

HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER

MOT MEDARBETARE I
MEDBORGARNAS TJÄNST

RAPPORT



AKAVIA

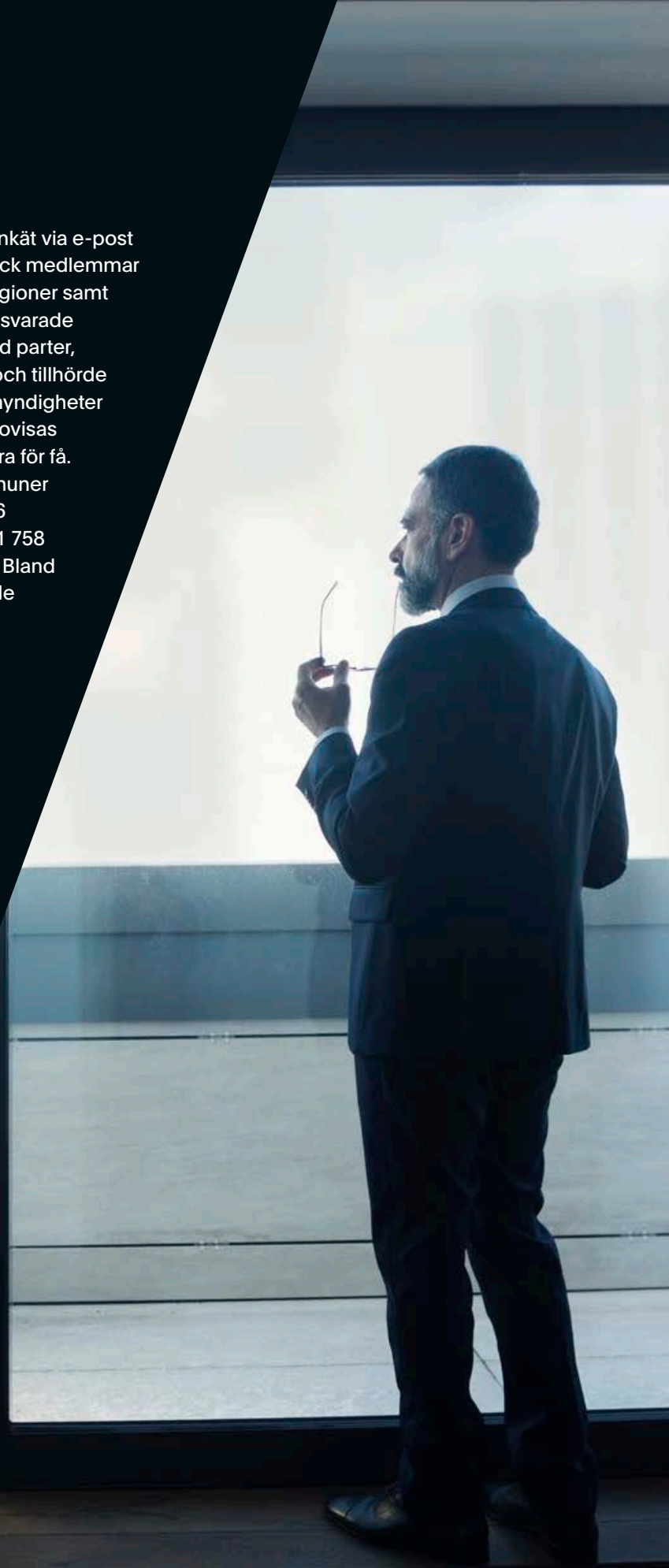
OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen genomfördes genom en digital enkät via e-post under februari och mars 2021. I urvalsgruppen ingick medlemmar anställda i utvalda myndigheter, kommuner och regioner samt på jurist- och advokatbyråer. 4 766 medlemmar besvarade enkäten, varav 3 391 uppgav att de har kontakt med parter, partsföreträdare, klienter, politiker eller allmänhet och tillhörde därmed målgruppen. Resultatet för vissa mindre myndigheter samt medlemmar på jurist- och advokatbyråer redovisas inte separat eftersom antalet svarande bedöms vara för få. Bland medlemmar inom myndigheter samt i kommuner och regioner var svarsfrekvensen 23 procent. 2 126 medlemmar inom de utvalda myndigheterna och 1 758 inom kommuner och regioner besvarade enkäten. Bland medlemmar på jurist- och advokatbyråer besvarade 882 medlemmar enkäten.

Akavia och tidigare Jusek har i över ett decennium bevakat förekomsten av hot, våld och trakasserier inom rättsväsendet och vissa andra myndigheter genom omfattande medlemsenkäter. Tidigare rapporter har redovisat resultat från Polismyndigheten, Åklagarmyndigheterna, Sveriges Domstolar, Kronofogdemyndigheten, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Riksdagens ombudsmän och Justitiekanslern. I denna rapport har medlemsenkäten utökats till att omfatta även medlemmar i kommuner och regioner samt anställda på jurist- och advokatbyråer.

På grund av låg svarsfrekvens bland medlemmar på jurist- och advokatbyråer redovisas inte dessa resultat separat, däremot ingår de i det totala resultat som redovisas.

Det bör noteras att de uppgifter som rapporteras om Polismyndigheten bygger på svar från Akavias medlemmar som är akademiker. De har kompetens inom ekonomi, juridik, samhällsvetenskap, it och liknade och arbetar bland annat som brottsutredare, analytiker och forensiker.



NOLLTOLERANS MOT HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER

Var fjärde medlem som omfattas av denna undersökning har utsatts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan under de senaste två åren. Detta är inte bara en kränkning av enskilda individer utan ett hot mot rättssamhället och i förlängningen ett angrepp mot demokratin.

Motsvarande undersökning för de statliga myndigheter som ingår har tidigare gjorts av Jusek som tillsammans med Civilekonomerna bildade det nya fackförbundet Akavia den 1 januari 2020. I denna undersökning ingår även medlemmar som arbetar inom kommuner och regioner samt en mindre andel medlemmar anställda på jurist- och advokatbyråer.

Nästan var femte medlem som svarat på enkäten känner sig otrygg i sin yrkesutövning på grund av risk för hot, våld eller trakasserier. Den upplevda otryggheten ligger på ungefär samma nivå som i tidigare undersökningar för myndigheterna inom det statliga området. Situationen har med andra ord inte förbättrats i någon större omfattning.

I rapporten redovisar vi också konsekvenserna av våra medlemmars oro och utsatthet. Nästan var tredje anser att deras hälsa har påverkats av den händelse de utsatts för. Lika många uppger att privatlivet har påverkats, nästan fyra av tio har övervägt att byta arbete eller uppdrag på grund av händelsen och drygt fyra av tio anser att händelsen påverkat yrkesutövningen.


Hot, våld och trakasserier är självfallet oerhört beklagligt ur individens perspektiv men det får också allvarliga konsekvenser på samhällsnivå, både i form av ökade kostnader för sjukskrivningar och genom att viktig kompetens riskerar att lämna den offentliga verksamheten. I förlängningen kan förtroendet för våra myndigheter och förvaltningar minska.

I undersökningen vittnar många medlemmar om en känsla av utsatthet och otrygghet. Många känner oro över att deras namn är synliga i ärenden där de fattat beslut som många gånger har stor betydelse för den enskilde. Ett stort antal medlemmar är oroliga både för sig själva och sin familj på grund av att det idag är lätt att hitta personliga kontaktuppgifter på internet. Många medlemmar i särskilt utsatta yrkesgrupper tvingas också leva med skyddad identitet.

I rapporten redovisar vi förslag som på olika sätt kan bidra till att förbättra situationen. Det krävs ett långsiktigt förebyggande arbete och att incidenter hanteras systematiskt och effektivt både nu och framåt. Målet är att ingen ska behöva känna oro eller otrygghet på jobbet och vi måste alla hjälpas åt för att komma till rätta med situationen.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till våra medlemmar som genom att delta i enkäten delat med sig av sina erfarenheter. Tack vare denna kunskap hoppas vi kunna bidra till förbättring och ökad trygghet.

Rapporten har skrivits av Anna Nitzelius och Hanna Birath, sakkunniga på Akavia.

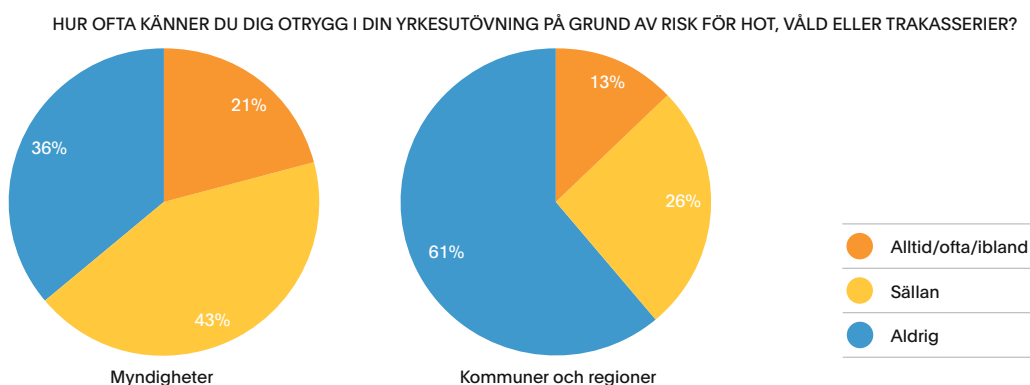


Lee Wermelin, ORDFÖRANDE AKAVIA

ORO, OTRYGGHET OCH UTSATTHET – HUR MYCKET SKA MAN TÅLA

De flesta av Akavias medlemmar som ingår i undersökningen känner sig trygga i sin yrkesutövning. 47 procent uppger att de aldrig känner sig otrygga och drygt en tredjedel att de sällan känner sig otrygga. Nästan var femte medlem känner sig dock tydligt otrygg i sin yrkesutövning på grund av risken för hot, våld eller trakasserier.

Bland de medlemmar som arbetar på de statliga myndigheterna som ingår i undersökningen är otryggheten högre jämfört med i kommuner och regioner.



Även om den övergripande bilden av otrygghet inte har förändrats nämnvärt jämfört med tidigare undersökningar kan vi på myndighetsnivå konstatera vissa förändringar vad gäller trygghet. Vid Migrationsverket har tryggheten ökat. I den undersökning som Jusek genomförde 2017 svarade drygt var tredje medlem att hen kände sig otrygg. I årets undersökning svarar var fjärde samma sak.

Det är ett steg i rätt riktning men tyvärr ser vi inte samma utveckling inom alla myndigheter. Inom Kronofogdemyndigheten är den upplevda otryggheten som störst. Här svarar 40 procent att de känner sig otrygga ibland, ofta eller alltid. Det är en tydlig försämring jämfört med 2017 då 25 procent kände sig otrygga.

Även inom Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten ser vi en negativ utveckling. I årets undersökning svarar var fjärde att de känner sig otrygga jämfört med var femte 2017.

//

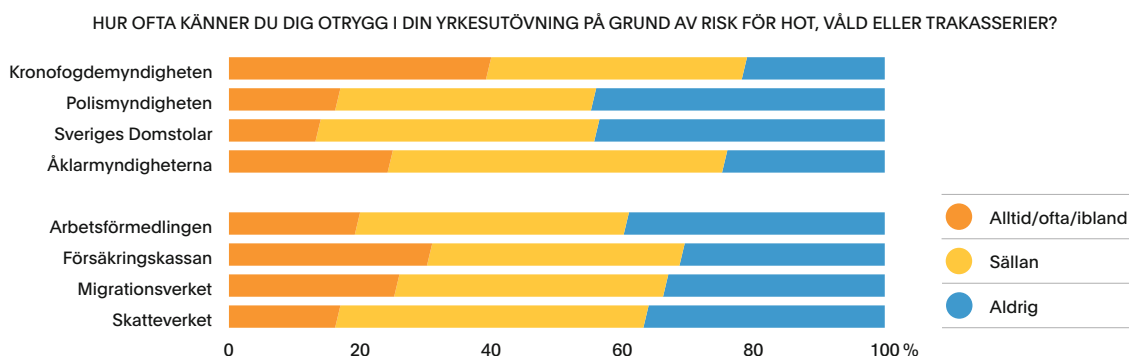
De flesta av Akavias medlemmar som ingår i undersökningen känner sig trygga i sin yrkesutövning.

Inom Sveriges Domstolar är andelen som känner sig otrygga som lägst. I årets undersökning är det knappt var sjätte, det är dock en liten ökning jämfört med 2017.

Bland medlemmarna på Arbetsförmedlingen har den upplevda otryggheten minskat. I 2017 års undersökning svarade nästan var tredje att de kände sig otrygga. I årets undersökning har motsvarande andel sjunkit till drygt var femte.

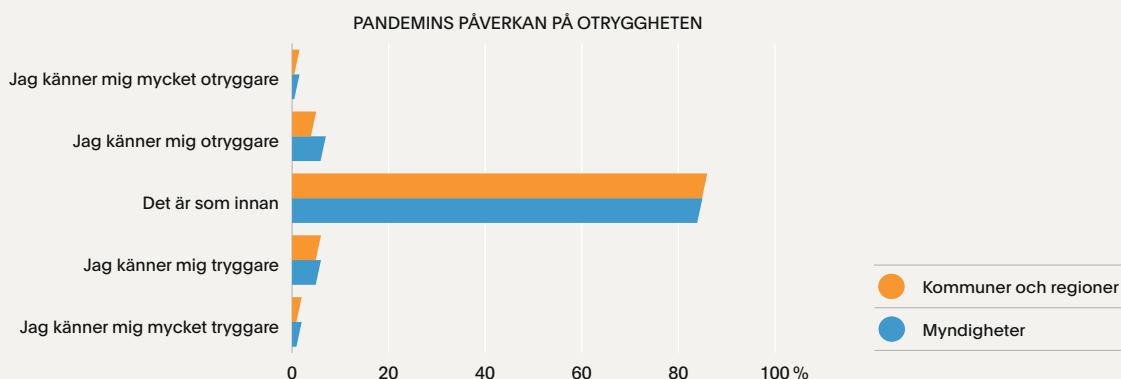
Inom Försäkringskassan har andelen otrygga medlemmar ökat jämfört med tidigare undersökning. I årets undersökning svarar var tredje att de känner sig otrygga jämfört med var fjärde 2017.

Bland medlemmarna som arbetar i kommuner eller regioner är otryggheten betydligt mindre i jämförelse med de statliga myndigheter som ingår i undersökningen. Drygt 60 procent av medlemmarna i kommuner och regioner uppger att de aldrig känner sig otrygga vilket kan jämföras med 36 procent i statlig sektor.



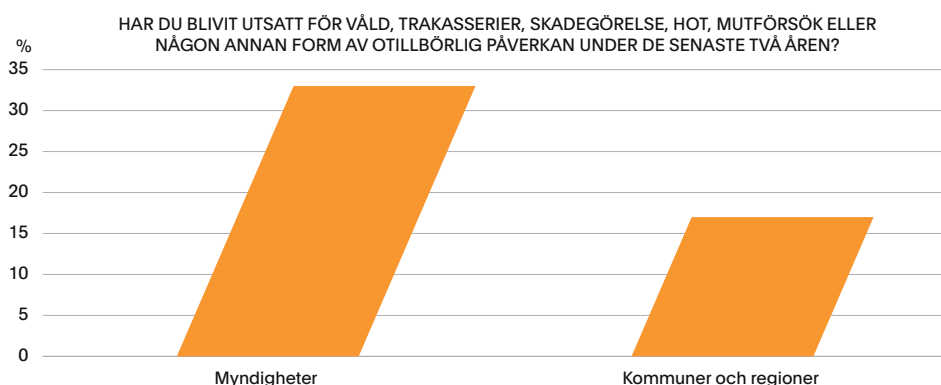
PANDEMINS PÅVERKAN PÅ OTRYGGHETEN

I årets undersökning har vi också ställt frågan om pandemin har påverkat känslan av otrygghet. De flesta medlemmar anser inte att det har skett en förändring. Åtta procent uppger att de känner sig tryggare och något färre upplever att de på grund av pandemin känner sig mindre trygga. Här finns inga tydliga skillnader mellan medlemmarna inom de statliga myndigheter som ingår i undersökningen respektive medlemmar i kommuner och regioner.



VAR FJÄRDE HAR UTSATTS FÖR HOT, VÅLD ELLER TRAKASSERIER

Sammantaget uppger 26 procent av medlemmarna i undersökningen att de utsatts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan i sitt arbete under de senaste två åren. I undersökningen 2017 var motsvarande siffra 34 procent. Minskningen kan delvis förklaras av att årets undersökning inkluderar medlemmar i kommuner och regioner. Det är långt fler medlemmar inom de statliga myndigheterna än inom kommuner och regioner som uppger att de utsatts.



MEDLEMMAR VID KRONOFOGDEMYNDIGHETEN MEST UTSATTA

Mest utsatta är anställda vid Kronofogdemyndigheten och Migrationsverket. Inom Kronofogdemyndigheten har närmare sex av tio utsatts för hot, trakasserier eller annan form av otillbörlig påverkan under de senaste två åren. I undersökningen som gjordes 2017 var nivån densamma.

På Migrationsverket rapporterar 46 procent av medlemmarna att de utsatts. Här har det skett en positiv utveckling jämfört med tidigare undersökning. År 2017 var andelen utsatta inom Migrationsverket 58 procent.

Även inom Försäkringskassan ligger andelen utsatta medlemmar relativt högt. I årets undersökning är det 44 procent som uppger att de utsatts under de två senaste åren. Det är en tydlig ökning jämfört med den tidigare undersökningen där 38 procent rapporterade utsatthet.

Lägst andel utsatta bland de undersökta myndigheterna har Sveriges Domstolar och Polismyndigheten med 23 procent respektive 22 procent. Inom Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten uppger 37 procent att de utsatts vilket är en ökning jämfört med tidigare års undersökning.

Inom andra myndigheter kan vi se en minskning. Det gäller bland annat Arbetsförmedlingen där andelen utsatta minskat från 40 till 36 procent.

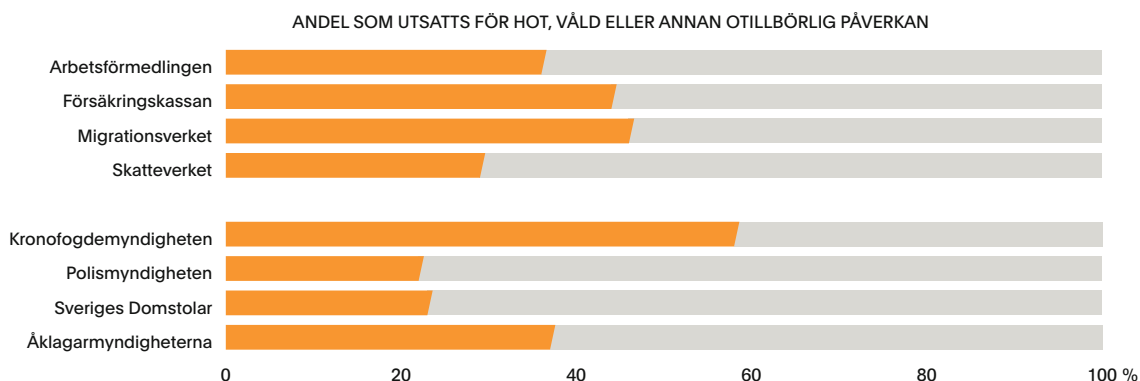
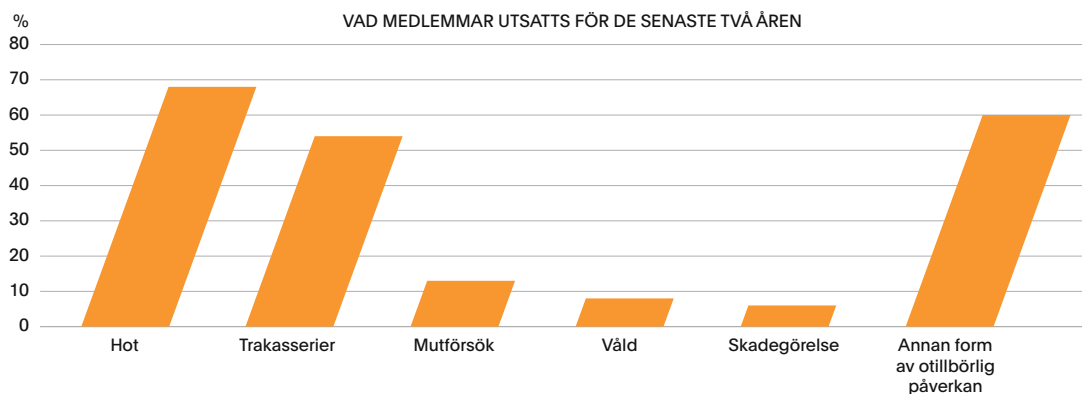
”

Hot om våld och trakasserier påverkar mitt yrkesval och jag kommer nog inte att fortsätta jobba på en så utsatt position som exempelvis chef i offentlig sektor.

Kommentar från undersökningen

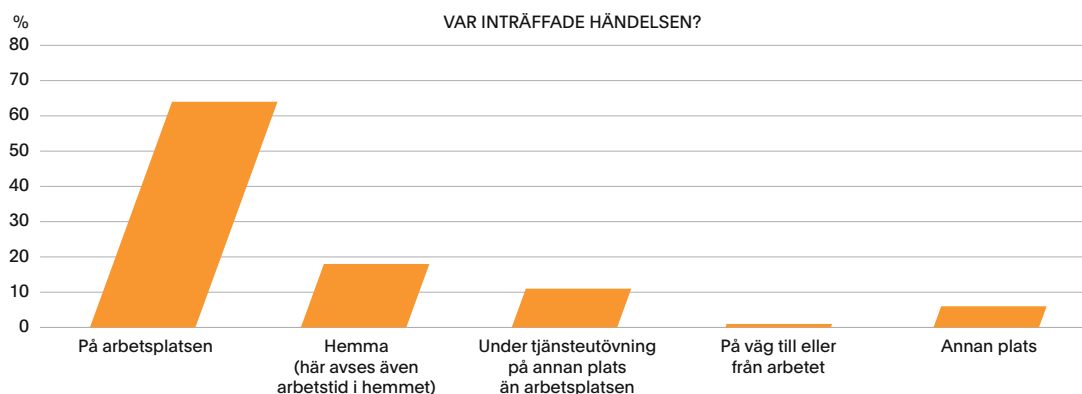
HOT OCH TRAKASSERIER ÄR VANLIGAST

Vilka former av otillåten påverkan som medlemmarna utsätts för har inte förändrats i någon större utsträckning jämfört med tidigare undersökningar. Hot är fortfarande mest förekommande följt av andra former av otillbörlig påverkan och trakasserier. Mutförsök, skadegörelse och våld drabbar en mindre del av medlemmarna. Annan form av otillbörlig påverkan är påverkansförsök som inte tydligt går att sortera in i de andra kategorierna men som ändå syftar till att påverka den som utsätts. Det kan röra sig om självmordshot, påtryckningar i olika former eller antydningar.



FLEST UTSÄTTS PÅ ARBETET

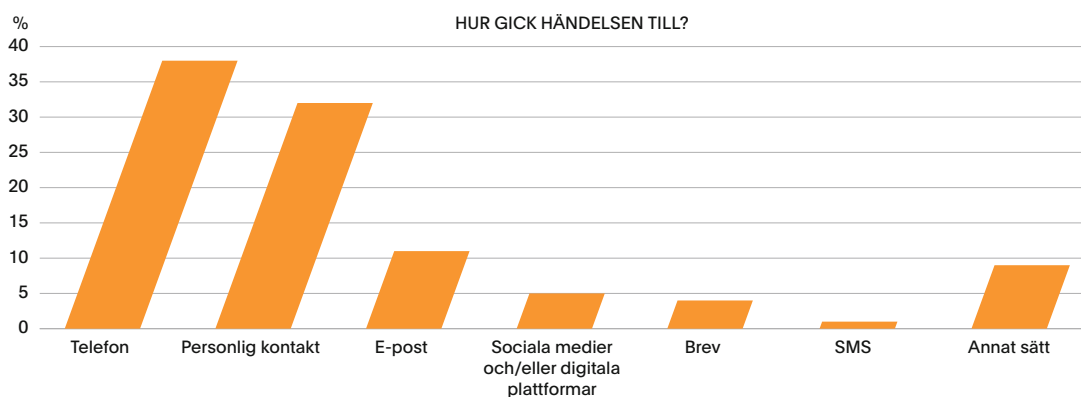
De flesta incidenter, oavsett vilken sektor som medlemmarna arbetar inom, sker på arbetet eller under tjänsteutövning på annan plats. Nästan en femtedel uppger att de utsätts i hemmet.



HUR GICK HÄNDELSEN TILL?

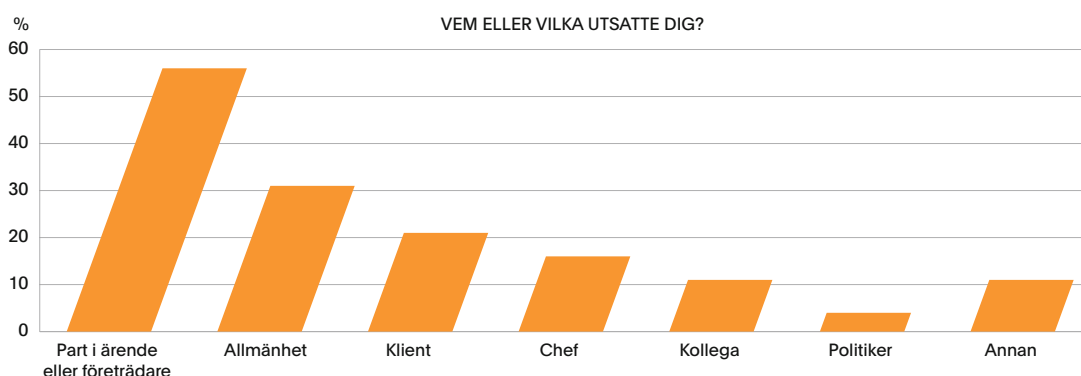
I undersökningen ställer vi också frågan om hur händelsen gick till. Det mest förekommande är att medlemmarna utsatts i samband med telefonsamtal eller vid en personlig kontakt. Nästan fyra av tio uppger att de utsatts genom personlig kontakt, det är en ökning jämfört med tidigare års undersökningar där hot eller trakasserier genom telefonsamtal var vanligast.

Drygt en av tio har utsatts via e-post medan relativt få uppger att trakasserier har skett genom sociala medier eller andra digitala plattformar. Andelen medlemmar som hotas eller trakasseras per post minskar. I årets undersökning är det endast tre procent som uppger att de utsatts genom brev.



VANLIGT ATT UTSÄTTAS AV FÖRETRÄDARE FÖR ALLMÄNHETEN

I mer än vartannat fall har medlemmar utsatts av en part eller företrädare för en part i ett pågående ärende. I en tredjedel av fallen är det företrädare för allmänheten som pekas ut och i en femtedel av fallen rör det sig om en klient. Fler än var fjärde anger att de utsatts av en chef eller kollega. Knappt en av tjugo har utsatts av en politiker, det är enbart medlemmar inom kommuner och regioner som rapporterat detta.



//

Ingen idé att polisanmäla, det ingår i jobbet. Folk får säga vad som helst, det råder yttrandefrihet och en myndighetsperson måste tåla sånt. I alla fall enligt massmedia.

Kommentar från undersökningen

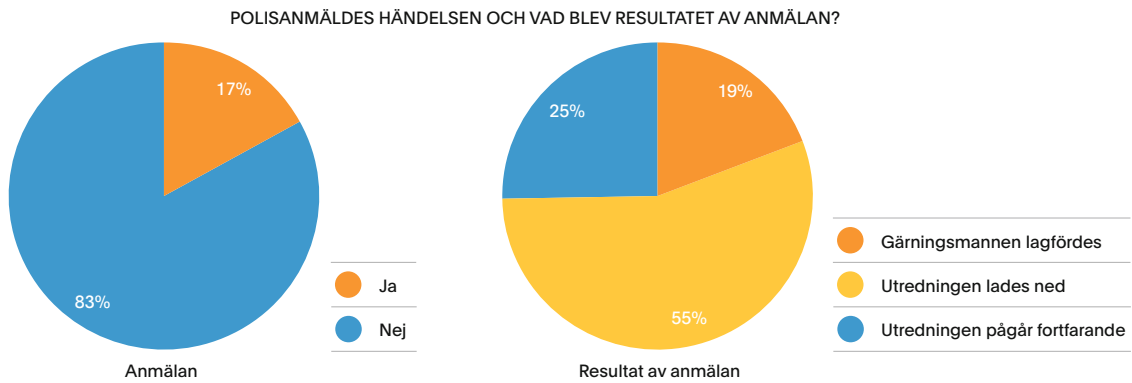
”

Attityden från de jag möter har blivit tuffare, respekten och förståelsen för regelverk finns inte längre på samma sätt. Sociala medier används på ett hänsynslöst sätt.

Kommentar från undersökningen

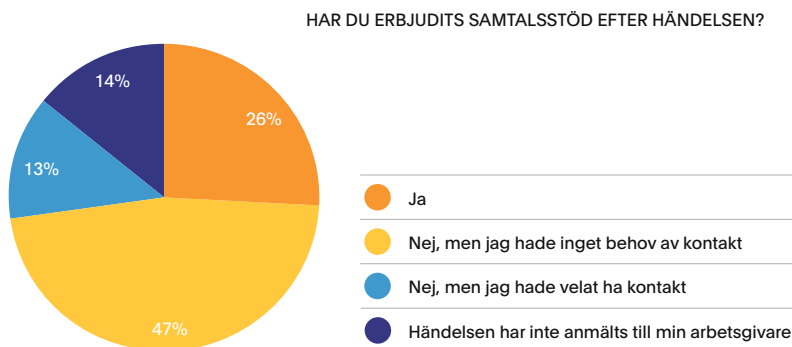
POLISANMÄLNINGAR OCH RESULTAT AV ANMÄLNINGAR

Andelen incidenter som polisanmäls är påfallande låg och har inte förändrats märkbart sedan tidigare undersökningar. Drygt en sjättedel av de medlemmar som utsatts uppger att en polis-anmälan gjordes. Bland polisanmälda ärenden lagfördes gärningsmannen i 19 procent av fallen och i 55 procent av fallen lades utredningen ner.



MÅNGA AVBÖJER STÖD EFTER HÄNDELSEN

De som utsatts för otillbörlig påverkan av olika former till exempel hot, våld eller trakasserier kan ha behov av stöd från arbetsgivaren i form av kontakt med exempelvis psykolog, kurator, läkare, säkerhetsansvarig, chef och kollega. På frågan om den som utsatts har erbjudits sådan kontakt svarar var fjärde ja. Knappt hälften anser att de inte hade behov av samtalsstöd eller kontakt. Nästan var sjätte svarar att de hade velat ha kontakt med inte erbjudits det och lika många uppger att de inte anmält händelsen till sin arbetsgivare.



”

Jag har blivit kontaktad på sociala medier efter/under handläggning av ärenden.

Kommentar från undersökningen

”

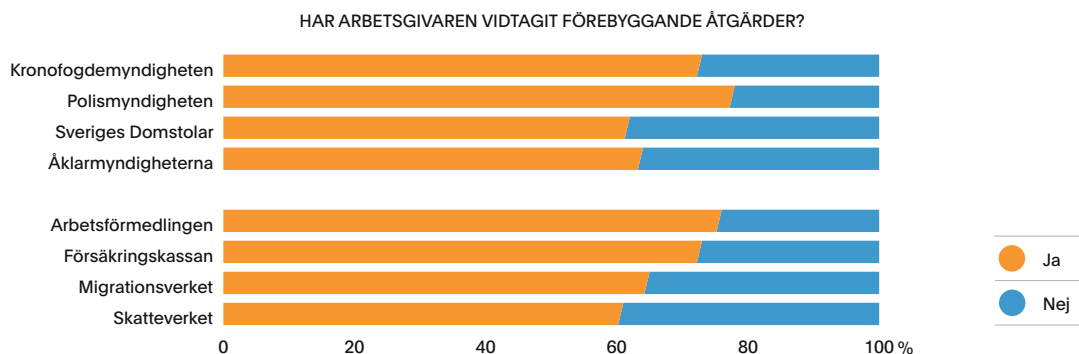
Det känns fruktansvärt att bli utsatt för påhopp och misstänkliggöranden när man viger sitt arbetsliv till att tjäna allmänheten i offentlig sektor.

Kommentar från undersökningen

GENERELLA SKYDDSÅTGÄRDER I FÖREBYGGANDE SYFTE

I undersökningen svarar nästan sex av tio att generella åtgärder på arbetsplatsen har vidtagits för att förebygga våld, trakasserier, skadegörelse, hot eller mutförsök. Andelen är något högre bland myndigheterna jämfört med kommuner/regioner.

Bland anställda inom Polismyndigheten svarar hela 78 procent att arbetsgivaren har vidtagit förebyggande åtgärder. Av de myndigheter som ingick i undersökningen var andelen lägst på Skatteverket där 61 procent svarar att förebyggande åtgärder har vidtagits.



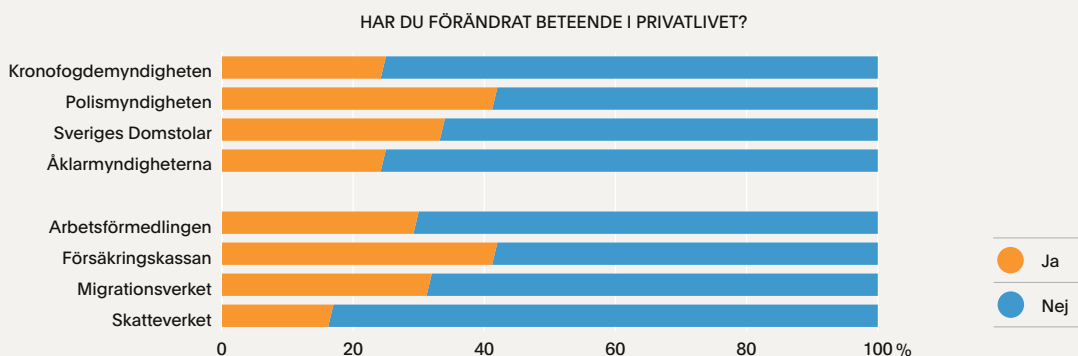
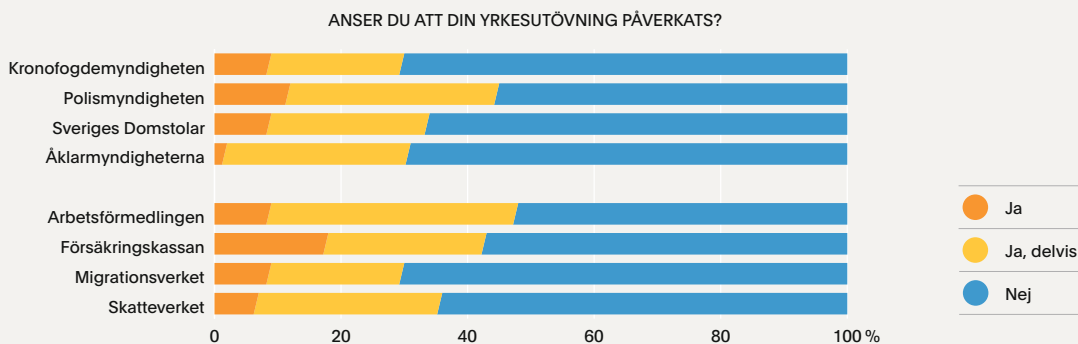
KONSEKVENSER AV OTRYGGHET OCH UTSATTHET

Akavias undersökning visar att medlemmarnas oro och utsatthet för hot och våld ofta får allvarliga konsekvenser. Fyra av tio uppger att händelsen påverkat den egna yrkesutövningen. Var tredje har förändrat beteendet i privatlivet, nästan var tredje anser att deras hälsa har påverkats och fler än tre av tio har övervägt att byta arbete eller uppdrag till följd av händelserna de utsatts för.

Konsekvenserna är inte bara personliga utan även samhällsekonomiska i form av ökade kostnader för sjukskrivningar och det faktum att verksamheterna riskerar att förlora viktig kompetens. Inte minst är det djupt oroväckande att nästan varannan medlem påverkats i sin yrkesutövning. Det väcker allvarliga frågetecken kring rättssäkerheten och demokratin.

Störst påverkan på yrkesutövningen syns bland medlemmarna i kommuner och regioner. Här uppger mer än varannan att den egna yrkesutövningen har påverkats.

Bland myndigheterna ligger Arbetsförmedlingen, Polismyndigheten och Försäkringskassan över snittet. Inom Arbetsförmedlingen uppger 47 procent att den egna yrkesutövningen påverkats och inom Polismyndigheten och Försäkringskassan än det 44 respektive 43 procent. Kronofogdemyndigheten är den myndigheten där graden av påverkan är lägst. Var tredje medlem som arbetar där uppger att yrkesutövningen påverkats.



Även när det gäller påverkan på den egna hälsan är det kommuner och regioner som utmärker sig. Fyra av tio medlemmar i kommuner och regioner anser att hälsan påverkats av de händelser man utsatts för. Bland myndigheterna är andelen högst inom Försäkringskassan med 37 procent och lägst Kronofogdemyndigheten där bara tio procent svarar att den egna hälsan påverkats.

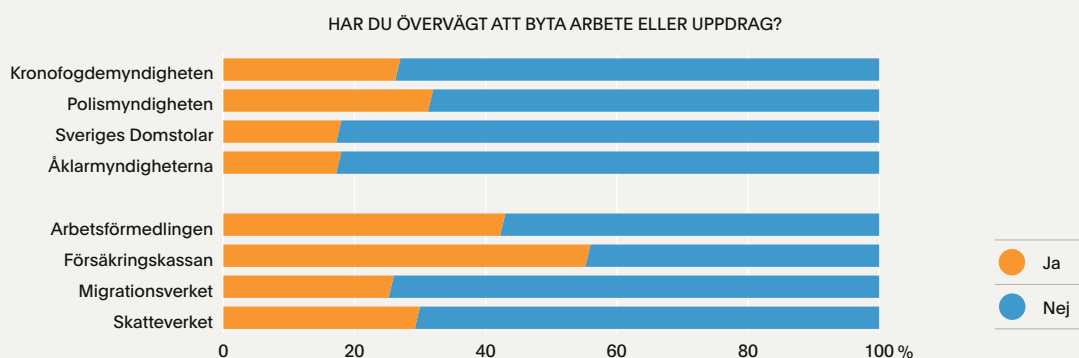
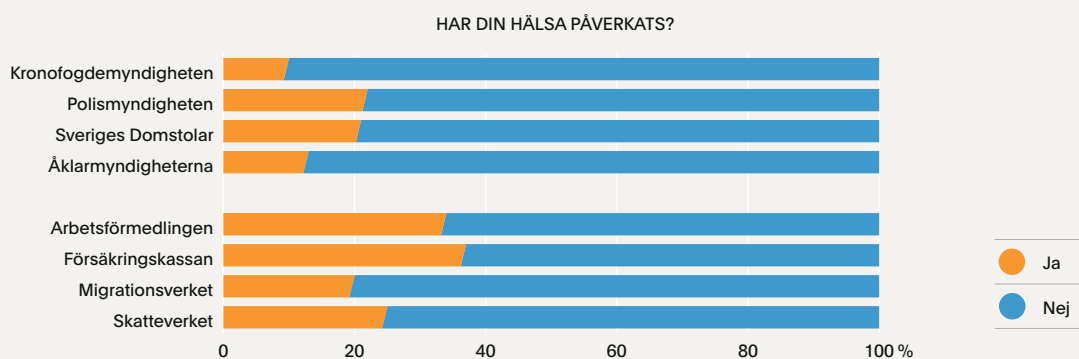
Inom Försäkringskassan har mer än varannan medlem övervägt att byta arbete eller uppdrag till följd av de händelser man utsatts för. Även inom kommuner och regioner har en hög andel övervägt att byta arbete eller uppdrag. Medlemmar inom Sveriges Domstolar och Åklagarmyndigheterna svarar i lägst utsträckning att de övervägt att byta arbete eller uppdrag men det handlar ändå om nästan en av fem.

Det måste framhållas att flera av de myndigheter som redovisas i undersökningen redan har svårigheter att rekrytera kvalificerad personal, vilket bidrar ytterligare till betydelsen av att prioritera arbetet för att förhindra hot, våld och trakasserier.

”

Jag önskar att ens fullständiga namn inte stod på besluten och att man istället fick en handläggarkod som kan spåras till en personligen om man väl behöver det.

Kommentar från undersökningen



”

Frågan borde diskuteras regelbundet på arbetsplatsen så alla vet vad som gäller, att det är nolltolerans och att man vet vart man kan vända sig om man blir utsatt.

Kommentar från undersökningen

ANALYS OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG

Vår undersökning visar att våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan mot anställda inom myndigheter, kommuner och regioner är alltför vanligt förekommande. Det rör sig om allt ifrån direkta mordhot till subtila påtryckningar.

En fjärdedel av medlemmarna har utsatts under de senaste två åren. Då ska man även beakta att mörkertalet kan vara högt. I sina kommentarer skriver medlemmarna exempelvis att man avstått från att rapportera för att händelsen inte var brottslig eller att det ändå inte skulle leda någonstans. Vi menar att det finns en risk att toleransnivån ökar och leder till en kultur där ”man får tåla” att utsättas för oacceptabla beteenden i sin tjänst.

När det gäller vad våra medlemmar utsätts för visar undersökningen att hot är mest förekommande följt av andra former av otillbörlig påverkan och trakasserier. Annan form av otillbörlig påverkan är ageranden som syftar till att påverka den som utsätts. Särskilt hot om självmord verkar vara vanligt förekommande men det rör sig om en bred palett av obehagliga, ofta upprepade, beteenden.

När det gäller var våra medlemmar utsätts är arbetsplatsen det ställe som anges i störst utsträckning. Vi menar därför att säkerhetsarbetet på arbetsplatserna behöver förbättras. Många av våra medlemmar anger att det behövs mer utbildning och mer stöd vid incidenter. Några anger att arbetsgivaren eller myndigheten i större utsträckning bör synas och inte den enskilde tjänstemannen. Dessa kommentarer från medlemmarna är nära kopplat till en stor mängd svar kring användandet av det egna namnet i beslut. Många medlemmar känner oro över exponeringen av namnet inte minst för att det är så lätt att hitta personuppgifter på nätet.



Undersökningen visar också att andelen incidenter som polisanmäls är påfallande låg. Drygt en sjättedel av de medlemmar som utsatts uppger att en polisanmälan gjordes. Bland polisanmälda ärenden lagfördes gärningsmannen i 19 procent av fallen och i 55 procent av fallen lades utredningen ner. Vad detta beror på har vi inget entydigt svar på. Några medlemmar pekar på att chefen eller den enskilde har bedömt att handlingen inte var brottslig, några framför att polisanmälningarna bör tas på större allvar och några framför att arbetsgivaren i större utsträckning bör uppmana medarbetarna att anmäla.

Vår bild stämmer ganska väl med det som redovisas av Statskontoret i rapporten om myndigheternas arbete med hot och våld.¹ I rapporten anges att det enligt Brå är ovanligt att hot och våld mot myndighetsanställda anmäls till polisen. Allvarligare brott som våldsincidenter polisanmäls oftare än exempelvis trakasserier. De vanligaste skälen till att inte polisanmäla är enligt Brå att den drabbade inte uppfattar att händelsen är ett brott eller att hen anser att den inte är tillräckligt allvarlig. I Brås rapport anges också att myndigheterna upplever att många utredningar läggs ner och att processerna tar lång tid. De anser att detta påverkar de anställdas incitament för att polisanmäla trakasserier, hot eller våld.

Konsekvenserna av hot, våld och trakasserier redovisas i rapporten i föregående kapitel. De är oroväckande ur flera perspektiv. Både för den enskilde medarbetaren, men också för samhället i form av sjukskrivningar och svårigheter att rekrytera kvalificerade medarbetare. I förlängningen finns risk för att förtroendet för våra myndigheter och förvaltningar kan minska.

Vår undersökning visar att det är en lång väg kvar till att vi ska kunna tillförsäkra trygghet och en god arbetsmiljö för de som arbetar i medborgarnas tjänst.

1 Statskontoret 2018.

DET HÄR VILL AKAVIA

Akavia arbetar i olika former och på olika nivåer med frågor som rör medlemmarnas trygghet i arbetslivet och för att motverka hot, våld och trakasserier i yrkesutövningen.

Akavia menar att det ska råda **NOLLTOLERANS MOT ALLA FORMER AV HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER** mot anställda i medborgarnas tjänst. Nedan påtalas några frågor som vi anser särskilt angelägna för att förbättra våra medlemmars arbetsmiljö.

Säkerhetsarbetet för dem som arbetar i offentlig verksamhet måste få hög prioritet. Det gäller **ALLT FRÅN ATT FÖREBYGGA HÄNDELSE TILL ÅTGÄRDER SOM VIDTAS** i samband med eller efter en händelse. Det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet är av avgörande betydelse och ska vara ständigt pågående. En viktig del i det förebyggande arbetet är att tillgodose att lokaler har ett relevant skydd kopplat till riskanalys och behov. Utbildning i säkerhet måste ske regelbundet och på alla nivåer i verksamheten. Studier visar att kontinuerliga utbildningar för medarbetarna och en närvarande säkerhetsfunktion i kärnverksamheten är två framgångsfaktorer i arbetet. Tydliga rutiner ska finnas på arbetsplatsen och de ska vara kända. Arbetsgivaren måste aktivt arbeta för att förmå medarbetarna att rapportera incidenter, inte minst för att undvika normalisering och en höjning av toleransnivån.

Samhället och våra grundläggande principer om offentlighet och öppenhet får inte vika undan för hot och våld men vi måste samtidigt kunna tillförsäkra ett **BRA SKYDD OCH EN TRYGG ARBETSSITUATION** för den som arbetar i medborgarnas tjänst. Av vår undersökning framgår att många medlemmar efterfrågar ett bättre skydd för sina personuppgifter. Akavia menar att skyddet för personuppgifter för dem som riskerar att utsättas eller utsätts för hot och våld måste förbättras, förstärkas och anpassas till samhällsutvecklingen. Många av våra medlemmar berättar i undersökningen att det är obehagligt att deras namn exponeras i olika situationer i tjänsten. Det nuvarande skydd för personuppgifter som finns att tillgå består av skyddad folkbokföring, sekretessmarkering och fingerade personuppgifter. För att få skydd enligt nuvarande regelverk måste det finnas en konkret hotbild. Det kan vara svårt att få detta skydd och det ger dessutom upphov till negativa konsekvenser för den som fått skydd genom att kontakter med myndigheter, banker, försäkringsbolag och kommunala förvaltningar försvåras.

Vi menar att det finns behov av att överväga andra möjligheter ur ett förebyggande perspektiv och särskilt vid abstrakta hotbilder. Det kan vara att **INFÖRA EN NY FORM AV SEKRETESS** som kompletterar nuvarande regelverk. Detta kan innebära att vissa uppgifter inte får lämnas ut från folkbokföringen till andra än myndigheter om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan skada. Ett annat alternativ kan vara att rent generellt begränsa rätten att använda information från folkbokföringen i verksamheter som går ut på att öppet på internet sprida uppgifter om bland annat bostadsadress och födelsedagar utan den enskildes uttryckliga medgivande.

En annan möjlighet som bör utredas och övervägas är om det går att minska snabb spridning, kanske i affekt, av namn på den som fattat beslut. Ett exempel kan vara att beslut i vissa frågor inte undertecknas med handläggarens namn utan myndighetens eller förvaltningens. I stället finns en

upprättad handling, i enlighet med myndighetsförordningen och kommunallagen, med information om vem som fattat beslutet. Det krävs då **EN AKTIV HANDLING FÖR ATT TA DEL AV NAMNET** på den som fattat beslutet på myndighetens eller förvaltningens vägnar. Det tydliggör också att det är myndigheten som är avsändare även om det är tjänstemannen som har fattat beslutet i sin roll. När tjänstekort används ska det endast undantagsvis innehålla känsliga uppgifter.

Under 2020 trädde lagändringar i kraft som ska skydda personal inom polis, räddningstjänst och ambulansvård från våld och sabotage. Ändringarna innebar att ett nytt brott infördes, "sabotage mot blåljusverksamhet" som gör det **FÖRBUJDET ATT ANGRIPA ELLER PÅ ANNAT SÄTT STÖRA BLÅLJUSPERSONALENS ARBETE**. Straffskalan för grovt brott mot tjänsteman skärptes också. Riksdagen uppmanade samtidigt regeringen att återkomma med lagförslag om ett utvidgat straffrättsligt skydd för samhällsviktiga yrkesfunktioner, att straffet för brott som rör angrepp mot viktiga samhällsfunktioner ska skärpas samt en egen brottsrubricering för våld mot tjänsteman, där straffet ska vara minst sex månaders fängelse, ska införas. Flera av dessa är under utredning och förslag ska presenteras i slutet av 2021.

Akavia anser dock att det finns mer att göra och att **SKYDDET FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA TJÄNSTEMÄN BÖR SES ÖVER OCH MODERNISERAS**. Det behövs ett förstärkt straffrättsligt skydd vid hot och våld mot tjänstemän. De straffrättsliga bestämmelserna som kan aktualiseras vid hot, våld och trakasserier ger inte ett tillräckligt skydd. Vi menar att det behövs en översyn av 17 kap 2 § Brottsbalken, förgripelse mot tjänsteman i syfte att utvidga tillämpningsområdet och stärka straffskalan. Den straffrättsliga lagstiftningen bör utgöra ett skydd även mot mindre allvarliga trakasserier som idag inte omfattas av de straffrättsliga bestämmelserna. Exempel på en handling som inte täcks av den nuvarande straffrättsliga regleringen är att hota en tjänsteman med att begå självmord i påverkande syfte. En översyn bör även överväga om det är mer ändamålsenligt att, på samma sätt som för brott mot förtroendevalda, införa en ny straffskärpningsgrund i 29 kap 2 § brottsbalken för brott mot statsanställda.

Det behövs **BÄTTRE STÖD** när en anställd utsätts för anmälningar, enskilda åtal och mediala granskningar. Den som utsätts får ibland ensam och med privata resurser anmäla, försvara sig eller väcka talan. Offentliga arbetsgivare måste ta, och få möjlighet att ta, ett betydligt större ansvar för åtgärder och handlingar som riktar sig mot deras anställda. Arbetsgivaren bör kunna ge juridiskt stöd till den enskilde arbetstagaren. Våra medlemmar har i undersökningen pekat på att det förekommer att det väcks, eller framförs hot om att väcka, enskilt åtal mot anställda kopplat till deras tjänsteutövning. Det är vanligtvis fråga om obefogade åtal i trakasserande syfte. Ofta i kombination med en skadeståndstalan. Akavia menar att det behövs en översyn av regelverket avseende enskilt åtal.

Medarbetare som utsätts för hot, våld eller trakasserier kan ha behov av stöd i form av exempelvis samtal med psykolog eller läkare. Det är rimligt att varje arbetsplats kan erbjuda detta vid behov. Det är också viktigt att den som varit med om en hotfull eller obehaglig situation rapporterar detta till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska alltid ge en återkoppling om hur ärendet sedan hanteras och det måste finnas **VÅL FUNGERANDE RUTINER** för detta.

Dessa är några av de frågor Akavia tror är viktiga för att bidra till att våra medlemmar som arbetar i medborgarnas tjänst ska vara trygga, ha en god arbetsmiljö och **VILJA STANNA I MEDBORGARNAS TJÄNST**.

”

Jag känner obehag, olustighet, otrygghet att vara på jobbet. Man vet aldrig vad som ska hända.

Kommentar från undersökningen

AKAVIA VILL SE

ÖKAD TRYGGHET OCH SÄKERHET FÖR DE SOM ARBETAR I MEDBORGARNAS TJÄNST

- Att nolltolerans mot hot, våld och trakasserier ska gälla och tydliggöras i verksamheten.
- Att det förebyggande och systematiska arbetet med trygghets- och säkerhetsfrågor sätts högt på agendan.
- Att utbildning och diskussion om risker, säkerhetsarbete och rutiner sker kontinuerligt.
- En mer sammanhållen ordning för hot och riskbedömningar samt skyddsåtgärder.
- Att arbetet mot säkerhetsbrister i offentliga verksamhetslokaler fortsätter och att permanenta säkerhetskontroller införs där det finns behov.
- Att fler separata samtalsrum finns på arbetsplatserna.
- Att fler ordningsvakter finns på plats i verksamheter där det finns behov.

FÖRSTÄRKT SKYDD AV PERSONUPPGIFTER FÖR DEM SOM ARBETAR I MEDBORGARNAS TJÄNST

- Att ett starkare skydd för personuppgifter tillhandahålls.
- Att frågan om att öka skyddet för personuppgifter vid tjänsteutövning utreds, exempelvis minskad exponering av namn i beslutshandling eller möjlighet till nummerbricka istället för namn.
- Att det införs en ny form av mindre ingripande skydd av personuppgifter då det typiskt sett finns ett skyddsbehov, som medför färre nackdelar för den enskilde.
- Att arbetsgivare inom stat, kommun och region har rutiner för skyddade personuppgifter och att rutinerna följs upp.

AKAVIA VILL SE

STÄRKT STRAFFRÄTTSLIGT SKYDD MOT HOT OCH VÅLD

- Att regeringen beslutar om en sammanhållen översyn av skyddet för dem som arbetar i medborgarnas tjänst och som utsätts för hot och våld och trakasserier som har ett samband med anställningen.
- Att straffen för hot, våld och annan brottslighet mot myndighetspersoner skärps.
- Att det införs ytterligare straffrättslig reglering för brott som direkt riktats mot samhällets funktioner för utredning och lagföring av brott eller myndighetsutövning i övrigt.
- Att den straffrättsliga regleringen utvidgas till också skydda mot mindre allvarliga trakasserier som idag inte omfattas men som har till syfte att otillbörligt påverka.

FÖRBÄTTRAT STÖD TILL MEDARBETARNA VILKET INNEBÄR:

- Att arbetsgivare ges möjlighet till och ger ett bättre stöd till anställda som utsatts för angrepp för åtgärder de vidtagit i sitt arbete både genom ett utvecklat regelverk, villkor, rutiner och resurser. Att reglerna för enskilt åtal ses över.
- Att varje arbetsplats ska ha resurser och rutiner för stöd och andra åtgärder vid hot, våld, trakasserier eller omfattande mediala ifrågasättanden.
- Att det ska finnas effektiva och enkla rutiner för incidentrapportering med tydlig återkoppling.



ARBETSMILJÖ – VERKTYG FÖR ATT FÖREBYGGA OCH FÖRBÄTTRA

Hot och våld på arbetsplatsen är ett arbetsmiljöproblem som måste tas på stort allvar. Det finns ett omfattande regelverk kring arbetsmiljöfrågorna i form av lag, förordning och föreskrifter av Arbetsmiljöverket.

Aktuella arbetsmiljöföreskrifter som aktualiseras i arbetet mot hot och våld är förutom Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), Ensamarbete (AFS 1982:3), Första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7). Även Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) kan vara relevant när man arbetar med dessa frågor.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att ordna och utforma arbetsmiljön för att förebygga risker för ohälsa på grund av hot och våld. Detta gäller både den fysiska arbetsmiljön samt den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. De risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet ska utredas och de åtgärder som krävs ska vidtas. Arbetet ska också ordnas praktiskt så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Det ska finnas säkerhetsrutiner som ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär i korthet att undersöka arbetsmiljön, bedöma vilka risker som finns, åtgärda riskerna och regelbundet följa upp och vid behov revidera åtgärderna. När en hot- eller våldssituation uppstår ska det finnas planer och rutiner. Tillbud och händelser ska dokumenteras och utredas. Även om arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön uppnås det bästa resultatet om arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagare samverkar för en god arbetsmiljö och förebyggande av ohälsa på grund av hot och våld.

”

Man borde anonymisera vissa typer av myndighetsbeslut. Till exempel att det är myndigheten som är beslutsfattare och inte enskilda tjänstepersoner.

Kommentar från undersökningen

I kollektivavtal på central nivå finns bestämmelser som bland annat syftar till att komplettera regelverket eller stödja parterna i arbetsmiljöarbetet. Parterna på central nivå har också bildat gemensamma ideella föreningar som bland annat med arbetsmiljö och hot och våld.

Partsrådet som är en ideell organisation som består av arbetsgivare och fackförbund på central nivå inom staten har till uppgift att stödja lokala parter i gemensamma frågor som fastställts i kollektivavtal. Partsrådet har tagit fram en webbsida "Hot på jobbet" som vänder sig till tjänstemän inom staten. Den beskriver tydligt hur man kan arbeta med hot och våld uppdelat på tre skeenden; förebyggande, akut och uppföljande. På Partsrådets webb finns också förslag på checklistor för de olika situationerna. Partsrådets särskilda sida om hot på jobbet: www.hotpajobbet.se

Även den partsgemensamma föreningen Suntarbetsliv inom kommunal sektor tillhandahåller verktyg och annat användbart material om hot och våld. Där finns också en webbkurs om hot och våld som ger en översiktsbild av hur arbetet med att skapa en tryggare arbetsplats kan planeras och genomföras. Under rubriken "bättre beredd än rädd" har föreningen samlat erfarenheter, idéer och verktyg. Suntarbetslivs material finns på www.suntarbetsliv.se/verktyg/hotpajobbet

Nedan följer några korta kommentarer kring hur man kan arbeta med frågor om hot och våld. För en helhetsbild hänvisas till de webbplatser som anges eller till Arbetsmiljöverket.

FÖREBYGGANDE ARBETE ÄR AVGÖRANDE

Att förebygga hot och våld och otillåten påverkan kräver mer än att ta fram policyer och handlingsplaner. På arbetsplatsen behöver det skapas medvetenhet och kunskap. I en organisation där det finns risk för hot och våld och otillåten påverkan bör man ständigt arbeta förebyggande och systematiskt med dessa frågor. På Partsrådets webbplats finns det förebyggande arbetet beskrivet i tre olika steg med bland annat handledning kring förebyggande arbete och riskbedömning, <http://hotpajobbet.se/introduktion/forebyggande/forebyggandearbete>

NÄR NÅGOT HÄNDER — ANMÄL

Enligt arbetsmiljölagen 3 kap 3a§ är arbetsgivare skyldig att rapportera allvarliga olyckor och tillbud. Ett hot om våld är vanligtvis ett tillbud och ska anmälas till Arbetsmiljöverket om händelsen inneburit allvarlig fara. När det sker en incident måste det finnas tydliga rutiner att följa. Samtliga fall av hot och våld bör anmälas så att utvecklingen kan följas, verksamheten kan lära sig och få ner mörkertalen. Ansvarsfördelningen i fråga om vem som gör vad måste vara tydlig för alla på arbetsplatsen. Det är viktigt att tänka på att rutinerna också fungerar som en trygghetsfaktor om den drabbade själv har vetskap om var man ska vända sig och till vem. Rutinerna bör hållas levande och uppdaterade på olika sätt genom utbildningar, diskussioner eller annat sätt som passar verksamheten.

På Partsrådets hemsida finns mer information och tips om den akuta situationen och vad som bör göras, <http://hotpajobbet.se/introduktion/akuta>

UPPFÖLJNING AV HÄNDELSER

Uppföljningen av en incident kan i huvudsak delas upp på tre delar; krishantering och uppföljning, incidentrapport och polisanmälan. Det är viktigt att drabbade tjänstemän anmäler incidenter av olika skäl, inte minst för att ansvaret tydligt läggs på gärningspersonen. Anmälan bidrar också till att signalera vad myndigheten inte godtar och dessutom får polisen mer kunskap genom fler anmälningar. Fler anmälningar om hot och våld och otillåten påverkan bidrar även till att problemen uppmärksammas och ger signaler till presumtiva gärningspersoner och allmänhet att detta inte tolereras.

Delarna i det uppföljande arbetet finns väl beskrivet med vägledningar på Partsrådets hemsida, <http://hotpajobbet.se/introduktion/uppfoljande/>



”

Vi har tyvärr sakta vant oss vid en respektlös ton som ökat successivt.

Kommentar från undersökningen

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

