



Datum
2021-05-24
Adress
205 80 Malmö
Diarienummer
FSN-2021-797

Yttrande

Till
Kommunfullmäktige

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

Funktionsstödsnämnden lämnar följande yttrande:

Yttrande

Våld och hot på arbetsplatsen är primärt en arbetsmiljöfråga och hanteras inom arbetsmiljöprocessen och som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, i enlighet med föreskriften från Arbetsmiljöverket, AFS 2001:1. Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska förutsättningar ges för att identifiera risker på ett tidigt stadium för att kunna förebygga dem. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, genomföra åtgärder vid behov och sedan följa upp om åtgärderna gett effekt. Arbetet ska drivas i samverkan med arbetstagar/skyddsombud. Genom uppgiftsfördelningen görs det tydligt vem som ansvarar för vad.

Ramarna för arbetet mot våld och hot finns i de kommundemensamma styrdokumenterna *Riktlinjer vid våld och hot* (antaget av arbetsgivarutskottet 2014-10-14) och *Rutiner vid våld och hot*. Grundprincipen i riktlinjen är att alla medarbetare i Malmö stad ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats samt veta hur man agerar och vart man ska vända sig om man känner sig utsatt. På den enskilda arbetsplatsen ska lokala rutiner tas fram om det bedöms att det finns risk för våld och hot. Det är förvaltningens chefer som har ansvar för att kartlägga var, när och hur risker kan förekomma och så långt som möjligt förebygga dem. Chefen ansvarar för att utarbeta säkerhetsrutiner och handlingsplaner, säkerställa att dessa hålls aktuella och följs upp fortlöpande. Rutinerna och handlingsplanerna ska vara kända och följas av alla arbetstagar.

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.

Att arbeta med människor med olika former av intellektuella funktionsnedsättningar, vars beteenden utmanar omgivningen ställer stora krav på engagemang, inlevelseförmåga, bemötande, samarbete och uthållighet. Personalen behöver ha kunskap om funktionsnedsättningar men framför allt kunskap om hur man kan möta, motivera och kommunicera med den specifika person som behöver stöd.

En nollvision beträffande inträffade hot- och våldshändelser ses som eftersträvansvärt av funktionsstödsnämnden men bedöms också som svåruppnåeligt med tanke på verksamhetens uppdrag i kombination med strukturella orsaksfaktorer. Därför är det mycket viktigt att arbeta för att lyfta medarbetarnas riskmedvetenhet samt mentala beredskap för hot- och våldshändelser. En ökad riskmedvetenhet antas kunna medföra färre antal inträffade händelser och en höjd mental beredskap anses kunna mildra följd effekter och konsekvenser av de händelser som inte fullt ut har kunnat förebyggas.

Exempel på förebyggande åtgärder som vidtas är att genomföra riskbedömningar och vidta åtgärder relaterade till identifierade risker, dubbelbemanna, ge förstärkt introduktion till nya medarbetare och vara noggrann vid överrapportering av risker och brukarnas behov vid personalbyte på arbetsplatsen. En annan åtgärd är fasta eller personbundna larm och tillhörande rutiner för när de ska användas. Vid behov kan larm vara direktkopplade till polisen för att få snabb hjälp i särskilt utsatta situationer. Om ett allvarligt tillbud inträffar erbjuds medarbetaren samtalsstöd hos företagshälsovården. Rapportering av inträffade händelser (arbetskada eller tillbud) görs i systemet Agera, där även utredning, åtgärder och uppföljning dokumenteras. En annan viktig åtgärd är dialog på arbetsplatsen om förebyggande åtgärder, inträffade händelser och beslutade åtgärder för att förhindra att det händer igen.

Förvaltningen stöttar också medarbetarna med utbildningar, kompetensdialoger och handledning för att ge dem kunskap om olika former av funktionsnedsättningar, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande för att minska utmanande beteende hos personer med funktionsnedsättning. Det pågår också ett arbete med att ta fram ett metodstöd som är anpassat till socialförvaltningarnas verksamheter på uppdrag av förvaltningarnas direktörer. Syftet är att stärka det förebyggande arbetet mot våld och hot.

För funktionsstödsnämnden 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.

Utifrån vad som framförts anser funktionsstödsnämnden att kommunfullmäktige ska avslå förslaget i motionen att ta fram en strategi för nolltolerans mot våld och hot på Malmö stads arbetsplatser.

Ordförande

Roko Kursar

Nämndsekreterare

Jesper Salö

Patrick Angelin (SD) och Stefan Claesson (SD) reserverar sig mot beslutet.
(Bilaga 11 till protokollet)