



Datum

2021-09-26

Vår referens

Anette Stachowicz Jönsson

HR-specialist

anette.stachowicz@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Motion av Magnus Olsson (SD) om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser STK-2021-67

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har att yttra sig över motion av Magnus Olsson (SD) som yrkar på att ”kommunfullmäktige uppdrar åt kommunstyrelsen att återkomma med en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser”.

Stadskontoret delar motionärens beskrivning att våld och hot mot anställda är ett problem i Malmö stad. Stadskontoret, i likhet med remissinstanserna, delar däremot inte motionärens bild av att det saknas styrande dokument, handlingsplan eller strategi för att bemöta problemen med våld och hot i våra verksamheter. Tvärtom visar nämndernas och styrelsernas redogörelser att detta är en angelägen fråga där det pågår ständigt förbättringsarbete utifrån nuvarande styrdokument, struktur och arbetssätt. Malmö stads riktlinjer uppfattas redan innehålla ett tydligt ställningstagande mot våld och hot. Förslaget är därför att avslå motionen.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige avslår Magnus Olssons (SD) motion om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser

Beslutsunderlag

- Motion av Magnus Olsson (SD) om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser
- Remissvar från Boplats Syd
- Remissvar från stadsbyggnadsnämnden
- Stadsbyggnadsnämnden beslut 210527 § 181 med muntlig Reservation (M+C) och (SD)
- Kulturnämnden beslut 210616 § 73 med Reservation (SD)
- Remissvar från kulturnämnden
- Remissvar från hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens beslut 210616 § 82 med Reservation (SD) och muntlig Reservation (M)
- Remissvar från gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslut 210618 § 88 med Reservation (SD)
- Remissvar från MKB Fastighets AB

- Grundskolenämnden beslut 210616 § 104 med Reservation (SD)
- Remissvar från grundskolenämnden
- Remissvar från miljönämnden
- Miljönämnden beslut 210617 § 110 med Reservation (SD)
- Remissvar från fritidsnämnden
- Fritidsnämnden beslut 210622 § 112
- Remissvar från förskolenämnden
- Förskolenämnden beslut 210617 § 99 med Reservation (SD)
- Remissvar från funktionsstödsnämnden
- Funktionsstödsnämnden beslut 210621 § 72 med Särskilt yttrande (M) och muntlig Reservation (SD)
- Remissvar från tekniska nämnden
- Tekniska nämnden beslut 210617 § 231 med muntlig Reservation (SD) och (M)
- Remissvar från arbetsmarknads- och socialnämnden
- Arbetsmarknads- och socialnämnden beslut 210617 § 204 med Reservation (SD) och muntlig Reservation (M)
- Remissvar från servicenämnden
- Servicenämnden beslut 210622 § 84 med muntlig Reservation (V) och (MP)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 211004 Motion av Magnus Olsson (SD) om nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2021-10-04

Kommunstyrelsen 2021-10-12

Kommunfullmäktige 2021-10-28

Beslutet skickas till

Magnus Olsson (SD)

Arbetsmarknads- och socialnämnden

Boplats Syd AB

Fritidsnämnden

Funktionsstödsnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Kulturnämnden

Miljönämnden

MKB Fastighets AB

Servicenämnden

Stadsbyggnadsnämnden

Tekniska nämnden

Ärendet

Kommunstyrelsen har att yttra sig över motion av Magnus Olsson (SD) som yrkar på att ”kommunfullmäktige uppdrar åt kommunstyrelsen att återkomma med en strategi för

nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser”.

Motionären beskriver att många av Malmö stads anställda ingår i yrkesgrupper som utsätts för våld och hot och som exempel ges socialsekreterare och lärare. I motionen lyfts att interna kontrollrapporter har visat att hot mot anställda är ett utbrett problem i Malmö stad. Motionären framför att det inte funnits något styrande dokument, handlingsplan eller strategi för att bemöta detta problem. Motionären framför vidare att det måste finnas en nolltolerans mot arbetsmiljöer där anställda utsätts för hot och våld och politiker måste signalera tydligt att sådana arbetsmiljöer inte ska tolereras.

Motionen har remitterats till samtliga nämnder och bolag. Av nämnderna har samtliga inkommit med yttrande. Av bolagen har MKB och Boplats Syd inkommit med yttrande och Valnämnden och Revisorskollegiet avstått från att yttra sig. Övriga bolag har ej inkommit med svar. Nedan framgår en kort sammanfattning av respektive yttrande.

Bakgrund

Lagstiftning

Våld och hot på arbetsplatsen är primärt en arbetsmiljöfråga och ingår som en del av Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2001:1. Det innebär att arbetsgivaren ska arbeta systematiskt med att undersöka, bedöma, åtgärda, följa upp och förbättra verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2 gäller på alla arbetsplatser. Inom ramen för detta arbete ingår att regelbundet undersöka de risker som finns för hot och våld för att i det förebyggande arbetet kunna eliminera eller minimera dessa risker.

Arbetsmiljöverkets skriver så här om särskilt utsatta yrkesgrupper: ”Yrkesgrupper som har mycket direktkontakt med människor kan vara i en utsatt position, som till exempel personal inom hälso- och sjukvård, omsorg och sociala tjänster. Även andra handläggare inom stat och kommun, som till exempel djurskyddsinspektörer och skol- och transportpersonal riskerar att bli utsatta för olika former av hot och våld på sitt arbete. Aggressiva handlingar eller hot kan till exempel komma från konsumenter, klienter, patienter eller deras anhöriga. Denna typ av våld är ofta riktat till personal med servicefunktion eller vid myndighetsutövning.”

Styrdokument och stödjande dokument i Malmö stad

I Malmö stad hanteras det systematiska arbetsmiljöarbetet inom den partsgemensamt framtagna kommungemensamma arbetsmiljöprocessen och de rutiner och riktlinjer som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa avser att stödja chefer, skyddsombud och medarbetare i arbetsmiljöarbetet. I personalpolicyn beskrivs de värderingar och förhållningssätt vi ska bära med oss i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet.

Malmö stad har kommungemensamma styrdokument som anger ramarna för hur hot och våld i arbetsmiljön ska hanteras i form av Riktlinjer vid våld och hot och Rutiner vid våld och hot (antagna av arbetsgivarutskottet 2014-10-14). Grundprincipen i riktlinjen är att ”alla medarbetare i Malmö stad ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Alla medarbetare ska också veta hur man ska agera och vart man kan vända sig om man känner sig utsatt”. I riktlinjerna

tydliggörs vilket ansvar chefen har respektive vilket ansvar medarbetarna har. Utöver Malmö stads styrdokument ska även lokala, arbetsplatspecifika rutiner tas fram om bedömningen av risker för hot och våld i verksamheten kräver detta. Det är chefen som har ansvar för att kartlägga och bedöma var, när och hur risker kan förekomma och arbeta för att förebygga riskerna och hantera uppkomna situationer. Detta arbete sker i samverkan med skyddsombud och medarbetare. Chefen ansvarar för att säkerställa att rutinerna hålls aktuella och följs upp fortlöpande. Rutinerna ska vara kända och följas av alla medarbetare på arbetsplatsen.

Material till arbetsplatsträffar om hot och våld finns framtaget som chefer kan använda för att informera och föra dialog om riktlinjer och rutiner. Materialet innehåller förslag på frågor för att diskutera risker inom verksamheten, behov av rutiner och vilka åtgärder som kan vidtas. Materialet finns publicerat på intranätet tillsammans med checklistor och annat stödmaterial samt länkar till Arbetsmiljöverkets, Prevents samt Suntarbetslivs informationssidor om hot och våld.

Aktuell tillsyn av Arbetsmiljöverket

Under maj och juni 2021 har Arbetsmiljöverket genomfört sin nationella tillsynsinsats av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Malmö stad och gjort stickprovskontroller på totalt tio arbetsplatser varav hälften inom Grundskolenämnden och hälften inom Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden. Enligt den återkoppling som lämnats muntligen har vissa brister vad gäller utredning av olyckor, allvarliga tillbud och tillbud med inslag av våld eller hot om våld uppmärksammats samt även att introduktion av nyanställda sällan innehåller information om arbetsmiljöarbetet, om vilka risker som finns i arbetet och hur man skyddar sig mot dessa. Inom ramen för den partssammansatta arbetsmiljöprocessgruppen kommer ett arbete sättas igång för att göra förtydliganden i de gemensamma rutinerna och i den gemensamma arbetsmiljöutbildningen när det gäller dessa delar samt kommunicera behovet av lokalt anpassade rutiner.

Remissinstansernas yttrande Arbetsmarknads- och socialnämnden

Nämnden delar motionärens beskrivning att våld och hot mot anställda är ett problem i Malmö stad och framför att arbetet mot hot och våld därför är prioriterat inom nämndens arbetsmiljöarbete. Nämnden delar däremot inte motionens beskrivning av att Malmö stad saknar styrande dokument i arbetet mot hot och våld. Nämnden menar att en nollvision beträffande hot och våld mot medarbetare må vara önskvärt men utifrån socialtjänstens uppdrag och strukturella omständigheter är nämndens bedömning att det är svårt att åstadkomma. Nämnden menar också att en strategi för nolltolerans mot våld och hot kan anses ha ett symboliskt värde, men begränsad effekt på de faktiska problemen. Nyttan bedöms vara större i att fortsätta utveckla arbetet mot våld och hot utifrån befintliga styrdokument.

Arbetsmarknads- och socialnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå förslaget i motionen.

Sverigedemokraterna och Moderaterna reserverade sig mot beslutet.

Fritidsnämnden

Nämnden framför att utgångspunkten i nämndens arbetsmiljöarbete är att alla anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Principen om ständiga förbättringar är en grundläggande

utgångspunkt i fritidsförvaltningens arbetsmiljöarbete och därmed även i arbetet mot våld och hot. Ramarna för arbetet mot våld och hot finns i de kommungemensamma styrdokument. Fritidsförvaltningen använder sig av flera olika förebyggande åtgärder för att anställda inte ska utsättas för våld och/eller hot. Genom att ständigt hålla dialogen igång på arbetsplatserna gällande våld och hot påverkar vi vilken säkerhetskultur som råder i organisationen och med det även de anställdas värderingar och attityder till säkerhet. För fritidsnämnden är våld och hot ett angeläget område att ständigt arbeta med. Dock anser inte nämnden att det som ger bäst effekt är ett nytt styrdokument utan istället att fortsätta arbeta förebyggande och i linje med de styrdokument som redan finns.

Fritidsnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå förslaget i motionen.

Funktionsstödsnämnden

Nämnden framför att våld och hot är ett angeläget område att ständigt arbeta med som hanteras inom arbetsmiljöprocessen och som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nämnden lyfter att ramarna för arbetet mot våld och hot finns i de kommungemensamma. På den enskilda arbetsplatsen ska lokala rutiner tas fram om det bedöms att det finns risk för våld och hot. Nämnden beskriver att yrkesgrupperna i funktionsstödsnämndens verksamheter har mycket direktkontakt med människor, vilket medför att de kan vara i en utsatt position vad gäller våld och hot. En särskild situation är när en brukare har nedsatt förmåga att styra och kontrollera sitt beteende och då inte kan svara för sina handlingar, som exempelvis personer med funktionsnedsättningar eller psykisk sjukdom. Nämnden framför att en nollvision beträffande inträffade hot- och våldshändelser ses som eftersträvt men bedöms också som svåruppnåeligt med tanke på verksamhetens uppdrag i kombination med strukturella orsaksfaktorer. Nämnden ger i sitt yttrande exempel på förebyggande åtgärder när det gäller våld och hot men också åtgärder som vidtas för att mildra effekterna av inträffade händelser. Nämnden lyfter också att det pågår ett arbete med att ta fram ett metodstöd som är anpassat till socialförvaltningarnas verksamheter på uppdrag av förvaltningarnas direktörer. Nämnden anser inte att det som ger bäst effekt är ett nytt styrdokument utan istället att fortsätta arbeta förebyggande och i linje med de styrdokument som redan finns.

Funktionsstödsnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.
Moderaterna inkom med särskilt yttrande.

Förskolenämnden

Nämnden framför att den ser allvarligt på våld och hot i verksamheten. Nämnden beskriver att arbete sker kontinuerligt och förebyggande inom området, i linje med de styrdokument och rutiner som redan finns samt i arbetet med att synliggöra lokala behov av förebyggande åtgärder. Inom förskolenämnden finns ett ökat fokus inom området hot och våld, vilket beskrivs i förskoleförvaltningens beslutade, partsgemensamma handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2021. Nämnden framför vidare att våld och hot är ett angeläget område att ständigt arbeta med. Dock anser inte nämnden att det ger bättre effekt med ett nytt gemensamt styrdokument inom Malmö stad. Istället ska det förebyggande arbetet fortsätta, i linje med de styrdokument och rutiner som redan finns samt i arbetet med att synliggöra lokala risker och behov av förebyggande åtgärder.

Förskolenämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Grundskolenämnden

Nämnden anser att våld och hot är ett angeläget område att ständigt arbeta med. Dock bedömer inte grundskolenämnden att det som ger bäst effekt är ett nytt stadsgemensamt styrdokument utan istället att fortsätta arbeta förebyggande, i linje med de styrdokument som redan finns samt med lokala risker och behov av förebyggandeåtgärder. Nämnden redogör i sitt yttrande för risker för hot och våld inom grundskoleförvaltningen. Majoriteten av de tillbud som rapporteras har som huvudorsak att elever verbalt eller fysiskt ”kränker” eller hotar medarbetare, eller utövar våld. I de så kallade högspecialiserade lärmiljöer är arbetsmiljön särskilt utsatt, exempelvis grundsärskola, grundsärskola autism och särskilda undervisningsgrupper. I den verksamheten behövs särskilda åtgärder såsom kompetens och erfarenheter kring elevgruppens förutsättningar och behov för att förebygga hot och våldssituationer som leder till ohälsa.

Nämnden beskriver vidare att en annan del av grundskoleförvaltningens förebyggande arbete i skolverksamheten består i att mer generellt förebygga exempelvis normbrytande beteenden, antidemokratiska beteenden, radikaliserings, våldsbejakande extremism, kriminalitet, droger, våld samt hot och hat. Grundskoleförvaltningen har i enlighet med Skollagen också en konsekvenstrappa för disciplinära åtgärder när elev avviker från de ordningsregler som finns på skolan. Dessa avser inte straffa eleven utan ska leda till ändrat beteende så att arbetsituationen blir bättre för eleven och andra på skolan – arbetsmiljön. Nämnden framför att en nollvision beträffande hot- och våldssituationer är naturligtvis eftersträvan svårt men bedöms vara omöjligt att uppnå, och därmed verkningslöst.

Grundskolenämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå förslaget i motionen.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämnden framför att utgångspunkten i nämndens verksamheter är att alla anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Nämnden menar att Malmö stad sedan tidigare tagit ställning att det är nolltolerans mot hot och våldssituationer som råder på stadens arbetsplatser genom skrivningen i Malmö stads riktlinjer vid våld och hot. Förutom att ha stöd i gällande regler och rutiner finns det på skolorna lokala säkerhetsrutiner samt olika säkerhetssystem för medarbetarens trygghet och säkerhet.

Hot och våldssituationer inträffar främst inom gymnasieområdet, varav de flesta inom gymnasiesärskolan. Inom gymnasiesärskolan är därav en del i det förebyggande arbetet att arbeta med lågaffektivt bemötande och olika åtgärder för att minska utmanande beteende hos elever med funktionsnedsättning. I skolverksamhet kan risker inte helt elimineras och det är därför mycket viktigt att arbeta för att lyfta medarbetares riskmedvetenhet samt mentala beredskap för hot- och våldshändelser vilket antas kunna medföra färre antal inträffade händelser och mildra följd effekter och konsekvenser av de händelser som inte kan förebyggas. Mot bakgrund av det pågående och kontinuerliga arbete som bedrivs inom det systematiska arbetsmiljöarbetet anser nämnden att det inte finns behov av en ytterligare strategi.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå förslaget i motionen.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Nämnden håller med motionären om att det är viktigt att arbeta förebyggande mot våld och hot på arbetsplatsen. En nolltolerans anser nämnden dock vara svår att uppnå utifrån verksamheternas karaktär. Nämnden anser inte heller att det som ger bäst effekt är ett nytt styrdokument utan menar istället att arbetet med förebyggande insatser och arbetet i linje med de styrdokument som redan finns behöver fortsätta. Det förebyggande arbetet genomförs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och görs i samverkan med skyddsombud. Riskbedömningar och handlingsplaner ligger till grund för arbetet utifrån arbetsplatsens behov och förutsättningar. Nämnden menar att i Malmö stads riktlinjer vid våld och hot framgår att ”I Malmö stad ska alla medarbetare känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Alla medarbetare ska också veta hur man agerar och var man vänder sig om man känner sig utsatt.”

Nämnden lyfter att arbetsplatsspecifika rutiner kan vara aktuella inom nämndens verksamheter eftersom nämndens målgrupper är äldre personer och personer med olika typer av sjukdomar eller funktionsnedsättningar där en del av sjukdomsbilden kan bestå av olika typer av våld, hot, kränkningar eller annat aggressivt beteende. Nämnden lyfter vidare att arbete pågår med att utrusta medarbetare med kunskap kring hur brukare ska bemötas för att i största möjliga mån förebygga våld och hot, samt kunskap och beredskap för hur man som medarbetare kan få stöd och hjälp om man blir utsatt. Nämnden framför att allt inte går att undvika, och en nolltolerans mot hot och våld anses svår att uppnå.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Sverigedemokraterna och Moderaterna reserverade sig mot beslutet.

Kulturnämnden

Nämnden uttrycker sig vara enig med att Malmö stads medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sina arbetsplatser. Nämnden framför att den arbetar systematiskt och förebyggande för att bidra till arbetsmiljöer fria från hot och våld. Nämnden framför vidare att Malmö stads förvaltningar redan arbetar mot en nollvision enligt arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. Utöver lagstiftning finns redan befintliga stadsgemensamma riktlinjer och rutiner kopplat till hot och våld.

Kulturnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Miljönämnden

Nämnden anser att all otillåten påverkan som hot, våld, trakasserier och mutor är oacceptabelt. Nämnden framför att det redan är nolltolerans mot hot- och våldssituationer på Malmö stads arbetsplatser. Detta genom, dels skrivning i nämndens egen *Rutin för våld, hot och säkerhet*, dels genom stadens *Riktlinjer vid våld och hot*. Nämnden anser att man tar sitt arbetsmiljöansvar och ser till att det finns ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete som omfattar årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete, introduktion för nyanställda, riktlinjer, handlingsplaner, utbildningsinsatser och riskbedömningar, rapportering av tillbud och arbetsskador samt en fungerande företagshälsovård

Miljönämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att motionen ska anses besvarad.

Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Servicenämnden

Nämnden framför att den tar hot och våld på arbetsplatsen på stort allvar. Nämnden framför vidare att den har en strategi för att hantera och förebygga våld och hot genom att arbeta systematiskt med gällande lagar, föreskrifter, riktlinjer och rutiner och att målsättningen är att inga risksituationer uppstår. Nämnden beskriver att i det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår riskbedömningar som leder till åtgärder för att förebygga hot- och våldssituationer och att hantera dem. Dessa görs på varje enskild arbetsplats, så att de blir tillämpbara utifrån de specifika förutsättningar och situationer som förekommer. Enligt nämnden sker uppföljning av riskbedömningar kontinuerligt och inom förvaltningen kontrolleras årligen att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

I de fall där de trots allt förekommer risksituationer pågår ett systematiskt arbete för att minimera risken att de eskalerar till hot och våld-situationer. Nämnden bedömer att utifrån det arbete som bedrivs inom servicenämndens verksamheter finns inget behov av ytterligare styrdokument på området.

Servicenämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sverigedemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet reserverade sig mot beslutet.

Stadsbyggnadsnämnden

Nämnden framför att utgångspunkten i nämndens arbetsmiljöarbete är att alla anställda ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Nämnden konstaterar att Malmö stad har tagit ställning om att det är nolltolerans som råder på stadens arbetsplatser mot hot och våldssituationer genom skrivningen i Malmö stads riktlinjer vid våld och hot. Nämnden bedömer att riskerna för våld och hot i arbetet i nämndens verksamheter är låga, om än något högre för de som handlägger utredningsärenden (så kallade PI-ärenden, påföljd och ingripande). Nämnden beskriver att flera olika förebyggande åtgärder används för att undvika att medarbetare blir utsatta för situationer med våld- och/eller hot. Vidare beskriver nämnden att förvaltningen har kompletterat de styrdokument som finns i staden med egna rutiner kopplat till verksamheten. Nämnden framför att de kommungemensamma riktlinjer och rutiner som finns fungerar och särskilt i kombination med de lokala rutiner som finns att tillgå. De rutiner som tagits fram på förvaltningen är utformade utifrån de specifika yrkesgruppernas vardag och förvaltningen har ett väl fungerande arbetsmiljöarbete.

Stadsbyggnadsnämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Moderaterna, Centerpartiet och Sverigedemokraterna reserverade sig mot beslutet.

Tekniska nämnden

Nämnden anser att utifrån Malmö stads arbetsmiljöprocess, ges förutsättningar för att på ett tidigt stadium identifiera och förebygga risker. Det förebyggande arbetet planeras och utförs så att risk för våld och hot så långt som möjligt förebyggs. Nämnden beskriver att utöver det regelbundna förbättringsarbetet, vid bland annat APT och medarbetarsamtal, ska verksamheten kontinuerligt undersökas och risker för våld och hot identifieras. Identifierade risker ska

bedömas, åtgärdas, följas upp och dokumenteras i en handlingsplan. Nämnden anser att förutom det förebyggande arbetet finns tydliga rutiner och riktlinjer vid skarpa händelser inom Malmö stad vilka förvaltningen följer. Nämnden lyfter i sitt yttrande att i Malmö stads utbildning för chefer inom arbetsmiljöområdet ingår bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet samt information om vilka rutiner och riktlinjer som ska beaktas. Malmö stads dokument gäller för Fastighets- och gatukontorets organisation och de övergripande riktlinjerna och rutinerna stödjer arbetet i att både förebygga, förhindra och ta hand om händelser rörande våld och hot inom organisationen.

Tekniska nämnden beslutade föreslå kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sverigedemokraterna och Moderaterna reserverade sig mot beslutet.

BoPlats Syd AB

Boplats Syd framför att de anser det vara oacceptabelt att gå till jobbet och utsättas för hot och våld och att de därför självklart arbetar utifrån en nolltolerans. Bolaget har tagit fram egna riktlinjer och personalen har utbildats för att bättre kunna hantera hotfulla situationer. Lokalerna har anpassats för att ge en trygg arbetsplats och det finns framtagna rutiner för tillbudsrapportering och uppföljning.

Boplats Syd menar därför att det inte finns behov av ytterligare kommunövergripande styrande dokument, handlingsplan eller strategi, men menar samtidigt att de inte kan yttra sig om huruvida det behovet finns på annat håll i Malmö Stad.

MKB Fastighets AB

MKB redogör för bolagets arbete för att motverka och förebygga förekomst av hot och våld mot bolagets anställda. MKB anser att de arbetar enligt de krav som åläggs bolaget via Arbetsmiljölagstiftningen och har tagit fram riktlinjer vid hot om våld eller andra brott mot MKB-anställda som innehåller rutiner för medarbetare, arbetsmiljöansvarig chef samt HR-avdelningen. Vidare redogör MKB för att det finns en riskbedömning med tillhörande handlingsplan mot hot och våld samt att uppföljning av statistik kring tillbud om hot och våld görs vid varje lokalt arbetsmiljömöte. MKB lyfter också att under 2019-2020 har närmre 300 medarbetare på bolaget genomgått en utbildningsinsats som syftade till att motverka hot och våld på arbetsplatsen och bolaget avser fortsätta erbjuda insatsen.

Mot bakgrund av ovan anser MKB att arbetet med de egna rutinerna och planerna på området fungerar ändamålsenligt. Bolaget ser utifrån eget perspektiv inget behov av en kommunövergripande strategi.

Stadskontorets bedömning

Stadskontoret anser det vara av stor vikt att medarbetare i Malmö stad kan känna sig trygga och säkra på sina arbetsplatser. Det är därför ett väldigt viktigt område som motionären belyser i sin motion. Hot och våld är tyvärr ett omfattande arbetsmiljöproblem både i kommuner och regioner. Enligt arbetsmiljöverket kan just yrkesgrupper som har mycket direktkontakt med människor vara i en utsatt position, som till exempel personal inom hälso- och sjukvård, omsorg och sociala tjänster samt handläggare av olika slag och skol- och transportpersonal. Aggressiva handlingar eller hot kan till exempel komma från brukare, klienter eller deras anhöriga. Ofta är denna typ av våld riktat till personal med servicefunktion eller vid myndighetsutövning.

Av remissinstansernas svar framgår att arbetet mot hot och våld är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) i enlighet med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld (AFS 1993:2) lägger ett stort ansvar på arbetsgivaren vad gäller förebyggande åtgärder, omhändertagande av drabbade, säkerhetsrutiner, handlingsplaner och utbildning. Flera av remissinstanserna beskriver att det är ett angeläget område att ständigt arbeta med och beskriver insatser som redan görs eller planeras vad gäller nämnda delar.

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön ligger hos nämnderna och styrelserna men arbetsmiljöuppgifterna fördelas vidare och utförs i praktiken av cheferna i organisationen. Stadskontoret anser det vara viktigt att ledningen är tydlig med att våld och hot inte ska accepteras av medarbetarna, att säkerheten är prioriterad och att rutiner ska följas. Hot och våld mot Malmö stads medarbetare får aldrig normaliseras vilket motionären menar att det har gjorts inom läraryrket. När hot eller en våldshändelse inträffat är det av största vikt att detta rapporteras, oavsett hur liten eller allvarlig händelsen uppfattas. I Malmö stads verksamheter används avvikelssystemet Agera för att rapportera händelsen. Rapporteringen utgör grund för riskbedömningar och förebyggande arbete samt för att upprätta statistik för att se mönster och förändring över tid. Den partsgemensamma arbetsmiljöprocessgruppen har tagit fram ett presentationsmaterial om tillbud och arbetsskador som kommer vara ett stöd för chefer i att informera om vikten av att rapportera händelser, hur man går tillväga och hur den fortsatta processen ser ut.

Stadskontoret, i likhet med remissinstanserna, delar inte motionärens bild av att det saknas styrande dokument, handlingsplan eller strategi för att bemöta problemen med våld och hot i våra verksamheter. Tvärtom visar nämndernas och styrelsernas redogörelser att detta är en angelägen fråga där det pågår ständigt förbättringsarbete utifrån nuvarande styrdokument, struktur och arbetssätt. Malmö stads riktlinjer uppfattas redan innehålla ett tydligt ställningstagande mot våld och hot. Begreppet nolltolerans bedöms vara ett svårt begrepp att använda då en stor andel av inträffande händelser utförs av personer som har en nedsatt förmåga att styra och kontrollera sitt beteende och då inte kan svara för sina handlingar, till exempel personer med en viss typ av hjärnskada, psykisk sjukdom eller vid drogpåverkan.

För att det riskförebyggande arbetet ska få en god och hållbar effekt krävs att chefer, skyddsombud och medarbetare samverkar och att säkerhetsfrågorna blir en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Stadskontoret ser att det metodstöd som tagits fram inom omsorgsförvaltningarna i samarbete med enheten för trygghet och säkerhet på stadskontoret kommer bidra till att arbetet förstärks ytterligare. Med ett bra förebyggande arbete, rutiner för akuta situationer samt ett bra omhändertagande och stöd till den som blivit utsatt, går det att skapa arbetsplatser där personalen kan känna trygghet, även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtaglig.

Mot bakgrund av ovan och med beaktande av inkomna yttranden gör stadskontoret bedömningen att det inte föreligger behov av ett nytt övergripande styrdokument för hot och våld och föreslår därför att motionen avslås.

Ansvariga

Erica Arvebratt HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör