

# **Hot och våld mot förtroendevalda och medarbetare – förstudie**



## Hot och våld – förstudie

### Bakgrund

Landstingets revisorer ansvarar för att genomföra årlig granskning av landstingets samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har landstingets revisorer utarbetat dokumentet ”Granskningsstrategi” i vilket beskrivs de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Utifrån granskningsstrategin gör revisorerna årligen en riskbedömning, som utgör underlag för dokumentet ”Revisionsplan 2017”. I dokumentet ingår bland annat en förstudie avseende landstingets arbete med att förebygga och hantera hot och våld mot förtroendevalda och medarbetare.

Hot och våld mot förtroendevalda har under senare år uppmärksammats i allt högre grad. Exempelvis kan nämnas att Sveriges kommuner och landsting (SKL) under 2017 erbjudit utbildning i hothantering samt att regeringen förbereder en straffskärpning när det gäller hot och våld mot förtroendevalda.

Hot och våld och är företeelser som förekommer i samhället. Hälso- och sjukvården utgör i detta sammanhang inget undantag. Förtroendevalda inom landsting och regioner riskerar att utsättas för hot och våld. Vissa verksamheter inom hälso- och sjukvården och dess personal exponeras regelbundet för risker att konfronteras med hotfulla eller våldsamma situationer. Detta gäller bland annat sjukhusens akutmottagningar, den psykiatriska verksamheten samt vid ambulanstransporter. Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket 2017 uppgav 46% av sjuksköterskorna att de blivit utsatta för våld eller hot om våld.

Det finns även risk att mötas av hot eller våld inom andra verksamheter med regelbunden kontakt med allmänhet och patienter. Arbetsgivarens skyldighet att förebygga hot och våld framgår bland annat av Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Våld och hot i arbetsmiljön” AFS 1993:2. Landstinget har i sin ”Checklista hot och våld – för förtroendevalda i landstinget” angivit hur förtroendevalda ska agera vid upplevt hot. För medarbetarna finns också motsvarande dokument.

Hot och våld är företeelser som förekommer inom landstinget, riktade mot personal och förtroendevalda. Ett antal händelser under senare år har tydliggjort behovet av att utveckla säkerheten för förtroendevalda och medarbetare. Händelserna handlar om verbala hot men även situationer med fysiskt våld. Situationen skiljer sig dock åt mellan olika typer av verksamhet där en del är mycket utsatta och andra är förskonade. Vidare kan man notera att våld och hot blir mer och mer en del av den dagliga arbetssituationen och i de fall då sjukvården i vissa delar bedrivs i hemmet blir också riskbilden en annan.

## **Syfte**

Syftet med denna förstudie är att bedöma om det finns behov av och förutsättningar för att genomföra en fördjupad granskning inom området.

För att uppnå syftet med förstudien har följande revisionsfrågor formulerats:

- Vilka styrdokument har utfärdats avseende hot och våld?
- Vilken instans har beslutat om styrdokumenterna?
- Hur bedrivs det förebyggande arbetet mot hot och våld i landstingets verksamheter och överensstämmer det med vad som framgår av beslutade styrdokument?
- Har landstingsstyrelsen följt upp om styrdokumenterna efterlevs?

## **Avgränsning**

Granskningen har avgränsats till en förstudie.

## **Revisionskriterier**

Förstudien har skett utifrån aktuella lagar och föreskrifter, av fullmäktige fastställda styrdokument och beslut samt landstingets övriga regler och anvisningar inom området.

Arbetsmiljölagen 1977:1160. Arbetsmiljölagen anger de grundläggande reglerna för arbetsmiljöområdet. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket har fastställt en föreskrift ”Våld och hot i arbetsmiljön” AFS 1993:2. Föreskriften gäller allt arbete där det kan finnas risk för våld och hot. Föreskriften tar upp särskilda säkerhetsrutiner, utbildning och information, stöd och handledning, utformning av arbetsplatser med mera. Med föreskriften som utgångspunkt har Arbetsmiljöverket tagit fram en broschyr ”Hot och våld inom vården”.

## **Ansvarig nämnd**

Landstingsstyrelsen är ansvarig nämnd. Personalutskottet tecknar kollektivavtal.

## **Metoder**

Förstudien har genomförts i form av analys av dokument och intervjuer. Intervjuer har hållits med chefen för administrativa avdelningen samt landstingets säkerhets- och beredskapschef. Rapporten är sakgranskad av de personer som intervjuats.

## Resultat

### *Vilka styrdokument har utfärdats avseende hot och våld?*

Dokumentet *Arbetsmiljöpolicy för Landstinget i Värmland* är beslutat av landstingsstyrelsen vid möte 2004-12-14 och finns publicerad på landstingets intranät. I policyn redovisas hur det övergripande arbetsmiljöarbetet ska genomföras. I arbetsmiljöpolicyn omnämns inte våld och hot om våld specifikt.

Landstingsstyrelsen har också fastställt dokumentet *Landstingets personalstrategi 2016-2018*. Strategin anger inriktningen för arbetet så att kompetensförsörjning i balans säkerställs. Dokumentet återkopplar till landstingets övergripande policy inom området. Strategin kompletteras med riktlinjer, handlingsplaner, rutiner och mallar. I strategin nämns dock inte hur landstinget ska arbeta mot våld och hot om våld.

*Säkerhetsskyddsplan LK/171470* fastställdes av landstingsfullmäktige i augusti 2017. Detta dokument avser säkerhetsskyddsarbete, som landstingen ska bedriva, utifrån Säkerhetsskyddslagen (SFS 1996:627) och säkerhetsskyddsförordningen (SFS 1996:633). Landstinget är en samhällsviktig aktör inom hälso- och sjukvårdssektorn och landstingets verksamhet bedöms - under vissa omständigheter - ha en nationell betydelse för rikets säkerhet. I vissa delar kan säkerhetsskyddsplanen sägas ha en koppling till landstingets arbete mot våld och hot om våld.

Det finns ett antal rutiner framtagna som avser Hot och våld. Gemensamt för dessa är att de tagits fram och fastställts på tjänstemannanivå.

*Rutiner Våld och hot om våld* är ett dokument som tagits fram av HR-avdelningen år 2013. I framtagandet deltog Landstingshälsan och de fackliga organisationerna. Rutinen har presenterats för och godkänts av Landstingssamrådet.

Ytterligare ett dokument som HR-avdelningen tagit fram är *8 punkter mot våld och hot om våld inom Landstinget i Värmland*. Dokumentet kan ses som ett stöd för verksamhetscheferna i det ansvar som ligger i deras delegation. Dokumentet anger vilka åtgärder som verksamhetscheferna ska vidta dels i det förebyggande arbetet och dels när något hänt. Till dokumentet finns bilagda checklistor.

### *Vilken instans har beslutat om styrdokumentet?*

I vår förstudie har vi inte funnit politiskt beslutade styrande dokument som specifikt avser våld och hot om våld. Som angetts ovan är de dokument som utarbetats och presenterats på intranätet avseende våld och hot om våld, beslutade på tjänstemannanivå inom HR-avdelningen och av Landstingssamrådet.

***Hur bedrivs det förebyggande arbetet mot hot och våld i landstingets verksamheter och överensstämmer det med vad som framgår av beslutade styrdokument? Vilka riskområden har landstinget identifierat?***

Ansvar för det allmänna säkerhetsarbetet i landstinget ligger inom Administrativa avdelningen. Inom avdelningen finns Säkerhets- och beredskapsenheten som bistår verksamheten bland annat i säkerhetsfrågor. Vid sjukhusen, inom Områdena Folktandvård och Stöd (fastigheter) samt inom Rättspsykiatri finns utsedda säkerhetssamordnare. Omfattningen av säkerhetssamordnarnas tjänstgöring vad gäller säkerhetsfrågor varierar mellan 25% och 100%. Säkerhetssamordnarna ska stödja verksamhetscheferna i deras förebyggande säkerhetsarbete bland annat med att göra riskanalyser lokalt. Den nuvarande organisationen bedöms vara utformad i enlighet med de rutindokument som utfärdats på tjänstemannanivå.

Enligt dokumentet *Rutiner Våld och hot om våld* har varje verksamhetschef i sin delegation ansvar för att inom den egna verksamheten eller arbetsplatsen bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta omfattar även risker om våld eller hot om våld. I ansvaret ingår att göra en riskbedömning och vid behov ta fram handlingsplaner. Verksamhetscheferna ska också uppmärksamma och informera varje medarbetare om de rutiner som finns på arbetsplatsen om en våld- eller hot om våldssituation skulle inträffa.

I *Rutiner Våld och hot om våld* redovisas målsättningen med landstingets förebyggande arbete, definitioner av våld och hot om våld, vem som ansvarar för arbetsmiljöarbetet, delegationer till verksamhetschefer etcetera. I dokumentet anges också vilka förebyggande åtgärder som verksamhetscheferna ska vidta, till exempel kartläggning av behovet av säkerhets- och skyddsfunktioner samt identifiering av risker. Det finns också beskrivet att det ska finnas lokala rutiner och handlingsplaner som anger hur man ska agera om det uppstår en våld- och/eller hot om våldssituation samt vilka åtgärder som ska vidtas efter en sådan situation. I dokumentet återfinns även ett antal checklistor och anvisningar för hur olika situationer ska hanteras, vilka åtgärder som ska vidtas samt vad som är viktigt att tänka på i olika situationer.

Det pågår en översyn och ett arbete med att utveckla landstingets övergripande arbete i syfte att stärka säkerheten. Ett led i detta är etablerandet av Trygghetscentralen som kommer att bli ett ”nav” i säkerhetsfrågor. Trygghetscentralen kommer att byggas upp i anslutning till televäxeln på Centralsjukhuset i Karlstad (CSK). Trygghetscentralen ska sköta kameraövervakning, larmmottagning, passagekorthantering (spärra kort och ordna extrakort) samt bidra till att skapa struktur inom delar av säkerhetsarbetet. Trygghetscentralen planeras vara i drift vid årsskiftet 2017-2018 och ska ge bättre möjligheter att följa upp säkerhetsrelaterade händelser och föra statistik med mera. Verksamheterna ska kunna ringa Trygghetscentralen och få hjälp och stöd före, under och efter händelser av säkerhetsnatur. Initialt kommer Trygghetscentralen att serva CSK, men så snart det är möjligt ska Trygghetscentralen även kunna hantera kameraövervakningar, larm och korthantering vid andra enheter.

### ***Har landstingsstyrelsen följt upp om styrdokumentet efterlevs?***

I vår förstudie har vi funnit att det inte har skett någon systematisk återrapportering till landstingsstyrelsen av det arbete som bedrivs mot våld och hot om våld. Däremot har landstingsstyrelsen informerats vid de tillfällen där det inträffat händelser som karaktäriserats som våld eller hot om våld.

En möjlig orsak till att det inte skett någon systematisk återkoppling till landstingsstyrelsen kan vara att det inte finns ett politiskt fastställt styrdokument inom området våld och hot om våld.

### **Sammanfattande slutsatser och rekommendationer**

Det övergripande syftet med denna förstudie var att bedöma om det finns behov av och förutsättningar för att genomföra en fördjupad granskning inom området.

Vi kan utifrån vår förstudie konstatera att det inte finns politiskt fastställda styrdokument för det arbete som bedrivs för att motverka våld och hot om våld mot medarbetare och förtroendevalda. Det har såvitt vi kunnat se inte skett någon systematisk återkoppling till landstingsstyrelsen inom det aktuella området.

Mot bakgrund av vad som framkommit i förstudien bör landstingsstyrelsen överväga att utarbeta och fastställa ett styrdokument avseende landstingets arbete för att motverka våld och hot om våld.

Vår bedömning är att en fördjupad granskning i nuläget inte kommer att ge någon ytterligare information eller leda till någon annan bedömning. Vårt förslag är därför att avvakta med en fördjupad granskning till dess att ett politiskt fastställt styrdokument finns på plats inom det aktuella området.

Johan Magnusson  
Certifierad kommunal yrkesrevisor