

Kommunrevisionen
Järfälla kommun

Kommunstyrelsen
Samtliga nämnder

För kännedom:
Kommunfullmäktiges presidium

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

På vårt uppdrag 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 vi följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen bör ta initiativ till en översyn av nämndernas reglementen och övriga styrdokument så att ansvarsfördelningen tydliggörs avseende kommunens anställda.
- Riktlinjerna/rutinerna avseende hot och våld som finns publicerade på intranätet bör dokumenteras i mer formella riktlinjer som fastställs av kommunstyrelsen. I dokumentet ska också tydligt anges vem som är ansvarig och vilken status dokumentet har samt datum för när det antagits.
- De nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:2, § 3, bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej. Med tanke på fördelningen av antalet anmälda händelser med hot och våld anser vi att frågan i synnerhet bör aktualiseras inom barn- och ungdomsnämnden.
- Kommunstyrelsen bör påskynda arbetet med att fastställa riktlinjer avseende hot och våld mot förtroendevalda. Om kommunen är beredd att gå in med någon form av stöd eller insatser anser vi att det ska beskrivas så tydligt och konkret som möjligt.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder måste säkerställa att det sker regelbundna riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:1, § 8.
- Kommunstyrelsen bör ta ställning till om och i så fall i vilken utsträckning tjänstemannaorganisationen ska utgöra ett stöd till de förtroendevalda i deras förebyggande arbete.
- * Ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda.

Revisionen överlämnar bifogad rapport för yttrande senast 31 oktober 2018.

Järfälla den 13 juni 2018

För Järfälla kommuns revisorer



Lars Markstedt



Ann Persson



Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

Rapport

Järfälla kommun

KPMG AB

2018-06-13

Antal sidor 19



Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Innehåll

1	Sammanfattning	1
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Organisation	5
3.2	Styrdokument	6
3.2.1	Riktlinjer/rutiner på kommunens intranät	6
3.2.2	Verksamhetsspecifika riktlinjer/rutiner	6
3.2.3	Riktlinjer avseende förtroendevalda	7
3.2.4	Arbetsmiljöpolicy	8
3.3	Rapportering av hot och våld mot anställda	9
3.3.1	Förekomsten av hot och våld mot förtroendevalda	11
3.4	Förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld	12
3.5	Beredskap för att hantera hot- och/eller våldsincidenter	15
3.5.1	Anställda	15
3.5.2	Förtroendevalda	16
3.6	Svar på revisionsfrågorna	17

1 Sammanfattning

Vi har av Järfälla kommuns revisorer fått i uppdrag att granska om kommunen som arbetsgivare har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med avseende på hot och våld mot anställda och förtroendevalda inklusive förtroendevalda revisorer. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Eftersom förtroendevalda inte är formellt anställda av kommunen omfattas de inte av det arbetsmiljöansvar som åvilar kommunen i egenskap av arbetsgivare. I såväl denna sammanfattning som i rapporten i stort skiljer vi därför på iakttagelser och bedömningar avseende anställda respektive iakttagelser och bedömningar avseende förtroendevalda.

Vår granskning visar att det inte förekommer några *regelbundna* riskbedömningar avseende de anställdas arbetsmiljö. Vår bedömning är därmed att kommunens förebyggande arbete beträffande hot och våld mot anställda inte är fullt ut ändamålsenligt.

Granskningen visar även på otydligheter vad gäller ansvarsfördelningen av arbetsmiljöansvaret. Enligt våra intervjuer är det respektive nämnd som är anställningsmyndighet och som därmed har arbetsmiljöansvar. Detta finns dock inte dokumenterat, med undantag för kommunstyrelsen. För övriga nämnder är det inte tydliggjort och dokumenterat var arbetsgivaransvaret ligger.

Hot och våld mot förtroendevalda utgör ett allvarligt hot mot det demokratiska system som utgör grunden för hela den kommunala verksamheten. Om hot och våld påverkar såväl beslutsfattare som de beslut som fattas kan det i förlängningen påverka hur den kommunala verksamheten fungerar. Mot den bakgrunden är hot och våld mot förtroendevalda en angelägen fråga för den kommunala organisationen, även om det inte föreligger något arbetsmiljöansvar.

När det gäller de förtroendevalda framkommer i våra intervjuer en fragmenterad bild av vilket ansvar kommunen har om de förtroendevalda utsätts för hot och/eller våld och vilka insatser kommunen eventuellt kan bidra med. Från tjänstemannahåll framförs att de förtroendevalda i princip hanteras på samma sätt som anställda om de skulle utsättas för hot eller våld samt att man, så länge det inte finns några riktlinjer avseende förtroendevalda, utgår från rutinerna/riktlinjerna avseende de anställda även om en förtroendevald utsätts. Från säkerhetsenheten framförs å andra sidan att man inte har någon formell beredskap för att hantera en situation då en förtroendevald utsätts för hot och/eller våld. Samtidigt kan vi konstatera att de flesta av de politiska företrädarna som intervjuats uppger att det är kommunens säkerhetsenhet som är deras ingång till tjänstemannaorganisationen om en händelse med hot eller våld skulle uppstå.

Vår sammanfattande bedömning är att det i dagsläget inte finns en tydlig ansvarsstruktur avseende arbetet mot hot och våld riktat mot förtroendevalda.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Mot bakgrund av vår granskning lämnar vi följande rekommendationer.

- Kommunstyrelsen bör ta initiativ till en översyn av nämndernas reglementen och övriga styrdokument så att ansvarsfördelningen tydliggörs avseende kommunens anställda. Se stycke 3.1 för mer information.
- Riktlinjerna/rutinerna avseende hot och våld som finns publicerade på intranätet bör dokumenteras i mer formella riktlinjer som fastställs av kommunstyrelsen. I dokumentet ska också tydligt anges vem som är ansvarig och vilken status dokumentet har samt datum för när det antagits. Se stycke 3.2.1 för mer information.
- De nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:2¹, § 3, bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej. Med tanke på fördelningen av antalet anmälda händelser med hot och våld anser vi att frågan i synnerhet bör aktualiseras inom barn- och ungdomsnämnden. Se stycke 3.2.2. för mer information.
- Kommunstyrelsen bör påskynda arbetet med att fastställa riktlinjer avseende hot och våld mot förtroendevalda. Om kommunen är beredd att gå in med någon form av stöd eller insatser anser vi att det ska beskrivas så tydligt och konkret som möjligt. Se stycke 3.2.3 för mer information.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10. Se stycke 3.3 för mer information.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder måste säkerställa att det sker *regelbundna* riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:1², § 8. Se stycke 3.4 för mer information.
- Kommunstyrelsen bör ta ställning till om och i så fall i vilken utsträckning tjänstemannaorganisationen ska utgöra ett stöd till de förtroendevalda i deras förebyggande arbete. Se stycke 3.4 för mer information.
- Ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda. Se stycke 3.5.2 för mer information.

¹ Arbetarskyddsstyrelsens (numera Arbetsmiljöverket) föreskrifter angående *Våld och hot i arbetsmiljön*.

² Arbetsmiljöverkets föreskrifter angående *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.

2 Inledning/bakgrund

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld mot såväl anställda som förtroendevalda 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 känna till och förebygga så långt det är möjligt.

Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2, gäller på 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 att skapa en arbetsplats där personalen kan känna trygghet, även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtaglig.

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

Risk för att utsättas för hot och våld finns för både anställda och förtroendevalda. Arbetsmiljölagstiftningen gäller inte för förtroendevalda.

Revisorerna har i sin risk- och väsentlighetsanalys inför 2018 bedömt att en granskning ska ske av kommunens arbete i frågor rörande hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunen som arbetsgivare har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete med avseende på hot och våld mot anställda³ och förtroendevalda inklusive förtroendevalda revisorer. Granskningen har utgått från följande frågeställningar:

- Finns aktuella styrdokument?
- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot och våld (även hot via e-post etc.)?
- 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?
- Hur hanteras säkerheten för anställda och förtroendevalda utanför deras arbetsplatser?

³ Enligt Arbetsmiljölagen 1 kap. 3 § likställs elever i grundskola och gymnasieskola med arbetstagare. Denna granskning avgränsas dock till arbetsmiljöarbete avseende anställd personal och förtroendevalda. Elever i grundskola och gymnasium omfattas således inte av denna granskning.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:2 – Våld och hot i arbetsmiljön
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Mål och riktlinjer för arbetet med säkerhet, beredskap och krishantering i Järfälla kommun
- Tillämpbara interna regelverk och policys
- Kommunallagen 6 kap 6 §

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av rutinbeskrivningar,
- Intervjuer och avstämningar med berörda tjänstemän samt ett urval förtroendevalda
- Enkät ställd till samtliga ordinarie ledamöter⁴ i Järfälla kommun

Rapporten är faktakontrollerad av personaldirektör och säkerhetssamordnare.

⁴ Trots att begreppet "ledamot" här används omfattar granskningen emellertid även förtroendevalda revisorer och kommunens överförmyndare. Således har även dessa tillställts enkäten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Organisation

Järfälla kommun har en decentraliserad organisation. Vid våra intervjuer uppges att respektive nämnd är anställningsmyndighet. Det framgår dock inte i något övergripande styrdokument, så som exempelvis nämndernas reglementen, att arbetsgivaransvaret ligger på respektive nämnd.⁵ I enlighet med den information vi fått vid intervjuerna, att respektive nämnd är anställningsmyndighet, ligger följaktligen även arbetsmiljöansvaret på respektive nämnd. I granskningen har vi dock inte funnit detta ansvar dokumenterat.

På liknande sätt är ansvaret för säkerhetsfrågorna decentraliserat. Inom respektive förvaltning är det förvaltningschefen som har det övergripande ansvaret för säkerhetsfrågorna. Kommunens säkerhetsenhet har en rådgivande funktion i förhållande till förvaltningarna. I mån av tid kan säkerhetsenheten i enstaka fall utgöra stöd för verksamheterna i exempelvis deras riskbedömningar. Säkerhetsenheten uppges även ha beredskap för att kunna vara stödjande och rådgivande i händelse av att en anställd utsätts för hot och/eller våld. Säkerhetsenheten kan då bistå med exempelvis åtgärdsförslag medan den praktiska riskhanteringen ligger inom respektive verksamhet. Från säkerhetsenheten uppges att någon motsvarande beredskap inte finns för att hantera en situation då en förtroendevald utsätts för hot och/eller våld. Detta återkommer vi till i stycke 3.5 nedan.

Enligt dokumentet *Mål och riktlinjer för arbetet med säkerhet, beredskap och krishantering i Järfälla kommun* finns det en särskild arbetsgrupp för det kommungemensamma säkerhetsarbetet. Gruppen består av "respektive förvaltnings säkerhets- och beredskapsfunktion samt ett antal funktioner med särskild kompetens inom det kommungemensamma säkerhetsarbetet." Gruppen består av ett tiotal medarbetare och träffas enligt uppgift fyra gånger per år. Frågor kring hot och våld uppges kunna diskuteras i samband med gruppens möten. Regelrätta analyser av risker för hot och våld uppges äga rum vart fjärde i år i denna grupp. Analyserna sker då inom ramen för kommunens övergripande risk- och sårbarhetsanalys (RSA) som ligger till grund för kommunens *Plan för hantering av extraordinära händelser*. RSA-arbetet fokuserar på risker för extraordinära händelser i fredstid som skulle kunna inträffa i kommunen men i viss utsträckning uppges det kunna samordnas med annan typ av riskanalysarbete, så som analyser av risker för hot och våld.

Kommentarer

Vi konstaterar att arbetsgivaransvaret inte är tydliggjort i nämndernas reglementen eller andra styrdokument. Mot den bakgrunden menar vi att kommunstyrelsen bör ta initiativ till en översyn av nämndernas reglementen och övriga styrdokument så att ansvarsfördelningen tydliggörs avseende kommunens anställda.

⁵ Av kommunstyrelsens reglemente framgår följande formulering: "Styrelsen ska vidare, inom sitt eget förvaltningsområde, ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare [...]". Någon motsvarande formulering finns inte i övriga nämnders reglementen.

3.2 Styrdokument

3.2.1 Riktlinjer/rutiner på kommunens intranät

Som komplement till arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter angående hot och våld i arbetsmiljön finns kommunövergripande riktlinjer/rutiner publicerade på kommunens intranät.

På intranätet finns också förvaltnings specifika riktlinjer/rutiner avseende socialförvaltningen publicerade.

De kommunövergripande riktlinjerna/rutinerna innehåller bl.a. en checklista för vad som ska göras om en medarbetare utsätts för hot eller våld samt en checklista för vad närmsta chef ska göra efter en händelse. Det finns också en "Checklista för chef innan en händelse" som anger vilka förebyggande åtgärder man som arbetsgivare enligt lag är skyldig att vidta.

Kommentarer

Av de riktlinjer/rutiner som finns publicerade på kommunens intranät går det ej att utläsa vem som ansvarar för dokumentet eller vilken status det har. Dokumentet är ej heller daterat. Vi anser att informationen på intranätet också bör dokumenteras i mer formella riktlinjer som fastställs av kommunstyrelsen. I dokumentet ska också tydligt anges vem som är ansvarig och vilken status dokumentet har samt datum för när det antagits.

3.2.2 Verksamhetsspecifika riktlinjer/rutiner

Utöver de kommunövergripande riktlinjerna/rutinerna som finns publicerade på kommunens intranät finns det inom vissa förvaltningar/verksamheter mer detaljerade/verksamhetsspecifika rutiner. De verksamhetsspecifika rutiner vi fått del av inom ramen för granskningen är följande.

Dokumenttitel	Avdelning/enhet	Förvaltning
<i>Rutin kring hot och våld, socialförvaltningen, avdelning ledning och verksamhetsstöd</i>	Avdelning lednings- och verksamhetsstöd	Socialförvaltningen
<i>Säker på jobbet – Rutiner för att förebygga och hantera hot, våld och kränkningar på arbetet. Avdelningen för individ- och familjeomsorg</i>	Avdelning individ- och familjeomsorg	Socialförvaltningen
<i>Säker på jobbet – Rutiner för att förebygga och hantera hot, våld och kränkningar på arbetet. Stöd- och behandlingsenheten</i>	Avdelning individ- och familjeomsorg – Stöd- och behandlingsenheten	Socialförvaltningen
<i>Säker på jobbet – Rutiner för att förebygga och hantera hot, våld och kränkningar på arbetet på Avdelningen för äldreomsorg och funktionshinder</i>	Avdelning äldre och funktionshinder	Socialförvaltningen
<i>Att förebygga hot och våld</i>	Miljö och bygglov	Bygg- och miljöförvaltningen

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Socialförvaltningens rutiner innehåller bl.a. information om när rutinerna är antagna och reviderade. De innehåller även information om hur medarbetarna ska informeras om rutinerna samt när och hur de ska följas upp.

Bortsett från information om när och hur rutinerna ska följas upp innehåller rutinerna avseende Miljö och bygglov inom bygg- och miljöförvaltningen motsvarande information som nämnts ovan angående socialförvaltningens rutiner.

Av AFS 1993:2, § 3, framgår att det ska finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Vidare anges att rutinerna ska vara aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna ska därtill vara kända av alla arbetstagare som kan vara berörda av riskerna.

Kommentarer

Vi anser att de nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt ovan bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej. Med tanke på fördelningen av antalet anmälda händelser med hot och våld, se stycke 3.3 nedan, anser vi att frågan i synnerhet bör aktualiseras inom barn- och ungdomsnämnden.

3.2.3 Riktlinjer avseende förtroendevalda

När det gäller styrdokument på området ska det poängteras att förtroendevalda inte är formellt anställda av kommunen vilket också innebär att de förtroendevalda inte omfattas av det arbetsmiljöansvar som åvilar kommunen i egenskap av arbetsgivare. Vid tidpunkten för granskningens genomförande (i huvudsak mars-april 2018) fanns inga styrdokument angående hot och våld mot förtroendevalda. Dock fanns ett framtaget förslag till *Riktlinjer vid hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda* som behandlades av kommunstyrelsen 2018-03-05. Kommunstyrelsen återremitterade då ärendet för att "tydligare visa när kommunen är beredd att gå in och stödja förtroendevalda som är utsatta i sin roll som förtroendevalda för Järfälla kommun, till exempel stöd i polisanmälan, rättsprocess med mera." I våra intervjuer med förtroendevalda framkommer att det finns synpunkter som gör gällande att det framtagna förslaget på flera punkter är relativt otydligt. Exempelvis nämns att det framtagna förslaget framstår som oklart när det gäller på vilka grunder och i vilka sammanhang kommunen kan vara behjälplig med olika saker. Förslaget till riktlinjer anses därför behöva konkretiseras. Samtidigt påpekar flertalet av de förtroendevalda som intervjuats att de ser positivt på att frågan aktualiserats och att man i grunden är positivt inställd till det förslag till riktlinjer som tagits fram.

Om en förtroendevald utsätts för hot eller våld framförs i granskningen att det hanteras med utgångspunkt från de riktlinjer/rutiner som gäller för kommunens anställda så länge det inte finns några formellt antagna riktlinjer avseende de förtroendevalda.

Kommentarer

Som framgår ovan har kommunen i praktiken inte något arbetsmiljöansvar för de förtroendevalda. Huvudansvaret för säkerhetsfrågor gällande hot och våld ligger på det egna partiet. Med riktlinjerna vill kommunen ge vägledning i hur man som förtroendevald kan/ska agera om man utsätts för hot eller våld. Med tanke på att förutsättningarna för de olika partiorganisationerna ser olika ut har vi förståelse för att det kan vara svårt att formulera konkreta riktlinjer med en tydligt definierad ansvarsfördelning. Dock ser vi en risk med alltför allmänt hållna riktlinjer.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Utifrån de intervjuer vi genomfört med såväl tjänstemän som politiker tolkar vi det som att det finns, eller åtminstone upplevs finnas bland en del av de intervjuade, vissa oklarheter kring hur långt kommunens åtaganden sträcker sig samt vilka delar av den kommunala organisationen som kan bistå de förtroendevalda i händelse av en hot- och/eller våldsincident.

Inte minst mot den bakgrunden anser vi det vara angeläget att sträva efter så konkreta riktlinjer som möjligt. Om kommunen är beredd att gå in med någon form av stöd eller insatser anser vi att det ska beskrivas så tydligt och konkret som möjligt.

Vidare anser vi att kommunstyrelsen bör påskynda arbetet med att fastställa riktlinjer på området.

3.2.4 Arbetsmiljöpolicy

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, § 5) ska det "finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås." Enligt de allmänna råden relaterade till föreskrifterna är det viktigt att arbetsmiljöpolicyen är så konkret att den kan följas upp.

I Järfälla kommun finns ingen specifik arbetsmiljöpolicy, däremot innefattar kommunens personalpolicy ett avsnitt om arbetsmiljö. Uppföljning sker primärt inom ramen för den årliga medarbetarundersökningen.

3.3 Rapportering av hot och våld mot anställda

Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2 – Våld och hot i arbetsmiljön, § 10) dokumenteras och utredas. Vidare ska arbetsgivaren enligt AFS 2001:1 varje år göra en skriftlig sammanställning av olycksfall och allvarliga tillbud som inträffat i arbetet. Järfälla kommun använder rapporteringssystemet LISA⁶ för att rapportera händelser med hot och/eller våld. Inom ramen för granskningen har vi fått del av kommunens sammanställning av rapporterade förekomster med hot och/eller våld under perioden 1 mars 2017 till 28 februari 2018. Sammantaget fördelar sig antalet rapporterade händelser på följande sätt mellan kommunens olika förvaltningar.

Förvaltning	Antal anmälda händelser med hot och/eller våld
Barn- och ungdomsförvaltningen	205
Bygg- och miljöförvaltningen	4
Kommunstyrelseförvaltningen	2
Kompetensförvaltningen	7
Kultur-, demokrati- och fritidsförvaltningen	3
Socialförvaltningen	80
Totalt	301

Ovanstående siffror ska ställas i relation till att kommunen per den 31 december 2017 hade 4 262 månadsavlönade anställda. Antalet anmälningar per månadsavlönad anställd uppgår därmed till lite drygt 0,07.⁷

Som framgår ovan avser drygt två tredjedelar av de anmälda händelserna under perioden 1 mars 2017 till 28 februari 2018 händelser inom barn- och ungdomsförvaltningen⁸. Som förklaringar till att en så stor andel av alla anmälningar avser barn- och ungdomsförvaltningen nämns följande.

- Barn- och ungdomsförvaltningen är kommunens största förvaltning med ca hälften av alla kommunens anställda. Dessutom arbetar de med människor vilket gör dem mer utsatta än en del av kommunens övriga anställda.

⁶ LISA är en förkortning för "Lokalt InformationsSystem om Arbetsskador samt tillbud". Systemet är konstruerat för registrering och uppföljning av arbetsskador, tillbud och avvikelser inom företag och organisationer.

⁷ Eftersom en och samma person kan ha anmält flera incidenter anger vi antalet anmälningar per månadsavlönad anställd i stället för en procentsiffra.

⁸ Som tidigare nämnts likställs elever i grundskola och gymnasieskola med arbetstagare enligt Arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §. Elever i grundskola och gymnasium omfattas emellertid inte av denna granskning. Antalet hot- och våldsincidenter inom barn- och ungdomsförvaltningen avser således endast anställd personal, ej elever.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

- Inom förvaltningen finns en anställd som i stor utsträckning jobbar med arbetsmiljörelaterade frågor. Bl.a. har samtliga enheter informerats om rapporteringssystemet LISA och vikten av att anmäla tillbud och arbetsskador.
- Skolpersonal är mer utsatta i dag jämfört med tidigare.

Mot ovanstående bakgrund framförs i våra intervjuer att fördelningen av anmälningar inom kommunens olika verksamheter inte framstår som förvånande.

Även kommunens medarbetarundersökning innehåller frågor om hot och våld. I 2017 års medarbetarundersökning var det 3 384 medarbetare som tog ställning till påståendet ”Jag har varit utsatt för hot eller våld i tjänsten under de senaste 12 månaderna”. Av dessa 3 384 medarbetare var det 352 (10,4 %) som svarade ja. Av de 352 som uppgett sig varit utsatta för hot eller våld är det 257 stycken (73,9 %) som svarat att de fått den hjälp de behöver. Respektive nämnd fick del av resultatet från 2017 års medarbetarundersökning enligt nedan. Huruvida de nämnder som fått muntlig information fått specifik information om förekomsten av hot och våld har vi inte granskat närmare. Flertalet av de förtroendevalda som intervjuats inom ramen för granskningen har emellertid sagt att de inte fått del av någon rapportering avseende förekomsten av hot och våld mot anställda⁹.

Nämnd	Datum för rapportering	Typ av rapportering
Kommunstyrelsens arbetsutskott	2017-11-29, § 46	Muntlig rapportering
Barn- och ungdomsnämnden	2017-12-07, § 86	Muntlig rapportering
Kompetensnämnden	2018-02-13, § 8	Skriftlig rapportering
Kultur-, demokrati- och fritidsnämnden	2017-12-05, § 87	Muntlig rapportering
Miljö- och bygglovsnämnden	2018-02-20, § 13	Muntlig rapportering ¹⁰
Socialnämnden	2018-01-25, § 3	Muntlig rapportering
Tekniska nämnden	2017-12-14, § 77	Muntlig rapportering ¹¹

Kommentarer

Vi anser att samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10.

⁹ De förtroendevalda som intervjuats återfinns i kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämnden samt socialnämnden.

¹⁰ Informationen avsåg förvaltningens arbetsmiljöplan, som bygger på resultatet från medarbetarundersökningen.

¹¹ Till den muntliga rapporten förevisades en PowerPoint-presentation som vi fått del av. Denna presentation innehåller uppgifter om hot och våld.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Som vi även tog upp i kommentarerna till stycke 3.2.2 ovan anser vi att barn- och ungdomsnämnden bör utreda huruvida det inom nämndens verksamheter ska tas fram verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner i enlighet med AFS 1993:2, § 3.

Vi anser att hela kommunstyrelsen bör få del av resultatet från medarbetarundersökningen. Information bör inte bara ges till arbetsutskottet.

3.3.1 Förekomsten av hot och våld mot förtroendevalda

Beträffande hot och våld mot förtroendevalda finns ingen statistik inom kommunen. Mot den bakgrunden har vi inom ramen för granskningen ombett samtliga ordinarie ledamöter¹² i fullmäktige och nämnder att besvara en enkät med några frågor om hot och våld. Enkätens huvudsakliga syfte var att få en bild av i vilken utsträckning förtroendevalda i Järfälla kommun utsätts för hot och våld. Enkäten innehöll dock även en fråga om utbildningsinsatser gällande hot och våld samt en fråga om kännedomen om vart man som förtroendevald ska vända sig om man utsätts för hot eller våld.

Enligt de uppgifter vi fått del av finns det 111 ordinarie ledamöter i Järfälla kommun. Av dessa 111 personer är det 56 som har besvarat enkäten (50,5 %). Dessa 56 benämns i fortsättningen som respondenter. Svarsfördelningen ser ut som följer.

Fråga	Svar	
	Ja	Nej
Har du, baserat på din roll som förtroendevald i Järfälla kommun, någon gång under perioden 2017-04-01 till 2018-03-31 blivit utsatt för hot och/eller våld?	7	49
Har du, i din roll som förtroendevald i Järfälla kommun, deltagit i någon utbildning avseende hot och våld under denna mandatperiod?	9	47
Vet du, förutom polisanmälan, vart du ska vända dig om du blir utsatt för hot eller våld inom ramen för din roll som förtroendevald i Järfälla kommun?	27	29

Som framgår ovan är det 7 av de 56 respondenterna (12,5 %) som svarat att de under det senaste året blivit utsatta för hot och/eller våld inom ramen för sitt politiska uppdrag. Detta kan jämföras med siffror från Brottsförebyggande rådet (Brå) där rapporten *Politikernas trygghetsundersökning 2017* visar att ca 25 % av de förtroendevalda i Sveriges kommunfullmäktigeförsamlingar utsätts för trakasserier, hot och/eller våld under 2016.¹³ Med tanke på den låga svarsfrekvensen i Järfälla kommun ska inte för långtgående slutsatser dras av det faktum att "endast" 12,5 % uppger sig ha blivit utsatta för hot och/eller våld i jämförelse med de 25 % som Brottsförebyggande rådets undersökning visar. Flertalet av de förtroendevalda som

¹² Även om vi använder begreppet "ledamöter" har även kommunens överförmyndare samt revisorer tillställts enkäten.

¹³ Undersökningen från Brå avser ordinarie ledamöter i fullmäktigeförsamlingar i Sverige medan siffrorna vi tagit fram även omfattar ordinarie ledamöter i Järfälla kommuns nämnder. Siffrorna är därmed inte fullt ut jämförbara.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

intervjuats uttrycker dock att man upplever det som att man har varit relativt förskonade från hot- och våldsincidenter riktade mot förtroendevalda i Järfälla kommun.

Flera av de förtroendevalda vi intervjuat har antingen själva blivit utsatta för hot eller våld eller kunnat referera till partimedlemmar och/eller nämndledamöter som blivit utsatta.¹⁴ De som har berättat om sådana incidenter är generellt kritiskt inställda till vad kommunen bidragit med efter dessa händelser. De intervjuade ger därtill en inte helt entydig bild av vilka delar av den kommunala organisationen som eventuellt kan bidra med hjälp om en förtroendevald utsätts.

Kommentarer

Av inledningen till det förslag till riktlinjer vid hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda som kommunstyrelsen hanterade 2018-03-05 framgår bl.a. följande.

Den offentliga förvaltningen ska präglas av demokrati, rättssäkerhet och effektivitet. Hot och våld riktat mot förtroendevalda samt mot offentliga sammanträden innebär ett allvarligt hot mot dessa grundläggande principer och den demokratiska beslutsprocessen riskerar att störas. Detta kan leda till att förtroendevalda tvekar inför beslut, blir påverkade i sitt beslutsfattande, hoppar av sina uppdrag eller väljer att inte engagera sig i vissa politiska frågor. Det kan även försvåra rekryteringen av nya förtroendevalda samt påverka hur tillgängliga de förtroendevalda blir gentemot kommuninvånarna.

Hot och våld mot förtroendevalda utgör således ett allvarligt hot mot det demokratiska system som utgör grunden för hela den kommunala verksamheten. Om hot och våld påverkar såväl beslutsfattare som de beslut som fattas kan det i förlängningen påverka hur den kommunala verksamheten fungerar.

Av styrdokumentet *Mål och riktlinjer för arbetet med säkerhet, beredskap och krishantering i Järfälla kommun* framgår bl.a. att kommunens arbete med säkerhet ska "säkerställa en väl fungerande kommunal verksamhet". Mot ovanstående bakgrund bör hot och våld mot förtroendevalda vara en angelägen fråga inom ramen för kommunens säkerhetsarbete.

De förtroendevaldas svar på frågan om de vet vart de ska vända sig om de blir utsatta för hot eller våld inom ramen för rollen som förtroendevald i Järfälla kommun, pekar på ett behov av förtydligande.

3.4 Förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1993:2 – Våld och hot i arbetsmiljön, anges riskförebyggande åtgärder som en arbetsgivare ska vidta. Exempelvis ska arbetsgivaren utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen. Vidare ska arbetet ordnas och arbetsplatsen utformas och utrustas på ett sådant sätt att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. För arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld anges att det ska finnas särskilda säkerhetsrutiner som ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Det anges också att arbetstagare ska ha tillräcklig utbildning och information.

¹⁴ De händelser det refererats till ligger i vissa fall flera år tillbaka i tiden, medan frågeställningen i enkäten avsåg tidsperioden 1 april 2017 till 31 mars 2018.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Enligt AFS 2001:1, § 8, ska arbetsgivaren regelbundet genomföra riskbedömningar. Därtill är arbetsgivaren skyldig att genomföra motsvarande riskbedömningar vid planerade förändringar i verksamheten. För de regelbundna riskbedömningarna i enlighet med AFS 2001:1, § 8, finns en mall som kallas *Riskbedömning och handlingsplan*. Av mallen framgår bl.a. följande:

1. Börja med att avgränsa vad som ska riskbedömas och bestäm vilka som ska delta.
2. Identifiera vilka risker som finns för ohälsa eller olycksfall och sammanställ dem.
3. Bedöm om riskerna är allvarliga eller inte.
4. Prioritera riskerna. Allvarliga risker ges högst prioritet.
5. Bestäm åtgärder. Allvarliga risker åtgärdas omedelbart.
6. Utse ansvarig.
7. Bestäm när åtgärderna ska vara genomförda.
8. Bestäm datum för när åtgärderna ska följas upp för att se om de gett effekt eller om nya åtgärder måste planeras.

Det framgår också att mallen innehåller förslag på viktiga områden att undersöka men att mallen kan/ska kompletteras med "egna relevanta områden." I mallen finns "hot och våldssituationer" med som ett område som ska riskbedömas.

Det finns också en specifik mall för de riskbedömningar som ska genomföras vid planerade förändringar i verksamheten. Denna mall kallas *Riskbedömning inför förändring – dokumentation och handlingsplan*. Även denna mall innehåller "hot och våldssituationer" som ett område som ska riskbedömas.

Enligt våra intervjuer sker emellertid ingen *regelbunden* riskbedömning enligt ovan. Däremot uppges chef i exempelvis medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, medarbetarundersökningar, skyddsronder och det dagliga arbetet fånga upp saker som kan föranleda en riskbedömning. Därtill uppges riskbedömningar äga rum inför förändringar i verksamheten.

När det gäller att ordna arbetet samt utrusta och utforma arbetsplatsen på ett sådant sätt att risk för våld eller hot om våld förebyggs, är det främst inom socialnämndens verksamheter detta görs på ett tydligt sätt. I socialförvaltningens reception finns exempelvis alltid en ordningsvakt. Vidare är alla dörrar låsta. Därtill måste besökare anmäla sig i receptionen. Det ska således inte kunna komma in oanmälda personer. De verksamhetsspecifika rutiner som finns inom socialförvaltningen innehåller bl.a. besöksrutiner vilka anger att husets reception:

tar emot besök till alla verksamheter i [...]huset. Detta innebär att de dagligen kommer i kontakt med socialt utsatta individer som kan ha missbruksproblem och/ eller lida av psykisk ohälsa. Detta medför en risk för hot- och våldssituationer. [sic!]
Receptionspersonalen skall alltid göra en riskbedömning när en person kommer in i receptionens väntrum för att redan där identifiera eventuella faktorer som kan öka risken för en hot- och våldincident. [sic!] Om det kommit till receptionens kännedom att en medarbetare känner oro inför ett besök ska detta tas på allvar. Receptionspersonalen agerar därefter enligt den riskbedömning som görs.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Ordningsvakten som arbetar i receptionen genomför minst två ronder per dag på alla våningsplan och i trapphuset [...]

Rutinerna beskriver vidare vilka åtgärder som ska vidtas baserat på den riskbedömning som görs.

Socialförvaltningens rutiner beskriver även att det ska göras riskbedömningar inför varje telefonsamtal, kontorsbesök, hembesök och resa med klient. Som stöd för riskbedömningarna innehåller riktlinjerna ett antal identifierade riskfaktorer och riskbeteenden som bör tas i beaktande.

Vidare innehåller riktlinjerna ett avsnitt om hur klienter bör bemötas för att förebygga hot och våld. I våra intervjuer nämns också att de anställda inom socialförvaltningen erbjudits utbildning i "lågaffektivt bemötande".

Samtliga nyanställda inom socialförvaltningen uppges relativt omgående få utbildning avseende hot och våld. I övriga verksamheter i kommunen sker sådana utbildningsinsatser enligt bedömt behov. I våra intervjuer framförs vidare att kommunen har köpt in ett system för hantering av digitala kurser och att det pågår ett arbete med att ta fram en digital introduktion för nyanställda. Introduktionen uppges komma innehålla ett avsnitt om säkerhetsfrågor där bl.a. hot och våld kommer att tas upp.

Som tagits upp ovan beskriver socialförvaltningens rutiner att det ska göras kontinuerliga riskbedömningar. Rutinerna beskriver även anpassningar av såväl arbetet i sig som den fysiska arbetsplatsen. Motsvarande riskbedömningar och anpassningar uppges ske kontinuerligt även inom övriga delar av kommunens verksamheter även om det inte finns dokumenterat på samma sätt som hos socialförvaltningen. I likhet med socialförvaltningen så uppges miljö och bygg samt kommunhuset ha receptioner där besökare måste anmäla sig. I kommunhusets reception finns det även möjlighet att ta in ordningsvakt om det bedöms finnas behov av det. Man har dock inte en ständigt närvarande ordningsvakt på samma sätt som i socialförvaltningens reception.

Det uppges inte ske några specifika åtgärder för att motverka förekomsten av hot via e-post eller sociala medier.

Av våra intervjuer med förtroendevalda framkommer att det inom den politiska organisationen i Järfälla kommun inte vidtas några förebyggande åtgärder för att motverka hot och våld. I intervjuerna framkommer vidare att det inte heller inom de politiska partierna (lokalt) sker några förebyggande åtgärder¹⁵. Några dokumenterade riskbedömningar har exempelvis inte förekommit.

Däremot uppges de förtroendevalda erbjudas utbildningsinsatser avseende hot och våld. Det nämns också att kommunkansliet för tillfället planerar för en utbildning avseende hot och våld mot förtroendevalda.

Som framgår av stycke 3.3.1 ovan är det endast 9 av 56 respondenter som svarat ja på följande fråga i den enkät som ställts till förtroendevalda inom ramen för denna granskning: "Har du, i din roll som förtroendevald i Järfälla kommun, deltagit i någon utbildning avseende hot och våld under denna mandatperiod?"

¹⁵ Vi har *inte* intervjuat företrädare för samtliga partier som finns representerade i fullmäktige i Järfälla kommun.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Kommentarer

Vi ser allvarligt på att det inte sker några *regelbundna* riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:1, § 8. Vi menar att kommunstyrelsen och nämnderna måste säkerställa att så sker.

I övrigt är vår bedömning att de förebyggande åtgärder som vidtas för att motverka hot och våld mot anställda, ligger i linje med aktuella föreskrifter på området.

När det gäller förtroendevalda sker inget strukturerat förebyggande arbete över huvud taget. Ur arbetsmiljöperspektiv har kommunen som nämnts tidigare inget ansvar för de förtroendevalda. Vi anser dock att kommunstyrelsen bör ta ställning till om och i så fall i vilken utsträckning tjänstemannaorganisationen ska utgöra ett stöd till de förtroendevalda i deras förebyggande arbete.

3.5 Beredskap för att hantera hot- och/eller våldsincidenter

3.5.1 Anställda

Som nämns i stycke 3.2.1 ovan innehåller de på kommunens intranät publicerade kommunövergripande riktlinjerna/rutinerna avseende hot och våld bl.a. en checklista för vad som ska göras om en medarbetare utsätts för hot eller våld. I denna checklista beskrivs "akuta" åtgärder som ska vidtas i direkt anslutning till händelsen. Checklistan för vad närmsta chef ska göra efter en händelse anger bl.a. att man som närmsta ska:

- Anmäla till Arbetsmiljöverket inom 24 timmar
- Kontrollera om händelsen är polisanmäld, om inte ska händelsen polisanmälas
- Anmäla arbetsskada så snart det är möjligt
- Anpassa arbetsuppgifterna för den drabbade medarbetaren under en tid, om det behövs
- Se till att den drabbade får hjälp med att bearbeta händelsen. Kontakta Företagshälsovården.

I våra intervjuer är det främst stödet via Företagshälsovården som lyfts upp som beredskap om en anställd utsätts. Förutom möjlighet till samtalsstöd via Företagshälsovården har Järfälla kommun också avtal om såväl "Krisstöd" som "Personalstöd". Samtalsstöd via Företagshälsovård och Krisstöd beställs av ansvarig chef medan de anställda själva kan kontakta personalstödet där man också har möjlighet att vara anonym. Arbetsgivaren/chefen får inte veta vilken medarbetare som använt sig av personalstödet. I våra intervjuer framförs dock att personalstödet i regel används för andra typer av problem/händelser än hot- och våldsincidenter.

De anställda har också möjlighet att få personlarm om de exempelvis känner sig hotade, eller efter en hot- och/eller våldsincident. Det är respektive verksamhetschef som beslutar om en anställd ska beviljas ett personlarm eller inte. I övrigt när det gäller hantering av säkerheten utanför arbetsplatsen anges i våra intervjuer att det görs en bedömning i varje enskilt fall vilken typ av åtgärder som kan vara aktuella. Exempelvis nämns att det skulle kunna vara aktuellt att en anställd får skjuts till och från arbetet under en period.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

Vid en hot- och/eller våldsincident uppges säkerhetsenheten kunna bistå med sakkunskap, riskbedömningar och åtgärdsförslag.

3.5.2 Förtroendevalda

Som framgår av stycke 3.1 ovan framförs från säkerhetsenheten att man inte har någon formell beredskap att hantera en situation då en förtroendevald utsätts för hot och/eller våld. Samtidigt kan vi konstatera att de flesta av de politiska företrädarna som intervjuats uppger att det är kommunens säkerhetsenhet som är deras ingång till tjänstemannaorganisationen om en händelse med hot eller våld skulle uppstå. Därtill säger man från personalavdelningen att de förtroendevalda i princip hanteras på samma sätt som anställda om de skulle utsättas för hot eller våld.

Förtroendevalda kan i likhet med anställda få personlarm om de exempelvis känner sig hotade, eller efter en hot- och/eller våldsincident. Från säkerhetsenheten framförs dock att det i dagsläget inte är klarlagt hur personlarm till förtroendevalda ska hanteras. Av den tjänsteskrivelse som hörde till ärendet angående riktlinjer vid hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda framgår följande angående ekonomiska konsekvenser och finansiering.

Det åligger vidare varje enskild nämnd att ha ett eget förebyggande säkerhetsarbete och enligt dessa riktlinjer hantera hot, våld och allvarliga trakasserier mot förtroendevalda samt bära medföljande kostnader för detta.

I dagsläget finns det inget svar på vem som ska bära kostnaden för åtgärder som sätts in om en förtroendevald som *inte* är knuten till någon nämnd, exempelvis kommunens förtroendevalda revisorer, utsätts för hot och/eller våld.

Kommentarer

Vi anser att ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda.

3.6 Svar på revisionsfrågorna

Utifrån de frågeställningar som legat till grund för granskningen konstaterar vi följande.

- **Finns aktuella styrdokument?**

Anställda

På kommunens intranät finns kommunövergripande riktlinjer/rutiner angående hot och våld publicerade. Inom socialnämnden samt miljö- och bygglovsnämnden finns dessutom verksamhetsspecifika rutiner. Av de riktlinjer/rutiner som finns publicerade på kommunens intranät går det ej att utläsa vem som ansvarar för dokumentet eller vilken status det har. Dokumentet är ej heller daterat.

Förtroendevalda

Det finns i dagsläget inga fastställda styrdokument på området. Dock behandlade kommunstyrelsen 2018-03-05 ett förslag till riktlinjer. Förslaget återremitterades.

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

Anställda

Förebyggande åtgärder sker bl.a. i form av riskbedömningar. I granskningen framkommer emellertid att det inte sker några *regelbundna* riskbedömningar i enlighet med AFS 2001:1, § 8. Däremot uppges det ske riskbedömningar på förekommen anledning samt inför förändringar i verksamheterna.

Det förekommer också att arbetet ordnas och arbetsplatsen utformas på ett sådant sätt att risk för våld eller hot om våld förebyggs. Detta är mest tydligt inom socialnämndens verksamheter. De interna rutiner som finns inom socialnämndens verksamheter beskriver dessutom denna typ av förebyggande åtgärder relativt utförligt.

Anställda erbjuds även utbildning avseende hot och våld. Även här är det främst inom socialnämndens verksamheter det sker på ett heltäckande sätt. Enligt uppgift erbjuds alla nyanställda inom socialförvaltningen utbildning avseende hot och våld tämligen omgående efter att de anställts.

Det uppges inte ske några specifika åtgärder för att motverka förekomsten av hot via e-post eller sociala medier.

Förtroendevalda

Inom den politiska organisationen i Järfälla kommun vidtas inga förebyggande åtgärder för att motverka hot och våld. I intervjuerna framkommer att det inte heller inom de politiska partierna (lokalt) sker några förebyggande åtgärder¹⁶.

¹⁶ Vi har *inte* intervjuat företrädare för samtliga partier som finns representerade i fullmäktige i Järfälla kommun.

Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

- **Hur rapporteras förekomst av hot och våld?**

Anställda

Järfälla kommun använder rapporteringssystemet LISA¹⁷ 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.

Förtroendevalda

Det sker ingen rapportering avseende hot och våld mot förtroendevalda.

- **I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?**

Anställda

Under perioden 1 mars 2017 till 28 februari 2018 rapporterades totalt 301 tillbud med hot och/eller våld mot anställda. Av dessa avsåg 205 barn- och ungdomsförvaltningen medan 80 avsåg socialförvaltningen.

Förtroendevalda

Inom ramen för granskningen har samtliga ordinarie ledamöter¹⁸ i fullmäktige och nämnder ombetts att besvara en enkät med några frågor om hot och våld. Enligt de uppgifter vi fått del av finns det 111 ordinarie ledamöter i Järfälla kommun. Av dessa 111 personer är det 56 som har besvarat enkäten (50,5 %). Av dessa 56 är det 9 (12,5 %) som uppgett att de utsatts för hot och/eller våld under perioden 2017-04-01 till 2018-03-31.

- **Vilken beredskap finns för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?**

Anställda

Anställda har möjlighet till samtalsstöd via flera olika kanaler om de skulle utsättas för hot och/eller våld. De har även möjlighet att få ett personlarm. I övrigt görs bedömningar från fall till fall vilket ytterligare stöd som eventuellt kan vara aktuellt.

Förtroendevalda

I granskningen framkommer en bild av att de förtroendevalda i princip hanteras på samma sätt som anställda om de utsätts för hot och/eller våld. Samtidigt framkommer en bild av att det i dagsläget inte är klarlagt hur en sådan situation skulle hanteras. De förtroendevalda som vi intervjuat och som antingen själva varit utsatta eller kunnat referera till annan partimedlem och/eller nämndledamot som varit utsatta, är generellt kritiskt inställda till vad kommunen bidragit med efter dessa händelser.

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

Se svar på föregående fråga.

¹⁷ LISA är en förkortning för "Lokalt InformationsSystem om Arbetsskador samt tillbud". Systemet är konstruerat för registrering och uppföljning av arbetsskador, tillbud och avvikelser inom företag och organisationer.

¹⁸ Även om vi använder begreppet "ledamöter" har även kommunens överförmyndare samt revisorer tillställts enkäten.



Järfälla kommun

Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2018-06-13

- **Hur hanteras säkerheten för anställda och förtroendevalda utanför deras arbetsplatser?**

Anställda

Det är främst via personlarm säkerheten utanför arbetsplatsen kan hanteras. I våra intervjuer framförs emellertid att det även kan vara aktuellt att en anställd under en tid exempelvis erbjuds skjuts till och från arbetsplatsen.

Förtroendevalda

I likhet med de anställda uppges de förtroendevalda kunna få personlarm. Från säkerhetsenheten framförs dock att det i dagsläget inte är klarlagt hur personlarm till förtroendevalda ska hanteras.

2018-06-13

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Andreas Wendin
Kommunal revisor

Bo Adel
Certifierad kommunal revisor

Delta 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.