



Slutrapport 2013

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv

Rådet för partsgemensamt stöd inom den statliga sektorn, Partsrådet, är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och SEKO. Fokus ligger på stöd till de lokala parterna i gemensamma kärnfrågor som fastställts av de centrala parterna i kollektivavtal. Mer information om Partsrådet finns på www.partsradet.se

1. Sammanfattning

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Parterna enades under 2012 om att inrätta ett arbetsområde inom Partsrådet för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Målet för arbetsområdet har uppnåtts, vilket innebär att 90 procent av deltagarna i arbetsområdets aktiviteter *helt eller delvis* instämde i påståendet att de fått stöd i arbetet med att förebygga, samverka och hantera hot och våld och säkerhetstänkande i arbetet.

Intervjuer med lokala parter genomfördes för att få en inblick i förekomsten av hot och våld och hur arbetet bedrevs på arbetsplatserna. En del av verksamheterna är mer utsatta för hot och våld än andra. Alla myndigheterna som intervjuades arbetar aktivt med att hantera hot och våld i verksamheterna. Det framkom dock i intervjuerna att efterlevandet av rutiner och riktlinjer kan variera mellan verksamheterna inom samma myndighet. Det finns också en risk att rutiner- och riktlinjer förblir ”hyllvärmare” om man inte hela tiden arbetar med att omsätta dessa i vardagsarbetet.

Seminarier och fördjupningsdagar genomfördes på temat ”Så kan vi hantera hot och våld på jobbet”. Där presenterades aktuell forskning, om hur man kan förebygga hot och våld samt lindra dess konsekvenser. Styrgruppen har också besökt anstalten Kumla, där uppmärksammades riskerna med ensamarbete och konsekvenser i form av förberedelse och arbetstidens förläggning i verksamheter med hög säkerhetsnivå.

Några slutsatser är att det finns ett intresse och behov hos lokala parter att öka kunskapen om hot och våld i arbetet. Det finns också en svårighet i att veta om kunskapen från seminarier/fördjupningsdagar förs vidare och om det får effekt lokalt i myndigheterna samt vikten av att anpassa aktiviteterna och stödet utifrån lokala parters intresse och behov för att locka fler till Partsrådets aktiviteter.

2. Innehållsförteckning

1. SAMMANFATTNING	2
2. INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
3. PRESENTATION AV ARBETSOMRÅDET	4
3.1 BAKGRUND	4
3.2 UPPDRAGET	4
3.3 STYRGRUPPEN	5
3.4 MÅLGRUPP	5
3.5 MÅLSÄTTNING.....	5
4. GENOMFÖRANDE & AKTIVITETER	6
4.1 ARBETSOMRÅDET SKA BIDRA MED KUNSKAPER, METODER OCH VERKTYG SOM STÖDJER DET LOKALA ARBETET MED ATT BÄTTRE KUNNA HANTERA HOT OCH VÅLD.	6
4.2 HUR MAN HÅLLER KUNSKAPER OCH RUTINER LEVANDE SAMT BETYDELSEN AV ATT HANTERA HOT OCH VÅLD FÖRE, UNDER OCH EFTER EN INCIDENT.....	7
4.3 OMRÅDEN SOM BLAND ANNAT KOMMER ATT BELYAS ÄR ENSAMARBETE, FYSISKA OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN I RELATION TILL HOT OCH VÅLD.	10
4.4 SE ÖVER OCH UPPDATERA HEMSIDAN HOT PÅ JOBBET.....	10
5. MÅLUPPFYLLELSE	11
6. REFLEKTIONER & SLUTSATSER	12
7. BUDGET	14
8. REKOMMENDATIONER	15
9. REFERENSER	16
10. BILAGOR	16

3. Presentation av arbetsområdet

3.1 Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 kom parterna överens om att arbeta med frågor kring arbetsmiljön för att stödja lokala parter kring frågorna.

En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. De statliga verksamheterna är av skiftande karaktär och har olika förutsättningar och förhållanden kring arbetsmiljöfrågor. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske systematiskt och området är tydligt reglerat i författningar.

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Även andra riskfaktorer som ensamarbete kan påverka arbetssituationen. Det är därför angeläget för centrala parter att gemensamt arbeta med frågor inom området för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld på arbetsplatsen.

3.2 Uppdraget

Parterna enades under 2012 om att inrätta ett arbetsområde inom Partsrådet för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Följande områden ska enligt parterna belysas:

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete och arbetstidens förläggning, till exempel övertid. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av att det dels finns stöd på alla nivåer inom den lokala arbetsgivarens organisation, dels finns partsprocessade stöddokument eller metoder. I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöer där hot och våld kan förutses förekomma.
- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer där den anställda kan ha befogenheter att ingripa mot personer och därmed komma i fysisk kontakt med vederbörande på ett sätt som innebär en risk för hot eller våld.
- I verksamheter med risk för hot och våld eller med hög säkerhetsnivå av andra skäl kan det finnas andra konsekvenser av detta som t.ex. behov av förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande före arbetets början. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön å andra sidan bör belysas.
- För det fallet att arbetet i någon eller några delar visar på behov av framtagande av gemensamma skrifter, stödmaterial, metoder eller liknande kan även detta bli föremål för arbete inom arbetsområdet om alla parter är överens om detta.

3.3 Styrgruppen

Styrgruppen för arbetsområdet består av följande representanter:

Anders Stålsby (ordförande), Arbetsgivarverket

Lena Stadigs, Arbetsgivarverket

Björn Kellerth, OFR/S,P,O

Anders Lindström, Saco-S

Joakim Hellmouth, SEKO

Annika Nilsson, projektledare

Projektledaren ansvarade för att ta fram projektplanen, operativt genomföra projektplanens aktiviteter och att sammanfatta arbetsområdets arbete i en slutrapport.

I verksamhetsplanen konkretiserade styrgruppen det formella uppdraget på följande sätt:

- Arbetsområdet ska bidra med kunskaper, metoder och verktyg som stödjer det lokala arbetet med att bättre kunna hantera hot och våld.
- Hur man håller kunskaper och rutiner levande.
- Betydelsen av att hantera hot och våld före, under och efter en incident.
- Områden som bland annat kommer att belysas är ensamarbete, fysiska och psykosociala arbetsmiljön i relation till hot och våld.
- Se över och uppdatera hemsidan Hot på jobbet.

Verksamheten inriktades på kartläggning och kunskapsinsamling samt seminarier/workshoppar riktade till lokala parter. Seminarierna/workshopparna fokuserade på erfarenhetsutbyte, väsentliga kunskaper för lokala parter och metoder för att hålla framtagna rutiner levande.

En detaljerad projektplan för arbetsområdets aktiviteter upprättades.

Det operativa arbetet i arbetsområdet startade i mars 2013 och avslutades 31 december 2013.

3.4 Målgrupp

Målgruppen för arbetsområdet var lokala parter inom det statliga avtalsområdet.

3.5 Målsättning

3.5.1 Långsiktiga effekter

Alla verksamheter på det statliga avtalsområdet har väl fungerande verktyg och rutiner för att förebygga, samverka och hantera hot och våld och säkerhetstänkande i arbetet.

3.5.2 Effekter på kortare sikt

Att 90 procent av deltagarna i arbetsområdets aktiviteter helt eller delvis ska instämma i påståendet i att de fått stöd i arbetet med att utveckla och/ eller ta del av fungerande verktyg och rutiner för att förebygga, samverka och hantera hot och våld och säkerhetstänkande i arbetet.

3.5.3 Avgränsning

Att uppnå det långsiktiga effektmålet är ett ansvar för respektive verksamhet och inte något som arbetsområdet förfogar över.

4. Genomförande & aktiviteter

Här beskrivs aktiviteterna som har genomförts kopplat till uppdragets fokusområden. Arbetsrådets operativa arbete inriktades på kartläggning och kunskapsinsamling i form av intervjuer samt seminarier och fördjupningsdagar riktade till lokala parter. Seminarierna och fördjupningsdagarna har fokuserat på erfarenhetsutbyte, väsentliga kunskaper och metoder för hur man kan förebygga hot och våld (Före), hur man agerar när en incident har inträffat (Under) samt vikten av att följa upp och lära av händelserna (Efter) en incident.

Inför uppstarten av arbetsområdet ”Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv” har lokala parter intervjuats för att få en inblick i förekomsten av hot och våld, hur det hanteras och exempel på åtgärder för att bättre hantera hot och våld. Syftet med intervjuerna var också att fånga upp idéer och önskemål som gav idéer till planeringen av aktiviteterna i arbetsområdet.

I september genomfördes två seminarier ”Så kan vi hantera hot och våld på jobbet” med cirka 124 anmälda deltagare. I november genomfördes två fördjupningsdagar á två tillfällen med övernattnings på internat. Antalet anmälda var 88 deltagare. Det planerades för tre tillfällen, men på grund av för få deltagare fick ett av tillfällena ställas in. I anmälan till fördjupningsdagarna förutsattes att arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare/skyddsombud från samma myndighet skulle delta tillsammans. Deltagandet har varit jämnt fördelat mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare på alla genomförda aktiviteter i arbetsområdet. Men målet att få med både arbetsgivarföreträdare och arbetstagarföreträdare från alla verksamheter nåddes inte fullt ut.

Myndigheter som deltog i seminarier och fördjupningsdagar var Livsmedelsverket, Statens institutionsstyrelse, Rättsmedicinalverket, Transportstyrelsen, Trafikverket, Socialstyrelsen, Stockholms universitet, Högskolan i Dalarna, Lunds universitet, Kriminalvården, Länsstyrelsen, Högskolan i Halmstad, Kriminalvården, Länsstyrelsen, Kammarkollegiet, Nordiska museet, Lantmäteriet, Polismyndigheten i Stockholms län, Rikspolisstyrelsen, Regeringskansliet, Justitiekanslern, Skatteverket, Migrationsverket, Försäkringskassan, Jusek, Tullverket, Stockholms tingsrätt, Arbetsmiljöverket, Inspektionen för statliga produkter.

Utvärdering genomfördes i anslutning till seminarierna/fördjupningsdagarna. Resultatet av webbenkäterna finns redovisade under rubriken 4.3 Måluppfyllelse. Huruvida kunskaperna från seminarierna/fördjupningsdagarna har förts vidare och gett effekt lokalt i myndigheterna har inte utvärderats, mer än att det finns en fråga i webbenkäten som lyder: I vilken utsträckning anser du att seminariet varit tillämpligt i ditt arbete med att hantera hot och våld på arbetsplatsen?

Partsrådet hemsida har varit huvudkanalen för *information och spridning*. Artiklar från seminarierna och fördjupningsdagarna har publicerats på hemsidan.

4.1 Arbetsområdet ska bidra med kunskaper, metoder och verktyg som stödjer det lokala arbetet med att bättre kunna hantera hot och våld.

Hot och våld förekommer på många arbetsplatser idag, vilket påverkar såväl arbetsmiljön som rättssäkerheten. På seminarierna presenterades aktuell forskning om hur man kan förebygga hot och våld samt lindra dess konsekvenser. Programpunkter under seminarierna:

- Vad säger forskningen? Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet. Professor Magnus Sverke, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Att motverka otillåten påverkan. Hur kan man förebygga och lindra konsekvenser? Utredare Johanna Skinnari och enhetschef Lars Korsell, Brottsförebyggande rådet. (Brottsförebyggande rådet och Utvecklingsrådet 2009).
- Vad händer fysiskt och psykiskt när vi blir utsatta för en hot- och våldssituation? När en hot och våldssituation har inträffat – hur tar vi hand om det efteråt?

Psykolog Per Sandberg, Kris-och Traumacentrum.

Programpunkter under Fördjupningsdagarna:

- Hur kan man hantera hot och våld som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet? Jennie Karlsson, arbetsmiljöinspektör Arbetsmiljöverket
- En metod för att hantera komplexa problem som hot och våld på arbetsplatsen – inklusive praktisk tillämpning. Pia Andersson, forskare Göteborgs universitet
- Konflikthantering - hur våra värderingar, tolkningar, stereotyper och bilder av motparten påverkar kommunikation och bemötande. Titti Lundin, beteendevetare

4.2 Hur man håller kunskaper och rutiner levande samt betydelsen av att hantera hot och våld före, under och efter en incident.

Som nämndes ovan under rubrik 4 genomfördes inledningsvis en rad intervjuer med lokala parter. Intervjuerna finns sammanfattade i rapporten, ” Hot och våld på arbetet – en angelägen och komplex fråga. Intervjuer med lokala parter vid åtta myndigheter om deras syn och reflektioner om hot och våld i arbetet”.

Myndigheterna som intervjuades var Kronofogdemyndigheten, Stockholms universitet, Örebro universitet, Migrationsverket, Polisen, Rättsmedicinalverket, Statens institutionsstyrelse och Kriminalvården.

Samtliga myndigheter som intervjuades hade olika typer av styr- och stöddokument för arbetet mot hot och våld. Det finns handlingsplaner, rutiner, riktlinjer, checklistor som berör olika delar av arbetet. Dokumenten kan vara framtagna för att vägleda det förebyggande arbetet, för när en hot- eller våldssituation uppstår eller för krishantering efter en händelse. Krisledningsgrupper fanns organiserade på varje myndighet. Samtliga myndigheter har också någon form av incidentrapporteringssystem, där tillbud och arbetsskador registreras. Incidentrapporteringen är tillsammans med arbetsmiljöenkäter ett viktigt instrument för att få en bild av förekomsten av hot och våld och underlag till förbättringsåtgärder. Alla uppgav att de har olika former för kompetensutveckling, som traditionell utbildning till internetbaserad utbildning. Arbetet med fysisk säkerhet är något som myndigheterna ägnar sig åt utifrån den egna verksamhetens förutsättningar. Säkerhetsåtgärder är t.ex. att utrusta medarbetarna med personlarm och särskilda tjänstekort. Även om det fanns styr och stöddokument, framkom i intervjuerna att efterlevandet av rutiner och riktlinjer kan variera mellan verksamheterna inom samma myndighet. Det finns också en risk att rutiner-och riktlinjer förblir ”hyllvärmare” om man inte hela tiden arbetar med att omsätta dessa i vardagsarbetet.

För att komma tillrätta med hot och våld på arbetsplatsen är det viktigt att skapa åtgärdsprogram som tar itu med problemen som helhet, vilket ofta innebär att det är flera olika slags åtgärder som behövs, inom olika områden.

En relevant modell som man kan använda som ”checklista” eller referenspunkt när man

utvecklar åtgärdsförslag är att använda nedanstående kvadrant, som innehåller fyra strategiskt viktiga områden, som var för sig och i synergi med varandra, samverkar till att åtgärderna blir förankrade i hela systemet. Till exempel kan ett nytt program eller en ny rutin bli mer verksamma om de kompletteras med utbildningsinsatser, kollegial samverkan och kontinuerlig utvärdering. (Ur ”Att hantera de svårlösta samhällsfrågorna” av Thomas Jordan och Pia Andersson, Göteborgs universitet).

Nedan finns åtgärder exemplifierade i de fyra dimensionerna utifrån de intervjuer som gjordes med myndigheterna i uppstarten av arbetsområdet.

	Inifrån, "Mjuka aspekter"/ i våra sinnen	Utifrån, "Hårda aspekter"/yttre stödstrukturer
Inför Uppgiften	<p>Personliga kompetenser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduktionsutbildning av nyanställda • Kunskap om säkerhetsrutiner • Kontinuerlig träning av incident-scenarios • Bemötande: Välutvecklade färdigheter i att skapa dialog samt låg benägenhet att gå i försvar. • Färdigheter i konflikthanteringsmetoder 	<p>Situationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Program för insikts- och kompetensutveckling för de personer och grupper som arbetar med frågan. • Fysiskt skydd, t. ex larm • Riskbedömningar innan person åker ut till olika boenden • Byggnader utformas så att man minimerar risker för hot och våldsincidenter • Övervakningskameror
System-egenskaper	<p>Klimat/Kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verka för en kultur där det är tryggt att tala om upplevelser och som tar händelser på allvar och anmäler dem • Kollegialt stöd efter incidenter • En konstruktiv, dialog- och vilja till samverkan mellan berörda aktörer • Ett klimat genomsyrat av en insikt om betydelsen av att ständigt utveckla egna synsätt på problemområdet genom att lyssna och lära. • Etik och värdegrundsarbete 	<p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Policy och riktlinjer för hot och våld • Webbaserad incidentrapportering • Metoder för att följa upp och utvärdera hur väl hanteringen av problematiken fungerar. • Kartläggningsarbete av hot och våld • Utvärderingar av riskbedömningar • Väl fungerande kontaktytor och forum för samverkan, så att olika perspektiv och kunskaper tas till vara • Övergripande plan för det systemiska arbetsmiljöarbetet

Figur 2. Fyrfältaren: olika dimensioner i arbetet mot hot och våld på arbetsplatsen

4.3 Områden som bland annat kommer att belysas är ensamarbete, fysiska och psykosociala arbetsmiljön i relation till hot och våld.

I uppdraget för arbetsområdet skulle verksamheter med hög säkerhetsnivå eller som har en hög risk att utsättas för hot och våld, där arbetsrutinerna innebär förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande innan arbetet påbörjas belysas. Ytterligare en aspekt att belysa var sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön.

Styrgruppen blev inbjuden av Thomas Hagsten, SEKO och biträdande Kriminalvårdschef Magnus Östlund till ett studiebesök på anstalten Kumla. Styrgruppen fick en presentation av verksamheten och en rundtur på anstalten vilket innebar att gå igenom inpasserings- och säkerhetskontroller. I och med studiebesöket har styrgruppen uppmärksammat riskerna med ensamarbete och konsekvenser i form av förberedelse och arbetstidens förläggning i verksamheter med hög säkerhetsnivå.

Innan personalen kommer till sin avdelning passerar de inpasseringskontrollen för att sedan hämta larm, nycklar och OC (pepparspray). Vissa har också en längre sträcka att gå för att komma till sin avdelning. Arbetstiden börjar och slutar på avdelningen. När arbetsdagen slut, efter inläsningen på avdelningen ska utrustningen lämnas tillbaka.

Det uttrycktes att den ökade säkerheten medförde att personalen behövde vara på arbetet tidigare än den schemalagda arbetstidens början för att hinna gå igenom säkerhetsrutinerna.

Ensamarbete

Arbetsmiljöverkets definition av ensamarbete, AFS 1982:3

Fysisk isolering

avses en situation där den som utför arbetet inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel.

Social isolering

avses en situation där den som utför arbetet befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation

Ensamarbete är en risk när personal arbetar i utsatta miljöer. Ensamarbete bedöms utifrån klassning av situationer, men i vissa miljöer kan en sådan klassning vara svår att göra. De genomförda intervjuerna visade att olika parter ser problemet på olika sätt; ena parten vill ha mer personal för att helt kunna undvika ensamarbete, medan den andra parten menar att det är farligt ensamarbete som ska undvikas. Detta i sig utgör en del av komplexiteten; det finns olika perspektiv på vad som är problematiskt och vad som behövs göras. Men det råder samstämmighet om att ensamarbete är en angelägen fråga.

4.4 Se över och uppdatera hemsidan Hot på jobbet.

Parterna bedrev fram till 2009 programmet Satsa Friskt inom Partsrådet. Satsa Friskt var organiserat i sex initiativområden, varav hot och våld var ett. Portalen Hot på jobbet är ett resultat av ett gemensamt utvecklingsarbete med Brå. Syftet med portalen var att publicera resultaten och ge stöd till myndigheternas arbete att motverka otillåten påverkan.

I uppdraget ingick att se över och uppdatera hemsidan Hot på jobbet. Ett beslutsunderlag togs fram till Partsrådets styrelse. Styrelsen beslöt att låta webbplatsen Hot på jobbet vara i drift tills den kan ingå i reformeringen av Partsrådets webbplats.

5. Måluppfyllelse

5.1.1 Utvärdering av seminarierna ”Så kan vi hantera hot och våld på jobbet”

Webbenkäter skickades ut till deltagarna efter seminarierna för att mäta måluppfyllelsen. Resultaten från enkätundersökningarna finns redovisade i bild 1.

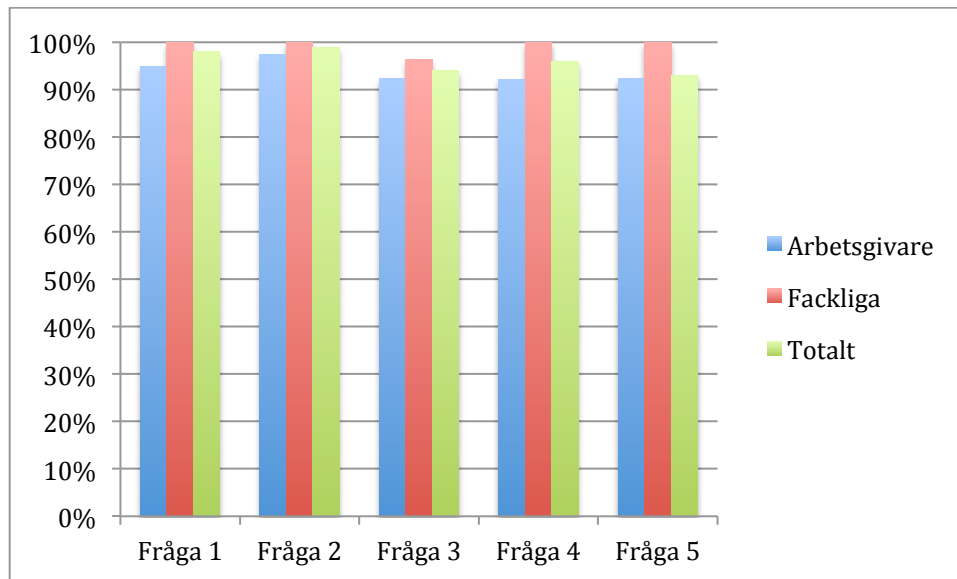


Bild 1. Andel svarande som instämmer *helt* eller *delvis* i respektive fråga.

Antal svarande var 69 personer av 102 utskick, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 68 %.

Fråga 1: I vilken utsträckning anser du att seminariet levde upp till dina förväntningar?

Fråga 2: I vilken utsträckning anser du att seminariet bidrog till att tillföra ny kunskap om hot och våld i arbetslivet?

Fråga 3: I vilken utsträckning anser du att seminariet varit tillämpbart i ditt arbete med att hantera hot och våld på arbetsplatsen?

Fråga 4: I vilken utsträckning anser du att seminariet skapade ett intresse för att delta på kommande aktiviteter inom arbetsområdet ”Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv”?

Fråga 5: I vilken utsträckning gjorde seminariet dig mer nyfiken på Partsrådets verksamhet?

Svarsalternativen i enkäten var: inte alls, lite, en del, ganska mycket, mycket, inte aktuellt.

5.1.2 Utvärdering av fördjupningsdagar ” Hur kan man hantera hot och våld på jobbet”

Webbenkäter skickades ut till deltagarna efter fördjupningsdagarna för att mäta måluppfyllelsen. Resultaten från enkätundersökningarna finns redovisade i bild 2.

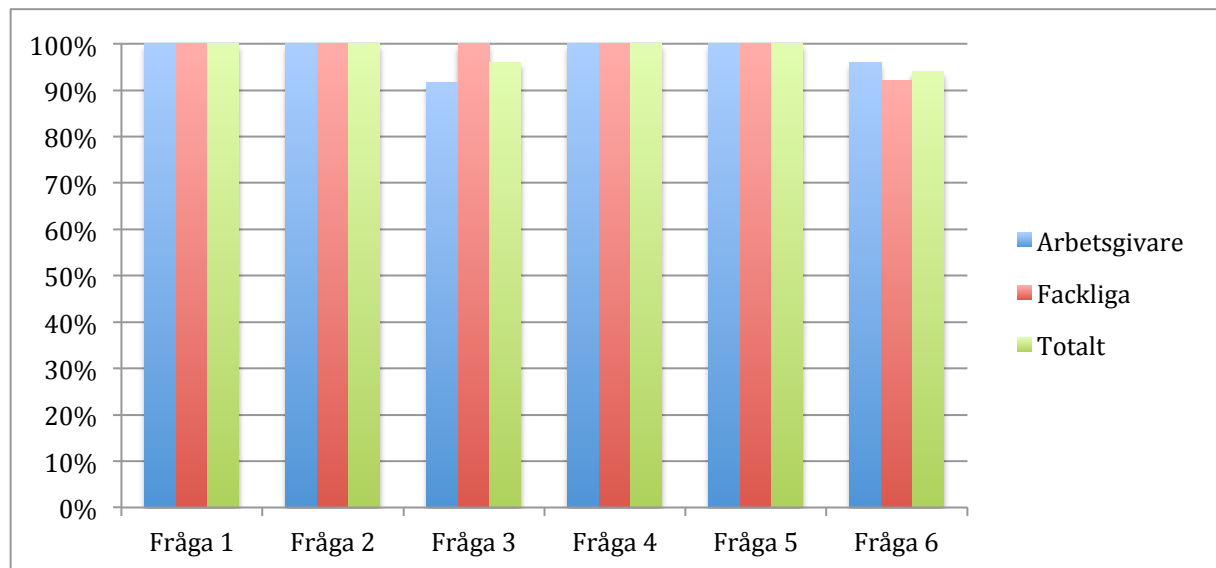


Bild 2. Andel svarande som instämmer *helt* eller *delvis* i respektive fråga.

Fråga 1: I vilken utsträckning anser du att innehållet i fördjupningsdagarna stämde överens med programbeskrivningen?

Fråga 2: I vilken utsträckning anser du att fördjupningsdagarna levde upp till dina förväntningar?

Fråga 3: I vilken utsträckning anser du att fördjupningsdagarna bidrog till att tillföra ny kunskap i att hantera hot och våld i arbetet?

Fråga 4: I vilken utsträckning anser du att metoder/förhållningssätt som presenterades på fördjupningsdagarna är tillämpligt i ditt arbete med att hantera hot och våld på arbetsplatsen?

Fråga 5: I vilken utsträckning anser du att metoder/förhållningssätt som presenterades på fördjupningsdagarna är intressant att förmedla vidare till kollegor i din verksamhet?

Fråga 6: I vilken utsträckning anser du att fördjupningsdagarna har bidragit till att skapa nya kontakter och möjlighet till utbyte av erfarenheter?

Svarsalternativen i enkäten var: inte alls, lite, en del, ganska mycket, mycket, inte aktuellt.

6. Reflektioner & slutsatser

Styrgruppens uppfattning är att det har funnits ett behov och intresse hos lokala parter att öka kunskapen om hot och våld i arbetet, det har visats genom att relativt många myndigheter med olika typer av verksamhet har anmält sig till aktiviteterna som arbetsområdet har genomfört. Att deltagarna har varit nöjda med arbetsområdets aktiviteter framgår av utvärderingarna. Det har också funnits en efterfrågan direkt från enskilda myndigheter om mer skraddarsydda insatser.

Målgruppen och utgångspunkten är att aktiviteterna riktas gemensamt till lokala parter. En reflektion för framtiden är att inom målgruppen lokala parter mer noggrant undersöka vad det finns för behov och intressen och anpassa aktiviteterna därefter. En viktig grupp inom

målgrupp som exempelvis kan nämnas, är personer som utbildar i arbetsmiljöfrågor inom myndigheterna. De kan i sin tur hjälpa till att sprida vidare kunskaper från seminarier/workshops som Partsrådet arrangerar till fler inom myndigheterna.

Hur får man effekt lokalt i myndigheten? En svårighet är att få en uppfattning om kunskapen från seminarier och utbildningsdagar förs vidare och om det får effekt lokalt i myndigheten.

Arbetsområdena har i många fall beröringspunkter i uppdragen. Genom att samarbete i större utsträckning mellan Partsrådets arbetsområden i frågor som är gemensamma skulle respektive arbetsområde nå ut med budskapet till en större målgrupp. Till exempel har arbetsområdet ”Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett Partsperspektiv” beröringspunkter med arbetsområdet ”Stöd till lokal samverkan” på så sätt att arbetet med arbetsmiljöfrågor som hot och våld underlättas om det sker i god samverkan.

Slutligen kan framhållas att alla i styrgruppen är eniga i att samarbetet i styrgruppen har fungerat mycket väl. Det har varit konstruktiva diskussioner och projektplanens aktiviteter har genomförts inom tids- och budgetramen.

Sammanfattande slutsatser:

- Det finns ett intresse och behov hos lokala parter att öka kunskapen om hot och våld i arbetet.
- Att identifiera målgrupper inom lokala parter för att kunna anpassa aktiviteterna efter behov och intresse.
- Det finns en svårighet i att veta om kunskapen från seminarier/fördjupningsdagar förs vidare och om det får effekt lokalt i myndigheterna.
- Synergier kan uppnås i större utsträckning om det finns ett samarbete mellan arbetsområdena.
- Samarbetet i styrgruppen har fungerat bra och diskussioner har varit konstruktiva. Projektplanens aktiviteter har genomförts inom tids-och budgetramen.

7. Budget

Budget för arbetsområdet. Tabellen visar utfallet till och med oktober. Kostnader för fördjupningsdagarna tillkommer med cirka 814 150 kr inklusive moms. Även kostnaden för operativa resurser för november och december tillkommer.

Belopp i tkr

KOSTNADER	Ursprunglig budget	Kompl beslut	Total budget	Bokfört utfall	Återstår
Styrgrupp					
Konferenslokaler	90			0	
Totalt Styrgrupp:	90	0	90	0	90
Operativa resurser					
Konsultarvode - Externa tjänster	1 700			774	
Totalt Operativa resurser:	1 700	0	1 700	815	885
Information & Dokumentation					
Konsultarvode - Externa tjänster	250			23	
Totalt Information & Dokumentation:	300	0	300	23	278
Seminarier & Konferenser					
Konferenslokaler	350	620	970	144	
Totalt Seminarier & Konferenser:	350	620	970	241	729
TOTALT:	2 440	620	3 060	1 079	1 981

8. Rekommendationer

Utifrån reflektioner och slutsatser föreslår styrgruppen följande rekommendationer:

Hur får man effekt lokalt i myndigheten? En svårighet är att få en uppfattning om kunskapen från seminarier och utbildningsdagar förs vidare och om det får effekt lokalt i myndigheten.

Rekommendationen är att:

- Intervjua myndigheterna som deltog i seminarierna och fördjupningsdagarna och fråga på vilket sätt kunskaperna har spridits vidare lokalt i myndigheten samt om det finns idéer för vad som krävs för att få ett större genomslaget internt.

Målgruppen och utgångspunkten är att aktiviteterna riktas gemensamt till lokala parter, inom målgruppen lokalparter finns olika roller som kan tänkas ha olika behov och intressen.

Rekommendationen är att:

- Mer nogsamt undersöka vilka behov och intressen som finns inom målgruppen lokala parter och därigenom kunna anpassa aktiviteterna i syfte att locka fler till Partsrådets aktiviteter.

Det har funnits en efterfrågan direkt från enskilda myndigheter om mer skräddarsydda insatser.

Rekommendationen är att:

- Ta fram ett förslag på hur Partsrådet kan ge stöd där det finns förfrågan från enskilda myndigheter.

För underlätta för fler, att kunna ta del av Partsrådets seminarier/utbildningar finns det med dagens teknik möjlighet att sända inlagen direkt via webben, exempelvis från Partsrådets hemsida.

Rekommendation är att:

- Undersöka möjligheten att sända seminarier/utbildningar via webben.

Det har förekommit avbokningar både till seminarierna och till fördjupningsdagarna, avbokningarna har skett i nära anslutning till aktiviteten. Genom att införa en avbokningsavgift kan det kanske bidra till att antalet avbokningar som görs med kort varsel minskar.

Rekommendationen är att:

- Inför en avbokningsavgift för sen avbokning till Partsrådets aktiviteter.

9. Referenser

Att hantera de svårlösta samhällsfrågorna” av Thomas Jordan och Pia Andersson, Göteborgs universitet.

10. Bilagor

Om hot och våld i arbetslivet

Verksamhetsplan 2013 för Partsrådets arbetsområde Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv.

Projektplan för arbetsområdet Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv.

Hot och våld på arbetet – en angelägen och komplex fråga. Intervjuer med lokala parter vid åtta myndigheter om deras syn och reflektioner om hot och våld i arbetet.