



## Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2023-06-13 kl 15:00-15:45
Plats	Stadshuset rum 6057
Utses att justera	Amani Loubani (S)
Justeringen	2023-08-17
Protokollet omfattar	§41

<b>Underskrifter</b>	Sekreterare	..... Emil Bengtsson	
	Ordförande	..... Håkan Fäldt (M)	.....
	Justerande	..... Amani Loubani (S)	.....

**Beslutande ledamöter**

Amani Loubani (S)

Håkan Fäldt (M)

**Övriga närvarande**

Johanna Juhlin (HR-direktör)

Erica Arvebratt (Enhetschef)

Hans-Henrik Helldahl (Stadsjurist)

Anette Stachowicz Jönsson (HR-specialist)

Emil Bengtsson (Sekreterare)

## **§ 41 Revidering av riktlinjer vid våld och hot**

**STK-2023-773**

### **Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade riktlinjerna vid våld och hot.

### **Beslutet skickas till**

Samtliga nämnder

### **Beslutsunderlag**

- G-Tjänsteskrivelse AGU 230613 Revidering av riktlinjer vid våld och hot
- Förslag Malmö stads riktlinjer vid våld och hot
- Riktlinjer vid våld och hot - 2014



Datum  
2023-05-31  
Vår referens  
Anette Stachowicz Jönsson  
HR-specialist  
anette.stachowicz@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### Revidering av riktlinjer vid våld och hot STK-2023-773

#### Sammanfattning

Med anledning av planerade åtgärder för att förstärka det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet mot våld och hot i stadens verksamheter och arbetsplatser har det uppstått behov av att revidera Malmö stads riktlinjer vid våld och hot. Bakgrunden är Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) där det framkom att det generellt på många arbetsplatser saknas lokalt anpassade rutiner och att man förlitar sig i för stor utsträckning på kommungemensamma rutiner. I linje med Arbetsmiljöverkets återkoppling kommer därför Malmö stads kommungemensamma rutin vid våld och hot att upphöra och arbete med att stödja framtagande av lokala rutiner istället genomföras. Riktlinjerna har därvid förstärkts och kompletterats med delar som bedömts viktiga för att ha ett fortsatt stadsgemensamt perspektiv i arbetet mot våld och hot.

#### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslås besluta

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade riktlinjerna vid våld och hot.

#### Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AGU 230613 Revidering av riktlinjer vid våld och hot
- Förslag Malmö stads riktlinjer vid våld och hot
- Riktlinjer vid våld och hot - 2014

#### Beslutsplanering

Kommuncentral samverkan 2023-06-02  
Arbetsgivarutskottet 2023-06-13

#### Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

#### Ärendet

Med anledning av planerade åtgärder för att förstärka det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet mot våld och hot i stadens verksamheter och arbetsplatser har det uppstått behov av att revidera Malmö stads riktlinjer vid våld och hot.

### **Åtgärder för att förstärka det lokala arbetsmiljöarbetet mot våld och hot**

Med ett bra förebyggande arbete går det att skapa arbetsplatser där medarbetarna kan känna trygghet. Rutiner är en viktig del i det arbetet. De planerade åtgärderna handlar om att den kommungemensamma rutinen för våld och hot kommer att tas bort, att ett stödmaterial för framtagande av verksamhets-/arbetsplatspecifika rutiner ska tas fram samt att insatser kommer genomföras för att säkerställa att lokala rutiner tas fram/finns där det behövs.

Bakgrunden är Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) där det framkom att det generellt på många arbetsplatser saknas lokalt anpassade rutiner och att man förlitar sig i för stor utsträckning på kommungemensamma rutiner. De kommungemensamma rutinerna är generellt hållna för att passa alla typer av verksamheter och saknar uppgifter om vem, vad, hur och när saker och ting ska göras. Riskerna kopplat till våld och hot ser väldigt olika ut och i de allmänna råden i föreskrifterna om våld och hot anges att lokala behov och förutsättningar är avgörande för hur arbetet bäst organiseras och vilka rutiner som behövs. Även lokalernas utformning har betydelse.

De planerade åtgärderna har initierats av den partssammansatta arbetsmiljöprocessgruppen och förankrats i kommuncentral samverkansgrupp, HR-chefsgrupp, HR-konsulter på förvaltningarna som har arbetsmiljö som fokusområde samt med medarbetare på enheten för trygghet och säkerhet på stadskontoret. Synpunkter som förts fram och som kommer beaktas i förändringsarbetet är att verksamheterna behöver tid på sig att säkra upp eller ta fram lokala rutiner samt att kommunikationen kring varför förändringen görs och vilka förväntningar som finns på chefer och medarbetare måste vara tydliga. Det har även förts fram vikten av att fortsatt ha ett stadsgemensamt perspektiv i frågan. Därav behovet av att revidera Malmö stads riktlinjer vid våld och hot för att förstärka och komplettera med bland annat de delar som försvinner vid borttagande av den gemensamma rutinen.

### **Lagstiftning**

Det krav som ställs på rutiner vid våld och hot är reglerat i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Våld och hot i arbetsmiljön AFS 1993:2. Kravet är formulerat på följande sätt

3 § Arbetet skall ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Särskilda säkerhetsrutiner skall finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna skall hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna skall vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

### **Genomförande**

Planering och tidplan för genomförande av åtgärderna:

- Samverkan och beslut om förstärkning av det lokala skyddsarbetet vid våld och hot och att Malmö stads rutin för hot och våld kommer att upphävas men kvarstår under en övergångsperiod - *april 2023*
- Malmö stads riktlinjer vid våld och hot kompletteras och beslutas – *maj/juni 2023*
- Nuvarande rutin vid våld och hot kompletteras och arbetas om till en vägledning för framtagande av lokal rutin – *september 2023*
- Dialog i skyddskommitté om behov av åtgärder – *hösten 2023*
- Framtagande av rutiner där det behövs – *hösten 2023 till våren 2024*

- Uppföljning av arbetet med framtagande av rutiner – *våren 2024*
- Malmö stads rutin vid våld och hot upphör att gälla – *april 2024*

### **Revidering av riktlinjer vid våld och hot**

Arbetet med att revidera Malmö stads riktlinjer vid våld och hot har skett inom ramen för den partsammansatta arbetsmiljöprocessgruppens arbete och avstämning har även skett med medarbetare på enheten för trygghet och säkerhet på stadskontoret. Utgångspunkt för arbetet har varit att inte ändra i befintligt innehåll utan främst handlat om att förstärka och komplettera med delar som försvinner vid borttagande av den gemensamma rutinen och som inte är av rutin-karaktär, till exempel avsnittet om polisanmälan. Utgångspunkt har också varit att riktlinjerna fortsatt ska vara korta och enkla och att dubbelreglering försökt undvikas, det vill säga att det som finns beskrivet eller reglerat i andra styrande dokument i arbetsmiljöprocessen och i föreskrifterna inte ska upprepas såvida det inte är något som vill tryckas på särskilt.

### **Ansvariga**

Johanna Juhlin HR-direktör  
Magdalena Bondeson Sektionschef  
Andreas Norbrant Stadsdirektör

# Styrdokument

<b>Dokumentets namn:</b> Malmö stads riktlinjer vid våld och hot hot	<b>Diarienummer:</b> STK-2023-773
<b>Typ av dokument:</b> Riktlinjer	<b>Version:</b> 2
<b>Beslutad av:</b> Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	<b>Datum för beslut:</b> 2014-10-14
<b>Framtagen av:</b> Stadskontoret	<b>Organisation/område:</b> Malmö stad
<b>Ansvarig chef:</b> Erica Arvebratt	<b>Uppföljd:</b> [Datum]
<b>Reviderad av:</b> [Förnamn Efternamn]	<b>Reviderad:</b>
<b>Ansvarig för uppföljning/revidering:</b> HR avdelningen	<b>Följs upp:</b> [Datum]

## Malmö stads riktlinjer vid våld och hot

I Malmö stad ska alla medarbetare känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Alla medarbetare ska också veta hur man agerar och vart man vänder sig om man känner sig utsatt.

Varje förvaltning ansvarar för att ta fram och besluta om en rutin vid våld och hot på förvaltningsnivå samt säkerställa att den kompletteras med arbetsplats-/verksamhetsspecifika rutiner där det behövs. Otillåten påverkan ska ingå som en del i den förvaltningsövergripande rutinen.

### Som chef i Malmö stad...

- Bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med skyddsombud och medarbetare
- Ansvarar du för att utifrån riskbedömning av identifierade risker på arbetsplatsen, vid behov, upprätta arbetsplatspecifika rutiner vid våld och hot samt säkerställa att dessa är kända av alla på arbetsplatsen och hålls aktuella
- Ansvarar du för att rutiner för första hjälpen och krisstöd på arbetsplatsen är upprättade, kända och hålls aktuella

- Ansvarar du för att utsatta medarbetare får den hjälp och det stöd som behövs
- Ansvarar du för att utreda, åtgärda och följa upp händelsen i stadens avvikelssystem för arbetsmiljö och vid allvarliga tillbud och arbetsskador göra anmälan till Arbetsmiljöverket

### **Som medarbetare i Malmö stad...**

- Ansvarar du för att bidra till en god arbetsmiljö
- Påtalar du brister och risker i arbetsmiljön
- Följer du arbetsplatsens rutiner för våld och hot
- Rapporterar du hot- och våldssituationer i stadens avvikelssystem för arbetsmiljö

### **Vad är våld och hot?**

Våld och hot kan ske på olika sätt: i det direkta mötet, per telefon eller via sociala medier, se vidare i föreskriften Våld och hot i Arbetsmiljön (AFS 1993:2). Människor reagerar olika på en hotfull eller våldsamt situation. Det är upp till den utsatte att själv avgöra om en situation känns hotfull eller våldsamt.

### **Förebyggande arbete**

Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) utifrån Malmö stads arbetsmiljöprocess och lokala rutiner, ger förutsättningar för att på ett tidigt stadium identifiera och förebygga risker. Det förebyggande arbetet ska planeras och utföras så att risk för våld och hot så långt som möjligt förebyggs.

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 och följas upp, vilket ska dokumenteras i en handlingsplan. Vid en våld- och hotsituation ska medarbetaren ha möjlighet att snabbt tillkalla hjälp. Ensamarbete ska inte förekomma vid påtaglig risk för våld och hot.

Det är chefens ansvar att se till att alla medarbetare har den kunskap som behövs för att utföra arbetet på ett så säkert sätt som möjligt. Vid risk för återkommande våld och hot ska medarbetarna få stöd och handledning. Vid behov kan företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas som oberoende expertresurs.



## Polisanmälan

Vid allvarigare situationer innehållande våld och hot mot medarbetare är utgångspunkten att polisanmälan ska göras.

Vem som gör polisanmälan får avgöras i det enskilda fallet, det kan göras av den utsatte medarbetaren eller av ansvarig chef. Om en polisanmälan ska göras är det chefen som ska ta ansvar för att det blir gjort.

Särskild hänsyn ska tas till den enskildes inställning kring anmälan då det alltid är den utsatte medarbetaren som blir målsägare även i de fall det är chefen som gör anmälan. Hänsyn ska också tas till att den utsatte kan befinna sig i chock eller på annat sätt vara förhindrad att fatta rationella beslut den närmaste tiden efter händelsen. Vid en polisanmälan är det viktigt att erbjuda stöd till den utsatta/målsägaren under hela rättsprocessen.