

Härnösands kommuns revisorer

Till
Kommunstyrelsen

För kännedom:
Kommunfullmäktige

2025-04-03

Revisionsrapport ”Granskning av arbetet för att hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda”

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kommunens rutiner kring hantering av hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2024.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 8 augusti 2025. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress lana.medin@kpmg.se) för vidarebefordran till revisorerna.

För Härnösands kommuns revisorer

Lillemor Andersson
Vice ordförande



Granskning av arbetet för att hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda

Rapport

Härnösands kommun

KPMG AB

2025-04-03

Antal sidor 17



Härnösands kommun

Granskning av arbetet för att hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2025-04-03

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Lagstiftning och föreskrifter inom området	6
3.1	Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöföreskrift 2001:1	6
3.2	Arbetsmiljöföreskrift 1993:2 om hot och våld i arbetsmiljön	7
4	Resultat av granskningen	8
4.1	Styrande dokument	8
4.2	Kompetensutvecklande insatser	12
4.3	Bedömning	13
4.4	Uppföljning	14
5	Samlad bedömning och rekommendationer	16

1 Sammanfattning

KPMG har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens rutiner kring hantering av hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen bedriver ett systematiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt bedriver ett systematiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot *förtroendevalda*, men endast delvis vad gäller *anställda*.

Bedömningen för de förtroendevalda bygger vi på att det finns upprättade specifika riktlinjer för arbetet mot hot och våld och andra stödande dokument som förtroendevalda löpande informeras om. De förtroendevalda erhåller också utbildningsinsatser inför varje ny mandatperiod och genom återkommande informationsinsatser.

Bedömningen för anställda bygger vi på att det saknas styrande dokument som specifikt berör området hot och våld; det handlar exempelvis om hur chefer och övriga medarbetare ska hantera uppkomna situationer avseende hot och våld eller hur dessa situationer ska följas upp och utvärderas. Vid tidpunkten för granskningen pågår ett arbete att revidera arbetsmiljöpolicyen och det är enligt vår mening angeläget att området hot och våld tydligt framgår.

I granskningen har det vidare framkommit att anställda, primärt chefer och skyddsombud, erhåller olika kompetensutvecklande insatser. För att säkerställa att alla anställda kan bidra aktivt i arbetet mot hot och våld finns det ett behov att ytterligare stärka kunskaperna.

Kommunstyrelsen följer upp området hot och våld inom ram för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av uppföljningen går emellertid inte att utläsa orsaker till att området hot och våld beaktas som ett utvecklingsområde. Kommunstyrelsen följer vidare inte upp registrerade tillbud avseende hot och våld, vilket är ett ansvar som åligger styrelsen enligt det gemensamma reglementet.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Finns det styrande dokument som tydliggör hur arbetet för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda ska genomföras?	Delvis (anställda) / Ja (förtroendevalda)
Säkerställs efterlevnad till styrande dokument?	Delvis (anställda) / I allt väsentligt (förtroendevalda)
Säkerställs det att anställda och förtroendevalda kontinuerligt genomgår kompetensutvecklade insatser kring hantering av situationer avseende hot och våld?	Delvis (anställda) / I allt väsentligt (förtroendevalda)
Har kommunstyrelsen en tillräcklig uppföljning av förekomst av hot och våld för att kunna fatta beslut om adekvata åtgärder?	Delvis
Registreras händelser av hot och våld samt används informationen för analys och åtgärder?	I allt väsentligt / Delvis

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- verka för att området hot och våld får större utrymme i den kommande revideringen av arbetsmiljöpolicyn.
- säkerställa att det av övriga styrande dokument inom området tydligt framgår alla delar i arbetet mot hot och våld. Det vill säga förebygga, förhindra, hantera samt följa upp och utvärdera.
- regelbundet följa upp och säkerställa efterlevnad av styrande dokument inom organisationens olika delar och nivåer.
- regelbundet följa upp och utvärdera behov av kompetensutvecklande insatser för samtliga anställda i de olika verksamheterna inom kommunen.
- i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet stärka analysen avseende arbetet mot hot och våld samt vid behov besluta om riktade och adekvata åtgärder.
- tillse att anmälda tillbud om hot och våld aggregeras och följs upp på en övergripande nivå och vid behov besluta om adekvata åtgärder.

2 Bakgrund

KPMG har av Härnösands kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens rutiner kring hantering av hot och våld mot anställda och förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Hot och våld riktat mot anställda eller förtroendevalda i en kommun kan i sin tur utgöra ett hot mot grundläggande demokratiska värden, rättssäkerhet och likabehandlingsprincipen. Att bli utsatt för hot och våld kan också medföra en påtaglig psykisk belastning, vilken påverkar arbetsmiljön på ett negativt sätt.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetet planläggas och anordnas på ett sådant sätt att arbetet kan utföras i en sund och säker miljö. Arbetsgivaren är ansvarig för att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Även om förtroendevalda inte omfattas av arbetsmiljölagstiftningen är det viktigt att de känner till kommunens rutiner för att motverka och hantera eventuella situationer som kan uppstå.

Genom att bedriva ett förebyggande arbete gällande till exempel utbildning, lokaler och riktlinjer/rutiner kan många situationer undvikas.

Revisorerna har i samband med sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt att en granskning inom området behöver göras.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen bedriver ett systematiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Finns det styrande dokument som tydliggör hur arbetet för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda ska genomföras?
- Säkerställs efterlevnad till styrande dokument?
- Säkerställs det att anställda och förtroendevalda kontinuerligt genomgår kompetensutvecklade insatser kring hantering av situationer avseende hot och våld?
- Har kommunstyrelsen en tillräcklig uppföljning av förekomst av hot och våld för att kunna fatta beslut om adekvata åtgärder?
 - Registreras händelser av hot och våld samt används informationen för analys och åtgärder?

Granskningen har avgränsats till kommunstyrelsens övergripande arbete.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

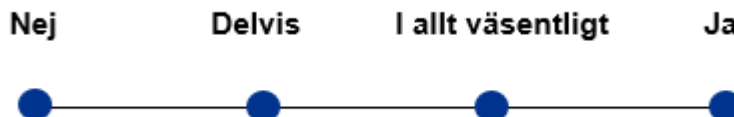
- kommunallagen (2017:725) 6 kap 6 §,
- arbetsmiljölagen (1977:1160),
- arbetsmiljöföreskrifterna 1993:2 och 2001:1,
- arbetsmiljöpolicy och gemensamt reglemente kommunstyrelsen och övriga nämnder samt
- tillämpbara interna regelverk och beslut.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- dokumentstudier av policyer, riktlinjer/rutiner samt uppföljningar inom området,
- intervjuer har genomförts med kommunstyrelsens presidium, HR-chef och brottsförebyggande samordnare.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av HR-chef och kommunens brottsförebyggande samordnare.

3 Lagstiftning och föreskrifter inom området

3.1 Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöföreskrift 2001:1

Medarbetare

I arbetsmiljölagen (1977:1160) regleras arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för anställda.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska uppfylla ansvaret genom att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga så att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt som leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls, det vill säga arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöansvar. Vid minst 10 arbetstagare ska en arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt föreskriften¹, dokumenteras skriftligt. Som en del i det systematiska arbetet ska arbetsgivaren regelbundet göra en skriftlig riskbedömning av arbetsförhållandena. Vid behov ska riskerna åtgärdas omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt.² Åtgärder som inte vidtas omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan.³ Arbetsgivaren ska årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.⁴

Arbetsgivaren ska, om kunskaperna och kompetensen i den egna verksamheten inte räcker till för arbetsmiljöarbetet, ta in företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp.⁵

Förtroendevalda

Förtroendevalda omfattas inte av arbetsmiljölagen. Som ledamot av en nämnd eller styrelse är de däremot arbetsmiljöansvariga för nämndens/styrelsens verksamhet.

Det finns en komplexitet med vad som är kommunens och partiernas ansvar gällande förtroendevaldas arbetsmiljö. Förtroendevalda är inte anställda av kommunen och kommunen har därför inte något arbetsmiljöansvar för de förtroendevalda.

Regeringen överlämnade i januari 2025 en proposition⁶ till riksdagen om stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner. Förslaget innebär att kommuner och regioner åläggs att stärka skyddet för de förtroendevalda som är hel- eller deltidsarvoderade. Skyldigheten innebär att den utpekade gruppen ska erbjudas viss utbildning, att det ska finnas checklista med åtgärder om något inträffar och att eventuella incidenter ska dokumenteras. Beslut i riksdagen väntas under våren 2025.

¹ AFS 2001:1

² 8 §, AFS 2001:1.

³ 10 § A a a

⁴ 11 § A a a

⁵ 12 § A a a

⁶ Prop. 2024/25:80 s 5

3.2 Arbetsmiljöföreskrift 1993:2 om hot och våld i arbetsmiljön

Föreskriften syftar till att minimera risk för våld eller hot om våld i arbetet. Arbetsgivaren har ansvar för att utreda säkerheten på arbetsplatsen och vidta åtgärder som motiveras av utredningen.

Av föreskriften framgår bland annat:

- Arbetsgivaren ska ordna så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Det ska finnas särskilda rutiner för arbete som kan medföra risk för våld eller hot eller våld. Rutinerna ska vara aktuella och följas upp löpande. Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.
- Arbetstagarna ska ha tillräcklig utbildning och information för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt.
- Vid mer riskutsatta arbeten där det finns risk för återkommande hot eller våld ska arbetstagarna få särskilt stöd och handledning.
- Arbetsgivaren ska tillse att det finns larmutrustning där så krävs för säkerheten.
- Att det finns fastställda rutiner för vem som ska ta emot larm och för åtgärder som ska vidtas när larm utlösts.
- Att övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet och att larmutrustning underhålls och kontrolleras och det finns andra tekniska hjälpmedel om det behövs.
- Tillbud och händelser med våld eller hot om våld ska dokumenteras och utredas.
- Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld ska snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta.

4 Resultat av granskningen

4.1 Styrande dokument

4.1.1 Reglemente - arbetsmiljöansvar

Av det gemensamma reglementet⁷ för kommunstyrelse och nämnder framgår att styrelse och nämnd har huvudansvar för arbetsmiljön inom sitt verksamhetsområde. Detta innebär ansvar för att nödvändiga arbetsmiljöåtgärder vidtas och att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt gällande föreskrifter.

Kommunstyrelsen har, enligt reglementet, ansvar för att samordna kommunens arbetsmiljöarbete. Vidare ansvarar kommunstyrelsen även för strategisk samordning av det brotts- och våldsförebyggande arbetet.

4.1.2 Styrande dokument för förtroendevalda

Kommunstyrelsen beslutade den 28 maj 2024 om "Riktlinjer hot, våld och trakasserier mot förtroendevalda 2024 – 2026". Riktlinjen ska utgöra ett stöd och en vägledning för förtroendevalda i syfte att öka tryggheten vid utförande av sina offentliga förtroendeuppdrag i kommunen.

Målet med riktlinjen är att förtroendevalda;

- ska kunna utföra sina uppdrag utan begränsningar,
- ska känna sig trygg och säker i sitt uppdrag och
- inte påverkas i sitt beslutandefattande.

Utöver att riktlinjer redogör för hur förtroendevalda bör agera vid situationer om hot, våld och trakasserier så redogör riktlinjen för hur dessa situationer ska hanteras. I praktiken bygger hanteringen av situationer när en förtroendevald blivit utsatt för hot, våld och trakasserier på tre steg; det handlar om följande steg;

1. polisanmälan,
2. rapportering till den förtroendevaldes gruppledare och
3. information till kommunens kanslichef och anmälan till en kommunintern särskilt utformad e-postadress⁸.

Inkomna anmälningar till den kommuninterna e-postadressen hanteras av kommunens brottsförebyggande samordnare. Efter att en anmälan inkommit får berörd förtroendevald besvara en blankett som syftar till att samla in information om händelsen. Därefter raderas mejlet med anmälan.

I intervjuer framkommer att även om kommunen inte har något formellt arbetsmiljöansvar för de förtroendevalda så försöker kommunen ge stöd till den

⁷ KF 2024-10-21 § 121

⁸ E-postadressen var funnits i drift sedan 2018.

förtroendevalde på olika sätt; det handlar exempelvis om insatser för att förebygga att motsvarande incident inte sker igen och hänvisa att stöd kan ges via regionen.

Förtroendevalda i kommunen har också tillgång till två olika varianter av "checklistor" som kortfattat redogör för den information som framgår i riktlinjen. De två checklistorna finns, enligt intervjuade, tillgängliga digital form och i fysisk form som broschyrer. De fysiska broschyrerna är spridda runt om i kommunen i anslutning till mötesrum. Den ena checklisten uppges vara lätt för de förtroendevalda att alltid bära med sig och innehåller primärt "viktiga nummer". Checklisten redogör också för kortfattad information om hur den förtroendevalde kan agera vid hot, våld eller trakasserier; det handlar exempelvis om att spara eventuella SMS, e-post och andra meddelanden samt att fotografera skadegörelse och spara bevis.

Utöver riktlinjen och checklistorna med sammanfattad information så har förtroendevalda i kommunen tillgång till en uppförandekod⁹. Syftet med uppförandekoden är att upprätthålla ett fortsatt gott politiskt samtalsklimat och vara ett hjälpmedel för att demokratins processer ska fungera samt att övergrepp och missbruk ska undvikas. Uppförandekoden redogör bland annat för grundregler kring hur förtroendevalda ska agera mot varandra och tjänstepersoner samt vilka åtgärder som kan bli aktuella om en förtroendevald bryter mot uppförandekoden. Det handlar exempelvis om avvísning av den som uppträder störande och inte följer mötesregler eller uppförandekoden.

I intervjuer framkommer att förtroendevalda i kommunen erhåller information om de styrande dokumenten inför varje ny mandatperiod. Därefter erhåller de förtroendevalda påminnelser och informationsinsatser via kommunens brottsförebyggande samordnare ett par tillfällen per år. Flera av de intervjuade menar att de styrande dokumenten är kända och att arbete i enlighet med styrdokumentet sker. Ett par av de intervjuade menar dock att det är först efter att en större incident har skett som det går att med säkerhet bedöma om gällande styrdokument fullt ut är ändamålsenliga.

4.1.3 Styrande dokument för anställda

Vi har för granskningen tagit del av tre styrande dokument som berör arbetet med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda i kommunen:

— *Arbetsmiljöpolicyn i Härnösands kommun*¹⁰

Av arbetsmiljöpolicyn, som gäller för alla nämnder och förvaltningar inom kommunen, framgår bland annat övergripande- och verksamhetsnära arbetsmiljömål samt en beskrivning av ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet. Policyn redogör för att *"ingen medarbetare ska heller behöva uppleva våld eller hot om våld"* och att det i det hälsofrämjande arbetet ingår att arbeta *"proaktivt i syfte att förhindra att diskriminering, kränkande särbehandling, våld eller hot om våld uppstår"*. Arbetsmiljöarbetet ska, enligt policyn, följas upp löpande och årligen för att stärka förutsättningar för ett förbättrat och systematiskt arbetsmiljöarbete.

⁹ KF 2022-05-23 § 50

¹⁰ KF 2023-02-27 § 7

— *Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier*¹¹

Riktlinjen, som gäller för alla nämnder och förvaltningar i kommunen, redogör bland annat en beskrivning av de olika begrepp som riktlinjen omfattar och en redogörelse för hur dessa kan förebyggas inom ram för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar exempelvis genom översyner av organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen och uppmuntran till ett arbetsklimat där ett vänligt, respekterande och stödjande klimat råder. Riktlinjen redogör inte specifikt för arbetet med att hantera hot och våld däremot framgår exempel på att repressalier är när en medarbetare behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt.

— *Rutin mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier*¹²

Syftet med rutinen, som gäller för hela Härnösands kommun, är att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inom hela Härnösands kommun samt skapa en handlingsberedskap om det förekommer. Rutinen riktar sig särskilt till chefer med VEPA¹³-ansvar och redogör bland annat för ansvarsfördelningen vid anmälan, utredning och åtgärder i händelse då en medarbetare upplever sig kränkt, diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller utsatt för repressalier.

Vi noterar att av de styrande dokumenten inom området inte framgår någon särskild information om hur anställda i kommunen ska agera vid händelse av hot och våld eller hur uppkomna situationer avseende hot och våld ska hanteras. I intervjuer framkommer att det på verksamhetsnivå har upprättats lokala rutiner för hur anställda ska agera vid händelse av hot och våld. Exempelvis ska samtliga anställda vid nödsituationer, likt förtroendevalda, ta skydd och larma polis. Uppkomna situationer ska därefter anmälas av chef i kommunens digitala system för anmälan och hantering av tillbud, olyckor, skador och risker i verksamheterna för vidare hantering.

Vi kan av de styrande dokumenten inom området inte heller utläsa information om hur händelser avseende hot och våld ska följas upp och utvärderas. Vi noterar dock att det av rutinen mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier framgår att när en chef får kännedom om att en medarbetare upplever sig blivit utsatt för det som rutinen omfattar så ska frågan utredas och en arbetsskadeanmälan upprättas. Utredningen ska, enligt rutinen, genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert samt dokumenteras och följas upp.

¹¹ KS 2024-05-28 § 83

¹² Daterad 2019-12-16 giltig till 2025-06-30 fastställd av kommunstyrelseförvaltningen.

¹³ Verksamhet, ekonomi, personal och arbetsmiljö

Utöver styrdokumentet har kommunens chefer även tillgång till information och arbetsstöd via kommunens intranät. Det handlar exempelvis om verktyg för att förebygga hot och våld såsom "Säkerhetsdialogen"¹⁴. Vid flera arbetsplatser finns även verksamhetsspecifika riktlinjer och rutiner för arbetet, enligt intervjuade. För anställda finns också "Handlingsplan vid akut händelse – dödsfall, olycksfall och skada, brand hot och våld" som ska upprättas för varje medarbetare innehållandes kontaktuppgifter till personer i den anställdes närhet.

Anställda i kommunen informeras om de styrande dokumenten i samband med anställningens start och är en del i introduktionen. Därefter erhåller anställda information om de styrande dokumenten inom ram för olika obligatoriska utbildningar och i förekommande fall vid medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar (APT). Det finns i övrigt, enligt intervjuade, inga särskilda krav på att anställda regelbundet ska informeras om de styrande dokumenten inom området och det görs inte heller någon uppföljning på styrelse- och nämndnivå av att så sker.

Flera av de intervjuade uppger att de styrande dokumenten är kända bland kommunens medarbetare och menar att de tillsammans med arbetsstödet på intranätet i huvudsak utgör ett stöd i arbetet med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld. Det förebyggande arbetet beskrivs omfatta flera olika insatser anpassade efter verksamheternas behov; det handlar exempelvis om riskanalyser, skalskydd¹⁵ och utbildningsinsatser. Uppfattningen är dock, hos ett par av de intervjuade, att det förebyggande arbetet mot hot och våld skulle kunna stärkas ytterligare genom fler och mer återkommande utbildningsinsatser för samtliga medarbetare (se vidare i avsnitt 4.2.2).

Vid tidpunkten för granskningen pågår ett arbete med att revidera arbetsmiljöpolicyn som beräknas vara färdigt till sommaren 2025. I revideringsarbetet förs dialoger om området hot och våld bör ta en större plats i arbetsmiljöpolicyn.

4.1.4 Bedömning

Vår bedömning är att det finns styrande dokument som tydliggör arbetet för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda. Vi bedömer även att det i allt väsentligt säkerställs efterlevnad av de styrande dokumenten.

Vi ser positivt på att det för förtroendevalda har upprättats specifika riktlinjer för arbetet mot hot och våld, vilka kompletteras med en uppförandekod och checklistor som ger praktisk vägledning. Vi bedömer att informationsinsatserna om de styrande dokumenten för förtroendevalda i fråga om frekvens är tillfredsställande och bidrar till att säkerställa efterlevnad.

¹⁴ Ett verktyg från Suntarbetsliv som bygger på dialogstöd, skyddsronder och checklistor.

¹⁵ Yttre skydd för en lokal eller avgränsat område.

Vidare är vår bedömning att det endast delvis finns styrande dokument som tydliggör arbetet för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda. Vi bedömer även att det endast delvis säkerställs efterlevnad av de styrande dokumenten.

Vi bedömer att det är en brist att de styrande dokumenten inte specifikt berör området hot och våld, exempelvis om hur chefer och övriga medarbetare ska hantera uppkomna situationer avseende hot och våld eller hur dessa situationer ska följas upp och utvärderas. Avsaknad av kommunövergripande styrande dokument inom området bedömer vi medför en risk för att arbetet mot hot och våld inte prioriteras. I arbetet med revidering av arbetsmiljöpolicyn är det enligt vår mening angeläget att området hot och våld tydligt framgår. Genom att ge området större utrymme i policyn bedömer vi att kommunen ytterligare kan stärka arbetet med att förebygga, förhindra, hantera och därefter följa upp och utvärdera hot och våld mot anställda.

Vidare bedömer vi att det finns viss systematik för att säkerställa efterlevnad av de styrande dokumenten; exempelvis vid introduktion av nyanställda. Om området hot och våld utvecklas i de styrande dokumenten bedömer vi att det är angeläget att informationsinsatserna utvecklas för att säkerställa efterlevnad.

4.2 Kompetensutvecklande insatser

4.2.1 Kompetensutvecklingsinsatser för förtroendevalda

Som framgår av avsnitt 4.1.1 erhåller förtroendevalda inför varje ny mandatperiod information om styrande dokument inom området. Därutöver sker återkommande informationsinsatser efter behov.

Under år 2024 har samtliga förtroendevalda i kommunen erhållit ett e-mejl med information om hat och hot mot förtroendevalda samt erbjudits möjlighet att delta vid ett utbildningstillfälle om trygghet och brottslighet i kommunen. Utbildningstillfället omfattade bland annat information om brottsstatistik och resultat från den senast genomförda trygghetsundersökningen i kommunen. De förtroendevalda fick också information avseende hat och hot samt ta del av rekommendationer om relevanta dokument för vidare läsning.

Enligt kommunens brottsförebyggande samordnare sker däröver årliga övningar om utrymningar med kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Under år 2025 kommer även en utbildningsinsats avseende pågående dödligt våld (PDV) att genomföras med de förtroendevalda.

Flera av de intervjuade bedömer att förtroendevalda i kommunen i huvudsak erhåller kompetensutvecklande insatser motsvarande det behov som finns. Ett par av de intervjuade påtar också att förtroendevalda därtill erhåller information om hur händelser avseende hot och våld ska hanteras via sina tillhörande politiska partier.

4.2.2 Kompetensutvecklingsinsatser för anställda

Under år 2024 har samtliga medarbetare i kommunen erhållit möjlighet att delta i ett digitalt webinarium via Suntarbetsliv avseende arbetet att förebygga hot och våld på jobbet. Därutöver har samtliga chefer och skyddsombud erhållit en grundutbildning i hållbar arbetsmiljö. Av beskrivande underlag om utbildningen framgår att utbildningen erbjöds digitalt och följdes därefter av ett kunskapstest och en slutlig fysisk träff med samtliga deltagare. Innehållet i utbildningen är hämtat från Suntarbetslivs olika digitala utbildningar och verktyg samt Arbetsmiljöverket. Utbildningen innehöll även kommuninterna policyer, riktlinjer och rutiner (se avsnitt 3.1.2). Inom kanslienheten finns ett upprättat register över vilka chefer som har deltagit vid grundutbildningen. Vi noterar att det sammanlagt är drygt 100 chefer som deltagit.

Under år 2024 har kommunen därtill inlett ett nytt koncept med utbildning och träning i konflikthantering med stöd av VR¹⁶-teknik. Utbildningens innehåll bygger på tre steg och inleds med en digital föreläsning. Därefter får deltagarna i utbildningen "VR-träning" i olika scenarier som är konfliktfyllda, stressande eller direkt hotfulla. Utbildningen avslutas med diskussion och reflektion. Fram till tidpunkten för granskningen har runt 150 medarbetare inom kommunstyrelseförvaltningen och socialförvaltningen erhållit utbildning med stöd av VR-teknik. Enligt uppgift från kanslienheten är drygt 120 medarbetare från kommunen inbokade att delta vid utbildning under år 2025. Under år 2025 kommer även personal från skolförvaltningen att delta vid utbildning.

Enligt HR-chef sker därutöver olika övningar ute i verksamheterna utifrån identifierade behov. Exempelvis har ett par av kommunens skolenheter övat på inrymningar. Vid dessa skolor har personal fått teoretisk genomgång om lagrum inom området samt information om hur de kan arbeta förebyggande och hur de kan agera vid händelse av hot och våld.

I intervjuer framkommer att det är svårt att bedöma om de kompetensutvecklande insatserna för anställda är tillräckliga. Uppfattningen är att chefer och skyddsombud erhåller fler och mer återkommande utbildningsinsatser och är därför bättre rustade inom området än övriga medarbetare. För att alla anställda inom kommunen ska kunna bidra aktivt till det förebyggande arbetet att förhindra hot och våld uppges det ett behov av ytterligare kompetensutvecklande insatser.

4.3 Bedömning

Vår bedömning är att *förtroendevalda* i allt väsentligt genomgår kontinuerliga kompetensutvecklande insatser kring hantering av situationer avseende hot och våld.

Förtroendevalda erhåller utbildning i samband med varje ny mandatperiod och genom återkommande informationsinsatser. Vi bedömer att utbildningsinsatserna för förtroendevalda i fråga om frekvens är tillfredsställande.

¹⁶ Virtuellt verklighet

Vår bedömning är att *anställda* endast delvis genomgår kontinuerliga kompetensutvecklande insatser kring hantering av situationer avseende hot och våld.

Vi bedömer även att det är av vikt att det säkerställs att samtliga anställda, särskilt för arbetsplatser där risken för hot och våld bedöms som högre, får tillräcklig utbildning för att hantering avseende av situationer avseende hot och våld.

4.4 Uppföljning

4.4.1 Förtroendevalda

Som framgår av avsnitt 4.1.2 finns det en upprättad e-postadress som förtroendevalda uppmuntras att anmäla händelser avseende hot och våld. Enligt uppgift från kommunstyrelseförvaltningen har det sedan e-postadressen togs i bruk år 2018 inkommit ett par anmälningar. Inga anmälningar har inkommit under pågående mandatperiod (2022–2026). Om det skulle inkomma anmälningar till e-postadressen har kommunen för avsikt att aggregera uppgifterna på politisk nivå för uppföljning.

4.4.2 Anställda

Av arbetsmiljöpolicyn framgår att uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras löpande och årligen. Den löpande uppföljningen ska genomföras i verksamheten utifrån undersökningar, arbetsmiljöhändelser eller riskbedömningar. Den årliga uppföljningen ska rapporteras till nämnd och sammanställas på kommunövergripande nivå för redovisning till kommunstyrelsen.

Vi har tagit del av den senaste årliga uppföljningen på kommunövergripande nivå som kommunstyrelsen erhöll den 3 september 2024. Av uppföljningen noterar vi bland annat att hot och våld beaktas som ett utvecklingsområde. Av uppföljningen kan vi läsa att *"en god säkerhetskultur med risk- och säkerhetsmedvetande där rutiner och planer är kända för alla medarbetare för vad som behövs för en säker arbetsmiljö vad gäller hot och våld, hjärtstartare, krisstöd, fallolyckor och ensamarbete"* kommer att ingå i en handlingsplan. Vi kan av den kommunövergripande uppföljningen däremot inte utläsa orsak till att området hot och våld behöver inkluderas i en handlingsplan.

I intervjuer framkommer att det kan vara svårt att avgöra hur omfattande den kommunövergripande uppföljningen bör vara och på vilken detaljnivå. Nuvarande struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillämpats under tre års tid och uppfattningen är att kommunstyrelsen i huvudsak erhåller god uppföljning av arbetet mot hot och våld.

Kommunstyrelsen följer i övrigt inte upp anmälda tillbud om hot och våld utan uppföljning sker på chefsnivå. I kommunen tillämpas ett digitalt system för anmälan och hantering av tillbud, olyckor, skador och risker i verksamheterna. I intervjuer framkommer att det digitala systemet för anmälan av tillbud i huvudsak är ändamålsenligt. Systemet kan däremot upplevas som svårhanterligt, särskilt för "sällan-användare", menar ett par av de intervjuade. För att underlätta för medarbetare i kommunen att använda sig av det digitala systemet så finns HR-support tillgänglig vid behov och som kan guida i systemet.

4.4.3 Bedömning

Vår bedömning är att uppföljningen avseende förekomst av hot och våld endast delvis är tillräcklig för att kommunstyrelsen ska kunna fatta beslut om adekvata åtgärder.

Vi konstaterar att området hot och våld följs upp inom ram för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi bedömer emellertid att det inte är tillfredsställande att det av den årliga uppföljningen på kommunövergripande nivå inte går att utläsa orsaker till att området hot och våld beaktas som ett utvecklingsområde. Detta är ett ansvar som åligger kommunstyrelsen enligt det gemensamma reglementet.

Sedan e-postadressen infördes år 2018 har få anmälningar om hot och våld mot förtroendevalda inkommit. Även om vi ser det som positivt att få sådana incidenter har rapporterats, anser vi att det är angeläget att utvärdera e-postadressens funktion.

Vidare är vår bedömning att händelser om hot och våld i allt väsentligt registreras men inte används som information för analys och åtgärder på styrelsenivå.

I det kommungemensamma reglementet framgår att kommunstyrelsen har ansvar att samordna kommunens arbetsmiljöarbete. Vi bedömer att det är en brist att registrerade tillbud avseende hot och våld inte aggregeras och följs upp utifrån det ansvar som kommunstyrelsen har enligt det gemensamma reglementet.

5 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen bedriver ett systematiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i allt väsentligt bedriver ett systematiskt arbete för att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot *förtroendevalda*, men endast delvis vad gäller *anställda*.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- verka för att området hot och våld får större utrymme i den kommande revideringen av arbetsmiljöpolicyn.
- säkerställa att det av övriga styrande dokument inom området tydligt framgår alla delar i arbetet mot hot och våld. Det vill säga förebygga, förhindra, hantera samt följa upp och utvärdera.
- regelbundet följa upp och säkerställa efterlevnad av styrande dokument inom organisationens olika delar och nivåer.
- regelbundet följa upp och utvärdera behov av kompetensutvecklande insatser för samtliga anställda i de olika verksamheterna inom kommunen.
- i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet stärka analysen avseende arbetet mot hot och våld samt vid behov besluta om riktade och adekvata åtgärder.
- tillse att anmälda tillbud om hot och våld aggregeras och följs upp på en övergripande nivå och vid behov besluta om adekvata åtgärder.



Härnösands kommun

Granskning av arbetet för att hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda

2025-04-03

Datum som ovan

KPMG AB

Lena Medin

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Klara Engström

Verksamhetsrevisor

Maria Wiksten

Verksamhetsrevisor

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.