



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Examensarbete för Master i kriminologi, 30 hp

## Att hantera hot och våld i skolan

En kriminologisk studie om personalutsatthet och åtgärder – en granskning av hantering av hot och våld mot personal i kommunala grundskolor i Göteborgs kommun.

Moa Lundgren

Handledare: Ulla-Britt Wennerström

Vårterminen 2014

# Abstract

**Title:** *Handling threats and violence in school*

**Author:** Moa Lundgren

**Supervisor:** Ulla-Britt Wennerström

**Examiner:** Sven-Åke Lindgren

**Type of thesis:** Master thesis in Criminology, 30 higher education credits

**Date:** Spring term 2014

## **Aims and objectives:**

The aim of this study is to understand and explain the process of handling violence and threats against pedagogic personnel in public schools. This study foremost takes a theoretical outset from a work-environment perspective and a crime perspective that has emerged from extensive pragmatic studies on work related violence in Sweden. The study focuses on the terms and conditions sanctioned by the school organization, and how its institutional structure affects the process of handling threats and violence against the employees. Crime prevention and measures taken for the wellbeing and security of the victims also come into light as I study the effects of the handling process.

## **Method and data:**

The process of collecting data has mainly proceeded from a deductive standpoint. It is a qualitative, multiple case study and consists both of documents and interviews and is processed with a content-analyze method.

The results are analyzed and presented both case by case, and through a collective presentation.

## **Results:**

The main result argues that in these three specific cases, the crime perspective primarily dominates how violence and threats are treated and handled in the school organization. This has largely to do with the use of a legal approach in acting to these types of behavior, but it is also based on the basic principles which the organization rests upon. The way of acting towards work related violence and threats, is through the study shown to be linked to aspects of both the individual crime victim, the judgment of the management, legal premises and the framework of the school organization. Through the study these main factors that inflect on the process of handling violence and threats against pedagogical personnel are lifted and analyzed. The result of this study concludes that even though the handling plans address violence towards school personnel, most of the procedures and measures taken to solve the problematic situation are directed against the perpetrators, rather than towards the victim.

**Key words:** School related violence, measures, crime perspective, work environmental perspective, handling processes.

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	4
<b>1. Syfte och frågeställningar</b> .....	5
<b>2 Bakgrund</b> .....	6
2.1 Våld - omfattning, definition och läge.....	6
2.1.1 Registrerade frekvenser av hot och våld i Göteborgs skolor .....	7
2.2 Skolan som institution, organisation och lokal företagsverksamhet .....	8
2.2.1 Grundskolans organisering i Göteborgs kommun .....	9
2.3 Styrdokument och handlingsplaner beträffande arbetsmiljö och trygghetsfrågor i skolan - ansvarsområden för hot och våld på arbetsplatsen .....	9
2.3.1 Skolverkets ansvarsområde och värdegrund som central institution för Sveriges skolverksamheter .....	9
2.3.2 AFS riktlinjer 1993 och 2001 (systematiskt miljöarbete) .....	10
2.3.3 Det rättsliga systemet, eleverna och den rättsliga gråzonen - polisanmälan, tillräknelighet och tillbud .....	10
2.3.4 Konflikthantering och det pedagogiska uppdraget – en obligatorisk del av Läroverksamheten.....	11
2.3.5 Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund – pedagogernas stöd utanför arbetsplatsen.....	11
2.3.6 VIS och PIS manualen – ett samverkande utvecklingsprojekt i skolan.....	12
2.4 Sammanfattning och specificering av problemområdet – studiens avgränsningar .....	12
<b>3. Kunskapsläge - tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter</b> .....	15
3.1 Arbetsmiljöperspektiv och brottsperspektiv – retorik och centrala begrepp kring hot och våld i arbetslivet.....	15
3.2 Analytiska begrepp – struktur och aktör .....	18
3.3 Sammanfattning.....	19
<b>4. Metodologisk forskningsstrategi</b> .....	20
4.1 Kvalitativ flerfallstudie .....	20
4.2 Flerfallstudie baserad på dokumentanalys och strukturerad forskningsintervju .....	21
4.3 Urval .....	22
4.4 Bearbetning av material – kvalitativ tematisk innehållsanalys .....	23
4.5 Metodologiska reflektioner kring studiens genomförande och forskningsetiska ställningstaganden .....	24
4.6 Sammanfattning .....	25
<b>5. Resultat och analys</b> .....	26

5.1 En inramande värdegrund.....	26
5.2 Målsättning, att värna om de anställda och markera intoleransen för hot och våld i skolan.....	29
5.3 Verksamhetskultur, organisationsstruktur och enskilda individer .....	32
5.4 Summerande konklusion .....	39
<b>6. Slutdiskussion och tips på vidare forskning .....</b>	<b>41</b>
<b>7. Referenser .....</b>	<b>42</b>
<b>8. Bilagor .....</b>	<b>.....</b>

## Inledning

”Det är väldigt mycket upp till den enskilde.. /.../ det är ju viss skillnad på om en sexåring säger samma sak än om en sextonåring säger. /.../ säger en fjortonåring nått dumt och dom har en bra relation till [lärarna] så tar dom inte det som ett hot i alla fall. /.../ men en annan kanske skulle gjort det, /.../ att han säger det till nån man inte känner. /.../ då kanske [skolpersonalen] tar det väldigt hotfullt.” – rektor, fall 1

År 2012 blev en incident i Angered uppmärksam i en artikel av Göteborgs Posten (120926). I artikeln lyfts problematiken kring våld på skolan fram och att de processer som blir resultatet av själva våldshandlingen är mycket mångfacetterad. Citatet ovan kommer från en av de intervjuade rektorerna i denna studie. Uttalandet pekar precis som artikeln på att det finns en komplexitet och problematik kring hanteringen av hot- och våldsärenden, såväl inom skolorganisationen som i relation till övriga samhället.

Det finns idag en hel del kriminologisk forskning på arbetsplatsrelaterat våld. Forskningen pekar bl. a. på att det har skett en ansvarsförskjutning i kriminalpolitiken i Sverige sedan 1980-talet, vilket innebär att det blir allt vanligare att rättsväsendet får större ansvar för att hantera handlingar som ses som oacceptabla i samhället (Wikman 2012b). Ett exempel på detta är den skyldighet som idag åligger arbetsplatserna att polisanmäla hot och våldshändelser, vilket förr i tiden snarare hanterades som ett arbetsplatsrelaterat problem. Forskningen indikerar vidare på att det råder stora skillnader mellan olika arbetsplatser kring hur man skall resonera om och hantera våld och hot mot personal. Det tycks varken inom forskningen eller i mediala rapporteringar finnas någon konsensus i synsätt på vilka handlingar som ses som acceptabla och vilka som inte skall tolereras, utan detta tenderar att vara situationsbundet. Enligt såväl *Arbetsmiljöverkets AMV (2012)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisations SACO (2008)* undersökningar samt *Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökningar LR (2011)* är dock våld i skolan ett faktum som inte kan bortses ifrån; ett faktum som i deras tycke framträder i form av ett arbetsmiljöproblem som idag ses som ett utbredd fenomen i såväl grundskolan som i gymnasieskolan. Men de frågor som borde aktualiseras tycks lysa med sin avsaknad. Det har i föreliggande studie motiverat mig till att problematisera frågor som rör följande:

*Hur hanteras personals utsatthet för hot och våld, och varför behandlas det som det gör?*

Denna studie utgår från en förhoppning att kunna ge ett kunskapsbidrag för att förbättra arbetsmiljön i skolan. Genom att skapa ökad medvetenhet om dessa frågor och att bidra till diskussion kring våldsfenomenet i skolan är ambitionen med studien att den ska kunna användas i anslutning till ett redan pågående utvecklingsarbete i Göteborgs kommun. Detta är hittills ett relativt litet utforskat område<sup>1</sup> inom skolans värld och det finns många kunskapsluckor att fylla, en kunskap som idag också eftersöks (Göransson et al. 2011b:106-108; BRÅ 2009; SACO 2008; Wikman et al. 2010; Kääriäinen & Siren 2012; Lauritzen & Laub 2007).

---

<sup>1</sup> Med undantag från de studier som gjorts på personalutsatthet för hot och våld och åtgärder inom vård och omsorg (Wikman 2012a; Åkerström 2011)

# 1. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att granska hur hot och våld mot personal hanteras i grundskolan (åk 6-9) i Göteborgs stad. Studien genomförs med ambitionen att förklara och förstå hanteringen av hot och våldssituationer genom att belysa befintliga strukturer kring våldshandlingar i skolan. Detta görs med specifik inriktning på åtgärdssammanhang och hantering av fall som rör personalens utsatthet för hot och våld. Undersökningen fokuserar särskilt på de organisatoriska processer som behandlar ett hot och vålds ärende och vad detta sedan mynnar ut i (förväntade kontra reella effekter) (Sahlin 2008). Det innebär en granskning av hur hanteringen av hot och våld delegeras, regleras, organiseras och tillämpas på ett lokalt plan genom befintliga styrdokument. För att djupgående behandla dessa frågor tittar jag på de strukturer, aktörer och villkor som omfattar, påverkar och formar hanteringsprocessen i en skolorganisations kontext. Därefter inriktas studien i synnerhet på de processer som uppkommer vid implementeringen av de handlingsplaner som föreligger vid hot och våldshändelser mot personal i skolan, samt hur dessa handlingsplaner återspeglas i och motsvaras av de åtgärder som vidtas för den utsatte (Wikman et al 2010; Sahlin 2008).

Följaktligen kommer jag att studera hur hot och våldssituationer definieras i en analys ur ett *arbetsmiljöperspektiv* och *brottsperspektiv* (Wikman et al 2010; 2012ab). Jag kommer alltså att granska hur man arbetar och organiserar åtgärder utefter dessa perspektiv vilket också innebär att jag kommer belysa de preventionsmodeller som är sprungna ur arbetsmiljö- och brottsperspektiv.

Studiens frågeställningar lyder som följande:

- Hur är lokala skolorganisationers handlingsplaner gällande hot och våld uppbyggda?
- Vilka målsättningar innehåller dessa skolors handlingsplaner för att hantera hot och våld från elever som är riktat gentemot skolans personal?
- Vilka faktorer kan inverka på den praktiska implementeringsprocessen av handlingsplaner och styrdokument gällande hot och våld mot personal i skolan?
- Förekommer det några svårigheter i implementeringen av handlingsplaner gällande hot och våld mot personal i skolan?

## 2. Bakgrund

I detta avsnitt redogör jag för våldets förekomst och omfattning. Jag inleder med en allmän översikt och redogör därefter specifikt för omfattningen av hot och våld mot skolpersonal Göteborgs kommun. Jag går sedan vidare med att beskriva skolan som organisation och de organisationsmässiga strukturer som formar den kontext som våldet sker i. Därefter redogör jag för de övergripande nationella styrdokument som avser arbetsmiljöfrågor och trygghetsarbete i skolan. Detta visar på strukturer som påverkar både handlingsutrymme och tillvägagångssätt när hot och våld skall hanteras i skolan. Ett exempel på lokalt framtagna (kommunala) styrdokument presenteras också som används i stor utsträckning i Göteborgs kommun. Avsnittet avslutas med en specificering av problemområdet och studiens avgränsningar.

### 2.1 Våld - omfattning, definition och läge

Enligt tidigare kriminologisk forskning mellan efterkrigstiden och fram till 80-talet har en kraftig ökning av våldsrelaterade brott kommit att visa sig i brottsstatistiken. Våldsbrott ses ofta som ett ökande problem medan annan brottslighet i faktisk mening minskar (von Hofer 2011). Numera har denna generella trend däremot planat ut och våldsbrott som gatu- och bostadsvåld ligger på en relativt jämn nivå efter 80-talet (Brå 2008). Arbetsplatsrelaterat våld däremot skiljer sig något åt från den generella statistiken om våld. Den visar fortfarande på en kraftig ökning (ibid) och arbetslivet är den arena som svarar för störst andel våldshändelser enligt SCB:s offerundersökningar (Wikman 2008). Mycket tyder på en tilltagande våldsutsatthet på arbetsplatserna – men också att den i stor utsträckning är yrkesrelaterad (SACO 2008: LR 2008; LR 2011; Arbetsmiljöverket 2012:4; Wikman et al. 2010). Exempelvis, ca fyrtiofem procent av tillfrågade lärare uppger att de upplever att våldet har ökat (LR 2008), en trend som visar sig vara likvärdig inom de flesta omhändertagande/omvårdnads- eller omsorgsrelaterade yrken i de offentliga sektorerna (Wikman et al. 2010). Anledningen till detta förklaras av att våld är en kategori som definieras och omdefinieras såväl i relation till tid och geografisk placering. Det ses inte längre enbart som ett fysiskt betingat begrepp utan inkluderar numera även de psykiska aspekterna av våldsdefinitionen (Wikman 2008:8; Martin et al 2012). Efter införandet av arbetsmiljöförordningen (AFS 1993:2) märktes en ökning t ex. i anmälningar gällande utsatthet för våld under yrkesutövning och intresset för att kartlägga omfattningen steg i takt med de ökande siffrorna (LR 2008). Uppmärksamheten kring våldshändelser förändrar tolkningsprocessen och mätbarheten av omfattningen av våldsbrott då t.ex. trender i anmälningsbenägenheten (von Hofer 2011), förrättsligande (Wikman et al 2010:50-51) och avjuridifierande (Blichner & Molander 2008), och tolerans av våld har visat sig vara socialt föränderliga fenomen (Gruszczynska & Heiskanen 2011). Dock konstateras det att våld i arbetslivet, oberoende av den ökade uppmärksamheten, i faktisk mening har ökat i frekvens och intensitet på senare år (Wikman 2008:8).

Arbetsrelaterat våld på skolan existerar i många olika former, det inkluderar såväl det kroppsliga fysiska våldet som det psykiska, i form av hot och trakasserier – både direkt och indirekt (LR 2011; Göransson et al 2011a; Göransson et al. 2011b; AFS 1993:2; Menckel 2000). Av det våld som kartlagts inom skolan de senaste åren visar undersökningarna på att våldshandlingar huvudsakligen sker mellan elever men också mellan elev och personal. Ca tre av tio lärare angav 2011 i *Lärarnas Riksförbunds* arbetsmiljöundersökning att de blivit hotade, utsatta för våld eller trakasserade av elever (i fåtal fall anhöriga till elever) inom de senaste tolv månaderna (LR 2008; LR 2011; Göransson et al 2011b:42). Men även annan personal som jobbar med elever är i stor utsträckning utsatt (ibid).

Våldet sker till störst del på arbetsplatsen, d.v.s. i skolan, men inte i själva klassrummet utan på rasterna, i korridorerna, före skoldagens start och efter skoldagens slut (Wikman et al 2010, BRÅ 2009; LR 2008). Skälet till dessa kluster av våldsamheter redogörs inte för något mer ingående, mer än att det är i dessa situationer som det är mest avsaknad av personal (BRÅ 2012). Detta täcker dock enbart det rent direkta våldet. Det indirekta våldet ser man i form av trakasserier och hotelser vilket yttrar sig i form av hotande mail, hotelser som formuleras på hemsidor, sms och samtal. Det har även visat sig att de indirekta hotelserna kommer till uttryck i form av skadegörelse av offrets egendomar, exempelvis cykel- och bildäck som har skurits sönder samt skadegörelse mot offrets hem. Detta blir tydligt vad det gäller mer specifika tidpunkter som terminsslut och betygssättning, och visar att detta är en period präglad av mer konflikter och konflikttillfällen (LR 2008). Pojkar står till störst del för det direkta våldet i skolan medan tjejer står mer för det relationella indirekta våldet, också så kallat cyber-våld, som sker utanför skolan (Göransson et al. 2011a; 2011b).

Av intresseorganisationers samt kriminologiska kartläggningar gällande våld på arbetsplatsen (riktat mot personal) framgår att kvinnor i yngre åldrar anmäler och står för den största delen av brottsutsattheten (SACO 2008; LR 2008; LR 2011; Arbetsmiljöverket 2012:4; Wikman et al. 2010). Kriminal- och arbetsskadestatistik visar att fyra procent av yrkesverksamma kvinnor anmäler hot och våld i yrkesutövningen, av manliga yrkesverksamma står två procent för anmälningarna. Andra svenska offerundersökningar såsom nationella trygghetsundersökningar (NTU) samt SCBs undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) visar däremot att runt tio procent yrkesverksamma män anmäler och av yrkesverksamma kvinnor runt arton procent.<sup>2</sup> Trots att samtliga kartläggningar redovisar arbetsrelaterat våld, förklaras kartläggningarnas olika siffror med att de skiljer sig åt i sitt urval, frågornas utformning samt insamlingsmetod (Wikman et al. 2010).

### **2.1.1 Registrerade frekvenser av hot och våld i Göteborgs skolor**

Det finns olika sätt att statistiskt mäta förekomsten av hot och våld i arbetslivet idag. Dels görs det undersökningar av *Statistiska Central Byrån* (SCB)<sup>3</sup> och *Brottsförebyggande Rådet*

---

<sup>2</sup> Detta är dock beroende på vilken åldersgrupp arbetet är riktat mot. I skolan t ex utsätts kvinnor i större utsträckning på grundskolan och högskolan medan man ser att män i större grad utsätts mer i gymnasiet.

<sup>3</sup> T ex ULF- och NTU- undersökningar



(BRÅ). Det finns även interna undersökningar som görs av akademiska och fackliga förbund<sup>4</sup>, samt registreras också sådana händelser av polisen, försäkringskassan<sup>5</sup> och arbetsmiljöverket.

Enligt Arbetsmiljöverket inkom det under år 2013, 55 arbetsskadeanmälningar på grund av hot och våld mot individer som jobbar inom skolan i Göteborgs kommun. Av dessa är det grundskolelärare som stått för 22 av anmälningarna.<sup>6</sup> Sammanlagt har det inkommit 113 anmälningar (dock något ofullständiga) inom Göteborgs kommun sedan 2008 (tom 2013) och ett flertal skilda källor pekar på att denna siffra stiger (AMV faktablad 2008:1; BRÅ 2008). Kvinnor står för de flesta anmälningarna och gäller främst dem i åldersspannet mellan 35-44 år.<sup>7</sup>

## 2.2 Skolan som institution, organisation och lokal företagsverksamhet

Det finns idag i Sverige en rad riktlinjer som reglerar skolan både som institution och organisation. 1991 togs ett beslut om att kommunalisera skolan, därigenom skedde en decentralisering och avförstatligande av skolan (Jarl 2012). Skolan är fortfarande en statligt styrd institution, dock finns det numera huvudmän i form av kommuner som har till uppdrag att förvalta och styra skolverksamheter som enskilda organisationer. Det innebär att staten tar de övergripande besluten gällande det pedagogiska innehållet i skolan som institution, och sedan åligger det kommunerna att själva utforma och finansiera hur verksamheten praktiskt skall utföra sitt uppdrag. Berg (2003) lyfter i sin avhandling *Att förstå skolan: En teori om skolan som institution och skolor som organisationer*, att det finns en betydande komplexitet kring de styrkällor som råder för skolan idag pga. dess många aktörer. Styrkällor involverar både styrning och ledning där (citat) ”*ledning förutsätter styrning och styrning innefattar ledning* (ibid.:24)”. I denna bemärkelse särskiljer Berg begreppen så att *ledning* rör sig om skolan som (lokal) organisation och *styrning* används beträffande skolan som samhällsinstitution (2003:28). Styrningen menar Berg har främst att göra med de inofficiella och officiella uppdrag som konstitueras på statligt plan medan ledningen främst rör det faktiska operativa utförandet av uppgifter relaterat till arbetsplatsen (2003:27).

I förändringen 1991 kom skolan också att färgas av ett nytt styrsystem (Jarl & Pierre 2011:14; Persson & Karlson 2004:212). Detta nya sätt att styra offentliga förvaltningar kom att kallas för *New Public Management* (ibid.). Det innebar att man började behandla offentliga verksamheter efter ett marknadssystem. Kommunen, eller huvudmannen, är som tidigare nämnt den aktör som i dagens läge har det yttersta ansvaret för alla skolor inom kommunens gränser.<sup>8</sup> Skolorna inom kommunen bedrivs dock efter detta nya system som separata företag (egna lokala organisationer) där det är upp till verksamheterna att fylla lokalerna med ett visst

---

<sup>4</sup> SACO (2008) och Lärarnas Riksförbund (2008; 2011)

<sup>5</sup> Till försäkringskassan inkommer rapporteringar i form av paragraf 2 anmälningar, arbetsskadeanmälningar (ISA)

<sup>6</sup> Se bilaga 1a-c och 2

<sup>7</sup> Se bilaga 1c

<sup>8</sup> Med undantag för friskolorna då dessa har ett annat typ av styrelsesätt (Jarl & Pierre 2011:106).

elevantal.<sup>9</sup> Styrningen är idag enligt Persson & Karlsen (2004) i hög grad beroende av marknadsmässiga och politiska (inrikes- och internationellt styrda) förändringar. Såväl ledningen som styrningen har numera enligt Persson & Karlsen en helt annan innebörd än tidigare vad det gäller beslutsfattande och ansvar, och aktörerna inom dessa anvarsområden tilldelas ett helt annat uppdrag än vad som tidigare ålagts dem (ibid.). Exempel på detta är den roll som rektorerna har idag. Rektorerna har numera det främsta ansvaret för såväl skolans arbetsmiljö som det pedagogiska ansvaret för utbildningen som bedrivs på skolan. Rektor svarar därmed både mot kommunen (huvudmannen) och staten/marknadssamhället gällande budgetering och mål. För att kvalificeras som rektor idag krävs följaktligen en specifik utbildning och rollen som rektor innebär en alltmer byråkratisk chefsroll jämfört med den tidigare mer ”lärnära” rollen där rektorn också ofta hade ett pedagogiskt uppdrag (Jarl & Pierre 2011:104–105).

### **2.2.1 Grundskolans organisering i Göteborgs kommun**

Ansvaret för grundskolan i Göteborgs kommun är idag delegerad till flera olika aktörer inom kommunen. Det är således förlagt både till den kommunala huvudmannen, i detta fall är *Barn- och ungdomsnämnden*, och på de olika stadsdelsförvaltningarnas respektive skolenheter.<sup>10</sup> Enligt Jarl (2012) skiljer sig denna uppdelning från kommun till kommun. I en storstad som Göteborg har det resulterat i att stadsdelarna har egna separata anvarsområden och skolchefer. I stadsdelsförvaltningarna verkar olika skol-, verksamhet- eller förvaltningschefer inom *Barn- och ungdomsförvaltningen* och de ansvarar främst för hela områdets ekonomi. Ansvaret för att skolan ska uppnå de statliga mål satta av skolverket delegeras i sin tur vidare ner till de lokala organisationerna och de arbetsplatsansvariga där – rektorerna.

## **2.3 Styrdokument och handlingsplaner beträffande arbetsmiljö och trygghetsfrågor i skolan**

I nästkommande avsnitt redogörs för övergripande nationella styrdokument kring hot och våld mot personal, dess ursprung och delegering. Avsnittet belyser den övergripande systematik och reglering som finns när det gäller hanteringen av hot och våld på ett nationellt plan, vilket är bakgrund för föreliggande studie om den praktiska hanteringen av hot och våld och implementeringen av lokala specifikt framtagna handlingsplaner för skolverksamheter.

### **2.3.1 Skolverkets anvarsområde och värdegrund**

*Skolverket* är statens beslutsorgan gällande innehållet i skolan som verksamhet och verkar som central institution för Sveriges skolverksamheter. *Skolverkets* anvarsområde täcker in

---

<sup>9</sup> Exempel på detta är att elever i skolan numera behandlas som ”marknadsprodukter” eller kunder (genom det fria skolvalet).

<sup>10</sup> Se Göteborgs stads hemsida [www.goteborg.se](http://www.goteborg.se) Kommun och Politik/ Kommunens organisation/ Förvaltningar

alla större beslut om den pedagogiska utformningen och elevernas hälsa och arbetsmiljö. I det värdegrundsarbete som skolan som institution bygger på finns en tydlig elevfokusering och ett kontinuerligt arbete pågår med både antidiskriminerings- och miljöarbete. De diskrimineringslagar som beskrivs på Skolverket.se<sup>11</sup> beträffande hot, våld, trakasserier och mobbning har ett perspektiv som avser elevernas hälsa och trygghet både i relation till andra elever, men också i relation till de vuxna som befinner sig i verksamheten.

### **2.3.2 AFS riktlinjer 1993 och 2001 (systematiskt miljöarbete)**

I början av 1990-talet kom en förordning (AFS 1993:2) från *Arbetsmiljöverket* som ändrade och förbättrade villkoren för arbetstagare vad det gäller hantering av hot och våld på arbetsplatsen. Föreskrifterna kom till för att stärka arbetstagaren i sin rätt till trygghet och hälsa på arbetsplatsen och att därmed påtvinga arbetsplatsen ett lagstadgat ansvar gentemot sina anställda.<sup>12</sup> I dessa föreskrifter betonas bland annat att arbetsgivaren, i detta fall rektorn, har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön för personalen på arbetsplatsen. 2001 stärktes dessa föreskrifter med ytterligare en förordning som återopade att det skulle upprättas en systematik kring miljöarbetet, vilket också blev ett komplement till förordningen från 1993 (AFS 2001:1). Detta innebar att det nu också åligger arbetsgivaren att t ex utföra kontinuerliga riskbedömningar och upprätta samarbete med omgivande myndigheter på fortlöpande basis.<sup>13</sup>

### **2.3.3 Det rättsliga systemet, eleverna och den rättsliga gråzonen**

Förutom de arbetsmiljörättsliga lagarna finns det också krav på arbetsplatsen (arbetsgivaren) att anmäla alla hot och våldshändelser till polismyndigheten. Då dessa handlingar idag klassas som brottsliga finns det krav på att de skall hanteras som brottsärenden (Brottsbalken (kap:paragraf) 3:5-6, 4:5-7, 6:10, 8:1-2, 12:1), dock med vissa förbehåll. Enligt Thunved et al (2003) finns det en viss ansvarsfördelning när det gäller unga lagöverträdare. Innan en person fyller 18 år tilldöms inte denne en frihetsberövande påföljd, annat än i sällsynta fall. Utöver detta tillfaller ett särskilt ansvar på socialtjänsten då lagöverträdarna inte är i myndig ålder, speciellt då lagöverträdarna är under 15 år eller yngre (Thunved et al 2003:19-20). Denna ansvarsfördelning grundar sig på att gärningsmännen inte anses fullt tillräknelig, vilket betyder att individen inte kan hållas fullt ansvarig för sina gärningar.

Syftet med att anmäla dessa individer vid en incident svarar i första hand mot polisväsendets skyldighet att skydda samhället och upprätthålla ordningen (Thunved et al 2003:35-37, 48). Anmälningar syftar också till att lyfta ett problem till ytan så att polismyndigheten kan bemöta dessa problem såväl reaktivt som proaktivt genom samarbete med andra myndigheter

---

<sup>11</sup> Se exempelvis dokument: ”*Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling*” (2014) eller juridisk vägledning ”*Trygghet och Studiero*” (reviderad 2013)

<sup>12</sup> Tillbudsanmälan (paragraf 2 anmälan) och arbetsskadeanmälan är sådana verktyg som är sprungna ur AMVs föreskrifter för att uppmärksamma och säkra arbetstagarnas arbetsmiljö.

<sup>13</sup> I Göteborg redogörs ASFs riktlinjer på kommunens hemsida ([www.goteborg.se](http://www.goteborg.se) /Arbetsmiljöpolicy för Göteborgs stad) och är uteslutande gällande alla offentliga verksamheter.

och samhällsinstanser (ibid). I första hand innebär detta mer av en rättslig markering av ansvarsfrågan. Detta leder sedan till en delegering av ansvar vidare till andra myndigheter, där det i sin tur åligger dem att hantera denna typ av händelse, vilket oftast då tillfaller socialtjänst, skola och vården (ibid.: 42-48).

### 2.3.4 Konflikthantering och det pedagogiska uppdraget

I senaste lärarutbildningsreformen LP11 som startade höstterminen 2011 infördes det en obligatorisk s.k. utbildningsvetenskaplig kärnkurs som behandlar konflikthantering som en del av lärares uppdrag i skolan (LUN14:4).<sup>14</sup> Denna kurs har varit efterfrågad av tidigare lärarutbildningar då konflikthantering inte har varit någon obligatorisk del. Ett synsätt som förmedlas genom utbildning i konfliktkunskap är att konflikter är nödvändiga händelser i människors tillvaro och är en viktig del i alla människors liv från småbarnsåren ända upp i vuxen ålder. Det svåra med konflikter är dock att man inte alltid förstår dess olika uttryck, så som i fall där de eskalerar utom kontroll. För att kunna förebygga konflikter ställer det krav på både hantering och förståelse (Hakvoort & Friberg 2011). Kursen syftar till att lärarstudenterna ska förberedas på konflikters förekomst i skolan, samt hur de kan förebygga och hantera dessa. Utbildning i konflikthantering avser därmed minska risken för att allvarliga konflikter uppstår och framförallt att dessa utvecklas på ett destruktivt sätt. Lärarstudenterna ges pedagogiska verktyg till att hantera konfliktartade situationer (ibid). Detta är dock en nyligen genomförd reform av lärarutbildningen, och lärarstudenter som genomgått utbildningen (LP11) har ännu inte kommit ut i skolverksamheterna. De lärare som nu är verksamma, och det gäller troligtvis även rektorerna, har antingen förvärvat kunskaper om konflikthantering genom erfarenheter i yrket eller genom att själva fortbilda sig, vilket utgör en bakgrund att beakta inför denna studie.

### 2.3.5 Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund – pedagogernas stöd utanför arbetsplatsen

*Lärarförbundet (LF)* och *Lärarnas Riksförbund (LR)* är de fackliga organisationerna som företräder lärare, varav *LR* organiserar *SACO* anslutna. Uppgiften som åligger de fackliga organisationerna är att agera som stöd, medlare och en drivande kraft för att få igenom olika beslut och åsikter från lärargruppen i anslutning till sin arbetsplats. Förbunden jobbar också i samverkan med kommun och arbetsgivare med utveckling av ”yrkesidentiteten” och förbyggande trygghetsarbete för att stötta pedagogerna både i deras pedagogiska uppgifter och i deras arbetsmiljö. Detta innebär att de också representerar ett stöd i samband med våldsutsatthet och förebyggandet av utsatthet i yrkesutövningen.<sup>15</sup> Trots att förbunden inte erhåller någon direkt juridisk makt för att framtvinga olika beslut så är de ändå en av de

---

<sup>14</sup> [http://www.lun.gu.se/digitalAssets/1491/1491939\\_utbplan\\_grund\\_vt14\\_webb\\_lun.pdf](http://www.lun.gu.se/digitalAssets/1491/1491939_utbplan_grund_vt14_webb_lun.pdf) - Utbildningsplan för grundlärarprogrammet, Lärarutbildningsnämnden 2014. Göteborgs Universitet.

<sup>15</sup> Se [www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se) / Arbetsmiljö/ Faktorer som påverkar din arbetsmiljö/ Hot och våld om du blir utsatt - skriften *Att hantera hot och Våld* 2013

instanser som har bäst möjlighet att påverka arbetsgivaren och kommunen i beslut gällande läraryrket och arbetsplatsen.

### **2.3.6 VIS och PIS manualen – ett samverkande utvecklingsprojekt i skolan**

De så kallade *VIS (riktlinjer för Våld och allvarliga händelser i Skolan)*(2011) - och *PIS (Rutiner för polisanmälningar i skolan och anmälan till socialtjänsten när barn far illa)* (2011) -manualerna togs fram år 2011 som en del av ett trygghetsprojekt i Göteborgs stad. Projektet initierades som ett samarbete mellan *Ung & Trygg*<sup>16</sup> och polisen. Syftet med samarbetet var att hitta en gemensam tolkningsram för vad hot och våld är samt hur man i skolan skall organisera sig för att kunna hantera detta (PIS 2011:4). Barnens bästa är i fokus för manualerna och de är också i första hand utformade för att hantera situationer där barnen både är förövare och offer. Manualerna inbegriper inte några specifika råd för personalen om hot och våld riktas mot dem av elever, utöver hur de ska gå till väga med anmälan.<sup>17</sup> Tanken med båda manualerna är att de skulle fungera som ett arbetsverktyg i skolan för att ge råd, tips och stöd gällande hantering av hot och våld. Genom att följa manualerna är också förhoppningen från initiativtagarna att skapa ett underlag för en trygghetsskapande metod som ska minska allvarliga hot- och våldshändelser i skolan.

*VIS* och *PIS manualen* togs användning 2012 och har sedan dess spridits i skolorna Göteborgs kommun och i Västra Götalands Län. Det är de enda förekommande i sitt slag som används i Sverige idag och ses som en väl fungerande och attraktiv handlingsplan för att hantera hot och våld i skolan.<sup>18</sup>

## **2.4 Sammanfattning och specificering av problemområdet – studiens avgränsningar**

I detta bakgrundsavsnitt har jag redogjort för omfattningen av hot och våld i arbetslivet i förhållande till skolverksamhet. Jag har redovisat förekomst av dessa fenomen såväl på ett generellt plan som specifikt för skolor i Göteborgs kommun. Jag har även beskrivit skolans organisation och dess struktur samt vilka regelverk och föreskrifter som på ett övergripande plan gäller för hanteringen av hot och våld i skolans enskilda lokala verksamheter. Det framgår att skolorganisationer som del av sin verksamhet har både officiella och inofficiella uppgifter som påverkar det praktiska utförandet av alla typer av uppdrag inom skolans väggar. Skolans pedagogiska uppdrag och dess värdegrund fastslår specifika regler och normer som skall följas inom skolverksamheten. Skolan är också en offentligt styrd arbetsplats som lyder under arbetsmiljölagstiftning. Det innebär att skolan är en mötesplats för barn och vuxna som står under olika juridiska regelverk. I denna studie koncentreras intresset mot hur skolor realiserar och tillämpar dessa olika regelverk och ramverk samtidigt när det gäller hantering av hot och våldsärenden mot skolans personal. Intresset är förlagt till de processer och

---

<sup>16</sup> En projektbaserad grupp från den sociala nämnden i Göteborgs kommun – Social Resurs.

<sup>17</sup> Effekterna av detta kommer jag återkomma till i resultatet.

<sup>18</sup> och har därmed också börjat användas på andra skolor runt om i Sverige.

strukturer som omger bedömningar och överväganden. Det gör att studiens frågor även relaterar till och berörs av rättssamhällets legala ramar. Sammantaget kommer studien att belysa hur dessa samtliga ramverk inverkar på hanteringen av hot och våldsärenden i skolan. Nedan görs en närmare avgränsning av studien.

Studien fokuseras på alla händelser som klassas som hot och våld (som också innefattar trakasserier) mot pedagogisk personal i kommunal skolverksamhet i grundskolans årskurs 6-9. Det består av ärenden som leder till direkt fysisk skada, samt sådana som kan ge olika långtgående psykiska och psykosociala men. Studien avser inte att definiera allvarlighetsgraden på dessa händelser, fokusering ligger på den samlade effekten (bedömningen) av händelserna som leder till någon typ av insats. Studien avgränsas till de hanteringsprocesser som är sprungna ur de konflikter som uppstår mellan elever och personal inom skolväsendet och hur hanteringen görs genom ett organisatoriskt handlingsätt. Våldet mellan elev och elev lämnas därför till stor del utanför studien. Dock skall det påpekas att våldet mellan elever självklart inte utesluter en överlappande effekt på våldet mellan elev/personal, men detta kommer endast beröras i liten utsträckning i denna studie.<sup>19</sup> Studien avgränsas på detta sätt till att undersöka hot och våldshändelser som uppstår mellan elev (alternativt anhörig till elev) i relation till – pedagogisk personal.<sup>20</sup> Analyserna kommer att göras utifrån ett fokus på offret, dvs. den utsatta personalen.

Studien avgränsas i relation till socioekonomiska skillnader i olika skolområden i Göteborgs stad som inte kommer att vara del av undersökningen. Detta val görs med en medvetenhet om att detta är en faktor som skulle vara intressant att studera, då skolmiljöer kan vara mer eller mindre ansträngda arbetsplatser (Göransson et al. 2011b: kap 4). Studien avgränsas vidare gentemot den utsatta personalens ålder, kön eller arbetslivserfarenhet som inte heller kommer att fördjupas i denna studie (ibid.:42-44/49). Det innebär att rektorernas arbetslivserfarenhet och hur länge de har varit verksamma på den aktuella skolan inte styr urvalet för studien. Valet att ha med även nyligen anställda rektorer görs trots att de skulle kunna vara otillräckligt insatt i verksamhetens rutiner. Denna avvägning gjordes då studiens urval och möjligheter att tillgå informanter skulle begränsas radikalt om jag skulle utesluta alla nyanställda rektorer.

Studien avgränsas gentemot friskolor då denna skolform är delvis annorlunda organiserad än kommunala grundskolor. Jag utesluter också särskolor och skolor som riktar sig mot elever med olika typer av funktionshinder, t ex hörselskadade, som måste ses utifrån sina särskilda förutsättningar och betingelser som kan inverka på de frågor jag här undersöker (och som därför skulle kräva ett särskilt fokus i en egen forskningsstudie).

Föreliggande studie närmar sig ett problemområde som gäller en organisatorisk nivå, och en granskning görs först och främst av de villkor som konstrueras inom skolstrukturerna och

---

<sup>19</sup> Att en (subjektivt upplevd) indirekt eller ”oriktad” våldshandling skulle kunna vara en faktor i bedömningsprocessen av handlingen kommer jag återkomma till både i teoridelen och i resultatet.

<sup>20</sup> Här räknas all den personal som har ett pedagogiskt uppdrag då dessa visat sig vara den grupp som är mest utsatt för hot och våld i skolan (Göransson et al 2011ab; Wikman et al 2010).

påverkar hantering av hot och våldsärenden i skolan. Studien genomförs dock utifrån en medvetenhet om att skolans aktörer har ett övergripande ansvar för elever som innebär att kunna hantera elevsituationer av olika slag. Därmed finns en medvetenhet om att även individuella faktorer kopplat till pedagogerna kan inverka i hanteringsprocessen av hot och våld - och på de problem jag studerar.

I nästa avsnitt redogör jag för studiens teoretiska utgångspunkter och de begrepp som används för analys av studiens frågor.



### 3. Kunskapsläge - tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för studiens teoretiska utgångspunkter som används i analysen av hot och våld som fenomen. I denna del kommer jag att utveckla och operationalisera de teoretiska begrepp som ligger till grund för studien. Mina centrala utgångspunkter är de tidigare studier av arbetsrelaterat våld och åtgärder inom offentliga verksamheter som genomförts av Sofia Wikman (2010; 2011; 2012ab) och Malin Åkerström (1997;2000; 2002). Därefter ges definition av de centrala begreppen struktur och aktör, och dess tillämpning i analys och förståelse av lokala handlingsplaner gällande hot och våld i skolan.

#### 3.1 Arbetsmiljöperspektiv och brottsperspektiv – retorik och centrala begrepp kring hot och våld i arbetslivet

”Hur ett problem definieras sätter avtryck på vilken lösning som anses finnas till hands och förslag till förändrade åtgärder hänger därför samman med en förändrad problembeskrivning.” (Wikman et al. 2010:49)

Citatet ovan kommer från en kriminologisk kunskapsöversikt om våld i arbetslivet. Det som görs tydligt i denna översikt är vikten av hur något formuleras i styrdokument och hur detta sedan appliceras i aktörers handlingar. Wikman visar på en språklig process som i många fall inte är självklar, men som är av ytterst stor vikt att begrunda då språket (såväl i tal som i skrift) kommer att prägla åtgärderna (2010). Jag ämnar att i Wikmans spår gå djupare ner i denna definitionsprocess och belysa de strukturer där handlingarna formas. På detta vis vill jag lyfta fram i ljuset vad man säger/skriver att man skall göra, hur detta skall göras, vad som görs utifrån det som sagts/skrivits och vad tanken är att detta skall mynna ut i (få för effekter).

Enligt Wikman som gjort studier på offentliga verksamheter (2010; 2011; 2012a) har konflikter på arbetsplatser länge präglats av en intern hantering, dvs. de konflikter som uppstår går under antagandet att de beror på en brist i verksamhetens/organisationens struktur och behandlas därefter som verksamhetens misslyckande i relation till individen. Detta är den grundläggande hörnstenen i ett *arbetsmiljöperspektiv*. Arbetsmiljöperspektivet inrymmer vad Wikman kallar för ett primärpreventivt perspektiv (Wikman et al 2010:44). Detta innebär att insatserna i mångt och mycket är proaktiva och inte reaktiva. Fokus ligger mycket på ett aktivt förebyggande arbete som förutsätter verksamhetens förberedelse på dessa händelser innan de skett. Inom en arbetsmiljöram förebyggs hot och våld genom förändringar inom verksamheten. På en skolverksamhet kan detta både innebära såväl fysiska, organisatoriska och psykosociala förändringar i arbetsmiljön.<sup>21</sup> Detta perspektiv har länge dominerat synen på hanterandet av konflikter, men detta perspektiv menar dock Wikman på senare år har

---

<sup>21</sup> Exempelvis antal elever i ett klassrum, personalstyrka och tillgång till information genom utbildning och kartläggningar (Wikman et al 2010:50).



genomgått ett skifte (ibid.). Idag blir det allt vanligare att man ser på handlingar klassade som hot och våld med ett rättsligt förbehåll. Denna trend menar Wikman har med en ansvarsförskjutning från samhället till individen att göra (2010:50). Istället för att man ser på antisociala handlingar som samhällets misslyckande har det övergått till att man ser enskilda individer som problemens ursprung genom deras egna rationella handlingsätt (ibid.; Grundvall et al. 2012:344-345). Wikman kallar detta tillvägagångssätt att hantera hot och våld för att agera ur ett **brottsperspektiv**, och insatser ur detta perspektiv är i första hand riktade mot våldsverkaren.<sup>22</sup> Exempel på hur åtgärder formas ur ett brottsperspektiv menar Wikman på ofta är förknippat med att man då arbetar utifrån ett sekundär- och tertiärpreventivt perspektiv (Wikman et al 2010:44). Detta innebär att åtgärderna är sprungna ur ett reaktivt perspektiv (både inom ramen för *avvikelse*ramen och *kontroll*ramen) som syftar till att kontrollera en situation med åtgärder riktade mot förövaren och att de stöttande åtgärderna för offret mer sätts in i ett efterskede.

Wikmans resultat pekar på att allt fler hot och våldsrelaterade handlingar anses som brottsliga och blir därmed en angelägenhet för rättsväsendet genom förrättsligandet av hot- och våldsbegreppen och perspektivskiftet inom kriminalpolitiken. *VIS* och *PIS-manualerna* som idag cirkulerar i Västra Götalands skolor är ett exempel på detta. Häri redogörs för rekommendationer kring hanterande av hot och våld mellan elever i skolan där det bland annat definieras vad hot och våld klassas som enligt *Brottsbalken*.<sup>23</sup> I dessa definitioner framgår det att hot och våld som begrepp står under ”rättslig” ägo. Detta innebär att hanteringen av handlingarna retoriskt redan begreppsliggjorda som brottsliga, vilket gör att alla ärenden relaterade till hot och våld också behandlas med ett rättsligt förbehåll. Förväntningarna från rättsväsendets sida är att hot och våldsärenden skall hanteras genom polisanmälningar (oavsett vem som är förövare och offer) och att detta i sin tur genererar ett samarbete mellan rättsväsende, socialtjänst och skola (Thunved et al 2003).

Ett problem med att (ungdomars) konflikter förrättsligas menar Kolfjord är att ”*de flerdimensionella aspekter varje konflikt är sprungen ur och bärare av eliminerar*” (Kolfjord 2002:137). Den statiska rättsliga definitionen tillåter inte här en kontextuell subjektiv bedömning av händelsen, utan den är på förhand bearbetad av de rättsliga riktlinjerna. Christie (2012:386) påtalar svårigheten med att kategoriseringar av handlingar som brottsliga kan medföra väggar och gränser som gör det svårt att komma åt det verkliga bakomliggande problemet. I detta fall kan det tolkas som att följderna av att förrättsliga hot och våld i skolan innebär att åtgärderna främst inriktas mot ”brottslingarna” istället för att på djupet bearbeta de omständigheter som gjort att konflikten överhuvudtaget uppstått. I skolan där konflikter ofta är förekommande ter sig detta sätt att statliga/institutionella aktörer (ex. *Skolverket* och rättsväsendet) på förhand definierar hot- och våldshändelser som något svåra, då det också existerar en kontextuell dimension präglad av relationell närhet mellan elev och personal (Aspelin & Persson 2011).<sup>24</sup> I kontexten skall då tillföras att det utöver den relationella

<sup>22</sup> Se bilagor 3-5, *brottsramen*, samt *kontrollramen* och *avvikelse*ramen.

<sup>23</sup> *Brottsbalken* (kap:paragraf) 3:5-6, 4:5-7, 6:10, 8:1-2, 12:1

<sup>24</sup> Personalen (offret) ser mest sannolikt i första hand inte på förövaren som ”skurk”, utan har en relation till denne som gör att den har en mer tillåtande/förstående hållning till handlandet (Åkerström 1997:128; Wikman 2012a:7).

närheten till "förövaren" också finns en rad inomorganisatoriska förutsättningar och faktorer som kan påverka bedömnings- och hanteringsprocessen av hot och våld. Åkerström lyfter sådana aspekter i hennes verk "Att anmäla våld – en praktik inom lokala kulturer" (1997) och menar att de lokala kontextuella förutsättningarna för att hantera hot och våld både definieras av strukturella ramar och den interna kodexen som finns på arbetsplatsen (Åkerström 1997; 2000; 2002; Carlsson et al 2010: 93-95; Grundvall et al 2012:356-357). Åkerström exemplifierar gränsdragningsproblematiken kring definitionerna av våldsbegreppet inom äldreården genom att lyfta att man snarare kopplar våldshandlingen till *vem* det är som utför den än att betoning läggs på själva handlingen (2000:301). Det betyder att handlingen sätts i kontext till personen som utför den, och beroende på hur man ser på personen (som ond, förvirrad, rädd osv) kan man också se på handlingen som mer eller mindre godtagbar. Därför blir det också att man inom organisationen "väljer" att betona eller nedtona våld i olika sammanhang (ibid.). Kontexten är enligt detta resonemang i hög grad beroende av den interna kulturella och subjektiva bedömningen av handlingen (Wennerström 2003:85; Hjelskov Elvén 2014).

Denna studie söker att klargöra vilka insatser som just fokuseras på den anställde som är utsatt för hot och våld i skolan. För att på bästa sätt göra detta överskådligt bifogas i föreliggande arbete två modeller som använts av Wikman i hennes tidigare studier av brotts-/arbetsmiljöperspektiv i förhållande till åtgärder inom offentliga verksamheter (Wikman et al. 2010:50; Wikman 2012a:11).<sup>25</sup> I båda modellerna redogör Wikman för hur åtgärder formas efter vilket perspektiv man har på hot och våldshandlingar. Ena modellen<sup>26</sup> utformades efter samråd med individer i sjukvården som själva utsatts för hot och våld under arbetstid och har ett mer individuellt fokus. Här lämnades utrymme för dem att ge förslag på vad de själva ansåg bäst skulle gynna dem och förbättra deras arbetsplats. Exempel på de förslag som uppkom var sådant som främst rymdes inom den psykosociala ramen eller *normaliseringsramen* som Wikman också kallar det. Liknade resultat framkom även vid Åkerströms studie *Slaps, punches and pinches* (2002) om våld mot personal inom äldreården. När man granskar viktinologisk forskning är det mycket som tyder på att de typer av insatser inom normaliseringsramen, i form av brottsofferstöd, är de som anses ge mest långtgående effekter för den utsattes välmående och trygghet på arbetsplatsen (Wikman 2012b:51-52; Carlsson et al 2010:95; Grundvall et al. 2012:349/353/356). Vikten av att lyfta återkopplingen till den utsatte är att klargöra vad som görs för offret, vilket är en viktig utgångspunkt i mitt analysarbete. När jag tittar på insatser för den utsatte innebär detta således att jag gör detta i förhållande till normaliseringsramen, kontroll- och avvikelseramen<sup>27</sup>. För att kunna bemöta frågan om vad en organisation gör i form av åtgärder/insatser och vilka effekter man tänker sig att detta skall generera blir det viktigt att särskilja var insatserna har sitt initialläge (Sahlin 2008). Genom att se på hur åtgärder formas genom ett brotts- eller arbetsmiljöperspektiv blir denna riktning av insatser väl synliggjord.

---

<sup>25</sup> Se bilagor 3-4

<sup>26</sup> Bilaga 4

<sup>27</sup> Se bilaga 5

### 3.2 Analytiska begrepp – struktur och aktör

Då jag har valt att närma mig en problematik som befinner sig inom en komplex kontext som består av olika organisationer och styrande ramverk, samt aktörer i verksamheterna, behövs det ett sätt att navigera genom fältet för att hitta de faktorer som påverkar hanteringsprocessen av hot och våld i skolan. I detta avsnitt skall jag redogöra för studiens centrala begrepp struktur och aktör i närmandet av detta studieobjekt.

I Wikmans studier om åtgärder i arbetslivet betonar hon relevansen av att förstå en beslutsprocess inom organisationer (2012b:51-52). Denna sociala kontext kan enligt henne förstås som bestående av strukturer, kulturer och handlande individer. Likväl med Wikman betonas detta också inom den kritiska realismens vetenskapssyn (Danermark et al 1997: kap.4) Människors handlingar villkoras av strukturella förutsättningar, och strukturerna innebär och ger ett visst handlingsutrymme, samtidigt som strukturer skapas och omformas genom mänskliga handlingar (Wikman 2012b: kap. 5; Danermark et al 1997: kap.4; Wennerström 2003:85). Strukturer medför olika krafter som har sin verkan och effekter i mötet med individer och grupper. Strukturerna verkar genom att både motivera, möjliggöra och att begränsa och hindra handlingar. Strukturerna kan både existera i en given stabil form som föreligger individens och dennes agerande, eller i en rörlig form som förändras genom individens handlingar (Danermark et al 1997:96–97; Wennerström 2003:73/85; Alvesson & Sköldberg 2008). Samhällets legala och institutionella ramar som styr skolans verksamhet utgör exempel på befintliga strukturer för denna studies frågor. Individer intar olika rörliga positioner och roller i samhällets organisationer, och utövar därigenom sin påverkan som aktörer. På så sätt kommer olika personer att utöva sin roll på olika vis beroende på vem det är, vilket innebär att det alltid finns ett visst handlingsutrymme för att utöva sina roller i organisationsstrukturer. Aktörerna möter och måste förhålla sig till strukturella och institutionella villkor i skolan som styr skolverksamheterna. I denna studie befinner sig rektorerna och läraren i ett spänningsfält mellan olika organisationsmässiga och institutionella ramverk som kommer att inverka på hur hanteringen av olika våldsärenden går till. Därmed blir själva relationen och mötet mellan struktur och människa central (Danermark et al 1997:118). Aktörerna i de lokala skolverksamheterna har således ett handlingsutrymme som formas av såväl en lokal skolkultur som av de regler, riktlinjer och kontexter som omger hot och våld, och skolan som organisation.

I tillämpning i studien är därmed flera olika strukturer i relation till skolans värdegrund, arbetsmiljöfrågor samt förrättsligande av hot och våld, sådana som samtliga måste granskas i studien för att förstå och belysa hur hanteringen av hot och våld har formats i den lokala skolkontexten (Wikman 2012b). Detta görs då genom att blottlägga de faktorer som påverkar *villkoren för aktörernas möjligheter till att agera* inom de lokala skolverksamheterna. Hur olika faktorer och strukturer inom skolans organisation inverkar blir här viktiga att hitta och lyfta fram för att kunna förklara hur specifika förutsättningar i skolorganisationen har *lett till ett visst* agerande, dvs. hantering av hot och vålds relaterade ärenden (Danermark et al 1997; Wikman 2012b). Genom att studera hur aktörer inom skolorganisationen relaterar till och möter dessa olika villkor i skolverksamheten möjliggörs en förståelse av hanteringsprocesser av hot och våldsärenden (Danermark et al 1997: kap. 4; Alvesson & Sköldberg 2008:110).

Detta ger möjligheter för att förstå och i förlängningen förklara olika händelseförlopp som bestående av en rad olika komplexa samverkande villkor. Ett synsätt på organisationer som bestående av strukturer och aktörer som verkar däri tycks för mig vara mycket användbart och applicerbart i detta fall när villkoren för dessa hanteringsförlopp kan antas befinna sig på och härröra ur olika nivåer (Wikman 2012b: kap. 5; Wennerström 2003:85).

### 3.3 Sammanfattning

I detta teoriavsnitt har jag presenterat studiens grundläggande teoretiska ramar för att närma mig det aktuella forskningsområdet. De huvudsakliga teoretiska begreppen, *brottsperspektiv* och *arbetsmiljöperspektiv*, används i studien för att synliggöra och närma mig en förståelse av hur man går till väga för att hantera hot och våld mot anställda i skolan. Jag har även redogjort för problematiken med att det redan skett ett förrättsligande av hot och våld, vilket utifrån tidigare studier visats gälla även i skolmiljö där det finns motverkande krafter som rör innebörden av det pedagogiska uppdraget. Detta kan enligt föregående konstaterande utgöra ett hinder för att tillämpa åtgärder med fokus på den anställda som blivit utsatt för hot och våld. För att blottlägga de komplexa sammanhang och handlingsprocesser för hanterandet av hot och våld mot personalen i skolan fokuserar jag på faktorer, villkor och strukturer som både formar och omformar handlingsutrymmet för aktörerna inom organisationsstrukturens olika skikt. Sammantaget ger dessa olika perspektiv möjlighet till en djupgående problematisering av de fenomen jag studerar, och den föreliggande analysen kan därigenom bidra till ett fylligt och nyanserat resultat på ett område som tycks vara präglad av många gråzoner och frågetecken.

## 4. Metodologisk forskningsstrategi

I detta avsnitt redogörs för studiens metodologi och tillvägagångssätt. Inledningsvis beskrivs utformningen av studien följt av en redogörelse för urvalet av det empiriska materialet. Avslutningsvis diskuteras studiens genomförande samt etiska förhållningssätt.

### 4.1 Kvalitativ flerfallstudie

Denna forskningsidé är något som sakta vuxit fram under masterutbildningens gång och min egen tidigare yrkeserfarenhet inom skolan har satt sin prägel på mina forskningsfrågor. Ambitionerna har varit höga att på ett djupgående vis behandla detta område, och därför valde en intensiv forskningsdesign i form av en fallstudie. Valet som framstod som mest lämpat i detta fall, grundades såväl i förhållande till mitt ämne som till mina teoretiska utgångspunkter (Danermark et al. 1997:310).

Den typ av kvalitativ fallstudie jag har valt är en *flerfallstudie* (Yin 2006). Motiveringen till detta grundar sig i att jag såväl studerar en specifik organisationsstruktur, verksamheter anslutna till denna och de aktörer som verkar i denna sfär (Alvesson & Skoldberg 2008:113). Valet att ha flera fall har dels att göra med en sökt bredd och djup i resultatet, men det rör också den teoretiska ansatsen (ibid.). Sayer (2000:14) menar t.ex. att det intressanta ur forskningssynpunkt inte är att ta reda på hur många gånger någonting har skett, utan vad det är som har orsakat det.

På grund av att jag först och främst granskar hur en organisationsstruktur hanterar hot och våld mot sina anställda, insåg jag att jag behövde flera studieobjekt, dvs. en tillräckligt varierad empirisk grund för att kunna lyfta fram mina teoretiska förklaringsanspråk (Yin 2006:45/47). Jag granskar härvid hanterandet genom såväl ett brottsperspektiv som ett arbetsmiljöperspektiv där jag även undersöker de faktorer och villkor som påverkar handlingsutrymmet, och detta återkopplas sedan till hur åtgärderna för den utsatte faller ut. Genom att flera fall ingår och att analys av dessa genomförs separat närmar jag mig ett trovärdigt resultat inom denna specifika kontext i Göteborgs kommun (ibid.:59/77). Jag analyserar resultatet utifrån att skolorna representerar fallen, och rektorerna samt handlingsplanerna gällande hot och våldsärenden, behandlas som analysenheter i relation till dessa fall (ibid.:74-75). Fördelen med att ha flera fall är att få tillräcklig variation som möjliggör att delvis se om fallen skiljer sig åt eller replikerar varandra. Resultatet och slutsatserna kan utöver det nyanseras något ytterligare när man har flera fall och analysenheter som kan bekräfta eller motsäga varandra (ibid.:69/71/74).

Vad som också lyfts genom att ha en flerfallstudie är relationerna mellan fallen som utgörs av de lokala skolverksamheterna och skolans övergripande organisationsstruktur inom Göteborgs kommun (Yin 2006:39). Det intressanta blir t ex här att blottlägga begreppsdefinitionens (av hot och våld genom ett arbetsmiljö- eller brottsperspektiv) relevans för handlingsplanernas och åtgärdernas utformning samt om (eller hur mycket) den lokala kontexten påverkar implementeringen av dessa. Problemet blir dock enligt Yin här när just en

implementeringsprocess granskas i en fallstudie att det blir svårt att förhålla sig till gränserna och när fallet ”börjar och det slutar” (ibid.:42). I de fall jag granskar tar studien avstamp i aktuella händelser, men inte i en unik ”personligt specifik” händelse. Detta innebär att jag snarare tittar på verksamhetens organisation (och förberedelse) kring hanterandet av hot och våld mot personalen än den enskilda implementeringsprocessen kring ett specifikt offer (Wikman 2012b:51; Hjelskov Elvén 2014). Genom att jag tydliggör ramarna för fallen – var, när och hur, så ser jag inte att det skulle innebära allt för stora svårigheter att ändå granska implementeringsprocesserna av handlingsplanerna i de olika verksamheterna (Yin 2006:43-44).

#### 4.2 Flerfallstudie baserad på dokumentanalys och strukturerad forskningsintervju

För att då närma mig mitt område har jag valt två typer av insamlingsmetoder – dokumentanalys (Bergström & Boréus 2008) och (semi-) strukturerad forskningsintervju (Kvale 1997).

Dokumenterna består främst av de handlingsplaner och styrdokument som reglerar hur man hanterar hot och våld mot personal i skolan inom Göteborgs kommun. Handlingsplanerna tillhör respektive tre fall i studien, vilket alltså utgörs av den specifika skola som blivit utvald för studien. Dessa handlingsplaner föregås av en riskbedömning som åligger rektorn att utföra innan upprättandet av handlingsplanen och handlingsplanerna skall uppdateras (och eventuellt revideras) en gång varje år (AFS 1993:2; AFS 2001:1). Övriga styrdokument som granskas i studien är sådana som Göteborgs kommun anammat från *Arbetsmiljöverket* samt *PiS och ViS – manualernas* riktlinjer om hantering av hot och våld i skolan.<sup>28</sup> Utöver dessa har jag även granskat *Skolverkets* nationella riktlinjer om hot och våld i skolan samt trygghetsarbete och *Läraryrket*s föreskrifter och rekommendationer gällande hot och våld i arbetslivet.<sup>29</sup> Sammanlagt ligger tretton dokument till grund för studiens analys och resultat. I anslutning till dessa dokument har jag även studerat och haft Wikmans (2010; 2012a; 2012b) arbeten kring åtgärder som inspiration för att förhålla mig till de formuleringar som ligger till grund för studiens styrdokument och handlingsplaner.

I samband med dokumentanalysen har även ett antal intervjuer gjorts, i huvudsak strukturerade forskningsintervjuer men även semi-strukturerade telefonintervjuer. Syftet med att ha strukturerade intervjuer i detta fall har att göra med den metodologiska designen. I och med att jag gör en fallstudie (med vissa inslag av jämförelse) blir det viktigt att frågorna jag ställer replikeras i så hög grad som möjligt så att strukturen för svaren hålls någorlunda likvärdiga (Yin 2006:69). Det jag i detta fall söker är information och inte upplevelser, därför behövs den typen av inslag minimeras för att underlätta transkriberingen och för att få korrekt information ur innehållet.

---

<sup>28</sup> För Göteborgs allmänna arbetsmiljöföreskrifter se Arbetsmiljöpolicys på [www.goteborg.se](http://www.goteborg.se). Vis och Pis - manualen utgår från Sveriges Rikes Lagar så se även Brottsbalken (kap:paragraf) 3:5-6, 4:5-7, 6:10, 8:1-2, 12:1.

<sup>29</sup> Se [www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se) för deras webbversion av rekommendationerna



Med de informanter jag pratade med via telefon höll jag semi-strukturerade intervjuer. Syftet med den kontakten var att få information om skolans (såväl nationellt som kommunalt) organisation kring hot och våld mot personal i skolan. Dessa samtal genomförde jag tidigt i studien och då ville jag lämna frågorna något öppna eftersom jag ännu inte var helt insatt i mitt område. Informationen som jag sökte i detta skede var att utröna ansvarsskyldigheten mellan skolan som institution, Göteborgs stad/kommunen som huvudman, och skolan som lokal arbetsplats i förhållande till personal som blir utsatt för hot och våld.

### 4.3 Urval

Nyckel objekten för denna fallstudie är tre grundskolor i Göteborgs stad som erfarit någon typ av hot eller våld mot sin personal. Det baserades på ett strategiskt urval som skulle uppfylla ett visst antal kriterier, varav ett av dem förutsatte att skolan relativt nyligen hade gjort någon typ av anmälan (arbetsskade-/ polisanmälan). Detta var viktigt för att kunna lyfta implementeringsprocessen, då det förutsätter att skolan aktivt arbetar med sin handlingsplan.<sup>30</sup>

Urvalsprincipen grundades även på undersökningens kvalitativa ansats, vilket är att uppnå variation i urvalet och att studera flera olika fall inom liknande tidsmässiga kontext i Göteborgs kommun. Då det var önskvärt att få en bredd på de olika fallen så var det viktigt för mig att försöka hitta skolor som låg i olika stadsdelar. Skälet till detta är att det finns en risk för att skolor som ligger inom samma stadsdel kan vara samordnade under samma typ av arbetsmiljö arbete förmedlad av förvaltningschefen/skolchefen. Och då avsikten är att delvis studera olika fall och finna möjliga skillnader mellan dem finns det därför en baktanke om att individualiteten i handlingsplanerna säkras så långt det går genom val av skolor från olika stadsdelar (Yin 2006:71–72).

Studiens nyckelinformanter består av tre rektorer samt en lärare. Personalen jobbar på kommunala grundskoleverksamheter med ungdomar i åldrarna 10-15år, årskurs 4-9.<sup>31</sup> Att valet föll på att intervjua rektorer hade att göra med att de har det främsta ansvaret som arbetsgivare för personalen. De skall hålla sig ajour med alla handlingsplaner och uppdrag som åligger skolan och skall driva ett systematiskt utvecklingsarbete på verksamheten. Läraren togs med för att kunna redogöra för effekterna av de handlingsplaner som idag existerar och innefattar dennes skydd på arbetsplatsen. Önskan hade varit att ha med mer än

---

<sup>30</sup> För att få reda på vilka skolor som kunde vara aktuella som fall fick jag ut listor från Arbetsmiljöverket på vilka skolor som gjort anmälningar om hot och våld (paragraf 2 eller ISA anmälningar) till Arbetsmiljöverket under 2013. Därefter kors körde jag listorna mot Göteborgskommuns verksamhetskatalog ([www.goteborg.se/Verksamhetskatalog](http://www.goteborg.se/Verksamhetskatalog)) för att hitta skolor som är kommunala grundskolor, årskurs 4-9 (icke särskola) i skilda stadsdelar och som därmed ansågs lämpliga för studien.

<sup>31</sup> Elever som förövare kan ej bli bestraffade i form av fängelse eller liknande innan 15 års ålder, dock kan man vidta rättsliga åtgärder mot dem (Thunved et al 2003). Dessa åtgärder formuleras och beslutas oftast av socialtjänst i samråd med skola (ibid). Att jag väljer att ta med personal som även jobbar i mellanstadier har att göra med att man drar en tillräknelighets gräns vid 12 års ålder (motsvarande en sjätteklassare). Dock inser jag genom att inkludera denna åldersgrupp kan den subjektiva bedömningsfrågan (gällande en hot och våldshändelse) komma att överskuggas desto mer av elevernas ålder än själva handlingen, då man mer ser på dessa handlingar som utförda av ett omedvetet "barn" snarare än en mer självmedveten "ung vuxen" (Åkerström 2000; Kolfjoord 2002)

enbart en lärare men tyvärr var det svårt att få tag i informanter från denna grupp. Både rektorer och pedagoger var dock ett måste att ha med i studien för att kunna besvara studiens frågeställningar. Därutöver har intervjuer hållits med en handläggare/skolinspektör på *Arbetsmiljöverket* (Göteborg) samt en representant för *Läraryrket* (Göteborg). Utöver det har även telefonintervjuer genomförts med en tjänsteman inom Utbildningsförvaltningen – *Center för Skolutveckling* (Göteborg), en tjänsteman för *Skola och Utbildning* i Göteborgs kommun (Göteborg) samt en informatör på *Skolverket* (svarstjänst Stockholm). Sammanlagt har alltså nio intervjuer genomförts. Denna studie främst bygger på att det är dokumenten som är i fokus, men intervjuerna utgör ett verktyg för att göra ett djupare nedslag i mitt forskningsområde. Skälet dock till att ha både informanter och dokument i detta fall baseras på att jag även i studien är intresserad av om det finns någon skillnad mot vad man säger och skriver att man skall göra (med hänseende till åtgärder för den utsatte) och vad man i realiteten gör, intervjuerna fyller därmed en viktig roll i resultatet (Sahlin 2008).

För motiveringen till antalet informanter och fall hänvisar jag till Kvaless (1997) rekommendationer om antal intervjupersoner, men också till Yin (2006) gällande antal fall för en flerfallstudie. Kvale (1997) rekommenderar att man i en ren intervjustudie att man har mellan 5-25 informanter. Yin menar på att ha fler fall än två framförallt ökar trovärdigheten (Yin 2006:73-74). Att välja att ha tre skolverksamheter med vardera tre rektorer (och en lärare) ses därmed som tillräckligt för såväl kvalitén samt djupet för denna studie, då även andra intervjuer hållits samt extensiva dokumentstudier har gjorts (ibid.; Kvale 1997:134).

#### **4.4 Bearbetning av material – kvalitativ tematisk innehållsanalys**

För att bearbeta mitt material har jag valt att använda mig av en så kallad *tematisk kvalitativ innehållsanalys* (Bergström & Boréus 2005:43-86). Denna typ av analys valdes för att den främst riktar sig mot att upptäcka mönster och teman i text. Detta innebär att jag såväl kan nyttja denna analysmetod för att granska de dokument som jag införskaffat i studien samtidigt som metoden är applicerbar på mitt transkriberade intervjumaterial. Syftet med att göra en kvalitativ innehållsanalys är att det i denna studie inte är väsentligt (som i en kvantitativ inriktning) att räkna hur många gånger ett tema eller ord uppstår. Denna metod hjälper snarare till att sälla i informationen för att besvara studiens frågeställningar, genom att hitta de begrepp som föranleder hur man handlar vid hot och våld (ibid.:44).

Jag har två huvudsakliga teman jag fokuserar på utifrån mina teorier – brottsperspektiv och arbetsmiljöperspektiv. För att hitta mönster och teman anslutna till dessa begrepp har jag upprättat ett *kodschema*<sup>32</sup> som bygger på och följer Wikmans (2010;2012a) modeller kring åtgärdsförslag inom vården (bilaga 4) och hennes granskningar av åtgärder i arbetslivet (bilaga 3) (Wikman et al 2010: kap 4). Genom flertalet konversationer med Wikman gällande mitt tillvägagångssätt samt genom att tillgodogöra mig hennes modeller så tillåter det mig att gå ett steg djupare och analysera såväl de åtgärder som riktas direkt mot offren, samtidigt som det görs möjligt att granska hur åtgärder överlag formuleras i verksamheten ur ett arbetsmiljö-

---

<sup>32</sup> Se kodschema med tillhörande ordlista och analysenheter bilaga 5 (Bergström & Boréus 2005:49-50)



/ brottsperspektiv. Detta skapar också utrymme för att blottlägga vissa relevanta faktorer för händelseförloppen i hanterandet av hot och våld ur ett organisatoriskt perspektiv, vilket ger ett mer ingående djup i förklaringen till en viss handlingsstruktur.

#### **4.5 Metodologiska reflektioner kring studiens genomförande och forskningsetiska ställningstaganden**

Då denna studie tar avstamp både i dokument och intervjuer så är det ett visst antal etiska kriterier som bör begrundas och anammas såväl innan, under som efter forskningsprocessen (Kvale 1997:142–145; Marshall & Rossman 2011:44–48; Vetenskapsrådet 2009). För att en studie också skall kunna hålla en god kvalitet bör frågor som gäller reliabiliteten, generaliserbarheten och validiteten kunna försvaras och tydliggöras genom att man har en god design (Marshall & Rossman 2011). Kontinuerligt genom denna arbetsprocess har jag jobbat med dessa frågor och anser att jag i relativt hög utsträckning såväl besvarar det jag frågar efter, det representerar ett trovärdigt resultat inom ramen för studien samt går att replikera på likvärdiga studier på den övriga populationen (ibid.; Kvale 1997:214). Dock inser jag att det finns vissa svagheter i detta arbete, dessa vill jag också nu bemöta genom en självskådning av designen.

Intervjuguiden upprättades<sup>33</sup> i samband med det tidigare skedet i insamlandet av data och under utveckling av studiens teoretiska ansatser. Intervjuguiderna hade dock till stor del redan skapats i en pilotstudie första året på masterprogrammet i kriminologi.<sup>34</sup> Frågorna kunde under ett senare delmoment i utbildningen<sup>35</sup> också testas mot personal i skolan för att säkerställa frågornas användbarhet. Jag sökte samtycke och mailade ut information till informanterna innan intervjuerna genomfördes för att stötta informanterna i deras deltagande, samt informerade om mitt ansvar enligt nyttjandekravet i förhållande till deras roll i studien (Kvale 1997). Intervjuerna genomfördes i enlighet med rekommendationer för en god intervjusituation (ibid.). De tog ca fyrtio minuter vardera<sup>36</sup>, var vid god ton och strukturerade efter mina frågeteman i intervjuguiden. De genomfördes under arbetstid och i de utvalda fallskolornas lokaler. Samtliga intervjupersoner visade ett stort intresse för studien och ville med entusiasm få ta del av studien efter avslutat utförande. Jag informerade därefter om deras rätt att se innehållet innan materialets slutgiltiga framställning (i vilka de omnämns som fall 1,2 och 3) för att stötta reliabiliteten i materialet, samt undvika eventuella missförstånd i intervjusituationen. En informant utnyttjade också denna rätt och godkände det transkriberade materialet utan synpunkter.

Jag närmade mig området med ödmjukhet för de individer som låtit sig intervjuas, samtidigt har dokumenten som formulerats inom de enskilda verksamheterna behandlats med varsamhet och garanterad anonymitet efter konfidentialitets kravet (Kvale 1997). Då studien inte har som

---

<sup>33</sup> Bilaga 6

<sup>34</sup> under kursen *KR 2101 Brottslighetens omfattning struktur ur ett internationellt perspektiv* (GU, ht 2012)

<sup>35</sup> *SF2322, Tillämpade kvalitativa forskningsmetoder, delmoment 2* (GU, ht 2012)

<sup>36</sup> Med undantag för telefonintervjuerna som varierade i tid. Intervjuerna som skedde via telefon var del av ett förarbete och genomfördes då utan en intervjuguide.

intresse att ”avslöja” vilka fall som är vilka ser jag därefter att dessa forskningsetiska krav tillgodosetts på ett tillfredställande sätt.

Studien rör ett känsligt ämne på så vis att våld medför negativa associationer. Faktum är att våld är olagligt och oönskat, vilket därför i stor utsträckning har präglat mitt förhållningssätt i den empiriska studien. Tidigt i studien märkte jag i mitt urval av fallskolor att det dels var svårt att hitta skolor som inte låg inom samma stadsdel. Därutöver var det dels många rektorer och pedagoger som tackade nej till att delta i denna studie. En av studiens största svårigheter och utmaningar har därmed varit att få tag i de specifika fallen (med tillhörande analysenheter). Tanken var att studien skulle utgöras av fler än tre fall, men bristen på deltagare gjorde att författaren fick nöja sig med tre. På grund av detta inser jag att studiens generaliserbarhet påverkas. Som mål med denna fallstudie hade jag visserligen aldrig att producera ett material som skulle motsvara och appliceras på en hel population (Yin 2006:71; Sayer 2000:14). Intresset var inte att skapa ett underlag som skulle representera en definitiv predicerande sanning, utan snarare att blottlägga en handlingsprocess, den struktur och de faktorer som har format den (Danermark et al 2003). Men för att en studie skall kunna uppnå en grad av godkänd vetenskaplig relevans från det vetenskapliga samhället, ser man helst att studiens resultat skall vara representativt och applicerbart för en population. Denna typ av generaliserbarhet går emellertid inte att finna i denna studie, vilket också kan ses som bristande. Men genom att ha en stabil teoretisk och metodologisk grund tillåter det en transparens för tillvägagångssättet i arbetsprocessen. Det möjliggör att reproducera och antingen bekräfta eller dementera denna studies resultat och tolkningar, vilket således skulle underlätta ytterligare studier på området om så andra skulle vilja undersöka detta fenomen vidare.

#### **4. 6 Sammanfattning**

I ovanstående avsnitt har det redogjorts för mina val av metodologiska tillvägagångssätt. Studien baseras på en kvalitativ ansats genom att studera tre olika fall i Göteborgs kommun. Det insamlade empiriska underlaget består av intervjuer och dokument vilka sedan har bearbetats utifrån en kvalitativ tematisk innehållsanalys. Jag har också redogjort för studiens etiska förhållningssätt samt redogjort för begränsningar gällande studiens generaliserbarhet. I nästa avsnitt presenteras studiens huvudsakliga resultat.

## 5. Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras studiens huvudsakliga resultat och analys utifrån mina teoretiska utgångspunkter. Upplägget bygger på både en fallindelning men framställs också genom en summerande analys. Fallen kommer lyftas fram enskilt genom citat medan studiens huvudsakliga frågeställningar kommer att relateras och återkopplas till studiens samtliga empiriska material fortlöpande i texten. Redovisning görs av de analyskategorier som studien har resulterat i och som besvarar studiens frågeställningar; *En inramande värdegrund, Målsättning, att värna om de anställda och markera intoleransen för hot och våld i skolan och Verksamhetskultur, organisationsstruktur och enskilda individer.*

Resultatet redovisas med citat utifrån sex (nyckel-) informanter och tre handlingsplaner som tabellen (nedan) visar. Dock har de sammantagna analyserna och resultaten baserats på samtliga nio informantintervjuer och de tretton dokument som utgör studiens empiriska material.

**Tabell 1. Empiriskt underlag, informanter och dokument som citeras i den löpande texten.**

Intervjuer, Fall nr: (datum)	Dokument
Informant, fall 1: Rektor 140429	Handlingsplan, Fall 1
Informant, fall 2: Rektor 140506	Handlingsplan, Fall 2
Informant, fall 3: Rektor 140522	Handlingsplan, Fall 3
Informant, fall 3: Lärare 140522	
Informant, Svarstjänst Skolverket 140218	
Informant, Skolinspektör Arbetsmiljöverket 140318	

### 5.1 En inramande värdegrund

Grunden för att kunna hantera hot och våld på en arbetsplats vilar till störst del på våra arbetsmiljöförfattningar som skall skydda arbetstagarna i deras arbetsmiljö. Därpå tillförs den kontext som skolan utgör och som ramar in situationen, i vilken de utsatta samt de ansvariga för verksamheten skall agera. Det som uppenbarar sig är en mängd av riktlinjer som skapar handlingsplanernas utformning. Det mest påtagliga dock är att trots en lagstadgad arbetsmiljöpolicy tycks skolans värdegrund få ett större utrymme när hot och våld skall hanteras. Det innebär att arbetet gällande arbetstagarnas hälsa och trygghet tenderar att underordnas skolans värdegrundsarbete och dess direkta fokus på eleverna. Följande avsnitt kommer att belysa de processer och påverkande faktorer (på samtliga nivåer från institution till aktör i skolans sfär) som format framtagningen av handlingsplanerna. Utgångspunkten startar längst upp i den organisatoriska/institutionella kedjan för att sist behandla rektorns roll i utvecklingen av handlingsplanen för den specifika verksamheten.

I Bergs (2003), Perssons & Karlsens (2004) och Jarl & Pierres (2011) studier av skolan som organisation framgår det tydligt att alla handlingsplaner och styrdokument i skolan är

påverkade av såväl inomorganisatoriska som utomorganisatoriska faktorer. I bakgrundsavsnittet i denna studie framhålls det att skolan som institution har en tydlig värdegrund med fokus på eleverna och ansvaret för dessa. Det finns flertalet skrifter som definierar skolans ansvar mot eleverna såväl som klienter, barn och individer i kontexten av en beroendeställning, varpå skolans skyldigheter gentemot dessa blir än viktigare att säkerställa. Av de dokument som finns tillgängliga på *Skolverkets* hemsida finns det dock inte något som konkret definierar arbetstagarnas (pedagogernas) skydd<sup>37</sup> på skolan som arbetsplats. Vid en telefonintervju med IP<sup>38</sup> på *Skolverket* konfirmerades även denna iakttagelse. Skolverket har inte har några riktlinjer gällande hot och våld mot vuxna som befinner sig inom en skolverksamhet i arbetssyfte. Det är ett ansvar, enligt IP, som vilar på arbetsmiljöverket, facket, arbetsgivaren och den kommunala huvudmannen. Skolverket föreskriver vikten av allas lika värde och likabehandling, men med fokus på eleverna.

I ansvarsdelegeringen inom skolan som organisation finns det, som tidigare nämnts i bakgrunden, såväl inofficiella som officiella uppdrag. Berg talar om att detta skapar ett ”*frirum*”, vilket talar för olikheter och oklarheter i det praktiska utförandet av skolans institutionella uppdrag på verksamhetsnivå (2003). Det innebär ett visst ”spelrum” för individuella beslut och aktörers handlingsutrymme (i lokal praxis) gällande upplägg och implementering av olika statliga och kommunala beslut (ibid.; Persson & Karlsen 2004:208). De officiella uppdragen budgetteras för medan de inofficiella ”förväntas” att ingå i det dagliga utförandet. Att hantera konflikter, t. ex. hot och våld, i skolan är ett exempel på ett inofficiellt uppdrag, oavsett om konflikten drabbar en elev eller en personal. På grund utav att det inte finns några konkreta direktiv i form av styrning gällande hur sådana här ärenden skall hanteras, blir situationen både formad av det strukturella ramverk skolan bygger på samt omständigheterna som omger de inblandade aktörerna. I ansvarsuppdelningen tillfaller i detta hänseende därför ansvaret såväl huvudmannen och arbetsgivaren samt rättsväsendet, dels för att handskas med utföraren av handlingen och dels för att ta hand om den/de som blir utsatta. Denna uppdelning definieras av att handlingen är betraktad som brottslig, av att ungdomen befinner sig i en gråzon gällande tillräknelighet samt att våldshändelsen skett i kontexten av skolan som arbetsplats. Detta uttrycks av samtliga rektorer i de följande tre citaten:

Det är väl både och. På nåt sätt så brottet utreder ju inte vi /.../ det är ju ett arbetsmiljöproblem snarare på skolan /.../ hur ska vi göra så att detta inte inträffar igen. Det är ju så man får se på det. /.../ det har ju också med ålder att göra. /.../ vi förväntar ju oss på något sett att det blir någon återkoppling från socialtjänst om de är under femton år /.../. – rektor, fall 1

/.../direkta hot och sånt, grunden är ju polisanmälan på det men det kan ju leda till att man inte gör det. Det är ju den bedömning man gör. Men grunden är ju det att man ska göra det vid direkta hot då, men det är ju som sagt, vi jobbar med unga människor så vi måste vi ju värdera samtidigt så måste man sätta gränser. /.../ sen har vi ju en speciell rutin gällande polisanmälningar också, för vi har Ung och Trygg gruppen i Göteborg som har ett material, PiS som det heter, Polisanmälningar i skolan, och dom rutinerna använder vi när det gäller det /.../. /.../ det är ju en ungdom som gjort sig skyldig till ett brott /.../. – rektor, fall 2

---

<sup>37</sup> Med skydd avses här hälsa och trygghet.

<sup>38</sup> Intervju person

Vi är ju här för att få människor att växa både kunskapsmässigt och socialt och då ligger det i vår fostran i vårt kompensatoriska uppdrag att hjälpa barn att göra rätt, men har dom inte lärt sig göra det när dom är tolv år, då måste vi förklara det för föräldrarna på ett annat sätt, att det blir polisanmälningar för dom här sakerna framigenom. – rektor, fall 3

Enligt rektorerna i citaten ovan (fall 1 och fall 2) menar de på att man skådar sådana här händelser ur både ett arbetsmiljöperspektiv och ett brottsperspektiv. Samtliga intervjuade skolledare menar att handlingsplanen i grunden är formulerad ur arbetsmiljölagstiftningen. Dock kan man tolka det utifrån rektor i fall tre att skolans värdegrund dikterar hanteringen av en elev som utförare av hot och våld, då med referens till deras tillräknelighetsålder (Thunved et al 2003). Denna studies resultat pekar på att faktorer som barnens ålder, förrättsligandet av hot och våld samt skolans värdegrund gör att handlingsplanerna i stora drag är baserade på ett brottsperspektiv inom avvikelse- och kontrollramen.<sup>39</sup> I dokumentgranskningen visar sig också en sådan indelning i handlingsplanernas utformning, och det gäller studiens samtliga tre fall.

Här nedan framhålls av rektor i fall 1 utvecklingen av handlingsplanen:

Den ganska blev aktualiserad för knappt ett år sedan. Då det hände en ganska allvarlig våldssituation av en elev mot två personal. /.../ vi jobbade ihop den efter det. /.../ vi hade en handlingsplan innan men tyckte väl att den var bristfällig efter det som hände /.../. –rektor, fall 1

Som i citatet från fall 1 ovan, uppenbarade sig uppbyggnaden av de lokalt specifika handlingsplanerna för samtliga fallskolor på samma sätt. Handlingsplanens utformning tycks mer eller mindre vara sprungen som reaktion på hot och våldshändelser i skolverksamheterna.

Alla upplevda hot eller våldshändelser skall /.../anmälas av rektor. /.../ [insatser och] uppföljning ska ske utifrån individens behov /.../ – Handlingsplan, fall 1

Hanterandet (som i handlingsplan fall 1) riktar sig i samtliga handlingsplaner mot det akuta stadiet till personalen där det står att de skall erbjudas hjälp och stöd vid hot- och våldssituationer. Samtidigt visar handlingsplanerna på ett tillvägagångssätt som riktar sig mot utövaren av våldet. I intervjuerna uppger samtliga rektorer att de även följer *VIS* och *PIS* – *manualernas* rekommendationer om hur man skall hantera hot och våld. Detta är dock något problematiskt. *VIS* och *PIS* är i första hand framtaget för att hantera elevers våld mot andra elever, samt om någon annan skulle utsätta just eleven. Personalen är visserligen omnämnd i dessa manualer, men ges inte något större utrymme i dem. Innebörden av detta resulterar i att denna handlingsplan åter sätter eleven i fokus, inte den utsatta personalen. I dessa manualer föreligger det därmed ett tydligt fokus på ”förövarna” och inställningen är att ”behandla” dem. I skolornas handlingsplaner (fall 1-3) visar sig detta genom att samtliga tre fall anger en skyldighet till att polisanmäla hot och våld. Men på grund av att utformningen av

---

<sup>39</sup> Se kodschema bilaga 5

handlingsplanerna är baserad på flera olika ramverk (t ex eleven som rättsligt ansvarsfull för sina handlingar, eleven som barn i en utvecklingsprocess), skapar det organisatoriska frirummet ändå utrymme för tolkningssvårigheter i det praktiska genomförandet (Berg 2003); här nedan framhållet av lärare, fall 3.

/.../ även om man i teorin är helt överens om hur man skall göra, så är det individuella saker som görs när det väl händer saker ändå, beroende på vilken elev det är och i vilket sammanhang det är. - lärare, fall 3

Sammantaget går det att säga att samtliga tre fall tar utgångspunkt i både ett arbetsmiljöperspektiv och ur ett brottsperspektiv, men det senare tycks ändå dominera. Förklaringar ges utifrån den värdegrund som omger skolan som verksamhet men också på grund av rådande lagstiftning för hot och våld mot personal. Handlingsplanerna är framtagna utifrån gällande arbetsmiljölagstiftning med syfte att skydda personalen i utsatta situationer, men på grund av skolans ramverk hamnar fokus trots detta ändå på förövaren/eleven. Till stöd för att kunna avgöra vad hot och våld klassas som använder man sig i Göteborg av VIS och PIS- manualerna som lutar sig mot gällande begreppsdefinitioner enligt BrB. På grund av de invecklade processer som uppstår till följd av denna struktur påverkar det själva hanteringen av hot och våld på verksamheten. Detta innebär således en övergripande påverkan på den interna bedömningen av dessa situationer som är del av skolornas verksamhetskultur. Till detta bidrar bristen av styrning, gällande hur (officiella och inofficiella) styrdokument skall användas i praktiken inom de enskilda verksamheterna, till att personalen tycks hamna i bakgrunden. Den enskilda verksamhetskulturen utgör därmed också en lokal struktur för uppbyggnaden av handlingsplanerna (Wikman 2012:51-52; Åkerström 1997:126,128,130-131).

## **5.2 Målsättning, att värna om de anställda och markera intoleransen för hot och våld i skolan**

I detta avsnitt behandlas förskjutningen av ett internt problem i den lokala skolkontexten till det rättsliga systemet, dvs. vilka åtgärder som vidtas gentemot förövaren till skydd av personalen. Målsättningarna formulerade i samtliga tre falls handlingsplaner återspeglar ett reaktivt perspektiv. Det innebär att intentionerna med åtgärderna förväntas ge sekundär- eller någon slags bieffekter som också ska komma offren (den drabbade personalen) till del. Målsättningarna bygger vidare på formuleringar som konstruerats ur skolans struktur och styrning under påverkan av dagens kriminalpolitik och mynnar således ut i rättsliga reaktioner mot förövaren. Målsättningarna får därmed främst sin starkaste effekt på förövarna - och inte offren.

Mål: Att våld och hot på skolan aldrig får accepteras eller negligeras. –Handlingsplan, Fall 2

Skolan skall vara en arbetsplats med nolltolerans mot alla former av kränkningar och diskriminering. – Handlingsplan, Fall 1



Citaten ovan är utdrag ifrån två av fallens handlingsplaner.<sup>40</sup> Det finns en tydlig hållning mot att hot och våld icke skall tolereras och behandlas efter en avvikelseram.<sup>41</sup> I fall 1 och 2 är handlingsplanerna tydligt formulerade för att bemöta personalens utsatthet medan det i fall 3 integreras med ett elevfokus. I intervjuerna framträdde dock huvudsakligen ett mönster som pekade på att målsättningarna präglas av insatser riktade mot eleverna och inte i första hand för den utsatta personalen. Här nedan exemplifierat av rektor, fall två och pedagog, fall 3.

/.../ som sagt, vi jobbar med unga människor så vi måste vi ju värdera samtidigt så måste man sätta gränser. – rektor, fall 2

Det ligger nog mycket fokus på eleven. /.../ det är väl klart att man måste få stöd som utsatt men skolans arbete handlar ju om att utveckla ungdomarna och det är ju där fokus måste ligga, att de skall må bra i framtiden. Och för lärarna också att situationen ska lösas för eleven. – lärare, fall 3

Fokus på elevernas välmående har en tydlig plats även i de handlingsplaner som är formulerade för att bemöta personalens utsatthet, vilket är relaterat till skolans värdegrund. Detta framkom i större eller mindre utsträckning i samtliga intervjuer. Exempel på detta gavs när en av rektorerna inledde svaret på denna fråga med att säga att målet för skolan är att alla elever som går ur den skolan skall må bra. Skolans verksamhet baseras på att den är där för att tjäna eleverna, eleverna är dess klienter och därför är det heller inte konstigt att eleverna är i fokus – oavsett situation. Dock är det också en arbetsplats som vilken annan vilket också gör hanteringen av hot och våld mycket komplex, vilket också framgår i nästkommande citat:

I dom här situationerna måste vi ju skydda vår personal, de är ju som vilken personal som helst /.../ så sett är det ju ingen annorlunda arbetsplats än någon annan stans. Vi är ju här för elevernas bästa men personalen måste ju ha en dräglig arbetsmiljö och arbetssituation så klart. Så jag vill ju inte påstå att i det här fallet så skyddar vi ju inte eleverna nått extra, vi måste ju skydda personalen också. – rektor, fall 1

Skyddet som rektorn i fall 1 pratar om kan se ut på lite olika sätt. Till en början kan det handla om att hantera den akuta situationen där man avlägsnar eleven från lokalerna (genom avstängning eller utvisning ur klassrummet), men det kan också innebära polisanmälan vilket syftar till att uppmärksamma problemet i skolan och få hjälp utifrån av t ex socialtjänst. Målsättningarna med handlingsplanen fungerar som ett skyddsnet, det blir ett sätt för verksamheterna arbeta efter modellen ”om något händer så gör vi såhär”. Då handlingsplanerna aktivt skall ses över årligen blir också en av målsättningarna indirekt att visa på ett utvecklingsarbete och en utvärdering på skolans arbete med dessa problem. Detta leder till att handlingsplanernas syfte igen kan tyckas ligga på verksamheternas organisering kring dessa typer av problem snarare än att handlingsplanen är till för den utsatte.

---

<sup>40</sup> Handlingsplanen fall 3 hade en meningsbyggnad som skulle avslöja dess identitet, varav författaren valde att utesluta citatet av sekretess skäl.

<sup>41</sup> Se kodschema bilaga 5

Resultatet av insatserna blir därför primärt riktade mot förövaren där sekundäreffekterna resulterar i skyddet av personalen. Det framgår dock att det finns insatser som direkt riktar sig till personalen vars mål är att stötta dessa om någon upplever någon typ av skada (både fysisk och psykisk), men då under förutsättning att det finns ett uttryckt och efterfrågat behov från offrets sida. Dessa insatser utgörs då av rätt till ersättning (om den utsatte behöver vara frånvarande från arbetet), psykologsamtal, och rätt till företagshälsovård. Det finns också ett system där personalen kan anmäla arbetsskador och tillbud vilket också kan ge dem rätt till ekonomisk ersättning genom försäkringskassan. Enligt samtliga informanter i intervjuerna finns det två olika sätt att anmäla utsatthet för hot och våld, dessa kallas i allmänna ordalag för ”Oj och Aj – anmälningar”.<sup>42</sup> Skillnaden mellan dem handlar om när man upplevt någon form av hot (Oj) (förseelser som inte lett någon ”synlig” skada) och när något faktiskt har lett till någon typ av skada (Aj). Syftet med anmälningarna är många, dels så ger det den utsatte kompensation<sup>43</sup> för lidandet orsakat av hot- och våldshändelsen och dels för att problematiken skall komma till kännedom hos skolmyndigheten och arbetsmiljöverket. Den senare anledningen vars syfte riktas mot att lyfta problemet handlar om att skapa möjligheter till mer resurser för skolverksamheten.<sup>44</sup> Det är också denna anledning som tycks väga tyngst i förhållande till åtgärder.

.../det är vår egen uppföljning också, där ska jag ju också rapportera in vad vi har gjort. .../ för oss som verksamhet är det ju ett dokumentationsverktyg egentligen, för att vi ska ha det samlat .../ det är ju för utvärderingar och uppföljningar, hur många såna här rapporter man fått på ett år och så se vad kan, hur kan vi minska de här incidenterna vad ska vi jobba med .../ det är ju det stora liksom. .../ till individens hänseende handlar det ju om att de ska få rätt mot, försäkringsbolag, att dokumentation finns och sådär. – rektor, fall 1

Vi vill ju naturligtvis att man skall uppmärksamma och anmäla när det blir .../ när det är att man blir utsatt för det är ju ändå att få syn på det också. Man vänjer ju sig vid saker och det är ju inte bra att man gör det, man måste ju hela tiden hålla en linje och en nivå .../ – rektor, fall 2

Vid en intervju (140318) med en skolinspektör vid *Arbetsmiljöverket* i Göteborg menade denne på att anmälningar i bästa fall leder till att skolnämnden i kommunen (eller som i Göteborgs fall, skolans ledning i stadsdelsförvaltningen) måste tillskjuta verksamheten mer resurser för att hantera problemen (händelsevis på lagstadgat tvång från Arbetsmiljöverket). Detta tillskott kommer dock inte den utsatte till förmån utan blir i bästa fall en åtgärd som tillkommer verksamheten och förövaren menar IP. Vad detta medför är en tvetydighet gällande målformuleringarna, att trots att handlingsplanerna är framtagna för skyddet av offret så blir det ändå mestadels verksamheten och förövaren som blir de huvudsakliga mottagarna av insatserna. Anmälningarna tycks då ställa en hel del krav på offren att ta ansvar, men utan att ge tydliga besked på hur ansvaret sedan skall kunna mynna ut i konkreta insatser för individen.

---

<sup>42</sup> Tillbudsanmälning (Oj), arbetsskadeanmälning och arbetsskade statistik (Aj) som skickas vidare till Arbetsmiljöverket.

<sup>43</sup> Fortsatt lön vid eventuell hemgång pga. händelsen, företagsvård samt ekonomisk kompensation från försäkringskassan

<sup>44</sup> Då i form av främst mer personal, t ex en ”assistent” till förövaren



Genomgående framstår värdegrunden som en faktor som påverkar hanteringen av hot och våld i skolan. Målsättningarna i samtliga fall skrivs fram som allas lika värde och rätt till trygghet i skolan – vuxen som barn. Hur detta dock skall uppnås är något diffust då merparten av målsättningarna inte återspeglar någon aktiv förebyggande insats. Målsättningarna blir en reaktiv respons på den akuta situationen och inte i första hand ett förebyggande arbete med dessa situationers utveckling.<sup>45</sup> I samtliga fall i denna studie uppstår därmed ett mönster som i första hand behandlar hot och våldssituationer ur ett sekundär- och tertiärpreventivt perspektiv (Wikman et al 2010:44). Detta innebär att fokus hamnar på att minimera skadorna av våldshandlingen så fort de skett, samt sätta in någon typ av krisbearbetning med avsikt att långsiktigt arbeta för att minska de negativa konsekvenserna för den utsatte. Hanterandet av hot och våld och målsättningarna med handlingsplanen hamnar därmed inom ramen för kontroll, och hjälp i ett efterskede.

### **5.3 Verksamhetskultur, organisationsstruktur och enskilda individer**

Som tidigare nämnts finns det en struktur för när hot och våld skall hanteras, och denna struktur bygger på skolan med sitt särskilda uppdrag, samt därtill arbetsmiljölagarna och de juridiska begreppsdefinitionerna av hot och våld enligt Brottsbalken. När detta sedan appliceras i praktiken möter dessa ramverk personliga upplevelser och bedömningar av hot- och våldssituationer där bedömningarna såväl kan präglas av chefens perspektiv på dessa händelser, som av den miljö man befinner sig i. En miljö präglad av många åsikter, erfarenheter och personlig kontakt med verksamhetens medlemmar – vuxna som barn. Att implementera en handlingsplan i teori och praktik kan tyckas vara en svårbestigen väg att gå. Denna undersökning och detta avsnitt visar på att problematiken med att i ett övre skikt skapa regler och direktiv som skall tillämpas på en lokal utförandenivå, och att själva utförandet av en handlingsplan är beroende av tolkning på samma gång som tolkningen till viss del utsluts på grund av strukturella ramar. Det framstår som en gråzon mellan det man vill göra, bör göra, och måste göra, för att säkra såväl elevens, personalens som verksamhetens välmående. Avsnittet kommer behandla de påverkande faktorer i samtliga skikt i skolorganisationen från styrning till utförande som styr hanteringsprocessen. Dessa faktorer visar sig sedan sättas i verket i form av åtgärder för offret. Studien visar en förväntan på de effekter som handlingsplanen skall generera, utan att beakta om denna förväntan egentligen rör adekvata insatser för den utsatte. Med andra ord, man tänker sig att göra en sak, men agerandet till följd av handlingsplanen mynnar egentligen ut i något annat istället.

Skolan som verksamhet är beroende av ett konstant elevflöde och ett visst elevantal för dess fortlevnad. För att en skola skall kunna drivas är den beroende av att det finns ett visst antal elever som för med sig en skolpeng, därför blir det viktigt för skolor att inte förlora elever (Jarl & Pierre 2011). Det förs ett omfattande arbete med att t ex locka elever till just en specifik skolverksamhet då verksamheterna idag baseras på ett fritt skolval. Detta har sedan i

---

<sup>45</sup> Ett viktigt inlägg är dock de nya reformer som numera inkluderar konflikthantering i lärarprogrammen. Dock går det inte att analysera effekterna av dessa då de lärarelever som först fått ta del av denna kurs ännu inte blivit utexaminerade och därmed inte är i arbete under utförandet av denna studie.

sin tur i samband med införandet av individuella löner för den pedagogiska personalen lett till ett ”hårdare” klimat färgat av konkurrenskraft, dock med intentionen att detta skulle effektivisera verksamheten och öka kvaliteten på den pedagogiska utbildningen (ibid). Om det kommer fram att skolan har problem med våldsincidenter (t ex genom att skolan anmäler eller att det skulle gå rykten om skolan som konfliktpräglad) skulle föräldrar/elever kunna välja bort skolan (genom det fria skolvalet). Verksamheten skulle därmed kunna förlora sin konkurrenskraft, vilket innebär att både anställningen och arbetsplatsen skulle kunna mötas av ett nedläggningshot (Jarl & Pierre 2011:31). Att dessa aspekter präglar verksamheten och dess medlemmar menar Jarl & Pierre (2011) kan få effekt på skolans interna förhållningssätt och organisering gällande hot och våld. Det skulle kunna vara en anledning för anställdas mera lojala förhållningssätt till verksamheten, vilket kan ske genom att exv. bagatellisera utsatthet av hot och våld, eller helt enkelt inte ens påtala problemen (Carlsson et al 2010:93-95). Jarl & Pierre menar på detta sätt att hot- och våldshändelser skulle kunna innebära en direkt risk för den anställde, såsom att lyfta det tabubelagda ”misslyckandet” av att hantera en konflikt. Där en konflikt eskalerat utom kontroll finns ofta en viss grad av skuld och självupplevt misslyckande hos offret. Delvis pga. en inneboende känsla av ansvar och misslyckande gentemot sin brukare/klient/elev, men delvis också pga. en rädsla för repressalier inom organisationen (Wikman et al 2010:52; Åkerström 1993; Menckel & Viitasara 2000). Offret skulle i denna mening kunna anklagas för inkompetens och därmed också kunna skuldbeläggas för att situationen uppstått, varpå sanktioner kan sättas in (i form av reprimand eller via lönen) (Jarl & Pierre 2011:31). Detta skulle således kunna innebära flera hinder för den praktiska hanteringsprocessen i verksamheterna. I följande citat av rektorerna fall 1-2 visar sig dessa aspekter i viss mån, dock inte i dess fulla kraft så som i tidigare studiers analyser. Ändock är det en påverkande faktor som är i behov att problematiseras i en skola som idag är styrd av marknadsmässiga förbehåll.

Kommer det till föräldrar så kommer det.. eller, kommer det till lärare eller annan personal på skolan som inte har med detta att göra överhuvudtaget så har dom fått reda på nått, så stämmer inte riktigt det med verkligheten och så kanske nån förälder frågar `jag har hört att det vart.. vad är det som har hänt?` osv. Och sen kommer det ut i förvanskad form utanför skolan så det är viktigt att rätt information går ut liksom. /.../ det handlar ju om att skydda både personal och elev egentligen. – rektor, fall 1

/.../ sen finns det ju också personal som sätter sig i sådana situationer ibland, man ser att det upprepas på nått sätt. Och då är det viktigt att kunna se det för då kanske man till viss del är skuld till att det upprepas att saker och ting händer hela tiden /.../ att de går på så hårt ibland. Och så behöver man hjälp med hur man skall lära sig hantera den situationen /.../. - rektor, fall 2

Det rektorerna talar om är underliggande faktorer som påverkar verksamheternas sätt att mobilisera sig kring hot och våld. Citatet från rektor fall 1 påvisar oron för den yttre påfrestning en sådan här händelse skulle kunna generera samt de skador de skulle kunna få på verksamheten genom att sådana här händelser skulle ”läcka ut”. Vidare menade dock denna rektor att man inte på något sett försöker dölja att problem med hot och våld på en skola men att man har eleverna och personalens bästa i åtanke. Att skydda dem (mot repressalier internt och externt) blir prioriteringen, inte att skydda själva verksamheten. I citatet fall 2 framhålls

den individualiserade skuldbeläggningen på offret som Jarl & Pierre (2011) behandlat i sin undersökning. Det framstår en åtgärd som främst riktar sig mot en kontrollinriktad insats mot offret, där den snarare än verksamhetens mobilisering mot hot och våld hamnar i fokus för hur situationen har hanterats (Wikman 2012a:12). En viktig aspekt för att hindra att dessa perspektiv blir dominerande i hanteringsprocessen är dock den interna verksamhets- och skolkulturen. Denna lokala skolkultur består av och är delvis skapad ur skolans fasta organisatoriska struktur, men den skapas också av den lokala kontexten samt av de människor som jobbar där. Den verksamhetskultur som skapar förutsättningarna för en hanteringsprocess är de sociala relationer som existerar mellan arbetsgivare och arbetstagarna. De sociala relationerna mellan dessa parter blir avgörande för att implementeringen av handlingsplanerna överhuvudtaget skall få någon verkan i organisationen och därmed fungera som skyddande verktyg för den utsatte. En förutsättning för att implementeringen av handlingsplaner skall bli genomförbara bygger på att det finns en tydlighet i informationen gällande hur man hanterar hot och våld på sin arbetsplats samt att arbetsplatsen präglas av en öppenhet för att tala om och bearbeta dessa händelser. I citaten fall 1 och 3 nedan exemplifieras tillgången av information på arbetsplatsen.

..den [handlingsplanen] ska finnas i bakgrunden känner jag som ett skyddsnet om någonting inträffar /.../ – rektor, fall 1

”Hela materialet används hela tiden, det är liksom ingenting som bara sätts i en pärm. Det är vårt arbetsmaterial. /.../ den skall vara levande. /.../ den skall ju åstadkomma en trygghet i att man vet hur man skall handla om en situation uppstår. – rektor, fall 3

I ovanstående citat ges exempel på vikten av information kring hantering av hot och våld. Cirkulationen av denna information är nödvändig för att skapa tydlighet och därigenom trygghet hos personalen i deras och ledningens agerande vid hot och våldssituationer (Wikman 2012b). Vad som dock framgick i andra delar av intervjuerna var att det kunde skilja sig åt mycket mellan de undersökta verksamheterna gällande hur materialet användes och distribuerades. I ett av fallen ansåg man att ansvaret för tillgodogörandet av informationen främst låg på personalen. Man meddelade från ledningens sida att informationen fanns, men det var upp till personalen själv att ta del av den då den inte ansågs som en prioriterad uppgift i det vardagliga arbetet på skolan (pga. att det är ansett som ett inofficiellt uppdrag). I ett av de andra fallen arbetade man mer konsekvent med materialet att hålla informationen levande<sup>46</sup> i det dagliga arbetet och vidtog åtgärder så att informationen alltid skulle vara tillgänglig och nära till hands. I samtliga fall var dock handlingsplanerna utformade i samråd mellan ledning och personal på skolan, i vilka handlingsplanerna diskuterades i sin helhet en gång årligen.<sup>47</sup> Givetvis samtyckte alla informanter att information är viktig och att det även skall finnas forum för att prata om hot och våld och det egna skyddet som arbetstagare. Skolledarna såg

---

<sup>46</sup> Inte bara under den årliga obligatoriska genomgången som utvecklingsarbetet kräver enligt AFS 2001:1

<sup>47</sup> Kvalitetsuppdateringar av handlingsplanerna görs delvis genom den årliga obligatoriska genomgången av innehållet i handlingsplanerna där personalen kan framföra åsikter om själva innehållet. Därutöver görs det riskbedömningar av hot och våld, samt trygghetsundersökningar genom medarbetarenkäten och skolenkäten som svaras av både personal och elever.

också att det var deras ansvar att se till att informationen fanns, men implementeringen av den särskilde sig åt mellan skolledarna.

Här nedan i fall 2 och 3 framhålls vikten av stöttningen i arbetet, både från skolledningen och från kollegorna.

*.../ men i ett sånt läge, i ett sånt utsatt läge där man är utsatt är det viktigt att man har stöd, framförallt från sin chef .../ då vågar man ju liksom komma nästa gång också, annars bryr man sig inte. – rektor, fall 2*

*Det är framförallt kollegornas stöttning, det är a och o. .../ Den människans lilla kommentar, gjorde jätte stor skada. Den tryckte ju ner mig jätte mycket, under ganska lång tid. .../ Man lärde sig ju jätte mycket på det, hur man skall vara mot kollegor och att det är så viktigt, och här har vi absolut inget som bagatelliserar någonting. Det är ett öppet klimat som gör att man får må dåligt. – lärare, fall 3*

Ovanstående citat från rektorerna visar i samtliga fall på en medvetenhet hos ledningen i verksamheten gällande vikten av information, men också gällande stödet ovanifrån i skolorna. Citatet från läraren fall 3 visar också på hur viktigt det är med stödet från arbetskamraterna, men också hur det känns när det inte finns något stöd. Det som framgick av denna intervju var att läraren tidigare hade haft en arbetsplats, som det beskrevs, där det å ena sidan saknades ett ”öppet klimat” och där det å den andra samtidigt fanns synpunkter som att t ex hot inte ansågs särskilt ”farligt”. Det var sådant man fick lära sig att tåla, och det ingick i arbetet. Vad som vidare framgick av denna intervju var att pedagogen under denna period var relativt ny i yrket och att det förhållningssätt som genomsyrade den arbetsplatsen främst utgjordes av individer med längre yrkeserfarenhet. I samtliga undersökta fall i denna studie visar dock resultatet det motsatta, att man har en hållning mot att hot och våld aldrig får tolereras. Allt skall anmälas<sup>48</sup>, allt skall upp till ytan – av flera olika anledningar. Vad som dock blev tydligt var att bristen på en strukturell styrning från skolan som institution medför att (främst) de inofficiella uppdragen blir ännu svårare att utföra då det inte finns någon konsensus i ”hur” man som organisation skall organisera sig i hot- och våldsärenden. Här hamnar ansvarsfrågan på den som blivit utsatt för gärningen, då det är dennes tolkning som står i fokus för vilka åtgärder som skall sättas in utifrån handlingsplanens målformulering.

Ett annat problem som därmed uppdagades under studiens genomförande, var problematiken gällande offrets ansvar. I grunden av implementeringsprocessen av handlingsplanerna ligger offrets bedömning av en hot- och våldshändelse, och denna förväntas göras utifrån en både en lagstadgad definitionsbas och den självupplevda tolkningen av händelsen. Vad som inte tas hänsyn till (i den på förhand skapade rättsliga hanteringsstrukturen) vid denna bedömning är den sociala relation offret kan ha till sin förövare och hur det påverkar tolkningsramen och anmälningsplikten i en hot- och våldssituation. Gränsdragningsproblematiken mellan accepterad (eller åtminstone förstådd) handling och oacceptabel handling är ytterst individuell (Åkerström 2000). Dels för att själva handlingen kan variera i allvarlighetsgrad, dels för att det beror på vem som utför handlingen, och dels beroende på relationen till personen som

---

<sup>48</sup> Oavsett om det sker via polisanmälningar, incidentrapporteringar eller ISA anmälningar.

utövar handlingen (ibid). Denna problematik stod klar även bland informanterna i samtliga fall på följande sätt.

Det är väldigt mycket upp till den enskilde.... våld är ju en sak va, att blir man slagen så blir man slagen. /.../ det är ju viss skillnad på om en sexåring säger samma sak än om en sextonåring säger. /.../ vissa vet ju om att dom jobbar i denna verksamheten /.../ och så säger en fjortonåring nått dumt och dom har en bra relation till dom så tar dom inte det som ett hot i alla fall. ..men en annan kanske skulle gjort det, även på arbetsplatsen /.../ att han säger det till nån man inte känner. /.../ då kanske den tar det väldigt hotfullt. /.../ det blir mycket på den enskilde, sen kan man i samtal kanske efteråt komma fram till att nä men du var visst utsatt för hot eller våld även om den kanske inte själva uppfattar det. – rektor, fall 1

Det är ju den enskilde som värderar det naturligtvis, sen så kanske man hamnar i en diskussion ibland då. Det är ju lite skillnad på då om det kommer in en brukare på en socialtjänstbyrå som uttalar dödshot eller om det är en liten Kalle i förskoleålder som säger kanske samma sak, så betyder det lite olika och man måste ju värdera det lite olika då. – rektor, fall 2

Det är ju den personen som utsätts som upplever hot eller våld, så det är det som räknas. Det kan ju vara uppenbart, våld är ju uppenbart, gör det ont så är det våld /.../. Och hot det kan man ju uppleva, det kan nån säga ”vänta så ska du få se” och då kan någon uppleva det som ett hot för man vet att det finns kanske en kriminell släkt bakom /.../, finns det en trygg situation bakom dom som säger ”vänta så ska du få se” så upplever man det inte som lika hotfullt, så det bror ju på. Det är väldigt situations anpassat hur man upplever ett hot, vad som är ett hot. – rektor, fall 3

Säg att en elev utsätter mig - är det en elev jag har en relation till, som jag har i klassen, så är det ju på ett sätt. Är det en elev jag aldrig har i klassrummet, som jag inte har en relation till då är det ju jobbigare på ett annat sätt. Då blir man nog räddare. Och då är det svårare att se den personen som en elev, utan mer som han som hotade. Men är det en elev du har och undervisar så är det ju på ett helt annat sätt. /.../ alla situationer är olika, det är det som gör det så svårt att skriva rutiner och så för varje situation är individuell. – lärare, fall 3

Av ovanstående citat står det klart att när handlingsplanen skall appliceras i en praktisk kontext blir tolkningsprocessen av handlingen försvårad av att den föregås av en juridisk definition av olagliga handlingar. Då arbetet som fortgår präglas av en relationell närhet till eleverna blir det också svårare att i dessa fall anmäla dem. Anledningen till detta kan vara att utövarna av dessa handlingar redan kan komma från socialt utsatta grupper varpå pedagogerna inte vill sätta eleverna i ytterligare utsatt situation. Man bemöter deras agerande med hjälp genom förståelse, istället för att sätta deras handlande i förhållande till en på förhand etablerad tolkningsram för accepterade/ej accepterade handlingar. Denna aspekt är också nära förknippad med förövarnas ålder, ju äldre de är desto större ansvar hålls de för sina handlingar (Thunved et al 2003). Åldern spelar tydligt in på allvarlighetsbedömningen av händelsen, vilket går att spåra till tankar om socialpsykologisk utveckling och mognad (Åkerström 2002, 2000; Hjelskov Elvén 2014). Därutöver gick det att urskilja att det inte fanns någon riktig enighet hos informanterna gällande vad som också faktiskt räknas som våldsamma handlingar. Det är inte bara avsändaren som står i fokus för den våldsamma handlingen utan även *hur och varför* handlingen utfördes. Som framhållet av rektor i fall 2, gällande lille ”Kalle”, så beror tolkningen av handlingen också på vilket sätt hot- och våldshandlingen har skett. Det är t ex skillnad om eleven har varit arg och bråkat med en

annan elev, och en pedagog kommer mellan (typexempel på indirekt våld), eller om pedagogen har provocerat fram händelsen. Sättet det skett på avgör också hur man då anser att man skall behandla handlingen, vilket medför att man frågasätter offrets inblandning i hot- och våldshändelsen. Gråzonen gällande orsaken till en hot – och våldshändelse medför inte bara tolkningssvårigheter för skolledningen angående hot och våld, men också individuella tolkningssvårigheter för personalen. Tolkningen ställer inte bara krav på offret i förhållande till sin anmälningsplikt, men det ställer också krav på offrets relation till förövaren. Som del av det pedagogiska uppdraget skall pedagogen inte bara kunskapsmässigt utbilda eleven, utan denne har också ett socialt ansvar som innebär att vara en vägledare i elevens sociala utveckling och bildning. Detta ställer krav på den vuxnes ansvar mot den unge brukaren, då den vuxna innehar en starkare social position. Ser pedagogen t ex att en anmälan i första hand inte skulle gynna eleven som förövare (om offret har en nära relation till den) så är det rimligt att anta att pedagogen låter bli (Aspelin & Persson 2011; Wikman 2012a:7; Åkerström 2000:306–312). Medvetenheten om denna beroendeställning till pedagogen medför därför att pedagogen aktivt arbetar för att relationen till den unga inte skall kränkas då den unga skall skyddas, fostras och utbildas av den vuxna (ibid). Detta framgår nedan i citatet från lärare, fall 3:

Ja men vi är ju allt för vissa elever, för många elever som inte har den tryggheten hemma så är skolan den tryggheten. Vi är föräldrarna, vi är deras kuratorer – vi är inte bara deras lärare. Vi uppfostrar, kramar. Men det är väldigt olika, för vissa elever är vi bara lärare /.../.

Här uttrycker läraren de relationer som är så viktiga att ha i skolan. Samtidigt så säger den i nästa citat att något tillslut ändå måste göras, och då kan en anmälan utgöra den lösningen.

/.../ alltså att situationen blir polisanmäld, det kanske är det man måste göra då för elevens skull trots allt även om eleven inte ser att det är för dens skull. Man måste agera. – lärare, fall 3

Problemet med att tolka och hantera hot och våld från en ung individ i beroendeställning blir en övervägning mellan vinst och förlust. Vinst i form av välmående, både för offret och för förövaren, och förlust i form av misslyckande i det sociala och pedagogiska ansvaret för eleven (Hjelskov Elvén 2014). Den yrkesetik som det pedagogiska uppdraget medför är en faktor som här tycks vara relevant vid den individuella bearbetningen av hot och våld, men den tycks ändå inte vara något som lyfts för diskussion i sådana här processer. Och det kan ju bli något problematiskt när den utsatta individen inte bara för ett resonemang kring vad man ska göra, utan också vad man bör göra och vill göra. Anmälningsplikten kan ur detta perspektiv ses som ett hinder i implementeringen av handlingsplanerna då det skapar en tudelning mellan plikten gentemot verksamheten och rättsväsendet, och plikten gentemot sitt professionella pedagogiska uppdrag. Detta märktes framförallt i intervjuerna (med samtliga informanter i studien) när det handlade om samarbetet med andra myndigheter gällande deras ansvar gentemot den unga förövaren; nedan framhållet av lärare fall 3.

Nån gång har ju polisen blivit inblandad /.../ ibland så blir väl socialen inblandad, men det är ju inget vi har insyn i, så där tappar vi lite grann och det känns ja (suck).. Dom har så pass stark



sekretess och vi vet ju inte riktigt vad som händer sen. Det gör ju att samarbetet inte blir bra, det bygger ju hela tiden på att skolan talar om hur eleven mår här till socialen, eller till BUP, eller vad det nu kan va. Men vi får aldrig reda på vad dom gör och det blir en så ensidig kommunikation. Så det tycker jag är en stor brist. /.../ Vi har ju eleverna här hela tiden, så att få någon slags återkoppling /.../ det hade vart jättebra. ”Nu är vi [socialtjänsten] färdiga med det här”. Vi hade inte behövt veta vad men ”nu jobbar vi inte längre med den här eleven”. Det hade vi kunnat få reda på tycker jag. Vi har ingen insyn i vad som händer, därför blir det väldigt svårt tycker jag. /.../ För det är ju det, du kan ju vara utsatt för ett hot och sen tvingas undervisa i procenträkning /.../ med samma elev och det är en väldigt konstig situation. Alltså blir du utsatt för någonting, i vilket annat sammanhang som helst, så tas ju den här personen bort ifrån men här så fortsätter det ju som vanligt. – lärare, fall 3

Då det finns ett antal sekretessbestämmelser mellan de olika myndigheterna blir det svårare för personalen i skolverksamheterna att se vad deras anmälningar mot förövaren skulle mynna ut i. Återkopplingen är högst begränsad och innebär därmed en osäkerhet gällande ansvarsfrågan för den unge. Det som krävs av offret är att den skall dela med sig av sin upplevelse, utelämna den unga till en myndighet som sätter in olika insatser för denne, utan att erhålla någon typ av bekräftelse på hur insatsen, och på vilket sätt insatsen, skall hjälpa eleven. Eleven ”som ett problem” blir genom denna systematiska ansvarsfördelning överlämnad till en annan ansvarig som skall hantera problemet. Effekten av detta blir att läraren i fall 3 inte alltid erfar att något faktiskt åstadkommits genom handlingsplanen pga. bristen av återkoppling från andra myndigheter (ibid). Resultatet blir därefter en osäkerhet kring funktionen av anmälningen och skapar därigenom också en osäkerhet gällande funktionen av handlingsplanen.

I avsnittet ovan har följande resultat visat på att det finns en hel del aspekter som påverkar och försvårar implementeringsprocessen av handlingsplanerna. Ovan har det lyfts att skolan präglad av ett marknadssystem får effekt på hanteringsprocessen gällande hot och våld mot personal. Det visar sig genom att eleven är i centrum i hanteringens alla aspekter. Trots att handlingsplanerna paradoxalt nog är framtagna för personalen så sätts det i största omfattning in insatser relaterat till eleven. Detta avsnitt visar också på svårigheten att bedöma, fastställa och avgränsa elevens ansvar för sina handlingar, utifrån såväl en juridisk utgångspunkt som en relationell och utvecklingspsykologisk utgångspunkt. Allvaret i händelsen, hur väl personalen ”känner” eleven och åldern på eleven är sådana faktorer som verkar försvåra implementeringsprocessen av de handlingsplaner och styrdokument som skall agera som tydliggörande ramar i hanterandet av hot och våld. I många fall uppstår ett inkompatibilitets problem mellan det juridiska ramverket och verksamhetens värdegrund, vilket inte bara påverkar den utsattes tolkningsprocess av händelserna utan också dennes agerande i förhållande till dessa två utgångspunkter. Detta i sin tur leder till en osäkerhet gällande funktionen av handlingsplanen då återkopplingen till den utsatte pedagogen gällande vilka insatser som gjorts (framförallt då avseende eleven) i stora drag lyser med sin frånvaro.

## 5.4 Summerande konklusion

I denna studie har undersökts hur hot och våld mot skolans pedagogiska personal hanteras i skolor i Göteborgs stad. Rapporten är genomförd i syfte att utifrån en organisatorisk nivå granska hur implementeringen av olika handlingsplaner och styrdokument har genomförts i en praktisk kontext. Den utsatte har varit i fokus och studien har sökt att lyfta de insatser och åtgärder som är resultatet av de strukturella och kontextuella ramverk som skapat villkoren för en hanteringsprocess. Hanteringsprocessen har analyserats genom två teoretiska begrepp – arbetsmiljöperspektivet och brottsperspektivet. Studien visar att hanterandet av hot och våld mot personal främst utgår från en kontroll- och avvikanderam<sup>49</sup> – således ett brottsperspektiv. Den samlade bedömningen av detta har gjorts genom att studera de olika nivåerna av påverkande faktorer. Studien har undersökt aspekter gällande aktörskap inom de lokala skolverksamheterna, samt inverkan av befintliga strukturer genom rättsliga regelverk och skolans styrdokument och institutionella värdegrund.

Då handlingsplanerna är framtagna för skyddet av personalen är också uppfattningen att målen och effekterna av handlingsplanen också (bör) inriktas på just personalen. Denna studie har dock visat att de främsta mottagarna av insatser och åtgärder, trots handlingsplanens ursprung, är eleverna. Den primära preventionen riktas mot eleverna som förövare (och stackare)<sup>50</sup> varav de sekundära effekterna i störst utsträckning drabbar de utsatta. De insatser som dock kommer de utsatta till del gör det främst genom reaktiv prevention genom insatser för att begränsa eller minska skadan av utsattheten. Dock finns det även spår av primärpreventiva insatser genom en organisatorisk beredskap.<sup>51</sup> Detta syntes genom de årliga kvalitetsgenomgångarna av handlingsplanerna som föregicks av olika typer av riskbedömningar utförda i skolan. Mestadels var dock alla reaktiva insatser sprungna ur en kontroll- och avvikelseram. Det är å andra sidan föga förvånande att det preventiva arbetet fortlöper efter dessa modeller. Det framgår i studien att det är svårt för skolan som verksamhet att arbeta över sina egna gränser, delvis på grund av rådande sekretessbestämmelser mellan myndigheter, men också på grund av (den struktur) de ramverk och de uppdrag vilka skolan bygger på.

De främsta svårigheterna för implementeringen av handlingsplaner ligger i olika gränsdragningsproblem mellan de olika ramverk som föreligger skolverksamheten som givna strukturer och hur aktörerna i deras olika roller väljer att hantera situationer. Studien resulterar härmed i att skolans ramverk och uppdrag, det rättsliga kriminalpolitiska ansvaret och ”ansvariga offret” i mångt och mycket framstår i kollision med varandra. Dels villkoras strukturer av varandra, men förutsättningarna för att de fungera ihop praktiskt har genom studien visat sig vara relativt ogenomtänkt. De rättsliga riktlinjerna existerar för att underlätta en bedömningsprocess av hot- och våldshändelser, men dessa är skapade ur ett neutralt förhållningssätt till förövaren. Då vi nu vet att personal och elever präglas av en relationell närhet till varandra framstår det som en omöjlighet att dessa statiska definitioner av hot- och våldshandlingar skulle kunna vara applicerbara i en praktisk skolkontext. I

---

<sup>49</sup> Se bilaga 5

<sup>50</sup> Se bilaga 5

<sup>51</sup> Se bilaga 5



hanteringsprocessen tar offret i beaktan både de omständigheter som utlöst händelsen, och de omständigheter som omger eleven, samt de organisatoriska omständigheter som villkorar offrets agerande i den lokala verksamhetskontexten. Konklusionen härav är att det existerar strukturella hinder för att bemöta skolpersonalens utsatthet för hot och våld. Det rör icke kompatibla strukturer som villkorar hanteringen av hot och våld, såsom skolans ramverk och värdegrund, förrättsligandet av ungdomars konflikter och det individuella ansvarstagandet som tenderar att motverka varandra i sina effekter när man skall applicera en handlingsplan i praktisk användning.

## 6. Slutdiskussion och tips på vidare forskning

Studien har som helhet genomförts för att nå en djupgående förståelse av hanteringsprocesser mot hot och våld i skolan. Min studie utmynnar i att systematiken kring hanterandet av hot och våldshandlingar gentemot skolans personal måste förbättras. Insatserna för personalen kan vara svåra att ändra på inom skolkontexten, men de skulle klart kunna förbättras genom systematiska ändringar i den organisatoriska hanteringsprocessen. Man skulle behöva utveckla vidare ett antal faktorer som synliggjorts i min studie. Det berör gränsdragningsproblematiken gällande de juridiska riktlinjerna kring ”unga förövare”, dialog kring översyn av riktlinjerna med en spridd ansvarsfördelning (för och nackdelar med dessa), samt myndighetsgränserna genom sekretessen. Vidare skulle man också behöva infoga det relationella perspektivet i hanteringen av sådana här ärenden då offren och förövarna befinner sig i samma arbetsmiljö. Det psykologiska perspektivet i förhållande till yrkesetiken och professionella roller och förhållningssätt är då också viktiga aspekter att föra en vidare diskussion kring när det gäller individuella bedömningsprocesser för den som blir utsatt av hot och våld. Dessa samtliga ovan nämnda områden utgör i sig olika områden för vidare forskningsstudier. Därutöver togs det upp ett antal faktorer som är intressanta att studera vidare kring gällande komplexiteten med hantering av hot och våld mot personal i skolan. Faktorer som skolors socioekonomiska skillnader och dess påverkan på skolans organisering kring hot och våld, samt ett genusperspektiv med hänsyn till påverkan på den individuella hanteringen och bemötandet av hot och våld. Dessa faktorer hade inte något större utrymme i denna studie, men har i andra studier visat sig vara av betydelse och är något som bör forskas vidare om (Göransson et al 2011b; Wikman et al 2010). Möjligen kan studien också peka på mera övergripande aspekter av läraryrket ur arbetsmiljösynpunkt, t ex. förväntningar på lärarnas byråkratiska och professionella roll, som säljare och aktör för upprätthållande av skolans lokala och nationella värdegrunder (Jarl & Pierre 2011:16–17) och hur ramverken samverkar till förmån för eleven i centrum. Trots att detta är grunden för skolans verksamhet och uppdrag, kan utifrån föreliggande studies resultat frågor ställas om lärarnas position och arbetssituation.

Genom att arbeta vidare med dessa organisatoriska förutsättningar skulle det också förbättra situationen för personalen i lokala skolkontexter. Insatserna behöver nödvändigtvis inte explicit riktas mot offret utan kan genom vissa organisatoriska förändringar ge positiva effekter på en övergripande nivå. Detta skulle ur ett helhetsperspektiv gälla alla i verksamheten, då personal och elever, är del av samma sociala sfär. När en individ befinner sig inom en verksamhet som skolan, där den präglas av en relationell närhet till dess (arbetsgivare och) ”klienter” (elever), är det en omöjlig tanke att dessa relationer inte skulle påverka varandra (Aspelin & Persson 2011; Martin et al 2012; Grundvall et al. 2012:353–355). Att reaktivt behandla ett symptom utan att granska dess orsaker är enligt mig ett ganska vårdslöst sätt att gå till väga och bör därför undvikas för att resultatet i hantering av hot och våld skall bli så optimalt som möjligt (ibid.).

## 7. Referenser

**AFS 2001:1** *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverket

**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

**Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj** (2008) *Tolkning och reflektion, Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur (450 sidor i urval)

**Arbetsmiljöverket** (2012) *Arbetsmiljö 2011 - Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2012:4*. Arbetsmiljöverket

**Arbetsmiljöverket** (2008) *Statistik om hot och våld i skolan*. Korta arbetsskadefakta Nr 1/2008

**Aspelin, Jonas & Persson, Sven** (2011) *Om relationell pedagogik*. Gleerups: Malmö.

**Berg, Gunnar** (2003) *Att förstå skolan: en teori om skolan som institution och skolor som organisationer*. Studentlitteratur: Lund

**Bergström, Göran & Boréus, Kristina** (2005) *Textens mening och makt – Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. s.43-88. Studentlitteratur: Lund

**Blichner, Lars Chr. & Molander Anders** (2008) *Mapping Juridification*, European Law Journal 14 (1) 36-54.

**Brottsförebyggande rådet, Brå** (2012) *Att förebygga brott och problembeteenden i skolan - Presentation och analys av tre lokala projekt*. Ideskrift nr 19. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

**Brottsförebyggande rådet, Brå** (2008) *Brottsutvecklingen i Sverige fram till år 2007*. Rapport 2008:23. Brottsförebyggande rådet.

**Brottsförebyggande rådet, Brå** (Brå 2009) *Grövre våld i skolan*. Rapport 2009:6. Stockholm: Brottsförbyggande rådet.

**Carlsson N, Wennerström U-B, Borelius U, Grundvall S & Sahlin I** (2010) Rapport: *Utvärdering av stöd till brottsutsatta i Göteborg*. Tryck: Elanders. Göteborg

**Christie, Nils** (2012) *Seeing the other* i Viktimologisk forskning – Brottsoffer i teori och metod. s.379-396. Studentlitteratur: Stockholm

**Danermark Berth, Ekström Mats, Jakobsen Liselotte & Karlsson Jan Ch** (2003) *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur

**Danermark Berth, Ekström Mats, Jakobsen Liselotte & Karlsson Jan Ch** (1997) *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur

**Grundvall Stig, Wennerström Ulla-Britt & Borelius Ulf** (2012) *Brottsofferstöd, ritualer och social sammanhållning* i Viktimologisk forskning – Brottsoffer i teori och metod. s.341-360. Studentlitteratur: Stockholm

**Gruszczynska, Beata Z. & Markku Heiskanen** (2011) *Trends in Police-recorded Offences*, European Journal on Criminal Policy and Research 18 (1) 83–102.

**Göransson S, Näsvall K, Sverke M** (2011a) *Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet*. Kunskapsöversikt för Arbetsmiljöverket – ur ett jämställdhetsperspektiv. Rapport 2011:9 Stockholm: Arbetsmiljöverket.

**Göransson S, Knight R, Guthenberg J & Sverke M** (2011b) *Hot och våld i skolan – en enkätstudie bland lärare och elever*. Kunskapsöversikt för Arbetsmiljöverket. Rapport 2011:15 Arbetsmiljöverket: Stockholm

**von Hofer, H.** (2011) *Brott och straff i Sverige. Historisk kriminalstatistik 1750– 2005. Diagram, tabeller och kommentarer*. Fjärde reviderade upplagan. Stockholm. Kriminologiska institutionen. Stockholms universitet. (275 s.)

**Hakvoort & Friberg** (2011) *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. Gleerups: Malmö

**Hjelskov Elvén, Bo** (2014) *Beteendeproblem i skolan*. Natur och Kultur

**Jarl, Maria** (2012) *Skolan och det kommunala huvudmannskapet*. Gleerups: Malmö

**Jarl, Maria & Pierre, Jon** (2011) *Skolan som politisk organisation*. Gleerups: Malmö

**Kolfjord, Ingela** (2002) *Förrättsligandet av ungdomars konflikter i sociologisk forskning nr 39 2002*. Tryck: Stockholm

**Kvale, Steinar** (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

**Kääriäinen, Juha & Sirén, Reino** (2012) *Trust in the Police, Generalized Trust and Reporting Crime*. *European Journal of Criminology* 8 (1) 65–81. (')

**Lauritsen, Janet L. & Laub, John H.** (2007) *Understanding the Link Between Victimization and Offending: New Reflections on an Old Idea*, s. 55-75 i Mike Hough & Mike Maxfield (red) *Surveing Crime in the 21st Century*. *Advances in Criminological Theory*. Volume 15. Criminal Justice Press.

**Lärarnas Riksförbund** (2011) *Arbetsmiljöundersökning 2011*

**Lärarnas Riksförbund (LR)** (2008). *Ingen ska behöva vara rädd i skolan!* Lärarnas Riksförbunds arbetsplatsundersökning 2008.

**LUN** (2014) *Utbildningsplan för grundlärarprogrammet*, Lärarutbildningsnämnden 2014. Göteborgs Universitet.

**Marshall, Cathrine & Rossman, Gretchen B.** (2010) *Designing Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publ. (5:th ed.)

**Martin Denice, Makenzie Nicola & Healy Jane** (2012) *Balancing risk and professional identity, secondary school teachers' narratives of violence*. *Criminology & Criminal Justice* 13(4) 398–414. Sage Publications

**Menckel, E.** (2000b) *Hot, våld och trakasserier i arbetsliv och skola* i Marklund, S. (2000) *Arbetsliv och hälsa* 2000. Sid. 395-409 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen. Arbetslivsinstitutet.

**Menckel, E. & Viitasara, E.** (2000) *Utsatthet för hot och våld i vård och omsorg. En undersökning bland kommunalt anställda*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm

**Persson, Anders & Karlén Gustav E** (2004) *Att förstå skolans komplexitet. Recension av Gunnar Bergs doktorsavhandling i sociologi*. *Pedagogisk Forskning i Sverige* 2004 årg 9 nr 3 s 205–215 (issn 1401-6788).

**SACO** (2008) *Hot och våld mot akademiker*

**Sahlin, Ingrid** (2008) *Brottsprevention som begrepp och samhällsfenomen*. Förlag: Arkiv, Lund

**Sayer, Andrew** (2000) *Realism and Social Science*. London: Sage.

**Svensk författningssamling SFS** (1977) *Arbetsmiljöförordningen* (1977:1166), paragraf 2. Regeringskansliet: Stockholm



**Sveriges Rikes Lagar – Brottsbalken (BrB).** Nordstedts Juridik: Stockholm

**Thunved Anders, Clevensköld Lars & Thunved Birgit** (2003) *Samhället och de unga lagöverträdarna*. Nordstedts juridik, andra upplagan. Stockholm

**Wennerström, Ulla-Britt** (2003) *Den kvinnliga klassresan*. Doktorandavhandling, Institutionen för Sociologi vid Göteborgs Universitet. Femte upplagan. Tryck: Källered, Göteborg

**Wikman, S., Estrada, F. & Nilsson, A.** (2010) *Våld i arbetslivet - en kriminologisk kunskapsöversikt. Rapport 2010:4* Stockholm: Arbetsmiljöverket.

**Wikman, Sofia** (2012b) *Hot och våld i vård och omsorg - åtgärdsförslag i arbetsskadeanmälningar 1987, 1997 och 2007*. Socialvetenskaplig tidskrift nr 1, 2012.

**Wikman, Sofia** (2011) *Hårdare tag i arbetslivet? Åtgärder mot arbetsrelaterat våld i facklig press 1978–2004*. Sociologisk Forskning, årgång 48, nr 3, 2011, s. 51–73 ISSN 0038-0342.

**Wikman, Sofia** (2012a) *Våld i arbetslivet - Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder nr 30*. Kriminologiska Institutionens Avhandlingsserie. Stockholms Universitet: Stockholm

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

**Yin, Robert K** (2006) *Fallstudier: design och genomförande*. Liber: Malmö

**Åkerström, Malin** (1997) *Att anmäla våld - en praktik inom lokala kulturer* i Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab. Tryck: Köpenhamn

**Åkerström, Malin** (2000) *"Det gick bärsärkagång" – nedtoning av våld på sjukhem* i Det lokala våldet, Om rädsla rasism och social kontroll (red. Ingrid Sahlin & Malin Åkerström). Liber: Stockholm

**Åkerström, Malin** (2002) *Slaps, Punches and Pinches - But not Violence: Boundary-Work in Nursing Homes for the Elderly*. *Symbolic Interaction*, Volume 25, Number 4, pages 515–536, ISSN 0195-6086; online ISSN 1533-8665.

Hemsidor:

[www.goteborg.se](http://www.goteborg.se)

[www.lararforbundet.se](http://www.lararforbundet.se)

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

Övrigt:

**PiS - manualen** (2011) *Rutiner för polisanmälningar i skolan och anmälan till socialtjänsten när barn far illa*. Ung och Trygg: Göteborg

**Vetenskapsrådet** (2009). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2014-02-15, <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

**ViS - manualen** (2011) *Riktlinjer för Våld och allvarliga händelser i Skolan*. Ung och Trygg: Göteborg

## 8. Bilagor

### Bilaga 1a



ARBETSMILJÖ  
VERKET

### Arbets-skador

1 (1)

Se fotnot för sökkriterier

Yrke		Män	Kvinnor	Total
2330	Gymnasielärare	1	1	2
2341	Grundskollärare	4	18	22
2342	Förskollärare	1	12	13
2352	Specialpedagoger m.fl.	0	2	2
5312	Lärarassistenter	3	12	15
9112	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	0	1	1
<b>Samtliga yrken</b>		<b>9</b>	<b>46</b>	<b>55</b>

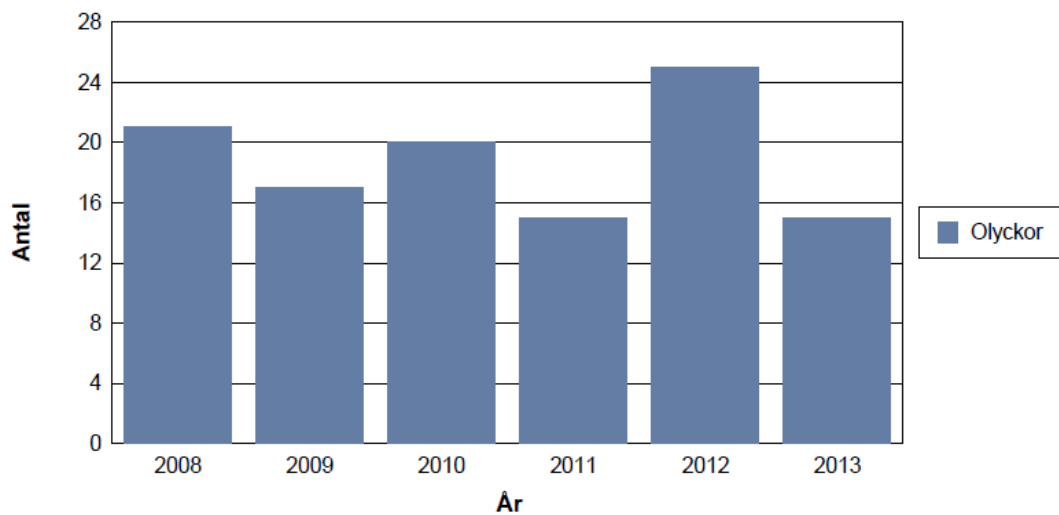
Fotnot: Källa: ISA  
Rapportdatum: 2014-03-24  
Handläggare: Blom, Kjell - AS (kjell.blom@av.se)  
Som arbets-skador räknas här arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar  
År 2013 är ej fullständigt, går ej att jämföra med tidigare år.

Urval: Anställningsform = Anställd/Egen företagare kod(1,2,3,4)  
Avvikelse = 83. Våld eller hot från personer utanför företaget, riktat mot de skadade inom ramen för deras arbete (bankrån, övergrepp mot busschaufförer o.d.)  
Skadetyper = 1: Arbetsolyckor  
Kommun = 1480. GÖTEBORG  
Näringsgren = 85201. Grundskoleutbildning och förskoleklass  
År = 2011 - 2013

## Bilaga 1b

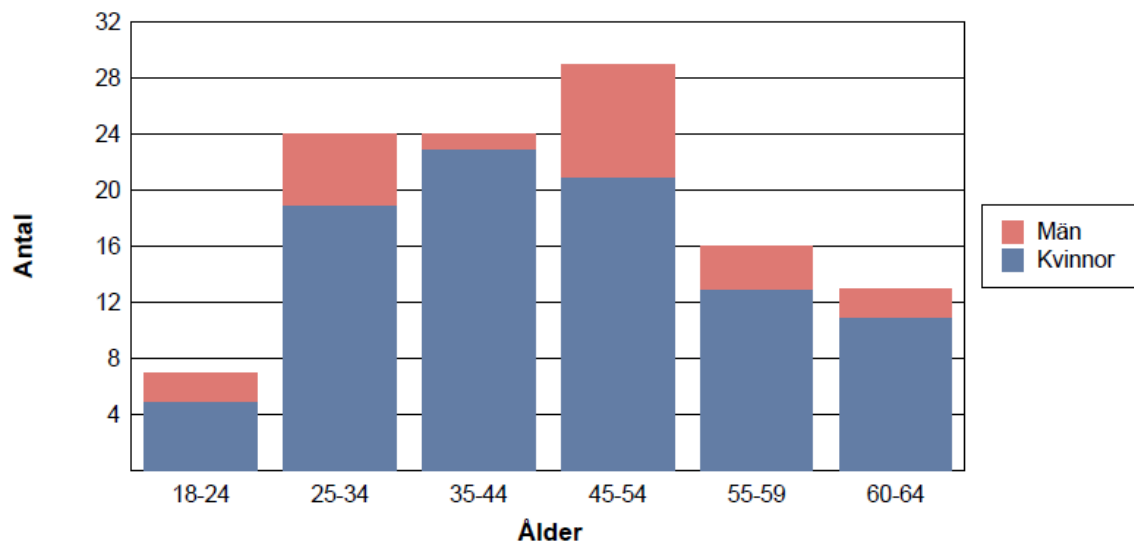


### Antal arbetsskador



## Bilaga 1c

### Fördelning per åldersgrupp och kön





## Antal arbets-skador

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Olyckor	21	17	20	15	25	15	113
Samtliga	21	17	20	15	25	15	113

## Fördelning per åldersgrupp och kön

	Kvinnor	Män	Total
18-24	5	2	7
25-34	19	5	24
35-44	23	1	24
45-54	21	8	29
55-59	13	3	16
60-64	11	2	13
Samtliga	92	21	113

Fotnot: Källa: ISA  
 Rapportdatum: 2014-03-24  
 Handläggare: Blom, Kjell - AS (kjell.blom@av.se)  
 Som arbets-skador räknas här arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar  
 År 2013 är ej fullständigt, går ej att jämföra med tidigare år.

Urval: Anställningsform = Anställd/Egen företagare kod(1,2,3,4)  
 Avvikelse = 83. Våld eller hot från personer utanför företaget, riktat mot de skadade inom ramen för deras arbete (bankrån, övergrepp mot busschaufförer o.d.)  
 Skadetyper = 1: Arbetsolyckor  
 Kommun = 1480. GÖTEBORG  
 Näringsgren = 85201. Grundskoleutbildning och förskoleklass  
 År = 2008 - 2013

### **Bilaga 3** (Wikman et al 2010)

Tabell 4:3 Åtgärdsramar och åtgärdsteman. Källa: Wikman (2010)

Arbetsmiljöramen (åtgärder riktade mot arbetsplats, situation eller struktur)		Brottsramen (Straffrättsliga åtgärder och kontroll riktade mot individen)	
<i>Tema</i>	<i>Åtgärd</i>	<i>Tema</i>	<i>Åtgärd</i>
<b>Fysisk arbetsmiljö</b>	Rumslig planering, skottsäkert glas, larm, tillgång till utgångar, rutiner för pengahandling, nattlucka och begränsad summa kontanter.	<b>Poliser/polisanmälan</b>	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.
<b>Psykosocial arbetsmiljö</b>	Övervakningskameror kopplad till personal. Tillräcklig personalstyrka, korta köer, ensamarbete, långa öppettider, nattarbete	<b>Övervakning</b>	Vakter, övervakningskameror kopplade till vaktare eller polis, identifiering, personlighet och lämplighetstest.
<b>Informationsarbete</b>	Utbildningsinsatser, kartläggning, tillsättandet av arbetsgrupper etc.		



**Tablå I**

*Analysschema för tolkningsramar. Teman och åtgärder (Det finns olika förslag till klassificeringar av den befintliga brottspreventionen i litteraturen t.ex. Balvig (1979-80), Christie (1999) och Sahlin (2000). Jag har inspirerats av samtliga men tablå 1 skiljer sig eftersom denna studie utgår från ett viktimologiskt perspektiv, där det är de våldsutsattas åtgärdsförslag som räknas och tolkas).*

<b>Normaliseringsram (Våldsverkaren är en stackare)</b>		<b>Kontrollram (Våldsverkaren är potentiellt både stackare och skurk)</b>		<b>Avvikelseram (Våldsverkaren är en skurk)</b>	
<b>Tema</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Tema</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Tema</b>	<b>Åtgärd</b>
Psykosocial arbetsmiljö	Resurser (tid, personal och utbildning)	Exkludering	Diagnos, medicinering, inlåsning	Individualisering av ansvar	Polisanmälan, böter
Organisatorisk utformning	Rutiner, samtal med handledare eller kollegor	Fysiska rutiner och lokalens beskaftenhet	Besöksrum, tekniska hjälpmedel, bältesläggning	Förnätsligande	Kriminaliseringar
		Fysisk arbetsmiljö inriktad på säkerhet	Skottsäkert glas, lås, reception, larm, nödutgångar.	Självförsvar*	Greppteknik etc.

\* Självförsvarsträning är den åtgärd som varit svårast att placera eftersom den kan användas både proaktivt och reaktivt. Jag anser att den passar bättre in bland de åtgärder som samspelar med synen på individen som ansvarig. Dessutom implicerar ett försvar att en våldsam situation redan har eskalerat vilken är en skillnad från åtgärder inom den mer förebyggande normaliseringen.

## **Bilaga 5**

### Kodschema<sup>52</sup>

– Innehållsanalys (Bergström & Boréus 2005: kap 2)

Två nivåer av analys:

- det direkt observerbara (hur brottsperspektivet/arbetsmiljöperspektivet yttrar sig)
- vad som ligger bakom (strukturer, villkor och påverkande faktorer)

**Skolans organisation som struktur** (*skollagen, styrdokument, skolans värdegrund, ledningsstruktur i skolan, NPM*)

De organisatoriska aspekterna, alltså både de givna strukturerna utifrån Skolverkets styrdokument, och de lokala handlingsplanernas ramar för det pedagogiska uppdraget och att hantera avvikelser som klassificeras som brott.

**Aktörsperspektiv** (*skolledning, skolhälsovård, lärare, facket, interna och externa aktörer, skolan som marknadsstyrd, aktören som kapabel och ansvarig – aktören som oskyldigt offer etc*)

Uttryck för hur olika sociala positioner och maktbefogenheter när det gäller att definiera gränser för brott och hur anmälan hanteras inom handlingsplanerna. Samt hur dessa roller kan förhandlas lokalt i mötet med situationer och de komplexa villkor som har skrivits fram i Bakgrunden och Teoriavsnittet

Detta analyseras mot:

- hur detta framställs i text och tal i förhållande till de åtgärder och insatser som förslås för att hantera hot och våld

---

<sup>52</sup> Kodschemat har upprättas ur mina teoretiska begrepp när jag tittar på övergripande reglerande styrdokument och platsspecifika handlingsplaner.

Arbetsmiljöperspektiv*		Brottsperspektiv*			
Normaliseringsram (Våldsverkaren är en stackare)		Kontrollram (Våldsverkaren är potentiellt både stackare och skurk)		Avvikelsefram (Våldsverkaren är en skurk)	
Tema	Åtgärd	Tema	Åtgärd	Tema	Åtgärd
Psykosocial miljö	Resurser (tid, personal och utbildning*)	Exkludering	Diagnos, stödperson (assistent), avvísning/avstängning/förflyttning från skolan, administrativa varningar, kvarsittning	Individualisering av ansvar	Polisanmälning
Organisatorisk utformning och beredskap	Rutiner, information (genom papper och möten), samtal med arbetsgivare, kollegor och övriga externa aktörer*	Fysisk arbetsmiljö inriktad på säkerhet	Lås, larm, kameraövervakning, rastvakter, skolans fysiska utformning inomhus och utomhus	Förrättsligande	Kriminaliserandet av hot och våldshandlingar (i skolan)

\*Exempel på utbildning är tex den som idag ges på lärarutbildningen i konflikthantering samt utbildningsdagar initierade av olika trygghetsverkande grupper inom Göteborgs kommun.

\* Exempelvis fackliga företrädare

\* *Arbetsmiljöperspektiv* (stöd, lyssnad – för den utsatte)

Analysenheter – företagsvård, (mer) resurser, diskussion/kommunikation med kollegor "öppet klimat", organisatorisk beredskap – kunna erbjuda/genomföra genomarbetade metoder för att hantera utsatthet för hot och våld, konflikthantering, pedagogiskt ledarskap, sociala relationer i skolan

\**Brottsperspektiv* (kontroll, straff, exkludering – mot förövaren)

Analysenheter – brottsdefinitioner, gränsdragning för brott respektive konflikter inom det tillåtna i skolmiljö, kameror, förflyttning, polisanmälning, eget ansvar/skuldbeläggning, tillräknelighet hos förövaren (åldern)

## **Bilaga 6**

### **Intervjufrågor: Rektor/Skolchef**

Har ni någon policy gällande hot och våld mot personal i er skola?

Följer den några generella bestämmelser och styrdokument (och isf vilka)? (Finns det tydliga riktlinjer för hur man skall gå tillväga när någon i personalen har blivit utsatt för hot eller våld? (och isf vem har "tagit fram dem"))?)

Vad räknas till/som hot och våld (vad baseras det på)? (hur värderar man hot och våld, allvarlighet, frekvens subjektiva upplevelser, interna externa policys?)

Vem begreppslig gör definitionerna av det? (Begreppsdefinitionerna av vad som räknas som h&v måste ju formuleras ur ett specifikt perspektiv, vad är det man utgår ifrån?)

Vad gör ni när någon har blivit utsatt för hot eller våld? Finns det en handlingsplan i skolan och hur ser den ut?

Hur har denna handlingsplan utarbetats? (är den enbart baserad på AMVs föreskrifter eller har man gjort eller gör kontinuerliga riskutvärderingar/riskbedömningar av arbetsplatsen?)

Vem är det som är ansvarig för att hantera när en i personalen har blivit utsatt för hot och våld?

Vilka är involverade i processen (organiseringen) kring hot och våld mot personal (fackföreningar, försäkringsbolag, polisen)?

Vem är det som är ansvarig för att kontrollera implementeringen av handlingsplanen (alltså "övervaka"/genomföra/tillämpa genomförandet)?

Spelar det någon roll vem det är som har utsatt personalen (alltså om det är en elev, anhörig eller någon annan/okänd)? Behandlar ni ärendena olika beroende på gärningsman (incidentrapportering kontra polisanmälan) och isf varför? När anmäler man och när gör man en incidentrapportering?

Vad för åtgärder vidtas efter rapporterad händelse (alltså sätter man in insatser för personal eller mot gärningsmannen) och varför (preventionsnivå, t ex enbart reaktiv eller förebyggande)?

Vad är tanken (syftet med handlingsplanen) att handlingsplanen skall åstadkomma (vilken typ av prevention) och hur mäter/undersöker ni effekterna av den (alltså implementeringen av den)?

Ser ni hot och våld som ett arbetsmiljöproblem eller som ett brott? (och gör det nån skillnad i hanteringen av ärendet?)

Övriga frågor:

Vad tycker ni är bra med åtgärderna?

Finns det något som kan förbättras (vad isf och hur)?