

Granskning av åtgärder mot otillåten påverkan

Upplands Väsby kommun



Innehåll

1.	Sammanfattande bedömning och rekommendationer	2
2.	Inledning.....	4
2.1	Bakgrund	4
2.2	Syfte och revisionsfrågor	4
2.3	Revisionskriterier.....	4
2.4	Genomförande och avgränsning	5
3.	Utgångspunkter för granskningen	6
3.1	Kommunallagen	6
3.2	Arbetsmiljölagen.....	6
3.3	Arbetsmiljöverkets föreskrifter	6
3.3.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete	6
3.3.2	Våld och hot i arbetsmiljön	7
3.4	Styrdokument.....	7
3.4.1	Reglemente för kommunstyrelsen.....	7
3.4.2	Flerårsplan med budget 2022-2024	8
3.4.3	Arbetsmiljöpolicy	8
3.4.4	Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete	8
4.	Resultat av genomförd granskning	10
4.1	Kommunstyrelsen	10
4.1.1	Kommunstyrelsens ansvar för arbetsmiljöarbetet	10
4.1.2	Säkerhetsenhetens roll i arbetet mot hot, våld och trakasserier	10
4.1.3	Kommunstyrelsens verksamheter	11
4.1.4	Bedömning	12
4.2	Bygg- och miljönämndens verksamhet	12
4.2.1	Analys och uppföljning.....	12
4.2.2	Vidtagna åtgärder	13
4.2.3	Förebyggande arbete.....	13
4.2.4	Bedömning	14
4.3	Familjerättsnämndens verksamhet.....	14
4.3.1	Analys och uppföljning.....	14
4.3.2	Vidtagna åtgärder	15
4.3.3	Förebyggande arbete.....	15
4.3.4	Bedömning	16
4.4	Kultur- och fritidsnämndens verksamhet	16
4.4.1	Analys och uppföljning.....	16
4.4.2	Vidtagna åtgärder	17
4.4.3	Förebyggande arbete.....	18
4.4.4	Bedömning	18
4.5	Socialnämndens verksamhet	19
4.5.1	Analys och uppföljning.....	19
4.5.2	Vidtagna åtgärder	19
4.5.3	Förebyggande arbete.....	20
4.5.4	Bedömning	20
4.6	Utbildningsnämndens verksamhet	21
4.6.1	Analys och uppföljning.....	21
4.6.2	Vidtagna åtgärder	22
4.6.3	Förebyggande arbete.....	22
4.6.4	Bedömning	23
5.	Hantering av otillåten påverkan mot förtroendevalda	24
5.1	Vägledning om säkerhet för förtroendevalda och i samband med offentliga möten	24
5.2	Förekomst av och förebyggande åtgärder mot otillåten påverkan.....	25
5.3	Bedömning	26
6.	Svar på revisionsfrågor.....	28
	Bilaga 1 Källförteckning	31

1. Sammanfattande bedömning och rekommendationer

EY har på uppdrag av kommunens revisorer granskat kommunens åtgärder mot otillåten påverkan. Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunen har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förebygga och motverka otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän och förtroendevalda. Granskningen har avsett kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, familjerättsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.

Vår sammantagna bedömning är att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna delvis har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förebygga och motverka otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän och förtroendevalda. Det har inom ramen för granskningen inte framkommit att otillåten påverkan är ett vanligt förekommande problem i kommunen men vi ser ändå att beredskapen bör stärkas genom information, utbildning och ett tydligare arbete med frågorna i verksamheterna.

Kommunstyrelsen har personal- och arbetsmiljöansvar för samtliga anställda i kommunen, ansvarar för den strategiska delen av säkerhetsarbetet och har det övergripande ansvaret för säkerhetsarbetets inriktning i den kommunala organisationen. Våra bedömningar och rekommendationer riktar sig mot bakgrund av detta mot kommunstyrelsen snarare än de enskilda nämnderna, även avseende åtgärder i nämndernas verksamhet. Vi ser att arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att hantera otillåten påverkan och bedömer, utifrån perspektivet otillåten påverkan, att det i allt väsentligt finns strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Vår bedömning är att kommunstyrelsen bör stärka det strategiska säkerhetsarbetet med att medvetandegöra verksamheterna om risker för otillåten påverkan som en del i att säkerställa ett aktivt förebyggande arbete. Detta utifrån ansvaret för säkerhetsarbete enligt reglementet samt ansvaret för att öka kunskapen i kommunen om hot, våld och otillåten påverkan bland medarbetare och förtroendevalda enligt strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete.

Vi ser positivt på att nämnderna med start 2023 inom ramen för verksamhetsplanering ska redovisa hur de arbetar med strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete och ser att det är viktigt att kommunstyrelsen följer upp arbetet för att sedan kunna identifiera var utbildning och metodutveckling är nödvändig. Kommunstyrelsen bör sedan även, med utgångspunkt från nämndernas verksamhetsplanering, ta fram en årlig sammanställning av kommunens planerade utvecklingsinsatser kopplade till strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete i enlighet med det ansvar som kommunstyrelsen har i strategin.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och nämnderna delvis har analyserat och följt upp förekomsten av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän. Kommunstyrelsen genomför i nuläget inte någon samlad analys och uppföljning av förekomsten av otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier. De granskade nämnderna har inte heller genomfört någon systematisk analys eller uppföljning men majoriteten av de granskade nämndernas verksamheter har en informell analys som en del av det löpande arbetet. Det finns inom samtliga granskade nämnders verksamheter en bild av förekomsten av hot, våld och trakasserier.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna delvis vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Kommunstyrelsen har inte vidtagit några övergripande åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier men arbetar genom kommunens säkerhetsenhet operativt med att stödja verksamheter, tjänstemän och förtroendevalda.

Inom nämndernas verksamheter har det i varierande utsträckning vidtagits åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Inom

utbildningsnämndens, bygg- och miljönämndens och familjerättsnämndens verksamheter finns dokumenterade säkerhetsrutiner för hantering av hot och våld. I socialnämndens och kultur- och fritidsnämndens verksamheter finns inte motsvarande dokumenterade rutiner. Det finns en översiktlig kommunövergripande rutin för hantering av hot och våld, men den är bara känd i en av verksamheterna som granskats.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och nämnderna delvis har säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. I nämndernas verksamheter har det i varierande grad genomförts säkerhetsutbildningar och övningar. I socialnämndens och kultur- och fritidsnämndens verksamheter har det inte genomförts några säkerhetsutbildningar eller övningar. Vår bedömning är att det inom socialnämndens verksamhet bör genomföras regelbundna utbildningar och övningar i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

Det finns ingen systematisk sammanställning eller analys av förekomsten av hot, våld och trakasserier syftande till otillåten påverkan mot förtroendevalda i kommunen. Enligt den av kommunstyrelsen beslutade vägledningen om säkerhet för förtroendevalda har kommunen ansvar för förtroendevaldas säkerhet under deras utövande av det kommunala uppdraget och de politiska partierna ansvar för de förtroendevaldas säkerhet under partirelaterat arbete. Säkerhetsenheten har genomfört en föredragning för kommunstyrelsen om säkerhet. Säkerhetsenheten har inte i övrigt varit involverad i partiernas säkerhetsarbete. Enligt vår bedömning är det i linje med kommunstyrelsens vägledning som lägger ansvaret för säkerheten vid partirelaterat arbete på partierna.

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderar vi att kommunstyrelsen:

- ▶ Stärker det strategiska säkerhetsarbetet med att medvetandegöra verksamheterna om risken för otillåten påverkan.
- ▶ Säkerställer att nämnderna inom ramen för sin verksamhetsplanering redovisar hur de arbetar med Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete.
- ▶ Genomför en årlig sammanställning av kommunens planerade utvecklingsinsatser som är kopplade till Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete i enlighet med nämnda strategi.

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderar vi kommunstyrelsen att som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljö inom bygg- och miljönämndens verksamhet att:

- ▶ Överväga om personlarm för inspektörer kan vara nödvändigt för miljöenhetens inspektionsverksamhet, i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderar vi kommunstyrelsen att som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljö inom socialnämndens verksamhet att:

- ▶ Fastställa säkerhetsrutiner kopplat till arbete som kan medföra risk för hot och våld.
- ▶ Införa regelbundna utbildningar och fastställa rutin för hantering av larm i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

Utifrån granskningens iakttagelser rekommenderar vi kommunstyrelsen att som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljö inom utbildningsnämndens verksamhet att:

- ▶ Tillse att etablerade säkerhetsrutiner är förankrade i verksamheterna.

2. Inledning

2.1 Bakgrund

Under 2021 genomförde EY på uppdrag de förtroendevalda revisorerna en granskning av kommunens korruptionsförebyggande arbete. Granskningen var inriktad på kommunens förmåga att motverka, upptäcka och förhindra mutbrott och därtill kopplade oegentligheter i verksamheten. Granskningen visade att kommunen stärkt kontrollerna inom områden där upprepade avvikelser hade noterats. Inom riskutsatta delar av verksamheterna fanns i regel etablerade men ej dokumenterade kontrollrutiner syftande till att förebygga oegentligheter i det dagliga arbetet. Utbildningsinsatser och värdegrundsarbete bedömdes vara bristfälliga.

Utöver korruption kan kommunens medarbetare utsättas för andra former av otillåten påverkan. Hot, våld och trakasserier i syfte att påverka tjänsteutövningen kan vara allvarliga arbetsmiljöproblem och innebära risker eller medföra stor rädsla hos enskilda medarbetare. Utan tillräckliga förutsättningar att hantera situationerna kan dessa påtryckningar leda till bristande rättssäkerhet, sämre effektivitet och minskad legitimitet för den kommunala verksamheten. Mot bakgrund av ovanstående har revisorerna beslutat att granska kommunens åtgärder mot otillåten påverkan med inriktning på hot, våld och trakasserier.

2.2 Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunen har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förebygga och motverka otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän och förtroendevalda.

I granskningen besvaras följande revisionsfrågor:

- ▶ Har kommunstyrelsen och nämnderna analyserat och följt upp förekomsten av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän och förtroendevalda?
- ▶ Har kommunstyrelsen och nämnderna vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier?
 - Finns det säkerhetsrutiner för hur uppkomna situationer ska hanteras och är dessa kända bland medarbetare och förtroendevalda?
 - Vilka fysiska skyddsåtgärder har vidtagits?
 - Hur hanteras hot, våld och trakasserier utanför arbetsplatsen?
 - Vilket stöd erbjuds till anställda och förtroendevalda som har blivit utsatta?
- ▶ Har kommunstyrelsen och nämnderna säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier?

2.3 Revisionskriterier

I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- ▶ Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* samt 1993:2 *Våld och hot i arbetsmiljön*

- ▶ Kommunfullmäktiges fastställda styrdokument med bäring på området

2.4 Genomförande och avgränsning

Granskningen har avsett kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, familjerättsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier och intervjuer. Intervjuade funktioner framgår av bilaga 1.

3. Utgångspunkter för granskningen

3.1 Kommunallagen

I 6 kap. 6 § i Kommunallagen (2017:725) konstateras att nämnderna, var och en inom sitt område, ska 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.

I 6 kap. 1 § fastställs att kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet.

3.2 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagens (1977: 1160) 3 kap. 1 a § fastställer att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Av 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. Av 3 kap. 3 § framgår att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet och förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad som måste iakttas för att undgå riskerna i arbetet.

3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

3.3.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) fastställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten, vilket kommentarerna till föreskrifternas tillämpningsområde klarlägger handlar om att arbetsmiljöfrågor ska hanteras i verksamheten på samma sätt som produktion och ekonomi - som en naturlig del av verksamheten och inte som ett separat system.

Inom ramen för detta har arbetsgivaren enligt föreskrifterna ansvar för att bland annat ge arbetstagarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. Den har också ansvar för att de som får arbetsuppgifter relaterat till arbetsmiljöarbetet har tillräckliga kunskaper om exempelvis regler som har betydelse för arbetsmiljön och förhållanden som kan innebära risker för ohälsa. Enligt kommentarerna inkluderar regler som har betydelse i första hand arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och olika föreskrifter från arbetsmiljöverket. Av kommentarerna framgår vidare att dessa förhållanden bland annat inkluderar de hälsomässiga effekterna av våld och hot.

Arbetsgivaren har även ansvar att se till att arbetstagarens kunskap om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa ska förebyggas och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Enligt kommentarerna inkluderar detta kunskap om både de risker som de egna arbetsuppgifterna medför och om andra risker som arbetstagaren kan komma i kontakt med i arbetet. Vidare ska det också vara tydligt för arbetstagaren vem hen ska vända sig till gällande arbetsmiljöfrågor.

3.3.2 Våld och hot i arbetsmiljön

Arbetskyddsstyrelsens¹ föreskrifter om åtgärder mot Våld och hot i arbetsmiljön (1993:2) gäller för arbete där det kan finnas risk för våld eller hot om våld. Arbetsgivaren ska, enligt föreskrifterna, utreda de risker för våld eller hot om våld som finns i arbetet och vidta åtgärder som föranleds av utredningen. Särskilda säkerhetsrutiner ska finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld, vilka ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Dessa rutiner ska vara kända av alla arbetstagare berörda av riskerna. Arbetstagarna ska ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredställande trygghet. Arbetstagarna ska ha möjlighet att snabbt tillkalla hjälp vid en vålds- eller hotsituation. Som ett led i detta ska arbetsgivaren se till att:

- ▶ Det finns larmutrustning där så krävs för säkerheten
- ▶ Det finns fastställda rutiner för vem som ska ta emot larm och för åtgärder som ska vidtas när larm utlöses
- ▶ Övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet
- ▶ Larmutrustning underhålls och kontrolleras
- ▶ Det finns andra tekniska hjälpmedel om det behövs

Om en arbetsuppgift innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete.

Föreskrifterna fastställer också krav på dokumentation och uppföljning. Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas. Enligt kommentarerna är det viktigt att det finns rutiner för att uppmärksamma, rapportera och följa upp alla tillbud och händelser med inslag av våld och hot. Rutinerna bör också innefatta att våld och allvarliga hot om våld anmäls till yrkesinspektionen², polisen och Försäkringskassan. Vidare ska risker och tillbud som uppmärksammas av arbetstagare meddelas till arbetsledare, skyddsombud eller annan avtalad person. Rutiner ska också finnas på plats för att snabbt ge hjälp och stöd till arbetstagare som blivit utsatta för våld eller hot om våld.

3.4 Styrdokument

3.4.1 Reglemente för kommunstyrelsen³

Enligt reglementet har kommunstyrelsen ansvaret för att leda och samordna bland annat personalpolitiken och utvecklingen av den kommunala demokratin. Kommunstyrelsen har personal- och arbetsmiljöansvar för samtliga anställda i kommunen, vilket bland annat involverar att fastställa övergripande mål och inriktning för kompetensutvecklingen. Kommunstyrelsen ansvarar även för den strategiska delen av säkerhetsarbetet och har det övergripande ansvaret för säkerhetsarbetets inriktning i hela den kommunala verksamheten. Vidare ska kommunstyrelsen se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, de föreskrifter som kan finnas i lag eller förordning samt bestämmelser i reglementet. Kommunstyrelsen har också ansvar för det operativa säkerhetsarbetet avseende kommunens fastigheter och lokaler.

¹ Nuvarande Arbetsmiljöverket.

² Nuvarande Arbetsmiljöverket.

³ Antagen av kommunfullmäktige 2019-03-18 § 32

Övriga granskade nämnders reglementen innehåller inte några för granskningen relevanta ansvarsområden.

3.4.2 Flerårsplan med budget 2022-2024⁴

I kommunens flerårsplan framgår som kommunfullmäktigemål att Upplands Väsby ska vara en trygg kommun. Det löpande arbetet för ett tryggare liv i Väsby är beroende av en bred delaktighet och gemenskap i lokalsamhället. Hur människor interagerar med varandra styr känslan av trygghet.

Det framgår också som kommunfullmäktigemål att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Vidare konstateras i planen att kommunen behöver arbeta strategiskt för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Hot, våld och trakasserier behandlas inte i Flerårsplan med budget 2022-2024.

3.4.3 Arbetsmiljöpolicy⁵

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy ska risker för både såväl den fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljön undersökas och bedömas, i syfte att vidta åtgärder för att skapa en säker och trygg arbetsplats. Tillbud och olyckor ska rapporteras och utredas för att åtgärder ska kunna vidtas. Skyddsåtgärder ska i första hand vidtas som passar alla, men kan även anpassas efter individuella krav och förutsättningar.

Varje verksamhet ska utifrån politiskt uppsatta mål formulera konkreta och mätbara mål för sina verksamheter, vilka bland annat ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Kommunen ska sträva efter en högre nivå än minimikraven för god arbetsmiljö.

Inom varje verksamhetsområde ska det finnas en samverkansgrupp som även utgör områdets skyddskommitté. Dessa skyddskommittéer ska kontinuerligt följa upp arbetsmiljöpolicyens mål, handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud.

Sammanställningarna av resultatet ska verka som grund för kommunens övergripande arbetsmiljöarbete och redovisas i den centrala skyddskommittén, vilket är ett forum för stöd i arbetsmiljöarbetet.

Chefen inom respektive enhet har huvudansvaret för arbetsmiljön inom enheten. Chefens ansvar ska tydliggöras i en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna.

Arbetsgivaren ska göra en årlig redovisning av kommunens arbetsmiljöarbete till kommunstyrelsen.

3.4.4 Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete⁶

Kommunens Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete har som övergripande mål att Upplands Väsby kommun ska vara en trygg och säker plats att bo och arbeta i. Denna målsättning bryts ner i nio fokusområden, däribland att Upplands Väsby ska vara en kommun där samtliga medarbetare och förtroendevalda är säkra och trygga. Ansvarigt kontor för detta fokusområde är kommunledningskontoret. Inom ramen för området identifieras tre brottsförebyggande åtgärder:

- ▶ Öka kunskapen i kommunen om hot, våld och otillåten påverkan bland medarbetare och förtroendevalda
- ▶ Tillse att det finns system och processer för att identifiera och hantera brotten
- ▶ Arbeta med situationella åtgärder för att säkra den fysiska miljön

⁴ Antagen av kommunfullmäktige 2021-06-14 § 68

⁵ Antagen av kommunfullmäktige 2021-03-15 § 18

⁶ Antagen av kommunfullmäktige 2019-02-18 § 9

Vidare identifierar strategin fem strategiska framgångsfaktorer som särskilt behöver beaktas i det brottsförebyggande och strategiska arbetet:

- ▶ Mål och styrning, som grund för åtaganden och aktiviteter
- ▶ Utbildning och kunskap
- ▶ Metoder och arbetssätt
- ▶ Stöd och samordning
- ▶ Samverkan

Kommunledningskontoret har det kommunövergripande ansvaret för att arbetet med dessa faktorer byggs upp och kontinuerligt vidareutvecklas. Enligt säkerhetsenheten innebär detta ansvar att följa upp styrdokument och se till att de vidareutvecklas. Samverkan mellan säkerhetsenheten, enskilda chefer och rättsvårdande enheter sker i samband med enskilda ärenden eller frågeställningar från verksamheterna. Kontoren har motsvarande ansvar för sin styrning, utbildning, metodutveckling och samordning. Avseende åtgärden "öka kunskapen i kommunen om hot, våld och otillåten påverkan bland medarbetare och förtroendevalda" framgår av avstämning med säkerhetsenheten att huvudansvaret för detta ligger på kommunstyrelsen som har ansvar på en generell nivå och kan vara rådgivande. Samtidigt finns ett ansvar hos respektive chef vad gäller exempelvis anvisningar och att medarbetare har rätt kompetens utifrån riskbedömningar inom området.

Mål och styrning innebär att det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet ska vidareutvecklas genom kommunens flerårsplaneprocess. Berörda nämnder och kontor ska i sina verksamhetsplaner, utifrån strategin, ta fram åtaganden och aktiviteter för arbetet med att förebygga brott och öka tryggheten. Styrningen följer en specificerad styrmodell med tre nivåer: inriktande, samordnande och verkställande.

Utbildning och kunskap innefattar bland annat ny kunskap och forskning om trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete och ska spridas till förtroendevalda, chefer och medarbetare. Kontorschefsgruppen har det övergripande ansvaret för att kompetensutveckling erbjuds till stöd för arbetet med att förebygga brott och öka tryggheten. Respektive kontor ansvarar för att medarbetarna får kunskap och utbildning som stöd i det brottsförebyggande arbetet.

Metoder och arbetssätt innefattar att alla medarbetare på kommunen ska ha kunskapsbaserade metoder, program och arbetssätt. Kontorschefsgruppen har det sammantagna ansvaret och alla berörda kontor ska se till att kunskapsbaserade metoder och arbetssätt utvecklas och används i det brottsförebyggande arbetet. Som ett led i detta ska kommunen även ta fram aktuella lägesbilder som kan inkludera bland annat statistik, händelserapporter, medborgardialoger samt dialoger med representanter för näringsliv och civilsamhälle. Enligt uppgift ligger detta ansvar på säkerhetsenheten.

Samordning och samverkan innefattar att det brottsförebyggande arbetet inom kommunen samordnas, både övergripande och inom kontorens verksamhet. Kommunledningskontoret har ansvar för att leda den strategiska utvecklingen. Samverkan innefattar samverkan med polisen, näringslivet, bevakningsbolag och civilsamhälle. Kontakten sker genom exempelvis utvecklade arbetssätt i arbetet med lägesbilder, medborgardialoger och i det brottsförebyggande rådet.

Uppföljning av arbetet med och effekten av utförda aktiviteter kopplade till strategin sker genom trygghetsmätningar, trygghetsanalyser, och anmälningsstatistik. Kommunstyrelsen ansvarar för att, med utgångspunkt från nämndernas verksamhetsplanering, ta fram en årlig sammanställning av kommunens planerade utvecklingsinsatser som är kopplade till strategin.

4. Resultat av genomförd granskning

4.1 Kommunstyrelsen

Arbetet mot otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier berör både kommunstyrelsens ansvar för arbetsmiljöarbetet samt kommunstyrelsens ansvar för säkerhetsarbetet. I följande stycke redogör vi för kommunstyrelsens ansvar och hantering av detta.

4.1.1 Kommunstyrelsens ansvar för arbetsmiljöarbetet

I Reglemente för kommunstyrelsen stipuleras att styrelsen ska leda och samordna personalpolitiken. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och har personal- och arbetsmiljöansvar för samtliga anställda i kommunen. Kommunstyrelsen har också ansvar för det operativa säkerhetsarbetet avseende kommunens fastigheter och lokaler. Kommunstyrelsens näringsliv- och kompetensutskott har särskilt ansvar för personal- och likabehandlingsfrågor, och tar regelbundet del av information.

I Arbetsmiljöpolicy för Upplands Väsby kommun framgår att chef har huvudansvaret för arbetsmiljön inom sin enhet. Ansvaret framgår av kommunens Rutin för uppgiftsfördelning för arbetsmiljödelegation. Av rutinen framgår att överordnad chef ska genomföra en arbetsmiljödelegation när ny chef tillträder. Delegationen är personlig och följer anställningen. Till stöd har HR-avdelningen upprättat en delegationsblankett och returneringsblankett. Detta innebär att nämnderna inte har något personal- och arbetsmiljöansvar.

HR-avdelningen är ett konsultativt stöd till kommunens chefer bland annat om arbetsrätten, stöd i enskilda utredningar och medarbetarfrågor. Svar på medarbetarfrågor kanaliseras genom cheferna. Enheten ska tillhandahålla verktyg, stöd och riktlinjer.

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska orsakerna till arbetsrelaterad ohälsa eller olycksfall i arbetet samt om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet utredas. Detta för att undvika att något liknande händer i fortsättningen (9 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Detta sker genom kommunens incidentrapporteringsystem, KIA, där fysiska skador, psykiska skador och tillbud anmäls.

4.1.2 Säkerhetsenhetens roll i arbetet mot hot, våld och trakasserier

Kommunstyrelsen ansvarar enligt reglementet för den strategiska delen av säkerhetsarbetet och har det övergripande ansvaret för säkerhetsarbetets inriktning i hela den kommunala verksamheten. Uppgifterna hanteras av säkerhetsenheten under kommunledningskontoret som även ansvarar för det brottsförebyggande arbetet i kommunen. Enheten har sex medarbetare och leds av kommunens säkerhetschef.

Enligt säkerhetschefen ligger inget samordningsansvar kring säkerhetsfrågor på säkerhetsenheten. Det innebär att hantering av frågor kring säkerhet och otillåten påverkan delvis sker decentraliserat ute i kommunens verksamheter. Detta innefattar även den uppföljning av händelser som sker via kommunens system för händelserapportering gällande arbetsmiljö, KIA. Enligt uppgift tar dock säkerhetsenheten fram lägesbilder avseende brottslighet och otrygghetsskapande händelser i offentlig miljö. Dessa lägesbilder kommer också enligt uppgift att utvecklas nästa år i och med nytt lagkrav.

Representanter för säkerhetsenheten uppger att de inte har någon tydlig bild av hur ansvaren för säkerhetsfrågor omhändertas på kommunens olika kontor eller hur kontoren arbetar med säkerhetsansvaret i verksamhetsplansarbetet. Kommunstyrelsen ansvarar för att, med utgångspunkt från nämndernas verksamhetsplanering, ta fram en årlig

sammanställning av kommunens planerade utvecklingsinsatser som är kopplade till Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete. Enligt representanter för säkerhetsenheten har det ännu inte genomförts någon sammanställning men från och med år 2023 finns det krav på nämnderna att redovisa hur de arbetar med strategin och att uppnå målen i verksamhetsplanarbetet. Uppföljning ska sedan ske i delårsrapporter och verksamhetsberättelse samt genom avstämningar av arbetet i brottsförebyggande styrgruppen.

Representanter för säkerhetsenheten menar att otillåten påverkan på kommunövergripande nivå inte har lyfts som en del i arbetet med metoder kopplat till Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete. Säkerhetsenheten gör ingen uppföljning av hur nämnderna/verksamheterna hanterar sitt ansvar för utbildning och metodutveckling enligt Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete.

Av Vägledning om säkerhet för förtroendevalda och i samband med offentliga möten framgår att säkerhetsenheten hjälper till med information, utbildning, stöddokumentation, t ex. checklistor, samt rådgivning vid förebyggande säkerhets- och trygghetsåtgärder i form av riskanalyser, hotbilda-bedömningar och konkreta säkerhetsåtgärder när det bedömts nödvändigt. Av granskningen framgår (se även 5.2) att säkerhetsenheten haft en säkerhetsföredragning för kommunstyrelsen och i övrigt finns att tillgå vid behov.

Kommunstyrelsen har antagit riktlinjer för visselblåsarfunktionen⁷ som syftar till att uppfylla lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållandens krav på att skriftligen dokumentera sina interna rapporteringskanaler och förfaranden. Kommunstyrelsen har utsett kommunledningskontorets Säkerhetsenhet att hantera rapportering och uppföljning i enlighet med lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Av intervjuer med säkerhetsenheten framgår att det kan finnas svårigheter med att upptäcka förekomst av otillåten påverkan om anställda själva inte larmar. Om sådana fall upptäcks sker det oftast i efterhand genom att kollegor reagerar på beslutet. Vi har i granskningen inte stött på något exempel på sådana händelser i kommunens verksamheter.

4.1.3 Kommunstyrelsens verksamheter

Kommunstyrelsen behandlar inte hot, våld och trakasserier mot anställda i verksamhetsplan eller verksamhetsberättelse. I verksamhetsplan för 2022 förekommer som nämndmål att kommunstyrelsen ska arbeta mot organiserad brottslighet, med fokus för 2022 att säkerställa rutiner för att minska risken för bland annat oriktiga upphandlingar. Detta mål är inte känt inom upphandlingsenheten och kopplas inte till hantering av hot, våld och trakasserier mot de anställda. Uppfattningen inom upphandlingsenheten är dock att målet ligger under säkerhetsenheten och att de kommer bjuda in upphandlingsenheten till deltagande när relevant.

Kommunens centrala upphandlingsenhet ansvarar för att de mest frekvent köpta varorna och tjänsterna finns upphandlade på ramavtal. Enhetens roll i relation till verksamheterna tydliggörs i styrdokumentet *Riktlinjer för upphandling*⁸.

Av intervju har vidare framkommit att upphandlingsenheten inte arbetar med åtgärder mot hot, våld eller trakasserier på något sätt. Det har under intervjuades tid på enheten inte förekommit något exempel på hot, våld eller trakasserier mot upphandlingsenhetens tjänstemän och risken att för att personalen ska utsättas för detta beskrivs vara mycket låg. Frågan uppges därför vara irrelevant för enheten att arbeta med. Från

⁷ KS/2021:500 Antagna den 2 maj 2022, § 57

⁸ KS/2019:428 Antagna den 7 september 2020, § 99

upphandlingsenhetens sida ses risken för korruption och mutor som en avsevärt mer relevant aspekt av otillåten påverkan.

4.1.4 Bedömning

Kommunstyrelsen är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet och det strategiska säkerhetsarbetet i kommunen och har därför en nyckelroll i arbetet mot otillåten påverkan. Vi ser att arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att hantera otillåten påverkan och bedömer, utifrån perspektivet otillåten påverkan, att Upplands Väsby i allt väsentligt har strukturer för att säkerställa ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen bör stärka arbetet med att medvetandegöra verksamheterna om riskerna för otillåten påverkan utifrån sitt ansvar för säkerhetsarbete enligt reglementet samt ansvaret för att öka kunskapen i kommunen om hot, våld och otillåten påverkan bland medarbetare och förtroendevalda enligt strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete. Vi ser positivt på att nämnderna med start 2023 inom ramen för sin verksamhetsplanering ska redovisa hur de arbetar med strategin och ser att det är viktigt att kommunstyrelsen följer upp arbetet för att sedan kunna identifiera var utbildning och metodutveckling är nödvändig. Kommunstyrelsen bör sedan även, med utgångspunkt från nämndernas verksamhetsplanering, ta fram en årlig sammanställning av kommunens planerade utvecklingsinsatser som är kopplade till strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete i enlighet med det ansvar som kommunstyrelsen har fått i strategin.

Säkerhetsenheten har i enlighet med sitt ansvar i vägledning om säkerhet för förtroendevalda och i samband med offentliga möten haft en säkerhetsföredragning för kommunstyrelsen vilket vi ser positivt på.

Vi bedömer avseende kommunstyrelsens verksamheter att upphandlingsenheten med fördel kan ingå i det övergripande arbete som vi rekommenderar avseende att höja riskmedvetandet kring otillåten påverkan i kommunen. Detta mot bakgrund av att upphandlingsfunktioner i andra kommuner har utsatts för försök till otillåten påverkan och att vi därför ser att det föreligger en sådan risk även i Upplands Väsby, även om enheten inte upplevt några sådana händelser.

4.2 Bygg- och miljönämndens verksamhet

4.2.1 Analys och uppföljning

Att medarbetare utsätts för hot och våld i arbetet uppmärksammas som en risk av BMN i dess internkontrollplan för 2022. Risken ska följas upp i T1, T2 och årsredovisningen. Av tertialrapport 1 2022 framgår att inga tillbud gällande hot eller våld anmälts i KIA, kommunens system för händelserapportering gällande arbetsmiljö, under första tertialet. I övrigt har nämnden inte några mål för eller analyser av frågan i verksamhetsplanen.

BMN uppmärksammar i verksamhetsberättelsen för 2021 genomgång av rutin för hot och våld, avdelningsvis, som en relevant aktivitet för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Risken att medarbetare utsätts för hot och våld i arbetet uppmärksammas i uppföljningen av internkontrollplanen som presenteras i verksamhetsberättelsen för 2021. Enligt verksamhetsberättelsen har genomgång av rutinen för hot och våld genomförts på samtliga av förvaltningens tre avdelningar under 2021.

Förvaltningen har enligt uppgift inte genomfört någon kontorsövergripande analys av riskutsattheten för hot, våld och trakasserier. Varken nämnden eller styrelsen tar del av någon återrapportering av förekomsten av hot, våld och trakasserier. Den rådande bilden inom förvaltningen är dock att miljöenheten är betydligt mer riskutsatt än vad byggenheten eller geodataenheten är. Därmed har fokuset varit på arbete inom miljöenheten. Det

förekommer enligt uppgift även att anställda vid byggenheten kan vara utsatta för ett bemötande som av enskilda tjänstemän kan upplevas obehagligt i samband med tillsynsärenden, exempelvis genom att handläggare filmas. Detta eskalerar dock inte till uttalade hot, våld eller trakasserier. Geodataenheten är i princip aldrig utsatt för hot, våld eller trakasserier. Vid dispyter kring exempelvis gränsdragning hänvisas till lantmäteriet.

4.2.2 Vidtagna åtgärder

Miljöenheten har en dokumenterad rutin för arbete mot hot och våld. Denna behandlar arbetssätt vid inspektioner, på kontoret och policy för vad som ska ske när en incident inträffat.

Vid inspektioner får ensambesök endast ske om det är säkert att tjänstemannen kommer få ett acceptabelt bemötande. Av intervju har framkommit att denna bedömning görs baserat på erfarenhet av den verksamhet som ska inspekteras. Om det är en ny och okänd verksamhet eller om det sedan tidigare är känt att den kan ha en hotfull stämning ska inspektionen genomföras av två tjänstemän. Vid ensambesök ska teamledare eller arbetskamrat informeras om var och hur länge inspektionen ska pågå.

I anslutning till rutinen har miljöenheten också ett antal checklistor för att hantera exempelvis hot-, våld- och gisslansituation. Övriga enheter har inte några motsvarande säkerhetsrutiner. Enligt uppgift är detta till stor del ett resultat av att de inte uppfattas som lika riskutsatta. Vid byggenheten gäller emellertid att tillsynsinspektioner ska genomföras av två personer om det sedan tidigare är känt att det kan bli en osäker stämning. Vidare har diskussioner förts om att göra miljöenhetens säkerhetsrutiner kontorsgemensamma.

Av rutinerna för arbete på kontoret framgår bland annat att de anställda ska vara uppmärksamma på vilka personer som rör sig i lokalerna och att besök inte ska bokas senare än en timme före ordinarie arbetstids utgång i syfte att undvika att en anställd är ensam kvar på kontoret med besök. Av intervju har också framkommit att okända inte får släppas in på våningsplanen. De hänvisas i stället till receptionen. Efterlevnaden av denna regel är dock enligt uppgift bitvis bristfällig.

Larm eller liknande säkerhetsanordningar används inte av verksamheterna vid riskutsatta moment som exempelvis inspektion. Av intervju har framkommit att det inte uppfattats att det har funnits något behov, då existerande rutiner för informering av andra anställda vid ensambesök och tillgänglighet genom exempelvis mobiltelefon upplevs som tillräckligt.

Om en incident har inträffat ska rapport upprättas i KIA och avdelningschef underrättas. Av intervju har framkommit att det finns förbättringsmöjligheter avseende kännedomen inom förvaltningen gällande att alla incidenter involverande hot, våld och trakasserier ska anmälas. Enligt rutinen ska alla hot och allt våld också polisanmälas. Avdelningschef avgör behov av vidare åtgärder i samråd med den drabbade. Enligt uppgift kontaktas även säkerhetsenheten om behov finns. Om en händelse skulle inträffa utanför arbetstid eller utanför arbetsplats gäller enligt uppgift samma förfarande. Detta ska dock inte vara något som har diskuterats och är enligt uppgift inte förankrat i verksamheten.

Enligt miljöenhetens rutin för hantering av hot och våld ska anställda som drabbats av hot och våld omedelbart efter händelsen få stöd genom exempelvis skjuts till läkare vid behov eller sällskap vid resa hem. Därefter ska avdelningschef ta vid och träffa den drabbade och tillsammans med den drabbade anpassa personens arbetsuppgifter. Drabbade har också möjlighet att konstansfritt kontakta Falck Healthcare för samtal.

4.2.3 Förebyggande arbete

Tjänstemän både vid miljö- och vid byggenheten genomgår bemötandekurser som hanterar bemötande och service. Miljöenhetens anställda genomgår även en

miljösamverkansutbildning i vilken ingår hantering av besvärliga situationer. Byggenhetens anställda genomgår inte något motsvarande.

4.2.4 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom bygg- och miljönämndens verksamhet delvis har analyserat och följt upp förekomsten av otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot dess tjänstemän.

Förvaltningen genomför inte någon systematisk och övergripande analys av förekomsten av otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän. Nämnden tar heller inte del av löpande information om förekomsten av hot, våld och trakasserier. Det finns däremot en informell analys av riskutsatthet inom förvaltningen vilken har resulterat i en allmän bild av att miljöenheten är den mest riskutsatta. Arbete med preventiva åtgärder har också formats därefter.

Vår bedömning är vidare att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom bygg- och miljönämndens verksamhet i huvudsak har vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Det finns dokumenterade säkerhetsrutiner för miljöenheten med tillhörande checklistor. Vi bedömer att dessa rutiner är i linje med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön. Enligt uppgift är dessa rutiner kända inom enheten. Byggenheten och geodataenheten har inte motsvarande säkerhetsrutiner. Byggenheten anpassar dock bemanningen vid tillsynsinspektioner efter riskanalys.

Det finns fysiska skyddsåtgärder på förvaltningens kontor i form av bland annat låsta dörrar med regler för hur besökare ska släppas in. Dessa efterlevs dock enligt uppgift inte till fullo. Personlarm används inte av exempelvis alkoholinspektörer vid inspektion. Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet, i linje med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön, bör överväga att införa personlarm i miljöenhetens verksamhet eftersom den är riskutsatt.

Hot, våld eller trakasserier ska rapporteras via KIA och anmälas till avdelningschef, oavsett om det skett på arbetstid eller utanför arbetstid och arbetsplats. Arbets sättet för händelser utanför arbetstid och arbetsplats är dock inte helt förankrat i verksamheten. Därutöver är det osäkert huruvida alla anställda är helt införstådda med att samtliga fall av hot, våld och trakasserier ska rapporteras via KIA.

Anställda som drabbats av hot eller våld erbjuds stöd bland annat i form av kostnadsfria samtal med psykolog. Avdelningschef ska också stödja den drabbade och exempelvis anpassa arbetsuppgifter i samråd med den drabbade.

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet delvis säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. Som tidigare konstaterats genomförs informella riskanalyser vilket påverkar hur arbetet genomförs inom både byggenheten och miljöenheten. Miljöenheten genomför utbildningar i att hantera besvärliga situationer och personer. Byggenheten har utbildningar med fokus på service och bemötande, men hantering av riskabla situationer ingår inte i dessa utbildningar.

4.3 Familjerättsnämndens verksamhet

4.3.1 Analys och uppföljning

I verksamhetsplan 2022 för familjerättsnämnden uppmärksammas beredskap för att agera mot hot eller våld i tjänst som en del av handlingsplanen för nämndmålet att nämndens verksamhet ska präglas av mångfald samt kompetenta, engagerade och ansvarstagande medarbetare. Som en del av det momentet i handlingsplanen ingår uppdatering,

genomgång och diskussion kring verksamhetens handlingsplan för hot och våld, samt utredning av vilka övergripande resurser eller insatser kommunen erbjuder. Av tertiärrapport 1 2022 framgår att handlingsplanen för hot och våld har uppdaterats och att en genomgång med alla medarbetare har skett under april. Vidare framgår att även det kontorsövergripande arbetet inom social- och omsorgskontoret har påbörjats.

Det finns ingen systematisk dokumentation av förekomsten av hot, våld och trakasserier syftande till otillåten påverkan mot familjerättsbyråns tjänstemän. Av intervju har framkommit att vissa trakasserier och hot förekommer. I huvudsak rör det sig om föräldrar i tvister och tillhörande advokater som uttalar sig nedsättande om handläggares kompetens. Enligt uppgift kan också trakasserier av handläggare via digitala medel, exempelvis sociala medier, förekomma. Våld mot byråns personal är inte något som förekommit under de senaste åren, men vid samarbetssamtal mellan separerade föräldrar förekommer det att medverkande kan göra utfall i affekt. Detta är dock enligt uppgift aldrig riktat mot handläggare, men kan likväl bidra till en hotfull stämning.

4.3.2 Vidtagna åtgärder

Av Handlingsplan för anställda vid Familjerättsbyrån som i sin yrkesutövning riskerar att utsättas för hot eller hot om våld framgår ett antal olika regler och rutiner avseende bland annat besök, både i byråns lokaler och av handläggarna genomförda hembesök, arbetssätt om personlarm går och hur hot per telefon eller e-post ska hanteras.

Enligt handlingsplanen ska hembesök alltid genomföras av två personer och besök på byrån ska hanteras av två personer om handläggaren befarar hot eller våld i sammanhanget. Av intervju har framkommit att dubbel bemanning är standard för alla besök. Vidare har framkommit att nyare handläggare inte skickas på besök där det bedöms finnas en risk för hot eller våld.

Byrån ska vid tidpunkten för granskningen flytta till kommunhuset och i samband med det kommer byrån att omfattas av skalskydd. Vi noterar dock att det förekommer viss osäkerhet avseende besökslokalernas tillräcklighet framöver i samband med byråns flytt till kommunhuset.

Enligt handlingsplanen ska anställda bära larm vid alla besök, både i byråns lokal och vid hembesök. Larmet tillkallar automatiskt väktare och polis. Det framgår också hur övriga anställda ska agera om larm går. Av intervju har framkommit att denna rutin är välkänd inom organisationen och handläggare har alltid larm vid besök.

Av handlingsplanen framgår att alla hot och allt våld ska polisanmälas av ansvarig chef tillsammans med den utsatte och att händelserna ska rapporteras i KIA. Om något inträffar utanför arbetsplats eller arbetstid ska enligt uppgift ansvarig chef kontaktas som sedan gör en bedömning utifrån läget. Detta framgår inte i skriftlig rutin och vi har ingen uppgift om hur välkänt det är bland medarbetarna att chef ska kontaktas vid händelse utanför arbetsplats och arbetstid.

En medarbetare som blivit utsatt för hot eller våld ska vidare erbjudas samtal med arbetsledare och/eller psykologstöd. Av intervju har framkommit att detta är välkänt inom organisationen och att tillgången till psykologstöd uppfattas positivt. Den drabbade ska också erbjudas stöd eller sällskap för resan hem. Därutöver kan byte av handläggare för ärende ske efter behov.

4.3.3 Förebyggande arbete

Nämnden har som tidigare konstaterats haft utbildningstillfälle i april som berörde hantering av hot och våld. Enligt uppgift var detta till stor del en genomgång och förankring av handlingsplanen. Det finns också ett utbildningstillfälle planerat till slutet av

november som berör störande beteende. Enligt uppgift finns även önskemål om ytterligare utbildning gällande hot och våld och hur anställda ska agera för att undvika onödiga risker i en hotfull situation. I samband med att ny larmoperatör har upphandlats finns också en förhoppning bland intervjuade att utbildning ska införas för hantering av larm. Det genomförs dock enligt uppgift redan återkommande genomgång av larm.

4.3.4 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom familjerättsnämndens verksamhet delvis har analyserat och följt upp förekomsten av otillåten påverkan i form av hot, våld och trakasserier mot dess tjänstemän. Det finns ingen systematisk analys av förekomsten av otillåten påverkan i form av hot och våld. Det finns dock en informell analys och riskmedvetenhet inom familjerättsbyrån avseende hot och våld och riskmedvetenhet utgör en del av arbetssättet i den ordinarie verksamheten.

Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom familjerättsnämndens verksamhet i huvudsak vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Det finns rutiner på plats för att hantera uppkomna händelser. Enligt uppgift är dessa välkända inom verksamheten. Vi bedömer att rutinerna till stor del är i linje med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön. Arbetsfördelning vid krissituation framgår i rutinen, men det saknas exempelvis kontaktuppgifter till viktiga personer och checklistor för hantering av hotfulla eller våldsamma situationer.

Byråns personal använder larm vid alla besök, både hembesök och besök på lokalen. Hantering av larm ingår i säkerhetsrutinen och är förankrat i verksamheten. Larmövningar genomförs inte i nuläget men det finns en förhoppning om att införa sådan utbildning. Byrån ska vid granskningstillfället flytta till kommunhuset och vi kan således inte bedöma arbetet med fysisk säkerhet på byråns lokal.

Hot, våld och trakasserier utanför arbetsplats och arbetstid hanteras av ansvarig chef som sedan gör bedömning av hur frågan ska hanteras vidare utifrån omständigheterna. Det är osäkert hur känt detta är.

Om en anställd har drabbats av hot eller våld erbjuds personen gratis samtal med psykolog. Den drabbade ska också erbjudas sällskap och stöd på hemresa. Vidare kan arbetsuppgifter anpassas efter den drabbades situation.

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet huvudsakligen säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. Utbildning genomförs som berör hantering av hot och våld. Det finns dock önskemål inom byrån om ytterligare utbildning för hantering av hot och våld. Det genomförs inte några utbildningar eller övningar för hantering av larm, men det finns en återkommande genomgång av larm. Vår bedömning är att övning för hantering av larm borde genomföras i linje med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

4.4 Kultur- och fritidsnämndens verksamhet

4.4.1 Analys och uppföljning

Kultur- och fritidsnämnden har som mål i verksamhetsplanen för 2022 att utveckla nämndens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete, utifrån kommunens övergripande strategi. Det framgår dock inget specifikt om hot, våld och trakasserier mot anställda.

Förvaltningen har inte heller något annat riktat arbete för uppföljning och analys av förekomsten av hot och våld mot tjänstemän. Enligt uppgift förekommer dock inte hot och

våld i påverkanssyfte mot förvaltningens tjänstemän. Risken för exempelvis vänskapskorruption i anslutning till kulturevenemang uppfattas som mer relevant för verksamheten. Av intervju har framkommit att det förekommer att sms och mejl från organisationer som söker bidrag kan vara otrevliga och obehagliga, men att detta aldrig eskalerar till hot eller våld. Enstaka incidenter har dock enligt uppgift förekommit som uppfattats som hotfulla.

I nämndens egna arbetsmiljöenkäter behandlas frågor om hot och våld. Enligt uppgift har det i dessa inte förekommit några indikationer på ett problem med hot och våld mot tjänstemän.

4.4.2 Vidtagna åtgärder

Förvaltningen har inte några dokumenterade säkerhetsrutiner eller dokumenterade rutiner för hantering av hot och våld. På intervju har vi fått en beskrivning av säkerhetsarbetet som det genomförs. Exempelvis används vid möten med föreningar alltid dubbel bemanning och om kommunikation med en förening uppfattas som obehaglig av en medarbetare kan chef ta vid, för vilket det finns en intern ansvarsfördelning.

I samband med verksamhetens flytt till Messingen har allmänskulturenheten och idrott- och fritidsenheten påbörjat arbete med krisplaner. Detta arbete är dock inte färdigt och förvaltningen har för närvarande inga rutiner för krishantering. Målsättningen är enligt uppgift att det ska finnas dokumenterade rutiner och att det ska förekomma regelbunden utbildning och övning.

Enligt uppgift har allmänskulturenheten och idrott- och fritidsenheten välfungerande samarbeten med säkerhetsenheten. Det har dock efterfrågats en central krisplan som enheterna kan utgå ifrån i utvecklingen av sina egna krisplaner. I nuläget arbetar förvaltningen i stort utan tydlig guidning från säkerhetsenheten avseende framtagandet av krisplaner.

Förvaltningens kontor ligger i Messingen och omfattas därmed av det skalskydd som Messingen medför. Enligt uppgift gäller att besökande ska checka in i receptionen och hämtas upp där vilket erbjuder en möjlighet till en första kontroll av besökande innan mötet. Av intervju har dock framkommit att det finns möjligheter för besökande att ta sig runt obehindrat inom byggnaden.

Förvaltningen har flera medarbetare placerade på andra platser än kontoret och i vissa av dessa situationer används personlarm. Arbetande på exempelvis bibliotek i utsatta områden, på fritidsbanken och trygghetsvård har personlarm. Detta baserar sig på en informell riskanalys avseende arbetsplats och arbetstid. Vi har inte fått uppgift om det genomförs övningar för personlarmet.

Vid incident sker rapportering i KIA. Enligt uppgift är detta rapporteringssystem väl förankrat i organisationen och medarbetare påminns regelbundet om hur incidenter ska rapporteras. Beroende på situationen kan rapportering sedan också involvera rapport till kontorschef och polisanmälan. Av intervju har framkommit att det är en viss osäkerhet gällande när och hur säkerhetsenheten ska informeras om incidenter. Förvaltningen rapporterar säkerhetsincidenter till säkerhetsenheten, men inte utifrån någon specifik rutin.

Det finns inget bestämt arbetssätt för att hantera om en medarbetare skulle drabbas hot, våld och trakasserier utanför arbetsplats eller arbetstid. Det är också osäkert vilket stöd som finns att tillgå om en medarbetare drabbas av hot eller våld, oavsett om det är på eller utanför arbetsplats och arbetstid.

4.4.3 Förebyggande arbete

Förvaltningen genomför i nuläget inte några egna utbildningar eller övningstillfällen avseende hantering av hot, våld och trakasserier. Alla verksamheter med lokal i Messingen har dock erbjudits att delta i en säkerhetsutbildning med extern konsult som bland annat behandlar pågående våld, vilket flera av förvaltningens anställda enligt uppgift medverkat på. Det finns en förhoppning om att övningstillfällen kan komma att införas i samband med upprättande av krisplan.

4.4.4 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom kultur- och fritidsnämndens verksamhet i tillräcklig grad analyserat och följt förekomsten av otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier mot tjänstemän. Det finns ingen formell analys eller uppföljning av förekomsten av otillåten påverkan, men vi bedömer att det finns ett säkerhetsperspektiv inom verksamheten. Kultur- och fritidsnämnden har inte varit ett särskilt utsatt riskområde för hot, våld och trakasserier syftande till otillåten påverkan och vår bedömning är således att analys och uppföljning genomförts i proportion till riskerna i verksamheten.

Samma resonemang ligger också till grund för vår bedömning att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom kultur- och fritidsnämndens verksamhet har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Det finns visserligen inga dokumenterade säkerhetsrutiner, men arbets sättet har vid behov anpassats efter informell riskanalys. Förordningen Våld och hot i arbetsmiljön gäller endast för arbetsuppgifter som kan medföra särskilda risker för hot och våld, vilket i vår bedömning inte gäller för kultur- och fritidsnämndens verksamhet. Vi ser dock positivt på avsikten att införa en krisplan för allmänskulturenheten och idrott- och fritidsenheten.

Det finns emellertid vissa fysiska skyddsåtgärder som kommunstyrelsen som ansvarig för det operativa säkerhetsarbetet avseende kommunens fastigheter och lokaler har vidtagit. Förvaltningens kontor är på Messingen och omfattas därmed av byggnadens skalskydd. Därutöver används personlarm för vissa medarbetare som har sin arbetsplats på andra platser än förvaltningens kontor.

Det finns inget bestämt arbetssätt för att hantera hot, våld och trakasserier utanför arbetsplats och arbetstid. Vi bedömer att det kan tydliggöras vilken typ av stöd som ska erbjudas anställda som drabbats av hot, våld och trakasserier.

Vi bedömer vidare att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom kultur- och fritidsnämndens verksamhet i tillräcklig utsträckning säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. Det genomförs inte några utbildningar eller övningar avseende säkerhetsfrågor inom förvaltningen specifikt, men flera av verksamhetens anställda har deltagit i en säkerhetsutbildning som erbjuds verksamheter med lokal i Messingen. Därutöver har informella riskanalyser legat till grund för förändringar i arbetsmetoder. Verksamheten bedömer att riskerna för otillåten påverkan är relativt låg, vilket vi instämmer i. Vår bedömning är dock att det finns utrymme för att stärka det förebyggande arbetet genom exempelvis övning för hantering av personlarm och införande av regelbundna övningar i samband med antagande av krisplan.

4.5 Socialnämndens verksamhet

4.5.1 Analys och uppföljning

Socialnämnden behandlar inte hot, våld och trakasserier mot anställda i verksamhetsplan för 2022 eller verksamhetsberättelse för 2021. Av intervju framgår att det är ett utvecklingsområde.

Av intervju har framkommit att det inte förekommer någon systematisk kartläggning av förekomsten av otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier inom enheten för ekonomiskt bistånd. Enligt uppgift förekommer hot, men den samlade bilden av dess förekomst kompliceras av att det till en stor del är en individuell bedömning av vad som är ett hot. Vad en person uppfattar som ett hot uppfattar inte nödvändigtvis en annan som ett hot. Vidare kan uppfattningen av hotets trovärdighet också färgas av bekantskap med personen som hotar. Enligt uppgift följer kontoret löpande inrapporteringen av händelser i KIA. Vi har dock inte tagit del av någon övergripande analys av denna inrapportering. Varken nämnden eller styrelsen tar del av någon löpande återrapportering av frågan.

Enligt uppgift genomförs inte heller någon dokumenterad riskanalys på övergripande nivå inom enheten för ekonomiskt bistånd. Inför varje enskilt möte görs en riskbedömning, men den sammantagna risken för otillåten påverkan har inte analyserats.

4.5.2 Vidtagna åtgärder

Det finns enligt uppgift en säkerhetsrutin inom enheten ekonomiskt bistånd, men den är inte dokumenterad. Inbegripet i detta är bland annat ett fortlöpande riskanalysarbete där varje möte bedöms ur ett riskperspektiv. Om ett möte bedöms vara särskilt riskbelagt kan anpassningar ske genom exempelvis dubbel bemanning eller användning av väktare.

Vi har tagit del av en rutinbeskrivning från HR-avdelningen, Rutinbeskrivning Hot och Våld, som enligt uppgift är en del av arbetet inom social- och omsorgskontoret. Rutinen innehåller en generell handlingsplan av vilken framgår att hot och våld ska förebyggas genom riskanalys och ansvarig chef ska informeras vid händelse. I rutinen står att handlingsplanen ska anpassas efter varje verksamhets behov, men vi har inte tagit del av någon version av rutinen specifikt anpassad efter social- och omsorgskontorets verksamhet.

Av Riktlinjer för ekonomiskt bistånd⁹ framgår att enhetens säkerhetsrutiner ska beaktas vid hembesök. Dessa är dokumenterade och enligt Rutin hembesök ska hembesök alltid genomföras i par. Larm, telefon, och skoskydd ska tas med och information som exempelvis vilka som ska på ett hembesök och vilken tid det förväntas vara avklarat ska antecknas i en specifik kalender.

Av intervju har framkommit synpunkter gällande utformningen på biståndsenhetens lokaler. Möten med brukare sker på femte våningen av lokalen och det finns enligt uppgift inget som stoppar brukare från att ta sig in i andra delar av byggnaden när de går till möteslokalerna. Det finns enligt uppgift heller inte några detektorer eller liknande för att upptäcka vapen eller tillhyggen vid besök på enheten.

Alla socialsekreterare har personlarm vid hembesök. I förvaltningens lokaler finns bråklarm/överfallslarm, av intervju framgår att om larm utlöses i enhetens byggnad ska övrig personal söka sig till larmet. Beroende på situationen kan problemet därefter lösas på olika sätt. Denna rutin är dock inte dokumenterad. Vi har inte fått uppgift om det genomförs övningar för personlarmet eller bråklarmet/överfallslarmet.

⁹ Antagen av socialnämnden 2021-03-10 § 16

Samtliga incidenter ska rapporteras in i KIA. Enligt uppgift kan det dock förekomma att mer erfarna handläggare underlåter att rapportera incidenter som borde rapporteras. Det råder osäkerhet bland intervjuade rörande hur förvaltningens säkerhetsarbete behandlas av säkerhetsenheten.

Om våld, hot eller trakasserier drabbar en anställd utanför arbetstid ska enligt uppgift enhetschef eller biträdande enhetschef kontakta den drabbade. Det råder viss osäkerhet om efterföljande polisanmälan ska göras via KIA eller genom direktkontakt med polisen.

Anställda som har drabbats av hot och våld kan få stöd i form av olika anpassningar av arbetssituationen, utifrån aktuell situation. Exempelvis kan annan personal försöka anpassa sina pendlingsscheman för att inte den drabbade ska lämnas ensam. Detta är dock inte ett dokumenterat arbetssätt. Därutöver erbjuds enligt Rutinbeskrivning Hot och Våld samtalsstöd via Falck Healthcare eller företagshälsovård.

4.5.3 Förebyggande arbete

Enheten för ekonomiskt bistånd genomför enligt uppgift inte någon regelbunden utbildning eller övning avseende hantering av hot, våld och trakasserier. Larmtester förekommer men som tidigare konstaterat har vi inte fått några uppgifter om regelbundna övningar med larm. Att utbildning eller övning inte genomförs uppges delvis vara kopplat till den låga besöksfrekvensen till följd av pandemin.

4.5.4 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom socialnämndens verksamhet inte har analyserat och följt upp förekomsten av otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier. Kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet får ingen rapportering av förekomsten av hot och våld. Inrapportering av hot och våld i KIA följs löpande av förvaltningen men vi har inte tagit del av någon sammantagen analys utifrån inrapporteringen. Förvaltningen genomför, utöver KIA, inte någon sammantagen analys eller uppföljning av hot och våld mot tjänstemännen. En mer heltäckande analys och uppföljning av hot och våld bör övervägas för en riskutsatt verksamhet såsom socialnämndens.

Kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet har i viss utsträckning vidtagit tillräckliga åtgärder avseende förhindrande och motverkande av konsekvenserna av hot, våld och trakasserier. Det finns inte några dokumenterade rutiner inom enheten för ekonomiskt bistånd avseende hantering av hot och våld. Vi bedömer dock att det arbetssätt vi fått beskrivet för oss visar på en säkerhetsmedvetenhet. Riskanalyser inför varje enskild situation styr arbetet avseende exempelvis dubbel bemanning. Vår bedömning är dock att det bör finnas en dokumenterad rutin, anpassad efter social- och omsorgskontorets verksamhet, i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

Det finns en rutinbeskrivning för hantering av hot och våld. Den är dock översiktlig och inte anpassad efter social- och omsorgskontorets verksamhet. Vi bedömer att den rutinbeskrivning för hantering av hot och våld som finns är otillräcklig utifrån föreskriften Hot och våld i arbetslivet. Rutinen som används saknar en stor del av den information som enligt kommentarerna till föreskriften med fördel kan finnas med, bland annat fördelning av arbetsuppgifter i krissituation och viktiga namn och telefonnummer.

Vi ser positivt på att det finns en dokumenterad säkerhetsrutin för hembesök på enheten för ekonomiskt bistånd men denna gäller inte för verksamheten i stort och omfattar inte det övergripande säkerhetsperspektiv som krävs av föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.

Vi har mottagit synpunkter avseende brister i den fysiska säkerheten på enheten för ekonomiskt bistånds kontor. Detta avser bland annat att besökare kan röra sig fritt i byggnaden och brist på detektorer. Vi bedömer att kommunstyrelsen som ansvarig för det operativa säkerhetsarbetet avseende kommunens fastigheter och lokaler bör analysera säkerheten i enhetens lokaler i syfte att säkerställa en säker arbetsmiljö för medarbetarna i enlighet med kommunens arbetsmiljöpolicy.

Larm används av enheten för ekonomiskt bistånd både vid hembesök och vid besök på enheten. Det finns dock ingen fastställd säkerhetsrutin för hur larm ska hanteras. Larmtester genomförs men enheten har inga regelbundna övningar eller utbildningar för hantering av larm. Vi bedömer utifrån föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön att det bör finnas dokumenterade säkerhetsrutiner för hantering av larm samt regelbundna övningar.

Vår bedömning är att det finns viss osäkerhet gällande hur incidenter utanför arbetsplats och arbetstid ska hanteras, men det framgår klart att det är enhetschef eller biträdande enhetschef som har ansvar. Ansvar och arbete vid incident utanför arbetsplats eller arbetstid är dock inte dokumenterade.

Om en anställd har drabbats av hot och våld finns möjligheten att anpassa arbetsuppgifter och ge stöd genom exempelvis sällskap hem. Detta är dock inte del av någon dokumenterad rutin. Utifrån föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön bedömer vi att även rutiner för stöd till anställda som blivit utsatta för hot och våld bör vara dokumenterade.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom socialnämndens verksamhet inte säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. Det genomförs inte några regelbundna utbildningar eller övningar på enheten för ekonomiskt bistånd avseende hantering av hot och våld eller avseende larm. Utifrån Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete bedömer vi att det i nämndens verksamhet bör genomföras utbildning avseende hot och våld mot anställda.

4.6 Utbildningsnämndens verksamhet

4.6.1 Analys och uppföljning

Utbildningsnämnden uppmärksammar i internkontrollplanen i anslutning till verksamhetsplanen för 2022 att medarbetare upplever otrygghet på arbetsplatsen som en risk. Risker skulle följas upp i T1 och i ÅR. Samma risk behandlas också i uppföljningen av internkontrollplanen för 2021 i verksamhetsberättelsen för det året. I tertiärrapport 1 2022 rapporteras ingen avvikelse avseende risken för att medarbetare upplever otrygghet. Medarbetarenkät har genomförts och resultatet bearbetats och redovisats vid samverkan. Av granskningen framgår dock att hot, våld och trakasserier inte ingår i medarbetarenkäten.

I verksamhetsplan 2022 framgår också som nämndmål att utförare inom nämndens verksamhetsområde erbjuder en god psykisk och fysisk arbetsmiljö. Detta kopplas dock inte in i arbetet avseende hot och våld mot anställda.

Enligt uppgift förekommer arbete och diskussion om hot, våld och trakasserier inom den löpande verksamheten vid behov. Om exempelvis en anställd vid en förskola känner sig hotad av en förälder kommer det att rapporteras. Däremot förekommer inte någon övergripande kartläggning av frekvensen av våld och hot. Bakgrunden till hot, våld och trakasserier analyseras inte på ett systematiskt sätt. Bakgrunden till en specifik incident kan utredas, men det finns ingen samlad bild av förekomsten av hot, våld och trakasserier med otillåten påverkan som syfte.

Intervjuade betygsättande lärare uppfattar inte att hot och våld syftande till otillåten påverkan skulle vara förekommande. Det förekommer däremot att föräldrar försöker påverka betygsättningen och annat för deras barn genom exempelvis mejlkontakt och sociala medier. Huruvida det uppgår till trakasserier är en subjektiv bedömning hos den enskilde, men det finns enligt uppgift lärare som upplever sådan kontakt som obehaglig och oönskad.

I risk- och sårbarhetsanalys för utbildningskontoret från 2019 tas hot mot personal upp som en möjlig risk, men bedöms som en liten risk. Av samma analys framgår en rekommendation till kontoret att upprätta en handlingsplan för våld och hot mot personal. Vi har inom ramen för granskningen inte tagit del av någon handlingsplan på kontorsövergripande nivå. Utbildningskontoret har dock en krismapp med dokumenterade arbetssätt som kan sägas fylla samma funktion. Handlingsplaner finns enligt uppgift också på verksamhetsnivå.

4.6.2 Vidtagna åtgärder

Utbildningskontoret har en krismapp med dokumenterade arbetssätt och en checklista att använda om en anställd blivit utsatt för hot, våld eller otillåten påverkan. I denna framgår exempelvis när polis ska kontaktas och när säkerhetsansvarig ska informeras. Vidare uppmanas till egen riskbedömning avseende hot, våld och otillåten påverkan med utgångspunkt från frågor som "var och när finns det risk för att du ska bli utsatt för angrepp?". Intervjuade lärare var inte bekanta med krismappen.

Handlingsplaner för hot och våld mot personal har som tidigare konstaterats också tagits fram på verksamhetsnivå. Av intervju med lärare har framkommit det är känt att handlingsplanerna finns, men inte deras innehåll eller hur de relaterar till de anställda.

Enligt uppgift förekommer löpande arbete för att stärka verksamhetslokalernas fysiska säkerhet vid behov. En funktion på kontoret för samhällsbyggnad bedömer kontinuerligt lokalerna ur ett säkerhetsperspektiv. Från intervju har framkommit att arbetet också omsätts i praktiken, exempelvis genom larminstallation i en lokal i samarbete med säkerhetsenheten.

Av krismappen framgår att kommunens säkerhetsenhet ska informeras vid incident och att rapportering ska ske via KIA. Inrapportering via KIA är känt bland intervjuade lärare. Bland de intervjuade lärarna rådde också bitvis osäkerhet kring vad som gäller om en lärare upplever sig ha blivit kränkt. Det har enligt uppgift förekommit incidenter där lärare har varit involverade och efteråt upplevt att de inte fått tillräckligt stöd från ledningen.

För incidenter utanför arbetsplats eller utanför arbetstid finns det enligt uppgift en rutin att den drabbade meddelar närmaste chef. Enligt uppgift gäller därefter samma rutin för händelser utanför arbetsplats och arbetstid som gäller för händelser på arbetstid, det vill säga att krismappen gäller. Bland intervjuade lärare råder osäkerhet kring hur incident utanför arbetsplats och arbetstid ska hanteras. Antagandet är att chef ska kontaktas, men det är inte något som förts ut till lärarna.

Om en anställd skulle drabbas av hot, våld och trakasserier kommer denna enligt uppgift att erbjudas det stöd som behövs, vilket kan ta sig form av bland annat anpassade arbetsuppgifter eller samtalsstöd via företagshälsovården. Vi har dock inte tagit del av någon dokumentation av vilket stöd som ska ges till drabbade.

4.6.3 Förebyggande arbete

I verksamhetsberättelsen för 2021 framgår att i stort sett samtliga av kommunens förskolor, skolor och gymnasium har genomgått en säkerhetsutbildning. Utbildningen omfattar grundläggande säkerhetsmedvetenhet gällande konfliktfyllda och utmanande

möten, riskbedömningar, säkerhetskultur och riskreducering. Enligt uppgift är målsättningen att dessa säkerhetsutbildningar ska vara återkommande. Från intervjuer har också framkommit att utbildningarna behandlade ett antal olika aspekter av säkerhetsarbete, inklusive hantering av hotfulla situationer och våld. Utbildningarna har genomförts av extern konsult. Av intervju med lärare har framkommit att utbildningen till stor del fokuserade på akuta nödsituationer avseende våld, exempelvis om någon är bevapnad på skolan, snarare än hantering av hot och våld syftande till otillåten påverkan. Intervjuade lärare som genomgått utbildningen var dock positivt inställda till initiativet.

4.6.4 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom utbildningsnämndens verksamhet delvis har analyserat och följt upp förekomsten av otillåten påverkan genom hot, våld och trakasserier mot tjänstemän. Utbildningskontoret genomför inte någon kontorsgemensam systematisk genomgång eller analys av förekomsten av hot, våld och trakasserier, men frågan behandlas som en del av nämndens internkontrollarbete och är enligt uppgift ett perspektiv som hanteras inom ramen för den löpande verksamheten. Enligt uppgift är förekomsten av hot och våld liten.

Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom utbildningsnämndens verksamhet delvis har vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Det finns en krismapp på utbildningskontoret som behandlar ett antal olika aspekter av hanteringen av hot och våld. Baserat på intervju med lärare bedömer vi att denna inte är helt förankrad hos verksamheterna. Det finns också enligt uppgift handlingsplaner på verksamhetsnivå för att hantera hot och våld. Av intervju har framkommit att dessa är kända men att innehållet inte nödvändigtvis har förts ut till lärare i tillräcklig utsträckning. Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet bör säkerställa att gällande säkerhetsrutiner är väl förankrade i verksamheten.

Det finns enligt uppgift ett löpande säkerhetsarbete avseende den fysiska säkerheten på skolorna. Detta innefattar bland annat installation av larm vid behov.

Hot, våld och trakasserier utanför arbetstid och arbetsplats ska enligt uppgift rapporteras till närmsta chef och därefter hanteras enligt samma rutiner som gäller för sådana incidenter i allmänhet. Av intervju med lärare har dock framkommit en viss osäkerhet gällande hur en sådan incident skulle hanteras. Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet bör säkerställa att det är känt bland samtliga medarbetare hur händelse utanför arbetsplats och arbetstid ska hanteras. Om en anställd skulle drabbas av hot, våld och trakasserier kommer denna enligt uppgift att erbjudas det stöd som behövs, men rutinerna för detta är inte dokumenterade.

Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom utbildningsnämndens verksamhet i huvudsak säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier. Utbildning har genomförts på merparten av de kommunala skolorna som omfattar säkerhetsmedvetenhet och hantering av hotfulla situationer. Utbildningen var dock enligt uppgift i huvudsak fokuserad på hantering av akuta nödsituationer. Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet bör fortsätta med utbildningar av detta slag och överväga att låta genomföra en utbildning som omfattar hantering av hot och våld även utöver akuta nödsituationer.

5. Hantering av otillåten påverkan mot förtroendevalda

5.1 Vägledning om säkerhet för förtroendevalda och i samband med offentliga möten¹⁰

Vägledningen har som syfte att kommunen ska kunna agera snabbt och effektivt när en hotfull eller våldsamt situation uppstår och därmed förebygga ohälsa och olycksfall. Vägledningen är också tänkt att tydliggöra ansvarsfördelningen i frågan och informera om vilket stöd som finns. Målet är att den eller de som drabbas:

- ▶ Inte ska påverkas i sitt beslutsfattande
- ▶ Ska kunna utföra sitt uppdrag utan inskränkningar
- ▶ Ska känna trygghet och säkerhet både under sitt uppdrag och i övriga sammanhang

Ordförande i respektive nämnd ansvarar för att vägledningen följs och varje enskild förtroendevald har ansvar att rapportera eventuella händelser.

Vidare klarläggs ansvarsfördelningen avseende säkerhets- och trygghetsarbetet som följande:

Aktör:	Ansvar:
Enskilda förtroendevalda	Bör delta i utbildningar, ta del av förebyggande information, ha kännedom om de åtgärder partiet och kommunen kan tillhandahålla och anmäl till partiet och kommunen alla former av störningar och misstanke om brottslighet av olika slag.
Politiska partier	Förtroendevaldas säkerhet och trygghet under valrörelsens partiarbete och annan partirelaterad verksamhet, medverkan i säkerhets- och trygghetsarbetet, utse en ansvarig för samordning av säkerhets- och trygghetsarbetet som fungerar som kontaktperson i samverkan med polis och kommun. Kontaktpersonen bör vara uppmärksam på partiets och enskilda förtroendevaldas hotbild och initiera interna diskussioner och åtgärder för säkerhet och trygghet. Kontaktpersonen bör också informera kommunen och polisen om planerade aktiviteter som kan vara av riskfylld karaktär och om något inträffar.
Kommunen	Förtroendevaldas säkerhet och trygghet i samband med utövande av det kommunala uppdraget. Säkerhetsenheten hjälper till med information, utbildning, stöddokumentation samt rådgivning vid förebyggande arbete i form av riskanalyser, hotbilda-bedomningar och konkreta säkerhetsåtgärder när det bedöms nödvändigt. Enheten samverkar med de förtroendevalda, partiernas säkerhetsansvariga, säkerhetspolisen, polisen och andra myndigheter.
Polisen	Ta emot polisanmälningar, göra utredningar, säkerställa den offentliga mötesfriheten och de deltagandes säkerhet, och

¹⁰ Antagen av kommunstyrelsen 2022-06-13 § 89.

	<p>förebygga genom att utföra hotbildaanalyser och ingripa mot brottslighet.</p> <p>Polisen har därutöver huvudansvaret för skydd av förtroendevalda i kommunen vilket innebär att den polisiära handläggningen av ärenden om hot och våld mot förtroendevalda är polisens uppgift.</p>
--	---

Om en förtroendevald blivit utsatt för trakasserier, hot, våld, hat eller otillåten påverkan ska säkerhetsenheten kontaktas. Den förtroendevalde ska tillsammans med säkerhetsenheten göra en riskbedömning och upprätta en handlingsplan.

Om det finns anledning att befara att det vid sammanträdet kan komma att ske brott som innebär en allvarlig fara för någons liv, hälsa eller frihet eller för omfattande förstörelse av egendom ska ordföranden kontakta säkerhetsenheten för en hotbilda-bedömning. Därefter gör polisen en professionell bedömning av vilka åtgärder som ska vidtas vid varje enskild situation. Beslut om eventuell säkerhetskontroll fattas av sammanträdets ordförande i samråd med polisen.

Kommunfullmäktiges ordförande har ansvar för ordningen under kommunfullmäktigesammanträden och därmed rätt att visa ut den som uppträder störande eller inte rättar sig vid tillsägelse. Ordföranden får inte visa ut någon utan att först ha gett en tillsägelse. Rätten att utvisa gäller såväl för åhörare som ledamöter och ersättare. Om sådan oordning uppstår att sammanträden inte kan fortsätta på meningsfullt sätt får ordföranden bestämma att sammanträdet ajourneras eller som sista utväg upplösas.

Nämnd- och kommunstyrelsesammanträden sker som huvudregel inom stängda dörrar. Om nämnd eller styrelse beslutar att ett sammanträde ska vara offentligt gäller samma ordningsregler för nämndens ordförande som för kommunfullmäktiges ordförande.

Av vägledningen framgår även hur en person som upplevt något allvarligt ska agera, vilket inkluderar att bland annat larma polis om en akut hot- eller våldssituation pågår och att spara all dokumentation om hot eller trakasserier som kan vändas som bevismaterial. Vägledningen innehåller också ett antal checklistor för agerande vid olika situationer.

5.2 Förekomst av och förebyggande åtgärder mot otillåten påverkan

Enligt de intervjuade gruppledarna är hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda ovanligt. Enstaka incidenter har förekommit men det är inte något systematiskt problem utan snarare en fråga om undantagsfall.

Av intervju har framkommit att det ansvar som de politiska partierna har enligt vägledningen är känt bland partiernas gruppledare. Frågan har diskuterats och det finns en delad uppfattning om ansvaret. Vissa ser det som att ansvaret som läggs på partierna är orimligt stort, medan andra uppfattar att det är en rimlig ansvarsfördelning mellan kommunen och partierna. En fråga som uppmärksammats är att särskilt de mindre partierna kanske inte har resurser att hantera säkerhetsarbete av den dignitet som vägledningen ålägger dem. Den allmänna bilden bland gruppledarna är enligt uppgift att om ett reellt hot förekommer bör säkerhetsenheten kontaktas och få ansvaret för vidare arbete.

Bland vissa av de intervjuade gruppledarna fanns viss osäkerhet avseende vilka kontaktpersoner som deras respektive partier har valt ut för kontakt med polisen och säkerhetsenheten. Samtliga menade dock att det finns någon inom partiet, bestämt eller de facto, som axlar den rollen. Intervjuade känner inte till att säkerhetsenheten skulle ha återkopplat till partierna om att välja ut en kontaktansvarig.

Flera intervjuade har uppgett att det, i varje parti, görs ett internt riskbedömningsarbete avseende exempelvis kampanjade på kvällen. Det finns en förståelse att kommunen inte till exempel kan tillhandahålla vakter bara för att partierna är ute och knackar dörr på kvällen. För sådana situationer gör partierna enligt uppgift egna bedömningar. Inga av de intervjuade gruppledarna lyfte fram checklistan för riskbedömning som finns i anslutning till vägledningen som en del av riskarbetet. Checklistan var dock delvis känd. Riskbedömningarna som görs inom partierna sker på eget bevåg utan stöd från säkerhetsenheten.

Under intervju har det framkommit blandade uppfattningar om den fysiska säkerheten för förtroendevalda inom ramen för deras utövande av det kommunala uppdraget. Det finns enligt uppgift en rutin för tillgång till kommunhuset som innebär att personer inte ska släppas in utan anledning. Det är dock osäkert huruvida rutinen efterlevs fullt ut. Bland vissa förtroendevalda finns en uppfattning att de förtroendevaldas kontor är för lättillgängliga för besökare. Enligt uppgift sker merparten av nämndernas sammanträden i lokaler som uppfattas som trygga. Vi har emellertid fått uppgift om att socialnämndens och omsorgsnämndens sammanträdeslokal kan vara mer riskutsatt. Enligt uppgift finns dock ordningsvakter att tillgå vid behov.

Säkerhetsenheten har genomfört en föredragning för kommunstyrelsen med utgångspunkt från säkerhetspolisens skrivelse om personlig säkerhet för förtroendevalda. Utöver det har säkerhetsenheten inte genomfört några utbildningar eller övning avseende hantering av hot, våld och trakasserier. Före valet skickade dock säkerhetsenheten enligt uppgift ut säkerhetspolisens handbok Personlig säkerhet till samtliga ledamöter i kommunfullmäktige. Av intervju har framkommit att det finns en uppfattning att säkerhetsenheten finns tillgänglig för att ge förnyad information om sådan skulle önskas.

Av intervju med kommunens säkerhetschef framgår att det framöver ska genomföras sammanställning kring säkerhetshot mot politiker.

5.3 Bedömning

Det finns ingen systematisk sammanställning eller analys av förekomsten av hot, våld och trakasserier syftande till otillåten påverkan mot förtroendevalda i kommunen. Enligt uppgift är dock hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda ovanligt och det är sällan syftande till otillåten påverkan. Av intervju har framkommit exempel på enskilda fall, men även i dessa har det varit osäkert om syftet varit otillåten påverkan.

Enligt den av kommunstyrelsen beslutade vägledningen om säkerhet för förtroendevalda ligger olika aspekter av ansvaret för förtroendevaldas säkerhet på de politiska partierna, kommunen och polisen. Kommunen har ansvar för förtroendevaldas säkerhet under deras utövande av det kommunala uppdraget. Vi bedömer att kommunstyrelsen i huvudsak säkerställt fysisk säkerhet för förtroendevalda i deras utövande av det kommunala uppdraget. De politiska partierna har ansvar för de förtroendevaldas säkerhet under partirelaterat arbete. Polisen har huvudansvaret för skydd av förtroendevalda i kommunen och därmed ansvar för exempelvis analys av hotbild och förebyggande arbete i vardagen där så behövs. Bland förtroendevalda finns en osäkerhet gällande om alla partier har kapaciteten att hantera det ansvar som vägledningen ålägger dem.

Säkerhetsenheten har genomfört en föredragning för kommunstyrelsen om säkerhet. Utöver det har inte säkerhetsenheten genomfört några utbildningar. Säkerhetsenheten har dock inför valet skickat ut handbok om personlig säkerhet till samtliga ledamöter i kommunfullmäktige. Det finns bland intervjuade förtroendevalda en uppfattning att säkerhetsenheten skulle erbjuda en förnyad utbildning om det skulle önskas. Vi har inte fått några uppgifter om att säkerhetsenheten skulle ha erbjudit utbildning till förtroendevalda utöver kommunstyrelsens ledamöter. Säkerhetsenheten har inte i övrigt varit involverad i

partiernas säkerhetsarbete i anslutning till valet. Enligt vår bedömning är det i linje med kommunstyrelsens vägledning som lägger ansvaret för säkerheten vid partirelaterat arbete på partierna.

6. Svar på revisionsfrågor

Delfråga	Svar
Har kommunstyrelsen och nämnderna analyserat och följt upp förekomsten av hot, våld och trakasserier mot tjänstemän och förtroendevalda?	<p>Delvis. Kommunstyrelsen genomför inte någon samlad analys och uppföljning av förekomsten av hot, våld och trakasserier. De granskade nämndernas verksamheter har inte heller någon systematisk analys eller uppföljning. Majoriteten av de granskade nämndernas verksamheter har dock en informell analys som en del av den löpande verksamheten. Det finns inom samtliga granskade nämnders verksamheter en bild av förekomsten av hot, våld och trakasserier.</p> <p>Det finns ingen systematisk sammanställning eller analys av förekomsten av hot, våld och trakasserier syftande till otillåten påverkan mot förtroendevalda i kommunen.</p>
Har kommunstyrelsen och nämnderna vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier?	<p>Delvis. Kommunstyrelsen har inte vidtagit några övergripande åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier men arbetar genom kommunens säkerhetsenhet operativt med att stödja verksamheter, tjänstemän och förtroendevalda. Nämndernas verksamheter har i varierande utsträckning vidtagit åtgärder för att förhindra och motverka effekterna av hot, våld och trakasserier. Vår bedömning är att kommunstyrelsen i huvudsak säkerställt fysisk säkerhet för förtroendevalda i deras utövande av det kommunala uppdraget.</p>
Finns det säkerhetsrutiner för hur uppkomna situationer ska hanteras och är dessa kända bland medarbetare och förtroendevalda?	<p>Delvis. Det finns en kommungemensam rutin för hantering av hot och våld. Det är emellertid otydligt hur känd rutinen är på verksamheterna. Socialnämndens och kultur- och fritidsnämndens respektive verksamheter har inte egna dokumenterade rutiner för hantering av hot, våld och trakasserier. Då socialnämndens verksamhet är riskutsatt bedömer vi att den bör ha fastställda säkerhetsrutiner i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön. Utbildningsnämndens verksamhets rutiner är inte helt förankrade i verksamheterna och vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom utbildningsnämndens verksamhet bör tillse att säkerhetsrutinernas innehåll är kända inom verksamheten.</p>
Vilka fysiska åtgärder har vidtagits?	<p>Nämndernas olika verksamheter har sammantaget visat på en säkerhetsmedvetenhet avseende den fysiska säkerheten i verksamheternas lokaler. Vi har dock mottagit synpunkter bland annat avseende möjligheten för besökare att röra sig obehindrat inom delar av Messingen. Merparten av nämndernas</p>

	<p>verksamheter använder personlarm där det bedöms vara nödvändigt. Bygg- och miljönämndens verksamhet använder inte personlarm vid tillsynsinspektioner. Vi bedömer att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom nämndens verksamhet bör överväga att införa personlarm för tillsynsinspektion i linje med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön. Socialnämndens verksamhet använder på enheten för ekonomiskt bistånd personlarm vid samtliga möten med brukare. Nämndens verksamhet har dock ingen fastställd rutin för hantering av utlöst larm och det genomförs inte någon regelbunden utbildning eller övning för hantering av larm. Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom socialnämndens verksamhet bör införa regelbundna utbildningar och övningar för larm i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön.</p>
<p>Hur hanteras hot, våld och trakasserier utanför arbetsplatsen?</p>	<p>Nämndernas olika verksamheter har snarlika rutiner för hantering av hot, våld och trakasserier utanför arbetsplatsen. Incident ska inrapporteras enligt ordinarie procedur och ansvarig chef tar sedan ledning för efterföljande hantering. Dessa rutiner är inte dokumenterade och inom vissa verksamheter råder osäkerhet om hur kända rutinerna är.</p>
<p>Vilket stöd erbjuds till anställda och förtroendevalda som har blivit utsatta?</p>	<p>Merparten av de granskade nämndernas verksamheter erbjuder liknande stöd till anställda som blivit utsatta. Samtalsstöd eller psykologstöd finns att tillgå. Vidare kan chef anpassa den drabbades arbetsuppgifter i samråd med den drabbade. För socialnämndens och utbildningsnämndens verksamheter är dessa rutiner inte dokumenterade. Inom kultur- och fritidsnämndens verksamhet råder osäkerhet gällande vilket stöd som finns att erbjuda anställda som drabbats.</p>

Har kommunstyrelsen och nämnderna säkerställt ett aktivt förebyggande arbete för att minska risken för hot, våld och trakasserier?

Delvis. Vissa nämnders verksamheter har genomfört säkerhetsutbildningar och övningar. Socialnämndens och kultur- och fritidsnämndens verksamheter har inte genomfört några säkerhetsutbildningar eller övningar. Vår bedömning är att kommunstyrelsen som ytterst ansvarig för personal- och arbetsmiljöfrågor inom socialnämndens verksamhet bör säkerställa att regelbundna utbildningar och övningar genomförs i enlighet med föreskriften Våld och hot i arbetsmiljön. Säkerhetsutbildningar har genomförts inom miljöenhetens verksamhet.

Säkerhetsenheten har genomfört en föredragning för kommunstyrelsen om säkerhet. Säkerhetsenheten har inte i övrigt varit involverad i partiernas säkerhetsarbete. Enligt vår bedömning är det i linje med kommunstyrelsens vägledning som lägger ansvaret för säkerheten vid partirelaterat arbete på partierna.

Stockholm den 29 november 2022

Jakob Hallén
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Daniel Larsson
Verksamhetsrevisor

Bilaga 1 Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ Säkerhetschef, kommunledningskontoret
- ▶ Kommunjurist, kommunledningskontoret
- ▶ Upphandlingschef, kommunledningskontoret
- ▶ Utbildningschef, utbildningskontoret
- ▶ Elevhälsochef, utbildningskontoret
- ▶ Chefssekreterare, utbildningskontoret
- ▶ Biträdande utbildningschef och chef enheten stöd och utveckling, utbildningskontoret
- ▶ Verksamhetschef för kommunal regi, utbildningskontoret
- ▶ Betygsättande lärare
- ▶ Bygg- och miljöchef, bygg- och miljökontoret
- ▶ Enhetschef miljöenheten, bygg- och miljökontoret
- ▶ Enhetschef geodataenheten, bygg- och miljökontoret
- ▶ Verksamhetschef, familjerättsbyrån
- ▶ Verksamhetscontroller, familjerättsbyrån
- ▶ Enhetschef allmänskulturenheten, kultur- och fritidskontoret
- ▶ Enhetschef idrott- och fritidsenheten, kultur- och fritidskontoret
- ▶ Enhetschef ekonomiskt bistånd, social- och omsorgskontoret
- ▶ Gruppledare Moderaterna
- ▶ Gruppledare Väsby's Bästa
- ▶ Gruppledare Kristdemokraterna

Avstämningar har även genomförts med kommunens HR-chef, socialchef samt brottsförebyggande strateg.

Dokument

- ▶ Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2
- ▶ Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1
- ▶ Arbetsmiljöpolicy, antagen av kommunfullmäktige 2021-03-15 § 18
- ▶ Strategi för säkerhet och brottsförebyggande arbete, antagen av kommunfullmäktige 2019-02-18 § 9
- ▶ Reglemente för kommunstyrelsen, antagen av kommunfullmäktige 2019-03-18 § 32
- ▶ Reglemente för bygg- och miljönämnden, familjerättsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.
- ▶ Flerårsplan med budget 2022-2024, antagen av kommunfullmäktige 2021-06-14 § 68
- ▶ Verksamhetsplan 2022 för kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, familjerättsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.
- ▶ Verksamhetsberättelse 2021 för kommunstyrelsen, bygg- och miljönämnden, familjerättsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.
- ▶ Delårsrapport
- ▶ Riktlinjer för visseblåsarfunktionen, antagen av kommunstyrelsen den 2 maj 2022, § 57
- ▶ Riktlinjer för upphandling, antagen av kommunstyrelsen den 7 september 2020, § 99
- ▶ UBKs Krismapp, 2022-06-20
- ▶ Återkopplingskort risk- och sårbarhetsanalys 2019 Utbildningskontoret Resultat och rekommendationer

- ▶ Rutinbeskrivning Hot och Våld
- ▶ Rutin hembesök
- ▶ Checklistor och anvisningar vid hot, våld, gisslansituation och hot- och våldrutin
- ▶ Vägledning om säkerhet för förtroendevalda och i samband med offentliga möten, antagen av kommunstyrelsen 2022-06-13 § 89
- ▶ Handlingsplan för anställda vid Familjerättsbyrån som i sin yrkesutövning riskerar att utsättas för hot eller hot om våld