

Interpellationssvar

Dnr 24KS508-2
2024-12-13

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation från Sverigedemokraterna (SD) - Personlarm för medarbetare

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 25 november 2024, väckte Elizabeth Puhls - Sverigedemokraterna (SD) följande interpellation.

”På Omvårdnadsnämndens sammanträde den 24 oktober 2024 väckte vi sverigedemokrater ett initiativärende som gick ut på att Sektor Vårld skulle utreda möjligheten att införa personlarm för medarbetare som jobbar på obekväm arbetstid. Initiativärendet avslogs av ordföranden med följande motivering ”införande av personlarm är något som behöver bedömas individuellt och inte generellt. De personer som man bedömer befinna sig i en riskmiljö kan erhålla ett personlarm”.

Anledningen till att vi uppmanar sektorn att se över möjligheten till att bistå med personlarm är att vi har fått indikationer om att personalen, framför allt de som jobbar natt, känner sig otrygga när de rör sig i vissa stadsdelar. De beskriver en problematik med att de, på grund av tidsbrist, kan tvingas åka ut ensamma till sina vårdtagare. Att behöva gå in i en bostad, där andra människor utöver klienten befinner sig, med läkemedel som kan klassas som narkotika, ger en känsla av utsatthet. Vi tycker att det är fullt förståeligt och därför anser vi att det är nödvändigt i sådana situationer att ge våra medarbetare verktyg som ökar deras säkerhet.

Mot bakgrund av ovanstående önskar jag ställa följande frågor till ansvarigt kommunalråd/ordförande:

1. Kan jag tolka ordförandens avslagsmotivering som att verksamheten redan jobbar med denna fråga?
2. Hur går bedömningen till? Vilka gör bedömningen?
3. Hur många förfrågningar från medarbetarna har ni behandlat det senaste året?
4. Är det någon/några som redan fått personlarm efter den individuella bedömningen?
5. Har det skett incidenter där medarbetare blivit utsatta på något vis? Hur förekommande är det?”

Eva Älander (S), Omvårdnadsnämndens ordförande fick i uppdrag att besvara interpellationen.

Som svar på interpellationen vill jag anföra följande

Ja, personlarm är något som i vissa fall förekommer i verksamheterna. Det är ett verktyg som används så det är något som det arbetas med. När vi pratar om personlarm inom Valfärd Gävles verksamheter så är det sådana larm som en medarbetare tilldelas personligen över en viss tid i syfte att snabbt kunna larma väktare och polis. Fram till hösten 2023 användes en typ av larm som går på 2G-nätet. Då 2G-nätet ska stängas ner i december 2025 så börjades en överfäsning till en annan larmtyp som rekommenderades av vårt väktarbolag.

Valfärd Gävle har många olika verksamheter som har olika lösningar på tillgången till personlarm. På några myndighetsenheter har man t.ex. flera larm som personalen kan låna när de ska ut på uppdrag där det behövs. Det är möjligt att vid behov kunna ställa om något av dessa larm till personligt larm vid en situation då personhot uppstått. På de verksamheter där sådana delade larmlösningar finns ska personalen använda larmen när de genomför uppsökande verksamhet. Avsteg från denna rutin sker efter godkännande från enhetschef.

Personlarmen är inte kopplade till ett utrymme, rum eller hus. De är fristående enheter som medarbetaren bär med sig. När ett personlarm aktiveras, vilket sker genom att den person som bär larmet trycker på en larmknapp, kopplas larmet upp som en telefon till larmbordet. I vårt fall är larmbordet väktarbolagets larmbord. Här hör väktarna allt som händer runt personen som larmat på hjälp. Samtalet och allt ljud runt omkring spelas in i syfte att kunna fungera som bevisföring vid en eventuell rättegång. Likaså skickas en GPS-positionering till larmbordet så att man kan lokalisera vart larmet aktiverats. Larmbordet bedömer utifrån samtalet huruvida det utöver väktare ska skickas polis till larmplatsen.

Det finns i dagsläget ca 100 personlarm inom Valfärd Gävle. De är olika fördelade och vissa larm är parkopplade för att kunna larma varandra mellan larmen (internlarma). I dagsläget finns inget personlarm på natt och larm. Enhetschef har till uppgift att årligen jobba med systematiskt arbetsmiljöarbete; att ständigt se över sin verksamhet och arbetsmiljön. Uppkommer ett behov, tillfälligt eller varaktigt, så kan larm anskaffas även till denna enhet.

Vid anskaffning av personlarm till verksamheter föregås detta av det genomförs en risk- och konsekvensanalys (ROK) av verksamheten. Var finns

riskerna i arbetet, hur kan vi jobba för att minska risker etc. Ibland vill enhetschefen på den aktuella verksamheten komplettera sina säkerhetsrutiner med bärbart personlarm. Kostnaden för detta faller då på enhetens budget.

Vid hot mot enskild medarbetare genomförs ett säkerhetssamtal med den hotade. I samtalet går det igenom saker runt personen, hemmiljön, arbetsmiljön m.m. Därefter kan personen tilldelas ett personlarm som en del i säkerhetsarbetet. Den enskildes larmbehov utvärderas därefter med jämna mellanrum i samband att personens mående och allmänna situation efter incidenten/hotet följs upp. Det vi kan se är att medarbetare ofta hoppar över att använda de larm som finns. Det behöver tas i beaktande att kunskap finns omkring när jag ska trycka på larmet? Vad jag förväntar mig ska hända när jag trycker på larmet? Är larmet hela lösningen på situationen?

Det handlar först och främst att få till en säkerhetskultur där vi jobbar aktivt med säkerheten och tänker på säkerhet i alla lägen. Vi behöver lära av händelser och ser till att alla tar del av händelser genom att t.ex. skapa en erfarenhetsbank. När någon trycker på ett larm så måste denne utgå från att det kommer att ta tid innan de får hjälp. Vad gör denne under tiden som den väntar på väktare/polis? Det kan vara så att denne måste klara sig själv i upp till tio till trettio minuter (beroende på var jag befinner mig och hur långt det är för polis och väktare att hitta till larmplatsen). Personlarm kan vara ett komplement till det övriga säkerhetsarbete som måste genomföras, men är sällan hela lösningen på otrygghet eller säkerhetsproblem.

Varje verksamhet arbetar med SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) och OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) för att undersöka, åtgärda, följa upp och förebygga kring medarbetarnas arbetsmiljö. Respektive chef ansvarar för detta, enligt delegation av arbetsmiljöuppgifter som följer chefsuppdraget. Chef kan vid behov få stöd av centrala stödfunktioner, och medarbetare kan även vända sig till arbetsplatsombud och/eller skyddsombud vid behov. Bedömningar av specifika situationer görs av berörd chef, i förekommande fall med stöd av närmast överordnad chef, HR-konsult och vid behov även säkerhetssamordnare.

Det finns ingen sammanställd statistik på antalet förfrågningar från medarbetare om personlarm. Däremot finns det statistik över tillbud från Stella, vilken redovisas vid facklig samverkan på olika nivåer, i samband med skyddsronnd eller skyddskommitté.

Härmed anser jag interpellationen besvarad.

Eva Älander (S)
Ordförande för Omvårdnadsnämnden