

MISSIV

För kännedom
Enligt sändlista

Regionstyrelsen
Nämnden för primärvård, rättspsykiatri
och Dammsdalskolan

Systematiskt arbetsmiljöarbete mot hot och våld i vården

Region Sörmlands revisorer har gett Helseplan i uppdrag att genomföra en fördjupad granskning med syftet att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan (PRD-nämnden) säkerställer att arbetet med att förebygga och hantera situationer med hot och våld inom hälso- och sjukvården är ändamålsenligt.

Den sammanfattande bedömningen är att detta delvis är säkerställt.

Det finns tydliga styrande dokument och en ändamålsenlig organisation inom området hot och våld, bland annat en säkerhetsenhet som har i uppgift att samordna säkerhetsarbetet. Trots detta framkommer, inom ramen för granskningen, en ojämn kunskap inom organisationen avseende styrdokument och säkerhetsenhetens arbete.

Inom flera områden inom organisationen har behov av noggrannare uppföljning identifierats; den fysiska arbetsmiljön, medarbetarnas kunskap om hot- och våldssituationer samt chefernas kompetens både inom hot och våld och arbetsmiljöområdet. Av granskningen framkommer också skillnader avseende inrapportering av avvikelser mellan olika verksamheter.

Vi ställer oss bakom de rekommendationer som framförs i rapporten.

Regionstyrelsen och PRD-nämndens yttrande över rapporten samt uppgifter om verkställda och planerade åtgärder emotses av revisorerna senast 24 oktober 2023. I samband med svaret vill vi också ta del av befintlig statistik över antal situationer med hot och våld under de tre senaste åren, inom regionstyrelsens respektive PRD-nämndens verksamheter.

Catharina Fredriksson
ordförande

Gustaf Wachtmeister
vice ordförande

MISSIV

Sändlista

Jörgen Bragner, t f regiondirektör

Kajsa Fisk, HR-direktör

Magnus Johansson hälso- och sjukvårdsdirektör

Anna Ormegard, divisionschef Division Primärvård

Birgitta Barkne Nilsson, divisionschef Division Medicin

Björn Persson, divisionschef Division Kirurgi

Inger Mossberg, divisionschef Division Medicinsk service

Mari Kampf Westerberg, divisionschef Division Psykiatri och funktionshinder

Kenneth Hultman, t f verksamhetschef Regionsjukhuset Karsudden

Charlotta Widerberg, verksamhetschef Dammsdalskolan

Helena Söderqvist, verksamhetschef regionservice

Lars Gunnar Svensson, säkerhetschef säkerhetsenheten

UNDERSKRIFTSSIDA

**Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska
underskrifter:**

Systematiskt arbetsmiljöarbete mot hot och våld i vården

Region Sörmland

Maj 2023

Ulrike Deppert
Lena Freijd
Sara Jousma

Innehållsförteckning

1	SAMMANFATTNING OCH SLUTLIG BEDÖMNING.....	3
2	INLEDNING.....	4
2.1.	BAKGRUND	4
2.2.	UPPDRAG	4
2.3.	AVGRÄNSNING.....	4
2.4.	REVISIONSFRÅGOR	5
2.5.	REVISIONSKRITERIER	5
2.6.	METOD	6
2.6.1.	DOKUMENTGRANSKNING.....	6
2.6.2.	INTERVJUER.....	6
2.7.	PROJEKTORGANISATION	6
3	IAKTTAGELSER, BEDÖMNING OCH REKOMMENDATION	6
3.1.	ORGANISATION	6
3.1.1.	STYRNING OCH LEDNING I REGION SÖRMLAND	6
3.1.2.	REGIONALA STYRDOKUMENT	8
3.1.3.	REGIONENS SÄKERHETSARBETE	9
3.1.4.	BEDÖMNING OCH REKOMMENDATION	10
3.2.	HOT- OCH VÅLDSFÖREBYGGANDE INSATSER	11
3.2.1.	LAGAR OCH FÖRESKRIFTER	11
3.2.2.	REGIONENS SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETE	12
3.2.3.	BEDÖMNING OCH REKOMMENDATION	15
3.3.	UNDER OCH EFTER EN HOT- OCH VÅLDSSITUATION	16
3.3.1.	LAGAR OCH FÖRESKRIFTER	16
3.3.2.	REGIONENS SÄKERHETSARBETE	17
3.3.3.	BEDÖMNING OCH REKOMMENDATION	20
4	ÖVERGRIPANDE BEDÖMNING.....	21
BILAGOR	22	
1.	FÖRTECKNING ÖVER GRANSKADE DOKUMENT.....	22
2.	FÖRTECKNING ÖVER INTERVJUADE FUNKTIONER	23

1 Sammanfattning och slutlig bedömning

Granskningen syftade till att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan säkerställer att arbetet med att förebygga och hantera situationer med hot och våld inom hälso- och sjukvården är ändamålsenligt. Granskningen genomfördes med stöd av dokumentgranskning och totalt 26 intervjuer. Granskningen genomfördes under perioden mars till maj 2023.

Helseplan bedömer att regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan delvis säkerställer att arbetet med att förebygga och hantera situationer med hot och våld inom hälso- och sjukvården är ändamålsenligt.

Det finns tydliga styrande dokument såväl som en ändamålsenlig organisation inom området hot och våld, bland annat en säkerhetsenhet som har i uppgift att samordna Regionens säkerhetsarbete. Trots detta framkommer inom ramen för granskningen en ojämn kunskap inom organisationen avseende styrdokument och säkerhetsenhetens arbete. Vidare har flera områden inom organisationen där det föreligger behov av noggrannare uppföljning identifierats; den fysiska arbetsmiljön, medarbetarnas kunskap om hot- och våldssituationer samt chefernas kompetens både inom hot och våld och arbetsmiljöområdet. Därutöver framkommer skillnader avseende inrapportering av avvikelser mellan olika verksamheter i granskningen.

Helseplan rekommenderar regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan att:

- Säkerställa en jämlik kunskap om och tillgång till det stöd som säkerhetsenheten kan erbjuda.
- Säkerställa en ändamålsenlig och regelbunden översyn av den fysiska arbetsmiljön.
- Säkerställa en jämn och ändamålsenlig kunskap avseende hot och våld i verksamheterna för samtliga medarbetare.
- Säkerställa en systematisk uppföljning av chefers kompetens inom områdena arbetsmiljö och hot och våld.
- Säkerställa att det finns tydliga rutiner avseende omhändertagande av övriga personer i lokalen i händelse av en hot- och våldssituation samt att personalen har kännedom om dessa rutiner.
- Genomföra en genomlysning av avvikelserapporteringen för att få en uppfattning om orsaker till den ojämna inrapporteringen samt att vid behov vidta lämpliga åtgärder.

2 Inledning

2.1. Bakgrund

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Alla arbetsgivare är enligt lag skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsplatser ska utformas och utrustas för att förebygga risken för hot och våld så långt det är möjligt och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön gäller på alla arbetsplatser.

Arbete med människor, hantering av värdesaker samt arbete i offentliga miljöer är riskfaktorer när det gäller utsatthet för hot och våld. Likaså ökar risken vid nattarbete, ensamarbete, stress och hög arbetsbelastning samt vid bristande kunskap kring exempelvis bemötande i en hotfull situation. Flera av dessa riskfaktorer finns i Region Sörmlands olika verksamheter.

Ett av de politiska målen i Region Sörmland är att "Region Sörmland är en attraktiv arbetsgivare"¹. *Gemensam värdegrund för personalfrågor* är grunden för Regionens värderingar och principer för medarbetar- och ledarskap. Av *värdegrunden* framgår att det i verksamheterna finns förutsättningar för ett hållbart arbetsliv genom bland annat en säker och trygg arbetsplats. Regionfullmäktige har beslutat att värdegrunden ska revideras 2023.

2.2. Uppdrag

Uppdraget avser en fördjupad granskning för att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan säkerställer att arbetet med att förebygga och hantera situationer med hot och våld inom hälso- och sjukvården är ändamålsenligt.

2.3. Avgränsning

Med ändamålsenligt avses ett systematiskt arbetsmiljöarbete som säkerställer ett personsäkerhetsarbete i enlighet med gällande regelverk, externa och interna.

Granskningen omfattar inte hot och våld som riktas mot förtroendevalda.

¹ Mål och budget planperioden 2023-2025, sida 45

2.4. Revisionsfrågor

Revisionsfrågorna som inom ramen för granskningen har besvarats är:

1. Är Region Sörmlands organisation för att förebygga och hantera situationer med hot och våld ändamålsenlig?
2. Är ansvarsfördelningen tydlig?
3. Har tillräckliga åtgärder vidtagits för att dels förebygga risken för att hotfulla och våldsamma situationer uppstår, dels reducera riskerna när situationer faktiskt uppstår?
4. Har verksamhetschefer tillgång till stöd och kunskap som erfordras för uppgiften?
5. Säkerställs en enhetlig bedömning och en likvärdig inrapportering i avvikelssystemet?
6. Finns handlingsplaner/rutiner et cetera för att lämna erforderligt stöd och hjälp till anställda som utsatts för hot och våld? – i förekommande fall – till patienter som blivit utsatta?
7. Finns planer/beredskap för att efter en inträffad incident snabbt kunna återuppta driften vid en utsatt enhet?
8. Finns en fungerande samverkan med polismyndigheten?

Följande kompletterande frågor har också besvarats:

9. Är Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, implementerad och finns mål satta för arbetsmiljön?
10. Finns rutiner i syfte att främja god arbetsmiljö genom regelbundna medarbetarundersökningar där relevanta frågor ställs om fysisk och psykisk arbetsmiljö?
11. Finns det tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer vad gäller hot och våld på arbetsplatsen?

2.5. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningskriterier som utgör grunden för revisionens analyser och slutsatser. Revisionskriterierna i detta uppdrag är:

- Kommunallag (2017:725)
- Hälso- och sjukvårdslag (2017:30)
- Patientdatalag (2008:355)
- Reglemente för Region Sörmland
- Plan- och budgetdokument för Region Sörmland
- Policy för innovation och digitalisering, Landstinget Sörmland
- Framtidens hälso- och sjukvård 2.0, Landstinget Sörmland

2.6. Metod

2.6.1. Dokumentgranskning

Dokument som ingått i dokumentgranskningen återfinns i *Bilaga 1*.

2.6.2. Intervjuer

Sammanlagt genomfördes 26 semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna omfattade representanter för den politiska ledningen, tjänstepersoner som ansvarar för Regionens arbetsmiljö och säkerhet, divisionschefer, verksamhetschefer samt skyddsombud och fackliga representanter. Förteckning över intervjuade finns i *Bilaga 2*.

2.7. Projektorganisation

Uppdragsgivare har varit Region Sörmlands revisorer med revisionschef Ann-Charlotte Adolfsson som kontaktperson. Från Helseplan Consulting Group AB (Helseplan) deltog Ulrike Deppert som projektledare och Sara Jousma som konsult samt Lena Freijd som expert. Granskningen genomfördes mellan mars och maj 2023.

3 Iakttagelser, bedömning och rekommendation

3.1. Organisation

I det här avsnittet besvaras revisionsfrågorna: "1. Är Region Sörmlands organisation för att förebygga och hantera situationer med hot och våld ändamålsenlig?", "2. Är ansvarsfördelningen tydlig?" och "10. Finns rutiner i syfte att främja god arbetsmiljö genom regelbundna medarbetarundersökningar där relevanta frågor ställs om fysisk och psykisk arbetsmiljö?".

3.1.1. Styrning och ledning i Region Sörmland

I *hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)* beskrivs att ledningen av hälso- och sjukvårdsverksamheten i en region ska utövas av en eller flera nämnder. I *kommunallagen (2017:725)* framgår att regionfullmäktige ska bestämma nämndernas verksamhetsområden och ta beslut om att en nämnd ska ansvara för en eller flera verksamheter i hela eller delar av regionen. Vidare beskrivs att nämnderna ska tillse att respektive verksamhet bedrivs i enlighet med de av fullmäktige beslutade målen och riktlinjerna samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. Vidare ska respektive

nämnd tillse att den interna kontrollen inom respektive verksamhet är tillräcklig samt att verksamheten i övrigt bedrivs på ett tillfredställande sätt.

I *reglemente för regionstyrelsen* och styrdokumentet *fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland* beskrivs att styrelsen har det övergripande ansvaret för informationssäkerhet, säkerhets- och trygghetsarbetet i Regionen. Styrelsen utgör Regionens centrala arbetsgivarorgan och har därmed även ett övergripande arbetsgivaransvar. Regionstyrelsen är också hälso- och sjukvårdsnämnd och utövar därmed den övergripande planeringen av hälso- och sjukvård och rehabilitering, undantaget primärvård och rättspsykiatri. I *regionstyrelsens delegationsordning* beskrivs att regiondirektören har "arbetsgivaransvar för arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen (AML) och för verksamheterna adekvata författningar"² samt att vidaredelegering av denna uppgift tillåts. Nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan har vårdgivaransvar för drift och utförande av primärvård i egen regi inom ramen för vårdvalssystemet och är huvudman för den rättspsykiatriska vård som bedrivs på Regionsjukhuset Karsudden i enlighet med Lagen (1991:1128) om psykiatrisk tvångsvård och Lagen (1991:1129) om rättspsykiatrisk vård. Nämnden är även skolhuvudman för Dammsdalskolan som omfattar skolverksamhet inom grund-, gymnasie-, grundsär- och gymnasiesärskola för ungdomar från olika kommuner i landet med autismspektrumstörning i åldrarna 12-21 år. Enligt *reglemente för nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan* har nämnden ansvar för att verksamheterna inom det angivna området bedrivs i enlighet med regionfullmäktiges direktiv och uppdrag. Vidare har nämnden, både enligt *reglementet* och enligt dokumentet *fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland*, arbetsmiljöansvar för samtliga verksamheter inom sitt område. I *delegationsordning för nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan* framgår att regiondirektören har "arbetsgivaransvar för arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen (AML) samt för verksamheten adekvata författningar"³ samt att vidaredelegering av uppgiften tillåts. Majoriteten av de intervjuade upplever att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsmiljön och flera nämner att det finns delegationsordningar som tydliggör ansvaret.

Framtidens hälso- och sjukvård 2.0 är ett uppdaterat dokument inom ramen för det långsiktiga förbättringsarbetet som Regionen initierade år 2012, vilket syftar till att Sörmland ska vara Sveriges friskaste län år 2025 sett till den självupplevda hälsan. Enligt *dokumentet* har Regionen som mål att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna känner arbetsglädje. En förutsättning för att nå målet är att främja det goda och närvarande ledarskapet och det ingår i chefskapet att skapa en trygg miljö där medarbetare vågar ta initiativ och agera. För att möjliggöra för ledare att framgångsrikt genomföra sitt uppdrag finns ett "genomtänkt och fokuserat arbete med ledarskapsutveckling"⁴. Vidare lyfts ett behov att satsa mer på utbildning och utveckling, däribland utveckling av vårdens ledarprogram.

² Regionstyrelsens delegationsordning, Region Sörmland 2023, sida 10

³ Delegationsordning för nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan 2022, Region Sörmland, sida 6

⁴ Framtidens hälso- och sjukvård 2.0, sida 4-5

I november 2022 tog regionfullmäktige beslut om att inrätta en personalberedning bestående av sju ledamöter, vilka väljs proportionerligt utifrån mandat i fullmäktige. Personalberedningen har i uppgift att behandla personalstrategiska frågor och följa utvecklingen inom personalområdet avseende frågor som exempelvis sjukskrivningstal och arbetsmiljö. Beslutet gäller från och med den 1 januari 2023.

3.1.2. Regionala styrdokument

Enligt Regionens *mål och budget planperioden 2023-2025* är arbetsmiljö och personalpolitik centralt i arbetet med att stärka Region Sörmland som arbetsgivare. Styrelsen företräder arbetsgivaren Region Sörmland enligt Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Regionstyrelsen har givit regiondirektören i uppdrag att ta fram en handlingsplan innehållande åtgärder för att förbättra kompetensförsörjning och arbetsmiljön i Regionen. Handlingsplanen ska bidra till att nå målet "Region Sörmland är en attraktiv arbetsgivare". Vidare belyses vikten av att systematiskt arbeta med utveckling av arbetsmiljön och mätning av den personalpolitiska utvecklingen sker genom olika uppföljningsverktyg. Ett av dem är medarbetarenkäten, som genomförs centralt en gång per år och omfattar samtliga medarbetare i Regionen. Enkäten består av flera delar; *hållbart medarbetarengagemang (HME)*, *organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)*/ *systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)* samt *hållbart säkerhetsengagemang (HSE)*. HME handlar om motivation, ledning och styrning, OSA/SAM belyser bland annat arbetsbelastning och avvikelserapportering och HSE syftar till att belysa frågeställningar som är av betydelse för patientsäkerheten och arbetsmiljön. Exempel på frågor/påståenden är: "Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?", "Har du rapporterat någon avvikelse de senaste 12 månaderna?", "På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser" och "På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar efter negativa händelser"⁵. Flera intervjuade nämner medarbetarenkäten och även att företrädare för regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalsskolan informeras om resultatet. Flera intervjuade upplever att medarbetarenkäten skulle kunna förbättras och tar upp att det borde finnas en större andel frågor kring hot och våld, behov av mer konsekvent ställda frågor för att möjliggöra bättre uppföljning och jämförelse med tidigare resultat samt att den inte täcker in allt inom området arbetsmiljö, exempelvis finns inga frågor om fysisk arbetsmiljö i enkäten. Dokumentgranskningen bekräftar att det saknas frågor om fysisk arbetsmiljö. Intervjuade påpekar att den fysiska arbetsmiljön utvärderas inom ramen för de obligatoriska, årliga skyddsrounderna.

I *fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland* beskrivs att regionstyrelsen såväl som nämnden, i egenskap av arbetsgivare, har ansvar för att verksamheten drivs i enlighet med och Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt att tillse att Regionens styrande dokument inom arbetsmiljöområdet följs. Enligt *dokumentet* ska styrelsen och nämnden tillse att arbetsmiljöarbetet innehåller de olika perspektiven hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande samt har ansvar för

⁵ Presentation erhållen från HR-avdelningen med titeln: *Medarbetarenkät, frågeområden*

årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheten. Därutöver har styrelsen och nämnderna arbetsgivaransvar för regiondirektören och ska fördela arbetsmiljöuppgifter till henne/honom samt tillse att "tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper följer med"⁶. Regiondirektören ska, på uppdrag av styrelsen och nämnderna, ansvara för att Regionens verksamheter uppfyller "intentionerna i Regionens arbetsmiljöpolicy, kraven i arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och Regionens styrande dokument inom arbetsmiljöområdet"⁷. Vidare har regiondirektören i uppgift att fördela arbetsmiljöuppgifter till direkt underställda chefer och tillse att tillräckliga befogenheter, resurser och kunskaper medföljer. Verksamhetsområdeschefer, stabschefer, divisionschefer och verksamhetschefer har ansvar för organisation, ledning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet inom chefsområdet. Dessa chefer har även i uppgift att fördela arbetsuppgifter till närmaste led i organisationen om mottagaren har befogenheter, resurser och kunskap för att utföra arbetsmiljöuppgifterna.

3.1.3. Regionens säkerhetsarbete

I Region Sörmland finns en säkerhetsenhet som har i uppgift att samordna Regionens säkerhetsarbete. Säkerhetsenheten är organisatoriskt placerad i den juridiska staben, under regiondirektören. Enligt Regionens *säkerhetsanvisning* har enheten en rådgivande roll och ansvarar för att stötta och vägleda verksamheterna i deras behov och önskemål avseende säkerhetsfrågor. Säkerhetsenheten ansvarar för att inom säkerhetsområdet tillhandahålla utbildningar, metodstöd och processer för att skapa förutsättningar för verksamheten att ta sitt ansvar i frågan. Vidare ansvarar enheten för att utveckla exempelvis styrande dokument, rutiner och utbildningskoncept för att underlätta arbetet samt bidra till en ökad säkerhetsmedvetenhet hos chefer och medarbetare i verksamheterna. Därutöver ansvarar säkerhetsenheten för att följa upp säkerheten och vid behov rapportera till förvaltningsledning och/eller regionstyrelsen. Säkerhetsenheten jobbar utifrån en modell med fyra steg, där det fjärde och sista steget innebär att verksamheterna själva har tillräcklig kunskap för att bedriva arbetet självständigt. Majoriteten av de intervjuade upplever att det finns en ändamålsenlig organisation för att förebygga hot och våld och flera intervjuade beskriver säkerhetsenheten samt deras arbete. Några intervjuade är inte säkra på hur säkerhetsenhetens uppdrag ser ut.

Regionens *säkerhetspolicy* syftar till att ange visionen och viljeriktningen för säkerheten på en övergripande nivå och är en del i ledning och styrning av Regionen. I *policy*n anges mål för säkerhetsarbetet, till exempel att det ska vara riskbaserat och utvecklas genom samverkan samt att Regionen ska ha en god förmåga att hantera störningar. Därutöver beskrivs ansvarsfördelningen avseende säkerhetsarbetet. Regionfullmäktige ansvarar för att fastställa en säkerhetspolicy för Regionen. Regionstyrelsen ansvarar för att *policy*n utarbetas och revideras vid behov samt följer upp handlingsplan med mätbara mål för säkerhetsarbetet. Respektive nämnd ansvarar för säkerheten

⁶ Fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland, sida 3

⁷ Fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland, sida 4

inom sitt verksamhetsområde och ska anta verksamhetsspecifika styrdokument i de fall detta är nödvändigt. Regionstyrelsen och nämnderna har även ansvar för att årligen följa upp säkerhetsarbetet.

Säkerhetsanvisningen redogör för ansvarsfördelningen gällande Regionens säkerhetsarbete. Regionstyrelsen har i sin delegationsordning vidaredelegerat ansvaret för genomförandet av säkerhetsarbetet till regiondirektören, som i sin tur har delegerat säkerhetsansvaret vidare till verksamhetsföreträdare (lägst verksamhetschefer). Verksamhetschefen har ansvaret för att tillse att de lagar (hälso- och sjukvårdslagen, lagen om skydd mot olyckor (2003:778), aktuell försvarslagstiftning och arbetsmiljölagen (1977:1160)) som reglerar upprätthållandet av en "skälig säkerhet" och innehållet i Regionens styrande dokument efterlevs i verksamheten, exempelvis genom att kartlägga risker och vidta relevanta skyddsåtgärder. Uppföljning av säkerheten sker genom regelbundna säkerhetsinventeringar, egenkontroller, myndighetstillsyner samt genom uppföljning av inrapporterade avvikelser.

Både i *säkerhetsanvisning* och *säkerhetshandbok* finns en tydlig ansvarsfördelning mellan chefer, medarbetare och fastighetsägare avseende personsäkerhet. I chefens ansvarsområden återfinns bland annat att tillse att all personal är introducerade i arbetsplatsens hot- och våldarbete samt att personsäkerhetsrisker, incidenter och fel åtgärdas löpande. Vidare ska chefen förstå och följa lagkrav och interna regler. Medarbetaren ansvarar bland annat för att ta reda på hur arbetsplatsen arbetar med hot och våld samt för att veta hur rutinerna ser ut om en hot- och våldssituation uppstår. Medarbetaren ska också kunna rapportera hot- och våldsrisker, incidenter och fel till sin chef. Fastighetsägaren ansvarar bland annat för att säkerställa att det byggnadstekniska skyddet (exempelvis lås, larm och kallelsesignalsystem) fungerar som avsett.

3.1.4. Bedömning och rekommendation

Helseplan bedömer att:

- Region Sörmlands organisation för att förebygga och hantera situationer med hot och våld är delvis ändamålsenlig. Det finns en säkerhetsenhet med en utsedd säkerhetssamordnare som ansvarar för att samordna Regionens säkerhetsarbete och stötta verksamheterna. I granskningen framkommer att kunskapen kring säkerhetsenhetens uppdrag varierar inom organisationen. Behov av att främja utveckling av vårdens ledarprogram i syfte att bland annat skapa en trygg miljö för medarbetarna har identifierats. År 2022 togs beslut om att tillsätta en personalberedning under regionstyrelsen, vilka har i uppgift att följa utvecklingen inom personalområdet avseende frågor som exempelvis sjukskrivningstal och arbetsmiljö. Beslutet gäller från och med den 1 januari 2023 och är därmed i ett för tidigt stadie för att möjliggöra en utvärdering av arbetet.
- Ansvarsfördelningen avseende arbetet med hot och våld i Region Sörmland är tydlig. Det finns regionala styrdokument som beskriver ansvarsfördelningen avseende arbetsmiljön mellan regionstyrelsen, nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan och

regiondirektören såväl som mellan chefer och medarbetare inom respektive verksamhet.

- Det finns rutiner i syfte att främja god arbetsmiljö genom regelbundna medarbetarundersökningar där relevanta frågor ställs om psykisk arbetsmiljö. Det ställs inga frågor i regelbundna medarbetarundersökningar som avser fysisk arbetsmiljö. Det finns inga frågeområden som specifikt berör hot och våld. Vi bedömer att detta är en brist och att det vid revision av medarbetarenkäten ska övervägas att inkludera frågor. Det är inte tillräckligt att åskådliggöra de fysiska aspekterna av arbetsmiljön i den årliga skyddsronen på enhetsnivå.

Helseplan rekommenderar regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan att:

- Säkerställa en jämlik kunskap om och tillgång till det stöd som säkerhetsenheten kan erbjuda.
- Säkerställa en ändamålsenlig och regelbunden översyn av den fysiska arbetsmiljön.

3.2. Hot- och våldsförebyggande insatser

I det här avsnittet besvaras revisionsfrågorna: *"3. Har tillräckliga åtgärder vidtagits för att dels förebygga risken för att hotfulla och våldsamma situationer uppstår, dels reducera riskerna när situationer faktiskt uppstår?"*, *"4. Har verksamhetschefer tillgång till stöd och kunskap som erfordras för uppgiften?"* och *"9. Är Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, implementerad och finns mål satta för arbetsmiljön?"*.

3.2.1. Lagar och föreskrifter

Enligt *arbetsmiljölagen* ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder för att förebygga att arbetstagaren utsätts för olycksfall. Därutöver ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten för att säkerställa att arbetsmiljön uppfyller de föreskrivna kraven på en god arbetsmiljö. Inom ramen för arbetsmiljöarbetet ingår även för arbetsgivaren att utreda arbetsskador och fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de nödvändiga åtgärder som detta föranleder. Enligt *lagen* ska arbetet planläggas och anordnas för att säkerställa utförandet i en sund och säker miljö. På en arbetsplats med minst fem arbetstagare ska ett skyddsombud utses. Skyddsombudets uppgift är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en god arbetsmiljö.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) framgår att det ska finnas mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som utgår från verksamhetens arbetsmiljöpolicy. Arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och arbetsgivaren ska säkerställa att alla arbetstagare känner till dem. Arbetsgivaren ska verka för att

arbetsbelastning, kränkande särbehandling eller arbetstidens förläggning inte leder till ohälsa hos medarbetare. Föreskriftens skrivningar som rör hot och våld innefattar bland annat att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och situationer leder till ohälsa hos arbetstagarna. Exempel på sådana situationer kan vara att lösa konflikter eller utsättas för trauman (exempelvis hot och våld). Särskilda informations- och utbildningsinsatser samt rutiner för att hantera krävande situationer är exempel på åtgärder vid starkt psykiskt påfrestande arbete. Det är även av betydelse att det finns förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden. På frågan kring huruvida Arbetsmiljöverkets *organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) är implementerad svarar de flesta intervjuade att så är fallet, åtminstone utifrån de dokument som finns. Några intervjuade upplever att detta skiljer sig åt mellan verksamheter.

3.2.2. Regionens systematiska arbetsmiljöarbete

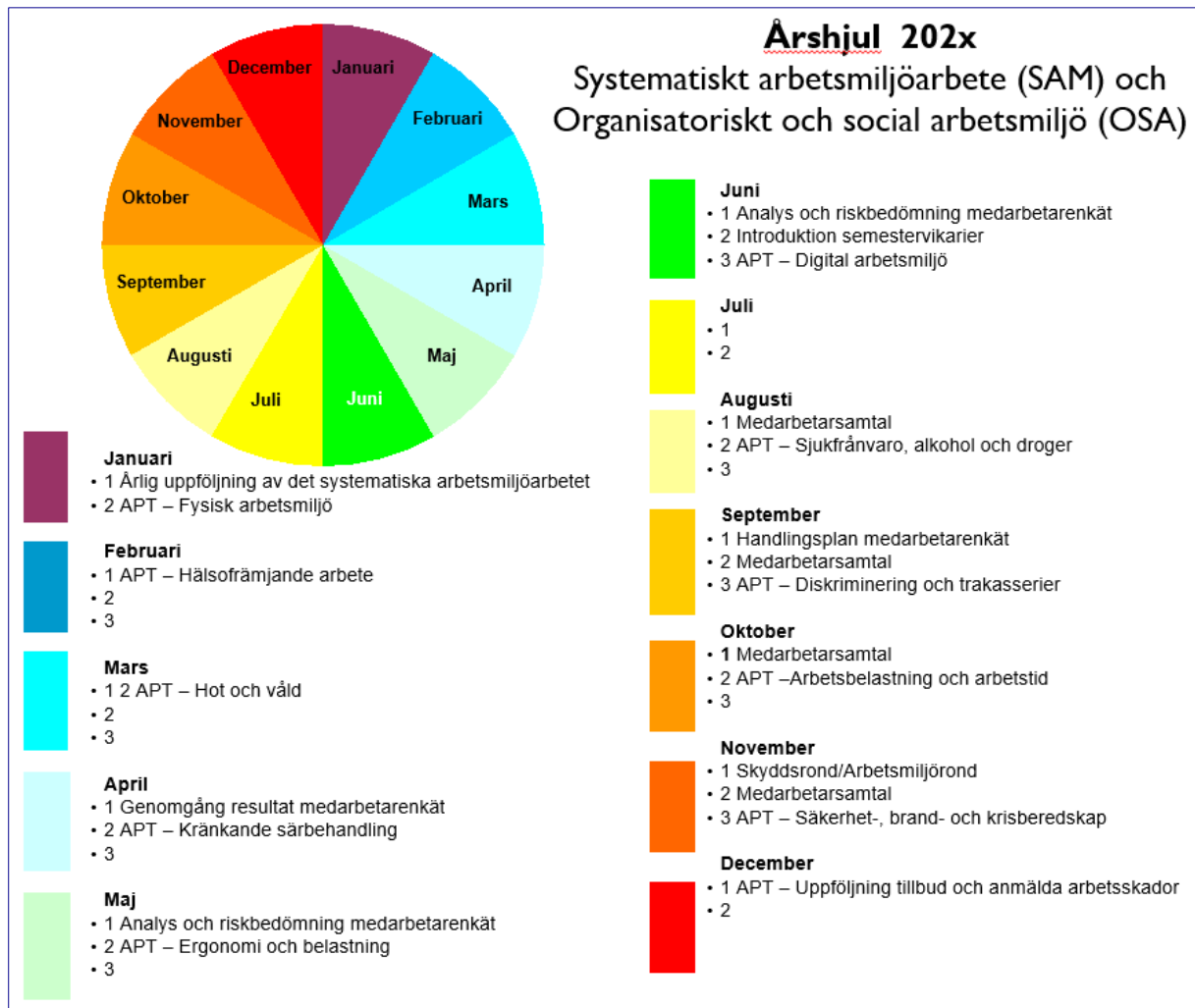
I *systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)* i Region Sörmland framgår att arbetsgivaren ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). De två övergripande syftena med det systematiska arbetsmiljöarbetet är att förebygga ohälsa och olycksfall samt att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgörs av flera delar som tillsammans bildar en helhet och flera av delarna är av betydelse inom området hot och våld. I dokumentet *systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)* i Region Sörmland skildras bland annat att det ska finnas arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Detta beskrivs i *gemensam värdegrund för personalfrågor*, som bland annat utgår ifrån Region Sörmlands vision ”den öppna Regionen – för jämlik hälsa och levande kultur i en hållbar, livskraftig Region”⁸ samt det strategiska målet att Regionens personal ”upplever en god arbetsmiljö som bidrar till personlig utveckling, delaktighet och arbetsglädje”⁹.

Arbetsgivaren ansvarar för att, i samverkan med skyddsombud, årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Regionens HR-avdelning har utarbetat en mall till ett årshjul för *Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)* och *Organisatoriskt och social arbetsmiljö (OSA)* som verksamheterna inom regionen kan använda för sin planering. Årshjulet¹⁰ visualiserar olika aktiviteter samt hur verksamheterna bör fördela dem över året, se Figur 1. Flera intervjuade nämner årshjulet och beskriver hur det kan användas i arbetet med arbetsmiljöfrågor.

⁸ Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Region Sörmland, sida 3

⁹ Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Region Sörmland, sida 3

¹⁰ Presentation erhållen från HR-avdelningen med titeln: *Årshjul SAM och OSA*



Figur 1. Årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatoriskt och social arbetsmiljö (OSA). Källa: Presentation erhållen från HR-avdelningen med titeln: Årshjul SAM och OSA.

Verksamhetens HR-specialist utgör det interna stödet i arbetsmiljöarbetet och som övergripande stöd finns även arbetsmiljöstrateg och -specialister. Därutöver finns internt riktat stöd kring hot och våld via Regionens säkerhetsenhet. Företagshälsovården kan ge råd och stöd till chefer och medarbetare och utgör på så sätt en neutral och professionell extraresurs. Företagshälsovården är upphandlad till och med 2024 och enligt Region Sörmlands ramavtal för företagshälsovård ska arbetet innefatta att "förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt att ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa"¹¹. Intervjuade uppger att både HR och säkerhetsenheten fungerar som ett bra stöd till cheferna i arbetet med hot och våld. Flera intervjuade menar att det är viktigt att chefer själva är tydliga med om de inte upplever sig ha

¹¹ Ramavtal Företagshälsovård, Region Sörmland 2022, sida 13

tillräcklig kompetens för uppgiften, för att ges möjlighet till rätt stöd. Vid intervjuer framkommer också att det har gjorts satsningar på utbildningar av chefer och chefsstöd avseende arbetsmiljöarbete. Enligt vissa intervjuade finns det en kvarstående utmaning i att se till att chefer deltar i dessa utbildningar samt säkerställa att utbildningen ges i nära anslutning till nyanställning.

I *verksamhetsberättelse 2022 för Dammsdalsskolan* såväl som i *verksamhetsberättelse 2022 för Regionsjukhuset Karsudden* finns målnivåer avseende fördelning av arbetsmiljöuppgifter. I *verksamhetsberättelse 2022 för division primärvård* såväl som i de två ovanstående beskrivs övergripande mål för arbetsmiljön samt mer detaljerade mål och utfall av dessa inom områden som exempelvis sjukfrånvaro och andel medarbetare som skulle rekommendera sin arbetsplats enligt medarbetarenkäten. I *verksamhetsberättelse 2022 för Regionsjukhuset Karsudden* framkommer att det finns en allmän inpasseringskontroll på sjukhuset, övervakningskameror samt överfallslarm både inomhus och utomhus (infördes under 2022). Samtliga dessa aspekter syftar till att bidra till en känsla av trygghet hos medarbetare såväl som patienter och anhöriga. Vidare beskrivs att det finns en framtagen handlingsplan för utomhusområdet samt att sjukhuset tillsammans med Regionens service utarbetar en ny fastighetsplan för de kommande tio åren. Även dessa åtgärder syftar delvis till att förbättra arbetsmiljön. I *verksamhetsberättelse 2022 för Dammsdalsskolan* beskrivs skolans övergripande mål med arbetsmiljön. Vidare beskrivs arbetsmiljörelaterade aktiviteter som har genomförts under året och dessutom mål och utfall.

Inom ramen för området hot och våld beskrivs i *systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Region Sörmland* att det ska finnas förutsättningar för ett hållbart arbetsliv genom en säker och trygg arbetsplats i Regionen. I *dokumentet* lyfts även betydelsen av att undersökningar kring eventuella arbetsmiljörisker sker löpande i samverkan med skyddsombud och medarbetare. Skyddsronder genomförs på varje enhet med hjälp av checklistor minst en gång per år. Några intervjuade nämner att skyddsronder ska genomföras regelbundet. I checklisten för fysisk arbetsmiljö *skyddsronder: fysisk arbetsmiljö* finns bland annat frågor om huruvida det finns fungerande rutiner för arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete samt kring om eventuella tillbud och olyckor har rapporterats, utretts och åtgärdats. Utöver checklisten för skyddsronden finns även dokumentet *checklista - kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön*. Det innehåller frågor som utgår ifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter *våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2)*, exempelvis "Vet ni var riskerna för hot och våld finns på er arbetsplats?", "Vet all personal hur de bör agera i en hot- eller våldssituation?", "Går det att få snabb hjälp vid en hot- eller våldssituation?" och "Dokumenterar ni händelser beträffande hot och våld?"¹². Det framgår inte av granskningen i vilka sammanhang den senare checklisten används.

Vidare beskrivs vikten av att göra riskbedömningar i *systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Region Sörmland*. Potentiella risker som upptäcks genom undersökningar eller dialog i verksamheten ska

¹² Checklista - Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön, sida 1

bedömas utifrån om medarbetare kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet samt konsekvenserna för om händelsen inträffar. Denna riskbedömning ska ske i samverkan med skyddsombud. För ändamålet finns en mall, *riskbedömning/riskanalys*, som utgörs av delarna *förberedelse*, *riskkartläggning*, *riskmatris* samt *åtgärder handlingsplan*. Den inkluderar även att tillse att ändamålsenliga åtgärder vidtas för att förebygga att incidenter inträffar samt uppföljning av dessa åtgärder.

I *handlingsplan – för att minska hot och våld på Dammsdal 2022-2023* redogörs för skolans förebyggande arbete samt insatser och åtgärden som syftar till att minska risken för hot och våld utifrån områdena antagning/inskrivningsprocessen, avvikelser, säkerhetssamordnare, internutbildning, LARM samt smarta mål. I *handlingsplanen* framgår även vilka åtgärder som tidigare vidtagits inom respektive område. Verksamheten har ett flertal säkerhetsområden med varsin enhetschef; "säkerhetsansvarig är respektive chef för sin enhet och ytterst verksamhetschef"¹³. Dammsdal har även en egen säkerhetssamordnare som stödjer verksamhetschef, rektor och enhetschefer. Vidare har skolan en *krisplan* som redogör för skolans krisorganisation, larmkedja samt innehåller en checklista för krissituationer.

Åsikterna går isär avseende om tillräckliga åtgärder har vidtagits i arbetet med hot och våld. Flera intervjuade upplever att tillräckliga åtgärder vidtagits och nämner bland annat regelbundna utbildningar i ämnet samt information till nya medarbetare. Några intervjuade uppger däremot att vikarier och hyrpersonal inte får någon sådan utbildning samt att långt ifrån alla medarbetare är medvetna om hur de ska agera om det uppstår en hot- och våldssituation. Utifrån detta menar några intervjuade att det finns utvecklingspotential i att tillse alla medarbetares kompetens inom området.

3.2.3. Bedömning och rekommendation

Helseplan bedömer att:

- Tillräckliga åtgärder har delvis vidtagits för att förebygga risken för att hotfulla och våldsamma situationer uppstår och för att reducera riskerna när situationer faktiskt uppstår. Det finns styrdokument som beskriver förebyggande åtgärder samt hur personalen ska agera i samband med en pågående hot- och våldssituation. Däremot indikerar granskningen att kännedomen om dokumenten är ojämn i organisationen.
- Verksamhetschefer har tillgång till stöd och kunskap som erfordras för uppgiften. Säkerhetsenheten, HR och företagshälsovården kan stötta cheferna i arbetet med arbetsmiljö i allmänhet samt hot- och våldssituationer i synnerhet. Det har även gjorts satsningar på

¹³ Handlingsplan – för att minska hot och våld på Dammsdal 2022-2023, sida 7

utbildningar för chefer inom arbetsmiljöområdet. Däremot finns behov av att tillse att cheferna deltar i dessa utbildningar så snart som möjligt efter nyanställning.

- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, är implementerad inom området hot och våld. Det finns flera rutiner och åtgärder som kan användas vid psykiskt påfrestande arbete, däribland utbildningar i hot och våld. Vidare finns övergripande mål för arbetsmiljön samt arbetsmiljömål inom vissa områden som exempelvis sjukskrivning. Därutöver finns inga detaljerade mål.

Helseplan rekommenderar regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan att:

- Säkerställa en jämn och ändamålsenlig kunskap avseende hot och våld i verksamheterna för samtliga medarbetare.
- Säkerställa en systematisk uppföljning av chefers kompetens inom områdena arbetsmiljö och hot och våld.

3.3. Under och efter en hot- och våldssituation

I det här avsnittet besvaras revisionsfrågorna: *"5. Säkerställs en enhetlig bedömning och en likvärdig inrapportering i avvikelssystemet?", "6. Finns handlingsplaner/rutiner et cetera för att lämna erforderligt stöd och hjälp till anställda som utsatts för hot och våld? – i förekommande fall – till patienter som blivit utsatta?", "7. Finns planer/beredskap för att efter en inträffad incident snabbt kunna återuppta driften vid en utsatt enhet?", "8. Finns en fungerande samverkan med polismyndigheten?" och "11. Finns det tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer vad gäller hot och våld på arbetsplatsen?"*.

3.3.1. Lagar och föreskrifter

Enligt *hälso- och sjukvårdslagen* ska hälso- och sjukvårdsverksamhet ska bedrivas så att kraven på en god vård uppfylls. Det innebär att vården ska tillgodose patientens behov av trygghet, kontinuitet och säkerhet. Enligt *arbetsmiljölagen* ska arbetsgivaren tillse att arbetstagaren har god kännedom om arbetsförhållandena inklusive de risker som kan vara förknippade med arbetet. Därutöver ska arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har erforderlig utbildning och kunskaper för att undvika risker i arbetet. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i de åtgärder som genomförs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Även i Arbetsmiljöverkets föreskrift *organisatorisk och social arbetsmiljö* lyfts vikten av arbetsgivarens arbete med att regelbundet undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten.

3.3.2. Regionens säkerhetsarbete

Säkerhetsenheten i Region Sörmland har tagit fram broschyren *personsäkerhet vid ökad hotbild - information till politiker och medarbetare i Region Sörmland*. Den syftar till att öka upplevelsen av trygghet för medarbetare eller politiker som utsätts för våld i sin tjänsteutövning. I broschyren definieras olaga hot enligt 4 kap 5 § brottsbalken (1936:700): "Om någon lyfter vapen mot annan eller eljest hotar med brottslig gärning på sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet till person eller egendom döms för olaga hot"¹⁴. Medarbetare rekommenderas att polisanmäla om de är utsatta för eller riskerar att utsättas för ett hot samt att tydliggöra om det verkas finnas en koppling mellan hotet och yrkesrollen. Vidare bör kontakt tas med säkerhetsenheten för stöd med rådgivning eller vid behov tillfälliga säkerhetshöjande åtgärder. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift *ensamarbete* (AFS 1982:3) anges att det ska ordnas så att arbetstagaren kan få snabb hjälp i en nödsituation, i de fall arbetet innebär en påtaglig risk för kroppsskada genom olycksfall. Om det inte går att säkerställa godtagbar säkerhet får arbetet inte utföras utan att ytterligare en person är närvarande. Säkerhetsenhetens rekommendationer kring detta utgörs bland annat av att använda ledsagande vakt och meddela larmcentral om sin position innan arbetet påbörjas. I broschyren finns även en checklista innehållande förslag på säkerhetshöjande åtgärder och vilka personer som bör vara informerade om situationen i de fall en individ är utsatt eller riskerar att utsättas för hot.

Handlingsplan för personsäkerhet – före, under, efter finns i flera varianter (för administration, slutenvård respektive mottagning/vårdcentral/folkthandvård) och innehåller de viktigaste delarna i det grundläggande personsäkerhetsarbetet. Det finns flera exempel på förebyggande arbete som sker kontinuerligt, exempelvis utbildning av personal och årlig uppföljning av verksamheten utifrån riskbilden. Dokumentet innehåller även utförlig information om hur personalen ska agera förebyggande utifrån olika scenarion, vilka åtgärder som ska vidtas vid en pågående hot- och våldssituation samt uppföljning direkt och dagarna efter en hot- och våldssituation. För primärvården finns även dokumentet *gemensam anvisning för personsäkerhet – primärvården Region Sörmland*, som syftar till att skapa trygghet i de situationer som upplevs påfrestande genom att guida medarbetare och chefer i hur de ska agera och vem de ska vända sig till. Dokumentet är uppdelat i sektionerna *före, under* och *efter*. I avsnittet *under* finns bland annat rekommendationer kring hot via olika kontaktvägar som exempelvis telefon och chatt samt konkreta exempel på standardfraser att använda vid meningsskiljaktigheter. Vidare beskrivs en modell för hur verksamheten i flera steg rekommenderas att gå tillväga vid hantering av svårare situationer då exempelvis en expertgrupp eller divisionschefen kan behöva kopplas in. Enligt intervju med säkerhetsenheten finns en rutin för hur larmcentral, tjänsteman i beredskap (TiB), vakter, personal och polis agerar i händelse av hot och våld, vilket delvis syftar till att trygga vårdproduktionen oavsett skäl till den aktuella situationen. Däremot

¹⁴ Personsäkerhet vid ökad hotbild - Information till Politiker och Medarbetare i Region Sörmland, Säkerhetsenheten Region Sörmland 2019, sida 4

har det inom ramen för granskningen inte framkommit några samverkansavtal eller andra dokument som beskriver samordnade insatser vid hot- och våldsincidenter. Majoriteten av de intervjuade uppger att det finns tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna hot- och våldssituationer på arbetsplatsen samt att det finns tydliga rutiner för att återuppta driften av verksamheten efter en inträffad incident. Några intervjuade menar att det är svårt att säkerställa att alla medarbetare har läst/tagit till sig underlagen kring detta.

I såväl *handlingsplan för personsäkerhet – före, under, efter* som i *gemensam anvisning för personsäkerhet – primärvården Region Sörmland* beskrivs rekommendationer för hur personalen ska agera efter en inträffad händelse. Rekommendationerna innefattar bland annat fysisk och psykisk första hjälpen till alla inblandade, att informera närmaste chef om det inträffade samt att tillse att den drabbade inte lämnas ensam. Vidare beskrivs rekommendationer för uppföljning den närmaste tiden efter det inträffade, exempelvis genom stöd från närmaste chef och säkerhetsenheten. Majoriteten av de intervjuade uppger att det även finns stöd, främst från företagshälsovården, för personal som har blivit utsatta för hot och våld. Avseende omhändertagandet av patienter som utsatts för hot och våld uppger några intervjuade att rutinerna inte är lika tydliga och menar att det inte finns dokumenterat hur dessa händelser ska hanteras.

I *avvikelse rapportering i Region Sörmland* beskrivs att avvikelsesystemet Synergi används för att utreda risker och avvikande händelser inom flera olika områden, bland annat arbetsmiljö. Ett av de viktigaste syftena med avvikelsehantering är att fastställa och åtgärda orsaker vid identifierade risker eller inträffade händelser. Avvikelser inom området arbetsmiljö beskrivs som "avvikande händelser/skador som berör personal inom Region Sörmland"¹⁵. *Dokumentet* redogör för att verksamhetschefen ansvarar för att säkerställa att det finns en verksamhetsrutin för avvikelsehantering, att rutinen är känd och följs av samtliga medarbetare samt för att återkoppla vidtagna åtgärder till medarbetarna utifrån inträffade händelser och att åtgärderna följs upp med avseende på effekt. Alla anställda inom Regionen ansvarar för att registrera avvikelser i avvikelsesystemet. I *dokumentet* finns även ett detaljerat flödesschema för avvikelsehantering. Flera intervjuade upplever att avvikelsesystemet inte är tillräckligt användarvänligt för att främja personalens benägenhet att skriva avvikelser. Några intervjuade uppger att antalet inrapporterade avvikelser skiljer sig mellan olika enheter och menar att det främst är en fråga om tidsbrist i fall med färre inrapporteringar. Inom några verksamheter har vikten av att rapportera avvikelser lyfts och bidragit till en högre andel inrapporteringar. Vidare upplever flera intervjuade att återkopplingen på inrapporterade avvikelser kan förbättras.

Utöver avvikelse rapportering ska kartläggning av anmälda arbetsskador och tillbud ske vid behov med syfte att uppmärksamma händelser för att kunna vidta åtgärder som bidrar till att förbättra arbetsmiljön. Dokumentet *arbetsskada och tillbud* innehåller definitioner av arbetsskada och tillbud

¹⁵ Avvikelse rapportering i Region Sörmland, sida 2

samt rutiner för anmälan av dessa. I avvikelssystemet finns blanketter för anmälan till bland annat Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan, vilka ska användas i vissa fall. Chefen ansvarar för att anmäla allvarlig arbetsskada och tillbud samt informera skyddsombud, närmast överordnad chef och HR-specialist om att så har skett. I *dokumentet* beskrivs också hur utredning, åtgärder och uppföljning av inrapporterad arbetsskada eller tillbud ska ske.

Säkerhetsenhetens broschyr *riskbedömning - bröset violence checklist (BVC)* är ett verktyg för att identifiera personer med ökad risk för utåtagerande beteende. Verktöget baseras på förekomst av olika beteenden som exempelvis förvirring, irritation, verbalt eller fysiskt hotfullt samt våld mot inredning/saker. Vid måttlig och hög risk bör en handlingsplan för den aktuella personen tas fram för att minska riskerna. Handlingsplanen ska innehålla information om hur personalen ska agera om det händer något, tillvägagångssätt vid larmning med mera. Samtliga i personalen ska vara informerad om att en misstänkt våldsbenägen person finns i lokalerna och vid hög risk ska alltid minst två personal arbeta tillsammans med personen i fråga. Vid en akut händelse är det viktigast att personalen sätter sig i säkerhet tills vaktbolag eller polis anländer.

Det finns inget styrande dokument för samverkan med polismyndigheten specifikt avseende hot och våld. Intervjuade upplever att samarbetet med polisen överlag fungerar bra och lyfter fram att säkerhetsenheten har regelbundna möten med polisen. Enligt några intervjuade kan samverkan mellan polismyndigheten och vissa verksamheter förbättras då representanter från polisen inte alltid är benägna att delta vid samverkansmöten kring hot och våld.

Dokumentet *rutin vid stalkning av medarbetare* redogör för arbetsgivarens respektive chefs uppgifter och ansvar. Enligt *arbetsmiljölagen* ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Chefen svarar för det praktiska arbetsmiljöarbetet och ansvarar i fall med stalkning för att samtala med berörd medarbetare och sätta in lämpliga stödåtgärder. Arbetsgivaren tillhandahåller i detta arbete stödfunktioner som exempelvis HR, företagshälsovård samt säkerhetsenheten, vilka kan stötta chefen i riskbedömning och val av lämpliga åtgärder.

Krisstöd på arbetsplatsen syftar till att komplettera regionövergripande och centralt framtagna krisplaner. Dokumentet ska utgöra ett stöd för chefer och arbetsledare i situationer där medarbetare utsätts för en krissituation, exempelvis till följd av en hot- och våldssituation på arbetet. Vidare beskrivs olika former av krisstöd samt chefers och medarbetares ansvar avseende olika delar av krisstödsarbetet.

3.3.3. Bedömning och rekommendation

Helseplan bedömer att:

- Det finns tydliga rutiner och handlingsplaner som beskriver hur anställda ska hantera uppkomna situationer vad gäller hot och våld på arbetsplatsen. Rutiner och övriga dokument skiljer sig till viss del mellan olika verksamheter. I primärvårdens anvisning beskrivs exempel på standardfraser som kan användas i en hotfull situation, vilket inte förekommer i något annat dokument inom ramen för granskningen. Vidare har de olika handlingsplanerna anpassats utifrån den målgrupp de riktar sig till; i dokument som rör slutenvården finns exempelvis stort fokus på patientmötet vilket inte är fallet för dokument som rör administration.
- Det finns delvis en fungerande samverkan med polismyndigheten. Säkerhetsenheten har regelbundna möten med representanter från polisen, men i granskningen framkommer även behov av att i vissa avseenden förbättra samverkan. Det finns inget styrande dokument för samverkan med polismyndigheten specifikt avseende hot och våld.
- Det finns delvis beredskap för att efter en inträffad incident snabbt kunna återuppta driften vid en utsatt enhet. Det finns dokument i form av handlingsplan och anvisning för personsäkerhet, vilka beskriver rekommendationer kring hur personal ska agera under och direkt efter en hot- och våldssituation. Inom ramen för granskningen framkommer att det finns en fungerande rutin för hur larmcentral, TiB, vakter, personal och polis agerar i händelse av hot och våld. Däremot finns inget samverkansavtal eller dylikt som beskriver tillvägagångssättet av samordnade insatser vid hot- och våldscidenter.
- Det finns en handlingsplan för att lämna erforderligt stöd och hjälp till anställda som utsatts för hot och våld. Säkerhetsenheten, företagshälsovården och HR kan dessutom stötta i bearbetningen och omhändertagandet av medarbetare som har utsatts för hot och våld. I handlingsplanen finns ingen beskrivning av hur omhändertagandet av övriga personer (exempelvis patienter eller leverantörer) ska ske.
- En enhetlig bedömning och en likvärdig inrapportering i avvikelssystemet har inte säkerställts, delvis på grund av brister i avvikelshanteringssystemet som minskar medarbetares benägenhet att rapportera incidenter. I granskningen framgår att det finns stor variation i graden av inrapporterade avvikelser mellan olika enheter samt i vissa fall bristande återkoppling avseende genomförda åtgärder efter avvikelser.

Helseplan rekommenderar regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan att:

- Säkerställa att det finns tydliga rutiner avseende omhändertagande av övriga personer i lokalen i händelse av en hot- och våldssituation samt att personalen har kännedom om dessa rutiner.
- Genomföra en genomlysning av avvikelserapporteringen för att få en uppfattning om orsaker till den ojämna inrapporteringen samt att vid behov vidta lämpliga åtgärder.

4 Övergripande bedömning

Helseplan bedömer att regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan delvis säkerställer att arbetet med att förebygga och hantera situationer med hot och våld inom hälso- och sjukvården är ändamålsenligt.

Det finns tydliga styrande dokument såväl som en ändamålsenlig organisation inom området hot och våld, bland annat en säkerhetsenhet som har i uppgift att samordna Regionens säkerhetsarbete. Trots detta framkommer inom ramen för granskningen en ojämn kunskap inom organisationen avseende styrdokument och säkerhetsenhetens arbete. Vidare har flera områden inom organisationen där det föreligger behov av noggrannare uppföljning identifierats; den fysiska arbetsmiljön, medarbetarnas kunskap om hot- och våldssituationer samt chefernas kompetens både inom hot och våld och arbetsmiljöområdet. Därutöver framkommer skillnader avseende inrapportering av avvikelser mellan olika verksamheter i granskningen.

Bilagor

1. Förteckning över granskade dokument

Tabell 1: Förteckning över granskade dokument.

Granskade dokument
Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap 2, 3 och 4 §, 6 kap 2 och 4 §
Arbetssskada och tillbud, Region Sörmland 2019
Avvikelseberättelse i Region Sörmland, Region Sörmland 2021
Checklista Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön
Checklista Skyddsronde: Fysisk arbetsmiljö (Sunt arbetsliv)
Delegationsordning för nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan, Region Sörmland, 2022
Framtidens hälso- och sjukvård 2.0, Landstinget Sörmland 2017
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Region Sörmland, 2023
Gemensam Anvisning för Personssäkerhet – Primärvården Region Sörmland 2022
Gemensam värdegrund för personalfrågor, Landstinget Sörmland 2013
Handlingsplan – för att minska hot och våld på Dammsdal 2022-2023
Handlingsplan för Personssäkerhet – Före, Under, Efter, Säkerhetsenheten Region Sörmland 2021 (Administration) respektive 2019 (Slutenvården och Mottagning/Vårdcentral/Folktandvård)
Hantera hot och våld (Insidan)
Hälso- och sjukvårdslag (2017:30) 7 kap 1 §
Kommunallag (2017:725) 6 kap 2, 6 och 38 §
Krisplan Dammsdalsskolan
Krisstöd på arbetsplatsen, Region Sörmland 2021
Mall riskbedömning
Medarbetarenkäten, frågeområden
Mål och budget Planperioden 2023-2025, Region Sörmland
Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4, Arbetsmiljöverket
Personssäkerhet utbildningsmaterial (Insidan)
Personssäkerhet vid ökad hotbild - Information till Politiker och Medarbetare i Region Sörmland, Säkerhetsenheten Region Sörmland 2019
Protokollsutdrag § 232/22 Reglemente för regionstyrelsens personalberedning
Ramavtal Företagshälsovård, Region Sörmland 2022
Regionstyrelsens delegationsordning, Region Sörmland 2023
Reglemente för nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan, Region Sörmland 2021
Reglemente för regionstyrelsen, Region Sörmland 2021
Riskbedömning Bröset Violence Checklist (BVC), Säkerhetsenheten Region Sörmland 2020
Rutin vid stalkning av medarbetare, Region Sörmland
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Region Sörmland, 2022
Säkerhetsanvisning, Region Sörmland 2023
Säkerhetshandbok, Region Sörmland

Säkerhetspolicy, Region Sörmland 2019
Verksamhetsberättelse 2022 för Dammsdalsskolan
Verksamhetsberättelse 2022 för Division Primärvård
Verksamhetsberättelse 2022 för Regionsjukhuset Karsudden
Vårdgivaransvaret – ansvar och roller, Region Sörmland, 2013
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet SAM, Region Sörmland 2022

2. Förteckning över intervjuade funktioner

Tabell 2: Förteckning över intervjuade funktioner.

Funktion, Organisation
Ordförande, Regionstyrelsen
1:a vice ordförande, Regionstyrelsen, samt regionråd med särskilt ansvar för hälso- och sjukvård
2:a vice ordförande Regionstyrelsen
Ordförande, Regionstyrelsens personalberedning
Ordförande, Nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalsskolan
2:a vice ordförande, Nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalsskolan
Hälso- och sjukvårdsdirektör
Arbetsmiljöstrateg, HR-staben
Säkerhetschef, Säkerhetsenheten
Säkerhetshandläggare, Säkerhetsenheten
Verksamhetsområdeschef, Regionsjukhuset Karsudden
Divisionschef, Division medicin
Divisionschef, Division kirurgi
Divisionschef, Division psykiatri och funktionshinder
Divisionschef, Division primärvård
Divisionschef, Medicinsk service
Verksamhetschef, Dammsdalsskolan
Verksamhetschef, Fastighetsservice
Skyddsombud, Sveriges lärare
Skyddsombud, Kommunal
Skyddsombud, Vision
Facklig representant, Läkarförbundet
Facklig representant, Vårdförbundet
Facklig representant, Kommunal