



Vägledning för arbetsgivare

– vid misstanke om våld i anställdas nära relation

Vägledning för arbetsgivare

– vid misstanke om våld i anställdas nära relation

Förord

Trollhättebornas trygghet är ett prioriterat utvecklingsområde för Trollhättans stad. Alla former av våld ska bekämpas. Trollhättans stad accepterar inte hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier, vare sig mellan de anställda eller mellan anställda och anhörig/närstående.

Denna text är tänkt att fungera som vägledning i möte med anställda som utsatts för våld i sin nära relation.

Per Johansson
Personalchef
Kommunstyrelsens förvaltning
Trollhättans stad

Helen Karlsson
Personalspecialist
Kommunstyrelsens förvaltning
Trollhättans stad

Personalkontoret

Våld i nära relationer har många olika uttryck. Våldet är ofta systematiskt och ingår i ett mönster av makt och kontroll. Våldet kan vara psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt och latent. Även försummelse, ekonomiskt våld, kontroll och social isolering är exempel på uttryck för destruktiv makt och kontroll.

Våld i nära relationer

Våld i nära relationer omfattar alla typer av våld, inklusive hedersrelaterat våld, som kan förekomma mellan närstående i såväl heterosexuella som samkönade relationer samt inom syskon- och andra familje- och släktrrelationer.

Kännetecknande är att den som är utsatt har en nära relation till och ofta starka emotionella band till våldsutövaren, vilket försvårar motstånd och uppbrott. Våldet sker ofta inomhus i offrets bostad och ökar i allvar och intensitet ju längre relationen pågår. Studier har visat att 14 % av kvinnorna och 5 % av männen, någon gång efter 18 års ålder har blivit utsatta för fysiskt våld eller hot om fysiskt våld i en pågående eller avslutad parrelation.

Det innebär statistiskt sett att nästan alla arbetsgrupper har en anställd som lever eller har levt med våld eller hot om våld. Det handlar om stora kostnader både i form av sjukskrivningar, vilka i vissa fall pågår under flera år. Även arbetsprestationen försämras och kompetensanvändningen blir ineffektiv. Det finns alltså all anledning för chefer att få upp ögonen för den psykiska ohälsans mörkertal. Det gäller att medvetandegöra och hantera effekterna av våld i den näres relation, samt att i förekommande fall erbjuda en fungerande behandling som ett led i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Arbetsmiljö och hemmiljö

I alla sammanhang där det finns misstankar om att någon av våra medarbetare mår dåligt eller far illa är det viktigt att du som chef vågar ställa frågor kring det du befår att medarbetaren utsätts för.

Som chef och arbetsgivare har du ett ansvar för dina medarbetares fysiska och psykiska arbetsmiljö och hälsa. Därmed har du även ett ansvar att åtgärda de fel och brister som kan påverka dina medarbetare negativt. Arbetsgivaren har inte samma ansvar för medarbetares fysiska och psykiska hemmiljö, men du kan försöka säkerställa att ingen av våra medarbetare far illa i hemmiljö. Att fara illa i sin hemmiljö har ofta indirekt en stor inverkan på hur man klarar av att sköta sitt arbete.

Personalkontoret

Definition av våld i nära relation

Våld kan beskrivas som varje handling som genom att den skrämmer, smärtar, skadar eller får någon att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något den vill. Den omfattar brott som misshandel, olaga hot, kvinnofridskränkning, våldtäkt, sexuellt utnyttjande/tvång och överträdelse av kontaktförbud.

Att upptäcka våld i nära relation

Den som utsätts för våld i sin relation utvecklar ofta både fysisk och psykiskt ohälsa. Våldet genomsyrar den utsattes liv.

Det kan påverka arbetsförmågan och medför ofta ökad korttidsfrånvaro och längre sjuktilfällena.

Den ständiga stress som en våldsutsatt lever med kan förvärra andra sjukdomar. Våldet kan exempelvis leda till dålig kontroll av diabetes eller annan sjukdom som kräver medicinering. Sena effekter kan vara svårare att upptäcka än de akuta. Att våldet tar sig uttryck i andra kroppsliga symtom är känt. För en utsatt är dock kopplingen mellan våldet och ohälsan inte alltid uppenbar.

Exempel på olika typer av våld

- **Psykiskt våld**
Verbala kränkningar, isolering, kontroll, ekonomiskt beroende, förstöra ägodelar, hot, skambeläggande, gester, metodisk nedtryckning, inte få sova.
- **Fysiskt våld**
Kasta saker, knuffa, hålla fast eller släpa, dra i håret, nypa, slå, skaka, ta strypgrepp, sparka, hota med vapen.
- **Ekonomiskt utnyttjande**
Kontrollerar hur partnern använder pengar, inte tillåter partnern ha egna pengar, gömmer undan gemensamma pengar. Tvingar partnern att medverka i ekonomiska olagligheter.
- **Sexuellt våld**
Tvingas utföra eller genomlida sexuella aktiviteter som man inte vill ha del i, sexuella beröringar, sexuellt kränkande språk.
- **Materiellt våld**
Materiellt våld kan bestå av materiell skadegörelse, exempelvis om våldsutövaren slår sönder möbler och andra saker i hemmet eller förstör eller tvingar den utsatta att själv förstöra ägodelar av särskild betydelse.
- **Latent våld**
Latent våld kan vara en stark ilska och aggressivitet som är inbunden och visar sig i kroppshållning och kroppsuttryck och som skapar rädsla, upplevs som ett hot om våldsamma konsekvenser och/eller påminner om tidigare erfarenheter av fysiskt våld.

Personalkontoret

Signaler och kännetecken

Specifika signaler som kan stärka misstanke om våldsutsatthet, som ska uppmärksammas och behandlas utifrån stadens systematiska arbetsmiljöarbete och rehabiliteringsprocess.

- Upprepad korttidsfrånvaro (5 tillfällen av korttidsfrånvaro under ett halvår)
- Hög sjukfrånvaro
- Svårt att ändra i schema eller byta turer
- Svårt att delta i aktiviteter utanför arbetstid
- Partnern lämnar och hämtar vid arbetet
- Tät telefonkontakt med partnern
- Partnern är överbeskyddande och kontrollerande
- Ovilja att prata om sin relation
- Magont och huvudvärk
- Stressymptom, rädsla och ångest
- Trötthet, sömn och koncentrationssvårigheter

Så agerar du vid misstanke eller kännedom om våld i nära relation

Vid misstanke om ohälsa och våld i nära relationer bör du ta upp frågan i ett **enskilt samtal** eller i ett **medarbetarsamtal**. En förutsättning för ett gott bemötande är förståelse för våldets kännetecken, rädslor och följder. Det är viktigt att personen upplever ditt stöd. Var noga med att betona att du frågar av omtanke utifrån ditt chefsansvar och arbetsmiljöansvar. Förbered dig på att ta emot det svar du får, och att hantera det stöd och omhändertagande som kan vara aktuellt.

Bemötande

Tänk på att ett bra bemötande och omhändertagande med uppföljande stöd och hjälp kan vara avgörande för personens möjligheter att förändra sin situation.

- Visa att du bryr dig och ser att hen har det svårt.
- Boka ett samtal under arbetstid och hitta en lugn plats där ni kan samtala på ett respektfullt sätt.
- Lyssna på och bekräfta hen som en individ – ifrågasätt inte berättelsen.
- Fortsätt räkna med den anställde, även om hen drar sig undan aktiviteter utanför arbetstid.
- Ge stöd och uppmuntra hen att ta nödvändiga stödkontakter och gör det möjligt för din medarbetare att gå på arbetstid.
- Bestäm tid för uppföljande möte.
- Fortsätt följa upp och stödja så att hen vågar gå vidare i processen.

Personalkontoret

Se till att ni kan tala enskilt, ha gott om tid att lyssna, var förberedd på nekande svar, våga fråga flera gånger om du misstänker våld, berätta att det finns hjälp att få, ge hopp, tänk på att barn som upplever eller bevittnar våld riskerar psykisk ohälsa.

Följande frågor kan vara användbara både i samtal och i dokumentation

- Hur trivs du på jobbet? (t.ex. utifrån att hen sällan deltar vid gemensamma aktiviteter)
- Hur fungerar det med arbetstider och schemaläggning utifrån din hemsituation?
- Hur ser arbetsfördelningen ut i hemmet mellan dig och din partner? (barn och hus)
- Har du någon gång blivit illa behandlat, psykiskt eller fysiskt, hemma eller på jobbet?
- Känner du dig på något sätt otrygg?
- Har du vid något tillfälle blivit knuffad, hotad eller slagen?
- Finns det något jag kan göra för dig som arbetsgivare?
- **Användbart verktyg i samtal:**
Livshjulet är ett verktyg som används för att få en visuell bild av medarbetarens nuläge och vad man kan förändra. Livshjulet visar var jämvikt/brister sitter och det blir lättare att gå vidare och bestämma sig för vad man vill förändra i sin situation. Se bilaga 1

Om din medarbetare lever i en destruktiv relation

Bekräfta för personen att det inte är okej att utsättas för någon form av våld.

Det är alltid den som äger handen som slår som är ansvarig för våldet, aldrig den som blir utsatt. Var noga med att inte fördöma människan utan handlingen, annars kommer den som är utsatt att börja försvara den som gjort övergreppet. Det är ju någon hen tycker om och kanske levt ett helt liv med.

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.

Om situationen är akut

Om situationen är akut vidta åtgärder beroende på situationen. Som chef kan du få stöd och hjälp av enheten mot våld i nära relationer och din medarbetare kan också få hjälp och stöd med stödsamtal eller skyddad boende om det är nödvändigt.

- Informera om vad det finns för alternativ till stöd och hjälp, enligt kontaktlistan
- Det kan finnas behov av läkarundersökning, stöd personen genom att följa med om möjlighet finns
- Är det akut ring 112

Personalkontoret

Personen förnekar våld

- Förmedla att du hör vad som sägs, men att din upplevelse är att något har hänt.
- Informera att du är orolig och att det finns stöd att få.
- Lämna ut en fickfolder med viktiga telefonnummer.

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. Ett säkerhetstänkande behövs i hanteringen av bl.a. handlingar, så att inte sekretessbelagda uppgifter kommer ut.

Skyddets omfattning

Beroende på arten av hot finns det tre grader av skyddade personuppgifter. Skyddade personuppgifter är Skatteverkets samlingsnamn för åtgärderna **sekretessmarkering**, **kvarskrivning** och **fingerade personuppgifter**.

Följande frågor behöver ställas till medarbetare som har skyddade personuppgifter:

- Anledningen till skyddade personuppgifter?
- Vilken typ av skyddade personuppgifter rör det sig om (sekretessmarkering eller kvarskrivning)?
- Vilket säkerhetstänk har personen själv?
- Hur vill din medarbetare att hans personuppgifter skall hanteras?
- Finns det någon inom förvaltningen som kan vara ett hot, direkt eller indirekt?
- Vilka uppgifter är känsliga?

Oro om barn

Alla barn har rätt till att få växa upp under trygga förhållanden. Alla barn har rätt till stöd och skydd. Barn som far illa eller riskerar att fara illa är ett gemensamt samhällsansvar, men många barn som far illa kommer inte till socialtjänstens kännedom och kan därmed inte alltid få det stöd och skydd som de behöver från samhället.

Fråga alltid om hen har barn.

Om du misstänker att ett barn far illa ska du överväga kontakt med IFO Barn- och familj. 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: 0520-49 58 00. Dit kan du alltid ringa och konsultera om du har oro för barn.

Personalkontoret

Dokumentera

När anställda utsätts för något skadligt eller riskabelt ska du som chef dokumentera vad du ser, hör och upplever. Dock är det viktigt med sekretess.

- Dina anteckningar är arbetsmaterial och ska dokumenteras i Adato.
- Vid skyddad identitet skriver chefen anteckningarna för hand och bevarar dessa dokument i ett låsbart skåp. Dessa dokument hanteras konfidentiellt.
- Fråga alltid om hen har barn. Vid misstanke om att barn far illa ska du överväga kontakt med socialtjänstens mottagningsgrupp. Barn har rätt till stöd och skydd.

Enheten mot våld i nära relationer

Lokalt arbete i Trollhättan – där du som chef kan få stöd om du har en/eller misstänker att du har en medarbetare som lever med våld i nära relation.

Enheten mot våld i nära relationer vänder sig till personer som har eller har varit utsatt för: • någon form av våld i nära relation • någon form av sexuella övergrepp • hedersrelaterad problematik • människohandel/sexslavhandel.

Enheten mot våld i nära relationer är en professionell samtalspartner som erbjuder samtal och rådgivning för våldsutsatta och våldsutövare.

Konsultativt stöd för dig som chef om du har en/ eller misstänker att du har en medarbetare som lever med våld i nära relation

Vi kan erbjuda: Samtalsstöd, rådgivning och stöd i hur man kan gå vidare till ett liv fritt från våld och/eller om du lever i en destruktiv relation. Skyddat boende för våldsutsatta kvinnor och deras barn.

Barnhuset samverkar med andra myndigheter och arbetar utifrån ett uttalat barnperspektiv

Personalkontoret

Viktiga kontakter och telefonnummer Trollhättans Stad

Enheten för våld i nära relationer 08.00-17.00 vardagar

Samtalsmottagning
Telefon: 0520-398 70
Telefon: 0520-49 58 58
Telefon: 0520-49 54 55
frittfranvald@trollhattan.se

Enheten för våld i nära relationer Enhetschef

Gerd Eriksson Holmgren
Telefon: 0520-49 50 70
gerd.holmgren@trollhattan.se

Socialtjänstens mottagningsgrupp (dagtid)

Telefon: 0520-49 58 00

Socialjouren

(kvällar och helger)
Telefon: 0522-69 74 44

Vårdguiden

Telefon: 1177
<https://www.1177.se>

Kvinnofridslinjen

Telefon: 020-50 50 50
www.kvinnofridslinjen.se

Polisen

www.polisen.se
Telefon: 114 14
Telefon: 112

Trollhättans stads personalkontor

Vxl: 0520-49 50 00
personalkontoret@trollhattan.se

Terrafem

(för kvinnor på flera språk)
Telefon: 020-52 10 10

tjejjoureneva@gmail.com

www.tjejjouren.se/eva

Gå in på www.tjejjouren.se/eva och klicka dig vidare till chatten!

Kvinnojouren Duvan Trollhättan

Telefon kvällstid 0520-398 70
<http://www.kvinnojourenduvan.se/>

Övriga tider kontakta polisen eller sociala jouren via 112

Kort information från Polisen:

<http://www.youtube.com/watch?nQnq5kag1-l@sns=em>

Brottsofferjouren

020-021 20 19

Ungdomsmottagning på nätet

www.umo.se

Om sexuella övergrepp mot barn

www.dagsattpratoom.se

Bris

www.bris.se