



# Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

Rapport

Lidköpings kommun

KPMG AB

2021-08-09

Antal sidor 15



Lidköpings kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2021-08-09

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	5
3.1	Hot och våld mot anställda	5
3.2	Hot och våld mot förtroendevalda	13
4	Slutsats och rekommendationer	14
4.1	Rekommendationer	14
A	Bilagor	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## 1 Sammanfattning

KPMG har av Lidköpings kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, som är anställningsmyndighet och arbetsmiljöansvarig för kommunens samtliga anställda, inte har en tillfredställande styrning och uppföljning av att arbetet mot hot och våld riktat mot anställda följer kommunens rutiner.

Gällande hot och våld mot förtroendevalda finns inga rutiner och det är oklart hur de ska hantera eventuella händelser av hot och/eller våld. Vi anser att kommunstyrelsen och nämnderna bör arbeta förebyggande mot hot och våld riktat mot förtroendevalda samt vid behov också erbjuda stöd.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att årliga dokumenterade riskanalyser, handlingsplaner och åtgärder avseende hot (inklusive hot via sociala medier) och våld upprättas för anställda i kommunens samtliga verksamheter.
- Tydliggöra vilket stöd verksamheterna kan få vid händelser av hot och våld samt bedöma om det behöver göras förstärkningar.
- Säkerställa att alla nyanställda får en genomgång av de rutiner som finns avseende hot och våld samt att samtliga medarbetare uppdateras regelbundet på rutinerna.
- Tydliggöra alla medarbetares ansvar att anmäla händelser av hot och våld i IT-systemet KIA.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen och nämnderna att:

- Verka för att riskanalyser och handlingsplaner görs för att stärka säkerheten för förtroendevalda.
- Föra statistik över hot och våld riktat mot förtroendevalda.
- I den utbildning som ges till förtroendevalda lägga in ett avsnitt om hur den enskilde ska agera om den är utsatt för hot eller våld samt vilket stöd kommunen kan ge i dessa situationer.

## 2 Inledning/bakgrund

KPMG har av Lidköpings kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Hot och våld mot politiker har ökat de senaste åren enligt en rapport från Brottsförebyggande rådet (Brå). Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har också lyft att hot och våld mot politiker är en demokratisk fråga.

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. Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet, är en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Detta ska arbetsgivaren också känna till och förebygga så mycket det går.

Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02 gäller på alla arbetsplatser.

Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatsen och införa genomtänkta rutiner kan många hot- och våldssituationer undvikas. Med ett bra förebyggande arbete går det alltså att skapa en arbetsplats där personalen kan känna trygghet, även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtaglig. Risk för att utsättas för hot och våld finns för både anställda och förtroendevalda. Det är också viktigt att arbetsgivaren har rutiner för hur hot och våldssituationer hanteras när de inträffat.

I Arbetsmiljölagen fastslås arbetsgivarens skyldighet att kontrollera, leda och planera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01 – ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, finns föreskrifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna. I Arbetarskyddsstyrelsens (numera Arbetsmiljöverket) föreskrift AFS 1993:2 - ”Våld och hot i arbetsmiljön” anges arbetsgivarens ansvar att vidtaga riskförebyggande och uppföljande åtgärder.

Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter omfattar inte politiskt förtroendevalda, oavsett om uppdraget är ett fritidsuppdrag eller ett heltidsuppdrag där arbetet är förlagt till en arbetsplats där övriga medarbetare omfattas av lagens krav. Här har partierna ett ansvar för sina förtroendevalda.

Trots detta kan kommunen välja att arbeta för att förebygga hot och våld mot förtroendevalda samt ge stöd om det uppkommer på ett liknande sätt som görs när det gäller anställda.

Brottsförebyggande rådet (Brå) har genomfört Politikernas trygghetsundersökning (PTU) under åren 2011, 2012, 2014, 2016 och 2018. Undersökningen är en kartläggning av hot, våld och trakasserier mot politiskt förtroendevalda.

Den senast redovisade undersökningen visade att var tredje förtroendevald (30 procent) uppger att de utsattes för trakasserier, hot eller våld i samband med sitt politiska förtroende uppdrag under 2018. Vidare uppger 2,8 procent av de förtroendevalda att de utsattes för korruptionsförsök.

Revisorerna har i sin riskanalys för 2021 sett en risk att kommunen inte på ett tillfredsställande sätt säkerställt att rutiner och system är tillräckliga gällande hot och våld samt att inte riktlinjerna efterlevs och har därför beslutat att granska området.

## 2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen är att granska om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

I granskningen besvaras följande frågeställningar:

- Finns aktuella styrdokument?
- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot (även hot via t.ex. e:post etc.) och våld?
- Hur rapporteras förekomst av hot och våld?
- I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?
- Vilken beredskap finns för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?
- Vilka insatser görs när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld och vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?

Granskningen omfattar kommunstyrelsens övergripande styrning, uppföljning och resurser för att motverka hot och våld samt stöd till anställda och förtroendevalda som utsätts för hot och våld. Granskningen omfattar också kommunstyrelsens egen verksamhet, barn- och skolnämnden, kultur- och fritidsnämnden, miljö- och byggnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, teknisk servicenämnd, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden samt vård- och omsorgsnämnden.

## 2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen
- Mål och budget 2021
- Arbetsmiljölagen

- Aktuell lagstiftning samt AFS 1993:02 (föreskrift från Arbetsmiljöverket)
- Interna styrdokument m.m.

## 2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument.
- Tillgänglig statistik på anmälda hot och våldssituationer avseende anställda i kommunen. Statistik avseende hot och våld mot förtroendevalda förs inte.
- Intervju med företrädare för HR-avdelningen, kommundirektör, förvaltningschefer i respektive förvaltning, ordförande i kommunstyrelsen och granskade nämnder samt säkerhetssamordnare som är organiserad inom Räddningstjänsten Västra Skaraborg.

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Hot och våld mot anställda

#### 3.1.1 Styrdokument

I kommunstyrelsens reglemente (antagen av kommunfullmäktige 2020-12-16) står:

”§4 Personalpolitik

Kommunstyrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Arbetsmiljö, avtal- och arbetsrättsliga frågor, ledarförsörjning och rekrytering är frågor som kommunstyrelsen ansvarar för.

Bland annat hanteras:

- arbetsmiljöansvar
- teckna kollektivavtal
- tolkningar av arbetsrättsliga avtal och lagar samt tvister
- besluta om stridsåtgärd
- förhandla med fackliga organisationer
- ledarutveckling och ledarförsörjning
- samtliga anställningar
- teckna avtal om avgångar.”

I nämndernas reglemente finns inget om att de har ansvar för personal eller arbetsmiljö.

Arbetsmiljöpolicyn är det övergripande styrdokumentet för arbetsmiljöarbetet. I policyn fastslås att det är kommunstyrelsen som har det yttersta arbetsmiljöansvaret och att arbetsmiljöuppgifterna kan fördelas ut i förvaltningarna till ansvariga chefer.

Detta innebär att den chef som fått sig tilldelat ansvaret för att utföra arbetsmiljöuppgifterna också har ansvaret för arbetet mot hot och våld då det ingår som en del i arbetsmiljöarbetet. Det innebär också att det är chefens ansvar att följa de rutiner, riktlinjer och anvisningar som finns upprättade i kommunen.

Övriga styrdokument som har bäring på förebyggande åtgärder mot hot och våld samt stöd vid händelse av hot och våld är:

- Hot och våld, rutinmall (att anpassa efter respektive förvaltnings förutsättningar).
- Kartläggning av risker för våld och hot. Checklista att använda inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Krisstöd på arbetsplatsen.
- Hot-rutiner och checklistor (avser bombhot via telefon, e:post eller brev).
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Rutin organisatorisk och social arbetsmiljö (dock inget specifikt gällande hot och våld).
- Rutin vid kränkande särbehandling.

I mallen för kartläggningen av risker för hot och våld ingår också en mall för handlingsplan/åtgärder avseende de risker som identifierats.

I personalhandboken som finns på kommunens intranät står avseende våld och hot på arbetsplatsen att:

### **Tänk på detta när det gäller våld och hot på arbetsplatsen**

- Gör en inventering över vilka risker för våld och hot som finns.
- Bestäm vad som måste göras och i vilken prioritetsordning.
- Det är viktigt att det är klarlagt vem som är ansvarig att vidta de olika åtgärderna.
- Våra medarbetare måste få instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert.
- Alla medarbetare måste veta hur de ska agera i en hot- eller våldssituation.
- Är arbetsplatsen utformad och utrustad så att det går att förebygga, undvika och få hjälp vid hot- eller våldssituationer?

2021-08-09

- Tänk på att allvarliga olyckor och tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket.
- Vi har huvudansvaret för att det finns rutiner och att våra medarbetare är utbildade.

I övrigt finns inga övergripande styrdokument avseende arbetet mot hot och våld. Enligt uppgift vid våra intervjuer med HR-avdelningen ska varje förvaltning arbeta fram sina egna rutiner. Vår granskning visar att samtliga förvaltningar inte har aktuella rutiner och handlingsplaner.

I dokumentet krisstöd på arbetsplatsen finns rutiner för vad som ska göras vid en akut kris på arbetsplatsen (t.ex. vid hot och våld) samt vem som ansvarar för att hantera de olika åtgärderna vid en kris.

Dokumentet "Hot-rutiner och checklistor" avser specifikt bombhot. I detta dokument finns rutiner som kommer in via telefon, e:post eller brev.

Kommunstyrelsen har ingen uppföljning av att riskanalyser genomförs och handlingsplaner upprättas avseende hot och våld i förvaltningarna.

### 3.1.1.1 **Bedömning**

Vi bedömer att det finns en tydlig formell ansvarsfördelning gällande arbetet mot hot och våld då det ligger inom ramen för kommunstyrelsens arbetsmiljöansvar och chefens delegerade ansvar för arbetsmiljöuppgifterna.

Det finns styrdokument avseende arbetet mot hot och våld bland annat genom en rutinmall med tillhörande mall för riskanalys och handlingsplan för förvaltningarna att använda och anpassa efter den egna verksamhetens förutsättningar.

Vi kan dock konstatera att samtliga förvaltningar inte har uppdaterade och aktuella handlingsplaner.

Vi anser att kommunstyrelsen bör säkerställa och följa upp att samtliga förvaltningar har aktuella och dokumenterade riskanalyser och handlingsplaner. Vi menar också att det i de mallar för riskanalyser och handlingsplaner bör framgå att även risker för hot via t.ex. sociala medier ska finnas med i riskanalysen.

### 3.1.2 **Förebyggande arbete samt åtgärder vid händelse av hot och våld**

Arbetet för att förebygga så att det inte uppstår hot eller våld ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samband med skyddsronderna ska bedömas om det finns osäkra miljöer som de anställda vistas i under arbetet.

När anställda blivit utsatta för hot och våld är det i första hand chefens ansvar att vidta åtgärder. Till stöd finns förvaltningschef, HR-avdelningen samt företagshälsovården. Vid våra intervjuer framförs också att de fackliga företrädarna (i första hand skyddsombuden) har en viktig roll i det förebyggande arbetet, men även i de fall där det förekommit hot och /eller våld.



2021-08-09

Vid våra intervjuer framförs från några av de intervjuade att säkerhetssamordnarna inom Räddningstjänsten Västra Skaraborg kan vara behjälpliga vid händelser av hot och våld. Vid granskningen har vi dock fått information från säkerhetssamordnare att deras uppdrag är att arbeta med den verksamhet som regleras av "Lagen om extraordinära händelser" vilket innebär krisberedskap och civilt försvar. Då verksamheten finansieras helt av statliga medel regleras i anvisning från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) vilken verksamhet som dessa medel får finansiera. I anvisningarna ges också exempel på verksamhet som de statliga medlen inte får finansiera t.ex. hantering av händelse av hot/våldssituationer samt utbildning om hot och våld mot tjänstemän och förtroendevald.

Vid händelser av hot och/eller våld mot anställda ska det rapporteras i IT-systemet KIA<sup>1</sup> som används för anmälan av alla tillbud och olycksfall i arbetet.

### **Kommunledningsförvaltningen**

Kommunledningsförvaltningen har ingen handlingsplan mot hot och våld för de anställda som arbetar inom förvaltningen.

I kommunhuset har dock förändringar gjorts för att öka säkerheten i lokalerna.

HR-avdelningen, som är organiserade inom Kommunledningsförvaltningen, arbetar med de övergripande HR-frågorna t.ex. att ta fram övergripande styrdokument, ge råd och stöd till cheferna samt utbilda cheferna inom HR-området. Arbetet mot hot och våld ingår som en del inom ramen för den arbetsmiljöutbildning som nya chefer genomgår.

Vid händelser av hot och våld kan förvaltningarna vid behov kontakta HR-avdelningen som ger råd och stöd till cheferna. Det har förekommit att anställda som varit utsatta för hot har fått personlarm. I dessa fall har det varit förvaltningschef tillsammans med HR-chef som har tagit initiativ till att den anställde skulle ha larmet.

### **Barn- och skolförvaltningen**

Förvaltningen har en handlingsplan mot hot och våld som är beslutad 2014 samt ett tillhörande stöddokument för att genomföra riskanalyser. Enligt uppgift vid våra intervjuer tas frågan upp om hot och våld ute i verksamheterna på arbetsplatsträffarna (APT).

I handlingsplanen står om vad den anställde ska tänka på för att undvika hotfulla situationer samt vilka åtgärder som ska vidtas om det uppstår. Vid våra intervjuer framförs att det som har störst betydelse för att undvika hotande eller våldsamma situationer är att ha ett lågaffektivt bemötande. Vidare framförs att om det uppstår situationer som kräver stöd utanför den egna förvaltningen finns det i form av säkerhetssamordnare och kommunpolis.

---

<sup>1</sup> Kommunernas informationssystem om arbetsmiljö.

2021-08-09

Enligt uppgift vid våra intervjuer är det sällan som det uppstår incidenter som innebär fysiskt våld mot de anställda.

### **Kultur- och fritidsförvaltningen**

Kultur- och fritidsförvaltningen har rutiner vid hot och våld för ungdomsverksamhet (2020), bibliotek samt konst och kultur (2020) och Vänermuseet (2008). Det är de för verksamheter där man bedömer en högre risk för att det ska uppstå situationer av hot och våld som det finns framtagna rutiner.

Inom Kultur- och fritidsförvaltningen får alla nyanställda en introduktion till de rutiner som finns vilket bland annat innefattar hur man som anställd ska agera vid hot och våld.

Enligt uppgift brukar förvaltningen rapportera till nämnden om man har det stökigt i någon verksamhet. I biblioteket har det varit stökigt under ca 1 ½ år och periodvis har man anlitat väktare som har funnits i lokalerna. Förvaltningschefen menar dock att ibland kan närvaron av väktare uppfattas som provocerande.

När det uppstår situationer av hot och/eller våld i en verksamhet diskuteras det efteråt på arbetsplatsträffen hur man kan arbeta förebyggande så att det inte uppstår igen. Förvaltningschefen framför att det är viktigt att de anställda är förberedda så att de vet hur de ska hantera situationen.

Om det är någon verksamhet där det oroligt eller stökigt brukar det rapporteras till nämnden.

Utbildningsinsatser har gjorts kring arbetet mot hot och våld men det är inget som görs regelbundet. Anställda har också fått handledningssamtal i hur de ska hantera situationer när man känner sig pressad eller hotad. För att genomföra dessa samtal har förvaltningen haft stöd av personal från förvaltningen social välfärd.

### **Samhällsbyggnadsförvaltning**

Samhällsbyggnadsförvaltningen arbetar mot miljö- och byggnadsnämnden samt samhällsbyggnadsnämnden.

Förvaltningen har rutiner som är framtagna 2010. Vid våra intervjuer framförs att hot och våld är ett område som förvaltningen sett stora behov av att uppdatera då dokumenten inte är aktuella. Nya riktlinjer kommer att tas fram under året. Frågan om hot och våld blev särskilt aktuell när alkohol- och tobakshandläggarna kom in i förvaltningen 2021-01-01 då det inom den verksamheten finns en högre risk än i andra verksamheter i förvaltningen att hotfulla och/eller våldsamma situationer kan uppstå. Med anledning av detta har förts diskussioner om vilka lokaler som används vid möten samt att alkoholhandläggarna aldrig ska genomföra tillsyner ensamma. Även vid livsmedelstillsyn kan det vara två inspektörer om man bedömer att det kan uppstå en hotfull situation.

Företagshälsovården har genomfört en utbildning för alla anställda och chefer gällande hot och våld. Vid våra intervjuer framförs att de i förvaltningen var väldigt nöjda med utbildningen och att den ger ett bra utgångsläge för att fortsatt arbeta med frågan.

2021-08-09

Samhällsbyggnads förvaltningen har inte använt KIA för rapportering av hot och våld men kommer enligt uppgift att börja göra det.

### **Serviceförvaltningen**

Serviceförvaltningen har styrdokument gällande hot och våld men de är inte aktuella utan i behov av uppdateringar. Enligt uppgift vid våra intervjuer är en uppdatering av styrdokument en prioriterad fråga under hösten 2021. När styrdokumenterna är uppdaterade planeras en större kommunikationsinsats på serviceförvaltningen så att alla medarbetare tar del av de nya styrdokumenterna.

Vid händelser av hot och våld ska närmaste chef kontaktas som vid behov kontakter HR-avdelningen.

Vid våra intervjuer framförs vikten av uppföljning av medarbetarens upplevelse av händelsen. Förvaltningschefen har också tagit upp med cheferna att det är medarbetarens upplevda känsla av händelsen som styr om de behöver stöd efter en hotfull eller våldsam händelse.

Förvaltningen har nyligen implementerat KIA och har informerat de anställda att rapportering i KIA ska göras redan vid tillbud. Om chefen inte agerar på de anmälningar som görs i KIA signaleras det i systemet till nästa chefsnivå.

Vid våra intervjuer framförs att cheferna informerats om vikten av att det är medarbetarens upplevelse om vad som hänt som avgör den behöver stöd efter en händelse av hot eller våld.

### **Social välfärdsförvaltning**

Förvaltningen arbetar mot socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden.

Inom socialnämndens verksamheter, där bl.a. Individ- och familjeomsorgsverksamheten ingår, framförs att det tillsammans med bemötande frågor också arbetar med den fysiska arbetsmiljön t.ex. att det finns utrymningsvägar, att rummen möbleras på rätt sätt etc.

Vid våra intervjuer framförs att den viktigaste åtgärden för att förhindra att det uppstår hotfulla eller våldsamma situationer är att de anställda har ett lågaffektivt bemötande.

Personalen får handledning och det finns rutin vid hot och våld (2016) samt checklistor. Cheferna går igenom dokumenten med alla nyanställd och på personalmöten. Enligt uppgift vid våra intervjuer är det en ständig dialog bland socialsekreterare om bemötande.

Inom vård- och omsorgsverksamheten uppdaterades rutinerna gällande hot och våld under hösten 2020. Rutinerna innehåller bland annat åtgärder för att förebygga så att hot och våld inte uppstår samt rutiner vid händelser av hot och våld.

## Lidköpings kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2021-08-09

Vid våra intervjuer framförs att incidenter av hot och våld inom vården ofta kommer från personer med demenssjukdom. Inom verksamheten arbetar de därför med ett förebyggande arbetssätt så att det inte uppstår hotfulla eller våldsamma situationer.

Alla händelser av hot och våld analyseras och enligt uppgift är det oftast personal som inte följt rutinerna när det uppstått hotfulla eller våldsamma situationer. Enligt rutinerna ska personalen aldrig arbeta ensam där men bedömt att det finns en högre risk och det ska alltid finnas möjlighet att larma.

På APT förs ständigt diskussioner om lågaffektivt bemötande och personalen får handledning.

Den personal som arbetar inom hemtjänsten på natten arbetar oftast två och två.

Enligt uppgift har det funnits perioder där bemanningen har utökats i vissa verksamheter på grund av att det varit stökigt.

Nämnden får rapporter regelbundet om situationen i verksamheterna och om det finns verksamheter där det är mer oroligt.

### ***Teknisk serviceförvaltning***

Tekniska serviceförvaltningen har inte några egna dokumenterade rutiner för händelser av hot och våld. Frågan tas upp på de psykosociala skyddsronder som genomförs en gång per år.

Vid våra intervjuer framförs att den största risken för hotfulla situationer är om de måste stänga av elen hos en kund. Vid dessa tillfällen är det alltid två personer som är med från kommunen. Andra tillfällen där det kan uppstå konfliktsituationer är om kommunen ska dra en vattenledning över någons mark. Vid våra intervjuer framförs att många konfliktsituationer kan undvikas med bra kommunikation.

Vid händelser av hot och våld kopplas oftast HR-avdelningen in. Det finns även en väl etablerad kontakt med företagshälsovården. Polisanmälan görs vid behov.

Arbetsmiljösamordnare på förvaltningen och rapporterar in händelser i KIA. Vid våra intervjuer framförs att det är en välkänd rutin men att förvaltningen har få händelser av hot och våld.

### ***Utbildning- och arbetsmarknadsförvaltning***

Förvaltningen har en rutin avseende hot och våld som är antagen 2014. Vid vår granskning uppfattar vi dock att denna rutin inte är aktuell och känd i förvaltningen.

Det finns även ett tillhörande lista med förslag på åtgärder som det skulle uppstå vid händelse av hot och/eller våld. En separat handlingsplan finns också för De la Gardiegymnasiet.

Vid våra intervjuer framförs att den rutin som finns är att om det skulle uppstå en situation av hot eller våld ska närmaste chef kontaktas. Efter skolattacken som skedde

2021-08-09

i Trollhättan 2015 började man träna på inrymningsövningar. I skolans lokaler såg man också över lokalerna ur ett säkerhetsperspektiv.

Anställda på KOMVUX och på gymnasiet har en app i mobilen via vilken de kan larma till kollegor om det uppstår en hotfull situation.

### 3.1.3 Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen inte har en tillfredställande styrning och uppföljning av att arbetet mot hot och våld följer kommunens rutiner.

Vi bedömer att chefernas ansvar är tydligt när det gäller arbetet mot hot och våld då ansvaret ingår som en del i ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna.

Vi kan konstatera att samtliga förvaltningar inte har aktuella handlingsplaner avseende hot och våld och att det saknas dokumenterade riskanalyser. Vidare uppfattar vi att det varierar i vilken grad de rutiner som finns är kända och efterföljs.

Vid våra intervjuer uppfattar vi att det sker ett förebyggande arbetet för att motverka att händelser av hot och våld uppstår. Omfattningen på detta arbete varierar dock beroende på i vilken grad verksamheten är av den art att medarbetarna riskerar att utsättas för hot eller våld.

Vi vill här understryka vikten av att riskanalyser för alla verksamheter genomförs årligen efter den mall som finns upprättad i kommunen och att riskanalyserna dokumenteras. Vidare bör riskerna för hot och våld bedömas vid riskanalyser som görs i samband med förändringar i organisation, verksamhet, lokaler etc.. Vi menar att dessa riskanalyser också bör innefatta hot som framförs via sociala medier. Riskanalyserna ska ligga till grund för årliga dokumenterade handlingsplaner med åtgärder för att minimera riskerna för hot och våld.

Vi anser att kommunstyrelsen ska säkerställa att rutiner finns i samtliga förvaltningar för uppföljning av att årliga riskanalyser och handlingsplaner avseende hot och våld upprättas i samtliga verksamheter.

Då det vid intervjuerna framförts olika uppfattningar om huruvida säkerhetssamordnarna kan finnas till stöd anser vi att det bör tydliggöras var cheferna kan få stöd i det förebyggande arbetet och vid händelser av hot och våld.

Vi anser att det inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör ingå att alla nyanställda får en genomgång av de rutiner som finns gällande hot och våld samt att samtliga medarbetare uppdateras regelbundet på rutinerna.

## 3.2 Statistik, rapporterade händelser av hot och våld

Vi har tagit del av följande statistik avseende rapporterade händelser av hot och våld under 2019, 2020 och t.o.m. april 2021.

Nämnd	Förvaltning	2019	2020	2021
Kommunstyrelsen	Kommunstyrelseförvaltningen			
Barn- och skolnämnden	Barn och skola	0	51	40
Kultur- och fritidsnämnden	Kultur och fritidsförvaltningen	1	1	1
Miljö- och byggnämnden	Samhällsbyggnadsförvaltningen			
Samhällsbyggnadsnämnden		0	0	0
Servicenämnden	Serviceförvaltningen			1
Teknisk servicenämnd	Teknisk service	0	0	0
Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden	Utbildning och arbetsmarknad	23	12	1
Vård- och omsorgsnämnden	Social välfärd			
Socialnämnden		1	107	42

Från HR-avdelningen framförs att statistiken på rapporterade händelser av hot och våld tyder på att det kan finnas verksamheter när man inte alltid anmäler

### 3.2.1.1 Bedömning

Vi kan konstatera att det finns en rutin och system för att rapportera händelser av hot och våld. Vi uppfattar dock att rutinen inte fungerar helt tillfredsställande. Vi vill understryka vikten av att samtliga medarbetare informeras om vilka händelser som ska rapporteras i KIA så att det finns en rättvisande statistik som kan användas som underlag vid riskanalyser och handlingsplaner.

## 3.3 Hot och våld mot förtroendevalda

När det gäller hot och våld mot förtroendevalda i kommunen finns inga dokumenterade rutiner eller riktlinjer för hur det ska hanteras.

Vid våra intervjuer med ordförande i kommunstyrelsen och nämnder framförs att om det skulle uppstå situationer som uppfattas som hotfulla är det i allmänhet förvaltningschef och/eller kommundirektör som kontaktas. Andra åtgärder som framförs är att anmäla till partiet och polisen. Vid våra intervjuer framförs från några förtroendevalda att de kan vända sig till säkerhetssamordnare dit medan andra inte har uppfattat det så.

Det finns inget strategiskt förebyggande arbete avseende de förtroendevalda. De intervjuade förtroendevalda framför att partierna har ett ansvar när det gäller säkerheten i partiarbetet t.ex. i samband med valarbetet. Det varierar dock vilka resurser de olika partierna har för att förebygga hot och våld samt ge stöd om det skulle uppstå.

Vid tidpunkten för granskningens genomförande planerades en utbildning i hur man ska hantera hot och hat för förtroendevalda i miljö- och byggnadsnämnden och samhällsbyggnadsnämnden.

Det finns ingen rapporteringen eller sammanhållen bild av i vilken omfattning hot och våld förekommer mot förtroendevalda. Utifrån våra intervjuer uppfattar vi att det i dagsläget inte är ett stort problem. Det finns dock en variation mellan de olika nämnderna beroende på vilket uppdrag nämnden har t.ex. om det är en nämnd som fattar myndighetsbeslut eller ej.

### 3.3.1 Bedömning

Kommunen har inget formellt ansvar för de förtroendevalda när det gäller hot och våld. Då hot och våld mot förtroendevalda riskerar att påverka demokratin, samt säkerhet och kvalitet i kommunens verksamheter anser vi ändå att kommunen bör arbeta förebyggande mot hot och våld riktat mot förtroendevalda samt vid behov också erbjuda stöd. Detta arbete kan med fördel bedrivas i samverkan med partierna.

Vi menar att arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter bör kunna användas som utgångspunkt för att stärka förtroendevaldas arbetsmiljö och säkerhet trots att förtroendevalda inte omfattas av lagen. Vi anser därför att kommunen kan verka för att riskanalyser och handlingsplaner görs för att stärka säkerheten för förtroendevalda. Vidare menar vi att i den utbildning som förtroendevalda får bör det ingå hur de ska agera om de är utsatta för hot eller våld samt vilket stöd de kan få i dessa situationer. Vi anser också det att bör föras statistik över hot och våld riktat mot förtroendevalda.

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen, som är anställningsmyndighet och arbetsmiljöansvarig för kommunens samtliga anställda, inte har en tillfredställande styrning och uppföljning av att arbetet mot hot och våld riktat mot anställda följer kommunens rutiner. Granskningen visar att det finns rutiner och styrdokument men rutinerna efterföljs inte i kommunens samtliga verksamheter.

Vi anser därför att kommunstyrelsen behöver stärka arbetet med att förebygga, förhindra, hantera och följa upp hot och våld mot anställda.

Gällande hot och våld mot förtroendevalda finns inga rutiner och det är oklart hur de ska hantera eventuella händelser av hot och/eller våld. Vi anser att kommunstyrelsen och nämnderna bör arbeta förebyggande mot hot och våld riktat mot förtroendevalda samt vid behov också erbjuda stöd.

### 4.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att årliga dokumenterade riskanalyser, handlingsplaner och åtgärder avseende hot (inklusive hot via sociala medier) och våld upprättas för anställda i kommunens samtliga verksamheter.
- Tydliggöra vilket stöd verksamheterna kan få vid händelser av hot och våld samt bedöma om det behöver göras förstärkningar.



**Lidköpings kommun**

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2021-08-09

- Säkerställa att alla nyanställda får en genomgång av de rutiner som finns avseende hot och våld samt att samtliga medarbetare uppdateras regelbundet på rutinerna.
- Tydliggöra alla medarbetares ansvar att anmäla händelser av hot och våld i IT-systemet KIA.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen och nämnderna att:

- Verka för att riskanalyser och handlingsplaner görs för att stärka säkerheten för förtroendevalda.
- Föra statistik över hot och våld riktat mot förtroendevalda.
- I den utbildning som ges till förtroendevalda lägga in ett avsnitt om hur den enskilde ska agera om den är utsatt för hot eller våld samt vilket stöd kommunen kan ge i dessa situationer.

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist  
*Certifierad kommunal revisor*

Namn  
*Kommunal revisor*

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.