



Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

Rapport

Täby kommun

KPMG AB

2024-06-13

Antal sidor 17



Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Metod	6
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Organisation	7
3.2	Styrande och stödjande dokumentation	7
3.3	Beredskap för när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld	10
3.4	Rapportering av förekomsten av hot och våld	13
3.5	Kommunstyrelsens uppföljning och åtgärder	15
3.6	Bedömning – kommunstyrelsens uppföljning och åtgärder	16
4	Samlad bedömning och rekommendationer	17
5	Bilagor	19
5.1	Organisationskarta över Täby kommun	19
5.2	Checklistor	20

1 Sammanfattning

Vi har av Täby kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en översiktlig granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Granskningen har syftat till att översiktligt granska om kommunstyrelsen bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Granskningen har omfattat kommunstyrelsens övergripande styrning, uppföljning och resurser för att motverka hot och våld samt stöd till anställda och förtroendevalda som utsätts för hot och våld. Ett urval av intervjuer har skett inom verksamhetsområde utbildning och social omsorg som särskilt har omfattats av granskningen.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt bedriver ett tillräckligt arbete för att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda. Vi bedömer att kommunstyrelsen delvis bedriver tillräckligt motsvarande arbete för förtroendevalda.

I det följande redovisas våra bedömningar och rekommendationer kopplat till revisionsfrågorna.

Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
Finns aktuella styrdokument?	Vi bedömer att det i allt väsentligt finns aktuella styrdokument rörande arbetet mot hot och våld. Utöver den övergripande rutinen finns ytterligare dokumenterat stöd att tillgå i upprättande av verksamhetsspecifika rutiner. Det finns även en rutin avseende trygghet och säkerhet för förtroendevalda. Vi bedömer att rutinen kan tydliggöras i fråga om roll- och ansvarsfördelning mellan partiet kontra kommunen vid hot och våld riktat mot förtroendevalda.	<ul style="list-style-type: none">Se över rutin för förtroendevaldas trygghet och inkludera roll- och ansvarsfördelning för partiet kontra kommunen i beredskapsarbete och inträffade incidenter.
Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
Vilken beredskap finns när kommunens anställda eller	Vi bedömer att det i allt väsentligt finns beredskap när anställda utsätts för hot och våld.	<ul style="list-style-type: none">Beakta de utvecklingsområden som identifierats kopplat till fysisk trygghet och tekniska hjälpmedel

<p>förtroendevalda utsätts för hot och våld?</p>	<p>Vi bedömer att det inom verksamhetsområde social i allt väsentligt finns tydliga rutiner på området, med hänvisning till avsnitt 3.3.4 för vidare beskrivning.</p> <p>Inom verksamhetsområde utbildning bedömer vi likaså att det i allt väsentligt finns rutiner för beredskap när anställda utsätts för hot och våld, med hänvisning till avsnitt 3.3.4. Samtidigt bedömer vi att det inte finns en lika stor vana att arbeta med den fysiska tryggheten jämfört med verksamhetsområde social omsorg, med hänvisning till exempelvis olika passerkort och larm som används. Vi bedömer således att det finns anledning att undersöka möjligheten till utveckling av de tekniska hjälpmedlen som används inom ramen för verksamhetsområde utbildning.</p> <p>Vi bedömer att det delvis finns beredskap riktat till förtroendevalda. Det finns en rutin på området, och trygghets- och säkerhetsenheten kopplas in vid inträffade incidenter. Vi bedömer dock att det inte finns ett lika tydligt arbetsmiljöarbete kring hot och våld i de förtroendevaldas vardag utanför partileds verksamhet eller valrörelse. Därtill ser vi att det inte finns lika tydliga nätverk och forum som fokuserar på specifikt förtroendevaldas situation, med hänvisning till avsnitt 3.3.4.</p>	<p>inom skolområdet, se avsnitt 3.3.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Överväga att initiera deltagande i nätverk kring hot och våld som fokuserar på förtroendevalda. • Initiera att en informationsatsning genomförs på området.
Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Hur rapporteras förekomst av hot och våld?</p>	<p>Vi bedömer att det i allt väsentligt finns rapportering avseende förekomsten av hot och våld kopplat tillanställda, både inom verksamhetsområde utbildning och social omsorg. Vi noterar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Föra statistik för inträffade incidenter riktade mot förtroendevalda, liksom det finns för anställda.

Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

	<p>dock behovet av fortsatt arbete för att mötas i en enad begrepps bild av hot och våld.</p> <p>Vi bedömer även att det inte finns en motsvarande rapportering av statistik kopplat till förekomsten av hot och våld riktat mot förtroendevalda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Initiera fortsatt arbete rörande att enas om en gemensam begreppsram för hot och våld.
Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
<p>Har kommunstyrelsen följt upp och beslutat om åtgärder?</p>	<p>Vi bedömer att kommunstyrelsen i allt väsentligt tar del av uppföljning kring hot och våld genom årsredovisning samt att frågan lyfts under kommunstyrelsens sammanträden vid flertalet tillfällen, även om det rubriceras som exempelvis brottsförebyggande arbete eller krisberedskap. I samband med dessa rapporteringar bedömer vi att kommunstyrelsen vidtagit åtgärder.</p>	

2 Bakgrund

Vi har av Täby kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en översiktlig granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Hot och våld mot politiker har ökat de senaste åren enligt Brottsförebyggande rådet (Brå). Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har också lyft att hot och våld mot politiker är en demokratisk fråga. Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet är en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Detta ska arbetsgivaren också känna till och förebygga så mycket det går. Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02 gäller på alla arbetsplatser.

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

Revisionen har i sin riskanalys bedömt att det finns risk att kommunstyrelsen inte bedriver ett tillräckligt arbete för att förebygga våld och hot och har därför valt att granska området.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen har syftat till att översiktligt granska om kommunstyrelsen bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns aktuella styrdokument?
- Vilken beredskap finns när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?
- Hur rapporteras förekomst av hot och våld?
- Har kommunstyrelsen följt upp och beslutat om åtgärder?

Granskningen omfattar kommunstyrelsens övergripande styrning, uppföljning och resurser för att motverka hot och våld samt stöd till anställda och förtroendevalda som utsätts för hot och våld. Ett urval av intervjuer har skett inom verksamhetsområde utbildning och social omsorg som särskilt har omfattats av granskningen.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §.
- Aktuell lagstiftning samt AFS 1993:02 (föreskrift från Arbetsmiljöverket).
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av relevanta dokument och protokoll.
- Tillgänglig statistik på anmälda hot- och våldssituationer avseende anställda och förtroendevalda.
- Intervjuer med kommunstyrelsens ordförande, socialnämndens ordförande, HR-chef, avdelningschef individ- och familjeomsorgen, avdelningschef funktionsnedsättning, säkerhetschef, biträdande avdelningschef för IT och säkerhet, controller samt rektorer från två skolenheter inom kommunen.

Samtliga intervjuade, ekonomichef och kommundirektör har givits möjlighet till faktakontroll.

3 Resultat av granskningen

3.1 Organisation

Kommunens tjänstepersonsorganisation delas upp i olika verksamhetsområden, i stället för förvaltningar. Täby kommun har en organisation där många specialistkompetenser, såsom HR, redovisning, controller, juridik, sekreterare, säkerhet mer mera ligger direkt under kommunledningskontoret. Det är verksamheternas ansvar att bryta ner kommunövergripande rutiner samt genomföra riskbedömningar och kartläggningar på verksamhetsspecifik nivå. HR finns tillgängliga för stöd på både operativ och strategisk nivå i detta arbete.

Trygghets- och säkerhetsenhetens uppdrag är att på strategisk och operativ nivå ansvara för att styra, stödja, driva på och följa upp kommunens trygghets- och säkerhetsarbete. Enligt intervjuade är trygghets- och säkerhetsenhetens funktioner inblandade i riskanalys inför intern kontroll och framtagande av de rutiner och riktlinjer som finns på området. Enheten beskrivs även kopplas in som en stödjande och rådgivande funktion vid inträffade incidenter. Stödet kan till exempel vara att hjälpa till vid riskanalys, beslut om personlarm och i kontakt med polisen.

Utöver detta är trygghets- och säkerhetsenheten inblandade i det förebyggande arbetet mot hot och våld genom att bidra med exempelvis dokumenterade checklistor, utbildningar eller finnas tillgängliga för frågor och ge kompetensutveckling. Trygghets- och säkerhetsenheten deltar även i ett antal nätverk såsom SKR:s nationella korruptionsnätverk som bland annat lyfter frågor kring otillåten påverkan. Därtill sker deltagande i beredskapsnätverk som i viss mån berör hot och våld.

3.2 Styrande och stödjande dokumentation

I kommunstyrelsens reglemente ¹ står att kommunstyrelsens övergripande uppgifter omfattar att ha ansvar för trygghets- och säkerhetsfrågor i kommunen. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av rutiner på övergripande nivå och på verksamhetsspecifik nivå.

3.2.1 Rutin mot hot och våld

Täby kommuns rutin mot hot och våld ² beskriver hur kommunen som arbetsgivare ska planera och leda verksamheten så att de risker för hot och våld som kan finnas i arbetet förebyggs. Vid förekommen situation av hot och våld ska arbetsgivaren utreda händelsen och vidta åtgärder vid behov. Det uttalade syftet med rutinen är att säkerställa att:

- Det dagliga arbetet bedrivs så att riskerna för hot och våld så långt som möjligt förebyggs.
- Medarbetare ges möjlighet att medverka i arbetet med att förebygga hot och våld.

¹ Reglemente för kommunstyrelsen, beslutad av kommunfullmäktige 2024-04-08.

² Rutin mot hot och våld, kommunledningskontoret, HR-enheten, 2023-09-13.

Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

- Arbetsgivaren regelbundet utreder riskerna för hot och våld, vidtar de åtgärder som behövs och följer upp dessa åtgärder.
- Alla medarbetare ska känna till hur en akut hot och våldssituation ska hanteras.
- Alla tillbud och skador utreds och dokumenteras i ett system enligt rutin för Arbetsskada, olycksfall och tillbud.

Rutinen innehåller fortsättningsvis en beskrivning av roller och ansvar. Arbetsgivaren beskrivs ha ett särskilt ansvar för förebyggande åtgärder och utbildning, att det finns rutiner för hantering av akuta hot och att medarbetare omhändertas vid eventuell våldssituation. Cheferna beskrivs ansvara för att bland annat genomföra lokala riskbedömningar och upprätta lokala rutiner, tillse att medarbetare har utbildning och kännedom om rutinen, medarbetare som utsatts får stöd, utreda och dokumentera händelser samt att genom systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställa regelbundna utvärderingar och aktuella handlingsplaner. Medarbetares och skyddsombudets ansvar är bland annat att följa rutinen och lokala rutiner och säkerhetsföreskrifter, medverka i systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning, signalera till chef vid risker för hot eller våld och delta i utbildning.

De förebyggande åtgärderna delas upp i tre steg:

1. Riskbedömning.
2. upprättande av lokala rutiner.
3. Kontinuitet.

Riskbedömningen innebär att utreda verksamhetens risk för hot och våld, diskutera tänkbara scenarion där hot eller våld kan förekomma och ta fram en handlingsplan och genomföra åtgärder för att komma till rätta med identifierade risker. Till steget kontinuitet inkluderas att informera om upprättade lokala rutiner, undersöka och diskutera löpande risker för hot och våld och undersöka lokalernas utformning i förhållande till trygghet och larmutrustning.

3.2.1.1 Stödmaterial

Vi har tagit del av diskussionsmaterial som ligger till grund för samtal inför upprättande av lokala riskbedömningar och rutiner för om hot och våld. Här återfinns olika frågeställningar, utifrån kategorierna arbetsutrymmen, möten, larmutrustning, ensamarbete, försändelser, kontanthantering, skyddade personuppgifter och gravida och ammande kvinnor.

I kommunledningskontorets och HR-enhetens gemensamma beskrivning av vad som ska ingå i lokal rutin för hot och våld återges information från rutinen mot hot och våld. Därtill återfinns utrymme där respektive verksamhet ska fylla i:

- Vilka verksamhetsspecifika risker som identifierats, vilka rutiner som tagits fram och vem som är ansvar för rutinen.
- Verksamhetens utsedda uppsamlingsplats.
- Lokalt omhändertagande av drabbad och kontaktuppgift till denne, om chef ej är på plats.

- Kontaktpersoner lokalt.

I vägledning för hantering av akut hot och våldssituation finns information om kontaktuppgifter, exempel på hot- och våldssituationer samt information om hur en hotfull eller aggressiv situation kan hanteras. Vägledningen beskriver hur medarbetaren i fråga ska agera vid förekomsten av följande hot- eller våldssituationer av följande karaktär:

- Pågående hot- eller våldssituation mot medarbetaren själv eller mot en kollega.
- Akut grövre eller väpnat våld.
- Akut hot eller våld utanför den fysiska arbetsplatsen, kontra inom arbetsplatsen.
- Bombhot eller annat hot via telefon, e-post, SMS, MMS, sociala medier, brev eller dylikt.
- Misstänkta föremål och brevöversändelser.
- Otillåten påverkan.

3.2.2 Intern information på intranätet

Vi har tagit del av information från kommunens intranät. Här framgår att alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för att medverka till en trygg och säker arbetsplats, även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret. Intranätet hänvisar tydligt till rutinen mot hot och våld. Det står även att varje verksamhet behöver upprätta en lokal rutin med sina specifika riskområden i beaktande. Vidare hänvisas till diskussionsunderlag vid lokal riskbedömning av hot och våld, mall för lokal rutin vid hot och våld samt vägledningen för hantering av akut hot- och våldssituation. Här återfinns ingen samlad redovisning eller lista över de lokala föreskrifterna som redan finns upprättade. Slutligen refereras till ytterligare dokumenterat stöd, såsom akut krisstöd, tjänsteperson i beredskap, misstänkta postöversändelser, arbetsmiljöverkets information om hot och våld och sunt arbetslivs verktyg för hantering av hot och våld.

3.2.3 Trygghet för förtroendevalda

Täby kommun har en rutin för trygghet och säkerhet för förtroendevalda i Täby kommun.³ Rutinen innehåller ansvarsfördelning för den enskilda politikern, det politiska partiet, kommunen och polismyndigheten. Det åligger den enskilda politikern att göra egna bedömningar och avvägningar utifrån sin situation och sammanhang. Det rekommenderas att ta del av de råd som finns i handboken "Personlig säkerhet", utgiven av Säkerhetspolisen. Individerna uppmanas ta del av information och utbildning som finns inom kommunen och att anmäla till partiet, kommunen eller polisen beroende på uppkommen situation.

Det politiska partiet ansvarar för politikernas trygghet under valrörelse eller annan partirelaterad verksamhet. För att uppnå ett effektivt trygghets- och säkerhetsarbete ska partierna utse vem som samordnar dessa frågor och är kontaktperson i samband med partiets samverkan med kommunen och polisen.

³ Trygghet och säkerhet för förtroendevalda i Täby kommun, trygghets- och säkerhetsenheten 2022-06-01.

Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

Kontaktpersonen bör vara uppmärksam på partiets och enskilda politikernas hotbild och initiera interna diskussioner om trygghet och säkerhet. Kontaktpersonen ska informera kommunen och polisen om planerade aktiviteter som kan vara av riskfylld karaktär och när något inträffat. Intervjuade hänvisar till gruppledaren i den aktivitet som pågår, såsom kommunstyrelsens ordförande eller valledaren i valrörelsen, i fråga om vem kontaktpersonen är. Detta med förbehåll för att det kan skilja sig åt beroende på situation. Vidare återfinns olika checklistor som fungerar som stöd inför planering av möten och evenemang. Dessa återfinns i bilaga till rapporten.

Intervjuade lyfter en uppfattning av att roller och ansvar mellan partier och kommunen kan tydliggöras, bland annat i fråga om förd rapportering och statistik kring inträffade händelser, vilket beskrivs i avsnitt 3.4.1. Utöver detta finns ytterligare utvecklingspotential, vilket beskrivs i avsnitt 3.3.1.

3.2.4 Bedömning – styrdokument

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns aktuella styrdokument rörande arbetet mot hot och våld. Det finns en kommunövergripande antagen rutin mot hot och våld riktad till anställda som fungerar både som en samlad beskrivning av tillvägagångssätt, roller och ansvar på området samt en vägledning i arbetet att ta fram verksamhetsspecifika kartläggningar, riskbedömningar och rutiner rörande hot och våld.

Utöver den övergripande rutinen finns ytterligare dokumenterat stöd att tillgå i upprättande av verksamhetsspecifika rutiner. Det finns även en rutin avseende trygghet och säkerhet för förtroendevalda. Vi bedömer att rutinen kan tydliggöras i fråga om roll- och ansvarsfördelning mellan partiet kontra kommunen vid hot och våld riktad mot förtroendevalda.

3.3 Beredskap för när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld

Trygghets- och säkerhetsenheten arbetar på kommunövergripande nivå med beredskap, delvis i fråga om hot och våld, vilket beskrivs i avsnitt 3.1. I kommunhuset finns en väktare på plats vid receptionen i beredskapssyfte. Intervjuade ser positivt på detta, då det finns möjlighet att involvera väktaren i både situationer som berör anställda och förtroendevalda som vistas i kommunhuset.

3.3.1 Förtroendevalda

Det finns, med hänvisning till avsnitt 4.2.4, en rutin för trygghet och säkerhet kopplat till förtroendevalda i kommunen där det framgår att det politiska partiet ansvarar för politikernas trygghet under valrörelse eller annan partirelaterad verksamhet. Intervjuade lyfter att det jämfört med för anställda inte finns lika tydligt arbete mot hot och våld riktad mot förtroendevalda. Det beskrivs att trygghets- och säkerhetsenheten kan kopplas in i incidenter på ungefär samma vis som för anställda, vilket innebär att det praktiska arbetet vid inträffade händelser inte skiljer sig åt i stor utsträckning. Utanför valrörelse eller partiled verksamhet i kommunhuset finns dock enligt intervjuade inte samma tydlighet i arbetsmiljöarbetet som förs på området. På så vis beskrivs att förtroendevaldas situation gällande den strategiska nivån i arbetet mot hot

och våld kan bli tydligare. Vidare lyfts att det inte finns lika tydliga forum för beredskap i bemärkelsen inga nätverk kring hot och våld som riktar in sig på de förtroendevaldas situation i vardagen utöver valrörelser eller partiledde verksamhet.

3.3.2 Anställda inom verksamhetsområde social omsorg

3.3.2.1 Säkra besök i kommunhuset

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av dokumentation på området som omfattar verksamhetsområde social omsorg. I rutin för att skapa säkra besök i kommunhuset⁴ framgår vilka mötesrum som ska bokas och att dessa är försedda med larmsystem för personalens säkerhet. I rum där det inte finns larm uppmanas personalen bedöma om bärbart larm behövs. Vidare återfinns en uppmaning om att minimera kvällbesök. Om ett besök krävs utanför ordinarie arbetstid ska personalen ha en kollega med sig samt informera chef. Inför samtliga besök ska en riskbedömning genomföras. Vid ett första möte ska enhetschef eller gruppleddare involveras i bedömningen. Vid potentiellt hotfulla möten ska det alltid finnas två kollegor på plats. Det finns möjlighet att beställa en väktare för besöket om detta godkänns av chef. Inför besöket ska utrymningsvägar kontrolleras, larm finnas och placering av partnerna i rummet ska tänkas ut i förväg. Vidare följer instruktioner om hur medarbetaren ska tänka under besöket och vid eventuell uppkommer hotfull situation.

3.3.2.2 Skyddsronder och riskbedömningar

Vi har tagit del av dokumentation från intranätet som innehåller bestämmelser kring skyddsronder och riskbedömningar som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Här beskrivs att arbetet ska integreras i löpande verksamhet och bedrivs i samråd med chefer, medarbetare, skyddsombud och elevskyddsombud. Arbetet består av 4 steg: undersökning, riskbedömning, åtgärdande och uppföljning.

Undersökning sker genom bland annat skyddsronder och samtal med medarbetare. Riskbedömningar och skyddsronder ska genomföras årligen samt i vardagen vid till exempel förändringar, planering av tillfällig aktivitet samt för gravida och ammande arbetstagare. Nyckeltal och inrapporterade arbetsmiljöhändelser samt medarbetarundersökning används också för att undersöka arbetsmiljön. Efter att riskerna bedöms ska en handlingsplan upprättas och genomförda åtgärder kontrolleras.

3.3.2.3 Säkerhet vid hembesök

Motsvarande rutin för hembesök⁵ gör bland annat gällande att riskbedömning ska ske inför hembesök samt att minst två medarbetare ska delta vid besöken. Kollega eller chef ska alltid informeras inför besök och efter besökts avslutande. Det finns därefter rutiner för agerande om medarbetaren inte svarar.

⁴ Skapa säkra besök i kommunhuset, godkänd 2023.

⁵ Säkerhet vid hembesök, godkänns av socialchefen 2023.

3.3.3 Anställda inom verksamhetsområde utbildning

I intervju framförs att arbetet mot hot och våld både innefattar elever och anställda. I samband med detta lämnas en lång rad exempel på arbete som bedrivs på fronten. Intervjuade lyfter bland annat att:

- Rutiner kontinuerligt ses över efter inträffade händelser för att säkerställa att rutinerna är ändamålsenliga.
- Lokaler ses över utifrån trygghetssynpunkt inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.
- Systematisering sker rörande rapportering av inträffade incidenter genom digitalt system genom vilket det går att utvärdera statistik och jämförelser som underlag till riskanalyser och identifiering av otrygga platser.

Ett utvecklingsområde som lyfts under intervju handlar om vilka som beträder skolområdet. Å ena sidan framförs att säkerheten förbättrats i och med striktare rutiner där personer som inte arbetar på skolan behöver ha en besöksskylt på sig samt att personal sitter nära ingångarna. Intervjuade understryker å andra sidan att det finns utrymme för att utveckla tekniska hjälpmedel för att öka den fysiska tryggheten. Ett ytterligare utvecklingsområde som lyfts är behovet av en gemensam begreppsmodell kring vad som är hot, våld, och olika former av kränkningar med mera. Detta för att rektor lättare ska kunna prioritera och fatta rätt beslut i olika uppkomna situationer.

3.3.3.1 Lokala rutiner

Vi har tagit del av ett antal lokala dokument från skolenheter inom kommunen. Detta som ett exempel på hur arbetet mot hot och våld kan se ut på verksamheterna. En av dessa rutiner beskriver hur anmälningar av kränkande behandling ska gå till. En person som varit inblandad, sett eller hört om förekommen kränkning ska skriva en anmälan som kopplas in i ett digitalt ärendehanteringssystem. Därefter ska en utredning om kränkande behandling genomföras. Om det bedöms vara en kränkande behandling ska uppföljning av utredningen ske. Slutligen ska ärendeanteckningar föras i det digitala systemet.

I lokala rutiner rörande hot och våld från två skolenheter från 2024 återges vad som gäller vid bland annat följande situationer:

- Larmning av skolbyggnaden.
- Slagsmål mellan egna elever.
- Om personal angrips.
- Om föräldrar uppträder hotfullt.
- Om obehörig tar sig in på skolområdet.

Vidare framgår vilka åtgärder som ska vidtas efter inträffad händelse och inom vilken tidsram.

I dokument över systematiskt säkerhetsarbete som sker på en skolenhet framgår de förebyggande åtgärder som genomförs, hur riskbedömning går till, vilka

verksamhetsspecifika risker som finns och åtgärder kopplat till dessa, personalstöd och hur dokumentation ska ske. Rutinen klargör även vad som gäller vid akut fara och hot om våld. Utöver att återge vad som gäller vid olika situationer och vilka kontaktytor som kan användas återfinns även länkar till hemsidor såsom Arbetsmiljöverket, Skolverket och Brottsförebyggande rådet.

3.3.4 Bedömning – beredskap

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns beredskap när anställda utsätts för hot och våld.

Inom verksamhetsområde social omsorg finns rutiner för att genomföra säkra besök i kommunhuset och hembesök. Därtill sker bland annat skyddsronder och riskbedömningar för att säkerställa en trygg arbetsmiljö för medarbetarna. Vi bedömer att det finns en upplevelse av trygghetsfrågan som en stor och prioriterad del inom verksamheten med hänvisning till den typ av ärenden som verksamheten hanterar inom ramen för kärnuppdraget.

Inom verksamhetsområde utbildning bedömer vi likaså att det finns beredskap när anställda utsätts för hot och våld. Det finns rutiner på skolenhetsnivå som beskriver arbetet och olika former av implementerade arbetssätt som skolenheterna arbetar med för att säkerställa trygghet hos personalen. Samtidigt bedömer vi att det inte finns en lika stor vana att arbeta med den fysiska tryggheten jämfört med verksamhetsområde social omsorg, med hänvisning till exempelvis olika passerkort och larm som används. Vi bedömer således att det finns anledning att undersöka möjligheten till utveckling av de tekniska hjälpmedlen som används inom ramen för verksamhetsområde utbildning.

I fråga om beredskap för förtroendevalda bedömer vi att det delvis finns tydlig beredskap. Det finns en rutin som avser förtroendevaldas trygghet. Därtill kopplas trygghets- och säkerhetsenheten in i inträffade incidenter som berör förtroendevalda i samma utsträckning som för anställda inom kommunhuset. Vi bedömer dock att det finns en upplevelse av att arbetsmiljöarbetet som riktar in sig på förtroendevaldas säkerhet utanför aktiviteter i valrörelse eller partiledad verksamhet inte är lika tydlig som arbetet riktat till anställda. Det finns inte heller lika tydliga forum eller nätverk för förtroende-valdas trygghet och säkerhet i vardagen.

3.4 Rapportering av förekomsten av hot och våld

3.4.1 Statistik

Intervjuade beskriver att förekomsten av hot och våld riktat till anställda rapporteras och sammanställs. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av intern statistik i form av Excel-filer som åskådliggör antalet rapporterade trakasserier, hot och våld mot anställda inom verksamheterna under 2023. I statistiken framgår vilken enhet som är berörd och kort vilken typ av incident som inträffat. Intervjuade tillägger att ordningsvakten som finns på plats vid receptionen i kommunhuset är en värdefull resurs i att informera trygghets- och säkerhetsenheten om inträffade incidenter.

Individ- och familjeomsorgen hade 10 rapporterade händelser under 2023. Utbildningssektorn hade 246 rapporterade händelser.

Motsvarande siffra för tjänstepersoner som arbetar inom ramen för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och socialtjänstlagen var för samma period 29 rapporterade händelser.

Under intervju kommenteras statistiken. Det framförs att det främst inom skolområdet finns en uppfattning av att hot och våld mot personalen har ökat de senaste åren och att problematiken kopplas till allt yngre elever. Intervjuade beskriver anmälan om kränkande behandling främst görs digitalt och att det både kan vara elever och personal som upprättar anmälningarna. Varje ärende tilldelas en specifik ansvarig, exempelvis rektor eller kurator varefter det tillses att en utredning kring ärendet inleds. Statistiken som förs kan med hjälp av det digitala system som används för anmälningarna tas ut för olika åldrar och perioder varigenom jämförelse däremellan kan göras. Detta är enligt intervjuade ett underlag för riskanalyser. Detta är även ett underlag för att identifiera specifika platser inom skolenheterna som visat sig vara extra utsatta.

Intervjuade lämnar vidare exempel på hur rapportering förs inom ramen för verksamhetsområde social omsorg. Här beskrivs att statistik likaså förs digitalt och att det går att uthämta statistiken per enhet. Verksamhetsområdeschef eller avdelningschef lyfter vid behov frågan i ledningsgrupp. Ett exempel som intervjuad lämnar i samband med detta är att det tidigare år upphandlats utbildningar till följd av de incidenter som rapporterats och lyfts i ledningsgrupp. I detta fall avsåg utbildningarna bland annat utmaningar kopplat till autism och socialpsykiatri.

Det beskrivs att omvärldsläget resulterat i att medarbetare är mer vaksamma och att det finns en överhängande oro för eventuella händelser som kan inträffa. I samband med detta förs en diskussion kring behovet av att enas om begrepp, såsom exempelvis vad som är hot och vad som är pågående dödligt våld. Detta för att dimensionera insatser på rätt nivå. Därtill lyfter intervjuade behovet av utbildning i fråga om hur hotfulla situationer ska hanteras innan de eskalerar. Detta då upplevd trygghet enligt intervjuade inte enbart handlar om fysisk trygghet utan även psykisk trygghet i form av kunskap och utbildning i hur incidenter ska förhindras och hanteras.

Vi har inom ramen för granskningen efterfrågat motsvarande statistik rörande förtroendevalda. I skriftligt svar beskrivs att det inte finns. Intervjuade lyfter i samband med detta en uppfattning av att framtagande av sådan statistik kan utgöra ett gott underlag i framtida arbete rörande hot och våld.

3.4.2 Bedömning – rapportering

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns rapportering avseende förekomsten av hot och våld kopplat till anställda, både inom verksamhetsområde utbildning och social omsorg. Vi noterar dock behovet av fortsatt arbete för att mötas i en enad begrepps bild av hot och våld.

Vi bedömer även att det inte finns en motsvarande rapportering av statistik kopplat till förekomsten av hot och våld riktat mot förtroendevalda.

3.5 Kommunstyrelsens uppföljning och åtgärder

3.5.1 Årsredovisning 2023

I årsredovisning för 2023⁶ presenteras information rörande hot och våld. Bland annat beskrivs i samband med avsnittet kring kommunens utvecklingsområden och nämndernas arbete kring kvalitet och effektivitet inom ramen för dessa ett nämndöverskridande uppdrag som inletts under 2023. Uppdragets syfte är att verka för ökad trygghet samt att förebygga och aktivt bekämpa förekomsten av våld, droger och kriminalitet bland barn och ungdomar.

Vidare beskrivs måluppfyllelse kopplat till nämndmålet ”det är attraktivt och tryggt att leva och verka i Täby, Täby bevarar och stärker tryggheten i den offentliga miljön”. Målet bedöms delvis uppnått. Måluppfyllelsen bedöms med hjälp av två indikatorer rörande placering i länet och andel positiva svar i SCB:s medborgarundersökning. I samband med detta beskrivs att Täby kommun konsekvent är en av de kommunerna i länet med längst andel anmälda brott samt en hög grad av upplevd trygghet.

Vidare har vi tagit del av hittills publicerade protokoll från kommunstyrelsen sammanträden 2024 samt protokoll från 2023. Hot och våld nämns inte explicit i kommunstyrelsebeslut inom ramen för protokollen. Däremot lyfts angränsande frågor såsom beredskap. I nedanstående tabell återfinns beslut som är relevanta för granskningsområdet, även om dessa inte explicit berör specifikt hot och våld.

Kommunstyrelsens sammanträde	Beslut
2023-01-23	§16 Samverkansöverenskommelse mellan Täby kommun och lokalpolisområde i syfte att minska brottslighet och öka trygghet i alla delar av Täby.
2023-09-25	§ 130 Riktlinjer för Täby kommuns arbete med krisberedskap. Syftet är att stärka kommunens samlade trygghets- och säkerhetsarbete samt klargöra roller och ansvarsförhållanden. Den centrala nivån, kommunfullmäktige och kommunstyrelsen, ska inrikta, samordna, stödja, följa upp och utveckla kommunens samlade trygghets- och säkerhetsarbete. Detta utifrån kunskap om de mest framträdande behoven på övergripande nivå. Den lokala nivån, nämnder, bolag och kommunalförbund ska ta ett långtgående ansvar för arbetet med krisberedskap inom de egna verksamhetsområdena. Täby kommuns övergripande inriktning för arbetet med krisberedskap under mandatperioden är att reducera och åtgärda de brister som har identifierats i kommunens aggregerade risk- och sårbarhetsanalys, som bygger på de verksamhetsspecifika risk- och sårbarhetsanalyserna.
2023-09-25	§ 131

⁶ Årsredovisning 2023, Täby kommun, 2024-02-28.

Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

	Kommunstyrelsen beslutar att godkänna <i>Täby kommuns risk- och sårbarhetsanalys</i> . Syftet med en RSA är att kartlägga hot, risker och sårbarheter inom kommunen, samt att öka medvetenheten och stärka kunskapen kring dessa.
2024-04-25	§ 65 Brottsförebyggande lägesbild och åtgärdsplan. Kommunstyrelsen beslutar att ge Trygg i Täby-utskottet i uppdrag att ta fram en kommunövergripande lägesbild och åtgärdsplan i enlighet med Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete, inför beslut i kommunstyrelsen den 27 maj.

I intervju beskrivs att kommunstyrelsen inte delges någon ytterligare kontinuerlig rapportering såsom månadsvisa avstämningar med trygghets- och säkerhetsenheten till exempel. Intervjuade lyfter dock inte avsaknaden av sådan rapportering som problematisk.

3.6 Bedömning – kommunstyrelsens uppföljning och åtgärder

Vi bedömer att kommunstyrelsen i allt väsentligt tar del av uppföljning kring hot och våld genom årsredovisning samt att frågan lyfts under kommunstyrelsens sammanträden vid flertalet tillfällen, även om det rubriceras som exempelvis brottsförebyggande arbete eller krisberedskap. I samband med dessa rapporteringar bedömer vi att kommunstyrelsen vidtagit åtgärder.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Granskningen har syftat till att översiktligt granska om kommunstyrelsen bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt bedriver ett tillräckligt arbete för att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda. Vi bedömer att kommunstyrelsen delvis bedriver tillräckligt motsvarande arbete för förtroendevalda.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Se över rutin för förtroendevaldas trygghet och inkludera roll- och ansvarsfördelning för partiet kontra kommunen i beredskapsarbete och inträffade incidenter.
- Beakta de utvecklingsområden som identifierats kopplat till fysisk trygghet och tekniska hjälpmedel inom skolområdet, se avsnitt 3.3.3.
- Överväga att initiera deltagande i nätverk kring hot och våld som fokuserar på förtroendevalda.
- Initiera att en informationssatsning genomförs på området.
- Föra statistik för inträffade incidenter riktade mot förtroendevalda, liksom det finns för anställda.
- Initiera fortsatt arbete rörande att enas om en gemensam begreppsram för hot och våld.



Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

Datum som ovan

KPMG AB

Micaela Hedin
*Certifierad kommunal revisor och
kundansvarig*

Isabel Vingren
Kommunal revisor

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

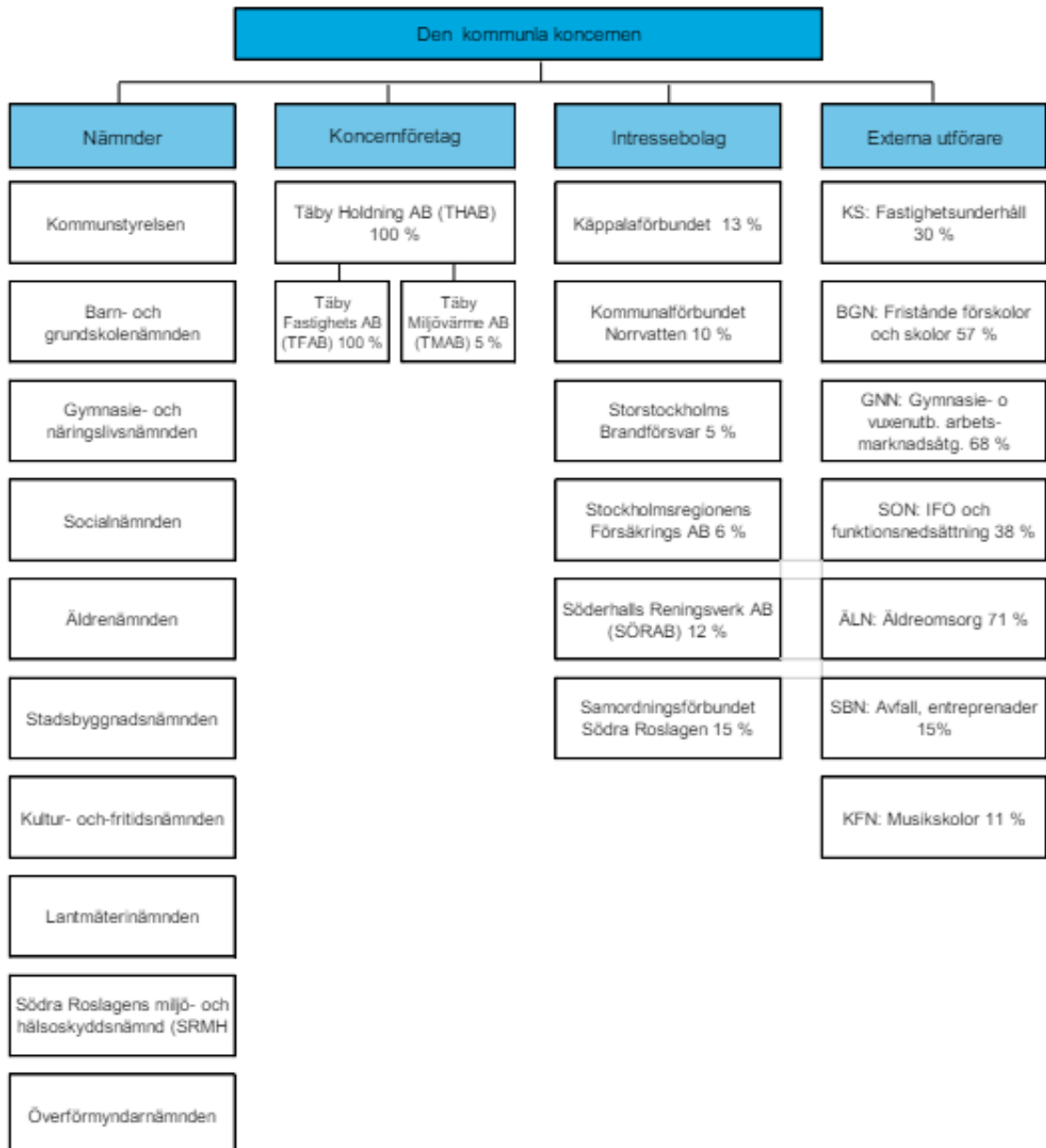
Täby kommun

Granskning av kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2024-06-13

5 Bilagor

5.1 Organisationskarta över Täby kommun



5.2 Checklistor

Checklista för förtroendevalda: planeringsunderlag för möten och evenemang

Checklista: Planeringsunderlag för möten och evenemang

- Kontrollera om riskbedömning av mötet är genomförd
- Fastställ vem som är huvudsaklig arrangör och vem som står för inbjudan
- Fastställ vem som bär det huvudsakliga ansvaret för säkerheten
- Kontrollera om tillstånd krävs – Är tillståndet beviljat?
 - Försök att få en kontaktperson vid polismyndigheten. Sök information om tillståndsfrågan om det inte är ordnat
- Underrätta polisen
 - Samverka med kontaktperson genom att delge information samt bedöma behov av resurser och vilka bevakningsåtgärder som krävs för säkerheten.
- Kontrollera att det finns tillräckliga resurser på plats avseende brand, sjukvård och evakuering
 - Behövs och finns särskilda handlingsplaner för detta?
 - Är nödutgångar utmärkta och fungerande?
 - Behövs och finns det utpekade utrymningsledare?
 - Behövs och var finns uppsamlingsplatser?
 - Behövs och var finns evakueringsrum eller säkert utrymme dit deltagare skyndsamt kan ta sig?
- Kontrollera hur platsen ser ut där mötet/evenemanget ska ske
 - Finns det miljömässiga faktorer som kan påverka?
 - Behöver miljön saneras från föremål som kan användas som tillhyggen eller som kan kastas?
- Placering av scen och/eller talarpodiet
 - Tillgodose en säker väg till och från talarplatsen
 - Undvik att ha åskådare bakom ryggen på talaren
 - Undvik platser mitt på ett torg
- Planera för avspärningar
 - Markera ett säkerhetsavstånd till talaren genom avspärningar med band eller andra arrangemang
 - Beakta kastavstånd
 - Placera vakter/funktionärer strategiskt ur säkerhetssynpunkt
 - Beakta placeringen av media

- Vid ordningsstörning
 - Förbered genom handlingsplaner att kunna hantera incidenter och spontana störningar
 - Provocera inte störande eller hotfulla personer
 - Agera enligt handlingsplan

- Planera för reträttväg vid hotfulla situationer
 - Säker väg till säkert utrymme
 - Säkerställ säker uppställning av fordon samt säker väg till fordon som ska användas vid evakuering
 - Undvik att släppa in okända fordon vid uppställningsplatsen

- Upprätta larmkedja med tydliga kommunikationsvägar till:
 - Bevakningspersonal
 - Sjukvård
 - Polis
 - Andra viktiga
 - Tydliggör hur larmkedjan ser ut
 - Tillsäker att mobiltelefoner alltid är laddade

- Presenter eller paket från okänd
 - Överlämnas paket bör dessa öppnas av givaren själv
 - Vid misstanke: rör inte, varna andra, ta er från platsen och larma polis.

- Under mötet
 - Var observant på besökare och besökares beteende/uppträdande
 - Läs av stämningen
 - Samverka med övriga resurser

- Efter mötet
 - Underrätta polis och andra externa resurser när mötet/eventet är avslutat
 - Genomför en utvärdering och uppföljning