



Våld i nära relationer

Systematiskt arbetssätt vid
misstanke om våld i anställdas
nära relationer

Gerd Holmgren Enhetschef

gerd.holmgren@trollhattan.se

- Strategiskt ansvar över metodutveckling inom våld i nära relationer
- Samtalsmottagning för våldsutsatta – våldsutövare
- Skyddat boende för våldsutsatta kvinnor med medföljande barn
- Myndighetsutövning vid utredningar våld
- Barnahus Fyrbodal
- Hederscentrum Fyrbodal
- Uppdrag för Länsstyrelsen att stötta kommuner i att utforma ett systematiskt arbetssätt vid misstanke om våld i nära relationer





Trollhättan

59 249 invånare

**Trollhättans Stad har omkring 4 700
anställda**

220 chefer i Trollhättans stad

Bakgrund till Trollhättans arbetsätt

Vin-enhetens erfarenhet av att möta många utsatta medarbetare

Våld i nära relationer - Politisk prioriterad fråga i Kommunen
– en folkhälsofråga

Våld i nära relationer - en tårtbit i arbetet mot att minska sjukfrånvaron och öka frisknärvaron

Framtaget ur ett personalpolitiskt perspektiv – i omtanke om medarbetare

Symbolisk viktig fråga att ställa till medarbetare och inte bara till brukare, klienter, offer och utövare



I de flesta arbetsgrupper finns minst en person som lever eller har levt i en relation där våld förekommer.

Medarbetares berättelse

Han var fruktansvärt kontrollerande.

Jag kunde inte gå utanför dörren utan att redovisa alla detaljer

Han ringde hela tiden under arbetsdagen. Vissa dagar kunde han ringa upp till 50 gånger till mitt arbete

Chefen reagerade, arbetskamraterna reagerade men de frågade mig aldrig hur jag hade det.

Jag mådde så dåligt

Tillslut fick jag sjukskriva mig för det gick inte längre.



Andra exempel från medarbetare:

"Partner inledde bråk över småsaker på mornarna som blev stora och gjorde att jag inte kunde gå hemifrån när jag behövde, dels för att det var svårt att lämna i bråket och dels för att jag var så ledsen och arg att jag inte ville träffa andra människor."

"Hindrats från att sova på natten genom skrik och bråk."

" "Ta mig upp ur sängen var nästan omöjligt."

"Tänkte inte ens tanken på att berätta för någon."



Olika former av våld

- Fysiskt våld
- Psykiskt våld
- Sexuellt våld
- Ekonomiskt våld
- Materiellt våld
- Digitalt våld
- Eftervåld



Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar:

- Förebygga ohälsa och sjukskrivning.
- Utredda behov av arbetsanpassning och rehabilitering vid nedsatt arbetsförmåga.
- Oavsett om en nedsatt arbetsförmåga är orsakad av arbetet eller av privatlivet har arbetsgivaren en skyldighet att utreda en medarbetares behov av arbetsanpassning och rehabilitering.

VÅLD I MEDARBETARES NÄRA RELATIONER

- Stora konsekvenser för en medarbetares arbetsförmåga, hälsa och hela livssituation. **Kan vara en dold orsak till ohälsa som påverkar arbetsförmågan.**
- Den som lever med våld, lever ofta under stark press och har svårt att själv ändra sin situation.
- Arbetsplatsen, chefen och kollegor kan vara ett tryggt stöd



Vad kan chefen göra för att förebygga

Höja den egna kunskapen – varningstecken, hur frågar jag, hur ska jag agera

Lyfta frågan på arbetsplatsen

Fråga om utsatthet vid medarbetarsamtal

Hålla enskilt samtal vid misstanke

Vara ett stöd, och se över vilken hjälp arbetsplatsen och andra aktörer kan ge

Rutiner vid våld i nära relation



Våga fråga

arbetsgivarens syfte med frågorna är att förbättra de anställdas arbetsmiljö och hälsa, att undersöka vilka åtgärder som behöver vidtas som stöd och hjälp.

Orossamtal

Din medarbetare levererar inte som vanligt på sina arbetsuppgifter, flera deadlines har missats och personen är ofta sen till arbetsmöten.

Du behöver följa upp och tänker att en orsak kan vara att medarbetaren är utsatt för våld och nu tänker du lyfta det i samtalet.

Rehabsamtal

En medarbetare har under det senaste halvåret haft upprepade korttidsfrånvaro, det är dags att prata med medarbetaren om detta.

Att vara utsatt för våld kan innebära ökad frånvaro, därför har du förberett att ställa fråga om det i samtalet med medarbetaren.

Utvecklingssamtal

Under området Hälsa – screena våldsutsatthet i det årliga samtalet



Trollhättans stad

Systematiskt arbetssätt vid misstanke om våld i anställdas nära relationer



Våld i nära relationer – vid misstanke om våld i anställdas nära relation

HANDLINGSPLAN – VAD SKA VI GÖRA



Riktlinjer för chefer i hanteringen av våld i anställdas nära relationer

Vägledning i möte med anställda som utsatts för våld i sin nära relation.

Kompetensutveckling för chefer och skyddsombud.
- Ej valbart

Kompetensutveckling för medarbetare.
-Erbjudande

Hemsida – som stöd och hjälp för chefer

Medarbetarenkät – uppföljning av frågan

RIKTLINJE



- Utbilda chefer och skyddsombud 2 gånger /år
- Utbilda hela stadens anställda
- Frågor Ingår i utvecklingssamtalet – som följs upp i medarbetarenkäten
- Varje chef ska ge information om våld i nära relationer på APT 1ggr/år
- Hemsida som stöd med information till chefer och medarbetare
- Dokumentera rehabsamtal och erbjudande om stöd samt uppföljning
- Chef ska ha en kontakt med enheten mot våld i nära relationer.
- -Erbjudande om 5 samtal på arbetstid hos Enheten mot våld i nära relationer

Utvecklingssamtal

6. Hälsa/Trivsel

- Hur trivs du på jobbet?
- Har du någon gång blivit illa behandlad psykiskt eller fysiskt, hemma eller på jobbet?
- Känner du dig på något sätt otrygg hemma eller på arbetsplatsen?
- Visar du något beteende som du ser att andra inte mår bra av?
- Vilken relation har du till alkohol och droger?



Dokumentation

- Dokumentation ska göras med medarbetarens samtycke. Samtycket bör även signeras både av medarbetaren och dig som chef.
- Dokumentation ska förvaras säkert så att obehöriga inte kommer åt den.
- Dokumentationen ska förstöras när den inte längre fyller någon funktion.



Statistik över personalärenden till samtalsmottagningen

Ärendetyper	2019	2020	2021	2022
Antal personer via chef	38	30	33	45
Antal besök medarbetarperspektiv	190	90	110	145



Medarbetarenkät år 2020 och 2021 – uppföljning

Min chef lyfte frågan om våld i nära relationer i mitt senaste utvecklingssamtal

2020

- Ja 50%
- Nej 15%
- Vet ej 16%
- Har ej haft utvecklingssamtal 19%

2021

- Ja 64%
- Nej 12%
- Vet ej 5%
- Har ej haft utvecklingssamtal 19 %

2022

- Resultatet kommer i oktober 2022



Framgångsfaktorer



- Politisk prioritet – Kommunens styrdokument
- Mandat att jobba med frågan
- Systematiskt arbetssätt
- Statistik – uppföljning ger kunskap, resurser och fortsatt mandat
- Tydlig arbetsledning och ansvar, Vem ansvarar för Handlingsplan, Riktlinjer, vägledning och rutiner
- Utbildning/information – Kunskap och MOD gör skillnad

Ökad utsatthet för våld vid hemarbete

Arbetsgivaransvaret extra tydligt

Helhetssyn på medarbetares arbets- och livssituation samt hälsa

Vid hemarbete/Distansarbete

- Vikten av att ställa frågan
- I vilken omfattning kommer avstämning att ske – via videosamtal eller fysiska möten
- Bedöm, sinnesstämning, stäm av hur du fungerar att arbeta hemma i relation till medarbetares hemsituation
- Chefen bestämmer om medarbetaren ska arbeta hemma eller ej



www.trollhattan.se/valdinara

- Mer information om Trollhättans arbete med våld i nära relationer samt informationsmaterial om våld i nära relationer



