



**Unga Örnar Forsbacka**

Fritidsgården Knoppen

Box 8

818 03 Forsbacka

076 837 9124

ftgknoppen@gmail.com

# Trygghetsplan

## Fritidsgården & Fritidsklubben Knoppen

Unga Örnar Forsbacka

## Innehållsförteckning

.....	1
<b>Bakgrund .....</b>	<b>3</b>
Varför Unga Örnar? .....	3
Forsbacka .....	3
Fritidsgård .....	3
Fritidsklubb .....	4
<b>Vår verksamhetsidé .....</b>	<b>5</b>
Om Unga Örnar .....	5
Vår värdegrund .....	5
Våra Mål .....	5
Vår Vision .....	5
<b>Arbetsätt i föreningen .....</b>	<b>7</b>
Styrelsen / Gårdsråd/ Fritidsklubbsbarnens åsikter .....	7
Medlemmar .....	7
Medlemskap .....	7
Styrdokument .....	7
Säkerhet .....	8
Försäkringar .....	8
Medicin & första förband .....	8
Ljudnivå .....	8
Brandrutin .....	8
Miljö .....	8
<b>Personal och arbetsmiljö .....</b>	<b>9</b>
Arbetsmiljö .....	10
Personal .....	11
Några centrala aspekter att beakta kring personalen hos oss .....	11
Funktionsbeskrivning fritidsledare .....	11
Personalmöten .....	12
Utbildningar .....	13
<b>Arbetsätt i verksamheten .....</b>	<b>14</b>
Främjande/förebyggande arbete .....	15
Kontakt med vårdnadshavare .....	16
Utvärdering .....	16
Handlingsplaner och policy .....	16
Förhållningssätt vid regelföreteelser .....	16
Policys för specifika händelser .....	18
Policy för våra läger .....	18
Läger .....	18



Policy vid nyanställning. ....	19
<b>Information till nyanställda vid Unga Örnar Forsbacka.....</b>	<b>20</b>
Policy för in- och utrymning .....	21
Ringa hem till vårdnadshavare – en lathund.....	24



## Bakgrund

Unga Örnar, en etablerad barn- och ungdomsorganisation med rötter i den svenska arbetarrörelsen, har under många år varit huvudman för Fritidsgården och Fritidsklubben Knoppen i Forsbacka. Med sitt gedigna arbete för barns och ungas rättigheter erbjuder Unga Örnar en trygg och inkluderande miljö där barn och ungdomar får möjlighet att utvecklas och trivas. Verksamheten bedrivs med ett systematiskt kvalitetsarbete som genomsyrar alla aspekter av fritidsgårdens och fritidsklubbens verksamhet.

Som huvudman för Knoppens verksamhet har Unga Örnar infört rutiner för krishantering och säkerhetsåtgärder, inklusive regelbundna brandövningar och systematisk uppföljning av lokalernas skick. Organisationen säkerställer att alla besökare möts av en säker och trygg miljö, fri från hot, våld, och andra risker.

Vidare följer Unga Örnar regelverket kring anmälan till socialtjänsten vid behov, och har rutiner för klagomålshantering. Anmälningsskyldighet och tystnadsplikt är centrala inslag i personalens arbete, vilket säkerställs genom att alla medarbetare skriver under relevanta dokument vid anställning. Därtill genomförs kontroll i belastningsregistret årligen för att upprätthålla en hög säkerhetsnivå.

Unga Örnar arbetar också aktivt med ekonomisk redovisning och årsredovisning, vilket sker i enlighet med gällande regelverk. Den ekonomiska transparensen är en viktig del av organisationens arbete, vilket understryker deras ansvarstagande gentemot både finansiärer och verksamhetens deltagare.

Syftet med denna trygghetsplan är att beskriva hur Unga Örnar, som huvudman för Fritidsgården och Fritidsklubben Knoppen implementerar en genomtänkt och strukturerad arbetsmetod som uppfyller kraven på systematiskt kvalitetsarbete, säkerhet, och trygghet för alla inblandade.

## Varför Unga Örnar?

Unga Örnar är en organisation med och för barn och ungdomar. Unga Örnar bildades 1931 av SSU. Redan 1933 blev Unga Örnar en fristående partipolitiskt obunden barn och ungdomsorganisation.

Med våra värderingar och målsättningar, tycker vi att det är en hedersam uppgift att på uppdrag av kommunen i Gävle få driva fritidsgård och fritidsklubb i Forsbacka. Det är ett stort ansvar att bära, men som etablerad barn- och ungdomsorganisation har vi både kraft och energi att klara av det.

## Forsbacka

Forsbacka är belägen 15 kilometer väster om Gävle, med ca 3 000 innevånare. I Forsbacka finns det en låg- och mellanstadieskola som har en närliggande idrottshall. En idrottsanläggning med fotbollsplan, elljusspår och bandyplan på vintern. Det finns ett bibliotek, en konsumbutik och en kiosk. Forsbacka är ett gammalt brukssamhälle där föreningslivet sedan långt tillbaka har en stark tradition.

## Fritidsgård

Under slutet av trettiotalet öppnades de första fritidsgårdarna i landet. Anledningen till detta står att finna i att myndigheter och politiker var mycket oroade över hur den föreningslösa ungdomen levde på sin fritid.



Myndigheterna ville alltså ha kontroll över den ungdom – främst från arbetarklassen- som inte deltog i föreningsverksamhet. Man hoppades också genom ungdomsgårdarna att förebygga brottslighet och sociala problem.

Idag har ungdomsgårdarna bytt namn till fritidsgårdar och syftet är att de ska jobba främjande.

Fritidsgården har sedan 1979 drivits av Unga Örnar på uppdrag av kultur och fritid Gävle och har sedan dess varit den naturliga knutpunkten för ortens barn- och ungdomar. Just detta är grunden för vår verksamhet då förebyggande arbetet mot utslagning vid tidig ålder och barns rätt är och har alltid varit vår hjärtefråga. Vi vill erbjuda en meningsfull fritid. Mer om uppdraget finns att läsa för personalen i Fritidsgårdsavtalet samt uppdragsöverenskommelsen.

## **Fritidsklubb**

Vi vill med fritidsklubsverksamheten tillsammans med fritidsgården bygga en trygg miljö för barnen i Forsbacka genom att redan i ung ålder starta relationsarbetet och vidare en meningsfull fritid.

Vi vill fylla barnens behov och ta tillvara deras intressen för att aktivera, stimulera och ge möjlighet till en meningsfull fritid.

Sedan i mitten av 90-talet har vi också drivit fritidsklubb, först på entreprenad åt Forsbacka skola och senare som fristående på uppdrag av utbildning Gävle. Fritidsklubben är en öppen fritidsverksamhet. Mer information kring vad som gäller för fritidsklubben finns att läsa i foldern "Information om fritidsklubben" som ges till föräldrar inför anmälan.



---

# Vår verksamhetsidé

## Om Unga Örnar

Unga Örnar är en organisation för barn, ungdomar och vuxna som bryr sig om barnen och tillsammans arbetar för barn och barns rätt. Unga Örnar är en fri och partipolitiskt obunden organisation som härstammar från den svenska arbetarrörelsen. Våra värderingar grundar sig på demokrati, solidaritet, rättvisa och jämlikhet.

Unga Örnar är barnens röst i samhället, som verkar mot orättvisor och för rätten till lek, frihet och alla barns rätt att utvecklas efter sin egen förmåga.

Demokrati är inte bara ett sätt att besluta när man tycker olika. Solidaritet och jämlikhet är ett sätt att leva och se på andra människor. Att hjälpa och stödja istället för att vinna och besegra, att samarbeta för att förändra. Att ge när man har och få när man behöver. Alla människor är lika mycket värda.

## Vår värdegrund

- Alla är lika mycket värda.
- Alla har rätt att bli respekterade och rättvist behandlade.
- Alla har rätt till inflytande.
- Alla har rätt att vara delaktiga och ta ansvar.
- Alla har rätt till möjlighet att utveckla sig.
- Alla har rätt till sin egna identitet.

## Våra Mål

Våra mål med fritidsklubbs- och fritidsgårdsverksamheten:

-Är att främja besökarnas utveckling i syfte att ge dem ökat självförtroende, ökad självkänsla och därmed ökad livskvalité.

-Är att se, höra och bekräfta barnen och ungdomarna och att aktivt bistå i formulerandet av dennes livsmål och intressen och stötta i genomförandet av de ambitioner som framkommer. I detta ligger att vara en positiv vuxen förebild, som aktivt lyfter fram vikten av att klara skolgången som ett led i att nå sina livsmål.

-Är att erbjuda tid för lärande, stimulerande aktiviteter och goda möten.

## Vår Vision

Är att Fritidsgården och Fritidsklubben upplevs som en trygg, attraktiv och inkluderande plats där alla i målgruppen, oavsett könsidentitet, könsuttryck, politisk åsikt, religiös tro, föreningstillhörighet etcetera möts



på lika villkor. Verksamheten präglas av ett positivt klimat fritt från all form av våld och kränkande behandling.

Under fria former ges utrymme som gynnar målgruppens samvaro och de aktiviteter som de är intresserade av. Verksamheten är utformad så att den svarar mot ett jämlikt behov och intresse, samt riktar sig mot både frekventa besökare och inbjuder nya besökare till verksamheten. Öppenhet och mångfald ger utrymme att stimulera och förverkliga fritidsintressen för individen som berikar utveckling, välbefinnande och nyfikenhet. Hela verksamheten syftar till att främja besökarnas utveckling, ge dem ökat självförtroende och ökad självkänsla, vilket leder till stärkt identitet och ökad livskvalitet.

I verksamheten finns det utrymme för samtal. Fritidsledaren är en god förebild som ser, hör och bekräftar den besökarna och aktivt bistår i formulerandet av dennes livsmål och intressen och stöttar i genomförandet av dessa ambitioner. All personal stöttar och uppmuntrar målgruppen till att välja en positiv livsstil med ett gott livsmönster. Samtal kring normer och värderingar pågår dagligen.

Verksamheten möjliggör att besökarna får en demokratisk träning genom att uppmuntra och stimulera besökarnas vilja att engagera sig och ta ansvar i frågor som berör dem. Verksamheten organiseras med fördel så att besökarna får möjlighet att påverka, planera och ta ansvar för innehåll och genomförande av aktiviteter.

Unga Örnar är en internationell organisation. Vi jobbar med vår internationella IMF-SEI (International Falcon Movement - Socialist Educational International) och dess medlemsorganisationer. Med en profil som är rättvis och demokratisk är det självklart att vi lyfter blicken utanför våra gränser.

För att nå dit

Måste vi arbeta med;

- ... oss själva, som ledare och medlemmar i Unga Örnar
- ... avdelningen, den lokala mötesplatsen.
- ... övriga led inom förbundet.
- ... styrelser som leder, utvecklar och påverkar.
- ... anställda inom organisationen

Vi måste dessutom arbeta med

- ... program som beskriver vår ideologi och våra åsikter i samhällsdebatten.
- ... förhållningssätt till varandra.
- ... stadgar och program som bestämmer våra gemensamma spelregler.



# Arbetsätt i föreningen

## Styrelsen / Gårdsråd/ Fritidsklubbsbarnens åsikter

Styrelsen för Unga Örnar Forsbacka väljs formellt på årsmötet varje år. Styrelsen har huvudansvaret för de ekonomiska bitarna, arbetsgivaransvar, anbudsförfarande, verksamhetsplan och berättelse.

För att ha en smidig kommunikation och för att kunna ta snabba beslut vid behov så använder sig styrelse och personal av digitala plattformar. Vi är noga med att följa GDPR.

Utöver styrelsen så har vi Gårdsråd regelbundet i verksamheten. Alla besökare är välkomna att delta. På Gårdsråden tillvaratas allas åsikter samtidigt som vi övar på demokrati. Personal finns med på mötena.

Fritidsklubbsbarnens åsikter framkommer i samtal.

Den verksamhet vi bedriver på gården initieras från gårdsrådet, övriga besökarna och medlemmar.

## Medlemmar

Våra aktiva medlemmar ska känna att det är de som har inflytande och möjlighet att påverka beslut om verksamhet mm.

## Medlemskap

Unga Örnar Forsbacka erbjuder ett gratis frivilligt medlemskap. Det för att ge föreningslös ungdom samhörighet, vilja och ambition till att våga ta del av att påverka i grupp samt leda ungdomar i att se möjlighet i styrkan av att vara fler för att påverka för barns rättigheter i t.ex. Skola och fritid.

De som vill bli medlem kan gå in på hemsidan ungaornar.se och fylla i sina uppgifter där. Vi finner det dock viktigt att påpeka att vi aldrig påtvingar medlemskap och att det i allra högsta grad är ett fritt val för alla att välja medlemskap eller inte!

## Styrdokument

- Unga Örnars stadgar samt verksamhetsidé & mål
- Avdelningens verksamhetsplan och trygghetsplan
- Kultur & Fritids målsättning för fritidsgårdsverksamhet
- Socialtjänstlagen
- Brottsbalken
- Arbetsmiljölagen (AML) med relevanta arbetsmiljöföreskrifter som stöd, framför allt OSA (afs 2015:4) och SAM (afs 2001:1)
- Diskrimineringslagen
- FN: s Barnkonvention
- Unga Örnars avtal med Handelsanställdas förbund





- Fritidsklubbsavtalet
- Därtill finansierade och strategiska projekt med mål och ramar som fortlöper under aktuellt verksamhetsår.

## **Säkerhet**

Lokalerna är tillgängliga och godkända för verksamhet då fritidsgårdavtal är skrivet med Kultur och Fritid Gävle. Brandlarm och inbrottslarm finns. Kontinuerliga kontroller görs av Gavlefastigheter. Utarbetad in och utrymningsplan finns.

I fastighetspärmerna som finns på Knoppen finns checklistor för SBA som fylls i och skickas in till Kultur & Fritid två gånger per år. När åtgärder i lokalerna behövs görs en Felanmälan till Gavlefastigheter. Det kan vara åtgärder såsom att ta ner istappar eller tex se över ett lås. När det gäller större åtgärder såsom ommålning och tex rusta skateboardrampen så kontakter vi antingen Gavlefastigheter eller Kultur & Fritid.

## ***Försäkringar***

alla som deltar i Unga Örnars verksamhet är försäkrad genom ett kollektivavtal i Folksam.

## ***Medicin & första förband***

Medicin förvaras inlåst. Om besökare är i behov av exempelvis en huvudvärkstablett så kontaktas vårdnadshavare innan det ges. På kontoret finns också första förband. Vid olycksfall så kontaktas vårdnadshavare. I vissa fall kan det bli aktuellt att ringa 112.

## ***Ljudnivå***

Personalen ser till att en behaglig ljudnivå efterföljs.

## ***Brandrutin***

Det ska finnas en utarbetad brandrutin som finns tillgänglig för besökarna. Brandövningar ska göras med jämna mellanrum. Rutiner för systematiskt brandskyddsarbete i samarbete mellan Gavlefastigheter, Kultur & Fritid Gävle och oss finns. Brandsyn görs regelbundet, checklistor finns i fastighetspärmerna på kontoret.

## **Miljö**

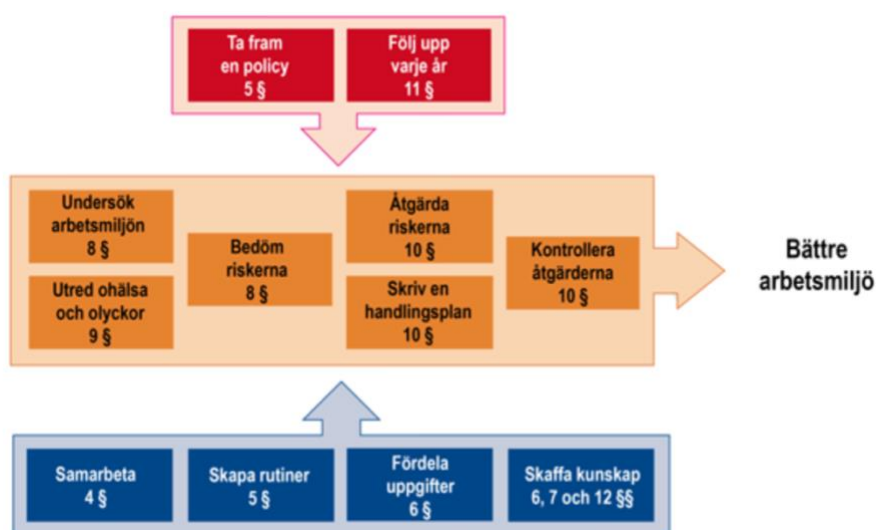
I vårt dagliga arbetet värnar vi givetvis om vår miljö på många olika sätt, sortering av kompost och papper är ett sätt.

Rena och rök-, drog- och snusfria lokaler.



## Personal och arbetsmiljö

På Fritidsgården Knoppen är vårt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) en grundläggande del av vår dagliga verksamhet och en viktig förutsättning för att upprätthålla en trygg och säker miljö för både personal och besökare. Vår metod bygger på att identifiera, bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön samt att ständigt följa upp och förbättra våra rutiner. Vi använder oss av den klassiska uppställningen som följer



arbetsmiljöverkets direktiv i linje med följande illustration;

Vi börjar med att regelbundet undersöka arbetsmiljön för att upptäcka potentiella risker och problem. Detta kan innebära allt från att bedöma fysisk arbetsmiljö som ljudnivåer och luftkvalitet, till att identifiera organisatoriska och sociala faktorer som kan påverka trivsel och arbetsbelastning. Upptäckta risker utreds utifrån de förutsättningar vi har att agera och vi dokumenterar resultaten i exempelvis protokoll från styrelse- och personalmöten. Dessa åtgärder prioriteras utifrån hur allvarliga riskerna är, och vi ser till att genomföra dem så snabbt som möjligt. Vi följer upp de åtgärder som genomförs och diskuterar om de fått förväntat effekt.

En central del av vårt arbete är att involvera hela personalen i arbetsmiljöarbetet. På våra personalmöten diskuterar vi regelbundet arbetsmiljöfrågor, inklusive organisatoriska och sociala aspekter som arbetsbelastning, samarbetsklimat och arbetsförhållanden. Vi ser till att alla medarbetare har den kunskap som krävs för att hantera arbetsmiljöfrågor såsom checklistor, lathundar och tydliga rutiner så att de aktivt kan delta i arbetet genom att identifiera och rapportera risker.

Arbetet med organisatoriska och sociala faktorer är också integrerat i vårt dagliga arbete. Vi följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), vilket innebär att vi fokuserar på att skapa en arbetsmiljö där stress, arbetsbelastning och konflikter hanteras på ett konstruktivt sätt. Genom att prioritera en öppen dialog och ett stödjande ledarskap skapar vi en arbetsmiljö som är både trygg och hälsofrämjande för alla medarbetare.

Genom att arbeta systematiskt och kontinuerligt med både fysiska och psykosociala aspekter av arbetsmiljön, strävar vi efter att Fritidsgården Knoppen ska vara en plats där både personal och besökare känner sig säkra, respekterade och väl omhändertagna. Detta är en del av vårt större engagemang för att främja trygghet och säkerhet i all vår verksamhet.



## Arbetsmiljö

För oss är det systematiska arbetsmiljöarbete som vi beskriver tidigare i detta dokument, en central del av vår verksamhet, och vi strävar efter att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för både personal och besökare. Vår metodik för att säkerställa detta arbete är djupt integrerad i våra dagliga rutiner och mötesstrukturer. Vi arbetar aktivt med att undersöka och bedöma arbetsmiljön, utreda ohälsa och olyckor och implementera nödvändiga åtgärder för att minska risker och förbättra arbetsmiljön kontinuerligt.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete sker på flera nivåer i verksamheten. Vid varje personalmöte diskuteras viktiga punkter som brandrutiner, GDPR, dagliga arbetsrutiner och personalens förhållningssätt. Dessa möten är en möjlighet för all personal att aktivt delta i diskussioner om arbetsmiljön, identifiera potentiella risker och föreslå förbättringar. Detta gör att vi ständigt kan hålla vår arbetsmiljöpolicy aktuell och relevant för de utmaningar vi möter.

En annan viktig del av vårt arbetsmiljöarbete är den dagliga in- och utcheckningen av personalen vid varje arbetspass. Före arbetspasset stämmer personalen av med varandra. Med vilka tankar, känslor och behov kommer du till ditt arbetspass? Finns det något viktigt att belysa innan vi påbörjar vårt gemensamma arbete? Finns det någon särskild information att delge varandra innan vi börjar passet? Det hjälper oss att vara psykologiskt trygga med varandra, öka vår professionella hållning och ha det fokus som krävs för uppdraget. Efter arbetspasset delar vi varandra våra upplevelser om hur arbetet gått och hur vi mår. Har vi levt upp till vårt uppdrag? Har vi lärt oss något nytt? Finns det något att förstärka som varit bra? Finns det något att förbättra, förändra eller utveckla? Detta säkerställer en psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Efter varje kvällspass skriver personalen också i dagböcker där de dokumenterar kvällens händelser, stämningen på gården och eventuella problem som uppstått. Detsamma gäller efter en dag på fritidsklubben. Dessa dagböcker är ett viktigt verktyg för att upptäcka mönster eller förändringar som kan påverka arbetsmiljön negativt och ger en solid grund för uppföljning på kommande personalmöten.

Vid styrelsemöten har vi regelbundet punkter som rör personalfrågor och arbetsmiljö, vilket ger oss en plattform för att ta upp mer strategiska frågor och säkerställa att arbetsmiljöarbetet är förankrat på alla nivåer i organisationen. Genom denna struktur, där arbetsmiljöfrågor integreras i både dagliga rutiner och strategiska beslut, kan vi säkerställa att vårt systematiska arbetsmiljöarbete inte bara är en formell process utan en levande del av vår verksamhet. Detta gör att vi kan upprätthålla en arbetsmiljö som inte bara uppfyller de lagstadgade kraven utan också främjar trivsel, säkerhet och hälsa för alla som vistas på Fritidsgården och Fritidsklubben Knoppen.

Här är ett axplock av det mest centrala i vårt systematiska arbetsmiljöarbete utifrån att vi är varandras arbetsmiljö;

- Personalen har möjlighet att utforma lokaler och arbetsmetoder utifrån intresse och behov i samarbete med barnen, ungdomarna och styrelsen.
- Organisationen uppmuntrar till utbildning och utveckling av olika former.
- Personalen erbjuds handledning och samtal vid behov.
- Unga Örnar har fackligt avtal med Handelsanställdas förbund.
- Unga Örnar är medlem i arbetsgivarföreningen Fremia.
- Jämn könsfördelning är en självklarhet vid rekrytering av personal.
- Rutiner som personalen ska följa finns nedskrivna och sitter på kontoret.



- In- och utcheckning sker mellan medarbetarna vid varje arbetspass.
- Personalen handleder varandra.

## ***Personal***

### ***Några centrala aspekter att beakta kring personalen hos oss***

Minimiålder för att bli anställd på fritidsgården är 18 år.

Personalen har tystnadsplikt och anmälningsplikt. Papper gällande tystnadsplikt och anmälningsplikt skrivs på när personal eller ledare börjar.

Föreståndaren har löpande medarbetarsamtal med personal och ledare.

Personal måste vara beredd att arbeta ideellt vid tex. personalmöten, utbildningar och vid behov.

All personal uppvisar utdrag ur belastningsregister 1 ggr/år.

Personal är inte vän med besökare på sociala medier annat än om de skulle ha varit vänner om de inte varit anställd på arbetsplatsen.

Personalen är personlig i mötet men inte privat. Därmed är vi professionella.

### ***Funktionsbeskrivning fritidsledare***

Som fritidsledare på Fritidsgården och Fritidsklubben Knoppen har du en central roll i att skapa en trygg och stimulerande miljö för våra besökare. Din roll innebär inte bara att leda och planera verksamheten, utan också att vara en förebild för ungdomarna och en garant för att vår verksamhet bedrivs i enlighet med våra styrande dokument och gällande lagar.

Du förväntas följa, förstå och leva upp till de styrande dokument som reglerar vår verksamhet, inklusive vår arbetsmiljöpolicy, trygghetsplan, och verksamhetsplan. Detta innebär att du aktivt arbetar för att främja de värderingar och mål som Unga Örnar står för, såsom demokrati, jämlikhet, och alla barns rätt till en trygg fritid. Du förväntas också att arbeta ideellt då Unga Örnar är en ideell förening.

I ditt dagliga arbete följer du arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Detta innebär att du bidrar till att identifiera, bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön och arbetar för att säkerställa att våra arbetsmetoder och rutiner främjar både din egen och dina kollegors hälsa och välbefinnande. Du deltar aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att medverka i riskbedömningar och följa upp åtgärder som syftar till att förbättra arbetsmiljön. Det görs framförallt på våra personalmöten.

Som fritidsledare har du även en skyldighet att följa diskrimineringslagen. Detta innebär att du aktivt arbetar för att motverka alla former av diskriminering och trakasserier inom verksamheten, och att du verkar för en inkluderande miljö där alla besökare och kollegor behandlas med respekt och värdighet, oavsett kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Du är underställd styrelsen och föreståndaren, och din arbetstid planeras i samråd med dem för att bäst möta verksamhetens behov. Du förväntas delta i personalmöten, utbildningar, och annan planering som syftar till att förbättra och utveckla verksamheten. I ditt arbete ingår även att rapportera och redovisa genomförd verksamhet till föreståndare och styrelse, vilket säkerställer att vi kan följa upp och utvärdera vårt arbete på ett systematiskt sätt.

För att kunna utföra ditt arbete på ett tryggt och säkert sätt, deltar du också vid behov i kontroller och uppdateringar av din behörighet, inklusive att lämna utdrag ur belastningsregistret årligen. Som fritidsledare



är du inte bara en del av en arbetsgrupp, utan också en ambassadör för Unga Örnars värderingar och en garant för att vår verksamhet håller hög kvalitet och följer alla lagar och föreskrifter. Här är de mest centrala punkterna, som understryker att du som personal;

- Är underställd styrelsen.
- Är underställd föreståndaren.
- Arbetstiden avser tid i verksamheten och när förhinder såsom, men inte uteslutande, VAB eller sjukdom uppstår ansvarar den anställda för att meddela föreståndaren.
- Ansvara för att planera, utveckla och jobba i fritidsgårdsverksamheten, jobba med relationer och möten för att skapa en bra fritid för barn och ungdomar.
- Arbetsuppgifter planeras i samråd mellan föreståndare och arbetstagare.
- Arbeta efter Unga Örnars målsättning, stadgar och verksamhetsplan.
- Delta i anvisad utbildning, på personalmöten och i övrigt planeringsarbete.
- Fortlöpande redovisa och rapportera genomförd verksamhet till föreståndare och styrelse.
- Som fritidsledare i Unga Örnar förväntas du ställa upp på ideellt arbete i föreningen i enighet med styrelsens beslut.
- Följa de regler och anvisningar som är upprättade i Trygghetsplanen.
- Följa och ha kännedom om avtalet mellan Utbildning Gävle, Kultur och Fritid Gävle, Sofiedalskolan, Nolla Sabbat, Ytterområdessatsningen och Unga Örnar.
- Arbeta med utveckling och marknadsföring av fritidsgården och föreningens övriga verksamhet.
- Som fritidsledare i Unga Örnar är vi en förebild för andra människor.
- Arbetstider bestäms av styrelsen i samråd med föreståndare utifrån verksamhetens behov.
- Arbetstiden är varierad, enligt schema som görs på personalmötena.

### ***Personalmöten***

Personalmötena på Fritidsgården Knoppen är en central del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vår strävan efter att ständigt förbättra verksamheten. Dessa möten, som hålls en gång i månaden och på ideell bas, erbjuder en viktig plattform för personalen att utvärdera och reflektera över det som har hänt under den gångna perioden samt planera för framtiden. Under mötena går vi igenom vad som har fungerat bra, vilka utmaningar vi har stött på, och hur vi kan utveckla vårt arbetssätt ytterligare.

På varje personalmöte finns särskilda punkter på agendan som rör arbetsmiljön, såsom brandrutiner, dagliga rutiner, GDPR, och personalens förhållningssätt i mötet med besökare. Detta ger oss möjlighet att regelbundet se över våra rutiner och säkerställa att de är anpassade till aktuella behov och risker. Vi diskuterar också händelser och situationer som påverkat stämningen på fritidsgården och identifierar eventuella förbättringsåtgärder.

Personalmötena är också en viktig arena för informationsutbyte mellan personal. Genom att gå igenom dagboksanteckningar från kvällspassen och diskutera dem på mötena kan vi tidigt upptäcka mönster eller problem som kräver åtgärder. Detta arbetssätt hjälper oss att upprätthålla säkerhet och trivsel på Knoppen.

För oss fungerar våra personalmöten som en kontinuerlig utvärderings- och planeringsprocess som säkerställer att vårt arbete alltid är i linje med våra mål för trygghet och säkerhet. Det är genom dessa möten som vi kan bibehålla en öppen och konstruktiv dialog inom personalgruppen, vilket i sin tur skapar en trygg och utvecklande miljö för både medarbetare och besökare.



Styrelsen tar del av personalmötesprotokoll och föreståndare rapporterar kontinuerligt styrelsen om det som diskuteras på våra personalmöten.

Gällande fritidsklubben så kommunicerar dagpersonalen om den verksamheten och dess dagboksanteckningar kontinuerligt.

### ***Utbildningar***

På Fritidsgården Knoppen ser vi kontinuerlig utbildning som en av hörnstenarna i vårt kvalitetsarbete och arbetsmiljöarbete. Vi anser att utbildad personal inte bara skapar en trygg och säker miljö för våra besökare, utan också bidrar till en bättre arbetsmiljö för alla anställda. Därför genomgår all personal som arbetar hos oss en grundläggande ledarutbildning i två steg, som omfattar viktiga områden såsom psykologi, ledarskap, gruppdynamik och ideologi. Denna utbildning ger våra medarbetare de verktyg de behöver för att kunna hantera både vardagliga och mer komplexa situationer på ett professionellt och empatiskt sätt.

Utöver den grundläggande utbildningen erbjuds också fortlöpande utbildningar och workshops i samarbete med BIG, Gävle kommun och UÖ distrikt och förbund. Dessa utbildningar genomförs regelbundet och anpassas efter både organisationens behov och de utmaningar som kan uppstå i den dagliga verksamheten. Vi tror på ett livslångt lärande och strävar efter att hålla vår personal uppdaterad om de senaste kunskaperna och teknikerna inom fritidsverksamhet och arbetsmiljö. För att säkerställa att alla medarbetare har rätt förutsättningar att utföra sitt arbete på bästa möjliga sätt, erbjuds dessutom kontinuerliga medarbetarsamtal, handledning och stödsamtal vid behov. Personalgruppen har ibland handledning.



## Arbetsätt i verksamheten

Mötet är det centrala i arbetet med barnen och ungdomarna. Förmågan att relatera till andra människor är en grundläggande förutsättning för att på ett konstruktivt sätt skapa sin egna identitet. Personalen har i uppdrag att handleda i arbetet med att stärka självkänsla, att kommunicera känslor och att förmedla tankar som ibland är svåra att hantera. Att arbeta med demokrati omfattar också att kunna leva sig in i andra människors känslor och tankar, dvs. det många inom beteendevetenskapen kallar för empati. Verksamheten genomsyras av jämn könsfördelning i allt från grupputbud, till den öppna verksamheten och lokalernas utformning.

**Fritidsgården** är ett av de få ställen i samhället dit alla, oberoende av bakgrund, är välkomna gratis och ändå möts av kompetent personal. Här fångas alltså en del föreningslösa ungdomar upp.

Våra öppettider är anpassade efter ungdomarnas ledighet. Varje öppet tillfälle så finns det vuxna tillgängliga i den öppna verksamheten. Då kan ungdomarna umgås med kompisar, sitta ner i vårt café, spela biljard, pingis, sällskapsspel och liknande.

Vi arbetar också med gruppverksamheter. Här är alla välkomna att anmäla sig. Gruppen som oftast består av ett tiotal ungdomar och en vuxen träffas en gång i veckan. Olika aktiviteter som ungdomarna själv planerar genomförs. Vilka grupper som finns beror på besökarnas behov.

Vare sig man är med i kalasgrupp, öppen verksamhet eller Halloweengrupp så är det ledarnas uppgift att bygga relationer, bekräfta, attityd förändra och främja dvs. utveckla det positiva i ungdomarna.

På läger och resor jobbar vi på samma sätt som på gården men här finns också en unik möjlighet till att få en samhörighets känsla. Det gör vi genom att blanda roligt och allvarligt. När vi åker tillsammans med andra gårdar så ges också tillfället till att knyta nya kontakter och därigenom inse att även om vi alla är unika så är likheterna fler än olikheterna.

**Fritidsklubben** erbjuder de som går i årskurs 4–6. Vi vill med fritidsklubbens verksamheten tillsammans med fritidsgården bygga en trygg miljö för barnen i Forsbacka genom att redan i ung ålder starta relationsarbetet med barnen. Syfte är också att ge unga bra vuxna förebilder som kan jobba med individer och grupper genom att vara på plats i verksamheten. Vi brinner för att få barn att växa och utvecklas tillsammans genom goda möten.

Verksamheten inspirerar till lust, lek och lärande. Vi uppmuntrar till att organisera verksamhet "här och nu" och att spontant tillsammans med ledare och andra besökare planera och organisera aktiviteter som uppstår i mötet. Vi ser det också som viktigt att barnen kan komma till oss och "bara vara", dvs komma och vara den du är. Prata, slappa, skapa utrymme för eftertanke, reflektion och erfarenhetsutbyte utan några explicita mål eller ambitioner. Vid behov så bedriver vi verksamhet i mindre grupper för att få tillfälle till fler samtal och mer möjlighet till att se till varje barns behov och intresse.

Barnen som går på fritidsklubben anmäls av vårdnadshavare hos oss och registreras sedan hos utbildning Gävle.

**Barnkonventionen** och de samtal vi har med besökarna finns med som grund i allt beslutsfattande.

Vi uppmärksammar barnkonventionens dag den 20 november men främst är den ett levande dokument som finns med i dagliga diskussioner och genom vårt förhållningssätt.

Barn och unga är ofta intresserade av frågor som rör normer, rättvisa och delaktighet. Det finns rikliga tillfällen för dem att i verksamheten uppleva att människors olikheter och åsikter respekteras och tas tillvara och att det är nödvändigt att kunna kompromissa. Genom att vara goda förebilder kan personalen levandegöra ett demokratiskt förhållningssätt, till exempel i situationer som rör hänsyn till andra människor,





alla människors lika värde samt barnens ansvar och inflytande. Detta görs utifrån den mognadsnivå som besökarna befinner sig.

## Främjande/förebyggande arbete

Fritidsgårdarna i Gävle arbetar aktivt för att skapa en trygg och välkomnande miljö där alla ungdomar känner sig sedda, hörda, respekterade och jämlika. Med målsättningen att alla, oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, socioekonomiska förutsättningar, religion eller andra förutsättningar, ska känna sig lika behandlade. Det råder en nolltolerans mot all form av diskriminering, kränkningar och mobbning.

Det främjande arbetet bedrivs kontinuerligt, där varje fritidsgård tillämpar systematiska och anpassade metoder för att säkerställa ett effektivt främjande arbete. Främjande arbete sker även informellt inom verksamheten, bland annat genom spontana samtal och aktiviteter.

En central arbetsmetod på fritidsgårdarna är samtal och relationsbyggande, med målet att stärka ungdomarnas inre motivation och vägleda dem mot positiva livsval. Andra metoder såsom aktiviteter och gruppövningar kompletterar detta arbete. Tillsammans syftar dessa metoder till att främja ungdomarnas autonomi, självbestämmande, rättigheter och framtidstro.

Arbetet fokuserar även bland annat på att utmana negativa samhällsnormer och maktstrukturer genom kritiskt tänkande, diskussion och reflektion, med särskild betoning på att främja normer som motverkar våld, rekrytering och utanförskap. Detta inkluderar bland annat genusnormer, normer kopplade till etnicitet, sexuell läggning och socioekonomiska förutsättningar.

Anställd personal genomgår Unga Örnars ledarutbildning.

Personalen har in- och utcheckning vid varje arbetstillfälle.

Vi bemöter och därmed bekräftar alla ungdomar med att säga hej till dem som besöker oss. Vi använder namn om vi kan det.

Det finns vuxna bland besökarna.

Vi vuxna är lyhörda och flexibla.

Vi för dagbok varje kväll som fritidsgården är öppen - här skriver personalen om möten, det som har hänt under kvällen, vilken stämning det har varit och om någon besökare har mått anmärkningsvärt dåligt eller bra. Vi noterar när vi har samtal om skola och utbildning med ungdomarna. Dagboken går sedan igenom på personalmötena för att upptäcka mönster, tendenser, stämningsförändring och liknande hos besökarna.

Fritidsklubbens personal för dagbok varje dag- här skriver personalen om möten, det som har hänt under dagen, vilken stämning det har varit och om någon besökare har mått anmärkningsvärt dåligt eller bra. Vi noterar vilka ämnen samtal med barnen berör. Personalen kommunicerar kontinuerligt med varandra.

Personalen har tystnadsplikt men även anmälningsplikt.

Vi är uppmärksamma på om någon är "utanför" och frågar om de vill vara med i aktiviteter.

Vi undersöker med jämna mellanrum om vad besökarna tycker om arbetet på fritidsgården och fritidsklubben genom samtal och utvärderingar.

Vi har ett aktivt Gårdsråd där vem som helst får delta. På dagordningen tar vi upp allt ifrån inköp till verksamhet.

Vi har dagliga samtal med fritidsklubbens barnen.

Mailadress och telefonnummer finns på våra affischer så att vi kan nås.





Vi deltar i samverkansgruppens möten där skola, fältare, kyrkan, skolkurator och polis närvarar.

Vi finns på sociala medier.

Rutiner för åsikter och ev klagomål finns beskrivna i fritidsklubbsinformationen och på Fritidsgården Knoppens Facebooksida.

### ***Kontakt med vårdnadshavare***

Vi kontakter vårdnadshavare (om vi har tillgång till kontaktuppgifter) vid behov om det har hänt något särskilt i vår verksamhet eller inför resor och läger. Vi välkomnar intresserade föräldrar och samtar gärna om hur vi jobbar och varför.

### ***Utvärdering***

Utvärdering av verksamheten sker kontinuerligt på möten, inte minst årsmötet där vi går igenom verksamhetsberättelsen.

Som komplement till det gör vi utvärderingar genom enkäter, samtal och intervjuer.

I verksamheten och främst i gruppverksamheten och på läger använder vi oss även av värderingsövningar.

## **Handlingsplaner och policy.**

Handlingsplanerna och policyn är framarbetade av styrelsen och personalen. Det är ett stöd i arbetet så att alla gör lika i dessa situationer.

Vi har regler i verksamheten. De har personalen arbetat fram med styrelsen och besökarna. Reglerna är till för att verksamheten ska fungera och att alla ska känna trygghet i att veta vad som gäller men det finns inga regler utan undantag eftersom personalen alltid utgår från individen och situationen.

Vi tycker att avstängning från verksamheten är en påföljd vi ser som absolut sista alternativet eftersom ungdomen behöver oss som mest i dess svåra situationer. Avstängning behöver dock tillämpas i vissa fall när inte samtal och andra insatser hjälper för att markera gränser. Metoden vi använder är tillsägelse och samtal med besökarna.

Fritidsklubbsbarn stängs inte av. Vårdnadshavare kontaktas vid behov.

Vi har föräldrakontakt vid behov. Ibland kan det vara svårt att få tag i kontaktuppgifter till fritidsgårdsbesökarnas föräldrar då vi inte för register på dem.

Vi har kontaktuppgifter till fritidsklubbsbarnens föräldrar.

## **Förhållningssätt vid regelföreteelser**

Vid händelser som kräver åtgärder har Fritidsgårdarna i Gävle ett gemensamt förhållningssätt. Varje situation bedöms utifrån dess omständigheter, och åtgärderna anpassas därefter. Händelser dokumenteras. Fritidsgårdarna samverkar med aktörer såsom socialtjänsten, fältarna, Drogfri Skola, Gävle kommun, skolor och polis. All personalen har anmälningsskyldighet och vid behov görs anmälningar.



### Vid händelse

Personalen är uppmärksam och tillgänglig på fritidsgården. Om något inträffar ingriper dom, utifrån situationen och förutsättningarna. De samlar in information och bedömer händelsen. All personal och föreståndaren delar ansvaret och kommunicerar med varandra.

### Åtgärder

**Tillsägelse:** En markering sker, personalen berättar tydligt vilka regler som gäller.

**Samtal:** Samtal med besökare är en central arbetsmetod. Vid behov genomförs samtal med berörda besökare, vilket kan äga rum enstaka gånger eller flertal gånger över tid.

**Kontakt och samverkan:** Om händelsen kräver kontaktas, om möjligt vårdnadshavare. Händelsen kan även kräva samverkan med andra aktörer så som socialtjänst, Gävle kommun och/eller polis. Den berörda besökaren informeras om och hur ärendet fortskrider.

**Avstängning:** Om situationen kräver blir besökaren avstängd. Omfattningen av avstängningen bedöms utifrån situation och händelse. Beslut om avstängning sker i samråd mellan personalen och föreståndaren.

### Dokumentation

Alla händelser dokumenteras av personalen. Övrig personal kan sedan ta del av dokumentationen för att säkerställa att åtgärderna är förankrade i verksamheten, oavsett personal som arbetar.

### Reflektion och uppföljning

Efter händelsen reflekterar personalgruppen tillsammans över vad som inträffade och hur det hanterades. De analyserar händelsen, bedömer effektiviteten av de vidtagna åtgärderna, identifierar förbättringsområden och de rutiner som fungerade väl. Syftet är att lära sig av situationen och vidta åtgärder för att stärka det som fungerade bra och förhindra att något liknande sker igen. Vid behov fortskrider arbetet med de berörda besökarna genom samtal och andra insatser.



## Policy för specifika händelser

**Negativt uppträdande:** Besökare som upprepade gånger uppvisar negativt beteende trots tillrättavisande får lämna lokalen och återkomma dagen efter. Om beteendet är återkommande eller om besökaren tidigare blivit avstängd kan en längre avstängning bli aktuell. Beslut om avstängningens längd fattas i samråd mellan personal och föreståndare, med beaktande av flera faktorer. Avstängningen varar vanligtvis mellan 24h och 2 veckor. Om händelsen kräver kontaktas vårdnadshavare, om möjligt.

**Alkohol & Droger:** En besökare som kommer påverkad (blåser rött i alkoblåsen) till fritidsgården blir avstängd, varaktighet avgörs utifrån situation och individ, vanligtvis 1–2 veckor. Kontakt med vårdnadshavare sker, om möjligt. Uppfattas en individ drogpåverkad men nekar kontaktas, om möjligt vårdnadshavare. Kontakt och samverkan med socialtjänst sker även vid behov.

**Bråk eller misshandel:** Uppkomst av större bråk, misshandel, kränkning eller hot resulterar i en avstängning för de inblandade, vanligtvis under 1–2 veckor. Varaktigheten varierar beroende på situation och individ, ingen ska känna sig kränkt eller utsatt på fritidsgården. Vid behov upprättas en polisanmälan, och i vissa fall kan avstängningen kvarstå tills rättegången är avslutad. En ny bedömning görs efter rättegången, baserad på bland annat domens utfall. Om händelsen kräver kontaktas vårdnadshavare, om möjligt.

**Hot och våld mot personal:** Detta resulterar i avstängning, där varaktigheten beslutas i samråd med personal och föreståndare. Ingen personal ska känna sig utsatt på arbetsplatsen, och därför bedöms avstängningsperioden utifrån situation och individ. Vid behov upprättas en polisanmälan, och i vissa fall kan avstängningen kvarstå tills rättegången är avslutad. En ny bedömning görs efter rättegången, baserad på bland annat domens utfall. Om händelsen kräver kontaktas vårdnadshavare, om möjligt.

**Medveten skadegörelse:** Vid avsiktlig skadegörelse blir besökaren ersättningsskyldig, med ett ersättningsbelopp anpassat efter situation och skadans omfattning. Avstängning kan också bli aktuellt, där varaktigheten bestäms utifrån händelsen och omständigheterna, vanligtvis 1–4 veckor. Om händelsen kräver kontaktas vårdnadshavare, om möjligt.

## *Policy för våra läger*

### Läger

Läger är för många som upplevt detta en upplevelse som man kommer att minnas livet ut. Läger är för andra något man inte vill göra igen, oavsett detta anser vi att ett läger måste ha en genomtänkt tanke för att kunna genomföras.

Unga Örnar har länge jobbat med lägerliv och resor. Vi har som mål med dessa aktiviteter att skapa intresse för uteliv och nya spännande upptäckter som resor och möten med nya människor kan ge.

Unga Örnar jobbar med att stärka individen och bygger relationer även på våra läger och resor.

Att vara på läger skall kännas tryggt.



Lägerliv är för många en händelse som skapar roliga minnen och nya känslor. Att delta på ett läger med många olika individer är självklart ett möte som skapar minnen och känslor.

För att våra läger ska kunna ge alla barn och unga möjlighet att våga delta, känna sig sedda och få höras har vi regler på våra läger. Detta för att alla deltagare skall känna sig trygga.

Hur tänker vi, hur sätter vi regler och ramar för våra läger?

Vi affischerar oftast ut våra läger på våra avdelningar/ fritidsgårdar/ fritidsklubbar men också i vissa fall på andra ställen så som skola och under kommunens lägerverksamhet. Nätet och sms används alltid för att marknadsföra vår verksamhet. Vi är tydliga med till vilka åldrar lägren vänder sig.

Ledarna planerar och går igenom lägrets dagar före varje läger för att vara förberedda och tydliga mot deltagarna under lägervistelsen.

Denna planering innefattar allt från sovplatser, matlistor och upplägg för vistelsen med lekar och aktiviteter. Ett läger skall givetvis ha utrymme för spontanitet men det är viktigt att man ändå har en samarbetad personalgrupp vid eventuella händelser som behöver genomtänkta och bra lösningar.

Utförliga deltagarförteckningar finns med på lägervistelsen, med eventuella allergier el dylikt, för att vi ska veta vad som behövs och vid behov skall kunna nå föräldrar.

Våra fritidsgårdsregler följer våra läger och resor.

Vi sätter också upp tillfälliga regler tillsammans med deltagarna på våra läger. Så som tider, städning och ansvar.

Alla våra läger är DROGFRIA. Rökning och snusning undanbedes och vi för alltid en tydlig diskussion om detta även på våra läger. Målsman som frågar får ärliga svar på frågan om detta.

En besökare som är påverkad eller uppträder negativt efter upprepade tillsägelser skickas hem från resan. Vårdnadshavare kontaktas först, därefter skickas ungdomen hem, och vårdnadshavare står för eventuella transportkostnader. Besökaren kan även bli avstängd från fritidsgården, vanligtvis 2–4 veckor, med avstängningens längd anpassad efter individ och situation.

### **Hur ser en anmälan ut?**

ANMÄLAN – namn, personnummer, adress, telefon och allergier, information om GDPR och övrigt.

Vad får man för information innan lägret?

Vi ser till att målsman har bra möjlighet att nå oss vid våra läger och resor.

All information man vill ha utöver våra utskick kan hämtas av målsman el. deltagare på avdelning eller gård.

### ***Policy vid nyanställning.***

Alla nyanställda skall genomgå Unga Örnars Grundörn och tvåstegs utbildning.

Alla nyanställda "provjobbar" ideellt i verksamheten innan anställning görs.

Utdrag från belastningsregistret lämnas varje år.

Vi begär referens.



---

## **Information till nyanställda vid Unga Örnar Forsbacka**

Lönen är enligt avtal mellan Handels och Unga Örnar.

Lönen betalas ut den 25:e varje månad eller närmast i anslutning till den 25:e.

Antal arbetade timmar skrivs in i lönelistan i FortNox efter varje arbetspass. Lönelistan ska klarmarkeras innan den 10:e månaden efter.

Verksamhetsplanen, trygghetsplanen och andra dokument som är viktiga för UÖ Forsbacka ska läsas igenom.

De rutiner som sitter på fritidsgården ska följas.



## ***Policy för in- och utrymning***

### **Mental förberedelse**

Vid en händelse av väpnat våld är det avgörande att ha kunskap om möjliga handlingsalternativ och att vara mentalt förberedd. Snabba beslut måste fattas i en osäker situation, och även om goda förkunskaper inte garanterar ett positivt utfall, kan de rädda liv. Mental förberedelse minskar stress och underlättar identifiering av relevanta handlingsstrategier. Eftersom det ofta inte finns tid för rådgivning är det viktigt att hela personalen, inte bara föreståndaren, är mentalt förberedd.

### **Förutsättningar och handlingsalternativ**

Varje situation av väpnat våld är unik. Åtgärder som i en situation kan bidra till att skydda människor kanske inte alls fungerar i en annan. De förslag till åtgärder som här förmedlas är sådana som visat sig fungera, men det finns ingen åtgärd som fungerar i alla situationer. Väpnat våld kan ske mycket snabbt och vara över snabbt. I sådana situationer är det inte säkert att någon hinner agera över huvud taget.

### **Ring 112 – vid väpnat våld och hot om väpnat våld**

Vid väpnat våld, ring 112 för att larma. Ju mer tydlig och detaljerad information polisen får, desto större möjlighet finns det att genomföra en effektiv insats. Försök vara utförlig utan att spekulera, ge signalement på gärningspersonen/personerna, typ av vapen och plats för händelsen. SOS Alarm skickar hjälp under samtalet. Vid hot om väpnat våld, oavsett om hotet är skriftligt, via internet eller riktat mot en besökare eller anställd, är det också viktigt att ringa 112. Inledande samtal med polisen bör fokusera på att bedöma allvaret i hotet.

### **Underlätta polisens insats**

I de fall polisen hinner anlända under pågående väpnat våld beror deras agerande på tillgänglig information och resurser. Det finns ingen fastställd metod för hantering av väpnat våld; polisen agerar utifrån generella taktiska principer. Detta kan inkludera att spärra av områden för att förhindra tillträde, underlätta evakuering eller gå in för att konfrontera gärningspersoner. Situationen kan vara kaotisk, vilket gör det svårt för polisen



att identifiera gärningspersonen. Det är viktigt att följa polisens anvisningar, även om det innebär att vård av skadade kan behöva vänta tills kontroll över situationen har återställts.

## Inrymning

Inrymning innebär att personal och besökare stänger in sig i avgränsade delar av verksamheten eller i andra rum för att skydda sig vid en hotfull situation, som till exempel väpnat våld etcetera. Genom att låsa dörrar och eventuellt barrikadera dem kan man försvåra för gärningspersonen att ta sig in. Att hitta en plats att gömma sig, att vara tyst och att täcka för eventuella fönster kan också öka säkerheten. Även om inrymning inte erbjuder en fullständig garanti för säkerhet, bidrar det ofta till att minska risken för skador. En avgörande faktor för hur inrymning fungerar är lokalernas utformning. Eftersom varje verksamhet har unika lokaler är det viktigt att noggrant överväga hur inrymning kan tillämpas i just den specifika miljön.

Vid inrymning i verksamhet eller annan lokal:

- Sök skydd efter golvet.
- Släck belysningen.
- Sätt mobiltelefonerna på ljudlöst.
- Titta inte ut genom fönster och dörrar.
- Öppna inte dörren för någon, det kan vara gärningsmannen som tagit gisslan för att komma åt fler personer.

## Utrymning

Utrymning innebär att besökare och personal lämnar lokalerna för att söka skydd, vilket kan vara lämpligt när byggnadens utformning inte ger optimalt skydd. Detta alternativ förutsätter att gärningspersonen inte upptäcker dem som flyr. Utrymning är också bäst om gärningspersonen använder sprängämnen eller om personal och besökare redan är nära en utgång eller i ett trapphus. I händelse av väpnat våld inuti verksamheten kan det vara mer effektivt att fly från området. För att underlätta krishanteringen efter den akuta fasen är det viktigt att etablera en gemensam återsamlingsplats, anpassad efter situationen.



## **Förberedelser för akut väpnat våld eller hot**

För att underlätta agerandet vid väpnat våld kan vissa åtgärder vidtas i lokalerna. Det är fördelaktigt att tydligt märka olika byggnader, ingångar och våningsplan, till exempel med bokstäver, för att snabbt informera personal och besökare om var våldet pågår och för att ge tydlig information till polisen.

Det är viktigt att kartlägga möjligheterna att låsa dörrar och rum, vilket kan öka skyddet. Många har larmsystem för utrymning, men det kan vara värt att överväga system för inrymning, som uppmanar personal och besökare att inta skyddsläge med en specifik signal.

All personal bör vara insatt i hur larmen fungerar, och strategier för inrymning, utrymning och utestängning bör ingå i det övergripande säkerhetsarbetet. Genom att diskutera olika scenarier kan personalen förbereda sig för hur de ska agera i krissituationer. Det är också viktigt att ha skriftliga planer för krissituationer som inkluderar hantering av väpnat våld, samt att all personal känner till lokalerna och låsningsmöjligheterna





## Ringa hem till vårdnadshavare – en lathund.

1. Presentera dig med för- och efternamn, vem du är (anställd på fritidsgården Knoppen) och att du arbetar just under den här tiden du ringer.
2. Berätta vad som har hänt (t.ex. ”- ditt barn, Pelle, är utanför gården påtagligt berusad”)
3. Tala om att eftersom gården inte accepterar fylla, drogpåverkan, våld, klotter eller vad nu det kan vara, vill vi att föräldern hämtar sitt barn.

### Berätta också att;

- ⇒ **Ex.1)** Att detta var första gången deras barn påträffats berusad vid gården och att vi från gården då inte gör något efterspel (han/hon blir inte avstängd)
  - ⇒ **Ex.2)** Att detta var 3:e, 4:e eller 5:e gången i ordningen han/hon varit berusad vid gården och att vi då kontaktar socialtjänsten.
  - ⇒ **Ex 3)** Att om det handlar om stöld, grovt klotter, kraftigt våld eller skadegörelse, allvarliga hot eller sexuella trakasserier, gör vi från gården en polisanmälan.
- ⇒ Kom ihåg att tala tydligt och sakligt!
- ⇒ Skulle inte någon svara måste föreståndare kontaktas så denne kan ringa och informera föräldrarna påföljande dag vad som hänt i alla fall.