



Granskning av kommunens förebyggande arbete vid hot och våld

Revisionsrapport

Håbo kommun

KPMG AB

2021-06-17

Antal sidor: 16



KPMG AB

Granskning av kommunens förebyggande arbete vid hot och våld

2021-06-17

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte och revisionsfrågor	4
2.2	Ansvarig nämnd	5
2.3	Revisionskriterier	5
2.4	Genomförande	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Kommunens riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier	6
3.2	Omfattningen av hot- och våldssituationer	10
3.3	Förebyggande åtgärder	10
3.4	Rapportering av hot och våld	14
3.5	Beredskap att hantera hot och våld	15
3.6	Stöd och insatser vid hot och våld	16
	Källförteckning	18

1 Sammanfattning

KPMG har av Håbo kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens förebyggande arbete vid hot och våld. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett tillräckligt strategiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsens och nämndernas ledning, styrning och interna kontroll är otillräcklig gällande det strategiska arbetet för att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda.

Vi bedömer att:

- ✓ det finns fastställda av kommunfullmäktige övergripande styrdokument för att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer för förtroendevalda och anställda. Dock är dessa inte tillräckligt kända och efterlevs inte på ett tillräckligt sätt.
- ✓ *"Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda"* inte används på ett ändamålsenligt sätt. Det är t.ex. enligt vår bedömning helt oacceptabelt att enskilda politiker publicerat kontaktuppgifter och hot till enskilda chefer och tjänstemän på sociala medier. Detta strider mot lagstiftningen och de beslutade riktlinjerna. Enligt Arbetsmiljöverket ska alla hot polisanmälas. Vår bedömning är att denna typ av situationer kan påverka tjänstepersoners val att stanna kvar i Håbo kommun och dessutom påverka eventuella framtida anställningar.
- ✓ utifrån intervjuer bedömer vi att *"Riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön"* inte används på ett ändamålsenligt sätt. I intervjuer framgår bland annat att det pågår ett förebyggande arbete inom respektive förvaltning. Arbetet är emellertid inte strukturerat utifrån fullmäktiges beslutade styrdokument. Vår bedömning är att kommunen saknar ett tydligt övergripande system för hur hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda ska förebyggas, förhindras och hanteras. Däremot bedömer vi det som positivt att enskilda förvaltningar arbetat fram verksamhetsspecifika riktlinjer och rutiner med syfte att förebygga hot- och våldssituationer på arbetsplatsen.
- ✓ det är bristfälligt att kommunstyrelsen helt saknar en övergripande bild över inkomna hot- och våldshändelser samt uppföljningen av dessa.
- ✓ kommunstyrelsen och nämnderna inte tillser att anställda innehar en tillräcklig utbildning och kunskap avseende hot- och våldssituationer.
- ✓ att det vid granskningstillfället inte finns någon övergripande etablerad, välkänd och implementerad beredskapsplan avseende hot och våld för Håbo kommun. Kommunstyrelsen och nämnderna behöver även tydliggöra vilket stöd och vilka insatser som kommunen kan erbjuda i händelse av hot och/eller våld.

Efter genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- fastställa reviderade riktlinjer för förebyggande arbete mot hot och våld riktat till anställda för att anpassa dessa till kommunens nuvarande förutsättningar organisatoriskt.

- i riktlinjerna tydliggöra ärendeprocessen för anmälan om hot och våld.
- kommunövergripande följa upp hot- och våldsincedenter, i syfte att använda statistiken inom ramen för det strategiska och förebyggande arbetet mot hot och våld riktat mot anställda och förtroendevalda.
- diskutera eventuella spelregler för uppdrag och samspel mellan politiker och tjänstepersoner för att stärka roller och ansvar gällande VAD och HUR uppdrag ska genomföras.

Efter genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen och nämnderna att:

- registrera och följ upp antalet hot- och våldssituationer i syfte att stärka det förebyggande arbetet i verksamheten.
- säkerställa återkommande utbildningsinsatser som syftar till att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda.
- säkerställa att rutinerna för hot- och våldssituationerna, som framgår av Arbetsmiljöplanen, implementeras och är väl kända i verksamheterna.
- överväga risker kopplade till hot och våld mot anställda och förtroendevalda inför beslut av intern kontrollplan.
- tydliggöra vilket stöd och vilka insatser som kommunen, övergripande och verksamhets specifikt, kan erbjuda i händelse av hot och/eller våld.

2 Bakgrund

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 påverkar arbetsmiljön negativt. Arbetsgivaren ska känna till och i så hög utsträckning som möjligt förebygga hot och våld på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02, gäller på alla arbetsplatser.

Enligt en rapport från Brottsförebyggande rådet (Brå) har hot och våld mot politiker ökat de senaste åren. Sveriges kommuner och Regioner (SKR) menar att det är en demokratisk fråga, och samarbetar med andra aktörer för att ta fram förslag till åtgärder för att värna det demokratiska samtalet. I maj 2021 publicerades exempelvis SKR:s nya skrift "Fördomar om politiker i sociala medier"¹. Skriften visar bland annat att hälften av de kommentarer som handlar om politiker (januari-februari 2021) på lokaltidningars Facebooksidor är negativa generaliseringar eller fördomar. Endast en liten andel av kommentarerna om politiker (0,5 %) innehöll positiva eller neutrala generaliseringar.

Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatsen och införa genomtänkta riktlinjer och rutiner kan många hot- och våldssituationer undvikas. Med ett tillräckligt förebyggande arbete går det att skapa en arbetsplats där anställda och förtroendevalda kan känna trygghet, även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtagligt. Det är också viktigt att arbetsgivaren har rutiner för hur hot- och våldssituationer hanteras när de inträffat.

Revisorerna har i riskanalysen för 2021 bedömt att det finns en risk att kommunen inte säkerställer att riktlinjer och system är tillräckliga avseende hot och våld, samt att riktlinjerna inte efterlevs ändamålsenligt. Revisorerna har därför beslutat om att ge KPMG i uppdrag att genomföra en granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld, samt att granska vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda.

2.1 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett tillräckligt strategiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda. I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- Finns aktuella styrdokument?
- I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?
- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot (även hot via exempelvis e-post) och våld?
- Hur rapporteras förekomst av hot och våld?

¹ Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) har på uppdrag åt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) undersökt hur politiker som kollektiv omnämns på 28 lokaltidningars Facebooksidor. I skriften "Fördomar om politiker i sociala medier" fördjupas kunskapen om i vilken utsträckning det förekommer fördomar om politiker, men också vilka fördomar som är vanligast.

- 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?
 - Vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?

2.2 Ansvarig nämnd

Granskningen avser 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 avser även kommunstyrelsens egen verksamhet, vård- och omsorgsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, barn- och utbildningsnämnden, bygg- och miljönämnden och tekniska nämnden.

2.3 Revisionskriterier

Revisionskriterier är de bedömningsgrunder som används vid granskningen för att avgöra om kommunens arbete sker ändamålsenligt och effektivt. Granskningen har i huvudsak utgått från följande revisionskriterier:

- Kommunallagen 2017:725
- Föreskrift AFS 1993:02, från Arbetsmiljöverket
- Mål och budget 2021
- Interna styrdokument

2.4 Genomförande

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevant underlag.
- Intervjuer med säkerhetschef, företrädare för personalavdelningen samt ansvariga tjänstepersoner vid respektive förvaltning. Avstämning har även genomförts med kommunalråd och oppositionsråd.

Intervjuade har givits möjlighet att faktagranska rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Kommunens riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier

3.1.1 Iakttagelser

3.1.1.1 *Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda*

"Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda"² syftar till att stödja och vägleda kommunens förtroendevalda och öka tryggheten vid utförande av offentliga förtroendeuppdrag. Målet med riktlinjerna är att förtroendevalda:

- ska kunna utföra sitt uppdrag utan inskränkningar.
- ska känna godtagbar trygghet och säkerhet i sitt uppdrag.
- inte ska påverkas i sitt beslutsfattande.

Roll- och ansvarsfördelning

Förtroendevalda är inte formellt anställda i kommunen och omfattas inte av arbetsmiljölagstiftningen såsom anställda gör. Det är upp till partierna och den politiska församlingen att ta ansvar för sina förtroendevalda. Enligt riktlinjerna har kommunstyrelsen i Håbo kommun ett övergripande ansvar för kommunens arbete mot hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda. Kommunstyrelsens ordförande är formellt säkerhetsansvarig inom den politiska församlingen och den lokala polisen har huvudansvaret för personskydd av förtroendevalda i kommunen.

Säkerhetsansvarig är kontaktperson vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda och kan samråda med kommunens säkerhetschef rörande riskbedömning, beslut och åtgärder. Säkerhetsansvarig kan även samråda med partiets gruppledare under förutsättning att den som utsatts gett sitt tillstånd till detta.

Varje enskild förtroendevald ansvarar för att rapportera eventuella incidenter till säkerhetsansvarig, som därefter ansvarar för att samtliga incidenter och åtgärder dokumenteras.

Enligt riktlinjerna åligger det varje enskild nämnd och styrelse att ha ett eget förebyggande säkerhetsarbete och hantera hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda, samt bära medföljande kostnader för detta.

Rutiner för hot och hat i sociala medier

I riktlinjerna framgår allmänna råd för hantering av hot- och våldssituationer. Vidare framgår även råd för transporter och kommunikation, hantering av brev och rutiner för säkra telefonvanor.

I samband med intervjuer har det framkommit att enskilda förtroendevalda politiker gjort uttalanden i sociala medier om tjänstemän och deras arbete. Det har enligt uppgift även förekommit att förtroendevalda publicerat privata kontaktuppgifter till chefer och tjänstemän i sociala medier. I samband med granskningen framkommer att tjänstemän känt sig *hotade* av vissa förtroendevalda politiker i sociala medier vilket bland annat resulterat i sjukskrivningar och att en del funderat på att lämna Håbo kommun.

² KF 2018-01-30, §25

Enligt uppgift har endast en del händelser polisanmälts. Klimatet och samspelet uppges vara tufft mellan förtroendevalda politiker och tjänstepersoner. Vidare upplever intervjuade även att roller och ansvar mellan politiker och tjänstepersoner som otydlig. I samband med granskningen har vi inte erhållit några riktlinjer eller rutinbeskrivningar som tydliggör exempelvis spelreglerna avseende roller och ansvar mellan politiker och tjänstepersoner.

I sammanhanget vill vi understryka att denna situation uppges avse ett fåtal enskilda politiker. En större majoritet av de intervjuade känner stort stöd från majoriteten av de förtroendevalda i kommunen, samt den egna nämnden, med hänvisning till vad som publicerats på sociala medier under 2020 och 2021.

I riktlinjerna tydliggörs betydelsen av en god samtalsstön, samt följande rutiner för att säkerställa detta:

- Fullmäktige är en publik arena där förtroendevalda möts för att tydliggöra partipolitiska skiljelinjer i en debatt. Fullmäktige är öppet för media, medborgare och andra att ta del av debatten och beslut i realtid. Visa respekt för andras uppfattningar.
- Medborgarna kan ta del av vad som pågår i fullmäktige genom radio- och webbsändningar, via sociala medier som till exempel Facebook, Twitter med mera, i samma ögonblick som frågan debatteras. Fundera över ditt eget ansvar i hur du använder talarstolens möjligheter i debatten och hur du använder sociala medier under pågående möten och efteråt.
- Tänka på att vara en god politisk förebild och ta ansvar för att hindra utvecklingen mot ett hårdare samtals- och debattklimat utan personliga kränkningar eller påhopp.

3.1.1.2 Riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön

Kommunens övergripande "Riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön"³ syftar till att skapa förutsättningar för en säker arbetsmiljö och ett garanterat omhändertagande vid händelse. Riktlinjerna redogör bland annat fastställda rutiner för hot och våld i direkt möte, i samband med telefonsamtal, hot via brev, samt rutiner vid bombhot.

Rutiner vid en hot- och våldssituation

Anmälan av en hot- och våldssituation ska göras via en fysisk blankett som lämnas till kommunens säkerhetsansvarig eller säkerhetschef. Vidare framgår även vilken uppföljning och när den ska genomföras.

Roll- och ansvarsfördelning

Enligt riktlinjerna är det vid händelse av en hot- och våldssituation alltid närmaste chef som ansvarar för att berörd eller berörda personer omhändertas och erbjuds stöd. Närmaste chef ansvarar även för uppföljning och att dokumentation sker. I riktlinjerna framgår övergripande råd till ansvarig chef.

I intervjuer framgår olika uppfattningar avseende vad kommunens säkerhetschef är ansvarig för. Vi har, i samband med granskningen, inte erhållit någon skriftlig instruktion eller rutinbeskrivning som tydliggör säkerhetschefens ansvar.

³ KS 2012-01-09 §37

Aktualisering av riktlinjerna

Riktlinjerna ska hållas aktuella och information kring dem ska fortlöpande lämnas till samtliga anställda.

Speciellt viktigt är att de används i samband med introduktion av nya anställda. Enligt de intervjuade används riktlinjerna inte ändamålsenligt vid granskningstillfället. En del intervjuade uppger att en av de största bristerna är att det saknas en övergripande systematik avseende hur hot- och våldssituationer ska hanteras i kommunen. När en hot- och/eller våldssituation uppstår så har den, enligt intervjuade, istället hanterats "ad hoc" och utifrån bästa förmåga. Enligt uppgift ska riktlinjerna revideras och uppdateras, utifrån befintlig organisation och styrning, under hösten 2021.

3.1.1.3 Verksamhetsspecifika riktlinjer och rutinbeskrivningar

I samband med granskningen framgår att förvaltningarna och verksamheterna har arbetat fram och implementerar verksamhetsspecifika riktlinjer och rutinbeskrivningar som ett led i att minska hot- och våldssituationer mot anställda. I tabell 1 redogörs dessa riktlinjer och rutinbeskrivningar som vi erhållit i samband med granskningen.

Tabell 1

Förvaltning/avdelning	Verksamhetsspecifika riktlinjer och rutiner
Avfall, återvinningscentralen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i mars 2021.
	Rutiner för när en kollega blir allvarligt sjuk/nedslagen/mår dåligt.
Barn- och utbildningsförvaltningen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i mars 2021.
Bygg- och miljöförvaltningen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i februari 2021.
	Riktlinjen hanteras vid APT i november varje år.
	Policy angående kränkande särbehandling.
	Rutin angående kränkande särbehandling.
	Handlingsplan för åtgärder inom arbetsmiljö och hälsa, mångfald och jämställdhet, mars 2021.
Kultur- och fritidsförvaltningen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i mars 2021.
	Rutiner för hantering av hot- och våldssituationer, i Arbetsmiljöplanen 2021.
	Årshjul där risker för hot och våld hanteras vid skyddsronder och APT.
	Telefonlista vid nöd- eller krissituation finns vid varje verksamhet.
Tekniska förvaltningen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i mars 2021.

Socialförvaltningen	Verksamhetsspecifika riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön, reviderade i mars 2021. Rutinbeskrivning avseende riskbedömningar

3.1.2 Bedömning

Vi bedömer att de av fullmäktige beslutade styrdokumenterna ger förutsättningar att arbeta strategiskt med det förebyggande arbetet både förtroendevalda och tjänstemän.

Vår bedömning är att *"Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda"* tydliggör vad som gäller avseende samtalsklimat i debatter och i sociala medier. Kommunstyrelsen och samtliga nämnder behöver enligt vår bedömning tillse att riktlinjerna följs ändamålsenligt.

Utifrån intervjuer bedömer vi att *"Riktlinjer för våld och hot i arbetsmiljön"* inte används på ett ändamålsenligt sätt. I intervjuer framgår bland annat att det pågår ett förebyggande arbete inom respektive förvaltning. Arbetet är emellertid inte strukturerat utifrån fullmäktiges beslutade styrdokument.

Vår bedömning är att kommunen saknar ett tydligt övergripande system för hur hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda ska förebyggas, förhindras och hanteras. Däremot bedömer vi det som positivt att enskilda förvaltningar arbetat fram verksamhetsspecifika riktlinjer och rutiner med syfte att förebygga hot- och våldssituationer på arbetsplatsen.

Klimatet och samspelet mellan politiker och tjänstemän upplevs av intervjuade vara tufft. Kommunen kan, enligt vår bedömning, ta fördel av att arbeta fram och fastställa spelregler för uppdrag och samspel mellan politiker och tjänstepersoner. Med hjälp av dessa kan fullmäktige bland annat tydliggöra hur politiker och tjänstepersoner ska styra och leda tillsammans – VAD och HUR uppdrag genomförs, fördelning av roll och ansvar, samt kommunikationsvägar.

Vi bedömer det som mycket allvarligt att enskilda politiker publicerat kontaktuppgifter och hot till enskilda chefer och tjänstepersoner på sociala medier. Detta är helt oacceptabelt och strider mot lagstiftningen och kommunfullmäktiges beslutade riktlinjer. En bedömning som delas med intervjuade politiker och tjänstepersoner. Enligt Arbetsmiljöverket ska alla hot mot anställda och politiker polisanmälas. Vår bedömning är att kommunstyrelsen och samtliga nämnder behöver följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter och göra det som krävs för att förhindra våld och hot mot anställda och förtroendevalda oavsett när det sker. Anställda ska kunna känna trygghet gentemot sin arbetsgivare. Detta är enligt vår bedömning en ohållbar situation och kan påverka tjänstepersoner att stanna i Håbo kommun. Det kan dessutom påverka eventuella framtida anställningar.

3.2 Omfattningen av hot- och våldssituationer

3.2.1 Iakttagelser

3.2.1.1 Statistik och kartläggning

Vi har efterfrågat tillgänglig statistik på anmälda hot- och våldssituationer avseende anställda och förtroendevalda i Håbo kommun. Vid granskningstillfället förs inte någon statistik avseende detta.

I samband med intervjuer har tjänstepersoner tillfrågats om deras uppfattning av omfattningen av hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda. Övergripande framgår uppfattningen om att antalet hot- och våldssituationer riktade mot anställda och förtroendevalda är förhållandevis låg i kommunen, med undantag för ovan nämnda hot-situationer i sociala medier. Vid några intervjuer lyfts enskilda händelser fram, men övergripande, och i jämförelse med tidigare arbetsgivare, anses kommunen ha en låg frekvens av händelser.

3.2.2 Bedömning

På grund av att varken kommunstyrelsen eller någon av nämnderna inte för någon statistik över hot- och våldssituationer kan vi inte få någon tydlig bild över omfattningen av hot och våld i kommunen.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och övriga nämnder behöver föra statistik över inkomna anmälningar av hot- och våldssituationer. Vi bedömer att uppföljning av befintlig statistik, tillsammans med den kartläggning som enligt AFS 1993:2 ska genomföras löpande kring var, när och hur risker förekommer, kan förebyggande åtgärder göras effektivare. Detta skapar, enligt vår bedömning, även ett värde för det långsiktiga strategiska arbetsmiljöarbetet.

3.3 Förebyggande åtgärder

3.3.1 Iakttagelser

3.3.1.1 Genomförande och organisation

Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatser och införa genomtänkta rutiner kan många hot- och våldssituationer undvikas. I nedanstående avsnitt redogörs kommunövergripande och verksamhetsspecifika åtgärder som finns för att stödja det förebyggande arbetet mot hot- och våld mot anställda och förtroendevalda.

Arbetsmiljöverkets krav och kommunens implementering

Enligt AFS 1993:2 ska arbetet vid en arbetsplats ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som möjligt förebyggs. Personalen ska ha tillräcklig information och utbildning och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredställande trygghet. Avseende arbeten där det finns en ökad risk för återkommande våld eller hot om våld så ska personalen få särskilt stöd och handling. Vidare ska arbetsplatser placeras, utformas och utrustas så att risk för våld eller hot om våld så långt som möjligt förebyggs.

Personal vid arbetsplatsen ska ha möjlighet att kalla på snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation. Arbetsgivaren ska se till att:

- det finns larmutrustning där så krävs för säkerheten.
- det finns fastställda rutiner för vem som ska ta emot larm och för åtgärder som ska vidtas när larm utlösts.
- övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet.
- larmutrustning underhålls och kontrolleras.

Som tidigare nämnt, uppger intervjuade att det inte finns någon strategisk, övergripande långsiktig planering avseende det förebyggande arbetet mot hot och våld i Håbo kommun. Enligt uppgift påverkas och försvåras planering och fastställande av det förebyggande arbetet bland annat av att kommunen inte för någon statistik över hot- och våldssituationer. Vid en eventuell händelse skapas lösningar "ad hoc". Lösningarna kan enligt intervjuade vara bra för stunden, men de är enligt uppgift inte genomtänkta, strategiska eller systematiska.

Skalskydd

Enligt intervjuade har samtliga lokaler där kommunens förvaltningar sitter i ett yttre skalskydd i form av larm och krav på kod. Det betyder att besökande inte kan ta sig längre in i lokalen än till en eventuell entré och/eller reception. Vid besök sker anmälan i receptionen, därefter är rutinen att tjänstepersonen hämtar och följer gästen ut efter besöket.

Öppna verksamheter som till exempel biblioteket och simhall har skalskydd i form av kodlås till personalutrymmen. Larm aktiveras vid stängning.

Riskhanteringsgruppen

Riskhanteringsgruppen arbetar förebyggande och kommunövergripande i syfte att minimera skador och olyckor på personer, egendom och miljö. I gruppen finns representanter från fastighet, gata/park, socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, VA, kultur- och fritid samt säkerhetschef. Enligt uppgift har riskhanteringsgruppen varit pausad sedan en tid tillbaka, men startades upp igen i början av 2021. Gruppen har enligt uppgift ännu inte hanterat några frågor kring hot och våld hittills under 2021.

3.3.1.2 Utbildnings- och informationsinsatser

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad hen har att iakttä för att undgå riskerna i arbetet.

En utbildningsinsats av ett nytt digitalt inrapporteringsystem pågick när pandemin bröt ut i mars 2020. Systemet ska enligt intervjuade även användas för att rapportera anmälan om hot- och våldssituationer och syftar till att förenkla uppföljningen av händelser.

En del nämnder och verksamheter hann genomgå utbildningen innan pandemin (mars 2020). Det kvarstår emellertid ett antal verksamheter som inte haft möjlighet att genomföra den på grund av pandemin. De intervjuade som har genomfört utbildningsinsatsen är mycket positiva till det nya digitala systemet, som uppges vara lättförståeligt, tillgängligt och enkelt att integrera. Enligt intervjuade finns förhoppningar om att utbildningsinsatserna avseende systemet kan starta upp igen under hösten 2021.

Några övriga utbildnings- eller informationsinsatser avseende att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda, kommunövergripande som verksamhetsspecifika, har inte identifierats i närtid, i samband med intervjuer eller vid granskning av dokumentation. I samband med faktakontrollen framgår att kultur- och fritidsförvaltningen genomfört utbildningsinsatser kopplat till det förebyggande arbete mot hot och våld tidigare. Dock inte 2019–2021.

3.3.1.3 *Verksamhetsspecifika insatser avseende förebyggande åtgärder*

I granskningen framgår att barn- och utbildningsförvaltningen, bygg- och miljöförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, samt socialförvaltningen arbetar förebyggande mot hot- och våldssituationer utifrån verksamhetsspecifika aktiviteter. I tabell 2 tydliggörs aktiviteterna som framkommit i samband med intervjuer och granskning av dokumentation.

Tabell 2

Förvaltning	Förebyggande åtgärder
Avfallsavdelning	Omprioriteringar har gjorts för att undvika ensamarbete vid avfallsstationen, som enligt uppgift ej förekommer längre. Löpande diskussioner vid APT
Barn- och utbildningsförvaltningen	Utbildningsprogram, fr åk 7, Mentors Violence prevention ⁴ .
	Hälsofrämjande årshjul i grundskolan (F-åk 8) i form av samarbetsövningar och hälsosamtal anpassade efter årskurs och elevers ålder.
	Arbetar utifrån metoden Lågaffektivt Bemötande (LAB) i verksamheterna.
	Proaktivt arbete från elevhälsan som löpande arbetar för att tydliggöra att det finns vuxna att prata med.
Bygg- och miljöförvaltningen	Löpande diskussioner på APT
	Vid besök hos kund där en risk för hot- och våldssituation finns, genomförs förebyggande åtgärder. Ett exempel är hur tjänstepersonen parkerar bilen.
	Vid besök hos kund där en risk för hot- och våldssituation finns genomförs det alltid av två tjänstepersoner.

⁴ Mentors in Violence Prevention, ett utbildningsprogram (fr åk 7) för att förebygga genusrelaterat våld och mobbing med genus- och åskådaransats. Organisationen MÅN⁴ ansvarar för programmet och utbildningen i Sverige. Två skolor i kommunen kommer att använda metoden i sitt projekt att ta fram en bestående metod för förebyggande och främjande våldsprevention. Avslutning av projektet är planerat till vårterminen 2022. Projektet är finansierat av sökta medel från SKR, Sveriges kommuner och regioner.

	Arbetar, utifrån rutin, med lågaffektivt bemötande som förvaltningen fått utbildning i.
Kultur- och fritidsförvaltningen	Förstärkning av yttre belysning vid simhallen, sommaren 2022.
	Ökad personal vid lov och helger i de öppna verksamheterna.
	Möjlighet att påkalla hjälp via telefon och ringa vaktbolaget.
	"Sommarkoncept för mindre barn" under sommarlovet, vilket innebär mer fritidspersonal i centrum samt pyssel och aktiviteter i kommunala lokaler under sommaren.
	Riskanalys avseende hot och våld inför flytten av biblioteket 2023.
	Nattvandring av personal och föräldrar
	Fredagsfotboll som arrangeras av fritidsverksamheten
Socialförvaltningen	Riskbedömningar inför planerade och oplanerade möten mellan tjänstepersoner och brukare genomförs löpande. Bedömningen görs enligt rutin.
	Arbetar utifrån metoden Lågaffektivt Bemötande (LAB) i verksamheterna (enskilda boenden och hemtjänsten).
	Ombyggnation av socialkontoret med syfte att stärka skalskyddet och säkerheten vid besök.
	Diskussioner om psykiska och fysiska våldssituationer i samband med APT.

3.3.2 Bedömning

Enligt Arbetsmiljöverket är det viktigt att göra en bedömning av risken för våld och hot både för arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetssituationer. En noggrann kartläggning av arbetet kan vara nödvändig samt att utredningen utmynnar i ett åtgärdsprogram. Genom att kartlägga var, när och hur risker förekommer och genom att följa upp befintlig statistik är det vår bedömning att förebyggande åtgärder kan göras effektivare.

Anställda ska enligt ASF 1993:2 ha en tillräcklig utbildning och information, samt få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra sitt arbete säkert och skapa en tillfredställande trygghet. Vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld ska anställda kunna få särskilt stöd och handledning.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen, på en övergripande och verksamhetspecifika nivå, och nämnderna inte, i tillräcklig utsträckning, tillser att anställda innehar en tillräcklig utbildning och kunskap avseende hot- och våldssituationer. Det är positivt att det pågår en utbildning avseende kommunens nya digitala system som ska hantera rapportering

av hot- och våldssituationer, men utöver det har vi inte kunnat identifiera några utbildnings- eller informationsinsatser. Det bedömer vi som bristfälligt. Det är enligt vår bedömning viktigt att det finns både övergripande och verksamhetsspecifika utbildnings- och informationsinsatser avseende exempelvis säkerhetsrutiner, säkert arbetssätt och hur man bedömer risker. Utbildningen bör vara återkommande.

Varje arbetstagare har behov av information om riskerna på arbetsplatsen och om hur man bör gå tillväga om något inträffar. Att arbetstagaren har god kännedom om vad som ska göras i en våldssituation och är införstådd med vilka reaktioner som kan följa bidrar till att förebygga eller minska den skadliga effekten av en sådan händelse. Det övergripande syftet med utbildningen bör därför enligt vår bedömning vara att skapa bättre förutsättningar för att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer mot anställda och förtroendevalda.

3.4 Rapportering av hot och våld

3.4.1 Iakttagelser

Enligt AFS 1993:2 ska en incident alltid rapporteras, oavsett hur liten eller allvarlig den uppfattas. En fungerande incidentrapportering kan därefter användas som grund för riskanalyser, riskbedömningar och i det förebyggande arbetet, samt för att upprätta statistik för att se mönster och förändring över tid.

Om hot- och våldssituationen har inneburit en arbetsskada ska den anmälas till Försäkringskassan och allvarliga hot och våldshändelser ska enligt 3 kap. 3a § arbetsmiljölagen (AML) rapporteras till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras inom 24 timmar.

3.4.1.1 Rapportering av hot och våld riktat mot förtroendevalda

Enligt "*Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda*" är grundregeln vid hot, våld eller allvarliga trakasserier mot förtroendevalda att brott alltid ska polisanmälas. En anmälan ger polisen större möjligheter att förhindra att händelsen upprepar sig, samt möjliggör att en eventuell gärningsperson kan lagföras. Enligt riktlinjerna är det alltid den som drabbats som ska avgöra om en polisanmälan ska göras. Anmälan görs i första hand av säkerhetsansvarig med hjälp av kommunens säkerhetschef. Förtroendevalda har lagstadgad rätt att begära att polisanmälan blir åtkomstskyddad, vilket innebär att det endast är de tjänstemän hos polisen som är berörda och arbetar med ärendet som kan ta del av innehållet.

3.4.1.2 Förvaltnings- och verksamhetsspecifika rutiner

I intervjuer framgår att rapporteringen avseende hot- och våldssituationer implementeras olika i olika förvaltningar. Enligt intervjuade används inte den fysiska blankett för anmälan som finns framtagen. Anställda brukar, enligt intervjuade, i regel vända sig närmaste chef som därefter dokumenterar det i ett word-dokument. Tekniska förvaltningen, bygg- och miljöförvaltningen och socialförvaltningen upprättar skriftliga handlingsplaner som tillsammans med word-dokumentet skickas till HR. Enligt ett flertal intervjuade upplever dem att det är otydligt vem och vilka personer på kommunstyrelseförvaltningen samt HR som ska ha dokumentationen. Denna ärendehanteringsprocess kan enligt flera tydliggöras.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen ska alla händelser dokumenteras och diarieföras i kommunens ärendehanteringssystem, Ciceron. Samtliga anmälningar skickas till kommunstyrelseförvaltningen och HR.

Inom kultur- och fritidsförvaltningen och ungdomsverksamheten uppger intervjuade att det finns goda rutiner för att hantera hot- och våldssituationer. Vid händelse sker primärt en avstängning från platsen i samråd med lokalpolis.

Hot mot personal polisanmäls enligt uppgift alltid. Vidare finns larm i samtliga verksamheter så anställda kan larma till upphandlat vaktbolag. Enligt de intervjuade arbetar verksamheten utifrån en krishanteringsspärm som löpande uppdateras och revideras. Anmälningar om hot- och våldssituationer dokumenteras och skickas till kommunstyrelseförvaltningen och HR.

3.4.2 Bedömning

Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas enligt Arbetsmiljöverket och lagstiftningen. Utifrån genomförd granskning bedömer vi att olika nämnder och förvaltningar har olika rutiner för dokumentation samt hantering och rapportering av händelser. Detta dels på grund av att en del förvaltningar ännu inte genomgått utbildningen av det nya digitala system där anmälningar om hot och våld ska dokumenteras digitalt.

Vi bedömer det som positivt att tekniska förvaltningen, miljö- och byggförvaltningen, socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen arbetar i enlighet med AFS 1993:2 och rapporterar och dokumenterar hot- och våldssituationer. Vår bedömning är emellertid att det kvarstår stora utvecklingsmöjligheter. Framför allt bedömer vi det som bristfälligt att kommunstyrelsen helt saknar en övergripande bild över inkomna hot- och våldshändelser samt uppföljningen av dessa. Detta försvårar, enligt vår bedömning, kommunstyrelsens möjlighet att säkerställa ett ändamålsenligt förebyggande arbete mot hot och våld.

3.5 Beredskap att hantera hot och våld

3.5.1 Iakttagelser

För att snabb hjälp ska kunna ges i en nödsituation behövs i allmänhet en i förväg utgjord plan. En noggrann kartläggning av arbetet kan vara nödvändig. Det är viktigt att utredningen utmynnar i ett åtgärdsprogram. Risken avgör vilka åtgärder som behövs. Dessa kan avse organisatoriska förändringar, säkerhetsrutiner, tekniska hjälpmedel, anpassning av lokaler, information, utbildning och åtgärder efter inträffad händelse.

Granskningen visar att beredskapen att hantera hot och våld är relativt olika i de olika nämnderna i Håbo kommun. Som ovan nämnt framgår det av intervjuer att när en hot- och våldssituation uppstått så har den hanterats utifrån bästa förmåga, det vill säga att det inte funnits en plan/checklista/rutin som använts i verksamheterna.

De nämnder som arbetat fram och beslutat om en arbetsmiljöplan, d.v.s. bygg- och miljönämnden och kultur- och fritidsnämnden, har med denna även beslutat om rutiner för hot- och våldssituationer. Planerna har beslutats om under våren 2021 och har därför, i sin helhet, inte hunnit implementeras av alla verksamheter vid granskningstillfället. I

samband med faktakontrollen framgår att bygg- och miljöförvaltningens arbetsmiljöplan beslutades om 2014. Revidering sker enligt uppgift löpande och den senaste revideringen gjordes liksom övriga arbetsmiljöplaner under våren 2021. Utifrån faktagranskningen bedöms emellertid att bygg- och miljöförvaltningens arbetsmiljöplan, av förvaltningsledningen, vara implementerad och välkänd inom förvaltningen.

3.5.1.1 Intern kontrollplaner

Utifrån genomförd granskning och erhållna underlag kan vi konstatera att varken kommunstyrelsen eller övriga granskade nämnder lyft upp hot- och våld mot anställda och förtroendevalda som en risk inom ramen intern kontrollplanen.

3.5.2 Bedömning

Vår bedömning är att det vid granskningstillfället inte finns någon övergripande etablerad, välkänd och implementerad beredskapsplan avseende hot och våld för Håbo kommun.

Vi bedömer det som positivt att en del nämnder, under våren 2021, beslutat om rutiner för hot och våld. Enligt vår bedömning är det nu viktigt att dessa rutiner blir förankrade och välkända i verksamheterna.

Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen och nämnderna behöver se över risker avseende hot och våld riktade till anställda och förtroendevalda inom ramen för det löpande arbetet med intern kontroll.

3.6 Stöd och insatser vid hot och våld

3.6.1 Iakttagelser

3.6.1.1 Insatser för att förebygga hot och våld

Enligt Arbetsmiljöverket ska arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld snabbt kunna få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada.

Utöver de förebyggande åtgärder som nämnts ovan i kapitel 3.3, har anställda i verksamheter som är särskilt utsatta för hot möjlighet att använda sig av larmutrustning, rutiner för att undvika ensamarbete och stödsamtal med chef och HR. Det är enligt intervjuade emellertid otydligt vilket stöd och vilka insatser som tjänstemän och anställda kan få vid en hot- och/eller våldssituation. Enligt en del intervjuade kan anställda vända sig till företagshälsovården för stöd. När en av de intervjuade beskriver att hen varit med om en hot- och/eller våldssituation framkommer att hen upplever stödet från chef och kollegor som stort, men att stödet från HR uteblivit.

Bedömning

Vår bedömning, utifrån genomförda intervjuer, är att kommunstyrelsen och nämnderna inte, tillräcklig utsträckning, tillser stöd och insatser som kommunen, övergripande och verksamhetspecifikt, enligt de av fullmäktige beslutade riktlinjerna ska erbjuda i händelse av hot och/eller våld.

Datum som ovan

KPMG AB



Micaela Hedin
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kundansvarig



Anna Hammarsten
Kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

Källförteckning

Intervjuade tjänstepersoner

Bitr. kommundirektör, kommunstyrelsens förvaltning

HR-chef, kommunstyrelsens förvaltning

Chef för säkerhet och beredskap, kommunstyrelsens förvaltning

Förvaltningschef, bygg och miljöförvaltningen

Förvaltningschef, barn- och utbildningsförvaltningen (avstämning),

Verksamhetschef för grundskolan, barn- och utbildningsförvaltningen

Verksamhetschef för barn- och elevhälsan, barn- och utbildningsförvaltningen

Förvaltningschef, kultur- och fritidsförvaltningen

Controller, kultur- och fritidsförvaltningen

T.f. Verksamhetsledare, Biblioteket, kultur- och fritidsförvaltningen

Verksamhetsutvecklare (skyddsombud), Biblioteket, kultur- och fritidsförvaltningen

Verksamhetsledare, Ungdomsverksamheten, kultur- och fritidsförvaltningen

Verksamhetsledare, Simhallen, kultur- och fritidsförvaltningen

Förvaltningschef, socialförvaltningen

Avdelningschef för IFO, socialförvaltningen

Förvaltningschef, tekniska förvaltningen

Avfallschef, tekniska förvaltningen

Gatu- och parkchef, tekniska förvaltningen

VA-chef, tekniska förvaltningen

Avstämning har även genomförts med kommunens kommunalråd samt oppositionsråd.

Dokumentation

Arbetsmiljöverkets författningssamling, Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2

Riktlinjer vid hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda, KF 2018-01-30 §25

Riktlinjerna för våld och hot i arbetsmiljön, KS 2012-01-09 §37

Arbetsmiljöplan, kultur- och fritidsnämnden

Årsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete, kultur- och fritidsförvaltningen

Rutin: Bemötande av kunder på ÅVC, avfallsverksamheten

Rutin: Brott, tillbud, avfallsverksamheten

Rutin: Hot och våld, avfallsverksamheten

Aktuellt årshjul kopplat till läroplanen, barn- och utbildningsförvaltningen

Handbok, våld och hot, barn- och utbildningsförvaltningen

Internt årshjul med syfte och koppling till läroplan, barn- och utbildningsförvaltningen

Projektplan, våldsprevention MVP, barn- och utbildningsförvaltningen

APT, Årshjul, bygg- och miljöförvaltningen

Arbetsplan för arbetsmiljöåtgärder 2021, bygg- och miljöförvaltningen

Rutin för hot och våld, bygg- och miljöförvaltningen

Rutin, Kränkande särbehandling, bygg- och miljöförvaltningen

Rutin: Systematiskt arbetsmiljöarbete, Gata och park