

 Trollhättans Stad	Dokumentbeteckning Riktlinjer för Våld i nära relationer	Dnr/Dokument ID
Antaget av/Ansvarig SDL	Handläggare/Förvaltning Kommunstyrelsens förvaltning, Personalkontoret	Datum 2017-07-12

Syfte Anger Trollhättans Stads riktlinjer för misstanke om våld i anställdas nära relationer
Gäller för Hela organisationen
Referensdokument
Ansvar och genomförande Personalkontoret
Uppföljning

Riktlinjer för våld i nära relationer

Trollhättans Stads arbetsplatser ska arbeta förebyggande och ett viktigt våldsförebyggande arbete är att tidigt upptäcka personer som är våldsutsatta eller våldsbenägna. Våld i nära relationer kan finnas som en bakomliggande orsak till sjukskrivningar och frånvaro från arbetet. Det är viktigt att personer som utsätts för våld fångas upp så tidigt som möjligt.


Alla medarbetare har genom anställningsavtalet åtagit sig att vara i tjänstbart skick.

Omtanken om tredje person och medarbetare medför att vi ska upprätthålla en trygg och säker arbetsplats genom att förebygga-upptäcka-motverka våld i den anställdes nära relation.

Genom att verka för hög medvetenhet, goda kunskaper och ett gemensamt förhållningssätt kring våld i den anställdas nära relation ska alla medarbetare bidra till en god arbetsmiljö. Alla chefer ska genom information och utbildning få kännedom om Stadens riktlinjer för misstanke om våld i anställdas nära relationer. Alla chefer har ett ansvar att reagera och påtala ev signaler på våld i nära relationer.

Chefen har det formella arbetsgivaransvaret att vidta åtgärder för en god arbetsmiljö vid misstanke om våld i den anställdes nära relation. Chefen ansvarar för att handläggningen genomförs enligt vägledningen.

Medarbetaren ska så tidigt som möjligt erbjudas **insatser** i enlighet med vägledningen som anpassas efter den enskildes behov.

 Trollhättans Stad	Dokumentbeteckning Riktlinjer för Våld i nära relationer	Dnr/Dokument ID
Antaget av/Ansvarig SDL	Handläggare/Förvaltning Kommunstyrelsens förvaltning, Personalkontoret	Datum 2017-07-12

Riktlinjer för chefer vid våld i medarbetares nära relationer

För att främja hälsa och arbeta förebyggande mot våld i nära relationer som nedsätter arbetsförmåga;

- våld i nära relationer ska vara temat på minst en arbetsplatsträff/ år.
- varje utvecklingssamtal ska innehålla dialog om våld i nära relationer.

Som chef ansvarar du för arbetsmiljön och att medarbetaren fullföljer sina arbetsguppfigter. Chefer har ett ansvar att reagera och agera när en anställd visar tecken på nedsatt tjänstbarhet.

Chefsansvar vid misstanke eller kännedom om våld i den anställdes nära relation

- Chef bokar ett samtal med den anställde under arbetstid och hittar en lugn plats där ni kan samtala på ett respektfullt sätt. Samtalen ska ej vara av anklagande karaktär och chef ska inte ställa diagnos och inte agera terapeut
- Lyssna på och bekräfta hen som en individ - ifrågasatt inte berättelsen.
- Koppla åtgärderna till riktlinjer och vägledning.
- Dokumentera händelse, tid, datum, plats mm.
- Kontakta enheten mot våld i nära relation. Erbjud ett första samtal där och följ med medarbetaren dit.
- Planering läggs upp tillsammans med personal på enheten mot våld i nära relationer och med medarbetaren.
- Chef beviljar 5 samtal och medarbetaren har möjlighet att gå på dessa under arbetstid.
- Efter sista samtalet med medarbetaren behöver chef få återkoppling om antalet samtal och planeringen framåt.
- Chefen ska boka upp ett uppföljningssamtal snarast efter avslutad samtalsserie.

Dokumentationen sker i Adato då detta är ett säkert system. Endast ansvarig chef har tillgång till denna person. Vid skyddad identitet skriver chefen anteckningarna för hand och bevarar dessa dokument i ett låsbart skåp. Dessa dokument hanteras konfidentiellt.

För att få mer information kring hanteringen kontakta personalkontoret.

 Trollhättans Stad	Dokumentbeteckning Riktlinjer för Våld i nära relationer	Dnr/Dokument ID
Antaget av/Ansvarig SDL	Handläggare/Förvaltning Kommunstyrelsens förvaltning, Personalkontoret	Datum 2017-07-12

Personalkontoret fungerar som ett stöd till samtliga chefer. Om det framkommer att någon är utsatt för våld i nära relationer slussar personalkontoret dig vidare till enheten mot våld i nära relationer.

Rehabilitering

Om våld i den anställdes nära relation som nedsätter tjänstbarheten konstateras, ska en rehadutredning göras tillsammans med personalkontoret. Det är medarbetarens ansvar att medverka i sin rehabilitering.

Oro om barn:

Alla barn har rätt till att få växa upp under trygga förhållanden. Alla barn har rätt till stöd och skydd.

När du som chef får kännedom om medarbetares våld i nära relationer är det viktigt att du som chef överväger om du skall ta en kontakt med socialtjänstens mottagningsgrupp telefon: 0520-495800. Dt kan du alltid ringa och konsultera om du har oro för barn.

Skyddade personuppgifter

Om din medarbetare lever med skyddade personuppgifter är det viktigt att det finns beredskap hos kommunen att möta vuxna och barn som lever med skyddade personuppgifter samt att det finns ett säkerhetstänkande i hanteringen av bl.a. handlingar, så att inte sekretessbelagda uppgifter kommer ut.

Våldsutövaren:

Informera din medarbetare om att det även finns hjälp att få för den som utövar våldet. Enheten mot våld i nära relationer erbjuder råd och stöd så att våldsutövaren kan leva ett liv fritt från våld.

Kommer det till din kännedom att du har en medarbetare som utsatt någon annan medarbetare eller utsatt någon närstående genom ex ha:

- Hotat, uttalat nedsättande kommentarer
- Knuffat, sparkat, slagit
- Trakasserat, kränkt, ofredat

Kontakta enheten mot våld i nära relationer, där får du råd och stöd i situationen och information om hur en kan leva ett liv fritt från våld.

Återkommande fortbildningar kommer hållas för chefer och skyddsombud kontinuerligt. Riktlinjer och vägledning ska ingå i utbildning av nya chefer.