



# Rapport

## Jämställdhetskonferens

### Polis Stockholm Nord

#### Februari 2018

---

En rapport från ett unikt tillfälle där 25 polischefer och befäl arbetade aktivt och engagerat under ledning av Styrgruppen från #nödvärn. Med syfte att lyfta problem som framkommit i samband med polisanställdas #metoo-upprop #nödvärn och skapa samsyn och förslag på åtgärder. Gruppen bestod av 10 kvinnor och 15 män.

# Tack

*Björn Cewenhielm, Patrik Ungsäter och Polis Stockholm Nord.  
För att vi fick komma och visa på nya arbetssätt och  
testa #nödvärns workshop i skarpt läge!*

*Ni kanske inte såg det hända där och då,  
men ert engagemang och mod  
kommer att sätta agendan för den svenska Polisen framåt.  
Det kommer att krävas många fler engagerade medarbetare  
men det börjar alltid med några som sätter ner foten och säger:  
-Nu är det nog!*

*Vi vill också tacka Pierre Wettergren från Clever Collaboration Group AB  
som hjälpte oss att genomföra workshopen  
med den digitala plattformen MeetingSphere!*

*Stort tack till er alla!*

*/Styrgruppen #nödvärn*

*#nödvärns vision  
En inkluderande polisorganisation  
där alla kan nå sin fulla potential*



## Sammanfattning

Rapporten från workshopen är en fantastisk läsning. Den visar tydligt hur svårt arbetet med likabehandlings-frågor är. Men man kan också utläsa var fokus bör vara. Här presenteras äkta och otvättad information från chefer och befäl inom Polisen som ramar in en gemensam lägesbild. Att veta vad man har att utgå ifrån är själva grunden för att kunna starta ett förändrings- och förbättringsarbete i alla verksamheter. Utan rätt lägesbild kommer man annars att skjuta från höften och skapa fler verkningslösa policys och handlingsplaner.

Alla måste känna att det berör mig och mitt agerande. Att det jag gör är viktigt. Att jag kan göra skillnad för mig och för mina arbetskamrater. Då får vi engagerade medarbetare.

Tack vare den tillit som deltagarna fick för det sätt att arbeta som styrgruppen introducerade så kom information fram på bordet som aldrig annars, under traditionella mötes- och arbetsformer, hade kommit fram. Den rapport du har i din hand visar med all tydlighet hur allvarligt läget är, men den innehåller också de kreativa förslag på hur man vill arbeta vidare mot en ny gemensam framtid.

# Workshop

För att du som läsare bättre ska kunna ta del av och förstå rapporten så har en förklarande text lagts till som beskriver hur Styrgruppen för #nödvärn fått fram informationen och hur man bearbetat den tillsammans med deltagarna i denna workshop.

## Upplägg

För att säkerställa att man skall komma så nära problemets kärna som möjligt och därmed kunna arbeta effektivt så användes MeetingSphere, ett digitalt verktyg som stöder grupp- och beslutsprocesser och medger anonymiserad kommunikation. Detta innebär att ingen vet vem som kommer med förslag eller lyfter ett problem och då vågar alla lägga korten på bordet. Det blir som en visseblåsare i realtid där vi tar hand om problemen direkt och tillsammans kommer fram till lösningar.

Den digitala plattformen ger stora möjligheter att arbeta med frågor som är tabu, känsliga eller besvärliga att hantera. Man tar upp olika ämnen för diskussion, brainstorm, omröstning och reflektioner. Alla deltagare har varsin laptop där man skriver ner sina tankar och idéer utifrån våra frågor. Genom att använda ett gruppstödsbeslutssystem kan man hantera en stor mängd information och även ge alla deltagare möjlighet att rösta om vilka frågor som är viktiga för dem. Därmed kommer resultatet att bli lite olika för varje workshop vi genomför. Vi styr inte resultatet. Vi leder er genom denna utveckling utifrån var ni befinner er och vad som är viktigt för er. Tillsammans tar vi ut en riktning framåt.

Rapporten som automatiskt genereras efteråt innehåller allt som skrivits ner under dagen. Den ger mycket värdefull information om var ni står just nu och visar på problem men också möjligheter.

Vår tanke med workshopen är att engagera alla. Lyfta frågorna på olika sätt och med olika infallsvinklar. När det är anonymt så kan man gå nära problemet och då kommer man nära lösningen.

### **Fördelar med digitalt processtöd**

- Anonymt – alla vågar yttra sig
- Demokratiskt – allas röst är lika mycket värd
- Kreativt – idéerna flödar när inget begränsar
- Effektivt – sparar tid
- Kvantitet – stor mängd information och idéer kan tas om hand
- Kvalitet – äkta och otvättad information kommer fram

# Genomförande

Styrgruppen för #nödvärn presenterar sig och hur arbetet sett ut och under vilka förutsättningar som uppropet bedrivits. Det digitala verktyget kräver bara en kort introduktion eftersom det i princip är självlärande.

Alla deltagare är anonyma, men för att det verkligen ska kännas anonymt och samtidigt ge deltagare en chans att följa sina egna bidrag under arbetets gång och även i den rapport som genereras efter workshopen, så fick varje deltagare ett spelkort ur en kortlek. Det blev deltagarens id-kort och bara hen vet vem som är exempelvis Spader dam.

Workshopen tar upp fyra huvudrubriker som gruppen på olika sätt bryter ner och hanterar. Resultat blir en bruttolista med identifierade utmaningar och motsvarande lösningar.

Rubrikerna är **Makt**, **Tystnadskultur**, **Den ideala polisen** och **Effekter** av trakasserier och härskartekniker. Vittnesmål ur uppropet lästes upp och vi pratade om de reflektioner som vi gjort under vårt arbete med #nödvärn.

På bara några timmar processades stora och svåra frågor mycket effektivt bland deltagarna. Brainstorms blandades med omröstningar. När det är anonymt vågar man uttrycka saker som annars inte kommer fram. En annan fördel med en digital plattform är att alla verkligen kommer till tals. De som av olika orsaker brukar vara tysta, kan här fritt dela sina idéer. Ingen behöver vara rädd att andra ska ha åsikter om mina tankar. Alla idéer är lika mycket värda eftersom vi inte kan värdera enligt de modeller som vi människor vanligtvis brukar ägna oss åt till exempel hierarki, lön, kön, utbildning och tjänsteår. Man blir kreativ när inget blir bedömt utifrån vem som kommit med förslaget. Idéerna kan flöda. Formella och informella ledare som man annars tar oproportionerligt mycket hänsyn till får inte det utrymme här. Information kan skrivas rakt och kommuniceras ut helt utan att lindas in. Det blir ärlig och helt otvättad information som tar den riktiga tempen på verksamheten.

Här visar vi hur man kan arbeta med tuffa utvecklingsprocesser på ett effektivt sätt och samtidigt engagera alla medarbetare. Det går inte att förändra om man inte får med sig alla. Det går inte att få med sig alla om det finns dolda agendor och oönskade beteenden som ständigt måste hanteras. När alla lägger korten på bordet så kan vi börja jobba med sakfrågan.

# Workshop

## Makt

Vi började med en tuff fråga och en omröstning för att alla ska bli medvetna vad det handlar om och lita på anonymiseringen.

### **Vilka tre personer i rummet ser du till att hålla dig väl med utifrån:**

#### **- deras makt och din möjlighet att göra karriär?**

Detta var frågeställningen för omröstningen. Alla får välja de tre personer i rummet som har mest makt att påverka den egna situationen, oaktat om det är negativt eller positivt. Själva omröstningen är borttagen ur denna rapport för att säkerställa anonymiteten hos deltagarna. Nedan får vi istället läsa den intressanta diskussionen som följde efteråt.

### **Vad blir problematiskt för dig om du upptäcker att någon av dessa personer missbrukar sin makt?**

Brainstorm:

1. Hela min arbetssituation
2. Kan vara svårt att få sin röst hörd.
3. Svårt att få igenom förslag.
4. Minskad motivation.
5. Förtroendet minskar.
6. Det blir svårare att uppnå det resultat som jag strävar efter.
7. Min värdegrund påverkas negativt och jag känner otrygghet, osäkerhet.
8. Det blir svårt att lyfta problemet.
9. Jag tvingas ta ställning och värdera behov av att återoppla till berörd person.
10. Kan bli konflikt med olika personer som arbetsleder mig.
11. Människor mår dåligt. Jag får mycket mer att göra, parera och hantera. I längden påverkas rättssäkerheten.
12. Det kommer skapa stora problem med att göra saker jag önskar. Kommer inte kunna vara mitt bästa jag.
13. Hur ska man kunna säga ifrån när man befinner sig i beroendeställning?
14. Det blir problem för mig och alla andra om högsta chefen inte har ett korrekt agerande.
15. Det blir svårt för mej att agera eftersom de sitter på makten. Det är tufft att kritisera om personen kan flytta mej med ett pennstreck.
16. Min kommunikation med berörda är avgörande för att jag skall fungera i vardagen och på så vis göra ett riktig bra job. Om kommunikationen störs av maktmissbruk så påverkas inte bara min utan även mina medarbetare situation på arbetsplatsen.
17. Svårt att stå upp för min egen åsikt och uttala den
18. Jag flyttar på mig till en sundare organisatorisk eneht/chef
19. I nuläget har jag förtroende så jag skulle säg ifrån, då jag förväntar mig att det tas emot på rätt sätt. Men hade jag ine haft det förtroendet skulle jag ha svårare att säga ifrån.
20. Aktivt delta på ett sätt som jag står för och som motverkar det osunda. Stötta individer som försöker bidra till en sund struktur.

21. Svårt att leda verksamheten eftersom utgångspunkten är att vi har en överenskommelse om vad som gäller och hur vi vill leda enskilt och tillsammans. Tillitsbristen leder till en osäkerhet som påvekar uppdraget och även relationen till dessa medarbetare.
22. Det är inte oproblemiskt beroende av på vilket sätt personen ifråga missbrukat sin makt. Kan med andra ord vara mycket svårt.
23. Det blir problem eftersom denna person i första hand är uppdragsgivare och i det uppdrag som jag förväntas genomföra.
24. Jag skulle söka samarbetspartner och göra gemensam sak i att påverka
25. Allt beror på person naturligtvis
26. Det kan bli svårare att säga ifrån samtidigt som det finns möjligheter att påverka eftersom det finns en förväntad relation
27. Det kan vara mycket svårt beroende av på vilket sätt personen ifråga missbrukat sin makt.
28. De sitter på mandat att besluta i avgörande frågor för både enskilda och organisation
29. Enkelt inom AG-sidan eftersom vi har en överenskommelse men svårare mot ATO eftersom vi inte haft samma dialog runt hur vi leder. ATO är autonom i sitt uppdrag och ska också vara en garant för medarbetarnas talan.
30. Inte så jobbigt går vidare med problemet till högre instans
31. Vikten av ett bra samarbete med ATO är avgörande i vår organisation, vi måste se att vi har en gemensamt ansvar med olika roller.
32. Vikten av en kultur att våga misslyckas är avgörande för att våga lyckas
33. Tappar förtroende

## Hur lätt är det att säga ifrån i så fall?

Brainstorm:

1. Inte så lätt
2. Kan kännas som en motsträvarare i vissa fall
3. Om jag upplever ett problem säger jag till
4. Skulle kunna säga ifrån men det skulle eventuellt kosta i slutändan kan vara ett högt pris
5. Beror på vad det rör, enklare i vissa fall svårare i andra
6. Beroende på frågetällning och individ. Men helt klart finns behov att anpassa sig efter informella eller formella strukturer/normer för att navigera rätt
7. Beror på hur mycket man är beroende av dessa personer. Är jag redo att lämna/bli omplacerad? I så fall är det inga problem att säga ifrån.
8. Det beror på sammanhanget. Är det flera närvarande svårare, vid enskilt möte enklare.
9. Det kan vara mycket svårt beroende på vilket sätt personen ifråga missbrukat sin makt.
10. Det är inte lätt att säga ifrån eftersom man vet att priset är högt. Cheftjänster är svårt att få om man sticker ut (inte tillhör normen).
11. För att komma vidare så känns det lätt, annars händer inget
12. Det är beroende på hur relationen ser ut med aktuell person och hur jag kan förutse reaktionen. Viktigt att framföra budskapet respektfullt och konkret.
13. I dagsläget upplever jag att det finns förutsättningar att säga ifrån. Det finns individer att få stöd av.
14. Gäller att vara streetsmart!!

## Vilka strategier och tekniker används för att upprätthålla en osund maktstruktur?

Brainstorm:

1. Vet ej
2. Informationsövertag, vissa utvalda får mer information. Dubbel bestraffning. Osynliggörande. Egentligen alla härskartekniker.
3. Manligt-Kvinnligt, Polis-Civil
4. Otillgängligt och osympatisk.
5. Att alla är tysta, ingen säger ifrån.
6. Förminska/frysa ut de som vågar säga ifrån. Omge sig med personer som alltid håller med och grupper med personer som liknar varandra ex bara män.
7. Man knyter individer till sig som står för samma värderingar. Man utestänger individer som säger ifrån.
8. Oklarheter i ledningssystem där det inte är tydligt av vem och var besuten tas. Skapar större korridor, - och informell påverkan och styrning än vad som är önskat
9. Kan vara beteenden vid möten, kroppsspråk, skämt om den som pratar osv
10. Kompisnätverk, härskartekniker, känsla av att något annat pågår vid sidan om. Alla har inte tillgång till samma information.
11. Byggnad av allianser som förstärker den egna uppfattningen
12. "Svågerpolitik"
13. Osynliggöra
14. Förminskande
15. Att vissa personers åsikter är mer värda än andra, och att detta ibland grundar sig i informella strukturer snarare än beslutsbefogenhet.
16. Feghet eller ängslighet skapar och underhåller osunda maktstrukturer istället för att på riktigt säga som det är, t.ex. gällande resultatstyrning och prioriteringar
17. Undahållande av information/delaktighet
18. Förlöjligande
19. Sexism
20. Nidbilder/teckningar
21. Olika typer av härskartekniker. Makten i sig kan användas för att upprätthålla en osund maktstruktur.
22. Normer
23. Förlöjligande av argument, hålla med officiellt men sedan påverka i annan riktning inofficiellt, lyssna mer på de som tar större plats, sköta beredning och underlag för beslut "vid sidan om"
24. Ta ordet när obekväma synpunkter kommer fram. I linje med det inte släppa in alla i samtalet eller genom uttryck, ansiktsmemik eller röstläge låt förstå vems ord som räknas.
25. Vänskapsrelationer spelar in i rekryteringar och beslut
26. Den naturliga maktbalansen hjälper till att i vissa fall upprätthålla en osund maktstruktur. I en hierarkisk organisation som denna är det lättare att en osund maktstruktur bibehålls. En osund maktstruktur upprätthålls av en kultur.
27. Stoppas i tjänst och utveckling om du agerar och lyfter problem i dessa delar



## Vad kan du göra för att förstöra en osund maktstruktur?

Brainstorm:

1. Tala om att den finns. Beslysa den.
2. När jag hör den som försöker att bemöta på en gång med t.ex en kommentar. Dock lätt i teorin. I verkligheten är jag ofta inte beredd, varför bemötandet/konfronterandet inte alltid finns där.
3. Säga att det inte är ok. Samtal och åter samtal med de berörda. Alltid föregå med gott exempel.
4. Lyfta upp den till ytan.
5. Prata om det, säga till att det inte är OK
6. Agera på ett bra sätt själv och vara konstruktiv i mina yttranden
7. Samarbeta med andra för att påverka/förändra
8. Säga ifrån i tidigt stadie innan det blir en kultur
9. Stå upp för min åsikt oavsett konsekvenser
10. Tala öppet md den det berör. Var tydlig med vad jag själv tycker och vilka värderingar vi relaterat till tidigare.
11. Jag kan påverka den inifrån och försöka förändra den
12. Bryta normer och ta plats i frågor som i grunden kanske inte är ens egen utifrån ämnet
13. Se fler perspektiv prata med den det berör och inte om
14. Stötta den som hamnat i underläge med att förstärka dennes argument
15. Driva på för större öppenhet och transperens
16. Bedöma orsaker till den osundamaktstrukturen och sedan agera därifrån.
17. Syna det vedertagna, säga ifrån, ge plats åt fler, lyssna aktivt. Bli bättre på att ge full uppmärksamhet och tid till de som inte alltid får det.
18. Ifrågasätta rådande normer som gynnar osunda strukturer
19. Aktivt delta på ett sätt som påvrkar en sund struktur och stötta individer som verkar för en sund struktur

## Tystnadskultur

Ett vittnesmål ur #nödvärnsuppropet läses upp - Hissen

*“Det fanns en manlig äldre kollega på stationen som hade ett rykte om sig att ha betett sig sexistiskt mot kvinnor. Jag hamnade ensam i en hiss ihop med honom då han plötsligt flyttade sig helt nära mig och började peta mig i magen och stryka mig över bröstet. Han sa att det var synd att tjejpolicer ska ha skyddsväst på sig. Jag hade då inte skyddsväst, utan sport-BH och underställströja med uniformsbyxorna och bältet med prylarna. Jag kände mig oerhört trängd och det brann till i huvet. Jag fick en reflex att knuffa bort honom, drog batongen och sa ”om du rör mig en gång till slår jag ihjäl dig”. Han försökte skoja bort det. Jag skämdes över vad som hänt, över att jag inte kunde hantera det bättre och även över vad jag hade sagt. När jag berättade för en överordnad sa han urskuldande att ”Ja han är ju sådär, bra att du sa till honom.” Mer blev det inte.”*

## Hur påverkas du av att det finns en kultur av att hålla tyst på jobbet?

Brainstorm med efterföljande omröstning där alla deltagare får två gröna prickar att sätta på de svar/förslag/bidrag som har störst påverkan. Inom parantes anges hur många prickar (röster) varje bidrag fått. Resultatet visas i prioriterad ordning.

1. ●(4) Min motivation att jobba i polisen påverkas negativt
2. ●(4) Blir hämmad, gör ett sämre jobb.
3. ●(3) Kollegor går runt och mår dåligt i det tysta skapar ingen bra verksamhet
4. ●(2) Arbetsmiljön blir klart försämrad
5. ●(2) Blir motiverad att förändra denna tystnadskultur och genom aktiva åtgärder visa vägen till en sund arbetsplats.
6. ●(2) Om cheferna tiger så skapar det otrygghet bland alla.
7. ●(2) Det blir rykten iställen som cirkulerar runt. Förtroendet för vissa personer sjunker då man märker att det inte går att vara öppen.
8. ●(2) Det blir svårt att ta upp och synliggöra problem
9. ●(1) Får inte en rättvisande lägsbild
10. ●(1) Svårt att lyfta känsliga frågor
11. ●(1) Upplever inte att det idag finns en kultur av hålla tyst, utan att det välkomnas att säga vad man tycker
12. ●(1) Vet inte vad folk tycker kan förstärka negativt beteende
13. ●(1) Genom att inte hålla tyst
14. ●(1) En tystndskultur gör det svårare att känna av vad som pågår i en grupp/orgnisation. Känns inte bra.
15. ●(1) Jag vågar inte alltid säga vad jag tycker vilket inte är bra för verksamheten eftersom mångfald berikar. När det gäller tystnadskulturen i samband med övergrepp är det vidrigt. Jag känner en stor hopplöshet/ mår dåligt att min arbetsplats har en tystnadskultur. Vi måste bryta den. Men hur?
16. ●(1) Jag skall och måste som ledare inom polisen säga ifrån att vi inte köper vissa betenden
17. ●(1) Utvecklingen står still.
18. ●(1) Man funderar kanske ett extra varv kring när och hur man tar upp saker. Om man själv blivit utsatt för kränkande behandling så tvivlar man på att det finns ett värde i att berätta - att det kommer göra någon skillnad.
19. ●(1) Om man yttrar sig så kan det få konsekvenser, främst genom baktaleri eller undanhållande av information-man görs osynlig
20. ●(1) Jag försöket att uttrycka min åsikt i så stor utsträckning som möjligt för att kunna se mig själv i spegeln och stå upp för min egen värdegrund och förhoppningvis bidra till en minskad tystndskultur!
21. Man väljer det man säger och till vem man säger det.
22. Försvårar arbetet som chef då information kommer i andra tredje hand
23. Bristande beslutsunderlag
24. Borde vara en självklarhet att kunna säga det man tycker och tänker. Inte OK att det finns en tyst överenskommelse om vad som får pratas om och vad som är förbjudet område.
25. Negativt ,men väljer själv efter dagsformen
26. Försvårar att utföra ett gott arbete som svarar mot uppdrag.
27. Svårt att säga till när exempelvis en olämplig kommentar fälls eftersom det normala är att vara tyst
28. Berättelsen som precis brättades gör att man blir mycket illa berörd. Personen i fråga begick ett brott sexuellt ofredande. Vi poliser är satta att skydda från sådant. Man blir även

förbannad att det finns män som betar sig så mot mot en kvinna. Vilken människosyn har man då?

29. Man kanske till slut ansluter sig till tystnadskulturen för att överleva
30. Blir förbannad, ingen har något att tjäna på att vi är tysta. Däremot har man ett ansvar i hur man lägger fram en åsikt.
31. Kulturen gör oså att det pratas mycket bakom ryggen på folk.
32. Har inte personligen ställts inför någon specifikt händelse där detta vållat mig något problem. Har dock hört "talas" om situationer och jag tror det skulle underlätta om det fanns en "given gång" om hur detta skall hanteras.
33. Min arbetsgrupp påverkas negativt om tystnadskulturen får fortsätta hur bemöter vi exempelvis våldtäktsoffer med ett sådant synsätt. Vi måste säga ifrån
34. Skulle sluta engagera sig. Tappa energi.
35. Det är påtagligt när det upptår situationer som faller utanför normen (ramen) och som man behöver agera på. Det påverkar mig så till vida att jag tar hänsyn till den när jag bemöter ex skriftligt. Risken är annars att jag/vi inte når målet. Att jag behöver kontrollera så att jag får ta del av hela sanningen i frågan. Kan vara ganska krävande att tolka och förstå om allt kommit upp till "ytan" så att "rätt" beslut fattas.

## **Hur påverkas din arbetsgrupp av att det finns en kultur av att hålla tyst?**

Brainstorm:

1. Rätt frågor kommer inte alltid upp på bordet
2. Min arbetsgrupp påverkas negativt, ingen bra arbetsmiljö
3. Kan skapa otrygghet
4. Personer och frågor hamnar i kläm
5. Dålig dynamik, människor litar inte på varandra. Resultat blir lidande då mer energi ägnas åt social överlevnad än åt att svara mot uppdrag.
6. I vår fackliga arbetsgrupp finns det ingen kultur över att hålla tyst.
7. Gruppen bli avvaktande, tyst och introvårt. Skapar dåliga förutsättningar för kul på jobbet, fart i korridorerna och utveckling.
8. Den påverkas på det sättet att väldigt mycket att problem, utmaningar och missförhållanden enbart tas upp inom den egna gruppen.
9. Jag som chef kommer aldrig att få reda på allt. Jag måste aktivt efterfråga information och ställa nyfikna frågor. Oerhört viktigt att när någon öppnar sig och berättar om något att man tar det på allvar. I gruppen gör det kanske att man inte är helt ärlig och öppen mot varandra
10. Otrygghet i att kunna förmedla vad som händer, hur man mår vilket försämrar möjligheten att kunna utvecklas både individuellt och som grupp.
11. Att det blir känsligt att lyfta problem som är utanför normen.
12. Det finns risk att vissa av individernas kunskap/kompetens/erfarenhet inte kommer fram och därmed kanske vi i gruppen gå miste om "den bästa lösningen" som skulle bidra mest till utveckling av individer och verksamhet.
13. Utvecklande dialoger uteblir.
14. Brister i arbete och arbetsmiljö hanteras inte som de borde
15. Gruppen blir sämre, problem lyfts inte. Problem som behöver adresseras, görs inte. Det utvecklar inte gruppen. Den blir sämre och kan inte vara sitt bästa. Istället förstärks negativa beteenden.
16. Flera medarbetare håller inne med sina åsikter då man är rädd för att fel åsikter ska få negativa konsekvenser. Det hämmar vår möjlighet att utvecklas och se saker ur flera perspektiv. Det leder till ökad känsla av att man inte kan säga vad man tycker, om få gör det.
17. Såklart negativt. En tystnadskultur skulle sannolikt motverkas om det fanns ett sätt att omhänderta vissa typer av icke önskvärd beteende utan att de i alla fall faller tillbaka till en diskussion om anmälningsplikt. Tänker mig något liknande som finns i vården "Lex Maria"

18. Medarbetare känner inte att de vågar säga vad de egentligen tycker, det finns ett tyst grupptryck vilket påverkar den enskilde mycket negativt med en dålig arbetsmiljö och sin sin ur ineffektiv verksamhet
19. Som grupp utvecklas vi inte. Kan resultera i dålig stämning och att gruppen inte uppnår det man avser uppnå. Saknas transparens så saknas en god arbetsmiljö.
20. Svårt för vissa att kunna ta plats och visa vad de verkligen går för
21. Svårt med beslutsdel i vissa fall
22. Eftersom det blir känsligt att lyfta problem som är utanför normen är det tveksamt om de lyfts över huvud taget
23. En tystnadskultur skapar passivitet och en oförmåga att skapa utveckling och förändring.
24. Mycket negativt. Sannolikt finns det medarbetare som inte mår bra. På ytan kan gruppen säkert påvisa ett hyfsat verksamhetsresultat i det korta perspektivet. I längden funkar det inte utan ger sannolikt avhopp och sjukskrivning.
25. Medborgarna får inte den resurs och bemötande de har rätt till
26. Det kan bli ryktesspridning som blir en dubbel bestraffning för den som blivit utsatt.
27. Bara negativt inom alla områden
28. Det gäller att hålla sig väl med rätt personer. Alla åsikter kommer inte alltid fram därför att man ibland känner att man inte "orkar" driva frågan.
29. Negativt, eftersom inte alla åsikter kommer fram. Risken är att besluten blir för enkla att ta eftersom alla faller med och det visar sig sedan att beslutet inte var bra. Inte genom tänkt/genom arbetet utan mer fort och fel. Flera i gruppen har sett det tidigt men inte vågat säga något pgr av det osunda klimatet.
30. Det kan innebära en större omsättning i gruppen då en tystnadskultur sålan gynnar trivsel och arbetsglädje
31. En tystnadskultur skapar rädsla och att man sopar problem och missförhållanden under mattan. Man bibehåller något som är osunt för människorna och verksamheten.
32. Gruppen utvecklas inte som grupp och kan inte dela ansvar i vardagen vilket innebär att förmågan går ner och man tenderar att tillfredsställa egna behov snarare än gruppens och organisationens. I förlängningen innebär det att man löser uppdraget sämre.
33. Relationer och förtroendet blir inte så djupa som de annars skulle kunna bli

## Vad kan du göra för att få ett öppnare klimat utan tystnadskultur?

Brainstorm:

1. Vara medveten om dess påverkan och att den finns
2. Att stå rak, vara ärlig och rättfram
3. Lyfta frågor kring tystnadskultur
4. Jag som chef måste föregå med gott exempel
5. Efterfråga allas åsikter i de forum jag deltar i och kan påverka.
6. Lyft frågorna på arbetsplatsen
7. Lyfta och/eller hantera incidenter när de kommer till min kännedom
8. Genom att inte hålla tyst. Att prata om tystnadskulturen.
9. Ämnet policy är mycket viktigt
10. Aktivt motarbeta den genom att våga vara öppen, mottaglig och sårbar själv
11. Prata om det, lyfta de konkreta och subtila delar som kan utgöra grunden för denna kultur.
12. Borde göra mer aktivt som att säga ifrån
13. Att själv försöka att inte vara en del av den börja med sig själv. Utmana kulturen.
14. hur är vi mot varandra, vilket inkluderar bemötande, språk, vad är ok
15. Prata om att det finns en tystnadskultur och hur den yttrar sig hos oss
16. Förneka inte att den finns
17. Våga stå upp för mina åsikter. Våga säga från. Diskutera ämnet på APM eller andra möten.
18. Att vara föregångare och som ledare visa att det inte finns en acceptans för tystnad.

19. Uppmuntra olikheter och olika åsikter i stort & smått, diskussioner, rekrytringar, delegering av uppdrag mm
20. Bygga ett arbetsklimat som är medvetna om normerna och som har verktyg att synliggöra och förändra
21. Bidra till att skapa ett klimat där vi vågar lyfta upp dessa frågor, samt bidra till att ta fram ett förhållningssätt till hur dessa frågor skall hanteras.
22. Säga vad man tycker, skapa ett klimat som premierar att frågor lyfts. Tydligt förstärka när någon vågar. Visa vägen själv inse hur viktigt man själv är som vägvisare. Hålla frågan vid liv ta upp den ur olika perspektiv. Skapa förutsättningar för att man ska våga.
23. Stå för mina åsikter, stötta andra som bidrar till att säga vad de tycker. Skapa förutsättningar för gruppchefer och medarbetare att säga vad de tycker, och uppmuntra när det görs. Vidta åtgärder när synpunkter/frågor lyfts och ta de på allvar.
24. Våga vara en del i den. Våga säga ifrån och stötta andra som säger ifrån. Ta diskussioner i vardagen och bryta jargongen.
25. När exempelvis olämpliga kommentarer fälls bemöta dem vid tillfället, lättare sagt än gjort eftersom de oftast kommer när man inte är beredd. Men kanske arbeteta med mental förbredelse även i dessa sammanhang.
26. Ta ansvar för att inte bidra till att den lever vidare. Säga till då något skevar, stötta andra som lyfter problem.
27. jag med mitt beteende påverkar medarbetarna, hur uppfattas jag och vad jag står för stämmer det med min egen bild
28. Säga min mening oftare. Lyssna på alla i gruppen. Lyfta andra personer i gruppen som annars inte brukar få någon uppmärksamhet.
29. Viktigt att chefer föregår med gott exempel. Visa i ord och agerande att det inte är ok.
30. Att man i vardagen ställer frågan till sig själv "Påverkas jag av tystnadskulturen?" och inte bara acceptera.
31. Ta mig tid att lyssna!
32. Föregå med gott exempel och vara öppen med när det går/blir fel. Se till att utveckla strukturer (mötesformer, reflektionstid mm) som stödjer tt öppet klimat, allas rätt att ta ordet och säg vad man tycker. Att inte alltid bemöta(kritik) det som kommer (för att signalera att vi har ett gemensamt ansvar i gruppen. Låta andra komma med lösningar genom att ställa frågor)

## Den ideala Polisen

Ett vittnesmål ur #nödvärnsuppropet lästes upp -PHS

*"Mitt första möte med machokulturen skedde under min första SAO-vecka. Jag åkte ett pass med en ganska ung och ny kollega. Vi hade träffats flera år tidigare under en helt annan utbildning och jag fick en känsla av att han ville "imponera" på mig. Han satt i radiobilen och förklarade för mig hur polisyrket skulle bedrivas och hur man skulle bete sig. Han sa med ett flin att "allt avgörs i bänkpressen på gymmet". I ett sammanhang läxade han upp en stackars man som vi mötte på stan. Han gjorde det rätt bryskt och han var sjukt nöjd efteråt. Han sa till mig att "de ska ha respekt för oss poliser". Han hade ett stort behov av att hävda sig. Jag tyckte att han var fånig och gjorde bort sig."*

## Vilka blir konsekvenserna av att uppleva att man inte passar in som den ideala polisen?

Brainstorm:

1. Förminskas i ord och handling.
2. Risken är mycket stor att jagman tystnar mer och mer
3. Utanförskap, ensamhet
4. Blir tyst, umgås mindre med andra i gruppen.
5. Om gruppen anser att man inte passar in så kan man hamna utanför i sociala sammanhang
6. Självrensning, man slutar bidra. Förhoppningsvis söker man sig till annat, annars blir nog arbetsmiljön förgörande.
7. Man vågar inte vara den man är.
8. Verksamheten får inte ta del av min kapacitet
9. Man blir osäker på sig själv och vad man kan bidra med. Man vågar kanske inte göra sig hörd. Man tvingar sig att försöka anpassa sig. Vara någon man inte är för att inte avvika. Man mår dåligt.
10. Jag trivs inte, slutar på arbetsplatsen
11. Antingen blir man tyst och hämmad, eller så försöker man säga ifrån och hitta andra som är mer accepterande, eller står mer för det man själv står för. Om man är stark nog. Annars kan man tvingas in i en roll man inte alls trivs i eller står för.
12. Man utnyttjar inte hela sin potential vilket gör att varken organisationen eller jag själv utvecklas
13. Att ens förutsättningar inte blir som alla andras. Att man ibland kanske måste "göra våld" på sig själv. Att man upplever utanförskap istället för gemenskap.
14. Om man har möjlighet så lämnar man gruppen.
15. Man heller tillbaka idéer och uppfattningar vilket i sin tur kanske leder till att man antingen börjar bli en del av normen själv eller att man inte trivs, vilket i sin tur kan leda till att man mår dåligt eller kanske lämnar arbetsgruppen/polisen.
16. Personer upplever sig otrygga och inkompetenta, vågar inte utmana sig själva och verksamheten och människor och verksamhet utvecklas inte som de kunde i ett annat sammanhang.
17. Inre stress, otrygghet och känsla av otillräcklighet. Konsekvensen blir sannolikt att man söker en annan arbetsplats och tjänst.
18. Känsla av att inte känna sig lika betydelsefull, att ens åsikt inte räknas och att man därför hellre är tyst.
19. Den dåliga kulturen fortsätter inom verksamheten
20. Det uppstår ett utanförskap inom den egna organisationen vilket leder till att organisationen inte berikas av dennes erfarenheter, åsikter och reflektioner. Detta för till följd att utvecklingen inom organisationen endast sker inom normen, en norm som organisationen kanske inte ens vill ha.
21. Känna sig utanför inte delaktig oavsett betydelselös. Kommer göra en sämre. Tappar lust att vilja vara med. Bli försiktig mer rädd att misslyckas än att lyckas.
22. En ensamhet där jag inser att jag har "uppförsbacke" i att komma till tals och bli lyssnad på och tvingas till att hitta överlevnadsstrategier eller söka sig till ny miljö.
23. Man blir hämmad i sin yrkesutövning och till slut kanske man slutar eller anpassar sig till normen.
24. Att inte bli tagen på allvar, att inte kunna påverka att man inte blir tagen på allvar.
25. Jag har försökt att bli mer lik normen och inte sticka ut. Passa in är viktigt annars är man ute i kylan. Jag är rätt trött på det ibland eftersom det känns som mitt rätt jag inte får komma fram.

## Vad kan jag göra för att ta bort den begränsande och smala normen?

Brainstorm:

1. Våga var genuin
2. Våga stå för sin åsikt
3. Själv ställa sig utanför den i frågor, perspektiv eller handling
4. Stå upp för och uttrycka min egen åsikt samt fråga efter och lyssna på andras.
5. Höja medvetenheten och ifrågasätta
6. Utmana rådande maktstrukturer genom att göra snarare än att säga vad som ska göras
7. Bidra i diskussionen. Våga utmana mig själv och andra till att vidga synen.
8. Uppmärksamma och ge plats åt de röster som inte per automatik uppmärksammas av normen.
9. Lyfta fler perspektiv! Uppmana till att tänka utanför normboxen och premiera detta.
10. Lyt frågan i gruppen och våga stå upp för vikten av att tänka nytt och "utanför boxen" är utvecklande för gruppen
11. Att lyssna på andra och även försöka titta på sig själv? Vilken norm tillhör jag? Tror jag är bra att veta.
12. Att gå utanför normen och ifrågasätta den. Att också bejaka och stödja andra som gör det.
13. Vara mig själv och stå för det även om priset är högt. Det gäller att våga och hålla ut. Hjälpa och stötta andra som vågar vara norm brytande.
14. Skapa strukturer som säkerställer att vi/gruppen utmanar rådande maktstrukturer.
15. Genom att ta upp frågan och verkligen prata om det och att visa på att jag menar vad jag säger såväl genom handling som med ord.
16. Visa på mod att ifrågasätta de som försöker begränsa mig eller andra och stötta andra som också ifrågasäter.
17. Efterfråga andra perspektiv aktivt och publikt. Uppmuntra oliktankande. Som chef är det viktigt att vara ett föredöme i ett tillåtande klimat där man får tänka, tyck och vara olika!
18. Att inte slå ner på idéer som är utanför normen. Att arbeta för ett tryggt arbetsklimat där man vågar blotta sig (inkluderar mig själv), att blotta sig är sig utanför normen i form av den självväkta polisen/chefen.
19. Aktivt arbeta med att bredda och förändra normer. Även om det påverkar sin egen gynnsamma sits negativt
20. Gå före och visa med agerande och handling en bredare norm och acceptans.
21. Utmana den i sammansättning av grupper, tillsättning av tjänster osv.
22. Bidra med andra perspektiv, tålmodigt utmana invanda tankesätt.
23. Ifrågasättandet av normen (både vänlig och mer provokativ) gör att normen breddas och blir mer accepterande mot frågor och påstående som går emot den.
24. Hela tiden ställa sig frågan vad kan jag göra för att påverka men också säkertälla och efterfråga återkoppling på när man inte bryter rådande normer.
25. Bjuda in andra utanför min egen norm. Ge andra en plattform positivt förstärka olikheter andra normer. Hitta andras styrkor som får dem att växa. Uppmuntra försök och eventuella misslyckanden. Utmana min egen norm.
26. Aktivt försöka skapa mångfald vid ex rekrytering av gruppchefer. Själv visa att jag är mig själv, och inte försöker spela en roll. Visa att jag själv säger ifrån när det behövs, visa att jag vågar lyfta känsliga frågor. Vara lyhörd för åsikter/frågeställningar som är utanför normen.
27. Inte säga ifrån och säga vad man tycker och tänker.
28. En grupp där alla tänker och aggerar lika är en stagnerande grupp som hämmar utvecklingen för verksamheten
29. Att jobba för att alla är lika mycket värda oavsett bakgrund eller kön eller om man är polis el civil. Jobba utifrån att vi alla är individer och att vi alla är delaktiga och har ett ansvar. Försöka se till var och ens förutsättningar.
30. Hjälpa andra som tar stort ansvar i att bryta normen

# Effekter

Ett vittnesmål ur #nödvärnsuppropet läses upp - Stugberättelsen.

*“Jag var med i en grupp under en kommendering. Vi övernattade i stugor. Kvällen innan arbetet började träffades vi i en stuga för att småprata. Det var jag och 20 manliga kollegor. Jag såg mig som en i gänget och kände mig trygg. I gruppen var vi bara två kvinnliga kollegor och den andra var på ett annat ställe. Väl inne i stugan svängde klimatet från trevligt till obehagligt på en microsekund. Flera vuxna män började göra högljudda anspelningar på sex med mig och började cirkla runt mig. Jag flyttade mig längs väggen och de började tafsa och greppa efter mig. Jag har nog aldrig varit så rädd i hela mitt liv. Jag fick till slut ett fönster bakom mig och öppnade det. Det var runt tre meter till marken - jag klev upp på fönsterblecket och förberedde ett hopp i panik när jag hör en av de gamla turcheferna ryta ”Tänk för fan på värdegrunden!”. Medan alla stod still i överraskning efter ”rytet” slank jag ut genom dörren. Skräckslagen låg jag med handen på vapnet hela natten i mitt rum. Efter den dagen användes härskartekniker flitigt mot mig i alla möjliga sammanhang. “*

## **Vad kan jag göra för att minimera förutsättningarna för att någon ska kunna begå övergrepp eller trakasserier?**

Brainstorm och omröstning. Alla fick fem gröna punkter att sätta på de förslag som är bäst. Siffran inom parantes anger hur många prickar (röster) förslaget fick.

- (10) 1. Jag kan vara tydlig med vad jag tycker och att jag kommer agera vid alla former av övergrepp. När väl det är sagt måste jag visa att jag lever som jag lär.
- (7) 2. Att kränkningar, även lindriga, uppmärksammas och leder till konsekvenser inom gruppen och/eller formellt.
- (6) 3. Säga stopp till de första signalerna, där verbala kränkningar och jargong är två indikatorer på att kulturen är osund.
- (6) 4. Stå för en kultur av öppenhet där det är ok att tycka annorlunda och jag uppmanar till och själv lyfter och hanterar missförhållanden.
- (6) 5. Våga ta upp problemet även om man tror att det inte finns på sin arbetsplats.
- (6) 6. Hålla frågan vid liv.
- (5) 7. Att inte acceptera tystnad och att inte själv vara en del av tystnaden
- (5) 8. Diskutera #nödvärn på arbetsplatsen, säg ifrån!
- (4) 9. Våga säga ifrån och våga prata om det.
- (4) 10. Skapa en miljö som tydligt tar avstånd och fördömer övergrepp av alla de slag. Ska inte finnas utrymme för nog att tro att det är ok.
- (4) 11. Skapa ett klimat där kränkningar, härskartekniker och jargonger inte är accepterade av gruppen.
- (3) 12. Gemensamma spelregler och uppföljning när det inte efterlevs.
- (3) 13. Visa att det faktiskt händer något med den som begår övergrepp ex att den får byta arbetsplats.
- (3) 14. Säga ifrån när jag ser tecken på osunt beteende, tydligt ta ställning för att det är helt oacceptabelt. Agera kraftfullt mot den eller de som begår övergrepp.
- (3) 15. Nolltolerans både i ord och handling.



- (3) 16. bryta tystnadskulturen och löpande synliggöra strukturer.
- (3) 17. Alltid tydligt markera emot, från små unka skämt till brottsliga handlingar. Konsekvenser ska vara hårda.
- (3) 18. Säga ifrån direkt när man märker att något har gått över gränen, förutsatt man ser det/är där. Det visas oft långt innan övergreppet sker.
- (2) 19. Vara tydlig vid vad som är ok och inte.
- 20. Personens egen avsaknad grundläggand normvärderingar och empati.
- 21. Det kan jag inte. Saknar en person spärren och verkligen vill så hittar personen förr eller senare ett tillfälle till övergrepp i någon form.
- 22. Visa mig stark att jag inte är rädd för att något ska hända.
- 23. Vara mentalt förbered på att det kan komma att fökomma och att jag med det tänkt igenom mitt eget agerande. Att jag höjer min förberedelse vid särskilda risker t ex julfester eller när kollegor är lediga och gör saker tillsammans som situationen som lästes upp.

## **Vilka konsekvenser kan bli följden för den som drabbas av övergrepp eller trakasserier på sin arbetsplats?**

Brainstorm:

1. Stark och tydligt avståndstagande. Arbeta både med individ och organisation. Samhällstrukturen och mansrollen påverkar.
2. Att cheferna är tydliga om vilka regler som gäller på arbetsplatsen och följa upp om någon går över gränsen.
3. Att personen slutar och mår väldigt dåligt,
4. Blir sjukskriven
5. Tappar förtroende för omgivningen
6. Blir sämre, slutar, förstärker en negativ spiral, man väljer en annan arbetsplats.
7. Katastrofala för självbild, hälsa, ekonomi, relationer osv.
8. Sjukskrivning, tappat förtroende, psykisk ohälsa, otrygghet, slutar på jobbet. Tvivlar på sig själv. Blir tyst.
9. Depression med lång frånvaro och i värsta fall självmord
10. Missbruk
11. Känslan av otrygghet, sjukskrivningar. Säger upp sig.
12. Kulturen som lett till övergreppet fortsätter
13. Marginalisering och känsla av stigmatisering
14. Att personen mår dåligt och kanske blir sjukskriven, Att personen slutar i arbetsgruppen/myndigheten, Att personen inte når sin fulla potential utan känner sig nedtryckt, låg självkänsla
15. Förödande för personen, både privat och professionellt. Psykisk ohälsa.
16. Otrygghet, osäkerhet, dålig arbetsmiljö, sjukskrining. Tvingas att flytta på sig.
17. Vi har en mycket dålig arbetsmiljö
18. Känner sig tvungen att sluta, sjukskrivning....svårt att svara på generellt är väl olika utifrån det enskilda fallet
19. Att personen mår dåligt är ju självklart. Sjukskrivning och kanske kan den aldrig återvända till just denna arbetsplats. Den kan också drabbas av ryktesspridning och prat bakom ryggen.
20. Personen som utsätts tar med sig alla negativa känslor från jobbet och låter det påverka familjelivet.
21. Den mår dåligt och kan i för värsta fall bli sjukskriven under lång tid.
22. Stoltheten för yrket försvinner
23. Man inte vågar säga ifrån. Psykisk ohälsa. Kanske säger upp sig från jobbet. Går ut över det privata delen. Inte presterar på jobbet. Ständigt rädd. Har svårt att lita på människor.

24. Den som drabbas mår dåligt vilket ofta går ut över hela personens liv. Sjukskrivning, arbetsplatsbyte, är för resten av livet vilket kan påverka fortsatta yrkeslivet, framtida relationer både privat och arbetsmässigt
25. Förtroendet för arbetsplatsen och arbetsgivaren blir noll.
26. Påverkar personen negativt hela livet. Tappar tilltron.
27. Sjukskrivning, slutar, byter jobb, ett framtidslöfte blir hämmad för gott, påverkan på privatlivet. Även arbetskamrater påverkas.
28. Oerhört stora såklart. Arbetsplatsen skall ju såklart vara en trygg plats. Ruckar man på detta mister personen tilliten till arbetsplatsen.
29. Ifrågasättande av sig själv, varför händer det här mig. Har jag gjort något
30. Många negativa konsekvenser om det inte ageras rätt från chefer och omgivning i övrigt. Bra konsekvenser om agerande sker med rätt åtgärder. Individerna kan gå starkt och den som trakasserar försvagas

## **Uppropet #nödvärn visar ett strukturellt mönster av omfattande övergrepp och kränkningar över mycket lång tid.**

### **Vilka kostnader eller konsekvenser kan detta ha medfört för verksamheten totalt sett?**

Brainstorm:

1. Risk att man tappar tillit och tron på polisen/uppdraget. Bidrar naturligtvis till att man inte kan bidra
2. Att man inte kommer tillbaka till arbetet något mer. Tilliten till andra förstörd. Självvald ensamhet
3. Sjukskrivningar.
4. Bra kolleger säger upp sig.
5. Man har tappat många duktiga medarbetare.
6. Att personal har slutat. Att man inte får ut den effekt av en medarbetare man annars hade kunnat. Ekonomiska kostnader i form av sjukskrivningar
7. Mer än vi har råd med...
8. Verksamheten tappar perspektiv och blir enket spårigt.
9. Ekonomiskt svårt att säga - massor! Men även i mänskligt kapital där medarbetare inte kan nå sin fulla potential och begränsas av normer och kultur.
10. Det är enorma kostnader, lidanden och dåligt bemötande av allmänheten
11. 10 miljarder
12. Gigantiska. Inte minst i förtroendekapital.
13. Kan bara säga stora kostnader och lidande och en hämmad utveckling av verksamheten
14. Kloka idéer hålls inne eller tystas ner vilket gör att verksamheten blir lidande.
15. Stora kostnader i sjukskrivningar och rehab. 100 miljarder?
16. Sjukskrivningar, rehab-åtgärder, omplaceringsåtgärder mm. Ett isberg av mänskliga lidanden som inte kan mätas i pengar och en stor summa skattepengar som kunde gått till bra verksamhet. Sorgligt...
17. Väldigt höga. Vi går på halvfart med en stor grupp människor som känner sig otrygga, rädda, utanför, inte passa in och en smal grupp som styr och ställer hur det ska vara och känner sig relativt duktiga.
18. Andelen långtidsjukskrivna kvinnor i medellåldern är hög. Kan de ha något samband?
19. Miljarder. Tänker också på vad det kostat för rättssäkerheten, hur medborgare och brottsoffer blivit bemötta.
20. Hur många har slutat pga av övergrepp?
21. Otroligt mycket! Känns svårt att säga en siffra för förlorad kompetens, resurs, sjukskrivningar, omotivation

22. Vilka kostnader innebär/ har det inte inneburit för den enskilde individen?
23. Kostnaden 4 miljarder
24. Oerhört stora summor, synliga och osynliga. Frånvaro, bristande arbetsförmåga, många medarbetare som inte kunnat verka fullt ut för att de blivit hämmade/tystade. Medarbetare som har ägnat arbetstid åt helt fel saker/helt andra saker än verksamhet på sin arbetstid.
25. Man slutar, färre söker polisutbildningarna, minskad effektivitet, sjukskrivningar, långtididsfrånvaro, sänker statusen för arbetet, polisen bli själv som ska lösa samhällsuppdrag. Kostnaden är säkert 5 miljarder.
26. Många goda krafter och resurser har inte kunnat nå sin potential.

## Slutord

När rapporten hunnit sjunka in är det lätt att bli missmodig och tänka att det är omöjligt att komma tillrätta med olika härskartekniker och trakasserier. De chefer och befäl som deltagit i workshopen har på ett mycket modigt och utlämnande sätt beskrivit de problem de möter och hur svårt det är att hantera.

Vårt mänskliga grundbeteende skär igenom allt. Det spelar ingen roll hur många handlingsplaner, policys, lagstiftningar eller vilken uniform med eller utan streck på, man har. Bemötande och beteende härskar över allt detta.

*”Det som alla vet men ingen vågar prata om!  
Det kom på bordet idag!”*

*Omdöme från deltagare*

Det som blottläggs i denna rapport gäller inte bara Polisen som organisation. Rapporten visar de symtom som kan uppstå i alla organisationer och företag där man inte är vakna för de negativa konsekvenser som dåligt beteende och bemötande har.

Men just insikten och kunskapen om hur vi människor fungerar är nyckeln till lösningen! Vi människor styrs av grundbetingade beteenden. Men när vi ges förutsättningar, som här i workshopen, att förstå hur dessa beteenden kan slå både positivt och negativt, då kan och vill vi förändra för att förbättra. När vi har möjlighet att gå rakt in i problemets kärna så kan vi tillsammans forma de lösningar och den framtid vi vill ha.

*#nödvärns vision  
En inkluderande polisorganisation  
där alla kan nå sin fulla potential*

# Tekniken vi använder – lite bakgrund

Den digitala plattformen MeetingSphere är ett GDSS, Group Decision Support System, som har utvecklats under 30 år. Plattformen togs ursprungligen fram för att eliminera negativa påverkansfaktorer vid strategiskt viktiga beslutsprocesser hos NASA. Resultatet blev över förväntan när man med anonymisering kunde ta bort de mellanmänniska faktorerna som hindrade generalerna från att fatta de bästa besluten utifrån själva sakfrågan.

Idag utgör MeetingSphere stommen för många stora organisationers förmåga att växa. NASA, Intel, IBM, UK Police, DK Politi m.fl. kan fatta beslut snabbare och utan påverkan av politik, hierarki, fördomar, eller personliga agendor.

Med GDSS unika egenskaper som anonymiserat deltagande bygger slutanvändare själva de arbets- och beslutsprocesser de behöver, delar lösningar och skapar mötes- och arbetsprocesser på snabbt och enkelt.

Systemstöd till situationsunika möten utvecklas på sekunder vilket ger dessa organisationer fördelar mot organisationer låsta i hårt integrerade lösningar där det tar dagar, veckor eller månader att få till en samverkanslösning.

## MeetingSphere

Idag används MeetingSphere i oändligt olika typer av applikationer såsom medborgardialoger, stadsutvecklingsprocesser, riskanalyser, innovationsprocesser, strategiutveckling, Triple Helix processer vid Chalmers Tekniska Högskola, Open Innovation och många fler områden.

Utmaningen är att bryta sina invanda mönster, att satsa på ökat engagemang och maximera varje persons bidrag. Med MeetingSphere kan vem som helst delta, på sina villkor, från vilken plats som helst och även bidra på tider som man själv väljer.

## Fördelar med digitalt processtöd

- Anonymt – alla vågar yttra sig
- Demokratiskt – allas röst är lika mycket värd
- Kreativt – idéerna flödar när inget begränsar
- Effektivt – sparar tid
- Kvantitet – stor mängd information och idéer kan tas om hand
- Kvalitet – äkta och otvättad information kommer fram

**Alla dessa faktorer är avgörande för om man ska kunna utveckla och förbättra en verksamhet eller organisation**