

KRIMINOLOGISKA INSTITUTIONENS
AVHANDLINGSSERIE

Våld i arbetslivet

Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder
nr. 30

© Sofia Wikman, Stockholm 2012

Omslagsbild: "The great barrie, originator, sawing a beautiful woman in halves in full view of the audience" (1911) © State Library of Victoria

ISBN 978-91-7447-480-0

ISSN 1404-1820

Tryckt av by US-AB, Stockholm 2012

Distribution: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet



Stockholms
universitet

Våld i arbetslivet

Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder

Sofia Wikman

Lista över originalartiklar

I avhandlingen ingår följande studier:

I. Estrada, F., Nilsson, A. & Wikman, S. (2007) Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna, *Nordisk Tidskrift för Kriminallvidenskab* 94 nr 1, s.56–73.

II. Wikman, S. (2008) Våld på jobbet. Beskrivningar av våld i arbetslivet 1978–2004 i facklig press, *Sociologisk Forskning* nr 3, s.6–31.

III. Wikman, S. (2011) Hårdare tag i arbetslivet? Åtgärder mot våld i arbetet i facklig press 1978–2004, *Sociologisk Forskning* nr 3, s.51–71.

IV. Wikman, S. (2012) Hot och våld i arbetslivet - åtgärdsförslag i arbets-skadeanmälningar från vård och omsorg 1987, 1997 och 2007. Manus: reviderad version inskickad till *Socialvetenskaplig tidskrift*.

Förord

So what is the cause of the accident? This question is just as bizarre as asking what the cause is for not having an accident. There is no single cause. Neither for failure, nor for success. In order to push a well-defined system over the edge (or to make it work safely), a large number of contributory factors are necessary and only joint sufficient (Dekker 2006:80).

Om allt kan ses som ett symptom på en verksamhetsstruktur, gäller detta rimligtvis även avhandlingen. Jag vill därför tacka dem som bidragit till dess förtjänster. Dess brister ansvarar jag enligt traditionen ensam för. Avhandlingen hade inte sett dagens ljus om det inte vore för den projektansökan om våld i arbetslivet som Anders Nilsson och Felipe Estrada fick beviljat av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). Som handledare har de sett till att jag haft styrfart och de har pekat ut riktningar och varnat för återvändsgränder. Tillsammans, men var och en på sitt sätt, har de med sina stora kunskaper, bidragit till att jag trott på att det ordnar sig till slut.

Särskilt tack till min kommentator på slutseminariet, Henrik Tham samt Tove Petersson och Bo Sandberg som kommenterade på mina artikelseminarier. På sociologförbundets årsmöten i Lund och i Halmstad kommenterades mina texter av Abby Peterson och Christel Backman. Nordiska Samarbetsrådet årsmöten i Reykholt, Gilleleje och Huddinge, har också varit värdefulla. Tack till Kock-Lindbergs resestipendium som förde mig till American Society of Criminology i Washington och de anonyma bedömare som granskat artiklarna. Tack även du ilska bloggare som kallade mig för krimillusionist och gav mig idén till att använda det klassiska trollkarlstricket som omslagsbild.

På Arbetarrörelsens bibliotek, universitetsbiblioteken i Huddinge och Stockholm har jag kopierat tidningarna. På Arbetsmiljöverket har Kjell Blom och Cecilia Åqvist hjälpt till att ta fram arbetsskadeanmälningarna. Dessa har jag bearbetat tillsammans med Charlotte Löfgren och Maja Todorovic. Mina kollegor på kriminologiska institutionen är en självklar del av verksamhetsstrukturen och har alla på olika sätt bidragit. Särskilt tack till: min vägvisare in i SPSS Nina I, Lisa för snygga diagram och nyårshockey, Anders för problemformulering, badminton- och pingisgången för flås, Kristina och Isabel för kvantitativ hjälp, Nina T och Emy för kvalitativ hjälp - eller om det var tvärtom. Hanns som 'lurades' att läsa lite extra, Toivo och Elise för teoretiskt sällskap, Lina för resesällskap mot olika målsnören, Erik för coaching i löparspåret, Carina för transatlantiska klokheter, Elisabeth för fruktsamt underrättsarbete i Paris, gänget från jazzfikat Glada Östgöten: Lotta, Karl-Magnus, Johan och Jenny för att ni svänger. Ewa för undersökningsmetodik, Martin för sent och tidigt sällskap, Christina för rosenkakor, Christoffer för sagor och Bruce, Lena för bredbenta tips, Monika och Gaia för läsningar som varit guld värda. Eva och Anita som jag undervisat och skrivit bok tillsammans med, för arbetsglädje.

Min familj och mina vänner, tack för tillit och tålmod.

Kungliga biblioteket, Stockholm, mars 2012

Sofia Wikman

Innehåll

1	Inledning.....	11
1.1	Disposition.....	12
1.2	Vad är våld i arbetslivet?.....	13
1.3	Olika typer av våld i arbetslivet.....	14
2	De fyra studierna.....	17
3	Arbetslivsvåld som samhällsproblem – teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp.....	21
3.1	Kontextuell konstruktionism.....	21
3.2	Kriminalpolitikens utveckling.....	23
3.3	Ansvarsgörande.....	24
3.4	Legalstrategier och förrättsligande.....	25
3.5	Förrättsligande av arbetsolyckor.....	27
4	Hot och våld i arbetslivet. Omfattning och utveckling.....	29
4.1	Datamaterial med uppgifter om hot och våld.....	31
4.2	Det arbetsrelaterade våldets omfattning.....	33
4.2.1	Arbetsmiljöundersökningen och ISA.....	33
4.2.2	ULF och NTU.....	36
4.2.3	Kriminalstatistiken.....	38
4.2.4	Sammanfattning av omfattning och struktur.....	40
4.3	Det arbetsrelaterade våldets utveckling.....	41
4.3.1	Arbetskraftsundersökningen och ISA.....	41
4.3.2	ULF och NTU.....	42
4.3.3	Kriminalstatistiken.....	44
4.3.4	Jämförelse med de nordiska grannländerna.....	46
4.4	Hur kan utvecklingen förstås?.....	47
4.5	Sammanfattning av omfattning och utveckling.....	49
5	Att skapa kunskap för att förebygga våld och hot i arbetslivet.....	51
5.1	Kopplingar mellan struktur, organisation och individuellt handlande.....	51
5.2	Yrkeskunskap.....	53
5.3	Arbetsplatskultur.....	54
5.4	Kollektivt lärande.....	56
5.5	Säkerhetskultur och säkerhetsklimat.....	58

6	Slutsatser.....	61
6.1	Utveckling och uppmärksamhet.....	61
6.2	Åtgärder	63
6.3	Kunskapsluckor och ny forskning	64
	English summary	67

Figurförteckning

Figur 1. Modell över hur olika förhållanden (ökad anmälningsbenägenhet, vidgade definitioner och minskad tolerans för våld samt förändringar i arbetsmiljön) är kopplade till ökad utsatthet.	22
Figur 2. Framväxten av en punitiv brottsoffercentrerad kriminalpolitik.....	24
Figur 3. Andel av samtliga sysselsatta (16-64 år), män respektive kvinnor, som uppger utsatthet för yrkesrelaterat våld eller hot under de 12 senaste månaderna. 1995-2009.	41
Figur 4. Andel i befolkningen (20-64 år), män respektive kvinnor, som uppger utsatthet för yrkesrelaterat våld eller hot. 2005-2009.	43
Figur 5. Polisanmälda fall av våld mot tjänsteman totalt samt uppdelat efter brottstyp 1978–2011. Redovisning per 100.000 invånare.....	44
Figur 6. Polisanmälda taxi-, värdetransport-, bank- och butiksrån 1975-2011	45
Figur 7. Polisanmälda fall av vållande till annans död i samband med arbetet, vållande till kroppsskada/sjukdom i samband med arbetet samt framkallande av fara för arbetstagare. 1983-2011.....	46
Figur 8. Presumtivt händelseförlopp i en organisation som är oförberedd på kris.....	52
Figur 9. Presumtivt händelseförlopp i en organisation som är krisförberedd.	53
Figur 10. Modell över hur olika förhållanden kan förklara hur det ökade våldet i arbetslivet kan förstås och åtgärdas.	62

Tabellförteckning

Tabell 1. Olika typer av våld i arbetslivet	14
Tabell 2. Datamaterial med uppgifter om omfattning och utveckling av hot och våld i arbetslivet.....	32
Tabell 3. Andel som uppger att de utsatts för hot och våld inom en tolv månadersperiod. Särskilt utsatta yrkesgrupper. 2005-2009	34
Tabell 4. Omfattningen av hot och våld i arbetslivet utifrån olika datamaterial. Kvinnor och män. År 2008	40

Förkortningar

AFA	AFA Försäkringar
AFS 1993:2	Föreskriften våld och hot i arbetsmiljö
AKU	Arbetskraftsundersökningen
AML	Arbetsmiljölagen
AMU	Arbetsmiljöundersökningen
AV	Arbetsmiljöverket
Brå	Brottsförebyggande rådet
Cal/OSHA	California Division of Occupational Safety and Health
DiVA	Digitala vetenskapliga arkivet
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
EWCO	European Working Conditions Observatory
HSE	Health and Safety Executive
IAEA	International Atomic Energy Agency
ILO	International Labour Organisation
ISA	Det svenska informationssystemet om arbetsskador
NTU	Nationella trygghetsundersökningen
RTB	Registret över totalbefolkningen
PSA	Personskadeavtalet
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
Scb	Statistiska centralbyrån
ULF	Undersökning av levnadsförhållanden

1 Inledning

Till kriminologins huvuduppgifter hör att ge beskrivningar av och förklaringar till förekomst och variationer i olika former av brottslighet samt att granska de åtgärder som föreslås och vidtas med anledning av brott. Denna avhandling har fokus på hot och våld i arbetslivet. I såväl Norden som i hela EU (EWCO 2007; EU-OSHA 2010) finns tydliga tecken på att våld i arbetslivet ökade under 1990-talet. I Sverige har sedan 1980-talets början andelen som uppger att de utsatts för våld eller hot i arbetslivet ökat påtagligt, särskilt inom de kvinnodominerade välfärdsyrkena (Studie I; Estrada m.fl. 2010).

Sedan 1990-talet har våld och hot på jobbet också getts ökad uppmärksamhet. Våld i arbetslivet har etablerat sig som en viktig fråga för arbetstagarorganisationer och problemet tas ofta upp i media. Även forskningen på området har expanderat (Wikman m.fl. 2010). Samtidigt som våld i arbetslivet ökat har andelen som uppger sig ha utsatts för annat våld *inte* ökat under motsvarande period. Denna utveckling är gemensam för de nordiska länderna (Balvig & Kyvsgaard 2006; Heiskanen 2007; SCB 2007; Statistisk centralbyrå 2010).

Avhandlingen består av fyra artiklar (studie I-IV i bilaga) samt en kapp. Det övergripande syftet är att studera omfattning och utveckling av våld i arbetslivet, hur våld i arbetslivet uppmärksammas samt vilka åtgärder som föreslås för att komma tillrätta med problemet. Kappans syfte är inte enbart att fungera som inledning utan ger också en möjlighet till en uppdatering och utveckling som det korta artikelformatet inte tillåtit.

I avhandlingen tar jag mig an frågan om hur det ökande våldet i arbetslivet kan förstås. Detta görs utifrån olika angreppssätt och perspektiv samt med olika datamaterial och analysmetoder. Teoretiskt utgår jag från ett kontextuellt konstruktivistiskt perspektiv (Best 1993, 1995; Lindgren 2005). Kontextuell konstruktivism innebär kortfattat att man intresserar sig för sociala problems omfattning och utveckling samtidigt som man också fokuserar på analyser av hur samhällsproblem byggs upp, vidmakthålls och legitimeras.

Den teoretiska utgångspunkten innebär att omfattningen och utvecklingen av komplexa sociala problem anses hänga samman med såväl faktiska föränd-

ringar i bakomliggande förhållanden (den objektiva förklaringen) som en förändrad uppfattning av vad problemet innefattar och hur det ska hanteras (den konstruktionistiska förklaringen). För att studera dessa två förklaringar har olika typer av data analyserats. De material som utnyttjats har varit Statistiska centralbyråns undersökningar av levnadsförhållanden, i vilka det ingår frågor om utsatthet för brott (ULF), artiklar i facklig press samt arbets-skadeanmälningar. I kappan beskrivs även andra datakällor som finns tillgängliga för att studera våld i arbetslivet samt tidigare forskning om åtgärder mot våld i arbetslivet.

I avhandlingens fyra delstudier beskrivs och analyseras:

- Omfattningen och utvecklingen av utsatthet för våld i arbetslivet bland olika yrkesgrupper (studie I).
- Hur våld i arbetslivet som samhällsproblem uppmärksammas i facklig press (studie II).
- Vilka åtgärder som förespråkas i facklig press (studie III) och i arbets-skadeanmälningar av de utsatta själva (studie IV).

Gemensamt för avhandlingens studier är att de, förutom att behandla olika aspekter av våld i arbetslivet, tar upp frågor som rör förändringar över tid, hur dessa kan förstås och vilka konsekvenser förändringarna för med sig.

1.1 Disposition

Kappan har sex olika kapitel. I det första beskrivs olika typer och definitioner av våld i arbetslivet. I kapitel två presenteras koncentrerade sammanfattningar av de fyra artiklarna (studie I-IV). I kapitel tre beskrivs avhandlingens teoretiska utgångspunkt och centrala begrepp. I kapitel fyra går jag närmare in på definitioner av våld i arbetslivet, vilka indikatorer som finns, utvecklingen av våld i arbetslivet enligt olika indikatorer samt gör en sammanfattande bedömning av utvecklingen. I kapitel fem beskrivs forskning om hur våld och hot kan förebyggas. I kapitel sex följer en diskussion av avhandlingens resultat. Avslutningsvis sammanfattas avhandlingen på engelska. Appendix innehåller en bilaga där en kortfattad genomgång av den viktigaste lagstiftningen på området redovisas. Efter kappan följer de fyra artiklarna i sin helhet. Genomgående görs i kappan hänvisningar till avhandlingens delstudier genom att hänvisa till dem genom deras romerska numrering.

1.2 Vad är våld i arbetslivet?

Det finns ett flertal definitioner av våld i arbetslivet, varav några är breda och inkluderar såväl fysiskt våld som verbala hotelser. Andra definitioner är smalare och fokuserar på om det funnits uppsåt med handlingen eller inte. De flesta definitioner innefattar både fysiskt och psykiskt våld (Waddington m.fl. 2005). Bowie (2002a:2) påpekar, i en introduktionstext som just behandlar frågan om definition av arbetsrelaterat våld, att det finns ett par självklara, men för den skull inte enkla, förhållanden som en avgränsning bör förhålla sig till. För det första handlar det om hur brett våld ska definieras (ska t.ex. hot och trakasserier ingå?). För det andra om vad som ska räknas till arbetsplats, och därmed yrkesrelaterat.

Enligt den svenska definitionen i Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld innefattar hot och våld i arbetslivet: ”Allt från mord till trakasserier i form av hot via brev eller telefon” (AFS 1993:2, s.7). Fackförbundens internationella organisation (ILO) definierar hot och våld som:

Varje handling, incident eller uppträdande som härrör från ett begripligt¹ beteende och leder till att en person misshandlas, hotas eller skadas som en direkt eller indirekt konsekvens av hans eller hennes arbete (Chappell & Di Martino 2006 s.3, författarens översättning).

Hur våld i arbetslivet har definierats i tidigare vetenskapliga studier varierar, vilket gäller för såväl kvalitativa (se t.ex. Åkerström 1993; Kriminalvårdstyrelsen 1998; Gustavsson & Svedberg 2002; Nylander 2006) som kvantitativa undersökningar (se t.ex. Menckel 2000; Gill, Fisher & Bowie 2002; Viitasara 2004; Waddington, Bagder & Bull 2005; Chappell & Di Martino 2006). Definitionerna är till viss del beroende av vilket perspektiv som är utgångspunkt för vad som ska studeras. Svårigheten med att definiera våld i arbetslivet beror också på att olika yrkesgrupper har skilda uppfattningar om vad som är att betrakta som hot och våld. De vålds- och hothandlingar som tas upp i denna avhandling regleras i Brottsbalken (BrB) enligt brottsrubriceringarna: Mord och dråp, våldtäkt och övriga sexualbrott, rån, misshandel, olaga hot och de så kallade vållandebrotten².

Det finns emellertid också andra angränsande handlingar som, inte minst för den som utsätts, kan leda till stor skada. Det handlar exempelvis om mobb-

¹ Efter omfattande diskussioner ändrades originaltexten från att ha innehållit det starkare ordet ”intentional” till ”reasonable conduct” (Mayhew & Chappell 2007) . Det är därmed oklart om handlingar från barn, dementa och andra som inte haft uppsåt eller kan anses vara medvetna om vad de gör inkluderas i ILOs definition.

² Vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom och framkallande av fara för annan.

ning, sexuella trakasserier och diskriminering³. I avhandlingens studier har jag dock valt att avgränsa mig till hot och våld. Utöver att händelserna skall kunna motsvaras av en beskrivning i brottsbalken är det de utsattas egna utsagor av vad som är våld som utgör definitionen (studie I och IV), respektive det som de fackliga tidningarna benämner våld (studie II och III).

1.3 Olika typer av våld i arbetslivet

Utifrån de vida definitionerna som nämndes ovan kan våld i arbetslivet anta flera olika karaktärer som är beroende av sitt specifika sammanhang (se t.ex. Bowie 2002a; Chappell & Di Martino 2006; Wassell 2009). Inom forskning om våld i arbetslivet är det därför vanligt att man söker särskilja olika typer av våld. Fördelen med att skilja på olika typer av våld är inte minst uppenbar när man söker identifiera riskfaktorer och åtgärder.

I tabell 1 presenteras en uppdelning som ursprungligen togs fram av Californian Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA) och som har blivit vida använd i forskningslitteraturen (se t.ex. Bowie 2002b; Paterson m.fl. 2009; Wassell 2009) (Se vidare studie II och studie III).

Tabell 1. Olika typer av våld i arbetslivet. Utifrån Californian Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA) och Bowie (2002b)

Typ	Handling
Inkräktarvåld	Utförs av någon som inte har legitimt skäl att vistas på arbetsplatsen
Klientrelaterat våld	a) Våld från konsument/klient/patient mot personal b) Våld från personal mot konsument/klient/patient
Relationsrelaterat våld	Våld som riktas mot en särskild person, t.ex. sexuella trakasserier, mobbning
Strukturellt våld	Våld mot personal eller klienter som har sitt ursprung från t.ex. kulturella eller traditionella förhållanden inom arbetsplatsen

Inkräktarvåld karaktäriseras av att gärningspersonen inte har något legitimt skäl att vistas på arbetsplatsen, t.ex. en rånare. *Klientrelaterat våld* inkluderar aggressiva handlingar från konsumenter, klienter, patienter eller deras anhöriga mot personal inom omsorg/vård eller personal med servicefunktion. *Våld från personal mot konsument/klient/patient* är våld mot dem som personalen har i uppdrag att vårda, kontrollera etc. och kan variera från underlåtelse till muntliga hot och sexuellt våld. Med *relationsvåld* menas att gärningspersonen är en anställd eller tidigare anställd. *Strukturellt våld* kan handla om pennalism eller systematiska trakasserier inom vissa arbetsplatser. Det kan vara organisationer som medvetet utsätter sina anställda eller dess

³ Om mobbningen eller de sexuella trakasserier som beskrivs är av en sådan art det innefattar hot och våld ingår även dessa.

klienter för situationer som är förknippade med risk utan att de utsatta får vetskap om detta. Ansvar för det strukturella våldet förläggs hos organisationen och den struktur som arbetet är uppbyggt kring.

Bowie (2011) hävdar att inkräktarvåldet, klientvåldet och relationsvåldet kan påverkas av det strukturella våldet. Utifrån ett sådant perspektiv går det således att hävda att allt våld åtminstone tills viss del kan ses som ett symptom på en icke-fungerade verksamhetsstruktur.

Vilken typ av våld är det vanligast att forskningen ägnat sig åt? Ser man till de svenska studier som identifierats i en litteraturstudie över kriminologisk forskning om våld i arbetslivet (se vidare Wikman m.fl. 2010) är det tydligt att de allra flesta behandlar klientrelaterat våld (se även Wassell 2009). Av de tre resterande våldstyperna är studier om inkräktarvåld vanligast. Minst antal studier finns det om strukturellt våld och relationsvåld.

Merparten av den svenska forskningen som kan hänföras till det klientrelaterade våldet handlar om undersökningar av hot och våld mot personal inom vård och omsorg. Åkerströms arbeten (1993; 1997; 2000; 2002) är de enda som avhandlar ämnet ur ett tydligt kriminologiskt perspektiv. Andra viktiga arbeten (Saveman 1994; Arnetz 1998; Viitasara 2004; Lundström 2006; Isaksson 2008) utgår från våld i vården som ett arbetsmiljö- eller folkhälso-problem.

Traditionellt har kriminologin visat lite intresse för det strukturella våldet i arbetslivet (Mayhew 2002:31). Detta hänger enligt Tombs (2007a) samman med att kriminologisk forskning tenderar att se klienter, patienter etc. som ansvariga för våldet. Företagens och organisationers ansvar blir därmed otydligt. Eftersom endast fysiska personer kan lagföras i svensk lag är möjligheterna att ge företag straffrättsliga påföljder begränsade (Ericson 2007; Almond 2008). Aubert m.fl. (1952) menar att straffrättens största problem är att det inte finns någon möjlighet till kollektivt ansvar. Enligt Aubert innebär diskrepansen mellan civilrättens och straffrättens ansvarsbegrepp att det skapas ett tomrum i sanktionssystemet och att detta delvis fylls upp genom att enskilda personer straffas och därigenom individualiseras ett problem som egentligen gäller systemet.

Sammanfattningsvis kan våld i arbetslivet avse många olika handlingar och det finns också ett flertal olika definitioner. Avsaknaden av en enhetlig våldsdefinition innebär självfallet ett problem vid jämförelser. Utan en och samma avgränsning av våld och hot i arbetslivet är det framförallt svårt att jämföra nivåer av våld mellan olika studier. Men även för en identifiering av preventiva åtgärder är det viktigt att man har en tydlig uppfattning om vilken typ av våld som studeras.

2 De fyra studierna

I studie I - ”Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna” (Estrada m.fl. 2007) - studeras våld i arbetslivet utifrån de frågor om utsatthet för hot och våld som ingår i Statistiska centralbyråns underökningar av befolkningens levnadsförhållanden (ULF). Både i Sverige och i Norden har andelen som uppgett att de utsatts för våld i arbetslivet ökat under 1990-talet.

Centralt för frågan om hur utvecklingen ska förstås är om problemet ändrat karaktär. Är det fler personer som utsätts eller handlar det om att våld har fått ökat fokus och att definitionen av vad som anses som våld har vidgats? Detta studeras utifrån offerundersökningar som täcker perioden 1984–2001 och genom att se till 1) våldets grovhet, 2) vilka yrkesgrupper som är drabbade, 3) i vad mån de utsatta har tagit kontakt med polisen eller inte. Har det här skett förändringar? I så fall: vilken betydelse har det för tolkningen av utsatthetens utveckling?

Studien visar att det skett en ökning av utsatthet för hot och våld på arbetet. Ökningen avser främst våld och inte hot, och framförallt kvinnor, särskilt dem som arbetar inom vård och omsorg. Ett något överraskande resultat är att anmälningsbenägenheten för yrkesrelaterat våld minskat sedan 1980-talet, något som inte är fallet för övriga våldshändelser. Hur denna situation ska förstås är inte självklart. Den utveckling som studien redovisar beträffande olika yrkesgruppers utsatthet och anmälningsbenägenhet stämmer överens med en förklaring som tar sin utgångspunkt i en förändrad rapporteringsbenägenhet. Våldshändelser mot anställda inom vård, skola och omsorg leder mer sällan till att kontakt tas med polis jämfört med våld mot andra yrkesgrupper. I takt med att omsorgsyrkena står för en allt större andel av våldshändelserna kommer därför också anmälningsbenägenheten vid våld i arbetslivet att minska. Då man enbart ser till de utsatta från omsorgssektorn finns följaktligen inga tecken på att deras anmälningsbenägenhet minskat.

Mot tolkningen att det under perioden skett en vidgad definition av vad som uppfattas som våld står det faktum att våldet, enligt ULF, inte blivit lindrigare. Samtidigt finns det resultat som pekar på att våldets sammansättning ändrat karaktär genom att det är andra typer av våldshändelser som rapporteras i slutet jämfört med i början av perioden. De händelser som tillkommit

sker huvudsakligen inom kvinnodominerade välfärdsyrken där man traditionellt sällan tolkat situationer som våldshändelser. I så fall kan resultatet antyda en förändring av hur våld betraktas av anställda inom dessa yrken.

Syftet med studie II - ”Våld på jobbet. Beskrivningar av våld i arbetslivet 1978–2004 i facklig press” (Wikman 2008) - är att undersöka utvecklingen av den uppmärksamhet som våld i arbetslivet fått i facklig press under perioden 1978–2004. Fokus ligger på frågan om ett eventuellt förändrat våldsbegrepp. De frågor som tas upp är: Hur mycket skriver tidningarna om hot och våld i arbetslivet? Vad är det för händelser som beskrivs? Vilka näringsgrenar beskrivs som drabbade och vilka är förövarna? Och, slutligen, har detta förändrats över tid?

I studien görs en kvantitativ innehållsanalys av artiklar från sex fackliga tidningar. Resultaten visar att uppmärksamheten för våld i arbetslivet inte bara ökat utan också ändrat karaktär. Till en början förekommer främst beskrivningar av utsatthet inom handeln men i slutet av den studerade perioden är det vårdsektorn och den politiska sfären som får störst uppmärksamhet i tidningarna. Resultatet visar också att våld i arbetslivet under undersökningsperioden blir något mycket mer än ”bara” bank- och butiksrån. Det som främst händer under perioden 1978–2004 är att den traditionella bilden av den rationella brottslingen utmanas av andra icketraditionella brottslingar, såsom demenssjuka, sjuksköterskor och företag.

Förändringarna handlar inte bara om vidgade definitioner av vilka händelser som kan anses vara våld utan det är även nya grupper som uppmärksammas som offer och förövare. Till exempel kan personal inom vården uppmärksammas i egenskap av offer för våld samtidigt som de också kan ställas till svars för sina handlingar i egenskap av förövare. Eftersom det tycks ha skett en förskjutning av vad uppfattningen av hot och våld i arbetslivet är det rimligt att anta att en ökad uppmärksamhet och förändrad inställning till våld i arbetslivet, får återverkningar på lagstiftarens, polisens och domstolarnas praktik.

I studie III - ”Hårdare tag i arbetslivet? Åtgärder mot våld i arbetet i facklig press 1978–2004” (Wikman 2011) - undersöks hur åtgärder mot hot och våld i arbetslivet uppmärksammas i facklig press. Vilka åtgärder föreslås? Syns liknande förändringar över tid som i kriminalpolitiken, dvs. har vi även för det arbetsrelaterade våldet en utveckling mot individuellt ansvarsgörande och/eller förrättsligande? Ses problemet som ett arbetsmiljöproblem eller ett brottsproblem? Går förändringar häri att förstå som en del av kriminalpolitiken eller finns det egna/unika problem och åtgärdsförslag inom det arbetsrelaterade våldet?

En analys av artiklar från de fackliga tidningarna (samma som i studie II) påvisar att det skett en förskjutning mot ett förrättsligande när det gäller hur våld i arbetslivet ska åtgärdas. Resultaten pekar på att våld i arbetslivet har gått från att ses som ett problem som skall lösas internt på arbetsplatsen som en arbetsmiljöfråga till att allt oftare ses som ett problem som ska lösas externt av polis och rättsväsende.

Bland åtgärderna är ansvarslokalisering ett utmärkande drag, det vill säga att någon instans bör ha formellt ansvar och kunna ses som skyldig, oavsett om det ansvaret gäller individer eller strukturer. Sett över tid finns det i materialet en dimension som spänner över att brottslingen i slutet av 1970-talet förklaras som sjuk och i behov av vård till att man på 2000-talet istället ser den sjuke som vårdas och missköter sig, som brottsling i behov av straff, där sjukdomen inte längre accepteras som ursäkt eller ens en förklaring.

Studie IV - ”Hot och våld i arbetslivet – åtgärdsförslag i arbetsskadeanmälningar från vård och omsorg år 1987, 1997 och 2007” utgår ifrån en analys av arbetsskadeanmälningar. Arbetsskadeanmälningarna kan antas fånga upp delar av det grövsta våldet som vård- och omsorgspersonalen utsätts för i arbetet. Om tendensen att samhället präglas av förrättsligande samt ett individuellt ansvarsgörande fått genomslag för hur vårdpersonal resonerar kring hur hot och våld på deras arbetsplatser ska åtgärdas, borde det synas här eftersom det framförallt är för det grövsta våldet som det krävs insatser av externa aktörer såsom polis och rättsväsende. Men något sådant går dock inte att se i materialet.

De våldsutsatta inom vård och omsorg föreslår oftast åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. De anställda ser främst att våldsproblemet, oavsett vilken risksituation som föregått våldet, löses internt på arbetsplatsen, t.ex. genom att sitta ner och prata igenom vad som har hänt med de andra i personalen i form av handledning eller debriefing. Resurser i form av tid och personal för att utföra arbetet efterfrågas gång på gång. Åtgärder som innehåller repressiva insatser från polis och rättsväsende föreslås sällan.

Det anmärkningsvärda är att ett förrättsligande och ansvarsgörande som präglar utvecklingen av kriminalpolitiken i stort och uppmärksamheten i den debatt som framträder i fackpressen, inte kommer till uttryck hos dem som arbetar i organisationen eller ens bland dem som blivit utsatta för våld och hot i arbetet.

3 Arbetslivsvåld som samhällsproblem – teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp

Avhandlingen fokuserar på tre övergripande teman: Hur våld i arbetslivet utvecklats över tid, hur det uppmärksammats samt vilka åtgärder som föreslås. Dessa teman hänger samman: För att förstå våld som samhällsproblem är det nödvändigt att se till alla dessa områden. Vad som uppfattas som våld och vilka som är riskgrupper är inte givet utan varierar med kontext och över tid. Vi vet också från forskningen om framväxten av sociala problem att problemförståelsen har betydelse för de åtgärder som anses rimliga och verkningfulla.

I detta kapitel presenteras den kontextuella konstruktionismen. Därefter följer en beskrivning av kriminalpolitikens förändring, eftersom våld i arbetslivet och åtgärder mot det inte är frikopplat från den allmänna kriminalpolitiska utvecklingen. I kapitlet tar jag även upp ansvarsgörande och förrättsligande, som är centrala begrepp i de två av avhandlingens studier som behandlar frågan om åtgärder (studie III och IV) samt legalstrategier som knyter an till en växande tendens i samhället att kriminalisera arbetsolyckor.

3.1 Kontextuell konstruktionism

Kontextuell konstruktionism innebär att man intresserar sig för samhällsproblems omfattning och utveckling. Därutöver är man också intresserad av analyser av hur samhällsproblem byggs upp, vidmakthålls och legitimeras. Studier som försöker överbygga den teoretiska och metodologiska spänning som finns mellan objektivistisk och konstruktivistisk forskning är sällsynta (se dock Estrada 1997; Lindgren 2005; Steffensmeier m.fl. 2005; Andersson 2011).

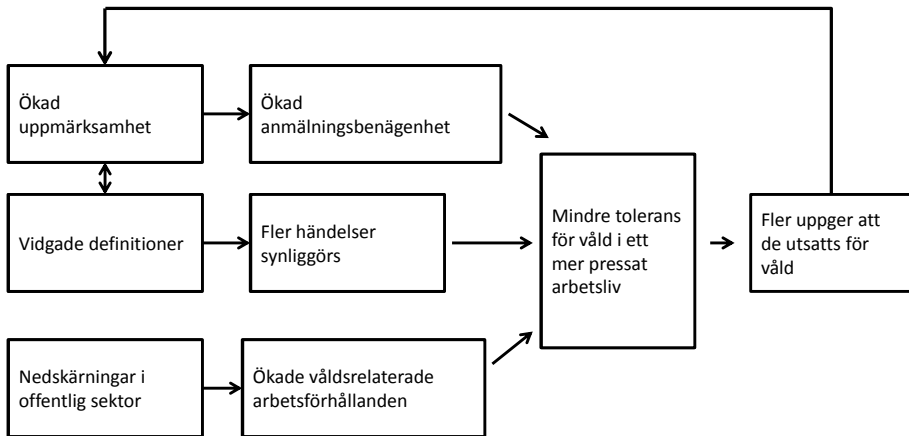
Den här avhandlingen utgår ifrån objektivismens betoning av våld i arbetslivet som ett problem vars omfattning beskrivs som ökande. Denna syn kombineras med konstruktionismens bidrag till en förståelse av att ett samhällsproblems objektiva karaktär inte ensamt bestämmer dess status eller hur det

skall åtgärdas. Vidare har det sätt på vilket ett problem förstås och definieras stor betydelse för vilka åtgärder som anses som rimliga (Blumer 1971; Lindgren 1993; Sahlin 2000).

Hur ett problem definieras sätter alltså avtryck på vilken lösning som anses finnas till hands och förslag till förändrade åtgärder kan därför antas följa med en förändrad problembeskrivning. Mot denna bakgrund är det således främst de handlingar som får status som ett samhällsproblem som kan räkna med att få igång en diskussion kring insatser.

Att påstå att problem och handlingar konstrueras betyder inte att man förnekar vare sig deras ”faktiska” existens eller deras skadeverkningar. Synsätt och förklaringsmodeller om hur olika företeelser som uppfattas som problematiska ska lösas varierar över tid och i olika sammanhang. Olika aktörer, till exempel myndigheter och organisationer, konstruerar utifrån sina positioner föreställningar om hur ett samhällsproblem, i det här fallet våld i arbetslivet, kan förstås.

Utgångspunkten är att omfattningen och utvecklingen av komplexa sociala problem hänger samman med såväl faktiska förändringar i bakomliggande förhållanden (den objektiva förklaringen), som en förändrad uppfattning av vad problemet innefattar och hur det ska hanteras (den konstruktionistiska förklaringen). Figur 1 visar hur detta resonemang kan appliceras på våld i arbetslivet.



Figur 1. Modell över hur olika förhållanden (ökad anmälningsbenägenhet, vidgade definitioner och minskad tolerans för våld samt förändringar i arbetsmiljön) är kopplade till ökad utsatthet.

Modellens nedre del svarar mot den objektivistiska förklaringen till ökad utsatthet. Nedskärningar i offentlig sektor leder till en ökad exponering för

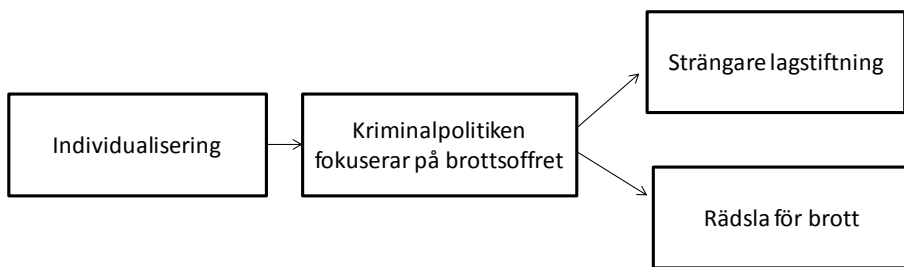
ogynnsamma arbetsförhållanden vilket kan sänka toleransen för ytterligare påfrestningar i arbetsmiljön, såsom hot eller våld. Denna toleranssänkning kan i sin tur leda till att anmälningsbenägenheten ökar där en sådan arbetsmiljöutveckling föreligger (Studie I). Modellens övre del, med ökad uppmärksamhet och vidgade definitioner svarar mot den konstruktivistiska förklaringen. Med en allt större känslighet till följd av exponering av negativa arbetsförhållanden är det tänkbart att man uppfattar flera händelser än tidigare som kränkande eller som otillbörligt våld.

I kappans slutsatser (kapitel 6) diskuteras sambanden utförligare (se även Wikman 2012a).

3.2 Kriminalpolitikens utveckling

Kriminalpolitiken har i såväl Sverige som andra jämförbara länder rört sig i riktning mot att allt fler handlingar ses som relevanta för rättsväsendet att hantera, något som inte alltid varit självklart. På 1970-talet, och fram till 1980-talets mitt förlades fokus på de brottsförebyggande åtgärderna i regel utanför rättssystemet (Tham 1999, 2011; Andersson 2002; Estrada 2004; Demker & Duus-Otterström 2009). Under 1980-talet sker en omdefiniering av kriminalpolitikens syfte. Brott börjar förändras från att ses som samhällets misslyckande till att enskilda individer ses som orsak till problemet genom att skiljt från sin sociala situation välja att begå brott (Tham 2001; Garland 2001).

Behandlingstänkandet har ersatts av ett påföljdstänkande baserat på avskräckning och straffvärde (Tham 1995) och fått lämna utrymme för risk- och farlighetsbedömningar (Hörnqvist 2007). Tham (2006) har beskrivit utvecklingen i motsatspar: Från defensiv till offensiv straffrättspolitik, från reaktiv till proaktiv kriminalpolitik, från gärningsman till brottsoffer, från fokus på orsak till fokus på effekt, från behandling till straffvärde från frivård till fängelse, från trygghet till otrygghet och från optimism till alarmism. Förändringen i synen på brott och brottslingar återspeglas även i media. I en studie av hur ungdomsbrottslighet uppmärksammas konstateras att man i mitten av 1970-talet uppmanas att se till brottslingens sociala omständigheter medan man i mitten av 1990-talet istället ser till brottsoffret (Pollack 2001).



Figur 2. Framväxten av en punitiv brottsoffercenterad kriminalpolitik (Demker & Duus-Otterström 2009:290) (min översättning).

Denna utveckling har satts i samband med en mer generell utveckling mot ökad individualisering. Demker & Duus-Otterström (2009) menar att det är den ökade uppmärksamheten av brottsoffret som möjliggjort en politik som är inriktad på individers rättigheter. Detta har i sin tur lett fram till en mer punitiv politik och också en oro och rädsla för brott (Figur 2). Dock är det inte självklart vilket som kommer först: ansvarsgörande eller individualisering. Demker & Duus-Otterström skriver ”taken together, the victim-discourse and the discourse on personal responsibility seem to have instigated the punitive turn in Swedish criminal policy” (2009:290). Däremot utelämnar de ansvarsgörandet från sin modell.

3.3 Ansvarsgörande

Rasmussen (2010) menar att neoliberalismens genomslag i samhället sammanfaller med viktiga förändringar av styrandet i arbetslivet. För det första har företagen fått större inflytande över arbetets interna kontroll. Huvudprincipen är numera att staten kommer med riktlinjer och mål för hur arbetsmiljöarbetet skall skötas snarare än att vara kostnadsbärare och utförare av direkta inspektioner (Frick & Wren 2000:29). Detta medför ökade krav på hur företagen internt skall kommunicera och dokumentera att de gör det som ålagts dem. På så vis innebär styrningen här en blandform av styrning genom obligatoriska statliga regler, frivilliga standarder som utarbetats av statliga och privata aktörer samt arbetsmiljö- och säkerhetskonsulter (Power 2007).

För det andra visar Rasmussen (2010) på ett trendskifte när det gäller vem som har ansvaret på arbetsplatsen för att förebygga arbetsskador och olyckor. En del Foucaultinspirerade forskare pratar om decentraliserat ansvarsgörande⁴ (Gray 2009; Rose 1999). Ansvarsgörande fångar in en del av en större samhällsförändring som kan beskrivas som ett skifte från kollektiva lösningar på olika problem till ett individuellt risktagande. Detta kan exemplifieras

⁴ Responsibilization.

genom en ändring i den svenska arbetsmiljölagen som gjordes 1991. Den stipulerar att samtliga arbetstagare på en arbetsplats förväntas bidra till risk- och säkerhetsarbetet vilket betyder att arbetarna blir ansvariga för att vara med att förebygga sin egen utsatthet. Ett tillägg från 1994 betonar att alla på en arbetsplats har ansvar för att ingen exponeras för hälsovådlig verksamhet (SFS 1977:1160, kap. 3). Detta är en tydlig skillnad från den tidigare principen där arbetsgivaren var ensam ansvarig.

Utifrån etnografiska studier diskuterar Gray (2006) hur anställda har belagts med mer ansvar för arbetsmiljön på två sätt. För det första är de anställda juridiskt ansvariga för sina egna handlingar, för det andra har de också fått en anmälningsplikt att göra arbetsgivaren uppmärksam på brister i säkerheten. Båda dessa strategier är exempel på ansvarsgörande. Dessa strategier fungerar inte som det var tänkt, menar Gray, eftersom kulturella förhållanden i så hög grad påverkar arbetstagaren, att det är svårt att vägra utföra ett farligt arbete. Som exempel visar Gray också hur anställda i Kanada kan få betala böter om de utsätter sig själva för risk eller skada (Gray 2009).

Gray beskriver skiftet från välfärdsrationalitet till neoliberal rationalitet med att arbetarens identitet gått från att vara ett offer till att vara en potentiell förövare: ”In essence, workers are being transformed from a victim to a health and safety offender” (Gray 2006:875) (se vidare avsnitt 3.6 Kriminalisering av olyckor). Detta synsätt påminner om begreppet *sekundär viktimitisering* som används inom viktimologin för att beskriva att brottsoffret uppfattas och bemöts på ett sätt som implicerar att han eller hon agerat på ett sätt som gör att denne får skylla sig själv (Ryan 1971; Nilsson 2003).

3.4 Legalstrategier och förrättsligande

Genom politiska initiativ fördes Arbetsmiljölagen för dryga hundra år sedan upp på den juridiska dagordningen, som en reaktion och rädsla för sociala störningar. Arbetsmiljölagstiftningens historia har visat att de strategier som bygger på initiativ om åtgärder som kommer utifrån, antingen det handlar om reglering och kontroll, om medbestämmande för de anställda eller olika förebyggande åtgärder endast haft en begränsad betydelse. De har tillkommit som reaktioner på problem och har i bästa fall endast haft en dämpande betydelse under tiden som nya problem uppstått och krävt nya ingripanden (Hydén 2004).

Arbetsmiljölagen (AFS 1993:2) är ett exempel på en legalstrategi. Med legalstrategier menas olika rörelser, påtryckningsgruppers och organisationers användning av domstolarna och andra rättsliga beslutsorgan i arbetet för att

främja sina politiska mål. Mathiesen påpekar att man lätt kan få intrycket att man med juridikens hjälp kan utträta mycket mer politiskt än vad som är möjligt. Svaga grupper i samhället tjänar kanske mest på att hålla fast vid de rättsregler som minskar det godtyckliga i genomförandet av offentliga beslut (som gör besluten förutsägbara och kontrollerbara samt ger tydlighet i krav och rättigheter) (Mathiesen 1985:107).

Brottsoffrets fullständiga upprättelse förefaller allt oftare kräva en anmälan till polismyndigheten som en försäkran av händelsens allvar och en markering av att händelsen inte är acceptabel (Studie III). Detta är också ett exempel på *förrättsligande*⁵. I Brännströms avhandling (2009) som belyser förrättsligande empiriskt utifrån fall som rör rättsens reglering av patientens ställning i hälso- och sjukvården, definierar hon förrättsligande som ”en utveckling som innebär att ett politiskt eller etiskt förhållande, eller ett förhållande av annan art, blir rättsligt, eller att en fråga börjar behandlas som en rättslig fråga” (Brännström 2009:17). Förrättsligande är ofta en konsekvens av att politiker vill visa handlingskraft mot samhällsproblem. Genom lagstiftningen regleras det individuella ansvaret genom att allt fler oönskade beteenden kriminaliseras (Garland 2001; Kolfjord 2002; Simon 2007; Brännström 2009).

Att en fråga förrättsligas handlar enligt Brännström (2009:37) om att en grupp människor vid en viss tidpunkt och i ett visst sammanhang de facto börjar närma sig ett problem utifrån en rättslig diskurs. Förskjutningen behöver inte innebära att en fråga uteslutande behandlas inom ramen för den rättsliga diskursen utan kan likaväl innebära att den rättsliga diskursen blir mer framträdande på bekostnad av andra diskurser. Under motsvarande tid som våld i arbetslivet har rönt ökad uppmärksamhet har antalet rättsliga normer som är överordnade de politiska instansernas, inklusive riksdagens normgivning och beslutsfattande, ökat. Förrättsligande är enligt Brännström (2009) en tydlig utvecklingstendens inte bara i det svenska samhället utan även i Europa och på andra platser i världen. Enligt Christie (2012) präglas samhället allt mer av avstånd som i sin tur beror på ett ökat ekonomiskt fokus där målet glöms bort och all verksamhet blir medel.

Mathiesen (1985:114) menar att när det juridiska tankesättet används på en faktisk konflikt i samhället så ombildas konflikter till en mer ytlig konflikt. Förrättsligandet innebär att bakgrundbeskrivningen begränsas till det som är juridiskt relevant och inget annat. Juristernas tankesätt, det rättsliga tankesättet, förenklar därigenom samhällliga och mellanmänniska förhållanden generellt och konflikter speciellt. Christie (1977) beskriver förrättsligande som att staten stjäl en konflikt som tillhör människorna. För att kunna lösa

⁵ Besläktade begrepp är juridificering, juridikalisering och rättsliggörande (Brännström 2009).

sina konflikter bör människor i högre grad ges de medel och möjligheter de efterfrågar.

Enligt Hydén (2004) har vi vant oss vid att efterfråga lagstiftning så fort ett samhällsproblem dykt upp. Detta har lett till en inflation i rättsregler framförallt i form av intervenerande regler. De mest framträdande rättsreglerna rörande det sociala systemet i övrigt är de förbudsregler som förekommer i brottsbalken. De intervenerande reglerna har dock inte varit särskilt framgångsrika i regleringshänseende. Om inte lagstiftningen harmonierar med underliggande normer så har den svårt att göra sig gällande (Hydén 2002b). Ett exempel på det är att till skillnad från de brottsbekämpande myndigheterna som använder bestraffning som redskap har andra myndigheter med kontrollfunktion såsom Arbetsmiljöverket ofta en rådgivande och stödjande roll (Korsell 2003). Ericson menar att när fokus skiftas till strukturellt våld, försvinner tendensen till förrättsligande genom att förklaringar som bygger på moraliska svagheter och en individuell patologi inte kan användas (Ericson 2007:151; Almond 2008).

3.5 Förrättsligande av arbetsolyckor

Flygindustrin och vården är två näringsgrenar där förrättsligandet fått genomslag genom en ökning av kriminaliserade handlingar (Dekker 2003, 2011b). Ett exempel är då ett SAS-plan kraschade på Linateflygplatsen i Milano och tre flygledare därefter dömdes för dråp (Learmount & Modola 2004). Ett annat exempel är det så kallade Kalmarfallet då en läkemedelsförväxling orsakade ett litet barns död. Den sjuksköterska som ansågs vara vållande var tidigare en helt vanlig medarbetare med goda vitsord. Inom loppet av några veckor blev hon utsedd till brottsling i pressen och fälldes sedan i tingsrätt, hovrätt och Högsta domstolen (Ödegård 2008; Dekker 2008b:110).

The criminalization trend over the last fifteen years has exposed a lack of global uniformity of how and where the line between honest professional mistake and criminalization is drawn (Dekker 2011b:123).

Den ökande trenden av kriminaliseringar av olyckor inom yrkeslivet (Dekker 2011b) kan förstås med en traditionell sociologisk kunskap om avvikelser och normalitet och rollen av social kontroll för att markera denna gräns (Becker 1963; Hughes 1971; Morrill, Snyderman, & Dawson 1997). När expertisen ska förklara varför olyckor händer, sker det ofta genom att visa *vilka riskfaktorer* som *någon* inte klarade av att kontrollera. Olyckan måste lokaliseras till någons ansvarsområde. Som en följd av att politiker vill visa handlingskraft gentemot samhällsproblem, regleras det individuella ansvaret rättsligt

genom att allt fler oönskade beteenden kriminaliseras (Garland 2001; Ericson 2007; Simon 2007). Den samhällseliga intoleransen för katastrofer och olyckor blir på så vis relaterade till det symboliska värde som erhålls genom att kriminalisera vissa handlingar.

Forskning har visat att konstruerade hot (hatbrott, ungdomsbrottslighet, narkotika eller kriminalisering av misstag i vården) kan dölja mer omfattande problem i samhället, som t.ex. ojämlikhet (Becker 1963; Foucault 1975; Ben-Yehuda 1980). Tham (1995:105) menar att kriminalpolitiken därför inte bara ska förstås som en effekt av allmänpolitiska värden utan även som ett sätt för politikerna att främja sin bild av samhället. Upprätthållandet av lagen lyfts fram på bekostnad av andra principer. I domen⁶ från Kalmarfallet ovan uttrycktes t.ex. att det är för patienternas trygghet och förtroende för sjukvården som sjuksköterskan *måste* dömas.

Istället för att granska hela systemet och åtgärda de brister som identifieras är det enklare att vända sig till det juridiska systemet för att hitta en individ som kan skuldbeläggas (Dekker 2011b). Detta sätt att leta efter brister förutsätter en tro på att orsaken går att återskapa i efterhand trots att förhållanden som kan ha påverkat ett händelseförlopp inte alltid är uppenbara för utomstående. Behovet av att snabbt identifiera en syndabock för ofta med sig att en olyckas orsak identifieras *i efterhand*. Denna problemförståelse sker då på bekostnad av att synliggöra förhållanden som initialt verkade rimliga. Inom forskningen om patientsäkerhet ser man på domen som en förvanskning av rättvisa, en avvikelse i ansvarsfördelning och en ”parodi i etik”. ”Det politiskt bekväma i att sjuksköterskan tog på sig skulden kan inte överskattas”, menar Dekker (2008:111,116). Kriminaliseringen av olyckor handlar om att skapa en illusion om kontroll (ontologisk säkerhet) till priset av individuell skuld.

⁶ ”Med utgångspunkten i hänsynen till patienternas trygghet och förtroende för sjukvården måste NN:s handlande vid en samlad bedömning av omständigheterna vara så klandervärda att det innefattar straffbar oaktsamhet. På grund härav kan hon inte undgå ansvar” (Högsta domstolen B 2328-05, 19 april 2006 s.5-6).

4 Hot och våld i arbetslivet. Omfattning och utveckling

Studie I analyserar våld i arbetslivet med avseende på omfattning och utveckling över tid. Analysen är dock begränsad till Statistiska centralbyråns (SCB) undersökningar om levnadsförhållanden (ULF). I detta kapitel går jag även igenom övriga datamaterial med uppgifter om hot och våld i arbetslivet samt utvecklar de resonemang som rör beskrivningar och tolkningar av arbetslivsvåldets omfattning, fördelning och utveckling över tid. Datakällorna är dels registerdata i form av arbetsskadeanmälningar och kriminalstatistik, dels offerundersökningar. Syftet med detta kapitel är att ge en uppdaterad och fördjupad bild av omfattning och utveckling. Genom att här (till skillnad från studie I) utnyttja fler datamaterial ges dessutom en möjlighet att peka på kontextens betydelse för hur våld i arbetslivet framträder sett till struktur och omfattning. Kapitlet avslutas med en kort sammanfattning där jag förhåller mig till frågan om kunskapsluckor och i vad mån tillgängliga datamaterial kan utnyttjas för att täcka dessa.

Innan jag går vidare med en presentation av olika datamaterial vill jag påtala en del mer generella svårigheter som är förknippade med analys och tolkning av data om utsatthet för hot och våld. Vid tolkningar av kriminalstatistikens uppgifter om antal anmälda brott brukar man tala om mörkertal, dvs. den del av brottsligheten som inte registreras. Det är nämligen enbart en mindre andel av alla våldshändelser som polisanmäls (Brå 2008). När en arbetsolycka, t.ex. en hot- eller våldshändelse, har inträffat är arbetsgivaren skyldig att göra en arbetsskadeanmälan, vilket innebär att denna statistik i teorin ska vara heltäckande. I praktiken är det dock inte så. Långt ifrån alla hot och våldshändelser på arbetsplatsen rapporteras trots anmälningsplikten. Det finns ett betydande mörkertal även vad gäller denna typ av data (se t.ex. Nordin 1998, 2000; Menckel & Viitasara 2000; Viitasara 2004). Mörkertalet kan vidare antas variera mellan yrken, befolkningsgrupper och över tid.

Huruvida ett brott anmäls eller inte påverkas av en rad faktorer, t.ex. brottets grovhet, offrets relation till gärningspersonen, om det kan löna sig ekonomiskt att göra en anmälan (möjlighet till ersättning från försäkring) och på den generella normbildningen i samhället (von Hofer 2006). Om man ska anmäla ett brott eller inte kan även påverkas av lokala kulturer på arbetsplat-

sen (Åkerström 1997). Vad som uppfattas och definieras som våld är alltså kontextberoende. Samma typ av händelse kan beroende på vem som är utsatt, händelseplats och gärningsperson uppfattas på olika sätt (Andersson 2011). Vi vet också att uppmärksamheten av ett socialt problem har konsekvenser för hur det uppfattas och framträder i offentlig statistik (Kitsuse & Cicourel 1963; Åkerström 1997; Estrada 1997, 1999; von Hofer 2006, 2008).

Förutom att begreppet våld har olika innebörd för olika personer och varierar beroende på vem som utövar våldet – det egna barnet, partnern, patienten, kollegan eller en främling – kan även uppfattningen av vad som är våld variera över tid (von Hofer 2006). Sker det förändringar i vad som uppfattas som våld så har det betydelse för såväl offerundersökningar som statistik över anmälningar. Det är alltså viktigt att komma ihåg att statistiken inte direkt återspeglar omfattningen av våldshändelser utan snarare kan karaktäriseras som en ”social produkt”. En handling som inte uppfattas som våld kan aldrig hamna i vare sig statistiken över polisanmälningar eller arbetsskadeanmälningar och inte heller i statistik baserad på offerundersökningar.

Tidigare kriminologisk forskning visar att förändringar i anmälningsrutiner, anmälningsbenägenhet och samhällets syn på våld har betydelse för hur mycket våld och hot som anmäls (Åkerström 1993, 1997; Estrada 1999; Christiansen 2005; von Hofer 2006; Andersson 2011). För att beskriva våldets omfattning och utveckling så korrekt som möjligt bör därför olika data-material användas och data som är mindre påverkade av sådana faktorer ges tolkningsföreträde. Vid generella beskrivningar av våldsbrottslighetens utveckling brukar därför offerundersökningar och sjukhusstatistik anses som mer tillförlitliga (Estrada 2005).

I huvuddelen av de våldshändelser som inträffat under tjänsteutövning enligt en undersökning från 1990-talets första hälft, angav den intervjuade att händelsen inte polisanmäls eftersom ”våld kan förekomma som en del i arbetet” (SCB 1995:90ff). Detta förhållande åskådliggör att det långt ifrån är givet vilka handlingar som betraktas som kriminellt våld. Flera av de yrkesgrupper som är särskilt utsatta upplever våldshändelserna som en vardagsrisk som följer med yrket (Åkerström 1993). Därför är det mycket som talar för att många incidenter av våld och hot i arbetslivet aldrig registreras, vare sig genom polisanmälan eller incidentrapportering. Hur stora mörkertalen är varierar sannolikt mellan olika branscher. Generellt anmäls allvarliga våldshändelser oftare än lindriga och våld mellan obekanta anmäls oftare än våld från bekanta (Brå 2008).

Relationen till gärningspersonerna skiljer sig också tydligt åt mellan anställda inom skola, vård och omsorg och andra yrkesgrupper, som t.ex. bu-

tiksanställda och bankpersonal. I omsorgsyrken är det troligt att den utsatte mer sällan tolkar situationen som en brottshändelse. Därmed är det mindre sannolikt att denne tar kontakt med polisen eller ens tar upp händelsen som ett tillfälle där han eller hon utsatts för våld i en offerundersökning. Skillnader i våldets karaktär mellan de olika typerna av våld som jag presenterat ovan i tabell 1 (s.14) gör att vi kan anta olika mörkertal för dessa. Exempelvis rapporteras sannolikt inkräktarvåld mer regelmässigt än klientrelaterat våld. För att våld och hot som förekommer på arbetsplatsen ska kunna förebyggas är det självfallet inte nödvändigt att det alltid ska betraktas som ett problem som ska hanteras av rättsväsendet.

Hittills har jag visat att våld i arbetslivet är svårt att enhetligt definiera och beskriva. Efter denna reservation fortsätter jag en beskrivning av det arbetsrelaterade våldets omfattning och utveckling. Men först en kort genomgång av vilka datamaterial som finns tillgängliga.

4.1 Datamaterial med uppgifter om hot och våld

I Sverige baseras kunskapen om hot och våld i arbetslivet till stor del på den rikstäckande statistik som finns tillgänglig i form av registerdata från Informationssystemet om arbetsskador (ISA) vid Arbetsmiljöverket (AV), samt två rikstäckande intervju- och enkätundersökningar som SCB utför på uppdrag av Arbetsmiljöverket; Arbetsmiljöundersökningen och Undersökningen om arbetsorsakade besvär. Det finns därutöver två riksrepresentativa intervjuundersökningar med uppgifter om hot och våld på arbetet. Den ena av dessa är SCB:s undersökning av levnadsförhållanden (ULF), som gjorts sedan 1978. Den andra är den Nationella trygghetsundersökningen (NTU). NTU är en sedan 2006 årligen återkommande undersökning som utförs av Brottsförebyggande rådet (Brå) med syfte att kartlägga befolkningens (16-79 år) utsatthet för brott, trygghetsupplevelse samt förtroende för rättsväsendet.

Kriminalstatistiken över polisanmälda brott innehåller endast ett fåtal uppgifter där arbetslivsvåldet kan urskiljas. Det är möjligt att studera antalet anmälningar om våld eller hot mot tjänsteman och där se vilka brott som riktats mot polisman, ordningsvakt eller annan person (se t.ex. Brå 2009a:100). Mer detaljerade uppgifter om tjänstemannens kön, ålder eller händelsens karaktär finns det dock inte uppgifter på i den officiella statistiken. Vidare kan man från kriminalstatistiken studera omfattningen av antalet anmälda rån. Här går det att urskilja olika typer som bank-, taxi- och butiksran. Det finns dock inga uppgifter om den rånutsattes kön och ålder. Till skillnad från statistiken över våld mot tjänsteman är sannolikt polisanmälda rån en bra indikator på såväl nivå som utveckling av denna brottskategori. I

princip alla bankrån och också en stor andel av butiksrånen är så pass allvarliga att de som utsatts väljer att polisanmäla varför mörkertalet för dessa brott är litet. I kriminalstatistiken redovisas också de så kallade vållandebrotten, dvs. vållande till annans död i samband med arbetet, vållande till kroppsskada/sjukdom i samband med arbetet och framkallande av fara som framkallats för arbetstagare.

De olika datamaterialen (Tabell 2) skiljer sig åt i urval, datainsamlingsmetod, utformning av frågor och det sammanhang frågorna ställs i. Några direkta jämförelser av utsatthetsnivåer är därför inte möjliga. Däremot kan de olika datamaterialen komplettera varandra vid studier av arbetslivsvåldets omfattning och, framförallt, dess utveckling över tid.

Tabell 2. Datamaterial med uppgifter om omfattning och utveckling av hot och våld i arbetslivet

Källa	Periodicitet	Utförare	Tillgängligt från år	Data
Undersökning av levnadsförhållanden (ULF)	Årligen	SCB	1978	intervju
Arbetsmiljöundersökningen	Vartannat år	SCB/AV	1989	intervju- och enkät
Arbetsorsakade besvär	Årligen ⁷	SCB/AV	1991	intervju- och enkät
Informationssystemet om arbetsskador (ISA)	Årligen	AV	1980	register
AFA försäkringar (AFA)	Årligen	AFA	1999	register
Nationella Trygghetsundersökningen (NTU)	Årligen	Brå	2006	intervju
Kriminalstatistik över anmälda brott	Årligen	SCB/Brå	1950	register

Förutom de brett upplagda och återkommande studier som bygger på rikstäckande material finns också ett begränsat antal studier som fokuserar på särskilt utsatta näringsgrenar/yrken. Bland dessa kan nämnas att AFA försäkringar i enlighet med personskadeavtalet (PSA) har i uppdrag att administrera och reglera arbetsskador. I likhet med Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan förfogar alltså AFA försäkringar över ett skaderegister⁸ som täcker stora delar av den sysselsatta befolkningen. AFA ger också ut årliga sammanställningar. År 2010 gavs en rapport ut där en analys av anmälningarnas fritexter gjorts med ”text mining”. Text mining fungerar ungefär som

⁷ Frågor om besvär orsakade av arbetet har sedan 1991 och fram till 2002 årligen ställts till ett slumpmässigt urval av hela befolkningen. Från och med 2003 omfattas endast de som har ett arbete. 2007 år gjordes ingen separat svensk undersökning eftersom det genomfördes en liknande undersökning i hela EU. Efter 2008 genomförs undersökningen vartannat år.

⁸ Sedan 1963 har AFA hanterat mer än 10 miljoner försäkringsärenden.

sökmotorer som google och är ett analysverktyg som grupperar dokument med liknade innehåll. I 2010 års rapport användes denna metod för att särskilt studera olycksfall på grund av hot, våld och rån för yrkesgrupperna fordonsförare, socialsekreterare, psykologer, kuratorer och mentalskötare (Larsson m.fl. 2010). I 2011 års rapport gjordes motsvarande studie av hot- och våldsutsatta kommun och landstingsanställda (Larsson m.fl. 2011)

Utöver de datamaterial som presenterats ovan finns också de fackliga organisationernas undersökningar baserade på egna datainsamlingar, ofta med inriktning på enstaka yrkesgrupper, som återkommande frågar anställda om deras utsatthet för våld och hot (se t.ex. Gellerstedt/LO 2004; Akademikerförbundet SSR 2006, 2007; Ljunglöf/SACO 2008; Polisförbundet 2008; Pousette/Sveriges Kommuner och Landsting 2009; ST 2010).

4.2 Det arbetsrelaterade våldets omfattning

4.2.1 Arbetsmiljöundersökningen och ISA

De mest utnyttjade datamaterialen för olika kartläggningar och beskrivningar av våld och hot i arbetet är Arbetsmiljöverkets registerdata från Informationssystemet om arbetsskador (ISA)⁹ samt de två rikstäckande intervju- och enkätundersökningar som Statistiska Centralbyrån (SCB) utför på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Dessa två intervju- och enkätundersökningar är Arbetsmiljöundersökningen respektive Undersökningen om arbetsorsakade besvär. Intervju- och enkätundersökningarna är tillägg till SCB:s Arbetskraftundersökning (AKU) och genomförs vartannat år (Arbetsmiljöundersökningen) samt varje år (Undersökningen om arbetsorsakade besvär). Arbetsmiljöundersökningen innebär att ett delurval (10 000-15 000 personer) av AKU-urvalet får svara på en rad frågor om sin arbetsmiljö, dels i telefonintervjuer, dels i en postenkät. Bland annat ställs frågan om man utsatts för våld eller hot om våld i sitt arbete under de senaste 12 månaderna. I undersökningen om arbetsorsakade besvär ställs frågan om man under de senaste 12 månaderna haft fysiska eller andra besvär, till följd av arbetet. De som svarar ja får följdfrågor, bland annat om besvären orsakats av hot eller våld.

Enligt Arbetsmiljöundersökningen är det vanligare bland kvinnor än bland män att i arbetet ha varit utsatt för våld eller hot om våld någon gång under

⁹ ISA består av de arbetsskador som anmäls till Försäkringskassan som vidarebefordras till Arbetsmiljöverket där de kodas och registreras i informationssystem om arbetsskador (ISA). Alla arbetsskador med mer än en dags frånvaro ska anmälas av arbetsgivaren enligt (SFS 1977:284).

de senaste 12 månaderna. År 2009 uppgav 18 procent av kvinnorna och 10 procent av männen att de varit utsatta för våld eller hot om våld på sin arbetsplats (Arbetsmiljöverket 2010b). Därigenom skiljer sig våld i arbetslivet från den bild som ges vid studier av utsatthet för våld och hot generellt, där män är mer utsatta än kvinnor (se t.ex. Brå 2008). Inom vissa yrkesgrupper är hot och våld på arbetsplatsen mer vanligt än inom andra. Bland kvinnor återfinns särskilt utsatta grupper framförallt inom vård- och omsorgsarbete. Bland män rör det sig om service-, omsorgs- och säkerhetsarbete, där polis och väktare ingår. I dessa grupper är det hälften som uppger att de varit utsatta för våld eller hot på jobbet under det senaste året (Tabell 3).

Av samtliga sysselsatta inom vården är det var tredje som uppger att de varit utsatta för våld eller hot om våld under det senaste året. Skötare och vårdare svarar för hälften av dessa anmälningar. Drygt två av tre utsatta är kvinnor (Arbetsmiljöverket 2010b:134). Inom de särskilt utsatta yrkesgrupper som hör till vård och omsorg är dock skillnaden mellan män och kvinnors utsatthet relativt liten (se vidare studie I).

Tabell 3. Andel som uppger att de utsatts för hot och våld inom en tolv månadersperiod. Urval av särskilt utsatta yrkesgrupper. År 2005/07/09 (Källa: Arbetsmiljöverket 2010a:134)

Kvinnor	Andel utsatta
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden. m.fl.	50
Vårdbiträden, personliga ass. m.fl.	38
Grundskollärare	29
Arbeten inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	28
Män	
Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	52
Fordonsförare	18
Lärare inom universitet, gymnasie- och grundskola	16
Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	12

Enligt Nordin (2000) uppvisar enskilda yrkesgrupper högre risktal än näringsgrenar eftersom grupperna har mindre variationer vad gäller arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. I näringsgrenar ”späds risken ut” genom att även personalgrupper med lägre utsatthetsrisker, som administratörer, kan ingå. Uppgifter om sysselsatta i olika yrken finns dock i Arbetsmiljöundersökningen bara på grov nivå, t.ex. döljs en känd högriskgrupp som skötare i psykiatrisk vård, eftersom uppgifter saknas för yrken på detaljnivå. I denna grova indelning i riskyrken kan för kvinnor urskiljas: skötare och vårdare, socialsekreterare, kuratorer, undersköterskor, vårdbiträden, tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän, och kassapersonal. För män uppges föl-

jande yrken som riskyrken: polis samt vård- och omsorgspersonal, säkerhetspersonal, fordonsförare, lärare och läkare (Nordin 2000:14-17).

En annan analys av Arbetsmiljöundersökningen (SCB 2007) visar att bland poliser, skötare och vårdare hade nästan hälften varit utsatta för våld eller hot om våld minst ett par tillfällen per månad. För kvinnor framstod i analysen återigen olika typer av vårdpersonal som en särskild drabbad grupp. Nästan var tredje kvinnlig skötare och vårdare uppgav att de upplevt hot eller våld varje månad. Våld eller hot om våld var också vanligt bland lärare av bägge könen.

Den som utsätts för hot, våld och kränkningar i arbetet löper ökad risk att utveckla olika typer av arbetsrelaterade besvär vilket i förlängningen kan leda till allvarligare problem och kanske också depressioner och sjukfrånvaro. I Undersökningen om arbetsorsakade besvär frågas ett urval av sysselsatta om man under de senaste tolv månaderna haft fysiska eller andra besvär till följd av arbetet, som gjort det svårt att arbeta eller utföra det dagliga hemarbetet. I 2008 års undersökning uppgav 0,5 procent att de haft sådana besvär som orsakats av hot eller våld. För kvinnorna var andelen 0,6 procent och för männen 0,3 procent. Besvär på grund av hot och våld är alltså enligt denna statistik relativt ovanliga och andelen som uppger besvär pga. våld eller hot har över tid varit ganska oförändrad (Arbetsmiljöverket 2008a).

Det har förts officiell statistik över olycksfall i arbetet sedan 1906 (Hydén 2004). Från början ingick enbart olyckor, men senare har denna statistik även kommit att omfatta arbetssjukdomar. Ansvar för publicering av statistiken har tidigare bland annat legat på Riksförsäkringsverket och publicerades från år 1955 i serien Sveriges officiella statistik. Syftet med statistiken var dels att utgöra underlag för försäkringsavgifter, dels att ligga till grund för åtgärder för att minska antalet olycksfall i arbetet. Yrkesskadestatistiken fördes fram till 1977 då det skedde ett skifte från den dåvarande yrkesskadeförsäkringslagen till lagen om arbetsskadeförsäkring. Samtidigt tillsattes en statlig utredning för att arbeta med yrkesskadestatistikens utformning (SOU 1976:17). Utredningen resulterade i att Arbetsmiljöverket (f.d. Arbetarskyddsstyrelsen) i samarbete med SCB fick ansvar för att sammanställa statistik över arbetsskador i Informationssystemet om arbetsskador (ISA). Från och med 1994 är Arbetsmiljöverket ensamt ansvarigt för arbetsskadestatistiken (Arbetsmiljöverket 2010c) som redovisas årligen med viss eftersläpning.

ISA är ett landsomfattande system med information om anmälda arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Anställda ska meddela arbetsskada till arbetsgivaren, som har ansvar för att alla arbetsskador anmäls till försäkringskassan:

Anmälan hos Försäkringskassan om arbetsskada skall göras om skadan har medfört eller kan antas medföra rätt till sjukvårdsersättning, sjukpenning eller rehabiliteringsersättning från den allmänna försäkringen eller sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön eller ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Anmälan skall även göras om skadan har föranlett eller kan antas föranleda sveda och värk eller lyte eller annat stadigvarande men (8§ Förordning om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd 1977:284).

En arbetsskada kan antingen vara ett arbetsolycksfall (olycksfall som inträffar under arbetstid), ett färdolycksfall (olycksfall som inträffar vid resa till eller från arbetet) eller en arbetssjukdom (sjukdom som kan uppkomma eller försämrats till följd av arbetet eller arbetsförhållanden). I arbetsolyckorna ingår hot och våld som en kategori. År 2008 anmäldes ca 3 000 arbetsolyckor i kategorin Våld, angrepp och hot¹⁰. Drygt 1 900 var drabbade kvinnor, ca 700 drabbade män. För kvinnor är frekvensen 7 fall per 10 000 förvärvsarbete, för män 3 per 10 000 (Arbetsmiljöverket 2010a).

En sammanställning av arbetsskadeanmälningar¹¹ av Nordin (1998,2000) visar att yngre arbetstagare, upp till 44 år, löper störst risk att utsättas för våld eller hot om våld, därefter minskar risken med ålder. Kvinnorna har högre frekvenser än männen i alla åldrar men den relativa skillnaden mellan könen ökar med stigande ålder. Enligt Nordins sammanställningar (1998, 2000) kommer sju av tio anmälningar av arbetsskador orsakade av våld eller hot om våld från vård och omsorgssektorn. Verbalt hot är vanligast. Arbetsskadeanmälningar kan också ge information om skadans art, exempelvis vilken kroppsdel som skadats.¹² Arbetsskadestatistiken visar också att de näringsgrenar som har låg skadefrekvens har lång genomsnittlig sjuktid, dvs. oftare allvarliga fall, medan de med hög skadefrekvens har kort sjukskrivningstid, dvs. oftare lindrigare fall (Nordin 1998).

4.2.2 ULF och NTU

Studie I tar sin utgångspunkt i SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) som har utförts årligen sedan 1978. I korthet bygger ULF-materialet på intervjuer med representativa urval av befolkningen i åldrarna 16-84 år. Årligen är det omkring 6 000 personer som intervjuas. Bortfallet i ULF ligger kring 20 procent. I intervjuerna ställs en rad frågor som rör olika välfärdsområden, som hälsa, boende, sociala relationer, politiska resurser, ekonomi, utbildning, sysselsättning samt trygghet och utsatthet för brott. I

¹⁰ Till kategorin *våld, angrepp och hot* räknas förutom uppsåtliga fysiska angrepp och hot även oavsiktlig våld, exempelvis i samband med fysisk träning. Traumatiska upplevelser och angrepp från vilda djur räknas också till denna kategori.

¹¹ I Nordins studie ingår så kallade nollskador, vilket är anmälningar som ej krävt sjukfrånvaro varpå antalet arbetsskador blir mycket högre än vad som angivits ovan.

¹² Uppgifterna är baserade på arbetsskadeanmälningar från 1994-1996.

ULF- intervjuerna ställs fyra huvudfrågor om utsatthet för våld av olika allvarsgrad. Den första gäller det allvarligaste våldet och lyder: ”Har du själv under de senaste tolv månaderna varit utsatt för våld som ledde till sådana skador att det krävde besök hos läkare, tandläkare eller sjuksköterska?” Därefter frågas om våld som ledde till synliga märken eller kroppsskada, våld som inte ledde till synliga märken eller kroppsskada samt om man blivit utsatt för hot om våld som var så allvarligt att intervjupersonen blev rädd. I de fall man varit utsatt för våld ställs även följdfrågor, bl.a. om var våldet inträffade. Härigenom är det möjligt att studera det våld som sker på arbetet.

Enligt ULF var det år 2008 knappt 4 procent av kvinnorna och 2 procent av männen som utsatts för något hot eller våld i samband med arbetet. Studie I som använt de s.k. fördjupningsårgångarna av ULF¹³ (1984/85, 1992/93 och 2000/01) visar att av yrkesverksamma som utsatts för våld kommer 55 procent från de fem yrkesgrupperna skola, handel, vård, socialtjänst samt övervakningsyrken samtidigt som dessa utgör 27 procent av samtliga yrkesverksamma. Sett till hela perioden är det ungefär var femte i gruppen övervakning som uppger att de under senaste året utsatts för en yrkesrelaterad våldshändelse, vilket gör denna yrkesgrupp till den klart mest utsatta. Närmast efter kommer anställda i grupperna socialtjänst respektive vård, där något mindre än var tionde utsatts för våld under de senaste 12 månaderna.

Genom en annan fördjupad analys av ULF-materialet (Häll 2004) framgår att de hot- eller våldshändelser som utspelar sig i samband med yrkesutövning svarar för närmare 40 procent av samtliga våldshändelser¹⁴, vilket motsvarar cirka en halv miljon fall. Det flesta skador som uppges är av lindrig karaktär. En tredjedel har dock medfört synliga märken eller kroppsskada (Häll 2004:60-64.). Vidare visar analysen att cirka 40 procent av händelserna bestod av hotelser. De högsta utsatthetsriskerna finns bland de yngre, kvinnor mellan 16-44 år och män mellan 25-44 år.

I samma rapport konstateras vidare att arbetsplatsvåldet är koncentrerat till några få yrkesgrupper vilket medför att risken för våld eller hot i samband med arbetet är mycket liten för det stora flertalet bland övriga förvärvsarbetande. De incidenter som sker i arbetslivet handlar i mycket stor utsträckning om konflikter mellan den anställde och personer denne mer eller mindre tillfälligt kommer i kontakt med (patienter, klienter och kunder) – inte våld arbetskamrater emellan (Häll 2004). De som drabbas ofta är främst dem som i sin dagliga verksamhet kommer i kontakt med delar av allmänheten som har någon form av hjälpbehov, t.ex. poliser och väktare, sjukvårdspersonal och andra yrken inom den sociala verksamheten som socialassistenter, kura-

¹³ Fördjupningsårgångarna rymmer fler följdfrågor till dem som varit utsatta.

¹⁴ Gatuvåld och familjevåld står för en stor del av resterande händelser.

torer och skyddskonsulenter. Andra yrken som nämns är spärrvakter, busschaufförer samt servitörer, systembolagsförsäljare och annan servicepersonal.

Nationella trygghetsundersökningen

NTU är en sedan 2006 årligen återkommande intervjuundersökning som genomförs av Brå och kartlägger den svenska befolkningens (16-79 år) utsatthet för brott, trygghetsupplevelse samt förtroende för rättsväsendet. För att fånga omfattningen av misshandel ställs följande fråga: ”Slog, sparkade eller utsatte någon dig för någon annan typ av fysiskt våld, så att du skadades eller så att det gjorde ont under förra året (2008)?” För att belysa omfattningen för hot ställs frågan: ”Blev du under förra året (2008) hotad på ett sådant sätt, att du blev rädd?”

Enligt NTU (Brå 2010a) uppgav 0,5 procent (motsvarar ca 20 000 individer) av samtliga i yrkesverksam ålder (20–64 år), att de utsatts för våld i samband med sitt yrke år 2008. Kvinnor utsätts oftare än män för misshandel i samband med jobbet än män. Beträffande rån visar NTU att händelsen varit yrkesrelaterad i 9 procent av fallen. Det är 0,1 procent av befolkningen i yrkesverksam ålder som uppger sig ha utsatts för rån i samband med sin yrkesutövning. Andelen som uppger att de utsatts för hot är 1,2 procent. Även här utsätts kvinnor oftare än män, 1,5 procent jämfört med 0,8 procent.

Andelen utsatta i NTU ligger påtagligt lägre än i ULF. Detta beror sannolikt på det sammanhang som frågorna ställs i. I ULF frågas om en rad andra saker som fritidssysselsättningar, hälsa etc. I NTU frågas bara om brottslighet vilket gör att den svarande eventuellt inte associerar frågan till det som händer på arbetstid eftersom det är ”del av jobbet” (jfr Häll 2004). Som redan påtalats innebär dock det faktum att de studier som genomförs i Sverige utgår från såväl olika datainsamlingsmetoder som definitioner av våld eller hot att nivåjämförelser är olämpliga att göra. I de rapporter som hittills redovisats utifrån NTU har ingen fördjupning av det arbetsrelaterade våldet gjorts. Det finns t.ex. inga uppgifter om olika yrkesgruppers utsatthet. Med tanke på undersökningens goda kvalitet och omfattning skulle en sådan fördjupning vara ett intressant kunskapstillskott.

4.2.3 Kriminalstatistiken

Som nämndes ovan ger den löpande statistiken över polisanmälda brott begränsade möjligheter att beskriva det arbetsrelaterade våldets omfattning och struktur. I princip går det enbart att beskriva våld mot tjänsteman och rån mot vissa yrkesgrupper samt de vållandebrott som sker i arbetslivet. Våld mot tjänsteman (BrB 17 kap 1 §§) innebär att någon med våld eller hot om våld förgriper sig på någon i hans myndighetsutövning eller tvingar honom

till eller hindrar honom från åtgärd. Det samma gäller om någon förgriper sig mot den som tidigare har utövat myndighet. Totalt sett anmäldes 5 273 fall av våld mot tjänsteman i hela landet år 2011¹⁵. I brottsstatistiken särredovisas våld mot polisman, ordningsvakt och annan person, t.ex. tjänstemän inom t.ex. försäkringskassan, arbetsförmedlingen och kronofogdemyndigheten. Av de anmälningar som registrerats år 2011 gäller de flesta våld mot ”annan person” (41%) och ordningsvakter (33%). Händelser där polismän utsatts utgör en fjärdedel av anmälningarna om våld mot tjänsteman. Det är här viktigt att komma ihåg den ovan förda diskussionen om våldsbrottslighetens mörkertal. Det är enbart ett fåtal av alla våld- och hothändelser mot tjänsteman som polisanmäls och det är långt ifrån säkert att det faktiska mönstret över vilka yrkesgrupper som drabbas oftast motsvarar det som syns i kriminalstatistiken.

När det gäller rån är dock problemet med mörkertalet mindre, de flesta yrkesrelaterade rån (t.ex. butik- och bankrån) polisanmäls för att händelsen uppfattas som ett grovt brott. Vidare behövs polisanmälan för att erhålla skadeersättning vilket ytterligare ökar anmälningsbenägenheten för dessa brott. År 2011 polisanmäldes 9 713 rån i Sverige. De flesta av dessa avser personrån (74 %). Butiksrånen dominerar bland de rån som går att koppla till yrkeslivet (781 stycken år 2011). Antalet anmälda rån som gäller personal som arbetar i bank (42 stycken), med värdetransporter (35 anmälningar) eller taxi (60 stycken) är väsentligt färre än butiksrånen (Brå¹⁶).

I brottskategorin vållandebrott ingår vållande till annans död, kroppsskada eller sjukdom och framkallande av fara för annan (BrB 3 kap 7-9 §§) samt allmänfarlig vårdslöshet (BrB 13 kap 6 §). Det särredovisas om dessa brott skett i samband med arbetet. Vållande till kroppsskada eller sjukdom i samband med trafikolycka ingår dock inte. År 2011 anmäldes 35 fall av vållande till annans död i samband med arbetet, 1255 fall av vållande till kroppsskada/sjukdom i samband med arbetet och 76 framkallande av fara som framkallats för arbetstagare.

Även om kriminalstatistikens möjligheter för att beskriva våld i arbetslivet i huvudsak är begränsade till beskrivningar av våld mot tjänsteman, rån och vållandebrott finns det numera möjligheter till fördjupade kvalitativa analyser av andra brott som kan vara relevanta, t.ex. misshandelsbrotten, med hjälp av de fritexter som finns sökbara hos Brå.

¹⁵ Uppgiften för 2011 är preliminär.

¹⁶ www.bra.se.

4.2.4 Sammanfattning av omfattning och struktur

Forskningen visar att yrkesrelaterat hot och våld förekommer i mycket varierande utsträckning bland olika yrkesgrupper. Utsatthetsnivån hänger dels samman med vilka näringsgrenar man fokuserar på, dels med vilka undersökningar som utnyttjas. Inom vissa yrkesgrupper är hot och våld väsentligt mer vanligt än inom andra. Enligt Arbetsmiljöundersökningen utsätts nästan hälften av de verksamma som poliser, skötare och vårdare för våld eller hot om våld under ett år. Ser man till demografiska faktorer är yngre arbetstagar utsatta i större utsträckning än äldre, och kvinnor är mer utsatta än män.

Tabell 4. Omfattningen av hot och våld i arbetslivet utifrån olika datamaterial. Kvinnor och män. År 2008

Intervju- och enkätundersökningar	Andel utsatta				
	Data	Urvalsstorlek	Urvalsram	Kvinnor	Män
Arbetsmiljöundersökningen	10 000-15 000	Samtliga sysselsatta 16-64 år ¹⁷	18	10	14
Undersökning av levnadsförhållanden (ULF)	ca 6 000	Folkbokförda 16-84 år	3,6	1,7	2,6
Nationella Trygghetsundersökningen (NTU)	ca 20 000	Totalbefolkningen (RTB) 16-79 år	1,8	1,2	1,5
Arbetsorsakade besvär	ca 20 000	Samtliga sysselsatta 16-64 år	0,6	0,3	0,5

De stora skillnader som syns när det gäller våldets omfattning utifrån de olika datakällorna i tabell 4 återspeglar den betydelse som definitionen och sammanhanget har för de utsattas förståelse av vad som betraktas som våld i arbetet. Om våldshändelser ses ur ett arbetsmiljöperspektiv synliggörs mer våld än om det betraktas ur ett brottsperspektiv. En brittisk studie visar på liknande resultat, att offerundersökningar inriktade på brott, fångar upp en mycket liten del av det ickekonventionella våldet i arbetslivet (Jones m.fl. 2011). Eftersom studierna utgår från såväl olika datainsamlingsmetoder som definitioner av våld eller hot är nivåjämförelser olämpliga att göra. Däremot kan den viktiga slutsatsen utifrån dessa datakällor dras att *mönstret* är det samma och datakällorna kan därför användas för att komplettera varandra. Den stora fördelen med de datakällor som presenterats ovan är att de samlats in under en följd av år och därmed gör det möjligt att studera utveckling över tid. I det följande avsnittet beskrivs utvecklingen av det yrkesrelaterade våldet enligt NTU, ULF¹⁸ och kriminalstatistiken.

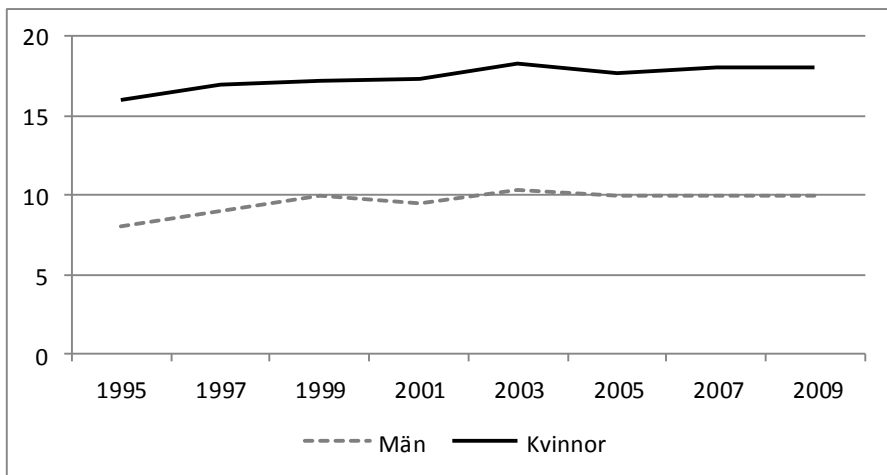
¹⁷ Delurvalet består av personer i åldern 15-74 år som deltagit i AKU.

¹⁸ Arbetsmiljöundersökningen har bytt frågemetodik under tiden (Jerre 2009) vilket gör att den inte lämpar sig lika bra för att studera utvecklingen över tid.

4.3 Det arbetsrelaterade våldets utveckling

4.3.1 Arbetskraftsundersökningen och ISA

Den senaste Arbetsmiljöundersökningen är från år 2009 (Arbetsmiljöverket 2010b) och totalt har tio undersökningar genomförts¹⁹. Data är jämförbara perioderna 1989-93 respektive 1995-09 (Nordin 1998; Arbetsmiljöverket 2010b). För båda perioderna visar resultatet säkerställda ökningar vad gäller andelen som uppger sig vara utsatta för våld eller hot i arbetet. Ökningarna gäller både kvinnor och män (Nordin 1998; Arbetsmiljöverket 2010b). Andelen utsatta kvinnor ökar fram till 2003 medan männens ökning avstannar vid 1999 (Figur 3). Samtidigt är likheten i utvecklingen slående. När det gäller den andra fördjupningen till Arbetskraftsundersökningen Arbetsorsakade besvär kan en viss ökning noteras fram till 1998. Därefter syns ingen nämnvärd förändring (Arbetsmiljöverket 2010c).



Figur 3. Andel av samtliga sysselsatta (16-64 år), män respektive kvinnor, som uppger utsatthet för yrkesrelaterat våld eller hot under de 12 senaste månaderna, 1995-2009. (Arbetsmiljöverket 2010b/Arbetsmiljöundersökningen 1999-2007).

Statistik över arbetsskadeanmälningar har publicerats med i huvudsak samma innehåll och metodik sedan 1979. Beträffande jämförbarhet över tid har dock flera analyser konstaterat att arbetsskadestatistiken inte lämpar sig för längre jämförelser över tid²⁰ (Nordin 1998, 2000; Wikman 2004; Sund-

¹⁹ Förändringar i hur frågan ställts medför att inte hela tidsserien från 1989 kan utnyttjas, se Nordin (1998) och Jerre (2009). För en utförlig genomgång av, samt diskussion om, dessa studiers jämförbarhet (se även Nordin 2000).

²⁰ De tre olika systemen i ISA förändrades år 1980, 1994 och 2002, och är inte direkt jämförbara med varandra. Från och med 2002 görs en manuell kodning av arbetsolycksfall endast

ström-Frisk & Weiner 2004). Bland annat beror detta på en allt för stor osäkerhet när det gäller underrapporteringen som kan vara antingen systematisk i form av att det är vissa typer av grupper eller vissa typer av händelser som inte anmäls eller också slumpmässigt jämt fördelad mellan olika åldrar och yrkesgrupper (Sundström-Frisk & Weiner 2004). Med ovanstående reservationer i åtanke har antalet arbetsskadeanmälningar av hot och våld ökat under hela 1990-talet, ökningen verkar dock ha avtagit de senaste åren (Arbetsmiljöverket 2010a).

4.3.2 ULF och NTU

Studie I visar utifrån ULFs undersökningar, att mäns utsatthet för våld eller hot har befunnit sig på en klart högre nivå än kvinnors under i stort sett hela perioden fram till 2002 då kvinnors utsatthet kom ikapp männens. Förklaringen ligger till stor del i utvecklingen av det yrkesrelaterade våldet som har skilda trender bland män och kvinnor. Fram till slutet av 1980-talet var män och kvinnor utsatta för yrkesrelaterat våld eller hot i ungefär samma utsträckning. Därefter har kvinnors utsatthet successivt ökat medan männens utsatthet legat mer stabilt (Estrada m.fl. 2007; Wikman 2012a).

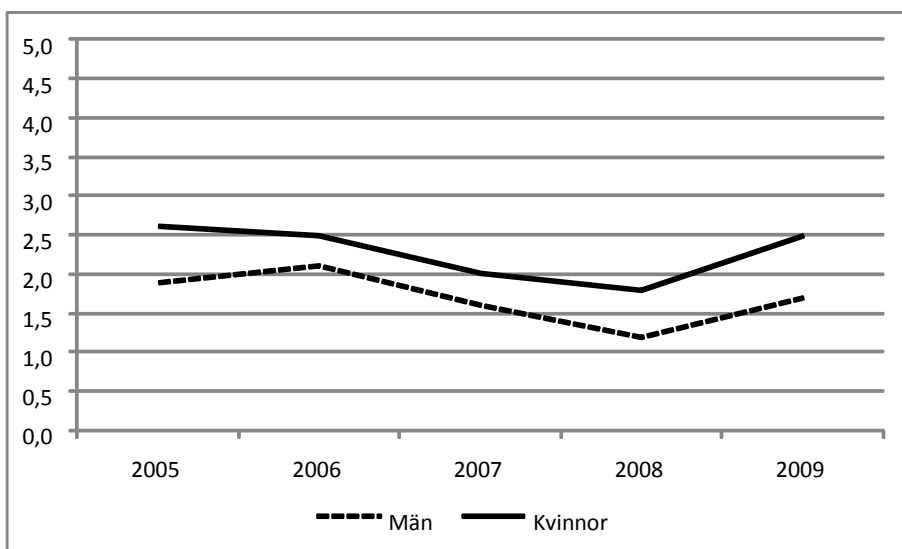
En intressant fråga är om utvecklingen förutom att skilja sig mellan könen också skiljer sig mellan olika yrkesgrupper. I studie I framgår att det framförallt är personal inom vård, socialt arbete och skola som erfarit en signifikant ökning av utsattheten åren 1984-2001. Kvinnor utgör en hög andel av dem som arbetar inom grupperna skola, vård, socialt arbete och även handel (mellan 73 och 92%) medan männen dominerar i kategorierna övervakning (84%) respektive övriga yrken (61%). Eftersom vi tidigare sett att det skett en ökning av framförallt kvinnors utsatthet är det intressant att notera att de signifikanta ökningarna återfinns inom välfärdsyrkena i offentlig sektor, men inte inom den lika kvinnodominerade näringsgrenen handel.

En annan fråga är om män verksamma i vård- och omsorgsyren uppvisar samma utsatthetsnivåer och trender som kvinnorna. Eftersom andelen män är låg i dessa yrken är det förenat med osäkerhet att genomföra separata analyser för män uppdelat över tid. Enligt studie I föreligger det inga större

för de fall där det är fråga om frånvaro under minst en dag. Före 2002 registrerades och publicerades även vissa arbetsolyckor utan frånvaro. Det gällde tandskador, akut hörselnedsättning och psykisk reaktion (vid hot, rån etc.). Av de arbetsolyckor som ingår statistiken för 2001 har ca en tiondel inte lett till någon sjukfrånvaro. Indelningen i näringsgrenar och yrkesgrupper har också förändrats. Yrkeskodning för skador som inträffat åren 1990-1996 följer den indelning som använts vid folk- och bostadsräkningen 1990, dvs. nordisk yrkesklassificering (NYK83). Denna klassificering bygger i princip på International Standard Classifications of Occupations (ISCO). Fr.o.m. 1997 kodas yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) som bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88.

skillnader i trenderna mellan män och kvinnor verksamma i samma yrkesgrupp. Sett till hela materialet uppvisar män verksamma i vård, socialt arbete samt övervakning en högre utsatthetsnivå än kvinnor i motsvarande yrkesgrupp. Bland anställda inom handel, skola och övriga yrken finns däremot inga skillnader mellan könen.

Brå genomförde NTU första gången år 2006. Sedan dess syns en minskning av utsattheten, både för kvinnor och män, på cirka en halv procentenhet (figur 4) fram till 2008 för att då vända uppåt för att åter närma sig samma nivå som 2006.



Figur 4. Andel i befolkningen (20-64 år), män respektive kvinnor, som uppger utsatthet för yrkesrelaterat våld eller hot. 2005-2009 (NTU/Brå 2011).

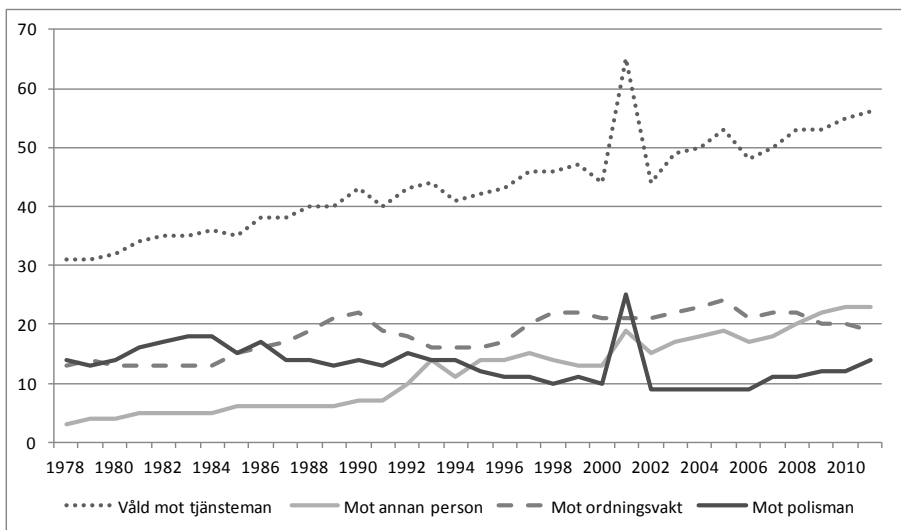
NTU kan endast visa utvecklingen under de senaste åren (figur 4). NTU indikerar att ökningen av arbetslivsvåldet avstannat något efter ingången till 2000-talet (figur 4). Förvisso finns det självfallet en möjlighet att den senaste perioden kännetecknats av olika trender för olika yrkesgrupper. Detta är en kunskapslucka som framstår som angelägen att studera närmare.

Av NTU framgår också att det i jämförelse med annat våld är vanligare med polisanmälan vid yrkesrelaterat våld (BRÅ 2010a). Detta kan enligt författarna till rapporten spegla en förändring som inträffat de senaste åren som innebär en lägre toleransnivå gentemot våld i arbetslivet. Fortfarande är det dock en stor andel av våldet som inte anmäls och ett vanligt skäl till att inte anmäla är att händelsen sågs som ”en del i arbetet”. En tolkning av dessa något motstridiga resultat är att det inom vissa yrkesområden fortfarande

finns en lägre anmälningsbenägenhet samtidigt som utvecklingen i stort går mot en lägre tolerans mot yrkesrelaterat våld (ibid.).

4.3.3 Kriminalstatistiken

Under de senaste decennierna har det skett en kontinuerlig ökning av antalet polisanmälningar av våld mot tjänsteman (figur 5). Oroligheterna i samband med EU-toppmötet i Göteborg ledde till ett extra stort antal anmälningar år 2001. Våld mot polisman ligger annars på en mer stabil nivå över tid. Detta trots att antalet poliser ökat med nästan 15 procent sedan 2000 (Lindström 2001). Även våld mot ordningsvakt är ganska stabilt över tid. Det syns en viss ökning av våld mot annan person, som inkluderar andra kategorier än poliser och ordningsvakter, t.ex. tjänstemän inom t.ex. försäkringskassan, arbetsförmedlingen och kronofogdemyndigheten. I slutet av perioden är våld mot annan person den vanligaste av de tre brottstyperna. Med tanke på det stora mörkertalet för dessa brott är det oklart hur ökningen under de senaste decennierna ska tolkas. Från annan kriminologisk forskning vet vi att det finns en tendens till att de polisanmälda våldsbrotten ökar samtidigt som källor som i mindre utsträckning påverkas av ett förändrat mörkertal redovisar mer stabila utsatthetsnivåer över tid (Brå 2008).

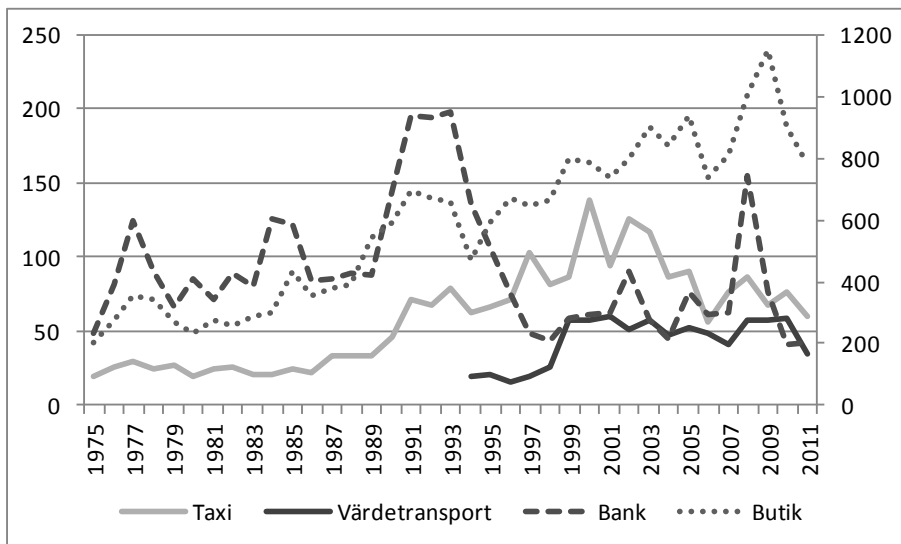


Figur 5. Polisanmälda fall av våld mot tjänsteman totalt samt uppdelat efter brottstyp 1978–2011²¹. Redovisning per 100.000 invånare (Brå/Brå 2010b).

Ser man istället till rånbroten så är det dock tydligt att det skett en klar ökning av butiksrånen, vilket sannolikt uttrycker en faktisk förändring under de

²¹ Siffrorna för 2011 är preliminära.

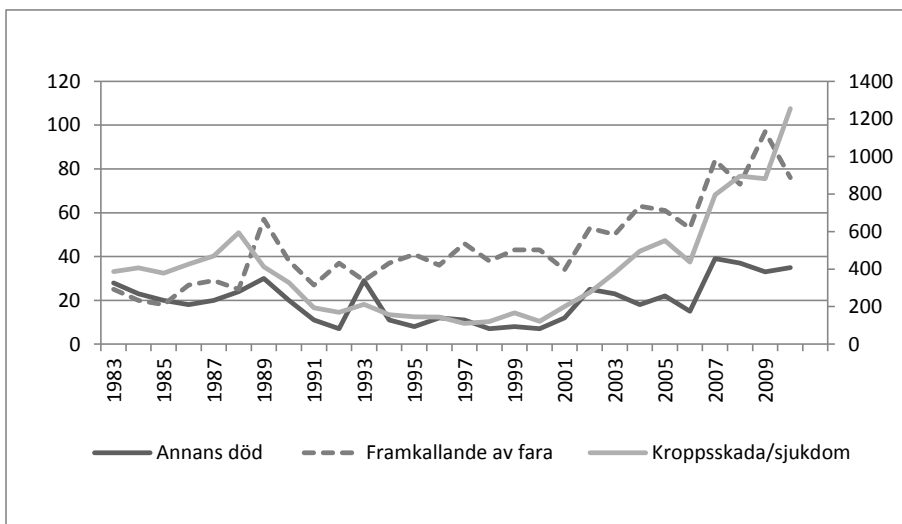
senaste 30 åren (figur 6). Samtidigt har de mindre vanliga bank- och värde-transportrån legat på en relativt låg och tämligen oförändrad nivå. Bankrån-
nen låg år 2010 på den lägsta nivån, med 41 anmälda brott, sedan statistiken
började föras år 1975 (Brå 2011). Ökningen av butiksrån är tydlig och anses
hänga samman med att det under de senaste decennierna skett en förändring
av den så kallade tillfällesstrukturen såtillvida att antalet kvällsöppna butiker
med låg bemanning ökat. Därutöver är det rimligt att det skett en del över-
flyttningseffekter i samband med att bank- och värde-transportrån blivit
svårare att utföra (Brå 2002; 2008).



Figur 6. Polisanmälda taxi-, värde-transport-, bank- och butiksrån 1975-2011. Butiks-
rånerna läses av på höger axel (Brå/Brå 2010b).

Antalet polisanmälda vållandebrott i samband med arbetet, vållande till an-
nans död, vållande till kroppsskada/sjukdom och framkallande av fara som
framkallats för arbetstagare syns öka²² sedan 2000-talet (figur 7).

²² En tolkning av ökningen av vållandebrotten bör ta i beaktning att det parallellt skett stora
förändringar av domstolarnas praktik och lagföringspraxis (SOU 2011:57).



Figur 7. Polisanmälda fall av vållande till annans död i samband med arbetet, vållande till kroppsskada/sjukdom i samband med arbetet samt framkallande av fara för arbetstagare. 1983-2011. Vållande till annans död läses av på vänster axel. (Källa: Brå).

4.3.4 Jämförelse med de nordiska grannländerna

Det finns stora likheter mellan de nordiska länderna då man ser till vilka grupper som är utsatta och även utvecklingen över tid. Danska offerundersökningar visar att våld i arbetslivet ökat – trots en stagnation eller minskning av det självrapporterade icke arbetsrelaterade våldet. En riksrepresentativ intervjustudie (Balvig & Kyvsgaard 2006) visar att av dem som uppgett att de utsatts för våld, var det år 1995 var åttonde som angav arbetsplatsen som händelseplats. År 2005 är det dubbelt så stor andel, dvs. var fjärde. Det arbetsrelaterade våldet ökar mest i de yrkesgrupper där kontakter med kunder/klienter är vanligt förekommande. I Finland har våld och hot i samband med yrkesutövning återkommande undersökts i rikstäckande offerundersökningar under perioden 1980-2005 (Heiskanen 2007). Dessa visar motsvarande ökning som i Sverige och Danmark. Även utvecklingen av våld mot tjänsteman ser likartad ut i Norden, med Finland som undantag som visar sjunkande anmälningar sedan 1990-talet. Dock ligger den svenska nivån betydligt högre än de andra nordiska länderna (Kårikstad Bjerva 2007; Kruize, Sorensen & Dreyer Lassen 2008).

Den näringsgren som kvinnor oftast utsatts i uppges vara inom hälso- och sjukvården och den största ökningen av den uppgivna utsattheten härrör också från dessa yrken. För män uppges säkerhetsbranschen vara den mest utsatta. Norge skiljer sig från de andra nordiska länderna på grund av att det mesta av forskningen fokuserar på mobbning snarare än hot och våld, vilket

försvårar en jämförelse. Den senaste levnadsnivåundersökningen från 2009 (Statistisk centralbyrå 2010) visar dock att sex procent uppger att de har blivit utsatta för hot eller våld i arbetslivet en gång i månaden eller oftare. Detta är samma nivå som i 2004 års undersökning. 1989 var motsvarande siffra fyra procent. Det betyder att utvecklingen i Norge också påminner om den svenska där en ökning under 1990-talet verkar ha följts av en stabilisering under det första decenniet på 2000-talet.

4.4 Hur kan utvecklingen förstås?

Det finns åtminstone tre förklaringar till hur det till mitten på 2000-talet, ökande våldet i arbetslivet kan förstås – vidgade definitioner av våld, ökad anmälningsbenägenhet och förändrad arbetsmiljö. Frågan gäller om ökningen under 1990-talet motsvarar en faktisk ökning av utsattheten och/eller om det handlar om en utvidgning av vad som uppfattas och anmäls som våld (se vidare studie I, II, III och IV samt Estrada m.fl. (2010) och Wikman (2012)).

En stor del av det våld som sker i yrkeslivet kännetecknas av att de flesta våldshändelser aldrig kommer till myndigheternas kännedom. Ju allvarligare våldshandlingen betraktas vara och ju mindre relation det finns mellan den utsatte och gärningsmannen desto högre är anmälningsbenägenheten (Jones m.fl. 2011). Flera forskare har visat att våld kommit att betraktas som ett alltmer allvarligt samhällsproblem. En konsekvens av ökad uppmärksamhet och förändrad känslighet för vad som är att betrakta som våld är att fler händelser uppfattas som rimliga att anmäla till myndigheterna, vilket kommer att återspegla sig i ökning av det officiellt registrerade våldet (se t.ex. Estrada 1997; Balvig 2000; Pollack 2001; von Hofer 2006). Hur ser då den uppmärksamhet våld på jobbet fått vid olika tidpunkter ut?

Studie II bekräftar att uppmärksamheten för våld har ökat och att våld i arbetslivet sedan 1970-talet utvecklats mot att omfatta mycket mer än ”bara” bank- och butiksran. Bilden av gärningspersonen som en rånare som agerar för egen vinning skull ”utmanas” idag av nya våldsutövare, såsom personer med demenssjukdom, neuropsykiatriska funktionshinder, sjukvårdspersonal och företag.

Förändringen handlar alltså inte bara om vidgade definitioner av vilka händelser som kan anses vara våld utan det är även nya grupper som uppmärksammas som offer och förövare. Arbetsförhållandena inom i synnerhet omsorgsyrkena har mycket oftare börjat beskrivas som våldsrelaterade. Det är rimligt att denna förändrade inställning till våld i arbetslivet fått återverk-

ningar på problemets synlighet i olika typer av statistik, inklusive vad människor svarar i offerundersökningar.

Christiansen (2005) har analyserat ökningen av den självrapporterade utsattheten av yrkesrelaterat våld i Danmark. I takt med att samhällets uppmärksamhet för våld i arbetslivet ökat finner han förändrade attityder hos yrkesgrupper och ett förändrat mönster för rapportering. Balvig & Kyvsgaard (2006) visar utifrån offerundersökningar att anmälningsbenägenheten har ökat i Danmark och att denna ökning är särskilt stor för det arbetsrelaterade våldet. Hela ökningen kan tillskrivas det faktum att man i slutet på perioden oftare än tidigare anmäler lindrigare former av våld. Detta resultat är i linje med slutsatserna i en svensk studie av utvecklingen av våld i skolan. När Estrada (1999) undersökte ungdomsbrottslighet som samhällsproblem konstaterade han att uppmärksamheten och beskrivningar av ungdomsbrottslighet sedan 1950-talet genomgått stora förändringar och att dessa förändringar i sin tur förändrat synen på vad som är en ”anmälningsbar” händelse, vilket i sin tur exempelvis fört med sig en kraftig ökning av polisanmält skolvåld. Den utveckling som redovisats ovan beträffande olika yrkesgruppers förändrade utsatthet stämmer också överens med en förklaring som tar sin utgångspunkt i en förändrad rapporteringsbenägenhet.

Engelstad (2003) har pekat på betydelsen av organisatoriska förändringar i arbetslivet – med ökad decentralisering, nedskärningar i personalstyrkan och nedläggningar av bland annat stora institutioner inom hälso- och sjukvården, och dess effekter på våld i arbetslivet. Christiansen (2005) hittade i sin studie ett samband mellan faktorer som har med välbefinnande att göra och exponering för våld. Arbetstagare som uttrycker att de är stressade, utbrända och utmattade etc. är också i högre utsträckning utsatta för våld (Jerre 2009). Bäckman (2001) visar att verksamma inom vård, skola och omsorg i jämförelse med andra grupper fick en klart försämrad arbetsmiljö under 1990-talet. Nedskärningar i personalstyrka och nedläggningar av institutioner samt en ökad press på anställda kan ha inneburit att risken för att råka ut för våld på arbetsplatsen ökat.

Det finns stöd för en sådan tolkning eftersom den ökade utsattheten för våld eller hot på arbetet främst kan hänföras till de grupper som under 1990-talet hade en sämre arbetsmiljöutveckling än andra (SOU 2000:3; Bäckman 2001; Gustafsson 2004; Larsson 2004; Sundström-Frisk & Wiener 2004; Gustafsson & Szebehely 2005). I en analys av utvecklingen av våldsrelaterade arbetsmiljöförhållanden (Jerre 2009) framgår att kvinnor rapporterar att de oftare är utsatta för arbetsmiljöförhållanden som är förknippade med en högre risk för våld, t.ex. kontakt med klienter med allvarliga problem, ensamarbete och hög arbetsbelastning. Ökningen av andelen som uppger sig utsatta för våld i arbetet påbörjades dock redan innan 1990-talets försämring

av arbetsmiljöförhållandena. Enligt Jerre (2009) kan därför inte förändringar i arbetsmiljön ensamt tjäna som förklaring till ökningen av våld i arbetslivet i olika statistikkällor. Flera förklaringar förefaller alltså rimliga och dessutom komplementära för förståelsen av varför fler uppgår att de utsatts för våld på jobbet (jfr figur 1 på sid 22).

Det är också möjligt att tänka sig att en ökad press på arbetsmarknaden kan leda till att vissa yrkesgrupper eller individer avstår från att anmäla våld på grund av rädsla för att framstå som inkompetenta och därför riskera sin ställning på en hårdare arbetsmarknad. Den ökade uppmärksamheten för våld och hot från fackligt håll och i samband med lagstiftningen (se appendix) kan också ha påverkat de anställdas benägenhet att synliggöra negativa aspekter av sin arbetsmiljö (jfr Engelstad 2003; Høgh 2005:41; Kruize, Sorensson & Dreyer Lassen 2008:149ff).

Jerre (2009) påpekar att dynamiken mellan hot och våld och andra arbetsförhållanden inte är självklar. Det är lika rimligt att vissa arbetsförhållanden ökar risken för hot och våld, som att uppfattningen om förhållandena på arbetsplatsen påverkas av den egna erfarenheten av vara utsatt för hot och våld. En hot- eller våldssituation kan följas av en känsla av att man inte kan få hjälp i kritiska situationer, eller av att många av de människor man har att göra med i sin yrkesutövning har allvarliga problem. En risk med en kausalanalys är att man kan missa det sammansatta i en situation eller händelsekedja. Kausalanalysen riskerar därmed att fel saker betonas och att fel slutsatser dras vid en analys av det empiriska materialet (Hydén 2002b). Även om det kausala sambandet mellan upplevelsen av arbetsmiljön och utsattheten för hot och våld är oklart kan man konstatera att det finns en relation mellan arbetsmiljö och utsatthet för våld.

4.5 Sammanfattning av omfattning och utveckling

När det gäller beskrivningar av utveckling över tid är de olika datamaterialen relativt samstämmiga. Även om de skiljer sig åt i nivå är trenderna snarlika. Under 1990-talet ökade det arbetsplatsrelaterade våldet, enligt enkät- och intervjustudier, framför allt bland kvinnor. Ökningen påbörjades dock redan i mitten av 1980-talet och verkar ha upphört under 2000-talet första decennium. I vad mån ökningen speglar att fler människor blir utsatta och/eller hänger samman med en ökad uppmärksamhet och vidgad våldsdefinition är inte helt klart då de empiriska underlagen fortfarande är begränsade, t.ex. när det gäller olika yrkesgruppers rapporteringsrutiner. Den ökade uppmärksamheten för våld och hot från fackligt håll kan också ha påverkat de anställdas benägenhet att synliggöra negativa aspekter av sin arbetsmiljö. Förändringen

kan dock sannolikt inte endast förklaras av en ökad anmälningsbenägenhet utan förfaller även ha samband med arbetsmiljöns förändringar.

Eftersom de signifikanta ökningarna som återfinns inom offentlig sektor inte motsvaras av en liknande trend i den lika kvinnodominerade näringsgrenen handel är det intressant att fortsätta att utforska frågan varför det förhåller sig så. Sedan början av 1990-talet har antalet anställda inom sjukvård och äldreomsorg minskat i stort sett kontinuerligt (SOU 2000:3; Gustafsson & Szebehely 2005). Nedskärningar inom omsorg och service har medfört lägre täckningsgrad, mindre personaltäthet, större barn-, elev- och patientgrupper, kortare öppettider, hårdare platskonkurrens och/eller fler avvísningar och avstängningar etc. De omedelbara konsekvenserna av nedskärningarna inom personalen innebar att cirka 15 procent färre tog hand om en lika stor men åldrande befolkning 2001 jämfört med 1990. Detta är enligt Gustafsson (2004) en rimlig anledning till en besvärande arbetssituation inom sjukvård och äldreomsorg. Gustafsson menar att 1990-talets debatt om den offentliga sektorn kan sammanfattas som att arbetsmiljöfrågorna fördes åt sidan, samtidigt som dåliga arbetsförhållanden fanns kvar i välfärdstjänstepersonalens vardag och dessutom fördjupades (Gustafsson 2004:274).

Larsson (2004) menar att verksamheter inom kommun och landsting under den senare delen av 1990-talet drabbades av ”en arbetsmiljökatastrof av i modern tid okänd omfattning”. Med detta kraftfulla uttalande syftar han på dels de höga sjuktal som redovisas inom vård, skola och omsorg, dels de regelrätta funktionsstörningar som syns i verksamheterna i form av larm om elever som inte uppnår kunskapsmål, missförhållanden inom barnomsorg och vanvård av äldre (Larsson 2004:191-194). Det är därför viktigt att följa utvecklingen i olika yrkesgrupper för att se om den nya ekonomiska krisen kommer att påverka arbetsmiljön på ett liknande sätt där hot och våld kan ses som ett symptom på strukturella förändringar.

5 Att skapa kunskap för att förebygga våld och hot i arbetslivet

I avhandlingen antas ansvarsgörande och förrättsligande vara två starka drivkrafter till att våld när det uppmärksammas som samhällsproblem leder till att problemet föreslås hanteras med legalstrategier. Men vilka är alternativen? I detta kapitel beskrivs vilka alternativa åtgärder som finns i förhållande till legalstrategier för att förebygga hot och våld i arbetslivet. I kapitlet tas särskilt upp vilka möjligheter och hinder det finns för organisationer att ta tillvara intern kunskap för att förebygga hot och våld i arbetslivet.

5.1 Kopplingar mellan struktur, organisation och individuellt handlande

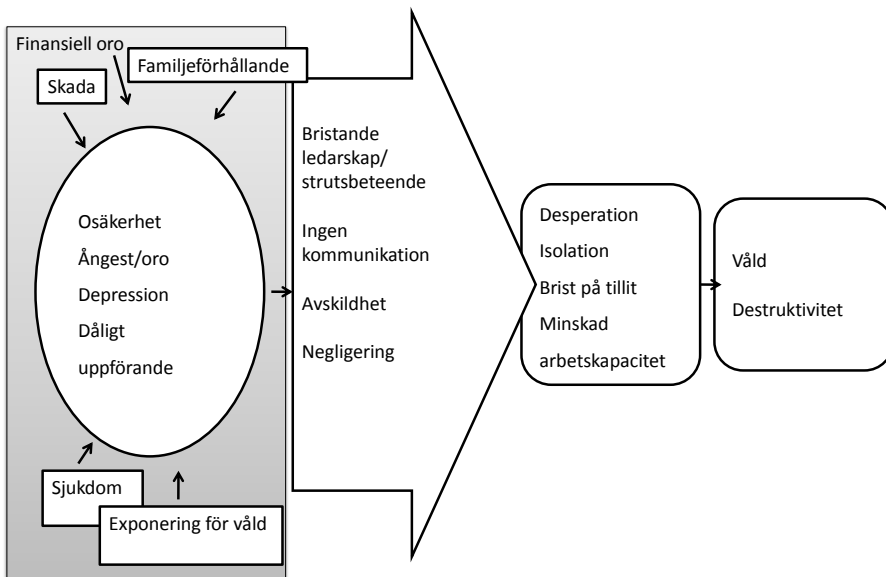
Tyngdpunkten på forskning om hur våld i arbetslivet kan förebyggas²³ ligger på studier som analyserar våld i arbetslivet ur ett systemperspektiv, dvs. hur våld hänger samman med hur förberedd en organisation är på att reagera på olika situationer. Hänvisningar till komplexiteten i de orsaker som kan leda till våld och därmed också hur det skall åtgärdas är vanligt (Turner 1976; Bowie 2002a; Braverman 2002; Cooper & Swanson 2002; Kenny 2002; Dekker 2006; Hallberg 2011). Mest betydelsefullt för att förebygga risker i arbetslivet är enligt den Europeiska arbetsmiljömyndigheten, EU-OSHA, att arbeta med de beteendemässiga, sociala och kulturella förhållanden som påverkar den psykosociala arbetsmiljön (EU-OSHA 2011:5).

Många modeller över hur våld och hot kan förebyggas förekommer i varianter av tre nivåer – individ, organisation och samhälle (Pauchant & Mitroff 1992; Snyder 1994; Peek-Asa 2001; Kelley & Mullen 2006; Södergren 2008; EU-OSHA 2011; Vaughan 2011). Det exakta innehållet brukar sedan bero på författarens teoretiska utgångspunkter. För att förstå hur beslut fattas och vilka prioriteringar som görs i en organisation och varför personalen agerar som de gör, kan en modell över arbetsplatsen delas upp i, struktur,

²³ För en översikt om åtgärder mot våld i arbetslivet se Wikman m.fl. (2010)

processer och kultur. Strukturen handlar om hur uppgifter delegeras, roller och ansvar fördelas. Processer avser kärnverksamheten och de sociala förhållanden som råder på arbetsplatsen, som samarbete, tillit, konkurrens eller konflikt. Kulturen handlar om det som är informellt, vad personalen, eller grupper av den, delar för gemensamma värderingar, ”så här gör vi på den här arbetsplatsen”. Olika kulturer kan rymmas bredvid varandra och finnas på olika avdelningar, hierarkiska lager etc. Dessa olika delar interagerar med varandra och bidrar till ett holistiskt sätt att studera arbetsplatser och organisationers kulturer (Antonsen 2009; Guldenmund 2010, EU-OSHA 2011).

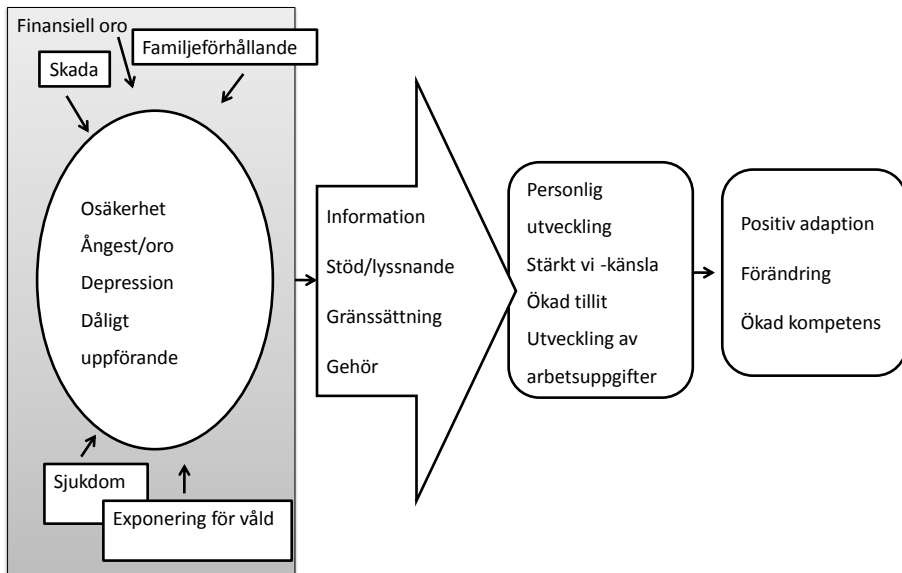
Våld i arbetslivet uppstår sällan plötsligt (Bowie 2001) och kan därför också förebyggas. Det finns ofta varningssignaler i form av klagomål, ökade krav på bättre arbetsmiljö och säkerhet eller en enskild anställds utsatthet för trakasserier som personalen kan reagera på. Ett exempel på en modell över hur sådana förvarningar kan tillvaratas är Bravermans modell över hur en organisation reagerar på kris. Organisationen reaktion kan vara avgörande för utvecklingen av presumtiva våldsamma händelser. En utgångspunkt är att händelser som sker inom en organisation är länkade till varandra (figur 8).



Figur 8. Presumtivt händelseförlopp i en organisation som är oförberedd på kris (Braverman 2002:125)

En organisation som är obenägen till förändring, kommer genom sin inaktivitet att förvärra situationen med våld och destruktivitet som följd (figur 8).

En anpassningsbar (resilient) och kompetent organisation kommer däremot tidigt att reagera och förebygga att en mer kritisk situation eller att kaos breder ut sig (figur 9) och istället bli mer kompetent samt ofta även mer lönsam (Södergren 2008). Att ta sig an olycksrisker och hälsoproblem på en arbetsplats kan alltså medverka till en positiv omformning av kulturen (Pauchant & Mitroff 1992; Alvesson 2002).



Figur 9. Presumtivt händelseförlopp i en organisation som är krisförberedd (Braverman 2002:125).

En trygg och lönsam arbetsmiljö i Bravermans modell kännetecknas av *närvaron* av tillit, vilket skiljer sig från många andra sätt att tala om säkerhet och risk som oftast innefattar resonemang om *frånvaron* av personal, larm, vakter, resurser etc. (jfr Dekker 2006). I komplexa miljöer behövs tillit och ett gott emotionellt klimat som kan skapa trivsel för medarbetarna och undvika rädsla som annars kan vara en grogrund för våld (Braverman 1999; SCB 2007, Södergren 2008). En fördel med modellen är att den fungerar på alla typer av våld, såväl inkräktarvåld, klientrelaterat våld, relationsvåld och även för det strukturella våldet.

5.2 Yrkeskunskap

I Studie IV har jag studerat arbetsskadeanmälningar från vård och omsorg. I vården värderas enligt Larsson (2010) kompetens olika beroende på om den är objektiv, dvs. teknisk och medicinsk, eller om den är subjektiv, dvs. om-

vårdande, skötande och reproducerande. Personlig omvårdnad är i så stor utsträckning reproducerande att förmågan och kompetensen inom detta område helt blandas samman med ”naturliga” egenskaper (Larsson 2010). Vårdorganisationen, vars tilldelning och fördelning av resurser styrs centralt, kräver att de som vårdar ska utgå ifrån de behov den sjuke har, inte efter hur mycket tid eller resurser som finns avsatta. Med vårdens struktur och de vårdsökandes förväntningar riskerar detta arbete bli en kvinnofälla där man arbetar mer och hårdare än vad man har tid och ersättning för i vad som betraktas som en ”giring” organisation (Rasmussen 2004).

Begreppet *gränsarbete* formulerades av Gieryn (1983). I korta drag handlar gränsarbete om hur professionella grupperingar konstruerar gränser, bland annat för att göra anspråk på och skydda en viss typ av yrkesutövning. Gränsarbete aktualiseras och tydliggörs i friktionsytorna *mellan* olika yrkesgrupper men också *inom* yrkesgrupper, således både externt och internt. Gränsarbete bedrivs på alla nivåer från enskilda yrkesutövare på arbetsplatserna till de företrädare som har till uppgift att ta tillvara yrkesgruppers intressen.

Åkerström (2000) har undersökt gränsdragningsproblematiken kring vad som benämns som våld i vården. Hon visar hur gränsen i hur begreppet används och ändras på grund av att olika grupper har intresse av att åstadkomma en monopolisering av ordet och exkludering av vissa samt inkludering av andra handlingar, personer eller miljöer (Åkerström 2000:313). Ett av Åkerströms resultat är att gränsarbetet snarare involverar kategoriseringar av människor än händelser. Det är människorna som visar vilka händelser som faller utanför respektive innanför begreppet våld (Åkerström 2000:302). Som utgångspunkt i studie IV är därför intresset riktat mot vilka åtgärder som bygges på synen på våldsverkaren som antingen sjuk eller skyldig.

5.3 Arbetsplatskultur

Varför ska våld åtgärdas i vissa sammanhang och tonas ner i andra? Det praktiska handlingsutrymmet och möjligheter till *ansvarstagande* i en konkret situation är enligt Bergendal (2006) behäftat med en dubbelhet som innefattar både det individuella och det gemensamma. De åtgärder som förespråkas kan alltså vara beroende av vilka åtgärder som finns tillgängliga enligt arbetsplatsens kulturella föreställningar.

Enligt Alvesson (2002) kan kultur ses som ett mer eller mindre sammanhängande system av gemensamma erfarenheter som vägleder människor och uttrycks, reproduceras och kommuniceras i symbolisk form. Mot bakgrund

av den gemensamma kulturen bestäms innebörden i beteenden, sociala händelser och processer av medlemmarna. Perceptioner av dessa beteenden, sociala händelser, institutioner och processer tolkas av gruppen och ligger till grund för klimatet, vilket kan påverka praxis på arbetsplatsen t.ex. hur hot och våld skall hanteras.

Åkerström (1993) menar att det finns en risk att vårdpersonal inte vågar erkänna sin utsatthet för att de då kan bli anklagade för bristande kompetens. Å andra sidan finns det en liknande risk att bli inkompetentförklarad om man inte anmäler eller vågar tala om våld. Menckel (2000) har med exempel från äldreomsorgen visat att övriga vårdares relation till patienten påverkar vårdarnas syn på den situation som uppstod mellan patienten och den utsatte vårdaren. Flera vårdbiträden uttrycker att känslan av att vara nonchalerad och bagatelliserad i en utsatt situation varit svårare att försona sig med än den primära vålds- eller hotincidenten.

Olika förhållningssätt till att tolerera och anmäla våld kallar Åkerström (1997) *en praktik inom lokala kulturer*. Åkerström (2000) menar också att det finns en likhet mellan unga män som brottsoffer och kvinnlig vårdpersonal som brottsoffer, att de dels tonar ned och skrattar bort våldet på grund av att de inte vill framstå som inkompetenta, dels att de tonar ned gärningspersonens agens för att de inte vill erkänna någon annan man som starkare (unga män), respektive inte beskriva sina dementa, sjuka klienter som föröware (kvinnlig vårdpersonal) (se även Heidensohn 1992; Hutchinson & Eveline 2010).

Rhodin (2010) talar i snarlika termer om strategier för att hantera våld som *cool professionalism* vilket kortfattat kan sägas innebära hur en bagatellisering av våld, i Rhodins fall utfört av patienter inom psykiatrin, omsätts i praktiken, för att inte associeras med svaghet och passivitet. Rhodin visar att det förekommer att vårdare ser allvarligt på sin utsatthet men eftersom de vet att uppmärksamheten oftast inte leder till någonting, så omformas deras inställning till sin egen utsatthet och det hela verkar till slut mynna ut i en mer ”professionalistisk” attityd till utsattheten på arbetsplatsen. Det är också tänkbart att det för vissa arbetsplatser är viktigare att framstå som attraktiva arbetsplatser än som våldsutsatta.

Menckel (2000) och Rhodin (2010) som intervjuat personal om deras professionalism har återkommande stött på frågan om vilket ansvar man som anställd har för de våldsamma situationer som uppstått och vilka möjligheter som finns att motverka och parera aggressionerna. Resonemangen landar ofta i en förståelse för att sjuka och ångestfyllda vårdtagare behöver reagera på sin situation och ge uttryck för detta. Oklarheten kvarstår dock inför var toleransgränsen ska dras så att den anställde inte tar skada. Menckel (2000)

betonar vikten av en atmosfär som präglas av förståelse och acceptans för mänskliga felsteg. Det misstag som ofta görs, menar hon, är att man koncentrerar sig på skuldfrågan istället för att ha som målsättning att betrakta varje uppkommen svårighet som en värdefull erfarenhet i den gemensamma strävan att utveckla arbetsplatskulturen.

5.4 Kollektivt lärande

Mistake, mishap and disasters are socially organized and systematically produced by social structures. No extraordinary actions by individuals explain what happened: no intentional managerial wrongdoing, no rule violations, no conspiracy. The cause of the disaster was a mistake embedded in the banality of organizational life and facilitated by an environment of scarcity and competition, an unprecedented, uncertain technology, incrementalism, patterns of information, routinization, organizational and interorganizational structures... (Vaughan 1996:xiv)²⁴

Eftersom förklaringar till olyckor ofta måste sökas i komplexa samband mellan individen och systemet (Vaughan 1996, 1999, 2011) kan det våldsförebyggande arbetet inspireras av kunskap från andra kunskapstraditioner. Sedan 1990-talet har intresset för kollektivt lärande och kunskapens roll i organisationer ökat markant. Idag finns en omfattande internationell forskningslitteratur på området som spänner över flera forskningsdiscipliner (Vaughan 1996, 1999, 2011; Guldenmund 2000; Zohar 2000; Neal & Griffin 2002, 2006; Hollnagel 2004; Richter & Koch 2004; Swahn 2009; Törner 2010; EU-OSHA 2011; Lundberg m.fl. 2011).

Flera forskare rekommenderar en holistisk forskningsinriktning för att förstå komplexa händelser (Beck 1995; Hydén 2000a, 2002b; Dekker 2011a; Ternov 2011; Vaughan 2011). Enligt en holistisk ansats bör avvikelser inte härledas till enskilda beslut eller regelöverträdelser utan till något som systematiskt produceras som en följd av den sociala dynamiken på en arbetsplats. Att studera systemet som helhet innebär därför något annat än att studera de delar det består av. Forskning om arbetsolyckor inom andra riskintensiva branscher som flyget och kärnkraftsindustrin kan fungera som en analogi för att vidga den teoretiska förståelsen över hur våld i arbetslivet kan förebyggas (jfr Ternov 2011; Vaughan 2011) och därigenom även visa vilka de alternativa lösningarna till legalstrategier kan vara.

²⁴ Citatet är hämtat från sociologen Diane Vaughan som studerat varför olyckor sker, t.ex. den explosionsartade brand som förstörde den amerikanska rymdfärjan Challenger 1986 (Vaughan 1996).

"Accidents come from relationships, not broken parts" menar Dekker (2011a:63) som har studerat kriminaliseringar inom sjukvård och flygindustrin. Enligt honom fokuserar vi i för stor utsträckning på gränsdragningsproblematiken. Det som är viktigt att lösa är inte *var* gränsen mellan rätt eller fel skall gå utan *vem* som har befogenhet att dra gränsen. Det är också viktigt att undersöka vilka personer som har förutsättningar att lösa problemen så att de kan bemyndigas med ansvar. I likhet med flera andra forskare betonar Dekker att misstag, olyckor och avvikelser bör ses som produkter av verksamheternas sociala organisation. Istället för att söka efter mekaniska orsak-verkan samband mellan komponenter (eller människor) föredrar Dekker därför ett icke-linjärt systemtänkande för att kunna beskriva hur små förskjutningar i verksamheten, t.ex. besparingar (som om de studeras enskilt kan framstå som banaliteter) på sikt kan leda till att systemets säkerhet påverkas. Ett stort problem är att anställda, ofta på grund av rädsla, inte ifrågasätter när man sett att något gått fel. Ju mer diversitet det finns på en arbetsplats desto säkrare blir den. Genom att ta tillvara andras synpunkter än ledningens kan organisationen genomlysas med fler perspektiv. Förutsättningarna för detta underlättas av en decentraliserad organisation och social diversitet (Dekker 2011a).

Dekker (2003; 2008a; 2008b; 2011) hävdar vidare att förväntningarna på att kunskap skall komma som ett resultat ur en rättsprocess där ansvar utkrävs är orimliga. Sättet vi tänker kring ansvar bör därför förändras så att det blir kompatibelt med lärande. Pidgeon & O'Leary (2000) påpekar att skuldbeläggning och maktrelationer kan motverka lärande eftersom det kan bidra till att olika versioner av verkligheten i samband med olyckor och tillbud utvecklas i olika grupper för att skydda den egna gruppens intresse. Ett exempel på det är att det är vanligt att brottsoffrens intresse ställs i motsatsförhållande till gärningspersonens. Jeffcott m.fl. (2006) hävdar i likhet med Pidgeon & O'Leary att i organisationer där risker och tillbud hanteras genom att människor ställs till svars för det inträffade tenderar säkerhetsarbetet att byråkratiseras. En kultur utvecklas där man som ett slags "coping-strategi" och självbevarelsedrift till varje pris följer skrivna procedurer, istället för att i varje situation agera så säkert som möjligt.

Att tala om beteende har blivit vedertaget bruk inom många verksamheter. Tar man steget till att tala om ansvar så har man, så att säga, bytt riktning. [...] I den mån man kan förändra människor så gör man det genom att tilldela dem ansvar. Att tala om olika beteenden blir då en återvändsgränd. På liknande sätt bör man vara på sin vakt mot ordet process, som lätt blir ett tomt begrepp. En processbeskrivning formuleras vanligtvis inom en viss "genre", med outtalade ideal kring hur man bör skriva, ett såll som siktar bort sådant som kanske hade varit möjligt att förmedla inom andra genrer. Inom vissa verk finns det till och med anvisningar för hur man ska läsa och skriva instruktioner och det är ingen slump att den här typen av formalisering inte sällan forceras i samband med

att erfarna personer lämnar en organisation. Man litar på att man ska lyckas hålla fast det man uppfattar som ”best practice”, eller mönstergilla beteenden, men gör istället verksamheten en otjänst eftersom de nya som kommer in inte ges den tid och det utrymme och ansvar som krävs för att utveckla sitt yrkeskunnande. Det kan för den skull vara av intresse att inte bara titta på vad som har sagts, utan även vad som inte har kunnat sägas (Berglund 2011:82).

För att de anställda ska kunna tala öppet om säkerhetsfrågor och andra problem måste de kunna lita på att den information de lämnar behandlas rättvist och att det inte innebär negativa konsekvenser för dem. Detta innebär även att konfliktmomentet, skiljaktigheterna mellan olika perspektiv, inte får skyllas över så att den enskilde skuldbeläggs som tar bort fokus från förutsättningarna (Reason 1997).

Som chef har man i många fall ett tryck på sig att rationalisera verksamheten för att bli mer ”kostnadseffektiv”. Under dessa förhållanden är det lätt att väsentliga aspekter av en verksamhet blir lidande, inte minst säkerheten. När tillbud uppdragas blir botemedlet mer instruktioner, regler och riktlinjer. Där emot frågas sällan *varför* misstaget begåtts, om det fanns andra faktorer som spelade in. Om personen som begått misstaget varit ensam, inte hade någon att rådgöra eller stämma av med etc. Det vill säga, frågeställningar som riskerar att flytta över fokus från ”slarvig personal” till bristfälligt ledarskap och/eller bristfälliga resurser (Berglund 2011:87).

En utgångspunkt för att skapa en lärande kultur är att ingen människa går in för att göra ett dåligt jobb. När arbetsolyckor ändå händer (eller någon utsätts för våld) är det inte för att personalen avsiktligt gjort fel utan snarare för att något brustit i verksamhetsstrukturen. Uppfattningen att den ”mänskliga faktorn” dvs. att en medarbetare inte gjorde som han/hon borde gjort och istället agerat försumligt, slarvigt eller utifrån bristande kompetens är förlegad, enligt Ternov (2011). Utmaningen är att kunna återkoppla information från inträffade händelser till organisationen för att förbättra säkerheten (Reason 1990).

5.5 Säkerhetskultur och säkerhetsklimat

Nya begrepp som används både av forskare och praktiker, som lärande organisationer, intellektuellt kapital, resiliens och säkerhetsklimat kan uppfattas som tillfälliga modenycker. Dessa uttryck kan också ses som en djupare strävan att förstå kunskapens strategiska och utvecklande roll i organisationer (Södergren 2008). Begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat har fått stort genomslag inom forskning som ägnar sig åt systemets påverkan på individen. De är utvecklade för att förstå och utveckla kunskap om hur människors säkerhet påverkas av psykologiska och sociala omständigheter i

samverkan med organisationen och den fysiska miljön och kan användas för att analysera och påverka säkerhetsproblem i en organisation. Begreppet säkerhetsklimat har sitt ursprung i organisationsklimatteori som i sin tur har en socialpsykologisk bas. Säkerhetskultur är baserat på en antropologisk forskningstradition (se vidare Alvesson 2002; Neal m.fl. 2006; Antonsen 2009; Törner 2010). Typiska karaktäristika för begreppen, menar Guldenmund (2000) är att de är socialt konstruerade, stabila över tid, omfattar flera olika dimensioner, exempelvis ledningens och gruppens engagemang. Begreppen är också holistiska och därmed mer än summan av dess delar. Begreppen syftar alltså till att beskriva att den gemensamma erfarenheten/kompetensen/beredskapen i det förebyggande arbetet.

En viktig aspekt av säkerhetskultur är maktaspekten. Antonsen (2009) påpekar att en god säkerhetskultur inte innebär att det råder konsensus och harmoni utan att det råder en kultur där olika uppfattningar uppmuntras och att det finns utrymme att hantera konstaterande uppfattningar om säkerhet, vilket skapar förutsättningar för den variation som krävs för en organisations förmåga till lärande (jfr Lundberg m.fl. 2011).

Numera finns det diagnostiska verktyg för att mäta förekomsten av t.ex. säkerhetsklimat²⁵. Sådana verktyg kan möjliggöra jämförelser mellan olika arbetsplatsers, organisationer och branschers olika ”farlighet” och bidra till erfarenhetsutbyte och ytterligare teoriutveckling om hur komplexa samhällsproblem, som t.ex. våld, kan förebyggas. Poängen med att introducera dessa begrepp är att de kan vidga den teoretiska förståelse av och öka kunskaps-spridning om komplexa företeelser, dit våld tillhör.

²⁵ För en översikt av diagnostiska verktyg för att mäta säkerhetsklimat och säkerhetskultur se t.ex. HSE (2005) eller EU-OSHA (2011).

6 Slutsatser

I avhandlingen har jag utifrån olika datamaterial och analysmetoder beskrivit omfattningen och utvecklingen av utsatthet för våld i arbetslivet, hur våld i arbetslivet som samhällsproblem uppmärksammats i facklig press samt vilka åtgärder som förespråkas i facklig press och i arbetsskadeanmälningar av de utsatta själva.

Den teoretiska utgångspunkten är att omfattningen och utvecklingen av komplexa sociala problem hänger samman med såväl faktiska förändringar i bakomliggande förhållanden (den objektiva förklaringen), som en förändrad uppfattning av vad problemet innefattar och hur det ska hanteras (den konstruktionistiska förklaringen). För att studera dessa två förklaringar har olika typer av data analyserats. De material som utnyttjats har varit riksrepresentativa intervjuundersökningar (ULF), facklig press samt arbetsskadeanmälningar.

I kappan har även andra även datamaterial som finns tillgängliga för att studera våld i arbetslivet beskrivits samt tidigare forskning om hur våld och hot i arbetslivet kan förebyggas.

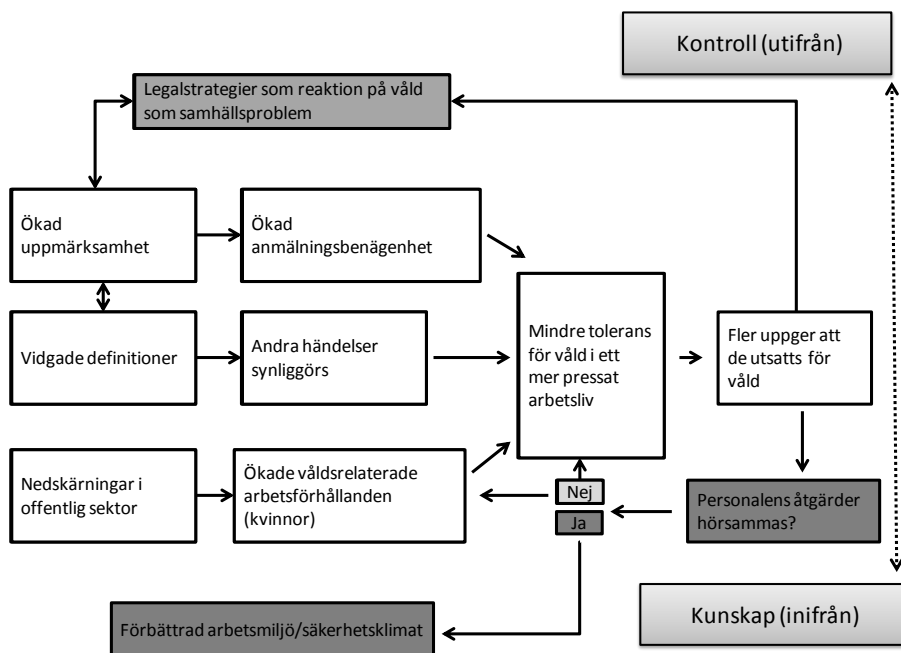
6.1 Utveckling och uppmärksamhet

Att allt fler människor uppger att de utsatts för våld i arbetslivet kan förstås utifrån flera faktorer. Sedan 1980-talets början har det enligt offerundersökningar skett en ökning av våld i arbetslivet. Denna ökning sker medan övrigt våld, enligt samma undersökningar, ligger kvar på en stabil nivå. En ökad känslighet för vad som är att betrakta som våld i kombination med försämrade arbetsmiljöförhållanden förefaller leda till att fler människor uppger att de utsatts för våld eller hot.

En analys av hur facklig press uppmärksammar våld i arbetslivet visar att det över tid har blivit vanligare med beskrivningar av ”icketraditionella” gärningspersoner, vilket kan inbegripa demenssjuka, sjuksköterskor och företag. En ökad medvetenhet om de risker som vi utsätter oss för i arbetslivet kan också påverka hur handlingar värderas. Situationen kan leda till en spiral där

kunskapen används reflexivt och att stigande anmälningstal bekräftar utsatthet och därmed ökar uppmärksamheten för problemet. En utveckling kan rimligen förväntas där konfliktfyllda händelser som tidigare enbart sågs som en del av ens arbete i allt större utsträckning kan komma att ses som yrkesrelaterat våld. I slutändan kan en sådan utveckling leda till att händelser polisanmäls eller arbetsskadeanmäls och också uppges när tillfälle ges i exempelvis offerundersökningar.

Avhandlingen har också visat att ett ökat fokus på brottsoffret och utsatthet för våld i arbetslivet i fackliga tidningar sammanfaller med en ökad uppmärksamhet för att problem skall lösas med legalstrategier. Dessa åtgärder får dock inte stöd av de våldsutsatta själva vilket framgår av en analys av arbetsskadeanmälningar från våldsutsatta inom vård och omsorg. En slutsats är därför att även om våld i arbetslivet fått ökad uppmärksamhet som samhällsproblem leder detta inte självklart till att det åtgärdas på det sätt de utsatta själva förordar. Även om problemet uppmärksammas förefaller det alltså vara ett ”uppifrån”-perspektiv som i första hand avgör vilka åtgärder som sätts in. Sammantaget kan den tidigare redovisade figur 1 (jfr s.22) över hur olika förhållanden samverkar för att förklara hur det ökande våldet i arbetslivet kan förstås och åtgärdas, modifieras:



Figur 10. Modell över hur olika förhållanden kan förklara hur det ökade våldet i arbetslivet kan förstås och åtgärdas.

De nytillkomna relationerna i figur 10 är markerade i grått och kan utläsas så här: När våld uppmärksammas som samhällsproblem förväntas politiker och andra ansvariga visa handlingskraft och de tenderar då att föreslå legalstrategier där ansvaret för problemet läggs på individer. Konflikternas bakomliggande orsaker riskerar därmed höljjas i dunkel. Den kunskap som finns hos personalen uppmärksammas inte och personalen förefaller inte tilldelas de resurser som de anser behövas för att lösa problemet. Detta är ett resultat som stämmer överens med Hydéns studier (2004:142) som visat att effekterna av arbetsmiljölagen knappast blivit att arbetsmiljöproblemen minskar.

Genom att ”fel” åtgärder uppmärksammas kan detta bidra till en ökad känsla av snävt handlingsutrymme för personalen vilket kan göra att problemen förvärras. Enligt Kruize m.fl. (2008) kan förändringar i arbetsförhållanden som innebär mer kontroll medföra flera konflikter mellan de anställda och medborgarna. Dessa förändringar kan till exempel vara misstro och kontroll av bidragstagare, nolltolerans inom kriminalvården, utvidgning av kontrollen i det offentliga rummet.

Åtgärder kan komma uppifrån, från politiskt håll eller nedifrån från gräsrotterna men också *inifrån* organisationen eller *utifrån* t.ex. från rättsväsendet. Avhandlingen visar att ett inifrånperspektiv förutsätter normalitet medan utifrånperspektivet konstruerar avvikelse. Om personalens egna åtgärder är effektiva eller inte är inget den här avhandlingens studier kan påvisa. Dock förefaller det angeläget att bryta den spiral mellan problembeskrivning – uppmärksamhet – legalstrategier som studierna visar på. Ett alternativ för att bryta denna spiral kan vara att i ökad utsträckning ta tillvara personalens kunskap, bland annat via arbetsskadeanmälningar, både direkt, lokalt på arbetsplatserna och indirekt via forskning.

6.2 Åtgärder

Avhandlingen visar att det skett en förskjutning mot att åtgärder som innebär ett förrättsligande uppmärksammas allt mer i fackliga tidningar. Våld i arbetslivet konstateras ha gått från att ses som ett problem som ska lösas internt på arbetsplatsen som en arbetsmiljöfråga till att allt oftare ses som ett problem som ska lösas externt av polis och rättsväsende. Eftersom ansvarslokalisering är ett starkt utmärkande drag, oavsett om det gäller individer eller strukturer kan även sambandet mellan ett ökat fokus på brottsoffret och en kriminalpolitik inriktad mot hårdare tag problematiseras.

Demker & Duus-Otterströms (2009) tes är att alltmer av kriminalpolitiken fokuserar på att förändra individer. För de åtgärder mot våld i arbetslivet

som uppmärksammas i studie III stämmer inte detta förändringsmönster helt och hållet. Uppmärksamheten höjs för krav på ett ökat användande av straffrättsliga sanktioner inte bara beträffande det individuella våldet utan även det strukturella, vilket kan tyda på att *ansvarsgörande* är en nog så viktig del som *individualisering* i kriminalpolitikens utveckling.

Ansvarsutkrävande är också en följd av att brottsoffrets upprättelse bygger på att rättsväsendet kan leverera en förklaring om vad som orsakat problemet. En problemförståelse som syftar till att påvisa ansvar för ofta med sig en individualisering (eftersom endast fysisk person kan dömas). När det gäller uppmärksammande samhällsproblem innebär ansvarsutkrävandet alltså en kedja av utvidgad och strängare lagstiftning (förrättsligande).

Även om huvudtendensen är att det blir vanligare att det ansvarsbefriade brottsoffret får en framskjuten position i tidningarnas beskrivningar, betonas även brottsoffrets skyldigheter (se även Gray 2009). De anställda möter idag högre krav på att verksamheten skall vara lönsam. De måste förhålla sig till en allt mer föränderlig tillvaro. Kunder och klienter har blivit mer krävande. Den anställda har fått en ökad kompetens men också mer ansvar. Ansvaret påläggs de egna arbetsuppgifterna och den egna måluppfyllelsen. Det finns större utrymme för inflytande över hur arbetet skall utföras, men inte över vilka mål som skall sättas, vilka tidsramar som gäller eller hur resursfördelningen i organisationen ser ut. När något går dåligt faller ansvaret i allt högre grad på den enskilde, menar Engelstad (2005).

Ansvarsgörande som drivande i utvecklingen av kriminalpolitiken stöds också av ökningen av kriminaliseringen av olyckor (Dekker 2011b). Eftersom det juridiska systemet är uppbyggt för att utkräva ansvar så är det enklare att vända sig dit för att hitta en individ som kan skuldbeläggas istället för att granska hela systemet och åtgärda de brister som identifieras.

6.3 Kunskapsluckor och ny forskning

En slutsats som kan dras gäller sammanhangets betydelse för frågor som ställs om utsatthet. Om våld i arbetslivet ses som ett arbetsmiljöproblem synliggörs fler våldsutsatta än om man ser det som ett brottsproblem. Detta resultat stämmer överens med Jones m.fl. (2011) som också fångar upp fler våldshändelser när frågorna ställs i ett arbetsrelaterat än i ett brottsrelaterat sammanhang. Om fler våldshändelser synliggörs borde det kunna leda till att vi får ett bredare underlag för att utforska hur problemet skall åtgärdas.

Eftersom förklaringsmodellerna till våld i arbetslivet bör sökas i komplexa orsakssamband mellan individen och det omgivande systemet kan det vara relevant att inspireras av kunskap som producerats av andra kunskapstraditioner. Ett säkerhetsforskningsperspektiv kan hjälpa till att systematiskt kartlägga de samband mellan utsatthet för våld i arbetslivet och de situationella betingelser som kan bidra till uppkomsten av hot och våldshändelser. Det kan handla om att studera styrning och ledning av verksamhet, resurser, arbetsförhållanden, kompetens, rapportering och analyser av säkerhetsarbetet. Här kan forskning som ligger till grund för säkerhetsarbete inom andra områden som flyget, patientsäkerhet och vägtrafiken med fördel integreras med kriminologiska analyser för att uppnå en ökad riskmedvetenhet och en god säkerhetskultur inom utsatta yrken och näringsgrenar. Följande citat kan till exempel lika väl förklara varför våld i arbetslivet sker, som flygolyckor eller kärnkraftshaverier:

Accidents are the effects of a systematic migration of organizational behavior under the influence of pressure toward cost-effectiveness in an aggressive, competitive environment (Rasmussen & Svedung 2000:14)

Dekker (2006) som har studerat kriminaliseringar inom sjukvård och flygindustrin menar att det råder ett felsökarparadigm där vi, i allt för stor utsträckning, fokuserar på gränsdragningsproblematiken. Det som är viktigt att lösa, enligt Dekker är inte *var* gränsen skall gå utan *vilka* som har befogenhet att dra den åt *vem*. Arbetsplatsolyckor beskrivs t.ex. enligt forskningen sällan som brott även om de många gånger kan juridiskt klassas och också åtgärdas som det (Tombs 2003; 2007a; 2007b; Whyte 2009; Dekker 2011a). Tendensen att utkräva ansvar försvinner dock enligt Ericson, när det handlar om brott som företag begår (Ericson 2007:123).

Även om företagen förefaller slippa lindrigt undan märks juridikens allt mer inflytande över olika företeelser i samhället. Fler förhållanden som tidigare inte varit normerade av lag genomgår nu en process av förrättsligande. Vad detta förrättsligande kommer att få för konsekvenser är en angelägen forskningsuppgift. När samhället blir allt mer upptaget med att dra gränser mellan vad som konstituerar brott och inte, leder det till att själva gränsdragningen förtjänar mer uppmärksamhet än själva gränsöverträdelsen menar Becker (1963).

Kriminaliseringar kan stå i ett direkt motsatsförhållande till det som kriminaliseringarna syftar till att åtgärda, dvs. orsaker till att våld uppstår. Införandet av lagstiftning är inte ett helt ovanligt sätt att avföra en fråga från den politiska dagordningen och föra över den till myndigheter inom ramen för förment bestämda regler för att på så sätt "avideologisera" frågan. Med den straffrättsliga ordning vi har i vårt land kan politiker hänvisa till att de inte

får lägga sig i de självständiga myndigheternas och domstolarnas arbete och de undgår därigenom i praktiken allt ansvar.

I enlighet med resonemanget ovan kan avhandlingen ses som ett empiriskt exempel på en paradox. Även om det brottsförebyggande syftet idag har stor legitimitet och relativt stora resurser i form av pengar och uppmärksamhet riskerar vi att inte alls förebygga våld, därför att det saknas en analys av dessa andra samhällsförändringars eventuellt negativa inverkan på våldet liksom andra strategier än legalstrategier riktade mot individer för att motverka dem.

Detta kan leda till att åtgärder mot hot och våld i arbetslivet reduceras till att enbart handla om bemötande och inte de bakomliggande faktorer som ger ramarna för bemötandet. Sahlin (2000:167) menar att det är en form av maktutövning att definiera våld som ett samhällsproblem och därefter värdera de förebyggande åtgärdernas positiva och negativa konsekvenser. En öppen debatt om vad som är brottsförebyggande verksamhet och demokratisk kontroll är därför viktigt för att motverka tendenser hos organisationer och företag att lägga skuld och ansvar på individer. Risken är annars stor att huvudmännen ignorerar den roll som den arbetsmiljö de anlagt spelar för verksamhetens anställda.

English summary

Wikman, S. *Våld i arbetslivet. Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder*. [Violence at work. Trends, attention and responses]. Stockholm: University of Stockholm, Department of Criminology.

Since the 1990s the level of attention focused on threats and violence at work has increased. Violence at work has become established as an important question for employee interest organisations and the problem is often given exposure in the media. There has also been an expansion in the amount of research conducted in this field. Both in Scandinavia and in the EU as a whole there are also clear indications that levels of violence at work increased during the 1990s. In Sweden, the proportion of victim survey participants reporting that they have been exposed to threats or violence at work has increased substantially, particularly in the female-dominated welfare sectors of healthcare and care provision. At the same time as levels of violence at work have been increasing, the proportion reporting that they have been exposed to other forms of violence has *not* increased. This trend is also reflected in developments in the other Nordic countries.

The overarching objective of the thesis is that of examining the prevalence of, and trends in, violence at work, the nature of the attention that has been focused on this violence and the measures that have been proposed to come to terms with the problem. In the thesis I examine the question of how the increasing levels of violence at work might be understood. This is achieved on the basis of different approaches and perspectives and using different types of data and analytical methods. One important finding from sociological research is that perceptions and definitions of violence are context-dependant. We also know that the amount of attention society directs at a given social problem affects both how it is perceived and the extent to which it becomes visible in official statistics. But the way in which a problem is defined is also of significance in relation to the measures that are proposed as a means of coming to terms with it.

Theoretically, the thesis proceeds from a contextual constructivist perspective. On the basis of this approach, the extent of and trends in complex social problems are viewed as being linked to both actual changes in underlying conditions (the objective explanation) and shifts in perceptions of what the

problem consists in and how it should be dealt with (the constructionist explanation). The study of these two explanations requires different types of data. The data employed in the studies included in the thesis are drawn from nationally representative victim surveys, articles published in trade journals and occupational injury reports.

The thesis is based on four studies. The first study – “The increase in violence at work”. An analysis based on the Swedish victim surveys” (Estrada et al. 2007) – examines violence at work on the basis of the questions on exposure to threats and violence that are included in Statistics Sweden’s surveys of the Swedish population’s living conditions (ULF).

Victim surveys from both Sweden and her Nordic neighbours show that the proportion reporting exposure to violence at work increased during the 1990s. The study examines the question of how this trend should be understood. Does the increase reflect a rise in the number of people exposed to such violence, or is it rather due to an increase in the focus on violence and a broadening of the way violence is defined? On the basis of Swedish victim surveys covering the period 1984–2001, the study examines whether the character of the problem has changed as regards the seriousness of the violence, the occupational groups exposed to such violence, and the extent to which victims have contacted the police.

The study shows that there has been an increase in exposure to threats and violence at work. This increase is found primarily in relation to violence and not to threats, among women, and in particular those working with some form of care provision. One surprising finding is that the propensity to report work-related violence has diminished somewhat, something that is not true for other types of violence. We thus find a high propensity to report when levels of exposure are low, and a lower reporting propensity once exposure to violence has increased. This trend is conceptualized against the background of a shift in and broadening of the type of incidents reported in the context of victim surveys. Acts of violence against persons employed in the health sector, schools and in care provision are less likely to be reported to the police than violence perpetrated against members of other occupational groups. The thesis shows that care workers have come to account for an increasing proportion of both the perpetrators and the victims of violence at work. In line with this trend, the aggregate propensity to report such incidents has decreased. When the focus is restricted to those individuals in the care sector who have themselves been exposed to violence, however, there are no signs of a reduction in their reporting propensity.

The objective of Study II – “Violence at work. Descriptions of occupational violence in trade journals 1978–2004” (Wikman 2008) – is that of examining

trends in the attention focused on violence at work in trade journals during the period 1978–2004. The focus of the study is directed at possible changes in the concept of violence. The questions examined are: How much do the journals write on the subject of threats and violence at work? What types of incidents are described? Which branches are described as suffering exposure and who are the perpetrators? And finally, have these things changed over time? The study takes the form of a quantitative content analysis of articles from six different trade journals. The results show that not only has there been an increase in the amount of attention focused on the issue of violence at work, but that the character of this attention has shifted. To begin with, the journals primarily include descriptions of exposure to violence in the commercial sector, whereas at the end of the period examined it is the care sector and the political sphere that receive the greatest amount of attention from the journals.

The results also show that, during the period covered by the study, violence at work becomes something more than “only” robberies of banks and shops. The main thing that happens during the period 1978–2004 is that the traditional view of the rational criminal is challenged by other, less traditional, types of criminal, such as individuals suffering from dementia, nurses and businesses. The changes involve more than simply a broadening of the definitions used in relation to what may be viewed as constituting violence, as attention also becomes focused on new groups of victims and perpetrators. Staff working in the care sector, for example, become a focus as the victims of violence at the same time as they may also be held accountable for their actions in the capacity of perpetrators. Since there appears to have been a shift in the view of violence at work, it is reasonable to assume that the increase in the level of attention focused on violence at work, and the change in attitudes towards this phenomenon, will also have an effect on the practices of legislators, the police and the courts. An increase in the reporting of incidents of this kind may be a consequence of this shift in what are perceived as constituting reportable incidents of threats and violence at work.

Study III – “Getting tough in the workplace? Measures to combat violence at work in trade journals 1978–2004” (Wikman 2011) – examines the way the issue of measures to combat threats and violence at work has been dealt with in trade journals. What measures are proposed? Are there similar changes over time as have been witnessed in the field of crime policy, where there has been a clear trend towards juridification and the responsabilisation of the individual? Is violence at work viewed as a health-and-safety problem or as a crime problem? Can any changes in this regard be understood as constituting part of general crime policy or are there problems and proposed measures that are specific/unique to the field of violence at work? An analysis of articles from the same trade journals as those employed in Study II

shows that there has been a move towards juridification in the view of how violence at work should be dealt with. The results indicate that there has been a shift from viewing violence at work as a health-and-safety issue that should be dealt with internally at the workplace itself, to more often viewing it as a problem that should be resolved externally by recourse to the police and the justice system. The measures discussed often include a reference to the need for a designation of accountability, i.e. that some specific body should have formal responsibility and should be able to held accountable, irrespective of whether this responsibility relates to individuals or structures. Viewed over time, there is a shift between the late 1970s, at which time the criminal is viewed as being unwell and in need of care, and the first decade of the 21st century, when unwell individuals who are given care and commit transgressions are viewed as being criminals in need of punishment, and when illness is no longer accepted as an excuse or even as an explanation.

Study IV – “Threats and violence at work, measures proposed in occupational injury reports from the care sector” – is based on an analysis of 1,404 occupational injury reports from the years 1987, 1997 and 2007. These occupational injury reports may be assumed to capture parts of the most serious violence to which staff in the care sector have been exposed at work. If the tendency towards a *juridification* of society and a *responsibilisation of the individual* has had an impact on how care sector staff themselves think threats and violence at work should be dealt with, then this should be visible in these reports, since it is primarily in relation to the most serious incidents of violence that measures by external actors such as the police and the justice system are required. No such tendency can be seen in the material however. The individuals exposed to violence in the care sector most often propose measures that are focused on improving the psychosocial work environment. Irrespective of the nature of the risk situation that preceded the violent incident, the staff members would prefer to see that the problem was resolved internally at the workplace, e.g. by sitting down and discussing what has happened with other staff members in the form of guidance counselling or a debriefing. Time and again in the injury reports, the victims refer to the need for adequate resources in the form of time and staffing levels to carry out their work. It is unusual for the occupational injury reports to propose measures that include repressive actions on the part of the police and the justice system.

One conclusion is that even if more attention has become focused on the issue of violence at work as a social problem, this has not necessarily led to the problem being dealt with in the way that the victims themselves would recommend. Although more attention is now being focused on this problem, it appears to be a “top-down” perspective that is determining which measures should be introduced. Defining violence as a societal problem pro-

duces a situation where the problem must be resolved by means of legal strategies, which leads to the concealment of the underlying causes of the conflict. Knowledge appears to exist at workplaces themselves, but these are not given the resources they need to resolve the problem. When attention becomes focused on the “wrong” responses, this may lead to staff developing an increased sense of disempowerment, which can in turn lead to problems becoming worse rather than better.

Since the explanatory models for violence at work must be sought in complex causal relationships involving both the individual and surrounding systems, it may be relevant to look for inspiration in the knowledge produce by other research traditions. A security research perspective could be of assistance in the systematic charting of the correlations between exposure to violence at work and the situational conditions that may contribute to producing incidents of threats and violence. This might involve studying the governance and management of work tasks, resources, working conditions, competence, reporting and analyses of security activities. In this regard criminological analyses would benefit by integrating research that forms the basis for security work in other areas, such as the air travel sector, patient safety and on the roads. This would serve to improve the level of risk awareness and would help in introducing a good security culture in vulnerable occupations and branches.

The thesis provides evidence of the way in which the legal field is exerting an increasing influence in relation to different phenomena in society. An increasing number of phenomena that have not previously been regulated in law are now undergoing a process of juridification. Describing the consequences that may be produced by this process of juridification represents an important task for the research community. Criminalisations may produce effects that are quite the opposite of those that they are intended to bring about, in this case the removal of the causes of violence. It is not unusual for legislation to be introduced as a means of removing an issue from the political agenda and transferring it to public sector agencies within a framework of supposedly well-defined regulation, with the goal of “de-ideologising” the issue in question.

In line with the above, the results of Study IV may serve as providing an empirical example of a paradox. Although the objective of crime prevention today has considerable legitimacy and is also furnished with relatively substantial resources, we are at risk of completely failing to prevent violence as a result of having an overly simplistic understanding of the problem. To the extent that we lack both an analysis of the negative effects of social change on the prevalence of violence at work and any interest in using measures other than legal strategies focused on individuals, we risk finding ourselves

in a situation where measures to combat threats and violence at work are restricted to a focus on personal interactions between staff and clients. What we are failing to address are the underlying factors that serve to structure the framework in which these interactions take place.

Translation: David Shannon

Referenser

- AFS 1993:2 *Våld och hot i arbetsmiljön*. Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling.
- Akademikerförbundet SSR (2006) *Socialsekreterarnas arbetsituation*. Stockholm: Synovate.
- Akademikerförbundet SSR (2007) *Hot och våld i arbetslivet: En facklig handbok*. Stockholm: Akademikerförbundet.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2005) *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Almond, P. (2008) Public perceptions of work-related fatality cases: Research the outer limits of 'populist punitiveness'? *British Journal of Criminology* 48 s.448–467.
- Alvesson, M. (2002) *Understanding organizational culture*. London: Sage.
- Andersson, L. (2011) *Mått på brott. Självyklaration som metod att mäta brottslighet*. Avhandling. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Andersson, R. (2002) *Kriminalpolitikens väsen*. Avhandling. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Antonsen, S. (2009). Safety culture and the issue of power. *Safety Science* s.93–111.
- Arbetsmiljöverket (2010a) *Arbets-skador 2009*. Rapport 2010:1 Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2010b) *Arbetsmiljön 2009*. Rapport 2010:3 Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2010c) *Arbetsorsakade besvär 2010*. Rapport 2010:4 Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arnetz, J. (1998) *Violence towards health care personnel: Prevalence, risk factors, prevention and relation to quality of care*. Avhandling. Stockholm: Institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska Institutet.
- Aubert, V., Eckhoff, T. & Sveri, K. (1952) *En lov i søkelyset. Sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov*. Oslo: Akademisk forlag.
- Balvig, F. (2000) *Det Voldsomme samfund. Om vold som problem og fængsel som løsning. Vol. 1 & 2*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Balvig, F. & Kyvsgaard, B. (2006) *Volden i Danmark 1995 og 2005*. http://www.justitsministeriet.dk/fileadmin/downloads/Forskning_og_dokumentation/vold_i_danmark.pdf. (Hämtat 20120201).
- Beck, U. (1995) *Att uppfinna det politiska. Bidrag till en teori om reflexiv modernisering*. Uddevalla: Daidalos.
- Becker, H. S. (1963) *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. London: Free Press of Glencoe.

- Ben-Yehuda, N. (1980) The European witch craze of the 14th to 17th centuries: A sociologist's perspective. *The American Journal of Sociology* s.289–294.
- Bergendal, G. (2006) Samspelet i gemenskapen, dialoger 55/2000: Descartes och Galilei. *Ansvarig handling. Uppsatser om yrkeskunnande, vetenskap och bildning*. Lund: Dialoger.
- Berglund, J. (2011) *Formalisering och yrkeskunnande - en explorativ studie om säkerhetskulturen inom kärkraftsindustrin*. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan, Institutionen för industriell ekonomi och organisation.
- Berry, J.M. (1999) *The new liberalism: The rising power of citizen groups*. Washington: Brookings Institution Press.
- Best, J. (1993) But seriously folks: The limitations of the strict constructionist interpretation of social problems. Holstein, J.A. & Miller, G. (red.) *Reconsidering social constructionism*. New York: Aldine de Gruyter s.129–150.
- Best, J. (1995) Constructionism in context. Best, J. (red.) *Images of issues, typifying contemporary social problems*. New York: Aldine de Gruyter s.337–354.
- Blumer, H. (1971) Social problems as collective behavior. *Social Problems* 18 s.298–306.
- Bowie, V. (2002a) Defining violence at work: A new typology. Gill, M., Fisher, B. & Bowie, V. (red.) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Cullompton: Willan.
- Bowie, V. (2002b) *Workplace violence: A second look*. Crime prevention conference, Australian institute of criminology, Crime prevention branch, Sydney, 12–13 September 2002.
- Bowie, V. (2011) An emerging awareness of the role organizational culture and management style can play in triggering workplace violence. Privitera, M. (red.) *Workplace Violence in General Health Settings*. London: Jones and Bartlett. s.43–58.
- Braverman, M. (1999) *Preventing workplace violence: A guide for employers and practitioners*. Thousand Oaks: SAGE.
- Braverman, M. (2002) The prevention of violence affecting workers: a system perspective. Gill, M., Fisher, B. & Bowie, V. (red.) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Cullompton: Willan s.114–131.
- Brå (2002) *Butiksrån*. Rapport 2002:16. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2008) *Brottsutvecklingen i Sverige fram till år 2007*. Rapport 2008:23. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2009a) *Kriminalstatistiken 2008*. Rapport 2009:17. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2009b) *Grövre våld i skolan*. Rapport 2009:6. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2010a) *NTU 2009. Om utsatthet, trygghet och förtroende*. Rapport 2010:2. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2010b) *Kriminalstatistiken 2009*. Rapport 2010:15. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brå (2011) *Kriminalstatistiken 2010*. Rapport 2011:11. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brännström, L. (2009) *Förrättsligande. En studie av rättens risker och möjligheter med fokus på patientens ställning*. Avhandling. Malmö: Bokbox.
- Bäckman, O. (2001) Med välfärdsstaten som arbetsgivare – arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärdstjänsteområdet på 1990-talet. Szelby, M. (red.) *Välfärdstjänster i omvandling. Forskarantologi*. SOU 2001:52. Kommittén välfärdsbokslut. Stockholm: Fritzes.

- Chappell, D. & Di Martino, V. (2006) *Violence at work*. Genève: International Labour Office.
- Christiansen, J. M. (2005) *Vold på arbejdet - med særlig vægt på FTF-medlemmers arbejdspladser*. Copenhagen: CASA.
- Christie, N. (1977) Conflict as property. *British Journal of Criminology* 17 s.1–15.
- Christie, N. (2012) Seeing the other. Heber, A., Tiby, E. & Wikman, S. (red.) *Viktimologisk forskning. Brottsoffer i teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Cooper, C. & Swanson, N. (2002) *Workplace Violence in the Health Sector: State of the Art*. Genève: ILO.
- Dekker, S. (2003) When human error becomes a crime. *Human Factors and Aerospace Safety* 3 s.83–92.
- Dekker, S. (2006) *The field guide to understanding human error*. Aldershot: Ashgate.
- Dekker, S. (2008a) *Just culture. Balancing safety and accountability*. Aldershot: Ashgate.
- Dekker, S. (2008b) Skuld - en individuell handling eller indirekt konsekvens. Ödegård, S. (red.) *I rättvisans namn. Ansvar, skuld och säkerhet inom vården*. Stockholm: Liber. s.109–126.
- Dekker, S. (2011a) *Drift into failure. From hunting broken components to understanding complex systems*. Aldershot: Ashgate.
- Dekker, S. (2011b) The criminalization of human error in aviation and healthcare: A review. *Safety Science* s.121–127.
- Demker, M. & Duus-Otterström, G. (2009) Realignment criminal policy. Offender and victim in the Swedish party system over time. *International Review of Sociology* 19 s.273–296.
- Engelstad, F. (red.) (2003) *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Ericson, R. (2007) *Crime in an insecure world*. Cambridge: Polity Press.
- Ericsson, K. (2007). En ny offerdiskurs? von Hofer, H. & Nilsson, A. (red.) *Brott i välfärden: Om brottslighet, utsatthet och kriminalpolitik*. Festschrift till Henrik Tham. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Estrada, F. (1997) Ungdomsvåld: Upptäckten av ett samhällsproblem. Ungdomsbrottslighet i svensk dagspress 1950–1994. *Sociologisk Forskning* s.51–72.
- Estrada, F. (1999) *Ungdomsbrottslighet som samhällsproblem. Utveckling, uppmärksamhet och reaktion*. Avhandling. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Estrada, F. (2004) Brottslighetens politiska dynamik - ledarsidors syn på ungdomsbrottslighet 1970–1999. Blomberg-Kroll, H., Kroll, T., Lundström, T. & Swärd, H. (red.) *Samhällsproblem och socialpolitik i massmedier*. Lund: Studentlitteratur. s.127–157.
- Estrada F. (2005): *Våldsutvecklingen i Sverige*, Arbetsrapport 2005:4. Stockholm: Institutet för Framtidsstudier
- Estrada, F., Nilsson, A. & Wikman, S. (2007) Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna, *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab* 94 s.56–73.
- Estrada, F., Nilsson, A., Jerre, K. & Wikman, S. (2010) Violence at work - the emergence of a social problem. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime prevention* s.46–65.
- EU-OSHA (2010) *Workplace violence and harassment: A European picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- EU-OSHA (2011) *Occupational safety and health culture assessment - a review of main approaches and selected tools*. Luxemburg: Publications office of the European Union.
- EWCO (2007) *Violence, bullying and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>. (hämtat 20120101)
- Foucault, M. (1975) *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv.
- Frick, K. & Wren, J. (2000) Reviewing occupational health and safety management - multiple roots, diverse perspectives and ambiguous outcomes. Frick, K., Jensen, P., Quinlan, M. & Wilthagen, T. (red.) *Systematic Occupational Health and Safety Management. perspectives on an International development*. Amsterdam: Pergamon s.17–42.
- Frick, K., Eriksson, O. & Westerholm, P. (2004) *Arbetsmiljöpolitik och arbetsmiljö-aktörer*. Gustafsson, R. & Lundberg, I. (red.) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Garland, D. (2001) *The culture of control. Crime and social order in contemporary society*. Chicago: Chicago University Press.
- Gellerstedt, S./LO (2004) *Arbetsmiljön 1991-2003*. Klass och kön. Stockholm: LO: Löne- och välfärdsenheten.
- Gieryn, T. F. (1983) Boundary-work and the demarcation of science from non-science: Strains and interests in professional ideologies of scientists. *American Sociological Review* 48 s.781–795.
- Gill, M., Fisher, B. & Bowie V. (red.) (2002) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Devon: Willan.
- Gray G. (2006) The regulation of corporate violations: Punishment, compliance, and the blurring of responsibility. *British Journal of Criminology* s.875–892.
- Gray, G. (2009) The responsabilization strategy of health and safety. *British Journal of Criminology* s.326–342.
- Guldenmund, F. W. (2000) The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science* 34, 215-257.
- Gustafsson, R. (2004) Välfärdstjänsternas ofärd. Gustafsson, R. & Lundberg, I. (red.) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket och Liber. s.257–279.
- Gustafsson, R. & Szebehely, M. (2005). *Arbetsvillkor och styrning: Äldreomsorgens hierarki - en enkätstudie bland personal och politiker*. Edsbruk: Akademytryck.
- Gustavsson, J. & Svedberg, B. (2002) *Hot och våld mot personal i kriminalvården*. Norrköping: Kriminalvårdsstyrelsen.
- Hallberg, U. (2011) *Hot och våld inom vård och omsorg*. Kunskapsöversikt 2011:16. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Heidensohn, F. (1992) *Women in control: The role of women in law enforcement*. Oxford: Oxford University Press.
- Heiskanen, M. (2007) Violence at work in Finland: Trends, contents, and prevention. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 8 s.22–40.
- von Hofer, H. (2006) Ökat våld och/eller vidgade definitioner? *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab* 93 s.193–208.
- von Hofer, H. (2011) *Brott och straff i Sverige. Historisk kriminalstatistik 1750–2010. Diagram, tabeller och kommentarer*. Fjärde reviderade upplagan. Rapport 2011:3. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Hollnagel, E. (2004) *Barriers and accident prevention*. Aldershot: Ashgate.

- HSE (2005) *A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit*. Prepared by human engineering for the health and safety executive 2005. Research report 367. Bristol: Health and Safety Executive.
- Hughes, E.C. (1971) *The sociological eye*. New Brunswick: Transaction books.
- Hultin, A. (2000) Lagar, föreskrifter och rekommendationer. Menckel, E. (red.) *Hot och våld i vård och omsorg. Fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet s.148–156.
- Hutchinson, J. & Eveline, J. (2010) Workplace bullying policy in the Australian public sector: Why has gender been ignored? *The Australian Journal of Public Administration* 69 s.47–60.
- Hydén, H. (2002a) *Normvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Hydén, H. (2002b) Att förstå en handling - från kausal analys till normanalys. *Sociologisk Forskning* 3-4 s.1–30.
- Hydén, H. (2004) Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagstiftningen över tid och vad vi kan lära av det. Johansson, B., Frick, K. & Johansson, J. (red.) *Framtidens arbetsmiljö - och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur s.126–151.
- Häll, L. (2004) *Offer för våld och egendomsbrott 1978–2002*. Rapport 104. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Høgh, A. (2005) *Aggression at work: Bullying, nasty teasing and violence; Prevalence, mediating factors and consequences*. Köpenhamn: National Institut of Occupational health.
- Hörnqvist, M. (2007) *The organised nature of power. On productive and repressive interventions based on considerations of risk and need*. Avhandling. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Isaksson, U. (2008) *Våld mot vårdare i sjukhemsmiljö*. Avhandling. Umeå: Institutionen för omvårdnad, Umeå universitet.
- Jeffcott, S., Pidgeon, N., Weyman, A. & Walls, J. (2006) Risk, trust, and safety culture in UK train operating companies. *Risk Analysis* 26 s.1105–1121.
- Jerre, K. (2009) Ökar de våldsrelaterade arbetsmiljöproblemen? En studie av våld i arbetslivet utifrån de svenska arbetsmiljöundersökningarna 1991–2005. *Sociologisk Forskning* 1 s.67–89.
- Jones, T., Robinson, A., Fevre, R. & Lewis, D. (2011) Workplace assaults in Britain. Understanding the influence of individual and workplace characteristics. *British Journal of Criminology* 51 s.159–178.
- Jönsson, S. (2004) *Straffansvar och modern brottslighet. En idékritisk studie av straffansvar för juridiska personer*. Lund: Juridiska fakulteten, Lunds universitet.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity and reconstruction*. New York: Basic books.
- Kelley, E. & Mullen, J. (2006) Organizational response to workplace violence. Kelloway, E.K, Barling, J. & Hurrell, J.J.Jr. (red.) *Handbook of Workplace Violence*. London: Sage s.493–515.
- Kenny, J.F. (2002) The process of employee violence: The building of a workplace explosion. Gill, M., Fisher, B. & Bowie, V. (red.) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Cullompton: Willan s.76–89.
- Kitsuse, J.I. & Cicourel, A. (1963) A note on the uses of official statistics. *Social Problems* 11 s.131–139.
- Kolfjord, I. (2002) Förrättsligande av ungdomars konflikter. *Sociologisk Forskning* 3-4 s.116–149.

- Korsell, L. (2003) *Straff och självreglering - en strategi för reglering av kontroll av ekobrott. Underlagsrapport till Förtroendekommissionen*. SOU 2004:47. Stockholm: Fritzes.
- Kriminalvårdstyrelsen (1998) *Personalenkät 1998. Personalens syn på sina arbetsförhållanden*. Norrköping: Kriminalvårdsverket.
- Kruize, P., Sorensen, D. & Dreyer Lassen, D. (2008) *Vold mod offentligt ansatte*. Viborg: Syddansk universitetsforlag & Rockwool fonden.
- Kårikstad Bjerva, L. (2007) *Vold mot offentlig tjenestemann: Et innblikk i kriminalstatistikkens ulike fortellinger*. Oslo: Hovedfagsoppgave i kriminologi, Universitetet i Oslo.
- Larsson, T. (2004) Förutsättningar för kommunernas arbetsmiljöarbete på 2000-talet. Johansson, B., Frick, K. & Johansson, J. (red.) *Framtidens arbetsmiljö - och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur s.184–121.
- Larsson, T. (2010) Sjukvårdens subkultur - ett hinder för säker vård? Ödegård, S. (red.) *I rättvisans namn. Ansvar, skuld och säkerhet inom vården*. Stockholm: Liber.
- Larsson, T.J., Normark, M., Oldertz, C. & Tezic, K. (2010) *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2010*. Stockholm: AFA försäkringar.
- Larsson, T.J., Normark, M., Oldertz, C. & Tezic, K. (2011) *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2011*. Stockholm: AFA försäkringar.
- Leijonhufvud, M. & Nilheim, L. (2008) Den dubbla lagstiftningen. Ödegård, S. (red.) *I rättvisans namn. Ansvar, skuld och säkerhet inom vården*. Stockholm: Liber s.78–107.
- Learmount, D. & Modola, P. (2004) ATC body blasts Linate verdicts. *Flight International*. 4 April.
- Lindgren, M. (2004) *Brottsoffer i rättsprocessen. Om ideala brottsoffer och goda myndigheter*. Stockholm: Jure.
- Lindgren, M., Pettersson, K.Å. & Hägglund, B. (2001) *Brottsoffer. Från teori till praktik*. Stockholm: Jure.
- Lindgren, S-Å. (1993) *Den hotfulla njutningen: Att etablera drogbruk som samhällsproblem 1890–1970*. Avhandling. Stockholm: Symposion.
- Lindgren, S-Å. (2005). Social constructionism and criminology: Traditions, problems and possibilities. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 6 s.4–22.
- Lindström, P. (2011) *Fler poliser - färre brott?* Linnæus University studies in policing. Rapport 2. Mölndal: Intellecta Docusys.
- Ljunglöf, T. (2008) *Hot och våld mot akademiker*. Stockholm: SACO.
- Lundberg, L., Hollnagel, E., Rollenhagen, C. & Rankin, A. (2011) Strategies for dealing with resistance to recommendations from accident investigation. *Accident Analysis & Prevention* s.455–467.
- Lundström, M. (2006) *Våld - utmaning och utmattning: vårdares utsatthet och upplevelser i samband med våld i gruppboheter för personer med utvecklingsstörning*. Avhandling. Umeå: Medicinska fakulteten, Umeå universitet.
- Mathiesen, T. (1985) *Rätten i samhället*. Göteborg: Korpen.
- Mayhew, C. & Chappell, D. (2007) Workplace violence: an overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry* 30 s.327–339.
- Mayhew, C. (2002) Occupational violence in industrialized countries: types, incidence patterns and 'at risk' groups and workers. Gill, M., Fisher, B. & Bowie, V. (red.) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*. Cullompton: Willan s.21–40.

- Menckel, E. (2000) Kunskap, forskningsbehov och förebyggande strategier. Menckel, E. (red.) *Hot och våld i vård och omsorg. Fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet s.157–170.
- Menckel, E. & Viitasara, E. (2000) *Utsatthet för hot och våld i vård och omsorg. En undersökning bland kommunalt anställda*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Morrill, C., Snyderman, E. & Dawson, E.J. (1997) It's not what you do, but who you are: Informal social control, social status, and normative seriousness in organizations. *Sociological Forum* 12 s.519–543.
- Neal, A. & Griffin, M.A. (2002) Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management* 27 s.67–76.
- Neal, A. & Griffin, M.A. (2006) A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology* 91 s.946–953.
- Neal, A., Griffin, M.A. & Hart, P.M. (2000) The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science* 34 s.99–109.
- Nilsson, B. (1993) *Brottsoffer. Offerskapets innebörder och villkor i (o)säkerhetens kultur*. Umeå: Boréa.
- Nitzelius, T. & Söderlöf, G. (2009) *Omsorgernas arbetsmiljö. Praktiska typfall i omsorgerna, vården och socialtjänsten*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Nordin, H. (1998) *Våld och hot i arbetet. Statistik över anmälda arbetsskador, utsatthet och besvär*. Stockholm: Arbetsarkivstyrelsen. Enheten för arbetsskadestatistik.
- Nordin, H. (2000) Förekomst i olika arbetsmiljöer. Menckel, E. (red.) *Hot och våld i vård och omsorg. Fakta forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nylander, P.Å. (2006) *Kriminalvårdarens vardagsarbete - handlingar, emotioner och föreställningar. En intervjustudie med vårdare vid svenska anstalter*. Örebro: Örebro universitet.
- Paterson, B., Leadbetter, D., Miller, G. & Bowie V. (2009) Re-framing the problem of workplace violence directed towards nurses in mental health services in the UK: A work in progress. *International Journal of Social Psychiatry*. 56 s.310–320.
- Pauchant, T.C. & Mitroff, I. (1992) *Transforming the crisis-prone organization: Preventing individual, organizational and environmental tragedies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Peek-Asa, C. (2001) *Workplace violence in municipal occupations. Occupational Medicine: State of the Art Reviews* 16 s.109–123.
- Pidgeon, N. & O'Leary, M. (2000) Man-made disasters: Why technology and organizations (sometimes) fail. *Safety Science* 34 s.15–30.
- Polisförbundet (2008) *Hot och våld mot poliser. En kartläggning bland 2024 av Polisförbundets medlemmar*. Stockholm: Exquiro Market Research.
- Pollack, E. (2001) *En studie i medier och brott*. Avhandling. Stockholm: Institutionen för journalistik, medier och kommunikation, Stockholms universitet.
- Pousette, M. (2009) *Trygg på jobbet: Så förebygger och hanterar du hot, våld och trakasserier mot skolans personal*. Stockholm: SKL Kommentus.
- Power, M. (2007) *Organized uncertainty: designing a world of risk management*. Oxford: Oxford University press.
- Rasmussen, B. (2004) Between endless needs and limited resources: The gendered construction of a greedy organization. *Journal of Gender, Work and Organization* 11 s.506–525.
- Rasmussen, J. & Svedung, I. (2000) *Proactive risk management in a dynamic society: A modeling problem*. Karlstad: Swedish Rescue Services Agency.

- Rasmussen, J. (2010) *Safety in the making: Studies on the discursive construction of risk and safety in the chemical industry*. Avhandling. Örebro: Institutionen för Medie- och kommunikationsvetenskap. Örebro universitet.
- Reason, J. (1990) *Human error*. Cambridge: Cambridge university press.
- Reason, J. (1997) *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Rhodin, D. (2010) "Man ska inte vara lättkränkt". *En studie om brottsofferskap och professionella attityder till patientrelaterat våld inom lokal rättspsykiatrisk vård*. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Richter, A. & Koch, C. (2004) Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science* 42 s.703–722.
- Rose, N. (1999) *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University press.
- Ryan, W. (1971) *Blaming the victim*. New York: Vintage.
- Sahlin, I. (2000) *Brottsprevention som begrepp och samhällsfenomen*. Lund: Arkiv.
- Sahlin, I. (2002) Sociala problem som verklighetskonstruktioner. Meeuwisse, A. och Swärd, H. (red.) *Perspektiv på sociala problem*. Stockholm: Natur och kultur. s.109–129.
- Saveman, B-I. (1994) *Formal careers in health care and the social services witnessing abuse of the elderly in their homes*. Avhandling. Umeå: Institutionen för omvårdnad, Umeå universitet.
- SCB (1995) *Offer för vålds- och egendomsbrott 1978–1993*. Rapport 98. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2007) *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2006*. Rapport 2007:1. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Simon, J. (2007) *Governing through crime: How the war on crime transformed American democracy and created a culture of fear*. New York: Oxford University press.
- SKTF-tidningen (2010) *Fältassistenter vill ha bättre rättsligt skydd*. 25 mars.
- Snyder, W. (1994) Hospital downsizing and increased frequency of assaults on staff. *Hospital and Community Psychiatry* 45 s.378–380.
- SOU 1976:17 *Skador i arbetet: statistik och annan information*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1998:40 *Brottsoffer. Vad har gjorts? Vad bör göras? Betänkande av Brottsofferutredningen*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2000:3 *Välfärd vid vägskil. Delbetänkande från Kommittén Välfärdsbokslut*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2011:57 *En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner. Betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- ST (2010) *Arbetsmiljön 2010 - inom Fackförbundet ST:s organisationsområde*. Stockholm: ST.
- Statistisk sentralbyrå (2010) *Samordnet levekårsundersökelse 2009 - Tvërrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Steffensmeier, D., Schwartz, J., Zhong, H. & Ackerman, J. (2005) An assessment of recent trends in girls' violence using diverse longitudinal sources: Is the gender gap closing? *Criminology* 43 s.355–406.
- Sundström-Frisk, C. & Weiner, J. (2004) Vad säger arbetsskadestatistiken? Gustafsson, R. & Lundberg, I. (red.) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet s.75–99.
- Swahn, J. (2009) *Kunskap i resonans. Om yrkeskunnande, teknologi och säkerhetskultur*. Avhandling. Kungliga tekniska högskolan. Institutionen för industriell ekonomi och organisation. Stockholm: Dialoger.

- Södergren, B. (2008) *Ett kunskapsperspektiv på organisation och ledarskap: Studier om kunskapsprocesser och kunskapsorienterat ledarskap för innovation och förnyelse. Lärdomar från ett forskningsprojekt*. Uppsala: Företagsekonomiska Institutionen, Uppsala universitet.
- Ternov, S. (2011) *Learning for safety in health care and air traffic control*. Avhandling. Lund: Mediatryck.
- Tham, H. (1995) From treatment to just deserts in a changing welfare state. Snare, A. (red.) *Beware if punishment: On the utility and function of criminal law*. *Scandinavian Studies in Criminology* 14 s.89–122. Oslo: Pax.
- Tham, H. (1999) Lag och ordning som vänsterprojekt? Socialdemokratin och kriminalpolitiken. BRÅ-rapport 1999:9. *8 reflektioner om kriminalpolitik*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet/Fritzes s.96–117.
- Tham, H. (2001) Brottsoffrets uppkomst och framtid. Åkerström, M. & Sahlin, I. (red.) *Det motspänstiga offret*. Lund: Studentlitteratur.
- Tham, H. (2006) Brottsoffret, kriminalpolitiken och kriminologin. *Nordisk Tidskrift for Kriminalvidenskab* 93 s.147–159.
- Tham, H. (2011) Brottsoffrets uppkomst och utveckling som offentlig fråga i Sverige. Lernestedt, C. & Tham, H. (red.) *Brottsoffret och kriminalpolitiken*. Stockholm. Norstedts juridik.
- Tombs, S. (2003) Two steps forward, one step back: Towards accountability for workplace deaths? *Policy and Practice in Health & Safety* 1 s.9–30.
- Tombs, S. (2007a) 'Violence', safety crimes and criminology. *British Journal of Criminology* 47 s.531–550.
- Tombs, S. (2007b) *Safety crimes*. Cullompton: Willan.
- Turner, B. (1976) *Man-made disasters*. London: Wykeham.
- Törner, M. (2010). *Bra samspel och samverkan skapar säkerhet - om klimat och kultur på arbetsplatsen*. Rapport 2010:1 Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Vaughan, D. (1996) *The challenger launch decision: Risky technology, culture and deviance at NASA*. Chicago: University of Chicago press.
- Vaughan, D. (1999) The dark side of organizations: mistake, misconduct, and disaster. *Annual Review of Sociology* 25 s.271–305.
- Vaughan, D. (2011) Theorizing the dark side. Linstead, S., Marechal, G. & Griffin, R. (red.) *Organization studies*. (kommande)
- Waddington, P., Badger, D. & Bull, R. (2005) Appraising the inclusive definition of workplace violence. *British Journal of Criminology* 45 s.141–164.
- Wassell, J. (2009) Workplace violence intervention effectiveness: A systematic literature review. *Safety Science* 47 s.1049–1055.
- Whyte, D. (red.) (2009) *Crimes of the powerful: A reader*. Maidenhead: Open University Press.
- Viitasara, E. (2004) *Violence in caring: Risk factors, outcomes and support*. Avhandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wikman, S. (2008) Våld på jobbet. Beskrivningar av våld i arbetslivet 1978–2004 i facklig press, *Sociologisk Forskning* 3 s.6–31.
- Wikman, S. (2011) Hårdare tag i arbetslivet? Åtgärder mot våld i arbetet i facklig press 1978–2004, *Sociologisk Forskning* 3 s.51–71.
- Wikman, S. (2012a) Arbetslivet som arena för våld - en lägesbeskrivning. Heber, A., Tiby, E. & Wikman, S. (red.) *Viktimologisk forskning - Brottsoffer i teori och metod*. Lund: Studentlitteratur s.27–53.
- Wikman, S. (2012b) Hot och våld i arbetslivet - åtgärdsförslag i arbetsskadeanmälningar från vård och omsorg 1987, 1997 och 2007. Manus. (Reviderad version inskickad till *Socialvetenskaplig tidskrift*).

- Wikman, S., Estrada, F. & Nilsson, A. (2010) *Våld i arbetslivet - en kriminologisk kunskapsöversikt*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Zanderin, L. (2005) *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Åkerström, M. (1993) *Våld och hot i sjukvårdsarbeten: Dokumentation av en riksrepresentativ intervjustudie*. Lund: Network for research in criminology and deviant behavior. Lunds universitet.
- Åkerström, M. (1997) Att anmäla våld - en praktik inom lokala kulturer. *Nordisk Tidskrift för Kriminalvetenskap* 84 s.125–132.
- Åkerström, M. (2000) ”Det gicks bärsäckragång” - nedtoning av våld på sjukhem. Åkerström, M. & Sahlin, I. (red.) *Det lokala våldet. Om rädsla, rasism och social kontroll*. Stockholm: Liber.
- Åkerström, M. (2002) Slaps, punches, pinches - but not violence: Boundary-Work in nursing homes for the elderly. *Symbolic Interaction* 25 s.515–536.
- Åkerström, M. (2012) Mutblickens rättgångar. Heber, A., Tiby, E. & Wikman, S. (red.) *Viktimologisk forskning. Brottsoffer i teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Åkerström, M. & Sahlin, I. (red.) (2001) *Det motspänstiga offret*. Lund: Studentlitteratur.
- Ödegård, S. (2008) *I rättvisans namn. Ansvar, skuld och säkerhet inom vården*. Stockholm: Liber.

Appendix

Kort om lagstiftning avseende våld i arbetslivet

I Sverige är arbetslivet och arbetsmarknaden relativt välreglerat. Lagar och centrala avtal reglerar inte bara anställningen utan även arbetsvillkoren och arbetsmiljön. Dessa lagar och avtal speglar i allt väsentligt styrkeförhållandet mellan parterna i arbetslivet (Allvin m.fl.2005) I denna bilaga redovisas kortfattat några av de viktigaste lagarna på området. Beskrivningen av det vi i dagligt tal kallar arbetsmiljölagen bygger i stora delar på Lagar, föreskrifter och rekommendationer (Hultin 2000) och Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagsstiftningen över tid och vad vi kan lära av det (Hydén 2004).

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Lagens ändamål är att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (AML 1 kap.). Arbetsmiljölagen (AML) kännetecknas av målstyrning och att lagens bestämmelser är allmänt hållna. Med målstyrning menas att lagen anger önskvärda tillstånd som tillämparen ska sträva efter och uppnå med olika medel, till skillnad från regelstyrning som går ut på att tillämparen helt enkelt ska rätta sig efter de anvisningar som ges (Hydén 2004). Arbetsmiljölagen från 1977 uttalar allmänna riktlinjer och behöver därför kompletteras i form av konkretiseringar. Zanderin (2005:14-17) har beskrivit hur lagen inte fungerar i ett vakuum utan tvingas agera tillsammans med olika regleringar som är knutna till arbetslivsområdet. Den konkretisering som lagen kräver för sin tillämpning sker bland annat genom Arbetsmiljöverkets författningssamling (Hultin 2000)²⁶. Varje verksamhet²⁷ där arbetstagare utför arbete åt en arbetsgivare omfattas om arbetsmiljölagen (Hydén 2004; Zanderin 2005).

²⁶ Några andra föreskrifter än våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) innehåller också åtgärder som belyser hot och våldsproblematiken, AFS 1982:3 Ensamarbete, AFS 1990:18 Omvårdnadsarbete i enskilt hem, AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS Gravida och ammande arbetstagare, AFS 1996:1 Minderåriga, AFS 1997:7 Första hjälpen och krisstöd.

²⁷ Undantag gäller för vissa personer som genomgår utbildning, är i vård på anstalt eller fullgör sin värnplikt.

I takt med den pågående övergången från ett industrisamhälle till ett tjänstesamhälle (Sundström-Frisk & Wiener 2004; Zanderin 2005) har Arbetsmiljölagens tillämpningsområde successivt utvidgats²⁸, framför allt genom att föra in psykosociala omständigheter som legitima arbetsmiljöfaktorer (Hydén 2004). Detta har inneburit en förskjutning av fokus från kemisk och fysiska risker till psykiska och sociala exponeringsfaktorer. Det är de senare som nu dominerar debatten även om de fysiska arbetsskadorna står för majoriteten av arbetsskadorna (Sundström-Frisk & Wiener 2004).

Hydén (2004) påtalar att incitamenten för arbetsmiljöarbetet vilar på en underliggande logik som bygger på att anställda i allt högre grad idag ska vara med och bestämma över arbetsförhållandena. Resonemanget om att ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare är bästa sättet att motverka arbetsolyckor slogs fast redan 1929 på en ILO-konferens (Hydén 2004). Regler för samverkan i arbetsmiljöorganisationen finns i AML 6 kap. arbetsmiljöförordningen (6-13§§) och manifesteras bland annat av att de anställda på varje arbetsplats med fler än fem anställda ska representeras av ett skyddsombud²⁹ (Zanderin 2005).

Traditionellt har arbetsmiljöarbetet skötts av experter i en särskild skyddsorganisation bestående av skyddskommittéer, skyddsombud och skyddsingenjörer (Hydén 2004). I samband med att den borgerliga regeringen kom till makten 1991 kunde man iakttä en stark revidering av arbetsmiljölagstiftningen (Hydén 2004; Zanderin 2005). Hydén (2004) menar att kritik framförts mot att arbetsmiljöfrågan handlades i ett stabsorgan som skyddskommittén och därmed kom att hamna i en s.k. sidovagnfunktion. Detta i kombination med den borgerliga regeringens fokus på individuellt ansvar ledde, enligt Hydén, fram till förslag om att överföra arbetsmiljöfrågorna till de som i egenskap av arbetsledare, avdelningschefer, produktionschefer etc. är involverade i den direkta verksamheten och som har möjlighet att göra något åt problemen, särskilt ur ett förebyggande perspektiv (se även Nitzelius & Söderlöf 2009).

Från och med 1990-talet ges Arbetsmiljöverket signaler från statsmakten att inta en allt mer kontrollerande än rådgivande roll (Frick, Eriksson & Westerholm 2004). Arbetsmiljöverket kan fatta beslut om åtgärder som kan uppfattas som allvarigare än straff, till exempel att en butik måste stängas. Syftet är inte alltid att genast få igång en regelefterlevnad utan strategin med

²⁸ 1991 infördes en paragraf om internkontroll i arbetsmiljölagen paragraf, 3 kap. 2a §. 1996 kom ytterligare utvidgningar i reglerna om internkontroll i AFS 1996:6

²⁹ För skyddsombudens rättsliga utveckling hänvisas till Steinbergs avhandling (2004) om skyddsombudens stoppningsrätt. I studien framkommer att skyddsombuden i de flesta fall kunde påverka arbetsmiljön i positiv riktning.

rådgivning och stöd har snarare syftet att förebygga en skada än att bestraffa något ont. Bestrafningen sker i det fall någon har brutit mot en regel. Om relationen så småningom leder till åtal betraktas det som ett misslyckande (Korsell 2003). De sanktioner som förekommer är av begränsad praktisk betydelse. Det är svårt att rättsligt utkräva ansvar, något som är typiskt för intervenerande lagstiftning. Mycket få av anmälningarna leder till åtal och av dessa är det enbart ytterligare en bråkdel som leder till fällande dom (Hydén 2004). År 2009 inrättades en särskild nationell operativ enhet för miljö- och arbetsmiljömål inom Åklagarmyndigheten, Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål (SOU 2011:57).

Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2)

”Våld och hot i arbetsmiljön” (AFS 1993:2) är den första lagen i världen som är en speciallagstiftning för att reglera hot och våld i yrkeslivet (Chappell & Di Martino 2005). Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att utreda riskerna för våld och hot i arbetet samt vidta de åtgärder som behövs med anledning av detta. Arbetet skall planeras så att risk för våld och hot så långt som möjligt förebyggs. Om arbetet kan medföra risk för våld och hot skall det finnas särskilda säkerhetsföreskrifter. Riskerna för våld och hot ska bedömas både på arbetsplatsen i sin helhet och för enskilda arbetsituationer, t.ex. arbete eller transport av viss vårdtagare. Hultin (2000) har beskrivit arbetsmiljölagen närmare och menar att en noggrann kartläggning av arbetet är ofta nödvändig. Utredningen bör enligt lagen resultera i ett konkret åtgärdsprogram. Vid budgetarbetet ska medel avsättas för olika säkerhetsanordningar, utbildningar och handledning (Hultin 2000).

För de som ej fyllt 18 år gäller särskilda regler beträffande arbete med psykiskt sjuka eller inom missbruksvård. Arbetstagarna skall ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert. I de fall det finns kända risker skall dessa meddelas redan vid anställningstillfället. Det gäller även för korttidsanställda och timvikarier. Om det finns risk för återkommande våld eller hot skall arbetstagarna få särskilt stöd och handledning. Särskilt inom klientinriktat arbete inom vården och socialtjänsten kan personalen utsättas för upprepade hot- och våldshändelser. I sådana psykiskt påfrestande arbeten ska arbetstagaren regelbundet få stöd och handledning. (Hultin 2000)

Vid planeringen av nya byggnader och lokaler eller vid ändringar av sådana ska risken för våld beaktas. Där det går att bygga bort riskerna eller använda ny teknik bör detta ske. Vid en hot eller våldssituation skall arbetstagarna ha möjlighet att kalla på snabb hjälp. Om det krävs skall arbetsgivaren se till att det finns larmutrustning. Typ av larm bör väljas med hänsyn till den risk som kan förutses. Det är också viktigt att se till att det finns rutiner för vem

som skall ta emot larm och för att åtgärder vidtas när ett larm utlösts. Larmutrustningen måste underhållas och kontrolleras ordentligt. Annan teknisk utrustning kan vid behov behövas. Vid ensamarbete måste risken för våld och hot beaktas. Det är särskilt betydelsefullt när den anställde arbetar med våldsbenägna patienter och klienter. Om en arbetsuppgift innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete. (Hultin 2000)

Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

2001 kom bestämmelser om SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete genom AFS 2001:1. Med systematiskt arbetsmiljöarbete avses arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Våld mot tjänsteman

Enligt brottsbalken ska den som med våld eller hot om våld förgriper sig på någon i hans eller hennes myndighetsutövning dömas för våld eller hot mot tjänsteman, vilket då är att anse som ett grövre brott än ”vanlig misshandel”. Straffet är högst fyra års fängelse. Straffet för misshandel är fängelse i högst två år. För att anses som tjänsteman enligt brottsbalkens paragrafer ska den som utsätts för hot eller våld utöva någon form av myndighetsutövning. Det vill säga fatta beslut som påverkar någon enskild, till exempel om visitation eller omhändertagande. De befogenheterna har bland annat poliser, ordningsvakter, socialsekreterare, tulltjänstemän, biljettkontrollanter och trafik-tjänstemän. Rättsläget är dock inte självklart. Fältassistenter ingår till exempel inte enligt en dom i Nacka tingsrätt. Det finns dock domstolsutslag från Sölvesborg där fältarbetare har ansetts vara tjänstemän i domstol (SKTF-tidningen 25 mars 2010).