

Revisionsrapport

*Granskning av kommunens
arbete för att motverka och
hantera hot och våld mot
anställda och förtroende-
valda*

Botkyrka kommun

Fredrik Birkeland
Sophie Karlsson
Lina Olsson, *Certifierad
kommunal revisor*

Juni 2018

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning	3
2.	Inledning	4
2.1.	Bakgrund	4
2.2.	Syfte och revisionsfråga.....	4
2.3.	Revisionsmetod	5
2.4.	Avgränsning.....	6
2.5.	Lagstiftning och föreskrifter.....	6
3.	Granskningsresultat	8
3.1.	Inledande iakttagelser	8
3.2.	Riktlinjer och rutiner.....	9
3.3.	Riskanalyser	15
3.4.	Det förebyggande arbetet	16
3.5.	Stöd vid uppkomna situationer	18
3.6.	Uppföljning och analys.....	21
4.	Revisionell bedömning.....	26
4.1.	Sammanfattande bedömning	26
4.2.	Bedömning utifrån kontrollmålen	26
4.3.	Rekommendationer.....	27
Bilaga 1.	Granskad dokumentation	28

1. *Sammanfattning*

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun har PwC genomfört en granskning av kommunens arbete för att motverka och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Granskningens syfte har varit att besvara revisionsfrågan om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra, och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vår sammanfattade bedömning är, efter ett flertal identifierade brister, att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna endast delvis bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vi ser att det finns vissa förbättringsområden vad gäller de förebyggande säkerhetsrutinerna. Kommunen behöver uppdatera och utveckla sin nuvarande säkerhetspolicy samt fortsätta arbetet med att skapa en tydlig styrning inom området. Vi anser att det finns förbättringsområden vad gäller genomförandet av riskanalyser. Vi ser ett behov av ett mer systematiskt och strukturerat förebyggande arbete som baserar sig på riskanalyser. Vi noterar att de årliga sammanställningarna kring arbetsmiljöfrågor försvårats avsevärt under det senaste halvåret, då incidentrapporteringssystemet inte kunnat användas sedan hösten 2017 då leverantören gick i konkurs. Detta har inneburit att ingen systematisk uppföljning eller analys av förekomsten av hot och våld mot anställda har skett under år 2017 eller kan ske i dagsläget. Ett nytt incidentrapporteringssystem ska dock enligt uppgift implementeras i maj 2018. Det finns även förbättringsområden vad gäller kommunikationen kring det stöd som förmedlas till framförallt förtroendevalda samt hur de ska hantera uppkomna situationer. Slutligen vill vi framhålla vikten av kontinuerliga informations- och utbildningsinsatser kring hot och våld som en del i det förebyggande arbetet.

Utifrån granskningens resultat rekommenderas kommunstyrelsen och nämnderna att:

- Säkerställa att samtliga verksamheter arbetar fram tydliga och aktuella säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt reducera och förebygga risken för hot och våld.
- Säkerställ att säkerhetspolicyn efterlevs fullt ut.
- Säkerställ ett systematiskt och strukturerat förebyggande arbete som baserar sig på genomförda och dokumenterade riskanalyser.
- Tillse kontinuerliga informationsinsatser avseende riktlinjer och rutiner inom området samt avseende vilket stöd som ges vid uppkommen situation.
- Tillse system och rutiner för uppföljning avseende tillbud och arbetsskador, som ett underlag för att analysera risker och vidta åtgärder för en trygg och säker arbetsmiljö.
- Förbättra kommunikationen kring det stöd som kommunen kan erbjuda förtroendevalda vid inträffade händelser med koppling till hot eller våld. Vidare bör tydliggörande rutiner för hur förtroendevalda ska hantera situationer med koppling till hot och våld arbetas fram.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

Arbetsgivaren har inom ramen för sitt arbetsgivaransvar skyldighet att förebygga hot och våld. Enligt de grundläggande bestämmelserna i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för risken med hot och våld så långt det är möjligt. Vidare gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2, på alla arbetsplatser.

Under hösten 2017 genomförde PwC en förstudie avseende kommunens arbete med att motverka och hantera oegentligheter och otillbörlig påverkan på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun. En förstudie kan betraktas som en fördjupad riskanalys. I förstudien konstaterades att frågan om hot och våld mot anställda är aktuell i kommunen. Botkyrka kommun är ett av Polisens prioriterade områden med tre av landets särskilt utsatta områden. I förstudien konstaterades även att Botkyrka kommun har, inom vissa verksamheter och verksamhetsområden, problem med hot och våld mot anställda.

I förstudien framkommer även att hot mot förtroendevalda politiker förekommer. Sveriges kommuner och landsting (SKL) lyfter fram att hot och våld mot förtroendevalda på grund av sitt politiska uppdrag är ett hot mot det demokratiska systemet på flera sätt. Dels kan det bli svårare att rekrytera och behålla politiker, dels kan vårt öppna samhälle påverkas om för många skyddsåtgärder måste sättas in. I slutändan kan även den demokratiska beslutsprocessen påverkas. Det är därför även viktigt att det bedrivs ett aktivt arbete med att förebygga och hantera hot och våld mot förtroendevalda. Frågan kring förtroendevalda blir särskilt aktuell med tanke på valet i september år 2018. Botkyrka kommun har som arbetsgivarorganisation inget arbetsgivaransvar eller arbetsmiljöansvar för de förtroendevalda politikerna, men kan ändå välja att arbeta aktivt med frågor kring hot och våld riktat mot förtroendevalda.

Utifrån förstudiens resultat och en bedömning av väsentlighet och risk har de förtroendevalda revisorerna beslutat att genomföra en fördjupad granskning kring kommunens arbete för att motverka och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

2.2. Syfte och revisionsfråga

Syftet med granskningen är att besvara följande revisionsfråga:

Bedriver kommunstyrelsen och nämnderna ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda?

2.2.1. Kontrollmål

Revisionsfrågan operationaliseras i följande kontrollmål:

- Risker för hot och våld har utretts och dokumenterats.

- Det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld.
- Det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda och förtroendevalda.
- Det finns tydliga rutiner för hur anställda och förtroendevalda ska hantera uppkomna situationer.
- Anställda och förtroendevalda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer.
- Förekomsten av hot och våld följs upp och analyseras.

2.2.2. Revisionskriterier

Revisionskriterierna i denna granskning utgörs av lokalt styrande dokument inom området, arbetsmiljölagen (1977:1160) samt aktuella föreskrifter, framförallt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön.

2.3. Revisionsmetod

Granskningen genomfördes genom dokumentstudier, intervjuer och en enkät som skickades ut till förtroendevalda politiker i kommunstyrelsen och de granskade nämnderna (utbildningsnämnden, socialnämnden, och vård- och omsorgsnämnden). En genomgång av anmälningar till Arbetsmiljöverket har även genomförts. Granskad dokumentation återfinns i bilaga 1.

Inom ramen för granskningen skedde intervjuer med:

- Säkerhetschef i kommunen
- HR operativ chef inom utbildningsförvaltningen
- Operativ HR-specialist inom socialförvaltningen
- Operativ HR-specialist/projektledare inom vård- och omsorgsförvaltningen
- Säkerhetsansvarig inom vård- och omsorgsförvaltningen
- Gruppintervju med lärare (4 personer)
- Gruppintervju med socialsekreterare (3 personer)
- Gruppintervju med hemtjänstpersonal (5 personer)
- Utbildningsnämndens ordförande och 1:e vice ordförande
- Socialnämndens ordförande och 2:e vice ordförande
- Vård- och omsorgsnämndens 1:e vice ordförande
- Gruppintervju med huvudskyddsombud och fackliga representanter

Intervjuade har givits möjlighet att sakgranska rapporten.

Enkäten skickades ut till förtroendevalda i kommunstyrelsen, utbildningsnämnden, socialnämnden, och vård- och omsorgsnämnden. Svarsfrekvensen uppgick till 43 procent, vilket motsvarar 40 personer. Svarsfrekvensen förefaller vara relativt låg, vilket innebär en låg reliabilitet på grund av detta. Vi ser ändå att svaren kan ge vissa indikationer. Syftet med enkäten var bland annat att få ett underlag inför intervjuerna.

2.4. Avgränsning

Föreliggande granskning är avgränsad till formerna *våld* och *hot* främst i ljuset av Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön samt ovan nämnda revisionskriterier. Granskningen avgränsas vidare till att omfatta kommunstyrelsen, utbildningsnämnden, socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden.

Nämnderna är anställningsmyndighet för förvaltningens personal med undantag för förvaltningschefen, som anställs av kommunstyrelsen. Botkyrka kommun är arbetsgivare för personal som ingår i de olika förvaltningarna och har därmed även arbetsgivaransvaret för de anställda.

Säkerheten för tjänsteperson ingår i kommunens arbetsgivaransvar enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160). Det finns däremot ingen paragraf som reglerar kommunens ansvar för förtroendevaldas arbetsmiljö utanför kommunens lokaler. En del kommuner tar ett ansvar för de förtroendevaldas säkerhet ändå, även om det inte är ett krav enligt lagstiftningen. I den handbok som Säkerhetspolisen har gett ut riktat till politiskt aktiva (Personlig säkerhet, 2018) anges att det är väsentligt att både enskild politiker och organisationen tillsammans regelbundet lyfter säkerhetsfrågor och utbildas i ämnet.

Att förtroendevalda utsätts för hot och våld på grund av sitt politiska uppdrag är ett hot mot det demokratiska systemet på flera sätt. Dels kan det bli svårare att rekrytera och behålla politiker och dels kan vårt öppna samhälle påverkas om för många skyddsåtgärder måste sättas in. I slutändan kan även den demokratiska beslutsprocessen påverkas. Av denna anledning anser PwC att det är viktigt att kommunens säkerhetsarbete kring hot och våld även inkluderar de förtroendevaldas situation i de delar som har koppling till styrningen och ledningen av kommunen (t.ex. nämndsammanträden och myndighetsutövning).

2.5. Lagstiftning och föreskrifter

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön regleras av arbetsmiljölagen. Lagen kompletteras av arbetsmiljuförordningen samt arbetsmiljöverkets föreskrifter om t.ex. systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom finns arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Dessa är emellertid inte tvingande utan syftar till att klargöra föreskrifternas innebörd. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet för att arbetsmiljölagen efterlevs.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att uppfylla ansvaret skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt som leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2001:1) förtydligar vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Där anges bl.a. att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Vidare skall arbetstagare, skyddsombud och elevskyddsombud ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetet. Enligt föreskrifterna skall en arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Som en del i det systematiska arbetet skall arbetsgivaren regelbundet göra en skriftlig riskbedömning av arbetsförhållandena. Vid behov skall riskerna åtgärdas omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt. Åtgärder som inte vidtas omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. Arbetsgivaren skall årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Företagshälsovården har en viktig roll när det gäller förebyggande, rehabiliterande och arbetsanpassande verksamhet. Enligt föreskrifterna skall företagshälsovården anlitas när kompetens saknas i den egna verksamheten för systematiskt arbetsmiljöarbete eller för arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:2) om våld och hot i arbetsmiljön syftar till att minimera risk för våld eller hot om våld i arbetet. Enligt föreskriften åligger det arbetsgivaren att ansvara för säkerheten på arbetsplatsen samt att utreda risker och att vidta adekvata åtgärder som motiveras av utredningen.

Av föreskriften framgår bland annat att:

- Arbetsgivaren ska utreda och bedöma risken för hot och våld i arbetet.
- Utredning ska resultera i åtgärdsprogram.
- Särskilda säkerhetsrutiner ska finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande.
- Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.
- Arbetstagarna skall ha möjlighet att kalla på snabb hjälp vid en vålds- eller hotsituation.
- Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.
- Att det finns larmutrustning som krävs för säkerheten och att det finns rutiner för larm.
- En arbetsuppgift som innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld inte får utföras som ensamarbete.
- Arbetstagarna skall ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet.
- Tillbud och händelser med våld eller hot om våld skall dokumenteras och utredas.

3. Granskningsresultat

3.1. Inledande iakttagelser

Enligt kommunstyrelsens reglemente ska kommunstyrelsen i egenskap av personalmyndighet för kommunstyrelseförvaltningen besluta i personalärenden inom ramen för lag och avtal, däribland arbetsuppgifter enligt arbetsmiljölag. Enligt kommunstyrelsens delegationsordning har kommundirektören delegation på arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet enligt arbetsmiljölag och tillämpliga föreskrifter och har vidaredelegerat detta till avdelningschef respektive enhetschef.

Enligt socialnämndens, utbildningsnämndens och vård- och omsorgsnämndens respektive reglementen delegeras arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet enligt arbetsmiljölag till respektive förvaltningschef. I både socialnämndens och utbildningsnämndens delegationsordning preciseras att förvaltningschef har delegation på beslut rörande arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljöorganisation. I vård- och omsorgsnämndens delegationsordning preciseras inte delegering av arbetsmiljöfrågor.

3.1.1. Säkerhetsorganisationen i Botkyrka kommun

Botkyrka kommuns säkerhetsorganisation består av en säkerhetschef. I kommunen finns en trygghetssamordnare inom socialförvaltningen och en säkerhetssamordnare inom tekniska förvaltningen. Inom vård- och omsorgsförvaltningens organisation finns även en säkerhetsansvarig (tjänsten avser 25 procent). Det har under granskningen uppgivits att det inom kommunledningsförvaltningen kommer att tillsättas ytterligare två tjänster fr.o.m. maj 2018 i form av en säkerhetssamordnare och en trygghetssamordnare. Varje avdelning i kommunhuset har uppgivits ha ett brandskyddsombud. Kommunen har även en tjänsteperson i beredskap, inför i maj 2018, vilket hanteras av två personer. Arbetet är i uppstartsfasen men ämnar resultera i att en tjänsteperson finns tillgänglig dygnet runt.

Nuvarande säkerhetsorganisation etablerades år 2016 efter en organisationsförändring. Förändringen innebar att dåvarande säkerhetsavdelning (fem personer) delades upp mellan förvaltningarna medan rollen som säkerhetschef kvarstod inom kommunledningsförvaltningen. Det har under granskningen uppgivits att avsikten var att säkerhetsarbetet skulle bli en integrerad del av kommunens verksamheter istället för en separat avdelning. Vad som kommit oss till känna under granskningen är dock att det enbart är vård- och omsorgsförvaltningen som har en utsedd säkerhetssamordnare i dagsläget.

Säkerhetschefen i Botkyrka kommun har huvudansvaret för krisledningsarbetet och ska fungera som ett stöd till förvaltningarna i säkerhetsarbetet. Hot- och våldstillbud rapporteras till säkerhetschef från arbetsledande funktion, som sedan kan stötta förvaltningarna med exempelvis kontakt med polisen och att göra riskbedömningar framåt. Kostnaderna för detta belastar respektive enhet/verksamhet.

3.2. Riktlinjer och rutiner

Kontrollmål: Det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld.

Kontrollmål: Det finns tydliga rutiner för hur anställda och förtroendevalda ska hantera uppkomna situationer.

3.2.1. Kommunens säkerhetspolicy

Kommunen har en säkerhetspolicy som är beslutad av kommunstyrelsen 2008-12-18. I säkerhetspolicyen anges att målsättningen med Botkyrka kommuns säkerhetsarbete är att:

- Kommunen ska medverka till en trygg och säker miljö för dem som bor, arbetar eller i övrigt vistas i Botkyrka
- alla som är anställda eller har förtroendeuppdrag i kommunens tjänst ska känna trygghet i sin arbetsutövning
- samtliga verksamheter i kommunens regi ska bedrivas med mycket god säkerhet och fungera även vid svåra påfrestningar i samhället i fred och under höjd beredskap
- sårbarheten för brand, brott eller andra skador inom kommunens verksamheter ska kontinuerligt minska.

Det framgår även att målsättningarna ska uppnås genom att:

- kommunen är delaktig, pådrivande och även initiativtagare till olika projekt (mot-svarande) som syftar till att allmänt minska risken för brand, brott eller andra skador i kommunen
- kommunen centralt och nämnderna/förvaltningarna genomför risk- och sårbarhetsanalyser enligt lagen om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap
- kommunens verksamheter har verksamhetsanpassade handlingsplaner för sitt säkerhetsarbete
- säkerheten ingår vid all verksamhets- och lokalplanering
- verksamheterna riskanalyseras regelbundet och eventuella brister i säkerheten åtgärdas
- all personal informeras och utbildas om hur säkerhetsarbetet inom deras respektive verksamhet ska bedrivas
- personalen är delaktig i hur säkerhetsarbetet utformas och utvecklas.

Kommunstyrelsen anges ha det övergripande ansvaret för säkerhetsarbetet medan respektive nämnd har ansvaret för att säkerhetspolicyen med tillhörande riktlinjer efterlevs. Verksamhetsspecifika instruktioner kan vid behov utarbetas. Säkerhetsansvaret följer linjeorganisationen - varje chef har ansvaret för säkerhetsfrågor och riskhantering inom sin

verksamhet. Enligt säkerhetspolicyn ska kommunstyrelsen genom kommundirektören och säkerhetschefen utöva fortlöpande tillsyn samt samordna och ge råd och direktiv inom säkerhetsområdet. Varje förvaltning utser en säkerhetssamordnare för sin verksamhet. Varje enhet utser säkerhetsombud och brandskyddsombud. Varje medarbetare och elev är ansvarig för att efterleva säkerhetspolicyn och kommunens övriga regelverk för säkerhet.

Kommunledningen ska ha kunskap om i vilken utsträckning verksamheterna drabbas av skador. Samtliga verksamheter ska använda det av kommunledningsförvaltningen anvisade säkerhetssystemet för rapportering av tillbud och skador samt det systematiska brandskyddsarbetet (SBA).

Det har under granskningen uppgivits att ett arbete pågår med att upprätta nya styrdokument inom området.

Vi har under granskningen fått en bild av att säkerhetspolicyn inte tillämpas fullt ut. Ett exempel är att det endast finns en utsedd säkerhetssamordnare inom vård- och omsorgsförvaltningen. Säkerhetssamordnare saknas i övriga förvaltningar som är föremål för granskning. Det finns inte ett förvaltningsövergripande nätverk eller samarbete avseende området. Utifrån våra intervjuer förefaller det inte som att all personal informeras och utbildas om samt är delaktiga i hur säkerhetsarbetet inom deras respektive verksamhet ska bedrivas (i enlighet med policyn). Detta varierar dock mellan olika förvaltningar samt arbetsplatser, där vissa har informerats och är delaktiga i arbetet.

3.2.2. Kommunens medledar- och arbetsmiljöpolicy

I medledar- och arbetsmiljöpolicyn framgår att kommunen ska ha en god arbetsmiljö med hög frisknärvaro som främjar hälsa och säkerhet. Kommunen ska ständigt arbeta med att stärka friskfaktorerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Medledar- och arbetsmiljöpolicyn har antagits av fullmäktige 2018-01-25. Det har under granskningen uppgivits att kompletterande tillämpningsanvisningar och riktlinjer avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet ännu inte upprättats eller beslutats. På intranätet finns vägledningar och interna rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns även en checklista för att kartlägga risker för hot och våld i arbetsmiljön. Det finns dock inte en kommunövergripande mall för årlig uppföljning utan respektive förvaltning alternativt verksamhet tar fram egna rutiner för detta.

Det har under granskningen uppgivits att det under hösten 2018 kommer att genomföras en arbetsmiljöutbildning. Vård- och omsorgsförvaltningen avser även införa en årlig halvdag med informations-/utbildningsinsatser där fokus ska ligga på arbetsmiljön. Vid denna halvdag kommer även hot och våld diskuteras utifrån resultatet i medarbetarenkäten (resultatet framgår i avsnitt 3.5).

3.2.3. Anvisning för att anmäla tillbud och arbetsskador

Anvisning för att anmäla tillbud och arbetsskador är en bilaga till den tidigare arbetsmiljöpolicyn. I anvisningen anges att våld och hot om våld alltid ska anmälas som en arbetsskada, inte som ett tillbud. Vidare anges att arbetsskador även ska anmälas till Arbetsmiljöverket i farligare fall och anmälan ska då ske omgående vilket i praktiken betyder inom 24 timmar från att skadan har inträffat. Detta gäller t.ex. vid:

- Svårare personskada med t.ex. kraftig blödning som följd, skador på inre organ eller svår brännskada.
- Allvarigare hot eller trakasserier, t.ex. knivhot, dödshot eller svårare fall av mobbing.
- Händelser där flera personer drabbats samtidigt eller när någon avlidit.

Vidare framgår att om det finns en osäkerhet kring bedömningen av om arbetsskadan ska anmälas till Arbetsmiljöverket eller inte så är en stark rekommendation att göra anmälan. Då detta är straffsanktionerat, är direktivet i anvisningarna att anmäla en gång för mycket än för lite. I anvisningarna anges även att alla förvaltningar ska ha en krishanteringsplan vid allvarigare arbetsskador eller tillbud. Vid allvarigare händelser och vid upprepade arbetsskador eller tillbud ska även en riskbedömning göras.

Alla medarbetare anges ansvara för att anmäla tillbud och arbetsskador till sin närmsta chef och delta i utredningen. Chefen är ansvarig för att anmälningar av arbetsskador och tillbud görs i enlighet med dessa riktlinjer och att kontinuerlig uppföljning görs med efterföljande åtgärder. Chefen är också ansvarig för att alla medarbetare är införstådda i vikten av att rapportera arbetsskador och tillbud samt hur en anmälan går till. Vidare anges att skyddsombudet ska delta i utredningar av arbetsskador och tillbud om medarbetaren önskar samt vid uppföljningar. Vid arbetsskada ska den berörda lokala fackliga organisationen alltid få en kopia på den signerade blanketten till försäkringskassan.

En process för anmälan av arbetsskador finns angiven i anvisningarna, där det anges att anmälan ska ske i det tidigare systemet för olycks- och tillbudsrapportering. Systemstödet används dock inte längre och för närvarande finns det inget system för detta.

I rutinen anges att tillbud och arbetsskador inom Botkyrka årligen ska sammanställas och analyseras som en viktig del i systematiska arbetsmiljöarbetet. Det anges även att det ska följas upp att rutinen fungerar och används i det systematiska arbetsmiljöarbetet i samband med årlig revision av arbetsmiljöarbetet (se mer i avsnitt 3.6).

Vi har under granskningen fått en bild av att anvisningarna skulle kunna vara mer kända av medarbetare i förvaltningarna. Vad gäller personal inom vård- och omsorgsförvaltningen förefaller det finnas en god kunskap om de interna rutinerna för anmälan samt var blankett för detta finns inklusive hur det ska ske. Det förefaller i övrigt, utifrån intervjuer, som att det skiljer sig åt mellan förvaltningar och även arbetsplatser avseende hur anmälningar avseende tillbud och arbetsskador sker. Inom vård- och omsorgsförvaltningen genomför medarbetare anmälan själv med eventuellt stöd av skyddsombud medan det inom utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen förefaller som att chef informeras och att chef även gör anmälan.

3.2.4. Riktlinjer och rutiner inom socialnämnden

Inom socialförvaltningen finns riktlinjer för att förebygga och hantera hot och våld samt en "krispärm". Dessa är dock inte politiskt beslutade utan interna riktlinjer.

I riktlinjerna för att förebygga och hantera hot och våld framgår att de syftar till att ge tydlig information om åtgärder för att förebygga och minska risken för att hot och våld förekommer mot medarbetare inom socialförvaltningen. Dokumentet gäller för medarbetare inom socialförvaltningen som i sitt arbete möter klienter.

Det anges i riktlinjerna att alla incidenter då våld eller hot om våld förekommer ska polisanmälas samt anmälas som arbetskada eller tillbud. Alla anställda förväntas medverka vid eventuella polisutredningar efter att en anmälan har gjorts. Vidare framgår att den anställde är ansvarig för att följa rutinerna. Som anställd anges du även ansvara för att de rutiner som är specifika för verksamheten samt kopplade till hot och våld efterlevs. Chef är ansvarig för att informera varje nyanställd om rutinen liksom att regelbundet ta upp och diskutera rutinen med sina medarbetare. Vidare framgår att rutinen ska uppdateras och revideras regelbundet.

Alla som varit inblandade i händelsen eller tillbudet ska ges tillfälle till samtal i grupp i anslutning till händelsen. Den utsatte handläggaren ska inte lämnas ensam och få sällskap till eventuell läkarvård eller till hemmet. Ansvarig chef kontaktar anhöriga till den som utsatts för hotet och ordnar för personen i det akuta skedet. Detta genom att se till så att den utsatte inte lämnas ensam samt genom att ta reda på vem i personens närhet som kan stötta. Berörd chef är ansvarig för och tar ställning till vilka speciella åtgärder kring den drabbade/ arbetsgruppen som behöver göras. Det samtal som de inblandade har erbjudits i samband med händelsen kan vid behov följas upp med ytterligare ett eller flera tillfällen till debriefing. Chef ansvarar för detta.

Den/de som varit direkt utsatt för händelsen ska besöka företagshälsovården för bearbetande samtal. Ansvarig chef ser till att företagshälsovården kontaktar den drabbade och att minst ett samtal med dem genomförs.

Genomgång av rutiner och handlingsplaner ska göras en gång om året för all personal samt vid varje nyrekrytering. Även genomgång av hur larmen fungerar, både de stationära och bärbara ska organiseras regelbundet, minst två gånger per termin. Larmövningar ska organiseras minst en gång per termin. Regelbundna utbildningar om hot och våld och otillåten påverkan ska hållas minst en gång per år. Närmaste chef ansvarar för detta.

Inom socialförvaltningen finns även en förvaltningsövergripande "krispärm". Pärmerna innehåller instruktioner och mallar att utgå från vid olika situationer såsom evakuering, brand eller skadegörelse. Även information om Botkyrka kommuns krisorganisation och viktiga telefonnummer finns inkluderat. Avseende hot och våld finns instruktioner för hur medarbetare ska agera om de utsätts för hot eller våld i tjänsten (via personlig kontakt eller telefon) samt hur kollegor till den utsatta ska agera. En checklista för minnesanteckningar finns även. Vidare finns instruktioner för hur anmälan till arbetsmiljöverket ska ske samt instruktioner för uppföljning av händelse. Vi noterar att instruktionerna för anmälan till arbetsmiljöverket innehåller ett steg som hänvisar till tidigare system för tillbuds- och skadeanmälningar men som gått i konkurs och som inte längre används.

Det har under granskningen uppgivits att respektive enhet ska komplettera pärmerna med eventuell specifik information för arbetsplatsen. Krispärmerna har uppgivits finnas tillgängliga på intranätet och den ska även finnas som en fysisk pärm på arbetsplatserna.

Utifrån intervju med anställda inom socialförvaltningen förefaller det som att riktlinjerna och "krispärmerna" skulle kunna vara mer kända i verksamheterna, och att det varierar i huruvida det finns dokumenterade säkerhetsrutiner och hur pass kända dessa är. Samtliga intervjuade förmedlar dock en bild att tillvägagångssättet ur ett säkerhetsperspektiv och de praktiska rutinerna är kända, även om kännedomen om de skriftliga rutinerna inte

alltid finns. Utifrån intervju med anställda inom socialförvaltningen framkommer att information om krispärmerna skulle kunna kommuniceras bättre och pärmens innehåll skulle kunna ha en tydligare struktur.

3.2.5. Riktlinjer och rutiner inom vård- och omsorgsnämnden

Nämnden har inte beslutat om några förvaltningsövergripande riktlinjer eller säkerhetsrutiner med koppling till hot och våld. Det har under granskningen uppgivits att de kommunövergripande riktlinjerna tillämpas (i form av säkerhetspolicyn och anvisningar för anmälan av tillbud och arbetsskador) samt den vidare vägledning som finns inom området på kommunens intranät.

En förvaltningsövergripande "krispärm" finns upprättad även för vård- och omsorgsförvaltningen. Den krispärm som vi tagit del av är daterad 2017-10-16. Krispärmerna ska ge vägledning vid kriser och akuta händelser och innehåller förvaltningsspecifika checklistor för hur man ska gå tillväga, vad man bör tänka på samt vem man ska kontakta om en kris¹ uppstår. I krispärmerna finns rutiner avseende t.ex. anmälan allvarlig arbetsskada och tillbud, åtgärder vid våldsamma situationer, checklista vid krissituationer, larmrutin, traumatisk upplevelse för medarbetare, information om trygghetsjour, handlingsplan och extern telefonlista.

Respektive enhet ska komplettera pärmerna med eventuell specifik information för arbetsplatsen. Krispärmerna har uppgivits finnas tillgänglig på intranätet och den ska även finnas som en fysisk pärm på arbetsplatserna. Utifrån intervjuer med anställda inom vård- och omsorgsförvaltningen förefaller krispärmerna vara kända.

3.2.6. Riktlinjer och rutiner inom utbildningsnämnden

Nämnden har inte beslutat om några förvaltningsövergripande riktlinjer eller säkerhetsrutiner med koppling till hot och våld. Det har under granskningen uppgivits att de kommunövergripande riktlinjerna tillämpas (i form av säkerhetspolicyn och anvisningar för anmälan av tillbud och arbetsskador) samt den vidare vägledning som finns inom området på kommunens intranät. Under granskningen har det uppgivits att det finns ett nämndbeslut för central krisorganisation inklusive kriskommunikation. Varje skola och förskola uppges även ha en krispärm, vi har dock inte kunnat ta del av dessa inom ramen för granskningen.

Intervjuade anställda inom utbildningsförvaltningen upplever att informationen om krispärmerna och dess innehåll skulle kunna ha en tydligare struktur.

3.2.7. Förtroendevalda

De riktlinjer som finns inom området avser säkerhetspolicyn. Kommunen har inte några särskilda riktlinjer avseende hot och våld mot förtroendevalda. I enkätundersökningen framgår att 49 procent, av de förtroendevalda som har svarat på enkäten inte känner till om det finns kommungemensamma rutiner för hur man som förtroendevald ska agera vid händelse av hot och våld.

Det har under granskningen uppgivits att någon samordning mellan eventuella säkerhetsansvariga inom de politiska partierna och kommunens säkerhetschef inte sker. I den av PwC genomförda enkäten till förtroendevalda är det cirka 67 procent som uppger att de har kännedom om vem som är säkerhetsansvarig i Botkyrka kommun. Av respondenterna

¹ En kris kan vara allt från en brand eller hot till dödsfall, olycka eller brukares försvinnande.

har 52 procent svarat att de har kännedom om kommunens säkerhetspolicy om hot och våld.

3.2.8. *Bedömning*

Vi bedömer att kommunstyrelsen och utbildningsnämnden **delvis** säkerställt att det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att för att så långt som möjligt undvika hot och våld samt att det **delvis** finns tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Vidare bedömer vi att vård- och omsorgsnämnden **delvis** har säkerställt att det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld samt att nämnden har rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Vad gäller socialnämnden bedömer vi att nämnden har säkerställt att det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld samt att nämnden har rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer.

Vi anser att det inom socialförvaltningen finns förebyggande säkerhetsrutiner för att undvika hot och våld samt att det finns tydliga övergripande rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Det finns dock indikationer på att dessa inte är fullt ut kända för samtliga medarbetare på förvaltningen.

Inom vård- och omsorgsförvaltningen ser vi att det finns tydliga förvaltningsövergripande interna rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Vad gäller utbildningsförvaltningen uppges det finnas riktlinjer och rutiner för hantering av situationer avseende hot eller våld, men vi har inte fått ta del av dessa. Vi ser ett behov av att säkerställa att alla enheter och verksamheter, utifrån behov, har säkerhetsrutiner anpassade för verksamheten och att dessa säkerhetsrutiner bygger på förvaltnings-/kommungemensamma riktlinjer.

Det finns kommunövergripande anvisningar avseende olyckor och tillbud som även inkluderar hantering av uppkomna situationer gällande hot och våld samt hur dessa ska anmälas. Det system som ska användas för anmälan finns dock inte tillgängligt sedan efter sommaren 2017, vilket innebär att övergripande uppföljning inom området inte kunnat ske samt att anvisningarna inte kan tillämpas fullt ut.

Vi ser även ett behov av att fortsätta arbetet med att skapa en tydlig styrning inom området för hot och våld mot anställda. Säkerhetspolicyn tillämpas inte fullt ut och det finns inte en tydlig struktur för arbetet. Ett exempel är att det endast finns en utsedd säkerhetsamordnare inom vård- och omsorgsförvaltningen. Säkerhetssamordnare saknas i övriga förvaltningar som är föremål för granskning. Det finns inte ett förvaltningsövergripande nätverk eller samarbete avseende frågor med koppling till hot och våld. Utifrån våra intervjuer förefaller det inte som att all personal informeras och utbildas om samt är delaktiga i hur säkerhetsarbetet inom deras respektive verksamhet ska bedrivas (i enlighet med policyn). Detta varierar dock mellan olika förvaltningar samt arbetsplatser, där vissa har informerats och är delaktiga i arbetet.

Det har under granskningen uppgivits att ett arbete pågår med att upprätta nya styrdokument inom området, vilket vi anser vara positivt. Vi noterar exempelvis att säkerhetspolicyn är från år 2008.

Slutligen ser vi ett behov av att arbeta fram tydliga rutiner för hur förtroendevalda ska hantera situationer avseende hot och våld om de inträffar inom ramen för deras myndighetsutövning i kommunen alternativt under eller i samband med exempelvis ett nämnds-sammanträde.

3.3. Riskanalyser

Kontrollmål: Risker för hot och våld har utretts och dokumenterats.

3.3.1. Anställda

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) anges att arbetsgivaren ska utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredning.

Vi har tagit del av de anmälningar som skett till Arbetsmiljöverket mellan september 2015 och februari 2018. Under angiven period har tio anmälningar om tillbud och sju anmälningar om olycka skett. Av dessa kommer merparten från socialförvaltningen och rör främst fysiskt våld, men även hot och bränder. Anmälningar har även inkommit från vård- och omsorgsnämnden, exempelvis rörande hemtjänst. Vi har inte funnit att några anmälningar skett från utbildningsförvaltningen.

I kommunens säkerhetspolicy framgår att policyns målsättningar ska uppnås bl.a. genom att:

- kommunens verksamheter har verksamhetsanpassade handlingsplaner för sitt säkerhetsarbete
- säkerheten ingår vid all verksamhets- och lokalplanering
- verksamheterna riskanalyseras regelbundet och eventuella brister i säkerheten åtgärdas

Säkerhetsansvaret anges följa linjeorganisationen i form av att varje chef har ansvar för säkerhetsfrågor och riskhantering inom sin verksamhet. Det har under granskningen upp- givits att respektive verksamhet ansvarar för att göra sina egna riskanalyser. Både social- förvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen framhåller de förvaltningsspecifika krispärmar som finns på intranätet som ett stöd i riskanalyserarbetet.

Inom ramen för granskningen har stickprov genomförts, där vi begärt in riskanalyser för tre slumpvis utvalda enheter² inom respektive förvaltning samt eventuella verksamhetsö- vergripande riskanalyser.

För utbildningsförvaltningens del kunde ingen av de utvalda enheterna uppvisa någon ris- kanalys vilket motiverades med att inget tillbud skett vad gäller hot eller våld mot perso- nal. Inom vård- och omsorgsförvaltningen kunde två av de tre utvalda enheterna inte upp- visa några riskbedömningar medan den tredje bad att få återkomma med de bedömningar

² Utbildningsförvaltningen: Fittjaskolan, Hammerstaskolan samt Tumba gymnasium. Vård- och omsorgsförvaltningen: Gördinge hemtjänst, Orren servicehus samt Alby Ång vård- och omsorgsbo- ende. Socialförvaltningen: Enheten för ekonomiskt bistånd, socialpsykiatriska enheten samt boen- deenheten.

som involverar hot och våld. För socialförvaltningens del har vi tagit del av centrala mallar för riskbedömningar och uppföljningar som används av respektive enhet samt checklistor för det systematiska arbetsmiljöarbetet som varje utvald enhet fyllt i under året. Checklistan ska årligen besvaras av ansvarig chef för respektive arbetsplats och ligger till grund för riskbedömningar. Den innehåller bland annat frågor om huruvida det finns en handlingsplan rörande hot och våld som är känd för medarbetarna och huruvida en genomgång av inträffade skador/tillbud sker på samverkansmöten.

I intervju med huvudskyddsombuden framkommer en bild av att riskanalyser inte alltid genomförs, även om kommunens verksamheter uppges ha blivit bättre på det.

3.3.2. *Bedömning*

Vi bedömer att kontrollmålet kring huruvida risker för hot och våld har utretts och dokumenterats **ej är uppfyllt** för kommunstyrelsen, utbildningsnämnden eller vård- och omsorgsnämnden. Vidare bedömer vi att kontrollmålet **är delvis uppfyllt** för socialnämnden

Efter genomförda intervjuer och dokumentstudier framträder en tvetydig bild av huruvida riskanalyser genomförs. Det har under granskningen uppgivits att verksamheterna själva ansvarar för att riskanalyser med koppling till hot och våld genomförs. Utifrån genomfört stickprov, där tre slumpvis valda verksamheter inom respektive förvaltning valts ut, kan vi konstatera att varken de tillfrågade verksamheterna inom vård- och omsorgsförvaltningen eller utbildningsförvaltningen har genomfört några dokumenterade riskanalyser. Från verksamheterna inom socialförvaltningen har vi kunnat ta del av centrala riskbedömningar och uppföljningar som används för respektive verksamhet samt checklistor för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi anser därmed att riskanalyser i viss utsträckning genomförs inom socialförvaltningen men att en utförligare och mer koordinerad insats skulle behövas. Vidare konstaterar vi att varken utvalda verksamheter inom utbildningsförvaltningen eller vård- och omsorgsnämnden kunde uppvisa riskanalyser vid genomförda stickprov. De krispärmar vi tagit del av innehåller utförliga instruktioner och mallar. Vi ser dock behov av vidare informationsinsatser rörande dessa samt att säkerställa att riskanalyser genomförs och dokumenteras.

Slutligen noterar vi att arbetet med de årliga sammanställningarna och analyserna av inträffade händelser i form av t.ex. hot och våld försvårats avsevärt under det senaste halvåret, då incidentrapporteringssystemet inte kunnat användas sedan hösten 2017.

3.4. *Det förebyggande arbetet*

Kontrollmål: Det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

3.4.1. *Anställda*

På kommunens intranät finns en webbaserad utbildning kallad "Trygg på jobbet" som anställda kan genomföra. Det lyfts också i flertalet intervjuer att det systematiska förebyggande arbetet för att förhindra och motverka hot och våld behöver förbättras.

Socialnämnden

Socialförvaltningen har ingen förvaltningsövergripande utbildning eller informaionsinsatser rörande hot och våld. Detta sker istället inom respektive verksamhet. I intervjuer uppges bland annat att många verksamheter informeras om larmhantering. Huvudskyddsombuden bekräftar även att delar av förvaltningens verksamheter får utbildning i hot och våld och hur anställda kan förebygga hotfulla situationer. Introduktionsprogram finns exempelvis på ekonomiskt bistånd och där informeras om allt från hot och våld till arbetsregler. Ansvariga chefer uppges föra dialog med anställda kring vilken typ av information som behövs som nyanställd.

Efter genomgång av nämndprotokoll från det senaste året kan konstateras att hot och våld gällande anställda specifikt inte diskuterats i nämnden. Däremot har andra punkter rörande våldsarbetet överlag i kommunen berörts.

Utbildningsnämnden

Skyddsombuden framhåller att det varierar mellan skolorna huruvida utbildning kring hot och våld sker. I dagsläget finns ett förvaltningsövergripande förebyggande arbete som kallas *TÅGET* som ämnar minska våld mellan elever. *TÅGET* riktar sig till elever i årskurserna F- 5. Det finns även ett utbildningsprogram för personalen i skolan, som är ett systematiskt arbete i ledning av säkerhetschef tillsammans med samordnare inom socialförvaltningen, representanter inom polis och representanter inom utbildningsförvaltningen. Botkyrka kommun bedriver även sedan hösten 2015 ett våldsförebyggande program kallat MVP (Mentors in Violence Prevention) på högstadieskolor i kommunen. Programmet ska motverka fysiska och verbala kränkningar mellan elever och kommer under 2018 att utvärderas av FoU Södertörn, en extern forsknings- och utvecklingsenhet. Förhoppningen är att dessa initiativ även innebär en tryggare och säkrare arbetsmiljö för anställda i dessa verksamheter.

Under intervjuer konstateras att det på nämndnivå pågår ett arbete med att säkerställa att det finns tillräckligt med personal i skolorna, som en del i en satsning att ha fler vuxna på skolan. Nämnden arbetar även med frågan om hur personal kan bemöta elever i konfliktsituationer samt med omvärldsbevakning på ämnet.

Vård- och omsorgsnämnden

Det har under granskningen uppgivits att vård- och omsorgsförvaltningen till hösten 2018 kommer att ha en arbetsmiljöutbildning under fyra halvdagar. Förvaltningen har även en årlig halvdag med personal där bland annat hot och våld diskuteras utifrån vad som framkommit i medarbetarenkäten. Det uppges även att det pågår ett arbete med att ta fram en allmän introduktion för chefer, där frågor kring hot och våld kan diskuteras.

I intervju med anställda framhålls att de går igenom vad som klassas som hotfullt. I samband med den introduktion som sker på verksamheter får nyanställda även gå igenom rutiner för hur de ska agera vid olika händelser. En specifik utbildning kring hot och våld saknas dock och efterfrågas av de anställda som vi intervjuat.

3.4.2. *Förtroendevalda*

På kommunens intranät finns en webbaserad utbildning kallad ”Trygg politiker” som är valbar för förtroendevalda att genomföra. I övrigt uppges inte några specifika informationsinsatser ske.

Bilden av avsaknaden på utbildning inom området bekräftas i den enkät som förtroendevalda i kommunen besvarat. Där uppges 65 procent att de inte fått någon utbildning i hur de som förtroendevalda kan förebygga hot- och våldssituationer under denna mandatperiod. Sju procent har svarat att de har fått information om utbildning flera gånger, medan 21 procent har fått detta vid ett tillfälle. Sju procent har svarat att de inte vet om de fått någon utbildning på temat under nuvarande mandatperiod.

Cirka 60 procent som svarar att de upplever att de skulle behöva bättre kunskaper kring hur hot- och våldssituationer kan undvikas. Dock har det under granskningen framkommit att en informationsinsats genomfördes efter det att enkäten skickades ut. Där behandlades t.ex. statistik kring hot och våld samt att kommunens säkerhetschef och polischef i kommunen informerade om hur förtroendevalda kan agera vid uppkomna situationer. De intervjuade förtroendevalda uppges att någon organiserad utbildning inte skett innan dess, varken denna mandatperiod eller tidigare. De framhåller att en utbildning på ämnet borde ingå i samband med varje ny mandatperiod. Samtidigt lyfts vikten av att som förtroendevald få tillgång till information vid inträffade händelser. Intervjuade hänvisar till bränder riktade mot socialförvaltningen under år 2013 där nämnden informerades sent och kunde läsa om händelserna i media innan information spreds internt. Det konstateras dock att förvaltningen i dagsläget blivit bättre på att sprida information.

Det har även uppgivits att en utbildning rörande hot och hat i regi av SKL nyligen har genomförts för gruppledare i partierna. Under utbildningen belystes bl.a. praktiska delar kring förebyggande arbete, personskyddsdelens inom polisen samt tips inför valet.

3.4.3. *Bedömning*

Vi bedömer att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna **delvis** bedriver ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Vi ser olika exempel på utbildnings- och informationsinsatser som syftar till att förebygga och minska risken för att hot- och våldssituationer uppstår. Vi har även sett exempel på andra typer av förebyggande åtgärder av verksamhetsspecifik karaktär, vilket innebär att de varierar mellan verksamheterna och förvaltningarna. Vi konstaterar även att det generellt sett finns en medvetenhet kring vikten av ett fungerande förebyggande arbete. Samtidigt ser vi att det förebyggande arbetet i dagsläget inte är systematiskt eller strukturerat utifrån att vidtagna åtgärder inte baseras på verksamhets- eller förvaltnings-specifika riskanalyser.

3.5. *Stöd vid uppkomna situationer*

Kontrollmål: Anställda och förtroendevalda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer.

3.5.1. *Anställda*

I intervjuer har det framkommit att anställda erbjuds stöd och hjälp från företagshälsovården vid uppkomna situationer.

Socialnämnden

I riktlinjer för att förebygga och hantera hot och våld inom socialförvaltningen anges att kommunen som arbetsgivare ansvarar för att det finns riktlinjer för krisstöd och att varje chef ansvarar för att kontakta och aktivera externa stödresurser för att hantera uppkomna krissituationer. Handlingsberedskapen vid kriser syftar till att ge stöd till den drabbades egen förmåga att hantera sina reaktioner i en pressad situation samt att skapa förutsättningar för återhämtning och därmed minska risken för framtida ohälsa. Stöd för att upprätta en polisanmälan ska även erbjudas om så önskas.

Resultatet av medarbetarundersökningen år 2017 ska presenteras för socialnämnden 2018-04-24. I medarbetarundersökning framgår följande resultat:

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?	SOC	6	94	25 ja	99%
	SOC 2016	13	87	50 ja	99%
Om ja, har du anmält händelsen till din chef eller någon annan?	SOC	84	16	21 ja	6%
	SOC 2016	88	12	45 ja	13%
Om ja, Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?	SOC	74	26	14 ja	4%
	SOC 2016	86	14	38 ja	11%

Inom förvaltningen har 25 personer svarat att de under det senaste året utsatts för våld eller hot om våld på arbetsplatsen, vilket motsvarar sex procent av respondenterna. Av de sex procent som svarat ja har 84 procent anmält händelsen till sin chef eller annan och 74 procent anser att de fått det stöd och hjälp som behövs. I förhållande till år 2016 har en lägre andel blivit utsatta för våld eller hot om våld. Dock anmälde en högre andel händelsen samt ansåg i högre utsträckning att de fått det stöd och hjälp som behövdes.

I årsredovisningen 2017 framgår att ett fåtal verksamheter har fått ett lågt resultat i årets medarbetarundersökning, vilket ger påverkan på förvaltningens helhetsresultat. Handlingsplaner anges ha upprättats för de verksamheter som inte nått goda resultat.

Vård- och omsorgsnämnden

Inom vård- och omsorgsförvaltningen får säkerhetsansvarig indikationer från närmaste chef vid hot mot anställd eller vid uppkommen situation. En plan görs sedan utifrån de rutiner som finns och förvaltningen uppges följa den enskilde genom hela processen. Under granskningen uppges att chefer inom förvaltningen är tillgängliga i frågan. Utanför ordinarie arbetstid har även tjänster från en trygghetsjour köpts in.

I medarbetarundersökning 2017 framgår följande resultat:

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?	VOF	10	90	92 ja	97%
	VOF 2016	12	88	108 ja	97%
Om ja, har du anmält händelsen till din chef eller någon annan?	VOF	82	18	79 ja	10%
	VOF 2016	83	17	90 ja	12%
Om ja, Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?	VOF	81	19	58 ja	8%
	VOF 2016	74	26	62 ja	9%




Inom förvaltningen har 92 personer svarat att de under det senaste året utsatts för våld eller hot om våld på arbetsplatsen, vilket motsvarar cirka tio procent av respondenterna. Av de tio procent som svarat ja har 82 procent anmält händelsen till sin chef eller annan

och 81 procent anser att de fått det stöd och hjälp som behövs. I förhållande till år 2016 har en lägre andel blivit utsatta för våld eller hot om våld. Dock anmälde en högre andel händelsen år 2016. År 2017 ansåg respondenterna i högre utsträckning att de fått det stöd och hjälp som behövdes.

Utbildningsnämnden

Intervjuade inom utbildningsförvaltningen uppger att nuvarande stöd från företagshälsovården hittills varit tillräckligt, men att en dialog sker med den enskilde utifrån behov.

I medarbetarundersökning 2017 framgår följande resultat:

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?	UF		205 ja	98%
	UF 2016		190 ja	98%
Om ja, har du anmält händelsen till din chef eller någon annan?	UF		160 ja	9%
	UF 2016		151 ja	8%
Om ja, Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?	UF		103 ja	6%
	UF 2016		100 ja	6%

Inom förvaltningen har 205 personer svarat att de under det senaste året utsatts för våld eller hot om våld på arbetsplatsen, vilket motsvarar nio procent av respondenterna. Av de nio procent som svarat ja har 75 procent anmält händelsen till sin chef eller annan och 71 procent anser att de fått det stöd och hjälp som behövs. I förhållande till år 2016 har en större andel blivit utsatta för våld eller hot om våld. Dock anmälde en högre andel händelsen år 2016. År 2017 ansåg respondenterna i högre utsträckning att de fått det stöd och hjälp som behövdes. Vi noterar att inga anmälningar om allvarliga tillbud eller olyckor har gjorts till Arbetsmiljöverket de senaste åren.

3.5.2. Förtroendevalda

I Botkyrka kommuns säkerhetspolicy anges att alla som är anställda eller har förtroendeuppdrag i kommunens tjänst ska känna trygghet i sin arbetsutövning.

I den enkät som PwC skickat till förtroendevalda i kommunen instämmer cirka 40 procent helt eller i huvudsak i påståendet att kommunen erbjuder stöd till förtroendevalda som utsatts för hot eller våld (13 procent till viss del i påståendet medan 5 procent inte instämmer alls). Något fler, 43 procent, svarar dock att de inte känner till att stöd ges eller att de inte vet om det ges vid uppkomna situationer.

På frågan huruvida stödet är tillräckligt instämmer tio procent antingen helt eller i huvudsak. Här är det dock störst andel (cirka 73 procent) som svarar att de inte blivit utsatta för hot eller våld.

Det har i intervjuerna med nämnderna uppgivits att det vore önskvärt med ett tydliggörande vilket stöd som kommunen kan erbjuda förtroendevalda vid inträffade händelser, så som stöd med att upprätta en polisanmälan och information kring anmälningsprocessen.

3.5.3. Bedömning

Vi bedömer att kontrollmålet kring huruvida anställda och förtroendevalda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer är **delvis uppfyllt** för kommunstyrelsen och de granskade nämnderna.

Vi konstaterar att kommunen har en företagshälsovård och att ansvarig chef kan aktivera externa stödresurser vid behov. Av medarbetarundersökningen 2017 framgår även att en majoritet (71-81 procent) av de anställda som blivit utsatta för våld eller hot om våld på arbetsplatsen upplevde att de fick det stöd och den hjälp de behöver.

Vi ser dock ett behov av att tydliggöra för både chefer och anställda vilket stöd som kommunen som arbetsgivare kan erbjuda vid uppkomna situationer, samt genomföra informationsinsatser så att det är känt för alla medarbetare. Det skulle minimera risken att det erbjudna stödet blir personberoende beroende på chef. Det är även viktigt att säkerställa att så många som möjligt av de anställda som blivit utsatta för hot eller våld upplever att de får det stöd och den hjälp de behöver.

Vi konstaterar även att kommunikationen kring det stöd som ges till förtroendevalda kan tydliggöras. Nästan hälften av de förtroendevalda som svarat på vår enkät uppger att de inte känner till huruvida något stöd ges vid inträffade situationer.

3.6. Uppföljning och analys

Kontrollmål: Förekomsten av hot och våld följs upp och analyseras.

3.6.1. Anställda

I kommunens säkerhetspolicy anges att kommunledningen ska ha kunskap om i vilken utsträckning verksamheterna drabbas av skador. Samtliga verksamheter ska använda det av kommunledningsförvaltningen anvisade systemet för rapportering av tillbudskador. I anvisningar för att anmäla tillbud och arbetsskador framgår vidare att tillbud och arbetsskador inom Botkyrka kommun årligen ska sammanställas och analyseras som en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Statistiken ska tillsammans med annat underlag användas till att analysera risker och utifrån analysen vidta åtgärder för trygg och säker arbetsmiljö. Det har under granskningen framkommit att det system som kommunen tidigare har använt för utredning och registrering av tillbud samt arbetsskador (och som hänvisning sker till i anvisningarna) har gått i konkurs. Sedan efter sommaren år 2017 har inte kommunen kunnat använda systemet. Det finns dessutom inte möjlighet att ta ut tidigare statistik från systemet. För år 2017 kommer således inte tillbud och arbetsskador att sammanställas och analyseras. Rutinen är numera att anmäla tillbud och arbetsskada via extern hemsida och spara en kopia av anmälan. Ett nytt system ska implementeras. Tidplanen är att information och utbildning för chefer ska ske i maj 2018.

Det anges i anvisningarna för att anmäla tillbud och arbetsskador att uppföljning av att rutinen fungerar och används i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samband med årlig revision av arbetsmiljöarbetet. Vi har endast tagit del av den uppföljning som skett till utbildningsnämnden.

I socialnämndens, vård- och omsorgsnämndens och utbildningsnämndens årsredovisningar för år 2017 framgår att information om arbetsskador och tillbud utgår p.g.a. problem med att få fram pålitlig statistik. Vad gäller vård- och omsorgsnämnden och socialnämnden anges motsvarande även i årsredovisning 2016.

Ett kontrollmoment i utbildningsnämndens och vård- och omsorgsnämndens internkontrollplaner för år 2017 avsåg att kontrollera huruvida en årlig kartläggning av arbetsmiljön genomförts. Specifikt resultat per nämnd framgår under respektive nämnd nedan. I båda kontrollerna framgår två kommungemensamma åtgärder utifrån resultatet: att processkartläggning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras år 2018 samt att ett systemstöd för dokumentation och uppföljning ska inrättats via ett verksamhetssystem.

Vad gäller anmälningsbenägenhet hos anställda så har det under granskningen uppgivits att även toleransnivå kan påverka benägenheten att anmäla händelser med hot och våld.

Socialnämnden

I nämndens årsredovisning för år 2017 framgår att ett fåtal verksamheter i årets medarbetarundersökning har fått ett lågt resultat vilket ger påverkan på förvaltningens helhetsresultat. Handlingsplaner har upprättats för de verksamheter som inte nått goda resultat. Vi har inte funnit att nämnden i övrigt följt upp eller vidtagit åtgärder utifrån resultatet avseende hot och våld.

Socialnämnden har även 2016-04-26 godkänt förslag till åtgärder utifrån krishantering i kommunen. Under sommaren 2015 inträffade en rad brandattentat mot socialtjänsten i Botkyrka. På uppdrag av socialchefen tillsattes en utredning med syfte att klarlägga styrkor och svagheter i den särskilda krisledning som etablerades och föreslå utveckling för framtida etablering av krisorganisation. Krisledningsorganisationens arbete analyserades med fokus på hur arbetet organiserades och leddes. Utredaren konstaterade att en mycket komplex och pressande situation hanterades av krisledningen. Alla erforderliga arbetsuppgifter hade genomförts och alla identifierade frågor hade hanterats under den cirka en månad långa särskilda krishantering. Utredarens slutsats var att det ändå fanns anledning att belysa ett antal frågeställningar som bör hanteras på ett annat sätt i framtiden. I rapporten finns åtgärder av tre olika slag: internt inom socialförvaltningen, kommungemensamt samt externt utanför kommunen. Dessutom finns ett avsnitt gällande krisledningens effektivitet. Föreslagna åtgärder från förvaltningen utgår från det kommungemensamma krishanteringsprogrammet samt de kommungemensamma riktlinjerna för kriskommunikation.

Vård- och omsorgsnämnden

Resultatet av medarbetarundersökningen 2017, där frågor kring hot och våld ingår, har presenteras för nämnden 2018-02-20. Att följa upp och analysera resultat från medarbetarundersökningen samt att arbeta med resultaten i respektive verksamhet faller under respektive chefs ansvar.

Ett kontrollmoment i nämndens internkontrollplan 2017 avser genomförandet av årlig kartläggning av arbetsmiljön. Resultatet var att en samlad bedömning, analys och dokumentation över olika delar i arbetsmiljökartläggningen saknas på samtliga enheter i kontrollen. Även uppgift om arbetsskador och tillbud samt sjukfrånvaro saknas för samtliga enheter. Åtgärder avser att vård- och omsorgsförvaltningen behöver säkerställa att cheferna har kunskap om, och följer, gällande rutin.

Utbildningsnämnden

Nämnden har 2017-06-13 informerats om den årliga kartläggningen av arbetsmiljön och uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete. I kartläggningen finns information om

arbetsskador och tillbud samt även uppgift om förekomsten av hot och våld. Det framgår i redovisningen att det som sticker ut mest bland anmälda skador och tillbud är våld. Inom grundskolan anmäldes 92 fall av våld och åtta fall av hot. I medarbetarundersökningen uppger 143 personer, inom grundskolan, att de varit utsatta för våld eller hot om våld. Det är en differens på 43 stycken, vilket visar att inte samtliga fall rapporterades via incidentrapporteringsystemet. Inom förskolan anmäldes tre fall av hot och två fall av våld. Inom gymnasieskolan anmäldes ett fall av våld under 2016. Det anges att inom samtliga verksamhetsområden har enheterna handlingsplaner för "hot och våld", dessa uppges vara kända av medarbetarna i de flesta fall. Grundskolan planerar att genomföra en större föreläsning i ämnet "lågaffektivt bemötande" under hösten 2017.

I bilaga till nämndens årsredovisning 2016 framgår även följande arbetsskadestatistik utifrån de anmälningar som har skett i kommunens tidigare systemstöd. En stor del av anmälningarna avser våld inom grundskolan.

Totalt antal tillbud var 84 stycken. Av totalt 84 anmälda tillbud avsåg 57 stycken hot och våld enligt fördelningen nedan:

	Förskola	Grundskola	Gymnasieskola
Hot	3	8	0
Våld	1	45	0

Totalt antal skador var 112 stycken. Av totalt 112 anmälda skador avsåg 57 stycken hot och våld enligt fördelningen nedan:

	Förskola	Grundskola	Gymnasieskola
Hot	0	0	0
Våld	1	47	1

Totalt 114 anmälda tillbud och skador under år 2016 avsåg hot och våld. I medarbetarundersökningen 2017 framgår att år 2016 uppgav 190 personer att de utsatts för våld eller hot om våld (se nedan). Av dessa hade 21 procent, 40 personer, inte anmält händelsen.

I medarbetarundersökning 2017 framgår följande resultat:

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?	UF	9	91	205 ja	98%
	UF 2016	8	92	190 ja	98%
Om ja, har du anmält händelsen till din chef eller någon annan?	UF	75	25	160 ja	9%
	UF 2016	79	21	151 ja	8%

Vid en jämförelse mellan antal anmälda tillbud och skador i förhållande till medarbetarundersökningens resultat förefaller det finnas ett mörkertal, då incidenter rörande hot och våld inte anmäls vilket även framgår i den årliga kartläggningen av arbetsmiljön, som nämnden informerats om. Huvudskyddsombuden har under granskningen uppgivit att det låga antalet rapporterade incidenter kan vara ett resultat av en rädsla för att skapa dålig publicitet eller dåligt rykte kring berörd skola. Nämnden gav år 2015 förvaltningen ett uppdrag att utbilda alla samverkansgrupper i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta genomfördes år 2017 där hot och våld ingick, bland annat som en utbildningsdel.

Det har under granskningen uppgivits att nämnden för flera sedan år sedan gett förvaltningen i uppdrag att följa statistik och arbete avseende hot och våld. Med anledning av

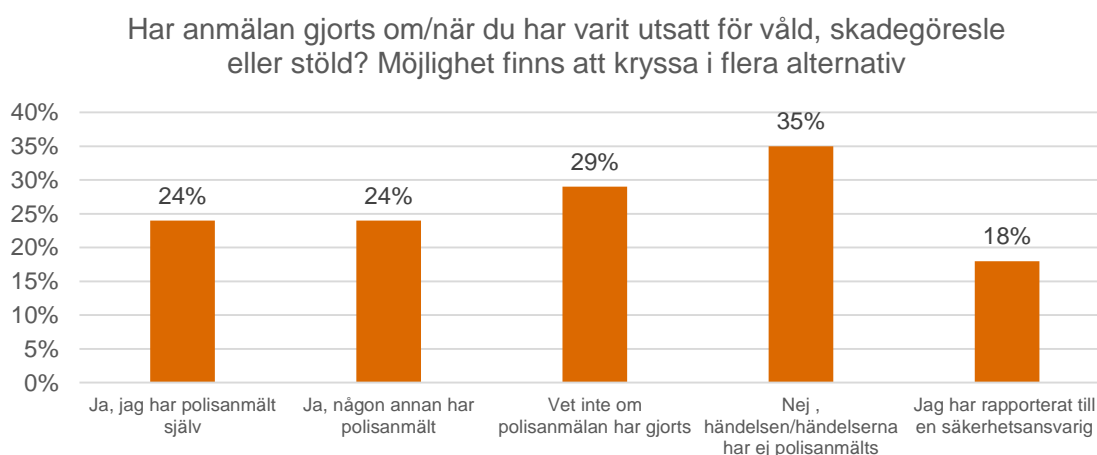
detta sammanställs statistik avseende förekomst av hot och våld inom förvaltningen som, enligt uppgift, presenteras månadsvis för arbetsmiljöutskottet samt som information till förvaltningens ledningsgrupp. Statistiken uppges även ha diskuterats i den förvaltningsövergripande samverkansgruppen.

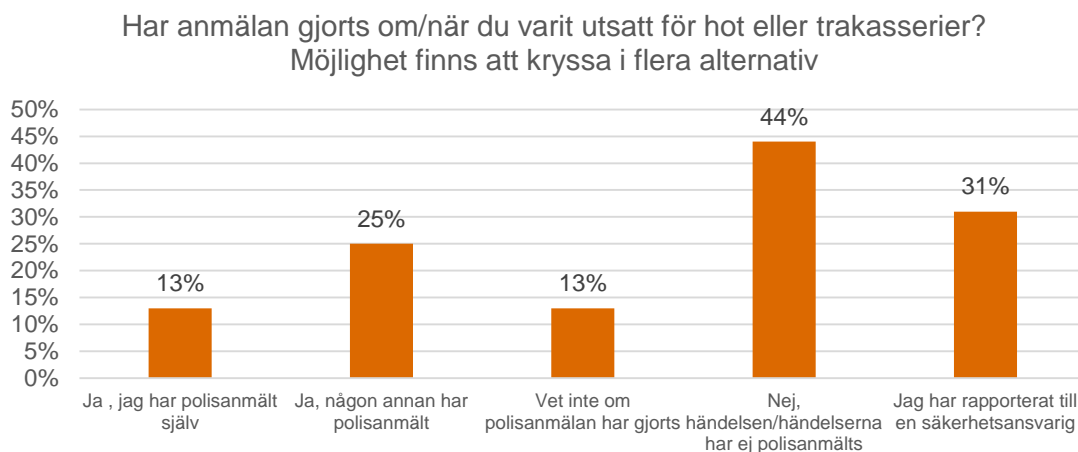
I nämndens årsredovisning 2017 finns information om medarbetarundersökningen där det anges att varje chef ansvarar för att följa upp och arbeta med sin grupps resultat. Resultaten på aggregerad nivå kommer enligt årsredovisningen att analyseras i respektive verksamhetsområdes handlingsplan för att identifiera behov av gemensamma insatser.

Ett kontrollmoment i nämndens internkontrollplan 2017 avser att årlig kartläggning av arbetsmiljön genomförs. Resultatet var en tillfredsställande följsamhet till kontrollmomentet, där årlig kartläggning var gjord för 12 av 15 granskade enheter. Granskningen visade att enheternas analyser av arbetsmiljön inte alltid bygger på resultat från samtliga kartläggningar. Kartläggning av t.ex. arbetsskador och sjukfrånvarostatistik tas fram centralt på förvaltningen, inte på respektive enhet. Förvaltningen har parallellt en egen rutin för insamling och redovisning av handlingsplaner till nämnd. Förvaltningen bedömer att rutinen fungerar mycket väl. Kommunledningsförvaltningen, som har genomfört kontrollen avseende utbildningsförvaltningens arbete, rekommenderar att förvaltningen säkerställer att cheferna har kunskap om och följer det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM.) Förvaltningen har under 2017 genomfört utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete med extern utbildare. Syftet med utbildningen var, förutom utbildning i SAM, även kollegialt utbyte vilket avses fortgå.

3.6.2. Förtroendevalda

I den enkät som PwC skickat ut till förtroendevalda i kommunen framgår att 23 procent någon gång blivit utsatt för hot eller våld medan 78 procent inte har varit utsatta för detta. I enkätresultaten framkommer även att 61 procent av de förtroendevalda, som besvarat enkäten, inte vet eller känner till om händelser av hot och våld riktat mot förtroendevalda följs upp av kommunen. Så som vi uppfattat det genomför kommunen ingen systematisk uppföljning eller analys av förekomsten av hot och våld riktat mot förtroendevalda.





Vi kan utifrån enkätresultaten konstatera att polisanmälningar vid hot eller våld mot förtroendevalda sker förhållandevis sällan, detta trots att hot och våld är förekommande. Orsaker till detta uppges i enkäten bland annat vara att händelsen upplevdes som en bagatell, att en polisanmälan inte skulle leda någon vart eller att den utsatta ville undvika uppmärksamhet i media. Detta är en bild som under granskningen bekräftats, då det bland annat uppgivits att som politiker får man "tåla en del" samt att en anmälan riskerar att resultera i icke önskvärd medial uppmärksamhet.

3.6.3. Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen, socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden **inte** på ett tillräckligt sätt följer upp och analyserar förekomsten av hot och våld. Däremot bedömer vi att kontrollmålet är **uppfyllt** för utbildningsnämnden då vi ser att de har rutiner för att följa upp och analysera förekomsten av hot och våld.

Vi konstaterar att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna inte följt upp och analyserat förekomsten av hot och våld mer än genom medarbetarundersökningen år 2017. Detta då det under större delen av det senaste 12 månaderna har saknats ett fungerande incident-/avvikelse rapporteringssystem. Tillbud och arbetsskador inom Botkyrka kommun ska årligen sammanställas och analyseras som en viktig del i systematiska arbetsmiljöarbetet. Statistiken ska tillsammans med annat underlag användas för att analysera risker och utifrån analysen vidta åtgärder för trygg och säker arbetsmiljö. Det har under granskningen framkommit att leverantören till incident-/avvikelse rapporteringssystemet som kommunen tidigare har använt för utredning och registrering av tillbud samt arbetsskador (och som hänvisning sker till i anvisningarna) har gått i konkurs. Sedan efter sommaren år 2017 har inte kommunen kunnat använda systemet. Det finns dessutom inte möjlighet att ta ut tidigare statistik från systemet. Med anledning av statistikbortfallet följs inte förekomsten av hot och våld upp och analyseras för år 2017 eller för januari – maj år 2018. Nytt kommungemensamt system ska enligt uppgift införas och implementeras under senhösten/sommaren 2018.

Vi ser även att socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden inte följt upp förekomsten av hot och våld på ett strukturerat och systematiskt sätt tidigare år. Däremot ser vi att utbildningsnämnden har rutiner och en systematik för uppföljning av förekomsten av hot och våld och att uppföljning har gjorts tidigare år, men att det i år inte varit möjligt i och med konkurssituationen för leverantören som ansvarade för incident-/avvikelse rapporteringssystemet.

4. Revisionell bedömning

4.1. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är, efter ett flertal identifierade brister, att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna endast **delvis** bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

4.2. Bedömning utifrån kontrollmålen

Granskningen avgränsas till att omfatta kommunstyrelsens (KS), utbildningsnämnden (UN), socialnämndens (SN) samt vård- och omsorgsnämndens (VON) arbete. Av tabellen nedan framgår bedömningen av de olika kontrollmålen. Grön färg innebär att kontrollmålet är uppfyllt, gul färg innebär att kontrollmålet är delvis uppfyllt och röd färg innebär att kontrollmålet är ej uppfyllt. Bedömningen görs således på en tregradig skala (uppfyllt, delvis uppfyllt eller ej uppfyllt). Motivering till bedömningen av de olika kontrollmålen framgår under varje avsnitt i den löpande rapporten.

Kontrollmål	KS	UN	SN	VON
Det finns förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld.	Gul	Gul	Grön	Gul
Det finns tydliga rutiner för hur anställda och förtroendevalda ska hantera uppkomna situationer.	Gul	Gul	Grön	Grön
Risker för hot och våld har utretts och dokumenterats.	Röd	Röd	Gul	Röd
Det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda och förtroendevalda.	Gul	Gul	Gul	Gul
Anställda och förtroendevalda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer.	Gul	Gul	Gul	Gul
Förekomsten av hot och våld följs upp och analyseras.	Röd	Grön	Röd	Röd

4.3. Rekommendationer

Utifrån granskningens resultat rekommenderas kommunstyrelsen och nämnderna att:

- Säkerställa att samtliga verksamheter arbetar fram tydliga och aktuella säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt reducera och förebygga risken för hot och våld.
- Säkerställ att säkerhetspolicyn efterlevs fullt ut.
- Säkerställ ett systematiskt och strukturerat förebyggande arbete som baserar sig på genomförda och dokumenterade riskanalyser.
- Tillse kontinuerliga informationsinsatser avseende riktlinjer och rutiner inom området samt avseende vilket stöd som ges vid uppkommen situation.
- Tillse system och rutiner för uppföljning avseende tillbud och arbetsskador, som ett underlag för att analysera risker och vidta åtgärder för en trygg och säker arbetsmiljö.
- Förbättra kommunikationen kring det stöd som kommunen kan erbjuda förtroendevalda vid inträffade händelser med koppling till hot eller våld. Vidare bör tydliggörande rutiner för hur förtroendevalda ska hantera situationer med koppling till hot och våld arbetas fram.

2018-06-11

Fredrik Birkeland

Projektledare

Anders Hägg

Uppdragsledare

Bilaga 1. Granskad dokumentation

Nedan listas dokument som vi tagit del av inom ramen för granskningen.

- Anvisning för att anmäla tillbud och arbetsskador (bilaga till arbetsmiljöpolicy)
- Arbetsmiljöverket – handlingar rörande anmälan om tillbud och olyckor med Botkyrka kommun som arbetsgivare (2015-mars 2018).
- Botkyrka kommuns medarbetarundersökning 2017 (resultatrapport)
- Delegationsordning socialnämnden (beslutad 2016-11-22)
- Delegationsordning utbildningsnämnden (gäller från 2014-10-01)
- Delegationsordning vård- och omsorgsnämnden (beslutad 2017-12-11)
- Kallelse till utbildningsnämnden (2018-03-06)
- Kallelse till utbildningsnämnden (2018-04-10)
- Kallelse/föredragningslista vård- och omsorgsnämnden (2018-02-06)
- Kallelse/föredragningslista socialnämnden (2018-02-20)
- Kallelse/föredragningslista utbildningsnämnden (2017-06-13)
- Kommunstyrelsens delegationsordning, delegationsförteckning och verkställighetsförteckning (2017-10-09)
- Kompletterande handlingar årsredovisning 2016/ personalbokslut, vård – och omsorgsnämnden (2017-02-13)
- Krispärmar från Socialförvaltningen
- Medledar-och arbetsmiljöpolicy (beslutad av kommunfullmäktige 2018-01-25) Diarienummer: KS/2017:757
- Rapport – Krishantering Socialförvaltningen (upprättat/reviderad 2015-12-16)
- Reglemente för kommunstyrelsen (2017-02-01)
- Reglemente för socialnämnden (2016-01-01)
- Reglemente för utbildningsnämnden (2017-01-01)
- Reglemente för vård- och omsorgsförvaltningen (2018-01-01)
- Riktlinjer för att förebygga och hantera hot och våld inom socialförvaltningen (2017-08 -18)
- Riktlinjer för en jämlik arbetsplats (beslutad av kommunstyrelsen 2017-05 02) Diarienummer: KS/2014:612, KS/2016:857
- Sammanträdesprotokoll Socialnämnden (2016-02-23)
- Sammanträdesprotokoll Socialnämnden (2016-04-26)
- Sammanträdesprotokoll Socialnämnden (2017-01-31)
- Säkerhetspolicy (antagen av kommunstyrelsen 2008-05-05)
- Tjänsteskrivelse uppföljning av internkontrollplan 2017 (2018-01-23)
- Tjänsteskrivelse Årsredovisning 2016 (2017-01-31) Dnr: von/2017:12
- Vård- och omsorgsförvaltningens krisledningsplan (beslutad av vård- och omsorgsnämnden 2016-10-18) Dnr: von/2016:165

