

Kortanalys 6/2020

# Polisanställdas utsatthet relaterad till tjänsten

Förekomst och följder av otillåten påverkan

# Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning.....	5
Syfte och frågeställningar.....	6
Metod och material.....	7
Datamaterial.....	7
Om analysmetoden.....	9
Utsatthet för otillåten påverkan.....	12
Varierande utsatthet hos olika grupper av polisanställda.....	13
Konsekvenser och stödbehov.....	18
Konsekvenser till följd av utsatthet för otillåten påverkan.....	18
Stödbehov hos de utsatta.....	19
Slutdiskussion.....	21
Referenser.....	24
Bilagor.....	25
Bilaga 1. Yrkesroller.....	25
Bilaga 2. Bivariata analyser.....	26
Bilaga 3. Multivariata analyser för de olika typerna av otillåten påverkan.....	28
Bilaga 4. Multivariat analys av stödbehov.....	32
Bilaga 5. Tabeller – Stödbehov och konsekvenser.....	33

urn:nbn:se:bra-948  
© Brottsförebyggande rådet 2020

Författare: Sofia Axell  
Vetenskaplig granskare: Felipe Estrada Dörner  
Omslagsillustration: Susanne Engman  
Produktion: Brottsförebyggande rådet, Box 1386, 111 93 Stockholm  
Telefon 08-527 58 400, e-post info@bra.se, [www.bra.se](http://www.bra.se)

Denna kortanalys kan laddas ner från Brås webbplats [www.bra.se](http://www.bra.se)

# Sammanfattning

Syftet med denna kortanalys är att ge en bild av polisanställdas utsatthet för sådana händelser som relaterar till tjänsten. Det görs genom att undersöka utsattheten för otillåten påverkan, och i vilken utsträckning kön, ålder, anställningstid eller yrkesroll påverkar risken att utsättas. Kortanalysen ger också en bild av vilka konsekvenser och stödbehov utsattheten leder till, och om det skiljer sig åt mellan olika grupper av polisanställda.

Med otillåten påverkan menas olika former av påtryckningar som syftar till att påverka myndighetsanställda i deras tjänsteutövning. Ett rättssamhälle förutsätter att myndigheternas anställda tillåts utföra sitt uppdrag, vilket försvåras om de utsätts för exempelvis trakasserier, hot, våld eller skadegörelse. Inom polisen finns många olika yrkesroller, utifrån olika utbildningar. De yrkesroller som undersöks i denna kortanalys kan bestå av enbart civilanställda, enbart poliser (som alltså genomgått polisutbildning, exempelvis anställda inom ingripandetjänst) eller både och.

Analysen baseras på det datamaterial som samlades in via en enkätundersökning inom projektet Otillåten påverkan mot myndighetspersoner (Brå 2016), där bland annat polisanställda tillfrågades om sin utsatthet för olika former av otillåten påverkan, med följdfrågor om bland annat vilka konsekvenser detta fått för dem och vad de upplevt för behov av stöd. Det hade varit en fördel om datamaterialet förutom att särredovisa den del av utsattheten som gäller otillåten påverkan också hade kunnat inkludera all utsatthet för brott med anledning av tjänsten. Brå bedömer dock att uppgifterna ger en god bild av utsattheten hos olika grupper av polisanställda.

## Yrkesroll är det som främst påverkar risken för utsatthet

Sammantaget uppgav 40 procent av de polisanställda att de hade utsatts för ett eller flera påverkansförsök under de senaste 18 månaderna. De faktorer som spelar roll för utsattheten är ungefär desamma för män som för kvinnor, även om den andel som uppger utsatthet är mindre bland kvinnor. Män har också en överrisk, jämfört med kvinnor, när det gäller att utsättas för olika typer av otillåten påverkan. Överlag har de grupper med anställda som har längst anställningstid en större andel utsatta, men överrisken försvinner när man genom multivariata analyser tar hänsyn till andra

faktorer. Den faktor som påverkar risken för utsatthet mest är personens yrkesroll, särskilt för dem som arbetar inom någon form av ingripandetjänst, och högst överrisk finns bland kvinnor i den yrkesrollen, oavsett typ av otillåten påverkan.

### Vanligt med upprepade konsekvenser

Det är vanligt att de utsatta till följd av påverkan förändrar sitt beteende i privatlivet, men också att de byter eller lämnar sitt uppdrag. Den tredje vanligaste konsekvensen är att det fått dem att tveka inför en åtgärd, och det är nästan lika vanligt att det fått dem att undvika en arbetsuppgift. För de flesta utsatta är dessa konsekvenser inte enstaka företeelser. Exempelvis uppger tre av fem av dem som bytt eller lämnat uppdrag att de har gjort det vid flera tillfällen, till följd av utsatthet.

### Behovet av stöd varierar

Oavsett typ av otillåten påverkan uppgav omkring en tredjedel av de utsatta polisanställda (30–34 %) att de haft behov av stöd. Sannolikheten att behöva stöd, på grund av utsatthet för otillåten påverkan, var mindre för dem med kort anställningstid (på max 1 år) än för dem som arbetat en längre tid. I förhållande till övriga bakgrundsfaktorer varierade stödbehovet. Vid utsatthet för trakasserier upplevde de som arbetade med juridik ett behov av stöd i något större utsträckning än övriga yrkesroller.

De allra flesta som utsatts och haft behov av stöd, uppgav att de fått någon form av stöd av sin arbetsgivare, men mellan 22–29 procent uppgav att de inte fått det stöd de behövde.

# Inledning

Polisen har en nyckelroll i samhället, både för att förebygga brott och för att upptäcka och utreda de brott som trots allt inträffar. Samtidigt händer det att Polismyndigheten och de polisanställda själva utsätts för brott. Det kan exempelvis vara fråga om så kallad otillåten påverkan, vilket innebär att någon försöker påverka polisanställda och Polismyndigheten i deras tjänsteutövning, vilket ytterst sett kan hota polisens ställning i samhället och därmed rättstryggheten. För de anställda själva är det också många gånger en arbetsmiljöfråga, som arbetsgivaren så långt det är möjligt ska förebygga (AFS 1993:2). För de anställda kan utsattheten också få konsekvenser med inverkan på privatlivet.

Det är välkänt att vissa yrkesroller inom polisen är särskilt utsatta för våld och hot (Brå 2015, Polisförbundet 2019). Mest utsatta är de anställda inom ingripandeverksamheten, där de som utsatts för hot, våld, trakasserier eller annan otillbörlig påverkan har ökat från 68 till 72 procent mellan 2017 och 2019<sup>1</sup> (Polisförbundet 2019). Polismyndigheten utgörs dock av många olika yrkesroller, och typen av utsatthet och stödbehov kan skilja sig åt.

Benägenheten att polisanmäla yrkesrelaterade brott skiljer sig mellan olika yrkesgrupper. Anställda inom bevakning och säkerhet (vilken bland annat inkluderar poliser) är den yrkesgrupp som anmäler sådana brott i störst utsträckning, något som delvis kan bero på att de ofta utsätts av en för dem okänd person (Brå 2018). Bland poliser kan det emellertid också finnas en attityd som går ut på att man bör kunna tåla hot och trakasserier; att sådant delvis ingår i yrkesrollen (se t.ex. Polisförbundet 2019, Brå 2015, Brå 2016), vilket skulle kunna påverka i vilken mån de anställda söker stöd för sin utsatthet och även vilka konsekvenser utsattheten leder till. Det gör att det finns ett behov av att med särskilda metoder samla in uppgifter om polisens utsatthet för brott.

En bakgrund till den här kortanalysen var att den så kallade Blåljusutredningen i sitt slutbetänkande påtalade bristen på faktaunderlag om kränkningar som poliser drabbas av i tjänsten, för att komma vidare i frågan om polisens rätt till ersättning för kränkningar i tjänsten (SOU

---

<sup>1</sup> Gäller utsatthet de senaste 12 månaderna.

2018:75). Utredningen mynnade ut i en ny bestämmelse i Brottsbalken om att man kan dömas till fängelse för sabotage mot blåljusverksamhet, om man genom våld, hot, skadegörelse eller annan otillbörlig åtgärd allvarligt försvårar eller hindrar utryckningsverksamhet eller brottsbekämpande verksamhet (SOU 2018:2 samt SFS 2019:1162, kap. 13 § 5 c).

Denna kortanalys föranleddes också av ett generellt behov av mer kunskap om polisanställdas utsatthet för brott, med koppling till deras tjänsteutövning. Dessutom hade Brå tillgång till ett insamlat datamaterial om polisens utsatthet för otillåten påverkan, som var möjligt att analysera och redovisa på fler sätt än vad som hittills hade gjorts (Brå 2016).

Det datamaterial som används i den här kortanalysen gäller således inte utsatthet för brott generellt, utan utsatthet för sådana handlingar som kan beskrivas som otillåten påverkan. Det som ingår i datamaterialet och som analyseras är trakasserier, hot, våld och skadegörelse. Det hade varit en fördel om datamaterialet, förutom att särredovisa den del av utsattheten som gäller otillåten påverkan, även hade kunnat inkludera all utsatthet för brott med koppling till tjänsten. Men det är en begränsning som nu gäller, och Brå bedömer att uppgifterna trots allt ger en god bild av fördelningen mellan olika typer av utsatthet, och inte minst mellan olika grupper av polisanställda.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med denna kortanalys är att ge en bild av polisanställdas utsatthet för otillåten påverkan, och se i vilken utsträckning olika faktorer inverkar på utsattheten. Kortanalysen undersöker även vilka konsekvenser utsattheten kan få, och hur behovet av och tillgången till stöd ser ut. Genom att frigöra de olika bakgrundsvariablernas effekter från varandra bidrar kortanalysen med mer detaljerad information om polisanställdas utsatthet. Följande frågeställningar besvaras i analysen:

- Hur stor andel av de polisanställda har utsatts för sådana händelser som relaterar till tjänsten genom olika former av otillåten påverkan?
- Vilka bakgrundsvariabler påverkar risken att utsättas?
- Vilka konsekvenser och stödbehov leder utsattheten till, och finns det skillnader mellan olika grupper?

# Metod och material

## Datamaterial

Kortanalysen baseras på data som samlats in via en enkätundersökning inom projektet Otillåten påverkan mot myndighetspersoner (Brå 2016), där Polismyndighetens samtliga anställda bland annat tillfrågades om sin utsatthet för trakasserier, hot, våld, skadegörelse och otillbörliga erbjudanden under de senaste 18 månaderna. Inom polisen finns olika yrkesroller, utifrån de anställdas olika utbildningar. De yrkesroller som undersöks i denna kortanalys kan bestå av enbart civilanställda, enbart poliser (som alltså genomgått polisutbildning, exempelvis anställda inom ingripandetjänst) eller både civilanställda och poliser (se bilaga 1 för indelning av yrkesroller).

Otillåten påverkan innebär händelser som syftar till att påverka myndighets- och tjänsteutövningen, snarare än att utgöra enskilda händelser som främst hotar arbetsmiljön. I kortanalysen studeras på vilket sätt ett antal olika bakgrundsfaktorer påverkar risken att utsättas för de olika typerna av händelser. Resultaten presenteras i form av riskkvoter. Kortanalysen undersöker även konsekvenser av utsattheten samt eventuellt behov av stöd på grund av utsattheten.

Datainsamlingen pågick under perioden april–augusti 2015, med en referensperiod på 18 månader. Enkäten skickades ut till 33 433 anställda inom Polismyndigheten, och av dem svarade 29 procent, en relativt liten andel, vilket bland annat berodde på stora tekniska problem som innebar att många inte kunde besvara enkäten (Brå 2016). Det var totalt 9 813 anställda på Polismyndigheten svarande (se även tabell 2), och nettourvalet uppgår till 7 180 respondenter, eftersom kortanalysen undersöker ett begränsat antal variabler. Huruvida resultaten i denna studie är representativa för Polismyndigheten i stort är svårt att svara på. Uppgifter om motsvarande variabler för de anställda som inte besvarat enkäten finns inte tillgängliga, och därmed går det inte att exemplifiera ifall det finns eventuella systematiska skevheter gällande bortfall i de olika grupperna.

Kortanalysen omfattar fyra typer av otillåten påverkan som enkäten



efterfrågade.<sup>2</sup> Det är trakasserier, hot, skadegörelse och våld. Datamaterialet avser utsatthet under de senaste 18 månaderna före datainsamlingen 2015. I tabell 1 nedan presenteras de bakgrundsvariabler som ingår i undersökningen, liksom deras antal och andel av analysurvalet.

Tabell 1. Antal och andel av de svarande (n= 7 180) uppdelat på undersökta grupper.

	Antal	Andel (%)
<i>Kön<sup>3</sup></i>		
Kvinna	3 058	42,6
Man	4 122	57,4
<i>Åldersgrupp</i>		
29 år eller yngre	585	8,1
30–39 år	1 928	26,9
40–49 år	2 095	29,2
50–59 år	1 817	25,3
60 år eller äldre	755	10,5
<i>Anställningstid</i>		
Upp till 12 månader	311	4,3
1–5 år	1 015	14,1
5–10 år	1 766	24,6
10 år eller mer	4 088	56,9
<i>Yrkesroll<sup>4</sup></i>		
Utredare	2 123	29,6
Ingripande	1 962	27,3
Underrättelse	509	7,1
Span	370	5,2
Service/Kommunikation	621	8,6
Diverse administrativt	1 076	15,0
Juridik	114	1,6
Indirekt ledare	405	5,6

<sup>2</sup> Med otillbörliga erbjudanden avses exempelvis vänskapskorruptionserbjudanden, mutor eller andra otillbörliga belöningar som är kopplade till tjänsteutövningen. Det kan exempelvis gälla måltider eller gåvor i form av föremål eller pengar. Begränsningen har gjorts eftersom kortanalysen även undersöker de anställdas stödbehov och konsekvenser relaterade till utsattheten. Otillbörliga erbjudanden kan få konsekvenser för säkerheten hos en myndighet, eftersom en korrumpierad medarbetare kan vara svår att avslöja. Inslag av skuld kan även förekomma i samband med korruptionsförsök, vilket gör detta område särskilt svårt att undersöka. (Brå 2016, Brå 2014).

<sup>3</sup> De som svarat "annat" på variabeln kön ingår inte i analyserna, på grund av att de är för få.

<sup>4</sup> Alla yrkesroller ingår inte i den slutgiltiga modellen, eftersom de antingen utgjordes av för få respondenter eller inte bidrog nämnvärt till förklaringsvärdet. För mer information och tabeller, se bilaga 1.



I de tabeller som redovisar utsatthet presenteras de olika gruppernas risk att utsättas för otillåten påverkan, utifrån ovan nämnda bakgrundsfaktorer. Statistiskt signifikanta resultat markeras enligt följande: en asterisk (\*) när signifikansnivån är 5 procent, två asterisker (\*\*) när signifikansnivån är 1 procent och tre asterisker (\*\*\*) när signifikansnivån är 0,1 procent. En lägre signifikansnivå innebär ett statistiskt säkrare resultat än en högre signifikansnivå.<sup>5</sup> Resultaten som redovisas i text är statistiskt säkerställda om inget annat framgår. Kortanalysen undersöker även konsekvenser av utsattheten samt eventuellt behov av stöd på grund av utsattheten.

## Om analysmetoden

Multivariat logistisk regression används för att undersöka varje faktors enskilda betydelse. Det innebär att man undersöker hur stor betydelse till exempel yrkesrollen har för sannolikheten att utsättas för händelser i form av otillåten påverkan, när hänsyn samtidigt tas till faktorer som ålder, kön, anställningstid etc. I denna kortanalys utgörs urvalet till alla analyser av de som svarat på tidigare nämnda bakgrundsvariabler (se tabell 1).

Multivariat logistisk regression är en metod som är särskilt utvecklad för att hantera förhållanden där en händelse inträffar (1) eller inte inträffar (0). Utifrån en logistisk regressionsmodell kan man beräkna sannolikheten att en händelse ska inträffa eller inte, i detta fall sannolikheten att utsättas för otillåten påverkan, utifrån en eller flera förklarande variabler. Resultaten redovisas i form av riskkvoter, vilka kan anta värden från 0 och uppåt. Om en grupp har riskkvoten 1,0 är risken att utsättas för otillåten påverkan lika stor som för referensgruppen.<sup>6</sup> Riskkvoter under 1,0 innebär att gruppen har mindre risk att utsättas än referensgruppen, medan riskkvoter över 1,0 betyder att gruppen har större risk. Om andelen utsatta män skulle vara 10 procent och andelen utsatta kvinnor 5 procent blir riskkvoten 2,0 ( $10 / 5$ ), vilket kan ses som att män har dubbelt så stor risk att utsättas som kvinnor.

I kortanalysen studeras huruvida sannolikheten att utsättas för otillåten påverkan varierar beroende på diverse bakgrundsfaktorer hos den polisanställda.<sup>7</sup> Vilka omständigheter som undersöks baseras på vilka

---

<sup>5</sup> Ett statistiskt säkert resultat kan bero på ett starkt samband men även på att det grundas på många observationer.

<sup>6</sup> Referensgruppen fungerar som jämförelsekategori till de variabler som inkluderas i analysen. Referensgruppen tilldelas ett neutralt utgångsvärde (1,0) där de kategorier som inkluderas i analysen kan ha över- eller underrisk i jämförelse. De referensgrupper som ingår i kortanalysen är utvalda för att inte vara för små antalsmässigt samt för att inte sticka ut sett till utsatthet.

<sup>7</sup> Det är problematiskt om några av de undersökta bakgrundsfaktorerna har ett starkt samband, så kallad multikollinearitet. Innan logistisk regression utfördes analyserades därför om detta förekom, och inga kritiska gränsvärden överskreds. I korrelationsmatriser över samtliga faktorer uppvisade inget par en korrelation över 0,80. I linjära regressionsanalyser över modellerna uppvisade inga variabler en toleransnivå under 0,20 eller VIF-värde över 5 (se Midi, Sarkar och Rana 2010).

bakgrundsförhållanden<sup>8</sup> som det frågades om i enkäten, samt på frågor om anställningens/yrkesrollens karaktär<sup>9</sup>.

Vissa variabler, som undersöktes inledningsvis, bedömdes inte tillföra något i de multivariata analyserna, och därmed exkluderades vissa yrkesroller<sup>10</sup>, kommuntyp samt relation till gärningspersonen. Dessa variabler uppvisade ingen större statistisk signifikans och bidrog inte till ett ökat förklaringsvärde gällande risken att utsättas för otillåten verkan. De valdes därför bort från den slutgiltiga modellen och presenteras därmed inte i huvudresultaten.<sup>11</sup> De logistiska regressionerna utfördes både totalt och uppdelat på kvinnor och män, för att kunna jämföra risker mellan män och kvinnor. Multivariat analys utfördes också när det gäller behov av stöd vid utsatthet för trakasserier, hot samt våld och/eller skadegörelse (se bilaga 4).<sup>12</sup>

### Avgränsningar och begränsningar

I kortanalysen används datamaterial som är hämtat från en studie om otillåten påverkan (Brå 2016). Med otillåten påverkan menas när externa kunder eller klienter utför exempelvis trakasserier, hot, våld, skadegörelse eller korruption som enligt den drabbade syftar till att påverka tjänsteutövningen.

Datainsamlingen genomfördes förvisso för några år sedan, och förhållandena kan därmed ha förändrats något, men i stora drag torde de samband som kortanalysen visar ändå vara relevanta idag. Eftersom det kan upplevas som viktigt för den utsatta att berätta om sin upplevelse finns risken att materialet även fångar upp sådana händelser som gäller missnöjesyttringar snarare än försök att påverka polisen i tjänsten. Då poliser har relativt långtgående rättigheter, i form av att kontrollera, avlägsna, genomsöka och i vissa fall även bruka våld, kan det vara särskilt svårt att bedöma huruvida klientens respons i sådana fall ska bedömas som otillåten påverkan eller inte. Eftersom resultaten enbart bygger på självrapportering finns därmed en risk för överrapportering. För vissa yrkesgrupper kan det även finnas risk för underrapportering, exempelvis för de inom ingripandeverksamheten där det kan finnas en syn på utsattheten som en del av jobbet, något man får tåla (Brå 2015, Brå 2016).

Datainsamlingen hade ett stort externt bortfall av svarande på Polismyndigheten (71 %), främst på grund av tekniska problem, vilket ledde till att ett

---

<sup>8</sup> T.ex. ålder, kön, anställningstid och yrkesroll.

<sup>9</sup> T.ex. hur relationen till klienter/kunder/allmänhet i regel ser ut och storleken på den kommun där den anställda arbetar.

<sup>10</sup> För mer information om indelning av yrkesroller, se bilaga 1.

<sup>11</sup> För bivariata analyser av variabler, se bilaga 2.

<sup>12</sup> Våld och skadegörelse fick då slås samman, för att det i de logistiska regressionerna tillämpades en tumregel om att antalet med utfallet i genomsnitt bör vara minst 10 per koefficient i modellen (Vittinghoff och McCulloch 2007) och att det bör vara minst 100 observationer per kategori i den oberoende variabeln.

flertal inte kunde besvara enkäten som genomfördes i form av en webbenkät. För urval och bortfall, se tabell 2. Vid tillfället för enkäten genomfördes även en stor omorganisation (Brå 2016). Datamaterialet innehåller många yrkesroller, men en del av dessa består av mycket få respondenter eller så går det av andra skäl inte att säga särskilt mycket om deras utsatthet (det finns även en stor ospecificerad övrigt-kategori där det inte blir meningsfullt att knyta an analyser om utsatthet till yrkesrollen). Därför ingår inte alla svarande i denna kortanalys. För mer information om de yrkesroller som ingår och sammanslagningen av dessa i kategorier, se tabell 1:1 i bilaga 1. Det höga bortfallet innebär att man bör vara särskilt försiktig i tolkningen av resultaten.

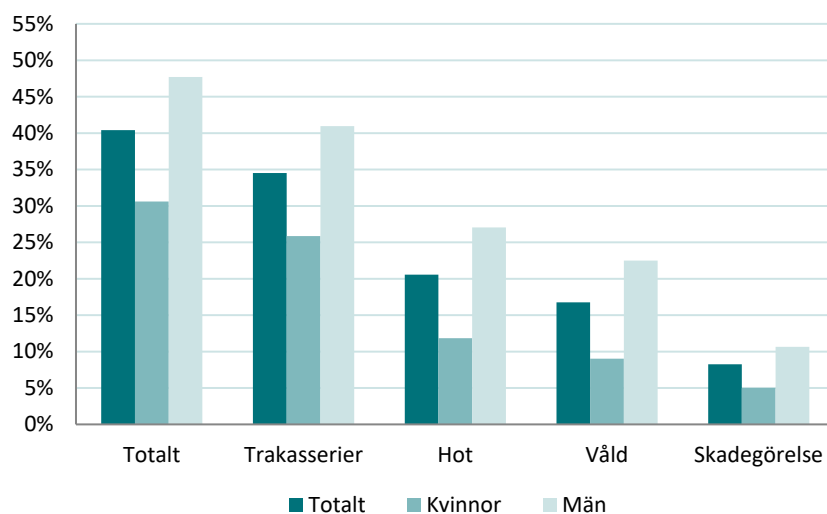
Tabell 2. Urval och bortfall.

Antal i populationen	Antal svarande	Andel svarande	Antal bortfall	Andel bortfall	Antal analysurval	Andel analysurval
33 433	9 813	29 %	23 620	71 %	7 180	21 %

## Utsatthet för otillåten påverkan

Sammanlagt uppgav 40 procent av de polisanställda i de undersökta yrkesrollerna att de under de senaste 18 månaderna hade utsatts för en eller flera händelser av otillåten påverkan, avgränsat till trakasserier, hot, våld eller skadegörelse.<sup>13</sup> Den andel som uppgav att de hade utsatts för trakasserier i sitt yrkesutövande utgjorde 35 procent, 21 procent uppgav att de hade utsatts för hot, 17 procent för våld och 8 procent för skadegörelse (se figur 1). Mönstret för män respektive för kvinnor ser likartat ut, även om den andel som uppger utsatthet är mindre bland kvinnorna.

Figur 1. Andel polisanställda som uppger att de under de senaste 18 månaderna utsatts för otillåten påverkan totalt, samt i form av trakasserier, hot, våld respektive skadegörelse. Totalt samt särredovisat per kön.



<sup>13</sup> Vid sammanslagningen av de olika typerna av otillåten påverkan förekommer en och samma person endast en gång, även om den kan ha utsatts för t.ex. både hot och trakasserier.

Där figur 1 (föregående sida) redovisar hur stor andel av kvinnorna respektive männen som uppgav utsatthet, redovisar tabell 3 (nästa sida) andelen utsatta per redovisningsgrupp av *alla* svarande (7 180 polisanställda). Varje polisanställd ingår i fyra redovisningsgrupper; kön, åldersgrupp, anställningstid respektive yrkesroll.<sup>14</sup>

### Varierande utsatthet hos olika grupper av polisanställda

Den andel som uppger att de varit utsatta för någon form av otillåten påverkan är dubbelt så stor bland männen som bland kvinnorna. Detsamma gäller för trakasserier, men när det gäller hot, våld eller skadegörelse är andelen utsatta ungefär tre gånger så stor bland männen som bland kvinnorna. Sett till de olika åldersgrupperna är det de i åldern 30–39 år som i regel uppger störst utsatthet, följt av de i åldern 40–49 år. Minst utsatthet uppger den yngsta respektive den äldsta åldersgruppen.

Sett till anställningstid är den andel som uppger att de utsatts för trakasserier som störst bland dem som arbetat i mer än 10 år. Bland övriga typer av otillåten påverkan var utsattheten något högre bland dem som arbetat 5–10 år. Att de med kortast anställningstid (upp till 12 månader) uppger en lägre nivå av utsatthet skulle delvis kunna förklaras av att referensperioden för den efterfrågade utsattheten var 18 månader.

Inom Polismyndigheten finns, utöver poliser, flera yrkesroller med varierande arbetsuppgifter. Störst andel utsatta finns i gruppen som arbetar i någon form av ingripande verksamhet, och det gäller oavsett typ av otillåten påverkan. När det gäller trakasserier uppger dock även utredare att de varit utsatta i relativt stor utsträckning (se tabell 3).

---

<sup>14</sup> De olika grupperna utgörs av olika stora antal. I tabell 1 (metodkapitlet) redovisas antalet i respektive grupp. För att kompensera för olika bakgrundsfaktorer och ge en mer rättvisande bild av sannolikheten för utsatthet i de olika grupperna genomförs logistisk regression, se tabell 4.

Tabell 3. Andel polisanställda av alla svarande (7 180 stycken) som uppger att de under de senaste 18 månaderna utsatts för någon form av otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld eller skadegörelse samt totalt, uppdelat på olika grupper.<sup>15</sup>

Utsatthet	Trakasserier	Hot	Våld	Skadegörelse	Total utsatthet
<i>Kön</i>					
Kvinna	11 %	5 %	4 %	2 %	13 %
Man	24 %	16 %	13 %	6 %	27 %
<i>Ålder</i>					
29 år eller yngre	4 %	3 %	3 %	1 %	5 %
30–39 år	13 %	10 %	9 %	4 %	15 %
40–49 år	10 %	5 %	4 %	2 %	11 %
50–59 år	6 %	2 %	1 %	1 %	7 %
60 år eller äldre	2 %	1 %	0 %	0 %	2 %
<i>Anställningstid</i>					
Upp till 12 månader	1 %	1 %	1 %	0 %	2 %
Mer än 1 år men mindre än 5 år	5 %	4 %	3 %	1 %	6 %
Mellan 5 och 10 år	12 %	9 %	8 %	4 %	14 %
Mer än 10 år	16 %	7 %	5 %	3 %	18 %
<i>Yrkesroll</i>					
Utredare	9 %	3 %	2 %	1 %	10 %
Ingripande	17 %	14 %	14 %	6 %	21 %
Underrättelse	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Span	2 %	1 %	1 %	0 %	2 %
Service/Kommunikation	3 %	1 %	0 %	0 %	3 %
Diverse administrativt	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %
Juridik	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Indirekt ledare	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %

Att enbart se till andelar utsatta ger en något förenklad bild av i vilka grupper risken för utsatthet är som störst. Tabell 4 presenterar istället hur risken ser ut för olika grupper när inverkan av vissa bakgrundsfaktorer kontrolleras för. Resultaten presenteras för utsatthet totalt, men tabeller för de olika typerna av otillåten påverkan finns i bilaga 3.

### Riskfaktorer när det gäller utsatthet för otillåten påverkan

När bakgrundsfaktorerna hålls konstanta syns en statistiskt signifikant överrisk för män när det gäller att utsättas för otillåten påverkan. Män löper 1,3 gånger större risk att utsättas än kvinnor.

Sett till åldern har de som är 29 år eller yngre en 1,5 gånger så stor risk att utsättas som referensgruppen (40–49 år). Risken för utsatthet minskar

<sup>15</sup> Även om andelen är 0 procent innebär det inte att det nödvändigtvis saknas utsatta i den kategorin, det kan också innebära att de är förhållandevis få. Andelarna är relativa och avrundas till närmaste heltal.

dessutom starkt med ökande ålder jämfört med referensgruppen. Detsamma verkar gälla oavsett typ av otillåten påverkan (se bilaga 3).

När det handlar om risken för utsatthet sett till hur länge personen varit anställd finns underrisker både bland dem med kortast anställningstid (upp till 5 år) och bland dem med längst anställningstid (mer än 10 år) jämfört med referensgruppen (mellan 5–10 år). Frågorna om utsatthet rör de senaste 18 månader, vilket kan ligga bakom en del av underrisken för den grupp som har kortast anställningstid (upp till 12 månader).

Den främsta faktor som påverkar risken att utsättas för otillåten påverkan är dock vilken yrkesroll man tillhör. De flesta yrkesroller har mer eller mindre starka underrisker. Överrisker jämfört med referensgruppen (utredare) finns enbart bland dem som arbetar inom ingripandetjänst (1,9) samt bland dem som arbetar med juridik (1,2), även om risken för de sistnämnda inte är statistiskt säkerställd.

Det faktorer som ökar respektive minskar risken att utsättas för någon form av otillåten påverkan är generellt sett lika för kvinnor och för män. Kvinnor som är 29 år eller yngre eller arbetar inom ingripandetjänst har dock en större överrisk än män i motsvarande kategorier. Män som är över 50 år har också en tydlig och statistiskt signifikant underrisk att utsättas för otillåten påverkan (se tabell 4).



Tabell 4. Sannolikhet (riskkvot) för olika grupper av polisanställda att utsättas för någon form av otyllåten påverkan, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Samtliga	Kvinnor	Män
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0		
Man	1,3 ***		
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	1,5 ***	1,8 ***	1,4 ***
30–39 år	1,3 ***	1,2 *	1,3 ***
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	0,8 ***	0,9	0,7 ***
60 år eller äldre	0,6 ***	0,8	0,6 ***
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,5 ***	0,4 ***	0,6 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	0,8 ***	0,8 **	0,9 **
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	0,9 **	0,8 *	0,9
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	1,9 ***	2,2 ***	1,8 ***
Underrättelse	0,2 ***	0,1 ***	0,3 ***
Span	1,0	1,1	0,9
Service/kommunikation	0,9	0,9	0,9
Diverse administrativt	0,3 ***	0,3 ***	0,3 ***
Juridik	1,2	1,2	1,3
Indirekt Ledare	0,8 *	1,0	0,8 **

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor sannolikhet som referensgruppen, <1,0 = mindre sannolikhet, >1,0 större sannolikhet. Statistisk signifikans: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ .

### Riskfaktorer vid utsatthet för trakasserier, hot och våld eller skadegörelse

När det gäller hur risker ser ut sett till de olika typerna av otyllåten påverkan finns tabeller med redovisning av riskkvoter hos olika grupper i bilaga 3. Generellt syns liknande mönster som för utsattheten totalt (tabell 4 ovan) oavsett typ av händelse, men storleken på risken kan skilja sig markant.

Överrisker oavsett typ av händelse finns hos män, hos dem som är i åldern 29 år eller yngre samt hos dem som arbetar inom ingripandetjänst, jämfört med referensgrupperna inom respektive kategori (kvinnor, 40–49 år, utredare). De som arbetar med spaning uppvisar också en överrisk för utsatthet för hot, våld och skadegörelse. Bland dem som i sin yrkesroll arbetar med juridik finns också en viss överrisk när det gäller utsatthet för trakasserier. Underrisker syns överlag i de äldre åldersgrupperna, hos dem med kortare anställningstid samt generellt i de yrkesgrupper som arbetar

inom underrättelse eller med diverse administration samt, när det gäller utsatthet för våld, även bland dem som arbetar inom service eller kommunikation. Frågorna om utsatthet rör de senaste 18 månader, vilket kan ligga bakom en del av underrisken för den grupp som har kortast anställningstid (upp till 12 månader).

Det finns en del framträdande könsskillnader, till exempel minskar risken generellt i äldre åldersgrupper mer för män än för kvinnor. Kvinnor inom ingripandetjänst har större risk för utsatthet överlag, men när det gäller utsatthet för våld, har de en överrisk som är drygt åtta gånger referensgruppens (utredare), medan risken för män i motsvarande kategori är ungefär sex gånger högre, se tabell 3:3. Kvinnor inom spaningstjänst har också en större överrisk för skadegörelse (2,7) än män i motsvarande kategori (1,7), se tabell 3:4.

## Konsekvenser och stödbehov

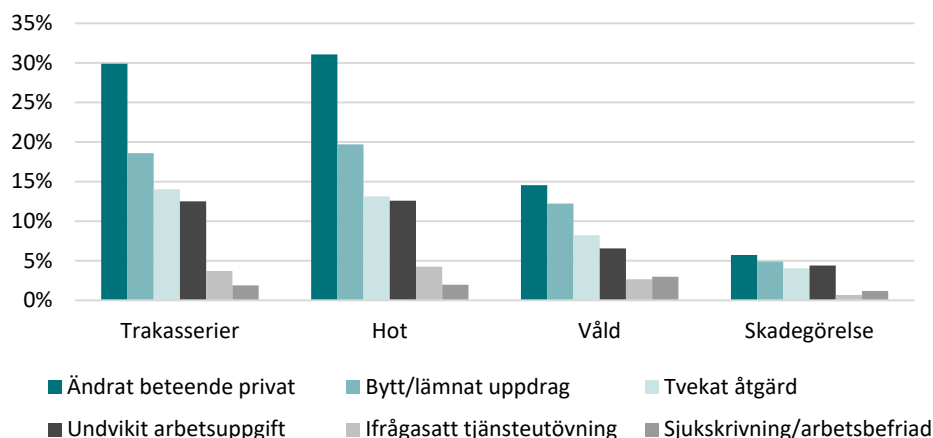
Utsattheten för otillåten påverkan bland polisanställda varierar bland annat mellan olika yrkesroller. Därför kan det vara relevant att undersöka vilka fysiska såväl som känslomässiga och praktiska konsekvenser utsattheten kan få för de anställda, samt vilket stöd de upplever sig behöva och i vilken utsträckning stöd erhålls samt hur detta ser ut i olika grupper.

### Konsekvenser till följd av utsatthet för otillåten påverkan

De som utsatts för någon händelse tillfrågades huruvida den hade fått någon konsekvens för dem, och huruvida konsekvensen uppstått en eller flera gånger. I figur 2 redovisas hur stor andel av de utsatta som minst en gång upplevt någon konsekvens, till följd av trakasserier, hot, våld eller skadegörelse.

Mönstret ser likartat ut vid de olika typerna av otillåten påverkan. Den i särklass vanligaste konsekvensen, oavsett typ av otillåten påverkan, är att den utsatta förändrar sitt beteende i privatlivet, till exempel genom att bli mer vaksam när det gäller vilka uppgifter man gör tillgängliga på internet. I andra hand kommer konsekvensen att den anställda har bytt eller lämnat sitt uppdrag, i tredje hand tvekat inför en åtgärd, och nästan lika vanligt är det att ha undvikit en arbetsuppgift. Mönstret ser ganska likartat ut för kvinnor och män (se bilaga 5). Det är dock en något större andel män än kvinnor som uppger att de förändrat sitt beteende privat som en konsekvens av sin utsatthet, oavsett typ av otillåten påverkan. För dem som varit utsatta för våld eller skadegörelse ställdes även en fråga om det uppstod fysisk skada till följd av händelsen. Omkring nio procent av dem som utsatts för våld eller skadegörelse har fått en fysisk skada som inneburit besök på sjukhus eller hos läkare (se bilaga 5).

Figur 2. Andel av de utsatta inom respektive typ av otillåten påverkan som uppgett minst en konsekvens till följd av sin utsatthet under de senaste 18 månaderna.



För flertalet konsekvenser gäller att de inte varit enstaka företeelser. Av de som uppgett att de ändrat sitt beteende privat är det 74–88 procent, beroende på typ av otillåten påverkan, som gjort det vid upprepade tillfällen. Ungefär sex av tio av dem som bytt eller lämnat uppdrag uppger att de gjort det vid flera tillfällen, och över hälften har vid flera tillfällen tvekat inför en åtgärd. Det är enbart konsekvensen att ha blivit sjukskriven eller arbetsbefriad där majoriteten utgörs av enstaka snarare än upprepade företeelser, se tabell 5:2 i bilaga 5.

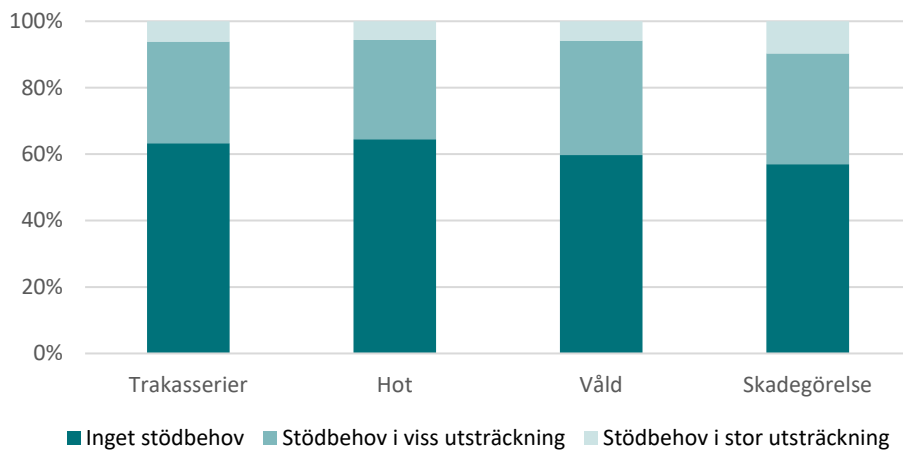
## Stödbehov hos de utsatta

När det gällde stödbehov framgick det vid multivariata analyser att det mellan de flesta grupperna inte fanns någon tydlig eller statistiskt säkerställd skillnad. För dem som hade en anställningstid på max 12 månader syntes dock en tydlig och statistiskt signifikant underrisk, och det gällde oavsett typ av otillåten påverkan. Det var alltså mer sannolikt att de med kortare anställningstid inte hade upplevt något behov av stöd, trots sin utsatthet. För jurister fanns en statistiskt signifikant överrisk att anse sig behöva stöd efter utsatthet för trakasserier (1,6 gånger större risk än referensgruppen utredare), se tabell 4:1 i bilaga 4.

Oavsett typ av otillåten påverkan uppgav majoriteten som utsatts att de inte haft något stödbehov (57–64 %). Omkring en tredjedel (30–34 %) svarade däremot att de haft behov av stöd i viss utsträckning, medan en mindre andel (6–10 %) hade behov av stöd i större utsträckning, se figur 3. Uppdelat på övriga bakgrundsfaktorer varierade behovet av stöd. Exempelvis upplevde de som arbetade med juridik ett behov av stöd vid utsatthet för trakasserier i något större utsträckning än övriga yrkesroller (se tabell 5:1a i bilaga 5).<sup>16</sup>

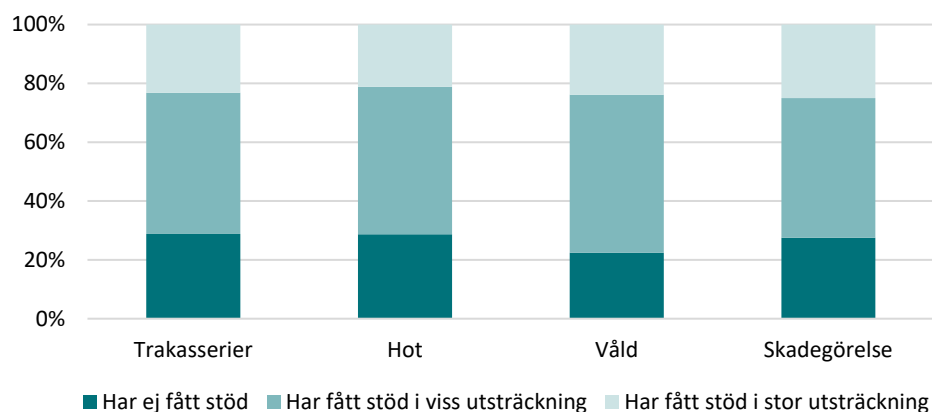
<sup>16</sup> För en del av bakgrundsvariablerna, särskilt yrkesrollerna, baseras andelarna på mycket låga antal, varför det kan bli problematiskt att jämföra de olika grupperna.

Figur 3. Fördelning av stödbehov efter typ av otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld och skadegörelse som skett under de senaste 18 månaderna.



De som utsatts för otillåten påverkan samt ansåg sig ha ett stödbehov fick även svara på huruvida de fått stöd av sin arbetsgivare, och i så fall i vilken utsträckning. Även om de flesta, oavsett typ av otillåten påverkan, uppgav att de fått någon form av stöd av sin arbetsgivare uppgick den andel som inte fått stöd till 29 procent av dem som utsatts för trakasserier och hot. Av dem som utsatts för skadegörelse uppgav 28 procent att de inte fått stöd och motsvarande andel av dem som utsatts för våld var 22 procent. Den andel som hade fått stöd i viss utsträckning utgjorde ungefär hälften av de utsatta, oavsett typ av otillåten påverkan (48–54 %). Det var något vanligare att de som varit utsatta för våld eller skadegörelse fick stöd i stor utsträckning (24 respektive 25 %) än de som varit utsatta för trakasserier eller hot (23 respektive 21 %). Uppdelat på övriga bakgrundsfaktorer hade en övervägande majoritet fått stöd i någon utsträckning (se tabell 5:1b i bilaga 5).

Figur 4. Fördelning av i vilken utsträckning utsatta för otillåten påverkan inom respektive typ av otillåten påverkan efteråt har fått stöd av sin arbetsgivare.



## Slutdiskussion

Enligt Polisförbundet anser polisanställda att hot och våld har ökat sedan 2017 samt blivit grövre till sin karaktär (Polisförbundet 2019). Hot, våld och trakasserier utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem för anställda inom Polismyndigheten, och en otrygg arbetsmiljö riskerar leda till hög personalomsättning, ohälsa hos de anställda etc. Fram till november 2018 har Polismyndigheten saknat ett styrdokument på nationell nivå angående hur frågan om hot och våld som arbetsmiljöfråga ska hanteras, men sedan dess har myndigheten utarbetat riktlinjer för detta (Polismyndigheten 2019b). Kortanalysen bygger på data insamlade före dess, men den kan ändå indikera på vilka områden åtgärder skulle kunna behöva sättas in.

Blåljusutredningen framförde i sitt slutbetänkande vikten av ökad kunskap angående de kränkningar poliser drabbas av i tjänsten (SOU 2018:75). Genom den nya bestämmelsen i Brottsbalken, som kom till i och med utredningen om sabotage mot blåljusverksamhet (SFS 2019:1162, kap. 13 § 5c), framgår att den särskilda utsatthet som poliser med flera utsätts för är något som rättsväsendet tar på stort allvar. Materialet bakom denna kortanalys riktar visserligen in sig på en mer specifik typ av utsatthet, i form av otillåten påverkan. Trots att det hade varit önskvärt med data över polisanställdas utsatthet generellt, kan resultaten i kortanalysen bidra med viktig kunskap om polisanställdas utsatthet för trakasserier, hot och våld.

I den undersökning som legat till grund för denna kortanalys efterfrågades som nämnts inte generell utsatthet för brott, utan enbart händelser som haft till syfte att påverka de utsattas tjänsteutövning. Det kan tänkas att undersökningen även fångat upp en del respondenter som utsatts för hot eller våld utan att motivet varit just otillåten påverkan, och som ändå rapporterat dessa händelser i enkäten. Liksom i alla självrapporteringsstudier av utsatthet är det de utsattas upplevelse som skildras, och gärningspersonens motiv blir därmed en tolkningsfråga. I undersökningen efterfrågades dessutom händelser som skett upp till ett och ett halvt år tidigare, vilket kan innebära svårigheter att minnas detaljer kring det som hänt.

En stor andel polisanställda har utsatts för otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld eller skadegörelse. Resultaten i denna kortanalys visar att risken för sådan utsatthet framförallt är beroende av den anställdes yrkesroll, och att de som arbetar inom ingripande verksamhet har en tydlig överrisk för utsatthet, särskilt utsatthet för våld och skadegörelse. Det är

även denna grupp som i olika studier har brukat uppge störst utsatthet (Polisförbundet 2019, Wikman och Estrada 2010). Man bör dock inte glömma bort andra gruppers utsatthet, eftersom den kan påverka på andra sätt. Till exempel visar resultatet att de som arbetar med juridiska frågor inom Polismyndigheten har en generell överrisk att utsättas för hot och trakasserier. De jurister som utsatts för trakasserier har även en överrisk att vara i behov av stöd. Även om denna grupp utgörs av relativt få anställda är deras roll inom Polismyndigheten en helt annan än för de poliser som arbetar i yttre tjänst. Påverkansförsök kan utgöra ett potentiellt hot mot demokratin, eftersom de försvårar polisanställdas tjänsteutövning och därmed Polismyndighetens uppdrag. Det kan även finnas en risk för felaktiga beslut och felaktig hantering av enskilda ärenden. Ett rättssamhälle förutsätter att myndighetspersonal tillåts sköta sin tjänst, något som försvåras när de utsätts för påverkans påtryckningar i form av exempelvis trakasserier, hot, våld eller skadegörelse.

Kroppsburna kameror har setts som en möjlig åtgärd för att minska bland annat otillåten påverkan mot främst poliser i ingripandetjänst. En utvärdering från Brå (2020) om Stockholmsregionens polisers användning av kroppsburna kameror visar att vissa former av trakasserier och våld, exempelvis i form av angrepp med exempelvis sten och laser, minskade i och med införandet av sådana kameror. Detta antas främst bero på att de personer som tidigare utövat sådana handlingar har anpassat sitt beteende efter att kamerorna började användas. Sådant våld mot poliser som sker i form av knuffar och sparkar, och som främst kommer från sådana personer som inte har förmågan eller möjligheten att anpassa sitt beteende efter vetskapen om att de blir filmade (t.ex. berusade eller psykiskt sjuka personer) har däremot inte minskat i samma utsträckning. Dessa händelser kan dock snarare ses som spontana reaktioner på ingripanden än just otillåten påverkan.

Kortanalysen visar att de utsatta som uppgav att de upplevt minst en konsekvens till följd av sin utsatthet, svarar att de framförallt har förändrat sitt beteende privat. Det är näst vanligast att de utsatta uppger att de har bytt eller lämnat sina uppdrag, och det gäller oavsett typ av otillåten påverkan. Det är heller inte ovanligt att den som varit utsatt för trakasserier eller hot har tvekat inför en åtgärd eller undvikit en arbetsuppgift. De flesta konsekvenser tenderade också att inte vara enstaka företeelser. Upprepade händelser kan bryta ner de utsatta över tid, och utsatthet för otillåten påverkan är som nämnt en risk både för den enskilda anställda och för rättssamhället i stort. Om en anställd agerar med passivitet eller undvikande till följd av otillåten påverkan, eller på grund av oro för otillåten påverkan, skulle det allvarligt kunna påverka kvaliteten på utredningar som görs och beslut som tas. Otillåten påverkan kan därför få allvarliga konsekvenser för både myndigheten och den individ som utsätts, varför det är viktigt att arbetsgivaren uppmärksammar problematiken och att stöd finns tillgängligt. Ungefär en tredjedel av de polisanställda som utsatts för trakasserier eller



hot upplevde dock att de inte fick något stöd, trots ett sådant behov. När undersökningen genomfördes genomgick Polismyndigheten en omorganisation, och intervjupersonerna uttryckte bland annat att den nya organisationen inte hade etablerats till fullo, vilket gjorde att det var oklart till vem de skulle vända sig vid otillåten påverkan (Brå 2016).

Frågan om hur man bemöter den risken för otillåten påverkan, och ser till behovet av stöd bland olika grupper av polisanställda, bör undersökas vidare. Dels i syfte att kunna rekrytera och behålla personal, dels med tanke på de potentiella konsekvenser som otillåten påverkan kan få för rättsstaten och demokratin. Det vore därför önskvärt med vidare studier om polisens särskilda utsatthet.

# Referenser

- AFS 1993:2. *Våld och hot i arbetsmiljön*. Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen (nuvarande Arbetsmiljöverket).
- Brottsförebyggande rådet, Brå (2015). *Hot och våld*. Rapport 2015:12. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brottsförebyggande rådet, Brå (2016). *Otillåten påverkan mot myndighetspersoner. En uppföljning*. Rapport 2016:13. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brottsförebyggande rådet, Brå (2018). *Yrkesrelaterad utsatthet för brott*. Kortanalys 3/2018. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Brottsförebyggande rådet, Brå (2020). *Kroppsburna kameror. En utvärdering av pilotverksamheten i polisregion Stockholm*. Rapport 2020:1. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Midi, H., Sarkar, S. K. och Rana, S. (2010). "Collinearity diagnostics of binary logistic regression model". *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 13(3), s. 253–267.
- Polisförbundet (2019). *När de som ska skydda attackerar – en rapport om hot och våld mot poliser*. Stockholm: Polisförbundet.
- Polismyndigheten (2019a). *Uppdrag och mål*. Senast hämtad 20 augusti 2020 från: <https://polisen.se/om-polisen/uppdrag-och-mal/>.
- Polismyndigheten (2019b). *Granskning av polisens arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Polismyndigheten, internrevisionen.
- Polismyndigheten (2020). *Strategisk verksamhetsplan 2020–2024*. Stockholm: Polismyndigheten.
- SFS 2019:1162. *Lag om ändring i brottsbalken*.
- SOU 2018:2. *Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner*. Delbetänkande av Blåljusutredningen.
- SOU 2018:75. *Vissa polisfrågor – säkerhet vid förhör samt kränkingsersättning*. Slutbetänkande av Blåljusutredningen.
- Wikman, S., Estrada, F. och Nilsson, A. (2010) *Kunskapsöversikt. Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt*. Rapport 2010:4. Stockholms universitet: Kriminologiska institutionen.

# Bilagor

## Bilaga 1. Yrkesroller

Materialet från Otillåten påverkan (Brå 2016) innehåller flera yrkesroller inom polisen, sammantaget 19 olika kategorier. Av dessa exkluderades sex kategorier ur analyserna, eftersom de bestod av få respondenter och/eller inte passar att lägga in i någon samlingskategori. I vissa fall var det andra faktorer som gjorde att det inte gick att säga särskilt mycket om deras utsatthet. Exempelvis fanns en stor ospecificerad kategori för ”annat arbete”, där det inte vore meningsfullt att knyta analyser om utsatthet till yrkesrollen. Av de återstående kategorierna kunde några kvarstå, medan andra slogs samman efter någorlunda likartade arbetsområden, till de sammantaget åtta yrkesroller som ingår i analyserna.

Tabell 1:1. Indelning av de yrkesroller som inkluderas i analysen samt de yrkesroller som exkluderades.

Yrkesrollskategori i kortanalysen	Yrkesroll(er) i datamaterialet
Utredare	Utredare
Ingripande	Ingripandeverksamhet, ingripande trafikverksamhet, Gränspolis/flygplats
Underrättelse	Underrättelse
Span	Span
Service/Kommunikation	LKC/RKC, Service externt
Diverse administrativt	Ekonomi, Administration, HR
Juridik	Juridik
Indirekt ledare	Indirekt ledare
<b>Exkluderade yrkesroller</b>	
It-tekniker, it-strategiskt/it-säkerhet, forensiker, service internt (lokalvård, bilmekaniker etc.), verksamhetsskydd samt kategorin ”annat arbete”.	

## Bilaga 2. Bivariata analyser

Tabell 2:1. Bivariata analyser av utsatthet för otillåten påverkan totalt.  
Andel utsatta inom respektive variabel.

	Utsatthet totalt (trakasserier/hot/våld)	
	Andel	Risikkvot
<i>Kön</i>		
Kvinna (referensgrupp)	31 %	1,0
Man	48 %	1,6 ***
<i>Ålder</i>		
29 år eller yngre	59 %	1,0 ***
30–39 år	58 %	1,5 ***
40–49 år (referensgrupp)	39 %	1,0
50–59 år	26 %	0,7 ***
60 år eller äldre	21 %	0,5 ***
<i>Anställningstid</i>		
Upp till 12 månader	39 %	1,0 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	44 %	0,8 ***
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	57 %	1,0
Mer än 10 år	32 %	0,6 ***
<i>Yrkesroll</i>		
Utredare (referensgrupp)	35 %	1,0
Ingripande	75 %	2,1 ***
Underrättelse	9 %	0,3 ***
Span	41 %	1,2*
Service/kommunikation	33 %	0,9
Diverse administrativt	10 %	0,3 ***
Juridik	42 %	1,2
Indirekt Ledare	29 %	0,8*
<i>Kommuntyp</i>		
Större kommun (referensgrupp)	42 %	1,0
Storstad	36 %	0,9 ***
Mellanstor kommun	47 %	1,1 *
Mindre kommun	44 %	1,0
<i>Relation till klient</i>		
Ytlig upprepade (referensgrupp)	43 %	1,0
Enstaka	42 %	1,0
Ingående	38 %	0,9
Långvarig	42 %	1,0

Fotnot: Risikkvot: 1,0 = lika stor risk att utsättas som referensgruppen, < 1,0 = mindre risk, > 1,0 större risk. Statistisk signifikans: \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01, \*\*\* = p < 0,001.

Tabell 2:2. Bivariata analyser av utsatthet för olika typer av otillåten påverkan. Andel utsatta inom respektive variabel.<sup>17</sup>

	Trakasserier		Hot		Våld		Skadegörelse	
	Andel	Riskkvot	Andel	Riskkvot	Andel	Riskkvot	Andel	Riskkvot
<i>Kön</i>								
Kvinna (referensgrupp)	26 %	1,0	12 %	1,0	9 %	1,0	5 %	1,0
Man	41 %	1,6 ***	27 %	2,3 ***	22 %	2,1 ***	11 %	2,5 ***
<i>Ålder</i>								
29 år eller yngre	47 %	1,4 ***	37 %	2 ***	32 %	2,4 ***	17 %	2,3 ***
30–39 år	47 %	1,4 ***	36 %	1,9 ***	32 %	2,1 ***	15 %	2,3 ***
40–49 år (referensgrupp)	32 %	1,0	18 %	1,0	14 %	1,0	7 %	1,0
50–59 år	23 %	0,7 ***	8 %	0,4 ***	4 %	0,3 ***	2 %	0,3 ***
60 år eller äldre	18 %	0,5 ***	6 %	0,3 ***	2 %	0,2 ***	2 %	0,2 ***
<i>Anställningstid</i>								
Upp till 12 månader	30 %	0,6 ***	19 %	0,5 ***	17 %	0,4 ***	6 %	0,5 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	36 %	0,7 ***	25 %	0,7 ***	21 %	0,6 ***	10 %	0,6 ***
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	48 %	1,0	36 %	1,0	33 %	1,0	16 %	1,0
Mer än 10 år	29 %	0,6 ***	13 %	0,4 ***	9 %	0,3 ***	5 %	0,3 ***
<i>Yrkesroll</i>								
Utredare (referensgrupp)	31 %	1,0	10 %	1,0	6 %	1,0	4 %	1,0
Ingripande	62 %	2,0 ***	50 %	4,8 ***	50 %	6,4 ***	23 %	8,8 ***
Underrättelse	8 %	0,3 ***	2 %	0,2 ***	2 %	0,3 *	1 %	0,3 ***
Span	34 %	1,1	23 %	2,2 ***	17 %	2,5 ***	9 %	3 ***
Service/kommunikation	31 %	1,0	14 %	1,3*	2 %	0,8	3 %	0,4 ***
Diverse administrativt	9 %	0,3 ***	4 %	0,4 ***	0 %	0,2 ***	1 %	0 ***
Juridik	39 %	1,3	11 %	1,1	0 %	0,0	0 %	0,0
Indirekt Ledare	26 %	0,8	8 %	0,8	4 %	0,5	2 %	0,7
<i>Kommuntyp</i>								
Större kommun (referensgrupp)	36 %	1,0	22 %	1,0	8 %	1,0	19 %	1,0
Storstad	31 %	0,9 ***	18 %	0,8 ***	8 %	1,0	14 %	0,7 ***
Mellanstor kommun	40 %	1,1 *	24 %	1,1	10 %	1,3 *	20 %	1,1
Mindre kommun	35 %	1,0	21 %	1,0	9 %	1,1	19 %	1,0
<i>Relation till klient</i>								
Ytlig upprepade (referensgrupp)	38 %	1,0	21 %	1,0	9 %	1,0	17 %	1,0
Enstaka	35 %	0,9 *	22 %	1,1	9 %	1,0	18 %	1,1
Ingående	35 %	0,9	13 %	0,6 ***	4 %	0,5 *	7 %	0,4 ***
Långvarig	37 %	1,0	18 %	0,9	2 %	1,0	16 %	1,0

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor risk att utsättas som referensgruppen, < 1,0 = mindre risk, > 1,0 större risk. Statistisk signifikans: \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01, \*\*\* = p < 0,001.

<sup>17</sup> Kön, ålder, anställningstid och yrkesroll ingick även i de multivariata analyserna, medan kommuntyp och relation till gärningspersonen uteslöts på grund av lågt förklaringsvärde och liten statistisk signifikans.

## Bilaga 3. Multivariata analyser för de olika typerna av otillåten påverkan

### Trakasserier

Tabell 3:1. Sannolikhet (riskkvot) för olika grupper av polisanställda att utsättas för otillåten påverkan i form av trakasserier, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Samtliga	Kvinnor	Män
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0		
Man	1,3 ***		
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	1,4 ***	1,5 *	1,3 **
30–39 år	1,1 **	1,1	1,2 **
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	0,8 ***	0,9	0,7 ***
60 år eller äldre	0,6 ***	0,8	0,5 ***
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,5 ***	0,5 ***	0,6 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	0,8 ***	0,8	0,8 **
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	0,9 *	0,9	0,9
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	1,8 ***	2,0 ***	1,6 ***
Underrättelse	0,2 ***	0,1 ***	0,3 ***
Span	0,9	0,9	0,9
Service/kommunikation	1,0	0,9	1,0
Diverse administrativt	0,3 ***	0,3 ***	0,3 ***
Juridik	1,3 *	1,4	1,3
Indirekt Ledare	0,8	1,1	0,8 *

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor sannolikhet som referensgruppen, <1,0 = mindre sannolikhet, >1,0 större sannolikhet. Statistisk signifikans: \* = p <0,05, \*\* = p <0,01, \*\*\* = p <0,001.

## Hot

Tabell 3:2. Sannolikhet (riskkvot) för olika grupper av polisanställda att utsättas för otillåten påverkan i form av hot, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Samtliga	Kvinnor	Män
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0		
Man	1,9 ***		
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	2,1 **	3,0 ***	1,7 ***
30–39 år	1,5 ***	1,9 ***	1,4 ***
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	0,6 ***	0,8	0,5 ***
60 år eller äldre	0,4 ***	0,7	0,4 ***
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,4 ***	0,4 **	0,4 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	0,8 *	0,7	0,8 *
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	0,9 *	0,9	0,9 *
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	3,7 ***	5,0 ***	3,1 ***
Underrättelse	0,2 ***	0,1 *	0,2 ***
Span	1,6 ***	1,6	1,5 ***
Service/kommunikation	1,3	1,3	1,2 *
Diverse administrativt	0,5 ***	0,6 *	0,4 ***
Juridik	1,1	1,6	0,9
Indirekt Ledare	0,8	1,2	0,7

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor sannolikhet som referensgruppen, <1,0 = mindre sannolikhet, >1,0 större sannolikhet. Statistisk signifikans: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ .



## Våld

Tabell 3:3. Sannolikhet (riskkvot) för olika grupper av polisanställda att utsättas för otillåten påverkan i form av våld, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Samtliga	Kvinnor	Män
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0		
Man	1,8 ***		
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	1,9 ***	2,5 ***	1,6 **
30–39 år	1,5 ***	1,6 *	1,4 ***
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	0,4 ***	0,4 *	0,4 ***
60 år eller äldre	0,2 ***	0,3	0,3 ***
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,4 ***	0,5 *	0,4 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	0,8 *	0,8	0,8 *
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	0,7 ***	0,7	0,7 ***
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	6,6 ***	8,3 ***	5,8 ***
Underrättelse	0,2 ***	0,1 *	0,3 **
Span	2,1 ***	2,0	2,0 ***
Service/kommunikation	0,3 ***	0,1 *	0,4 *
Diverse administrativt	0,1 ***	0,1 ***	0,0 *
Juridik	0,0	0,0	0,0
Indirekt Ledare	0,8	0,8	0,7

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor sannolikhet som referensgruppen, <1,0 = mindre sannolikhet, >1,0 större sannolikhet. Statistisk signifikans: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ .

## Skadegörelse

Tabell 3:4. Sannolikhet (riskkvot) för olika grupper av polisanställda att utsättas för otillåten påverkan i form av skadegörelse, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Samtliga	Kvinnor	Män
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0		
Man	1,4 ***		
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	2,3 ***	2,1 *	2,3 ***
30–39 år	1,4 *	1,1	1,5 *
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	0,5 ***	0,8	0,5 ***
60 år eller äldre	0,4 ***	0,2	0,4 *
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,3 ***	0,3 *	0,2 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	0,6 **	0,6 *	0,7 *
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	0,8 *	0,6 *	0,8
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	4,5 ***	4,6 ***	4,4 ***
Underrättelse	0,3 *	0,3	0,2 *
Span	1,9 *	2,7 *	1,7 *
Service/kommunikation	0,7	0,7	0,7
Diverse administrativt	0,2 ***	0,3 *	0,2 *
Juridik	0,0	0,0	0,0
Indirekt Ledare	0,6	0,0	0,7

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor sannolikhet som referensgruppen, <1,0 = mindre sannolikhet, >1,0 större sannolikhet. Statistisk signifikans: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ .

## Bilaga 4. Multivariat analys av stödbehov

En logistisk regressionsanalys genomfördes för att bedöma sannolikheten för olika grupper att uppleva stödbehov i någon utsträckning.

Tabell 4:1. Sannolikhet (riskkvot) för behov av stöd i viss utsträckning, uppdelat på olika grupper av polisanställda som har utsatts för otillåten påverkan, när övriga faktorer hålls konstanta i en multivariat logistisk regression.

	Trakasserier	Hot	Våld/skadegörelse*
<i>Kön</i>			
Kvinna (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Man	1,1	1,0	1,0
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	0,9	1,0	1,4 *
30–39 år	1,0	1,0	1,1
40–49 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
50–59 år	1,0	1,2	1,1
60 år eller äldre	0,8	0,6	0,7
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	0,4 ***	0,5 *	0,4 ***
Mer än 1 år men mindre än 5 år	1,0	0,9	0,7 *
Mellan 5 och 10 år (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Mer än 10 år	1,0	1,0	1,0
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare (referensgrupp)	1,0	1,0	1,0
Ingripande	1,0	0,9	1,1
Underrättelse	1,3	0,7	1,6
Span	1,1	1,0	0,7
Service/kommunikation	1,0	0,6 *	0,9
Diverse administrativt	1,1	0,9	0,8
Juridik	1,6 *	1,2	0,6
Indirekt Ledare	0,9	0,9	.
<i>Pseude R2-värde (Nagelkerke)</i>	0,02	0,02	0,03

Fotnot: Riskkvot: 1,0 = lika stor risk att utsättas som referensgruppen, < 1,0 = mindre risk, > 1,0 större risk. Statistisk signifikans: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ . En punkt (.) innebär att observationer saknas, det vill säga att antalet är 0.

\* Våld och skadegörelse har slagits samman, eftersom det i de logistiska regressionerna tillämpades en tumregel om att antalet med utfallet i genomsnitt bör vara minst 10 per koefficient i modellen (Vittinghoff och McCulloch 2007) och att det bör vara minst 100 observationer per kategori i den oberoende variabeln.

## Bilaga 5. Tabeller – Stödbehov och konsekvenser

Tabell 5:1a Andel utsatta med stödbehov inom respektive bakgrundsvariabel, uppdelat på de olika typerna av otillåten påverkan. \*

	Trakasserier	Hot	Våld
<i>Kön</i>			
Kvinna	35 %	35 %	40 %
Man	38 %	36 %	40 %
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	31 %	32 %	44 %
30–39 år	38 %	35 %	40 %
40–49 år	38 %	36 %	40 %
50–59 år	38 %	44 %	32 %
60 år eller äldre	29 %	22 %	40 %
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	15 %	19 %	29 %
Mer än 1 år men mindre än 5 år	38 %	34 %	34 %
Mellan 5 och 10 år	39 %	34 %	43 %
Mer än 10 år	37 %	37 %	40 %
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare	35 %	39 %	35 %
Ingripande	37 %	35 %	42 %
Underrättelse	47 %	30 %	100 %
Span	40 %	39 %	24 %
Service/kommunikation	36 %	23 %	29 %
Diverse administrativt	39 %	37 %	0 %
Juridik	56 %	46 %	.
Indirekt Ledare	31 %	35 %	25 %

\* Skadegörelse särredovisas ej på grund av för låga antal.

Fotnot: För en del av bakgrundsvariablerna, särskilt yrkesrollerna, baseras andelarna på mycket låga antal varför det kan bli problematiskt att jämföra grupper sinsemellan. Resultaten bör därför tolkas med stor försiktighet. En punkt (.) innebär att observationer saknas, det vill säga att antalet är 0.

Tabell 5:1b Andel utsatta med stödbehov som fått stöd inom respektive bakgrundsvariabel, uppdelat på de olika typerna av otillåten påverkan. \*

	Trakasserier	Hot	Våld
<i>Kön</i>			
Kvinna	74 %	79 %	84 %
Man	70 %	69 %	76 %
<i>Ålder</i>			
29 år eller yngre	80 %	86 %	88 %
30–39 år	67 %	67 %	73 %
40–49 år	71 %	70 %	81 %
50–59 år	72 %	70 %	75 %
60 år eller äldre	90 %	92 %	50 %
<i>Anställningstid</i>			
Upp till 12 månader	85 %	83 %	100 %
Mer än 1 år men mindre än 5 år	73 %	69 %	82 %
Mellan 5 och 10 år	71 %	74 %	75 %
Mer än 10 år	71 %	69 %	77 %
<i>Yrkesroll</i>			
Utredare	72 %	74 %	76 %
Ingripande	67 %	69 %	78 %
Underrättelse	67 %	33 %	80 %
Span	74 %	81 %	63 %
Service/kommunikation	79 %	75 %	100 %
Diverse administrativt	81 %	80 %	.
Juridik	83 %	83 %	.
Indirekt Ledare	78 %	92 %	100 %

\* Skadegörelse särredovisas ej på grund av för låga antal.

Fotnot: För en del av bakgrundsvariablerna, särskilt yrkesrollerna, baseras andelarna på mycket låga antal varför det kan bli problematiskt att jämföra grupper sinsemellan. Resultaten bör därför tolkas med stor försiktighet. En punkt (.) innebär att observationer saknas, det vill säga att antalet är 0.

Tabell 5:2 Andel av som uppgett minst en konsekvens till följd av utsatthet för otillåten påverkan, uppdelat på huruvida konsekvensen skett en respektive flera gånger.

	Trakasserier		Hot	
	En gång	Flera gånger	En gång	Flera gånger
Sjukskriven/arbetsbefriad	70 %	30 %	69 %	31 %
Bytt/lämnat uppdrag	38 %	62 %	38 %	62 %
Tvekat inför åtgärd	46 %	54 %	49 %	51 %
Undvikit arbetsuppgift	44 %	56 %	48 %	52 %
Ifrågasatt tjänsteutövning	51 %	49 %	54 %	46 %
Ändrat beteende privat	25 %	75 %	26 %	74 %

	Våld		Skadegörelse	
	En gång	Flera gånger	En gång	Flera gånger
Sjukskriven/arbetsbefriad	78 %	22 %	71 %	29 %
Bytt/lämnat uppdrag	39 %	61 %	38 %	62 %
Tvekat inför åtgärd	42 %	58 %	46 %	54 %
Undvikit arbetsuppgift	35 %	65 %	31 %	69 %
Ifrågasatt tjänsteutövning	56 %	44 %	0 %	100 %
Ändrat beteende privat	19 %	81 %	12 %	88 %

Fotnot: Vissa kategorier omfattar relativt låga antal. Skadegörelse omfattar särskilt låga antal.

Tabell 5:3 Andel av de utsatta som uppgett minst en konsekvens till följd av utsatthet för otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld eller skadegörelse, särredovisat på kvinnor och män.

Kvinnor	Trakasserier	Hot	Våld	Skadegörelse
Sjukskriven/arbetsbefriad	2 %	3 %	4 %	2 %
Bytt/lämnat uppdrag	18 %	21 %	13 %	5 %
Tvekat inför åtgärd	14 %	12 %	8 %	4 %
Undvikit arbetsuppgift	12 %	13 %	7 %	3 %
Ifrågasatt tjänsteutövning	2 %	3 %	3 %	1 %
Ändrat beteende privat	24 %	27 %	12 %	5 %

Män	Trakasserier	Hot	Våld	Skadegörelse
Sjukskriven/arbetsbefriad	2 %	2 %	3 %	1 %
Bytt/lämnat uppdrag	19 %	19 %	12 %	5 %
Tvekat inför åtgärd	14 %	14 %	8 %	4 %
Undvikit arbetsuppgift	13 %	13 %	7 %	5 %
Ifrågasatt tjänsteutövning	4 %	5 %	3 %	1 %
Ändrat beteende privat	33 %	32 %	15 %	6 %

Tabell 5:4. Andel av de utsatta för våld och/eller skadegörelse\* som svarat på huruvida det uppstått en fysisk skada\*\* till följd av utsattheten. Särredovisat på kvinnor och män samt totalt.

Kvinnor	Män	Totalt
10 %	9 %	9 %

\* På grund av låga antal redovisas våld och skadegörelse sammanslagna.

\*\* Fysisk skada innebär här något som ledde till besök på sjukhus eller hos läkare.

## Brå – kunskapscentrum för rättsväsendet

Myndigheten Brå verkar för att brottsligheten minskar och tryggheten ökar i samhället. Det gör vi genom att ta fram fakta och sprida kunskap om brottslighet, brottsbekämpning och brottsförebyggande arbete, till i första hand regeringen och myndigheter inom rättsväsendet.

Vid citat eller användande av tabeller, figurer och diagram ska källan Brå anges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovspersonens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på [www.bra.se](http://www.bra.se). På begäran kan Brå ta fram ett alternativt format. Frågor om alternativa format skickas till [tillgangligt@bra.se](mailto:tillgangligt@bra.se)



**Brottsförebyggande rådet**

BOX 2497 / TEGNÉRGATAN 34, SE-222 04 STOCKHOLM

TELEFON +57 (1)9 638 69 511 • E-POST [INFO@BRA.SE](mailto:INFO@BRA.SE) • [WWW.BRA.SE](http://WWW.BRA.SE)