

Granskning av regionens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda

Region Jönköpings läns revisorer

Januari 2020

Fredrik Birkeland

Kim Ivarsson



Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1.	Bakgrund	4
1.2.	Syfte och revisionsfråga	4
1.3.	Revisionskriterier	4
1.4.	Kontrollfrågor	4
1.5.	Avgränsning	5
1.6.	Metod och genomförande	5
2.	lakttagelser och bedömningar	7
2.1.	Styrande policys och riktlinjer	7
2.2.	Uppföljning och analys av förekomsten av hot och våld	8
2.3.	Utredning och analys av risker	13
2.4.	Säkerhetsrutiner i verksamheterna	14
2.5.	Det förebyggande arbetet	16
2.6.	Rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer	19
2.7.	Stöd till arbetstagare vid uppkomna situationer	21
2.8.	Länstrafiken	22
3.	Revisionell bedömning	23
3.1.	Bedömningar mot kontrollmål	23
3.2.	Rekommendationer	24
	Bilaga: Granskad dokumentation	26

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Jönköping har PwC genomfört en granskning av regionens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda. Granskningen syftar till att besvara revisionsfrågan om regionstyrelsen, nämnden för folkhälsa och sjukvård och nämnden för trafik, infrastruktur och miljö bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Den sammanfattade bedömningen efter genomförd granskning är att regionstyrelsen, nämnden för folkhälsa och sjukvård och nämnden för trafik, infrastruktur och miljö **delvis** bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda. Den sammanfattande bedömningen grundar sig på iakttagelser och bedömningar av respektive kontrollfråga som redovisas löpande i rapporten. Nedan redogörs för våra huvudsakliga bedömningsgrunder:

- Granskningen visar att det finns tydliga övergripande riktlinjer och policys för arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet avseende hot och våld. De styrande dokumenten anger ansvarsförhållanden i arbetet både vad avser arbetsgivare, politisk ledning, regionledningen, chefsbefattningar och medarbetare. Det framgår även övergripande principer för det förbyggande arbetet och hantering av uppkomna situationer. Dokumenten utgör en tydlig struktur för hur verksamheterna ska arbeta med arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor avseende hot och våld och harmoniserar med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det noteras dock att flertalet av styrdokument saknar uppgift om när och av vem de har fastställts.
- Det finns ett system för inrapportering och uppföljning av hot- och våldshändelser. Verksamheterna har organiserat uppföljningen av inrapporterade avvikelser på olika sätt och med olika intervall. Rapporteringen är väsentlig, då det är denna som skapar förutsättningar för uppföljning och analys. Även om vi ser att verksamheterna, med några få undantag, har en fungerande process för inrapportering och uppföljning av avvikelser indikerar enkätresultatet och intervjuer att det finns ett mörkertal avseende hot- och våldshändelser som inte rapporteras in. En orsak till detta kan vara att det finns olika acceptans- och toleransnivåer för hot och våld, där det inom vissa verksamheter ses som en del i arbetet. Den inrapporterade statistiken riskerar därmed att ge en missvisande bild av den faktiska situationen vilket medför en risk för att riskfyllda miljöer och situationer inte upptäcks och åtgärdas.
- Vi ser positivt på att hot och våld följs upp och kartläggs i medarbetarenkäten vilket skapar ett bra underlag för att kunna göra satsningar i arbetsmiljön och exempelvis jämföra antalet inrapporterade avvikelser för att identifiera underrapportering i verksamheterna. Den övergripande uppföljningen av tillbud och arbetsskador för hot och våld kan tydliggöras (exempelvis hur den kan användas i det strategiska arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet), likväl formerna för återrapportering till regionledningen samt nämnden för folkhälsa och sjukvård.
- Vi konstaterar att det finns en tydlig övergripande dokumentation av hur riskanalysarbetet ska genomföras men det behöver i högre grad förankras i verksamheterna och säkerställas att det genomförs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riskanalyser genomförs endast systematiskt i vissa verksamheter, en del gör det främst på förekommen anledning som vid verksamhetsförändringar och i andra fall saknas dokumenterade riskanalyser. Arbetsmiljöronder har genomförts under det senaste året i de flesta verksamheter men har endast i enstaka fall inkluderat riskmoment om hot eller våld.
- Vi ser att flera verksamheter har utformat verksamhetsspecifika förebyggande säkerhetsrutiner och rutiner för att hantera uppkomna situationer. Enkätresultatet visar att endast 43 procent av respondenterna har fått en genomgång av säkerhetsrutinerna under de senaste två åren. Trots detta finns det enligt enkätresultatet en övervägande god kännedom (71 procent) och många upplever rutinerna som etablerade och välkända (80 procent instämmer helt eller till stor del).

- Vi konstaterar att ett antal förebyggande åtgärder har vidtagits där de vanligaste är införandet av larm (exempelvis överfallslarm) med tillhörande larmrutiner, ordningsvaktsnärvaro, kameraövervakning och utbildningsinsatser. Det erbjuds regionövergripande utbildningar både från säkerhetsenheten och centrala HR-avdelningen inom hot och våld. Det framgår dock att kännedomen om vilken typ av utbildningar som finns att tillgå varierar samt att flera verksamheter efterfrågar återkommande utbildningsinsatser och övningar för att hantera hot och våld från centralt håll.
- Vi ser att det finns övergripande rutiner för hur anställda kan få stöd efter en inträffad hot- och/eller våldshändelse samt att många verksamheter har inkluderat det i sina egna verksamhetsspecifika rutiner.
- Vad gäller länstrafiken ser vi att det finns rutiner och förebyggande åtgärder för att minska risken för hot och våld riktat mot anställda vid kundcenter Juneporten. Däremot ser vi att riskanalysarbetet kan systematiseras. Vad gäller de upphandlade trafikföretagen finns det planer på att stärka länstrafikens uppföljning av trafikföretagens efterlevnad av arbetsmiljölagstiftningen. I dagsläget tas frågan upp på avtalsmöten.

Rekommendationer

Efter genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård:

- Vidta åtgärder för att öka benägenheten att rapportera in avvikelser vad gäller hot och våld i regionens avvikelshanteringssystem. Dels upplevs att inträffade situationer sällan leder till en åtgärd och dels har utsatta anställda inte uppfattat hotet som tillräckligt allvarligt, delvis på grund av en normaliserad och ökad toleransnivå. Sammantaget ger det sannolikt ett mörkertal som i sin tur ger en missvisande bild av situationen.
- Säkerställ att samtliga verksamheter genomför en uppföljning och analys vad gäller förekomst av hot och våld.
- Säkerställ att utredning och analys av risker för hot och våld genomförs genom systematiska riskanalyser och arbetsmiljöronder i enlighet med riktlinjerna samt att den regionövergripande riskanalysen genomförs.
- Säkerställ att de verksamheter som saknar förebyggande säkerhetsrutiner upprättar detta.
- Genomför uppföljning och genomgång av säkerhetsrutinerna regelbundet i enlighet med riktlinjerna.
- Genomför en övergripande översyn gällande behov av utbildningsinsatser och tydliggör vilka regionövergripande utbildningar som verksamheter avropar.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Antalet fall av våld och hot mot vårdpersonal har ökat kraftigt de senaste åren i Sverige. Även hot och våld mot anställda i kollektivtrafiken har blivit ett stort arbetsmiljöproblem i Sverige. Enligt Arbetsmiljöverket uppgav nästan var fjärde anställd inom kollektivtrafiken att de varit utsatta för hot eller våld i sitt arbete år 2015. PwC publicerade nyligen en rapport om hot och våld inom välfärdssektorn. Rapporten bygger på enkätundersökningar där anställda inom hälso- och sjukvården inom två regioner har fått besvara på frågor kopplat till arbetsmiljön, hot och våld. Enkätresultaten visade att nästan 50 procent av de anställda varit utsatta för hot i sin yrkesutövning någon gång under de senaste 24 månaderna samt att mer än var femte anställd blivit utsatt för våld i sin yrkesutövning de senaste 24 månaderna.

Region Jönköpings län är en stor arbetsgivare som har många anställda som jobbar i vårdmiljöer. Regionens verksamhet i egen regi är organiserad i tio verksamhetsområden. Det finns tre medicinska områden fördelade på tre sjukhus. Regionen bedriver även barnhälsovård, familjecentraler och kvinnohälsovård. De regiondrivna vårdcentralerna (ca 30 stycken) samlas under namnet Vårdcentralerna Bra Liv. Region Jönköpings län är även regional kollektivtrafikmyndighet. All trafik som bedrivs i Länstrafikens regi utförs på entreprenad av cirka 25 trafikföretag.

Hot och våld mot anställda är en arbetsmiljöfråga. Alla arbetsgivare är enligt lag skyldiga att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. 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 1993:2 gäller på alla arbetsplatser.

Genom att förbättra säkerheten i lokalerna på arbetsplatsen, införa genomtänkta rutiner och genom utbildnings- och informationsinsatser kan många hot- och våldssituationer undvikas. Med ett bra förebyggande arbete går det 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.

Revisorerna har beslutat att genomföra granskningen utifrån en bedömning av väsentlighet och risk.

1.2. Syfte och revisionsfråga

Granskningen syftar till att besvara följande revisionsfråga:

Bedriver regionstyrelsen, nämnden för folkhälsa och sjukvård och nämnden för trafik, infrastruktur och miljö ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda?

1.3. Revisionskriterier

- Lokalt styrande dokument inom området
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2)

1.4. Kontrollfrågor

För att besvara revisionsfrågan har följande kontrollfrågor formulerats:

- Finns det styrande policys och riktlinjer på området?
- Sker det en uppföljning och analys vad gäller förekomst av hot och våld?

- Sker det en utredning och analys av risker för hot och våld genom riskanalyser i verksamheterna?
- Har verksamheterna förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld?
- Bedrivs det ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda?
- Finns det tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer?
- Finns det tydliga rutiner för hur arbetstagare som utsatts för våld, hot om våld eller hot ska få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada?

1.5. Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta regionstyrelsen (de verksamheter som bedrivs i vård- och sjukhusmiljöer), nämnden för folkhälsa och sjukvård samt nämnden för trafik, infrastruktur och miljö.

Regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i regionen, där styrelsen har ett övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar som innefattar övergripande personal- och kompetensförsörjning. Nämnden för folkhälsa och sjukvård har inom sina verksamhetsområden/utgiftsramar ansvar för organisation, arbetsmiljö och bemanning.

Inom ramen för granskningen kommer vi även att översiktligt kartlägga hur Länstrafiken (nämnden för trafik, infrastruktur och miljö) säkerställer att deras upphandlade trafikföretag följer arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön.

1.6. Metod och genomförande

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av styrdokument, rutiner, protokoll, intern statistik och anmälningar till Arbetsmiljöverket. Granskad dokumentation återfinns i bilaga till rapporten. Vidare har granskningen genomförts genom enkät och intervjuer. Enkäten skickades ut till anställda inom följande verksamheter:

- Psykiatriska kliniken Eksjö
- Psykiatriska kliniken Värnamo
- Psykiatriska kliniken Jönköping
- Medicinklinik Jönköping
- Medicin- och geriatrikkliniken, Eksjö
- Medicin- och geriatrikkliniken, Värnamo
- Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö
- Akutkliniken Eksjö
- Akutkliniken Jönköping
- Akutkliniken Värnamo
- Ambulanssjukvården (Jönköping)
- Bankeryds vårdcentral
- Gränna vårdcentral
- Mariannelunds vårdcentral

Enkäten skickades ut till sammanlagt 1509 anställda med 985 svarande vilket gör en svarsfrekvens på 65 procent.

Intervjuer har genomförts med följande funktioner:

- HR-direktör, HR-strateg samt psykolog på arbetsmiljöenheten
- T.f. Säkerhetschef
- Psykiatriska kliniken Eksjö: verksamhetschef, HR-partner, RESIMA-ansvarig och verksamhetsutvecklare/ säkerhetsansvarig.
- Psykiatriska kliniken Värnamo: verksamhetschef och HR-partner
- Psykiatriska kliniken Jönköping: verksamhetschef, HR-partner och säkerhetssamordnare
- Medicinklinik Geriatrik Eksjö: verksamhetschef och HR-partner
- Medicinklinik Geriatrik Värnamo: verksamhetschef och biträdande HR-chef
- Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö¹: verksamhetschef, HR-partner och HR-chef
- Akutkliniken Eksjö: verksamhetschef och HR-partner
- Akutkliniken Jönköping: verksamhetschef och HR-chef
- Akutkliniken Värnamo: verksamhetschef och HR-partner
- Ambulanssjukvården: verksamhetschef och HR-chef
- Bankeryds vårdcentral, verksamhetschef: vårdenhetschef och HR-partner
- Gränna vårdcentral: verksamhetschef
- Mariannelunds vårdcentral: verksamhetschef
- Gruppintervju med skyddsombud/fackliga representanter

Vidare har avstämningar gjorts med trafikchef vid Länstrafiken för att översiktligt kartlägga hur de säkerställer att deras upphandlade trafikföretag följer arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön.

¹ I länet finns en Barn- och ungdomspsykiatrisk klinik som har mottagningar i Nässjö, Värnamo och Jönköping, inom kliniken finns också länsgemensamma resurser som innefattar en avdelning för slutenvård samt en anorexi-enhet. Intervjuer och dokumentation har omfattat hela kliniken.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Styrande policys och riktlinjer

2.1.1. Iakttagelser

Risk- och säkerhetspolicy

Region Jönköping har en upprättad risk- och säkerhetspolicy. Det framgår dock inte när, om eller av vem som policyn är fastställd. Policyn gäller för samtliga anställda i Region Jönköpings län, inhyrd personal samt entreprenörer, konsulter och leverantörer.

Policyn redogör för ansvarsförhållanden i risk- och säkerhetsarbetet. Ansvaret för risk- och säkerhetsarbetet följer verksamhetsansvaret på alla nivåer. Regiondirektören är den som är ytterst ansvarig. Inom varje verksamhetsområde är det sjukvårdsdirektören/direktören som har det övergripande ansvaret för säkerheten, dess resurstilldelning, styrning och uppföljning samt fastställande av riktlinjer. Vidare framgår av policyn att varje medarbetare har ett personligt ansvar för säkerheten. Det ankommer på var och en att följa instruktioner och rutiner samt vara uppmärksam på och rapportera avvikelser (incidenter, tillbud, risker m.m.). Arbetet bedrivs som en integrerad del av det dagliga arbetet. Det framgår att regionens politiska ledning ska följa upp risk- och säkerhetsarbetet och genom att anslå medel skapa de förutsättningar som krävs för en väl fungerande riskhantering.

Risk- och säkerhetsarbetet ska ske med stöd av gällande lagstiftning som lägsta nivå och ingå i det ordinarie kvalitetsarbetet. Arbetet ska redovisas, diskuteras och förankras i regionens ledningsgrupp. Ett regiongemensamt verktyg för riskanalys ska användas. Resultatet av riskanalysen ska vara grund för beredskaps- och handlingsplaner.

De verktyg som ska användas enligt policyn är:

- Checklistor
- Incidentrapporter (Synergi)
- Omvärldsanalys

En regionövergripande riskanalys ska genomföras inför varje ny mandatperiod. Slutligen anges att regionens politiska ledning ska, utifrån bedömda risker, ta ställning till gällande planer och eventuellt revidera policydokument.

Arbetsmiljöpolicy för Region Jönköpings län

Det finns även en framtagen arbetsmiljöpolicy. Det är dock inte klarlagt vem, om eller när den är beslutad och fastställd. Enligt arbetsmiljöpolicyn ska arbetsmiljöarbetet vara integrerat med övriga verksamhetsfrågor och beaktas i alla beslut som tas. Av policyn framgår bland annat att följande delar ska ingå i verksamheternas arbetsmiljöarbete:

- Förebyggande undersöka, bedöma och åtgärda risker i det dagliga arbetet,
- Arbetsmiljörund minst en gång per år där brister ska åtgärdas och följas upp,
- Förändringsarbete ska föregås av konsekvensbedömning och handlingsplan,
- Alla inträffade avvikelser ska rapporteras och arbetsskador ska anmälas, åtgärdas samt följas upp.

Riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer i arbetsmiljön

Det finns en riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer i arbetsmiljön som är fastställd 2018-04-18, det framgår dock inte vem som har fastställt den. Riktlinjen berör bland annat arbetsgivarens, chefens och medarbetarens ansvar, det förebyggande arbetet samt vad som ska ske efter en våld- och/eller hotsituation.

Tillbud, arbetsolyckor/arbetsskador eller arbetssjukdom inom Region Jönköpings län

Det finns även en övergripande rutin (odaterad) som anger att samtliga allvarliga tillbud, allvarliga arbetsolyckor och arbetssjukdom ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Definitioner av tillbud och arbetsolyckor och arbetsskador anges och det framgår att samtliga medarbetare som drabbas av ett tillbud, en arbetsolycka/skada eller en arbetssjukdom alltid ska rapportera händelsen som en avvikelse i avvikelserapporteringssystemet Synergi. Vidare redogörs för roller och ansvar för anmälan och uppföljning samt definition av tillbud samt arbetsskada. Det tydliggörs att arbetsskada även kan gälla ohälsa på grund av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Alla medarbetare har behörighet att rapportera avvikelser i Synergi. Rapportering görs av medarbetaren men rekommendationen är att närmaste chef hjälper medarbetaren med rapporteringen för att säkerställa att alla uppgifter blir rätt ifyllda. Vid den arbetsplatsnära introduktionen ska nya medarbetare få information om hur man rapporterar avvikelser i Synergi. Det finns även en manual för att rapportera in avvikelser (händelser) i Synergi.

2.1.2. Bedömning

Kontrollfråga: Finns det styrande policys och riktlinjer på området?

Kontrollfrågan bedöms som uppfylld. Vi konstaterar att regionen har upprättat övergripande styrande riktlinjer och policys avseende hot och våld riktat mot anställda. Detta i form av en risk- och säkerhetspolicy, arbetsmiljöpolicy, riktlinjer för bemötande i riskfyllda situationer samt övergripande rutin för att rapportera tillbud, arbetsolyckor eller arbetsskador. De styrande dokumenten anger ansvarsförhållanden i arbetet både vad avser arbetsgivare, politisk ledning, regionledning, chefsbefattningar och medarbetare. Det framgår även övergripande principer för det förbyggande arbetet, hantering av uppkomna situationer och efter en inträffad händelse. Vidare anges att samtliga fall av tillbud och arbetsskador ska anmälas i avvikelshanteringssystemet Synergi. Dokumenten ger en tydlig bild av vad som förväntas av verksamheterna i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet avseende hot och våld. Det noteras dock att flertalet av styrdokumenterna saknar uppgift om när och av vem de har fastställts.

2.2. Uppföljning och analys av förekomsten av hot och våld

2.2.1. Iakttagelser

Förekomsten av hot och våld inom Region Jönköping

Inom ramen för granskningen har en genomgång av de anmälningar som inkommit till Arbetsmiljöverket från Region Jönköping som arbetsgivare under perioden januari 2016 – november 2019 genomförts. Totalt har 23 anmälningar inkommit under perioden som rör anmälan om tillbud eller olycka. Av dessa anmälningar kan 9 stycken kopplas till hot eller våld på arbetsplatsen, vilket redovisas i tabell 1 nedan.

Tabell 1. Antal anmälningar till Arbetsmiljöverket kopplade till hot och våld från Region Jönköping

Antal anmälningar enligt 3 kap. 3 a § Arbetsmiljölagen (allvarliga olyckor och tillbud)	2016	2017	2018	-nov 2019	Totalt
Hot	0	1	0	2	3
Våld	1	1	2	2	6

Vi har även tagit del av statistik över inrapporterade händelser i avvikelshanteringssystemet Synergi som kategoriseras som hot eller våld. Antalet registrerade händelser inom kategorin hot och våld har minskat under perioden 2016-2019. Arbetsskadorna ligger enligt uppgift på samma nivå

under perioden, men tillbuden har minskat, framförallt inom verksamhetsområde Psykiatri, rehabilitering och diagnostik.

Tabell 2. Inrapporterade händelser i Synergi kategoriserade som hot eller våld (2016–2019)

Statistik över inrapporterade händelser 2016–2019 (hot och våld)				
	2016	2017	2018	2019 (t.om. aug)
Region Jönköping	148	142	92	41

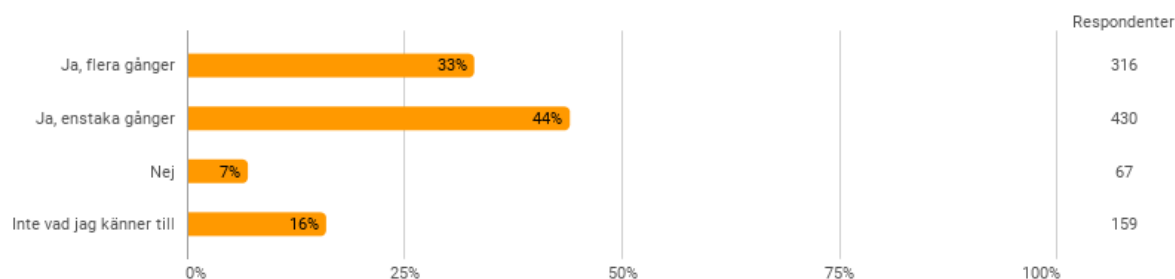
Region Jönköping har under hösten 2019 skickat ut en medarbetarenkät² där personalsäkerhet utgjorde ett frågeområde. I medarbetarenkäten ställdes bland annat frågan om anställda blivit utsatta för sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering eller hot och våld under de senaste tolv månaderna. Enkätresultatet visar att hot och våld är vanligast förekommande av de olika kategorierna. Det framgår att det är vanligast inom verksamhetsområde Medicinsk vård (13 %) följt av verksamhetsområde Psykiatri, rehab och diagnostik (10 %). Andelen anställda som blivit utsatta för hot och våld under de senaste tolv månaderna i de granskade verksamheterna varierar stort.

Tabell 3. Andel av anställda som blivit utsatta för hot och våld senaste tolv månaderna (Källa: Medarbetarenkäten 2019)

Verksamhet ³	Andel av anställda utsatta för hot och våld
Region Jönköping (snittet)	8 %
Psykiatriska kliniken Eksjö	20 %
Psykiatriska kliniken Värnamo	Uppgift saknas.
Psykiatriska kliniken Jönköping	26 %
Medicinklinik Geriatrik Eksjö	6 %
Medicinklinik Geriatrik Jönköping	33 %
Medicinklinik Geriatrik, Värnamo	11 %
Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken	8 %
Akutkliniken Eksjö	23 %
Akutkliniken Jönköping	33 %
Akutkliniken Värnamo	26 %
Ambulanssjukvården	32 %
Bankeryds vårdcentral	6 %

I den enkät som PwC skickade ut till anställda inom de granskade verksamheterna uppger 77 procent av respondenterna att det förekommit hot och våld riktat mot anställda på arbetsplatsen under det senaste året. En tredjedel av respondenterna uppger att hot och våld förekommit flera gånger.

Diagram 1. Hot och våld riktat mot anställda på min arbetsplats har förekommit under det senaste året.



² Totalt svarade 8240 av 9463 medarbetare på enkäten vilket medför en svarsfrekvens på drygt 87 procent.

³ För medarbetarundersökningens redovisning av resultat gällande hot och våld gäller minst 30 svarande för att resultat ska redovisas. Vårdcentralerna Gränna eller Mariannelund har inte så många medarbetare och resultat har därmed inte redovisats i berördas medarbetarundersökningar.

Vid nedbrytning av statistiken framgår att hot och våld är vanligare förekommande inom de psykiatriska klinikerna i Jönköping, Eksjö och Värnamo, akutkliniken i Jönköping och Värnamo, geriatriska kliniken Jönköping samt ambulanssjukvården. En tredjedel av respondenterna svarar att de blivit **utsatta för hot** under det senaste året, cirka 16 procent svarar att de blivit utsatta för hot flera gånger under det senaste året medan 17 procent uppger att de blivit utsatta för hot en gång under det senaste året. På frågan om anställda blivit **utsatta för våld** under det senaste året svarar 7 procent att det skett flera gånger medan 8 procent svarar att det har skett en gång.

Uppföljning av hot och våld inom Region Jönköping

I intervju med huvudskyddsombuden uppges att den centrala samverkansgruppen inte får någon återrapportering av hot- och våldshändelser men att det sker i de verksamhetsövergripande samverkansgrupperna. I granskningen noterar vi att vissa verksamheter har inga eller mycket få anmälningar, vilket inte speglar den bild som ges i medarbetarenkäten eller PwC:s enkät till de anställda. Exempelvis har ambulanssjukvården hittills under år 2019 inte haft några inrapporterade avvikelser gällande hot och våld och akutkliniken i Jönköping har bara haft tre stycken inrapporteringar under år 2019. I intervjuer beskrivs att det finns ett stort mörkertal. Det uppges finnas flera förklaringar till att anmälningar (avvikelse) inte rapporteras in, bland annat tidsbrist, att processen eller systemet upplevs som omständligt eller svårnavigerat, att det inte sker en återkoppling efter inrapporterade händelser eller att det inte är transparent vad som händer när en avvikelse har rapporterats. En annan viktig förklaring som lyfts i intervjuer är en ökad acceptans- och toleransnivå som normaliserar vissa typer av framförallt hot.

Av enkätresultatet i PwC:s enkät framgår att av de respondenter som uppger att de har varit utsatta för våld under de senaste tolv månaderna har endast 63 procent rapporterat händelsen på något sätt (i Synergi, till närmaste chef eller liknande). Den vanligaste orsaken till att händelser inte rapporteras in uppges vara att de inte anses tillräckligt allvarliga. Detta återspeglas också i de fritextsvar som lämnades i enkäten, som exempelvis nedan kommentarer:

"Mentaliteten är att hot och våld ingår i jobbet"

"Brister nog i att anmäla hot, man blir luttrad och ser det som en del i arbetet"

"Upplever att man bör få återkoppling då det inträffat situationer, om de diskuteras i efterhand kan man komma på hur liknande situationer kan förebyggas i framtiden. Tycker det borde vara en tydligare återkoppling av synergier."

Enligt upprättad rutin för *rapportering av tillbud och arbetsplatsolyckor* gäller nedanstående ansvarsfördelning gällande inrapportering, hantering och uppföljning av avvikelser:

- **Medarbetare** - I varje medarbetares arbetsuppgifter ingår rapportering av tillbud, risker eller arbetsolyckor/skador.
- **Skyddsombud** - Anmälan om arbetsolycka/skada eller arbetssjukdom ska ske i samråd med skyddsombudet.
- **Närmaste chef** - Närmaste chef ansvarar för att händelser kring tillbud och arbetsolyckor/skador från Synergi åtgärdas och följs upp. På varje avdelning/enhet ska det finnas rutiner för dokumentation, identifiering, utredning och uppföljning av händelser/avvikelser. Händelser ska även tas upp för diskussion i samverkansgruppen och på arbetsplatsträffar i syfte att förhindra att det inträffade upprepas.
- **Verksamhetschef** - Verksamhetschef ansvarar för att händelser/avvikelser från Synergi sker i lokala samverkansgruppen samt att gällande rutiner följs. Verksamhetschefen ansvarar även för att informera Arbetsmiljöverket vid allvarigare situationer. Tillbud och arbetsolycka/skada med misstanke om brott ska alltid polisanmälas. HR-chef ska underrättas och ta beslut om eventuell arbetsrättslig åtgärd.

- **HR-chef** - HR-chef ansvarar för att sammanställning av tillbud och arbetsolyckor/skador redovisas varje kvartal i verksamhetsområdets samverkansgrupp, som tillika är skyddskommitté. Syftet är att tydliggöra och underlätta bedömningar av risker i arbetet för att förhindra olyckor.
- **Ärendesamordnare** - Ärendesamordnaren klassificerar tillbud och arbetsskador i Synergi.

Riktlinjen för bemötande i riskfyllda situationer anger att ansvarig chef regelbundet ska följa upp ärenden i Synergi och sjukfrånvarostatistik för att analysera samband mellan dessa.

I tabell 4 nedan anges översiktligt hur verksamheter som ingått i granskningen arbetar med uppföljning av förekomsten av hot och våld.

Tabell 4. Uppföljning av förekomst av hot och våld

Verksamhet	Uppföljning enligt intervjuer
Psykiatriska kliniken Eksjö	Hot och våldssituationer har dubblats de senaste åren vilket gjort att anställda är mer riskmedvetna. Slutenvården är särskilt drabbad och de intervjuade har sett en ökning av hot som ex. inspelningar med mobiltelefoner/ digitala bilder/utpressning, sociala medier och anklagelser. Vid inträffade händelser sker uppföljning via Synergi till enskild rapportör, samt till personalgrupp och ledningsgrupp månadsvis. Större uppföljning och analys sker om frekventa risker/ händelser alt mycket allvarliga enstaka händelser uppstår. Uppföljning görs även 2 gånger/ år i arbetsmiljögrupp samt årsvis genom arbetsmiljöronder och samverkansgruppen. Årsvis genom verksamhetsdialog och patientsäkerhetsberättelse.
Psykiatriska kliniken Värnamo	Rapportering i Synergi görs av varje medarbetare men närmsta chef kan vara behjälplig. En sammanställning av tillbud och olyckor redovisas varje kvartal i verksamhetsområdets samverkansgrupp.
Psykiatriska kliniken Jönköping	Vid inträffade händelser rapporteras dessa i Synergi där patientsäkerhetssamordnare gör en första initial bedömning omgående och därefter diskuterar med enhetschef vad nästa steg är. Patientsäkerhetssamordnaren ingår i ledningsgruppen. Synergier finns med som en ståendepunkt på alla ledningsgruppsmöten. De redovisas även i samverkansgrupper. Cheferna har även en patientsäkerhetstimme varje vecka där de går igenom synergier för öppenvården och slutenvården. Statistik redovisas även på intranätet kvartalsvis.
Medicinklinik Geriatrik, Eksjö	Vid inträffade händelser rapporteras dessa i Synergi där sedan staben behandlar samtliga avvikelser. En särskild grupp finns utsedd som behandlar avvikelser för att analysera och urskilja mönster. Detta sker en gång i månaden och vid analysen bestäms om händelser ska lyftas till ledningsgruppen och åtgärder ska vidtas. Ledningsgruppen följer upp övergripande statistik över avvikelser.
Medicinklinik Geriatrik Värnamo	Medicin- och geriatrikklinden har två avvikelssamordnare som går igenom alla synergier. Icke-akuta synergier följs upp och hanteras månatligen. De händelser som rapporteras in följs upp i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar.
Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö	Uppföljning av inrapporterade fall i Synergi sker var tredje månad i ledningsmöten. Områdescheferna har ansvaret att hantera respektive synergi och ansvarig chef ska besluta om åtgärder och eventuell handlingsplan. Hot och våld uppges vara vanligare inom länets slutenvård än inom öppenvårdsmottagningarna.
Akutkliniken Eksjö	Vid avslutat dagarbetspass samlas arbetslaget och går igenom händelser under dagen där hot eller våld kan tas upp. Personalen uppges vara bra på att skriva synergier. Avvikelsesamordnare sammanställer inrapporteringen och händelser lyfts på arbetsplatsträffar och i ledningsgruppen.
Akutkliniken Jönköping	Verksamhetschefen följer upp alla synergier som varit på ledningsgruppsmöten varje vecka, även uppföljning varje månad på samver-

	kansgruppen med de fackliga. Vårdenhetscheferna är avvikelseramordnare. Verksamhetschefen ser dock att det finns ett stort mörkertal, då endast tre synergier kopplat till hot och våld rapporterats in under 2019.
Akutkliniken Värnamo	Akutkliniken i Värnamo har en avvikelseramordnare som går igenom alla synergier. Icke-akuta synergier följs upp och hanteras månatligen. De händelser som rapporteras in följs upp i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar.
Ambulanssjukvården	Konstateras att ambulanssjukvården inte haft några inrapporterade synergier kopplat till hot och våld under 2019, uppges finnas ett stort mörkertal. I intervju uppges att acceptans- och toleransnivå diskuteras på arbetsplatsträffar. Ingen systematisk eller strukturerad uppföljning sker av förekomsten av hot och våld.
Bankeryds vårdcentral	Inom verksamheten är det ovanligt med hot- och våldshändelser. Vid inträffade situationer samlas de anställda för att diskutera händelsen och anmälan görs i Synergi.
Gränna vårdcentral	Inom verksamheten är det ovanligt med hot och våldshändelser. Två gånger per år görs en genomgång av anmälda synergier på arbetsplatsträffar. Diskussion förs med anställda om händelsen och eventuella åtgärder.
Mariannelund vårdcentral	Inom verksamheten är det ovanligt med hot och våldshändelser. Generellt skulle verksamheten kunna bli bättre på att anmäla hot och våld då det uppges finnas en underrapportering. De händelser som rapporteras in följs upp i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar.

Enligt säkerhetspolicyn ska regionens politiska ledning följa upp risk- och säkerhetsarbetet. Vid protokollsgenomgång av regionstyrelsens protokoll för 2019⁴ framgår ingen redogörelse av säkerhetsarbetet eller uppföljning av registrerade hot- och våldsavvikelser. I intervjuer framgår att en sammanställning av säkerhetsarbetet görs en gång per år. Sammanställningar görs av säkerhetsavdelningen och lämnas vidare till regionledningen. Vi har tagit del av resultat och verksamhetsberättelse avseende Brand & Allmän säkerhet 2018 för Höglandssjukhuset och Värnamosjukhuset. Sammanställningen innehåller statistik över allmän säkerhet som antalet polisanmälningar, antal hot eller misshandel samt totalt antal avvikelser. Verksamhetsberättelserna skickas årligen till direktör för Verksamhetsstöd och service. För Länssjukhuset Ryhov pågår det arbete med framtagning av verksamhetsberättelse liknande de övriga sjukhusen. I regionens hållbarhetsredovisning 2018 framgår total statistik över inrapporterade tillbud och olyckor för åren 2016-2018.

2.2.2. Bedömning

Kontrollfråga: Sker det en uppföljning och analys vad gäller förekomst av hot och våld?

Kontrollfrågan bedöms som delvis uppfylld. Vi konstaterar att det framgår av regionens styrande dokument att uppföljning och analys av hot och våld ska genomföras. Verksamheterna har organiserat arbetet för att följa upp inrapporterade avvikelser i Synergi på olika sätt och med varierande frekvens. De forum som används för uppföljning är samverkansmöten, arbetsplatsträffar och ledningsgruppsmöten. Vi anser att det kan tydliggöras i rutinerna hur hot och våld ska följas upp och analyseras. Det finns tydliga indikatorer från medarbetarenkäten, enkätresultatet och intervjuer att det finns ett stort mörkertal avseende hot och våldshändelser som inte rapporteras in i avvikelshanteringssystemet. Vidare framgår av enkäten och intervjuer att acceptans- och toleransnivåer för hot och våld varierar i verksamheterna och kan påverka anmälningsbenägenheten. Enligt riktlinjerna ska alla former av hot och våld anmälas och rapporteras. Brister i inrapporteringen och brister i efterlevnaden av gällande riktlinjer medför en ej rättvisande bild av läget och försvårar arbetet med riskanalyser samtidigt som risken för att adekvata åtgärder inte sätts in ökar. Vi konstaterar att varken regionledningen på tjänstemannanivå eller regionstyrelsen har fått någon redogörelse av

⁴ 2019-11-25, 2019-10-22, 2019-11-24, 2019-08-13, 2019-06-11, 2019-05-14, 2019-04-26, 2019-03-25 och 2019-01-29.

säkerhetsarbetet eller någon uppföljning av förekomsten av hot och våld under året. Vi ser dock positivt på att hot och våld följs upp och kartläggs i medarbetarenkäten vilket skapar ett bra underlag för att kunna göra satsningar i arbetsmiljön och jämföra antalet inrapporterade avvikelser för att identifiera underrapportering i verksamheterna.

2.3. Utredning och analys av risker

2.3.1. Iakttagelser

I riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet är centralt för att förhindra att våld- och hotsituationer uppstår i arbetsmiljön. Riktlinjen anger vidare att verksamheterna ska undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön systematiskt och långsiktigt.

Riktlinjen anger att ansvarig chef ansvarar för att utredning och analys av risker genomförs samt att en riskinventering/riskanalys genomförs på aktuell enhet tillsammans med skyddsombud och medarbetare. Vid riskanalysen ska särskilda risker beaktas utifrån lokalutformning, tillgång till snabb hjälp, larmbehov, kontanthantering, ensamarbete, dokumentation, användning av avvikelssystemet Synergi, anställningsrutiner och efterhjälpande insatser/krisstöd. I arbetsmiljöpolicyen anges att arbetsmiljörund minst en gång per år ska göras där brister ska åtgärdas och följas upp.

En mall finns framtagen centralt som ett stöd i att genomföra riskinventering/riskanalys. Av mallen framgår att inventering och kartläggning av risker kring våld och hot i arbetsmiljön ska genomföras på enheter med riskombud tillsammans med skyddsombud och enhetschef. Utifrån kartläggningen skapas lokala säkerhetsrutiner där kartläggning och revidering av de lokala säkerhetsrutinerna genomförs minst en gång per år. Det finns även ett dokument för riskbedömning som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av dokumentet framgår bland annat riskbedömningar inför verksamhetsförändringar, riskbedömningars olika steg samt en riskbedömningsmatris.

I tabell 5 nedan framgår hur de olika verksamheterna arbetar med riskanalyser och riskbedömningar.

Tabell 5. Riskanalyser och riskbedömningar

Verksamheter	
Psykiatriska kliniken Eksjö	Arbetsmiljöronder hålls en gång om året där hot och våld ingår. En arbetsmiljögrupp finns tillsatt för att arbeta med inrapporterade fall. Vi har tagit del av arbetsmiljöronder som genomförts på olika enheter. Protokollen från arbetsmiljörund för avdelning B innehåller riskmoment om hot och våld, 2019-03-12. Enligt de intervjuade görs riskanalyser i varierande grad beroende på uppkommen risk samt vid verksamhetsförändringar där fackliga företrädare, skyddsombud och anställda involveras.
Psykiatriska kliniken Värnamo	Riskanalyser görs på enhetsnivå årligen i samband med arbetsmiljörund, samt inför verksamhetsförändringar. Riskanalysarbete på patientnivå skulle kunna utvecklas och systematiseras i högre grad.
Psykiatriska kliniken Jönköping	Det finns ett strukturerat arbete med riskanalyser. Vi har tagit del av exempel på olika former av riskanalyser, bland annat en riskanalys som har gjorts i samband med en verksamhetsförändring (riskanalys för att identifiera eventuella risker vid en stängning av psykosvårdsavdelning G, oktober 2018) samt en riskanalys inför sommarens semester, 2019-05-15.
Medicinklinik Geriatrik Eksjö	Enligt protokoll från arbetsmiljörund (Skyddsrund, Medicinsk vårdenhets E, 2019-11-13) har ronden genomförts under året och innehåller en riskbedömning av hot och våld samt vidtagna åtgärder.
Medicinklinik Geriatrik Värnamo	Arbetsmiljörund, 2018-05-28 har genomförts. Det framgår inte av protokollet att risker för hot och våld behandlats.

Barn- och ungdoms-psykiatriska mottagningen Nässjö	Arbetsmiljöronnd 2016-11-30 har genomförts på mottagningen i Nässjö. Av bedömda risker kan vissa kopplas till hot och våld som lösa föremål och anställda som inte bär larm.
Akutkliniken Eksjö	Skyddsronder genomförs med vårdchef och fackliga. Riskanalyser görs vid exempelvis ombyggnationer eller andra verksamhetsförändringar. Vi har tagit del av protokoll från arbetsmiljöronnd, 2019-11-28. Ett riskbedömningsmoment innehåller hot och våld.
Akutkliniken Jönköping	Riksinventering/riskanalys, 2019-10-22, har genomförts under året.
Akutkliniken Värnamo	En mer omfattande riskanalys genomfördes under år 2018 efter att flera situationer uppstått. Under år 2019 har det inte genomförts någon liknande riskanalys. Dokumentation från senaste arbetsmiljöronden saknas. Avsaknad av tydlig struktur och systematik i riskanalysarbetet.
Ambulanssjukvården	Enligt protokoll för Ambulanssjukvården söder har en arbetsmiljöronnd hållits, 2019-11-21. Ett kontrollmoment avser hot och våld.
Bankeryd vårdcentral	Vid specifika händelser görs riskanalys eller händelseanalys. Arbetsmiljöronder hålls men har inte inkluderat hot och våld.
Gränna vårdcentral	Arbetsmiljöronnd har enligt intervjuer gjorts. Riskanalyser har upprättats vid särskilda ombyggnationer, exempelvis för receptionen eller inför sommaren då många anställda har semester men beläggningen ökar.
Mariannelund vårdcentral	I vårdcentralens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår en psykosocial skyddsronnd med behandling av hot och våld. Denna genomfördes 2019-05-21 men saknar riskbedömningar av hot och våld. Enligt intervju har ingen riskanalys för hot och våld gjorts men ska göras i början av 2020.

Enligt säkerhetspolicyn ska en regionövergripande riskanalys genomföras inför varje ny mandatperiod. Utifrån bedömda risker skall regionens politiska ledning ta ställning till gällande planer och eventuellt revidera policydokument. Enligt intervjuer har det inte gjorts någon övergripande riskanalys inför nuvarande mandatperiod.

2.3.2. Bedömning

Kontrollfråga: Sker det en utredning och analys av risker för hot och våld genom riskanalyser i verksamheterna?

Kontrollfrågan bedöms som delvis uppfylld. Vi konstaterar att det sammantaget finns en tydlig övergripande dokumentation av hur riskanalysarbetet ska genomföras, men vi ser att det i högre grad behöver förankras ute i verksamheterna och säkerställas att riskinventering/analys genomförs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi konstaterar att det i dagsläget genomförs riskanalyser i verksamheterna i varierande utsträckning. Enligt riktlinjerna ska en riskinventering/riskanalys genomföras på varje enhet tillsammans med skyddsombud och medarbetare. En mall för detta finns upprättad som vi sett tillämpats i vissa fall, exempelvis av akutkliniken i Jönköping. Den används dock inte i särskilt stor utsträckning i de granskade verksamheterna och vi ser också att det inte alltid genomförs årliga arbetsmiljöronder i enlighet med arbetsmiljöpolicyn. En övergripande riskanalys har inte genomförts i regionen i enlighet med säkerhetspolicyn.

2.4. Säkerhetsrutiner i verksamheterna

2.4.1. Iakttagelser

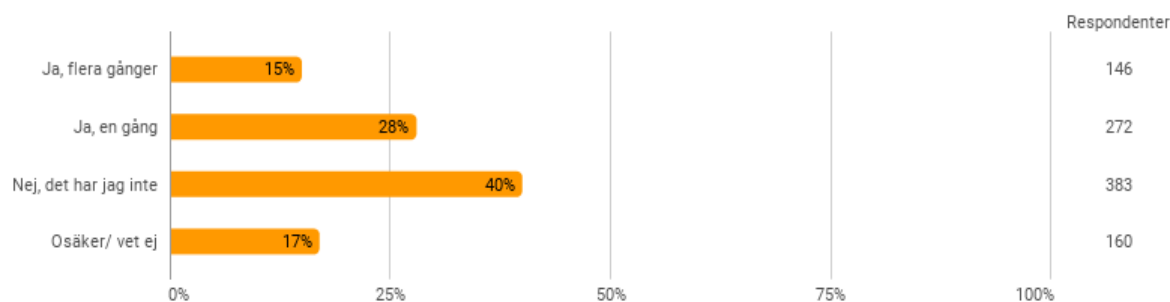
Enligt riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer framgår att det utifrån områdena i riskinventeringen skapas lokala säkerhetsrutiner för enheterna som ska dokumenteras skriftligt. Säkerhetsrutiner och riktlinjer ska årligen behandlas på arbetsplatsträffar och revideras vid behov. Medarbetare och chef ska också diskutera bemötande, agerande och förhållningssätt i våld- och hotsituationer.

Tabell 6. Säkerhetsrutiner i verksamheterna

Verksamheter	
Psykiatriska kliniken Eksjö	Vi har tagit del av förebyggande säkerhetsrutiner för hembesök och säkerhet vid förhandlingar i Förvaltningsrätten. Enligt intervjuer finns rutiner både övergripande för kliniken och enhetsspecifika exempelvis för personalens överfallslarm. Rutiner finns tillgängliga på intranätet och Juris.
Psykiatriska kliniken Värnamo	Förebyggande säkerhetsrutiner finns framtagna. Rutinerna går igenom på arbetsplatsträffar och finns på intranätet. Man ska gå över till ett nytt ärendehanteringssystem och i samband med detta ska en genomgång göras av alla rutiner för att säkerställa att de är uppdaterade och aktuella.
Psykiatriska kliniken Jönköping	Förebyggande säkerhetsrutiner finns bland annat för hembesök och säkerhet vid förhandlingar i Förvaltningsrätten.
Medicinklinik Geriatrik, Eksjö	Rutiner för att hantera uppkomna situationer finns men inte förebyggande säkerhetsrutiner.
Medicinklinik Geriatrik Värnamo	Hänvisar till de övergripande centrala rutinerna.
Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö	Rutiner finns främst för att hantera uppkomna situationer. Enligt intervjuer finns ett behov av att uppdatera rutinerna för mottagningen.
Akutkliniken Eksjö	Rutin för överfallslarm finns upprättat, 2019-01-21. Handlingsplan vid omhändertagande av egen personal vid krisreaktioner finns där även hot och våld mot personal finns med. I övrigt hänvisas till de övergripande centrala säkerhetsrutinerna.
Akutkliniken Jönköping	Rutiner för överfallslarm finns upprättade för akutvårdsavdelningen och akutmottagningen. En rutin finns också för förhållande till knivar och andra farliga föremål.
Akutkliniken Värnamo	En checklista finns för mottagningen på akuten, exempelvis vilka åtgärder som ska vidtas vid en akut hot- eller våldssituation. I övrigt hänvisas till de övergripande centrala rutinerna.
Ambulanssjukvården	Vi har tagit del av ett utkast till Ambulanssjukvårdens egen riktlinje ⁵ för hot och våld. Riktlinjen innehåller förebyggande rutiner som exempelvis bemötanden och observandum.
Bankeryd vårdcentral	Verksamheten har en rutin för hot och våldssituationer, 2017-01-10. Rutinen innehåller förebyggande arbete och hur anställda ska tänka inför riskbesök.
Gränna vårdcentral	Hänvisar till de övergripande centrala rutinerna.
Mariannelund vårdcentral	Verksamheten har en rutin för hot och våld, 2019-11-11. Rutinen innehåller förebyggande åtgärder. Enligt intervju görs en genomgång av rutiner årligen i samband med APT.

⁵ Ambulanssjukvårdens riktlinje kring hot och våld, 2019-12-01 (utkast)

Diagram 2. Jag har fått en genomgång av säkerhetsrutiner någon gång under de senaste 24 månaderna



Enkätresultatet visar att 43 procent av respondenterna har fått en genomgång av säkerhetsrutinerna under de två senaste åren. 57 procent uppger att ingen genomgång har gjorts eller är osäkra på om det gjorts. Vi nedbrytning av statistiken framgår att de psykiatriska klinikerna i högre utsträckning genomfört genomgångar av säkerhetsrutinerna medan det finns ett behov av genomgång avseende Medicinklinik Jönköping, de geriatriska klinikerna och akutkliniken i Jönköping.

2.4.2. Bedömning

Kontrollfråga: Har verksamheterna förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld?

Kontrollfrågan bedöms som delvis uppfylld. Vi konstaterar att flera verksamheter har utformat verksamhetsspecifika förebyggande säkerhetsrutiner. Övergripande riktlinjer finns som ska vara styrande för det förebyggande arbetet. Enligt riktlinjerna ska säkerhetsrutinerna utgå från den riskinventering som verksamheterna ska genomföra. Då granskningen visar på att riskinventeringar och riskanalyser görs i begränsad utsträckning saknas detta underlag för säkerhetsrutinerna. Vidare anger riktlinjerna att säkerhetsrutiner årligen ska behandlas på arbetsplatsträffar och revideras vid behov. Medarbetare och chef ska också diskutera bemötande, agerande och förhållningssätt i våld- och hotsituationer. Enkätresultatet visar att endast 43 procent av respondenterna fått en genomgång av säkerhetsrutinerna under de senaste två åren, vilket kan resultera i att säkerhetsrutinerna inte är kända eller efterlevs fullt ut av de anställda.

2.5. Det förebyggande arbetet

2.5.1. Iakttagelser

Av riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer framgår att chef ansvarar över att medbetarna har den kunskap och kompetens som behövs för att kunna hantera och agera vid våld- och hotsituationer. Det rekommenderas att praktiska övningar för att tillse detta genomförs. I tabell 7 nedan beskrivs översiktligt hur verksamheternas förebyggande arbete ser ut.

Tabell 7. Exempel på det förebyggande arbetet

Verksamheter	
Psykiatriska kliniken Eksjö	Samtliga anställda får genomgå RESIMA-utbildning ⁶ . Utöver detta sker olika utbildningssatsningar i bemötande och personcentrerad vård. Bemötande vid hot och våldssituationer är en del av introduktionen och diskuteras vid personalgruppers planering. Anställda har också larm som testas regelbundet. En utmaning är att etablera rutiner bland de nyanställda då kliniken är inne i ett generationsskifte. Dialoger om hotfulla situationer förs i arbetsmiljögrupp samt

⁶ RESIMA står för *resurser i möte med aggression* och är en evidensbaserad modell utvecklad för psykiatris vardag. Utbildningen är uppdelad i en teoretisk del och en praktisk del. Grundutbildning är två dagar och därefter sker senare repetition under två dagar. Grundutbildningen startar två gånger om året.

	vid APT.
Psykiatriska kliniken Värnamo	I intervjuer uppges att det finns ett strukturerat introduktionsprogram där genomgång av rutiner sker. Inom ramen för introduktionen får samtliga genomgå RESIMA-utbildningen vilket även samtliga medarbetare får gå årligen. Vidare framgår att lokalerna är undermåliga ur ett säkerhetsperspektiv med exempelvis patienter som väntar nära medicinrum och lokaler utan dubbla ingångar. Nuvarande larmsystem uppges vara obsolet.
Psykiatriska kliniken Jönköping	Enligt intervjuer bedrivs ett aktivt förebyggande arbete, exempelvis genom årliga RESIMA-utbildningar för all personal, larmrutiner och säkerhetsrutiner vid hembesök, riskbedömningar och genom skal- och tillträdesskyddet.
Medicinklinik Geriatrik, Eksjö	En utbildning har genomförts för ungefär fyra år sedan. Anställda har inte larm då det inte bedömts finnas något behov.
Medicinklinik Geriatrik Värnamo	Under 2018 diskuterades hot och våld och den regiongemensamma utbildningsfilmen kring hot och våld visades på samtliga arbetsplatsträffar.
Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö	Det förebyggande arbetet rör enligt de intervjuade främst lågaffektivt bemötande och utformning av lokaler. En ny utegård har anlagts vilket beskrivs ha haft en lugnande effekt på klienter.
Akutkliniken Eksjö	Samtliga anställda har telefoner med larm. Skalskyddet beskrivs i intervjuer som väl fungerade med slussystem, dörrlås och kameror. En översyn görs för att hitta en lämplig utbildning till de anställda.
Akutkliniken Jönköping	Flera förebyggande åtgärder har genomförts, bland annat finns framtagna regler för anhöriga, man har arbetat med kommunikationen av gällande regler samt med att stärka skal- och tillträdesskyddet.
Akutkliniken Värnamo	Under 2018 diskuterades hot och våld och den regiongemensamma utbildningsfilmen kring hot och våld visades på samtliga arbetsplatsträffar. Arbetat med att stärka skal- och tillträdesskyddet även om det fortfarande kan stärkas ytterligare.
Ambulanssjukvården	Alla anställda har genomgått utbildning i PDV (pågående dödligt våld), vilken typ av utbildningar som ska erbjudas kopplat till hot och våld för ambulanspersonal behöver dock utredas. I övrigt nämns exempelvis överfallslarm och samverkan med SOS Alarm som viktiga förebyggande åtgärder.
Bankeryd vårdcentral	De anställda har under året varit på en halvdags hot- och våldsutbildning på Polishögskolan i Växjö. Det finns mobila larm som anställda kan ta med sig. I receptionen går det att låsa in sig om det skulle vara nödvändigt.
Gräna vårdcentral	I receptionen finns tillgång till larm. En ombyggnation har gjorts men det kan bli aktuellt att förstärka skyddet i receptionen ytterligare då anställda sitter öppet mot besökarna. En översyn har även gjorts över när dörrar ska vara låsta och öppna.
Mariannelund vårdcentral	De anställda har tillgång till larm och det finns en säkerhetsansvarig för Bra liv ⁷ som kan vara behjälplig. Ingen utbildning om hot och våld har hållits för anställda. På vårdcentralens nedervåning har diskussioner förts om hur bemanningen ska se ut när få anställda är i tjänst.

Av intervjuer framgår att Länssjukhuset Ryhov har egna anställda ordningsvakter och utöver det har regionen avtal med väktarbolaget Securitas som kan tillkallas vid behov. Totalt är de egna ordningsvakterna tio stycken, men alla arbetar inte heltid. På länssjukhuset Ryhov har ansökan skickats in om att få ett ökat geografiskt förordnade för ordningsvakterna att verka i. Detta har bedömts nödvändigt på grund av att det har kunnat bli oroligt runt sjukhusområdet vid större händelser. Av intervjuer framgår att det tar lång tid för väktare att ta sig till verksamheter som ligger utan-

⁷ De regiondrivna vårdcentralerna samlas under namnet Vårdcentralerna Bra Liv.

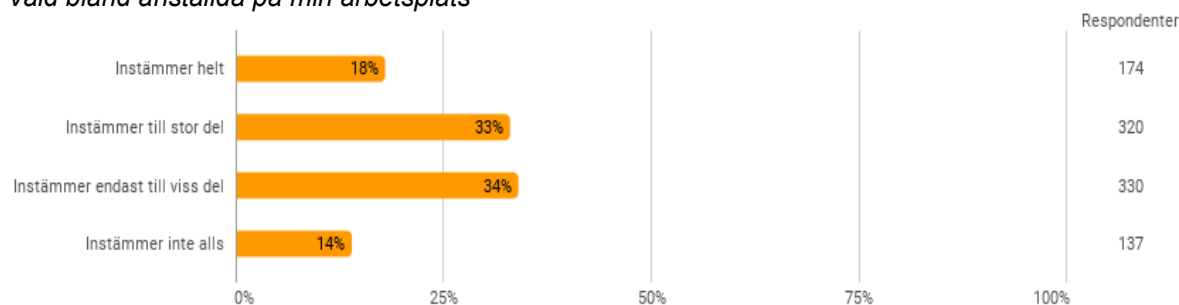
för Jönköping vilket gör det svårare för dem att nyttja denna säkerhetsåtgärd. En del har istället använt brandlarmet vid akuta händelser.

I intervju med säkerhetschefen framkommer att säkerhetsenheten har genomfört hot och våldsbildningar för vissa verksamheter, exempelvis gällande nödvärn, rutin för att tillkalla väktare och ordningsvaktens respektive väktares befogenheter. Olika verkliga situationer och händelser behandlas under utbildningen som kan ha ägt rum hos den aktuella verksamheten eller i liknande verksamheter. Vid genomgång av olika verkliga fall berörs exempelvis om hur personal agerade då och vad som kunde gjorts annorlunda eller om anställda i aktuellt fall agerat helt korrekt.

Vidare framgår att säkerhetsenhetens strategiska uppdrag beskrivs vara att tillhandahålla utbildningar, vara rådgivande och stödjande i säkerhetsarbetet och i systematiken. Psykiatrin och akutklinikerna beskrivs ha en utvecklad systematik för att hantera hot och våld då det funnits en historik med att arbeta med denna typ av händelser. Regionen har förstärkt vissa verksamheter med kameror, låsning och passering av byggnader samt att fler använder larm (förstärkt skal- och tillträdesskyddet). Det finns dock en risk i att anställda har en stor tilltro till larm när det kan dröja upp till femton minuter innan någon kommer.

I intervjuer med centrala HR-avdelningen uppges att det inte finns någon utbredd samverkan med säkerhetsenheten i frågor om hot och våld. I intervjuer beskrivs också att säkerhetsenhetens uppdrag inte är tydligt uttalat och det varierar bland verksamheterna i vilken mån man nyttjar säkerhetsenheten. HR-strateg sitter med i risk- och säkerhetsrådet som är en regionövergripande säkerhetsgrupp med syfte att vara ett forum för erfarenhetsutbyte av risk och säkerhetsfrågor mellan tjänstepersoner. Då säkerhetsorganisationen håller på att ses över är det inte klart hur forumet kommer att se ut framöver. Inom regionen har det genomförts olika typer av utbildningsinsatser kopplat till hot och våld, exempelvis RESIMA-utbildningar⁸ inom psykiatrin, Polismyndighetens hot- och våldsbildningar för akutmottagningen, HR och Arbetsmiljöenhetens utbildningar för att stärka arbetsmiljön avseende hot och våld samt säkerhetsenhetens hot- och våldsbildningar. I intervjuer beskrivs att det dock inte finns något samlat utbildningspaket och det uppges finnas en önskan om en central samordning och erbjudande av hot- och våldsbildningar.

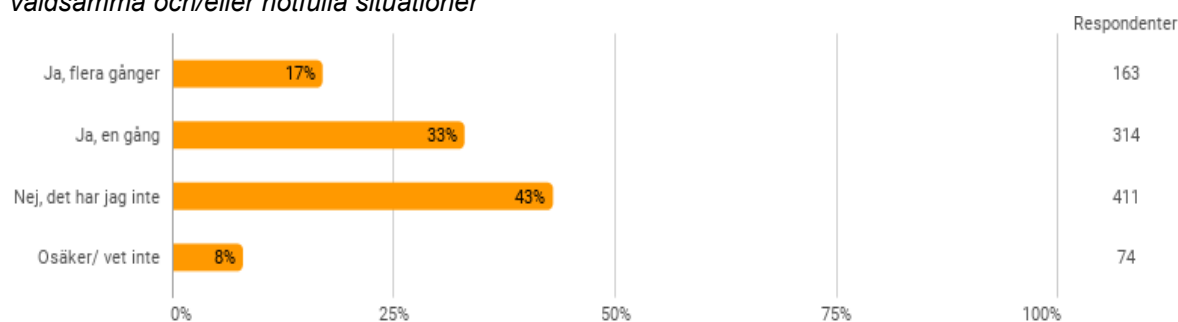
Diagram 3. Jag upplever att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka hot och våld bland anställda på min arbetsplats



Enligt respondenterna uppges 48 procent att de instämmer endast till viss del eller inte alls gällande att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka hot och våld. Nedbrytering av statistiken visar att de psykiatriska klinikerna i högre grad instämmer om att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete. Anställda inom Medicinklinik Jönköping, Geriatriska kliniken Jönköping, Medicin- och geriatrikliniken Värnamo, Akutkliniken Jönköping och Ambulanssjukvården upplevde i mindre grad att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete.

⁸ RESIMA står för Resurser i möte med aggression och är en modell för att få ner tvång, hot och våld mot både patienter och personal inom psykiatrin.

Diagram 4. Jag har under de senaste 24 månaderna fått utbildning i hur jag ska hantera våldsamma och/eller hotfulla situationer



På frågan om respondenterna upplever att skal- och tillträdesskyddet är tillräckligt (t.ex. låsta dörrar, passerkort, larm) uppgav 50 procent att det var tillräckligt, 33 procent uppgav delvis tillräckligt och 11 procent uppgav att det inte är tillräckligt.

2.5.2. Bedömning

Kontrollfråga: Bedrivs det ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda?

Kontrollfrågan bedöms som delvis uppfylld. Vi konstaterar att ett antal förebyggande åtgärder har vidtagits där de vanligaste är larm, ordningsvaktsnärvaro, kameror och utbildningsinsatser. Det erbjuds vissa regionövergripande utbildningar både från säkerhetsenheten och centrala HR-avdelningen inom hot och våld, men det är inte helt känt i organisationen vilka utbildningar som erbjuds. Säkerhetsenhetens och centrala HR-avdelningens utbildningar överlappar till viss del varandra. Det beskrivs inte finnas någon konkret samverkan mellan de två centrala funktionerna i frågor kopplat till hot och våld. Det framgår att det varierar mellan verksamheterna om utbildningar har genomförts och även vilken typ av utbildningar som finns att tillgå. Av enkätresultatet framgår att ungefär hälften av respondenterna instämmer endast till viss del eller inte alls om att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete samt att ungefär hälften inte genomgått någon utbildning under de senaste två åren. Av kommenterarna i enkäten framgår också att det finns en efterfrågan på återkommande utbildningar och övningar.

Vi anser att det finns ett behov av en tydligare strategisk styrning av det förbyggande arbetet både vad avser utbildningsmaterial och utbildningar, liksom samverkan mellan centrala HR-avdelningen och säkerhetsfunktionen i de strategiska frågorna kopplat till hot och våld ur ett arbetsmiljöperspektiv.

2.6. Rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer

2.6.1. Iakttagelser

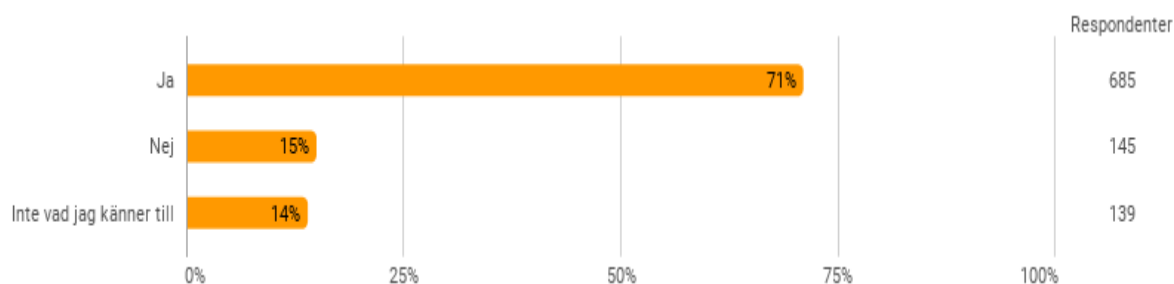
Som tidigare nämnts i rapporten ska det utifrån den riskinventering som genomförs skapas lokala säkerhetsrutiner för enheten som ska dokumenteras skriftligt. Av de granskade verksamheterna har nästan samtliga upprättat egna rutiner för att hantera uppkomna hot- och våldssituationer.

Tabell 8. Rutiner för att hantera uppkomna hot- och våldssituationer

Verksamheter	Verksamhetsspecifika rutiner finns
Psykiatriska kliniken Eksjö	Rutin för akut aggression och rutin för hantering av HSL-patienter vid akuta våldsamma situationer finns upprättade samt vid gisslansituationer. Utöver det finns rutiner för att tillkalla polis och väktare.
Psykiatriska kliniken Värnamo	Rutiner finns för att hantera uppkomna situationer.
Psykiatriska kliniken Jönköping	Rutiner finns upprättade för hantering av HSL-patienter vid akuta våldsamma situationer, 2019-09-11, vid akuta hot inom specialiserad psy-

	kiatrisk öppenvård, 2019-06-20 samt hot via telefon, 2018-06-27.
Medicinklinik Geriatrik, Eksjö	Rutiner finns upprättade för hot- och våldssituationer, aggressionsstegen, 2019-10-02.
Medicinklinik Geriatrik Värnamo	En rutin för att hantera uppkomna situationer finns upprättad, 2019-11. Rutinen innehåller kortfattat redogörelse om agerande och larmning till polis eller väktarbolag.
Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö	Det finns delvis rutiner upprättade för att hantera uppkomna situationer. Det finns olika rutiner, i regelverket Juris, för att tillkalla väktare, vilka som ska kontaktas vid hotfull situation samt för överfallslarm. Enigt de intervjuade har kliniken i Jönköping goda utvecklade rutiner medan det kan utvecklas i Nässjö och Värnamo exempelvis gällande nödvärn.
Akutkliniken Eksjö	Rutin finns för hur anställda påkallar väktare, polis m.m.. Rutin för personlarm finns. Handlingsplan vid omhändertagande av egen personal vid krisreaktion finns. Vid introduktion av personal utgår verksamheten från de centrala säkerhetsrutinerna
Akutkliniken Jönköping	Det finns bland annat en rutin som beskriver rätten till nödvärn samt en rutin rutinen "Efter hot och våld mot personal". Hänvisning görs även till de regionövergripande rutinerna.
Akutkliniken Värnamo	En checklista finns för mottagningen på akuten. Checklistan anger exempelvis vilka åtgärder som ska vidtas vid en akut hot- eller våldssituation.
Ambulanssjukvården	Vi har tagit del av ett utkast till ambulanssjukvårdens egen riktlinje ⁹ för hot och våld. Dokumentet innehåller instruktioner för att hantera uppkomna situationer samt redogörelser för nödvärn och PDV ¹⁰ .
Bankeryd vårdcentral	Hot- och våldssituationer Bankeryds vårdcentral, 2017-01-10, Akuta situationer - Hantering av hot och våld, Rutin vårdcentralerna Bra Liv (odaterad) finns upprättade.
Gränna vårdcentral	Vårdcentralen saknar egna rutiner, enligt intervjuer utgår de från övergripande rutinerna.
Mariannelund vårdcentral	Rutiner för hot och våld har upprättats, 2019-11-11.

Diagram 5. Jag upplever att det finns tydliga rutiner för hur jag som anställd ska agera vid våldsamma och/eller hotfulla situationer

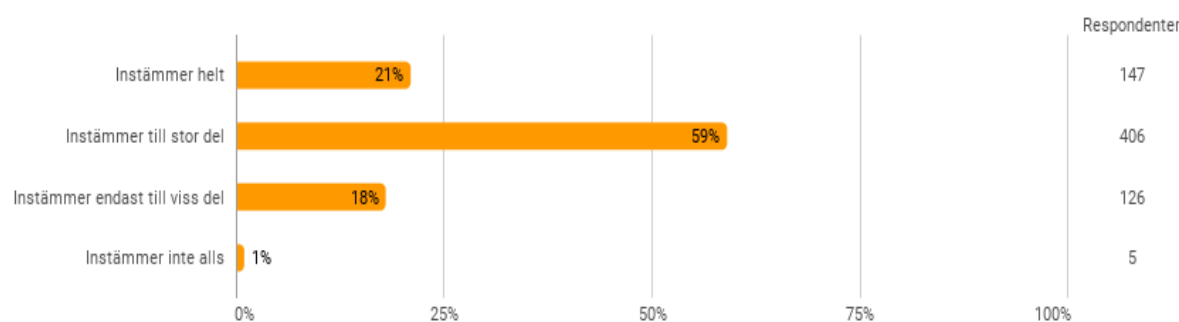


Enkätresultatet visar att 71 procent av respondenterna anser att det finns tydliga rutiner för hur anställda ska agera vid en hot eller våldssituation. 29 procent av de svarande uppger att det inte finns tydliga rutiner eller att de inte känner till dem. Vidare framgår att på frågan om anställda känner sig säkra över hur de ska agera vid hotfulla eller våldsamma situationer instämmer 66 procent helt eller till stor del medan 29 procent instämmer endast till viss del och 5 procent instämmer inte alls.

⁹ Ambulanssjukvårdens riktlinje kring hot och våld, 2019-12-01 (utkast)

¹⁰ Pågående dödligt våld.

Diagram 6. Jag upplever att rutinerna är etablerade och välkända på min arbetsplats



2.6.2. Bedömning

Kontrollfråga: Finns det tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer?

Kontrollfrågan bedöms som uppfylld. Vi konstaterar att en majoritet av verksamheterna har utformat verksamhetsspecifika säkerhetsrutiner. Övergripande riktlinjer finns som ska vara styrande för hanteringen av uppkomna situationer. Det finns enligt enkätresultatet en övervägande god kännedom av rutinerna (71 procent) och många upplever rutinerna som etablerade och välkända (80 procent instämmer helt eller till stor del).

2.7. Stöd till arbetstagare vid uppkomna situationer

2.7.1. Iakttagelser

I den övergripande riktlinjen för bemötande i riskfyllda situationer i arbetsmiljön anges rutiner för chefs ansvar vid en inträffad hot- och våldssituation. Rutinen innehåller roll- och ansvarsfördelning för chef respektive medarbetare och information om följande delar:

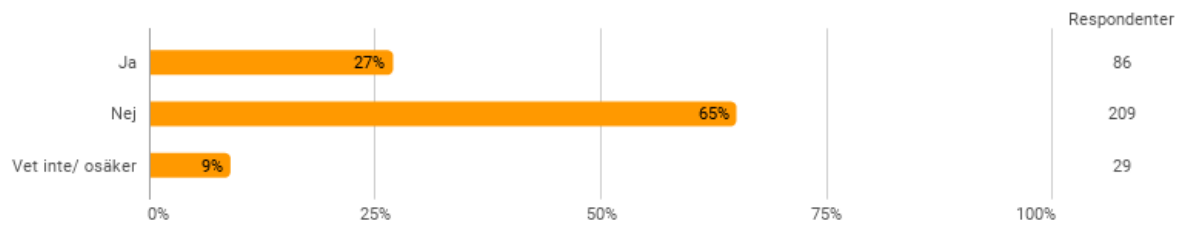
- Fysisk skada och försäkring.
- Anmälan av avvikelse i Synergi.
- Grunderna och tillvägagångssätt för polisanmälan.
- Tillgång till eventuellt krisstöd. Exempelvis utse en arbetskamrat som vid sidan av chef efteråt ringer och följer upp en drabbad person.
- Inom ett till tre dygn ha en systematisk genomgång av händelsen med personalgruppen, så kallad reflektion, samt även erbjuda individuell reflektion till medarbetare vid behov.
- Anmälan till Arbetsmiljöverket.

I samband med genomgången av verksamheternas rutiner framgår att många även valt att inkludera rutiner efter inträffad händelse i sina rutiner för hot och våld. Akutkliniken i Eksjö har exempelvis upprättat en handlingsplan vid omhändertagande av egen personal vid krissituationer.

Av intervjuer framgår att det finns kännedom om att arbetsmiljöenheten kan konsulteras vid inträffade händelser. Arbetsmiljöenheten är regionens interna företagshälsovård där tre psykologer är anställda och kan kontaktas vid behov.

För de respondenter som uppgavs varit utsatta för hot svarade 50 procent att de inte känner till om några åtgärder vidtagits efter händelsen. 39 procent svarade att tillräckliga åtgärder vidtogs medan 11 procent uppgav att ej tillräckliga åtgärder vidtogs. Av de respondenter som uppgav att de varit utsatta för våld uppgav 8 procent att arbetsgivaren polisanmälde händelsen. 4 procent uppgav att de polisanmälde själva och 88 procent uppges inte polisanmält eller hade inte kännedom om det.

Diagram 7. Chef/arbetsledare har haft uppföljningssamtal med mig efter händelsen



För de respondenter som uppgavs varit utsatta för hot inom de senaste tolv månaderna svarade 65 procent att inget uppföljningssamtal genomförts. 9 procent av respondenterna var osäkra och 27 procent uppgav att ett uppföljningssamtal har hållits. Motsvarande siffra efter en inträffad våldshändelse visar ett liknande mönster med 63 procent som uppgav att inget uppföljningssamtal genomförts, 8 procent var osäkra och 29 procent uppgav att uppföljning gjorts.

2.7.2. Bedömning

Kontrollfråga: Finns det tydliga rutiner för hur arbetstagare som utsatts för våld, hot om våld eller hot ska få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada?

Kontrollfrågan bedöms som uppfylld. Vi konstaterar att det finns upprättade övergripande riktlinjer för hur anställda kan få hjälp och stöd efter inträffad händelse. Rutinerna innehåller redogörelser för bland annat roll- och ansvarsfördelning, anmälan i Synergi, tillgång till krisstöd, uppföljning av händelsen, anmälan till Arbetsmiljöverket samt polisanmälan. I de rutiner för verksamheterna vi tagit del av är rutiner efter händelser inkluderade i hög grad. Centralt finns psykologstöd att ta hjälp av via Arbetsmiljöenheten. Av enkätresultatet framgår dock att uppföljningssamtal med den drabbade inte alltid genomförs, vilket är ett förbättringsområde.

2.8. Länstrafiken

2.8.1. Iakttagelser

All trafik som bedrivs i Länstrafikens regi utförs på entreprenad av cirka 25 trafikföretag. Region Jönköping har inget direkt arbetsgivar- eller arbetsmiljöansvar för anställda i trafikföretagen, utan det är respektive trafikföretag som är arbetsgivare och har arbetsmiljöansvaret för de anställda. Kundcentret Juneporten vid resecentrum i Jönköping har dock anställda i egen regi, det vill säga där Region Jönköping är arbetsgivare. Vad gäller dessa finns olika förebyggande åtgärder för att minska risken för hot och våld, exempelvis finns överfallslarm vid disken och vid kassaskåpet. Det finns rutiner för hantering av kontanter och det finns även ett vaktbolag som finns på plats vid Juneporten före öppning. Det finns dock inget systematiskt riskanalysarbete.

Trafikchefen uppger att det i kommande avtal med trafikföretagen kommer att ske löpande granskningar av att de följer arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön. Det kommer också tydliggöras i avtalen att trafikföretagen ska registrera alla händelser i programmet FRIDA där också uppföljning kommer att ske. I dagsläget tas arbetsmiljöfrågor upp på avtalsmöten med trafikföretagen. Vidare uppger trafikchefen att det i kommande avtal kommer finnas med en skrivning som kan innebära uppsägning av avtal vid brister i efterlevnaden av arbetsmiljölagstiftningen. Det uppges också att uppföljning av arbetsmiljöarbetet kommer att ske på plats hos entreprenörerna med start juni 2020.

2.8.2. Kommentar

Vi ser att det finns rutiner och förebyggande åtgärder för att minska risken för hot och våld riktat mot anställda vid kundcenter Juneporten. Däremot ser vi att riskanalysarbetet kan systematiseras. Vad gäller de upphandlade trafikföretagen finns det planer på att stärka länstrafikens uppföljning av trafikföretagens efterlevnad av arbetsmiljölagstiftningen. I dagsläget tas frågan upp på avtalsmöten.

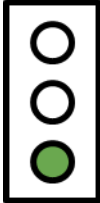
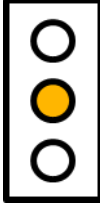
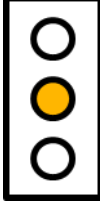
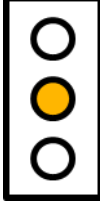
3. Revisionell bedömning

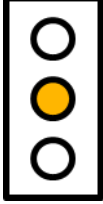
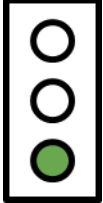
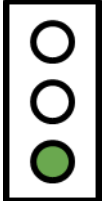
På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Jönköping har PwC genomfört en granskning av regionens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda. Granskningen syftar till att besvara revisionsfrågan om regionstyrelsen, nämnden för folkhälsa och sjukvård och nämnden för trafik, infrastruktur och miljö bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Den sammanfattade bedömningen efter genomförd granskning är att regionstyrelsen, nämnden för folkhälsa och sjukvård och nämnden för trafik, infrastruktur och miljö **delvis** bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Den sammanfattande bedömningen grundar sig på iakttagelser och bedömningar av respektive kontrollfråga. I tabellen nedan återfinns vår bedömning för respektive kontrollmål. Bedömningen utgår från en tregradig bedömningsskala där kategorierna är ej uppfyllt (rött), delvis uppfyllt (gult) och uppfyllt (grönt). Grunden för våra bedömningar av kontrollmålen framgår löpande under varje avsnitt i rapporten.

3.1. Bedömningar mot kontrollmål

Kontrollfråga	Bedömning	
Finns det styrande policys och riktlinjer på området?	Uppfyllt	
Sker det en uppföljning och analys vad gäller förekomst av hot och våld?	Delvis uppfyllt	
Sker det en utredning och analys av risker för hot och våld genom riskanalyser i verksamheterna?	Delvis uppfyllt	
Har verksamheterna förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld?	Delvis uppfyllt	

Bedrivs det ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda?	Delvis uppfyllt	
Finns det tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer?	Uppfyllt	
Finns det tydliga rutiner för hur arbetstägare som utsatts för våld, hot om våld eller hot ska få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada?	Uppfyllt	

3.2. Rekommendationer

Efter genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till regionstyrelsen och nämnden för folkhälsa och sjukvård:

- Vidta åtgärder för att öka benägenheten att rapportera in avvikelser vad gäller hot och våld i regionens avvikelshanteringssystem. Dels upplevs att inträffade situationer sällan leder till en åtgärd och dels har utsatta anställda inte uppfattat hotet som tillräckligt allvarligt, delvis på grund av en normaliserad och ökad toleransnivå. Sammantaget ger det sannolikt ett mörkertal som i sin tur ger en missvisande bild av situationen.
- Säkerställ att samtliga verksamheter genomför en uppföljning och analys vad gäller förekomst av hot och våld.
- Säkerställ att utredning och analys av risker för hot och våld genomförs genom systematiska riskanalyser och arbetsmiljöronder i enlighet med riktlinjerna samt att den regionövergripande riskanalysen genomförs.
- Säkerställ att de verksamheter som saknar förebyggande säkerhetsrutiner upprättar detta.
- Genomför uppföljning och genomgång av säkerhetsrutinerna regelbundet i enlighet med riktlinjerna.
- Genomför en övergripande översyn gällande behov av utbildningsinsatser och tydliggör vilka regionövergripande utbildningar som verksamheter kan avropa.

2020-01-16

*Uppdragsledare
Jean Odgaard*

*Projektledare
Fredrik Birkeland*

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av [Region Jönköpings revisorer] enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den [2019-09-01]. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Bilaga: Granskad dokumentation

- Risk- och säkerhetspolicy (odaterad)
- Arbetsmiljöpolicy För Region Jönköpings län (odaterad)
- Riktlinje för bemötande i riskfyllda situationer i arbetsmiljön (fastställd 2018-04-18)
- Tillbud, arbetsolyckor/arbets skador eller arbetssjukdom inom Region Jönköpings län (odaterad)
- Rutin för rapportering av tillbud och arbetsplatsolyckor
- Säkerhetsarbete i region Jönköpings län, 2019-03-29
- Rutin för att tillkalla väktare (odaterad)
- Hållbarhetsredovisning 2018
- Utbildningsmaterial vårdpersonalens säkerhet, 2019-11-15
- Hantering av krav på vård av viss behandlare inom hälso- och sjukvården - Dnr 2016/2796
- Risk- och säkerhetsarbetets indelning (odaterad)
- Analysfunktion uppdragsbeskrivning (odaterad)
- Resultat från medarbetarenkät 2016
- Resultat från medarbetarenkät 2019
- Resultat och verksamhetsberättelse avseende Brand & Allmän säkerhet 2018 Höglandssjukhuset
- Resultat och verksamhetsberättelse avseende Brand & Allmän säkerhet 2018 Värnamo sjukhus
- Reglemente för Regionstyrelsen
- Reglemente för Nämnden för folkhälsa och sjukvård
- Regionstyrelsen protokoll 2019-11-25
- Regionstyrelsen protokoll 2019-10-22
- Regionstyrelsen protokoll 2019-11-24
- Regionstyrelsen protokoll 2019-08-13
- Regionstyrelsen protokoll 2019-06-11
- Regionstyrelsen protokoll 2019-05-14
- Regionstyrelsen protokoll 2019-04-26
- Regionstyrelsen protokoll 2019-03-25
- Regionstyrelsen protokoll 2019-01-29
- Psykiatriska kliniken Eksjö, Protokollen från arbetsmiljöromd för avdelning A, 2019-03-12.
- Medicinklinik Geriatrik Eksjö Protokoll - Skyddsromd, Medicinsk vårdenhet E, 2019-11-13
- Medicinklinik Geriatrik Värnamo, protokoll - Arbetsmiljöromd, 2018-05-28
- Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen Nässjö protokoll - Arbetsmiljöromd 2016-11-30
- Akutkliniken Eksjö protokoll - arbetsmiljöromd, 2019-11-28
- Mariannelunds vårdcentral psykosocial skyddsromd, 2019-05-21
- Rutin - Arbete mot hot och våld på Akutkliniken, Länssjukhuset Ryhov
- Akutkliniken Jönköping arbetsbeskrivning, 2016-01-01
- Rutin - Besökare till vårdsökande på akutmottagningen
- Akutkliniken Jönköping - Checklista - akut omhändertagande av en kollega efter tillbud såsom hot och våld.
- Akutkliniken Jönköping - Checklista handelning avlastningssamtal
- Akutkliniken Jönköping - Efter våld och hot mot personal
- Akutkliniken Jönköping - Rutin överfallslarm för akutmottagning och akutvårdsavdelningen
- Akutkliniken Jönköping - Nödvärn

- Akutkliniken Jönköping - Farliga föremål
- Akutkliniken Jönköping - Riskinventeringsanalys
- Akutkliniken Jönköping - Rutin debriefing
- Akutkliniken Jönköping - Rutin överfallslarm
- Medicin- och geriatrikklíniken Värnamo Hot och våld rutiner 1601
- Medicin- och geriatrikklíniken Värnamo Checklista akutmottagning 190612
- Medicin- och geriatrikklíniken Värnamo
- Arbetsbeskrivning för akutkliniken akutmottagning Höglandssjukhuset Eksjö 2019
- Akutkliniken Eksjö - Handlingsplan vid omhändertagande av egen personal vid krisreaktioner
- Överfallslarm akutmottagning Höglandssjukhuset, 2019-01-21
- Ambulanssjukvården - Rutin för avvikelshantering, olycksfall, ohälsa, tillbud, patientsynpunkter och klagomål.
- Skyddsronnd protokoll - Akutkliniken Eksjö
- Ambulanssjukvården - Hot och våld riktlinje
- Ambulanssjukvården - Krisomhändertagande
- Ambulanssjukvården - Nödlarm
- Ambulanssjukvården - Rutin årlig uppföljning arbetsmiljö
- Ambulanssjukvården - Skyddsronnd 2019-11-21
- Akuta situationer 190118 Riktlinjer Bra Liv
- Handlingsplan kurator, psykolog, arbetsterapeut, sjukgymnast - Bankeryd vårdcentral
- Handlingsplan läkare, vårdadmin - Bankeryd vårdcentral
- Bankeryd vårdcentral - Rutiner för hot och våld
- Gränna vårdcentral - Protokoll skyddsronnd 2019-02-27
- Gränna vårdcentral riskbedömning - 2019-08-29
- Psykiatrin Eksjö - Arbetsmiljöronnd, 19-03-12
- Psykiatrin Eksjö - Arbetsmiljöronnd, 19-03-20
- Psykiatrin Eksjö - Arbetsmiljöronnd, 19-05-07
- Psykiatrin Eksjö - Arbetsmiljöronnd, 19-03-05
- Psykiatrin Jönköping - Rutiner larm
- Psykiatrin Jönköping - Rutiner säkerhet
- Psykiatrin Jönköping - Riskanalys
- Psykiatrin Jönköping - Uppdragsbeskrivning säkerhetssamordnare
- Psykiatrin Jönköping - Personalsäkerhet RESIMA, utbildningsplan
- Psykiatrin Jönköping - Farlighetsbedömning vid inskrivelse
- Psykiatrin Jönköping - RESIMA utvärderingar
- Psykiatrin Jönköping - Riskanalys sommaren
- Psykiatrin Jönköping - Riskkartläggning
- Psykiatrin Jönköping - Slutrapport riskanalys