



Kansliavdelningen

SOCIALTJÄNSTFÖRVALTNINGEN

Handläggare: Lisbeth Westerlund
Tfn: 08-508 25 016

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2005-10-10

SOCIALTJÄNSTNÄMNDEN
2005-10-25
DNR 106-574/2005

Till
Socialtjänstnämnden

Inrättande av en handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld

Remiss av motion (2005:52) av Ewa Samuelsson (kd)
(1 bilaga)

Förslag till beslut

1. Socialtjänstnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen.

Dag Helin

Eddie Friberg

Sammanfattning

Ewa Samuelsson (kd) tar i sin motion upp att staden som arbetsgivare ska ha en handlingsplan och ett förhållningssätt som är tydligt när det gäller bemötande av dess egen personal som utsatts för misshandel. Förvaltningen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Det är också angeläget att ge stöd till personer som varit och är utsatta för hot och våld. Staden har ett ansvar som arbetsgivare att förebygga hot och våld inom stadens verksamhet. Detta arbete regleras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat motion (2005:52) om inrättande av en handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld från Ewa Samuelsson (kd). Remisstiden går ut den 31 oktober 2005.

Ärendet har även remitterats till stadsdelsnämnderna Kungsholmen, Skarpnäck och Skärholmen samt stadsledningskontoret.

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom kansliavdelningen i samarbete med personalavdelningen och Preventionscentrum Stockholm (Precens).

Remissen i sammanfattning

Kristdemokraterna ser allvarligt på utvecklingen av våld mot kvinnor. Det finns risk för att ett betydande antal anställda inom staden är eller har varit utsatta för våld. Det är viktigt att staden som arbetsgivare har en handlingsplan och ett förhållningssätt som är tydligt när det gäller bemötande av dess egen personal som utsatts för misshandel.

Kommunfullmäktige föreslås besluta

Att uppdra åt kommunstyrelsen att ta fram ett program för hur staden ska arbeta med att stödja personer som är anställda i staden och är utsatta för misshandel.

Att i det arbetet tydliggöra ansvaret som kommunen har i sin egenskap av arbetsgivare.

Att det mot bakgrund av ovanstående arbetas in förslag och åtgärder i personalpolicyn.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen delar motionärens uppfattning att det är viktigt att uppmärksamma och arbeta mot hot och våld såväl på stadens arbetsplatser som generellt i samhället. Det är också angeläget att ge stöd till personer som varit och är utsatta för hot och våld.

Staden har ett ansvar som arbetsgivare att förebygga hot och våld inom stadens verksamhet. Detta arbete regleras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. I handlingsprogrammet i kvinnofridsfrågor som för närvarande revideras kommer vikten av kunskap hos stadens anställda om våld och våldsutsatta personer att tas upp. Det är också angeläget att uppmärksamma frågor om hot och våld i stadens jämställdhets- och integrationsarbete.

Det är en allmän uppfattning att hot och våld i samhället ökar och det riktas många gånger mot samhällsfunktionärer. Den centrala frågan är hur man ska kunna förebygga att hot och våld riktas mot politiker och tjänstemän. En viktig utgångspunkt för det förebyggande säkerhetsarbetet är att man systematiskt analyserar det hot och våld som förekommer. Det är då viktigt att ha rutiner för incidentrapportering.

Inom förvaltningen hanteras frågor om hot och våld inom ramen för det säkerhetsarbete som bedrivs såväl förvaltningsövergripande som inom respektive verksamhet. En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att alla verksamheter har en lokal arbetsmiljöplan där man utgår från verksamhetens riskbild. Planerna ska uppdateras årligen. Incidentrapportering är en del av säkerhetsarbetet.

Inom ramen för arbetsmiljöarbetet ska även de enskilda medarbetarna uppmärksammas. För att skapa förutsättningar att lägga märke till eventuella problem hos enskilda personer måste man skapa ett bra arbetsklimat som ger utrymme för att ge ett personligt stöd för den som behöver det. Förvaltningen har även upphandlat företagshälsovård som kan ge stödinsatser till såväl enskilda som personalgrupper som har utsatts för hot eller våld.

Förvaltningen erbjuder vidare personal i klientverksamheter utbildning i förebyggande konflikthantering. Denna utbildning tar bland annat upp hur aggression kan leda till konflikter och våld, droger och våld, hur människosynen i en organisation påverkar frekvensen av våldsincidenter, möten med människor med svåra psykiska problem, vilka som tar till våld och varför, riskbedömning, etc.

Ytterligare ett sätt att förebygga hot och våld är att se över skalskyddet. Det är befogat att begränsa möjligheterna till fri inpassering till de lokaler där politiker och tjänstemän utför sitt uppdrag i stadens tjänst. En sådan översyn görs också kontinuerligt i förvaltningens lokaler.

Därutöver måste det även finnas möjlighet den som utsatts för ett personligt riktat hot att få ett personskydd som utformas utifrån hotbild och den enskildes individuella situation.

Bilaga

Motion (2005:52) om inrättande av en handlingsplan för anställda inom staden som utsatts för våld från Ewa Samuelsson (kd)