



LUNDS
UNIVERSITET

Säkerhetsarbetet vid en tingsrätt

En rättssociologisk studie av den lokala normbildningen för säkerheten vid Lunds tingsrätt

Av Andrea Flack

LUNDS UNIVERSITET
Rättssociologiska institutionen

Kandidatuppsats (RÄSK02)
Vårtermin 2015



Handledare: Per Wickenberg

Examinator: Håkan Hydén

Abstract

In Sweden, a sign of success is education, hard work, and ultimately gainful employment. Being employed, however, sometimes carries a risk of being exposed to either physical and/or psychological violence. In judicial-related occupations, the risk of being exposed to such violence are higher than in others.

The aim of this study was to identify and analyze professional norms among the employees at the District court in Lund regarding safety and security. The study also aimed to investigate how the employees experience the safety and security conditions at the court. A total of 54 participants of the 77 employees at the court participated in a web-based survey. To complete the study, interviews were held with security guards working at the court. The theoretical frame of the study is founded on norm theories emanated from Håkan Hydén (2002) and Matthias Baier and Måns Svensson (2009).

The main finding of this study is that professional norms regarding safety and security was identified among the employees at the court. Although professional norms were identified, they were not robust nor cohesive across the different professions within the court. The study also found that the majority of the employees at the court experience that the safety and security conditions connected to their occupation are at a satisfying level.

Key words: *professional norms, district court, safety and security, workplace violence*

Innehåll

1. Inledning och bakgrund	1
1.2 Syfte & frågeställningar.....	1
1.3 Arbetsmiljölagen, förordning och föreskrifter.....	2
1.3.1 Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna	3
1.3.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.....	5
1.4 Rättegångsbalken.....	7
1.5 Säkerhetskontroll i domstol	8
1.6 Statliga utredningar och utredningar från andra organisationer	9
1.7 Regleringsbrev	10
1.8 Domstolsverkets strategiska inriktning avseende säkerhetsarbete	11
1.9 Domstolsverkets arbete med säkerhetsfrågor	11
1.9.1 Information och utbildning	12
2. Tidigare forskning	14
2.1 Internationell forskning	14
2.2 Forskning i Sverige.....	15
3. Teoretiskt ramverk	17
3.1 Normteori.....	17
3.1.1 Professionella normer	18
4. Metod	19
4.1 Litteratursökning	19
4.2 Val av metod.....	20
4.2.1 Kvantitativ metod.....	20
4.2.2 Kvalitativ metod.....	21
4.3 Enkäten	21
4.4 Tillvägagångssätt	22
4.4.1 Urval	23
4.4.2 Bearbetning av data.....	23
4.5 Metodreflektion	24
5. Resultat och analys av undersökningarna vid Lunds tingsrätt	25
5.1 Sammanställning av de kvantitativa enkätsvaren 2012 och 2015	25
5.1.1 Enkätsvaren från 2012	25
5.1.2 Enkätsvaren från 2015	26
5.1.3 Jämförelse mellan 2012 och 2015.....	27

5.2 Sammanställning av de kvalitativa enkätsvaren 2015	27
5.2.1 Hur upplever personalen att säkerhetsläget har förändrats?	27
5.2.2 Av vilka anledningar anser personalen att de bör ha en trygg och säker arbetsplats?	29
5.2.3 Varifrån tycker personalen att de har förväntningar på sig att de ska ha en trygg och säker arbetsplats?	30
5.3 Sammanställning och analys av intervju med ordningsvakter	31
5.3.1 Vad är orsaken till att personalen känner sig trygga och säkra på arbetsplatsen? ...	31
5.3.2 Hur upplever ordningsvakterna att kunskapen för rutiner om säkerhet ser ut bland övrig personal?	32
6. Sammanfattning och slutsatser	33
6.1 Normer om en trygg och säker arbetsplats	33
6.2 Normer om ett högt säkerhetsmedvetande	35
6.3 Normer om säkerhetsarbete	36
7. Avslutande diskussion.....	37
7.1 Förslag för fortsatt forskning	38
Referenslista.....	39
Bilaga 1	43
Bilaga 2	47
Bilaga 3	48

1. Inledning och bakgrund

Jag har under bland annat min praktiktermin haft anledning att fundera över och bli alltmer nyfiken på hur säkerhetsarbetet vid en domstol ser ut, är organiserat och fungerar i praktiken. Detta är alltmer viktigt i rättssystemet i dag i Sverige, där ökad kunskap om vad som skapar och ligger bakom de beslut som fattas av domstolarna är nödvändigt för att säkerställa att rättssäkerheten bibehålls i det demokratiska samhället.

I samband med spränggattentaten mot Rättscentrum i Malmö under 2014 lyftes frågan om hur säkerhetsarbetet ser ut vid domstolarna upp till ytan. Det finns dock ytterst lite forskning kring domstolars inre organisation. Inom den rättssociologiska forskningen har en del forskningsprojekt genomförts med fokus på domstolsväsendet, där det huvudsakligen har handlat om att undersöka domstolars funktion och de konsekvenser som följer vid tillämpningen av lagstiftning (se t ex Rejmer 2003; Friis 2003; Erlandsson 2014).

Men anledning av detta har jag genom ett samarbete med ledningen vid Lunds tingsrätt genomfört en fallstudie som syftar till att undersöka tingsrättens inre verksamhet beträffande trygg- och säkerhetsarbetet.

1.2 Syfte & frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen är att få en djupare kunskap om hur Lunds tingsrätts inre arbete beträffande trygg- och säkerhetsfrågor ser ut. Det finns lagstiftning som syftar till att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö. Det finns även bestämmelser och andra policydokument av konsultativt slag för hur säkerhetsarbetet vid en domstol ska se ut för att skapa en känsla av trygghet. Hur dessa tolkas och implementeras i den inre verksamheten står i fokus för denna uppsats, dvs. vilken betydelse dessa rättsliga normer och policys har för trygg- och säkerhetsarbetet vid Lunds tingsrätt.

Utifrån detta syfte har följande frågeställningar formulerats:

- Hur erfar personalen vid Lunds tingsrätt säkerhetsläget på domstolen idag?
- Vilka professionella normer har personalen som gäller "ett säkert arbetssätt"?

Det finns en rad bestämmelser och policydokument som reglerar arbetsmiljö, trygg- och säkerhetsfrågor och ordning i domstol. I detta avsnitt redogörs det inledningsvis kortfattat för den lagstiftning som berör området. Därefter följer en redogörelse för de statliga utredningar och utredningar från andra organisationer som genomförts på området trygg- och säkerhet inom rättsväsendet. Avslutningsvis redogörs det för Domstolsverkets strategiska inriktning för att uppnå verksamhetens vision och mål samt för hur Domstolsverket arbetar med trygg- och säkerhetsfrågor i övrigt.

1.3 Arbetsmiljölagen, förordning och föreskrifter

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 § AML). Lagen kompletteras av arbetsmiljöförordning (1977:1166) samt föreskrifter och allmänna råd meddelade av Arbetsmiljöverket (tidigare Arbetarskyddsstyrelsen) som ger en precisering av bestämmelserna i arbetsmiljölagen. I arbetsmiljölagens andra kapitel framgår de generella kriterierna för hur arbetsmiljön bör vara beskaffad, där det i kapitlets första paragraf anges att arbetsmiljön ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid en bedömning av arbetsmiljön ska inte enbart fysiska faktorer tas i beaktande utan även olika förhållanden som berör arbetets psykiska och sociala innehåll.

Det framgår även att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. I kommentaren till lagen omnämns vissa branscher där risken för hot och våld har ökat under senare år. Särskilt utsatta är bland annat butiksanställda, buss- och taxichaufförer, vårdarbetare och socialarbetare (se Gullberg & Rundqvist, Arbetsmiljölagen (1 juli 2014, Zeteo), kommentaren till 2 kap. 1 § under rubriken Arbetsorganisation m.m.). I enlighet med 18 § avgiftsförordningen har Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) därmed utfärdat en kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 1993:2). 2001 meddelade Arbetsmiljöverket även föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2001:4).

Arbetarskyddsstyrelsen har även meddelat allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14). I september 2014 sände Arbetsmiljöverket ut ett remissförslag till föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö. Förslaget innebar en

sammanslagning av Allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14), Föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) och Föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18), som utgår vid ett eventuellt införande.

Utgångspunkten för arbetet med förslaget var problematiken kring sjukskrivningar som härstammar från brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De föreskrifter och allmänna råd som har betydelse för att komma till rätta med sådana problem anses saknas eller vara föråldrade. Detta skulle även resultera i färre föreskrifter och en bättre överblick över reglerna. Målet med ett förnyande av föreskrifterna inom det psykosociala området är att hindra negativ utveckling av ohälsan. Ett delmål är även att antalet anmälda arbetsskador/arbetssjukdomar på grund av organisatoriska och sociala orsaker (inklusive hot och våld) inte ska fortsätta öka mellan 2012 och 2016. Förslaget har behandlats och beslut om införande beräknas tas efter sommaren 2015.¹

I de nu gällande allmänna råden beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14) anges en rad faktorer som är av särskild betydelse för de psykiska och sociala förhållandena. En av dessa är faktorer är att det hos personalen bör finnas en hög grad av skyddsmedvetande. Attityden till risktagande i arbetet påverkas av kunskap om faran och tilltron till möjligheterna att kunna vidta motåtgärder. I de flesta yrken görs medvetet eller omedvetet en vägning av vilket arbets sätt som är mest lämpligt mot kraven på säkerhet. I de allmänna råden rekommenderar man därför att arbetet bör organiseras på så sätt att det blir praktiskt möjligt och framstår som förnuftigt att vidta skyddsåtgärder. En väg till ett ökat engagemang för säkerhetsarbete som anges i de allmänna råden är ökad självständighet och större yrkesmässigt ansvar och kunnande hos personalen.

1.3.1 Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

Enligt 1 § AFS (1993:2) gäller föreskrifterna för arbete där det kan förekomma risk för våld eller hot om våld. I föreskrifterna omnämns bland annat väktare och ordningsvakter som högriskyrken där förekomst av våld och hot i arbetet har ökat. Vidare framgår det av de allmänna råden att föreskrifterna är tillämpningsbara är i de fall där arbetstagaren har en makt- eller myndighetsfunktion. Ibland kan det räcka med att representera en myndighet eller

¹ <http://www.av.se/lagochratt/regelarbete/pagaendeforeskrifter/pagaende.aspx>, Hämtad 2015-04-15.

organisation för att utsättas för hot, telefonterror, förföljelse, sabotage eller våld. I värsta fall drabbas även arbetstagarens familj och andra närstående.

Inom klientinriktade arbeten så som rättsväsendet förekommer bland annat rätten att neka eller ändra på det en person vill samt rätten att besluta om och kräva något en person inte vill acceptera. Inom dessa yrken beskrivs hoten som direkt riktade mot arbetstagaren med avsikt att skada, skrämja eller hämnas. Det kan ske direkt och oplanerat i en utlösande situation eller komma senare som hämnd. Vissa arbetstagare, såsom ordningsvakter och polis, har till uppgift att skydda andra arbetstagare, allmänhet och lokaler från upprörda personer, brottslingar och bråkmakare, vilket kan leda till att de utsätts för våld och hot och senare hämndaktioner. I de allmänna råden omnämns därmed även väntrum och andra liknande lokaler som särskilt utsatta eftersom det finns risk för konfrontation med aggressiva och provocerande personer.

Enligt 2 § AFS (1993:2) är det arbetsgivarens ansvar att utreda huruvida det föreligger risk för våld och hot på arbetsplatsen. Utredningen bör därefter leda till ett åtgärdsprogram där risken avgör vilka åtgärder som ska sättas in. Arbetet ska sedan ordnas så att risk för våld och hot så långt det är möjligt förebyggs (3 § AFS 1993:2). För arbete som kan medföra risk om våld eller hot om våld ska särskilda säkerhetsrutiner finnas, vilka ska hållas aktuella och fortlöpande uppdateras. Dessa rutiner ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Enligt de allmänna råden bör det inom arbetsstället finnas en gemensam grundsyn på säkerhetsarbetet och en säkerhetsmedvetenhet bör omfatta hela organisationen.

Enligt 3 kap. 3 § AML ska arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagarna har den utbildning som krävs för att undgå risker i sitt arbete. En för verksamheten lämplig kompletterande utbildning i säkerhetsrutiner, säkert arbetssätt och hur man bedömer risker kan därmed vara nödvändigt, liksom utbildning i bemötande och konflikthantering. Utbildningens mål bör vara att engagera samtliga på arbetsplatsen i säkerhetsarbetet. Det kan även vara lämpligt att öva i hur arbetstagarna ska agera vid en våldssituation och på ett realistiskt sätt gå igenom vad som kan hända. Syftet är att arbetstagaren skall känna till bästa sättet att undvika våld och hot. Att arbetstagaren har god kännedom om vad som skall göras i en våldssituation och är införstådd med vilka reaktioner som kan följa bidrar till att förebygga eller minska den skadliga effekten av en sådan händelse.

Enligt 6 § AFS (1993:2) ska arbetsplatsen placeras, utformas och utrustas så att risk för våld och hot om våld så långt som möjligt förebyggs. Redan vid planering av nya byggnader och

arbetslokaler eller vid ändringar av sådana, är det viktigt att beakta risken för våld. Genom byggnadstekniska åtgärder, god planering och rätt nyttjande av lokaler kan risker minskas. Vid en vålds- eller hotsituation ska arbetstagaren ha möjlighet till att kalla på snabb hjälp (7 § AFS 1993:2). För att snabb hjälp ska kunna ges i en nödsituation kan en på förhand uppgjord plan vara en förutsättning. Det är viktigt att arbetstagarna vet hur larmordningar fungerar och att det finns en organisation för hur larm ska tas emot, hanteras och vilka åtgärder som ska tillämpas.

Vid tillbud eller händelser med våld eller hot om våld ska detta dokumenteras och utredas (10 § AFS 1993:2). Av kommentaren framgår det att det är viktigt att det finns rutiner för detta och att incidenter följs upp. Då incidenter inträffat ska den arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada (11 § AFS 1993:2). Det ska därför finnas rutiner för den som blivit utsatt, men även för övriga arbetstagare som på grund av ovisshet kring incidenten kan känna oro. I de fall där risken utgörs av ett bombhot är det viktigt att det finns beredskap för utrymning. I dessa fall är det viktigt att samtliga arbetstagare vet var de ska samlas samt en förutsättning för att inräkning ska kunna ske så snabbt som möjligt.

1.3.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

Enligt 3 kap. 2 § AML har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. I 3 kap 2a § ges en övergripande beskrivning av hur ansvaret ska uppfyllas. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklar och preciserar hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar (1 § AFS 2001:4). Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa eller olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (2 § AFS 2001:4). Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt 3 § AFS (2001:4) ingå som en naturlig del i det vardagliga arbetet och omfatta såväl fysiska och psykologiska förhållanden som sociala. För att uppnå en god arbetsmiljö bör dock även arbetstagarna i en verksamhet delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att exempelvis rapportera risker, ge förslag på åtgärder och ge synpunkter på resultatet av en åtgärd.

Enligt 5 § AFS (2001:4) ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det ska även finnas rutiner för hur

det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till och dessa tillsammans med arbetsmiljöpolicyerna ska skriftligen dokumenteras om det finns minst tio arbetstagare. För att kunna bedöma vilka risker som finns i den egna verksamheten behöver arbetsförhållandena undersökas regelbundet och systematiskt, där ansvaret vanligtvis åligger chefer men kan delegeras till bestämda personer eller befattningar (6 § AFS 2001:4).

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och de risker som föreligger är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Vid risker som bedöms som allvarliga ska det finnas skriftliga instruktioner för arbetet (7 § AFS 2001:4). Även om arbetet i sig inte är riskfyllt kan felhandlingar och olämplig hantering leda till ohälsa och olycksfall, varför det är viktigt att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att kunskaperna hålls aktuella. Arbetstagarna bör även vara medvetna om eventuella risker i arbetet samt andra risker de kan komma i kontakt med. Vid allvarliga risker behövs ofta skriftliga instruktioner, som exempelvis vid svärbemästrade situationer i arbete med klienter och patienter. Instruktionerna bör finnas tillgängliga på arbetsplatsen, hållas aktuella och vara lätta att förstå. Arbetsgivaren bör förvissa sig om att instruktionerna har uppfattats korrekt.

Till skillnad från arbetsmiljöpolicy som ska dokumenteras skriftligen om det finns minst tio arbetstagare ska en riskbedömning alltid dokumenteras skriftligt (8 § AFS 2001:4). En sådan bedömning kan göras genom skyddsronder, arbetsmiljöronder och andra probleminventeringar i syfte att förebygga risker. Bedömningen av risker kan göras mot bakgrund av de allmänna erfarenheter som finns i verksamheten och de rutiner som tillämpas. Vanligtvis är det flera omständigheter som samverkar när det skapas risker i arbetet. Det kan därmed vara av betydelse att ta hänsyn till hur människan fungerar i olika arbetssituationer. En typisk riskfylld situation som omnämns i föreskrifterna är arbete med andra människor. Om en arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall och om ett allvarligt tillbud inträffar ska arbetsgivaren utreda orsakerna för att förebygga risker i fortsättningen (9 § AFS 2001:4). Utredningsskyldighet föreligger då det finns ett samband mellan det inträffade och förhållanden i arbetet, där även mindre tillbud kan vara nödvändigt att utreda. Utredningen bör så långt som möjligt omfatta alla faktorer som bidragit till det inträffade och behöver göras grundligt och systematiskt.

De åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall ska genomföras omedelbart eller så snart som möjligt. Detta gäller även åtgärder i syfte att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. De åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en handlingsplan där

det ska anges när det ska genomföras och vem som ska ansvara för det (10 § AFS 2001:4). Åtgärder kan vid allvarliga fall innebära att arbetet ska avbrytas och i annat fall att ändringar görs i organisationen eller att utbildning ges för att utveckla och förbättra arbetsmiljön. Åtgärderna bör i sin tur kontrolleras för att utreda om de bör kompletteras eller om det uppstått nya risker på grund av en åtgärd. Risker som inte åtgärdas kan vara ett tecken på att arbetsmiljöarbetet inte fungerar. Arbetsgivaren är ansvarig för att det årligen görs minst en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, för att vid behov göra förbättringar (11 § AFS 2001:4).

1.4 Rättegångsbalken

I rättegångsbalkens femte kapitel, Om offentlighet och ordning m.m. i domstol, anges inledningsvis offentlighetsprincipen vilket allmänt sett ska gälla vid förhandlingar. Med andra ord är alla ur allmänheten välkomna att delta vid en förhandling i egenskap av åhörare. Det finns dock undantag då sekretessbestämmelser lämnas företräde och förhandlingen antingen delvis eller i sin helhet hålls inom stängda dörrar. Rättens ordförande har dock rätt att enligt kapitlets andra paragraf vägra personer tillträde om personen i fråga är under arton år och det anses vara skäligt. Avkunnande av dom eller beslut ska dock alltid ske offentligt (5 kap. 5 § RB), såvida det inte föreligger sekretesskäl som ger anledning till att vissa delar avkunnas inom stängda dörrar.

Enligt 5 kap. 9 § RB är det rättens ordförande som ansvarar för att upprätthålla ordningen vid rättens sammanträden och att meddela de ordningsregler som behövs. Vad som är ordningsstörande kan givetvis variera liksom bedömningen av detta, men i lagkommentaren anges några aspekter som särskilt viktiga. Dessa är ordningsstörningar som kan riskera att påverka rättssäkerheten, kränkningar av någons personliga integritet och agerande som kan riskera att påverka allmänhetens förtroende och respekt för domstolars verksamhet (se Fitger et al., Rättegångsbalken (oktober 2014) kommentar till 5 kap. 9 §). En annan form av ordningsstörning kan handla om klädsel av sådant slag att det skulle kunna medföra ansvar för förargelseväckande beteende eller hets mot folkgrupp, men detta förekommer antagligen endast i undantagsfall. Mer vanligt förekommande är troligtvis bildupptagning och bildöverföring vilket är förbjudet under en pågående förhandling, såvida upptagningen eller överföringen inte följer av lag. Ljudupptagning och ljudöverföring är dock tillåtet, men rättens ordförande har möjlighet att besluta om förbud under pågående förhör.

I de flesta fall är en tillsägelse tillräcklig för att upprätthålla ordningen, men om det inte räcker har rättens ordförande även möjlighet att utvisa personer som stör förhandlingen eller som på något sätt agerar olämpligt. Det yttersta medlet mot ordningsstörande beteende är straff enligt 9 kap. 5 §, där åklagare beslutar om att väcka åtal eller inte för rättegångsförseelse. Ytterligare ett medel mot vissa delar av ovan angivna ordningsstörningar kan leda till beslut om omedelbar häktning av den som stör ordningen. Om det föreligger risk för att det i en domstols lokaler eller i andra lokaler som används vid en förhandling begås brott som innebär allvarlig fara för någons liv, hälsa eller frihet eller för omfattande förstörelse av egendom har domstolens chef möjlighet till att besluta om säkerhetskontroll enligt lag (1981:1064) om säkerhetskontroll i domstol.

1.5 Säkerhetskontroll i domstol

För att begränsa risken för att det i en domstols lokaler begås brott av allvarligare slag får domstolen besluta om att genomföra säkerhetskontroll. Ett sådant beslut ska avse viss tid, men allra längst tre månader. Sedan ändringar infördes i lag (1981:1064) om säkerhetskontroll i domstol har domstolarnas möjligheter att besluta om säkerhetskontroll utökats. Det är numera möjligt att ha så kallad fast säkerhetskontroll, vilket innebär att den är permanent placerad i domstolen.

En säkerhetskontroll omfattar alla som har kallats till en förhandling och de som besöker domstolen. Anställd personal och nämndemän, personer som utövar allmän tjänst eller offentligt uppdrag och advokater omfattas därmed inte av säkerhetskontrollen. Vidare ska en säkerhetskontroll, efter närmare anvisningar av Polismyndigheten, genomföras av en för uppdraget utbildad ordningsvakt. Vapen och andra föremål som kan komma att användas för brott får beslagtas i samband med säkerhetskontrollen. Andra föremål som inte beslagtas men som inte är lämpliga att föra in i domstolens lokaler kan lämnas för förvaring. För att upptäcka sådana föremål får kroppsvisitation utföras, i första hand med metalldetektor och i andra hand om det föreligger särskilda skäl, på annat sätt. Kroppsvisitation av mer omfattande karaktär ska ske i ett avskilt utrymme och om möjligt med ett vittne närvarande. Om en person vägrar att genomgå en säkerhetskontroll ska denne inte få tillträde till domstolens lokaler.

1.6 Statliga utredningar och utredningar från andra organisationer

Det finns flertalet statliga utredningar och undersökningar som genomförts avseende ordnings- och säkerhetsrelaterade frågor under de senaste åren. Som exempel på utredningar kan nämnas ”Ökat förtroende för domstolarna - strategier och förslag” (SOU 2008:106) och ”Ökad säkerhet i domstol” (SOU 2009:78). Regeringen tillsatte 2009 en särskild utredare som fick i uppdrag att lämna förslag till en lag om domstolar och domare (Dir. 2009:106). Syftet med utredningen var att överväga vilka bestämmelser som bör ingå i en sådan lag.

Utgångspunkten var att samla de bestämmelser om domstolar och domare som finns i bland annat rättegångsbalken och lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar.

Utredningen fick namnet ”En reformerad domstolslagstiftning” (2011:42) och föreslogs träda i kraft den 1 januari 2012, men har än inte trätt i kraft (maj 2015).

Därutöver har undersökningar genomförts på uppdrag av regeringen av bland annat Brottsförebyggande rådet (BRÅ). Några av de rapporter dessa undersökningar resulterat i är ”Otillåten påverkan riktad mot myndighetspersoner” (BRÅ 2005:18), ”Otillåten påverkan mot brottsoffer och vittnen” (BRÅ 2008:8), ”Otillåten påverkan mot åklagare och domare” (BRÅ 2009:13) och ”Bemötande i domstol” (BRÅ 2013:11). Nyligen publicerade BRÅ även en kunskapsöversikt om utsattheten av våld, hot och trakasserier för bland annat myndighetspersoner; ”Hot och våld - om utsatthet i yrkesgrupper som är viktiga i det demokratiska samhället” (BRÅ 2015:12). För att följa upp undersökningen som genomfördes 2005 har BRÅ även inlett en enkätundersökning som omfattar 90 000 myndighetsanställda. Studien syftar till att kartlägga hur vanligt det är med hot, trakasserier och andra former av otillåten påverkan mot myndighetspersoner i Sverige. Resultatet av studien förväntas publiceras i maj 2016.

Domstolsverket har även genomfört undersökningar på olika trygg- och säkerhetsrelaterade områden, däribland ”Framtida riktlinjer för säkerhetsarbete” (DV-rapport 2002:6), ”Allmän säkerhetskontroll i domstol - en utvärdering” (DV-rapport 2007:1), ”Ordning i domstol – förutsättningar och arbetsformer” (DV-rapport 2012:2) och ”Säkerheten i domstol för målsägande och vittnen” (DV-rapport 2014:1). Efter att ändringar infördes i lag (1981:1064) om säkerhetskontroll i domstol den 1 juli 2012 fick sex tingsrätter så kallad fast säkerhetskontroll. För perioden 12 juli 2012 till 31 december 2013 genomförde Domstolsverket en utvärdering i syfte att bland annat belysa på vilket sätt de fasta säkerhetskontrollerna har bidragit till en ökad säkerhet i domstol (Erfarenheter av fast

säkerhetskontroll - En utvärdering av fast säkerhetskontroll som genomförts vid sex tingsrätter 1 juli 2012 - 31 december 2013).

Vartannat år genomförs medarbetarundersökningar vid Sveriges domstolar där en av delarna berör trygg- och säkerhetsfrågor. Undersökningarna mäter bland annat huruvida personalen känner sig säkra och trygga på sin arbetsplats, om de anser sig ha tillräckliga kunskaper för att kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt och om de har tillräckliga kunskaper för att kunna bemöta personer i utmanande situationer. För att kunna dra enklare analyser har Domstolsverket ett så kallat incidentrapporteringssystem som följs upp kontinuerligt. Resultat och erfarenheter från dessa sammanställs för att sedan återkopplas till vardera domstol genom exempelvis utbildningar.

BRÅ genomför årligen en nationell trygghetsundersökning (NTU) som bland annat syftar till att belysa vilka grupper som är mest utsatta för brott och hur detta ser ut i förhållande till antalet anmälda brott. Efter varje undersökning upprättas en rapport som utgår från de brottsutsattas perspektiv.

Under 2011 genomförde fackförbundet Jusek en enkätundersökning bland sina medlemmar inom rättsväsendet (Jusek – Trygg eller otryggt i rättsväsendet). Undersökningen är en totalundersökning av medlemmarna i Juseks fyra sektioner för domstols-, exekutions-, polis- och åklagarväsendet, som har en e-postadress i Juseks medlemsregister. Resultatet av undersökningen visade att 82 procent av de tillfrågade medlemmarna känner sig trygga. Den visade även att ett stort antal av deras medlemmar inom rättsväsendet har utsatts för våld, hot eller skadegörelse varför de efterfrågar större insatser för att förbättra säkerhetsarbetet.

1.7 Regleringsbrev

Den 1 juli 2012 trädde bestämmelser i kraft som har till syfte att stärka säkerheten i domstolarna och öka förutsättningarna för alla som befinner sig i en domstol att känna sig trygga och säkra där (Regeringens regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Sveriges Domstolar). I regleringsbrevet för 2014 anges även att Domstolsverket särskilt ska redovisa åtgärder som vidtagits för att öka skyddet och säkerheten för de anställda i domstolen, för parter och andra som deltar i en rättegång samt för övriga personer som besöker domstolarna. Ett liknande redovisningskrav framställs även i regleringsbrevet för 2015, där det anges att Domstolsverket ska redovisa: "... åtgärder som vidtagits för att förbättra ordningen i domstol och öka skyddet och säkerheten för de anställda i domstolen, för parter och andra som deltar i

en rättegång samt för övriga personer som besöker domstolarna i enlighet med slutsatserna i myndighetens rapporter "Ordning i domstol" och "Säkerheten i domstol för målsägande och vittnen". (Regeringens regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Sveriges Domstolar).

1.8 Domstolsverkets strategiska inriktning avseende säkerhetsarbete

Domstolsverkets uppgift är att ge administrativt stöd och service åt domstolarna för att skapa förutsättningar för en rättssäker och effektiv verksamhet där. För att möjliggöra detta har Domstolsverket tagit fram en verksamhetsstrategi för den vision och de mål som domstolarna ska uppnå (DV-Strategisk inriktning 2010-2020). Ett av de mål som anges i verksamhetsstrategin berör säkerhetsområdet:

I Sveriges Domstolar finns ett högt säkerhetsmedvetande. Lokalerna är säkra och uppfattas som trygga.

För att uppnå målet har följande strategier tagits fram:

Domstolsverket ska

- *verka för ett ökat säkerhetsmedvetande inom Sveriges Domstolar*
- *genomföra säkerhetshöjande åtgärder*
- *verka för ökad trygghet för besökare*
- *tydliggöra för allmänheten att Sveriges Domstolar värnar om säkerhet och trygghet*

1.9 Domstolsverkets arbete med säkerhetsfrågor

En säkerhetsavdelning bildades på Domstolsverket 2007, som sedan dess arbetar mer samlat med säkerhetsfrågor. Säkerhetsgruppen består av säkerhetsspecialister som arbetar med informationssäkerhetsfrågor och person- och egendomssäkerhet. Beträffande informationssäkerhetsfrågor har Domstolsverket föreskriftsrätt, men för resterande områden intar Domstolsverket en mer rådgivande roll. Säkerhetsgruppen arbetar konsultativt åt de 82 myndigheter som ingår i Sveriges Domstolar. Arbetet går inte enbart ut på att tala om för domstolarna vad de ska göra enligt olika lagar, förordningar och föreskrifter utan avsikten är att även tala om hur detta ska kunna gå till. Domstolsverket bedriver ingen egen forskning kring trygg- och säkerhetsfrågor, men har tillgång till visst statistiskt material genom Domstolsverkets incidentrapporteringsystem (Domstolsverket genom e-mailkontakt, 2015-04-24).

Varje år sammanställer Domstolsverket ett PM om säkerhetsarbetet inom Sveriges Domstolar (DV-Säkerhet 2014). Sammanställningen innehåller resultatet från en säkerhetsenkät genomförd under 2014, incidentstatistik och Domstolsverkets årsredovisning för 2014. Under 2014 utgjordes ett av säkerhetsgruppens uppdrag att se över lokaler och i synnerhet utformningen av säkerhetskontroller. Orsaken till detta är att det för närvarande pågår en omfattande produktion av nya lokaler för Sveriges Domstolar.

En av de insatser som görs för att öka säkerheten inom Sveriges Domstolar är att anställa fler ordningsvakter. Den 1 januari 2015 fanns 154 anställda med ordningsvaktsförordnande. 14 domstolar, varav nio är tingsrätter, saknar helt tillgång till ordningsvakter. Målsättningen är att samtliga domstolar ska ha minst en anställd ordningsvakt. Sedan ändringar infördes i lag (1981:1064) om säkerhetskontroll i domstol har i dagsläget tio tingsrätter beslutat om så kallad fast säkerhetskontroll. Efter lagändringarna har det visat sig att domstolarna bedömer att finns behov av fortsatt fast säkerhetskontroll, varför antalet fasta säkerhetskontroller förväntas öka och inte minska. För att lätta inflödet i säkerhetskontrollerna vid de större domstolarna har även röntgenutrustning börjat användas.

Under 2014 mottog Domstolsverket sammanlagt 339 incidentrapporter avseende allt från mindre ordningsstörningar och stölder till mycket allvarliga incidenter.

Incidentrapporteringarna avser bland annat två sprängattentat mot Rättscentrum i Malmö, där den senare medförde stora materiella skador på såväl Rättscentrum som kringliggande byggnader. Under 2014 rapporterades även 14 bombhot, där det i två fall krävdes utrymning av tre domstolar med stora kostnader för samhället som följd.

1.9.1 Information och utbildning

Eftersom varje domstol är en egen myndighet vars självständighet är grundlagsskyddad, har Domstolsverket inte utformat någon gemensam policy för säkerhetsarbetet inom Sveriges Domstolar. Det är myndighetschefen vid respektive domstol som bär det yttersta ansvaret för säkerheten och som därmed ansvarar för att lagar, förordningar och föreskrifter följs samt att en fungerande säkerhetspolicy skapas och upprätthålls. Det är bara två domstolar i Sverige som har en heltidsanställd säkerhetschef. I övriga domstolar är det oftast en administrativ chef som även ansvarar för att bedriva säkerhetsarbetet. I syfte att underlätta arbetet så långt som möjligt för dessa arbetar säkerhetsgruppen med att ta fram mallar och checklistor som kan

användas på domstolarna och anpassas till de lokala förutsättningarna (Domstolsverket genom e-mailkontakt, 2015-04-24).

Mallar och checklistor finns bland annat för följande områden:

- *Arbetsuppgifter för den som är säkerhetsansvarig*
- *Mall för säkerhetsplan*
- *Mall för krisplan*
- *Mall för säkerhetsanalys (enligt säkerhetskvalitetsförordningen)*
- *Riktlinjer för genomförande av säkerhetskontroll*
- *Riktlinjer för delgivning utanför domstolens ordinarie lokaler*
- *Dokumentation till systematiskt brandskyddsarbete (SBA)*
- *Säkerhetsinformation till nämndemän*
- *Krisövning i domstol*
- *Checklista vid hot/bombhot*
- *Riktlinjer för genomförande av muntlig förhandling på sjukvårdsinrättning*

Domstolsverket tillhandahåller även en rad olika utbildningar med inriktning på säkerhetsfrågor. Under 2014 har drygt 800 personer genomfört någon av de säkerhetsutbildningar som Domstolsverket erbjuder. Särskilda insatser har gjorts för personal med ordningsvaktsförordnande där fokus varit bemötandefrågor, utbildning kring säkerhetskontroll och akutsjukvård (DV-Säkerhet 2014). Domstolsverkets säkerhetsutbildningar berör följande:

- *Baskurs för nyanställda (del av tid)*
- *Bemötande och säkerhet (halvdag)*
- *Krisövning i domstol, del 1 och 2 (halvdag)*
- *Grundutbildning för säkerhetsansvariga del 1 och 2 (4 dgr)*
- *Fördjupningsutbildning för säkerhetsansvariga (2 dgr)*
- *Utbildning för ordningsvakter del 1 och 2 (2 dgr resp. 1 dag)*
- *Säkerhetskonferens (en gång vartannat år)*
- *Behovsanpassad utbildning*

Utöver de utbildningar Domstolsverket tillhandahåller har respektive domstol egna informations- och utbildningsinsatser. Introduktionsutbildning för nyanställda, en genomgång i brandskydd och utbildning i hjärt- och lungräddning är några av dessa. I stort sett alla

domstolar framhåller att personalen, ofta i samband med APT, löpande ges information som behandlar säkerhetsplanen och de rutiner som råder vid respektive domstol.

2. Tidigare forskning

Fokus på forskning kring utsatthet för hot och våld på arbetsplatsen – och framför allt domstolar - har först på senare år ökat. Flertalet av de studier som har genomförts har varit bristande och till stor del endast byggt på statistiskt underlag. Detta har skapat svårigheter i att få en helhetsbild av förekomsten av sådana risker i arbetet och av sambandet mellan utsatthet och specifika arbetsplatser.

2.1 Internationell forskning

Forskning om utsatthet för aggressivt beteende och våld på arbetsplatsen har sammanställts i litteratursammanfattningen *Assessing research on workplace violence* (Piquero, Piquero, Craig, & Clipper, 2013). I litteratursammanfattningen har endast studier genomförda mellan 2000-2012 med fokus på våld riktat mot individer inkluderats. Piquero et al. (2013) framhäver bristen av forskning om våld och hot riktat mot organisationer. Litteratursammanfattningen omfattar 55 studier, varav 24 utav dessa fokuserar på våld inom vård- och omsorgsyren.

McGovern et al. (2000) visar i sin studie att det i vissa yrken finns en högre risk att bli utsatt för angrepp än i andra. Högst är risken inom säkerhetsrelaterade yrken och inom rättsväsendet, därefter följer yrken inom socialtjänst och vård- och omsorg. Forskning med fokus på våld, hot och trakasserier inom vård- och omsorgsrelaterade yrken förekommer i stor utsträckning (se t ex Findorff, McGovern, Wall, Gerberich, & Alexander, 2004; Gates, Ross, & McQueen, 2006; Kansagra et al., 2008; Arnetz, Aranyos, Ager, & Upfal, 2011).

Harris, Kirschner, Rozek, och Weiner (2001) genomförde en studie med fokus på rättsväsendet i Minnesota, USA. Med hjälp av en enkätundersökning och djupintervjuer med 1029 domare undersökte de deras upplevelse av våld på arbetsplatsen. Studien visade att endast ett fåtal hade blivit utsatta för fysiskt våld i arbetet, medan drygt hälften av de tillfrågade uppgav att de utsatts för hot av något slag. Studien visade även att majoriteten var villiga att erkänna att yrket kunde innehålla våld av olika slag (fysiskt och psykiskt), men att detta sällan rapporterades. Orsaken till detta var att de flesta ofta ursäktade det aggressiva

beteendet med hänvisning till den specifika kontexten, dvs. att det aggressiva beteendet uppstod som en effekt av en pressande situation.

Forskare har även undersökt om medvetenhet kring de risker som är förknippade med arbetsuppgifterna minskar osäkert agerande hos personalen. Mullen (2004) visar i en studie att i vissa fall där personalen var medveten om riskerna gjordes det ändå ett aktivt val att ignorera de säkerhetsrutiner som fanns. Om man ser på normativa aspekter som grunden till ett skapat beteende bland personalen kan dock osäkert agerande inte enbart tillskrivas till personalen. Forskning har därför även gjorts som väger in inomorganisatoriska och sociala faktorer som i sin tur direkt och indirekt påverkar säkerhetsbeteendet (Mullen, 2004; Clarke & Cooper, 2004). För att arbeta effektivt och följa ett högt arbetstempo tenderar personal på en arbetsplats att ta ”genvägar”, som i sin tur blir en norm (Wright, 1986). Förändrade attityder kan i sin tur leda till att personalen fokuserar på att arbeta effektivt, där säkerhetsaspekter blir sekundära (Clarke & Cooper, 2004).

Den generella säkerhetsattityden på en arbetsplats har visat sig ha inverkan på individers attityd mot säkerheten (Cree & Kelloway, 1997). Personal som sällan eller aldrig upplever synliga faror tenderar att ha en lägre bedömning av risker. Lägre riskbedömning kan i sin tur leda till att personal i högre utsträckning agerar osäkert på arbetsplatsen (Mullen, 2004). Mullen (2004) visar i sin studie att individer som agerar osäkert och som drabbas av direkta konsekvenser av detta tenderar att få en förbättrad riskbedömning. Ett liknande resultat har Cree och Kelloway (1997) kommit fram till i sin studie, där lärdom av det som hänt tenderar att höja riskbedömningen hos individerna.

Forskning har även gjorts kring ledarskap och hur ledares engagemang i säkerhetsarbete kan ha inflytande på personalens attityd mot säkerhet. Studier har visat att personalen upplever större engagemang för säkerheten på en arbetsplats om de upplever att ledningen är delaktig och engagerad i säkerhetsarbetet (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002).

2.2 Forskning i Sverige

Fram tills början av 1990-talet fanns det få studier som fokuserade på arbetsrelaterat våld i Sverige. Det var i samband med tillkomsten av föreskriften våld och hot i arbetsmiljön (1993:2) som området började uppmärksammas mer inom forskningen. Ett fåtal studier har därefter genomförts avseende svenska förhållanden. Dessa har i huvudsak sökt svar på varför hot och våld på arbetsplatsen generellt sett har ökat (se t ex Jerre, 2009; Estrada, Nilsson &

Wikman, 2007). En förklaring som anges är att anmälningsbenägenheten har ökat stegvis de senaste åren. Detta anses grunda sig i att känsligheten för hot och våld har blivit större, dvs. definitionen av hot och våld har vidgats och omfattar numera sådant som tidigare räknades bort. Den ökade uppmärksamheten på området kan även vara en bidragande faktor till att fler händelser rapporteras, vilket i sin tur ger bilden att förekomsten av hot och våld på arbetsplatsen har ökat.

Även i Sverige har forskningen om hot och våld inom vård- och omsorgsyrken tilldelats störst uppmärksamhet (se t ex Åkerström 1993; Suserud 1993; Menckel 2000; Carlsson 2003; Viitasara 2004; Lundström 2006). I några studier har man även tittat på hur situationen ser ut för kriminalvårdsanställda (se Gustavsson & Svedberg 2002; Nylander 2006). I april 2015 publicerade Brottsförebyggande rådet en kunskapsöversikt beträffande hot och våld mot anställda som är av särskild betydelse för det demokratiska samhället (BRÅ-rapport 2015:12). Rapporten omfattar politiker, journalister, opinionsbildare, anställda i rättskedjan samt vissa anställda i övriga statliga myndigheter och i kommuner och landsting. I rapporten konstateras en avsaknad av forskning om hot och våld mot anställda inom dessa områden.

Forskning kring säkerhetsarbetet inom de respektive myndigheter och övriga verksamheter som omfattas i ovan nämnda kunskapsöversikt BRÅ publicerat förefaller vara obefintlig. Vid kontakt med två stora svenska myndigheter, Kronofogdemyndigheten och Migrationsverket, framgår det att det inte bedrivs egen forskning inom myndigheterna, även om de naturligtvis arbetar med säkerhetsfrågor (Kommunikation per e-mail, 2015-04-28). Domstolsverket, som är den myndighet som är aktuell i den här uppsatsen, bedriver inte heller någon egen forskning på säkerhetsområdet. Myndigheten lutar sig i huvudsak mot statistik och tidigare erfarenheter i det egna arbetet kring säkerheten (Kommunikation per e-mail, 2015-04-24).

Forskning som fokuserar på organisationer och deras inre arbete med säkerhetsfrågor lyser med sin frånvaro och efterfrågas från olika håll. Det föreligger därmed ett behov av att undersöka detta område närmare för att se hur rättsliga normer och andra policydokument implementeras och överförs till den inre verksamheten. Att studera säkerhetsarbetet vid en lokal domstol, en mer eller mindre normal tingsrätt, är inte minst mot denna bakgrund av det bristfälliga forskningsläget som vi kunnat notera ovan, av stort värde och viktigt för att öka och fördjupa kunskaperna och förståelsen av komplexa säkerhetsfrågor inom olika delar av de rättsvårdande institutionerna. Jag återkommer i det avslutande avsnittet med förslag om fortsatta forskningsinsatser i Sverige.

3. Teoretiskt ramverk

Studier som syftar till att analysera rätten utgår vanligen från ett internt eller externt perspektiv. Det interna perspektivet fokuserar på rättsreglerna, exempelvis vad som är gällande rätt, medan det externa perspektivet fokuserar på exempelvis rättsreglernas verkan. Inom rättssociologi är ett vanligt angreppssätt vid undersökningar av rätten att först få en översikt över hur rätten anser att verkligheten bör vara beskaffad, för att sedan undersöka hur verkligheten faktiskt ser ut (Baier & Svensson 2009, s. 21). Ett begrepp som ofta används inom samhällsvetenskapen för att förklara människors beteende är *normer* (ibid. s. 41).

3.1 Normteori

För att normer ska existera måste de formuleras utav någon. Baier och Svensson (2009) har valt att benämna denna grupp som *normalstrare*. Alstringsprocessen kan antingen betraktas som skapandet av en norm eller som reproducerandet av en befintlig norm (ibid. s. 121). Vidare har normalstrare olika kraft vid tillkomsten eller reproducerandet av normer beroende på vilken betydelse normerna har för mottagaren i en viss kontext och hur väl de kommuniceras (Hydén 2002, s. 99f.). Normer är en grundläggande beståndsdel i så kallade handlingssystem. Att tillhöra ett socialt system innebär att man underkastas mer eller mindre bestämda normuppsättningar som anvisar hur man bör bete sig. Vidare är normer systembundna, vilket innebär att de är beroende av det system de tillhör (ibid. s. 114ff.).

Inom rättssociologi betraktas normer ofta som socialt eller professionellt reproducerade handlingsanvisningar, beroende av en viss kontext och av omgivningens förväntningar på det egna beteendet (Baier & Svensson 2009, s. 68ff., 115). Vilka normer som råder varierar således utifrån vilken kontext de finns i och styrs av hur vi uppfattar vår omvärld (ibid. s. 121). Något förenklat kan normer anses vara sociala överenskommelser som anvisar beteenden och att följa dessa är socialt (ibid. s. 45f.). Normerna anvisar vad som är normalt eller korrekt och på så vis slipper vi göra dessa överväganden i varje situation (ibid. s. 132ff.). I situationer vi stöter på ofta lär vi oss identifiera vilka normer som förväntas följas och de blir så småningom en del av oss. De kan då sägas ha internaliserats och vi behöver inte överväga huruvida de är giltiga eller effektiva (ibid. s. 139). I de fall där vi har begränsad kunskap om vår omvärld är vanligtvis en gynnsam strategi att göra det andra gör (ibid. s. 138f., 158f.). Strävan efter konformitet kan vara en förklaring till varför normer följs och internaliseras av människor, även i de fall där normens innebörd inte överensstämmer med de egna

preferenserna (ibid. s. 160). Med hjälp av normer kan vi med andra ord koordinera vår verklighet genom att de reducerar komplexiteten i de situationer vi ställs inför.

Rättsregler är en uppsättning normer som kan anses utgöra ett eget normsystem (Baier & Svensson 2009, s. 20). Dessa kännetecknas enligt Håkan Hydén (2002) genom att de är antagna och påbjudna i en auktoritativ ordning, vilket betyder att de erhållit en särskild status av en legitim överhöghet och gäller för samhällets alla medborgare. Vidare menar Hydén att det till rättsreglerna även hör på förhand bestämda sanktioner som vid ett åsidosättande verkställs av organ som företräder samhällsbildningen. Rättsreglerna är normativa i den meningen att de till skillnad från andra kategorier av normer anvisar handlande och samtidigt gör anspråk på att anvisningen är auktoritativ och slutlig (Hydén 2002, s. 157ff.).

I vissa fall följs inte rättsreglerna, utan det som reglerar hur en person agerar styrs istället av andra normer. Det är därför viktigt att rättsreglerna överensstämmer med de normer som råder i samhället i övrigt för att de ska få genomslag, vilket med andra ord betyder att rättsreglerna bör vara kodifieringar av andra normer (Baier & Svensson 2009, s. 94). I de fall där någon bryter mot de förväntade normerna följer ofta sanktioner av något slag. Vid avvikelser från rättsregler följer som nämnts ovan på förhand bestämda sanktioner som verkställs av ett organ som företräder samhällsbildningen. Vid avvikelser från sociala normer följer så kallade informella sanktioner, vilka kan vara antingen negativa eller positiva (ibid. s. 145ff.; Hydén 2002, s. 97). En negativ sanktion kan innebära att en person blir utfrusen ur en grupp, medan en positiv istället kan innebära inklusion i den bemärkelsen att normbrottet anses som något bra inom gruppen och därmed belönas. Sanktionerna fyller funktionen att de genom sitt uttryck markerar vilket beteende som är önskvärt att upprepa och vice versa. Sanktionerna kan även verka integrerande för att stärka den sociala sammanhållningen och skapa en samhörighetskänsla (ibid. s. 148, 182).

3.1.1 Professionella normer

Definitionen av professionella normer är att de är genererade i ett professionellt system och de varierar beroende på i vilken kontext de uppstår i (Wickenberg, in press). Till varje institution i samhället hör en viss uppsättning normer där olika roller grupperar sig kring en viss uppgift eller funktion (Hydén 2002, s. 100). Institutionerna präglas av formellt beslutade normer i form av rättsregler. Utöver de normer som har upphöjts till rättsregler finns det även andra normer som inte är rättsliga, men där tillkomsten har skett genom ett medvetet formellt tillvägagångssätt (Baier & Svensson 2009, s. 100). Sådana normer kan exempelvis handla om

hur en specifik arbetsuppgift ska genomföras, vilka ordningsregler som ska råda på arbetsplatsen och vilka etiska regler som bör efterlevas. Lagar, förordningar och andra policydokument tolkas sedan inom vardera institution och leder till konkreta handlingar.

På en arbetsplats kan normer även uppkomma spontant i den meningen att en viss handlingsanvisning uppstått utan att en överenskommelse träffats för anvisningen (ibid. s. 103ff.). Det kan räcka med att en person börjar göra på ett visst sätt för att andra ska göra likadant, såvida det finns drivkrafter som stödjer detta beteende och förutsatt att dessa personer befinner sig i samma situation. Normerna kan i det här hänseendet betraktas som mekanismer för verksamhet, där värderingar och överväganden för ett visst handlande transformeras till en norm som i sin tur anvisar ett handlande.

4. Metod

För att besvara frågeställningarna för den här uppsatsen genomfördes en fallstudie vid Lunds tingsrätt under perioden mars-maj 2015. Lunds tingsrätt har tidigare beskrivits som en typisk svensk domstol avseende personalomsättning och storlek (Domkretsen nr 1/2003, s. 14). Sedan 2010 genomför Rättssociologiska institutionen vid Lunds universitet ett domstolsforskningsprojekt i samarbete med Lunds tingsrätt. Fokus på säkerhetsfrågor är ett viktigt komplement till de tidigare enkätundersökningar och intervjuer avseende bemötande som genomförts vid tingsrätten i samband med pilotprojektet. Eftersom författaren till den här uppsatsen tidigare har praktiserat och sedermera även varit anställd vid Lunds tingsrätt fanns en etablerad kontakt redan vid uppstarten för studien. Möjligheten till att delta i Rättssociologiska institutionens domstolsforskningsprojekt tillsammans med beskrivningen av Lunds tingsrätt gav goda förutsättningar och anledningar till att genomföra studien där.

4.1 Litteratursökning

För den här uppsatsen har en omfattande litteratursökning gjorts i syfte att finna relevant litteratur. Till bakgrund för uppsatsen ligger de lagrum som berör trygg- och säkerhetsarbetet vid en domstol tillsammans med övriga policydokument som utformats till stöd för den inre verksamheten. Den juridiska metoden innebär bland annat att lagtext tolkas utifrån rättskällor som förarbeten, rättspraxis och doktrin (Zetterström 2012, s. 97f.). För den här uppsatsen har dock inte någon djupgående juridisk metod tillämpats då det inte ansetts ha någon avgörande

relevans för uppsatsens syfte. Avsikten har varit att redogöra för de lagrum som ansetts relevanta i syfte att skapa en förförståelse för under vilka premisser personalen vid Lunds tingsrätt arbetar gällande trygg- och säkerhet.

Vid sökandet efter relevant material har i huvudsak rättsdatabasen Zeteo använts för att söka fram aktuella lagrum. Litteratursökning har även gjorts via databaserna Ebscohost och LUBsearch, där sökorden som använts är: *workplace violence*, *myndighet*, *Sverige* och *Sweden*. Övrigt material har nåtts via myndigheters egna hemsidor eller genom kontakt med respektive myndighet.

4.2 Val av metod

Utgångspunkten vid en fallstudie är att den riktar fokus på en specifikt utvald enhet för att studera denna på djupet (Denscombe 2009, s. 41f.). Målsättningen är att belysa det generella genom att titta på det enskilda. En fallstudie är lämplig då den tillåter olika forskningsmetoder i undersökningen. För den här fallstudien tillämpades så kallad metodtriangulering (Denscombe 2009, s. 102). För att uppnå syftet med den här uppsatsen har kvantitativ och kvalitativ metod med induktiv ansats använts. Induktion går ut på att valet av teori görs utifrån den empiri som framkommit genom en undersökning. Fördelen med denna ansats är att den ger en mer korrekt bild av en viss företeelse eftersom det då inte finns förutfattade förväntningar på resultatet (Bryman 2011, s. 29ff.).

4.2.1 Kvantitativ metod

Inledningsvis tillämpades för den här uppsatsen kvantitativ metod, vilken har sin ansats i den positivistiska epistemologin. Positivismen strävar efter att uppnå absolut kunskap och lägger vikt vid den objektiva observationen. Fakta verifieras genom kvantifiering som syftar till att generera generella slutsatser och vad som är att betrakta som kunskap är det som vi med logik kan räkna ut (Thurén 2007, s. 16f.). I strävan efter att nå absolut kunskap sorteras all osäker kunskap bort, det vill säga det som inte kan bekräftas via våra sinnen. Således bygger positivismen på principen om fenomenalism (Bryman 2011, s. 30).

Som kvantitativt mätinstrument valdes för den här uppsatsen en webbaserad enkät. Utifrån ett kostnads- och tidseffektivitetsperspektiv är webbenkäter ett lämpligt val (Bryman 2011, s. 228). Webbenkäter medför även att eventuella intervju effekter elimineras, där den anonymitet en webbenkät erbjuder bidrar till att respondenterna svarar mer sanningsenligt (ibid. s. 229).

En risk med webbenkäter är dock att svarsfrekvensen ofta blir förhållandevis låg (Denscombe, 2009 s. 14). För att minimera risken skickades påminnelser ut till respondenterna vid tre tillfällen.

4.2.2 Kvalitativ metod

Kvantitativ metod avser att generera generella och mätbara resultat medan kvalitativ metod söker en djupare förståelse för det som undersöks (Bryman 2011, s. 40). Hermeneutiken är en tolkningslära som går ut på att skapa en förståelse för den mening, innebörd och de värderingar som tillhör en viss kontext. Hermeneutiker tar stor hänsyn till den bakgrund och det sammanhang som det tolkade har sin förankring i, där tolkningen ger oss en förklaring genom att den sätter in ett fenomen i dess mänskliga, historiska, sociala, ekonomiska eller konstnärliga sammanhang. Med andra ord går hermeneutiken ut på att få en förståelse för ett visst agerande eller en viss företeelse och inte bara begripa den/det intellektuellt (Thurén 2007, s. 94).

Som kvalitativt forskningsinstrument valdes semistrukturerade intervjuer i fokusgrupp med två av de anställda ordningsvakterna vid Lunds tingsrätt. Fokusgrupper är lämpligt för att undersöka attityder och åsikter som kan bidra till en djupare förståelse (Denscombe 2009, s. 137). Ytterligare en fördel med att genomföra intervjuer på detta sätt är att de som deltar i högre utsträckning uppger uppriktiga svar eftersom det finns andra som kan påpeka om något felaktigt sägs. På samma sätt kan respondenterna ”rätta” eller bekräfta varandra för att ett ge ett så korrekt svar som möjligt. Intervjuer med fokusgrupper i den miljö som respondenterna känner sig hemma i kan göra dem mer avslappnade och därmed skapa en atmosfär som bidrar till öppenhet (ibid. s. 138).

4.3 Enkäten

Vartannat år genomför Domstolsverket medarbetarundersökningar, i vilka upplevelsen av trygghet och säkerhet mäts. Medarbetarundersökningarna genomförs vid varje svensk domstol och ger en bild av hur tryggheten och säkerheten upplevs nationellt inom Sveriges domstolar samt hur upplevelsen av detta ser ut vid respektive domstol. Genom åren har frågorna i medarbetarundersökningen ändrats en del varför det inte är möjligt att jämföra svaren över en längre tidsperiod. Medarbetarundersökningen från 2012 har därför förts in i den webbaserade enkätundersökning som genomförts för den här uppsatsen i syfte att möjliggöra en jämförelse

av upplevelsen av trygghet och säkerhet över tid. Enkätundersökningen har även kompletterats med ytterligare frågor som ansetts vara relevanta för uppsatsens syfte.

Enkäten inleddes med frågor avseende bakgrundsvariabler såsom kön, befattning och anställningstid. Därefter konstruerades enkäten med delvis slutna frågor och delvis med frågor som tillät respondenterna att formulera egna svar. Enkäten bestod av sammanlagt 13 frågor och utgjordes av 45 items, där tre frågor bedömdes på en femgradig Likertskala, där 1 = instämmer inte alls och 5 = instämmer helt. Angivna svar på 1-2 bedömdes som negativa, svar på 3 som neutrala och svar på 4-5 som positiva. En fråga bedömdes på en åttagradig Likertskala, där 0 = ingen förväntan alls och 7 = stark förväntan. På denna fråga fick personalen uppge varifrån och i vilken grad de upplever att de har förväntningar på sig att de ska ha en trygg och säker arbetsplats. Fyra av frågorna innehöll de slutna svarsalternativen ”ja”, ”nej” och ”vet ej” och på en fråga fick personalen ange om de utsatts för hot, våld och/eller trakasserier. De tre resterande frågorna hade öppna svarsalternativ där personalen fick ange hur säkerhetsläget har förändrats de två till tre respektive fem till sex senaste åren samt ange de tre viktigaste skälen eller orsakerna till att de som anställda vid Lunds tingsrätt bör ha en trygg och säker arbetsplats.

4.4 Tillvägagångssätt

Inför den här studien kontaktades den administrativa chefen vid Lunds tingsrätt för att diskutera studiens syfte, innehåll och tillvägagångssätt. Planeringen inleddes och beslut togs om att en enkätundersökning skulle genomföras med personalen vid tingsrättens avseende trygg- och säkerhetsfrågor.

Efter kontakt med Rättssociologiska institutionen vid Lunds universitet kunde en enkät konstrueras genom företaget Questback, som tillhandahåller tjänster för detta ändamål. Questback är ett väletablerat företag som tillhandahåller kund- och medarbetarundersökningar online. I enlighet med företagets integritets- och säkerhetspolicy behandlas allt insamlat material konfidentiellt och vid undersökningar som är anonyma lagras inget material som kan leda till identifiering. Den webbaserade enkäten skickades ut till de anställda under mars 2015 och fanns tillgänglig till slutet av april 2015. De insamlade svaren från enkäten fick därefter utgöra underlag till de frågor som ställdes vid intervjuerna med ordningsvakterna i fokusgrupp. Intervjuerna genomfördes den 20 maj 2015.

4.4.1 Urval

För den här fallstudien har ett icke-sannolikhetsurval tillämpats. Vid Lunds tingsrätt finns en rad olika befattningar där de anställda har sina specifika arbetsuppgifter. De anställda arbetar bland annat som domare, tingsnotarier och domstolshandläggare. Utöver det arbetar några av de anställda som ordningsvakter, vars huvudsakliga uppgift är att hantera och upprätthålla säkerheten. För enkätundersökningen gjordes således ett subjektivt urval ur populationen, vilket är möjligt då forskaren har viss kännedom om de människor eller företeelser som valts för studien (Denscombe 2009, s. 23). Eftersom ordningsvakterna har till uppgift att arbeta med säkerhetsfrågor gjordes bedömningen att de skulle exkluderas från enkätundersökningen. De resterande 77 anställda vid tingsrätten fick därmed möjlighet att besvara enkäten. Ordningsvakterna fick i sin tur delta i studien genom de intervjuer som hölls med dem i fokusgrupp, där de fick möjlighet att ge sitt perspektiv på säkerhetsarbetet samt det resultat som tillkommit genom enkätundersökningen. Endast två av de totalt fem anställda med erfarenhet från ordningsvaktsyrket fanns tillgängliga vid tidpunkten för intervjuerna.

4.4.2 Bearbetning av data

Efter att enkätundersökningen hade avslutats inleddes arbetet med att förbereda insamlad data av kvantitativt slag för analys (Denscombe 2009, s. 212). Genom företaget Questback kunde en överskådlig sammanställning av svaren erhållas, vilket underlättade arbetet. För att möjliggöra en jämförelse med Domstolsverkets medarbetarundersökning från 2012 fick svaren dock överföras till den uppdelning som gjordes för den undersökningen, varför svar angivna på de frågor innehållande en femgradig Likertskala fick delas in enligt följande: svar angivna på 1-2 bedömdes som negativa, svar angivna på 3 som neutrala och svar angivna på 4-5 som positiva (se vidare i bilaga 1).

För de frågor som möjliggjorde för respondenterna att formulera egna svar gjordes en kategorisering efter ett antal teman (ibid. s. 247). Innan slutgiltiga teman kunde fastställas gick materialet igenom i omgångar och till sist kunde en rad mönster identifieras och urskiljas (se vidare nedan under Resultat och analys). Samma förfarande tillämpades för intervjuerna med ordningsvakterna, där utvalda delar transkriberades som ansågs vara relevanta för studiens syfte. Genom de frågor jag ställde vid intervjuerna kunde teman urskiljas, samt en kategorisering göras utifrån vad de olika svaren på frågorna handlade om. Vid tolkningen urskiljs teman och mönster som med en induktiv ansats får betydelse för valet av vilken eller vilka teorier som tillämpas vid analysen (ibid. s 247).

På en fråga i enkäten ombads respondenterna ange vilka aktörer eller policydokument de upplever förväntningar på sig från och hur starka dessa förväntningar är. För att mäta förväntanstrycket användes samma metod som vid tidigare liknande undersökningar, däribland Måns Svenssons (2008) undersökning av regelefterlevnad och normer i trafiken. Svenssons (2008) undersökning bygger på utprovade metoder från Ajzen & Fishbein (1980) och Ajzen (1991), som syftar till att mäta en norms styrka. För att mäta förväntanstrycket eller normstyrkan beräknas medelvärdet för vardera aktör eller policydokument, där gränsvärdet +/- 6 sedan avgör huruvida en norm finns. Är medelvärdet över gränsvärdet föreligger en tydlig norm. Detta bygger på andra liknande studier i rättssociologi (se t ex Svensson 2008; Svensson & Larsson 2009; Svensson 2013; Leo & Wickenberg 2015, s. 61–80).

4.5 Metodreflektion

En av de punkter där fallstudier är som mest känslig för kritik på avser validiteten i de generaliseringar som görs utifrån resultatet (Denscombe 2009, s. 53). Då den här studien har genomförts vid en utvald tingsrätt avser den inte att generera generaliserbara resultat som kan appliceras i ett större perspektiv. För att stärka reliabiliteten i en studie är det av vikt att studien mäter det som den avser att mäta och att samma resultat ges vid mätningar vid senare tillfälle (ibid. s. 282). Fallstudier syftar emellertid i regel till att fokusera på processer och inte på mätbara resultat, vilket även har varit fallet för den här studien. Genom en jämförelse av kvantitativa data från medarbetarundersökningen 2012 har den här undersökningen kunnat påvisa en process som har skett fram till idag.

Ytterligare en punkt där fallstudier möter kritik gäller forskarens egen närvaro i studien (ibid. s. 54). Eftersom författaren till den här uppsatsen har praktiserat och arbetat vid den arbetsplats där studien har genomförts har detta tagits i särskilt beaktande. I missivbrevet informeras respondenterna om syftet med undersökningen samt att samtliga svar behandlas i sammanställd form och att alla svar är anonyma. I enkäten efterfrågas inga uppgifter som kan härledas till en specifik person utan endast generella uppgifter såsom kön, befattning och anställningstid. Avsikten med att poängtera dessa punkter för respondenterna var att möjligaste mån utesluta eventuella kontrolleffekter som skulle kunna komma att hämma svaren. Eftersom deltagandet var frivilligt kan antalet personer som valde att inte delta eventuellt förklaras utifrån forskarens närvaro i studien.

I samband med intervjuerna gjordes ett antal ställningstaganden för att i möjligaste mån undvika intervjuareffekter på grund av den tidigare kontakten med intervjupersonerna. Undersökningar som har gjorts på intervjuer har visat att människor svarar olika beroende på hur de uppfattar den person som ställer frågorna (ibid. s. 138). Intervjuarens identitet har därmed avgörande betydelse för hur mycket eller lite en person är villig att berätta i en intervju. Ett beslut fattades därmed, där författaren till den här uppsatsen valde att inte genomföra intervjuerna på egen hand, utan dessa genomfördes istället av handledaren för den här uppsatsen. På så vis kunde eventuella intervju effekter på grund av författarens tidigare kontakter med personalen vid tingsrätten elimineras. Intervjun spelades in för att sedan lämnas över till författaren.

5. Resultat och analys av undersökningarna vid Lunds tingsrätt

Enkätundersökningen som har genomförts för denna uppsats innehåller de frågor avseende trygghet och säkerhet som ställdes i Domstolsverkets medarbetarundersökning från 2012. I detta avsnitt redogörs det inledningsvis för de resultat som avser frågor av kvantitativt slag. Därefter följer en redogörelse för de frågor som har lagts till i denna undersökning och som syftar till att ge en fördjupad kunskap om säkerhetsarbetet vid Lunds tingsrätt. Avslutningsvis följer en kort redogörelse för de intervjuer som hållits med ordningsvakterna vid Lunds tingsrätt.

5.1 Sammanställning av de kvantitativa enkätsvaren 2012 och 2015

5.1.1 Enkätsvaren från 2012

Antal svarande: 61 av 66 dvs. 92 % av anställd personal på Lunds tingsrätt.

Bakgrundsvariabler avseende kön, befattning och anställningstid saknas för studien från 2012.

Av samtliga respondenter angav 75 % att de känner sig trygga och säkra på sin arbetsplats. På samma fråga angav 7 % att de inte känner sig trygga och säkra. 69 % angav att de har tillräcklig information om rutiner för säkerheten på arbetsplatsen och 30 % angav varken eller. Ungefär hälften av respondenterna (52 %) angav att de har tillräcklig kunskap när de möter människor i utmanande situationer. På samma fråga angav 38 % varken eller. 10 % angav att de inte har tillräcklig kunskap i sådana situationer.

Av de 61 personer som har besvarat enkäten uppgav nio stycken att de utsatts för hot, våld och/eller trakasserier kopplat till arbetet under de senaste 12 månaderna. Av dessa svar avser tre hot och sju trakasserier, vilket innebär att en av personerna har utsatts för två av alternativen. Sex av de personer som har utsatts har rapporterat detta till sin närmaste chef vilket betyder att tre personer inte har gjort det. På frågan om händelsen har polisanmälts angav åtta personer svarsalternativet ”nej”. 89 % angav att de fått tillräckligt stöd efter händelsen och 11 % var neutrala.

5.1.2 Enkätsvaren från 2015

Antal svarande: 54 av 77 dvs. 70 % av anställd personal (exklusive ordningsvakter) på Lunds tingsrätt, varav 74 % är kvinnor (40 personer) och 24 % är män (13 personer). En person anger annat kön. 66 % (36 personer) har varit anställda i 1-5 år vid Lunds tingsrätt, 17 % (9 personer) har varit anställda i 6-10 år och 17 % (9 personer) har varit anställda i mer än 10 år.

Fördelning av yrkeskategorier (54 svar)

Domare/jurist	18 personer	33 %
Notarie	10 personer	19 %
Handläggare	26 personer	48 %

Majoriteten av respondenterna (93 %) angav att de känner sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Den yrkeskategori som känner sig tryggast och säkrast är handläggare, där ungefär 58 % i denna yrkeskategori har angett det starkaste alternativet på skalan (instämmer helt). Motsvarande andel för notaries är 40 % och för domare/jurister ca 28 %. En överhängande del (87 %) angav att de har tillräcklig information om rutiner för säkerheten på arbetsplatsen. Fördelningen över de olika befattningarna är för den här frågan förhållandevis jämn, där ca 89 % av domare/jurister, 80 % av notarierna och ca 85 % av handläggarna har angett svar på den högre delen av skalan. En något mindre andel av respondenterna (67 %) angav att de har tillräcklig kunskap när de möter människor i utmanande situationer. Fördelningen över yrkeskategorierna är förhållandevis jämn även här. Av domare/jurister har 67 % angett svar på den högre delen av skalan, där motsvarande andel för notaries är 60 % & respektive 69 % för handläggare. Av det totala antalet respondenter har 13 % uppgett att de inte anser sig ha tillräcklig kunskap när de möter människor i utmanande situationer.

Av de 54 personer som har besvarat enkäten uppgav sju stycken att de utsatts för hot, våld och/eller trakasserier kopplat till arbetet under de senaste 12 månaderna. Av dessa personer har två utsatts för hot, en för våld och fem för trakasserier, vilket betyder att en av dessa har utsatts för två av alternativen. Sex personer angav att de har rapporterat händelsen till sin närmaste chef och en person angav att detta inte gjordes. På frågan om händelsen har polisanmälts angav fyra personer svarsalternativet ”ja” och tre personer angav ”nej”. 57 % angav att de fått tillräckligt stöd efter händelsen, 29 % att de inte fått tillräckligt stöd och 14 % svarade ”vet ej”.

5.1.3 Jämförelse mellan 2012 och 2015

Vid en jämförelse av den medarbetarundersökning som Domstolsverket genomförde 2012 med den som genomförts 2015 kan några väsentliga skillnader urskiljas. En större andel av respondenterna angav vid den senare undersökningen att de känner sig trygga och säkra på arbetsplatsen. En sådan ökning visas även i svaren på frågorna om personalen anser sig ha tillräcklig information om rutiner för säkerheten och om de anser sig ha tillräcklig kunskap när de möter människor i utmanande situationer. Då den senare undersökningen möjliggjorde en korstabulering av variabeln befattning går det utläsa att de som upplever sig mest trygga och säkra är handläggare.

Antalet personer som har utsatts för hot, våld och/eller trakasserier är förhållandevis desamma vid de två undersökningstillfällena. Vid den senare undersökningen var det ett större antal av de utsatta som rapporterade detta till sin närmaste chef. Incidenterna polisanmälades även i större utsträckning vid den senare undersökningen. Ytterligare en speciell skillnad avser frågan om de som utsatts fått tillräckligt stöd efter händelsen. Vid den tidigare undersökningen angav majoriteten (89 %) att de fått tillräckligt stöd. I den undersökning som genomfördes 2015 ser svarsfördelningen något annorlunda ut, där drygt hälften (57 %) angav att de fått tillräckligt stöd medan 29 % angav att de inte fått det.

5.2 Sammanställning av de kvalitativa enkätsvaren 2015

5.2.1 Hur upplever personalen att säkerhetsläget har förändrats?

I enkäten ställdes två frågor rörande hur personalen anser att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste två till tre respektive de senaste fem till sex åren. (49 resp. 40 svar)

Hur upplever du att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste två till tre åren?

Svar där vidtagna åtgärder upplevs nödvändiga och att de har bidragit till ökad säkerhet:

Arbetet med säkerhetsfrågor har utvecklats och förbättrats: 7

Säkerheten har ökat genom införandet av säkerhetskontroll och fler ordningsvakter: 17

Svar där vidtagna åtgärder upplevs omotiverade eller provocerande:

Säkerhetsläget upplevs vara oförändrat: 7

Åtgärderna kan upplevas provocerande: 5

Övriga svar: 13 - har arbetat för kort tid (7), skarpare säkerhetsläge (3), vet ej (2), mer information (1).

Hur upplever du att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste fem till sex åren?

Svar där vidtagna åtgärder upplevs nödvändiga och att de har bidragit till ökad säkerhet:

Arbetet med säkerhetsfrågor har utvecklats och förbättrats: 4

Säkerheten har ökat genom införandet av säkerhetskontroll och fler ordningsvakter: 4

Svar där vidtagna åtgärder upplevs omotiverade eller provocerande:

Säkerhetsläget upplevs vara oförändrat: 2

Åtgärderna kan upplevas provocerande: 1

Övriga svar: 29 – se föregående svar (10), har arbetat för kort tid (7), vet ej (6), skarpare säkerhetsläge (3), mycket (1), bättre (1), svar saknas (1).

Sammanfattning

Vid en jämförelse av de två frågorna står det klart att frågan avseende det längre tidsperspektivet inte generade lika utförliga svar som frågan om det kortare perspektivet. Majoriteten av svaren för båda frågorna visar dock att de flesta anser att säkerhetsläget har förändrats och att de åtgärder som vidtagits har bidragit till ökad säkerhet. Den faktor som framstår ha bidragit mest till den ökade säkerheten, dvs. att nya normer eventuellt har börjat etableras, är införandet av fast säkerhetskontroll och det ökade antalet anställda ordningsvakter.

På frågan hur säkerhetsläget har förändrats de senaste två till tre åren har sju respondenter angett svar som framhåller att arbetet med säkerhetsfrågor har utvecklats och förbättrats. Samtidigt har sju respondenter angett svar som innebär att de anser att säkerhetsläget är

oförändrat de senaste två till tre åren och två respondenter avseende det längre tidsperspektivet. Fem respondenter har på frågan avseende det kortare tidsperspektivet angett svar som menar att de åtgärder som vidtagits kan upplevas provocerande. Faktorer som har angetts som kan upplevas provocerande är det ökade antalet ordningsvakter samt att de har en hård ton, att de är aggressiva och att de bär uniform vilket signalerar ett ”vi och dem”. Detta indikerar att det finns delade åsikter, normer, för hur säkerhetsarbetet bör hanteras.

5.2.2 Av vilka anledningar anser personalen att de bör ha en trygg och säker arbetsplats?

I enkäten ombads personalen ange vilka skäl eller orsaker de anser finns till att de bör ha en trygg och säker arbetsplats.

Vilka är de tre viktigaste skälen eller orsakerna till att du som anställd vid Lunds tingsrätt bör ha en trygg och säker arbetsplats?

Sammanlagt 43 angivna svar, varav 33 av svaren med tre skäl vardera. 12 svar har angetts med endast ett eller två skäl och 2 saknade giltiga svar (vet ej, ?). Totalt har 115 enskilda skäl angetts. 16 av de enskilda skälen var av spridd karaktär och passade inte in under något av följande teman, vilket således innebär 99 angivna enskilda skäl sammanlagt.

Skäl kopplade till relationen mellan personalen och deras arbetsplats (50 svar)

Rätten till en trygg och säker arbetsplats: 28

Rätten till en trivsamt arbetsplats: 12

Arbetsmiljö: 10

Skäl kopplade till relationen mellan personalen och deras uppdrag (49 svar)

Rättssäkerhet: 22

För att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett bra och effektivt sätt: 16

För att kunna upprätthålla trovärdigheten gentemot allmänheten: 8

Nyrekrytering av personal/attraktiv arbetsplats: 3

Sammanfattning

Närmre hälften av respondenternas svar avser skäl beträffande det interna arbetet, dvs. skäl som handlar om det inre arbetet vid tingsrätten, arbetsmiljön, trivseln i arbetet samt rätten till en trygg och säker arbetsplats. Resterande svar avser skäl riktade utåt mot allmänheten, besökare och övriga som kommer i kontakt med tingsrättens verksamhet.

5.2.3 Varifrån tycker personalen att de har förväntningar på sig att de ska ha en trygg och säker arbetsplats?

I enkäten ställdes även frågan: *Förväntningar på att du ska ha en trygg och säker arbetsplats finns på dig från din omgivning. Hur starka tycker du att förväntningarna är ifrån de aktörer eller policydokument som finns nedan.*

<u>Aktörer</u>	<u>2015</u>
Ordningsvakter	5,88
Familjen	5,80
Lagmannen	5,72
Domaren	5,56
Domstolssekreterare	5,54
Allmänheten/medborgarna	5,38
Vänner och bekanta	5,38
Notarier	5,26
Häktena	5,24
Vittnen	5,22

Tabell 1. I tabellen redovisas 10 av de 28 aktörerna rangordnade efter normstyrka. Siffrorna i tabellen motsvarar medelvärdet för normstyrkan för respektive aktör.

<u>Aktörer</u>	<u>2015</u>
Praktikanten	4,90
Nämndemän	4,88
Justitiedepartementet	4,66
Facklig representant	4,62
Skyddsombud	4,44
Skolorna	4,42
Rättegångsbalken	4,32
Tilltalade	4,26
Press/media	4,04
Universitetet	3,66

Tabell 2. I tabellen redovisas 10 av de 28 aktörerna rangordnade efter minsta normstyrka. Siffrorna i tabellen motsvarar medelvärdet för respektive aktör.

Sammanfattning

Resultatet för hur starkt personalen upplever att de har förväntningar på sig från de olika aktörerna visar att normstyrkan ligger på en förhållandevis jämn nivå från samtliga aktörer och policydokument. Den aktör från vilken normstyrkan är starkast är *ordningsvakter*, vilket kan anses vara rationellt eftersom de är anställda för att arbeta med säkerheten. Näst starkast normstyrka upplever personalen från *familjen*. Familjen är en aktör som befinner sig utanför tingsrättens verksamhet, varför detta kan vara intressant att notera även om normstyrkan generellt sett är förhållandevis svag. Distributionen av medelvärdena är med andra ord inte spridd, vilket visar att normstyrkan inte är nämnvärt stark från någon av de angivna aktörerna eller policydokumenten. Den generellt sett svaga normstyrkan indikerar att det inte finns en professionell norm för säkerhetsarbetet vid Lunds tingsrätt.

5.3 Sammanställning och analys av intervju med ordningsvakter

De frågor som ställdes vid intervjun i fokusgrupp med de två ordningsvakterna baserades på resultatet från enkätundersökningen. Fokusgruppen gav ytterligare ett perspektiv kring frågorna, där de delar som ansetts vara relevanta har valts ut och presenteras samt analyseras i följande avsnitt.

5.3.1 Vad är orsaken till att personalen känner sig trygga och säkra på arbetsplatsen?

Resultatet från enkätundersökningen visar att den yrkeskategori som upplever sig vara trygga och säkra i störst omfattning är den personal som huvudsakligen arbetar innanför det inre skalskyddet. Administrativ personal, dvs. handläggare i det här sammanhanget, är i begränsad omfattning ute i de lokaler som allmänheten har tillträde till. Detta framhåller ordningsvakterna vara den huvudsakliga orsaken till att de flesta känner sig trygga och säkra.

/.../ majoriteten jobbar ju innanför skalskyddet. Rådmän, tingsnotarier, domstolshandläggare rör sig ute i verksamheten, men inte hela tiden. De jobbar i (rätts)salen och blir det bråkigt på grund av målets karaktär så råkar de ut för det, men det är inte så många/.../

– Ordningsvakt 1

/.../ innanför skalskyddet, när du har gått igenom säkerhetskontrollen, där finns det utrymme inne på tingsrätten dit allmänheten har tillträde. Det är där i första hand det kan uppstå otrygga situationer och den personalen, handläggare och domare osv., de befinner sig på den platsen dit där allmänheten har tillträde, men det är mycket färre än de som befinner sig på tingsrätten där allmänheten inte har tillträde. Det är nog den största bidragande orsaken. /.../

– Ordningsvakt 2

Ytterligare en orsak ordningsvakterna lyfter fram handlar om deras egen närvaro, vilket även bekräftas i resultatet från enkätundersökningen där ordningsvakterna är den aktör som påvisar starkast normstyrka. Det är numera vanligt förekommande att det finns ordningsvakter vid majoriteten av domstolarna. Ordningsvakterna bär dessutom uniform vilket framhäver att de har till uppgift att upprätthålla ordningen och hantera säkerhetsarbetet. De kan med andra ord anses utgöra en tydlig grupp som normalstrare beträffande säkerhet.

.../ framförallt har vi faktiskt blivit en faktor på en tingsrätt, därav så har ju säkerheten höjts avsevärt och gjort att folk känner sig trygga. Vi bidrar till att folk känner sig trygga i miljön. .../

– Ordningsvakt 1

5.3.2 Hur upplever ordningsvakterna att kunskapen för rutiner om säkerhet ser ut bland övrig personal?

Ordningsvakterna lyfter i huvudsak fram två aspekter som de anser är avgörande för personalens medvetenhet om de rutiner som finns beträffande säkerheten. De poängterar att det som har mest betydelse för hur väl personalen tar till sig rutiner är hur ledningen hanterar säkerhetsarbetet. De menar att ledningens engagemang inverkar på övrig personal och deras attityd till säkerhetsarbetet, vilket även stöds av tidigare forskning om ledarskap och dess inverkan på attityder mot säkerheten på en arbetsplats.

.../ vi har vår ledning här i Lund, det ska poängteras, de är lyhörda för våra åsikter. De kan komma med input om de tycker något är fel eller dela vår mening och säga vi gör såhär. .../

– Ordningsvakt 1

Ytterligare en faktor som ordningsvakterna lyfter fram som särskilt viktig handlar om det de själva bidrar med. Den erfarenhet de har av säkerhetsarbete försöker de i möjligaste mån överföra till personalen för att implementera deras säkerhetsarbete, dvs. säkerhetsnormer, i verksamheten.

.../ tillsammans har vi ordningsvakter mellan 70-80 år erfarenhet av säkerhetsarbete, vilket då gör att den appliceras här, den appliceras inåt. .../

– Ordningsvakt 2

6. Sammanfattning och slutsatser

Syftet med den här uppsatsen har varit att få en djupare kunskap om hur det inre arbetet ser ut beträffande trygg- och säkerhetsfrågor vid Lunds tingsrätt. Den första frågeställningen för den här uppsatsen avsåg att undersöka hur personalen vid tingsrätten erfar säkerhetsläget idag. Resultaten från enkätundersökningarna från 2012 och 2015 har tillsammans med fokusgruppen med ordningsvakterna vid tingsrätten bidragit till att skapa en bild av hur personalen anser att säkerhetsläget har förändrats över tid och hur de upplever säkerhetsläget idag, vilket därmed har gett en överblick för hur normprocessen för säkerhetsarbetet har utvecklats de senaste tre åren.

Den andra frågeställningen för den här uppsatsen avsåg att undersöka vilka professionella normer personalen vid Lunds tingsrätt har beträffande säkerhetsarbetet. Inledningsvis redogjordes det därför för den lagstiftning och de policydokument som avser ge vägledning för säkerhetsarbetet vid tingsrätten. Hur dessa tolkas och implementeras i den inre verksamheten har stått i fokus för denna uppsats, dvs. vilken betydelse dessa rättsliga normer och policydokument har för trygg- och säkerhetsarbetet vid Lunds tingsrätt.

6.1 Normer om en trygg och säker arbetsplats

Genom en jämförelse med Domstolsverkets medarbetarundersökning från 2012 visar den här studien att personalen i stort känner sig mer trygga och säkra idag på arbetsplatsen än för tre år sedan. Antalet personer som har utsatts för hot, våld och/eller trakasserier under de två respektive år då undersökningen har genomförts skiljer sig inte nämnvärt. Det går därmed att försiktigt konstatera att antalet incidenter på arbetsplatsen inte har haft någon avgörande betydelse för den upplevda tryggheten. Genom en av de frågor som lagts till i den här studien, avseende hur säkerhetsläget har förändrats över tid generellt sett, är det dock flera som har angett att incidenterna har ökat. Detta kan vara en förklaring till varför en överhängande del av respondenterna ställer sig positiva till de åtgärder som vidtagits för säkerheten.

På frågorna som avsåg att undersöka hur personalen anser att säkerhetsläget har förändrats de senaste två till tre respektive fem till sex åren har huvudsakligen handläggare angett att de åtgärder som vidtagits har varit onödiga eller att de är provocerande. Flera av handläggarna anser att säkerhetsläget är oförändrat, dvs. att riskerna inte har ökat eller att hotbilden mot tingsrätten inte är värre idag jämfört med tidigare. Många menar även att de åtgärder som vidtagits är överarbetade och snarare kan få motsatt effekt, dvs. skapa en otrygghet genom

synliga åtgärder och/eller att aggressivitet uppstår som en moteffekt till dessa åtgärder. Det är även denna yrkeskategori som känner sig mest trygg och säker på arbetsplatsen, vilket eventuellt kan förklaras med att det är de som i störst omfattning arbetar innanför det inre skalskyddet. Hur väl normer tas emot är beroende av vilken betydelse de har för mottagaren och hur väl de kommuniceras. Det förhållandevis låga antalet incidenter som har drabbat personalen vid Lunds tingsrätt kan därmed eventuellt vara en del av förklaring till varför en del av handläggarna anser att åtgärderna inte är nödvändiga. Detta kan då sannolikt indikera att det hos vissa av de som i huvudsak arbetar inom det inre skalskyddet finns normer om att säkerhetsåtgärder inte är nödvändiga eftersom säkerhetsläget är oförändrat eller att de är provocerande.

Majoriteten av personalen anser dock att säkerhetsläget har förändrats och att de åtgärder som har vidtagits har varit både nödvändiga och bidragit till en ökad säkerhet. Införandet av fast säkerhetskontroll tillsammans med det ökade antalet anställda ordningsvakter framhålls som de huvudsakliga orsakerna till den ökade säkerheten. Den yrkeskategori som ställer sig mest positiv till införandet av fast säkerhetskontroll och fler anställda ordningsvakter är domare. Flera av domarna anser att det är ett skarpare säkerhetsläge idag och att behovet av ett effektivt säkerhetsarbete har ökat. Det är även denna yrkeskategori som i lägst utsträckning känner sig trygga och säkra på arbetsplatsen, efterföljt av notarier. Domare och notarier är också de yrkeskategorier utöver ordningsvakterna som oftast befinner sig i de lokaler på tingsrätten där allmänheten har tillträde. Det går därmed att dra slutsatsen att det hos de yrkesgrupper som arbetar i de lokaler där allmänheten har tillträde finns professionella normer om att arbetet vid en tingsrätt innebär vissa risker som bör tas i beaktande.

Vid tillkomsten eller reproducerandet av normer har de olika kraft beroende på vilken betydelse normerna har för mottagaren och hur väl de kommuniceras. Personalen ombads i enkäten att uppge de tre viktigaste skälen till varför de bör ha en trygg och säker arbetsplats. Drygt hälften av skälen som angavs var riktade till det interna arbetet vid tingsrätten, dvs. den inre verksamheten, arbetsmiljön, trivseln i arbetet samt rätten till en trygg och säker arbetsplats. Resterande skäl var riktade utåt mot allmänheten, besökare och övriga som kommer i kontakt med tingsrättens verksamhet samt skäl som avser vikten av att rättssäkerheten bevaras. Mot bakgrund till detta går det dra slutsatsen att det finns goda anledningar till, och professionella normer om, att tingsrätten bör vara en trygg och säker plats, dels för de anställdas eget välbefinnande på arbetsplatsen, men även för allmänheten och det demokratiska samhällets skull.

6.2 Normer om ett högt säkerhetsmedvetande

Som redogjorts för ovan finns det rättsliga normer och policydokument som berör säkerhetsarbetet på arbetsplatser. Dessa talar bland annat om att det för arbete som kan medföra risk eller hot om våld finnas särskilda säkerhetsrutiner. Rutinerna ska i sin tur vara kända av personalen och en säkerhetsmedvetenhet bör omfatta hela organisationen. Det framgår även att attityden till risktagande i arbetet påverkas av kunskap om faran och tilltron till att motåtgärder vidtas. En god kännedom om vad som skall göras i en våldssituation och att vara införstådd med vilka reaktioner som kan följa av situationen bidrar till att förebygga eller minska den skadliga effekten av en sådan händelse.

Vid intervjun med ordningsvakterna lyftes i huvudsak två aspekter fram som avgörande för personalens medvetenhet om de rutiner som finns beträffande säkerheten. Ordningsvakterna poängterade att det som har mest betydelse för hur väl personalen tar till sig rutiner är hur ledningen hanterar säkerhetsarbetet. Tidigare forskning har även påvisat betydelsen av ledningens engagemang och delaktighet vid etablerandet av inställningen till säkerheten hos personalen. Med andra ord har ledningens engagemang i säkerhetsarbetet inverkan på övrig personal och deras attityd till säkerheten. Den andra aspekten avser det ordningsvakterna själva försöker bidra med genom att i möjligaste mån försöka överföra deras erfarenheter av säkerhetsarbete till personalen, för att på så vis implementera ett effektivt säkerhetsarbete och professionella normer om säkerhet i verksamheten.

Tingsrättens engagerade ledning gällande säkerhetsfrågor, tillsammans med ordningsvakterna och deras vilja att implementera sina egna erfarenheter, kan i det här sammanhanget betraktas som så kallade normalstrare för normer om säkerhet. Ledningen har dessutom till uppgift att ansvara för att den lagstiftning och de policys som har utformats för säkerhetsområdet implementeras i verksamheten. I Domstolsverkets strategiska inriktning avseende åren 2010-2020 anges det mål som satts upp för säkerhetsarbetet inom Sveriges Domstolar. Målet är att det inom Sveriges Domstolar ska finnas ett högt säkerhetsmedvetande och att lokaler ska vara säkra och uppfattas som trygga.

Studien visar att majoriteten av personalen anser sig ha tillräcklig information om de rutiner som finns för säkerheten samt tillräcklig kunskap i utmanande möten med andra. Som redogjorts för ovan går det även urskilja att det inom vissa yrkesgrupper även finns normer om att arbetet vid tingsrätten innebär risker som bör tas i beaktande. Det går därmed att konstatera att det finns professionella normer om ett högt säkerhetsmedvetande vid Lunds

tingsrätt. Det går även att konstatera att de lokala professionella normerna stämmer väl överens med de policydokument om säkerhet som bland annat Domstolsverket har utformat samt att de har stärkts under de tre senaste åren.

6.3 Normer om säkerhetsarbete

I studien undersöktes även varifrån personalen tycker att de har förväntningar på sig att ha en trygg och säker arbetsplats. Av de sammanlagt 28 aktörerna och policydokumenten ansåg sig personalen ha starkast förväntningar från ordningsvakterna, följt av familjen. Den aktör de ansåg sig ha starkast förväntningar på sig från därefter var lagmannen. Utifrån enkätundersökningen och fokusgruppen med ordningsvakterna går det konstatera att ordningsvakternas närvaro bidrar till att majoriteten av de anställda på tingsrätten känner sig trygga och säkra där. Att de bär uniform visar tydligt deras närvaro och detta kopplas samman med det de finns till för, dvs. att upprätthålla ordning och hantera säkerheten. Att de bedöms som den aktör som personalen upplever starkast förväntningar från kan med andra ord ses som rationellt. Även lagmannens placering på tredje plats kan ses som rationellt av den anledningen att det är chefen över tingsrätten. Av särskilt intresse är att familjen placerades på en andra plats, då detta är en aktör som befinner sig utanför tingsrättens verksamhet. Samtidigt kan placeringen ses som förhållandevis naturlig, då de flesta sannolikt har förväntningar på sig att ha en trygg och säker arbetsplats från sina närstående.

Resultatet för hur starkt personalen upplever att de har förväntningar från de olika aktörerna visar att normstyrkan ligger på en förhållandevis jämn nivå från samtliga aktörer och policydokument. Distributionen av medelvärdena är därmed inte spridd, vilket visar att normstyrkan inte är nämnvärt starkare från någon av de angivna aktörerna eller policydokumenten. Den generellt sett svaga normstyrkan indikerar att det inte finns en professionell norm för säkerhetsarbetet vid Lunds tingsrätt. För flera av aktörerna ligger dock medelvärdet mycket nära gränsvärdet. Som har konstaterats ovan finns det professionella normer avseende ett högt säkerhetsmedvetande bland personalen vid Lunds tingsrätt. Det finns därmed goda grunder för att dra slutsatsen att den lokala normbildningen för säkerhetsarbetet är på uppgång och att det inom en snar framtid kan se annorlunda ut vid en upprepning av denna studie.

7. Avslutande diskussion

Som nämndes inledningsvis så finns det för närvarande ytterst lite forskning som har gjorts kring domstolsväsendet och dess inre organisation. Avsikten med den här studien har därmed varit att ge en inblick i hur den inre verksamheten kan se ut vid en typisk svensk tingsrätt beträffande säkerhetsarbetet. Syftet har varit att undersöka hur personalen vid tingsrätten erfar säkerhetsläget idag samt att föra fram de drivkrafter och förväntningar som ligger till grund för ett tryggt och säkert arbetssätt. Resultatet som har frambringats har visat att det finns en hög medvetenhet om säkerhetsarbetets betydelse för verksamheten. Det har även konstaterats att det inom verksamheten har riktats större fokus mot säkerhetsarbetet i sig och att det finns en vilja att utveckla och förbättra arbetet ytterligare. Ledningens engagemang för säkerhetsarbetet anses vara en anledning till att det organisatoriskt sett finns ett fungerande säkerhetsarbete vid tingsrätten. Införandet av fast säkerhetskontroll och fler anställda ordningsvakter bidrar till att omfattande kunskap och erfarenheter för området finns att tillgå. Det som inte har uppnåtts fulländat är dock att överföra gemensamma normer om säkerhetsarbete till personalen.

Förväntanstrycket om att ha en trygg och säker arbetsplats visade sig inte vara nämnvärt starkt från någon av aktörerna eller policydokumenten. Några av aktörerna påvisade dock en normstyrka strax under gränsvärdet, vilket indikerar att säkerhetsarbetet är på väg åt rätt håll. För att etablera gemensamma normer för säkerheten måste arbetet med att implementera den lagstiftning och de policydokument som ska ge vägledning för ett effektivt säkerhetsarbete i verksamheten fortlöpa. Säkerhetsarbete är en viktig arbetsmiljöfråga, där ledningen spelar en betydelsefull roll när det gäller att föra ut och förankra ett gemensamt säkerhetstänkande hos personalen.

Ett förslag för det fortsatta arbetet med säkerheten vid Lunds tingsrätt är att planera in utbildningar, eventuellt i mindre grupper, där personalen samlas för att fokusera kring olika säkerhetsaspekter. Genom att gemensamt sätta rutiner och normer för säkerhetsarbetet kan en säkerhetskultur frambringas som omfattas av samtliga anställda vid tingsrätten. Genom att därefter testa rutinerna i planerade övningar kan personalen ges möjlighet att få erfarenhet av normerna i praktiken. Utifrån det som har framkommit i den här studien beträffande ordningsvakternas erfarenheter av säkerhetsarbete och övrig personals förtroende för ordningsvakterna, skulle det eventuellt vara lämpligt att låta dem hålla i en sådan utbildning.

7.1 Förslag för fortsatt forskning

Domstolar och andra myndigheters inre organisation är ett forskningsområde där det finns behov av ytterligare studier som syftar till ge djupare kunskap om vad som sker internt i verksamheten. Den här studien har endast undersökt den inre organisationen vid en av de 48 tingsrätter som finns i Sverige. Det finns därmed anledning att föreslå fortsatt forskning på området, där den här typen av studie är ett lämpligt val för att undersöka domstolars inre verksamhet beträffande säkerhetsarbete, men även för andra typer av undersökningsobjekt.

Referenslista

- Ajzen, I & Fishbein, M. 1980. *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, s. 179-211
- Arnetz, J. E., Aranyos, J. A., Ager, J., & Upfal, M. J. 2011. Development and application of a population-based system for workplace violence surveillance in hospitals. *American Journal of Industrial Medicine*, s. 925–934
- Baier, M & Svensson, M. 2009. *Om normer*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Barling, J, Loughlin, C, & Kelloway, E. 2002. 'Development and Test a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety', *Journal Of Applied Psychology*, s. 488-496
- Bryman, A. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Carlsson, G. 2003. Det våldsamma mötets fenomenologi - om hot och våld i psykiatrisk vård. *Vårdvetenskap och socialt arbete*. Vol. 32. Växjö: Växjö University Press
- Clarke, S. & Cooper, C.L. 2004. *Managing the Risk of Workplace Stress: Health & Safety Hazards*, Routledge, London
- Cree, T, & Kelloway, E. 1997. 'Responses to occupational hazards: Exit and participation', *Journal Of Occupational Health Psychology*, s. 304-311
- Denscombe, M .2009. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Ekberg, V. 2003. 'Gammal lär ung i Lund'. *Domkretsen – en tidskrift från domstolsväsendet*, nr 1/2003, s. 13-15. Domstolsverket
- Erlandsson, L. 2014. *Rätt, norm och tillämpning. En studie av normativa mönster vid beslut enligt LSS på tre arenor*. Lund, Studies of Sociology of Law, 44. Lund: Lunds universitet
- Estrada, F, Nilsson, A & Wikman, S. 2007. Det ökade våldet i arbetslivet. En analys utifrån de svenska offerundersökningarna. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab* 94: 56–73
- Findorff, M J, McGovern, P M, Wall, M, Gerberich, S G & Alexander, B. 2004. Risk factors for work related violence in a health care organization. *Injury Prevention*, 10, s. 296–302
- Fitger P, Sörbom M, Eriksson T, Hall P, Palmkvist R & Renfors C. 2014. *Rättegångsbalken*. [uppdät.], Norstedts Juridik AB
- Friis. E. 2003. *Sociala utredningar om barn. En rättssociologisk studie av lagstiftningens krav, utredningarnas argumentationer och konsekvenser för den enskilde*. Lund, Studies in Sociology of Law, 18. Lund: Lunds universitet
- Gates, D M, Ross, C S & McQueen, L. 2006. Violence against emergency department workers. *The Journal of Emergency Medicine*, 31, s. 331–337

- Gullberg, H & Rundqvist, K-I. 2014. *Arbetsmiljölagen: i lydelse den 1 juli 2014: kommentarer och författningar*. 17. uppl. Stockholm: Arbetsmiljöforum
- Gustavsson, J & Svedberg, B. 2002. Hot och våld mot personal i kriminalvården. Norrköping: Kriminalvården
- Harris, D J, Kirschner, C L, Rozek, K & Weiner, N A. 2001. Violence in the judicial workplace: One state's experience. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 576, s. 38–53
- Hydén, H. 2002. *Rättssociologi som rättsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur
- Jerre, K. 2009. *Ökat hot och våld i arbetslivet - en följd av förändrade arbetsförhållanden? En studie utifrån de svenska Arbetsmiljöundersökningarna 1991–2005*. Sociologisk Forskning
- Kansagra, S M, Rao, S R, Sullivan, A F, Gordon, J A, Magid, D J, Kaushal, R et al. 2008. A survey of workplace violence across 65 U.S. emergency departments. *Academic Emergency Nursing*, 15, s. 1268–1274
- Leo, U & Wickenberg, P. 2015. Under One Umbrella. Professional Norms Promoting Education for Sustainable Development at the School Level. I V. Simovska & P. Mannix-McNamara (eds.) *Schools for Health and Sustainability. Theory, Research and Practice*. Springer
- Lundström, M. 2006. *Våld - utmaning och utmattning: vårdares utsatthet och upplevelser i samband med våld i gruppboheter för personer med utvecklingsstörning*. Akademisk avhandling. New Series No 1031. Umeå: Medicinska fakulteten
- McGovern, P, Kochevar, L, Lohman, W, Zaidman, B, Gerberich, S, Nyman, J, & Findorff-Dennis, M. 2000. 'The cost of work-related physical assaults in Minnesota', *Health Services Research*, s. 663-686
- Menckel, E. (red). 2000. *Hot och våld i vård och omsorg. Fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Mullen, J. 2004. 'Investigating factors that influence individual safety behavior at work', *Journal Of Safety Research*, 35, s. 275-285
- Nylander, P-Å. 2006. *Kriminalvårdares vardagsarbete – handlingar, emotioner och föreställningar. En intervjustudie med vårdare vid svenska anstalter*. Örebro: Örebro universitet
- Piquero, N, Piquero, A, Craig, J & Clipper, S. 2013. 'Assessing research on workplace violence, 2000–2012', *Aggression And Violent Behavior*, 18, s. 383-394
- Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Sveriges Domstolar*. Stockholm: Regeringskansliet, Justitiedepartementet
- Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Sveriges Domstolar*. Stockholm: Regeringskansliet, Justitiedepartementet

- Rejmer, A. 2003. *Vårdnadstvister. En rättssociologisk studie av tingsrätts funktion vid handläggningen av vårdnadskonflikter med utgångspunkt från barnets bästa*. Lund, Studies in Sociology of Law, 16. Lund: Lunds universitet
- Svensson, M. 2008. *Sociala normer och regelefterlevnad: trafiksäkerhetsfrågor ur ett rättssociologiskt perspektiv*. Diss. Lund: Lunds universitet
- Svensson, M. 2013. Norms in Law and Society: Towards a Definition of the Socio-Legal Concept of Norms. I Baier, M. (red.) *Social and Legal Norms*. London: Ashgate
- Svensson, M. & Larsson, S. 2009. *Social Norms and Intellectual Property. Online Norms and the European Legal Development*. SSRN
- Suserud, B. 1993. *Katastrofsjukvård: en deskriptiv studie av sjuksköterskestuderandes uppfattning om agerande vid en större olycka*. Borås: Vårdhögskolan
- Thurén, T. 2007. *Vetenskapsteori för nybörjare. 2., [omarb.] uppl.* Stockholm: Liber
- Viitasara, E. 2004. Violence in Caring. Risk factors, outcomes and support. (Akad. avh.) Karolinska institutet, institutionen för folkhälsovetenskap. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, rapport 2004:1
- Wickenberg, P (in press). *Normbildning på insidan av en domstol*
- Wright, C. 1986. Routine deaths: Fatal accidents in the oil industry. *The Sociological Review*, 34, s. 265–289
- Zetterström, S. 2012. *Juridiken och dess arbetssätt: en introduktion. 2 [uppdaterade] uppl.* Uppsala: Iustus
- Åkerström, M. 1993. *Våld och hot i sjukvårdsarbeten*. Lund: Sociologiska institutionen

Rättskällor

- SFS (1942:740)
- SFS (1971:289)
- SFS (1977:1160)
- SFS (1981:1064)
- AFS (1980:14)
- AFS (1990:18)
- AFS (1993:2)
- AFS (1993:17)
- AFS (2001:4)
- Dir. 2009:106

Offentliga utredningar

SOU 2008:106 – *Ökat förtroende för domstolarna – strategier och förslag*

SOU 2009:78 – *Ökad säkerhet i domstol*

SOU 2011:42 – *En reformerad domstolslagstiftning*

Övriga utredningar och rapporter

BRÅ-rapport 2005:18 – *Otillåten påverkan riktad mot myndighetspersoner*

BRÅ-rapport 2008:8 – *Otillåten påverkan mot brottsoffer och vittnen*

BRÅ-rapport 2009:13 – *Otillåten påverkan mot åklagare och domare*

BRÅ-rapport 2013:11 – *Bemötande i domstol*

BRÅ-rapport 2015:12 - *Hot och våld - om utsatthet i yrkesgrupper som är viktiga i det demokratiska samhället*

DV-rapport 2002:6 – *Framtida riktlinjer för säkerhetsarbetet*

DV-rapport 2007:1 – *Allmän säkerhetskontroll i domstol – en utvärdering*

DV-rapport 2012:2 – *Ordning i domstol – förutsättningar och arbetsformer*

DV-rapport 2014:1 – *Säkerheten i domstol för målsägande*

DV-rapport - *Erfarenheter av fast säkerhetskontroll - En utvärdering av fast säkerhetskontroll som genomförts vid sex tingsrätter 1 juli 2012 - 31 december 2013*

DV – *Strategisk inriktning 2010-2020*

DV – *Säkerhet 2014*

Jusek 2011 – *Tryggt eller otryggt i rättsväsendet*

Bilaga 1

Sammanställning av enkätsvaren 2015

Antal svarande:

54 av 77 dvs. 70,1% av anställd personal på Lunds tingsrätt, varav 74,1% är kvinnor (40 personer) och 24,1% är män (13 personer). En person anger annat kön. 66,7% (36 personer) har varit anställda i 1-5 år vid Lunds tingsrätt, 16,7% (9 personer) har varit anställda i 6-10 år och 16,7% (9 personer) har varit anställda i mer än 10 år.

Fördelning av yrkeskategorier (54 svar)

Domare/jurist	18 personer	33,3%
Notarie	10 personer	18,5%
Handläggare	26 personer	48,1%

Jag är säker och trygg på min arbetsplats

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Svarande
LUNDS TR	92,5% (50 p)	5,6% (3 p)	1,9% (1 p)	4,35	54 personer

	1	2	3	4	5
Domare/jurist	0%	5,6%	5,6%	61,1%	27,8%
Notarie	0%	0%	0%	60%	40%
Handläggare	0%	0%	7,7%	34,6%	57,7%

Jag har tillräckligt med information om rutinerna för säkerhet på arbetsplatsen för att kunna utföra mitt arbete på ett säkert sätt

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Svarande
LUNDS TR	87,1% (47 p)	9,3% (5 p)	3,7% (2 p)	4,19	54 personer

	1	2	3	4	5
Domare/jurist	0%	5,6%	5,6%	61,1%	27,8%
Notarie	0%	0%	20%	40%	40%
Handläggare	0%	3,8%	7,7%	50%	38,5%

Jag har tillräcklig kunskap när jag möter människor i utmanande situationer

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Svarande
LUNDS TR	66,7% (36 p)	20,4% (11 p)	13% (7 p)	3,69	54 personer

	1	2	3	4	5
Domare/jurist	0%	22,2%	11,1%	44,4%	22,2%
Notarie	0%	0%	40%	50%	10%
Handläggare	0%	11,5%	19,2%	57,7%	11,5%

Har du utsatts för våld och/eller hot och/eller trakasserier kopplat till ditt arbete under de senaste 12 månaderna?

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Svarande
LUNDS TR	13%		87%	7 ja	54 personer

	Ja	Vet ej	Nej
Domare/jurist	27,8%	0%	72,2%
Notarie	0%	0%	100%
Handläggare	7,7%	0%	92,3%

Vad har du utsatts för? (7 svar)

LUNDS TR	Procent	Antal
Hot	28,6%	2
Våld	14,3%	1
Trakasserier	71,4%	5

Har du rapporterat detta till din närmaste chef?

	Positiv	Neutral	Negativ	Svarande
LUNDS TR	85,7%	0%	14,3%	7

Har händelsen polisanmälts?

	Positiv	Neutral	Negativ	Svarande
LUNDS TR	57,1%	0%	42,9%	7

Jag har fått tillräckligt stöd efter händelsen

	Positiv	Neutral	Negativ	Svarande
LUNDS TR	57,1%	14,3%	28,6%	7

Sammanställning av enkätsvaren 2012

Antal svarande:

61 av 66 dvs. 92% av anställd personal på Lunds tingsrätt

4437 av 5233 dvs. 85 % av anställd personal på Sveriges Domstolar (Totalt)

Jag är säker och trygg på min arbetsplats:

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Frekvens
LUNDS TR	75%	18%	7%	4,1	100%
SV.DOM.TOT	89%	8%	3%	4,4	99%

Jag har tillräckligt med information om rutiner för säkerheten på arbetsplatsen för att kunna utföra mitt arbete på ett säkert sätt:

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Frekvens
LUNDS TR	69%	30%	2%	4.0	100%
SV.DOM.TOT	83%	14%	3%	4,2	98%

Jag har tillräcklig kunskap när jag möter människor i utmanande situationer:

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Frekvens
LUNDS TR	52%	38%	10%	3,6	100%
SV.DOM.TOT	63%	28%	9%	3,7	94%

Har du utsatts för hot och/eller våld och/eller trakasserier kopplat till ditt arbete under de senaste 12 månaderna?

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Frekvens
LUNDS TR	15%		85%	9 ja	100%
SV.DOM.TOT	4%		96%	185 ja	100%

Om ja, ange vad du utsatts för:

Ja, hot

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Frekvens
LUNDS TR	5%			3 st	
SV.DOM.TOT	2%			85 st	

Ja, våld

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Frekvens
LUNDS TR	0%				
SV.DOM.TOT	0%			6 st	

Ja, trakasserier

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Frekvens
LUNDS TR	11%			7 st	
SV.DOM.TOT	3%			120 st	

Har du rapporterat detta till din närmaste chef?

	Positiv	Neutral	Negativ	Antal	Frekvens
LUNDS TR	75%		25%	6 ja	13%
SV.DOM.TOT	72%		28%	134 ja	4%

Har händelsen polisanmälts?

LUNDS TR		61 st totalt
Ja	2%	1 st
Nej	13%	8 st
Vet ej	2%	1 st

SV.DOM.TOT		4437 st totalt
Ja	1%	46 st
Nej	3%	135 st
Vet ej	0%	13 st

Jag har fått tillräckligt stöd efter händelsen

	Positiv	Neutral	Negativ	Medelvärde	Frekvens
LUNDS TR	89%	11%	0%	4,7	15%
SV.DOM.TOT	66%	14%	20%	3,8	3%

Bilaga 2

Öppna frågor som ställdes i enkäten

Hur upplever du att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste två till tre åren?

Hur upplever du att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste fem till sex åren?

Vilka är de tre viktigaste skälen eller orsakerna till att du som anställd vid Lunds tingsrätt bör ha en trygg och säker arbetsplats?

Förväntningar på att du ska ha en trygg och säker arbetsplats finns på dig från din omgivning. Hur starka tycker du att förväntningarna är ifrån de aktörer eller policydokument som finns nedan.

Bilaga 3

Frågor ställda vid intervju i fokusgrupp med ordningsvakterna

1. *Vad tror ni är orsaken till att majoriteten har uppgett att de är trygga och säkra på arbetsplatsen?*
2. *Hur upplever ni att kunskapen för rutiner om säkerhet ser ut bland övrig personal?*
3. *Vad finns det för rutiner för säkerhetsarbetet på tingsrätten?*
4. *Hur upplever ni att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste 2-3 åren?*
5. *Hur upplever ni att säkerhetsläget på tingsrätten har förändrats de senaste 5-6 åren?*
6. *Hur upplever ni att förekomsten utav hot, våld och/eller trakasserier i tingsrättens verksamhet ser ut?*
7. *Ni är en av de aktörer personalen vid tingsrätten upplever sig ha stor förväntan på sig från att arbeta på ett säkert sätt. Hur kan det komma sig tror ni?*
8. *Ytterligare en aktör som personalen har kunnat välja mellan är skyddsombud. Finns det ett skyddsombud på tingsrätten?*