



Datum

2021-05-24

Vår referens

Frida De Oliveira Lundquist

Planeringssekreterare

Frida.DeOliveira-Lundquist@malmo.se

**Tjänsteskrivelse****Remiss angående Motion av Magnus Olsson (SD) om****nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser, STK-2021-67  
ASN-2021-3588****Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har mottagit motion om att införa nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser från Magnus Olsson (SD).

Motionären beskriver att det saknas styrdokument för att bemöta problemet med hot och våld och yrkar därför att kommunfullmäktige uppdrar kommunstyrelsen att återkomma med en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser mot Malmö stads medarbetare.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen delar beskrivningen att våld och hot mot anställda är ett utbrett problem i Malmö stad. Arbetet mot hot och våld är därför prioriterat inom förvaltningens arbetsmiljöarbete. Förvaltningen delar däremot inte motionens beskrivning av att Malmö stad saknar styrande dokument i arbetet mot hot och våld.

En nollvision beträffande hot och våld mot medarbetare må vara önskvärt men utifrån socialtjänstens uppdrag är förvaltningens bedömning att det är svårt att åstadkomma. Socialtjänsten möter några av samhällets mest utsatta personer. Det finns bland förvaltningens medarbetare stor kompetens om hur utmanande beteende kan bemötas och hur vissa hotfulla eller våldsamma situationer kan undvikas. Trots detta kan hotfulla och våldsamma situationer uppkomma.

Den bakomliggande orsaken kan exempelvis vara svår psykisk ohälsa i kombination med en utsatt situation, men det kan också handla om ett medvetet sätt att försöka påverka socialtjänstens beslut. Hot och våld mot medarbetare utgör ett problem för den enskilde som drabbas såväl som för rättssäkerheten eftersom det riskerar att påverka myndighetsutövningen. Förvaltningen anser dock att det är viktigt att belysa att huvuddelen av socialtjänstens möten med klienter inte innehåller dessa inslag.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen bedömer nyttan vara större i att fortsätta utveckla arbetet mot våld och hot utifrån befintliga styrdokument och föreslår att motionens förslag om att ta fram en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser avslås.

**Förslag till beslut**

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner yttrandet avseende motion om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser enligt förvaltningens förslag.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden skickar yttrandet till kommunfullmäktige.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden skickar yttrandet till överförmyndarnämnden för kännedom

**Beslutsunderlag**

- Motion av Magnus Olsson (SD) om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser
- G-Tjänsteskrivelse ASN 210617 Motion om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser
- Förslag till yttrande ASN210617 Motion om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser

**Beslutsplanering**

ASN presidieberedning 2021-06-02

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2021-06-10

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2021-06-17

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Överförmyndarnämnden

**Ärendet**

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har mottagit motion om att införa nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser från Magnus Olsson (SD).

Motionären beskriver i motionen att en stor del av Malmö stads 25 000 medarbetare återfinns i yrkesgrupper som utsätts för hot och våld. Motionären framhåller att stödet till medarbetare som utsatts för hot och våld behöver förbättras och att det måste råda nolltolerans mot hot och våld mot Malmö stads medarbetare.

Motionären beskriver att det saknas styrdokument för att bemöta problemet med hot och våld och yrkar därför att kommunfullmäktige uppdrar kommunstyrelsen att återkomma med en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningens arbete med hot och våld

Arbetsmarknads- och socialförvaltningens arbete med att skapa trygga och säkra arbetsplatser utgår ifrån Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och våld och hot i arbetsmiljön.

Lagstiftningen gör gällande att arbetet ska bedrivas systematiskt och vara förebyggande samt ge stöd i det akuta skedet såväl som det efterhjälpande arbetet. Utgångspunkten är att arbetet ska bidra till en bättre arbetsmiljö och förebygga att medarbetare skadas eller drabbas av ohälsa i sitt arbete. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, genomföra de åtgärder som krävs och sedan kontrollera att genomförda åtgärder får effekt. Arbetet ska drivas i

samverkan med arbetstagarare och skyddsombud. Genom uppgiftsfördelningen görs det tydligt vem som ansvarar för vad. Ytterst ansvarig för arbetsmiljön är arbetsmarknads- och socialnämnden.

Malmö stads personalpolicy är gemensam för alla förvaltningar och gäller alla medarbetare i Malmö stad. Personalpolicyn beskriver värderingar och förhållningssätt som ska gälla i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Den förtydligar vilka förväntningar som finns på både medarbetare och arbetsgivaren.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningens arbete mot våld och hot utgår ifrån *Malmö stads riktlinjer vid våld och hot* samt *Rutiner vid våld och hot*. Malmö stads riktlinjer vid hot och våld stipulerar att alla medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats och veta hur man agerar och vart man ska vända sig om man känner sig utsatt. Dokumenten kompletteras med arbetsplats-specifika rutiner för hur förvaltningen ska agera – förebyggande, i akuta situationer och efter att en incident inträffat.

Förebyggande åtgärder kan handla om att genomföra riskbedömningar, vara två personer vid hembesök eller att ha tillgång till larm vid besök och hembesök. Akuta åtgärder kan till exempel vara rutiner för agerande när larmet går, att tillkalla polis eller säkerställa att den som utsatts för hot och våld ges stöd och eventuellt vård. Exempel på uppföljande insatser kan vara eventuell anpassning av medarbetarens tjänst samt vid behov fortsatt stöd av chef eller företagshälsovård.

Sedan arbetsmarknads- och socialförvaltningen bildades år 2017 har arbetet mot hot och våld varit prioriterat inom förvaltningens arbetsmiljöarbete. Förvaltningen har genomfört kompetensutveckling för chefer, skyddsombud och receptionspersonal. Förvaltningen har tagit fram APT-material samt utvecklat och implementerat rutin för första hjälpen och krisstöd. Förvaltningen har också genomfört intern kontroll kring otillåten påverkan samt kartlagt förekomsten av hot och våld inom förvaltningen. Ett av förvaltningens mål för arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö under år 2021 är att alla medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats.

#### Förvaltningens övervägande

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen delar beskrivningen att våld och hot mot anställda är ett utbredd problem i Malmö stad. Av medarbetarenkäten från år 2020 framgår att 12 procent av förvaltningens medarbetare uppger sig ha blivit utsatta för hot och/eller våld på grund av sitt arbete under de senaste 12 månaderna.

Inom ekonomiskt bistånd är motsvarande andel 25 procent. Våld och hot kan ske på olika sätt; i det direkta mötet, per telefon eller via sociala medier. Hot kan vara tydligt uttalade, insinuationer eller aggressivt beteende och vara riktade mot enskild medarbetare eller hela verksamheten. Våld och hot omfattar också våldsamma situationer där medarbetare indirekt blir fysiskt eller psykiskt utsatta. Mest förekommande är att verbala hot riktas mot medarbetare.

Incidenter med inslag av fysiskt våld utgör två procent av de anmälda incidenterna i förvaltningen. Människor reagerar olika på en hotfull eller våldsam situation och det är den drabbade som avgör om en situation känns hotfull eller våldsam.

En nollvision beträffande hot och våld mot medarbetare må vara önskvärt men utifrån

socialtjänstens uppdrag är förvaltningens bedömning att det är svårt att åstadkomma. Socialtjänsten möter några av samhällets mest utsatta personer. Det finns bland förvaltningens medarbetare stor kompetens om hur utmanande beteende kan bemötas och hur vissa hotfulla eller våldsamma situationer kan undvikas. Trots detta kan hotfulla och våldsamma situationer uppkomma.

Anledningen till att dessa situationer uppstår skiljer sig från fall till fall. Oftast rör det sig om personer som av missnöje mot socialtjänstens beslut uttrycker aggression och enstaka hot. Det förekommer också att personer vid upprepade tillfällen hotar, trakasserar eller på annat sätt utövar våld mot medarbetare och arbetsplatser. Den bakomliggande orsaken kan exempelvis vara svår psykisk ohälsa i kombination med en utsatt situation, men det kan också handla om ett medvetet sätt att försöka påverka socialtjänstens beslut.

Hot och våld mot medarbetare utgör ett problem för den enskilde som drabbas såväl som för rättssäkerheten eftersom det riskerar att påverka myndighetsutövningen. Förvaltningen anser dock att det är viktigt att belysa att huvuddelen av socialtjänstens möten med klienter inte innehåller dessa inslag.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen delar inte motionens beskrivning av att Malmö stad saknar styrande dokument i arbetet mot hot och våld. Förvaltningen ser emellertid att det finns utvecklingsområden. Under år 2021 kommer förvaltningen att ta fram en förvaltningsgemensam rutin för polisanmälan vid hot och våld. Förvaltningen kommer även att utreda möjligheten att skydda medarbetare genom att frångå handläggares underskrift i särskilt svåra beslut. Arbetet med att utbilda förvaltningens medarbetare kring hot och våld fortsätter också.

Några av svårigheterna ligger inom det polisiära området. Tryggheten för drabbade medarbetare ökar inte alltid genom polisanmälan eftersom polisutredningar generellt tar långt tid och det förekommer att de läggs ner. Det är också en utmaning att polisanmälan inte kan göras i verksamhetens namn. De personer som riktar hot och våld mot medarbetare inom socialtjänsten är ibland kända av Polisen för andra lagöverträdelser. Erfarenheterna av samverkan med polisen kring tryggheten i staden är goda och förvaltningens avsikt är att under år 2021 utöka samverkan med Polisen kring hot och våld riktat mot förvaltningens verksamheter och enskilda medarbetare.

Förvaltningens bedömning är att en strategi för nolltolerans mot våld och hot kan anses ha ett symboliskt värde i detta arbete, men begränsad effekt på de faktiska problemen. Förvaltningen bedömer nyttan vara större i att fortsätta utveckla arbetet mot våld och hot utifrån befintliga styrdokument.

Mot bakgrund av vad som framförts föreslår förvaltningen att motionens förslag om att ta fram en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser avslås.

### **Barnperspektiv**

Våld och hot på arbetsplatsen har ofta påverkan även på medarbetares privatliv och på så sätt kan det få indirekta konsekvenser även för barns liv. Ett eventuellt införande av en strategi för nolltolerans mot våld bedöms emellertid ha begränsad påverkan på barns livssituation.

### **Jämställdhetsperspektiv**

Enligt arbetsmiljöverket utsätts dubbelt så många kvinnor som män för våld och hot på sina arbetsplatser, vilket framförallt kan härledas till att kvinnor är överrepresenterade i yrken där det föreligger högre risk att utsättas för våld och hot. Ett eventuellt införande av en strategi för nolltolerans mot våld bedöms emellertid inte innebära konsekvenser för jämställdheten.

**Ekonomiska konsekvenser**

Ett eventuellt införande av en strategi för nolltolerans för våld och hot på arbetsplatser bedöms inte medföra direkta ekonomiska konsekvenser.

**Ansvariga**

Jonas Magnusson Enhetschef

Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef