

2024-09-12



Revisorerna

Kommunstyrelsen
Livsmiljönämnden
Omtankenämnden
Bildningsnämnden
Bygg- och miljönämnden

Kommunfullmäktige för kännedom

Uppföljning granskning av kommunens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld

Kommunens revisorer har gett PwC i uppdrag att genomföra en granskning av kommunens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda.

I bifogad rapport redovisas gjorda iakttagelser samt rekommendationer.

Vi beslutade vid vårt sammanträde den 12 september att överlämna rapporten till kommunstyrelsen och berörda nämnder för yttrande samt för kännedom till kommunfullmäktiges presidium.

Vi önskar svar från kommunstyrelsen samt de berörda nämnderna enligt sändlistan ovan senast den 12 december 2024

För kommunens revisorer

Sebastian Vrethammar

Ordförande

Granskning av arbetet med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda

Hörby kommun

September 2024

Hanna Franck, projektledare





Marie Lindblad, kvalitetssäkrare

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hörby kommun genomfört en granskning av kommunens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna **inte helt** bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning	
Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns säkerhetsrutiner samt bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot förtroendevalda och anställda?	Delvis	
Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att risker för hot och våld utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?	Delvis	
Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns tydliga rutiner för hur förtroendevalda och anställda ska hantera uppkomna situationer samt att det erbjuds stöd till förtroendevalda och anställda som blivit utsatta för hot eller våld?	Delvis	
Följer kommunstyrelsen och nämnderna upp och analyserar förekomsten av hot och våld?	Nej	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Säkerställ att det finns upprättade och aktuella handlingsplaner i enlighet med kommunens policy för hot och våld. Handlingsplanerna bör tydliggöra det förebyggande arbetet, rutiner/arbetssätt samt agerande i händelse av hot och våldsincidenter.

- Säkerställ att det, i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter, finns upprättade och dokumenterade säkerhetsrutiner i verksamheter där det finns en risk för hot och våld samt att dessa är kända i organisationen.
- Se över behovet av att upprätta kommunövergripande säkerhetsrutiner som rör risker kopplade till hot och våld ur ett arbetsmiljömässigt perspektiv.
- Säkerställ att styrelsen och nämnderna erhåller en tillräcklig rapportering med analyser som tar hänsyn till arbetsmiljö- och politikerperspektivet i syfte att skapa ett tillräckligt underlag för att nödvändiga åtgärder ska kunna beslutas.
- Säkerställ att det genomförs analyser av den statistik som finns utifrån rapporteringen av anmälningar och incidenter samt att analyserna används inom ramen för det förebyggande arbetet så att tillräckliga åtgärder vidtas för att säkerställa en trygg arbetsmiljö.
- Säkerställ att rutiner och riktlinjer är aktuella utifrån de förändringar som skett samt att dessa finns tillgängliga för samtliga chefer på intranätet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	5
Granskningsresultat	6
Förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld	7
lakttagelser	7
Bedömning	10
Arbete med riskanalyser	11
lakttagelser	11
Bedömning	12
Rutiner för hantering av uppkomna situationer	13
lakttagelser	13
Bedömning	15
Uppföljning och analys	16
lakttagelser	16
Bedömning	18
Samlad bedömning	19
Rekommendationer	19
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	20

Inledning

Bakgrund

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Antalet fall av våld och hot mot personal inom välfärdssektorn har ökat kraftigt de senaste åren i Sverige. Det finns en risk för att hot, hot om våld och våld normaliseras.

Hot, hot om våld eller våld kan riktas både mot förtroendevalda och olika grupper av anställda inom kommunen. Det kan vara riktat mot såväl de som utövar myndighetsutövning, exempelvis alkoholhandläggare, socialsekreterare eller lärare som mot personal som möter medborgare, företagare eller elever i sin arbetsvardag.

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. Arbetet mot hot och våld integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) (AFS 2001:1). Vidare gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2, på alla arbetsplatser.

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

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda.

Följande revisionsfrågor har formulerats för att uppnå syftet med granskningen:

- Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns säkerhetsrutiner samt bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot förtroendevalda och anställda?
- Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att risker för hot och våld utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?
- Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns tydliga rutiner för hur förtroendevalda och anställda ska hantera uppkomna situationer samt att det erbjuds stöd till förtroendevalda och anställda som blivit utsatta för hot eller våld?
- Följer kommunstyrelsen och nämnderna upp och analyserar förekomsten av hot och våld?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. Följande revisionskriterier har använts i granskningen:

- Arbetsmiljöpolicy
- Policy mot hot och våld i Hörby kommun
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1 samt AFS 1993:2).

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta kommunstyrelsen, livsmiljönämnden, omtankenämnden, bildningsnämnden samt bygg- och miljönämnden

Metod

Nedanstående moment ingår i granskningen:

- Intervju med HR-chef (avgående, december 2023)
- Genomgång av relevanta styrdokument och rutiner.
- Genomgång av anmälningar till Arbetsmiljöverket.
- Enkät har skickats ut till anställda i ett urval av verksamheter (sektorchefer, juni - augusti 2024, svarsfrekvens 60 %)
- Intervju med HR-chef (nyttillträdd maj 2024)
- Intervju med kanslichef tillika säkerhetsskyddschef (november 2023)
- Intervju med säkerhetssamordnare (juni 2024)
- Intervju med HR-strateg (juni 2024)
- Intervju med fackliga företrädare för Vision samt Kommunal (december 2023)
- Gruppintervjuer med kommunstyrelsens presidium samt omtankenämndens presidium (december 2023)

Granskningen har genomförts under perioden oktober 2023 till juni 2024. Revisorerna beslutade i januari 2024 att förskjuta granskningen från revisionsår 2023 till revisionsår 2024. Intervjuer och dokumentstudier har genomförts i två omgångar under granskningsperioden.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Rapporten har kvalitetssäkrats enligt PwC:s interna rutiner för kvalitetssäkring.

Granskningsresultat

Av reglementet för kommunstyrelsen (beslutad av kommunfullmäktige 2023-05-29) framgår att kommunstyrelsen ansvarar för beslut om samordning mellan nämnderna och gränsdragning mellan nämndernas kompetens. Styrelsen ansvarar för att en effektiv och ändamålsenlig organisation upprätthålls. I styrelsens lednings- och styrfunktion ligger uppdraget att leda och samordna arbetsmarknadspolitiken, ha ett övergripande ansvar för interna säkerhetsfrågor i kommunen, vara anställningsmyndighet för kommunens samtliga medarbetare, ha hand om kommunens personaladministrativa system, skaderapporteringssystem, passersystem och förtroendemannaregister m.m.

I reglementet framgår även att styrelsen ska leda, planera, samordna samt följa upp kommunens personalpolitik och strategiska personalfrågor. Personalpolitiken omfattas av områdena medarbetarskap, ledarskap, kompetens, hälsa och arbetsmiljö samt lön och villkor. Det är styrelsens ansvar att se till att verksamheten bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter vilket innebär att kommunstyrelsen har ansvar för att

- se till att konkreta arbetsmiljömål tas fram samt ha det övergripande ansvaret för att arbetsmiljöfrågor och rehabiliteringsverksamheten samordnas,
- genom skriftlig fördelning ge kommundirektören uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet och därvid försäkra sig om att kommundirektören har tillräckliga befogenheter, resurser och kompetens för att kunna utföra uppgifterna
- se till att kommunövergripande styrdokument inom samtliga personalpolitiska områden upprättas,
- se till att risker och konsekvenser bedöms vid kommunövergripande ändringar i verksamheten och
- i det årliga budgetarbetet beakta behovet av arbetsmiljöinvesteringar

Policy för hot och våld i Hörby kommun

Kommunen har en aktuell *policy för hot och våld i Hörby kommun* (beslutad i KF den 26 februari år 2024 § 11) vars syfte är att tydliggöra hur Hörby kommuns verksamheter ska arbeta för att förebygga, bemöta och följa upp hot och våld i arbetsmiljön. Policyn ska även fungera stödjande och vägledande i verksamheternas arbete att ta fram verksamhetsspecifika handlingsplaner.

Av policyn framgår att kommunen accepterar inte att någon anställd utsätts för hot eller våld i sin arbetsmiljö samt att kommunens målsättning är att *all personal ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå* samt att *all personal ska känna till policyn för hot och våld i Hörby kommun samt verksamhetens interna handlingsplaner, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.*

Policyn definierar hot och våld som följande:

- Hot kan vara både muntliga eller skriftliga vars innebörd är att påkalla rädsla eller obehag för mottagaren.
- Våld kan definieras som en aggressiv handling, vilket ofta leder till fysisk eller psykisk skada.

Organisation och ansvar

Inom kommunledningsförvaltningen finns en säkerhetsskyddschef och en beredskapssamordnare. Kommunens säkerhetsskyddschef är direkt underställd kommundirektören.

Kommunen har en central personal-/HR-avdelning som leds av en personalchef. Inom enheten arbetar även HR-strateger med olika ansvarsområden.

Förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld

Revisionsfråga 1: Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns säkerhetsrutiner samt bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot förtroendevalda och anställda?

lakttagelser

Kommunen har en aktuell policy som stöd för det övergripande arbetet med att förebygga, förhindra och hantera hot- och våldssituationer. Enligt kommunens policy ska samtliga verksamheter i kommunen ha egna interna handlingsplaner för hot- och våldssituationer som kan uppstå i respektive verksamhet. Det framgår även att det i situationer där hot och våld kan uppstå även ska göras konsekvens- och riskbedömningar (exempelvis vid ensamarbete) där man tydliggör vilka åtgärder man behöver vidta för att förebygga risken av hot och våld (exempelvis personlarm). Vid intervjuer framkommer att kommunen arbetar mer strukturerat med förebyggande arbete mot hot och våld än tidigare vilket bland annat resulterat i att en ny policy tagits fram.

Kommunens policy för hot och våld omfattar inte förtroendevalda utan fokuserar på verksamheternas arbete och de anställda.

Dokumenterade, kommunövergripande säkerhetsrutiner finns inte upprättade. Inom kommunen finns en central enhet som arbetar med säkerhetsskydd och beredskap. Vid intervjuerna påtalas av verksamhetsföreträdare att respektive sektor ska upprätta säkerhetsrutiner för de verksamheterna som de ansvarar för. Säkerhetsrutinerna uppges vara kopplade till arbetsmiljöarbetet och upprättas på verksamhetsnivå utifrån behov.

Genomförd enkät visar att respondenterna upplever att det finns uppdaterade säkerhetsrutiner inom respektive sektor som utgår från den nya policyn kring hot och våld.

Inom ramen för granskningen har vi begärt in exempel på handlingsplaner för hantering av hot och våld. Vi har tagit del av handlingsplaner för verksamheter inom sektor bildning, sektor omtanke, sektor livsmiljö samt bygg och miljö. Samtliga planer är

daterade år 2023 respektive 2024. Handlingsplanerna är inte upprättade i likartade mallar utan utformade utifrån respektive verksamhet varför innehållet varierar. I genomgången kan vi konstatera att det i samtliga handlingsplaner som vi tagit del av nämns vikten av ett förebyggande arbete. I planen för de kommunala skolorna (sektor bildning) lyfts tydligt vilka delar som ingår i det förebyggande arbetet. I handlingsplanen för bygg- och miljö samt sektor omtanke och sektor livsmiljö lyfts vikten av utbildning för att stötta medarbetare i hur de genom ageranden kan minska risken för att hotfulla eller våldsamma situationer uppstår.

Inom socialförvaltningen har ett dokument upprättats där medarbetare via signering intygar att de tagit del av hot- och våldplanen samt läst och förstått riktlinjerna för denna.

Särskilda riktlinjer finns upprättade för *säkerhet i Hörby kommunhus* vilka omfattar ett avsnitt kopplat till hot och våld. Riktlinjerna är upprättade av bl.a. kris- och säkerhetssamordnaren och reviderades i februari 2023. Riktlinjerna gäller även förtroendevalda.

Kommunen har även en samverkansöverenskommelse med polismyndigheten som rör brottsförebyggande arbete. Detta dokument lyfts inom ramen för granskningen som väsentlig i det förebyggande arbetet mot hot och våld.

Kommunens systematiska arbetsmiljöarbete, SAM, beskrivs i *rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete* vilken har upprättats av HR-avdelningen i maj år 2022. Här framgår att kommunen arbetar systematiskt med hälsofrämjande arbete i syfte att bibehålla och utveckla god hälsa och välbefinnande hos medarbetarna samt att bra arbetsmiljörutiner utgör en av flera viktiga åtgärder för att uppfylla detta. Rutinen tydliggör hur kommunen ska arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och vilka styrande dokument som finns upprättade. I rutinen framgår tydligt att ansvaret för SAM åligger respektive arbetsmiljöansvarig chef som ska säkerställa att regelbundna undersökningar av arbetsmiljön sker. Med undersökning av arbetsmiljön menas att såväl fysisk, organisatorisk som social arbetsmiljö ska undersökas.

Enligt kommunens övergripande rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete ska samtliga dokument ska finnas tillgängliga för alla medarbetare på kommunens intranät. Vid intervjuer framkommer att intranätet innehåller material men att det bör ses över och struktureras för att stärka användarvänligheten. Det förs diskussioner om att inrätta en särskild chefsida för att samla aktuella material. Vid faktaavstämningen lyfts att mall för årlig uppföljning finns i ett separat stödsystem (B-engaged) dit chefer har tillgång. Systemet underlättar hanteringen av den årliga uppföljningen och ger HR-enheten förutsättningar att se samtliga uppföljningar och helheten för kommunen.

En särskild *års-checklista* finns upprättad i vilken det framgår vilka moment som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Checklisten är ett stödverktyg för cheferna för att underlätta arbetsmiljöarbetet men kan anpassas efter den egna verksamheten. Års-checklistan omnämner inte upprättande handlingsplaner eller säkerhetsrutiner.

Kommunen använder sig av systemstödet STELLA för dokumentation av tillbud och arbetsskada. Enligt rutinen för SAM åligger det ansvarig chef att utreda orsaken till arbetsskadan och planera/genomföra nödvändiga åtgärder för att förhindra att skadan inträffar igen samt att den dokumenteras i systemet.

Kommunens *föreskrifter kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Hörby kommun* (beslutade av kommunfullmäktige 2022-05-30 § 90) tydliggör ansvar och roller men även när undersökningar och riskbedömningar ska göras, handlingsplaner upprättas samt åtgärder ska vidtas. I föreskrifterna finns tydliggjort vilket arbetsmiljöansvar som åligger roller som exempelvis kommundirektör, rektor, sektorchef m.fl. Föreskrifterna omfattar även blankett för delegation respektive returnering av arbetsmiljöuppgifter.

Vi noterar att de dokumenterade rutinerna inte tar upp frågan om hot eller hot om våld på sociala medier. Vid flertalet intervjuer framkommer att hot och hot om våld på sociala medier blir allt vanligare och att det finns en utmaning i hanteringen. Det påtalas vid intervjuer att det förs dialoger och ett aktivt arbete inom verksamheterna med en ökad medvetenhet kring sociala medier. Fackliga representanter påtalar att de nya rutinerna inte omfattar hot som riktas till medarbetare utanför arbetsplatsen vilket är en viktig fråga att lyfta.

I kommunens arbetsmiljöpolicy framgår långsiktiga arbetsmiljömål för Hörby kommun. Policyn har upprättats av personalkontoret och är ej daterad. Utifrån de långsiktiga målen har handlingsplaner upprättats.

Vi har inom ramen för granskningen tagit del av *Handlingsplan för Hörby kommuns arbetsmiljömål 2022-2023* (beslutad av kommunstyrelsen 2022-060- § 130). I dokumentet framgår att målen definierats utifrån de övergripande målen i arbetsmiljöpolicy och ska betraktas som delmål. Arbetsmiljömålen finns definierade inom fyra områden med tydliga instruktioner om hur uppföljning ska ske. I handlingsplanen för år 2022-2023 finns inga mål med direkt bäring på hot och våld utöver målet kring fysisk arbetsmiljö att "*Identifiera åtgärder/handlingsplaner som behöver vidtas för att skapa en tryggare arbetsmiljö*". Verksamhetsföreträdare påtalar att nya mål för år 2024 inte har upprättats men att det på tjänstemannanivå har inletts ett arbete med att se över dokument inom HR-området och arbeta mer strategiskt framåt. Under år 2024 har verksamheten därför arbetat utifrån målen för år 2023.

I granskningen framkommer att det inom kommunen genomförs arbetsmiljöutbildningar som riktar sig till chefer. Genomförd utbildning uppges vara ett krav för att fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska kunna ske. HR samordnar månadsvisa frukostforum till vilka cheferna bjuds in och HR informerar om aktuella frågor, rutiner, granskningar av arbetsmiljöarbetet m.m. Forumet uppges ha olika teman och utgör ett bra forum för chefsinformation kring HR-frågor. Efter frukosten skickas informationen till cheferna per mail.

Genomförd enkät visar att respondenterna anser att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete kopplat till anställda i kommunen men inte i samma utsträckning kopplat till

förtroendevalda. Samtliga respondenter har svarat *instämmer till viss del* eller *instämmer inte alls* på frågan om ett aktivt förebyggande arbete för förtroendevalda.

Kommunen har ej upprättat ett dokument som omfattar ett förebyggande arbete kopplat till förtroendevalda. Vid intervjuer påtalas att det finns en gråzon kopplat till ansvaret för de förtroendevalda eftersom de inte är anställda inom kommunen. Förtroendevalda kan delvis omfattas av riskbedömningar kopplat till sammanträden eller aktiviteter som genomförs i kommunens lokaler. Vid intervjuer med förtroendevalda påtalas att de incidenter som inträffat har hanterats i samråd mellan förtroendevalda och kommunledningen vilket har fungerat bra men att tydliga rutiner saknas. Vid incidenter mot förtroendevalda påtalas att dessa ska rapporteras för att kunna arbeta förebyggande men att rapporteringen inte sker i samma system som för anställda. Rapporteringen blir mer i dialog i nämnden/styrelsen, med det egna partiet samt ansvariga tjänstemän.

Bedömning

Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns säkerhetsrutiner samt bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot förtroendevalda och anställda?

Delvis.

Enligt AFS 1993:2 §§ 2-3 ska arbetsgivaren bland annat utreda risker för våld och hot om våld samt ha särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för hot och våld. Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Vi bedömer att det delvis bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda men att det arbete som finns inte omfattar förtroendevalda. Vi bedömer att det finns dokumenterade rutiner relaterade till arbetsmiljöområdet som till stor del omfattar vikten av det förebyggande arbetet genom riskanalyser och skyddsronder men det är väsentligt att det säkerställs att dessa är aktuella och tillgängliga. Vidare framgår i granskningen att samtliga verksamheter ska upprätta handlingsplaner utifrån den nya policyn kopplat till hot och våld som beslutades i februari 2024. Genomförd granskning visar att handlingsplaner har upprättats men det är väsentligt att styrelsen och nämnderna säkerställer att det finns handlingsplaner i den utsträckning som policyn anges.

Genomförd granskning visar att det saknas ett dokument som tydliggör kommunens säkerhetsrutiner på en övergripande nivå eller för respektive sektor men att dokument finns för bland annat kommunhuset. Förekomsten av säkerhetsrutiner bör harmoniseras och synkroniseras med utarbetandet av handlingsplaner utifrån policyn avseende hot och våld.

Arbete med riskanalyser

Revisionsfråga 2: Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att risker för hot och våld utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?

lakttagelser

Kommunens policy för hot och våld tydliggör att alla verksamheter i kommunen ska ha egna interna handlingsplaner för hot- och våldssituationer som kan uppstå i respektive verksamhet. Vidare tydliggörs att det i verksamheter där hot och våld kan uppstå ska göras konsekvens- och riskbedömningar där man tydliggör vilka åtgärder man behöver vidta för att förebygga risken för hot och våld.

Det framgår att kommunens *års-checklista* att samtliga verksamheter under ett APT ska gå igenom de övergripande riktlinjerna vid hot- och våldssituationer, identifiera riskkällor som kan uppstå inom verksamheten och därefter upprätta handlingsplaner för den specifika verksamheten.

I kommunens *rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete* framgår att kommunen har valt ett antal undersökningsaktiviteter för att uppfylla kravet på bra och heltäckande undersökningar av arbetsmiljön för alla typer verksamheter. Det framgår även att vissa verksamheter utifrån särskilda risker och särskilda föreskriftskrav kan behöva ytterligare undersökningsaktiviteter. Varje arbetsmiljöansvarig chef ska se till att undersökningar genomförs enligt fastställda intervall.

Av rutinen för SAM framgår att undersökningar av arbetsmiljön ska efterföljas av en riskbedömning och åtgärder av identifierade brister. Om åtgärder inte kan vidtas direkt ska handlingsplaner upprättas. Större arbetsmiljöförbättrande åtgärder ska föras in i en årlig handlingsplan med utsedd ansvarig person och tidsplan. Av rutinen framgår även att riskbedömningar ska dokumenteras. Mallar för riskbedömningar m.m. finns upprättade och finns enligt verksamhetsföreträdare tillgängliga för medarbetare och chefer i en särskild mapp. I rutinen omnämns ett antal riskkällor varav våld och hot lyfts som en.

Mallar för riskanalys, skyddsron, riskhantering och riskbedömning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns tillgängliga på intranätet. Särskilda kommunövergripande mallar kopplade till hot och våld har ej upprättats. Vi har tagit del av mallarna för checklista skyddsron, riskbedömning vid förändring samt riskbedömning för ohälsa eller olycksfall. Dessa dokument omfattar bl.a. risker kopplat till säkerhet, hot och våld.

I kommunens *Föreskrift kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Hörby kommun* (kommunstyrelsen 2022-05 30 § 30) framgår att kontinuerliga undersökningar av arbetsmiljön ska ske genom riskbedömningar som ska dokumenteras.

I års-checklistan framgår att systematiskt arbetsmiljöarbete och skyddsroner ska bedrivas under året. Det hänvisas till aktuella AFS:ar för detta.

Genomförd dokumentgenomgång visar att det i flertalet dokument hänvisas till årshjul m.m. Verksamhetsföreträdare påtalar att det pågår ett arbete med att se över dokumentationen kring SAM och att delvis nya dokument har upprättats, exempelvis års-checklistan. Dokumentation av genomförda riskbedömningar och riskanalyser åligger respektive chef utifrån arbetsmiljöansvaret. Vid intervjuer påtalas att respektive chef ansvarar därför för att spara dokumentationen och säkerställa att den är tillgänglig för de som behöver den. HR påtalar att ingen central uppföljning av detta sker men att stödmaterial upprättas till cheferna för utförandet.

Hot- och våldplanerna som vi tagit del av för verksamheter inom bygg och miljö, sektor livsmiljö samt sektor omtanke omfattar ett särskilt kapitel kopplat till riskanalys och övriga riskfaktorer inom verksamheten. I planerna framgår att skyddsronder kopplat till hot och våld ska genomföras årligen. Planerna omfattar även checklistor för frågor som skall gås igenom i samband med skydds rond. I hot- och våldplanen inom sektor bildning framgår att årlig inventering av risker för hot och våld ska ske genom skydds rond, medarbetarsamtal, enkäter och APT.

Verksamhetsföreträdare lyfter vid intervjuer att kommunen har genomfört en övergripande risk- och sårbarhetsanalys utifrån gällande krav där hot och våld har varit en aspekt som ingått i arbetet med denna.

Riskanalyser utifrån hot och våld har ej genomförts på styrelse- eller nämndsnivå. Verksamhetsföreträdare påtalar att styrelsen eller nämnderna inte systematiskt tar del av hot- och våldsplaner eller riskanalyser för den verksamhet de ansvarar för.

Inom ramen för granskningen har det påtalats att det har skett flera åtgärder utifrån Arbetsmiljöverkets tillsyn i form av exempelvis ombyggnation för att stärka säkerheten och minska riskerna.

Bedömning

Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att risker för hot och våld utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?

Delvis.

Enligt AFS 1993:2 §§ 2-3 ska arbetsgivaren bland annat utreda risker för våld och hot om våld samt ha särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för hot och våld. Vi bedömer att det finns rutiner för genomförande av riskanalyser och riskbedömningar i samband med verksamhetsförändringar och skyddsronder inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår även av handlingsplanerna för hot och våld att skyddsronder med fokus på området ska genomföras. Ansvar för att dokumentation av genomförda riskbedömningar sker åligger chefer med arbetsmiljöansvar. Mallar för fördelning av arbetsmiljöansvar finns upprättade tillsammans med föreskrifter som beslutats av kommunstyrelsen.

Genomförd granskning visar att riskanalyser inte har genomförts på styrelse- eller nämndsnivå. Hot- och våldsplaner eller genomförda riskanalyser hanteras inte av styrelse och nämnder systematiskt.

Rutiner för hantering av uppkomna situationer

Revisionsfråga 3: Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns tydliga rutiner för hur förtroendevalda och anställda ska hantera uppkomna situationer samt att det erbjuds stöd till förtroendevalda och anställda som blivit utsatta för hot eller våld?

lakttagelser

Kommunens policy för hot och våld riktar sig till uppkomna situationer kopplade till en anställning i kommunen. Det framgår att policyn syftar till att skapa en likvärdig utgångspunkt för en trygg miljö fri från hot och våld inom kommunens verksamheter. Av policyn framgår att interna handlingsplaner för hot- och våldssituationer ska finnas inom alla verksamheter i kommuner där detta kan uppstå.

I hot- och våldsplanen för Bygg och miljö framgår ett flertal riskfaktorer och situationer där risken för hotsituationer bedöms förhöjd men rutiner eller åtgärder för hantering av dessa framgår ej. Det framgår tydligt att när ett hot uttalas mot anställda ska det alltid överlämnas till polisen och skriftligen rapporteras till nämnden. Anmälan enligt arbetsmiljölagen ska göras vilket är bygg- och miljöchefens ansvar. Registrering i Stella ska ske och görs av berörd tjänsteman eller politiker tillsammans med bygg- och miljöchefen. Bygg- och miljöchefen ansvarar även för att den som utsatt får stöd i form av samtal eller dylikt. Ett särskilt kapitel avseende *när en situation uppstår* finns i handlingsplanen men detta fokuserar främst på att arbetstagaren kan behöva stöd och att andra bör involveras, exempelvis att skyddsombud och kollegor bör informeras.

I handlingsplanen för sektor livsmiljö och sektor omtanke framgår ett flertal riskfaktorer och situationer där risken för hotsituationer bedöms förhöjd men rutiner eller åtgärder för hantering av dessa framgår ej. Ett särskilt kapitel avseende *när en situation uppstår* finns i handlingsplanen men detta fokuserar främst på att arbetstagaren kan behöva stöd och att andra bör involveras, exempelvis att skyddsombud och kollegor bör informeras. I handlingsplanen framgår även vikten av att rapportera och att ansvarig för att anmälan sker åligger ansvarig på arbetsplatsen. Det framgår dock inte tillvägagångssätt eller hur rapportering ska ske av händelser i handlingsplanen.

I hot- och våldsplanen för kommunala skolor framgår rutiner och handlingsplaner om en incident med hot och våld har inträffat. Här tydliggörs att dokumentation i Stella ska ske och att skriftlig dokumentation ska lämnas till rektor, chef/verksamhetschef. Om elever drabbats sker dokumentation även i ett ytterligare system. Handlingsplanerna tydliggör tillvägagångssätt under händelsen och grundläggande regler för situationer med risk för hot och våld. Rutinen omfattar även *Pågående Dödligt Våld*.

Av kommunens policy för hot och våld framgår även ett gemensamt tillvägagångssätt för kommunen vid en händelse samt ansvaret för att det blir åtgärdat åligger ansvarig chef. Tillvägagångssättet är beskrivet i punktform och omfattar bl.a. kontakt med anhöriga, rapportering i Stella, information till arbetsplatsen, anmälan till polisen, dokumentation av händelseförloppet, upprätta handlingsplan med uppföljning av åtgärder och utvärdering av händelsen. Av policyn framgår vart medarbetare och elever ska vända sig och att anställda kan kontakta närmaste chef, HR-enheten eller säkerhetssamordnare för vägledning. När en händelse har inträffat ska medarbetare omgående kontakta närmaste chef, personalfunktion eller facklig representant beroende på situationens art. Det framgår även att det vid extraordinära händelser där samhällets ordinarie resurser inte räcker till kan krisstödsgruppen aktiveras men att detta beslut tas av kommundirektören eller sektorchef för sektor omtanke.

I års-checklistan framgår att alla verksamheter vid en arbetsplatsträff ska gå igenom policyn för hot och våld för att ta fram handlingsplaner inom området.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av ett antal dokument, utöver ovanstående, som omfattar rutiner för hantering av uppkomna situationer.

- *Rutin för rapportering av arbetsskador och tillbud (2020-11-20 HR-avdelningen):* Tillbud i form av hot om våld ska rapporteras i Stella.
- *Checklista vid hot (sektor omtanke 2019-04-12):* tillvägagångssätt och dokumentation vid hot i telefon.
- *Rutin och handlingsplan för identifierade risker vid olika oförutsedda och planerade händelser (sektor omtanke 2019-04-12):* Identifierade risksituationer där åtgärder, ansvariga och kontroller framgår per situation.
- *Riktlinjer - Säkerhet i Hörby kommunhus (2023-02-22):* Rutiner/tillvägagångssätt vid ett antal identifierade situationer.

Det pågår enligt de intervjuade ett arbete med att se över intranätet och de dokument som finns inom HR utifrån den nya policyn men även att det skett tillsyn av Arbetsmiljöverket och förändringar inom HR-avdelningen.

Vid intervjuerna påtalas att det vid större händelser finns en möjlighet att aktivera krisledningsorganisationen. Detta uppges ha skett vid ett tillfälle till följd av ett hot som riktades mot kommunen vilken specifikt även har anmälts till Arbetsmiljöverket som genomfört granskning. Verksamhetsföreträdare påtalar att nämnderna ska ha krisledningsplaner och att det under år 2024 pågår ett arbete med att ta fram ett utbildningspaket kopplat till krisledning och beredskap.

Verksamhetsföreträdare påtalar vid genomförda intervjuer att kommunens rutiner inte omfattar förtroendevalda. Riskbedömningar uppges ha skett kopplat till politikernas sammanträden utifrån arbetsgivarens perspektiv där risker kopplat till de förtroendevalda har identifierats och åtgärder vidtagits. Vid intervjuer lyfts att det förs en dialog kring hanteringen utifrån att förtroendevalda ej omfattas av arbetsgivaransvaret men att det är kopplat till deras politiska uppdrag i kommunen.

Av den genomförda enkäten framgår att samtliga respondenter bedömer att det finns tydliga rutiner för hur anställda ska agera i hotfulla och/eller våldsamma situationer riktade mot tjänstepersoner/anställda. 33 % anser dock att rutinerna endast till viss del är välkända och etablerade inom sektorn. På frågan om förekomst av tydliga rutiner för agerande i hotfulla och/eller våldsamma situationer riktade mot politiker svarar 67 % att de inte känner till dessa.

Verksamhetsföreträdare påtalar vid intervjuer att kommunen erbjuder en tjänst kallad krisstöd till anställda via företagshälsovården. Denna aktiveras av ansvarig chef utifrån bedömt behov. Vid intervjuer med fackliga representanter lyfts att tillgången till stöd finns men att stödet varierat i tillgång inom organisationen vid händelser.

Förtroendevalda omfattas inte av stödet från företagshälsovården. Vid intervjuer med politiker framgår att det har lämnats ett uppdrag till tjänstemannaorganisationen att se över detta och vilket stöd som bör finnas för förtroendevalda. Vidare lyfts att det är viktigt att politiken informeras om hot eller hotfulla situationer för att kunna vidta åtgärder och stöd.

Inom kommunen erbjuds även personlarm om det bedöms att situationen kräver detta. Vid intervjuer påtalas att det finns rutiner för detta i verksamheterna och att bedömningen om behov åligger respektive chef.

Bedömning

Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns tydliga rutiner för hur förtroendevalda och anställda ska hantera uppkomna situationer samt att det erbjuds stöd till förtroendevalda och anställda som blivit utsatta för hot eller våld?

Delvis.

Genomförd granskning visar att det i policyn finns beskrivet på en övergripande nivå hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Policyn tydliggör även vilket ansvar som åligger ansvarig chef i hanteringen av situationen. Det finns även andra dokument i form av riktlinjer och rutiner med bäring på det granskade området. Vi kan dock konstatera att dessa avser det systematiska arbetsmiljöarbetet i hög grad och därmed riktade främst mot anställda. Det finns även mer lokala rutiner för specifika händelser men även dessa är inriktade mot uppkomna situationer för anställda. Det saknas dokument som på ett tydligt sätt omfattar förtroendevalda. Vi bedömer att det i rutinerna framgår vilket stöd som finns att tillgå för anställda men att detta ej omfattar förtroendevalda.

Uppföljning och analys

Revisionsfråga 4: Följer kommunstyrelsen och nämnderna upp och analyserar förekomsten av hot och våld?

lakttagelser

Samtliga arbetsgivare i Sverige är enligt arbetsmiljölagen (3 kap § 3) skyldiga att anmäla allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket. Kommunen använder sig av ett system, *Stella*, för att rapportera och hantera arbetsskador/olycksfall och tillbud. Verksamhetsföreträdare påtalar att samtliga förvaltningar använder Stella och att detta är tillgängligt för medarbetare och chefer via intranätet.

I kommunens policy för hot och våld framgår vikten att incidenter ska anmälas som arbetsskada eller tillbud samt att anmälan ska ske. Verksamhetsföreträdare påtalar att HR-avdelningen arbetar med stöd till förvaltningarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att ta fram stödande material.

Genomförd granskning visar att förvaltningarnas framtagna handlingsplaner omfattar uppföljning av incidenter kopplat till hot och våld. Det framgår vad som ska följas upp, ansvarig för uppföljningen m.m.

Inom ramen för granskningen har vi gjort en genomgång av de anmälningar som Hörby kommun har lämnat till Arbetsmiljöverket under perioden 1 januari 2023 till den 11 juni år 2024.

Totalt har 11 anmälningar enligt 3 kap 3a § Arbetsmiljölagen (allvarliga olyckor och tillbud) inkommit under perioden som kategoriseras som hot eller våld men tre avser ej medarbetare.

Tabell 1. Antal anmälningar till Arbetsmiljöverket kopplade till hot och våld från Hörby kommun

Antal anmälningar enligt 3 kap. 3 a § Arbetsmiljölagen (allvarliga olyckor och tillbud)	Arbetsmiljöverket		
	2023	2024	Totalt
Tillbud	3	0	3
Olycka	2	3	5

Vi har även tagit del av statistik över inrapporterade händelser i Stella som kan kategoriseras som hot eller våld. Statistiken redovisas på kommunövergripande nivå och presenteras i tabell 2 nedan. Under perioden 1 januari 2023 - 11 juni 2024 har det rapporterats in totalt 317 händelser varav 35 är kopplade till hot eller våld.

Tabell 2. Inrapporterade händelser i Stella kopplade till hot eller våld (20230101– 20240611)

Statistik inrapporterade händelse 20230101–20240611		
	Hot och våld	Totalt
Elevtillbud och elevkränkningar	10	80
Skada utan frånvaro	24	201
Skada med frånvaro	1	36
Totalt	35	317

Verksamhetsföreträdare påtalar vid intervjuerna att förekomsten av hot och våld är väldigt varierande mellan verksamheter men att det pågår ett aktivt arbete med att öka rapporteringen. Inkomna anmälningar uppges lyftas inom ramen för samverkan och tillsammans med företagshälsovården.

Fackliga lyfter att det behövs en kulturreisa kring anmälningar och ett tydliggörande att anmälningar ska ske vid händelse av hot eller våld. Vidare påtalar fackliga att ett hårdare samhällsklimat ställer högre krav på att det finns en aktiv dialog kring inbörden och definitionen av hot och våld.

I rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete ska genomföras årligen av chef och skyddsombud. Vid intervjuer påtalas att den årliga uppföljningen tidigare har gjorts i verktyget SAM-Pejl men att det från och med 2023 görs i samma system som medarbetarundersökningarna, B-engaged. Uppföljningen skickas ut av HR och görs i enkätform. Det nya systemet uppges skapa förutsättningar för HR att göra en sammanställning av uppföljningen som hanteras i samverkan. Vid intervjuerna påtalas att kommunstyrelsen via personalutskottet tar del av den årliga uppföljningen av SAM. Respektive nämnd uppges ta del av den årliga uppföljningen med information om antal händelser bland annat.

Kommunstyrelsen och nämnderna erhåller även information genom personalredovisningen i samband med årsbokslutet enligt verksamhetsföreträdare. Vid en genomgång av årsbokslutet år 2023 framgår att arbetet kopplat till hot och våld ej omnämns. Det påtalas vid intervjuer att verksamhetsföreträdare har informerat styrelsen respektive nämnden vid incidenter men att detta inte har protokollförts.

Dokumenterade analyser avseende förekomst av hot och våld har inte genomförts under år 2023-2024. Det lyfts vid intervjuer att det har genomförts ett arbete med att se över och stärka rutinerna kring hot och våld i samband med framtagandet av policyn. Det har även skett tillsyn av Arbetsmiljöverket som lett till att åtgärder har vidtagits.

Vi har inom ramen för granskningen inte tagit del av en uppföljning av arbetsmiljömålen år 2023. Detta har efterfrågats inom ramen för sakgranskning av rapporten men ej erhållits från kommunen.

Bedömning

Följer kommunstyrelsen och nämnderna upp och analyserar förekomsten av hot och våld?

Nej.

Vi bedömer att det finns rutiner för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet men att rutinerna behöver aktualiseras utifrån förändringarna som skett i hur uppföljningen genomförs.

Det har inom ramen för granskningen inte skett några särskilda analyser kopplat till förekomsten av hot och våld. Genomförd granskning visar att styrelsen erhåller personalredovisningar men vi har inte kunnat spåra hur detta rapporteras till de granskade nämnderna. Styrelsen och nämnderna har inte beslutat eller särskilt efterfrågat analyser eller statistik kopplat till området.

Vi bedömer att det är väsentligt att styrelsen och nämnderna erhåller information om incidenter och att analyser genomförs av förekomsten av hot och våld i syfte att säkerställa ett ändamålsenligt förebyggande arbete. Vi bedömer att det är väsentligt att rapporteringen till styrelse och nämnder omfattar ett arbetsmiljöperspektiv men även ett politikerperspektiv för att ge en heltäckande bild.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hörby kommun genomfört en granskning av kommunens arbete med förebygga, förhindra och hantera hot och våld. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och nämnderna **inte helt** bedriver ett ändamålsenligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot förtroendevalda och anställda

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Säkerställ att det finns upprättade och aktuella handlingsplaner i enlighet med kommunens policy för hot och våld. Handlingsplanerna bör tydliggöra det förebyggande arbetet, rutiner/arbetssätt samt agerande i händelse av hot och våldsincidenter.
- Säkerställ att det, i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter, finns upprättade och dokumenterade säkerhetsrutiner i verksamheter där det finns en risk för hot och våld samt att dessa är kända i organisationen.
- Se över behovet av att upprätta kommunövergripande säkerhetsrutiner som rör risker kopplade till hot och våld ur ett arbetsmiljömässigt perspektiv.
- Säkerställ att styrelsen och nämnderna erhåller en tillräcklig rapportering med analyser som tar hänsyn till arbetsmiljö- och politikerperspektivet i syfte att skapa ett tillräckligt underlag för att nödvändiga åtgärder ska kunna beslutas.
- Säkerställ att det genomförs analyser av den statistik som finns utifrån rapporteringen av anmälningar och incidenter samt att analyserna används inom ramen för det förebyggande arbetet så att tillräckliga åtgärder vidtas för att säkerställa en trygg arbetsmiljö.
- Säkerställ att rutiner och riktlinjer är aktuella utifrån de förändringar som skett samt att dessa finns tillgängliga för samtliga chefer på intranätet.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning
1. Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns säkerhetsrutiner samt bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot förtroendevalda och anställda?	Delvis Vi bedömer att det delvis bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda men att det arbete som finns inte omfattar förtroendevalda. Vi bedömer att det finns dokumenterade rutiner relaterade till arbetsmiljöområdet som till stor del omfattar vikten av det förebyggande arbetet genom riskanalyser och skyddsronder men det är väsentligt att det säkerställs att dessa är aktuella och tillgängliga. Vidare framgår i granskningen att samtliga verksamheter ska upprätta handlingsplaner utifrån den nya policyn kopplat till hot och våld som beslutades i februari 2024. Genomförd granskning visar att det handlingsplaner har upprättats men det är väsentligt att styrelsen och nämnderna säkerställer att det finns handlingsplaner i den utsträckning som policyn anges. Genomförd granskning visar att det saknas ett dokument som tydliggör kommunens säkerhetsrutiner på en övergripande nivå eller för respektive sektor men att dokument finns för bland annat kommunhuset.
2. Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att risker för hot och våld utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?	Delvis Vi bedömer att det finns rutiner för genomförande av riskanalyser och riskbedömningar i samband med verksamhetsförändringar och skyddsronder inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår även av handlingsplanerna för hot och våld att skyddsronder med fokus på området ska genomföras. Ansvaret för att dokumentation av genomförda riskbedömningar sker åligger chefer med arbetsmiljöansvar. Mallar för fördelning av arbetsmiljöansvar finns upprättade tillsammans med föreskrifter som beslutats av kommunstyrelsen. Genomförd granskning visar att

riskanalyser inte har genomförts på styrelse- eller nämndsnivå. Hot- och våldsplaner eller genomförda riskanalyser hanteras inte av styrelse och nämnder systematiskt.

3. Säkerställer kommunstyrelsen och nämnderna att det finns tydliga rutiner för hur förtroendevalda och anställda ska hantera uppkomna situationer samt att det erbjuds stöd till förtroendevalda och anställda som blivit utsatta för hot eller våld?

Delvis

Genomförd granskning visar att det i policyn finns beskrivet på en övergripande nivå hur anställda ska hantera uppkomna situationer. Policyn tydliggör även vilket ansvar som åligger ansvarig chef i hanteringen av situationen. Det finns även andra dokument i form av riktlinjer och rutiner med bäring på det granskade området. Vi kan dock konstatera att dessa avser det systematiska arbetsmiljöarbetet i hög grad och därmed riktade främst mot anställda. Det finns även mer lokala rutiner för specifika händelser men även dessa är inriktade mot uppkomna situationer för anställda. Det saknas dokument som på ett tydligt sätt omfattar förtroendevalda. Vi bedömer att det i rutinerna framgår vilket stöd som finns att tillgå för anställda men att detta ej omfattar förtroendevalda.



4. Följer kommunstyrelsen och nämnderna upp och analyserar förekomsten av hot och våld?

Nej.

Vi bedömer att det finns rutiner för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet men att rutinerna behöver aktualiseras utifrån förändringarna som skett i hur uppföljningen genomförs. Det har inom ramen för granskningen inte skett några särskilda analyser kopplat till förekomsten av hot och våld. Genomförd granskning visar att styrelsen erhåller personalredovisningar men vi har inte kunnat spåra hur detta rapporteras till de granskade nämnderna. Styrelsen och nämnderna har inte beslutat eller särskilt efterfrågat analyser eller statistik kopplat till området.



2024-09-12

Marie Lindblad

Hanna Franck

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Hörby kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 23 augusti 2023. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.