



2018-08-29

Dnr Kdn 2018/126

### **Granskning av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda, Kommunrevisionen**

#### **Förslag till beslut**

1. Kultur-, demokrati- och fritidsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget och överlämnar detta till Kommunrevisionen.

2. Kultur-, demokrati och fritidsnämnden uppdrar åt förvaltningen att genomföra en översyn av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda, med utgångspunkt i kommunrevisionens rekommendationer som berör

- nämnder som inte har verksamhets specifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:21, § 3, bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej
- samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10
- samtliga nämnder måste säkerställa att det sker *regelbundna* riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:12, § 8
- ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda

Översynen ska också beakta

- samarbete för fortsatt utveckling av kommunövergripande strategier och rutiner
- möjligheter till utveckling av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete med tydligare koppling till nämndens verksamhetsplanering och uppföljning
- aktualisering av förvaltningens arbetsmiljödelegationer

Översyn med förslag på åtgärder ska samverkas och rapporteras till kultur- demokrati och fritidsnämndens sammanträde 2018-12-04.

#### **Ärendet i korthet**

Kultur- demokrati- och fritidsnämnden har fått en granskningsrapport för yttrande av Kommunrevisionen. Granskningen har haft till syfte att belysa kommunens åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Rapporten är utförd av KPMG på uppdrag av kommunrevisionen, i enlighet med revisionsplanen för 2018.

#### **Handlingar**

- 1 Förvaltningens tjänsteskrivelse 2018-08-29
- 2 Kultur- demokrati och fritidsförvaltningens yttrande 2018-08-29
- 3 Kommunrevisionens remiss 2018-06-13



#### 4 Kommunrevisionens granskningsrapport 2018-06-13

##### **Bakgrund**

Järfälla kommun arbetar för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare. En viktig del i det pågående kvalitetsarbetet är det kommunövergripande systematiska arbetsmiljöarbetet. Under de senaste åren har ny personalpolicy tagits fram samt kommungemensamma mallar för medarbetarsamtal, arbetsmiljöplaner mm. Detta underlättar för kommunens chefer att hantera frågor på likartat sätt för alla medarbetare. Järfälla kommun använder rapporteringssystemet LISA för att rapportera händelser med hot/ och eller våld.

Frågan om åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda är en pusselbit i det systematiska arbetsmiljöarbetet som är under utveckling. Rapporten ger kommunstyrelsen och nämnderna ett flertal rekommendationer hur denna del i arbetet kan förbättras.

##### **Överväganden**

Det övergripande ansvaret för kultur- demokrati- och fritidsförvaltningens arbete med hot och våld vilar på kultur- och fritidsdirektören. Förvaltningen har inte hanterat incidenter med förtroendevalda.

Åtgärder vid hot och våld för medarbetare är en del i förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, som följer kommunens mallar, checklistor och *Personalpolicy 2016-2019*. Arbetsmiljöansvaret är delegerat till cheferna i organisationen enligt kommunens *Fördelningsordning Arbetsmiljöuppgifter*, antagen 2017-02-28.

Samverkan med de fackliga organisationerna följer kommunens samverkansavtal *Samverkan i Järfälla kommun* och förvaltningen kallar till samverkan på förvaltningsnivå ca 10 gånger per år (två samverkan genomförs relaterat till varje nämndssammanträde), enheterna genomför lokal samverkan. På arbetsplatsträffarna, APT, ute på arbetsplatserna finns alltid en punkt om arbetsmiljö.

I alla medarbetarsamtal använder cheferna den centralt framtagna mallen från intranätet, som beaktar aktuell arbetsmiljölagstiftning. Där efterfrågas även medarbetarens syn på organisatorisk och social arbetsmiljö samt eventuella erfarenheter av hot och våld och/eller åtgärder av detta.

Årligen genomförs en medarbetarenkät för alla kommunanställda där förekomst och hantering av hot och våld efterfrågas. Förvaltningen och enheterna tar årligen fram en arbetsmiljöplan (AM-plan) utifrån resultatet i medarbetarenkäten. AM-planerna utvärderas årligen. Hittills har förvaltningen endast rapporterat medarbetarenkäten muntligt och visuellt till kultur- demokrati- och fritidsnämnden via en Power Point.

Förvaltningen kallar till Skyddskommitté för Kompetensnämnden och Kultur- och fritidsnämnden 4 gånger årligen och vid behov kallas till extra möten. På skyddskommittén rapporteras bland annat hot och våld incidenter ur systemstödet LISA och hur de hanterats på förvaltningarna. Skyddsombud finns också lokalt på arbetsplatserna.

Riskbedömningar genomförs i olika former. Förvaltningen har en representant i



arbetsgruppen för arbetet med *Mål och riktlinjer för arbetet med säkerhet, beredskap och krishantering i Järfälla kommun* och bidrar i arbetet med RSA, risk och sårbarhetsanalys. Vissa av punkterna från RSA har också lyfts in i förvaltningens lista över rutiner i det nystartade internkontrollarbetet, med *Internkontroll 2018*. Rutiner för hot och våld finns därför med i nämndens *Rutinförteckning 2018* för enheterna Ung fritid och Bibliotek, där hot och våld identifierats med väsentlighet möjlig och allvarlig risk. Rutinförteckningen och riskbedömningen startade 2018 och kommer att uppdateras och utvecklas årligen. Ärendet nämndsbehandlas.

Riskbedömningar i arbetsmiljön genomförs också vid förändringar. Senaste riskbedömningen som ingick i ett nämndsärende var *Riskbedömning Järfälla kultur, KDN 2018-05-15, §50*.

Revisionsrapporten rekommenderar att kommunstyrelsen tar 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 också 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. Kommunstyrelsen bör dessutom 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 rekommenderas dessutom att ta ställning till om och i så fall i vilken utsträckning tjänstemannaorganisationen ska utgöra ett stöd till de förtroendevalda i deras förebyggande arbete.

Granskningen rekommenderar samtidigt alla nämnder att utreda huruvida verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:21, § 3, ska tas fram eller ej. Samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10. Nämnderna ska också säkerställa att det sker *regelbundna* riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:12, § 8. Ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör också förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda.

Kultur- demokrati och fritidsförvaltningen välkomnar revisionens granskning och föreslår nämnden att uppdra till förvaltningen att följa rekommendationerna och samtidigt beakta möjligheter till utveckling av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete med tydligare koppling till nämndens verksamhetsplanering och uppföljning samt ta tillfället att aktualisera förvaltningens arbetsmiljödelegationer.

#### **Barnkonsekvensanalys**

1. *Kommer beslutet att beröra barn och ungdomar, nu eller i framtiden?*  
Nej
2. *Innebär beslutet att barns och ungas bästa sätts i främsta rummet?*  
-
3. *Har barn och unga fått uttrycka sin mening?*  
-

#### **Ekonomiska konsekvenser**



En översyn av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda kan göras inom befintlig budgetram.

### Slutsatser

Kultur- demokrati och fritidsförvaltningen föreslår därför att

1. Kultur-, demokrati- och fritidsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget och överlämnar detta till Kommunrevisionen.

2. Kultur-, demokrati och fritidsnämnden uppdrar åt förvaltningen att genomföra en översyn av åtgärder mot hot och våld mot anställda och förtroendevalda, med utgångspunkt i kommunrevisionens rekommendationer som berör

- nämnder som inte har verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner enligt AFS 1993:21, § 3, bör utreda huruvida sådana rutiner ska tas fram eller ej
- samtliga nämnder bör få del av den rapportering avseende hot och våld som sker i enlighet med AFS 1993:2, § 10
- samtliga nämnder måste säkerställa att det sker *regelbundna* riskbedömningar avseende arbetsmiljön i enlighet med AFS 2001:12, § 8
- ansvarsfördelning och kontaktvägar inom organisationen bör förtydligas när det gäller hantering av hot- och/eller våldsincidenter riktade mot förtroendevalda

Översynen ska också beakta

- samarbete för fortsatt utveckling av kommunövergripande strategier och rutiner
- möjligheter till utveckling av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete med tydligare koppling till nämndens verksamhetsplanering och uppföljning
- aktualisering av förvaltningens arbetsmiljödelegationer

Översyn med förslag på åtgärder ska samverkas och rapporteras till kultur- demokrati och fritidsnämndens sammanträde 2018-12-04.

Pernilla Järverot  
Kultur- och fritidsdirektör

Expedieras:  
Kommunstyrelsen  
Personaldirektör