



2018-08-30

Dnr Kon 2018/74

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda – yttrande över rapport från kommunrevisionen

Förslag till beslut

1. Kompetensnämnden godkänner kompetensförvaltningens förslag till yttrande och överlämnar det till kommunstyrelsen för fortsatt beredning.

Ärendet i korthet

På uppdrag av kommunrevisionen har KPMG granskat om kommunen som arbetsgivare har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete rörande hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Granskningen har ingått i revisionsplanen för 2018. Efter genomförd granskning lämnar revisorerna följande rekommendationer som berör Kompetensnämnden:

- Kommunstyrelsen bör ta initiativ till en översyn av nämndernas reglementen och övriga styrdokument så att ansvarsfördelningen tydliggörs avseende kommunens anställda.
- De nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:2, § 3 bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder bör få ta del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1193:2, § 10.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder måste säkerställa att det sker regelbundna riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:1, § 8.

Med anledning av rekommendationerna från KPMG behöver kommunstyrelsen den 1 oktober 2018 kompetensnämndens yttrande över de delar i rapporten som berör nämnden.

Handlingar

1. Förvaltningens skrivelse, 2018-08-30
2. Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda, KPMG rapport 2018-06-13, inklusive missiv från kommunrevisionen Järfälla kommun, 2018-06-13



3. Missiv till samtliga nämnden angående yttrande över kommunrevisorernas rapport, 2018-06-29. (Dnr Kst 2018/568)

Analys

I den rapporten KPMG sammanställt framkommer att Järfälla kommun använder rapporteringssystemet LISA för att i enlighet med AFS 1993:2, § 10 rapportera händelser med hot och/eller våld. Denna tillbudsrapportering rapporteras i dagsläget inte vidare till nämnd på något enhetligt eller strukturerat sätt. Däremot sker återrapportering till nämnd av resultatet från den årliga medarbetarundersökningen, vilken innehåller frågor om förekomsten av hot och våld.

Kompetensnämnden fick såväl muntlig som skriftlig rapportering av resultatet från medarbetarundersökningen genomförd 2017 där bl. a. förekomsten av hot och våld togs upp. Vidare rapporteras anmälda tillbud och arbetsskador i verksamhetsberättelsen som kompetensnämnden tar del av. Vid denna rapportering framkommer dock inte hur många av dessa tillbud och arbetsskador som beror på hot och/eller våld. Kompetensförvaltningen föreslår att rapporteringen utökas med en redogörelse för andelen som beror på hot och/eller våld.

I rapporten framkommer att revisorerna anser att de nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:2, § 3 bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej.

Med anledning av resultatet från medarbetarundersökningen som genomfördes 2017 fastställde kompetensförvaltningen en förvaltningsövergripande ¹arbetsmiljöplan som ska gälla under 2018. I arbetsmiljöplanen finns åtgärder relaterade till att på kompetensförvaltningen förbättra och tydliggöra rutinerna vid hot och våld. Som ett led i arbetet att motverka förekomsten av hot och våld ska varje chef informera medarbetarna om hur de ska agera vid hot/våld samt vilken hjälp de kan få. Vidare ska varje enhet ha rutiner vid hot/våld som är anpassade till verksamheten. Varje chef kommer att ta upp rutinerna vid hot och våld minst två gånger per år på APT. Vid introduktion av nyanställda kommer chefen även att gå igenom rutinerna med de nyanställda.

På de flesta av kompetensförvaltningens enheter sker regelbundna riskbedömningar avseende arbetsmiljön samt inför förändringar i verksamheterna. Undersökningarna sker genom t.ex. arbetsplatsträffar, medarbetarundersökningar och skyddsronder. Vid skyddsronder dokumenteras detta i protokollen för skyddsronden. Övrig dokumentation vid riskbedömningar sker inte alltid i den mall "Riskbedömning och handlings-

¹ Varje arbetsplats och förvaltning ska ha en arbetsmiljöplan. Arbetsmiljöplanen ska innehålla mål som beskriver hur arbetsförhållandena i verksamheten ska vara så att en god arbetsmiljö, som främjar hälsa och som förebygger ohälsa och olycksfall, kan skapas. I planen ska mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ingå. Utifrån målen i arbetsmiljöplanen tas konkreta åtgärder fram.



plan” som finns för regelbundna riskbedömningar, vilket kan vara ett förbättringsområde. Kompetensförvaltningen delar samma uppfattning som revisorerna att det är viktigt med regelbundna riskbedömningar och att detta bör genomföras inom alla verksamheter i förvaltningen. Frekvensen av dessa riskbedömningar kan dock skilja sig åt inom de olika enheterna på förvaltningen beroende på verksamhetens art.

Revisorerna konstaterar i rapporten att arbetsgivaransvaret inte är tydliggjort i nämndernas reglementen eller andra styrdokument. Det framgår inte i något övergripande styrdokument, så som exempelvis nämndernas reglementen, att arbetsgivaransvaret ligger på respektive nämnd. Granskningen visar även på otydligheter vad gäller ansvarsfördelningen av arbetsmiljöansvaret. Med anledning av det bör kommunstyrelsen ta initiativ till en översyn av nämndernas reglementen och övriga styrdokument så att ansvarsfördelningen tydliggörs avseende kommunens anställda. Kompetensförvaltningen ställer sig positiv till ett förtydligande av arbetsgivaransvaret i kompetensnämndens reglemente.

Barnkonsekvensanalys

Att arbeta förebyggande med att hot- och våldssituationer inte uppstår samt utreda varför hot- och våldssituationer uppkommer med syfte att motverka att de inte sker igen främjar en god arbetsmiljö för såväl medarbetarna som elever på kompetensförvaltningen.

Slutsatser

Sammantaget kan sägas att kompetensnämnden får rapportering av tillbud och arbetsskador i verksamhetsberättelsen, men att kompetensförvaltningen föreslår att rapporteringen bör utökas med en redogörelse för andelen som beror på hot och/eller våld. Vidare kommer kompetensförvaltningen att fortsätta att rapportera resultatet från genomförda medarbetarundersökningar till kompetensnämnden där bl. a. förekomsten av hot och våld redovisas.

På kompetensförvaltningen pågår ett arbete med att förbättra och tydliggöra rutinerna vid hot och våld genom att varje chef informerar medarbetarna om hur de ska agera vid hot/våld samt vilken hjälp de kan få, genom att varje enhet ska ha rutiner vid hot/våld som är anpassade till verksamheten samt att rutinerna regelbundet kommuniceras till medarbetarna samt vid introduktion av nyanställda.

På de flesta av kompetensförvaltningens enheter sker regelbundna riskbedömningar avseende arbetsmiljön samt inför förändringar i verksamheterna. Ett förbättringsområde kan vara att i större utsträckning använda den mall ”Riskbedömning och handlingsplan” som finns för regelbundna riskbedömningar. Kompetensförvaltningen delar samma uppfattning som revisorerna att det är viktigt med regelbundna riskbedömningar och att detta bör genomföras inom alla verksamheter i förvalt-



ningen. Frekvensen av dessa riskbedömningar kan dock skilja sig åt inom de olika enheterna på förvaltningen beroende på verksamhetens art.

Revisorerna konstaterar i rapporten att det inte framgår i något övergripande styrdokument, så som exempelvis nämndernas reglementen, att arbetsgivaransvaret ligger på respektive nämnd samt att det finns otydligheter vad gäller ansvarsfördelningen av arbetsmiljöansvaret. Kompetensförvaltningen ställer sig positiv till ett förtydligande av arbetsgivaransvaret i kompetensnämndens reglemente.

Annika Ramsell
Utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör

Jannika Lemhagen
Personalkonsult