



Datum
2021-06-18
Adress
205 80 Malmö
Diarienummer
ASN-2021-3588

Yttrande

Till
Kommunfullmäktige

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

Arbetsmarknads- och socialnämnden lämnar följande yttrande:

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och socialnämnden delar beskrivningen att våld och hot mot anställda är ett problem i Malmö stad. Arbetet mot hot och våld är därför prioriterat inom nämndens arbetsmiljöarbete. Nämnden 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 och strukturella omständigheter är nämndens bedömning att det är svårt att åstadkomma. Nämnden 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.

Yttrande

Arbetsmarknads- och socialnämndens 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 arbetstagar/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 förväntningarna på både medarbetare och arbetsgivaren.

Arbetsmarknads- och socialnämndens 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 socialnämnden bildades år 2017 har arbetet mot hot och våld varit prioriterat inom arbetsmiljöarbetet. Nämnden har genomfört kompetensutveckling för chefer, skyddsombud och receptionspersonal. APT-material har tagits fram och en rutin för första hjälpen och krisstöd har utvecklats och implementerats. Nämnden har också genomfört intern kontroll kring otillåten påverkan samt kartlagt förekomsten av hot och våld inom förvaltningen. Ett av målen för arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö under år 2021 är att alla medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats.

Arbetsmarknads- och socialnämnden delar beskrivningen att våld och hot mot anställda är ett utbrett 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 medarbetarna en 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 utöver 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. Nämnden anser dock att det är viktigt att belysa att huvuddelen av socialtjänstens möten med klienter inte innehåller dessa inslag.

Arbetsmarknads- och socialnämnden delar inte motionens beskrivning av att Malmö stad saknar styrande dokument i arbetet mot hot och våld. Nämnden anser emellertid att det finns utvecklingsområden. Under år 2021 kommer en gemensam rutin för polisanmälan vid hot och våld tas fram för nämndens verksamheter. Möjligheten att skydda medarbetare genom att frånga handläggares underskrift i särskilt svåra beslut kommer att utredas. 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.

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

Mot bakgrund av vad som framförts föreslår nämnden 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.

Ordförande

Joel Laguna

Förvaltningsdirektör

Britt-Marie Pettersson

Magnus Olsson (SD) och Simon Enqvist (SD) avser inkomma med en skriftlig reservation, bilaga.

Ingrid Gunnarson (M), Farishta Sulaiman (M) och Joacim Ahlqvist (C) avser inkomma med ett särskilt yttrande, bilaga.