



Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

Rapport

Huddinge kommun

KPMG AB

2025-06-16

Antal sidor 17



Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2025-06-16

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Organisation	6
3.2	Styrande underlag	6
3.3	Rapportering	8
3.4	Förebyggande åtgärder och beredskap	10
3.5	Insatser och stöd	13
4	Samlad bedömning och rekommendationer	16
5	Bilaga A	17

1 Sammanfattning

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en översiktlig granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.


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

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen endast delvis bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Bakgrunden till vår samlade bedömning är att granskningen visat att kommunen har antagit styrdokument som reglerar en systematisk säkerhetsprocess i huvudsak vad gäller tjänstepersoner.

Däremot noterar vi att det inte i tillräcklig utsträckning finns dokumentation eller utarbetade arbetssätt vad gäller förtroendevalda. Inom ramen för arbetet återfinns exempelvis handlingsplaner som redovisar hur eventuella incidenter bör hanteras vad gäller tjänstepersoner samt vilket stöd som finns att tillgå, dock saknas likställda underlag avseende förtroendevalda.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div> <div>Nej</div> <div>Endast delvis</div> <div>I allt väsentligt</div> <div>Ja</div> </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Finns aktuella styrdokument?	Endast delvis
Rapporteras förekomst av hot och våld?	I allt väsentligt
I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?	Se avsnitt 3.2
Finns förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot (även hot via t.ex. e-post) och våld?	Endast delvis

Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2025-06-16

Finns beredskap för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?	Endast delvis
Genomförs insatser när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld och vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?	Ja

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

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställ att framtagna styrande och stödjande underlag kommunicerats ut till kommunens chefer och medarbetare.
- Förtydliga det stöd som finns att tillgå för förtroendevalda vad gäller förebyggande och avhjälpande åtgärder.
- Ta fram styrande och stödjande underlag vad avser ansvaret och beredskapen mot hot och våld mot förtroendevalda.
- Säkerställ att arbetssätt och underlag utifrån lagändring *Stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner* finns på plats.
- Tillse att hot- och våldsincidenter mot förtroendevalda statistikförs i syfte att kunna följa utveckling och eventuella insatserns effekt över tid.

2 Bakgrund

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en översiktlig granskning avseende kommunens förebyggande arbete mot hot och våld samt vilka åtgärder som vidtas om hot och våld uppstår mot anställda eller förtroendevalda. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Hot och våld mot politiker har ökat de senaste åren enligt Brottsförebyggande rådet (Brå). Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har också lyft att hot och våld mot politiker är en demokratisk fråga.

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet är en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Detta ska arbetsgivaren också känna till och förebygga så mycket det går.

Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:02 gäller på alla arbetsplatser.

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

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

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

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

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Finns aktuella styrdokument?
- Rapporteras förekomst av hot och våld?
- I vilken omfattning förekommer hot och våld i de olika verksamheterna?
- Vilka förebyggande åtgärder görs för att motverka förekomsten av hot (även hot via t.ex. e-post) och våld?

- Vilken beredskap finns för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld?
- Vilka insatser görs när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld och vilket stöd finns att tillgå för de som blir utsatta?

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

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

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom intervjuer, skriftliga avstämningar samt dokumentstudier (se fullständig förteckning Bilaga A). Vidare har granskningen nyttjat tillgänglig statistik på anmälda hot- och våldssituationer avseende anställda och förtroendevalda.

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



Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade funktioner.

3 Resultat av granskningen

3.1 Organisation

I Huddinge kommun har HR-organisationen samt trygghet- och säkerhetssektionen det huvudsakliga ansvaret för arbetet mot hot och våld mot tjänstepersoner och förtroendevalda. Bägge enheter arbetar inom kommunstyrelsens förvaltning – där den förstnämnda exklusivt arbetar mot kommunens anställda och den sistnämnda stöttar både tjänstemannaorganisationen samt den politiska organisationen i trygghetsfrågor. Inom trygghet- och säkerhetssektionen återfinns två säkerhetssamordnare, där en samordnare arbetar med frågor som berör den fysiska säkerheten och den andre med frågor som berör det strategiska säkerhetsarbetet. Mer specifikt är sektionen uppdelad i två enheter; fysisk säkerhet, brottsförebyggande arbete och informationssäkerhet (ESBA) samt skydd och beredskap (ESB).

3.2 Styrande underlag

Av kommunstyrelsens reglemente¹ framgår att styrelsens övergripande ansvar dels omfattar interna säkerhets- och informationssäkerhetsfrågor, dels det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbetet i kommunen. Därtill framgår att styrelsen ansvarar för kommunens åtaganden enligt lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

I kommunstyrelsens verksamhetsplan² beskrivs styrelsens nämndspecifika³ mål *Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare*. Med bakgrund mot målet återfinns nämndspecifika uppdrag utifrån vilket ett avser framttagande av en koncernövergripande process för att hylla goda exempel inom arbetsmiljö, ledarskap och medarbetarskap. Av styrelsens verksamhetsplan framgår även att det övergripande arbetsmiljöansvaret är samlat under kommunstyrelsen. Vidare beskrivs att det genom en samlad HR-organisation skapas bättre förutsättningar att utveckla det strategiska arbetet, möta kompetensutmaningen och öka möjligheten att ge ett likvärdigt stöd till verksamheterna.

Inom ramen för styrelsens internkontrollplan återfinns ett stycke som behandlar lagändringen *Stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner* som träder i kraft 1 juli 2025. Med bakgrund mot lagändringen framgår att det pågår en översyn i kommunen av internkontrollprocessen och dess modell. Översynen har inväntat hur lagändringen kommer påverka översynen och upphandlingen av nytt systemstöd för administration kring arbetet. Utöver denna information framgår det inte om detta är ett kontrollmoment inom ramen för

¹ Reglemente kommunstyrelsen, beslutad av kommunfullmäktige 1991-12-16, reviderad 2023-04-24

² Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2025, godkänd av kommunstyrelsen 2023-12-18

³ Utgående från kommunfullmäktige mål med samma formulering

2025-06-16

internkontrollen. Av intervjuer framhålls att rutinerna kring lagändringen är ett arbete som pågår men att vid granskningstillfället ännu inte har färdigställts.

Inom ramen för de styrande underlagen med bäring på kommunens arbete mot hot och våld mot tjänstepersoner återfinns en handlingsplan⁴ för hantering av otillåten påverkan samt hot och våld. Syftet med planen anges vara att värna om en trygg arbetsplats för samtliga som verkar inom kommunens olika verksamheter. Vidare framgår att underlaget främst syftar till att ge chefer och medarbetare stöd i hur de ska agera innan, under och efter en händelse. Vid intervjuer framgår att det saknas en tydlighet i hur handlingsplanen kommuniceras till kommunens chefer och medarbetare. Vidare saknas förtydligande kring huruvida underlaget omfattar kommunens förtroendevalda.

Vidare finns ett handledande dokument som redogör för tillvägagångssätt för chef eller anställd vid polisanmälan eller anmälan till socialtjänsten⁵ (se avsnitt 3.2). Av underlaget framgår att alla brott som sker i kommunens verksamheter eller i anslutning till verksamheterna ska polisanmälas samt vem som ansvarar för att polisanmälan genomförs.

Av intervjuer framkommer att det saknas styrande underlag vad avser hot och våld mot förtroendevalda samt att det återfinns en tydlighet i hur förtroendevalda bör agera vid incidenter.

3.2.1 Information intranätet

Vi har tagit del av information från kommunens intranät. Här framgår att trygghet- och säkerhetssektionen ansvarar för att motverka hot och våld genom rutiner för trygghets-, säkerhets-, och brottsförebyggande arbete. HR-avdelningen beskrivs ha ansvar för metod- och systemstöd med fokus på det förebyggande arbetet där kartläggningsmetoden av arbetsmiljön där hot och våld förekommer framhålls som särskilt viktig. Därtill har HR-avdelningen ansvar för att krisstöd och rutiner gällande arbetsskador och tillbud finns. Målgruppen för HR-avdelningen är personal som kommunen har arbetsmiljöansvar för.

Bedömning

Vår bedömning är att det endast delvis finns aktuella styrdokument.

Vår bedömning grundar sig i att kommunstyrelsens reglemente och verksamhetsplan innefattar styrande information kring interna säkerhets- och informationssäkerhetsfrågor samt trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete. Det framgår även att det finns en handlingsplan för hantering av otillåten påverkan

⁴ Otillåten påverkan, hot och våld mot anställda, daterad 2024-04-08

⁵ Stöd till dig som chef eller anställd när det gäller polisanmälan eller anmälan till socialtjänsten, daterad 2024-04-08

samt hot och våld, vilken syftar till att skapa en trygg arbetsplats och ge stöd till chefer och medarbetare i hur de ska agera vid sådana händelser.

Trots dessa styrande dokument, noterar vi att det saknas tydlighet i hur handlingsplanen kommuniceras till kommunens chefer och medarbetare, samt att det råder otydlighet kring huruvida planen omfattar kommunens förtroendevalda. Vidare framgår det att det saknas styrande underlag specifikt för hot och våld mot förtroendevalda, vilket innebär att det finns en brist i dokumentationen som kan påverka säkerheten och tryggheten för dessa individer.

Sammanfattningsvis, trots att det finns vissa styrdokument och planer på plats, är de inte fullt aktuella eller implementerade, vilket bidrar till bedömningen att styrdokumenten endast delvis är aktuella.

3.3 Rapportering

Av tidigare nämnd handledande dokument för anmälan (se 3.1) framgår att samtliga brott, inklusive hot- och våldsinceder, som sker i kommunens verksamheter eller i anslutning till verksamheterna ska polisanmälas. Underlaget beskriver att det närmsta chef som gör bedömningen om händelsen är av sådan karaktär att den ska polisanmälas och ansvarar för att en anmälan görs. I tidigare nämnd handlingsplan (se avsnitt 3.1) framgår vidare att närmsta chef även ansvarar för att säkerställa att samtliga incidenter rapporteras i incidentrapporteringssystemet KIA (kommunens informationssystem om arbetsmiljö). Vid intervjuer framkommer att kommunens trygghet- och säkerhetssektion ansvarar för att rapportera incidenter till KIA som avser förtroendevalda. Därtill framgår att det återfinns en otydlighet kring vilken insats eller funktion som de förtroendevalda ska vända sig till vid eventuella incidenter.

Vid skriftlig återkoppling framkommer att anmälan för incidenter rörande förtroendevalda genomförs av chef på exempelvis sektionen för utredning, nämnd och juridik. Samtidigt anger intervjuade att sektionen för trygghet- och säkerhet ansvarar för anmälan.

Vidare framkommer att samtliga rapporteringar till KIA även når närmsta chef, kommunens HR-organisation samt skyddsombud. Efter rapportering till KIA genomför trygghet- och säkerhetssektionen en anmälan till Arbetsmiljöverket och vid behov till Försäkringskassan. Upplevelsen av KIA beskrivs under intervju att fungera bra och att det finns utbildningar lättillgängliga för systemet i en utbildningsportal. Därtill framgår att information på intranätet, utbildningar och medvetenhet bland cheferna har bidragit till att arbetet med att anmäla förekomst av hot och våld har förbättrats under de senaste åren.

3.3.1 Rapporteringsdata

Kommunen redogör för rapporteringsdata vad avser hot och våld i årliga, nämndspecifika, arbetsmiljörapporter. Den statistik som utgör underlag för rapporterna kommer från tidigare nämnt rapporteringssystem KIA. Vid granskningstillfället vi tagit

Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

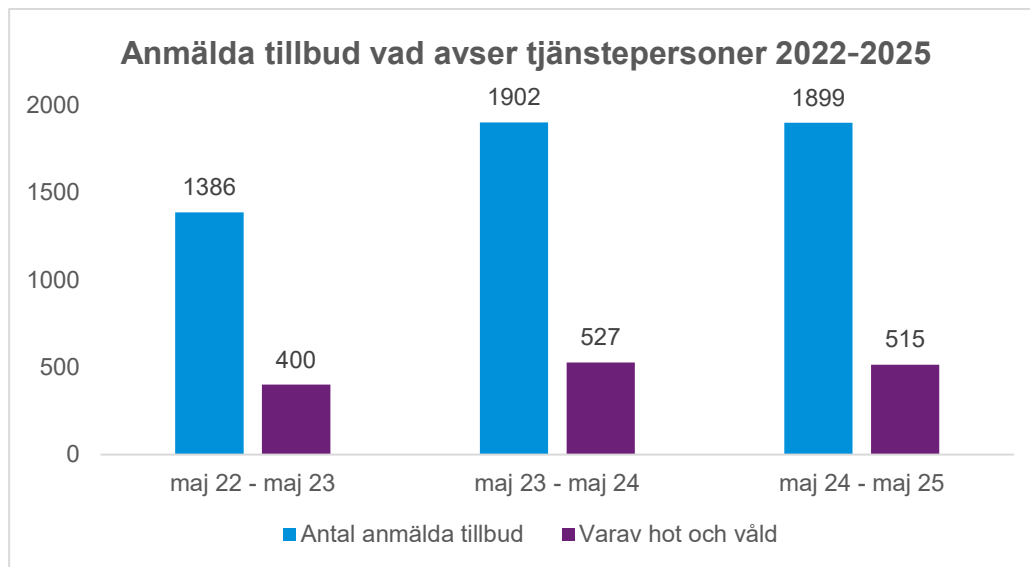
2025-06-16

del av rapporter vad gäller kommunstyrelsen, förskolenämnden, grundskolenämnden samt gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden. Av skriftlig återkoppling framkommer att samtliga nämnder färdigställer sina rapporter under sommaren 2025.

I kommunstyrelsens arbetsmiljörapport för 2024 redovisas bedömning och analys av arbetsmiljöarbetet för året. Av underlaget framgår att verksamheten under 2024 hade 17 tillbud där majoriteten av anmälningarna avsåg hot eller obehagliga situationer som medarbetarna utsattes för av externa parter.

I förskolenämndens arbetsmiljörapport för 2024 framgår att verksamheten under föregående år hade 290 tillbud där majoriteten av anmälningarna avsåg arbetsbelastning samt arbetsplatsolyckor. Grundskolenämndens rapport redovisade för 262 rapporterade tillbud där majoriteten avsåg arbetsplatsskador. Gymnasie- och arbetsmarknadsnämndens rapport redovisade för 22 rapporterade tillbud. Dessa avsåg varierande orsaker, exempelvis olycksfall, färdolycksfall, hot och våld mot personal från besökare/brukare och i vissa fall även elever.

Inom ramen för granskningen har vi fått ta del av rapporteringsdata från KIA (se Tabell A). Datan avser endast incidenter som berört tjänstepersoner. Vid intervjuer framkommer att samlad data vad gäller förtroendevalda saknas, detta trots att incidenter som berör förtroendevalda rapporteras in till KIA.



Vid skriftlig återkoppling framgår att en ökning av antalet anmälningar noterats, vilket i hög grad kopplas till ökad medvetenhet och kännedom om rapporteringssystemet. Vidare har rapporterade händelser gällande hot och våld minskat i kommunen med en procentenhet per år mellan 2022 och 2025.

Bedömning

Vår bedömning är att förekomsten av hot och våld i allt väsentligt rapporteras in på ett ändamålsenligt sätt.

Förekomst av hot och våld inom kommunens verksamheter rapporteras genom ett system där flera aktörer och steg är involverade. Enligt det handledande dokumentet för anmälan ska samtliga brott, inklusive hot- och våldsincidenter, som inträffar inom eller i anslutning till kommunens verksamheter polisanmälas. Det är den närmsta chefen som ansvarar för att bedöma händelsens karaktär och besluta om en polisanmälan ska göras. Utöver polisanmälan ansvarar chefen för att säkerställa att alla incidenter rapporteras i kommunens informationssystem om arbetsmiljö, KIA.

Vi noterar att det återfinns en otydlighet kring vilken funktion eller insats förtroendevalda ska vända sig till vid incidenter, vilket indikerar ett behov av ytterligare klargöranden och eventuella förbättringar i processen.

Vad avser omfattningen av förekomsten av hot och våld i de olika verksamheterna noterar vi att det återfinns ett högre antal incidenter inom de mer serviceinriktade verksamheterna inom kommunen. Vidare saknas samlad statistik över de incidenter som berör förtroendevalda, vilket kan komma att försvåra uppföljningen av incidenter över tid samt effekten av eventuella insatser.

3.4 Förebyggande åtgärder och beredskap

Av tidigare nämnd handlingsplan (se avsnitt 3.1) framgår att respektive chef har ett ansvar för säkerheten och att förebygga risker i medarbetarnas arbetsmiljö. I arbetet med hanteringen av risker kan chefer få stöd från trygghets- och säkerhetssektionen.

Enligt planen åligger det chefer inom Huddinge kommun att:

- Integrera säkerhetsaspekter och inkludera säkerhetsarbetet som en del av verksamhetsplaneringen.
- Fortlöpande identifiera och värdera risker och hot samt vidta lämpliga åtgärder.
- Omedelbart ta hand om anställda som hotas eller utsätts för våld.
- Skapa och vidmakthålla ett säkerhetsmedvetande hos alla medarbetare.
- Säkerställa att rapportering av alla incidenter sker i incidentrapporteringssystemet KIA.
- Bidra med underlag till kommunövergripande uppföljning och verksamhetsplanering.

Vidare behandlar handlingsplanen kommunens yttre och inre skalskydd. Inom kommunkontoret är receptionen en del av det inre skalskyddet. Därtill framgår det av planen att alla kontor med reception ska ha dörrar mellan reception och besöksyta samt att övriga kontorslokaler ska hållas låsta. Vidare ska samtliga personer som ges

Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2025-06-16

tillträde till kommunens lokaler kunna styrka sin identitet. Det finns även en punktlista som beskriver hur en medarbetare ska agera om de upptäcker obehöriga i lokalerna. Av genomförd granskning framgår inte huruvida punktlistan kommuniceras till tjänstepersoner eller förtroendevalda.

En del av skalskyddet är användning av passerkort vid in- och utpassering i kommunhuset. Medarbetare och konsulter har alla en grundbehörighet inlagt på passerkort för tillträde till sin ordinarie arbetsplats. Under intervjuer framhålls att kommunen har en beredskap med väktare. Väktarna är organiserade i en samlad styrka som patrullerar olika hotobjekt och avvikelser vid behov.

Handlingsplanen presenterar även olika alternativ och lösningar kommunen har i sitt förfogande för att kunna hantera uppkomna situationer. Dessa alternativ finns att tillgå av chef som vidtar nödvändiga åtgärder för att lösa situationen i den uppkomna fallet. Som bilaga till handlingsplanen återfinns en checklista för personskyddade åtgärder. Checklistan delar upp det förebyggande och operativa arbetet utifrån följande områden:

- På arbetsplatsen
- På resa till och från arbetet
- I bostaden

För respektive område följer rekommendationer kring vad en medarbetare bör göra eller undvika vid aktiva angrepp eller misstankar om angrepp. Planen behandlar även åtgärder vid förekomst av telefonhot samt näthat.

Utöver handlingsplanen har vi fått ta del av material till kommunens kommande säkerhetshandbok som enligt skriftlig avstämning kommer att slutföras under verksamhetsårets andra kvartal. I materialet beskrivs det förebyggande arbetet mot hot och våld samt vikten av att genomföra riskinventering för att som chef veta vilka risker som kan uppstå. Vidare redogör underlaget för hur man som berörd ska agera under en hot- och våldssituation samt omhändertagandet efter en hot- och våldssituation.

Inom verksamheten återfinns även broschyr⁶ ger vägledning i form av checklistor som kan nyttjas som ett stöd i arbetet med att förebygga och hantera oönskade situationer. I dokumentet framgår vem som ansvarar för vad, hur man kan förebygga trakasserier, hot och våld samt vad man ska tänkt på kring hot och trakasserier. Därtill beskriver dokumentet hur man bör agera under pågående incident samt efter incident. Hur broschyren kommuniceras till kommunens tjänstepersoner och förtroendevalda framgår inte inom ramen för granskningen.

Vid intervjuer framkommer att arbetsplatsträffar (APT) som viktiga forum för att lyfta arbetsmiljörelaterade problem som exempelvis hot och våld. Respektive avdelning inom kommunens förvaltning genomför månadsvisa APT-möten.

⁶ Broschyr Tips och råd: om trygghet och säkerhet för dig som är förtroendevald i Huddinge kommun, Trygghet- och säkerhetssektionen, juni 2017

Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2025-06-16

Inom ramen för granskningen har vi även tagit del av checklista för pågående dödligt våld (PDV)⁷. Underlagets syfte är att öka kunskap och förmåga att hantera en PDV-händelse samt skapa mental förberedelse. Listan innefattar information kring hur man bör agera vid pågående incident samt vad arbetsledningen kan göra i syfte att förebygga, förbereda och krisleda under en händelse av PDV. Under pågående granskning befinner sig kommunen i en upphandlingsprocess vad avser utbildning i PDV, där respektive förvaltning kommer ha möjlighet att avropa utbildningstillfällen.

Av intervjuer framgår att trygghet- och säkerhetssektionen ansvarar för att stötta förtroendevalda med exempelvis utbildning och personlarm. Stödet och beredskapen som finns att tillgå förtroendevalda är emellertid inte specificerat i underlag, vidare återfinns inte en tydlig bild av hur arbetet ter sig inom kommunen. Vid skriftlig återkoppling framkommer att samtliga nämnder och partigrupper erbjudits workshops om otillåten påverkan, bland annat innehållande kompetenshöjning om hot, våld och trakasserier. Vidare har information från Säkerhetspolisen vad gäller förebyggande av risker delats ut till partierna.

Bedömning

Vår bedömning är att det endast delvis finns förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld.

Vår bedömning grundar sig att förebyggande åtgärder för att motverka förekomsten av hot och våld inom kommunens verksamheter innefattar olika strategier och strukturer, som beskrivs i kommunens handlingsplan och kompletterande material. Chefer inom Huddinge kommun har ett ansvar att integrera säkerhetsaspekter i verksamhetsplaneringen och fortlöpande identifiera samt värdera risker och hot. Vid behov kan chefer få stöd från trygghets- och säkerhetssektionen för att hantera risker och säkerställa att alla incidenter rapporteras i incidentrapporteringssystemet KIA. Vi noterar dock att det finns en risk för att det kan uppstå en brist på enhetlighet mellan de olika verksamheterna utifrån att respektive chef innehar ett eget ansvar som inte utgår från ett samlat material.

Checklistor för personskyddade åtgärder kompletterar handlingsplanen och omfattar rekommendationer för medarbetares agerande vid aktiva angrepp eller misstankar om angrepp, både på arbetsplatsen, under resa till och från arbetet, och i bostaden. Vi noterar att det inte fullt ut är tydligt hur dessa kommunicerats och hur kännedomen kring dessa checklistor ter sig i de olika verksamheterna.

Trygghet- och säkerhetssektionen ansvarar för att stötta förtroendevalda med utbildning och personlarm. Dock framgår det inte av underlagen hur stödet och beredskapen för förtroendevalda är strukturerat eller kommunicerat inom kommunen. Vi noterar att en brist på styrning kring det stöd som de förtroendevalda inom kommunen har att tillgå riskerar att försumma beredskapen samt det förebyggande arbetet för dessa.

⁷ Beställd från konsultfirma, 2019

Vår bedömning är att det endast delvis finns ändamålsenlig beredskap för att hantera när kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld.

Vår bedömning grundar sig i att beredskapen för att hantera situationer där kommunens anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld innefattar en åtgärder och strukturer som beskrivs i kommunens handlingsplan och kompletterande material. Som tidigare nämnt noterar vi emellertid en bristfällighet vad avser beredskapen för förtroendevalda utifrån dels struktur, dels kommunikation.

Chefer inom kommunen har ett ansvar att omedelbart ta hand om anställda som hotas eller utsätts för våld och att säkerställa att alla incidenter rapporteras i incidentrapporteringssystemet KIA.

Kommunen har även utvecklat material till en kommande säkerhetshandbok som beskriver hur man som berörd ska agera under en hot- och våldssituation samt omhändertagandet efter en sådan situation. Broschyrer med vägledning och checklistor erbjuder ytterligare stöd, och arbetsplatsträffar (APT) fungerar som forum för att diskutera arbetsmiljörelaterade problem.

Vad gäller förtroendevalda är det, likt vad avser de förebyggande åtgärderna som redovisats ovan, trygghet- och säkerhetssektionen som ansvarar för att stötta dessa vad gäller beredskapsarbetet.

3.5 Insatser och stöd

I tidigare nämnd handlingsplan (se avsnitt 3.1) beskrivs insatser som kan sättas in efter inträffad hot- eller våldsincident. Av dokumentet framgår det vilka omedelbara åtgärder som bör vidtas efter den mest akuta faran är över, det brottsliga angreppet har upphört samt att polis är larmad. Närmast chef bör enligt handlingsplanen vidta åtgärder genom att bland annat ta hand om den drabbade, kontakta anhöriga samt genomföra ett personalmöte med den drabbades arbetsgrupp.

I tidigare nämnd broschyr (se avsnitt 3.2) beskrivs det ansvar olika funktioner har inom kommunen rörande hot- och våldssituationer. Kommunens säkerhetspersonal anges bistå med information, utbildning, rådgivning av stöd samt sammanställning av hot, trakasserier och brottsliga handlingar.

Vad avser insatser och stöd gällande förtroendevalda ansvarar de politiska partierna för att utse en kontaktpersoner kring säkerhetsinformation till partigruppen. Partierna har även ansvar att vara uppmärksamma på enskilda politikers hotbild.

Underlaget specificerar även för det stöd som finns att tillgå från Polismyndigheten efter eventuell incident. Detta beskrivs bland annat vara platsbevakning och hotbildsanalys samt samverkan med kommunens säkerhetspersonal.

Under intervjuer beskrivs att arbetssättet med incidenter rörande hot och våld börjar med ett inledande samtal där trygghet- och säkerhetssektionen samlar information kring incidenten och bistår med råd samt förslag på åtgärder. Det framhålls att processen kan skilja sig från gång till gång beroende på situation och individ. När

2025-06-16

fysiska åtgärder måste genomföras, som exempelvis inkoppling av personlarm och extra bevakning kopplas trygghet- och säkerhetssektionen alltid in.

En insats som kan sättas in vid situationer rörande hot och våld är personlarm. Vi har fått ta del av en rutin för hantering av personlarm där användningsområden samt hantering av personlarmet beskrivs. Det framgår av dokumentet att nya användare får utbildning vid behov av personal från AddSecure Smart. Det framhålls av intervju att personlarm finns att tillgå, det följer en process att ett önskemål inkommer från en individ, frågor ställs från funktionen angående behovet och efter det får individen ett personlarm. Det finns även utlåningslarm som en individ kan få tillgång till direkt vid akuta lägen.

Företagshälsovård nämns som en åtgärd som kan sättas in efter en hot- och våldssituation i tillhandahållet material samt i intervjuer. I texter på kommunens intranät presenteras att företagshälsovården tillhandahåller stöd till medarbetare som individ om det visar sig att medarbetaren drabbas av en ohälsa på grund av hot och våld. I intervjuer framhålls det att företagshälsovården är en insats som används, dock lyfts det att tjänsten inte finns upphandlad för förtroendevalda.

Bedömning

Vår bedömning är att de insatser och det stöd som finns att tillgå när anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld är ändamålsenligt.

När anställda eller förtroendevalda utsätts för hot och våld, vidtas ett antal insatser och stödåtgärder enligt kommunens handlingsplan och kompletterande dokument. Efter att den mest akuta faran är över, ansvarar närmast chef för att vidta omedelbara åtgärder, vilket innefattar att ta hand om den drabbade, kontakta anhöriga, samt genomföra ett personalmöte med den drabbades arbetsgrupp.

Kommunens säkerhetspersonal spelar en central roll genom att bistå med information, utbildning, rådgivning och stöd. För förtroendevalda ansvarar de politiska partierna för att utse kontaktpersoner för säkerhetsinformation till partigruppen och för att vara uppmärksamma på enskilda politikers hotbild.

Vid behov kan stöd från Polismyndigheten tillhandahållas, vilket innefattar platsbevakning, hotbildsanalyser och samverkan med kommunens säkerhetspersonal. Trygghet- och säkerhetssektionen samlar information kring incidenten och bistår med råd samt förslag på åtgärder.

Personlarm är en insats som kan sättas in vid hot- och våldssituationer. Det finns en rutin för hantering av personlarm där användningsområden och hantering beskrivs. Nya användare får utbildning vid behov, och det finns en process för att tillhandahålla personlarm vid önskemål. Vid akuta lägen kan utlåningslarm tillhandahållas direkt. Vidare beskrivs företagshälsovården är en åtgärd som kan sättas in efter en hot- och våldssituation. Företagshälsovården tillhandahåller stöd till medarbetare som drabbas av ohälsa på grund av hot och våld. Dock framgår det att tjänsten inte är upphandlad



Huddinge kommun

Granskning avseende kommunens förebyggande arbete och åtgärder vid hot och våld

2025-06-16

för förtroendevalda, vilket indikerar en begränsning i det stöd som finns att tillgå för dessa.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

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

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen endast delvis bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, hindra och hantera hot och våld mot anställda och förtroendevalda.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att framtagna styrande och stödjande underlag kommunicerats ut till kommunens chefer och medarbetare.
- Förtydliga det stöd som finns att tillgå för förtroendevalda vad gäller förebyggande och avhjälpande åtgärder.
- Ta fram styrande och stödjande underlag vad avser ansvaret och beredskapen mot hot och våld mot förtroendevalda.
- Säkerställa att arbetssätt och underlag utifrån lagändring *Stärkt skydd för vissa förtroendevalda och en tydligare intern kontroll i kommuner och regioner* finns på plats.
- Tillse att hot- och våldsincidenter mot förtroendevalda statistikförs i syfte att kunna följa utveckling och eventuella insatsers effekt över tid.

Datum som ovan

KPMG AB

Micaela Hedin

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Nadia Ismael

Verksamhetsrevisor

5 Bilaga A

Underlag som varit föremål för granskning:

- Mål och budget 2025–2027
- Reglemente för kommunstyrelsen
- Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2025
- Handlingsplan otillåten påverkan, hot och våld mot anställda
- Stöd till dig som chef eller anställd när det gäller polisanmälan eller anmälan till socialtjänsten
- Broschyr Tips och råd: om trygghet och säkerhet för dig som är förtroendevald i Huddinge kommun
- Blankettinstruktion – underlag till lokal lägesbild
- Utdrag från kommunens intranät
- Utdrag från KIA
- Arbetsmiljörapport 2024 – kommunstyrelsen
- Arbetsmiljörapport 2024 – förskolenämnden
- Arbetsmiljörapport 2024 – grundskolenämnden
- Arbetsmiljörapport 2024 – gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden
- Vad gör konsultationsteamet
- Checklista PDV
- Tips och råd om trygghet och säkerhet

Funktioner som aktualiserats vid intervjuer eller skriftliga avstämningar:

- HR-funktioner
- Säkerhetssamordnare
- Kommunstyrelsen presidium

Statistik som varit föremål för granskning:

- Utdrag från KIA
- Data från verksamheternas arbetsmiljörapporter