

Varför ökar det arbetsrelaterade våldet?

Sofia Wikman

Kriminologer brukar samstämmigt hävda att våldet över tid har minskat. För några arenor gäller inte detta mönster. Arbetslivet är till exempel ett undantag där våldet syns öka sedan 1990-talet. Varför då? Syftet med den här artikeln är att beskriva omfattning och utveckling av våld i arbetslivet, hur våld i arbetslivet uppmärksammats samt vilka åtgärder som föreslås för att komma till rätta med problemet.

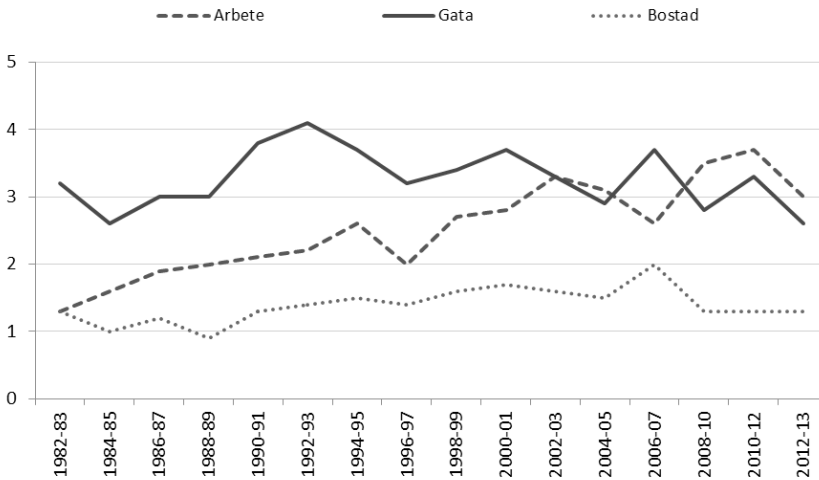
I Sverige har sedan 1980-talets början andelen som uppger att de utsatts för våld eller hot i arbetslivet ökat påtagligt, särskilt inom de kvinnodominerade välfärdsyrkena. I såväl Norden som i hela EU finns tydliga tecken på att våld i arbetslivet ökade under 1990-talet (Balvig & Kyvsgaard 2006, Heiskanen 2007, Statistisk centralbyrå 2010, EU-OSHA 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 arbetstagarernas intresseorganisationer och problemet tas ofta upp i medierna. Även forskningen på området har expanderat (Wikman 2012, Bentley m fl 2014). Samtidigt som våld i arbetslivet har ökat har andelen som uppger sig ha utsatts för annat våld *inte* ökat under motsvarande period, som framgår av *figur 1*. Det arbetsrelaterade våldet går från att på 1980-talet vara det minst vanliga våldet till att idag vara den vanligaste arenan att bli utsatt för våld på, enligt offerundersökningar.

Syftet med den här artikeln är att beskriva omfattning och utveckling av våld i arbetslivet, hur våld i arbetslivet uppmärksammats samt vilka åtgärder som föreslås för att komma till rätta med problemet.

FÖRFATTARE

Sofia Wikman, fil dr, kriminologi, KTH, Stockholm
aswikman@kth.se

Tack till de två anonyma bedömare som bidrog med värdefulla kommentarer och Forte som finansierat projektet.



Figur 1. Andel utsatta för våld eller hot i bostad (16–84-åringar), gatuvåld (16–84-åringar) och i samband med yrkesutövning (16–64-åringar), 1982–2013 (SCB/ULF/SILC/EUROSTAT)¹.

Frågan om hur det ökande våldet i arbetslivet kan förstås beskrivs och analyseras utifrån olika angreppssätt och perspektiv i fyra delstudier²:

- Omfattningen och utvecklingen av utsatthet för våld i arbetslivet bland olika yrkesgrupper .
- Hur våld i arbetslivet som samhällsproblem uppmärksammas i facklig press.
- Vilka åtgärder som förespråkas i facklig press.
- Vilka åtgärder föreslås i arbetsskadeanmälningar av de utsatta själva.

Gemensamt för studierna 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. Teoretiskt utgår jag från ett kontextuellt konstruktionistiskt perspektiv (Best 1995). Det innebär att omfattningen och utvecklingen av komplexa sociala problem anses hänga 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 SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden, i vilka det ingår

¹ Fram till 2005 genomfördes undersökningen i huvudsak som besöksintervju. År 2006 gjordes besöksintervju med halva urvalet och telefonintervju med den andra halvan. Från och med 2007 sker datainsamlingen i huvudsak genom datorstödda telefonintervjuer. År 2008 integrerades ULF med EUROSTATS undersökning Survey on Income and Living Conditions, SILC. Dessa ändringar har inneburit förändringar, vilket kan påverka jämförelsen över tid väsentligt.

² Delstudierna beskrivs mer utförligt i avhandlingen av Wikman (2012).

frågor om utsatthet för brott (ULF), artiklar i facklig press samt arbetsskadeanmälningar.

Härnäst beskrivs olika typer och definitioner av våld i arbetslivet. Därefter följer artikelns teoretiska utgångspunkt och centrala begrepp, kriminalpolitikens utveckling, förrättsligande och ansvarsgörande. Sedan presenteras de fyra delstudierna vilket följs av en diskussion av det sammantagna resultatet.

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 (2002, s 2) påpekar 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 till exempel 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 våld och hot innefattar hot och våld i arbetslivet: "Allt från mord till trakasserier i form av hot via brev eller telefon" (AFS 1993:2, s 5). Fackförbundens internationella organisation (ILO) definierar hot och våld som:

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

Hur våld i arbetslivet har definierats i vetenskapliga studier varierar i såväl kvalitativa som kvantitativa undersökningar. Definitionerna är till viss del beroende av vilket perspektiv som är utgångspunkt för vad som ska studeras (Waddington m fl 2005, Bentley m fl 2014). 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 artikel regleras i den svenska Brottsbalken (BrB) enligt brottsrubriceringarna: mord och dråp, våldtäkt och övriga sexualbrott, rån, misshandel, olaga hot och de så kallade vållandebrotten³.

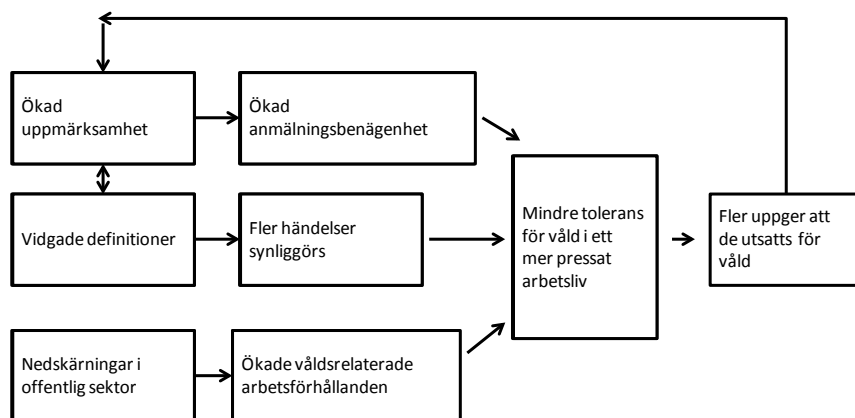
Utöver att händelserna ska kunna motsvaras av en beskrivning i brottsbalken är det de utsattas egna utsagor av vad som är våld som utgör definitionen (delstudie 1 och 4), respektive det som de fackliga tidningarna benämner våld (delstudie 2 och 3).

³ Vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom och framkallande av fara för annan.

KONTEXTUELL KONSTRUKTIONISM

Kontextuell konstruktionism innebär att man intresserar sig för samhällsproblems omfattning och utveckling samt analyser av hur samhällsproblem byggs upp, vidmakthålls och legitimeras. Denna artikel 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 ska åtgärdas. Vidare har det sätt på vilket ett problem förstås och definieras stor betydelse för vilka åtgärder som anses som rimliga (Blumer 1971, 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 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 2* visar hur detta resonemang kan appliceras på våld i arbetslivet.



Figur 2. Modell över hur olika förhållanden (ökad anmälningsbenägenhet, vidgade definitioner och minskad tolerans för våld samt förändringar i arbetsmiljön) är kopplade till ökad utsatthet.

Modellens övre del, med ökad uppmärksamhet och vidgade definitioner svarar mot den konstruktionistiska 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.

Modellens nedre del svarar mot den objektivistiska förklaringen till ökad utsatthet. Nedsänkningar i offentlig sektor leder till en ökad exponering för ogynnsamma arbetsförhållanden. Det kan påverka toleransen för ytterligare påfrestningar i arbetsmiljön, såsom hot eller våld, vilket då samverkar med den konstruktionistiska förklaringen. En toleranssänkning kan i sin tur leda till att anmälningsbenägenheten ökar där en sådan arbetsmiljöutveckling föreligger.

Dynamiken mellan hot och våld och andra arbetsförhållanden är dock inte 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 således även 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.

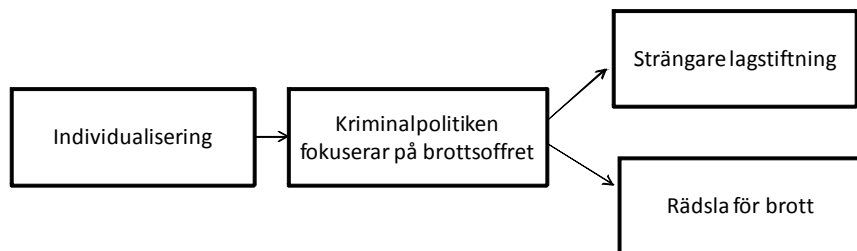
Poängen med modellen är att visa att hur objektiva förhållanden hänger samman med hur våld konstrueras, det vill säga vilken betydelse kontexten har för hur våld uppmärksammas. Det är naturligtvis möjligt att lägga till ytterligare rutor i modellen av antingen faktisk eller konceptuell karaktär. Till exempel ligger det nära till hands att infoga en ruta som kan fänga in en möjlig, mer allmän samhällsutveckling i form av benägenhet/acceptans att använda våld. Jag har dock valt att avgränsa mig till arbetslivets påverkan eftersom våldet i samhället i stort inte tycks ha ökat under samma period.

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 fram till 1980-talets mitt förlades fokus på de brottsförebyggande åtgärderna i regel utanför rättssystemet (Tham 2011, 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 de utifrån sin sociala situation väljer att begå brott (Garland 2001).

Behandlingstänkandet har ersatts av ett påföljdstänkande baserat på avskräckning och straffvärde samt risk- och farlighetsbedömningar. 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 medierna. Denna utveckling har satts i samband med en mer generell utveckling mot ökad individualisering. Demker och Duus-Otterström (2009) menar att det är ett ökat fokus på brottsoffret som möjliggjort en politik som riktas mot individers rättigheter. Detta leder i sin tur fram till en mer punitiv politik samt en oro och rädsla för brott vilket illustreras i *figur 3*.



Figur 3. Framväxten av en punitiv brottsoffercentrerad kriminalpolitik (Demker & Duus-Otterström 2009, s 290, författarens översättning).

FÖRRÄTTSLIGANDE AV VÅLD PÅ ARBETET

I Sverige är arbetslivet och arbetsmarknaden relativt välreglerade. 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). Forskning har visat att arbetsrättslig lagstiftning oftast tillkommer på initiativ av fackföreningsrörelsen. Dock höll fackföreningsrörelsen som bäst på att bildas i slutet av 1800-talet då grunden lades till dagens arbetsmiljölag. I stället var det konservativa och liberala politiker som i riksdagen motionerade om införandet av den första arbetsmiljölagstiftningen i form av den så kallade yrkesfarelagen (Hydén 2004). Genom politiska initiativ fördes den svenska Arbetsmiljölagen för drygt hundra år sedan upp på den juridiska dagordningen, som en reaktion på och rädsla för sociala störningar.

Det som var ursprunget till dagens arbetsmiljölag var enligt Hydén (2004) kommunistkräcken. Det fanns en rädsla för att om man inte tog arbetarnas sociala situation på allvar förelåg en risk för att detta skulle utmynna i oroligheter och kanske ett maktövertagande med våld. För att handskas med de arbetsolyckor som började öka i antal i fabriker visade man att man tog problemet på allvar genom att införa yrkesfarelagen. Staten visade då att man brydde sig om de sociala problem, bland annat i form av dålig arbetsmiljö, som den framväxande arbetarklassen konfronterades med. Enligt Hydén är att visa politisk handlingskraft fortfarande en vanlig drivkraft för arbetsmiljölagstiftningen, även om det idag

handlar mindre om rädslan för revolution och mer om politisk legitimitet (Hydén 2004).

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).

Med legalstrategier menas olika rörelser, påtryckningsgruppers och organisationers användning av domstolarna och andra rättsliga beslutsorgan i arbetet för att främja sina politiska mål. Mathiesen (1985, s 114) menar att när det juridiska tankesättet används på en faktisk konflikt i samhället så ombildas konflikter till en mer ytlig konflikt. 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. Mathiesen påpekar därför att man lätt kan få intrycket att man med juridikens hjälp kan utträta mycket mer politiskt än vad som är möjligt⁴.

Det är inte ovanligt att lagstiftning används av politiker som åtgärd för att markera att man "gör något" samtidigt som lagstiftningen inte behöver innebära någon reell förändring av till exempel maktstrukturer. Genom lagstiftningen regleras allt oftare det individuella ansvaret genom att allt fler oönskade beteenden kriminaliseras (Garland 2001, Brännström 2009) som en konsekvens av att politiker vill visa handlingskraft mot samhällsproblem. När man talar om att en fråga förrättsligas handlar detta om att en grupp människor vid en viss tidpunkt och i ett visst sammanhang 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.

"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 arbetslivet (Chappell & Di Martino 2006). 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 ska planeras så att risk för våld och hot så långt som möjligt förebyggs. Arbetsmiljölagen (AML) är tydlig med att det är arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret. Dock markeras vikten av arbetstagarernas medverkan i arbetsmiljöarbetet i 3 kap 4 § AML.

Hela arbetsmiljölagstiftningen bygger alltså på ett preventivt synsätt, det vill säga att förebygga ohälsa av olika slag men inte att möjliggöra ansvarsutkrävande

⁴ Mathiesen menar att svaga grupper i samhället kanske mest tjänar på att hålla fast vid de rättsregler som minskar det godtyckliga i genomförandet av offentliga beslut (1985, s 107).

ARTIKEL

när ohälsa uppkommit. Den arbetsmiljörättsliga legalstrategin bygger på idén om att problem ska lösas internt till exempel genom samtal och med hjälp av resurser i form av tid och personal. Detta är den mest framträdande strategin inom dagens arbetsmiljörätt. Straffansvaret anses problematiskt och ineffektivt för att förebygga ohälsa i arbetet. I stället läggs mer tyngd vid förelägganden och förbud, viten och sanktionsavgifter, det vill säga ett förvaltningsrättsligt (inte straffrättsligt) förrättsligande. Trots det finns det forskare som menar att just ansvarsgörande blivit allt vanligare just inom arbetsmiljöområdet.

ANSVARSGÖRANDE

Rasmussen (2010) menar att neoliberalismens genomslag i samhället sammanfaller med två 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 ska skötas snarare än att vara kostnadsbärare och utförare av direkta inspektioner. Detta medför ökade krav på hur företagen internt ska kommunicera och dokumentera att de gör det som ålagts dem. På så vis innebär styrningen här en blandform av styrning från obligatoriska statliga regler, frivilliga standarder som utarbetats av statliga och privata aktörer samt arbetsmiljö- och säkerhetskonsulter.

För det andra visar Rasmussen (2010) på ett trendskifte när det gäller vem som har ansvaret på arbetsplatsen för att förebygga arbetsskador och olyckor. Detta trendskifte kan beskrivas som ett skifte från kollektiva lösningar på olika problem till ett individuellt risktagande. Detta kan exemplifieras genom en ändring i den svenska arbetsmiljölagen som gjordes 1991. Ändringen 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.

En del Foucaultinspirerade forskare pratar om decentraliserat ansvarsgörande. Utifrån etnografiska studier diskuterar till exempel Gray (2009) 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 neo-

liberal rationalitet med att arbetarens identitet gått från att vara ett offer till att vara en potentiell förövare: ”Synen på arbetarna har förändrats från att arbetarna ses som offer för arbetsmiljöbrott till att arbetarna i stället ses som arbetsmiljöskurkar som bryter mot reglerna” (egen översättning, Gray 2006, s 875).

RESULTAT

Delstudie I: Var ökar våldet?

I delstudie I – ”Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna” (Wikman 2012) – 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 övriga 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 genom att granska våldets grovhet, vilka yrkesgrupper som är drabbade samt 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?

Delstudien visar att det skett en ökning av utsatthet för hot och våld på arbetet. Ökningen avser främst våld, inte hot, och framför allt 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.

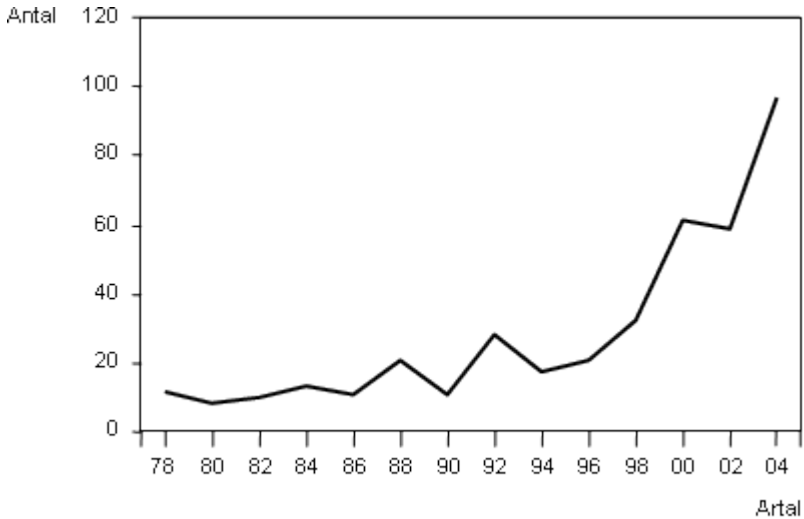
Delstudie 2: Vilket våld uppmärksammas?

Syftet med delstudie 2 – ”Våld på jobbet. Beskrivningar av våld i arbetslivet 1978–2004 i facklig press” (Wikman 2012) – 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. Fyra av dessa, *Handelsnytt*, *LO-tidningen*, *Stats tjänstemannen* och *Vårdfacket*, representerar ett arbetstagarperspektiv medan två, *KommunAktuellt* och *Landstingsvärlden* representerar ett arbetsgivarperspektiv. Hot- och våldshändelser i arbetslivet kan antas variera för olika näringsgrenar. Därför ingår tidningar som vänder sig till ett brett urval av yrken samt representerar näringsgrenar som i tidigare studier visat förekomst av utsatthet för hot och våld i samband med yrkesutövning, som till exempel butiksanställda, personal inom vård och omsorg samt statliga tjänstemän. Det har inte gjorts stora ändringar i layout eller periodicitet i någon av vald tidning som skulle kunna påverka antalet artiklar då avsikten är att göra en jämförelse över tid.

Genom att starta på 1970-talet och läsa varannan årgång fram till och med 2004⁵ täcker studien den tidsperiod under vilken den tidigare forskningen visat att en ökning av utsattheten enligt offerundersökningar skett. De artiklar som valdes ut innehåller orden hot eller våld alternativt beskriver en händelse som motsvarar det som regleras i Brottsbalken enligt brottsrubriceringarna mord och dråp, våldtäkt, vållandebrott, övriga sexuella brott, rån, misshandel och olaga hot. Även rädsla eller risker för att drabbas av hot eller våld ingår.

⁵ Samtliga tidningar i urvalet utom *Landstingsvärlden* ges ut från 1978 fram till 2004 då tidningarna *KommunAktuellt* och *Landstingsvärlden* slås samman och bildar en ny tidning – *Dagens samhälle*. Längre period än så var inte möjlig att följa tidningarna för att bibehålla jämförbarhet över tid.



Figur 4. Antal artiklar om våld eller hot om våld under åren 1978–2004 (n = 402).

I urvalet återfanns 402⁶ artiklar om hot eller våld. I *figur 4* redovisas utvecklingen av antal artiklar över tid som handlar om våld eller hot. Fram till 1992 skrivs ungefär lika många artiklar om hot eller våld men efter en liten ökning 1992 syns på 2000-talet en kraftig ökning av antalet artiklar. I slutet av perioden skrivs det mer än fem gånger så många artiklar som i början. Men uppmärksamheten för våld i arbetslivet har 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 som uppfattas som hot och våld, är det rimligt att anta att en ökad uppmärksamhet och förändrad inställning till våld i arbetslivet får återverkningar på lagstiftarens, polisens och domstolarnas praktik.

⁶ Av dessa 402 artiklar är 151 hämtade från Handelsnytt, 74 från LO-tidningen, 70 från Kommunaktuellt, 48 från Vårdfacket, 32 från Landstingsvärlden och 27 från Statstjänstemannen.

Delstudie 3: Hur ska våldet åtgärdas enligt facklig press?

I delstudie 3 uppmärksammas hur åtgärder mot hot och våld i arbetslivet uppmärksammats i facklig press 1978–2004. Vilka åtgärder föreslås? Syns liknande förändringar över tid som i kriminalpolitiken, det vill säga 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?

I studien genomförs en tematisk innehållsanalys, både kvantitativ och kvalitativ, för att besvara frågor om det skett en förändring beträffande vilka åtgärder som uppmärksammas utifrån två synsätt. Genom att dela in åtgärder mot hot och våld i två huvudgrupper ”arbetsmiljöramen och brottsramen” beskrivs vilka typer av åtgärder som förespråkas vid olika tidpunkter i artiklarna. Inom arbetsmiljöramen ses hot och våld som något som främst ska hanteras internt inom arbetsplatsen. Våldet är något som kan förebyggas med förändringar på arbetsplatsen, till exempel genom att begränsa hanteringen av kontanter. En syn på våld i arbetslivet som främst ett brottsproblem implicerar i stället att våldet har sitt ursprung i det omgivande samhället och drabbar arbetsplatsen slumpmässigt. Våldshandlingar ska enligt det synsättet främst hanteras av samhällets kontroll- och rättsfunktioner, såsom väktare, poliser, rättsväsende och fängelse. I *tablå 1* framgår skillnaderna mellan dessa två perspektiv.

I materialet återfanns 241 artiklar som tillsammans innehöll 394 åtgärder som analyserades utifrån förekomst. De flesta åtgärder som analyseras har ett arbetsmiljöperspektiv men brottsperspektivet blir allt vanligare under perioden (1978–2004) och innehåller då framför allt uppmaningar om att våldshandlingar i arbetslivet bör polisanmälas. Detta är ett synsätt som tidigare dominerat inom inkräktarvåldet. Det intressanta är att parallellt med att våld mot vårdanställda ökar och ges mer uppmärksamhet sker det också vissa förändringar i synsättet på hur våldet ska bemötas. Det blir något förenklat vanligare att den vårdanställda framställs som ett brottsoffer vars upprättelse kräver en insats från rättsväsendet snarare än förebyggande och rehabiliterande insatser från arbetsgivaren.

Utvecklingen av åtgärder mot våld i arbetslivet de senaste decennierna kännetecknas därför av att det skett en glidning. Våldshandlingar har gått från att ses som ett problem som kan och bör lösas internt inom arbetsplatsen genom att förändra strukturer, till att allt oftare ses som ett problem vars lösning innefattar ett ingripande av rättsväsendet mot individer (se även Rasmussen 2010). Bland åtgärderna är ansvarlokalisering 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.

Arbetsmiljöramen (åtgärder riktade mot arbetsplats, situation eller struktur)		Brottsramen (straffrättsliga åtgärder och kontroll riktade mot individen)	
Tema	Åtgärd	Tema	Åtgärd
Fysisk arbetsmiljö	Rumslig planering, skottsäkert glas, larm, tillgång till utgångar, rutiner för pengahandtering, nattlucka och begränsad summa kontanter. Övervakningskameror kopplad till personal.	Poliser/ polisanmälan	Fler poliser. Fler händelser ska definieras som brott. Är en viss handling förbjuden så kan man anmäla detta till polis som då tar hand om ärendet.
Psykosocial arbetsmiljö	Tillräcklig personalstyrka, korta köer, ensamarbete, långa öppettider, nattarbete	Övervakning	Vakter, övervakningskameror kopplade till vaktare eller polis, identifiering, personlighets- och lämplighetstest.
Informationsarbete	Utbildningsinsatser, kartläggning, tillsättandet av arbetsgrupper etc.		

Tablå 1. Åtgärdsramar och åtgärdsteman.

Delstudie 4: Hur tycker de utsatta att våldet ska åtgärdas?

Delstudie 4 utgår ifrån en analys av arbetsskadeanmälningar i databasen ISA (Informationssystemet om arbetsskador) år 1987, 1997 och 2007 (Wikman 2012). Arbetsskadeanmälningarna kan antas fånga upp delar av det grövsta våldet som vård- och omsorgspersonalen utsätts för i arbetet. Om tendensen att samhället präglas av straffrättsligt 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 framför allt är för det grövsta våldet som det krävs insatser av externa aktörer såsom polis och rättsväsende. Men något sådant går 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, till exempel genom att sitta ner och prata igenom vad som har hänt med de andra i personalen i form av handledning eller krisstöd. Resurser i form av tid och personal för att utföra arbetet efterfrågas gång på gång. Åtgärder som innehåller repressiva åtgärder från polis och rättsväsende föreslås sällan.

Det anmärkningsvärda är att ett straffrättsligt 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.

DISKUSSION

Det finns åtminstone tre förklaringar till hur det ökande våldet i arbetslivet till mitten av 2000-talet kan förstås – vidgade definitioner av våld, ökad anmälningsbenägenhet och förändrad arbetsmiljö. Frågan är om den ökningen som började under 1990-talet, och som håller i sig idag, motsvarar en faktisk ökning av utsattheten och/eller om det handlar om en utvidgning av vad som anmäls som våld?

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 svagare relation det finns mellan den utsatte och gärningsmannen desto högre är anmälningsbenägenheten. 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. Hur ser då den uppmärksamhet ut som våld på jobbet fått vid olika tidpunkter?

Delstudie 2 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 butiksrån. Bilden av gärningspersonen som en rånare som agerar för egen vinning "utmanas" idag av nya våldsutövare, såsom personer med demenssjukdom och neuropsykiatriska funktionshinder samt sjukvårdspersonal. 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 återverkningar på problemets synlighet i olika typer av statistik, inklusive vad människor svarar i offerundersökningar.

Christiansen (2005) har analyserat ökningen av självrapporterad utsatthet för arbetsrelaterat 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 och 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 av perioden oftare än tidigare anmäler lindrigare former av våld. Den utveckling som redovisats ovan beträffande olika yrkesgruppers förändrade utsatthet stämmer 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 dessas 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 et cetera 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 försämrade arbetsmiljö under 1990-talet. Nedskärningar i personalstyrka och nedläggningar av institutioner samt en ökad press på anställda kan också ha inneburit att risken för att råka ut för våld på arbetsplatsen har ökat.

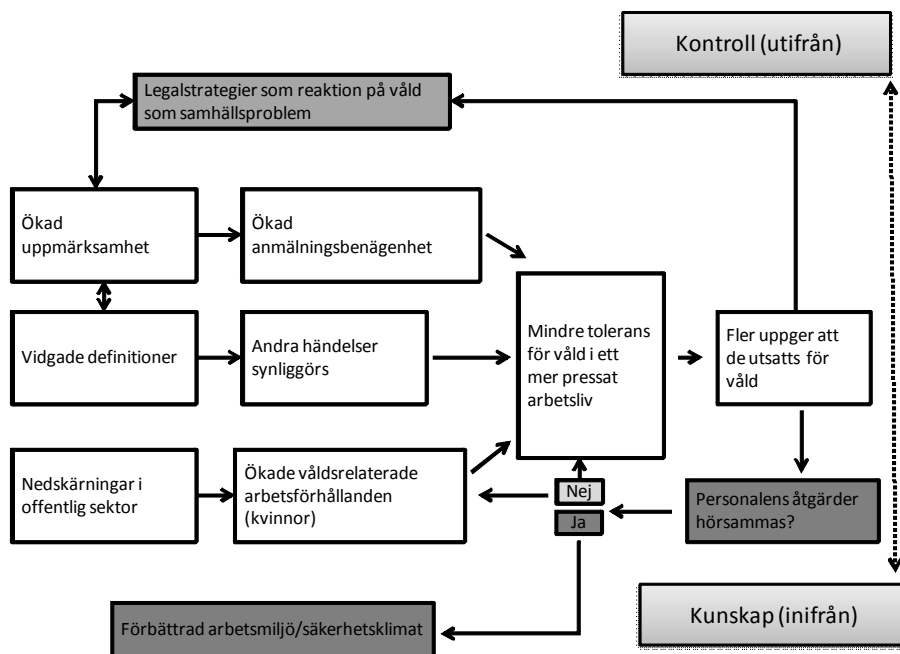
Det finns stöd för en sådan arbetsmiljörelaterad tolkning eftersom den ökade utsattheten för våld eller hot på arbetet främst kan hänföras till de grupper som under 1990-talet hade en sämre arbetsmiljöutveckling än andra (Bäckman 2001, Gustafsson 2004, Sundström-Frisk & Weiner 2004). I en analys av utvecklingen 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, till exempel 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 statistikskalor. Flera förklaringar förefaller alltså rimliga och dessutom komplementära för förståelsen av varför fler uppger att de utsatts för våld på jobbet.

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 kan också ha påverkat de anställdas benägenhet att synliggöra negativa aspekter av sin arbetsmiljö (jfr Engelstad 2003). Även om det kausala sambandet mellan upplevelsen av arbetsmiljön och utsattheten för hot och våld är oklart kan man dock konstatera att det finns en relation mellan arbetsmiljö och utsatthet för våld.

Analysen av fackliga tidningar visar också att ett ökat fokus på brottsoffret och utsatthet för våld i arbetslivet sammanfaller med en ökad uppmärksamhet för att problem ska lösas med legalstrategier. Legalstrategierna får dock inte stöd av de våldsutsatta själva vilket framgår av en analys av arbetsskadeanmälningar från våldsutsatta inom vård och omsorg⁷. En slutsats är därför att även om våld i arbetslivet fått ökad uppmärksamhet som samhällsproblem leder detta inte själv-

⁷ Här finns en möjlig bias som bör diskuteras. Delstudie 4 är gjord i vård och omsorg. Av delstudie 1 framgår dessutom att en stor del av ökningen av våld i arbetslivet sker i vårdsektorn. Detta är en sektor där etiska värderingar som sätter patientens väl och ve i första rummet är mycket starka och normativa. Även om personalen i ökande grad kanske både utsatts för och är benägen att anmäla våldshändelser som arbetsskador så är steget därifrån sannolikt långt till att man skulle vilja att förövarna, som ofta är demenssjuka eller psykiskt sjuka patienter, lagfördes. Fyndet kan alltså vara specifikt för denna bransch och begränsar de slutsatser som kan dras.

klart till att det åtgärdas på det sätt de utsatta själva förordar. Även om problemet uppmärksammas förefaller det alltså vara ett uppifrånperspektiv som i första hand avgör vilka åtgärder som sätts in. Sammantaget kan den tidigare redovisade *figur 2* över hur olika förhållanden samverkar för att förklara hur det ökande våldet i arbetslivet kan förstås och åtgärdas, modifieras (*figur 5*):



Figur 5. Modell över hur olika förhållanden som kan förklara hur det ökade våldet i arbetslivet kan förstås och åtgärdas.

De nyttillkomna relationerna i *figur 5* är markerade i grått och kan utläsas så här: När våld uppmärksammas som samhällsproblem förväntas politiker och andra ansvariga visa handlingskraft. De tenderar då att föreslå legalstrategier där ansvaret för problemet läggs på individer. Konflikternas bakomliggande orsaker riskerar därmed att höljjas i dunkel. Den kunskap som finns hos personalen uppmärksammas inte och personalen förefaller inte tilldelas de resurser som de anser behövs för att lösa problemet.

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, nolltole-

rans inom kriminalvården, utvidgning av kontrollen i det offentliga rummet som källor till nya potentiella konflikter.

Åtgärder kan komma uppifrån, från politiskt håll eller nedifrån från gräsrotterna men också inifrån organisationen eller utifrån till exempel från rättsväsendet. Om personalens egna åtgärder är effektiva eller inte är inget den här artikeln kan påvisa. Dock förefaller det angeläget att bryta den spiral mellan problembeskrivning – uppmärksamhet – straffrättsliga legalstrategier som delstudierna visar på. Ett alternativ för att bryta denna spiral kan vara att i ökad utsträckning tillvarata personalens kunskap, bland annat via arbetsskadeanmälningar, både direkt och lokalt på arbetsplatserna och indirekt via forskning.

Även om huvudtendensen är att det blir vanligare att det ansvarsbefriade brottsoffret får en framskjuten position i tidningarnas beskrivningar, betonas även brottsoffrets skyldigheter. De anställda möter idag högre krav på att verksamheten ska vara lönsam, de måste förhålla sig till en allt mer föränderlig tillvaro och kunder och klienter har blivit mer krävande. De 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 ska utföras, men inte över vilka mål som ska 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 (2003).

Vad detta ansvarsgörande/förrättsligande kommer att få för konsekvenser är en angelägen forskningsuppgift. Vi vet att kriminaliseringar kan stå i ett direkt motsatsförhållande till det som kriminaliseringarna syftar till att åtgärda, det vill säga 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 kan politiker hänvisa till att de inte får lägga sig i de självständiga myndigheternas och domstolarnas arbete och de undgår därigenom i praktiken ansvar.

REFERENSER

- AFS 1993:2: *Våld och hot i arbetsmiljön*. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2005): *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Balvig F, Kyvsgaard B (2006): *Volden i Danmark 1995 og 2005*. https://www.dkr.dk/sites/default/files/dkr_mat_106.pdf Hämtad 2016-04-01.
- Bentley TA, Catley B, Forsyth D, Tappin D (2014): Understanding workplace violence: The value of a systems perspective. *Applied Ergonomics*, 45(4)839–848.
- Best J (1995): Constructionism in context. I: Best J (red): *Images of issues, typifying contemporary social problems* (s 337–354). New York: Aldine de Gruyter.
- Blumer H (1971): Social problems as collective behavior. *Social Problems* 18, 298–306.
- Bowie V (2002): Defining violence at work: A new typology. I: Gill M, Fisher B, Bowie V (red): *Violence at work: Causes, patterns and prevention* (s 1–20). Cullompton: Willan.

- Brännström L (2009): *Förrättsligande. En studie av rättens risker och möjligheter med fokus på patientens ställning*. Malmö: Bokbox.
- Bäckman O (2001): Med välfärdsstaten som arbetsgivare – Arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärdstjänsteområdet på 1990-talet. I: Szebehely M (red): *Välfärdstjänster i omvandling. Forskarantologi* (s 189–238). SOU 2001:52, Kommittén välfärdsboksut. Stockholm: Fritzes.
- Chappell D, Di Martino V (2006): *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
- Christiansen JM (2005): *Vold på arbejdet – Med særlig vægt på FTF-medlemmers arbejdspladser*. Copenhagen: CASA.
- Demker M, Duus-Otterström G (2009): Realignment criminal policy. Offender and victim in the Swedish party system over time. *International Review of Sociology*, 19, 273–296.
- Engelstad F (red) (2003): *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- EU-OSHA (2010): *Workplace violence and harassment: A European picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garland D (2001): *The culture of control. Crime and social order in contemporary society*. Chicago: Chicago University Press.
- Gray G (2006): The regulation of corporate violations: Punishment, compliance, and the blurring of responsibility. *British Journal of Criminology*, 46(5)875–892.
- Gray G (2009): The responsabilization strategy of health and safety. *British Journal of Criminology*, 49(3)326–342.
- Gustafsson R (2004): Välfärdstjänsternas ofärd. I: Gustafsson R, Lundberg I (red): *Arbetsliv och hälsa 2004* (s 257–279). Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket och Liber.
- Heiskanen M (2007): Violence at work in Finland; Trends, contents, and prevention. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 8, 22–40.
- Hydén H (2004): Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagstiftningen över tid och vad vi kan lära av det. I: Johansson B, Frick K, Johansson J (red): *Framtidens arbetsmiljö – och tillsynsarbete* (s 126–151). Lund: Studentlitteratur.
- Jerre K (2009): Ökar de våldsrelaterade arbetsmiljöproblemen? En studie av våld i arbetslivet utifrån de svenska arbetsmiljöundersökningarna 1991–2005. *Sociologisk Forskning*, 1, 67–89.
- Kruize P, Sorensen D, Dreyer Lassen D (2008): *Vold mod offentligt ansatte*. Viborg: Syddansk universitetsforlag.
- Mathiesen T (1985): *Rätten i samhället*. Göteborg: Korpen.
- Rasmussen J (2010): *Safety in the making: Studies on the discursive construction of risk and safety in the chemical industry*. Institutionen för medie- och kommunikationsvetenskap. Örebro: Örebro universitet.
- Sahlin I (2000): *Brottsprevention som begrepp och samhällsfenomen*. Lund: Arkiv.
- SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen.
- Statistisk centralbyrå (2010): *Samordnet levekårsundersøkelse 2009 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø*. Oslo: Statistisk centralbyrå.
- Sundström-Frisk C, Weiner J (2004): Vad säger arbetsskadestatistiken? I: Gustafsson R, Lundberg I (red): *Arbetsliv och hälsa 2004* (s 75–99). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tham H (2006): Brottsoffret, kriminalpolitiken och kriminologin. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, 93, 147–159.
- Tham H (2011): Brottsoffrets uppkomst och utveckling som offentlig fråga i Sverige. I: Lernestedt C, Tham H (red): *Brottsoffret och kriminalpolitiken* (s 23–49). Stockholm: Norstedts.
- Waddington P, Badger D, Bull R (2005): Appraising the inclusive definition of workplace violence. *British Journal of Criminology*, 45, 141–164.
- Wikman S (2012): *Våld i arbetslivet. Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder*. Doktorsavhandling, Krimnologiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.