

# Hotad på jobbet – vem stöttar chefen?

CHEFER OM KRIMINALITET I ARBETSLIVET

The background of the entire page is a photograph of two people standing in a hallway. They are silhouetted against a bright, warm light source, likely a window or a doorway, which creates a strong glow and casts long shadows. The person on the left is seen from the back, while the person on the right is in profile, facing left. The overall mood is somber and mysterious.

**ledarna**

SVERIGES CHEFSORGANISATION



# Hotad på jobbet – vem stöttar chefen?

**Att arbeta som** chef är berikande, utmanande och utvecklande. Chefer har en avgörande roll för verksamheters framgång. Om chefer ska kunna utöva ett gott ledarskap så måste chefernas organisatoriska förutsättningar vara de rätta.

**Kriminalitet och hot** i arbetslivet är ett växande samhällsproblem som under senare år väckt allt mer uppmärksamhet. Arbetslivskriminalitet handlar inte om en typ av brott utan är ett mångfacetterat problemkomplex där olika aktörer, ofta på ett systematiskt sätt, bryter mot svenska lagar och regler. Det kan exempelvis handla om mutor och korruption, olaga hot, brott mot regler om lön, arbetsmiljö och social trygghet samt skatte-, avgifts- och bidragsfusk.

**Arbetslivskriminalitet medför en** mängd utmaningar på arbetsmarknaden och för samhället som helhet. Arbetstagare utnyttjas, konkurrensen snedvrids och det riskerar att på sikt undergräva hela den svenska arbetsmarknadsmodellen och samhällsstrukturen. Det innebär också att chefer förhindras att axla sitt chefsansvar och fullgöra sina uppdrag på bästa sätt.

**Den här rapporten** fokuserar på i vilken utsträckning cheferna bedömer förekomsten av arbetslivskriminalitet i den bransch där de arbetar samt i vilken omfattning de har utsatts för hot. Resultaten visar att chefernas upplevelse av förekomsten av arbetslivskriminalitet och andelen chefer som utsatts för hot skiftar beroende på var på arbetsmarknaden de jobbar. Byggbranschen sticker ut när det gäller förekomsten av arbetslivskriminalitet. Hot mot chefer förekommer i högre utsträckning i kommunal sektor.

**Ett oroande resultat** är också att bland de chefer som hotats på jobbet svarar en stor majoritet att de inte fått tillräckligt stöd av sina arbetsgivare. Två av tre chefer som blivit hotade har svarat att arbetsgivaren inte ger dem stöd för att hantera hoten i sina chefsroller. Det gäller såväl i privat som kommunal, regional och statlig sektor. Detta är ett mycket oroväckande resultat. Det är illa nog att chefer hotas i sin yrkesutövning. Får de dessutom inte tillräckligt stöd från sina arbetsgivare riskerar de sin fysiska och psykiska hälsa än mer. Skadorna på berörda verksamheter, och i förlängningen på hela samhället, om arbetslivskriminalitet lyckas bita sig fast, kan bli förödande.

**Vi menar att** arbetslivskriminalitet är systemhotande, och ett problem som våra folkvalda politiker måste ta på största allvar och finna lösningar på. Det är bråttom. I Sverige kom politiska, mer omfattande insatser mot arbetslivskriminalitet i gång bara för några år sedan, men nu pågår arbeten på flera håll.

**Arbetsgivare, särskilt inom** den offentliga sektorn där chefer är mer utsatta för hot, måste ta sitt arbetsgivaransvar: Ge chefer tillräckligt bra organisatoriska förutsättningar. Vi ska aldrig acceptera hot mot chefer, men när chefer ändå hotas på sina jobb ska deras arbetsgivare omedelbart ge dem tillräcklig stöttning. Endast på så sätt kan chefer få möjlighet att driva sina verksamheter effektivt och utan rädsla.



ANDREAS MILLER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE LEDARNA



# Innehåll

<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER</b>	<b>7</b>
<b>INLEDNING</b>	<b>10</b>
<b>RAPPORTENS FRÅGOR I FOKUS</b>	<b>12</b>
I vilken utsträckning bedömer chefer att det förekommer arbetslivskriminalitet?	14
Vilka brott och regelöverträdelser anser chefer förekommer?	17
Hur vanligt är det att chefer utsätts för hot?	18
På vilka sätt får chefer ta emot hot?	21
Undviker chefer som hotats att vidta åtgärder de egentligen velat vidta?	22
Upplever chefer som hotats att de får tillräckligt med stöd?	24
<b>STATISTISKT UNDERLAG</b>	<b>25</b>
<b>REFERENSER</b>	<b>26</b>



# Sammanfattning och slutsatser

**Arbetslivskriminalitet är ett** växande samhällsproblem som utgör ett allvarligt hinder för chefer att fullgöra sina uppdrag. Arbetslivskriminalitet innebär handlingar som bryter mot svenska lagar om lön- och arbetsförhållanden, social trygghet samt skatter, avgifter och bidrag, ofta utförda på systematiska sätt, som utnyttjar arbetstagare eller verkar konkurrensnedvidande och undergräver samhällsstrukturen. Brott mot arbetsmiljölagstiftningen, anlitan av svart arbetskraft, skattefusk, bluffakturor samt otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut och regelrätta hot är exempel på den arbetslivskriminalitet som förekommer.

**Allt detta hindrar** berörda chefer från att utföra sina jobb på bästa sätt. Chefer på olika nivåer och inom olika områden är ansvariga för att regler och lagar om arbetsmiljö följs, att enbart vit arbetskraft anlitas, att rätt löner, skatter och avgifter betalas, att inga bluffakturor betalas eller skickas ut, samt att eventuella bidrag söks på riktiga grunder. Chefer måste kunna lita på att kontrollsystemen fungerar och kunna fatta korrekta beslut, inte minst vad gäller myndighetsutövning, utan att löpa risk att bli hotade.

**Det är därför** väsentligt att få mer kunskap om hur vanligt förekommande chefer tror att arbetslivskriminalitet är i de branscher där de själva jobbar. Det är också viktigt att ta reda på i vilken utsträckning chefer själva blivit utsatta för hot, och om eventuella hot påverkat dem att undvika att vidta sådana åtgärder som de egentligen velat vidta. Slutligen är det också viktigt att undersöka i vilken omfattning chefer som hotats i sin yrkesutövning får det stöd de behöver av sina arbetsgivare.

**Ledarna skickar varje** år en enkät till medlemmarna för att kunna ge dem bra service när det gäller lönefrågor och andra arbetsrelaterade frågor. Denna rapport är baserad på svar på de frågor i Ledarnas enkät 2021 som (bland annat) handlade om förekomsten av arbetslivskriminalitet. Drygt 28 300 medlemmar svarade på frågorna om arbetslivskriminalitet, vilket ger en svarsfrekvens på 33 procent.

**Cirka var femte** chef i privat sektor bedömer att arbetslivskriminalitet förekommer i mindre omfattning, 6 procent att det förekommer i stor omfattning och 1 procent att det förekommer i mycket stor omfattning. Ser vi enbart på byggbranschen är andelarna betydligt högre. 35 procent av cheferna inom byggbranschen svarar att arbetslivskriminalitet förekommer i mindre omfattning. 15 respektive 2 procent svarar att arbetslivskriminalitet förekommer i stor respektive mycket stor omfattning.

**I kommunal och** regional respektive statlig sektor är andelarna chefer, som bedömer att arbetslivskriminalitet förekommer, något lägre än i privat sektor. 14–16 procent anser att det förekommer i mindre omfattning, 2 procent att det förekommer i stor omfattning och knappt 1 procent att det förekommer i mycket stor omfattning.

**De chefer som** svarar att arbetslivskriminalitet förekommer anser att det vanligaste brottet är brott mot arbetsmiljölagstiftningen. Detta gäller samtliga sektorer; privat, kommunal, regional och statlig.

**I privat sektor** är svart arbetskraft det näst vanligaste brottet. På tredje plats kommer fusk med skatter och avgifter och på fjärde plats bluffakturor.

**Hot gentemot verksamhetens** anställda är det näst vanligaste brottet i kommuner och regioner. Ett nästan lika vanligt brott är bluffakturor och på fjärde plats kommer otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut.

**I den statliga** sektorn är otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut det näst vanligaste brottet. Ett nästan lika vanligt brott är hot gentemot verksamhetens anställda. Tre typer av brott kommer på delad fjärde plats: Korruption, svart arbetskraft och fusk med bidrag.


**Den stora majoriteten** av chefer svarar att de inte utsatts för hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren. I privat sektor uppger 6 procent att de utsatts för hot, i statlig sektor 10 procent. Hela 15 procent av

cheferna i kommunal och regional sektor uppger att de utsatts för hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren. Till skillnad från privat sektor är det vanligare att hoten mot chefer i kommuner och regioner kommer från personal utanför arbetsplatsen än från anställda. Inom äldreomsorgen är det ungefär var fjärde chef som fått ta emot hot i sin yrkesutövning, även där i huvudsak från personer utanför arbetsplatsen. Inom individ- och familjeomsorg är det över 30 procent av cheferna som uppger att de mottagit hot från personer utanför arbetsplatsen.

**Det vanligaste sättet** att bli utsatt för hot var vid fysiska möten. Sådana hot var särskilt vanliga i privat och statlig sektor. Hot via telefonsamtal kommer på andra plats. I kommunal och regional sektor var hot via telefonsamtal nästan lika vanliga som hot via fysiska möten. Hot via e-post kommer på tredje plats och dessa var något vanligare i kommunal och regional sektor än i privat och statlig sektor.

**De allra flesta** chefer, 70–80 procent, som utsatts för hot svarar att de inte undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta, på grund av hoten. Drygt 10 procent av cheferna som hotats uppger dock att de i undantagsfall undvikit att vidta åtgärder som de egentligen velat vidta. En ungefär lika hög andel svarar att de ibland undvikit att vidta sådana åtgärder. 2–3 procent svarar att de ofta undvikit att vidta sådana åtgärder. Läger vi ihop dessa andelar så ser vi att av de chefer som uppger att de hotats i sin yrkesutövning så är det ungefär en fjärdedel där hoten påverkat dem till att minst någon gång inte vidta de åtgärder de egentligen velat vidta.

**Ett mycket oroande** resultat i denna studie är att den överväldigande majoriteten av de chefer som utsatts för hot, inte upplever att deras arbetsgivare ger dem tillräckligt stöd. Två tredjedelar av cheferna i privat samt kommunal och regional sektor, som utsatts för hot, upplever att deras arbetsgivare inte ger tillräckligt stöd till dem i deras roller som chefer, för att hantera hoten. I den statliga sektorn är det nästan 7 av 10 chefer som upplever att arbetsgivaren inte ger dem detta stöd.



De flesta chefer som utsätts för hot upplever inte tillräckligt stöd från arbetsgivaren.





# Inledning

**I Sverige kom** mer omfattande insatser mot arbetslivskriminalitet i gång bara för några år sedan, men nu pågår arbeten på flera håll.<sup>1</sup> Sedan 2018 samarbetar nio myndigheter, på regeringens uppdrag, för att motverka arbetslivskriminalitet.<sup>2</sup> Myndigheterna ställs inför alltmer komplexa problem som kräver nya arbetssätt för att motverka arbetslivskriminalitet och statens insatser får mer effekt om berörda myndigheter samverkar. Bland åtgärderna i detta uppdrag finns sju regionala center mot arbetslivskriminalitet som inrättats under 2022. Myndigheterna ska också samråda med arbetsmarknadens parter. Från och med 2024 ska metoderna och arbetssätten ingå i varje myndighets ordinarie verksamhet så att myndighetssamverkan fungerar effektivt och varaktigt.

**Regeringen beslutade i** maj 2020 att ge en särskild utredare uppdraget att bland annat göra en analys av vilka samhällsnyttiga funktioner som är i behov av ett förstärkt straffrättsligt skydd och av hur ett sådant skydd kan uppnås. I utredningens betänkande "En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner" (SOU 2022:2), föreslås bland annat att två nya brott införs i brottsbalken: Våld eller hot eller grovt våld eller hot respektive förgripelse eller grov förgripelse mot utövare av viss samhällsnyttig funktion. Med utövare av viss samhällsnyttig funktion avses hälso- och sjukvårdspersonal, personal inom socialtjänsten, räddningstjänstpersonal samt utbildningspersonal inom skolväsendet. Gemensamt för de utpekade yrkesgrupperna, utöver att de har funktioner som innebär att de hjälper och skyddar andra, är att de har arbetsuppgifter som innefattar stora kontaktytor mot samhället och många möten med människor. Kontakterna kan inte väljas bort utan är i stället en central del i arbetet.

**I september 2021** beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet.<sup>3</sup> Delegationen ska öka kunskapen om arbetslivskrimi-

nalitetens omfattning, sprida kunskap om internationella erfarenheter och stödja de aktörer som arbetar med att stoppa arbetslivskriminalitet. Arbetsmarknadens parter kommer att särskilt bjudas in till att medverka till delegationens arbete. Uppdraget ska slutredovisas senast i början av 2025 och delredovisas under tiden fram till dess.

**Regeringen beslutade i** mars 2022 att ge en särskild utredare i uppdrag att förbereda bildandet av en ny myndighet, Utbetalningsmyndigheten. Den nya myndigheten ska förebygga, förhindra och upptäcka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och den ska också ta över ansvaret för att betala ut vissa förmåner från dessa system, som sjukpenning och bostadsbidrag. Uppdraget ska slutredovisas senast i december 2023.

**Byggbranschen har länge** brottats med arbetslivskriminalitet.<sup>4</sup> För att få bukt med dessa problem, tog byggbranschen ett gemensamt initiativ – Byggcheferna och Ledarna medverkade – och skapade Byggmarknadskommissionen för två år sedan. Kommissionen fick i uppdrag att kartlägga och ta fram åtgärder mot arbetslivskriminalitet inom samhällsbyggnadssektorn. I januari i år släpptes slutrapporten "Från svart till vitt – Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen".<sup>5</sup> En tung slutsats är att kriminaliteten i byggbranschen växer. Kommissionen föreslår ett batteri av åtgärder för att bryta denna utveckling, bland annat minskad sekretess mellan myndigheter och att underlätta förutsättningarna att utsluta oseriösa anbudsgivare vid offentlig upphandling.

**Vissa typer av** arbetslivskriminalitet vållar problem i många kommuner och regioner. Rapporten "Välfärdsbrott mot kommuner och regioner"<sup>6</sup> från Brottsförebyggande rådet (Brå) konstaterar att sedan 1990-talet köper kommuner och regioner allt fler välfärdstjänster från företag och föreningar. Slutsatsen i rapporten är

<sup>1</sup> Jenny Sonesson var dock tidigt ute och varnade för hot och våld gentemot socialsekreterare och vad det i förlängningen kan betyda för rättssamhället i krönikan "Sveriges socialsekreterare rättsstatens kanariefåglar" i Dagens Samhälle, 13 oktober 2015.

<sup>2</sup> Myndigheterna som samverkar är: Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten. Det är Arbetsmiljöverket som samordnar uppdraget. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/myndighetssamverkan-mot-arbetslivskriminalitet/>

<sup>3</sup> Förslaget lades först fram i Ds 2021:1, Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet.

<sup>4</sup> I skriften "Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet", som utgivits av de myndigheter som fått regeringens uppdrag att samverka, framgår tydligt att byggbranschen är den bransch som bedöms ha högst risk för störst samhällsskada när det gäller arbetslivskriminalitet.

<sup>5</sup> Byggmarknadskommissionen (2022)

<sup>6</sup> Brå (2022)



att en del av dessa utbetalningar hamnar i fel händer eftersom de kontrollsystem som finns ofta missar den grova brottsligheten. Brå föreslår bland annat att tillståndsplikt ska gälla för fler verksamheter för att undvika att oseriösa aktörer kommer in på marknaden.

**Sveriges kommuner och regioner (SKR)** skriver i rapporten "Välfärdsbrott och otillåten påverkan – Från bidragsfusk till systemhotande brottslighet" <sup>7</sup>, att välfärdsbrott med kopplingar till organiserad brottslighet ökar och att problematiken verkar öka kring otillåten påverkan. När det gäller de åtgärder som SKR föreslår så lyfts betydelsen av att cheferna har rätt förutsättningar för att förebygga otillåten påverkan och tystnadskultur, och hantera hot när dessa förekommit: Det är "viktigt att kommunernas interna arbete med att till exempel skapa rutiner för incidenthantering och stöd till tjänstepersoner utvecklas parallellt, så att cheferna har beredskap för att hantera de berättelser som kommer upp till ytan." (sid. 36).

**Problemet med otillåten** påverkan och regelrätta hot framkommer också i rapporten "Finns det en

tystnadskultur i Göteborgs stad?"<sup>8</sup> Granskningen är kvalitativ och har inte som mål att kvantitativt bedöma omfattningen av tystnadskultur. Men författaren drar ändå slutsatsen att svaret på frågan i rapportens titel är "ja" och att denna tystnadskultur är kopplad till kriminella strukturer, framför allt i de utsatta områdena. De anställda är rädda för repressalier från kriminella. Många anställda är också osäkra på vad arbetsgivaren kan ge för stöd om man faktiskt anmäler oegentligheter och brott.

**I undersökningen** "Vad hindrar insatserna till barn och vuxna?"<sup>9</sup> från Akademikerförbundet SSR svarar en socialsekreterare av tjugofem att de undvikit att ingripa enligt LVU (Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga), eller LVM (Lag om vård av missbrukare i vissa fall) på grund av hot eller rädsla. Det är mer än dubbelt så vanligt att socialsekreterare i utsatta områden svarar att de undvikit att ingripa jämfört med socialsekreterare från andra områden. I utsatta områden svarar en av fjorton socialsekreterare ja på frågan jämfört med övriga områden där en av trettio socialsekreterare svarar ja.

7 SKR (2021)

8 Ekström (2021)

9 Akademikerförbundet SSR (2022)

# Rapportens frågor i fokus

Fokus för rapporten är att besvara följande frågor:

- **I vilken utsträckning bedömer cheferna själva att det förekommer arbetslivskriminalitet i den bransch där de arbetar?**
- **I de fall cheferna svarar att arbetslivskriminalitet förekommer, vilka typer av brott eller regelöverträdelser sker?**
- **I vilken omfattning har cheferna själva utsatts för hot under de två senaste åren?**
- **I de fall cheferna svarar att de själva utsatts för hot,**
  - på vilket eller vilka sätt fick de ta emot hot?
  - har de i sina roller som chefer, på grund av hot, undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta?
  - upplever de att deras arbetsgivare ger dem tillräckligt stöd i sina roller som chefer för att hantera hoten?

**Rapporten är baserad** på uppgifter från Ledarnas löneenkät 2021.

**Mer information om** statistiken finns i avsnittet Statistiskt underlag.



## I VILKEN UTSTRÄCKNING BEDÖMER CHEFER ATT DET FÖREKOMMER ARBETSLIVSKRIMINALITET?

**Mellan drygt hälften** till cirka två tredjedelar av cheferna bedömer att arbetslivskriminalitet inte förekommer i den bransch där de arbetar, se Figur 1. Andelen är lägst i privat sektor, 55 procent, och något högre i kommunal-regional respektive statlig sektor, 64–65 procent. I samtliga sektorer är det knappt var femte chef som bedömer att de inte vet i vilken omfattning arbetslivskriminalitet förekommer i den bransch där de arbetar.

**Cirka var femte** chef i privat sektor bedömer att arbetslivskriminalitet förekommer i mindre omfattning, 6 procent att det förekommer i stor omfattning och 1 procent att det förekommer i mycket stor omfattning. Summerar man dessa andelar är det ungefär var fjärde privatanställd chef som anser att arbetslivskriminalitet förekommer i någon omfattning i den sektor där de jobbar.

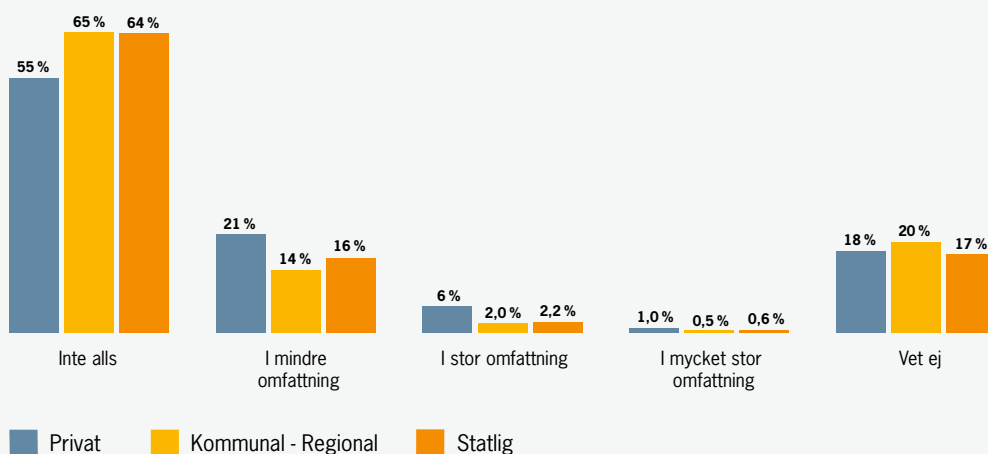
**I kommunal och** regional respektive statlig sektor är andelarna chefer, som bedömer att det i någon omfattning förekommer arbetslivskriminalitet, lägre. 14–16 procent anser att det förekommer i mindre omfattning, 2 procent att det förekommer i stor omfatt-

ning och knappt 1 procent att det förekommer i mycket stor omfattning. Summerar man dessa andelar är det strax under var femte kommunalt, regionalt eller statligt anställd chef som anser att arbetslivskriminalitet förekommer i någon omfattning i den sektor där de jobbar.

**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher så framkommer det att framför allt byggbranschen sticker ut med en betydligt lägre andel chefer, 31 procent, som bedömer att arbetslivskriminalitet inte alls förekommer. 35 procent av cheferna inom byggbranschen svarar att arbetslivskriminalitet förekommer i mindre omfattning. 15 respektive 2 procent svarar att arbetslivskriminalitet förekommer i stor respektive mycket stor omfattning. Summerar man dessa andelar är det drygt hälften av cheferna som anser att arbetslivskriminalitet förekommer i någon omfattning i byggbranschen.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar. Arbetsledare svarar i något lägre grad än övriga chefsnivåer att arbetslivskriminalitet inte alls förekommer och i något högre grad än övriga chefsnivåer att de inte vet om arbetslivskriminalitet förekommer i den bransch där de jobbar.

Figur. 1. I vilken omfattning bedömer du att det förekommer arbetslivskriminalitet i din bransch?  
Andel svarande i procent.





## VILKA BROTT OCH REGELÖVERTRÄDELSE ANSER CHEFER FÖREKOMMER?

**De chefer som** svarat att de i någon omfattning – mindre, stor eller mycket stor – anser att arbetslivskriminalitet förekommer i den egna branschen, fick frågan om vilka brott och regelöverträdelse som de bedömer förekommer.

**Det vanligaste brottet** i samtliga sektorer är brott mot arbetsmiljölagstiftningen, se Figur 2, (sid. 17).

**Svart arbetskraft är** det näst vanligaste brottet i privat sektor. På tredje plats kommer fusk med skatter och avgifter och på fjärde plats bluffakturor. Korruption och fusk med samordningsnummer och falska identiteter kommer på delad femte plats.

**Hot gentemot verksamhetens** anställda är det näst vanligaste brottet i kommuner och regioner. Ett nästan lika vanligt brott är bluffakturor och på fjärde plats kommer otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut. Korruption och fusk med bidrag kommer på delad femte plats.

**I den statliga** sektorn är otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut det näst vanligaste brottet. Ett nästan lika vanligt brott är hot gentemot verksamhetens anställda. Tre typer av brott kommer på delad fjärde plats: Korruption, svart arbetskraft och fusk med bidrag. Tätt efter, på delad femteplats, kommer bluffakturor samt fusk med skatter och avgifter.

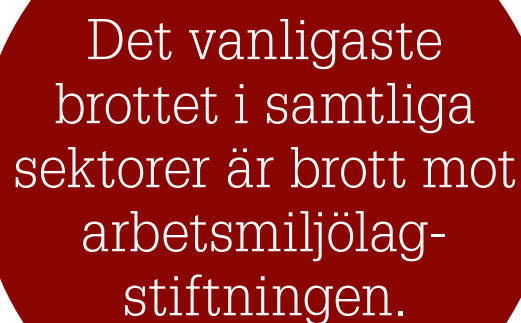
**Till denna fråga** var det möjligt att lämna egna reflektioner samt exempel på brott som inte förekom i de givna svarsalternativen. De vanligaste kommentarerna som förekom i frisvaren rörde brott mot arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. De vanligaste brotten som inte förekom i de givna svarsalternativen, men som förekom i frisvaren, var stölder och olika typer av cyberbrott.

**De minst vanliga** brotten i samtliga sektorer är arbetstagare som måste köpa sina arbetstillstånd samt hantering av illegala droger.

**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher, så framkommer att i så gott som alla branscher kommer brott mot arbetsmiljölagstiftningen på första plats eller väldigt högt upp. Förekomsten bedöms vara som allra högst inom verkstadsindustrin. Det vanligaste brottet inom byggbranschen, till och med något vanligare än brott mot arbetsmiljölagstiftningen, bedöms vara svart arbetskraft.

**Efter brott mot** arbetsmiljölagstiftningen är hot gentemot verksamhetens anställda det vanligaste brottet inom vård och omsorg. Även inom offentlig förvaltning kommer brott mot arbetsmiljölagstiftningen på första plats men tätt efter, på delad andra plats, kommer hot gentemot verksamhetens anställda samt otillbörlig påverkan inför myndighetsbeslut.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar förutom att arbetsledare, i högre grad än övriga chefsnivåer, svarar att svartarbete förekommer. Högre chefer, mellanchefer och första linjens chefer svarar i något högre grad än högsta chefer och arbetsledare att hot mot verksamhetens chefer förekommer.

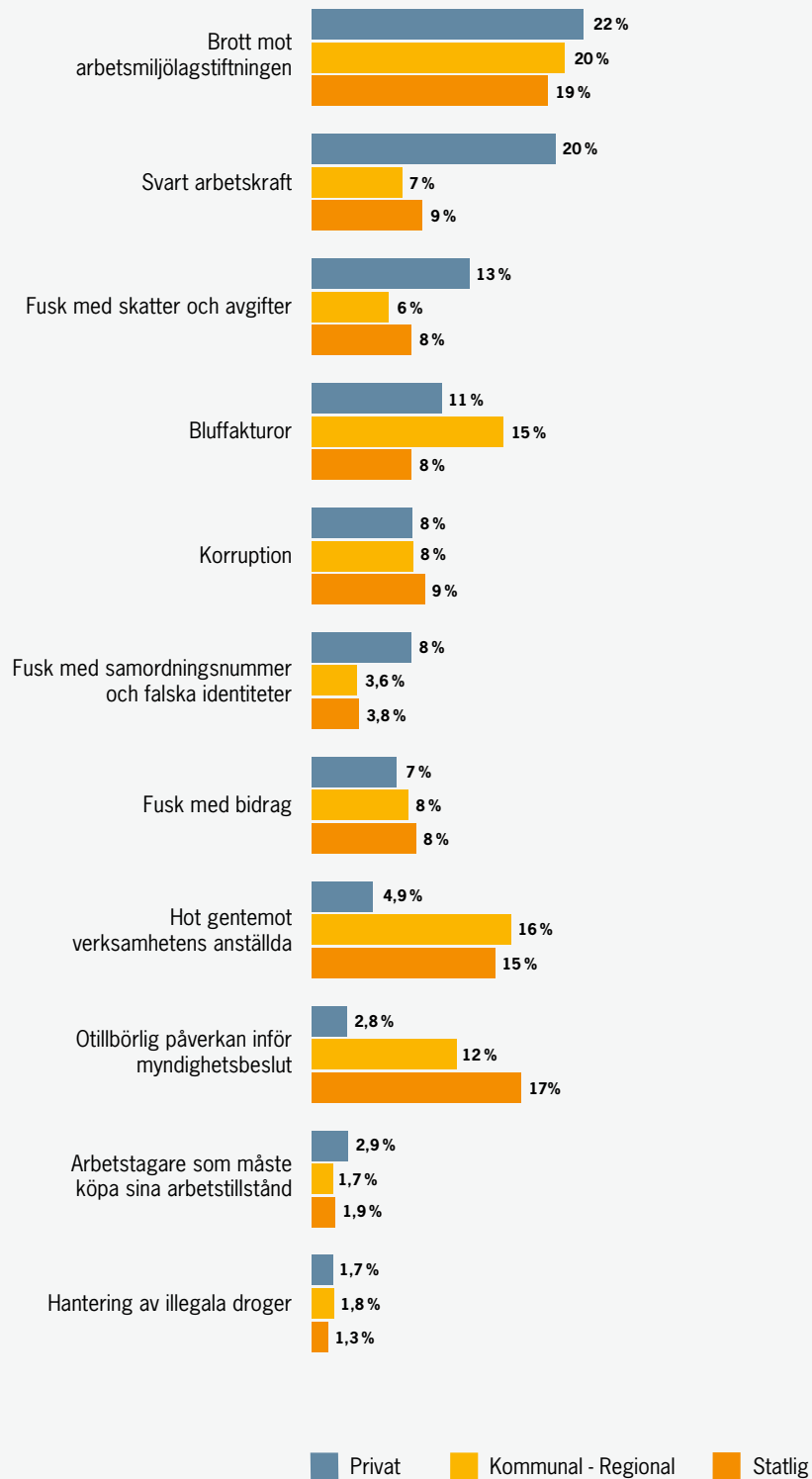


Det vanligaste brottet i samtliga sektorer är brott mot arbetsmiljölagstiftningen.



Figur 2. Vilka brott och regelöverträdelser bedömer du förekommer i din bransch?

Fler svarsalternativ är möjliga. De olika svarsalternativens andelar i procent.



## HUR VANLIGT ÄR DET ATT CHEFER UTSÄTTS FÖR HOT?

**Den stora majoriteten** av chefer svarar att de inte utsatts för hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren. Men andelarna skiljer sig mellan sektorerna, se Figur 3, (sid. 19). Mest ovanligt med hot riktat mot chefer är det i privat sektor, där 94 procent av cheferna uppger att de inte utsatts för hot. Motsvarande andel i kommunal och regional sektor är lägre, 85 procent uppger att de inte utsatts för hot. Inom statlig sektor uppger 90 procent att de inte utsatts för hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren.

**Drygt 2 procent** av cheferna i privat sektor som hotats uppger att hoten kommit från anställda och drygt 3 procent att hoten kommit från personer utanför arbetsplatsen.

**För chefer inom** kommunal och regional sektor är hot från personer utanför arbetsplatsen vanligare. 10 procent uppger att de hotats av personer utanför arbetsplatsen och knappt 2 procent att de hotats såväl av anställda som av personer utanför arbetsplatsen. 4 procent uppger att de hotats av anställda.

**För chefer inom** statlig sektor är hot från anställda och hot från personer utanför arbetsplatsen av ungefär samma omfattning. 5 procent uppger att hoten kommit från anställda och 5 procent att hoten kommit från personer utanför arbetsplatsen.

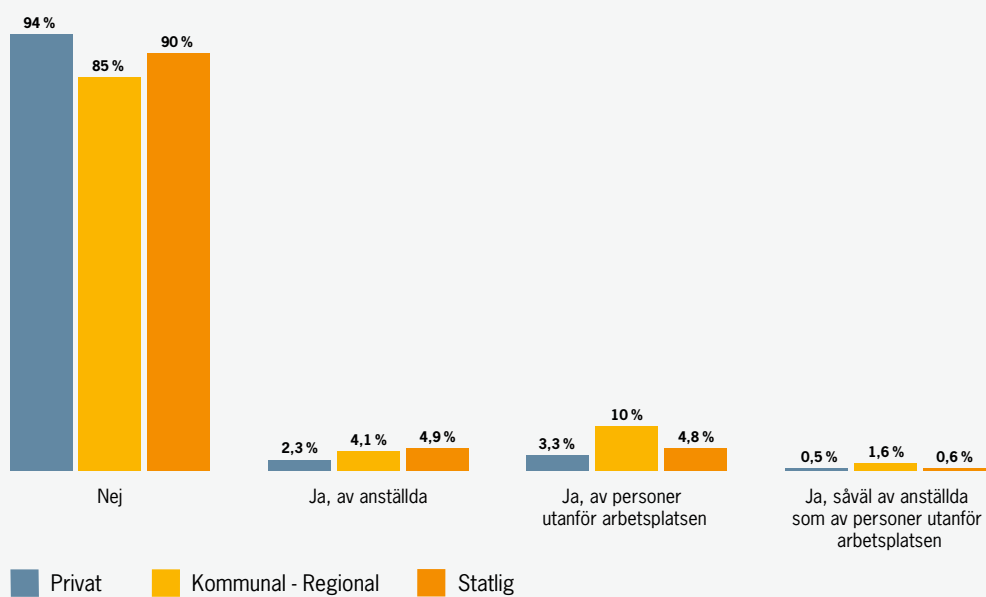
**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher så framkommer att andelarna chefer som uppger att de hotats av personer utanför arbetsplatsen, eller både av anställda och personer utanför arbetsplatsen, är relativt höga inom vård och omsorg, offentlig förvaltning samt utbildning och forskning. I samtliga dessa branscher anger över 10 procent av cheferna att de mottagit sådana hot.

**Hot mot anställda** inom socialtjänsten från personer som inte arbetar där, är sedan länge ett återkommande ämne i media. Ser vi enbart på arbetsområdet individ- och familjeomsorg så framgår det att över 30 procent av cheferna uppger att de mottagit hot från personer utanför arbetsplatsen.

**Ser vi enbart** på arbetsområdet äldreomsorg, så framgår det att 10 procent av cheferna uppger att de mottagit hot från anställda och drygt 14 procent har mottagit hot av personer utanför arbetsplatsen eller både av anställda och personer utanför arbetsplatsen. Det är alltså ungefär var fjärde chef inom äldreomsorgen som fått ta emot hot i sin yrkesutövning. En möjlig delförklaring till denna höga siffra kan vara att under en stor del av den period som frågeställningen avser (fr.o.m. hösten 2021 och två år bakåt) så påverkades personal i äldreomsorgen mycket av pandemin och de rådande restriktionerna. Besöksförbud gällde för anhöriga till de äldre som bodde på äldreboenden, många sjukdomsfall såväl bland boende som bland personalen gjorde arbetsbelastningen tung för friska anställda, och på många håll var det ont om skyddsutrustning för personalen. Men bra arbetsgivare förmår att skydda sina chefer mot hot, även under dessa extrema omständigheter.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar på frågan om de utsatts för hot i sin yrkesutövning under de två senaste åren.

Figur 3. Har du i din roll som chef utsatts för hot under de två senaste åren?  
Andel svarande i procent.





## PÅ VILKA SÄTT FÅR CHEFER TA EMOT HOT?

**De chefer som** uppgivit att de i fått ta emot hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren fick frågan om på vilket eller vilka sätt de fått ta emot dessa hot.

**Det vanligaste sättet** var vid fysiska möten, se Figur 4, och dessa var särskilt vanliga i privat sektor och i statlig sektor. Hot via telefonsamtal kommer på andra plats. I kommunal och regional sektor var hot via telefonsamtal nästan lika vanliga som hot vid fysiska möten. Hot via e-post kommer på tredje plats, och dessa var något vanligare i kommunal och regional sektor än i privat och statlig sektor. Hot via SMS och andra typer av direktmeddelanden kommer på fjärde plats och hot via sociala medier på femte plats. Mest ovanligt var att få hot i ett brev eller paket.

**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher så framkommer det, att det i den mån hot förekommer, så är hot vid fysiska möten vanliga i byggbranschen. Offentlig förvaltning samt vård och omsorg är de branscher där andelen chefer som får motta hot vid fysiska möten lägst.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar förutom att arbetsledare, i betydligt högre grad än övriga chefsnivåer, svarar att hoten framförts vid fysiska möten. Vidare förefaller det finnas en svag trend att ju högre chefsnivå, desto mer vanligt verkar det vara med hot per e-post eller sociala medier.

Figur 4. På vilket eller vilka sätt fick du ta emot hot?

Fler svarsalternativ är möjliga. De olika svarsalternativens andelar i procent.



## UNDIKER CHEFER SOM HOTATS ATT VIDTA ÅTGÄRDER DE EGTILGEN VELAT VIDTA?

**De chefer som** uppgivit att de fått ta emot hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren fick också frågan om de i sina chefsroller, på grund av dessa hot, undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta.

**Den stora majoriteten** av chefer svarar nej på den frågan. Men andelarna skiljer sig mellan sektorerna, se Figur 5. I privat och statlig sektor uppger drygt 70 procent av de chefer som tidigare svarat att de utsatts för hot att de inte, på grund av dessa hot, undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta. I den kommunala-regionala sektorn, där andelen chefer som uppger att de utsatts för hot är något högre (se Figur 3), är det en ännu högre andel, nästan 80 procent, som svarar att hoten inte fått dem att undvika att vidta åtgärder som de egentligen velat vidta.

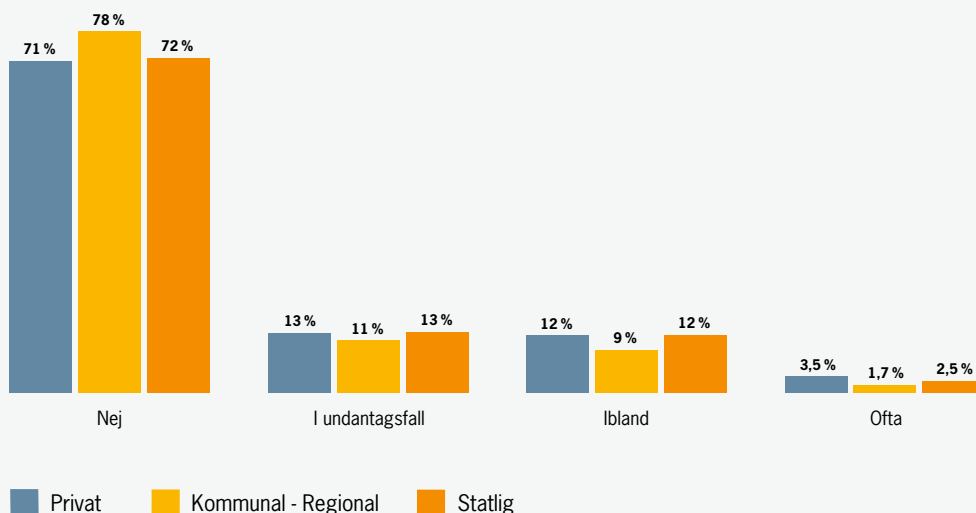
**Drygt 10 procent** av cheferna som uppger att de fått ta emot hot i sin yrkesutövning svarar att de i undantagsfall undvikit att vidta åtgärder som de egentligen velat vidta. En ungefär lika hög andel svarar att de ibland undvikit att vidta sådana åtgärder.

Mellan knappt 2 procent och drygt 3 procent svarar att de ofta undvikit att vidta sådana åtgärder. Ligger vi ihop dessa andelar så ser vi att av de chefer som uppger att de hotats i sin yrkesutövning, så är det ungefär en fjärdedel där hoten påverkat dem till att minst någon gång inte vidta de åtgärder de egentligen velat vidta.

**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher så framkommer det inga större skillnader mellan branscher. I den mån hot förekommer svarar ungefär 65–70 procent av cheferna inom partihandeln respektive byggbranschen att de inte, på grund av dessa hot, undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta. Inom offentlig förvaltning är motsvarande andel högre, drygt 80 procent. Inom vård och omsorg är motsvarande andel 73 procent och inom utbildning och forskning 77 procent.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar förutom att arbetsledare, i något högre grad än övriga chefsnivåer, i den mån de mottagit hot, svarar att hoten påverkat dem så att de undvikit att vidta åtgärder de egentligen velat vidta.

Figur 5. Har du i din roll som chef, på grund av hot, undvikit att vidta åtgärder du egentligen velat vidta? Andel svarande i procent.





7 av 10 chefer saknar stöd från arbetsgivaren för att hantera hoten.

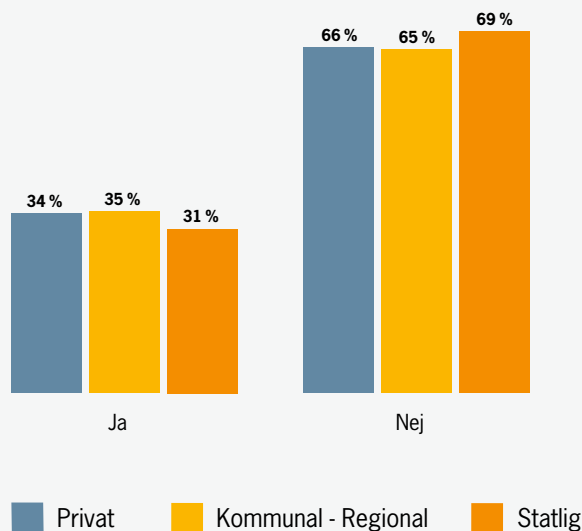
### UPPLEVER CHEFER SOM HOTATS ATT DE FÅR TILLRÄCKLIGT MED STÖD?

**De chefer som** uppgivit att de fått ta emot hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren, fick vidare frågan om de upplever att deras arbetsgivare ger dem tillräckligt stöd så att de kan hantera hoten i sina chefsroller. Den överväldigande majoriteten av dessa chefer svarar nej på den frågan och skillnaderna mellan sektorerna är inte stora, se Figur 6. Två tredjedelar av cheferna i privat och kommunal och regional sektor, som uppger att de utsatts för hot, upplever att deras arbetsgivare inte ger tillräckligt stöd till dem i deras roller som chefer för att hantera hoten. I den statliga sektorn är det nästan 7 av 10 chefer som upplever att arbetsgivaren inte ger dem detta stöd.

**Bryter vi ned** svaren mer finfördelat på branscher så framkommer det inga markanta skillnader förutom att verkstadsindustrin sticker ut på ett positivt sätt. Där svarar mer än hälften av cheferna att de upplever att deras arbetsgivare ger tillräckligt stöd till dem i deras roller, för att hantera hoten.

**Det är inte** några avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar. Men det förefaller finnas en svag trend att ju högre chefsnivå, desto mer vanligt verkar det vara att chefernas arbetsgivare inte ger dessa chefer tillräckligt yrkesmässigt stöd för att hantera hoten.

Figur 6. Upplever du att din arbetsgivare ger dig tillräckligt stöd i din roll som chef för att hantera hoten?  
Andel svarande i procent.







# Statistiskt underlag

**Ledarna genomför årligen** en enkät bland medlemmarna för att kunna ge dem bra service när det gäller lönefrågor och andra arbetsrelaterade frågor. Det statistiska underlaget i denna rapport är hämtat från enkäten 2021.

**Uppgifterna från enkäten** ligger i sin tur till grund för Ledarnas Lönekoll, en databas som medlemmar kan logga in på och se hur den egna lönen ligger till jämfört med vad andra medlemmar tjänar, samt få information om löneläget utifrån chefsnivå, arbetsområde, bransch, etc.

**Enkäten skickades ut** till 86 889 medlemmar (de som uppgivit en e-postadress) hösten 2021. 30 188 medlemmar svarade vilken lön de hade, vilket ger en svarsfrekvens på 35 procent för lönedelen av enkäten. Svaren från respondenter som uppger att de vid tillfället inte hade något chefsansvar har exkluderats.

Efter enkätens frågor om löner och arbetstider m.m. följde ett antal icke obligatoriska frågor om arbetslivskriminalitet. Nästan alla, 94 procent, av respondenterna (17 266 män respektive 11 111 kvinnor), valde att fortsätta att svara på dessa frågor som rörde deras personliga bedömningar av förekomsten av arbetslivskriminalitet. Således blir svarsfrekvensen på denna del av enkäten 33 procent.

**Fördelningen av män** och kvinnor bland yrkesaktiva medlemmar i Ledarna är 67 procent respektive 33 procent. Av de som svarat på enkätens frågor om förekomsten av arbetslivskriminalitet är 61 procent män och 39 procent kvinnor. Vanligen så är medlemmar som är kvinnor något överrepresenterade som respondenter på Ledarnas enkäter; andelen svarande medlemmar som är kvinnor är alltså något högre än andelen kvinnor bland medlemmarna.

# Referenser

Akademikerförbundet SSR (2022), Vad hindrar insatserna till barn och vuxna? Så svarar socialsekreterarna.  
<https://akademssr.se/dokument/vad-hindrar-insatser-till-barn-och-vuxna>

Arbetsmiljöverket (2022), Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/myndighetsgemensam-kontroll/lagesrapport-myndighetsgemensamma-arbetet-2021.pdf>

Brå (2022), Valfärdsbrott mot kommuner och regioner Fel och oegentligheter bland företag och föreningar. Rapport 2022:1.  
<https://bra.se/publikationer/arkiv/publikationer/2022-03-25-valfardsbrott-mot-kommuner-och-regioner.html>

Byggmarknadskommisionen (2022), "Från svart till vitt – Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen", Byggmarknadskommisionens slutrapport. Premiss förlag.  
<https://www.byggmarknadskommisionen.se/>

Ds 2021:1, Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet.  
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2021/01/myndigheter-i-samverkan-mot-arbetslivskriminalitet/>

Ekström, A., (2021), "Finns det en tystnadskultur i Göteborgs stad?", Styrelsehandling nr 8, 2021-08-26, Bilaga 1A. Göteborg.  
[https://goteborg.se/wps/PA\\_Pabolagshandlingar/file?id=33784](https://goteborg.se/wps/PA_Pabolagshandlingar/file?id=33784)

SKR (2021), Valfärdsbrott och otillåten påverkan – Från bidragsfusk till systemhotande brottslighet.  
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardsbrottochotillatenpaverkan.58801.html>

Sonesson, J., (2015), Sveriges socialsekreterare rättsstatens kanariefåglar, Dagens Samhälle, 13 oktober 2015.  
<https://www.dagenssamhalle.se/opinion/gastkronika/sveriges-socialsekreterare-rattsstatens-kanariefaglar/>

SOU 2022:2, En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner.  
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/02/sou-20222/>



# Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med över 95 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.