



Örebro kommun

**Granskning avseende kommunens
förebyggande arbete och
åtgärder vid hot och våld
Rapport**

Offentlig sektor
KPMG AB
2015-04-07
Antal sidor: 16

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	3
3.	Syfte	3
4.	Avgränsning	4
5.	Metod	4
6.	Projektorganisation	4
6.1	Revisionskriterier	4
7.	Resultat	5
7.1	Kommunövergripande	5
7.1.1	Övergripande organisation och resurser	5
7.1.2	Kommunövergripande styrdokument	5
7.1.3	Förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld	5
7.1.4	Beredskap för och att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld samt insatser vid förekomst av hot och våld.	6
7.1.5	Sociala medier	6
7.1.6	Servicecenter	7
7.1.7	Rapportering av hot och våld	7
7.2	Överförmyndarnämnden	8
7.3	Socialnämnd väster	9
7.4	Vård- och omsorgsnämnd väster	10
7.5	Skolnämnd sydväst	11
7.6	Förtroendevalda	11
8.	Slutsatser och kommentarer	12

1. Sammanfattning

I samband med revisorernas träffar med nämndpresidierna har framkommit att det i vissa nämnders verksamheter förekommer hot och våld mot såväl anställda som förtroendevalda. Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet, är en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Detta ska arbetsgivaren också känna till och förebygga så att hot- och våldssituationer inte uppstår.

Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02 gäller på alla arbetsplatser.

Vi har genomfört en granskning vars syfte är att granska kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda.

Vi kan konstatera att det inom kommunen är främst Säkerhetsavdelningen, Personalavdelningen och Kommunikationsavdelningen som på en övergripande nivå finns till stöd för verksamheterna vid såväl det förebyggande arbetet mot hot och våld som när det förekommit en händelse av hot eller våld.

Kommunen har en checklista ”Hot och våld, när det händer” som finns på kommunens intranät. I checklistan anges vad ansvarig chef ska göra i händelse av hot och våld, information om ansvar och vad man gör som medarbetare vid hot av olika former. I detta dokument går ej att utläsa vem som ansvarar för dokumentet eller vilken status det har. Dokumentet är ej heller daterat. I övrigt finns ingen samlad dokumentation i form av riktlinjer eller stöd till verksamheterna avseende hot och våld. Vi anser att det bör finnas en gemensam grundläggande struktur avseende det förebyggande arbetet mot hot och våld.

Beredskap finns för hantering när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld genom främst Säkerhetsavdelningen men även Kommunikationsavdelningen. För anställda finns också personalavdelningen. Vid förekomst av hot eller våld finns för de anställda avtal med S:t Lukasstiftelsen och företagshälsovården som t.ex. kan ge samtalsstöd. Inget motsvarande finns för de förtroendevalda.

Ansvar för de förtroendevalda är respektive parti men kommunens Säkerhetsavdelning finns till stöd för partierna i det förebyggande arbetet mot hot och våld samt vid behov av åtgärder. Vi menar att hot och våld mot förtroendevalda är mycket allvarligt och att kommunen därför bör arbeta aktivt för att stödja partierna i dessa frågor.

För att stärka arbetet mot hot och våld riktat mot anställda och förtroendevalda anser vi att:

- Riktlinjer bör tas fram med rutiner hur arbetet mot hot och våld ska ske samt krav på dokumentation. I riktlinjerna bör också tydliggöras ansvarsfördelningen för de uppgifter

2015-04-07

som ligger utanför chefens ansvar t.ex. ansvaret som ligger på Säkerhetsavdelning, Personalavdelning och Kommunikationsavdelning. I dokumentet ska också tydligt anges vem som är ansvarig och vilken status dokumentet har samt datum för antagande.

- Inom ramen för arbetsmiljöansvaret har närmaste chef det direkta ansvaret för medarbetarna. Vi anser dock att i riktlinjerna för arbetet mot hot och våld bör tydliggöras ansvarsfördelningen även för de andra olika aktörerna t.ex. Säkerhetsavdelning, Personalavdelning, Kommunikationsavdelning osv.
- Kommunen bör erbjuda ett aktivt stöd till partierna i arbetet mot hot och våld riktat mot förtroendevalda. Vi menar att arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter bör kunna användas som utgångspunkt för att stärka förtroendevaldas arbetsmiljö och säkerhet trots att förtroendevalda inte omfattas av lagen. Vi menar därför att kommunen kan verka för att riskanalyser och handlingsplaner görs för att stärka säkerheten för förtroendevalda. Vi anser också det att bör föras statistik över hot och våld riktat mot förtroendevalda.
- Samtliga förtroendevalda i kommunen ska få utbildning/information om hur de ska agera och vilket stöd de kan förvänta sig i händelse av hot och våld.

2. Bakgrund

Vi har av Stadsrevisionen i Örebro kommun fått i uppdrag att genomföra en granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda.

I samband med revisorernas träffar med nämndpresidierna har framkommit att det i vissa nämnders verksamheter förekommer hot och våld mot såväl anställda som förtroendevalda. Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

Oron att bli utsatt för hot och våld på arbetet är en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt.

Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risker för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02 gäller vid alla arbetsplatser.

Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatsen och införa genomtänkta rutiner kan många hot- och våldssituationer undvikas. Med ett bra förebyggande arbete går det alltså att skapa en arbetsplats där personalen kan känna trygghet, även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld är påtaglig. Risk för att utsättas för hot och våld finns både för anställda och förtroendevalda.

Det är viktigt att arbetsgivaren har rutiner för hur hot och våldssituationer hanteras när de inträffat.

Stadsrevisionen har beslutat att genomföra en granskning om vilka rutiner och system som finns i kommunen för att hantera hot och våldssituationer samt hur kommunen arbetar om hot och våldssituationer uppstår.

3. Syfte

Syftet med granskningen har varit att kartlägga kommunens system och rutiner avseende hantering av hot och våld.

I granskningen har följande frågeställningar besvarats:

- Finns aktuella styrdokument?
- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot (även hot via t.ex. e-post etc.) och våld?
- Hur rapporteras förekomst av hot och våld?
- I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?
- Vilken beredskap finns för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?

- Vilka insatser görs när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld och vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?

4. Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsens övergripande styrning, uppföljning och resurser för att motverka hot och våld samt stöd till anställda och förtroendevalda som utsätts för hot och våld. Granskningen omfattar också socialnämnd väster, vård- och omsorgsnämnd väster, överförmyndarnämnden samt skolnämnd sydväst.

5. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Studie av relevanta dokument
- Tillgänglig statistik på anmälda hot och våldssituationer avseende anställda och i hela kommunen. Statistiken är hämtad från i kommunens IT-system LISA.
- Intervju med övergripande säkerhetsansvarig i kommunen, företrädare för personalavdelningen samt förvaltningschef i vård- och omsorgsförvaltningen, socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, kanslichef på överförmyndarkansliet, chef på kommunikationsavdelningen, gruppleddare på Servicecenter, samt ordförande (2015) i socialnämnd väster och ordförande (2015) i överförmyndarnämnden.

6. Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist, certifierad kommunal revisor.

6.1 Revisionskriterier

I Arbetsmiljölagen fastslås arbetsgivarens skyldighet att kontrollera, leda och planera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01 – ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, finns föreskrifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna. I Arbetarskyddsstyrelsens (numera Arbetsmiljöverket) föreskrift AFS 1993:2 - ”Våld och hot i arbetsmiljön” anges arbetsgivarens ansvar att vidtaga riskförebyggande och uppföljande åtgärder.

Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter omfattar inte politiskt förtroendevalda, oavsett om uppdraget är ett fritidsuppdrag eller ett heltidsuppdrag där arbetet är förlagt till en arbetsplats där övriga medarbetare omfattas av lagens krav.

7. Resultat

7.1 Kommunövergripande

7.1.1 Övergripande organisation och resurser

Inom kommunledningskontoret finns en Säkerhetsavdelning som består av säkerhetschef, tre säkerhetssamordnare (som arbetar med kommunens interna säkerhet) samt en som arbetar med brottsförebyggande frågor. Avdelningen har en rådgivande funktion i förhållande till förvaltningarna. Utifrån arbetsmiljölagens krav på riskinventeringar och handlingsplaner för bedömda risker finns Säkerhetsavdelningen med som ett stöd till förvaltningarna för att ta fram detta.

Det finns ett nätverk för säkerhetshandläggare i förvaltningarna, ca 30 stycken, som träffas två gånger per år. Säkerhetsavdelningen ansvarar för dessa möten.

Personalavdelningen arbetar med arbetsmiljöfrågorna inom vilka hot och våld är en del. Personalavdelningen har tagit fram en årsplanering det s.k. årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta ingår att göra riskanalyser och efter vad som framkommer vid dessa utforma handlingsplaner för vilka åtgärder som ska vidtagas. I dessa riskanalyser finns hot och våld upptaget som en risk. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i samband med den andra delårsrapporten.

Personalavdelningen kan stödja förvaltningarna vid behov av utbildning i hur hot och våld ska hanteras.

Alla nyanställda ska genomgå ett introduktionsprogram och i detta ingår som en del hur man ska förebygga hot och våld samt hantera situationer som uppstår.

7.1.2 Kommunövergripande styrdokument

Kommunen har en checklista "Hot och våld, när det händer" (se bilaga 1) som finns på kommunens intranät. Checklistan anger vad ansvarig chef ska göra i händelse av hot och våld, information om ansvar och vad man gör som medarbetare vid hot av olika former samt chefens ansvar att arbeta förebyggande för att skydda verksamheten.

Från Säkerhetsavdelningen framförs att säkerhetsfrågorna "kommer i kläm" vid organisationsförändringar.

7.1.3 Förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld

I checklistan finns angivet att säkerhetsarbetet ska ingå som en naturlig del i den skriftliga handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som ska dokumenteras på arbetsplatsen.

Säkerhetsavdelningen erbjuder stöd i att ta fram handlingsplaner för att motverka hot och våld. De genomför också utbildningar i säkerhetsfrågor till förvaltningarna. De har också genomfört

utbildningar som består i praktiska övningar för att träna sig på situationer som kan uppkomma i verksamheten.

7.1.4 Beredskap för och att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld samt insatser vid förekomst av hot och våld.

Säkerhetsavdelningen har en övergripande roll när det gäller beredskap för att kunna hantera om anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld.

I checklistan finns en arbetsordning som beskriver vilka åtgärder som ska göras i händelse av hot och våld samt vilka i organisationen som kan finnas till stöd så som Säkerhetsavdelningen, Kommunikationsavdelningen, Personalavdelningen och Företagshälsovården. Vid mycket allvarliga eller återkommande hot- och våldssituationer ska anmälan göras till Arbetsmiljöverket. I checklistan anges också att våld och hot rapporteras som ett tillbud eller en arbetsskada i IT-systemet LISA.

Vid en allvarlig händelse av hot eller våld träffar Säkerhetsavdelningen den drabbade och bedömer situationen. Med utgångspunkt från bedömningen kan Säkerhetsavdelningen avgöra vilka åtgärder som ska sättas in. Säkerhetsavdelningen har en kontaktperson hos polisen som kan hjälpa kommunen att göra bedömningar om huruvida en händelse ska polisanmälas.

Exempel på åtgärder som kan göras är att ta in väktare t.ex. när det framförts hot inför ett nämndsammanträde. Väktare kan också anlitas vid behov för att patrullera vid anställdas eller förtroendevaldas hem. Säkerhetsavdelningen förfogar över ett antal personlarm. Om en anställd eller förtroendevald är utsatt för hot kan den få ett personlarm. Till varje larm aktiveras en personlig larmplan. Larmet kopplas till SOS som larmar polisen samt informerar medarbetarens chef om händelsen. Säkerhetsavdelningen informeras av chefen efter behov.

Kommunen har ett avtal med S:t Lukasstiftelsen som innebär att de anställda kan kontakta dem dygnet runt för att få samtalsstöd. Den anställda har rätt till tre samtal, efter beslut av chef kan antalet samtal utökas. Även Företagshälsovården finns som stöd för de anställda.

7.1.5 Sociala medier

Kommunikationsavdelningen ansvarar för kommunens officiella sidor t.ex. Facebooksida och Twitterkonto. Kommunen har riktlinjer för sociala medier i Örebro kommun. I dessa anges hur man ska hantera konton i t.ex. Twitter och Facebook. I riktlinjerna står att "Brottsligt material som till exempel hot eller hets mot folkgrupp, barnpornografi, uppvigling, olaga våldsskildring eller upphovsrättsintrång ska den som är ansvarig för kontot spara, polisanmäla och snabbt ta bort".

Kommunen har en särskild kontakt hos polisen som kan vara behjälplig med att bedöma om olämpliga inlägg som görs på sociala medier ska polisanmälas.

Daglig bevakning och svar på dessa konton görs från Servicecenter samt Enheten för produktion. Övriga konton på sociala medier, som t.ex. skolor och andra verksamheter har, ansvarar respektive verksamhet för med utgångspunkt från samma riktlinjer. Kommunikationsavdelningen finns till stöd för verksamheterna vid öppnande av t.ex. Facebookkonto eller blogg. Kommunikationsavdelningen är då noga med att gå genom riktlinjerna så att verksamheten vet vad

det innebär t.ex. när det gäller organisation för regelbunden bevakning av vad som läggs in på sidan.

Kommunikationsavdelningen har också mediebevakningstjänsten Aitellu, som dagligen skickar rapporter från digitala nyhetsmedier och i viss mån sociala medier (andras bloggar, Twitter etc.) där bland annat nyckelordet Örebro nämns. Kommunikationsavdelningen menar dock att denna tjänst ska ses som en komplettering till den manuella omvärldsbevakningen eftersom Aitellu inte är heltäckande.

7.1.6 Servicecenter

Servicecenter, som är organiserat under Kommunledningskontoret, inrättades i kommunen för ca ett år sedan. Centrets lokaler finns centralt i Örebro och är öppet för besökare vardagar kl. 10.00 – 17.00. Servicecenter är i allmänhet ingången till kommunens övriga verksamheter genom att där finns kommunens växel. Centret fungerar som ett medborgarkontor och har mycket kontakter med medborgare genom besök, telefon och via e-post.

Via Servicecenter kan det komma hot både vid besök, telefon och via e-post. Hoten är inte alltid direkt ställda till Servicecenter utan de kan vara riktade mot tredje part d.v.s. någon annan inom organisationen.

Inom Servicecenter arbetar man systematiskt med säkerhetsarbetet. En av gruppledarna på Servicecenter är också säkerhetsansvarig. Servicecenter har en säkerhetsgrupp som under 2014 har träffats en gång i månaden. Under våren 2015 planeras att gruppen ska träffas ca 30 minuter varannan vecka. Vid dessa möten deltar också representant från Säkerhetsavdelningen.

På Servicecenter finns en intern rutin för incidentrapportering där även incidenter rapporteras in som inte är av den karaktären att de rapporteras in i LISA. Incidentrapportering följs upp för att identifiera om man följt rutinerna samt om det är något som bör åtgärdas.

Medarbetarna på Servicecenter är utbildade för att veta hur de ska hantera situationer med hot och våld och det finns en checklista att följa. Vid händelse av hot och våld kontaktas Säkerhetsavdelningen som bedömer hur händelsen ska hanteras t.ex. om en polisanmälan ska göras. Om det finns anledning att kommunicera situationen med omvärlden t.ex. via media finns Kommunikationsavdelningen med som ett stöd.

Servicecenter har rutinbeskrivningar för hur de hanterar inkommande hot eller misstanke om hot som sker t.ex. via telefon, personliga besök eller på sociala medier. Det finns en rutin för att spela in samtal som bedöms som hotfulla. Det finns också rutiner för hur Servicecenter arbetar med säkerheten i besökslokalen. Om det skulle uppstå hot eller andra situationer i besökslokalen finns t.ex. överfallslarm och s.k. bråklarm.

Servicecenter har även väktare på plats 15 minuter före och efter stängning för att ta hand om medborgare som dröjer sig kvar i lokalen. Väktarna går också rond i lokalen efter stängning.

7.1.7 Rapportering av hot och våld

I kommunen rapporteras arbetsskador och tillbud, inklusive hot och våld, i IT-systemet LISA. Resultatet av rapporteringen redovisas en gång per år i samband med bokslutet.

Följande statistik avser arbetsskador och tillbud inrapporterade i LISA under 2014.

Förvaltning	Arbetsskador och tillbud			Varav hot och våld		
	2014-12-31			2014-12-31		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Skola nordost	72	7	79	32	5	37
Skola nordväst	102	16	118	54	12	66
Skola sydost	408	75	483	300	68	368
Skola sydväst	50	11	61	5	1	6
Gymnasieförvaltningen	42	14	56	10	7	17
Vård o omsorg väster	95	14	109	23	7	30
Vård o omsorg öster	128	20	148	19	1	20
Förv. för funktionshindrade	374	75	449	315	61	376
Socialförvaltning väster	16	4	20	7	3	10
Socialförvaltning öster	10	1	11	5	1	6
Tekniska förvaltningen	11	22	33	0	1	1
Fritid och turism	0	2	2	0	0	0
Kultur och fritidsförvaltningen	10	2	12	2	1	3
Miljökontoret	1	0	1	0	0	0
Kommunledningskont	7	3	10	0	0	0
Vuxenutb. o arbetsmarknadsförvaltningen	20	18	38	7	1	8
Stadsbyggnad	2	2	4	0	0	0
Överförmyndarkansliet	2	0	2	1	0	1

Det finns ingen motsvarande rapportering för förtroendevalda.

7.2 Överförmyndarnämnden

Överförmyndarkansliet har en plan mot hot och våld som ska revideras under 2015. De ska då lägga in hur hot som framförs via sociala medier ska hanteras. Revideringen ingår i tillsynsplanen 2015.

På överförmyndarkansliet har de i samråd med kommunens säkerhetssamordnare anpassat lokaler och utrustning för att stärka säkerheten. De har nu en sluss där besökare tas emot, besöksrum med flyktvägar och de anställda har personliga larm.

Vid vår intervju påtalas att det är viktigt att hitta balansen mellan öppenhet och upplevd säkerhet.

2015-04-07

Vid en medarbetarenkät ställdes frågan hur de anställda upplevde stress i arbetet. Resultatet visade att det som medarbetarna kände som mest stressande var upplevelsen av hot.

Kommunikationsavdelningen bevakar Överförmyndarkansliets Facebooksida så att olämpliga inlägg inte publiceras. Från kanslichefen framförs att rutinen bör förtydligas för hur bevakning och hantering ska ske av olämpliga inlägg samt hur de ska vidarebefordras till berörd verksamhet.

Enligt kanslichef på Överförmyndarkansliet är de digitala hoten de hot som är svårast att hantera.

En gemensam utbildning i hot och våld har genomförts för förtroendevalda i Överförmyndarnämnden och medarbetare på Överförmyndarkansliet. Kanslichefen menar att de borde jobba mer i ett kommunövergripande perspektiv när det gäller dessa frågor.

Vid incidenter gällande hot och våld brukar kansliet kontakta kommunens säkerhetssamordnare för att få en bedömning av om incidenten ska polisanmälas. Enligt kanslichefen är ett problem att polisanmälan måste göras som privatperson. Relationen till polisen har också varit bekymmersam då de från Överförmyndarkansliet uppfattar att polisen inte har förståelse för att det är myndighetsutövning som överförmyndarnämnden utövar. Vid våra intervjuer framförs att det vore önskvärt att kommunen hade "en ingång" till polisen. Möjlighet finns att ha personalarm om en anställd eller förtroendevald känner sig hotad.

Kanslichefen menar att de saknar ett sammanhållet stöd i kommunen hur man ska hantera personer som utsätter medarbetare och förtroendevalda för hot och våld och att det behövs utbildning i dessa frågor.

Anmälan av hot och våld görs i LISA. Enligt kanslichefen finns en risk för att rapporteringen i LISA inte görs vid varje tillfälle av hot och våld när det rör sig om upprepade händelser från samma person. På samma sätt finns risk för att inte polisanmälan görs varje gång vid upprepade händelser av hot och våld från samma person.

7.3 Socialnämnd väster

Cheferna är ansvariga för att ha kunskap om de riktlinjer som finns i kommunen och i förvaltningen samt för att frågan tas upp på arbetsplatsträffar och samverkansgruppen. Arbetsgrupperna har själva tagit fram planer för hur de ska hantera hot och våld på arbetsplatsen. Det finns dock ingen samlad bild i förvaltningen på huruvida de olika arbetsplatserna har tagit upp hot och våld i sina handlingsplaner för arbetsmiljön.

Under våren 2015 görs en riskinventering för Socialförvaltningen, med stöd av en konsult som säkerhetsavdelningen anlitat. Riskinventeringen kommer att ligga till grund för en uppdaterad krisledningsplan. Under 2015 kommer också en särskild riskinventering göras för hot- och våldssituationer och en förvaltningsövergripande hot- och våldsplan kommer att arbetas fram.

Om en hot- och riskanalys visar på behov av personalarm finns det möjlighet till att få ett larm. Denna möjlighet har både anställda och förtroendevalda. Om en person får ett personalarm meddelas Säkerhetsavdelningen och polisen vem som har larmet.

2015-04-07

Socialchefen menar att de har en god beredskap i förvaltningen för hur de ska hantera hot- och våldssituationer. I nämndens årsberättelse beskrivs vikten av att arbeta förebyggande mot hot och våld.

Socialförvaltningens lokaler är utformade för att uppfylla säkerhetskraven; besöksrum har flyktdörrar, larm och möbler som inte ska kunna användas som tillhygge vid en våldssituation. Alla besökare tas emot i besöksrummen.

Inom socialförvaltningen finns fältgruppen som arbetar ute bland ungdomar på kvällar och nätter. Varje fredag träffas fältgruppen, polisen, nattvandrare och väktare och gör en riskbedömning av kommunens olika områden. Det förekommer att enhetschefen fattar beslut om att fältgruppen inte ska röra sig i vissa områden i kommunen för att inte äventyra gruppens säkerhet.

Förvaltningen stödjer de förtroendevalda i hur de ska agera om det förekommer hot eller våld. Om förvaltningen bedömer att det finns risk för hotfulla situationer t.ex. vid ett nämndsammanträde kan väktare tillkallas. Nämnden kan också lämna besked om beslut per telefon eller via videokonferens för att undvika personliga möten som kan bli hotfullt eller våldsamt.

Inom förvaltningen rapporterades elva tillbud om hot eller våld under 2014 och nio stycken 2013. Enligt socialchefen finns dock ett mörkertal då anställda inte rapporterar in alla händelser.

Varje enhetschef har ansvar för att introducera nya medarbetare gällande hur de ska agera vid hot och våld. Förvaltningen har dock inte haft någon övergripande informationspunkt gällande Hot och våld vid den gemensamma introduktionen för nyanställda. Vid vår granskning har vi fått information om att från och med 2015 kommer en punkt om hot och våld på introduktionen för nyanställda.

7.4 Vård- och omsorgsnämnd väster

I varje chefs arbetsmiljöansvar ingår att förebygga hot och våld samt vid behov vidtaga åtgärder. Säkerhetsavdelningen bistår med stöd t.ex. avseende lokalers utformning, lås, larm osv. Förvaltningen har inga egna styrdokument avseende hantering av hot och våld. Säkerhetsavdelningen kan vid behov göra en säkerhetsbedömning.

Från förvaltningen anmäls alla typer av hot och våld från brukarna. Då det finns personal i förvaltningen som förflyttar sig utomhus även kvällar och nätter kan det innebära att det finns en hotbild i vissa områden.

Från förvaltningen görs riskbedömningar vilka kan medföra att det beslutas att det alltid ska vara två personer hos vissa brukare. Vid en hotfull situation hos en brukare ska insatsen avbrytas direkt för att inte utsätta de anställda för fara.

Vid introduktion av nyanställda finns ingen fast punkt avseende förebyggande åtgärder samt åtgärder vid händelse av hot och våld. Vid våra intervjuer uppges att det vid medarbetarenkäterna inte framkommit att medarbetarna upplever det som ett stort problem.

7.5 Skolnämnd sydväst

Inom förvaltningen förskola och skola gjorde Arbetsmiljöinspektion en inspektion under 2014. Vid inspektionen påpekades bland annat att arbetsgivaren inte hade undersökt och bedömt riskerna för de våld- och hotsituationerna som kan drabba skolledare. Med anledning av dessa påpekanden upprättades en checklista som ska användas när handlingsplaner för arbetsmiljön tas fram. I denna finns ett avsnitt om hot och våld. Arbetsmiljöinspektionen har följt upp sina påpekanden och konstaterat att de är åtgärdade och ärendet är avslutat.

Från förvaltningsledningen har också påtalats till rektorerna att frågan om hot och våld ska tas upp med medarbetarna.

Vid våra intervjuer framförs från förvaltningschefen att vid allvarliga händelser finns en organisation som aktualiseras direkt. Det är i första hand Säkerhetsavdelningen men även Kommunikationsavdelningen som är en tydlig samarbetspartner.

Vid en inventering av chefernas upplevelse av hot inom skolområde sydväst framkom inte att det upplevdes som att det skett några allvarliga händelser.

Inom förvaltningen pågår ett projekt som handlar om att man ska ge ett gott bemötande vilket också är ett förhållningssätt som förebygger att hotfulla situationer uppstår.

I introduktionsprogrammet för nyanställda finns ingen direkt punkt om rutiner vid hot- och våldssituationer.

Vid våra intervjuer framförs att cheferna är duktiga på att stödja sin personal om det uppstår situationer av hot och våld.

7.6 Förtroendevalda

Förekomst av hot och våld mot förtroendevalda är ett demokratiproblem som kan leda till att politiker blir påverkade i sitt beslutsfattande, försvårar rekryteringen av förtroendevalda eller att de väljer att avsäga sig sina uppdrag eller att inte engagera sig i vissa politiska frågor.

Brottsförebyggande rådet (Brå) gjorde under 2013, på uppdrag av regeringen, en kartläggning där ordinarie ledamöter i Sveriges riksdag och fullmäktigeförsamlingar (kommuner, landsting och regioner) tillfrågats om utsatthet för trakasserier, hot och våld.

Denna visade att:

- En av fem förtroendevalda under 2012 utsatts för brott eller en liknande incident i samband med sitt politiska uppdrag. Yngre är mer utsatta än äldre.
- Bland heltidspolitiker var hälften utsatta under 2012. Fler kvinnor än män.
- 20 procent anger att de på något sätt låtit sig påverkas på grund av oro och utsatthet. Det kan handla om att man undviker att uttala sig i en fråga eller ägnat sig åt självcensur.

2015-04-07

Även SKL har uppmärksammat frågan och publicerade i juni 2014 en pressnyhet där Anders Knape, ordförande för Sveriges Kommuner och Landsting säger att ”Den utveckling och normförskjutning vi sett under senare år är oacceptabel. En skärpt lagstiftning skulle visa att frågan tas på allvar och bidra till en medvetenhet om de risker som hot och våld mot förtroendevalda utgör och i förlängningen hotar vårt demokratiska samhälle”.

Ansvar för de förtroendevalda är de politiska partierna. Säkerhetsavdelningen har en dialog med de politiska partierna gällande arbetet mot hot och våld. Dialogen sker främst genom partiernas partisekreterare. Säkerhetsavdelningen har t.ex. genomfört möten med partisekreterarna där frågan om hot och våld diskuterats. Det har också förekommit att ett parti har bjudit in till ett möte för alla partiets förtroendevalda i kommunen där Säkerhetsavdelningen informerat om arbetet mot hot och våld.

Den checklista som finns i kommunen avseende åtgärder vid hot och våld omnämner chefer och övriga anställda dock inte de förtroendevalda. Då förtroendevalda inte omfattas av arbetsmiljölagstiftningen innebär det att det inte heller är någon som har arbetsmiljöansvaret eller arbetar med systematiska arbetsmiljöfrågor på det sättet som görs för de anställda

I maj 2014 bjöd Säkerhetsavdelningen in till en utbildning i säkerhetsfrågor för förtroendevalda. Det var respektive parti som utsåg vilka som hade möjlighet att delta på utbildningen. Målet med utbildningen är att de förtroendevalda ska veta hur de ska agera och vart de ska vända sig vid situationer av hot och våld. Enligt säkerhetssamordnaren är tanken att de ska anordna mer återkommande utbildningar för förtroendevalda.

Säkerhetsavdelningen finns till stöd men det är oklart hur väl känt det är hos de förtroendevalda. Vid våra intervjuer med förtroendevalda framkommer att det är oklart vem de ska vända sig till, vilka rutiner som finns och vilket stöd de kan få. Vid våra intervjuer med förvaltningarna uppfattar vi att även tjänstemännen är osäkra på hur detta fungerar för de förtroendevalda.

8. Slutsatser och kommentarer

Vi har genomfört en granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda.

Vi kan konstatera att det inom kommunen är främst Säkerhetsavdelningen, Personalavdelningen och Kommunikationsavdelningen som på en övergripande nivå finns till stöd för verksamheterna vid såväl det förebyggande arbetet mot hot och våld som när det förekommit en händelse av hot eller våld.

Nedan redovisas svar på revisionsfrågorna:

- Finns aktuella styrdokument?

Kommunen har en checklista "Hot och våld, när det händer" som finns på kommunens intranät. I checklistan anges vad ansvarig chef ska göra i händelse av hot och våld, information om ansvar och vad man gör som medarbetare vid hot av olika former. I detta dokument går ej att utläsa vem som ansvarar för dokumentet eller vilken status det har. Dokumentet är ej heller daterat. I övrigt finns ingen samlad dokumentation i form av riktlinjer eller stöd till verksamheterna avseende hot och våld.

- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot (även hot via t.ex. e-post etc.) och våld?

Inom ramen för arbetsmiljöarbetet och det s.k. "årshjulet" görs riskbedömningar och handlingsplaner. Med utgångspunkt från handlingsplanerna görs åtgärder i verksamheten. Säkerhetsavdelningen finns till stöd i detta arbete och förvaltningarna har säkerhetshandläggare som har möten med Säkerhetsavdelningen. Området hot och våld finns också med i utbildningen som alla nya chefer ska genomgå.

Vår granskning visar att det inte finns något samlat förebyggande arbete mot hot och våld riktat mot förtroendevalda. Det finns ej heller något uttalat hur den enskilde ska agera vid förekomst av hot och våld eller vart de ska vända sig. Säkerhetsavdelningen genomförde under 2014 en utbildningsinsats för ett urval av de förtroendevalda. Det är dock de politiska partierna som har ansvaret för de förtroendevalda men Säkerhetsavdelningen finns som stöd till partierna.

- Hur rapporteras förekomst av hot och våld och i vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?

Rapportering av hot och våld görs i IT-systemet LISA. Vid våra intervjuer framkommer dock från flera håll att det finns en risk för att inte allt rapporteras in i systemet. För förtroendevalda finns ingen motsvarande rapportering.

- Vilken beredskap finns för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld, vilka insatser görs när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld och vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?

Beredskap finns genom främst Säkerhetsavdelningen men även Kommunikationsavdelningen och Personalavdelningen. Vid förekomst av hot eller våld kan de ge stöd i hur incidenten ska hanteras och vilka åtgärder som bör göras t.ex. bedöma om en polisanmälan ska göras. För de anställda finns avtal med S:t Lukasstiftelsen och företagshälsovården om det t.ex. finns behov av samtalsstöd. Inget motsvarande finns för de förtroendevalda.

Ansvar för de förtroendevalda är respektive parti men kommunens Säkerhetsavdelningen finns till stöd för partierna i det förebyggande arbetet mot hot och våld samt vid behov av åtgärder. Vi menar att hot och våld mot förtroendevalda är mycket allvarligt och att kommunen därför bör arbeta aktivt för att stödja partierna i dessa frågor.

2015-04-07

För att stärka arbetet mot hot och våld riktat mot anställda och förtroendevalda anser vi att:

- Riktlinjer bör tas fram med rutiner hur arbetet mot hot och våld ska ske samt krav på dokumentation. I dokumentet ska också tydligt anges vem som är ansvarig och vilken status dokumentet har samt datum för när det antagits.
- Inom ramen för arbetsmiljöansvaret har närmaste chef det direkta ansvaret för medarbetarna. Vi anser dock att i riktlinjerna för arbetet mot hot och våld bör tydliggöras ansvarsfördelningen även för de andra olika aktörerna t.ex. Säkerhetsavdelning, Personalavdelning, Kommunikationsavdelning osv.
- Kommunen bör erbjuda ett aktivt stöd till partierna i arbetet mot hot och våld riktat mot förtroendevalda. Vi menar att arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter bör kunna användas som utgångspunkt för att stärka förtroendevaldas arbetsmiljö och säkerhet trots att förtroendevalda inte omfattas av lagen. Vi menar därför att kommunen kan verka för att riskanalyser och handlingsplaner görs för att stärka säkerheten för förtroendevalda. Vi anser också det att bör föras statistik över hot och våld riktat mot förtroendevalda.
- Samtliga förtroendevalda i kommunen ska få utbildning/information om hur de ska agera och vilket stöd de kan förvänta sig i händelse av hot och våld.

KPMG, dag som ovan

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor