



Hatad och hotad i demokratins tjänst III

Förord

Hot, hat och våld mot tjänstemän är ett växande samhällsproblem. Det påverkar arbetsmiljön för många av TCO-förbundens medlemmar – men det är också ett hot mot demokratin.

Sedan 2022 har TCO följt utvecklingen genom rapportserien *Hatad och hotad i demokratins tjänst*. Den första rapporten visade att hot, hat och våld förekommer inom stora delar av arbetslivet, både i privat och offentlig sektor. Tjänstemän som utför sitt arbete på medborgarnas uppdrag möter i ökande grad trakasserier, påtryckningar och otillåten påverkan.

I uppföljningen 2023 fördjupades bilden. Nästan var fjärde offentlig-anställd tjänsteman hade då utsatts för hot eller våld under en femårsperiod. Den som arbetar i nära kontakt med allmänheten – i socialtjänsten, vården, rättsväsendet eller vid myndigheter – löper störst risk att drabbas. Nio av tio yrkesverksamma ansåg samtidigt att hot och våld mot tjänstemän är ett hot mot demokratin.

Den här rapporten för arbetet vidare. Den visar hur hot och våld påverkar tjänstemännens vardag, men också hur samhällsklimatet förändrats. Det handlar inte längre bara om enskilda incidenter, utan om en struktur som riskerar att undergräva tilliten till samhällsinstitutioner och till det gemensamma uppdraget.

För TCO är slutsatsen tydlig. Tjänstemännen är en grundpelare i den svenska demokratin. Deras trygghet är en förutsättning för att lagar ska kunna tillämpas, beslut fattas sakligt och förvaltningen stå fri från otillåten påverkan. Därför krävs nu ett samlat och långsiktigt arbete – från arbetsgivare, lagstiftare och politiska beslutsfattare – för att motverka hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet.



Therese Svanström
Ordförande TCO

FÖR TCO ÄR SLUTSATSEN TYDLIG.

Tjänstemännen är en grundpelare i den svenska demokratin. Deras trygghet är en förutsättning för att lagar ska kunna tillämpas, beslut fattas sakligt och förvaltningen stå fri från otillåten påverkan. Därför krävs nu ett samlat och långsiktigt arbete för att motverka hot, hat och våld i arbetslivet.

Sammanfattning

TCO:s nya undersökning visar att hot, hat, trakasserier och våld fortsatt är en del av många tjänstemäns arbetsliv. Var sjunde tjänsteman har antingen själv utsatts, eller sett en nära kollega utsättas de senaste fem åren. Utsattheten är störst i offentlig sektor där var femte rapporterar att de utsatts för hot eller våld, men även privatanställda drabbas, bland annat journalister. 75 procent av de som utsatts de senaste fem åren svarar att utsattheten kommer till uttryck genom en hotfull samtalston.

Majoriteten av tjänstemännen anser att arbetsgivaren är huvudansvarig för en trygg och säker arbetsmiljö och de flesta känner sig trygga med att de kommer att få stöd när det finns behov av det. Drygt var tionde säger dock att utsattheten direkt påverkar deras arbete och det finns oroande tecken på självpåtagen försiktighet och att tjänstemän undviker vissa ärenden av rädsla.

Undersökningen visar även att åtta av tio anser att det är ett hot mot demokratin när tjänstemän utsätts för hot och våld i sin yrkesutövning. Ännu fler, 90 procent, säger detsamma om hot och våld som riktas mot journalister.

En sammanfattande slutsats av undersökningen är att hot, hat, trakasserier och våld mot tjänstemän är en viktig arbetsmiljöfråga och måste hanteras som en sådan. Men det handlar också om vår demokrati. Att de som bär upp det demokratiska samhället och som utsätts för hot och våld, får ett erkännande och tillräckligt med hjälp och stöd för att kunna utföra sitt arbete, är centralt för en väl fungerande demokrati. Saknas det fungerar inte demokratin. Därför blir frågan om hot och våld i arbetslivet en bredare samhällsfråga som berör flera politikområden.

TCO anser att tre åtgärder är särskilt angelägna för att vända utvecklingen:

- Politikens fokus på straffrättsliga åtgärder räcker inte. Regeringen behöver ta fram en heltäckande strategi mot hot, hat, våld och trakasserier i arbetslivet.
- Allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier måste slås fast samt arbetsmiljölagstiftningen behöver förtydligas och förstärkas. Hot och hat framförs ofta via sociala medier, både på och utanför arbetstid. Utomstående, såsom patienter, brukare eller klienter behöver omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och ansvar enligt diskrimineringslagen.
- Ensamarbete ska inte förekomma vid risk för hot och våld. För att kunna förebygga hot, hat, trakasserier och våld är det även centralt att i större utsträckning kunna undvika ensamarbete, i synnerhet ensamarbete i risksituationer.

Innehållsförteckning

FÖRORD.....	3
SAMMANFATTNING	4
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	5
1. INLEDNING	6
Hot och våld som arbetsmiljöproblem och demokratifråga	6
Rapportens syfte och utgångspunkt	8
2. TJÄNSTEMÄNNENS UTSATTHET FÖR HOT OCH VÅLD	9
Särskilt vanligt att utsättas för hotfull samtalston.....	11
3. ARBETSGIVARE MÅSTE TA ANSVAR FÖR STÖD OCH RUTINER SOM GER TRYGGHET	16
Tre av fem tycker att arbetsgivare ska ta störst ansvar	16
Drygt fyra av fem är trygga med att de skulle få stöd och hjälp	17
4. SYNLIKA OCH OSYNLIKA FÖLJDER AV UTSATTHET FÖR HOT OCH VÅLD.....	19
Utsatthet ger konsekvenser för arbetets utförande	19
5. HUR PÅVERKAR UTSATTHET FÖR HOT OCH VÅLD VÅR DEMOKRATI?	23
Det behövs insatser som ökar tilliten till det offentliga.....	23
De allra flesta tycker att utsatthet blir ett hot mot demokratin.....	25
6. TCO:S FÖRSLAG FÖR TRYGGHET I ARBETET	27
TCO:s övergripande förslag:	27
REFERENSER.....	30



1. Inledning

Hot, hat, trakasserier och våld är fortsatt en del av människors arbetsliv. Det är kanske lätt att se att poliser och socialtjänstens handläggare kan vara utsatta, men även sjuksköterskor, livsmedelskontrollanter, miljöinspektörer, butikschefer, anställda på myndigheter och i finans- och försäkringssektorn, samt inte minst journalister hör till tjänstemän som konfronteras med hotfulla situationer kopplat till arbetet. I rapporten används ”hot och våld” för att öka läsbarheten, det som avses är helheten hot, hat, trakasserier och våld.

Hot och våld som arbetsmiljöproblem och demokratifråga

TCO ser både arbetsmiljö- och demokratiaspekter av hot och våld som är viktiga att agera på.

Det arbetsmiljörelaterade handlar om arbetsplatsen och den självklara rätten till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. För att uppnå det krävs ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete¹ med förebyggande åtgärder på varje arbetsplats. Det kan exempelvis vara rutiner för hur tjänstemännen ska hantera en hotfull situation i stunden och stöd efteråt till de drabbade. Det behövs också en tydlig lagstiftning på arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet som även omfattar hot och våld från utomstående.

¹ AFS 2023:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverkets föreskrifter)

Det demokratirelaterade handlar om att hot och våld i grunden rör hela samhället och hur det ska fungera.

TCO beskriver med begreppet ”tyst förvaltning” en utveckling där tjänstemän av olika skäl blir alltmer försiktiga med att uttrycka sina professionella bedömningar och att fullgöra sina uppdrag utan begränsningar. I TCO rapporten ”Tyst förvaltning” beskrivs en ökad press på tjänstemännen genom bland annat krav på snabba beslutsprocesser, tunnare utredningssunderlag och den växande misstro mot tjänstemäns expertis och saklighet som ibland uttrycks från politiskt håll.

När tjänstemän hotas, upplever en hotfull stämning eller blir felaktigt ifrågasatta riskerar de att bli ännu mer försiktiga, inte bara av rädsla för fysiska och andra konsekvenser, utan också för att undvika konflikter och ”hålla låg profil”. En självpåtagen tystnad och försiktighet förstärker den tysta förvaltning som då riskerar att växa fram.

I ett demokratiskt samhälle är det av största vikt att såväl den offentliga förvaltningen som journalisterna har högt förtroende hos medborgarna.

Arbetsmiljö- och demokratiperspektiven går hand i hand, och de problem med hot och våld som tjänstemän möter i sina arbeten behöver därför motverkas kraftfullt på flera plan.

FAKTA Så kan demokratin påverkas av hot, hat, trakasserier och våld mot tjänstemän i samband med arbetet

De demokratiska principerna

För att ge en tydligare bild av den typ av påverkan som hat, hot och våld riskerar att leda till behövs en förståelse för den liberala demokratins två centrala principer, legalitets- och objektivitetsprincipen.

LEGALITETSPRINCIPEN brukar framhållas som ett skydd mot en nyckfull och godtycklig maktutövning från det allmännas, eller samhällets, sida i förhållande till enskilda personer. Principen är en av flera som kännetecknar en rättsstat och tillmätts en avgörande vikt i det svenska rättssystemet såväl som inom EU och i Europakonventionen.

Legalitetsprincipen uppfattas vanligtvis som ett krav på att ingripanden mot enskilda personer alltid måste ha stöd i lagen. I Sverige är legalitetsprincipen grundlagsfäst och återfinns i regeringsformen.²

OBJEKTIVITETSPRINCIPEN är på samma sätt som legalitetsprincipen ett grundläggande kännetecken för en rättsstat. Principens kärna kan beskrivas som en skyldighet att agera sakligt och opartiskt. Objektivitetsprincipen kommer till uttryck i Europakonventionen, EU-rätten och regeringsformen. Bestämmelser som syftar till att garantera saklighet och opartiskhet inom den offentliga förvaltningen finns i såväl grundlag som vanlig lag.

Skyldigheten att agera sakligt och opartiskt inbegriper också ett krav på respekt för allas likhet inför lagen.

2 1 kap.1 §, bestämmelsen om att ”den offentliga makten utövas under lagarna”.

Tyst förvaltning

TCO har under lång tid sett hur förutsättningarna för den offentliga förvaltningen förändrats. I rapporten ”Tyst förvaltning” beskrivs hur det, som på ytan kan verka vara små förändringar, tillsammans kan utgöra ett större hot mot det demokratiska samhället. I utvecklingen mot en tystare förvaltning ser TCO bland annat:

- att experter inte får vara experter då tjänstemän pressas att leverera allt snabbare och utredningsunderlag blir snävare och tunnare samt att remisstider kortas
- en ökande rädsla för att framföra kritik eller invändningar
- misstänkliggörande av tjänstemän

Rapportens syfte och utgångspunkt

Med den här rapporten – den tredje om hot och våld sedan 2022 – fortsätter TCO att visa hur hot, hat, trakasserier och våld i samband med arbetet tar sig uttryck och vilka konsekvenser det får – ur både ett arbetsmiljö-, och ett demokratiperspektiv.

Tjänstemännens utsatthet för hot och våld i samband med arbetet berör fler än tjänstemännen själva. Det är en viktig samhällsfråga.



TCO:s tredje undersökning med frågor om hot och våld mot tjänstemän

För den här rapporten har TCO tagit fram en undersökning bland förvärvsarbetande. Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av TCO. Syftet med undersökningen var att ta reda på mer om förvärvsarbetandes utsatthet för hot, hat, trakasserier och våld, främst från tredje person – det vill säga från utomstående personer som tjänstemän möter och har kontakt med genom sitt arbete. I rapporten används ”hot och våld” för att öka läsbarheten, det som avses är helheten hot, hat, trakasserier och våld.

Undersökningen omfattade totalt 3 203 förvärvsarbetande varav 2 112 tjänstemän i åldrarna 18 till 65 år. Individurvalet har dragits ur Novus Sverigepanel som är en slumpmässigt förrekruterad allmänhetspanel. Svaren samlades in genom webbintervjuer under perioden 14 till 28 april 2025.

2. Tjänstemännens utsatthet för hot och våld

I det här kapitlet synliggörs utsattheten för hot och våld mot tjänstemän i samband med arbete. I fokus står hur många som utsätts för egen del och hur många som har sett en nära kollega utsättas – och vilken typ av hot och våld som utsatta tjänstemän drabbas av.

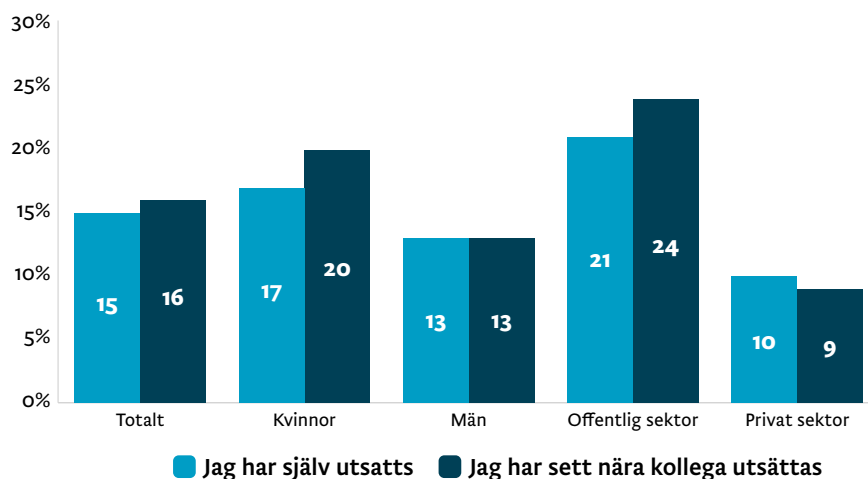
Var femte tjänsteman i offentlig sektor har blivit utsatt för hot och våld i samband med arbetet

Undersökningen visar att tjänstemän i offentlig sektor rapporterar betydligt högre utsatthet än tjänstemän i privat sektor. Det beror sannolikt på att offentliganställda tjänstemän arbetar med myndighetsutövning och ofta har många kontakter med människor.³

Arbetsmiljöverkets undersökningar visar på samma utveckling som TCO:s undersökning och pekar bland annat ut ett antal arbetsuppgifter och arbetsmiljöer som innebär risk för hot och våld. Det handlar i stor utsträckning om arbeten där många kontakter med utsatta människor förekommer. För tjänstemän är det särskilt vanligt inom såväl hälso- och sjukvård som socialt arbete, men även på andra offentliga platser där nära kontakt med människor är vanligt, som på bibliotek eller servicecenter, och vid arbete på myndigheter.⁴

I genomsnitt har 15 procent av *alla* tjänstemän utsatts för någon form av hot, hat, trakasserier eller våld i samband med arbetet de senaste fem åren. Ungefär lika många har sett en nära kollega utsättas. Det betyder att var sjunde tjänsteman antingen har drabbats själv eller sett en nära kollega göra det.

DIAGRAM 1. Tjänstemän som de senaste fem åren utsatts för hot, hat, trakasserier eller våld i samband med arbetet eller har sett nära kollega utsättas.



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Föroverarbetande tjänstemän 18–65 år (N = 2 112).

³ Inom offentlig sektor är det kommunanställda tjänstemän som är mest utsatta för hat, hot, trakasserier och våld i samband med arbetet.

⁴ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/#2>.

SKYDDAD IDENTITET,
Socialsekreterare, Mellansverige

”Klienten som slår sönder vår reception och hotar, ”belönas” med pengar månad efter månad”

För några månader sedan var det en klient som slog sönder vår reception när han fick ett avslag. Han mordhotade min kollega och sa att han har koppling till gängkriminalitet. Nu har den kollegan slutat och ledningen har valt att bevilja klientens ansökan, trots att grunden för avslag finns kvar. Jag har försökt att lyfta frågan men får inget gehör. De fortsätter att bevilja honom. Jag upplever att det finns en rädsla från ledningen, samtidigt ska vi lägga mycket tid på att kräva in exempelvis medicinkvitton, från andra klienter. Där ska vi vara stenhårda och inte gå med på femtio spänn hit och dit. Medan klienten som slår sönder vår reception och hotar, ”belönas” med pengar månad efter månad.

Vår arbetsmiljö är tuffare nu än när jag var ny. Det märks exempelvis i att tonen, särskilt när jag arbetar med unga, är hårdare. Att bli kallad könsord är något som jag vant mig vid. När hot och våld inträffar stöttar vi kollegor varandra och säger till cheferna att nu behöver den här kollegan få ett larm med sig hem. Det ser väldigt olika ut hos olika kommuner, men min upplevelse är att arbetsgivaren stöttar när något har hänt, men inte hjälper och tränar oss i att vara förberedda på, eller ha rutiner för när något händer. En sak som jag tror skulle hjälpa oss mycket är att inte skriva ut handläggarens namn på besluten. Det är bara en googling bort att hitta var vi bor och det är när man går från jobbet som oron kommer som starkast.

Kvinnor är mer utsatta

Kvinnor är i snitt mer utsatta för hot och våld i samband med arbetet, och fler kvinnor än män har även sett nära kollegor utsättas. Svaren visar även att utsattheten bland kvinnor är som störst bland unga, upp till 24 år. Orsaken till detta är sannolikt att det speglar samhällsstrukturer och normer som gör det lättare att ”ge sig på kvinnor” än män.

FÖRDJUPNING Åtgärder för trygghet krävs i hemmen för vård och boende

Vision organiserar en stor andel av dem som arbetar med de 6 000 barn och unga och 1 800 vuxna som årligen placeras i hem för vård och boende (HVB).

Att arbeta på HVB-hem är förknippat med en psykiskt påfrestande arbetssituation och Vision visar att 63 procent av medlemmarna har upplevt hot om våld eller våld någon gång det senaste året. Oftast i samband med ensamarbete.

Vision kräver bland annat att ensamarbete helt ska förbjudas och anser att det är viktigt att säkerställa tillräcklig bemanning och personal med ”rätt” kompetens (krav på 2-årig eftergymnasial utbildning för all personal) samt förbättrad samverkan med psykiatri.

Källa: Vision, 2024.

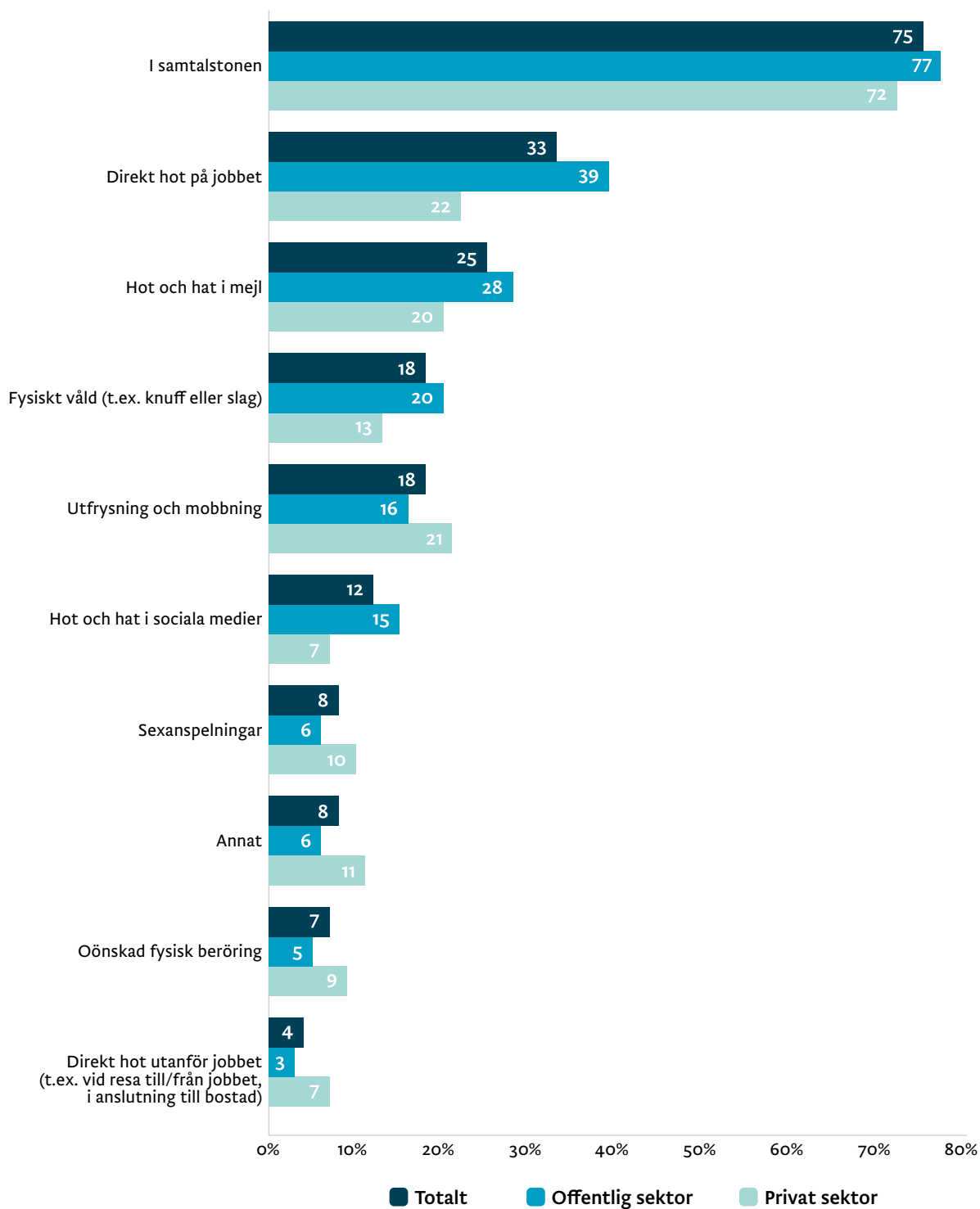
Särskilt vanligt att utsättas för hotfull samtalston

När det gäller vilken typ av hot, hat, trakasserier och våld som tjänstemän upplever, svarar 75 procent av dem som utsatts de senaste fem åren, att det vanligtvis kommer till uttryck genom en hotfull samtalston.

Det finns vissa skillnader i vilken typ av utsatthet som tjänstemän i offentlig och privat sektor är drabbade av. Det är till exempel vanligare att offentliganställda tjänstemän utsätts för direkta hot på jobbet samt hot och hat i sociala medier. Privatanställda tjänstemän är i stället i högre grad drabbade av direkt hot utanför jobbet, till exempel vid resor till och från jobbet eller i anslutning till bostaden.

Skillnaderna i vilken typ av utsatthet man drabbas av är överlag små mellan kvinnor och män – med ett undantag. Det är vanligare att kvinnor utsätts för sexanspelningar. Det speglar förmodligen ett bredare samhällsmönster där kvinnor oftare blir måltavla för sexuella trakasserier än män.

DIAGRAM 2. På vilket eller vilka sätt har utsatthet för hot, hat, trakasserier eller våld tagit sig uttryck bland tjänstemän som utsatts. *Det har varit möjligt att ange flera svarsalternativ.*



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärsarbetande tjänstemän 18–65 år (n = 398).

”Hot ökar i takt med att den organiserade brottsligheten gör det”



MARIE BRUNDIN,
förtroendevald i Nordea och
ledamot i Finansförbundets
förbundsstyrelse

Att träffa kunder som är hotfulla och har en otrevlig ton drabbar bankanställda nästan dagligen oavsett om du möter dem på kontor, i telefon eller digitalt, eller om du jobbar med penningtvättsfrågor.

Själv har jag aldrig blivit hotad så att det känns osäkert att gå från jobbet men som fackligt aktiv får jag höra en del.

För några år sedan var det en kollega som blev kontaktad av ett kriminellt nätverk. Nätverket ville ha en person på insidan som kunde bevilja lån. Han blev förföljd på kvällstid och man hotade honom med att man visste var hans fru jobbade och var hans barn gick i skolan. Han upplevde situationen mycket hotfull och anmälde

till slut uppgifter till sin arbetsgivare i de fall där han visste att han hade blivit påverkad av det kriminella nätverket.

Som nyanställd banktjänsteman tror jag inte att man räknar med att bli utsatt för hot, men det är något som ökar i takt med att den organiserade brottsligheten gör det. ”Känn din kund” och Lagen om penningtvätt påverkar bankanställda i vardagen. Arbetsgivaren har rutiner för att förebygga och följa upp och vi anställda har blivit bättre på att anmäla, men ett problem är att det är den enskilde medarbetaren som ska polisanmäla ett hot. Det ansvaret borde ligga på arbetsgivaren men så ser inte lagstiftningen ut. Många anställda på bank tycker därför att det känns otryggt att synas med sitt namn, vilket bland annat en polisanmälan innebär.

TCO:s undersökning bekräftas av det som Riksrevisionen tidigare visat i rapporten *Trakasserier, hot och våld* (RiR 2022:26). De vanligaste kanalerna för att trakassera och hota är telefon, e-post och fysiska möten. Det är också förhållandevis vanligt med trakasserier via anställdas eller myndigheters sociala medier och att sociala medier används för att kartlägga en anställd. Hotfulla eller obehagliga uttalanden hör till de vanligaste formerna av trakasserier och hot.

FÖRDJUPNING Oroväckande hotbild mot finansanställda

Finansförbundets senaste undersökning om hotbilden mot finansanställda visar att nästan varannan utsatts för grova trakasserier de senaste tre åren, att var tionde hotats och 2 procent utsatts för våld. Särskilt utsatta är växlingskontorens personal där hela åtta av tio trakasserats.

Majoriteten av hotfulla händelser uppstår när anställda följer penningtvättslagen och ifrågasätter transaktioner. Anställda hamnar i kläm mellan lagkrav och kriminella med stort våldskapital. Kvinnor drabbas oftare av trakasserier medan män får fler direkta hot.

Arbetsgivarnas hantering uppvisar allvarliga brister. Över en tredjedel av de som hotats eller utsatts för våld har inte fått uppföljningssamtal. Endast 23 procent av våldsincidenterna anmäls till Arbetsmiljöverket. Polisanmälan sker bara i 22 procent av fallen.

Det hotar hela det finansiella systemet. Om anställda inte vågar fullfölja penningtvättskontroller på grund av rädsla undergrävs samhällets möjligheter att stoppa ekonomisk brottslighet. Finansförbundet kräver nolltolerans och anmälningsplikt.

Källa: Finansförbundet, 2021.

Riksrevisionen delade i sin rapport om trakasserier, hot och våld, in personer som hotar och trakasserar i två huvudsakliga grupper. Den ena gruppen bestod av personer som befinner sig i en ekonomiskt eller på annat sätt utsatt eller desperat situation och där det gemensamma är att hot och liknande främst förs fram i affekt. Den andra gruppen bestod av personer med stora ekonomiska intressen eller kopplingar till organiserad brottslighet eller politiskt eller religiöst extrema miljöer. Gemensamt för den senare gruppen är att trakasserier och hot kan vara mer systematiska och beräknande. Riksrevisionen påpekade att den gruppen är betydligt mindre än den förstnämnda men att denna typ av hot och trakasserier kan vara svårare att bemöta, åtgärda och följa upp.⁵

”Oavsett typ av förövare kan upprepade händelser med hot och trakasserier skapa en arbetsmiljö där tjänstemän gradvis blir mer försiktiga.

Båda dessa typer av hot och trakasserier behöver förebyggas och kopplas till säkerhetsrutiner och omhändertagande – det vill säga omfattas av perspektiven före, under och efter en händelse. Oavsett typ av förövare kan upprepade händelser med hot och trakasserier skapa en arbetsmiljö där tjänstemän gradvis blir mer försiktiga.

⁵ Riksrevisionen, 2022.



FÖRDJUPNING Psykisk ohälsa och missbruk främsta anledningarna till hot och våld inom vården

Enligt Vårdförbundets Novus-undersökning från 2022 utsattes 43 procent av medlemmarna någon gång det senaste året för hot och 22 procent för våld.

Enligt undersökningen är det psykisk ohälsa eller påverkan av alkohol och/eller droger som hör till de vanligaste anledningarna till att patienter eller anhöriga är hotfulla eller våldsamma mot vårdpersonal – men det kan även handla om oro för en anhörig, att inte bli tagen på allvar eller frustration över väntetider.

Var tredje incident kopplad till hot och våld antas bero på att angriparen är kriminellt belastad eller har koppling till gäng. Förekomsten av hot med vapen har ökat (till 7 procent).

Bara hälften av de som utsatts för hot eller våld i tjänsten uppger att någon form av anmälan har gjorts. Vårdförbundet kräver bland annat mer fokus på förebyggande arbete, stopp för riskabelt ensamarbete och skärpt lagstiftning.

Källa: <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/aktuellt/nyheter/krav-pa-atgarder-for-att-minska-hot-och-vald-inom-varden/>.

3. Arbetsgivare måste ta ansvar för stöd och rutiner som ger trygghet

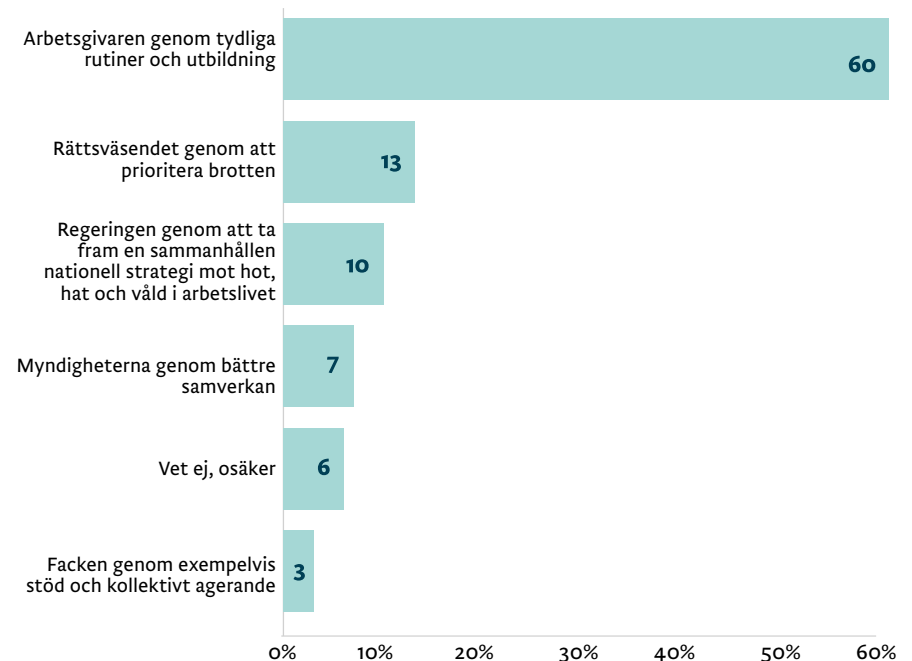
Utsatthet för hot, hat, trakasserier och våld är numera en del av många tjänstemäns arbetsliv. I detta kapitel diskuteras frågeställningar som; Hur hanteras utsattheten på arbetsplatserna? Riskerar den att leda till den typ av försiktighet och tystnad som TCO ser växer fram i förvaltningen? Eller finns det strukturer och stödsystem som gör att tjänstemän kan fortsätta att utföra sitt samhällsbärande uppdrag fullt ut?

Tre av fem tycker att arbetsgivare ska ta störst ansvar

TCO:s undersökning visar att en majoritet av de tillfrågade tjänstemännen anser att arbetsgivarna genom tydliga rutiner och utbildning bör ta huvudansvar för att minska hot, hat, våld och trakasserier i samband med arbetet.

Nästan var sjunde anser att rättsväsendet bör ta största ansvaret genom att prioritera brotten och det är framför allt män som betonar detta. Var tionde anser att regeringen – genom att ta fram en sammanhållen nationell strategi mot hot, hat och våld i arbetslivet – bör ta det största ansvaret för att minska hot, hat, trakasserier och våld i samband med arbetet.

DIAGRAM 3. Vem som enligt tjänstemännen bör ta störst ansvar för att minska hot, hat, trakasserier och våld i samband med arbetet.



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärvsarbetande tjänstemän 18–65 år (N = 2 112).

Resultatet visar att tjänstemännen ser detta som primärt en arbetsplatsfråga där arbetsgivaransvaret är centralt. Men för att nå framgång krävs också att rättsväsendet prioriterar brotten, att myndigheter samarbetar och att arbetsgivare samverkar med fackförbund och skyddsombud som kan ge stöd till den enskilde. En sammanfattande slutsats av resultatet är att en nationell strategi mot hot och våld i arbetslivet skulle kunna samordna flera av dessa insatser.

FÖRDJUPNING Hot och våld – ett växande problem för statligt anställda

Enligt Fackförbundet ST:s arbetsmiljöundersökning från 2024 utsätts statligt anställda för hot och våld i stor omfattning. Av de som har kontakt med allmänheten uppger 39 procent att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. Det är en ökning från tidigare år.

Dessutom svarar två av tio statligt anställda att de personligen blivit utsatta för hot och våld det senaste året och dubbelt så många, fyra av tio, känner till att en kollega blivit utsatt. Särskilt utsatta är anställda inom Statens institutionsstyrelse (SiS), Kriminalvården och Kronofogdemyndigheten där cirka åtta av tio utsatts för hot och våld det senaste året.

Det mest oroväckande är att utsattheten påverkar myndigheternas kärnuppdrag, en av tio känner att hot och våld påverkar deras arbete. Det här resultatet gör att Fackförbundet ST betonar att hot och våld inte bara är ett arbetsmiljöproblem utan också ett hot mot demokratin och rättsstaten.

Rapporten visar på betydande brister – nästan en tredjedel av de tillfrågade saknar tillräckliga förebyggande åtgärder. Två av Fackförbundet ST:s krav är:

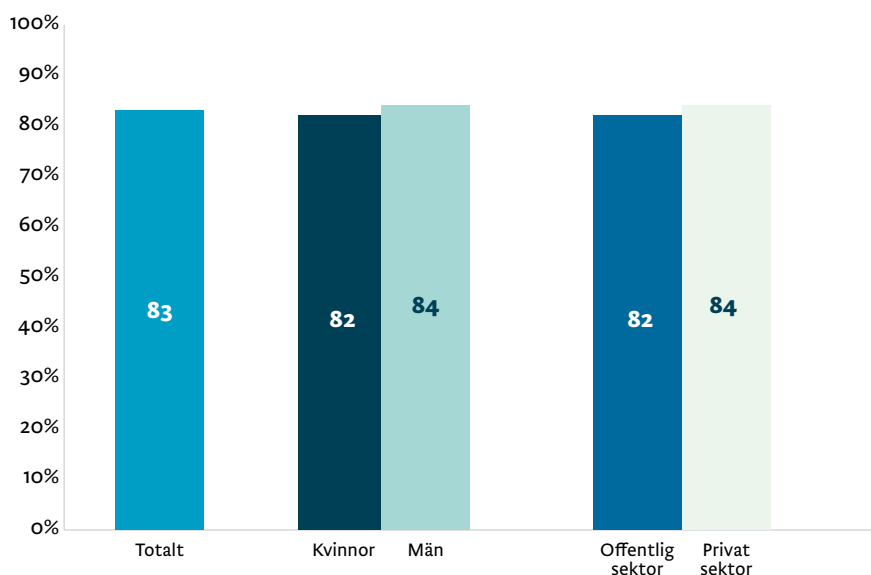
1. Ett nationellt rapporteringssystem för hot och våld för att synliggöra problemets omfattning, och
2. Mer omfattande förebyggande arbete på arbetsplatserna.

Källa: Fackförbundet ST, 2024.

Drygt fyra av fem är trygga med att de skulle få stöd och hjälp

En klar majoritet av alla tjänstemän, oavsett om de arbetar i offentlig eller privat sektor, känner sig trygga med att de skulle få stöd och hjälp av arbetsgivaren och/eller på arbetsplatsen om de utsätts för hot, hat, trakasserier eller våld i samband med arbetet. I genomsnitt är det drygt fyra av fem, 83 procent, av tjänstemännen som upplever det. Det är här marginella skillnader mellan kvinnor och män och mellan tjänstemän i offentlig och privat sektor.

DIAGRAM 4. Tjänstemän som känner sig trygga med att få stöd och hjälp av arbetsgivaren eller på arbetsplatsen vid utsatthet för hot, hat, trakasserier eller våld i samband med arbetet.



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärvsarbetande tjänstemän 18–65 år (N = 2 112).

Samtidigt uppger var tionde kvinna respektive tjänsteman i offentlig sektor att de inte känner sig trygga med att få stöd och hjälp om de skulle utsättas. Det är en liten men signifikant högre andel än bland män och tjänstemän i privat sektor. Det kan hänga samman med att kvinnor uppger en högre utsatthet för egen del, ser fler nära kollegor utsättas för hot och våld i samband med arbetet samt att kvinnor i högre grad arbetar inom offentlig sektor.

Arbetsmiljöverket anger särskilt att trygghetsskapande åtgärder måste integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. TCO anser också att särskilt fokus bör läggas på jämställdhetsperspektivet, för bättre arbetsmiljö i välfärden. När arbetsgivare tar ansvar och skapar tydliga rutiner för förebyggande skydd och efterhjälpande stöd ökar tryggheten för tjänstemännen.

TCO:s undersökning visar att en majoritet av tjänstemännen ser arbetsgivarna som huvudansvariga för att minska hot, hat, trakasserier och våld i samband med arbetet. Sex av tio anser att arbetsgivarna ska ta störst ansvar genom tydliga rutiner och utbildning.

De allra flesta tjänstemän – drygt fyra av fem – känner sig trygga med att de skulle få stöd och hjälp från arbetsgivaren om de utsattes. Det visar att det finns fungerande strukturer på många arbetsplatser. Samtidigt uppger var tionde att de inte känner denna trygghet. Det är en viktig signal om att mer behöver göras.

För att nå framgång krävs att arbetsgivarnas ansvar kompletteras med insatser från andra aktörer. Rättsväsendet måste prioritera brotten, myndigheter samarbeta och fackförbund samverka med arbetsgivaren och ge stöd till den enskilde. TCO ser behov av en nationell strategi mot hot och våld i arbetslivet som kan samordna insatser och säkerställa att ingen arbetsplats eller tjänsteman lämnas utan stöd.

4. Synliga och osynliga följder av utsatthet för hot och våld

Förra kapitlet visade att en klar majoritet av tjänstemännen upplever att de kommer att få stöd från sina arbetsgivare i händelse av hot, hat, trakasserier eller våld i samband med arbetet. Tjänstemännen ser också arbetsgivaren som huvudansvarig aktör för att förebygga och minska problemen.

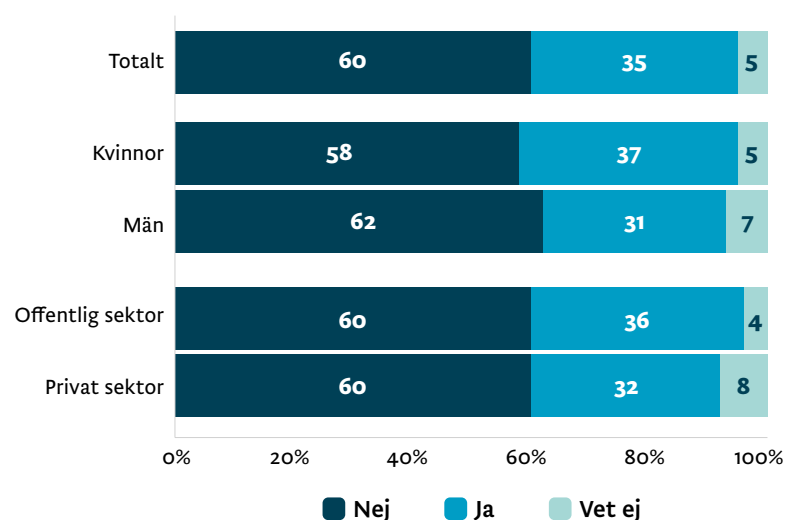
Detta kapitel fördjupar hur hot och våld påverkar hur tjänstemän utför sitt arbete – eller om det finns tecken på den försiktighet och självcensur som riskerar att undergräva demokratiska processer.

Utsatthet ger konsekvenser för arbetets utförande

TCO:s undersökning visar att en majoritet, 60 procent, av de som utsatts för hot, hat, trakasserier och våld, svarar att det inte fått konsekvenser för arbetet och dess utförande.

Var tredje av dem som de facto utsatts uppger dock att utsattheten fått följder för det egna arbetet och dess utförande.

DIAGRAM 5. Har hot, hat, trakasserier och våld som tjänstemän utsatts för fått några följder för det egna arbetet och dess utförande?



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärvsarbetande tjänstemän 18–65 år (n = 398).

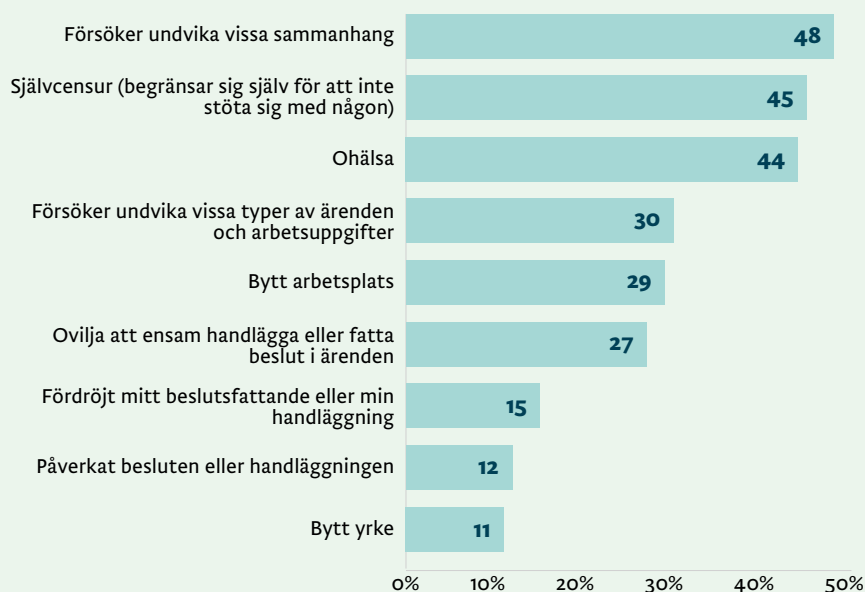
En av riskerna med hot, hat, trakasserier och våld mot tjänstemän är att det kan bidra till att tjänstemän undviker känsliga ärenden eller drar sig för att uttrycka professionella bedömningar som kan riskera att de utsätts för hotfulla situationer. Det riskerar i sin tur att fördröja beslutsfattandet.

Följder av utsatthet för hot och våld

De tjänstemän som *både* utsatts för hot, hat, våld eller trakasserier *och* sagt att det fått följder för det egna arbetet och dess utförande, har även fått svara på vilken typ av följder utsattheten fått.

Eftersom det är två frågor som stegvis leder fram till frågan om följder av att bli utsatt blir det enbart ett fåtal tjänstemän som svarat på nedan redovisade fråga. Även om omfattningen, enligt undersökningen är begränsade, kan effekterna av utsatthetens följder bli stora.

DIAGRAM 6. Följder av utsatthet för hot, hat, trakasserier och våld för det egna arbetet och dess utförande. *Det har varit möjligt att välja flera svarsalternativ.*



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärvsarbetande 18–65 år (n = 139).

För de tjänstemän som svarat att utsattheten för hot, hat, trakasserier och våld gett konsekvenser är de följder som främst anges "att försöka undvika vissa sammanhang", "självcensur" och "ohälsa". Svarsalternativet ohälsa är nytt för 2025 års undersökning, och hamnar på tredje plats i undersökningen.

Det är även värt att nämna att en grupp svarsalternativ som får cirka 30 procent är "försöker undvika vissa ärenden", "bytt arbetsplats" och "ovilja att ensam handlägga eller fatta beslut i ärenden".

Hot och våld ger avtryck i hur tjänstemän utför sitt arbete enligt undersökningen. Det finns tjänstemän som påverkas negativt och som tvekar inför att fullgöra sina arbetsuppgifter fullt ut.

De som svarar att utsattheten får följder uppger att de försöker undvika vissa sammanhang, ärenden och arbetsuppgifter och att de är ovilliga att handlägga ärenden ensamma. Det nya svarsalternativet *ohälsa* visar dessutom att det finns tjänstemän som personligen far illa av utsattheten för hot och våld.



Resultaten tyder på att tjänstemän över lag har tillgång till strategier och stöd för att fullgöra sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt även i hotfulla situationer. Men även om ett flertal tillfrågade inte uppger någon påverkan på arbetets utförande, bör det understrykas att redan vid låg förekomst kan det samhällsbärande uppdraget påverkas.

När tjänstemän till exempel undviker vissa ärenden av rädsla för hotfulla situationer påverkas kvaliteten i arbetet. Men även om de flesta fortsätter fullgöra sina uppgifter finns det en risk att det sker inom allt snävare ramar. Det riskerar att leda till en mindre effektiv och tystnande förvaltning som i förlängningen har påverkan på rättsstaten och demokratin.

Det är därför viktigt att bredda perspektiven – genom satsningar på arbetsmiljöproblematiken blir det också vinster på demokratiområdet. I kapitel fem utvecklas dessa resonemang.

FÖRDJUPNING Bland poliser är verbala hot och våldsamt motstånd en del av vardagen.

I genomsnitt svarar fyra av tio poliser att de det senaste året utsatts för hot, våld, trakasserier i samband med arbetet.

Mest utsatta är poliser som jobbar i den så kallade ingripandeverksamheten. Nio av tio poliser anger att de utsatts för någon typ av hot och våld.

- sju av tio ingripandepoliser utsätts för verbala hot
- sex av tio ingripandepoliser utsätts för våldsamt motstånd

Den viktigaste säkerhetsåtgärden enligt poliserna är fler poliser. Omkring åtta av tio vill se fler poliskollegor för ökad säkerhet i arbetet.

Källa: <https://www.polisforbundet.se/rad-och-stod/hot-och-vald-mot-poliser/>.



LARS-OLOV LUGNE, polis och regionalt samordnande huvudskyddsombud

”Till slut är ryggsäcken full även för poliser”

Poliser är tränade i att hantera situationer och göra vårt arbete. Vi är vana vid det även om det tär på en i längden, till slut är ryggsäcken full även för poliser. Hot förekommer också på fritiden och då kryper det förstås mer under skinnet. Bland mina kollegor finns det de som blivit förföljda, hotade och även utsatta för våld på fritiden, och det är väldigt vanligt att man uttrycker hot mot familjen. Vår senaste undersökning från 2023 visar att 10 procent av poliserna blivit utsatta för hat och hot utanför arbetet.

Syftet för den som hatar och hotar är att påverka vår tjänsteutövning och det får vi så klart inte låta ske. Våld kan betyda att vi löser uppdraget på ett annat sätt, men inte att vi inte utför det.

Polisen har en krisstödskedja som fungerar bra hos oss i Bergslagen. Sedan stöttar vi varandra i skyddsombudsorganisationen, inom Polisförbundet och självklart även kollegor emellan. Både i stunden – när något händer – och långsiktigt. Det är en viktig del för att få till en bättre arbetsmiljö för oss poliser.

För att minska risken att utsättas skulle jag vilja se att externa personers kartläggning av oss och våra anhöriga ytterligare försvåras. Till exempel genom att vi tillåts vara än mer anonyma i arbetet men ändå vara spårbara.

5. Hur påverkar utsatthet för hot och våld vår demokrati?

Resultaten från föregående kapitel visar att tjänstemän i stor utsträckning upprätthåller sin professionella integritet trots utsatthet för hot och våld i samband med arbetet.

Problemet med hot och våld sträcker sig dock långt utöver den påverkan det får för enskilda tjänstemän och arbetsplatser och de direkta arbetsmiljökonsekvenserna. Problemet måste också ses i relation till den bredare samhällsutvecklingen som påverkar hela demokratins funktionssätt och som förstärker andra tendenser som går i riktning mot en räddare och tystare förvaltning.

I det här kapitlet breddas perspektivet och frågor om hur hot och våld mot tjänstemän påverkar demokratin och samhället som helhet står i centrum.



Problemet måste också ses i relation till den bredare samhällsutvecklingen som påverkar hela demokratins funktionssätt och som förstärker andra tendenser som går i riktning mot en räddare och tystare förvaltning.

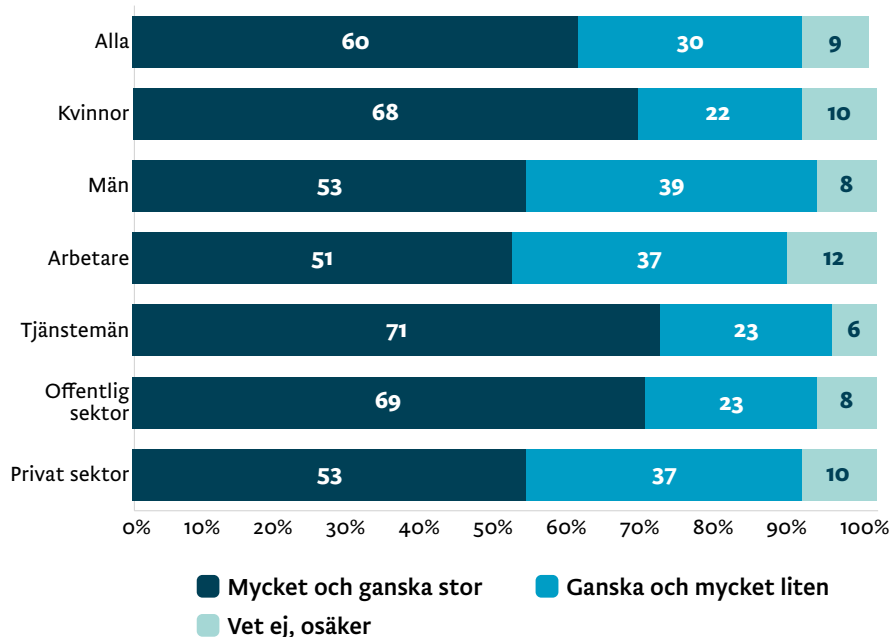
Det behövs insatser som ökar tilliten till det offentliga

Tjänstemän som arbetar för det allmänna, vid myndigheter som Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Polisen och i regioner och kommuner, arbetar ytterst i demokratins tjänst. Tjänstemän verkställer politiska beslut och tillämpar lagstiftning genom rättssäker myndighetsutövning. Det är en viktig grund för att skapa och upprätthålla medborgarnas tillit till samhällets och välfärdens institutioner.

Undersökningen visar att tilliten till tjänstemännen och beslutsfattandet vid myndighetsutövningen är generellt sett hög i Sverige. Kvinnor, tjänstemän och anställda i offentlig sektor känner störst tillit till att tjänstemän fattar opartiska och sakliga beslut vid myndighetsutövning. Det är cirka sju av tio i dessa grupper som har mycket och ganska stor tillit till att myndighetsbeslut är fattade på opartisk och saklig grund. Män, arbetare och anställda i privat sektor ligger på något lägre tillitsnivåer. Varannan har svarat att de har mycket eller ganska stor tillit till beslutsfattandet vid myndighetsutövning.

Skillnaden i tillit till myndighetsutövning behöver också ses i ljuset av en bredare samhällsdebatt där missnöje och minskad framtidstro breder ut sig och riskerar en uppdelning mellan grupper.

DIAGRAM 7. Tillit till att tjänstemän fattar opartiska och sakliga beslut vid myndighetsutövning.



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärsarbetande 18–65 år (N = 3 203).

Allmänt kan sägas att människors tillit till varandra skapas bland annat i kontakten med det offentliga. Offentlig förvaltning utgör navet i samhällets tillitsbygge. När samhällsmedborgarna upplever att de behandlas opartiskt och rättvist av tjänstemän ökar inte bara tilliten till det allmänna utan även människor emellan såväl som till samhället i stort. Om alla behandlas lika i välfärdssystemen, oavsett vem man är och vilken bakgrund man har, skapas störst tillit.⁶

Hot och våld mot tjänstemän är därför mer än en arbetsmiljöfråga. När tjänstemän utsätts för hot och våld och det får effekter för hur arbetet utförs riskerar det rättssäkra beslutsfattandet att försvagas.

Tjänstemännen pressas från fler olika håll, även till exempel med förslag om ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar. I kombination med ett hårdare klimat och utsatthet för hot och våld kan det leda till att tjänstemän gradvis blir ännu mer försiktiga – formulerar sig vagare, dröjer med svåra eller kontroversiella beslut eller väljer mindre konfrontativa tolkningar. Denna självpåtagna försiktighet kan dessutom förstärkas när de ser kollegor utsättas.

Tillit kräver förutsägbarhet och rättssäkerhet. När tjänstemän tvekar inför arbetsuppgifter av rädsla för personliga konsekvenser riskerar medborgarnas förtroende för myndigheterna att påverkas negativt. För att öka tilliten krävs insatser som stärker tjänstemännen i deras roll som samhällsbärare och som tydligt värnar rättssäkerheten och den professionella integritet som är grunden för den tilliten. Det handlar både om att skydda enskilda tjänstemän från hot och våld och att värna själva grunden för demokratin.

⁶ Rothstein & Uslaner, 2006, Martinangeli et al, 2024.

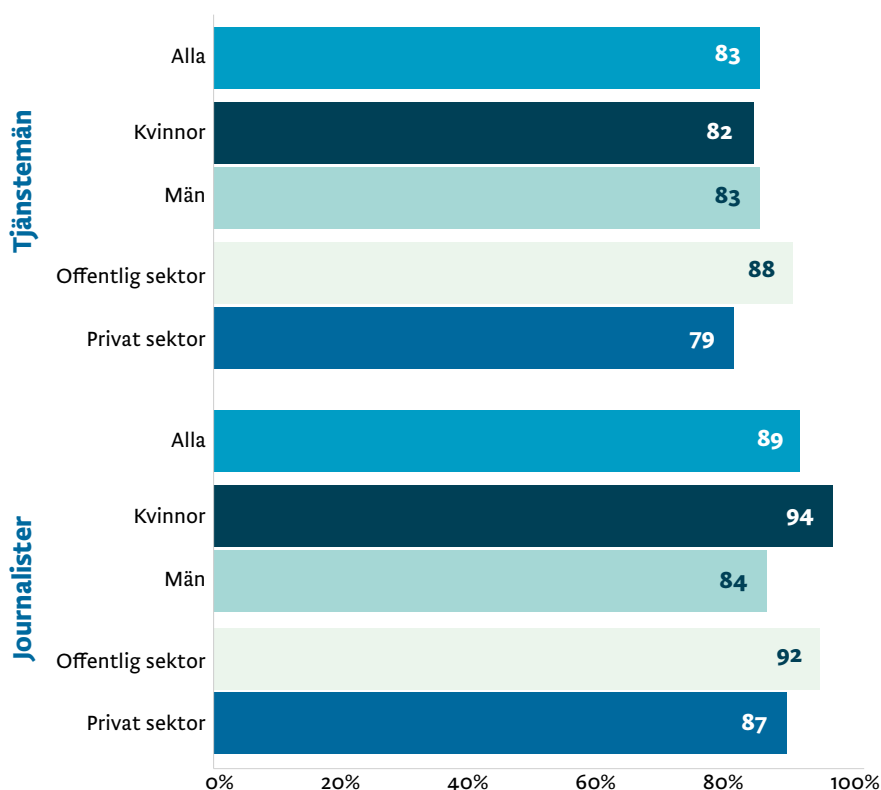
De allra flesta tycker att utsatthet blir ett hot mot demokratin

Nästan alla svarande är överens om att hot, hat, trakasserier och våld mot tjänstemän och journalister i samband med arbetet hotar demokratin.

Drygt fyra av fem, 83 procent, svarar det och när det gäller journalister svarar nio av tio att utsatthet för hot, hat, trakasserier och våld på arbetet är ett hot mot demokratin.

Kvinnor och tjänstemän i offentlig sektor är de som i allra högst grad anser att det är ett hot mot demokratin att journalister utsätts för hot, hat, trakasserier och våld i samband med arbetet.

DIAGRAM 8. Anser att det är ett hot mot demokratin att tjänstemän i privat och offentlig verksamhet respektive journalister utsätts för hot, hat, trakasserier och våld i samband med sitt arbete.



Källa: TCO/Novus, april 2025. BAS: Förvärvsarbetande 18–65 år (N = 3 203).

Att så många ser hot och våld mot tjänstemän och journalister som ett demokratihot bekräftar allvaret i situationen. Detta understryker behovet av att bekämpa hot och våld för att försvara demokratin.

TCO:s undersökning visar en oroande bild. När hälften av arbetare och män tvivlar på opartiska myndighetsbeslut, samtidigt som tjänstemän pressas mot tystnad genom hot, hat, trakasserier och våld – och politisk misstro – riskerar Sverige att hamna i en negativ tillitsspiral.

För att vända utvecklingen krävs insatser som stärker tjänstemännen som samhällsbärare. De måste få förutsättningar att agera sakligt och oberoende, utan rädsla för personliga konsekvenser. Det handlar ytterst om att värna demokratins grund.

”När våldsamheterna ökar i samhället påverkas journalisters utsatthet”



JAN WIJK, journalist och skyddsombud på Nerikes Allehanda

När våldsamheterna ökar i samhället märker vi journalister att vi påverkas även om hotbilden inte alltid är riktad mot oss. I Örebro har vi upplevt både påskupploppen 2022 och nu senast skjutningen på Risbergsskolan. Det var en väldigt osäker situation vid skolan och kollegor upplevde dödsskräck på grund av osäkerheten. Det finns dock en trygghet i att vi idag har vi helt andra rutiner än för några år sedan. Om vi bedömer att det är en riskfylld situation åker vi inte ensamma på jobb, åker i omärkt bil och är hela tiden uppkopplade mot centralredaktionen hemma för att ha senaste informationen. Det märktes under och efter skjutningen på Risbergsskolan att vår arbetsgivare har rutiner för att ge oss krisstöd, självklart finns det kollegor som påverkas och som behöver fångas upp för att

oron för att själv utsättas inte ska påverka deras arbete. Sammanfattningsvis är det viktigt med beredskap, krishantering och samtalsstöd/kamratstöd. Vi tog hand om varann.

Min upplevelse är att direkta hot och hat mot journalister är vanligare för kollegor som bevakar rättegångar. De är ofta försiktiga med vilka ord de väljer och hur de uttrycker sig för att inte utsättas för hot och hat. Det märks för oss alla att det är en kortare väg för våra läsare att reagera på någonting, det inte sällan som det kommer ett ifrågasättande i otrevlig ton. Det behöver inte vara ett direkt hot men det kan såklart påverka hur vi formulerar oss. Man måste ha ordentligt på fötterna för att skriva om svåra ämnen.

6. TCO:s förslag för trygghet i arbetet

TCO:s undersökning ger en komplex bild av hur hot, hat, trakasserier och våld i arbetet påverkar tjänstemännens arbetsliv och det demokratiska samhället.

Det är tredje gången som TCO uppmärksammar frågan om hot, hat, våld och trakasserier i arbetslivet. Undersökningarna är tydliga – problemen kvarstår – och det är inte en utveckling som löser sig själv. Vissa åtgärder har vidtagits, särskilt inom det straffrättsliga området till skydd för offentliganställda men TCO saknar fortfarande ett tydligare arbetsmiljöperspektiv i de åtgärder som vidtas och det behöver även säkerställas att arbetsgivare tar sitt arbetsmiljöansvar fullt ut i alla sektorer.⁷

Det krävs också aktiva insatser som riktar in sig på grundorsakerna till hot och våld i arbetslivet – och som stärker förutsättningarna för tjänstemän att agera sakligt, opartiskt och oberoende.

TCO:s övergripande förslag:

En nationell strategi mot hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet.

För att skapa den helhetssyn som i dag saknas uppmanar TCO regeringen att lägga fram en heltäckande strategi mot hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet. Strategin bör innehålla en översikt av problemet ur flera perspektiv, inte minst ur ett arbetsmiljö- och demokratiperspektiv. Det är viktigt med delmål i strategin på både kort- och lång sikt för att säkerställa att alla har rätt till ett arbetsliv fritt från hot, hat och våld.

I detta arbete bör ingå en översyn av relevant lagstiftning, till exempel inom arbetsmiljö-, diskriminerings- och det straffrättsliga området utifrån ett hot och våldsperspektiv. Andra frågor som också bör ingå i strategin är resursfördelning till offentlig verksamhet, kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Dessa områden har en direkt koppling till utsatthet för hot och våld och hänger inbördes nära samman och påverkar varandra.

Framtida åtgärder skulle även till exempel kunna vara inrättandet av ett nationellt rapporteringssystem för hot och våld, för att synliggöra i vilken omfattning tjänstemän utsätts, vilka grupper som drabbas och på vilket sätt. Ett annat exempel är införandet av flaggning av riskadresser, så att relevanta personalkategorier får förhandsinformation om kända risker för hot, hat, trakasserier och våld på en specifik adress.

Att kraftfullt motverka hot och våld är komplext och det krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete där en bredd av aktörer och intressenter aktivt involveras på nationell, regional och lokal nivå.

⁷ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagratsremiss/2023/03/skarpt-syn-pa-brott-mot-journalister-och-vissa-andra-samhallsnyttiga-funktioner/>; <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagratsremiss/2025/02/ett-starkare-skydd-for-offentliganstallda-mot-vald-hot-och-trakasserier-m.m.>

TCO UPPMANAR REGERINGEN att lägga fram en heltäckande strategi mot hot, hat, trakasserier och våld i arbetslivet. Strategin bör innehålla en översikt av problemet ur flera perspektiv, inte minst ur ett arbetsmiljö- och demokratiperspektiv.



TCO:s förslag på konkreta åtgärder:

SLÅ FAST ALLAS RÄTT TILL ETT ARBETSLIV FRITT FRÅN HOT, HAT, TRAKASSERIER OCH VÅLD

Allas rätt till ett arbetsliv fritt från hot, hat, trakasserier och våld bör slås fast i svensk lag. Sverige bör som ett led i det arbetet snarast ratificera ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet.

STÄRK SKYDDET MOT HOT OCH VÅLD FRÅN UTOMSTÅENDE I ARBETSMILJÖLAGEN

Arbetsmiljölagstiftningen behöver förstärkas och förtydligas. Hot, hat och trakasserier riktas allt oftare direkt mot anställda – via sociala medier, telefon eller mejl, även utanför arbetstid. Det är inte alltid tydligt vilket ansvar arbetsgivaren har när det är utomstående, som kunder, klienter eller medborgare, som ligger bakom. Här behövs ett tydligt regelverk som säkrar tryggheten i arbetet – oavsett var hoten kommer ifrån.

ENSAMARBETE SKA INTE FÖREKOMMA VID RISK FÖR HOT OCH VÅLD

För att kunna förebygga hot, hat, trakasserier och våld är det även centralt att i större utsträckning kunna undvika ensamarbete, i synnerhet ensamarbete i risksituationer.

Att arbeta ensam innebär en förhöjd risk att utsättas för hot och våld. Ensamarbete kan vara att arbeta helt ensam på en arbetsplats, men det kan också vara att arbeta på en större arbetsplats, men ensam med en stor eller svår arbetsuppgift. Trots att Arbetsmiljöverket har föreskrifter som begränsar möjligheter till ensamarbete så förekommer det i allt för stor omfattning. Det är helt centralt att möjligheterna för ensamarbete vid risk för hot och våld begränsas ytterligare.

ARBETSGIVARE BEHÖVER FÖRSE ARBETSTAGARE MED UTBILDNING OM HOT OCH VÅLD

Berörda arbetstagare behöver ha tillgång till en anpassad och relevant arbetsmiljöutbildning avseende hot, hat, trakasserier och våld för att kunna utföra sitt arbete säkert och tryggt.



DISKRIMINERINGSLAGEN BÖR OMFATTA TRAKASSERIER FRÅN UTOMSTÅENDE

Diskriminering, särskilt i form av trakasserier och sexuella trakasserier, utförs inte bara av arbetskamrater och arbetsgivare utan även av utomstående så som kunder, patienter och klienter. Diskrimineringslagen behöver därför förstärkas i dessa delar.

FÖRSVÅRANDE OMSTÄNDIGHET NÄR NÅGON UTSÄTTER EN ANSTÄLLD FÖR HOT OCH VÅLD I DENNES YRKESUTÖVNING

Straffrätten håller i stora delar på att reformeras och bland annat har straffsatserna höjts. Helheten och effekterna av dessa förändringar behöver utvärderas. Det bör vara en försvårande omständighet när en gärningsperson angriper en anställd i dennes yrkesutövning och därmed höja straffvärdet och ge ett strängare straff.

FÖRBÄTTRA ERSÄTTNINGEN TILL DEN SOM UTSÄTTS FÖR HOT OCH VÅLD I TJÄNSTEN

Den som utsätts för hot, hat, våld eller trakasserier i tjänsten måste få bättre upprättelse. Nuvarande ersättningsregler brister, särskilt när familjer påverkas eller den drabbade tvingas leva under skyddad identitet. Ersättningen behöver höjas och de faktiska kostnaderna som uppstår bör ersättas krona för krona. Ersättning behöver ges utan onödigt dröjsmål. Det är inte rimligt att stå med kostnader själv efter att ha blivit utsatt i sitt arbete.

INFÖR EN TJÄNSTEMANNAUTBILDNING FÖR ALLA OFFENTLIGANSTÄLLDA

Förbättrad och utökad tjänstemannautbildning för offentliganställda tjänstemän. Offentliga tjänstemän arbetar ytterst på medborgarnas uppdrag och måste vara väl rustade för att göra kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Då behövs väl avvägda resurser och goda och kontinuerligt uppdaterade kunskaper. För att säkerställa att en sådan utbildning verkligen stärker tjänstemännen är det viktigt att den kontinuerligt utvärderas och uppdateras.

Referenser

Fackförbundet ST (2024). "Vi är för få som ska lösa för mycket". <https://www.st.org/api/files/2024-10/fackforbundet-sts-arbetsmiljorapport-2024.pdf>

Finansförbundet (2021). "En dag kommer du och din familj att straffas" – En enkätstudie om hotbilden mot finansanställda". <https://www.finansforbundet.se/globalassets/press-och-opinion/finansforbundets-rapporter/en-enkatstudie-om-hotbilden-mot-finansanstallda.pdf>

Journalistförbundet (2021). "Hot och hat mot journalister". Webbundersökning i samarbete med Högskolan i Halmstad och Lunds universitet. <https://www.sjf.se/system/files/2021-04/Lunds%20universitet%20sammansatt%20allning%20webbenk%20A4t%20hot%20mot%20journalister.pdf>

Martinangeli, Andrea F M, Povitkina, Marina, Jagers, Sverker & Rothstein, Bo (2024). "Institutional Quality Causes Generalized Trust: Experimental Evidence on Trusting under the Shadow of Doubt". <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ajps.12780>

OECD (2024). "OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions – 2024 Results. Building Trust in a Complex Policy Environment". https://www.oecd.org/en/publications/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results_9a20554b-en.html

Polisförbundet. <https://www.polisforbundet.se/rad-och-stod/hot-och-vald-mot-poliser/>

Riksrevisionen (2022). "Trakasserier, hot och våld – förebyggande insatser och hantering vid statliga myndigheter". RiR 2022:26. https://www.riksrevisionen.se/download/18.2008b69c18bd0f6ed3f263ac/1669206187043/RiR_2022_26_webb.pdf

Rothstein, Bo & Uslaner, Eric M (2006). "All for all: Equality, Corruption and Social Trust". World Politics, vol. 58(3), 2006. https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/2006_4_Rothstein_Uslaner.pdf

Vision (2024). "Riskfyllda placeringar – Visions förslag för bättre förutsättningar i HVB". September 2024. <https://vision.se/download/18.2f00549b-196d8ab89c1195/1747394782762/Riskfyllda%20placeringar%20-%20en%20rapport%20om%20HVB.pdf>

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

