

Handläggare
Kommunens revisorer

Datum
2018-04-05

Till
Kommunstyrelsen
Barn- och ungdomsnämnden
Socialnämnden

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende hot och våld

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kalmar kommun har EY granskat kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämnden samt socialnämnden i syfte att bedöma om arbetet med att förebygga och hantera hot och våld bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Inom ramen för granskningen skickades en enkät ut till samtliga ledamöter i kommunens nämnder och kommunstyrelsen. Enkäten omfattade frågor om förtroendevalda har blivit utsatta för hot om våld, våld eller trakasserier, om de har kännedom om hur de bör gå tillväga om något sådant sker samt samverkan i kommunens olika organ.

Vi har bland annat gjort följande iakttagelser:

- Kalmar kommun har en nolltolerans gällande hot och våld, vilket innebär att den som blivit utsatt ska anmäla händelsen till sin chef som ger stöd och hjälper till med polisanmälan.
- Enligt de intervjuade genomförs utredningar av hot om våld och våld vid uppkomna fall. Det sker ingen sammanställning på förvaltningsnivå och därmed genomförs inte heller någon analys av polisanmälningarna på aggregerad nivå.
- Tillbudsrapporteringen ingår i den årliga återrapporteringen. Vad gäller arbetsskador framgår det inte av kommunens statistik exakt vilka tillbud som beror på hot och våld.
- 19 procent av de svarande har uppgett att de har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld på grund av sitt förtroendeuppdrag. Av dem utgörs 6 procent av kvinnor och 13 procent av män.
- Två personer har svarat att någon närstående har blivit utsatt för hot, trakasserier och/eller våld på grund av deras förtroendeuppdrag.
- Sex personer (9 procent) har uppgett att de har funderat på att avsäga sig sitt/sina förtroendeuppdrag på grund av att de eller någon närstående har blivit utsatt för hot, trakasserier och/eller våld.

Bedömningen är att finns utrymme för förbättringar avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende våld, hot om våld och trakasserier. Bedömningen grundar sig på att det inte genomförs någon dokumenterad inventering i verksamheterna vad gäller risker avseende våld, hot om våld och trakasserier. Grunden för det systematiska arbets-



Kommunens revisorer
Adress Box 611, 391 26 Kalmar
Tel 0480-45 00 00 vx |



Kalmar kommun
WWW.KALMAR.SE



miljöarbetet är riskanalyser som därefter ligger till grund för handlingsplaner och åtgärder. Avsaknaden av riskanalyser avseende våld, hot om våld och trakasserier medför att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är tillräckligt i detta avseende. Med det sagt har vi sett att det finns rutiner och utbildningsinsatser i verksamheterna som berör området. Dessa är främst till för att användas när en incident har skett men vissa utbildningsinsatser är även till för att förebygga att händelser inträffar. Det vi vill understryka är vikten av att genomföra mer omfattande analyser som pekar på riskerna i verksamheten och som motiverar valet av insatser och/eller rutiner. Detta då varje insats som verksamheten väljer att genomföra, avstår de från att göra en annan. Därmed är det viktigt att prioritera vad som ska genomföras för att ge bästa möjliga resultat.

Genom att sätta frågan på agendan om våld, hot om våld och trakasserier kan frågor som ansvarsförhållanden klargöras, förhållningsregler i det politiska debattklimatet förtydligas och information om hur politiker bör gå tillväga om de blir utsatta belysas.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen och nämnderna att:

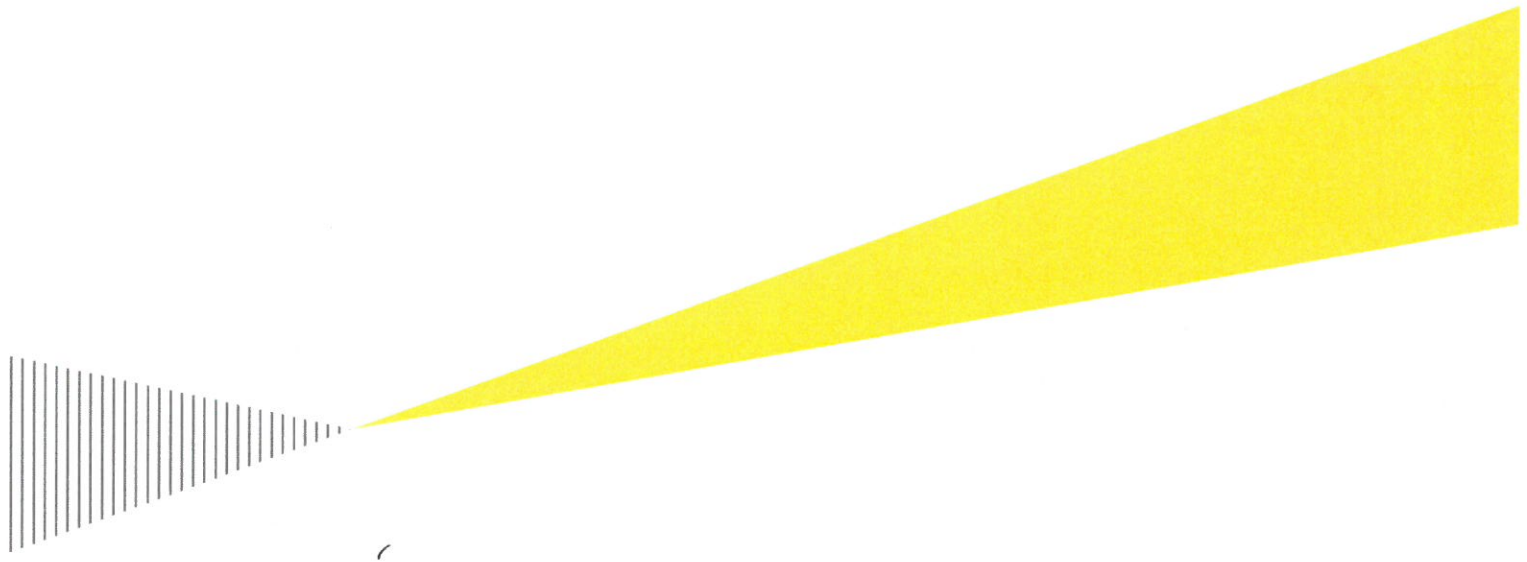
- säkerställa att tillräckliga riskbedömningar sker enligt gällande lagstiftning och kommunens gällande rutiner och blanketter och att dessa även omfattar risker avseende våld, hot om våld och trakasserier,
- säkerställa att det planerade utvecklingsarbetet med hur återrapportering och uppföljning till styrelse och nämnder sker, samt
- aktualisera frågan om våld, hot om våld bland de förtroendevalda.

Kommunens revisorer överlämnar härmed granskningsrapporten till kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämnden samt socialnämnden och önskar svar på rapportens rekommendationer samt vilka åtgärder som man planerar att vidta. Svar önskas senast 2018-06-30.


Göran Häggfors
Ordförande

Kalmar kommun

Granskning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet avseende hot och våld



Building a better
working world

Innehåll

1. Inledning.....	2
1.1. Bakgrund	2
1.2. Syfte och revisionsfrågor.....	2
1.3. Genomförande.....	2
1.4. Revisionskriterier	2
2. Granskningsresultat	4
2.1. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, kunskaper och resurser	4
2.2. Undersökningar, inventering av risker och handlingsplaner	7
2.3. Återrapportering.....	9
3. Enkätresultat.....	11
4. Sammanfattande bedömning	14
<i>Bilaga 1: Källförteckning</i>	<i>15</i>

1. Inledning

1.1. Bakgrund

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. Enligt arbetsmiljöverket är antalet arbetsskador stort. Nästan en tredjedel av samtliga anmälda arbetsskador på grund av hot och våld finns inom det sociala verksamhetsfältet.

Revisorerna har uppmärksammat att det inom kommunen finns flera yrkeskategorier som riskerar att utsättas för hot och våld, exempelvis omsorgspersonal och personal inom förskolan och skolan.

Revisorerna har under året utifrån sin risk- och väsentlighetsbedömning genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Denna lämnades till kommunstyrelsen 20 augusti 2017.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om arbetet med att förebygga och hantera hot och våld bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Granskningen avser kommunstyrelsen, barn- och ungdomsnämnden samt socialnämnden.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Finns det en upprättad och beslutad uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter?
- ▶ Finns tillräckliga kunskaper och resurser för att kunna driva arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Görs regelbundna undersökningar av arbetsförhållandena?
- ▶ Görs tillfredsställande inventering och bedömning av risker i verksamheten?
- ▶ Genomförs utredningar av hot och våld?
- ▶ Upprättas skriftliga handlingsplaner för de åtgärder som inte genomförs omedelbart?
- ▶ Vilken uppföljning och återrapportering sker till ansvarig nämnd

1.3. Genomförande

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier (se bilaga 1). Inom ramen för granskningen har även en enkät genomförts. Enkäten skickades till ledamöter i kommunstyrelsen och samtliga nämnder. Intervjuer har skett med förvaltningschefer för de granskade nämnderna och kommunstyrelsen, personalchef, HR-specialist samt rektor, förskolechef, verksamhetsutvecklare och administrativ chef för barn- och ungdomsförvaltningen. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakgranska rapporten. Granskningen är genomförd december 2017 – februari 2018.

1.4. Revisionskriterier

1.4.1. Kommunallagen 6 kap. 7 §

Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter. Styrelsen ska även ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Nämnderna ansvarar för att

verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

1.4.2. Arbetsmiljölagen (1977:1 160)

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken undanröjs. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska planeras när i tid de ska genomföras. Handlingsplaner ska upprättas.

1.4.3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet definieras som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska varje år genomföra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst 10 arbetstagare i verksamheten.

1.4.4. Arbetsmiljöverkets föreskrifter 1993:02 - Våld och hot i arbetsmiljön

Föreskrifterna fastställer att arbetsgivaren ska utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta åtgärderna som kan framgå av utredningen. Arbetet ska ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Vad gäller uppföljande åtgärder anges att tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas.

1.4.5. Arbetsmiljöpolicy

I Kalmar kommuns värdegrund finns ett antal policys, däribland en arbetsmiljöpolicy som har lydelsen "Vi eftersträvar en trygg arbetsmiljö där människor trivs, utvecklas och känner sig delaktiga".

1.4.6. Risk- och sårbarhetsanalys för Kalmar kommun 2015-2018

Analysen är fastställd av kommunfullmäktige och uppdaterades 31 oktober 2016 i samband med ny mandatperiod. Dokumentet omfattar en inventering och analys av kommunens risker och sårbarheter. Vad gäller riktade hot mot tjänsteman eller förtroendevalda har sannolikheten för inträffandet bedömts till fem (i en femgradig skala) och kommunens förmåga bedöms vara tillfredsställande. Vad gäller hot mot personal eller förtroendevalda har sannolikheten för inträffandet bedömts till fyra och kommunens förmåga bedöms vara hög. Sannolikheten för ett inträffande bedöms som högre avseende riktade hot, och kommunens förmåga att hantera sådana incidenter som lägre än när hot riktas mot grupper av personal och förtroendevalda. Vikten av att polisanmäla varje händelse som avser hot eller våld framhålls i analysen.

2. Granskningsresultat

2.1. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, kunskaper och resurser

2.1.1. Iakttagelser

I den tidigare granskningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (juni 2017) framgick att fördelning av arbetsmiljöuppgifter sker skriftligen från nämnd till förvaltningschef och vid behov från förvaltningschef vidare ut i organisationen. För detta moment finns en fastställd rutin och blankett. Inom det systematiska arbetsmiljöarbetet görs inga skillnader vad gäller vilka arbetsmiljöfrågor som ska hanteras. Detta innebär att risker vad gäller våld, hot om våld eller trakasserier ska hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Följaktligen omfattas fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna avseende hot om våld, våld och trakasserier av den redan befintliga fördelningen.

Granskningen visade även, att för att säkerställa att de personer som har fått arbetsmiljöuppgifter fördelat till sig har tillräckliga kunskaper genomför arbetsmiljöenheten (AME) utbildningar flera gånger per år. Utbildningarna är både grundläggande och vidareutbildningar, för chefer, skyddsombud och annan berörd personal. AME utför även utbildningar som är anpassade efter verksamhetens behov. Även om AME arrangerar utbildningar inom SAM, framhölls det att det viktigaste arbetet sker ute i verksamheterna, genom skyddsronder och riskbedömningar som är specifika för den egna verksamheten. Verksamhetens bedömningar utgör underlaget för att skapa de bästa förutsättningarna för att minimera risken för hot om våld och våld uppstår.

I den nuvarande granskningen har det framkommit att socialförvaltningen inom ramen för basintroduktionen informerar nyanställda om skillnaderna mellan tillbud och arbetsskador. Arbetsmiljöverkets inspektion (2017) konstaterade att medarbetarna inte följde befintliga rutiner, exempelvis avseende hembesök och medtagandet av larm. Av intervjun framkom att Arbetsmiljöverkets iakttagelse har medfört att förvaltningen har lagt till en uppföljning av rutinen i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kalmar kommun har en nolltolerans gällande hot och våld, vilket innebär att den som blivit utsatt ska anmäla händelsen till sin chef som ger stöd och hjälper till med polisanmälan. I den kommungemensamma verksamhetshandboken finns en checklista som kan vara till stöd när en händelse har inträffat. Checklistan är fastställd av kommundirektören 29 juni 2017. Av intervjuerna framkom att kommunens nolltolerans även avser hot om våld, våld eller trakasserier som sker på sociala medier. Vid ett tillfälle har kommunen anmält ett ärende till polisen när en medborgare uttryckte sig olämpligt i en podcast om en politiker. Den generella uppfattningen bland de intervjuade är att det inte har skett en ökning av hot om våld, våld eller trakasserier riktad mot tjänstemän på grund av sociala medier.

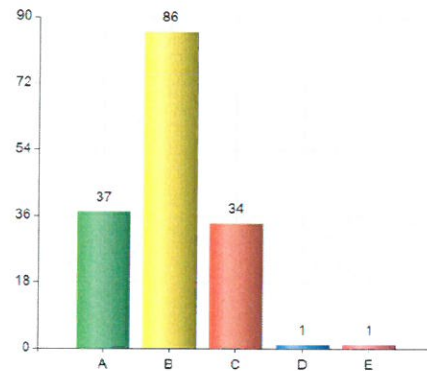
Kommunen genomför årligen en uppföljning av hur det har gått med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen sker genom en enkät som skickas till samtliga chefer och skyddsombud. Nedan presenteras delar av uppföljningen för 2017.

Bild 1 och 2. Kunskap om lagar och regler

Chefer, skyddsombud och medarbetare har kunskap om lagar och regler för arbetsmiljön

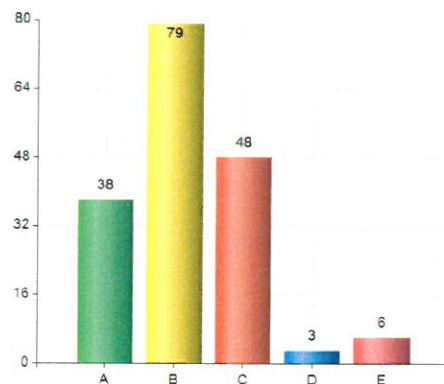
Chef

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	37	23,3
B. Instämmer i stort sett	86	54,1
C. Instämmer delvis	34	21,4
D. Instämmer inte alls	1	0,6
E. Kan inte svara	1	0,6
Total	159	100



Skyddsombud/arbetsplatsombud eller facklig företrädare

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	38	21,8
B. Instämmer i stort sett	79	45,4
C. Instämmer delvis	48	27,6
D. Instämmer inte alls	3	1,7
E. Kan inte svara	6	3,4
Total	174	100



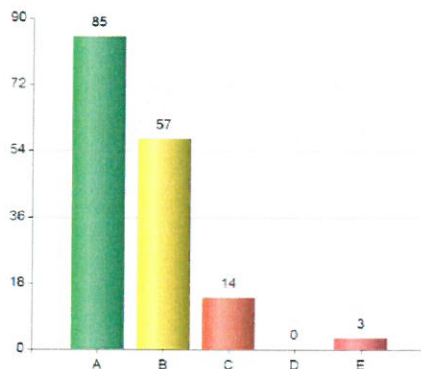
På frågan om man har kunskap om lagar och regler för arbetsmiljöarbetet svarade 77,4 procent av cheferna att de instämmer helt eller i stort sett, motsvarande siffra för skyddsombud/arbetsplatsombud eller fackliga företrädare är 67,2 procent. Det är en liten andel av de svarande (2,3 procent) som har svarat de inte alls instämmer på påståendet, men en betydande andel (49 procent) som har svarat att de instämmer delvis.

Bild 3 och 4. Känner till och tillämpar rutiner för risker för hot och våld¹

Vi känner till och tillämpar rutiner för risker för hot och våld

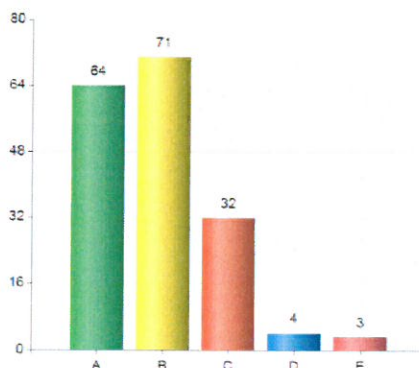
Chef

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	85	53,5
B. Instämmer i stort sett	57	35,8
C. Instämmer delvis	14	8,8
D. Instämmer inte alls	0	0
E. Kan inte svara	3	1,9
Total	159	100



Skyddsombud/arbetsplatsombud eller facklig företrädare

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	64	36,8
B. Instämmer i stort sett	71	40,8
C. Instämmer delvis	32	18,4
D. Instämmer inte alls	4	2,3
E. Kan inte svara	3	1,7
Total	174	100



På frågan om man känner till och tillämpar rutiner för risker för hot och våld svarade 89,3 procent av cheferna att de instämmer helt eller i stort sett med påståendet, medan 77,6 procent av skyddsombud/arbetsplatsombud eller fackliga företrädare instämmer helt eller i stort sett med påståendet. Det är en liten andel som har svarat att de inte alls instämmer med påståendet.

Av intervjuerna framkom att förtroendevalda politiker, i samband med ny mandatperiod, erbjöds utbildning inom arbetsmiljöområdet. Därtill bjöds Sveriges kommuner och landsting in 2017 till ett kommunfullmäktigesammanträde för att föreläsa om hur politiker eller politiskt parti kan arbeta med frågor som avser säkerhet. Partierna ansvarar till stora delar själva för säkerhetsarbetet som rör medlemmarna i partiet. Kommunen ansvarar för politikernas säkerhet när de befinner sig i kommunens lokaler. Kommunens säkerhetssamordnare har erbjudit ett utbildningstillfälle per parti som är representerade i kommunfullmäktige. Vid utbildningstillfället delades skriften "Vem fan vill bli politiker" ut. Skriften beskriver situationer som politiker kan hamna i, exempelvis frågor som hot, jäv och mutor.

2.1.2. Bedömning

Vi kan konstatera att arbetsmiljöuppgifter formellt är fördelade från nämnd till förvaltningschef och därefter vidare ut i organisationen. Inom ramen för fördelningen ingår även

¹ Frågan om man känner till och tillämpar rutiner för risker för hot och våld är ny för 2017 års uppföljning.

arbetsmiljöuppgifterna avseende våld, hot om våld och trakasserier. Utbildningar sker löpande och vid behov för att säkerställa att berörda personer har tillräckliga kunskaper. Bedömningen är att utbildning på dels övergripande nivå dels på nämndspecifik nivå är ett ändamålsenligt sätt att hantera frågan på. Enkätresultaten visade dock att en betydande andel (49 procent) av cheferna och skyddsombuden delvis stämmer in på påståendet att de har kunskap om lagar och regler för arbetsmiljön.

Vi finner det ändamålsenligt att socialnämnden har lyft in uppföljning av tillämningen av rutinerna in i det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett sätt att säkerställa att samtliga medarbetare känner till dem.

Vidare kan konstateras att kommunen har en policy avseende hot och våld och den omfattar enligt de intervjuade även sociala medier. Policyn grundas på en nolltolerans som innebär att den som blivit utsatt ska anmäla händelsen till sin chef som ger stöd och hjälper till med polisanmälan. Bedömningen är att den kommungemensamma checklistan i verksamhetshandboken kan vara till stöd när en händelse har inträffat.

2.2. Undersökningar, inventering av risker och handlingsplaner

2.2.1. Iakttagelser

Enligt gällande föreskrifter ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Den tidigare granskningen konstaterade att kommunen har rutiner och blanketter framtagna för genomförandet av riskbedömningar, både en allmän² riskbedömning och riskbedömningar som ska genomföras vid förändringar i verksamheten. Enligt kommunens rutin ska riskbedömningen dokumenteras på särskild blankett och innehålla fem moment som fastställts i rutinen. I granskningen noterades att riskbedömning (allmän) inte genomförts och dokumenterats enligt gällande rutin. En av rekommendationerna var att det bör säkerställas att samtliga nämnder genomför och dokumenterar riskbedömning enligt gällande lagstiftning och kommunens rutiner. I detta avseende har ingen förändring skett sedan den tidigare granskningen.

Vad gäller inventering av risker avseende hot och våld uppger barn- och ungdomsförvaltningen samt kommunledningskontoret att dessa frågor värderas för lågt i riskbedömningar för att det skulle hamna i en handlingsplan. Det framkom dock att det inte finns någon bruttorisklista som redovisar samtliga risker i verksamheten. Barn- och ungdomsförvaltningen framhöll att det snarare handlar om enskilda ärenden samt att de arbetar efter rutiner. En rutin som ingår i barn- och ungdomsförvaltningens verksamhetshandbok är "När brott har begåtts på skolan". I rutinen anges att skolans huvudregel är att alla brottsliga handlingar ska polisanmälas. Rutinen beskriver tillvägagångssättet samt vem som ansvarar för att en polisanmälan sker. I rutinen definieras vad som menas med en brottslig handling nämligen, stölder, skadegörelse, våld, hot, hets mot folkgrupp, narkotikainnehav, missbruk, langning eller vapeninnehav. Inom ramen för begreppen våld och hot om våld avses kränkningar som innebär betydande risk för fysisk eller psykisk skada. Vid en eventuell anmälan finns en upprättad blankett med samma namn "När brott har begåtts på skolan".

Socialförvaltningen har inte heller gjort några allmänna riskbedömningar utifrån våld, hot om våld och trakasserier. Däremot har socialförvaltningen på uppkommen anledning genomfört

² En allmän riskbedömning är den som arbetsgivaren är skyldig att regelbundet genomföra för att identifiera och bedöma risker för skada och påverkan på människa, miljö och/eller ekonomi.

en riskbedömning och upprättat en handlingsplan som avser verksamheten för ensamkommande. Riskbedömningen och handlingsplanen är daterad 20 april 2017 och avser ett knivhot som förekom på boendet den dagen. Händelsen bidrog till att arbetet blev prioriterat i verksamheten. I riskbedömningen har olika riskfyllda situationer identifierats, vilken påverkan risken har och det har gjorts en bedömning på sannolikheten och dess konsekvens. I mallen framgår att om risktalet är större än eller lika med 6 eller om konsekvensen är lika med 4 ska åtgärd alltid fyllas i. Kopplat till de identifierade situationerna har en eller flera åtgärder angetts, vem som är ansvarig för genomförandet, när den ska genomföras samt när den ska följas upp. I riskbedömningen/handlingsplanen finns det två händelser som inte har fått något risktal ifyllt, dessa har inte heller fått tilldelat vem som är ansvarig för genomförandet, när den ska genomföras samt när den ska följas upp.

Utredningar av hot om våld och våld

Enligt de intervjuade genomförs utredningar av hot om våld och våld vid uppkomna fall. Närmsta chef ansvarar för att en utredning genomförs och det är i samråd med den som utredningen berör som polisanmälan görs. Det sker ingen uppföljning på antalet utredningar och polisanmälningar. Barn- och ungdomsförvaltningen har inte kännedom om att någon polisanmälan som avser hot om våld eller våld mot tjänsteman ska ha skett. Socialförvaltningen uppger att det har gjorts polisanmälningar och att de följs upp på verksamhetsnivå. Det sker ingen sammanställning på förvaltningsnivå och därmed genomförs inte heller någon analys av polisanmälningarna på aggregerad nivå. Kommunens säkerhetssamordnare uppger att han blir involverad i cirka 2-3 utredningar per år och det avser främst händelser inom socialförvaltningen. Säkerhetssamordnaren uppger även att utredningar oftast leder till någon form av förändring, exempelvis upprättandet av rutiner eller att en process ses över.

Av intervjuerna framkom att en närstående till en förtroendevald blev hotad under föregående mandatperiod och efter utredning vidtogs åtgärder. Åtgärderna avsåg främst diskussioner för att ändra beteenden avseende säkerhetsfrågor hos den förtroendevalde politikern vars närstående hade blivit hotad. Det framkom även att vid flera tillfällen när politiker har blivit hotade har det införskaffats personlarm. Denna typ av åtgärd har vidtagits cirka 2-3 gånger per år. Kommunen använder polisen som rådgivare för att hitta rätt verktyg/åtgärder innan man beslutar sig för att gå vidare med en polisanmälan. Incidenter avser både om heltidspolitiker och fritidspolitiker.

2.2.2. Bedömning

Vi kan konstatera att det genomförs undersökningar av arbetsförhållandena inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dock omfattas inte dessa av några allmänna riskbedömningar utifrån våld, hot om våld och trakasserier. Då ingen av de granskade nämnderna eller kommunstyrelsen kan påvisa att riskbedömning har gjorts avseende våld, hot om våld eller trakasserier är bedömningen att en tillfredställande inventering av riskerna inte genomförs i verksamheterna. Det bör framgå av verksamheternas riskanalys vilken bedömning som har gjorts i frågan för att på så sätt uppvisa att det inte behöver ingå i handlingsplanerna som upprättas inom ramen för arbetsmiljöarbetet. Det anses inte tillräckligt att kommunens risk- och sårbarhetsanalys behandlar frågan om hot och våld då analysen är på en översiktlig nivå.

Vidare kan konstateras att det genomförs utredningar, som även leder till polisanmälningar. Det vore lämpligt att genomföra någon form av uppföljning av antalet utredningar och anmälningar för att undersöka om det kan finnas ett mörkertal. Nolltoleransen fastställer att

alla incidenter ska polisanmälas men då det oftast finns ett mörkertal kring sådana frågor, försvåras möjligheten att följa upp huruvida policyn följs i alla avseende.

Vad gäller våld, hot om våld eller trakasserier finns det upprättade rutiner som verksamheterna ska följa. Det finns dock inte upprättade riskanalyser som tar sikte mot frågor om våld, hot om våld och trakasserier och därför finns det inga handlingsplaner upprättade inom området. I de fall utredningar genomförs av incidenter tenderar även dessa att leda till förändrade rutiner och åtgärder. Vi har enbart tagit del av en handlingsplan som har upprättats efter en incident som avsåg hot om våld hos socialförvaltningen. Mot bakgrund av detta anser vi att det inte finns tillräckligt underlag för att bedöma huruvida skriftliga handlingsplaner upprättas för de åtgärder som inte genomförs omedelbart.

2.3. Återrapportering

2.3.1. Iakttagelser

Enligt gällande föreskrifter ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet varje år. Om det finns minst 10 arbetstagare i verksamheten ska uppföljningen dokumenteras skriftligt. Kommunen har en rutin som avser den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet med tillhörande blankett. Därutöver sker en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet under året. Uppföljningen genomförs genom en webbaserad enkät som chefer, skyddsombud och andra som har arbetsmiljöuppgifter ska svara på. Enkäten genomförs i januari månad och avser föregående verksamhetsår. Arbetsmiljöenheten sammanställer enkäten till respektive förvaltning i ett antal powerpoint-bilder, som de sedan kan använda i sitt fortsatta arbete³.

Den tidigare granskningen konstaterade att det inte fanns några fastställda rutiner för hur uppföljningen ska rapporteras till respektive nämnd. Socialförvaltningen uppgav att de enligt sitt årshjul redovisar det systematiska arbetsmiljöarbetet på nämndens möte i september varje år. Vid intervjun inom ramen för den befintliga granskningen framkom att socialförvaltningen planerar att utöka antalet återrapporteringar till nämnden. Förvaltningen avvaktar dock arbetsmiljöenhetens nya rutin kring återrapportering. Om den nya rutinen inte kommer inom en snar framtid planerar förvaltningen att fram en egen rutin. Barn- och ungdomsnämnden har ett nämndmöte per år (mars månad) som är avsatt till arbetsmiljöfrågor och där ingår även det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid sammanträdet får barn- och ungdomsnämnden även information om förslag på åtgärder.

Tillbudsrapporteringen ingår i den årliga återrapporteringen. Vad gäller arbetsskador framgår det inte av kommunens statistik exakt vilka tillbud som beror på hot och våld. Däremot kan konstateras att tillbud som beror på hot och våld hamnar i kategorierna i nedanstående tabell.

Tabell. Tillbud 2017

Tillbud 2017	BOU	SOC
Skada av person (fysiskt, även oavsiktligt)	31	298
Psykisk överbelastning (hot, chock)	2	76

I kategorin skada av person ingår även sådana tillbud som beror på olyckshändelser som inte är kopplade till hotsituationer. I socialförvaltningens uppgifter om arbetsskador är det enklare

³ Detta var en av rekommendationer som gavs i samband med arbetsmiljögranskningen i juni 2017.

att utläsa vilka som beror på hot/våld. Det är 19 av totalt 36 inrapporterade olycksfall, av dessa har två fall lett till sjukskrivning.

2.3.2. Bedömning

Likt den föregående granskningen är bedömningen att rutinen avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet bör kompletteras med hur återrapportering och uppföljning till styrelse och nämnder ska ske. Det har under granskningen framkommit att det ska göras förändringar i detta avseende.

Vi ser positivt på att en av rekommendationerna som gavs i samband med arbetsmiljögranskningen i juni 2017 redan har åtgärdats nämligen att arbetsmarknadsenheten sammanställer SAM-enkäten till respektive förvaltning.

3. Enkätresultat

3.1.1. Iakttagelser

Inom ramen för granskningen har en enkät skickats ut till samtliga ledamöter i kommunens nämnder och kommunstyrelsen. Enkäten omfattar frågor om förtroendevalda har blivit utsatta för hot om våld, våld eller trakasserier, om de har kännedom om hur de bör gå tillväga om något sådant sker samt samverka i kommunens olika organ. Enkäten har varit öppen mellan den 8 januari till och med den 26 januari (2018). Antalet som svarade på enkäten är 71 individer och svarsfrekvensen är 56 procent.

Tabell 1. I vilket organ har du ditt främsta förtroendeuppdrag?

Tabellen nedan redogör för i vilket organ individerna som har svarat på enkäten har sitt främsta uppdrag.

Nämnd/kommunstyrelsen	Kvinnor	Män	Totalt
Barn- och ungdomsnämnden	5	3	8
Kommunstyrelsen	4	8	12
Kultur- och fritidsnämnden	2	4	6
Omsorgsnämnden	5	4	9
Samhällsbyggnadsnämnden	4	4	8
Servicenämnden	5	4	9
Socialnämnden	5	4	10
Södermøre kommunaldelsnämnd	5	2	7
Överförmyndarnämnden	2		2
Totalsumma	37	33	71

Enskilda uppgifter för överförmyndarnämnden kommer inte att redogöras då antalet svarande är för få till antal.

Tabell 2. Andel som har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld

I tabellen nedan utläses att 19 procent av de svarande har uppgett att de har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld på grund av sitt förtroendeuppdrag. Av dem utgörs 6 procent av kvinnor och 13 procent av män.

Kön	Ja	Nej
Kvinna	6 %	46 %
Man	13 %	35 %
Totalsumma	19 %	81 %

Fler män än kvinnor uppger alltså att de har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld på grund av sitt uppdrag som förtroendevald. Det totala antalet som har angett att de har blivit utsatta för någon sådant är 13 personer (19 procent).

Inga av de svarande som har sitt främsta uppdrag i samhällsbyggnadsnämnden har uppgett att de har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld. Samtliga svarande som har uppgett att de har blivit utsatta har sitt främsta uppdrag i någon av de andra nämnderna eller kommunstyrelsen. Flest till antal som har uppgett att de har blivit utsatta för hot, trakasserier

och/eller våld har sitt främsta uppdrag i kommunstyrelsen. Därefter kommer kultur- och fritidsnämnden samt omsorgsnämnden.

Av de som uppgav att de har blivit utsatta för hot, trakasserier och/eller våld har de flesta angett att de har blivit utsatta för hot och trakasserier. Två individer har uppgett att de har blivit utsatta för våld och en person har uppgett att den har blivit utsatt för annat.

Sex personer av nio anser att tillräckliga åtgärder vidtogs efter att de hade berättat om vad som hade hänt. Tre personer anser därmed inte att tillräckliga åtgärder vidtogs och övriga (fyra av tretton) individer svarar att de inte berättade för någon om vad som hade hänt dem.

Två personer har svarat att någon närstående har blivit utsatt för hot, trakasserier och/eller våld på grund av deras förtroendeuppdrag.

Sex personer (9 procent) har uppgett att de har funderat på att avsäga sig sitt/sina förtroendeuppdrag på grund av att de eller någon närstående har blivit utsatt för hot, trakasserier och/eller våld. Lika många män som kvinnor har svarat Ja på frågan.

Tabell 3. Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för hot, trakasserier och/eller våld?

Kön	Ja	Nej	Totalsumma
Kvinna	25	11	36
Man	23	10	33
Totalsumma	48 (70 %)	21 (30 %)	69

Samtliga (12 individer) som sitter i kommunstyrelsen och överförmyndarnämnden (2 individer) har svarat att de vet hur de ska till väga om de blir utsatta för sådant. I stort sett samtliga (8 individer av 9) i omsorgsnämnden har också svarat Ja på frågan. I övriga nämnder är det drygt hälften som svarat Ja och hälften som har svarat Nej på frågan.

Tabell 4. Uppfattar du det politiska debattklimatet som grovt/hårt?

1=inte alls och 5=mycket hårt	Kvinna	Man	Totalsumma
1	5	5	10
2	6	10	16
3	16	9	25
4	7	8	15
5	1	1	2
Totalsumma	35	33	68

En fjärdedel av samtliga svarande har graderat debattklimatet till en fyra eller en femma. Det är en högre representation av de som har angett att de har sitt främsta uppdrag i kommunstyrelsen, servicenämnden och socialnämnden av de som har graderat en fyra eller en femma i detta avseende.

Tabell 5. Tydliga förhållningsregler

Kön	Ja	Nej
Kvinna	61 %	39 %
Man	42 %	58 %
Totalsumma	52 %	48 %

Drygt hälften (52 procent) av samtliga upplever att det finns tydliga förhållningsregler gällande det politiska debattklimatet. Kvinnor upplever i större utsträckning än män att det finns tydliga förhållningsregler. Fördelningen mellan nämnderna och kommunstyrelsen följer i stort den generella ståndpunkten. Utstickaren är servicenämnden där andelen som upplever att det saknas tydliga förhållningsregler avseende debattklimatet är två tredjedelar (6 individer av 9 individer) av de som svarat.

På frågan om det sker någon samverkan mellan nämnderna vad gäller frågor kring hot, trakasserier och våld mot förtroendevalda har 25 procent svarat Ja (17 av 69). Av de sjutton som har svarat Ja är det sju som sitter i kommunstyrelsen. Resterande som har svarat Ja är fördelade i övriga nämnder förutom samhällsbyggnadsnämnden och överförmyndarnämnden.

3.1.2. Bedömning

Mot bakgrund av enkätresultatet bedömer vi att det kan finnas skäl att informera de förtroendevalda om hur de ska gå tillväga om någon incident sker. Det kan också finnas skäl för att aktualisera frågor om det politiska debattklimatet och förhållningsregler, kanske ännu viktigare då det är valår i år (2018).

4. Sammanfattande bedömning

Bedömningen är att finns utrymme för förbättringar avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende våld, hot om våld och trakasserier. Bedömningen grundar sig på att det inte genomförs någon dokumenterad inventering i verksamheterna vad gäller risker avseende våld, hot om våld och trakasserier. Grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet är riskanalyser som därefter ligger till grund för handlingsplaner och åtgärder. Avsaknaden av riskanalyser avseende våld, hot om våld och trakasserier medför att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är tillräckligt i detta avseende. Med det sagt har vi sett att det finns rutiner och utbildningsinsatser i verksamheterna som berör området. Dessa är främst till för att användas när en incident har skett men vissa utbildningsinsatser är även till för att förebygga att händelser inträffar. Det vi vill understryka är vikten av att genomföra mer omfattande analyser som pekar på riskerna i verksamheten och som motiverar valet av insatser och/eller rutiner. Detta då varje insats som verksamheten väljer att genomföra, kan innebära att de avstår från att göra en annan. Därmed är det viktigt att prioritera vad som ska genomföras för att ge bästa möjliga resultat.

Genom att sätta frågan på agendan om våld, hot om våld och trakasserier kan frågor som ansvarsförhållanden klargöras, förhållningsregler i det politiska debattklimatet förtydligas och information om hur politiker bör gå tillväga om de blir utsatta belysas.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen och nämnderna att:

- ▶ säkerställa att tillräckliga riskbedömningar sker enligt gällande lagstiftning och kommunens gällande rutiner och blanketter och att dessa även omfattar risker avseende våld, hot om våld och trakasserier,
- ▶ säkerställa att det planerade utvecklingsarbetet med hur återrapportering och uppföljning till styrelse och nämnder sker, samt
- ▶ aktualisera frågan om våld, hot om våld bland de förtroendevalda.

Kalmar den 15 mars 2018

Malin Lundberg
EY

Negin Nazari
EY

Bilaga 1: Källförteckning

Intervjuade funktioner:

- ▶ Mats Linde, förvaltningschef barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ Emad Soukiyh, administrativ chef barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ Ann Gustafsson, HR-specialist barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ Clas Wolke, verksamhetsutvecklare barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ Hildur Brorsson, förskolechef
- ▶ Kerstin Espelund, rektor
- ▶ Peo Carlsson, säkerhetssamordnare
- ▶ Jonas Sverkén, förvaltningschef kommunledningskontoret
- ▶ Anne Elgmark, personalchef

Dokument:

- ▶ Fördelning av arbetsmiljöuppgifter från nämnd till förvaltningschef
- ▶ Risk- och sårbarhetsanalys för Kalmar kommun 2015-2018
- ▶ Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2017
- ▶ Checklista hot och våld, kommunövergripande
- ▶ Arbetsskador sammanställning 2016
- ▶ Blankett polisanmälan brott mot socialnämndens verksamhet
- ▶ Rutin hembesök, socialförvaltningens verksamhetshandbok
- ▶ Polisanmälan vid hot och våld, socialförvaltningens verksamhetshandbok
- ▶ Rutin hot och våld, socialförvaltningens verksamhetshandbok
- ▶ Exempel på riskbedömning och handlingsplan, socialförvaltningen
- ▶ Årshjul arbetsmiljöarbetet, socialförvaltningen
- ▶ Anmälan – När brott har begåtts på skolan, barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ Anmälan av barn – och elevskada, olycksfall samt tillbud, barn- och ungdomsförvaltningen
- ▶ När brott har begåtts på skolan, barn- och ungdomsförvaltningen