

HOT, VÅLD, TRAKASSERIER OCH ANNAN OTILLBÖRLIG PÅVERKAN

MOT MEDARBETARE I
MEDBORGARNAS TJÄNST
2023

RAPPORT



AKAVIA

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen genomfördes genom en digital enkät som skickades ut med e-post under april och maj 2023. I urvalsgruppen ingick medlemmar anställda i utvalda myndigheter, kommuner och regioner samt på jurist- och advokatbyrå. 4 861 besvarade enkäten. 3 838 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 advokatbyrå redovisas inte separat eftersom antalet svarande bedöms vara för få. Däremot ingår de i det totala redovisade resultatet. Bland medlemmar inom myndigheter, kommunal eller regional sektor var svarsfrekvensen 20 procent. 2 480 medlemmar inom de utvalda myndigheterna och 1 661 inom kommunal och regional sektor besvarade enkäten. Bland medlemmar på jurist- och advokatbyrå besvarade 720 medlemmar enkäten.

Akavia och tidigare Jusek har i över ett decennium bevakat förekomsten av hot, våld, trakasserier och annan otillbörlig påverkan i offentlig sektor genom en omfattande medlemsenkät. Under åren har undersökningen utvecklats både vad gäller vilka arbetsplatser som ingår och vilka frågor som ställs. År 2021 omfattades åtta myndigheter samt kommuner och regioner. Dessutom omfattades medlemmar anställda på jurist- och advokatbyråer.

I årets undersökning har följande myndigheter ingått: Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Regeringskansliet, Skatteverket, Sveriges Domstolar, Trafikverket, Transportstyrelsen, Tullverket, Åklagarmyndigheten. De universitet som har ingått är: Göteborg, Lund, Stockholm och Uppsala. Universiteten har lagts ihop och redovisas tillsammans. Även Ekobrottsmyndigheten och Åklagarmyndigheten redovisas tillsammans.

I undersökningen har också frågor om korruption ingått då de ligger inom ramen för otillåten påverkan. Svaren på frågorna om korruption har redovisats i en separat rapport, *Rapportera mera – en lägesbild om arbetet mot korruption i offentlig sektor*. I den mån jämförelser görs med föregående undersökning görs det med samma underlag som ingått tidigare.

BEGREPPEN

Otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp för en rad olika typer av påverkan. Gemensamt är syftet att påverka en person att i sin tjänsteutövning agera eller avstå från att agera på ett sätt som strider mot den korrekta ordningen. Hot, våld, trakasserier, skadegörelse och otillbörliga erbjudanden är några av de handlingar som kan omfattas av begreppet. I denna rapport har vi undersökt medlemmarnas utsatthet vad gäller vissa av dessa handlingar.

NOLLTOLERANS

MOT HOT, VÅLD, TRAKASSERIER OCH ANNAN OTILLBÖRLIG PÅVERKAN

Hot, våld, trakasserier och annan form av otillåten påverkan mot anställda i offentlig sektor utgör ett hot mot rättssamhället och vår demokrati. Det är också en kränkning av enskilda individer och får återverkningar på både privatliv och hälsa. För samhället leder det till konsekvenser i form av kostnader för sjukskrivningar och försämrar möjligheten att behålla och rekrytera kvalificerad kompetens.

Det är i högsta grad oroande att nästan var fjärde medlem som besvarat enkäten har utsatts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan i arbetet under de senaste två åren. Nästan var femte som svarat känner sig otrygg i sin yrkesutövning. Akavia, tidigare Jusek, har under närmare ett decennium bevakat medlemmarnas utsatthet när det gäller dessa frågor. Undersökningen har förändrats över tid och nya arbetsplatser har lagts till. Det är oroväckande att utsattheten och oron inte har förbättrats över tid.

I rapporten redovisar vi konsekvenser som uppstår på grund av oro och utsatthet för hot, våld och annan typ av otillåten påverkan. Nästan var fjärde medlem anser att hälsan har påverkats av den händelse de utsatts för. Lika många uppger att privatlivet har påverkats, en tredjedel har övervägt att byta arbete eller uppdrag, inom kommuner och regioner överväger nästan hälften att byta arbete. Fyra av tio medlemmar anser dessutom att händelsen har påverkat yrkesutövningen.

I undersökningen vittnar många om en känsla av utsatthet och otrygghet. En bred palett av olika typer av händelser rapporteras, alltifrån direkta hot till trakasserier av olika slag. Fortfarande polisanmäls endast ett fåtal av incidenterna och en stor del anmäls inte heller till arbetsgivaren. Många medlemmar känner oro över att deras namn är synliga i ärenden där de fattat beslut som har stor betydelse för den enskilde. Oron för både sig själv och sin familj är stor, ofta på grund av att det idag är lätt att hitta personliga uppgifter på internet. Många medlemmar i särskilt utsatta yrkesgrupper tvingas också leva med skyddad identitet som påverkar privatlivet i stor utsträckning.

I denna rapport redovisar vi förslag som på olika sätt kan bidra till att förbättra tryggheten för medarbetare i offentlig sektor. Vi menar att det behövs ett långsiktigt förebyggande arbete på arbetsplatserna och att incidenter hanteras systematiskt och effektivt. Lagstiftning, regelverk och åtgärder kring hot, våld och trakasserier ska vara adekvata och anpassade till olika situationer. Målet är att ingen ska behöva känna oro eller otrygghet på jobbet.

Jag vill 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, sakkunnig med biträde av Johanna Patricius, sommarvikarierande utredare på Akavia.

NÄSTAN VAR FEMTE MEDLEM KÄNNER SIG OTRYGG

De flesta som besvarat enkäten känner sig trygga i sin yrkesutövning. Nästan 45 procent känner sig trygga och cirka 40 procent känner sig sällan otrygga. Nästan var femte känner sig dock tydligt otrygg i sin yrkesutövning på grund av risken för hot, våld eller trakasserier. Bland de som arbetar på de statliga myndigheterna är otryggheten högre jämfört med de i kommunal och regional sektor.

Det har inte skett några större förbättringar när det gäller tryggheten övergripande jämfört med föregående undersökning vare sig inom kommuner och regioner eller myndigheter. Snarare ser vi i årets undersökning att otryggheten har ökat något inom kommuner och regioner. Vi vet inte förklaringen till ökningen men hoppas att detta undersöks med utgångspunkt i grundliga riskanalyser.

Målsättningen är att alla ska vara och känna sig trygga i utförandet av sina arbetsuppgifter. Vikten av en trygg arbetsmiljö kan inte nog understrykas och frågan måste vara av hög prioritet.

Även om den övergripande bilden av otrygghet inte har förändrats nämnvärt kan vi se variationer över tid för de arbetsplatser vi kan jämföra. Kronofogdemyndigheten är fortfarande den myndighet där flest respondenter upplever otrygghet och nivån förefaller ha ökat något sedan den föregående undersökningen då ungefär 40 procent uppgav att de kände sig otrygga ibland, ofta eller alltid. Även vid Arbetsförmedlingen och Skatteverket ser otryggheten ut att ha ökat något.

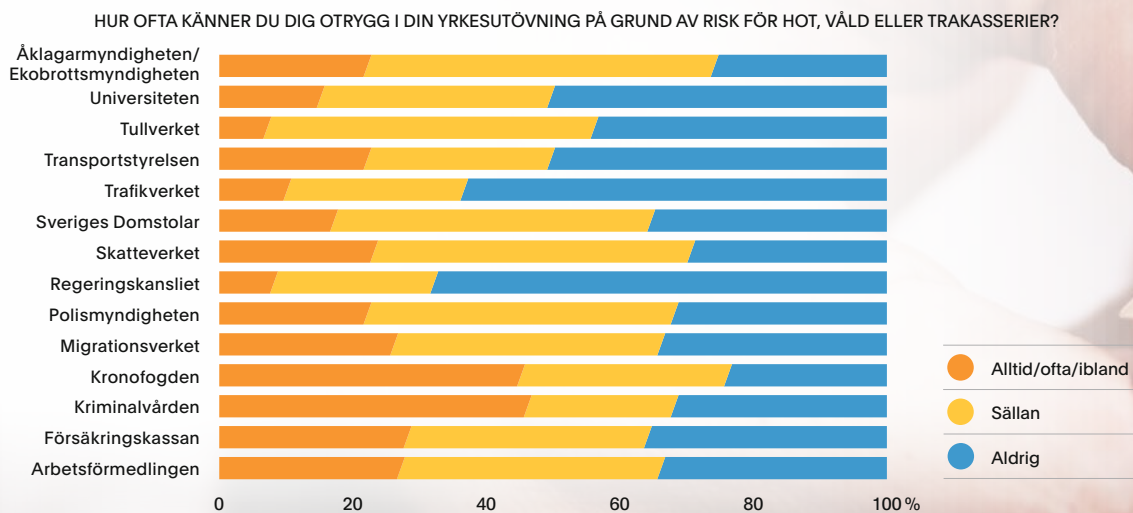
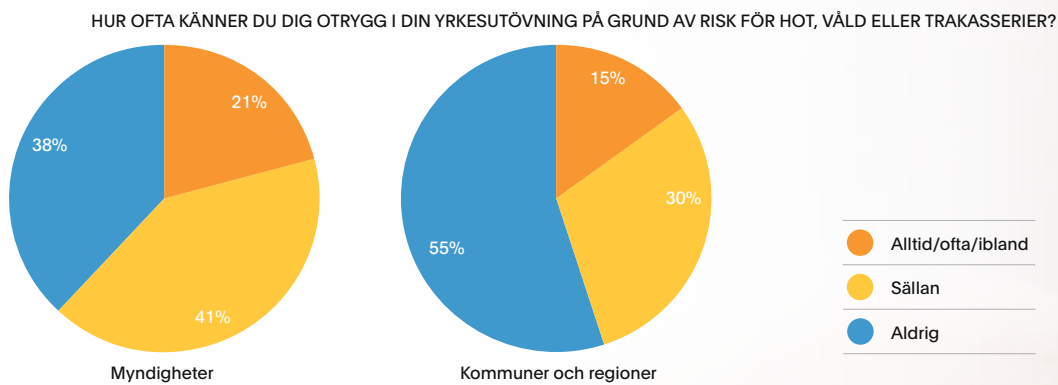
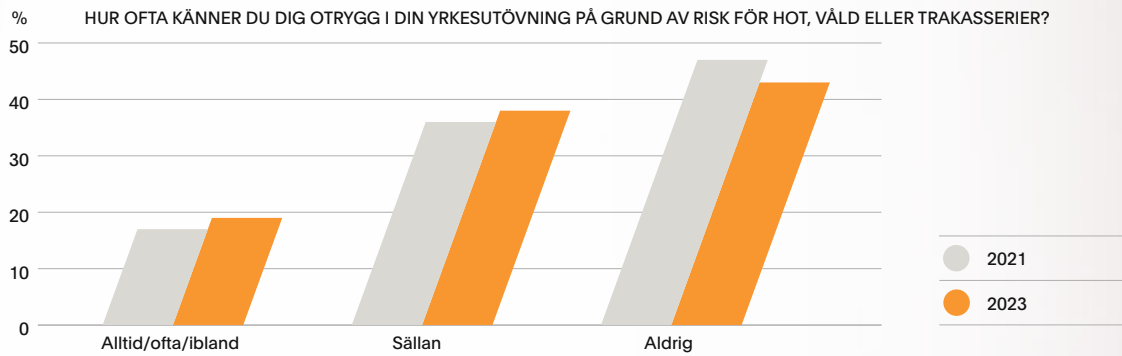
För flera av de myndigheter som tidigare har undersökts rapporteras inga större förändringar vad gäller tryggheten. Det gäller exempelvis Migrationsverket och Försäkringskassan. Medlemmar vid Trafikverket och Regeringskansliet uppger en lägre grad av otrygghet än vid andra myndigheter.

Bland medlemmarna som arbetar i kommuner och regioner är tryggheten betydligt högre än vid de statliga myndigheter som ingår i undersökningen. Det kan dock noteras att resultatet från årets undersökning visar att otryggheten har ökat något sedan 2021. I förra undersökningen uppgav drygt 60 procent av medlemmarna i kommuner och regioner att de aldrig känner sig otrygga. I denna undersökning är motsvarande uppgift ungefär 55 procent. Det är en utveckling som bör uppmärksammas och analyseras.

”

Efter att jag framträtt i media mottog jag några hotfulla och obehagliga mejl.

Kommentar från undersökningen



”

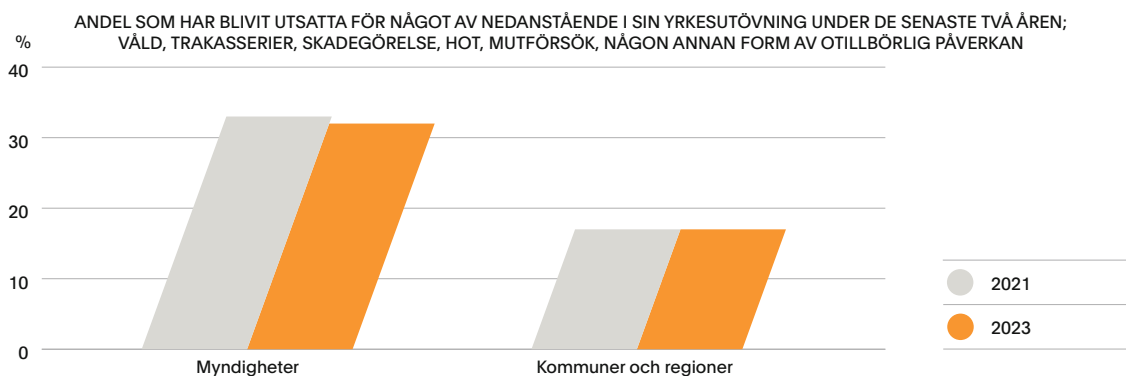
Besök sent en kväll utanför min lägenhet då personen bankade hårt på sovrumsfönstret.

Kommentar från undersökningen



VAR FJÄRDE HAR UTSATTS FÖR HOT, VÅLD ELLER TRAKASSERIER

Sammantaget uppger cirka en fjärdedel av samtliga som ingått i årets undersökning att de har utsatts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan i sitt arbete under de senaste två åren. Utsattheten är totalt sett på samma nivå som föregående undersökning. Det är påtagligt fler medlemmar inom de statliga myndigheterna än inom kommuner och regioner som uppger att de har utsatts.



MEDLEMMAR VID KRONOFOGDEMYNDIGHETEN MEST UTSATTA

Högst grad av utsatthet rapporterar medlemmar vid Kronofogdemyndigheten och Kriminalvården. Vid Kronofogdemyndigheten uppger nästan sju av tio att man har utsatts och vid Kriminalvården uppger nästan sex av tio att de har blivit utsatta under de senaste två åren. Medlemmar vid Migrationsverket och Försäkringskassan uppger ungefär samma nivå som tidigare undersökning. Vid Arbetsförmedlingen förefaller den minskning som noterades vid förra undersökningen fortsätta. Från 2018 års undersökning då 40 procent av medlemmarna uppgav att man utsatts har nu siffran sjunkit till 32 procent. Vid de fyra universiteterna som har undersökts uppger ungefär fyra av tio medlemmar att man har utsatts.

Medlemmar vid Sveriges Domstolar, Åklagarmyndigheten och Polismyndigheten rapporterar ungefär samma nivå av utsatthet som föregående undersökning, 25, 35 och 28 procent. Utsattheten vid Polismyndigheten bland Akavias medlemmar, det vill säga akademiker, förefaller ha ökat något.

Inom kommuner och regioner rapporteras ungefär samma omfattning av utsatthet som vid föregående undersökning.

Förklaringarna till varför det är skillnader i otrygghet och utsatthet mellan olika myndigheter och verksamheter kan vara olika och vi har inte svar på detta. Det är dock stor skillnad i uppdrag och arbetsuppgifter mellan myndigheter. Rapporter från exempelvis Brottsförebyggande rådet och Statskontoret visar att hot, våld och trakasserier mot anställda är relativt vanliga för vissa typer av verksamhet inom staten. Det gäller exempelvis Kronofogdemyndigheten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

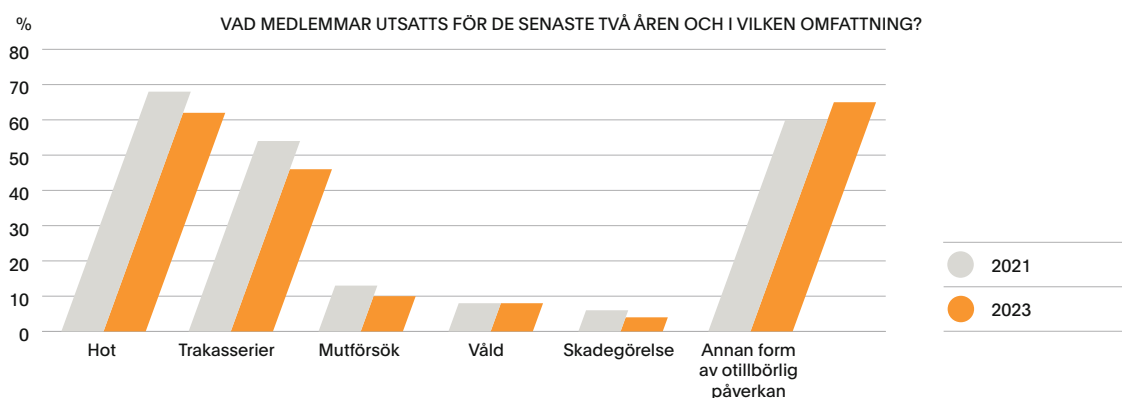
Skillnaderna i otrygghet och utsatthet mellan verksamheter understryker vikten av att anpassa säkerhetsarbetet till de utmaningar som varje enskild arbetsplats står inför. Hot, våld och trakasserier kan också öka med nya uppdrag eller förändringar i omvärlden varför arbetet med säkerhet behöver ske löpande. Informations- och erfarenhetsutbyte mellan olika arbetsgivare kan gynna utvecklingen av det förebyggande arbetet.

VAD UTSÄTTS MEDLEMMARNA FÖR?

Vilka former av påverkan som rapporteras har inte förändrats i någon större utsträckning sedan föregående undersökning. Annan form av otillbörlig påverkan har dock uppgetts av fler svarande än tidigare undersökning. Hot förefaller ha minskat något även om det fortfarande är mycket vanligt förekommande, tätt följt av trakasserier. Mutförsök, skadegörelse och våld är mindre förekommande och har inte förändrats nämnvärt över tid.

Det finns skillnader i vad medlemmarna utsätts för beroende på var man arbetar. Vi ser exempelvis att trakasserier rapporteras oftare inom kommuner och regioner än vid de statliga myndigheterna totalt sett. Mutförsök verkar också vara mer vanligt inom kommun och region än inom myndigheter. Hot förefaller däremot vara nästan lika vanligt förekommande på myndigheter som kommuner och regioner.

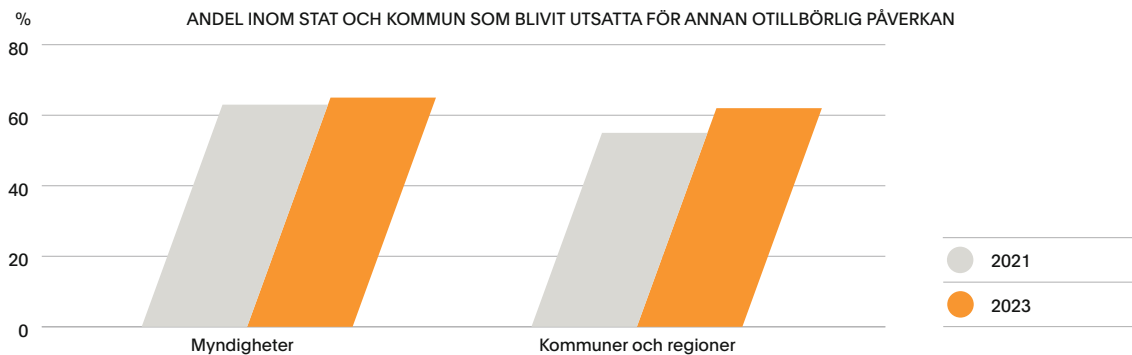
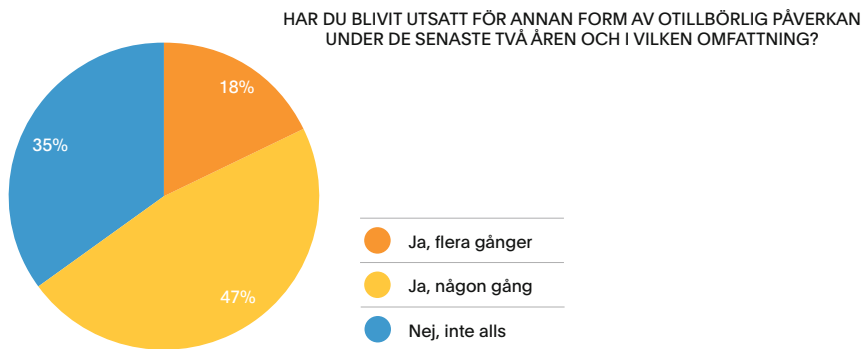
När det gäller myndigheterna skiljer det sig åt vad gäller utsatthet för olika typer av påverkan. De som anger högst grad av utsatthet för trakasserier är medlemmar vid Åklagarmyndigheten. Högst nivå av utsatthet för våld är de vid Kronofogdemyndigheten och de anger också i högre grad än vid andra myndigheter att man utsätts för skadegörelse.



SÄRSKILT OM ANNAN FORM AV OTILLBÖRLIG PÅVERKAN

En påtagligt stor andel av de som utsatts har angivit alternativet annan form av *otillbörlig påverkan*. Andelen som rapporterar detta har också ökat något sedan förra undersökningen. Ökningen är tydligast inom kommuner och regioner.

Av kommentarerna framkommer att det ofta handlar om påverkansförsök som inte tydligt går att sortera in i de andra kategorierna men som har till syfte att påverka. I många fall handlar det om trakasserier och/eller en kombination av olika händelser. Det kan röra sig om självmordshot, påtryckningar i olika former, eller antydningar om konsekvenser vid beslut. En del rapporterar att påverkan är kopplat till privatlivet, såsom att det efterforskas var man bor, vem man är och fakta kring familj.

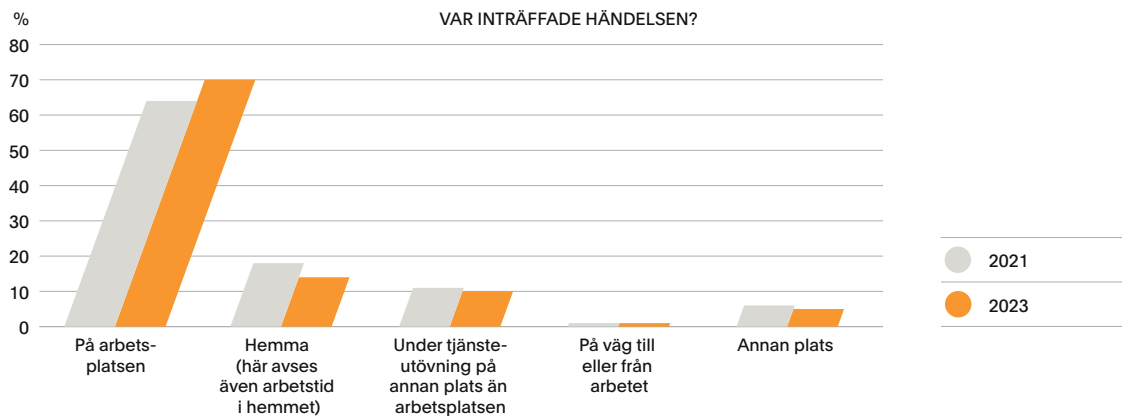


”
Bättre skydd av personuppgifter
för framförallt myndighetsutövande
personal, idag är det offentlig handling.

Kommentar från undersökningen

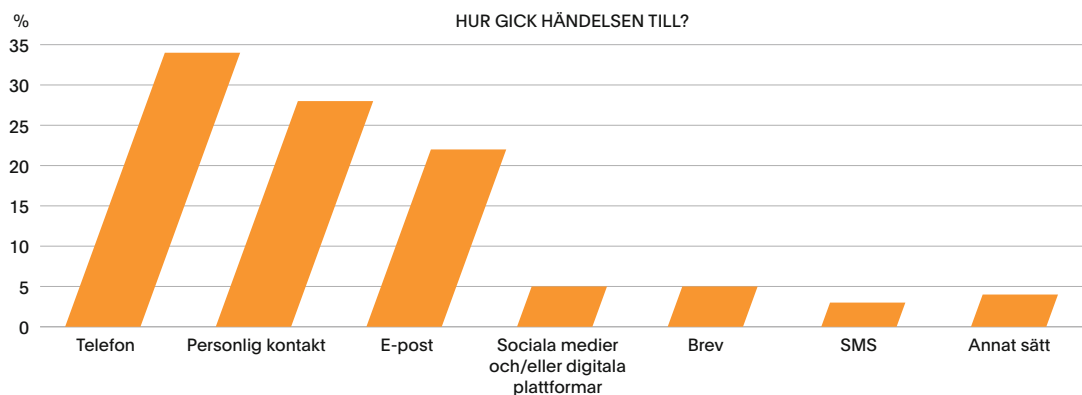
FLEST UTSÄTTS PÅ ARBETET

De flesta incidenter, oavsett vilken sektor som medlemmarna arbetar inom, sker på arbetsplatsen. Utsattheten i hemmet har minskat något sedan förra undersökningen samtidigt som utsatthet på arbetsplatsen ökat något. En förklaring kan vara att fler arbetar på arbetsplatsen än från hemmet efter att restriktionerna som rådde under pandemin tagits bort. Fortfarande är det ändå strax över en av tio medlemmar som har utsatts i hemmet.



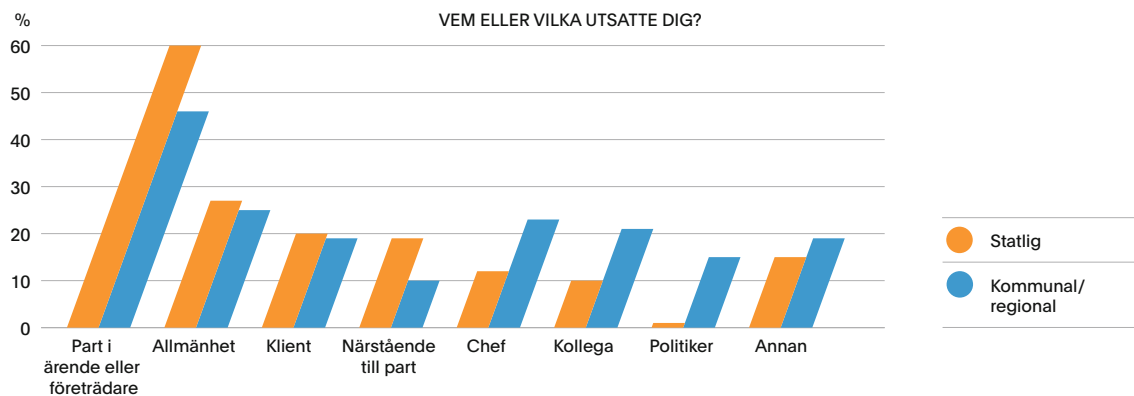
I undersökningen ställs också frågan om hur händelsen gick till. Mest förekommande är fortfarande utsatthet i samband med personlig kontakt eller telefonsamtal även om omfattningen av utsatthet på dessa sätt har gått ner något sedan föregående undersökning. I årets undersökning ser vi däremot en tydlig uppgång av utsatthet via e-post. I föregående undersökning uppgav runt tio procent att händelsen skedde via e-post och denna gång uppgår ungefär tjugo procent att man utsatts på detta sätt.

Fortfarande uppgår relativt få att man utsatts via sociala medier eller andra digitala plattformar även om det kan variera beroende på vad man utsatts för. I kommentarerna i undersökningen rapporterar många medlemmar dock om händelser och oro kring sociala medier, att bli uthängd i facebookgrupper och liknande.



VANLIGAST ATT UTSÄTTAS AV PART I ÄRENDE ELLER FÖRETRÄDARE

I mer än vart annat fall har respondenterna utsatts av part i ärende eller företrädare. Detta är vanligare för de som arbetar på myndigheter än för de inom kommuner och regioner. Undersökningen tyder på att det finns skillnader mellan kommuner och regioner respektive de statliga myndigheterna när det gäller vem eller vilka som har utfört handlingen. Inom kommun och region uppger medlemmarna i högre grad att man utsatts av chef, kollega och politiker. Ungefär 15 procent av medlemmarna i kommuner och regioner uppger också att man har utsatts av politiker. Det är en ökning jämfört med föregående undersökning. Det är enbart medlemmar inom kommuner och regioner som rapporterar detta. Det är oroväckande och något som bör föranleda närmare analys och åtgärder. Inom myndigheterna är det vanligast att utsättas av part i ärende eller företrädare och det är också vanligare att utsättas av närstående till part jämfört med inom kommuner och regioner.



”

Vi behöver förändra kulturen beträffande det en anses "få tåla" inom vissa yrken, bland annat miljöinspektör, livsmedelskontrollant etcetera.

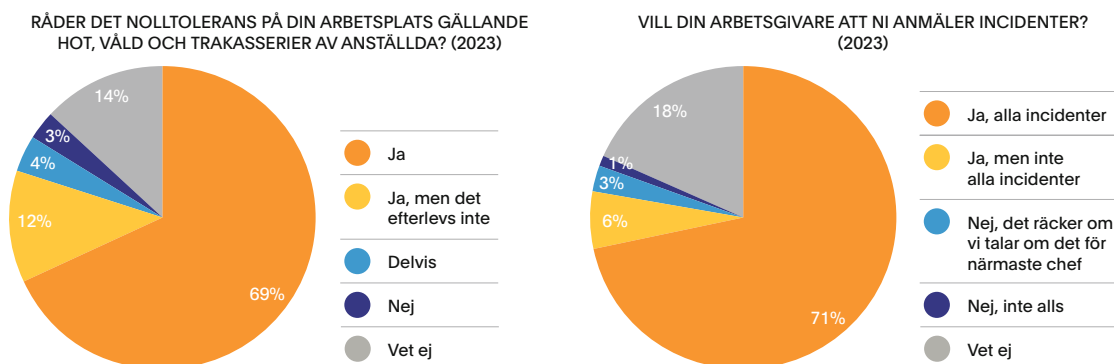
Kommentar från undersökningen

NOLLTOLERANS MOT HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN?

I årets undersökning har det också ställts frågor kring hur arbetsgivaren förhåller sig till bland annat nolltolerans och incidentrapportering. Budskap om att nolltolerans råder, att incidenter ska anmälas och att det är enkelt att anmäla är viktiga delar i det förebyggande arbetet och i arbetet med att kartlägga och lagföra ärenden som rör hot, våld och trakasserier i olika former.

Majoriteten av medlemmarna, ungefär sju av tio uppger att det råder nolltolerans mot hot, våld och trakasserier på arbetsplatsen. Drygt var tionde svarar att det gör det men att det inte efterlevs.

Det skiljer sig inte nämnvärt mellan myndigheterna respektive kommuner och regioner. Däremot ser vi vissa skillnader mellan de myndigheter som ingått. Exempelvis anger nästan en tredjedel av respondenterna vid Kronofogdemyndigheten att det råder nolltolerans men att det inte efterlevs. Vid Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan uppger cirka 70 procent av de svarande att det råder nolltolerans och cirka 20 procent att det råder nolltolerans men att det inte efterlevs. Högst kännedom om att det råder nolltolerans rapporterar medlemmar vid Transportstyrelsen.



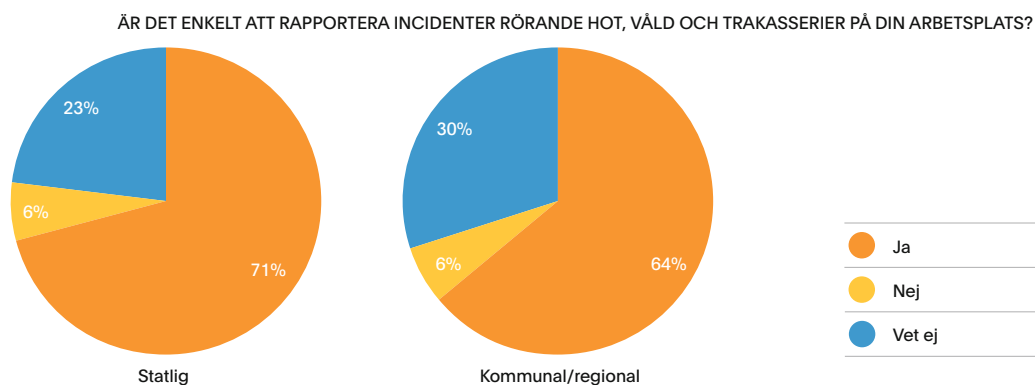
En majoritet av samtliga som besvarat enkäten uppger att arbetsgivaren vill att medarbetare ska anmäla alla incidenter. Samtidigt är det närmare 20 procent som inte vet om alla incidenter ska anmälas eller inte. När det gäller denna fråga svarar en högre grad inom myndigheterna än inom kommun och region att arbetsgivaren vill att man anmäler alla incidenter. Medlemmar inom kommuner och regioner är mer osäkra på vilka incidenter som ska anmälas.

”

Vi anses få tåla lite mer än andra arbetsplatser.

Kommentar från undersökningen

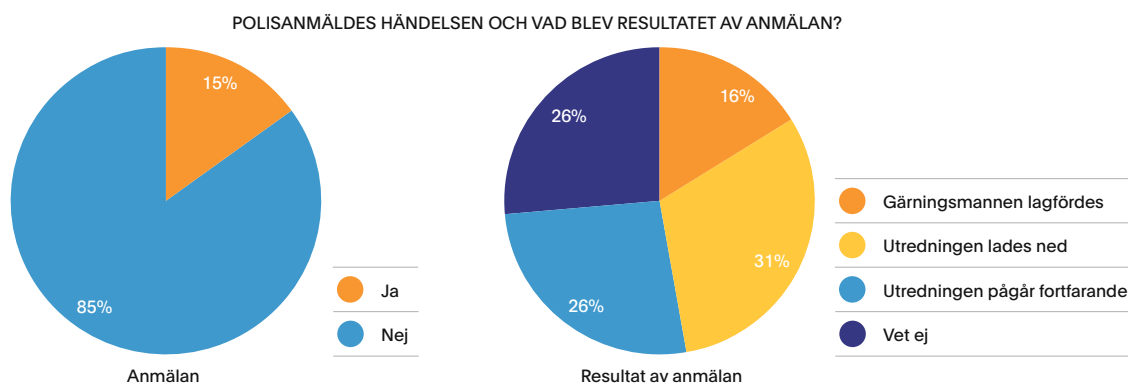
Av svaren på enkäten framkommer vissa skillnader mellan myndigheterna när det gäller krav eller önskemål från arbetsgivaren om incidentrapportering. Exempelvis upplever ungefär två av tio medlemmar vid Kronofogdemyndigheten att inte alla incidenter ska anmälas. Tydligast önskemål om att anmäla alla incidenter är uttryckt vid Försäkringskassan och Kriminalvården där nästan samtliga medlemmar svarar att arbetsgivaren vill att man anmäler alla incidenter och ytterst få svarar att man inte vet.



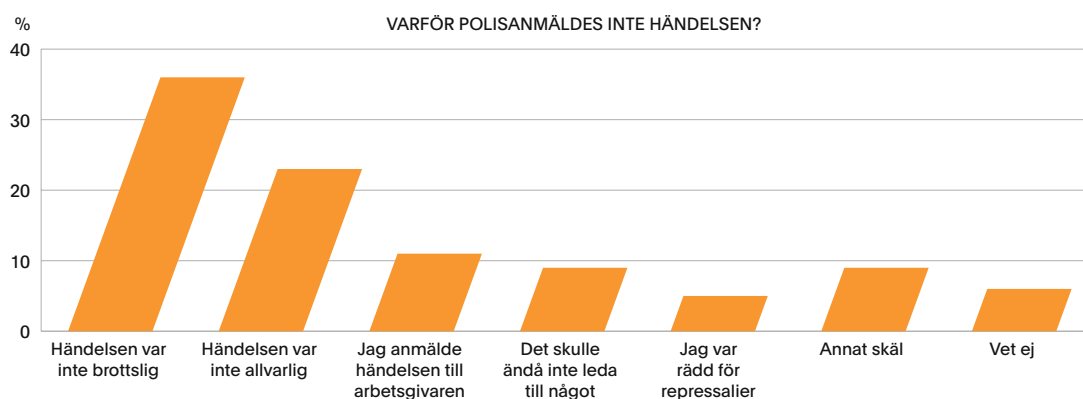
När det gäller frågan om det är enkelt att rapportera incidenter rörande hot, våld och trakasserier på arbetsplatsen svarar de flesta att det är ganska eller mycket enkelt att rapportera. Samtidigt svarar ungefär var tredje medlem inom kommuner och regioner och var fjärde inom myndigheterna att man inte vet. Vid Försäkringskassan och Skatteverket svarar nästan samtliga att det är enkelt eller ganska enkelt. Vid de universitet som ingått svarar ungefär var fjärde medlem att det inte är enkelt att rapportera eller att man inte vet det.

ANMÄLDES HÄNDELSEN OCH VAD HÄNDE SEDAN?

Andelen incidenter som uppges ha polisanmälts är fortfarande påfallande låg och har inte ändrats nämnvärt sedan föregående undersökning. Årets undersökning visar att endast 15 procent av incidenterna som medlemmarna utsatts för under de senaste två åren polisanmäldes. Ett fåtal av dessa ledde till att gärningsmannen fälldes. Tre av tio polisanmälningar lades ner. Nästan var fjärde medlem svarar att man inte vet vad som blev resultatet av polisanmälan och ungefär lika många svarar att utredning fortfarande pågår.



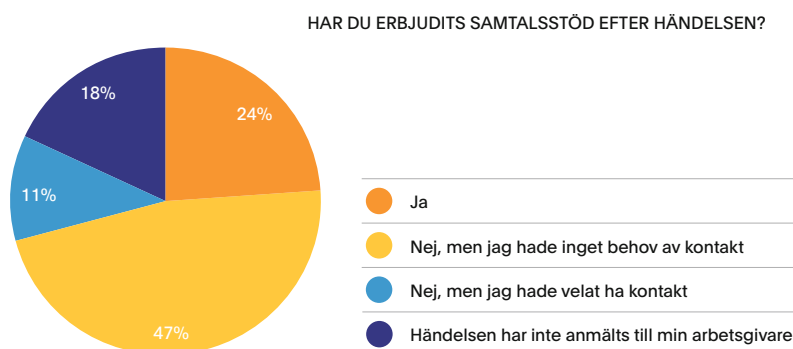
På frågan om varför händelsen inte polisanmälades svarar ungefär 35 procent att händelsen inte var brottslig och nästan var fjärde att händelsen inte var så allvarlig. Nästan var tionde medlem svarar att det ändå inte skulle leda någon vart.



Resultaten är oroväckande och kommenteras i slutet av denna rapport. Det är viktigt att incidenter anmäls till arbetsgivaren och när det bedöms lämpligt också anmäls till polisen. De kommentarer som framkommer i undersökningen tyder på att medarbetare ibland själva bedömer om händelsen ska rapporteras. Det är inte en lämplig ordning. Om det råder nolltolerans på arbetsplatsen ska incidenter anmälas. För att de ska kunna hanteras och följas upp behöver rutiner kring rapportering vara tydliga och efterlevas.

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. Av samtliga som besvarat enkäten har endast ungefär en fjärdedel blivit erbjuden sådan kontakt. Hälften av de tillfrågade ansåg att de inte hade behov av sådant stöd och en femtedel anger att händelsen inte anmälts till arbetsgivaren. En av tio svarar att de velat ha kontakt men inte erbjudits det.



”

Blev uppringd fredag kväll på privat mobil som ej anges på hemsida.

Kommentar från undersökningen

VAD EFTERLYSER MEDLEMMARNA FÖR ÖKAD TRYGGHET?

Medlemmarna har också fått möjlighet att svara på frågan om vilka ytterligare åtgärder man anser behövs för att förebygga eller förhindra hot, våld och trakasserier i arbetslivet.

Tydligast är önskemål om fler diskussioner kring hot, våld och trakasserier på arbetsplatsen, det säger nästan sex av tio svarande. Mer utbildning och övningar önskas av nästan varannan medlem. Bättre förebyggande arbete, bättre skydd för personuppgifter och bättre rutiner för anmälan är också många som efterfrågar. Strängare påföljder efterfrågas av ungefär två av tio medlemmar. I kommentarerna handlar en stor del om önskemål om mindre exponering av namn i handlingar och beslut. Många medlemmar resonerar kring möjligheten till anonyma beslut, beslut i grupp, kod eller annat som kan minska exponeringen av deras namn.

KONSEKVENSER AV OTRYGGHET OCH UTSATTHET

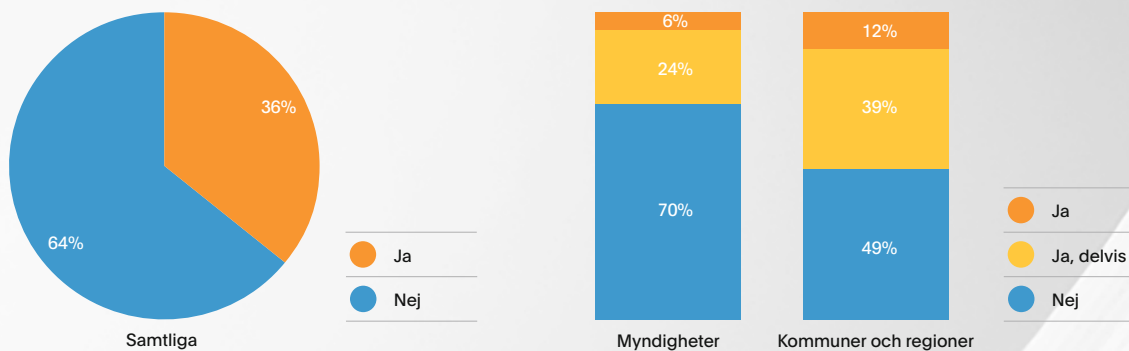
Undersökning visar att medlemmarnas oro och utsatthet för hot, våld och trakasserier ofta får allvarliga konsekvenser. Vi ser exempelvis att nästan fyra av tio anser att yrkesutövningen har påverkats. Det är klart fler inom kommuner och regioner än inom myndigheter som anser det. Det kan handla om att undvika vissa arbetsuppgifter eller undviker situationer, obehag över vissa telefonsamtal och rädsla för att göra fel.

Nästan var tredje respondent uppger att man förändrat sitt beteende i privatlivet till följd av oro eller utsatthet. Nivån är ungefär densamma för medlemmar inom kommuner och regioner som inom myndigheterna. På frågan om hur man förändrat sitt beteende anges bland annat att man försöker begränsa sin synlighet på internet och sociala medier, tar bort privata uppgifter på internet, anpassar väg till och från arbetet. En del uppger ökad uppmärksamhet på omgivningen, hemliga telefonnummer själv och för familjen. En del undviker att prata om sitt arbete i sociala sammanhang.

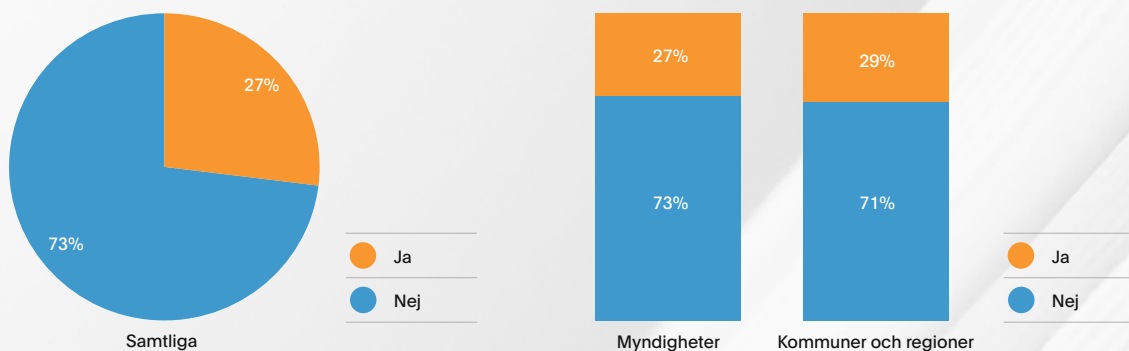
Närmare en fjärdedel av de som besvarat enkäten uppger att hälsan har påverkats av händelsen eller händelserna. Svarande inom kommuner och regioner uppger i högre grad än de inom statliga myndigheter att man anser att hälsan har påverkats. Detta är allvarliga uppgifter och är en signal om att arbetsgivare behöver vidta åtgärder för att i högre grad tillgodose kraven enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Ungefär 45 procent av medlemmarna inom kommuner och regioner har övervägt att byta uppdrag eller arbete till följd av händelsen eller händelserna de utsatts för. Motsvarande uppgift för de inom staten är strax över 25 procent. Rapporterna om att man överväger att byta uppdrag eller arbete måste tas på stort allvar, särskilt mot bakgrund av de problem som redan i nuläget finns med att rekrytera kompetens till offentlig sektor.

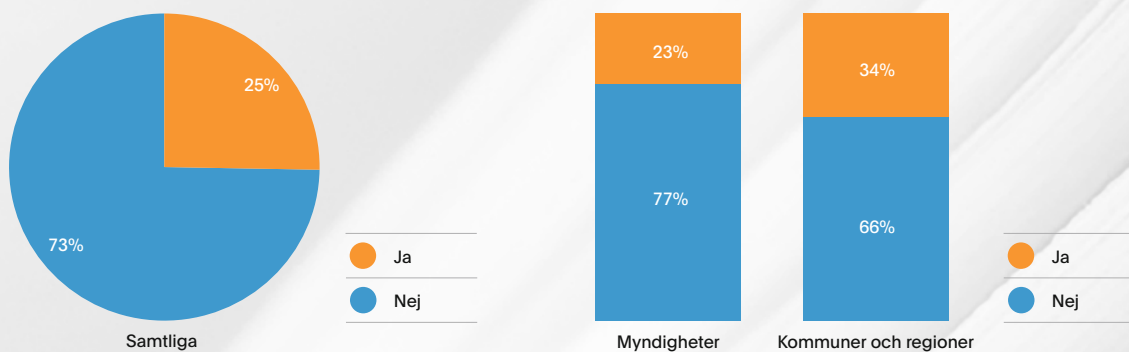
ANSER DU ATT HÄNDELSEN HAR PÅVERKAT DIG I DIN YRKESUTÖVNING?



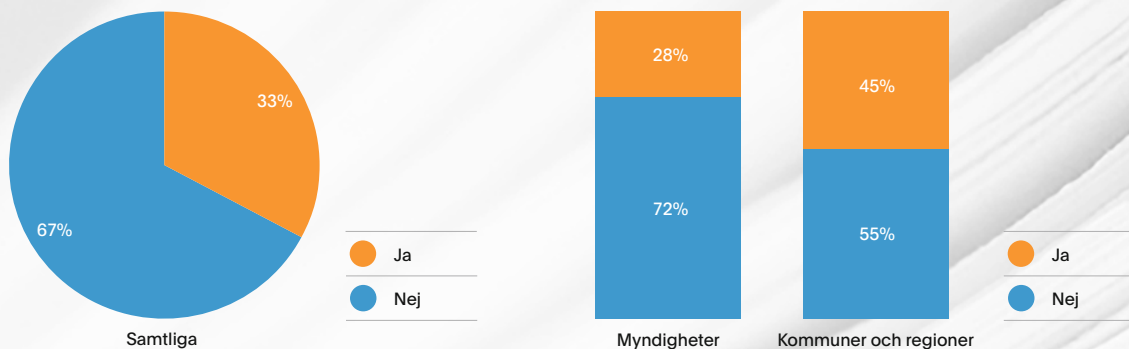
HAR DU FÖRÄNDRAT DITT BETEENDE I PRIVATLIVET TILL FÖLJD AV DEN/DE HÄNDELSE DU BLIVIT UTSATT FÖR?



HAR DIN HÄLSA PÅVERKATS AV DEN/DE HÄNDELSE DU BLIVIT UTSATT FÖR?



HAR DU ÖVERVÅGT ATT BYTA ARBETE ELLER UPPDRAG TILL FÖLJD AV DEN/DE HÄNDELSE DU BLIVIT UTSATT FÖR?



”

Vill inte att mitt namn ska framkomma utan att anmälan ska vara i myndighetens namn.

Kommentar från undersökningen

ANALYS OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG

Undersökningen visar att hot, våld, trakasserier, skadegörelse, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan mot anställda inom myndigheter, kommuner och regioner fortfarande är alldeles för vanligt förekommande. Nästan var fjärde medlem har utsatts under de senaste två åren och en stor andel medlemmar vittnar om en hög grad av oro och otrygghet för sig själv eller för närstående. Vi ser heller inte några större förändringar till det bättre över tid.

Konsekvenserna är svåra att överblicka men är oroväckande ur flera perspektiv. Ytterst handlar det om ett hot mot vår demokrati, grundläggande principer och risk för att förtroendet för myndigheter och förvaltningar minskar. Det kan också ytterligare försvåra möjligheten att rekrytera och behålla viktig kompetens inom offentlig förvaltning, som redan har utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen. Undersökningen visar att utsatthet och oro påverkar våra medlemmar både i yrkesutövningen och i privatlivet. Det finns stor anledning att ta varningssignalerna på allvar och i än högre grad intensifiera arbetet för att skapa en trygg och säker arbetsmiljö.

ANPASSA SÄKERHETSARBETET EFTER VERKSAMHETEN

När det gäller vad medlemmarna utsatts för visar undersökningen att hot, trakasserier och annan form av otillbörlig påverkan är mest förekommande. En liknande bild framkommer även i andra rapporter som visar att trakasserier är vanligt men hot är mer ovanligt¹. Det beror naturligtvis på arbetets karaktär men det understryker vikten av att säkerhetsarbetet anpassas till verksamhetens förutsättningar och uppdrag.

1 Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter, RiR 2022:26.



Gränserna eller kategoriseringen av olika typer av handlingar är inte självklara. I Akavias undersökning har en stor del angivit att man utsatts för *Annan form av otillbörlig påverkan* och vi ser en ökning i förhållande till vad som rapporterats tidigare. Ökningen har huvudsakligen skett inom kommuner och regioner. Av svaren framgår att en del respondenter har valt detta alternativ när det inte tydligt har kunnat sorteras i någon av de andra kategorierna. Det handlar ofta om olika typer av trakasserier, subtila hot eller annat obehagligt uppträdande. Hot om självmord förekommer också. Det rör sig sammantaget om en bred palett av obehagliga, ofta upprepade beteenden.

Akavia menar att det finns anledning att utveckla arbetet med att upptäcka, förebygga och hantera trakasserier och andra subtila påverkansmetoder². Det finns också behov av att utvidga och tydliggöra det straffrättsliga skyddet för att regelverket ska ge ett adekvat och tillräckligt skydd. I tidigare rapporter har vi påtalat behov av att lagstiftningen i högre grad bör omfatta olika typer av trakasserier som idag inte omfattas. Vi menar att en utvidgning av området också kan bidra till en tydlighet och signal om att trakasserier är allvarligt och att det finns anledning att anmäla alla incidenter.

Medlemmarna utsätts oftast på sina arbetsplatser. Det visar att säkerhetsarbetet på arbetsplatserna behöver fortsätta, utvecklas och förbättras. Det gäller också att tillse att medarbetare är trygga när de arbetar på annan plats än på arbetsplatsen. Det behövs riktlinjer, rapporterings-system och kunskap med utgångspunkt i regelbundna riskbedömningar och riskanalyser. Rutiner ska vara lättillgängliga, väl kända och efterlevas.

2 Jämför Riksrevisionen sid. 10 samt Statskontoret, Myndigheternas arbete mot trakasserier, hot och våld, 2018:19 sid. 18.

ARBETSGIVAREN BÖR FINNAS SOM STÖD VID POLISANMÄLNINGAR

Av undersökningen framgår att andelen incidenter som polisanmäls är påfallande låg och att ett fåtal av dessa leder till att gärningsmannen har lagförts. Många svarar att man inte vet vad som blivit resultatet av anmälan och tre av tio svarar att utredningen lades ner. Som skäl till att händelsen inte polisanmäls svarar en stor andel att händelsen ändå inte var brottslig, allvarlig eller att det ändå inte skulle leda någonstans. Nästan två av tio medlemmar uppger dessutom att man inte har anmält händelsen till arbetsgivaren.

Vår bild stämmer ganska väl med Statskontorets tidigare rapport om myndigheternas arbete med hot och våld.³ Där anges att det enligt Brå är ovanligt att hot och våld mot myndighetsanställda anmäls till polisen. Allvarigare 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 den inte är tillräckligt allvarlig. I Brås rapport anges också att myndigheterna upplever att många utredningar läggs ner och att processerna tar lång tid. Det påverkar de anställdas incitament för att polisanmäla. Ytterligare aspekter kring polisanmälan tas upp i Riksrevisionens rapport där det beskrivs att antalet polisanmälningar är få och antalet fällande domar ännu färre. Det kan finnas många orsaker till detta exempelvis att lagstiftningen är otydlig och att inte tillräckligt stöd tillhandahållits. Det finns också signaler om att det är en avskräckande faktor att det är den enskilde som står som målsägande i polisanmälan och inte arbetsgivaren.⁴

Akavia menar att det ska råda nolltolerans mot hot, våld och trakasserier på arbetsplatserna och det ska vara tydligt för medarbetarna. Arbetsgivare måste aktivt arbeta för att förmå medarbetarna att rapportera incidenter, inte minst för att undvika normalisering och en höjd toleransnivå där kulturen är att man förväntas "tåla" att utsättas för oacceptabla beteenden. Det behövs tydlighet kring vad som bör eller ska anmälas och hur det görs. Det är också av stor vikt att en tydlig uppföljning görs i frågan och att medarbetarna vet hur ärendet hanteras.

Det finns stor anledning att överväga hur processen efter en incident kan förbättras och särskilt när det gäller polisanmälan. Arbetsgivare måste tillhandahålla ett tydligt stöd till medarbetare, bland annat när det gäller huruvida en polisanmälan ska göras. Lagstiftningen bör ses över, inte minst vad gäller hur arbetsgivare kan ta större ansvar för polisanmälan, bistå i anmälan eller på annat sätt bidra till en ökad anmälningsgrad. I sammanhanget finns konkreta förslag från exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner om att det bör utredas om det är möjligt, och i så fall hur, arbetsgivaren kan göra polisanmälan i stället för medarbetaren som utsatts.⁵ Det skulle kunna bidra till att fler incidenter anmäls och lagförs.

Akavia menar också att det behövs bättre stöd när en anställd utsätts för anmälningar, enskilda åtal och mediala granskningar. Det förekommer att det väcks, eller framförs hot om att väcka, enskilt åtal mot anställda kopplat till deras tjänsteutövning och ofta i trakasserande syfte. Offentliga arbetsgivare måste ta, och få möjlighet att ta, ett betydligt större ansvar för åtgärder och handlingar som riktar sig mot deras anställda.⁶

3 Myndigheternas arbete mot trakasserier, hot och våld, Statskontoret 2018.

4 Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter, 2022, RiR 2022:26.

5 Se Sveriges kommuner och regioner, skrivelse Uppföljning av hemställan om nationell kraftsamling för systemstärkande åtgärder mot hot, hat och otillåten påverkan i syfte att skydda och stärka vårt demokratiska samhälle.

6 Se exempelvis Arbetsgivarverkets hemställan till regeringen, Översyn av skyddet för statstjänstemän som utsätts för våld, hot och trakasserier, Dnr 2019/0458.



”

Kontaktförsök i sociala medier med önskemål om agerande i den enskildas situation utifrån beskrivning av den enskildas mycket utsatta situation.

Kommentar från undersökningen

Av Akavias undersökning framgår att många av respondenterna efterfrågar mer diskussioner, utbildning och övningar kring hot, våld och trakasserier. Bättre förebyggande arbete och bättre skydd för personuppgifter är också åtgärder som tas upp.

Akavia menar att utbildning i säkerhet måste ske regelbundet och på alla nivåer i verksamheten med utgångspunkt i riskbedömningar och utvärderingar. Studier visar att kontinuerliga utbildningar för medarbetarna och en närvarande säkerhetsfunktion i kärnverksamheten är två framgångsfaktorer i arbetet. Tydliga rutiner ska finnas på arbetsplatsen. De ska vara kända och uppdateras löpande. Stöd och kunskapsunderlag är en viktig del i det förebyggande arbetet. Detta behöver utgå från riskanalyser och i möjligaste mån anpassas till arbetsplatsens utmaningar och behov. Erfarenhetsutbyte och diskussioner bör vara en självklarhet och förekomma i stor omfattning.

FÖRBÄTTRA SKYDDET FÖR PERSONUPPGIFTER

Många av de som besvarat enkäten efterfrågar ett bättre skydd för sina personuppgifter. De upplever oro kring att deras namn exponeras i olika situationer i tjänsten, inte minst för att det är lätt att hitta uppgifter på internet. I Riksrevisionens granskning framkommer också att deltagare framhåller att de agerar i tjänsten för myndigheten och inte som privatpersoner, något som också framförs i Akavias enkät. Av Riksrevisionens rapport framgår att det många gånger är personer som handlar i affekt som är de mest frekventa framförarna av trakasserier eller hot.

Akavia menar att skyddet för personuppgifter för dem som riskerar att utsättas eller utsätts för hot, våld, trakasserier och annan form av otillbörlig påverkan måste förbättras, förstärkas och anpassas till samhällsutvecklingen. En möjlighet som bör övervägas är om det går att minska

”

Upplever att vi har en
hög tröskel innan vi
reagerar på olika tillbud.

Kommentar från undersökningen



exponering av medarbetares namn i vissa verksamheter för att förebygga snabb spridning, kanske i affekt av namn på den som fattat beslut. Detta måste dock vägas mot medborgarnas rätt att ta del av information. Ett exempel kan vara att beslut i vissa frågor undertecknas av myndighet eller förvaltning och att det krävs en aktiv handling för att ta del av namnet på den som fattat beslutet. Det skulle kunna ge viss nedkylningseffekt och minska handlingar som sker i affekt. Det finns också behov av att överväga ett bättre skydd ur ett förebyggande perspektiv och särskilt vid abstrakta hotbilder. En möjlighet kan vara att införa en ny form av sekretess som kompletterar nuvarande regelverk. Ett annat alternativ kan vara att rent generellt begränsa rätten att använda information från folkbokföringen i verksamheter som går ut på att på internet sprida uppgifter om bland annat bostadsadress.

PÅGÅENDE UTREDNINGAR AV SÄRSKILT INTRESSE

Det pågår, när denna rapport skrivs, två offentliga utredningar som har särskild betydelse för att förbättra trygghet och säkerhet för medarbetare i offentlig sektor. Utredningen om åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet har i uppdrag att utreda och presentera förslag rörande flera av de frågor Akavia har påtalat behov av i denna och i tidigare rapporter.⁷ Exempelvis frågan om minskad exponering eller spridning av namn i beslut och andra handlingar och ett starkare skydd för uppgifter om offentliganställda. Likaså har utredningen i uppdrag att se över det straffrättsliga skyddet samt huruvida det straffrättsliga skyddet behöver stärkas och/eller utvidgas. Vi utgår från att utredningen presenterar förslag som är väl avvägda och som konkret förbättrar trygghet och arbetsmiljö för våra medarbetare i offentlig sektor.

Regeringen har också gett en särskild utredare i uppdrag att se över grundlagsskyddet för vissa söktjänster som offentliggör personuppgifter⁸. Syftet är att stärka skyddet för den personliga integriteten när personuppgifter offentliggörs på internet och andra liknande sammanhang. Akavia har i tidigare rapporter påtalat att detta är en angelägen fråga att utreda. I rapporterna framkommer exempelvis att många av medlemmarna känner oro kring att deras och närståendes personuppgifter är lätta att hitta på olika söktjänster. Vi utgår från att även denna utredning presenterar effektiva förslag som kan minska utsatthet och oro för de som arbetar i utsatta positioner.

HÖGRE PRIORITET ÅT TRYGGHET OCH EN GOD ARBETSMILJÖ

Säkerhetsarbetet för dem som arbetar i offentlig verksamhet måste ständigt ges hög prioritet. Det gäller allt från att förebygga händelser 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. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivarens ansvar omfattar riskbedömning, utvecklande av handlingsplan samt att analysera och följa upp åtgärder.

Akavia arbetar i olika former och på olika nivåer med frågor som rör medlemmarnas trygghet i arbetslivet. Vi menar att det ska råda nolltolerans mot alla former av hot, våld och trakasserier mot anställda i medborgarnas tjänst. Medarbetare i medborgarnas tjänst ska vara trygga på arbetet och tillförsäkras en god arbetsmiljö. Fler ska söka sig till och vilja arbeta i demokratins tjänst.

7 Åtgärder för att minska offentliganställdas utsatthet, Ju 2022:02, Dir. 2022:31, 2023:16.

8 Ett förstärkt skydd för personuppgifter på tryck- och yttrandefrihetsområdet, Dir. 2023:145.

AKAVIA VILL

- Att **NOLLTOLERANS MOT HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER SKA GÄLLA OCH TYDLIGGÖRAS** i verksamheten samt att det finns effektiva och enkla rutiner för incidentrapportering med tydlig återkoppling.
- Att den översyn som pågår i utredningar inom området **RESULTERAR I FÖRSLAG SOM GENOMFÖRS** och därmed konkret förbättrar arbetsmiljö, säkerhet och trygghet för medarbetare i offentlig sektor.
- Att det förebyggande och systematiska arbetet med **TRYGGHETS- OCH SÄKERHETSFRÅGOR SÄTTIS HÖGT PÅ AGENDAN**. Utbildning och diskussion om risker, säkerhetsarbete och rutiner ska ske kontinuerligt. Rutiner ska vara välkända på arbetsplatsen och grundas i riskanalys.
- Att **SKYDDET FÖR PERSONUPPGIFTER** för dem som arbetar i medborgarnas tjänst förstärks samt 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 **LAGSTIFTNINGEN SOM SKYDDAR MOT HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETET STÄRKS, TYDLIGGÖRS OCH UTVIDGAS**. Regleringen bör i större utsträckning kunna omfatta trakasserier som idag inte faller inom det straffbara området.
- Att **ARBETSGIVARE FÅR MÖJLIGHET ATT GE ETT BÄTTRE STÖD TILL ANSTÄLLDA** som utsatts för angrepp för åtgärder de vidtagit i sitt arbete. Detta genom ett utvecklat regelverk, villkor, rutiner och resurser.
- Att **REGLERNA FÖR ENSKILT ÅTAL SES ÖVER** för att minska möjligheten med enskilt åtal mot offentliganställda i trakasserande syfte.
- Att det **UTREDS VARFÖR SÅ FÅ INCIDENTER POLISANMÅLS OCH HUR ANMÄLNINGSGRADEN KAN ÖKA**. Det bör exempelvis övervägas om och hur arbetsgivare kan ta större ansvar för polisanmälan, bistå i anmälan eller på annat sätt bidra till en ökad anmälningsgrad.
- Att **REGELVERKET FÖR OLIKA TYPER AV ERSÄTTNINGAR**, exempelvis ersättning vid sakskada, **SES ÖVER** för att tillförsäkra att medarbetare inte lider ekonomisk skada när deras utsatthet i arbetet har påverkat privatlivet.
- Att varje arbetsplats ska ha **RESURSER OCH RUTINER FÖR STÖD** och andra åtgärder vid hot, våld, trakasserier eller omfattande mediala ifrågasättanden.
- Att **UPPDRAG GES ÅT LÄMPLIG MYNDIGHET** att inrätta en funktion som har i uppdrag att stödja myndigheter med praktiska råd och verktyg och att det övervägs om denna även kan erbjuda stöd till kommuner och regioner.



“

Det kan vara svårt att avgöra om det är ett hot. Man kan intala sig att det nog inte var så farligt och så blir det ingen anmälan.

Kommentar från undersökningen

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag närmare 140 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje 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

