredskapsplanerna ska även uppdateras regelbundet. På de olika nivåerna av beredskapsplaneringen görs samarbete med andra aktörer i samhället, till exempel statens och kommunens räddningsmyndigheter, social- och hälsovårdsmyndigheterna, försvarsmakten, polisen, organisationer samt myndigheter som ansvarar för information. I beredskapsplaneringen är det viktigt att också beakta kriskommunikationen. I Sacrista finns ett [bra informationspaket om hur beredskapsplaner upprättas och hur man går till väga i krissituationer](#).

[Anvisningar för upprättande av en beredskapsplan för församlingen](#)

BEREDSKAP FÖR FÖRSTA HJÄLPEN OCH RÄDDNINGSSATSER

Det är viktigt att förbereda sig på nödsituationer på förhand och det bör finnas skriftliga instruktioner för nödsituationer. Instruktionerna inkluderas i säkerhetsdokumentet. Av instruktionerna ska det framgå vad man ska göra i en nödsituation, hur ansvaret är fördelat och hur man tillkallar hjälp. Vid högriskaktiviteter ska deltagarna före programmet informeras om hur de ska gå till väga i en nödsituation och vad de ska göra om instruktören är handlingsoförmögen.

Av instruktionerna ska det framgå vad som görs efter olyckan: vem som informerar om olyckan inom den egna organisationen, hur deltagarnas anhöriga och medierna informeras, vem som gör en anmälan till myndigheterna (kommunen, polisen, arbetarskyddsdistriktet), hur eftervården ordnas och hur olycksfall rapporteras och analyseras.

Församlingen ska säkerställa att hjälp lätt kan komma fram till platsen där verksamheten sker eller i närheten av platsen. Räddningsverket måste känna till permanenta lägerområden. I församlingens verksamhetsställen, fordon, inkvarteringslokaler och lägerplatser bör det finnas (riskanpassad) underhållen primärsläckningsutrustning i tillräcklig omfattning. Utrustningen ska placeras på en synlig plats och lätt åtkomligt samt märkas tydligt. Säkerhetsdokumentet ska innehålla anvisningar om hantering av eld inne och ute.

Vid aktiviteterna ska man ha med sig tillräcklig och med tanke på aktivitetens art lämplig första hjälpen-utrustning och räddningsutrustning. På grund av risken för smitta som kan överföras via blodet ska det i första hjälpen-utrustningen ingå bland annat engångshandskar och återupplivningskydd. Vid anskaffning av första hjälpen-utrustning och räddningsutrustning kan man anlita yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården eller arrangörer av Fhj-kurser.

EVAKUERINGSBEREDSKAP

En skriftlig evakueringsplan ska upprättas för församlingens läger- och kursgårdar för eventuella eldsvådor eller andra nödsituationer. Av planen ska det framgå vem som beslutar om evakuering, hur de som befinner sig på platsen informeras om det, hur personalen ska gå till väga, var utrymningsvägarna finns och vilken kapacitet de har, var samlingsplatsen finns och hur det konstateras att personerna är i säkerhet.

På läger- och kursgårdar ska evakueringen planeras med det värsta möjliga scenariot i tankarna. De anställda ska öva evakuering åtminstone en gång per år.

SPANINGSBEREDSKAP

Det kan hända att en deltagare förrirrar sig från huvudgruppen eller ledaren särskilt under utfärder och läger. Deltagarna ska ges anvisningar om hur de går till väga om de förrirrar sig. Instruktionerna för förfaringsättet i en situation då en deltagare har försvunnit ska antecknas i församlingens säkerhetsdokument: hur spaningen ordnas och hur man tillkallar hjälp. När det finns grundad anledning att anta att en person har försvunnit eller skadats ska försvinnandet anmälas till polisen. I dessa fall leds spaningarna av polisen.

STÖD I KRIS, KRISBEREDSKAP OCH KRISVÅRD

Församlingens anställda är en betydande resurs i kriser som berör människor i olika åldrar.

Kyrkans stöd i kris (SiK) är en del av kyrkans grundläggande uppgift. Kyrkans stöd i kris har som uppgift att ge olycksoffer och deras anhöriga psykosocialt stöd. Stödet kan utgöras av praktisk hjälp, närvaro och hjälp att möta ångest. Vid behov kan stöd också ges till personer som deltagit i räddningsoperationen. En viktig del av kyrkans stöd i kris är också att möta de andliga behoven och att ge människor möjlighet att samlas i kyrkan för att söka stillhet.

Grupperna för stöd i kris är självständiga och aktiveras i katastrofsituationer. De leds vanligen av en ledning som ett flertal församlingar har utsett och handlar på begäran av räddningsmyndigheterna och är underställda dessa. De lokala grupperna har redan när de bildades förhandlat med den lokala nödcentralen, polisen, räddningsmyndigheten, landskapen och andra instanser som tillhandahåller psykosocialt stöd. De lokala grupperna förbinder sig till de gemensamt överenskomna SiK-principerna, som garanterar gemensam praxis i vissa väsentliga frågor i hela landet.

En person som samordnar krisarbetet ska utses för domkapitlet i varje stift. När räddningsmyndigheterna inte har begärt hjälp av en SiK-grupp kan församlingens kyrkoherde, biskopen och domkapitlets koordinator för krisarbete begära hjälp av gruppen i situationer som ur kyrkans synvinkel räknas som katastrofer.

Alla församlingsanställdas kunnande att möta enskilda människor och grupper i en kris bör stärkas. Det är viktigt att utveckla krisberedskapen i olika arbetsfält, eftersom kriser uppkommer snabbt och tidpunkten för dem inte kan förutspås.

I krisberedskapsplanen antecknas de ansvariga personerna och instruktioner för hur man går till väga i en krissituation och genast efter en kris. På förhand planeras följande:

- Förfaringssättet när larmet går. Vem som larmas först. Hur olyckan eller en annan kris förhåller sig till den normala verksamheten.
- Kommunikationsansvaret, samarbetet med Kyrkans kommunikation, sociala medier, kontakten med de lokala medierna.
- SiK-samarbetets roll.
- Kyrkans kristelefon och - chatt. Dessa görs tillgängliga i krissituationer av riksomfattande betydelse och enligt övervägande i krissituationer som är lokala men som påverkar hela landet via medierna. Det bör säkerställas att de lokala jourhavandena i Kyrkans kristelefon och - chatt har tillräckligt kunnande.
- Vård av parterna i en krissituation och å andra sidan hjälp till personer som är uppskakade på grund av krisen. Sorgeandakt, sociala mediers närvaro och budskap om hopp.

Människor kommer ihåg en krissituation ännu många dagar, veckor och ibland år efteråt. Det är viktigt att säkerställa att de anställda orkar, att hjälpa dem att gå vidare i vardagen och återgå till en normal situation.

[Anvisningar för psykosocialt stöd i församlingarna](#)
[Stöd för församlingens kriskommunikation](#)
[Allmänna principer för kyrkans kriskommunikation](#)

BILAGOR

Bilaga 1. Säkerhetsdokumentets innehållsbeskrivning och säkerhetsdokumentmodell

I ett säkerhetsdokument som avses i 7 § i [konsumentssäkerhetslagen](#) (920/2011) ska det redogöras för följande om det inte av särskilda skäl är irrelevant beträffande tjänsten:

- 1) sökandens namn, hemort och kontaktuppgifter,
- 2) personerna som ansvarar för säkerhetsfrågor,
- 3) tillbud som kan förutses samt deras eventuella följder,
- 4) åtgärder för att förebygga tillbud,
- 5) anvisningar för olika olyckor, tillbud och skadehändelse som förutsetts i enlighet med 3 punkten,
- 6) introduktion och utbildning i säkerhetsfrågor som gäller dem som deltar i tillhandahållandet av tjänsten samt eventuella krav på behörighet och utbildning,
- 7) lokaler, konstruktioner, redskap, rutter, djur, personlig skyddsutrustning och annan utrustning som används i tjänsten samt krav som gäller dem och service och underhåll av dem,
- 8) begräsningar i förhållandena som gäller tjänsteleveransen,
- 9) det största möjliga trygga antalet klienter under olika förhållanden samt deltagarnas hälsotillstånd, fysiska kondition, erfarenhet, utbildning och andra krav som gäller motsvarande faktorer,
- 10) åtgärder som är nödvändiga för att garantera säkerheten för andra än klienter som omfattas av tjänsten,
- 11) hur olika olyckor, tillbud och skador registreras och hur uppgifter som samlas på detta sätt utnyttjas när säkerhetsverksamheten utvecklas,
- 12) förfarings sättet för att iaktta anmälningsplikten enligt 8 § konsumentskyddslagen,
- 13) hur personerna som deltar i tillhandahållandet av tjänsten underrättas om uppgifterna i planen,
- 14) vilka uppgifter som enligt statsrådets [förordning om uppgifter som skall lämnas om konsumtionsvaror och konsumenttjänster](#) (613/2004) ska lämnas till dem som deltar i tjänsten och omfattas av tjänsten och hur dessa uppgifter lämnas. I säkerhetsdokumentet ska det efter behov också beaktas om objektet eller dess konstruktion används på ett sätt som avviker från det normala.

Exempel på en säkerhetsdokumentmodell på nästa sida.

EVENEMANGETS/UTFÄRDENS/LÄGRETS NAMN

Avfärd klockan:

Återkomst klockan:

PLATS OCH ADRESS:

ARBETSFÄLT

PERSONAL

Säkerhetsansvarig

Övriga församlingsanställda:

Övriga ledare över 18 år och deras telefonnummer:

Utsedda hjälpledare:

Lägerdeltagare:

Hjälpledare:

Det totala antalet deltagare:

Ändringar i deltagarantalet under lägret:

Risker som är förknippade med platsen där verksamheten försiggår:

Risker som är förknippade med programmet:

Annat att beakta:

FÖRFARINGSSÄTT OM EN KLIENT ELLER EN ANSTÄLLD UTSÄTTS FÖR EN FYSISK SKADA

1. Skadans karaktär undersöks. Om skadan är liten sköts den på händelseplatsen.
2. Om skadan kräver att hälsocentral eller läkare uppsöks kontaktas deltagarens vårdnadshavare. Vårdnadshavaren ombeds föra deltagaren för nödvändiga vårdåtgärder. Om vårdnadshavaren inte kan nås och skadan kräver ett läkarbesök skjutsar en anställd eller en annan myndig person deltagaren till läkaren.
3. Om skadan kräver brådskande åtgärder tillkallas ambulans. En anställd åker med ambulansen. En annan anställd kontaktar deltagarens hem och berättar vad som hänt.
4. Om olyckan gäller en anställd och skadan är så allvarlig att den anställda tvingas lämna verksamhetsplatsen kontaktas kyrkoherden.

FÖRFARINGSSÄTTET I ÖVRIGA OLYCKS- OCH SKADESITUATIONER BESTÄMS

1. Personerna som leder evenemanget konstaterar tillsammans hur allvarlig olyckan är och kontaktar vid behov hälsocentralen eller nödcentralen.
2. Första hjälpen ges omedelbart. Eventuella ytterligare farliga situationer begränsas (t.ex. primärsläckning).
3. Vid eldsvåda eller brandalarm evakueras deltagarna ur byggnaden. Händelseplatsen granskas. Branddörrarna stängs och räddningsverket inväntas.
4. De anställda granskar lokalerna på verksamhetsplatsen. Deltagarna hänvisas till en på förhand överenskommen samlingsplats och räknas.
5. Om konfliktsituation inverkar på säkerheten vidtas åtgärder omedelbart. Vid behov kontaktas deltagarnas hem.

ÅTGÄRDER EFTER EN OLYCKA

- a) Rapportering – den program- och säkerhetsansvariga:
- b) Information om det som inträffat, till vilka:
- c) Anmälan till myndigheterna, till vilka:

ANNAT ATT BEAKTA

All specialkost meddelas till husmor på verksamhetsplatsen.
Första hjälpen-redskap granskas och tas med.

TRANSPORT

Fordon:

Plats för avresan:

Plats för ankomsten:

Eventuella transporter under utfärden eller lägret:

BILAGOR

Program

Deltagarförteckning

Annat, vad?

Verksamhetsplatsens säkerhets- och räddningsplan

VIKTIGA NUMMER:

Allmänt nödnummer: 112

Giftinformationscentralen: 09 471 977

Övriga:

DEN PROGRAM- OCH SÄKERHETSANSVARIGAS UNDERSKRIFT

Ort / 20 _____

ÖVRIGA FÖRSAMLINGSANSTÄLLDA

Underskrift
namnförtydligande

Underskrift
namnförtydligande

Chefen har gjort sig förtrogen med planen och ansett att säkerhetsplanen har upprättats enligt anvisningarna. Antalet församlingsanställda och utbildade hjälpledare som deltar är tillräckligt i förhållande till antalet deltagare.

Ort / 20

Underskrift
namnförtydligande

Bilaga 2.

Modell för olycksrapport

OLYCKSRAPPORT

(Modell av elektroniskt dokument. Upprättas även om tillbud.)

1. BASUPPGIFTER OM HÄNDELSEN:

Tillställningens namn:

Plats: Tid: _

Varaktighet:

Deltagarantal:

Lägrets säkerhetsansvariga:

Personer ansvariga för tillställningen:

2. BESKRIVNING AV HÄNDELSEN SOM LETT TILL OLYCKAN

a. Kort beskrivning av säkerhetsföreskrifterna för händelsen och de proaktiva åtgärderna:

b. Kort beskrivning av situationen

3. FÖLJDERNA AV OLYCKAN

a. Personskador

b. Övriga skador

4. KORT BESKRIVNING AV DE EFTERFÖLJANDE ÅTGÄRDERNA

UPPGIFTER OM DEN SOM GJORT UPP OLYCKSRAPPORTEN

Namn:

Kontaktuppgifter:

Underskrift

Bilaga 3. **Säkerhetsföreskrifter för beredskap i en våldssituation eller en annan specialsituation**

VÅLD

Att möta en våldsam person

Gör omgivningen uppmärksam på situationen på något sätt (t.ex. kodspråk). Tillkalla hjälp så fort du kan. Slå helst larm som en förebyggande åtgärd. Tryck på larmknappen. Ring vid behov nödcentralen på numret 112. Lugna först ner dig genom att andas lugnt och djupt. Tala lugnt och tydligt till personen som hotar dig. Använd korta meningar. Försök få personen att sätta sig och diskutera.

Försök inte övermanna personen ensam. Tillkalla andra anställda. Se till att en anställd talar med personen och de andra tryggar och iakttar situationen längre bort. Dra dig tillbaka och fly så fort det är möjligt. Försök ha ett bord eller ett annat hinder mellan dig och personen som hotar dig. Om personen närmar sig ska du försöka göra det svårare för honom eller henne att ta sig fram genom att placera möbler eller andra föremål i vägen.

OLAGA HOT

Ett enskilda yttrande, en hotelse som yttrats i ilskan

Meddela personen som hotat dig att hotelser inte tillåts och be personen uppföra sig sakligt.

Anteckna innehållet i hotelsen som kunden eller dennes närstående/gäst har yttrat i dokumenten.

Rapportera hotelsen till chefen och vid behov till andra anställda.

Fyll i händelserapporten och ge den till chefen.

Klart hot om våld som riktas direkt mot en person eller mot en annan person som nämns vid namn

- Meddela personen som hotat dig att hotelser inte tillåts och be personen uppföra sig sakligt.
- Avlägsna dig om du är ensam.
- Tillkalla andra anställda.
- Anteckna innehållet i hotelsen som kunden eller dennes närstående/gäst har yttrat i dokumenten.
- Om hotelsen gäller en annan person ska du informera honom eller henne om hotelsen. Du kan meddela den som hotas vem som har yttrat hotelsen om du vet vem personen är. Den som är föremål för hotelsen lämnar själv en begäran om utredning till polisen.
- Rapportera alltid hotelser till chefen.
- Tala vid behov om situationen för de andra anställda.
- Lämna en begäran om utredning till polisen. *Du kan meddela den hotfulla personens personuppgifter utan att bryta mot din tystnadsplikt.*
- Fyll i anmälningsblanketten och ge den till din chef. Chefens sörjer för att

blanketten skickas till arbetarskyddschefen och företagshälsovården. *Obs! Alla händelser som avviker från en god säkerhetsnivå meddelas i en händelserapport till chefen.*

HOTELSE MOT EN ANSTÄLLDS FAMILJ

- Säg till den som hotar att det inte är tillåtet att hota andra.
- Avlägsna dig om du är ensam. Kalla på andra anställda om personen som uppträder hotfullt inte lugnar ner sig.
- Anteckna innehållet i hotelsen som kunden eller dennes närstående/gäst har yttrat i dokumenten.
- Rapportera alltid hotelser till chefen.
- Tala vid behov om situationen även för de andra anställda.
- Fyll i händelserapporten och lämna den till chefen.
- Lämna en begäran om utredning till polisen. Du kan meddela polisen den hotfulla personens personuppgifter och vad som har hänt utan att bryta mot tystnadsplikten.

BEGÄRAN OM UTREDNING TILL MYNDIGHETEN

Vid våldsbrott är det bra att lämna in begäran om utredning personligen i polisstationens jour. Alla har rätt att lämna en begäran om utredning till polisen om de anser att ett brott har begåtts. Redan ett olaga hot är ett brott. En våldshandling som gjorts på arbetsplatsen, även lindrig misshandel, är en gärning som hör under allmänt åtal och då kan en begäran om utredning också göras av någon annan än offret. Om polisen har besökt platsen behövs ingen separat anmälan eftersom polisen är utredningsskyldig.

Vid skador på fastighetens egendom eller själva fastigheten görs begäran om utredning/polisanmälan av fastighetschefen eller fastighetspersonalen. En förhandling med fastighetsägaren ska helst göras innan anmälan görs.

Vid skador på arbetsenhetens egendom görs begäran om utredning/polisanmälan av chefen.

RÄTTEGÅNG

Allmänt

Om en förundersökning eller rättegång infaller på en arbetsdag räknas deltagandet som arbetstid. Detta gäller både när den anställda/tjänsteinnehavaren är vittne och offer. När en vittnesutsaga ges på arbetstid har man inte rätt att få vittnesersättning av domstolen.

Löneförmåner i våldssituationer

Om arbetsförmågan beror på våld som avses i lagstiftningen som gäller olycksfall och har inträffat i tjänst/arbetsuppgifter har tjänsteinnehavaren/den anställda rätt till full lön i högst 120 kalenderdagar och därefter till två tredjedelar av den ordinarie lönen i 120 kalenderdagar.

Om arbetsförmågan beror på en personskada som orsakats med ett brott och som inte har inträffat i tjänsten/arbetsuppgifterna är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjukledighetstiden. För att trygga sina rättigheter måste den anställda inleda en straffprocess och ansöka om ersättningar på rättslig väg av gärningsmannen eller av statens medel.

Roller i rätten

Handläggningen av ett brottmål i domstolen leds av en domare. I handläggningen deltar dessutom vanligen tre nämndemän. Bötesärenden kan behandlas och avgöras av en domare.

Parter i en straffprocess är brottsoffret eller målsäganden, den åtalade eller svaranden och den allmänna åklagaren som lägger fram åtalet som gäller svaranden. För att reda ut fallet i rätten hörs vid behov vittnen.

Svarande i rätten

Svaranden underrättas om att åtal har väckts när han eller hon delges stämning. Stämning delges antingen av domstolen eller åklagaren.

Svaranden ska senast i rätten meddela om han eller hon erkänner eller förnekar sin skuld till brottet som han eller hon anklagas för. Det kan också begäras att svaranden svarar på åtalet skriftligt redan före rättegången. Svaranden ombeds också ta ställning till målsägandens yrkanden.

Målsägande i rätten

Om målsäganden har ersättningsyrkanden med anledning av ett brott kan han eller hon be att åklagaren framför dessa i rätten. Om yrkandet är klart är åklagaren vanligen skyldig att ta emot uppdraget. Målsäganden kan också kallas till domstolen personligen om hans eller hennes närvaro behövs för att utreda ärendet. Då har målsäganden rätt att få ersättning för resekostnader och inkomstbortfall.

Skyldighet att inställa sig inför rätta

Domstolen eller åklagaren kallar parterna i fallet till rättegång (huvudförhandling).

Kallelsen bör läsas noggrant eftersom det framgår av den om man ska komma själv eller om ett ombud kan skickas. Av kallelsen framgår det också om saken kan avgöras trots att en part inte är närvarande.

Vittne i rätten

Den som kallas som vittne ska alltid inställa sig inför rätta. Rättens ordförande förklarar vid behov för vittnet när denne kan vägra att vittna. Före förhöret ska vittnet avge följande försäkran: ”Jag N.N. lovar och försäkrar på heder och samvete att jag ska vittna och säga hela sanningen i denna sak, utan att förtiga, lägga till eller ändra någonting.” (Rättegångsbalken 17 kap. 44 §). Därefter talar vittnet om vad han eller hon känner till om fallet. Vittnet måste absolut tala sant. Ett vittne som ljuger eller medvetet förtiger någonting som inverkar på fallet kan åtalas för osann utsaga. En person som gjort sig skyldig till osann utsaga döms vanligen till fängelsestraff. Ett vittne har rätt att få ersättning för resekostnader och inkomstbortfall.

EXPONERING FÖR SMITTSAMMA SJUKDOMAR

Anvisning för blodolycka

En blodolycka är exponering för blod eller blodig utsöndring där blodet orsakar en annan person smitta. Händelsen kan vara ett skär- eller sticksår, blod på slemhinnorna eller på hud som har sår eller utslag. Om huden är till synes frisk innebär blodet ingen smittorisk.

De allvarligaste sjukdomarna som smittar via blodet är: Hepatit B och C och HIV.

Efter en eventuell exponering: Skölj slemhinnesår med en riklig mängd vatten. Stick- eller skärsår sköljs med en riklig mängd vatten och tvål och på såret läggs för ca 2 minuter ett spritomslag (80 procent) om sådant finns tillgängligt i enheten.

Kontakta företagshälsovården genast.

Förebyggande: Sörj för god handhygien och använd vid behov skyddshandskar.

OM EN ANSTÄLLD AVLIDER

- Den som har fått kännedom om saken meddelar dödsfallet till chefen.
- Chefen informerar den övriga personalen (inte via e-post).
- Chefen ordnar samma dag en tid och ett rum där situationen kan diskuteras med personalen. Samtidigt överenskoms hur församlingen kommer ihåg den avlidnes anhöriga.
- Chefen frågar de anhöriga om de vill att personalen ska delta i begravningen.

OM DET INTRÄFFAR ETT OLYCKSFALL I ARBETET

Begreppet olycksfall i arbetet

Olycksfall i arbetet definieras i [lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar](#) (459/2015). Om olycksfall i arbetet föreskrivs följande i lagens 5 kap.:

17 § Olycksfall

Med olycksfall avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor och leder till en skada eller en sjukdom hos en arbetstagare.

18 § Andra skador och sjukdomar som ska anses vara orsakade av ett olycksfall

Det som föreskrivs om olycksfall tillämpas också på

- 1) skavsår orsakat av friktion,
- 2) skada eller sjukdom orsakad av kontakt med frätande ämnen,
- 3) skada eller sjukdom till följd av inandning av gas, ånga eller imma,
- 4) köldskada, hypotermi, brännskada och värmesjuka som orsakats av värmeförhållanden som avviker från det normala,
- 5) skada eller sjukdom orsakad av strålning, och
- 6) skada eller sjukdom orsakad av betydande variation i fysikaliskt tryck.

En förutsättning är att exponeringen för en faktor enligt 1 mom. har skett tidigast ett dygn innan skadan visade sig eller sjukdomen debuterade och det inte är fråga om en yrkessjukdom.

19 § Väsentligt förvärrande av skada eller sjukdom till följd av olycksfall

Väsentligt förvärrande av också andra skador eller sjukdomar än de som avses i denna lag ska ersättas till följd av olycksfall till den del förvärrandet beror på olycksfallet. När andelen bedöms ska mekanismen för hur olycksfallet inträffade, hur hög traumaenergin var samt olycksfallets tidsmässiga samband med förvärrandet och inverkan av tidigare skada, sjukdom och vävnadsskada beaktas. Ersättning betalas inte för förvärrandet, om olycksfallet hade endast en liten andel i förvärrandet.

Ersättning för förvärrande betalas under högst sex månader efter det att olycksfallet inträffade. Betalningen kan emellertid förlängas också efter den nämnda maximitiden till den del återhämtningen uppenbart har fördröjts huvudsakligen av sådana orsaker som hänför sig till det valda behandlingsalternativet eller väntan på behandling.

20 § Olycksfall i arbetet

Med olycksfall i arbetet avses ett olycksfall som drabbat en arbetstagare i arbetet eller på eller utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs enligt vad som föreskrivs i 21—25 §.

21 § Olycksfall i samband med att arbetet utförs

Ett olycksfall anses ha inträffat i arbetet om en arbetstagare råkar ut för ett olycksfall i samband med arbete. Med arbete jämställs skötseln av uppdrag som förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalrepresentant, när uppdraget grundar sig på lag eller kollektivavtal, samt sådan skötsel av arbetsgivarärenden som följer av arbetet.

Med arbete jämställs också resande som följer av arbetsuppgiften. Även mindre avvikelser från färdrutten enligt 23 § 1 punkten anses ingå i resandet.

22 § Olycksfall på ett område som hör till den plats där arbetet utförs

Ett olycksfall som i något annat sammanhang än i samband med arbetet inträffat på ett område som hör till den plats där arbetet utförs ska betraktas som ett olycksfall i arbetet, om det har inträffat i verksamhet som vanligen hänför sig till vistelse på den plats där arbetet utförs.

23 § Olycksfall utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs

Ett olycksfall som drabbat en arbetstagare utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs ska betraktas som ett olycksfall i arbetet när det har inträffat i verksamhet som vanligen hänför sig till följande omständigheter:

1) sedvanlig resa mellan bostaden och arbetsplatsen, som beror på arbete och där det också anses ingå mindre avvikelser från färdrutten till följd av barndagvård eller besök i en matvaruaffär eller av någon annan med dem jämfällbar orsak,

2) sedvanlig mat- eller rekreationspaus i samband med arbete och i närheten av ett område som hör till den plats där arbetet utförs.

24 § Olycksfall under särskilda omständigheter

Som olycksfall i arbetet betraktas också ett olycksfall som inte ska ersättas med stöd av 21 eller 22 § och som drabbat en arbetstagare

1) i verksamhet som ingår i en arbetsrelaterad utbildning, om utbildningen ordnas av arbetsgivaren eller arbetsgivaren har godkänt att arbetstagaren deltar i den,

2) i verksamhet som ingår i arbetsrelaterad rekreation, om rekreationen ordnas av arbetsgivaren eller arbetsgivaren har godkänt att arbetstagaren deltar i den,

3) i sådan verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan som överensstämmer med god företagshälsovårdspraxis, när arbetsgivaren har ordnat verksamheten för arbetstagarna på grundval av lagen om företagshälsovård (1383/2001) och tillsammans med företagshälsovården,

4) i verksamhet som ingår i ett besök på en mottagning inom hälso- och sjukvården, när en skada som avses i denna lag eller misstanke om en sådan skada är orsak till besöket,

5) i verksamhet som ingår i ett besök på en mottagning inom hälso- och sjukvården, när akut insjuknande under arbetsdagen, företagshälsovård som arbetsgivaren är skyldig att ordna på grundval av lagen om företagshälsovård, någon annan förpliktelse på grund av arbetet eller förordnande av arbetsgivaren är orsak till besöket,

6) vid motionsidrott på arbetstid, om motionsaktiviteten har godkänts av arbetsgivaren och syftet har varit att särskilda föreskrifter för arbetstagarens fysiska kondition ska iakttas,

7) under resan till och från bostaden eller den plats där arbetet utförs till och från en utbildning eller en verksamhet som avses i 1–6 punkten enligt vad som föreskrivs i 23 § 1 punkten, eller

8) när han eller hon på grund av sitt arbete är inkvarterad under förhållanden som utgör en exceptionell olycksfallsrisk, om olycksfallet har berott på en orsak som har samband med dessa förhållanden.

Som olycksfall i arbetet betraktas dock inte en patientskada enligt patientskadelagen (585/1986), om skadan har inträffat vid undersökning eller behandling enligt 1 mom. 5 punkten.

25 § Olycksfall vid arbete i hemmet och på ett ställe som inte angetts

Det som föreskrivs i 22 och 23 § om ersättning för olycksfall på ett område som hör till den plats där arbetet utförs, på resa mellan bostaden och arbetsplatsen och under mat- och rekreationspauser tillämpas inte, när en arbetstagarer utför sitt arbete i sin bostad eller arbetar någon annanstans än i lokaler som tillhandahålls av arbetsgivaren och arbetsgivaren inte har angett arbetsstället.

4.2 Åtgärder vid ett olycksfall i arbetet

Beroende på hur allvarlig skadan är kontaktas företagshälsovården eller 112 (nödcentralen) genast.

HOT/VÅLD I FÖRSAMLINGENS LOKALER

- Gå inte in i en hotfull situation ensam.
- Larma hjälp proaktivt till exempel genom att trycka på bevakningsföretagets trådlösa larmknapp.
- De som kommer till undsättning förbereder sig redan på förhand på att larma polisen och väktare.
- Larmnumren ska finnas i telefonen under snabbvalsknapparna.
- De som kommer till undsättning hjälper vid behov övriga församlingsmedlemmar att sätta sig i säkerhet.
- Personen som betar sig hotfullt hänvisas ut via närmaste dörr. Låt den hotfulla personen gå först.

Genast efter situationen:

Efter en hotfull situation ordnas defusing. Enhetens chef ser till att den eller de som varit med om den hotfulla situationen får samtala om det inträffade före arbetsskiftets slut. Under diskussionen lyssnar man på offret samtidigt som man granskar offrets fysiska och psykiska tillstånd samt säkerställer att offret tryggt kan åka hem. Vid behov ger chefen stöd i administrativa och rättsliga förfaringsätt t.ex. sjukledighet eller att göra en polisanmälan. Om chefen inte är närvarande ska en arbetskamrat ta ansvaret för detta.

ANVÄNDNING AV VAPEN ELLER HOTELSER I FÖRSAMLINGENS LOKALER

- Sök genast skydd i ditt rum, lås dörren och ring nödcentralen (112). Följ de anvisningar som jourhavande vid nödcentralen ger.
- Kalla inte dina arbetskamrater till hjälp i situationen utan varna dem genast om detta är möjligt.
- Om man ser direkt in i ditt arbetsrum till exempel via fönstret ska du placera dig på ett sådant ställe i rummet så att den hotfulla personen inte kan sedig.
- Ställ din telefon i tyst läge eller stäng av den och släck belysningen i arbetsrummet.

FÖRUTSE RISKEN

- Ha larmnumret till hands.
- Planera en säker sittplats under möten med klienter, placera ut hinder proaktivt.
- Beakta passiva självförsvarsredskap.
- Ta bort redskap och föremål som kan användas för att skada en människa (placera dem utom synhåll).
- Klienten följs alltid ända ut när dörrarna är låsta.

IDENTIFIERA RISKEN

- Klienter som tidigare har betett sig på ett hotfullt sätt.
- Rusmedelspåverkade klienter.
- När frågor som kan ”sätta känslorna i svall” diskuteras.

HANDLA PROAKTIVT

Larma dina arbetskamrater eller vid behov polisen redan i hotskedet.

ELDSVÅDA

När du upptäcker början till en eldsvåda

- Rädda den eller dem som är i fara ur det brinnande rummet och stäng genast dörren till rummet efter dig.
- Ring 112 och anmäl branden. Meddela exakt adress. (Det är bra att ha tjänsten Suomi 112 i smarttelefonen redan på förhand.)

- Avsluta samtalet först när jourhavande vid nödcentralen har gett dig tillstånd.
- För personerna som befinner sig i brandsektionen till närmaste utrymningsväg och kontrollera att ingen finns t.ex. i kundtoaletten.
- Varje anställd ansvarar för att det egna rummet är tomt.
- Ropa för att göra andra som befinner sig i brandsektionen medvetna om branden och beordra dem att bege sig till samlingsplatsen och stänga dörren när de lämnar arbetsrummet.
- Försök släcka branden i utrymmet med en primärläckare om du kan göra det utan att riskera livet (tillräckligt fri från brandgaser).
- Informera andra som befinner sig i byggnaden om branden och beordra alla att bege sig till den valda samlingsplatsen (fri från brandgaser).
- Använd inte hiss.
- På samlingsplatsen sörjer en person i chefsställning för att det fysiska och psykiska tillståndet hos personerna som har berörts av situationen kontrolleras för eventuella ytterligare åtgärder. Här används sjuktransportpersonalen som kommit till platsen som hjälp.
- Visa brandkåren vägen till platsen (eller ge någon annan detta i uppdrag) och var beredd att ge en redogörelse för läget. Det är särskilt viktigt att berätta om det finns personer i utrymmet som brinner.
- När brandmyndigheten kommit till platsen tar de ledningsansvaret och deras instruktioner ska följas.

Bilaga 4.
Anmälningssblankett för en våldssituation,
hot om våld eller psykiskt våld under arbetstid

Den som utsatts för våld eller anmälare	Namn
Basuppgifter om händelsen	Händelseplats
	Datum och klockslag
	Våldsverkarens namn
Typ av våld	<p><i>Verbalt våld öga mot öga</i></p> <input type="checkbox"/> hotelse mot person <input type="checkbox"/> hotelse mot närstående <input type="checkbox"/> hotelse mot egendom <input type="checkbox"/> annan hotelse: _____ <input type="checkbox"/> osakligt bemötande: _____ _____ <p><i>Fysiskt våld</i></p> <input type="checkbox"/> knuffar <input type="checkbox"/> fäktande <input type="checkbox"/> sexuella närmanden <input type="checkbox"/> spottande <input type="checkbox"/> annat: _____ <p><i>Allvarligt fysiskt våld</i></p> <input type="checkbox"/> slag <input type="checkbox"/> sparkar <input type="checkbox"/> klösande <input type="checkbox"/> bett <input type="checkbox"/> strypning <input type="checkbox"/> bli omkullknuffad med våld <p><i>Väpnat hot</i></p> <input type="checkbox"/> allvarlig hotelse med tillhygge, eggvapen, skjutvapen eller något annat vapen
Följder av våldet	<input type="checkbox"/> kräver/krävde brådskande vårdåtgärder <input type="checkbox"/> rädslor <input type="checkbox"/> sömnlöshet <input type="checkbox"/> annat: _____ <input type="checkbox"/> materiella skador: _____ _____

Fortsätter på nästa sida

Redogörelse för händelsen och skadan, hotellsens innehåll och ordalydelser som använts	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p style="text-align: right;">fortsätt vid behov på en separat bilaga</p>
Åtgärder i olyckssituationen	<i>För att få slut på våldet</i> <input type="checkbox"/> vidtogs inga åtgärder <input type="checkbox"/> fördes en förhandling <input type="checkbox"/> trycktes på larmknappen, hjälp kom utifrån <input type="checkbox"/> användes maktmedel, hjälp utifrån behövdes inte <input type="checkbox"/> användes maktmedel, personalen hjälpte <input type="checkbox"/> användes maktmedel, en polis/väktare kom till hjälp
Åtgärder efter händelsen	Fortsatta åtgärder och eftervård
Tilläggsuppgifter	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Ett ögonvittnes redogörelse för händelsen	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Underskrifter	<hr/> <p style="text-align: center;">Datum</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Anmälarens underskrift och namnförtydligande</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Datum</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Chef, underskrift och namnförtydligande</p>

Sändlista: chefen, arbetarskyddschefen, företagshälsövarnen

Bilaga 5. Modell för ansökan om straffregisterutdrag

Ansökan finns på [Rättsregistercentralens webbplats](#).

Bilaga 6. Samtycke till ansökan om straffregisterutdrag

ANSÖKAN OM STRAFFREGISTERUTDRAG (MODELLDOKUMENT)

Detta samtycke grundar sig på lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos volontärer som deltar i verksamhet bland barn. Volontären ska ge sitt samtycke till att församlingen hos Rättsregistercentralen kan ansöka om straffregisterutdrag för frivilliga som avses i lagen.

Anordnare av verksamheten: [Församling]

Volontär: [Volontärens namn]

Jag ger mitt samtycke till att ett straffregisterutdrag får beställas.
(Denna punkt kryssas alltid för om samtycke ges.)

Innan jag gett mitt samtycke har jag blivit informerad om följande:

- Straffregisterutdraget begärs för att anordnaren av volontärarbetet ska kunna granska det i syfte att trygga minderårigas personliga integritet.
- I utdraget antecknas uppgifter om vissa sexual-, vålds- och narkotikabrott.
- Anordnaren av volontärverksamheten måste överlämna utdraget till mig omedelbart efter granskningen.

Ort och datum:

[Namnet på församlingens
kontaktperson]

[Volontärens namn]
[Församling]

Bilaga 7. Instruktioner för hembesök

Allmänt att beakta:

- De som gör hembesök ska alltid komma ihåg att arbetet utförs på klientens privatområde. Klientens hem är en hemfridsskyddad plats. (Strafflagen 24:11.)
- Hemfriden får inte störas, utan hembesöket ska grunda sig på ett muntligt eller skriftligt tillstånd som ingåtts med bostadsinnehavaren.

Före hembesöket

- Bedöm varje gång på förhand de eventuella riskerna i bostaden där hembesöket görs, t.ex. klientens våldsamma beteende eller användning av rusmedel. Gör detta varje gång även om det är fråga om ett bekant ställe.
- Innan hembesöket börjar ska man vid behov ringa personen man ska besöka om det finns grunder för detta i riskbedömningen. Då kan man ännu bedöma om det t.ex. finns berusade personer i lägenheten och klientens sinnesstämning.
- Om det utifrån riskbedömningen finns en grundad misstanke om en säkerhetsrisk ska hembesöket göras av två personer.
- Under hembesök ska mobiltelefoner vara påslagna och lätt tillgängliga. Försäkra att en separat larmanordning fungerar (batteriet laddat) och ha den med dig inom räckhåll.
- Lägg adressen till lägenheten du besöker på minnet om du tvingas ringa på hjälp.
- Parkera bilen med fronten i färdriktningen.
- Iaktta och observera omgivningen och eventuella avvikelser. Lyssna på ljuden från bostaden innan du går in.
- När du går in ska du göra en överblick och lägesbedömning av sinnesstämningen hos personerna i bostaden. Observera eventuella farliga föremål eller stängda dörrar.
- Om det är möjligt ska du låta klientens ytterdörr stå öppen om det inte finns en risk för att utomstående personer kommer in i bostaden eller att husdjur rymmer. Husdjur ska kontrolleras så att de inte utgör en fara för den anställda.
- Se till att dörren inte går baklås.
- Sätt dig så nära ytterdörren som möjligt.
- Om droger eller redskap i anslutning till narkotikamissbruk ligger framme ska du avlägsna dig. Om du ser eld- eller eggvapen ska du inte gå in. Eldvapen som ligger framme ska anmälas till polisen. Vapen ska förvaras i ett låst vapenskåp.
- Om det finns obehöriga personer i bostaden ska du inte gå in.

Under hembesöket

- Om det finns klart berusade personer (som uppträder störande) i bostaden ska du lugnt avbryta hembesöket. Kom överens om en tid senare per telefon.
- Bedöm tänkbara passager och flyktvägar. Försök hela tiden ha rutten obehindrad till flyktvägen.

- Behåll ögonkontakten med klienten, provocera inte och låt dig inte provoceras. Uppför dig sakligt, lugnt och professionellt.
- Överväg i vilken mån du för svåra saker på tal.
- Om du känner dig hotad t.ex. på grund av ropande eller hotelser ska du avlägsna dig omedelbart.
- Om du attackeras ska du följa instruktionerna ovan.
- Om du inte kan ringa på hjälp ska du trycka på larmknappen som du eventuellt har med dig.
- Försök ringa 112.

Rapportera

- Kom överens om vem du meddelar och på vilket sätt efter hembesöket (bostäder som bedömts innebära en hög risk).
- Fyll i anmälningssblanketten om hotet du upplevt eller om en eventuell kränkning av den fysiska integriteten.
- Ta alltid kontakt med din chef om du har upplevt ett hot eller om din fysiska integritet har kränkts.

Varje anställd som gör hembesök får introduktion i denna anvisning ([arbetarskyddslagen 14 §](#)).

Bilaga 8.

Förutse våld i arbetet

Med våld avses i detta sammanhang att en person utsätts för fysiskt våld eller hot om våld när han eller hon utför sina arbetsuppgifter. Våld och hotfulla situationer har stor inverkan på arbetstagarens välbefinnande, ork och arbetsförmåga, även om endast en liten del av situationerna leder till fysiska skador. Genom att förutse våld kan man öka tryggheten, vilket i sin tur ökar produktiviteten. Ett hot om våld kan kontrolleras när man blir medveten om hotet och förutser det genom att vidta nödvändiga åtgärder. Arbetarskyddslagen kräver att arbetsgivaren planerar, väljer, dimensionerar och genomför de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena på så sätt att uppkomsten av farliga situationer i arbetet förhindras och de befintliga riskerna undanröjs. Lagen förutsätter att arbetstagaren för sin egen del bidrar till att arbetarskyddet förverkligas, till exempel genom att följa de anvisningar som arbetsgivaren har gett samt anmäla fel och brister som rör ett hot om våld till arbetsgivaren.

Hotet om våld varierar beroende på arbetsenhet och våldsriskerna måste alltid identifieras och bedömas på den enskilda arbetsplatsen för att rätt riktade och effektiva åtgärder ska kunna planeras och genomföras.

Riskerna som gäller våld i arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och arbetsarrangemangen måste identifieras och redas ut i verksamhetsfält där hotet om våld är uppenbart. Konstaterade situationer med hot om våld undanröjs på förhand i den mån det är möjligt. De återstående farornas betydelse bedöms. Utredningen och bedömningen görs i samråd av arbetsgivaren och personalen eller som en del av företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. Vid bedömningen av riskerna för våld kan även sakkunniga i säkerhetsbranschen och inom arbetarskyddet anlitas. Identifieringen av risker för våld börjar med en kartläggning och en bedömning.

Minneslista för att förutse faror:

- beaktas i personval, i introduktion för nya anställda och personer som över går till nya arbetsuppgifter samt i utbildningen av hela personalen
- säkerställ att introduktionen och utbildningen är tillräckliga och att de anställda förstår instruktionen och kan handla i enlighet med den
- genom att prova och ta i bruk handlings- och interaktionsätt som stöder hanteringen av våld, följa hur dessa sätt förverkligas och iakttas goda rutiner med hjälp av övningar och information
- genom att utarbeta anvisningar för risksituationer, ge information om anvisningarna, följa hur anvisningarna följs och vid behov uppdatera dem
- genom att göra arbetsmiljön säker med hjälp av lokalarrangemangen, inredningen, utrymningsvägarna, larmanordningarna och personalens ömsesidiga kontaktmedel samt genom att sörja för att larmanordningarna fungerar
- genom att undvika ensamarbete i uppgifter som omfattar ett uppenbart hot om våld och genom att sörja för att de som arbetar ensamma vid behov får hjälp
- genom att med hjälp av arbetsarrangemang garantera säkerheten i arbetsuppgifter som är förknippade med ett hot om våld genom att fastställa i

vilka uppgifter man arbetar i par och hur personalens närvaro, samarbete och kontakt ordnas

- genom att ordna eftervård för personer som utsatts för våld eller hot om våld, genom att informera personalen och genom att följa hur de anställda deltar i eftervården och återhämtar sig efter vålds- och hotsituationer
- genom att utveckla ett uppföljnings- och bedömningssystem för situationer med hot om våld och våldssituationer som inträffat och genom att förplikta de anställda att meddela situationer som omfattar våld eller hot om våld till arbetsgivaren.

Efter att risksituationerna har kartlagts utarbetas tydliga och entydiga anvisningar om förfaringssätten för arbetsplatsen:

- Gemensam överenskommelse om förfaringssättet i hotfulla situationer.
- Proaktiva övningar – normalt arbetssätt och arbete i risk- och våldssituationer.
- Introduktion för anställda och vägledning i hur man går till väga på en viss arbetsplats. Information ges om möjliga risksituationer och -ställen samt om olika former av våld.
- Vilka säkerhetsarrangemang som ska beaktas i arbetet och vilka redskap som är tillgängliga.

Planeringen, inredningen och utrustningen i arbetsmiljön har stor betydelse när det gäller att skapa en trygg arbetsmiljö och förebygga hotfulla situationer eller våldssituationer. I planeringsskedet bör lokalens användningssyfte samt klienternas särskilda behov beaktas. Förutom övervakningen av lokalerna och larmanordningarna inverkar också rummets placering och inredning på säkerheten. Rummet ska vara möblerat så att den anställda kan lämna rummet i en hotfull situation. Belysningen ska planeras så att det inte uppstår mörka områden i lokalerna. Välplanerade lokaler och aktivt iakttagande av omgivningen utgör grunden för säkerhet i arbetet. Utrymmesbrist, opraktiska lokaler och bristen på en privat sfär kan öka de aggressiva känslorna.

Passagerna bör vara säkra och tydliga. In- och utfartsvägarna måste vara i skick och belysta. Arbetsgivaren ska ha kontroll över utomstående som rör sig på platsen, särskilt kvälls- och nattetid. Detta kan skötas till exempel genom att avgränsa lokaler som är tillgängliga för utomstående och genom att ordna övervakning. På arbetsplatserna borde det finnas tydliga anvisningar om nyckelsäkerhet, upprätthållande av ordningen, larm, användning av apparater, hantering av pengar, förfaringssätt i krävande klientsituationer, rån- och stöldsituationer och anvisningar vid bombhot och exponering för blod samt rapportering om hot- och våldsfall och eftervård.

På en arbetsplats där det kan förekomma våld eller hot om våld ska det finnas ändamålsenliga säkerhetsarrangemang och möjlighet att larma hjälp. Kameraövervakningen är synlig och informeras med ändamålsenliga meddelanden. Syftet med övervakningen är att förhindra obehörigt tillträde, underlätta utredningen av redan inträffade missbruk och på så sätt öka personsäkerheten.

Säkerhetsarrangemangen kan omfatta till exempel följande:

- passerkontroll

- dörrar som stängs automatiskt
- kameraövervakning
- plexiglas som skydd vid kundbetjäningsskivan
- vaktare
- larmanordningar.

Säkerheten förbättras av ett tillräckligt antal anställda. Vid dimensioneringen av personalen ska behovet av mer personal med anledning av en känd risk för våld beaktas.

Ensamarbete bör begränsas i uppgifter där hotet om våld är uppenbart. Om ensamarbete inte kan undvikas ska risken för hot om våld minskas till exempel med tekniska och andra förebyggande åtgärder. Med andra förebyggande åtgärder avses metoder som gäller arbetssätten, arbetslokalerna, arbetsmiljön, arbets-tidsarrangemangen, kommunikationen (de anställda ser och hör varandra) samt förverkligande av utbildning och introduktion. I ensamarbete bör man alltid försäkra sig om att man kan tillkalla hjälp.

För att utveckla arbetsgemenskapen måste medlemmarna känna varandra, ha en samhörighetskänsla mellan sig och en tillräcklig social verklighet som uppkommer och utvecklas när medlemmarna delar sina tankar, åsikter och känslor om arbetet, gemenskapen och de inbördes relationerna.

Klienternas aggressiva och våldsamma beteende bör alltid behandlas på möten ansikte mot ansikte. Mötena ordnas så att så många anställda som möjligt kan delta och uttrycka sina synpunkter på mötena.

På mötena och i samtalen diskuteras frågorna alltid utifrån den grundläggande uppgiften och aggression och våld möts utifrån den grundläggande uppgiften. Under dessa diskussioner är enskilda anställdas genuina och ursprungliga tankar och känslor den viktiga utgångspunkten när det granskas vad som har inträffat och när man lär sig av detta. Utifrån granskningen av situationen och vad man lärt sig utvecklar man tillsammans till exempel nya arbetsformer som fungerar bättre och är säkrare.

Arbetsgivaren måste ge arbetstagaren introduktion och vägledning för att denne ska kunna arbeta tryggt. Guider, broschyrer och videor som gäller säkerhet kan med fördel användas vid introduktionen för anställda. Även personer i chefsposition ska ges introduktion. I introduktionen beaktas den anställdas yrkeskunskap och arbetserfarenhet. Introduktionen av en ung anställd är grundligare än om den anställda är erfaren.

En anställd som fått introduktion känner till eventuella risksituationer och -ställen på arbetsplats och vet hur våld och ett hot om våld kan yppa sig. Personen kan använda trygga arbetssätt och handla för att undvika risksituationer och klara sig ur dessa.

För att vara beredd på sådana situationer krävs proaktiva övningar som bör ordnas med regelbundna mellanrum. Alla anställda ska känna till instruktionerna. Personalens kunnande, yrkesskicklighet och arbetshälsa stärks och upprätthålls med hjälp av kontinuerlig utbildning, arbetshandledning och utveckling av arbetsgemenskapen. Med hjälp av regelbundna kurser, föreläsningar, infonuttar, praktiska övningar i anslutning till hotfulla situationer, förfaringssätt för den egna arbetsplatsen och enkla vardagsanvisningar för klientkontakter är dessa frå-

gor ständigt aktuella, en del av arbetet och yrkeskunskapen för de anställda. Ju mer differentierade uppgifterna är desto bättre utbildning bör den anställda ha.

Att förutse och hantera en våldssituation

Människor reagerar mycket olika på känslan om hot. Den ena extrema reaktionen är att man får fullständig handlingsförlamning och den andra är att man överreagerar. När en anställd är medveten om riskerna, identifierar orsakerna till aggressionen och har god förmåga att förutse och kontrollera, kan han eller hon handla professionellt även i krävande situationer. Bra proaktiva åtgärder är det bästa sättet att hantera en situation!

Alla människor har benägenhet att vara aggressiva. Aggression är ännu inte en gärning utan en känsla. Aggressivitet definieras ofta som skadande eller störande beteende mot andra individer; handlande som inte sker i misstag. Beteendet kan alltså vara fysiskt våld, men vanligen är verbalt aggressivt beteende vanligare i situationerna. Aggressivitet är inte detsamma som våldsamhet, utan våld är en reaktion på aggressivitet. En annan människas aggression och aggressivitet orsakar en känsla av att man är hotad och rädd för att utsättas för våld.

Orsaken till aggression är alltid personens upplevelse och livssituation just då.

Aggressivt och våldsam beteende beror på olika situationsfaktorer, personlighetsfaktorer, miljöfaktorer, biologiska faktorer och kombinationer av dessa.

Utvecklingen av en våldssituation påverkas av båda parternas egenskaper, tidigare erfarenheter och beteende samt på många externa och situationsspecifika faktorer. Typiska situationer som leder till våld är skillnader i synsätt, tvister och meningsskiljaktigheter samt begränsningar och förbud.

TECKEN OCH ÄNDRINGAR I BETEENDET.

Icke-verbala tecken:

- Rastlöshet och oberäknelighet
- Personen glor, mäter den andra med blicken
- Personen säger ingenting, gnisslar med tänderna
- Personen knyter nävarna, hytter med fingrarna
- Beteende som tidigare har förutspått våld

Verbala tecken:

- Förolämpningar, smädligt språk, svordomar
- Ordkrig, hotelser, personen ställer till gräl
- Misstänksamt tal
- Formellt tal
- Oredigt tal eller tal med mycket våldsam innebörd
- Personen höjer rösten

Känslotillstånd:

- Hat och raseri
- Rädsla och ångest
- Irritation och upprördhet
- Skuld och skam
- Deprimerande känslor
- Impulsivitet

Kommunikation

I hot- och våldssituationer spelar kommunikationen en mycket viktig roll både när det gäller att förutse och att kontrollera. Det viktiga är att endast en lugn människa och en lugn miljö kan lugna ner en aggressiv person!

De anställda ska vara överväga vad de säger, vilka uttryck de använder och hurdana signaler de ger med sina ansiktsuttryck, sitt kroppsspråk och sitt tonfall. Orden och meningarna ska vara korta, tydliga och innehålla det viktigaste budskapet.

Kommunikationsprinciper:

- undvik provocerande uttryck
- bemöt personen som individ, använd personens namn
- var genuint intresserad
- var empatisk
- uppmuntra personen att tala
- lyssna, visa att du är intresserad
- använd VI-form – ”tillsammans hittar vi en lösning”
- personifiera dig
- en person som talar går vanligen inte till attack.

Verbal kommunikation

Dra upp klara gränser. Det är viktigt att alltid tala om vad som händer och varför det händer och att försöka nå samförstånd med personen. Det är viktigt att noggrant välja sina ord och uttryck.

Ett löfte om en förbättring lindrar ofta den negativa situationen men tomma löften bör inte ges. Klientens aggressivitet minskar också om han och hon bemöts med empati. Med sitt eget sätt att tala

- kan man också leda klienten att tala som man önskar.
- fäst uppmärksamhet vid hur du använder din röst (tonfall, pauser)
- håll rösten lugn och låg
- tala med ljudlig röst
- uttryck tydligt dina avsikter och önskemål
- använd enkla uttryck
- upprepa ditt budskap vid behov
- presentera dig, fråga klientens namn, använd namnet under samtalet
- undvik arrogans
- undvik antydningar
- fokusera på fakta, låt dig inte provoceras
- lyssna – håll med personen, en ursäkt är ofta en bra inledning! Avbryt inte
- ge klienten en hedersam möjlighet att dra sig tillbaka.

Icke-verbal kommunikation

Var medveten om gesternas betydelse i kommunikationen. Vanliga reaktioner när aggressionen tilltar:

Reaktioner i ansiktet: musklerna spänns, ansiktet rodnar, ansiktet bleknar, ådrorna i tinningen eller halsen sväller, ögonen smalnar, blicken blir ”vild”, ögonen blinkar, personen stirrar, rynkar pannan, biter ihop tänderna, gnisslar med tänderna, munnen blir smal eller näsborrarna utvidgas.

Kroppsspråket: andningen blir snabbare, kroppen rör sig oroligt, personen går fram och tillbaka, hytter med fingrarna, knyter nävarna, musklerna i hela kroppen spänns, personen drar huvudet mellan axlarna och intar en framåtlutande anfallsställning.

Personen gäspar, suckar, andas ytligt, snabbt och kraftigt, personen höjer på rösten eller ändrar rösten från klart till högre eller lägre. Personen väser när han eller hon talar.

Den anställdas energinivå

När en anställd har upplevt, observerat och agerat i en våldssituation påverkas hans eller hennes egna föreställningar, attityd, känslor och rädslor kraftigt. När man möter våld är det viktigt att hantera den egna rädslan. Den anställdas handlande bör vara planerat på förhand för att undvika att han eller hon råkar i panik, försvarar sig panikartat eller går till attack. Därför är det bra att gå igenom farliga situationer på förhand och komma överens om beteendemönster och förhållningsregler.

Det är bra om den anställda är medveten om att det egna beteendet och den egna personen inverkar på hur våldssituationen utvecklas och på själva situationen. Varje anställd har också olika slags dagar eller livsskeden då motivationen och den egna energinivån kan avvika från det normala (en närståendes död, skilsmässa osv.) och detta borde beaktas i arbetsgemenskaperna.

En person som har låg energinivå kan inte nödvändigtvis förutse och hantera situationer med hot eller våld på ett professionellt sätt!

Eftervård

Våld eller hot om våld som riktats mot en anställd kan orsaka allvarliga fysiska eller psykiska skador. De psykiska skadorna yppar sig inte alltid genast utan de kan visa sig senare och om de inte behandlas kan de vara långvariga.

Ett system för debriefing och vård borde skapas på arbetsplatsen för grupper eller anställda som blivit offer för våld eller varit i en allvarlig hotfull situation. Debriefingen bör inledas högst 1–2 dygn efter händelsen. Syftet med eftervården är att minska och lindra brottets skadliga konsekvenser för offret och personalen. På detta sätt får de hjälp att återgå till de normala arbets- och levnadsförhållandena så fort som möjligt. Vid debriefing och eftervård kan man anlita företagshälsovården och andra sakkunniga som med sin yrkeskunskap kan bedöma den anställdas psykiska och fysiska symptom. Arbetsgivaren ska också behandla det som inträffat med de anställda. En plan för eftervård ska vara inkluderad i arbetsplatsens säkerhetsföreskrifter.

Det är viktigt att komma ihåg att det *alltid* är en traumatisk upplevelse att utsättas för våld. Det bör också beaktas att varje anställd bearbetar det som skett på sitt eget sätt. Det har konstaterats att ett samtal om situationen efter händelsen ökar de anställdas ömsesidiga förståelse, ökar arbetsmotivationen och säkerheten i arbetet. Detta gäller även tillbud. Den bästa proaktiva åtgärden är att behandla situationer och lära sig av dem!

Källa: Instruktioner som utarbetats av yrkeshögskolan Savonia, SHM och regionförvaltningsverket i Östra Finland (ansvarsområdet för arbetarskydd).

Bilaga 9.

Metoder för krisuppföljning

Defusing

Defusing innebär att diskutera situationen, göra den ofarlig och lindra skador som situationen orsakar. Defusing är en gruppprocess där parterna/hjälparna själva diskuterar sina upplevelser om en psykiskt belastande (arbets)situation. Hjälparna hjälper sig själva och varandra (stresshantering). Olika yrkesgrupper kan också använda denna metod efter en arbetsuppgift som varit klart mer belastande än normalt.

Målet är att

- snabbt gå igenom posttraumatiska reaktioner (t.ex. arbetsituationer som är klart mer belastande än normalt)
- normalisera upplevelsorna och föreställningarna samt lugna ner sig och återgå till arbetsrutinerna
- stärka det sociala nätverket (liknande upplevelser, stöd, ingen får isolera sig)
- bedöma behovet av debriefing (stöd utifrån?).

Sessionens förlopp

- Inledning (kort): syfte och regler (se principer)
- Genomgång:
- Fakta: vad har hänt och vad har var och en gjort
- Tankar (de primära tankarna och senare tankar) och känslor och reaktioner (t.ex. sömnlöshet, irritation, aptitlöshet, även kroppsliga reaktioner: köldkänslor, magreaktioner eller en tryckande känsla e.d.) i anslutning till det som inträffat
- Information: sammanfattning, normalisering, kontroll, fortsättning
- I detta sammanhang närmast: vilka gemensamma drag har upplevelsorna, finns det ett särskilt behov av hjälp och hur går man vidare (återgå till vardagen, arbetet) (man kan alltid söka hjälp även privat).

Principer för sessionen

- Sessionen ordnas snabbt efter en uppskakande situation.
- Den pågår 20–45 minuter.
- Den leds eller sammankallas av chefen eller någon ur gruppen.
- Man samtalar, uppmuntrar varandra att tala, alla ges tillfälle att tala. Var och en talar endast ur sin egen synvinkel.
- Ingen hierarki: allas upplevelser är lika viktiga.
- Konfidentialiteten är viktig.
- Defusing är inte ett kritikmöte. Taktiker, tekniker, ansvar m.m. analyseras på ett annat möte.
- Behovet av ytterligare hjälp kartläggs.
- Egna defusingmöten kan ordnas för olika hjälpargrupper/arbetsteam.

Skiljer sig från debriefingmetoden på följande sätt:

- Defusing kräver ingen debriefingpersonal, dvs. utomstående experter.
- Defusing är avsedd för yrkesgrupperna som arbetar tillsammans.
- Defusing är kortvarig.
- Defusing följer inte samma struktur som debriefing.

Debriefing

Debriefing är ett gruppmöte som leds av utbildade personer (2–3) och där avsikten är att gå igenom situationer som är psykiskt belastande och traumatiserande. Debriefing hjälper de anställda att hantera reaktioner som orsakats av en storolycka, katastrof, ett plötsligt dödsfall e.d.

Målet är att lindra ångestkänslorna efter händelsen och förebygga senare stressreaktioner. Samtidigt försöker man förhindra att det inträffade trängs bort och skapa bättre förutsättningar för normalt sorgearbete. Sessionen gör det lättare för gruppmedlemmarna att stödja varandra.

Principer för debriefing

- Sessionen leds av en sakkunnig.
- Sessionen är konfidentiell.
- Alla deltar frivilligt.
- Deltagarna är likställda.
- Var och en talar enbart ur sin egen synvinkel.
- Det är fråga om att hjälpa varje person som närvarar.
- Detta är inte ett kritikmöte och inte heller en redogörelse för ansvaret.
- Målet är att få de berörda att tillsammans bära verkningarna av den traumatiska situationen och stödja varandra.

Sessionens förlopp

- Sessionen pågår vanligen 2–3 timmar.
- Den börjar med att man går igenom reglerna. Avsikten är att vara tillsammans hela tiden.
- Först meddelas fakta, dvs. vad som har hänt.
- Under sessionen behandlas stegvis förnimmelser, upplevelser, erfarenheter, reaktioner, tankar och känslor som är förknippade med händelsen.
- I slutet av sessionen jämförs erfarenheternas likheter och normalitet, den närmaste framtiden planeras (återgången till vardagen), man utbyter kontaktinformation och kommer överens om eventuella fortsatta åtgärder (t.ex. uppföljningsmöte, hänvisning till vård).

Material som använts för att utarbeta dokumentet En trygg församling

[Ekumeniska riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer](#), Sveriges kristna råds skriftserie nr 5, 2018.

[Code of Conduct for Participants in Events Organized by the Lutheran World Federation \(LWF\)](#), 2016.

Lasten ja nuorten turvallisuuden edistäminen. Pdf Institutet för hälsa och välfärd 2018.

Turvassa! Vahvista lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin, Kira Hurme ja Tarmo Kyllönen, PS-kustannus 2014.

Turvallisesti yhdessä - Suomen Partiolaisten ohjeistus lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi

Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf, Yrkesetiska nämnden: [Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet.](#)

SHM:s publikationer (2011:15): [Riskhantering och säkerhetsplanering. Handbok för ledning och säkerhetsexperter inom social- och hälsovården](#)

SHM:s publikationer (2014:4): [Kvalitetsrekommendation för barnskyddet](#)

Institutet för hälsa och välfärd. [Centret för jämställdhetsinformation. Trakasseri](#) (på finska).

Jämställdhetsombudsmannen. Anvisningar och information. [Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön](#).

Arbetskyddscentralen. [Trakasserier och osakligt bemötande](#).

[En trakasserifri arbetsplats – En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier](#). Arbetsliv 2020

Arbetskyddscentralen. [Gott uppförande tillåtet – Osaklig behandling förbjuden! Anvisningar för arbetsplatserna om sexuella trakasserier och antastanden](#). (på finska).

Skotlands kyrkas safeguarding handbooks:

Handbook 1 [Overview](#)

Handbook 2 [Recruitment](#)

Handbook 3 [Training](#)

Handbook 4 [Overview](#)

[List of all Publications](#)

Toimintaohje. Lasten turvallisuutta lisäävät toimintatavat ja vapaaehtoisen rikostaustan selvittäminen Vantaan seurakunnissa. pdf 22.4.2015

Statsrådet: [Säkerhetsstrategi för samhället](#) (pdf)

Justitieministeriet: [Beredskapsplanering](#) (på finska)

KYRKOSTYRELSEN †

ISBN 978-951-789-651-1



EV.LUTH. †
KYRKAN
I FINLAND

evl.fi