

Frågor vid incidentrapportering, checklista

- Vem rapporterar in händelsen?
- Beskrivning av incidenten/Vad hände?
- Vem blev utsatt?
- Inom vilken verksamhet arbetar den drabbade?
Vilken typ av yrkeskategori tillhör den drabbade?
- När inträffade incidenten?
Datum för händelse
Tidpunkt för händelse
- Var ägde incidenten rum?
Händelseort
Händelseplats
- Var det någon annan medarbetare som såg händelsen?
Ett vittne kan ha värdefulla uppgifter om händelsen och kan dessutom behöva stöd.

Vilken form av och metod för otillåten påverkan handlar det om?

Kränkning

- Begreppet kränkning täcker in både trakasserier eller hot. Genom att beskriva vad som har hänt kan man bedöma vad som måste göras.
- Kränkning kan exempelvis ske via telefon, brev, sms eller e-postmeddelande eller vara personligt framfört

Trakasseri

- Obehagliga telefonsamtal, brev, sms, e-postmeddelande eller personligt framfört
- Ofredande
- Ej straffbara mindre trakasserier, som till exempel när gärningspersonen ”rårkar” uppehålla sig på samma plats som tjänstemannen eller någon kartlägger tjänstemannens privatliv och/eller arbete.
- Någon lägger skulden för någonting på en tjänsteman och hotar med självmord

Hot

- Hot om våld mot person eller egendom
- Via telefon, brev, sms, e-post eller personligen framfört, alternativt via någon annan, genom tips eller information från underrättelseverksamhet

Våld

- Våld mot person eller egendom

Någon form av korruption

- Otillbörligt erbjudande om måltid, föremål, pengar, tjänst, ett förmånligt köp eller en försäljning.
- Via telefon, brev, sms, e-post, personligt framfört eller via någon annan, genom tips eller information från underrättelseverksamhet.

Vem utsatte tjänstemannen för otillåten påverkan?

Namn?

Förekommer personen sedan tidigare på myndigheten?

Enskild person som uppfattas vara

- Rättshaverist
- Person med psykiska problem
- Person i desperat situation
- Person med missbrukarproblem
- Person med kriminell livsstil

Person med kriminell livsstil som uppfattas tillhöra en/ett

- Aktivistorganisation
- Vänsterextremistorganisation
- Högerextremistorganisation
- Ungdomsgäng
- Fängelsegäng
- Mc-gäng
- Gruppering med inriktning på smuggling
- Gruppering med inriktning på annan typ av organiserad brottslighet

Utlösande faktor?

- När hände incidenten – exempelvis före, efter eller under beslut?
- Var händelsen spontan eller kalkylerad av gärningspersonen?
- Har myndigheten genom sin hantering kunnat utlösa eller påverkat incidenten?

Vad var gärningspersonens syfte med den otillåtna påverkan?

- Åstadkomma en ändring av ett beslut till egen fördel
- Åstadkomma passivitet eller tveksamhet till egen fördel
- Få tillgång till information
- Allmän påverkan

Hur uppfattade den drabbade incidenten?

Ett hot som uppfattas som mycket allvarligt av andra kan vara en bagatell för den som blivit utsatt och tvärtom. Det kan alltså vara en poäng i att den medarbetare som blivit utsatt för en

incident får bedöma hur allvarligt den var, till exempel på en skala 1-10. Bedömningen kan ligga till grund för mer eller mindre omfattande insatser från arbetsgivarens/chefens sida.

Information om åtgärder

Ett system för incidentrapportering kan även beskriva de åtgärder som gjorts. På så sätt bygger man upp en idébank för arbetsgivaren och för andra avdelningar om vilka åtgärder som fungerat bra och vilka som behöver utvecklas. Ju mer förberedda alla i organisationen är, desto bättre blir det förebyggande arbetet.

Vilka åtgärder har vidtagits, till exempel:

- Avlastningssamtal?
- Debriefing?
- Krävdes läkarvård, psykolog?
- Stöd till anhöriga?
- Gjordes polisanmälan/anmälan till Arbetsmiljöverket?
- Organisatoriska förändringar?
- Nya säkerhetsrutiner?
- Information/utbildning?
- Tekniska hjälpmedel?

Information om resursåtgång

Vilka resurser har använts vid varje händelse, till exempel i form av personal och pengar? Genom att dokumentera resurser och vilka åtgärder som har genomförts kan organisationen bättre bedöma insatserna och resultatet.