

Örnsköldsviks kommun

Granskning av arbetsmiljö i verksamheter
som riskerar att möta hot och våld



Building a better
working world

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1 Inledning.....	3
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor.....	3
1.3. Genomförande och avgränsning.....	3
1.4. Revisionskriterier.....	4
2 Reglering i styrdokument.....	6
2.1. Kommunstyrelsen har antagit övergripande strategi och rutiner.....	6
2.2. Bildning har upprättat rekommendationer till lokala krisplaner för skolor.....	2
2.3. Inget övergripande styrdokument från humanistiska och omsorgsnämnden.....	2
2.4. Bedömning.....	3
3 Förebyggande arbete för att minimera risker.....	5
3.1. Inga specifika riskbedömningar vad gäller hot och våld.....	5
3.2. Olika typer av utbildningar och information.....	6
3.3. Skiftande nivå gällande utformning och utrustning vid arbetsplatser.....	7
3.4. Bedömning.....	8
4 Hantering av incidenter rörande hot och våld.....	9
4.1. Kommunövergripande rutiner för hantering av uppkomna fall.....	9
4.2. Ingen kategori kring hot och våld i kommunens system för anmälan.....	10
4.3. Skiftande återrapportering till styrelse och nämnder.....	10
4.4. Bedömning.....	11
5 Sammanfattade bedömning.....	12

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört en granskning av hanteringen av hot och våld mot anställda i kommunens verksamheter. Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden, humanistiska nämnden samt omsorgsnämnden endast delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom verksamheter som riskerar att möta hot och våld.

Vår bedömning baseras på att även om det inom kommunen och dess verksamheter i stor utsträckning finns rutiner för hur uppkomna situationer rörande hot och våld ska hanteras så saknas överlag riskanalyser och -bedömningar av hur och var problemen är störst. I kombination med att hot och våld inte specifikt kan följas upp och kategoriseras inom ramen för kommunens avvikelshanteringssystem bedömer vi att kommunen i dagsläget saknar en tillräcklig och samlad kunskap om förekomsten av hot och våld i verksamheterna. Återrapporteringen till styrelse och nämnder är således begränsad.

Även om det är rimligt att ansvaret för att förebygga risker kopplat till hot och våld i stor utsträckning åligger chefer i kommunen bedömer vi att det finns behov av att öka stödet för att hantera frågan i linjen. I dagsläget har säkerhetsenheten för begränsade resurser för att möta upp eventuella behov och önskemål om utbildningar kopplat till det förebyggande arbetet. Likaså finns inom många verksamheter utvecklingsbehov kopplat till arbetsplatsernas utformning.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att rutiner mot hot och våld är applicerbara i kommunens verksamheter, samt följa upp i vilken utsträckning de används
- ▶ Säkerställa återrapportering av kommunens arbetsmiljöarbete, utöver information som framkommer i årsredovisning
- ▶ Säkerställa att säkerhetsenheten har tillräckliga resurser för att möta behov och önskemål kopplat till utbildningsinsatser rörande hot och våld
- ▶ Utredda möjligheterna att tydligare kategorisera hot och våld i avvikelshanteringssystemet Stella
- ▶ Säkerställa att fastighetsavdelningen tar i beaktande verksamheternas synpunkter kring lokalanpassningar utifrån risker för hot och våld

Vi rekommenderar bildningsnämnden, humanistiska nämnden och omsorgsnämnden att:

- ▶ Följa upp att verksamheterna har ändamålsenliga rutiner kopplat till hanteringen av hot och våldssituationer
- ▶ Säkerställa att chefer får ett tillräckligt stöd i utbildning och kunskapsöverföring till medarbetare vad gäller hanteringen av hot och våldssituationer
- ▶ Säkerställa att de får återrapportering av uppkomna avvikelser kring hot och våld, utifrån incidentrapportering i Stella

1 Inledning

1.1. 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. Arbetsmiljöverket poängterar att risken för att utsättas för hot och våld är störst inom myndigheter i allmänhet och verksamheter som arbetar med människor i synnerhet, till exempel inom omsorg och sociala tjänster och skola. En förutsättning för att kunna behålla och attrahera nya medarbetare är att arbetsgivaren kan erbjuda en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsgivare har inom ramen för sitt arbetsgivaransvar skyldighet att förebygga hot och våld. Enligt de grundläggande bestämmelserna i arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

Kommunens revisorer har med utgångspunkt i sin risk- och väsentlighetsanalys beslutat att genomföra en granskning som syftar till att bedöma om det bedrivs ett tillräckligt arbete för att förebygga hot och våld mot tjänstepersoner.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen och berörda nämnder har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom verksamheter som riskerar att möta hot och våld, både i fysiska och digitala miljöer. I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns ändamålsenliga styrdokument som särskilt adresserar arbetsmiljö i verksamheter som riskerar att möta hot och våld?
- ▶ Genomförs ändamålsenliga och återkommande riskanalyser av hur risken ser ut för hot och våld i berörda verksamheter?
- ▶ Är det förebyggande arbetet för att förhindra hot och våld mot anställda ändamålsenligt?
 - Får anställda ta del av särskilt riktade utbildningar för att hantera hot och våld?
- ▶ Arbetar berörda nämnder på ett ändamålsenligt sätt för att säkerställa arbetsmiljön utifrån lagar, regler, föreskrifter, riktlinjer, styrdokument och handlingsplaner gällande hot och våld mot anställda?
 - Finns ändamålsenliga kanaler för att anmäla avvikelser och allvarliga händelser?
- ▶ Sker uppföljning och återrapportering till kommunstyrelsen och nämnderna avseende uppstådda händelser kopplat till hot och våld på ett ändamålsenligt sätt?

1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen har bestått i inhämtande samt genomgång av relevanta styrdokument, riktlinjer, policys och protokoll. Vidare har tjänstemän i kommunen intervjuas, inklusive fokusgruppsintervjuer med utsatta arbetsgrupper.

Granskningen avgränsas främst till verksamhetsåret 2022. Granskningen avser kommunstyrelsen, bildningsnämnden, humanistiska nämnden och omsorgsnämnden.

Granskningen avser primärt hanteringen av hot och våld ur ett arbetsmiljöperspektiv. Kommunstyrelsen har även antagit övergripande styrdokument för kommunens krisberedskapsarbete, vilka specificerats i förvaltningsspecifika riktlinjer. Även om dessa dokument i vissa delar berör hanteringen av hot och våld ligger de, förutom i direkt tillämpliga delar, utanför avgränsningen av denna granskning.

1.4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen som utgångspunkt för analys, bedömningar och slutsatser. Revisionskriterierna kan hämtas ifrån lagar och förarbeten eller interna regelverk, policys och fullmäktigebeslut. Kriterier kan också ha sin grund i jämförbar praxis eller erkänd teoribildning.

1.4.1. Kommunallagen (2017:725)

Enligt kommunallagens 6 kap. 1 § ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet. Av 6 kap. 6 § framgår att nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

1.4.2. Arbetsmiljölagen (1977:1 160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete)

Av arbetsmiljölagens 3 kap. 2§ framgår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsättas.

1.4.3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (1993:02 - Våld och hot i arbetsmiljön)

Arbetsgivaren ska utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen. Arbetet ska ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Särskilda säkerhetsrutiner ska finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Arbetstagarna ska ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet. Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas.

1.4.4. Kommunfullmäktiges mål och styrdokument

Örnsköldsviks kommuns personalpolicy utgår från sex policyområden, varav ett är arbetsmiljö och hälsa. I policyn klargör kommunfullmäktige att målet är att skapa en fysiskt, psykiskt, socialt och organisatoriskt sund och utvecklande arbetsmiljö för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Vidare framgår att arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i verksamheten och att chefer samordnar och driver det löpandearbetsmiljöarbetet genom samverkan och delaktighet från medarbetare, skyddsombud och elevskyddsombud.

2 Reglering i styrdokument

2.1. Kommunstyrelsen har antagit övergripande strategi och rutiner

Kommunstyrelsen har utifrån sitt ledande ansvar i kommunen antagit en övergripande strategi och rutiner som i vissa delar adresserar arbetsmiljöfrågor som rör hot och våld på arbetsplatsen.

2.1.1. Kommunstyrelsens arbetsmiljö- och hälsostrategi sätter övergripande mål

Kommunstyrelsen antog 2019 en *Arbetsmiljö- och hälsostrategi* som gäller på alla verksamheter och arbetsplatser i kommunen. Strategin är uppbyggd i fyra delar med tillhörande mål:

- 1) En god och säker arbetsmiljö,
- 2) Systematiskt arbetsmiljöarbete,
- 3) Arbetsmiljö och hälsa,
- 4) Organisatoriskt och social arbetsmiljö.

Även om hot och våld inte nämns specifikt i strategin berör alla dess delar våld eller hot indirekt eller direkt i olika sammanhang.

Den första delen: en god och säker arbetsmiljö har målet att *medarbetare inom Örnsköldsviks kommun ska ha kunskap om mål för arbetsmiljöarbetet*. Utbildning och kunskap om arbetsmiljöarbetet utgör en viktig aspekt med koppling till risker som kan medföra hot och våld på arbetsplatser. Enligt strategin ska kommunens personalavdelning genomföra utvärderingar av hur arbetsmiljöområdet ser ut i verksamheten.

Den andra delen: systematiskt arbetsmiljöarbete har målet att *Örnsköldsviks kommun ska arbeta systematiskt med arbetsmiljön för att förebygga risker*. Denna del lägger grunden för hur arbetsmiljöarbetet ska byggas upp i kommunen. Arbetet ska utgå ifrån ett systematiskt angreppssätt och baseras på samverkan. Arbetet ska även inkludera riskbedömningar av situationer där hot och våld kan uppstå. Enligt den modell som finns idag för det systematiska arbetet är den uppbyggd i fyra delar som ska:

- undersöka och bedöma fysiska, organisatoriska och sociala risker i verksamheten
- rapportera, förebygga och utreda tillbud och arbetsskador
- genomföra åtgärder för att utveckla och förbättra arbetsmiljöförhållanden
- följa upp genomförda åtgärder

Den tredje delen: arbetsmiljö och hälsa har målet att *sjukfrånvaron i Örnsköldsvik ska uppgå till högst 5% av den arbetade tiden*. Denna del lyfter betydelsen av att identifiera riskfaktorer för att nå ett hållbart arbetsliv och för att sträva efter en god psykosocial arbetsmiljö.

Den fjärde delen: organisatorisk och social arbetsmiljö betonar ytterligare hur kommunen ska nå målet att *arbetsplatser inom Örnsköldsviks kommun ska vara fysiskt, psykiskt, socialt och organisatoriska sunda och utvecklade*. Här lyfter strategin olika exempel på arbetsmiljöförhållanden som kan medföra hot och våld på arbetsplatser. Det kan vara arbetsmiljöförhållanden som leder till kränkningar, oacceptabelt bemötande, beteenden som riktas mot en eller flera arbetstagare som kan leda till ohälsa eller trakasserier i olika former. Dessa ska beaktas som särskilda arbetsmiljöförhållanden enligt strategin.

2.1.2. Rutiner mot hot och våld lägger ett stort ansvar på chefsledet

Vid sidan av kommunstyrelsens strategi antog personaldirektören 2018 en kommunövergripande *Rutin mot hot och våld* som ska gälla inom alla förvaltningar. Rutinen tydliggör att hot kan vara muntliga eller skriftliga och att våld kan beskrivas som en avsiktlig aggressiv handling som leder till psykisk och fysisk skada hos en annan person.

Rutinen anger att arbetssättet är systematiskt och ska utreda risker vid hot och våld som kan uppstå på arbetsplatser. Chefer bär ett stort ansvar att förhindra dessa risker genom samverkan och i nära kontakt med medarbetare. Chefer ska enligt rutinen:

- Utreda de risker hot och våld som kan finnas i arbete samt att åtgärda det som kommer fram av utredningen.
- Tillsammans med medarbetare anpassa rutinen till arbetsplatsen och ta fram eventuella instruktioner
- Säkerställa att om en arbetsuppgift innebär en risk för hot och/eller våld får den inte utföras som ensamarbete.

2.2. Bildning har upprättat rekommendationer till lokala krisplaner för skolor

Bildningsförvaltningen utfärdade under 2020 övergripande rekommendationer till lokala krisplaner i kommunens grund- och gymnasieskolor. Rekommendationerna är menade att utgöra stöd för rektorer i deras arbete med utformning av lokala krisplaner, bland annat rörande risken för hot och våld. Bakgrunden till rekommendationernas utfärdande var att skolornas krisplaner var olika i utseende och att det därför fanns ett behov att skapa mer enhetliga krisplaner mellan skolorna.

Rekommendationerna från 2020 berör hot och våld framförallt som kopplad till en extraordinär händelse eller en allvarlig samhällsstörning och omfattas av ett krisarbete. Rekommendationerna berör inte händelser som kan medföra olycksfall eller ohälsa på arbetsplatsen. Vidare beskriver dokumentet att krisarbetet leds av en krisgrupp som har olika roller. Krisgruppen ska agera som första kontaktperson vid en händelse, vara ansvarig över skolans lokala krisplaner, ansvara för övning av den och uppdatera vid behov från utvärderingar. Det är inte specificerat vilken funktion rektorn eller chefen har i krisarbetet. Vi noterar vidare att rekommendationerna inte har någon särskild beskrivning på förebyggande åtgärder i skolor utan endast hanterar uppkomna fall. Däremot framgår i förvaltningens dokument *Riktlinjer för krisledningsplan* vilken funktion rektorn har vid ett krisarbete.

Idag uppges nya rekommendationer vara under framarbetande för att ytterligare öka enhetligheten bland lokala krisplaner, som framgent ska revideras. Av intervju framgår att personaldirektörens kommunövergripande rutin om hot och våld inte specifikt kan användas i arbetet eftersom de är generella och inte särskilt anpassat efter skolornas förutsättningar att agera vid händelser som har koppling till hot och våld.

2.3. Inget övergripande styrdokument från humanistiska och omsorgsnämnden

Välfärdsförvaltningen i Örnsköldsviks kommun består av åtta avdelningar: socialt stöd, socialutredning, arbetsmarknad, särskilt boende, ordinärt boende, LSS-verksamhet, hälso- och sjukvård samt utveckling och internt stöd. Vi noterar att det inte finns något övergripande styrdokument kring hot och våldsproblematiken från humanistiska och

omsorgsnämnden. Däremot följer förvaltningen kommunens fastställda struktur för systematisk arbetsmiljöuppföljning där förekomst av hot och våld ingår

Enligt uppgift förhåller sig förvaltningen till den kommunövergripande rutinen mot hot och våld som en grund men har inte operationaliserat dem i förvaltnings specifika rutiner. Utöver avdelningarna Social utredning och Ordinärt boende saknas även avdelnings specifika rutiner som adresserar risken för hot och våld.

2.3.1. Specifik säkerhetsplan för arbetet inom Social utredning

Inom avdelningen Social utredning finns en säkerhetsplan som innehåller olika perspektiv på vad hot och våld innebär och kan vara på en arbetsplats. Den tar upp i olika delar hur medarbetare ska arbeta med säkerheten på arbetsmiljön.

Planens första del rör arbetsmiljö och hälsa där det systematiska arbetssättet är centralt. Det förebyggande arbetet inkluderas genom att arbetsgivaren har skyldighet att utreda och åtgärda risker som medarbetare rapporterar. Detta ska ske fortlöpande genom kontinuerliga riskbedömningar. Vi noterar att det finns rutiner som uppmanar anställda hur de ska agera vid olika situationer som vid bombhot eller vid en pressad situation. Det är dock otydligt hur risker ska utredas eller undersökas av arbetsgivaren.

Den andra delen i säkerhetsplanen adresserar kommunens mål med att skapa en fysiskt, psykiskt, socialt och organisatoriskt sund och utvecklade arbetsplats för alla medarbetare. Denna del fokuserar på främjandet av god psykosocial arbetsmiljö. Den tar upp olika exempel på arbetsmiljöförhållanden som kan leda till hot och våld av stress, kränkande behandling, alkohol och droger. Det framgår dock ingen beskrivning hur sådana typer av arbetsmiljöförhållanden ska hanteras eller utredas, då kommunstyrelsens strategi för arbetsmiljö och hälsa ska sådana särskilda arbetsmiljöförhållanden hanteras systematiskt.

2.3.2. Hemtjänstens handlingsplan följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Inom avdelningen Ordinärt boende finns en *Handlingsplan vid hot och våld*. Handlingsplanen reviderades senast 2021 och rör övergripande flera av de delar som föreskrifterna från Arbetsmiljöverket anger ska innehålla avseende hot och våld. Handlingsplanen innehåller handfasta rutiner för såväl anställda som chefer. Planen tar upp såväl förebyggande arbete, rutiner för när en händelse inträffar samt åtgärder efter en händelse. Enligt handlingsplanen ska det förebyggande arbetet diskuteras och informeras bland personal.

2.4. Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden, omsorgsnämnden och humanistiska nämnden endast delvis säkerställt ändamålsenliga styrdokument som adresserar arbetsmiljö i verksamheter som riskerar att möta hot och våld.

Vi baserar vår bedömning på att kommunstyrelsens övergripande hälso- och arbetsmiljöstrategi indirekt adresserar arbetet mot hot och våld inom kommunens arbetsmiljöarbete. Styrelsen har via personalavdelningen även tagit fram dokumenterade rutiner för att arbeta mot hot och våld. Överlag bedömer vi att de rutiner som finns till förfogande tydliggör arbetet med hot och våld på arbetsmiljön, men att de kan utvecklas och förbättras, särskilt vad gäller att analysera riskerna för hot och våld. Vi noterar även

att varken bildningsnämndens, omsorgsnämnden eller humanistiska nämndens förvaltningar direkt efterlever eller använder rutinen mot hot och våld utan på sin höjd förhåller sig till den utvecklingen av egna rutiner.

De rekommendationer som bildningsnämndens verksamhet tagit fram för grund- och gymnasieskolornas lokala krisplaner berör i viss utsträckning hot och våld på arbetsmiljöer. Däremot har förvaltningen inte följt upp i vilken utsträckning skolornas egna krisplaner faktiskt adresserar risken för hot och våld.

Slutligen visar granskningen att omsorgsnämnden och humanistiska nämndens förvaltning - förutom för avdelningarna Social utredning och Ordinärt boende - saknar övergripande styrdokument eller rutiner för arbetet mot hot och våld. Visserligen hör dessa båda avdelningar till de mest utsatta men vi bedömer likväl att det finns ett behov av stöd även inom övriga avdelningar.

3 Förebyggande arbete för att minimera risker

3.1. Inga specifika riskbedömningar vad gäller hot och våld

Granskningen visar att det varken på kommunövergripande eller förvaltningsnivå genomförs riskanalyser eller -bedömningar som specifikt adresserar risken för hot och våld inom kommunens verksamheter.

3.1.1. Övergripande checklista för riskbedömning används inte

Kopplat till den kommunövergripande rutinen mot hot och våld finns en checklista för planering av *hot våld i arbetsmiljön*. Checklistan är utformad med frågor som besvaras med ja eller nej och är uppbyggd i tre delar med tillhörande frågor:

- 1) Förebyggande åtgärder,
- 2) Hjälp och stöd efteråt,
- 3) Dokumentation.

Vi noterar att förebyggande frågorna inte primärt berör undersökningsfrågor som på ett direkt sätt ska fånga upp risker på arbetsplatser för att följa upp och förebygga dessa. En fråga berör dock riskerna vid ensamarbete; "*gör ni en riskbedömning vid ensamarbete*". Checklistan innehåller även en fråga om hur medvetna anställda är om vilka risker som finns vid hot och våld på en arbetsplats.

Granskningen visar att checklistan varken används inom bildnings- eller välfärdsförvaltningen. En bidragande orsak till detta kan vara att det inte är specificerat vilken ansvarsfördelning som gäller för checklistan, det vill säga vem som ska göra bedömningen. Det är heller inte specificerat vilken tidpunkt som checklistan ska användas eller i vilken utsträckning den ska utföras.

Enligt uppgift skulle det behövas en tydligare gränsdragning mellan Personalavdelningen och Säkerhetsenheten rörande riskbedömningsarbetet kring hot och våld. Säkerhetsenhetens verksamhet nämns inte i gällande rutin och det är oklart i vilken utsträckning enheten bör vara involverad i arbetet.

3.1.2. Bildningsnämnden saknar en rutin för riskbedömning

Inom bildningsnämndens verksamheter finns det ingen övergripande rutin eller ett systematiskt arbetssätt kring bedömning av risker i skolor. Enligt uppgift från intervju gör rektorer riskbedömningarna på lokal nivå utan att dessa dokumenteras uppåt i organisationen. Vi kan dock se att bildningsförvaltningen under 2018 genomförde en riskbedömning av vilka skolor som ska prioriteras av säkerhetsskäl, vilket framgår från förvaltningens dokument *Riktlinjer för krisledningsplan*. En riskbedömning har genomförts beträffande elevantal, externa besök på skolan, lokallösningar och hotbilder i skolor.

På lärarnivå framgår att de kommunövergripande rutinerna för riskbedömning är okända, och därmed har det inte upprättats riskbedömningar. Däremot upplever intervjuade att det finns en generell kännedom eller erfarenheter av vilka risker som kan uppstå eller som finns. Förebyggandet av riskerna beskrivs istället genom att "ligga ett steg före" och genom att föra diskussioner i klassen hur elever ska förhålla sig till varandra. Flera lärare

uttrycker att det finns en kultur av ökad acceptens för hot och våld. Denna "avtrubbning" gäller särskilt verbala hot.

3.1.3. Rutiner för riskbedömning bara inom Social utredning och i Hemtjänsten

Välfärdsförvaltningen har inte ett eget spår för att bedöma risker för hot och våld i verksamheten. Däremot riskbedöms bland annat hot och våld utifrån de många föreskrifter och lagkrav som finns för verksamheten. Bedömningen kan vara löpande men också inför det ordinarie arbetet med intern kontroll. Inom avdelningarna Ordinärt boende och Särskilt boende genomförs också riskbedömningar per brukare, inom ramen för individuella bemötandeplaner. Huvuddelarna av bedömningsarbetet görs inom ramen för verksamhetens ledningssystem. Utifrån de utvecklingsområden som finns med ledningssystemet dokumenteras dock inte riskerna systematiskt.

Liksom vad gäller övergripande rutiner för hantering av hot och våld finns inom Välfärdsförvaltningen inte rutiner för att bedöma potentiella risker. Ovan nämnda rutiner för avdelningarna Social utredning och Ordinärt boende innehåller dock viss vägledning för förebyggande arbete av risker.

3.2. Olika typer av utbildningar och information

3.2.1. Kommunövergripande chefsutbildningar berör arbete mot hot och våld

Inom ramen för kommunens generella chefsutbildningar ingår moment som rör hot och våld. Momenten utgår från den av kommunstyrelsens antagna arbetsmiljö- och hälsostrategin och är inkommerade i information som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av utbildningsmaterial framgår att chefer bland annat blir informerade om arbetsgivarens och chefers ansvar vad gäller att undersöka och identifiera risker, bedöma risker samt prioritera och åtgärda.

Enligt uppgift instrueras chefer att ta fram eventuellt nödvändiga instruktioner för arbetet. Då kommunen har så olika typer av verksamheter så blir rutinen just övergripande och varje verksamhet måste anpassa den, utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunens säkerhetsenhet genomför vissa utbildningar som berör arbetet mot hot och våld. I samverkan med Välfärdsförvaltningen och kommunens Kontaktcenter har enheten gett en gemensam utbildning i "Bemötande av rättshaveristiskt beteende". Utifrån begränsade resurser har enheten dock svårt att möta upp eventuella behov och önskemål med egna resurser utan har istället hanterat detta genom inköp av konsulttjänster

3.2.2. I stor utsträckning ett eget ansvar för lärare att fortbilda sig

Inom bildningsförvaltningen finns det en övergripande chefsutbildning till anställda om arbetsmiljö. Det är det dock ottydligt i vilken utsträckning som hot och våld berörs i dessa utbildningar. Överlag är det rektors ansvar att säkerställa att personal har tillräcklig kunskap och även om förvaltningen inte följer upp hur kunskapsnivån ser ut är den generella uppfattningen att det skiljer sig åt mellan olika skolenheter.

Utifrån genomförd fokusgruppsintervju framgår att många lärare inte har genomgått utbildningar som direkt ökat kunskapen om hot och våld som kan uppstå i skolmiljöer. Vissa lärargrupper har istället på eget initiativ fört in moment som berör risken för olika typer av

hot och våld som kan uppstå på en skolmiljö. Exempelvis har lärare inom gymnasiesärskolan haft bokcirklar om litteratur kring lågaffektivt bemötande för att på ett bättre sätt kunna förebygga uppkomna situationer.

3.2.3. Begränsad utbildning kring hot och våld inom väldfärsförvaltningen

Inom väldfärsförvaltningen genomförs inga övergripande utbildningsinsatser särskilt kopplat till personalens utsatthet för hot och våld. Det görs heller ingen samlad uppföljning av vilka utbildningsinsatser på ämnet som genomförs på avdelnings- och enhetsnivå. Generellt dokumenteras inom förvaltningen genomförda utbildningsinsatser i digitala kompetensprofiler för medarbetare. Digitala profiler saknas däremot idag för chefer, vilket begränsar möjligheten till enkel uppföljning för utbildningsinsatser till chefer.

Generellt framhålls vid fokusgruppsintervju med medarbetare vid förvaltningen att det är anställande chef som ansvarar för att informera medarbetare. Den generella uppfattningen är att medarbetare vid de olika avdelningarna känner till gällande rutiner och vet hur de ska agera i en hot- och våldssituation. Vid flera avdelningar har det dock utvecklats en kultur av ökad tolerans mot nedsättande kommentarer. Likaså upplever en del medarbetare att det finns ett behov av ökad utbildning kring hur potentiella hot- och våldssituationer kan avvärjas genom ett bättre bemötande.

3.3. Skiftande nivå gällande utformning och utrustning vid arbetsplatser

3.3.1. Visst övergripande stöd från säkerhetsenhet och fastighetsavdelning

Generellt är lokalanpassningar utifrån ett hot och våldsperspektiv en verksamhetsfråga men visst övergripande stöd finns från kommunens säkerhetsenhet och fastighetsavdelning. Säkerhetsenheten ger vid behov rådgivning och vägledning i sakfrågor vad gäller lokalers anpassning. När det gäller skalskyddsfrågor deltar oftast fastighetsavdelningen i arbetet utifrån att ansvaret och kompetensen för byggnadstekniska åtgärder och tekniklösningar återfinns hos dem.

3.3.2. Äldre skolor dåligt anpassade – mer medvetenhet vid nybyggnation

Generellt är uppfattningen att kommunens skolor inte är idealt utformade för att minimera risken för hot och våld. Det gäller framförallt äldre skolor. I förvaltningens utvärdering av förvaltningens krislednings- och säkerhetsarbete från december 2021 konstateras också att flera av skolornas skolexpeditioner ligger långt från entréer, vilket gör att de allmänna utrymmen som besökare får tillgång till blir alldeles för stora. Det framgår av utvärderingen att ambitionsnivån vad gäller larm i skollokaler har höjts genom att nyttja moderna säkerhetstekniska system, till exempel tillträdessystem med spårbarhet. Samtidigt har kommunen utifrån resursskäl inte gått vidare med så kallade talande utrymningslarm som hade möjliggjort att rektor och expedition kan tala med klassrummen.

Bilden av skolornas utformning bekräftas av genomförda fokusgruppsintervjuer. Flera skolor har korridorer med många vinklar, och det är en utmaning att elever inte har mycket att göra under raster. Gymnasieskolan Parkskolan bedöms av flera lärare ha för många ingångar och det pågår diskussioner om att eventuellt stänga igen ett par av dem.

3.3.3. Socialtjänstens kontor ger möjligheter att minimera risker

De främsta anpassningarna vad gäller arbetsplatsens utformning utifrån risker för hot och våld finns vid socialtjänstens lokaler på Nygatan, som renoverades för verksamheten 2015. I de nya lokalerna byggdes besöksrum så att medarbetare ska känna sig trygga. Lokalerna har larmsystem och dubbelt skalskydd samt innehåller dolda utrymningsvägar. Slutligen finns ett extra säkerhetsrum för känsliga samtal och det gjordes häromåret en förstärkning gällande minskad lyhörddhet.

Även om socialtjänstens lokaler är bättre utformade än föregående lokaler finns fortfarande tydliga förbättringsområden. Exempelvis ligger receptionen en trappa upp, det finns många skrymslen och vrår att gömma sig i och socialsekreterare måste följa brukare ut. Anledningen till bristerna uppges vara att verksamhetens synpunkter till lokalens utformning kom in så sent i byggnationsprocessen att förändringar inte var möjliga.

Inom Ordinärt boende larmar nattpatrullens anställda vid akuta skeenden via en arbetsstation uppkopplad mot Rakel.¹ Den kan de även använda sig av för att larma och positionera sig. När det gäller dag/kvällsanställda inom Ordinärt boende finns i dagsläget inget gemensamt larmsystem vid fara/risk för våld och hot. Medarbetare uppmanas att ringa 112 vid behov.

3.4. Bedömning

Vi bedömer att styrelsen och nämnderna inte har säkerställt att det genomförs ändamålsenliga och återkommande riskanalyser rörande hot och våld i berörda verksamheter. De kommunövergripande rutinerna mot hot och våld tar bara delvis upp riskanalysmoment och vi kan inte heller verifiera att rutinen används i verksamheterna.

Det övergripande riskanalysarbetet inom nämnderna och förvaltningarna är också begränsat. Bildningsnämnden har inte uppdaterat den riskbedömning över skolornas säkerhet som genomfördes för ett antal år sedan och bedöms därför inte ha en aktuell bild över riskerna. Inom välfärdsförvaltningen genomförs enligt uppgift vissa riskanalyser/-bedömningar inom ramen för verksamhetens ledningssystem men utifrån brister i dokumentation kan vi inte verifiera dess omfattning och frekvens.

Vi bedömer vidare att det förebyggande arbetet för att förhindra hot och våld mot anställda endast är delvis ändamålsenligt. Även om moment som rör hot och våld ingår i den kommunövergripande chefsutbildningen kan vi inte verifiera att kunskapen förts vidare ut i organisationen. Vi noterar även att säkerhetsenheten har begränsade resurser för att möta upp eventuella behov och önskemål om utbildningar. Vad gäller arbetsplatsernas utformning bedömer vi att det finns en generell medvetenhet om behoven. Nyare skolor och socialtjänstens kontor är också till viss del utformade för att minimera risker kopplade till hot och våld. Samtidigt finns tydliga utvecklingsområden kopplat till den fysiska planeringen av lokaler. Vi anser att det är av största vikt att berörda verksamheter i ett tidigt skede av byggprocesser får komma med inspel kring lokalers utformning.

¹ Rakel är ett kommunikationssystem som är byggt för att fungera även när andra system, som exempelvis mobiltelefoni och internet, drabbas av störningar. Rakelnätet ägs och drivs av MSB.

4 Hantering av incidenter rörande hot och våld

4.1. Kommunövergripande rutiner för hantering av uppkomna fall

Kommunens personaldirektör antog 2018 två rutiner med bäring på hanteringen av uppkomna fall som rör hot och våld.

4.1.1. *Rutin tillbud och arbetsskada – saknar bredare rutin för rapportering och bedömning av åtgärder*

Av Rutinen för tillbud och arbetsskada framgår att chefer har det övergripandet ansvaret att rapportera, utreda och följa upp. Syftet med rutinen är att skapa underlag och stöd för chefer när de ska anmäla, utreda och komma med åtgärder för tillbud och arbetsskador som uppstått.

Rutinen följer en tydlig definition på olycksfall och arbetsskada. Rutinen beskriver i minde uträkning arbetsskador orsakade av psykiska och sociala risker. Ett antal exempel som tas upp i rutinen för chefer att hantera är:

- Underrätta Arbetsmiljöverket vid *allvarlig olycka* eller *allvarligt tillbud*
- Anmäla *arbetsskador* till Försäkringskassan
- Informera medarbetare om trygghetsförsäkring vid *arbetsskada*
- Skicka anmälan vidare till skyddsombud
- Informera alla medarbetare på arbetsplatsen vilka tillbud och arbetsskador som kommit in samt vilka åtgärder som vidtagits

Rutinen tar även upp att ett allvarligt tillbud kan vara hot om våld, om händelsen inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa, till exempel knivhot eller hot mot skjutvapen.

Rapporteringen i sin tur gör chefer på två olika sätt enligt exemplen i rutinen:

- Skriva rapport om vad utredningen kommit fram till, vidta eventuella åtgärder
- Ansvara för att följa upp och kontrollera åtgärderna

4.1.2. *Rutiner för hjälp och stöd för drabbade arbetstagare – ingen tydlig rutin för uppföljning av anmälan*

Personaldirektören har även fastslagit en *Rutin för stöd och hjälp* för den drabbade. Syftet med rutinen är att beredskap ska finnas på plats för att snabbt omhänderta medarbetare som drabbats av olycksfall, hastigt insjuknande eller krisreaktion. Rutinen följer kommunens mål att ha en god och säker arbetsmiljö samt skapa en fysiskt, psykiskt, socialt och organisatoriskt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare.

Rutinen innehåller konkreta förslag hur medarbetare ska gå till väga vid en olycka eller en allvarlig kris. Medarbetare ska ge första hjälpen, larma 112 eller larma ansvarig chef eller annan i beredskap vid en olycka. Vid en allvarlig kris ska medarbetare också larma ansvarig chef eller annan i beredskap.

Rutinen har även konkreta förslag på utrustning för säker arbetsmiljö. Det ska finnas utrustning för första hjälpen, till exempel skyltar, förbandslådor, ögon och nödduschar samt hjärtstartare och larm. Utrustningen ska underhållas och kontrolleras av medarbetare som fått särskild utbildning för detta.

Utöver konkreta förslag i rutinen finns tydligt beskrivet vilka ansvarsområden som tillhör chefer vid en olycka eller tillbud. De ska se till att utrustningen och beredskap finns på plats för bland annat akut sjukdom hos medarbetare som drabbas av exempelvis astmaanfall. Utöver att chefer har ansvarsområden ska de även säkerställa att medarbetare har kunskap om bland annat första hjälpen och hur viss utrustning ska användas.

En del i rutinen är uppföljning och rapportering. Chefer ska anmäla till Arbetsmiljöverket och rapportera i kommunens rapporteringssystem för tillbud och arbetsskada. Vi noterar att rutinen saknar en tydlig beskrivning på uppföljning av rapportering. Uppföljningen sker i stället genom att chefer ska tillfråga sina medarbetare hur de mår från en händelse. Chefer ska dock följa upp rapporter från händelsen och åtgärder som tillsätts. Det är dock otydligt hur denna uppföljning och åtgärder ingår i ett bredare systematiskt perspektiv då åtgärder är en viktig del i kommunstyrelsens modell för systematiskt arbetsmiljöarbete.

4.2. Ingen kategori kring hot och våld i kommunens system för anmälan

Kommunen använder arbetsskadesystemet Stella för alla anställda att anmäla tillbud och arbetsskador. Ingen av de 28 kategorier som anställda tillåts anmäla inom berör direkt hot och våld. Det två kategorier som delvis rör hot och våld är:

1. Hot och chock och psykisk överbelastning
2. Tillbud att bli slagen, fasthållen av person

Avsaknaden av en renodlad hot och våld-kategori gör att kommunen inte har en övergripande bild av hur omfattande problematiken är i verksamheterna. Troligt är att flertalet fall av hot och våld registreras under kategorin "Annat tillbud". Av intervjuer framkommer också att det sannolikt finns ett stort mörkertal vad gäller hot och våld, vilket kan förstärkas av att det inte är självklart för anställda hur det ska registreras.

Risken för ett stort mörkertal bekräftas av genomförd fokusgruppsintervju med lärare. I skolor förekommer exempelvis andra typer av incidenter som lärare kan uppleva som hotande och därav känner rädsla för att hantera. Det framgår dock av en utvärdering eller sammanställning från bildningsförvaltningen i en utredning att vissa händelser med koppling till hot och våld har följts upp och registrerats som situationer att ta lärdom ifrån inför framtida situationer.

Uppfattningen inom Välfärdsförvaltningen är generellt att kunskapen om hur anmälan via Stella ska genomföras är tillräcklig. Även om alla enskilda individer inte kan garanteras ha en full kunskap kring systemet bedöms kunskapen finnas inom verksamheterna. Liksom inom bildningsförvaltningen finns en uppfattning att systemets förvalda kategorier är förhållandevis fyrkantiga.

4.3. Skiftande återrapportering till styrelse och nämnder

Granskningen visar att styrelse och nämnder inte får någon återrapportering specifikt rörande hot och våld på arbetsplatserna men att det i viss utsträckning ingår i en generell återrapportering av arbetsmiljöarbetet.

Kommunstyrelsen har under sina sammanträden 2021 och 2022 inte fått någon rapportering av kommunens arbetsmiljöarbete. Av årsredovisningen för 2021 framgår dock ett avsnitt som rör arbetsmiljö. Avsnittet beskriver inte särskilt förekomsten och

hanteringen av hot och våld vid arbetsplatser men beskriver övergripande rapporterade arbetsskador. Antalet rapporterade arbetsskador inom kommunen år 2021 var 630, vilket är en ökning med 67 jämfört med 2020. Av dessa arbetsskador resulterade 184 i frånvaroanmälan.

Av protokoll från bildningsnämnden från januari 2022 framgår att nämnden fått återrapportering rörande statistik för olyckor och tillbud från hela 2021. Nämnden har fått information om vilka typer av tillbud och olyckor som inträffat på arbetsplatser inom bildningsförvaltningen. Uppföljningen visar att kategorin, "tillbud att bli slagen, fasthållen av person" har ökat jämfört med föregående år. Samtidigt anger protokollet även att kategorin, "Annat tillbud", också har ökat.

Både humanistiska och omsorgsnämnden har följt upp sitt kvalitetsarbete i april och maj 2021 och 2022. I en beskrivning från protokoll framgår att nämnderna tagit del av en kvalitetsberättelse, innehållande dokumentation av arbetet med att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. Vi kan dock inte se i vilken utsträckning hot och våld har inkluderats i uppföljningen. Förvaltningens samverkanskommitté får årligen återrapportering kring tillbud och olycksfall. Utifrån att systemstödet Stella inte specifikt sorterar ut hot- och våld som enskilt område, är uppfattningen att många händelser registreras under kategorin Annat/övrigt.

4.4. Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna endast delvis har ett ändamålsenligt sätt att säkerställa arbetsmiljön utifrån lagar, föreskrifter och styrdokument. Vi baserar vår bedömning på att rutinerna om hantering av uppkomna fall ligger i linje med flera viktiga delar inom Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Rutinerna bedöms även vara i linje med relevanta mål utifrån kommunfullmäktiges personalpolicy. Vi ser däremot utvecklingspotential i kommunens arbete gällande utredning och bedömning av åtgärder, för att till fullo följa gällande reglering. En del i detta arbete är att utveckla möjligheter till rättvisande registrering i Stella, genom nya kategorier som ger en korrekt sammanställning över vilka incidenter som sker inom verksamheterna. Likaså bör kommunens rutiner utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehålla information om kontakter med räddningsledning eller krisgrupp, samt massmedia, vilket idag saknas.

Vår bedömning är att återrapporteringen och uppföljningen till kommunstyrelsen och nämnderna inte är ändamålsenligt. Kommunstyrelsen har vid sina sammanträden inte erhållit någon uppföljning av kommunens arbetsmiljöarbete. Omsorgs- och humanistiska nämnden har bara fått en indirekt återrapportering inom ramen för verksamheternas kvalitetsberättelser. Bildningsnämnden har visserligen fått återrapportering rörande statistik för olyckor och tillbud från hela 2021, men utifrån nuvarande kategoriseringsmöjligheter i Stella går det inte att utläsa vilka av ärendena som rör hot och våld.

5 Sammanfattade bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen, bildningsnämnden, humanistiska nämnden samt omsorgsnämnden endast delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete inom verksamheter som riskerar att möta hot och våld.

Vår bedömning baseras på att även om det inom kommunen och dess verksamheter i stor utsträckning finns rutiner för hur uppkomna situationer rörande hot och våld ska hanteras så saknas överlag riskanalyser och -bedömningar av hur och var problemen är störst. I kombination med att hot och våld inte specifikt kan följas upp och kategoriseras inom ramen för kommunens avvikelshanteringssystem bedömer vi att kommunen i dagsläget saknar en tillräcklig och samlad kunskap om förekomsten av hot och våld i verksamheterna. Återrapporteringen till styrelse och nämnder är således begränsad.

Även om det är rimligt att ansvaret för att förebygga risker kopplat till hot och våld i stor utsträckning åligger chefer i kommunen bedömer vi att det finns behov av att öka stödet för att hantera frågan i linjen. I dagsläget har säkerhetsenheten för begränsade resurser för att möta upp eventuella behov och önskemål om utbildningar kopplat till det förebyggande arbetet. Likaså finns inom många verksamheter utvecklingsbehov kopplat till arbetsplatsernas utformning.

Revisionsfråga	Svar
Finns ändamålsenliga styrdokument som särskilt adresserar arbetsmiljö i verksamheter som riskerar att möta hot och våld?	<p>Delvis. Kommunstyrelsens övergripande hälso- och arbetsmiljöstrategi adresserar indirekt arbetet mot hot och våld inom kommunens arbetsmiljöarbete. Styrelsen har via personalavdelningen även tagit fram rutiner för att arbeta mot hot och våld. Vi kan dock inte verifiera att rutinerna används i verksamheterna.</p> <p>De rekommendationer som bildningsnämndens verksamhet tagit fram för lokala krisplaner i skolor berör i viss utsträckning hot och våld på arbetsmiljöer. Däremot har förvaltningen inte följt upp i vilken utsträckning skolornas egna krisplaner faktiskt adresserar risken för hot och våld.</p> <p>Slutligen visar granskningen att omsorgsnämnden och humanistiska nämnden förutom för avdelningarna Social utredning och Ordinärt boende saknar styrdokument eller rutiner för arbetet mot hot och våld. Visserligen hör dessa båda avdelningar till de mest utsatta men vi bedömer likväl att det finns ett behov av stöd även inom övriga avdelningar.</p>
Genomförs ändamålsenliga och återkommande riskanalyser av hur risken ser ut för hot och våld i berörda verksamheter?	<p>Nej. Det övergripande riskanalyserarbetet inom nämnderna och förvaltningarna är begränsat. Bildningsnämnden har inte uppdaterat den riskbedömning över skolornas säkerhet som genomfördes för ett antal år sedan. Inom välfärdsförvaltningen genomförs vissa riskanalyser/-bedömningar inom ramen för verksamhetens ledningssystem men utifrån brister i dokumentation kan vi inte verifiera dess omfattning och frekvens.</p>

<p>Är det förebyggande arbetet för att förhindra hot och våld mot anställda ändamålsenligt? Får anställda ta del av särskilt riktade utbildningar för att hantera hot och våld?</p>	<p>Delvis. Även om moment som rör hot och våld ingår i den kommunövergripande chefsutbildningen kan vi inte verifiera att kunskapen förts vidare ut i organisationen. Vi noterar även att säkerhetsenheten har för begränsade resurser för att möta upp eventuella behov och önskemål om utbildningar. Vad gäller arbetsplatsernas utformning bedömer vi att det finns en generell medvetenhet om behoven. Nyare skolor och socialtjänstens kontor är också till viss del utformade för att minimera risker kopplade till hot och våld. Samtidigt finns tydliga utvecklingsområden kopplat till den fysiska planeringen av lokaler.</p>
<p>Arbetar berörda nämnder på ett ändamålsenligt sätt för att säkerställa arbetsmiljön utifrån lagar, regler, föreskrifter, riktlinjer, styrdokument och handlingsplaner gällande hot och våld mot anställda? Finns ändamålsenliga kanaler för att anmäla avvikelser och allvarliga händelser?</p>	<p>Delvis. Kommunövergripande rutiner för hantering av uppkomna fall ligger i linje med flera viktiga delar som inom Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt kommunfullmäktiges personalpolicy.</p> <p>Vi ser däremot utvecklingspotential i kommunens arbete gällande utredning och bedömning av åtgärder, för att till fullo följa gällande reglering. Likaså bör kommunens rutiner, utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter, innehålla information om kontakter med räddningsledning eller krisgrupp, samt massmedia, vilket idag saknas.</p>
<p>Sker uppföljning och återrapportering till kommunstyrelsen och nämnderna avseende uppstådda händelser kopplat till hot och våld på ett ändamålsenligt sätt?</p>	<p>Nej. Kommunstyrelsen har vid sina sammanträden inte fått någon uppföljning av kommunens arbetsmiljöarbete överhuvudtaget. Omsorgs- och humanistiska nämnden har bara fått en indirekt återrapportering inom ramen för verksamheternas kvalitetsberättelser. Bildningsnämnden har visserligen fått återrapportering rörande statistik för olyckor och tillbud från hela 2021, men utifrån nuvarande kategoriseringsmöjligheter i Stella går det inte att utlösa vilka av ärendena som rör hot och våld.</p>

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ▶ Säkerställa att rutiner mot hot och våld är applicerbara i kommunens verksamheter, samt följa upp i vilken utsträckning de används
- ▶ Säkerställa återrapportering av kommunens arbetsmiljöarbete, utöver information som framkommer i årsredovisning
- ▶ Säkerställa att säkerhetsenheten har tillräckliga resurser för att möta behov och önskemål kopplat till utbildningsinsatser rörande hot och våld
- ▶ Utredda möjligheterna att tydligare kategorisera hot och våld i avvikelshanteringssystemet Stella
- ▶ Säkerställa att fastighetsavdelningen tar i beaktande verksamheternas synpunkter kring lokalanpassningar utifrån risker för hot och våld

Vi rekommenderar bildningsnämnden, humanistiska nämnden och omsorgsnämnden att:

- ▶ Följa upp att verksamheterna har ändamålsenliga rutiner kopplat till hanteringen av hot och våldssituationer
- ▶ Säkerställa att chefer får ett tillräckligt stöd i utbildning och kunskapsöverföring till medarbetare vad gäller hanteringen av hot och våldssituationer
- ▶ Säkerställa att de får åiterrapportering av uppkomna avvikelser kring hot och våld, utifrån incidentrapportering i Stella

Örnsköldsvik den 11 oktober 2022

Petter Frizén
EY

Karla Escobar
EY