



2021-02-03

<b>Sammanträde</b>	Demokratiberedning
<b>Plats och tid</b>	Microsoft teams-möte samt sammanträdesrum Kompassen, Stadshuset plan. 4 Kl. 13:30 torsdagen den 11 februari 2021
<b>Ordförande</b>	Elving Andersson
<b>Sekreterare</b>	Andréa Kihl

## **Föredragningslista**

## **Föredragande**

1. **Upprop samt val av justerare**  
Dnr KS 303472
2. **Information om demokratiberedningens uppdrag**  
Dnr KS 295844
3. **Verksamhetsberättelse 2020 för demokratiberedningen**  
Dnr KS 2021/00071
4. **Avhopp från politiska uppdrag, helt eller delvis på grund av hot och hat, rapport från SKR**  
Dnr KS 2020/00755
5. **Deltagande i SKL nätverk för att utveckla medborgarbudget för demokratisk och social hållbarhet**  
Dnr KS 2019/00186
6. **Uddevalla kommuns Demokratipris 2021**  
Dnr KS 2021/00036
7. **Rapport från Ungdomsfullmäktige**  
Dnr KS 2021/00076
8. **Övrigt**  
Dnr KS 310324

Ledamot och ersättare som är hindrad att delta i sammanträdet ska anmäla detta till resp gruppledare.

Tänk på att visa hänsyn vid mötet och använd inte parfym, rakvatten eller andra starkt doftande hygienartiklar.



**Kallelse**  
**Föredragningslista**  
**Demokratiberedning**

2(2)

2021-02-03



2021-01-26

Dnr KS 2021/00071

**Handläggare**

Utvecklare Annette Jonasson

**Telefon** 0522-69 60 49

annette.jonasson@uddevalla.se

## **Verksamhetsberättelse 2020 för demokratiberedningen**

### **Sammanfattning**

Demokratiberedningen är inrättad av kommunfullmäktige med uppgift att utveckla och samordna kommunens demokratiarbete samt ansvara för de kommunövergripande samrådsorganens (ungdomsfullmäktige, kommunala rådet för äldre och kommunala rådet för personer med funktionsnedsättning) genomförande och utveckling.

Demokratiberedningen ansvarar för och utgör jury för Uddevalla kommuns demokratipris, samt att initiera demokratiprojekt.

Enligt senaste revideringen av bestämmelserna (9 september 2020), så ska demokratiberedningen utökas från sju ledamöter till nio. Denna ökning kommer att ske fr.o.m. 2021.

Beredningen har haft sju möten under året och behandlat sju beslutsärenden och 21 informationer.

2020 års demokratipris tilldelades *Försvarsutbildarna Uddevalla Ungdom*.

Medverkan har fortsatt i SKR:s nätverk för medborgarbudget.

Uddevalla kommun har under 2020 fått in 93 medborgarförslag.

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2021-01-26

Verksamhetsberättelse demokratiberedningen 2020, 2021-01-26

### **Förslag till beslut**

Demokratiberedningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

**att** godkänna demokratiberedningens verksamhetsberättelse 2020

Peter Larsson  
Kommundirektör

Annette Jonasson  
Utvecklare

Beslutet och beslutsunderlaget ska skickas till Sebastian Johansson



Kommunledningskontoret

2021-01-26

Dnr: KS 2021/00071

## Verksamhetsberättelse demokratiberedningen 2020

Demokratiberedningen är inrättad av kommunfullmäktige med uppgift att utveckla och samordna kommunens demokratiarbete samt ansvara för de kommunövergripande samrådsorganens (ungdomsfullmäktige, kommunala rådet för äldre och kommunala rådet för personer med funktionsnedsättning) genomförande och utveckling.

Samrådsorganen är avsedda att stärka de specifika målgruppernas inflytande men är också forum för ömsesidig information mellan kommunen och målgrupperna som representeras i de tre forumen. Demokratiberedningen ansvarar för och utgör jury för Uddevalla kommuns demokratipris, samt att initiera demokratiprojekt. Beredningens ledamöter ska kunna utses till styrgrupp för sådana projekt.

Enligt senaste revideringen av bestämmelserna (9 september 2020), så ska demokratiberedningen utökas från sju ledamöter till nio. Denna ökning kommer att ske fr.o.m. 2021.

### Ledamöter demokratiberedningen 2020:

Elving Andersson, (C), ordförande

Louise Åsenfors (S), 1:e vice ordförande

Fredrik Södersten (M)

Ralph Steen (L)

Martin Pettersson (SD)

Sharif Baseey (S)

Joceline Haddad (KD)

Beredningen har haft sju möten under året.

### Följande beslutsärenden har beredningen behandlat under året:

KS 2020/00067 Verksamhetsberättelse 2019 för demokratiberedningen

KS 2020/00114 Demokratipriset

KS 2019/00670 Remiss från kommunstyrelsen angående övergripande plan Integration 2030

KS 2020/00493 Avsteg från ungdomsfullmäktiges arbetsordning samt förfrågan om mötesadministrativt stöd

KS 2020/00592 Bestämmande av sammanträdesdagar för demokratiberedningen 2021

KS 2020/00615 Medborgardialog om boende och trygghet (planerad aktivitet som fick ställas in p.g.a. pandemin)

KS 2020/00683 Revidering av ungdomsfullmäktiges arbetsordning, deltagande på distans

### Övriga beslut:

att sända kommunledningskontorets skrivelse *Påminnelse om Systematiskt arbetssätt* med medborgardialog till nämnderna tillsammans med *Handbok Medborgardialog* som en påminnelse om tidigare beslut 2018-06-13.

2021-01-26

Dnr KS 2021/00071

att utse Annette Jonasson till kommunens representant i SKR:s nätverk för att utveckla medborgarbudget, i väntan på att ordinarie demokratiutvecklare är på plats.

Följande informationer har behandlats under året:

- Rapport om medborgardialog kring vision för stadsutveckling
- Rapport om dialoger kring ridanläggning i Uddevalla kommun
- Status Ungdomsfullmäktige
- Information om medborgarbudget i Göteborgs stad
- Information om demokratipriset 2020
- Information om förvaltningsområdet för finska språket förslag till nya riktlinjer för arbetet med de nationella minoriteterna
- Planering politikertorg under nationaldagsfirandet den 6 juni
- Diskussion om de kommunala råden, utvärdering, med mera
- Diskussion om medborgarförslag inom Samhällsbyggnadsförvaltningen
- Information om utvärdering Medborgarbudget för att stoppa segregationen
- Information om antagna principer för medborgardialog
- Information om utökning av antalet ledamöter i demokratiberedningen
- Rapport från webinarium om hot och hat mot förtroendevalda
- Uppmärksammande av att lagen om nationella minoriteter fyller 20 år
- 2020/00614 Summering av betänkandet om det demokratiska samtalet
- 2019/00186 Information från SKR:s nätverk för medborgarbudget
- Summering av SCB:s seminarium "Demokratidagen - pandemins effekter på demokratin" den 9 oktober 2020
- Rapport från kommunfullmäktiges presidiums besök hos ungdomsfullmäktige
- KS 2020/00681 Återrapport om nämndernas planer för nya medborgardialoger
- 2020/00755 Information om rapport från SKR om avhopp från politiska uppdrag helt eller delvis på grund av hot och hat samt verktyg för riskbedömning och möjliga åtgärder
- Presentation av kommunens nya demokratiutvecklare

### **Demokratipriset**

Uddevalla kommuns demokratipris utdelas årligen för att uppmärksamma och belöna en enskild person eller personer, förening eller annan grupp som på ett utmärkande sätt värnar om demokrati, mänskliga rättigheter och/eller motverkar olika former av diskriminering i Uddevalla. Priset kan inte tilldelas verksamheter inom kommunkoncernen. Nomineringen för 2020 års pris har varit öppen för allmänheten mellan 1 januari och 15 april, och har annonserats i lokalmedia, sociala medier och på kommunens webbsida. Uddevalla kommuns demokratipris utgörs av ett diplom samt en prissumma på 10 000 kronor. Kommunfullmäktiges demokratiberedning utgör jury. 2020 års demokratipris tilldelades *Försvarsutbildarna Uddevalla Ungdom*. Priset delades ut vid kommunfullmäktiges sammanträde i juni.



2021-01-26

Dnr KS 2021/00071

### **SKR:s nätverk för medborgarbudget**

Kommunstyrelsen beslöt 2019-02-27 att Uddevalla kommun ska delta i SKR:s nätverk för medborgarbudget 2019–2022. Målet är att kommuner prövar och utvecklar medborgarbudget utifrån SKR:s modell under tre år och att efter avslutat projekt kan visa på goda exempel på medborgarbudget. SKR:s modell bygger på den modell som internationell forskning och erfarenheter visat vara mest framgångsrik och modellen bygger på sju steg.

Under denna period av tre år bör kommunerna upprepa medborgarbudgetprocesser tre gånger. Alla tre åren inkluderar också utvärdering och lärande där kommunerna utvecklar modellen tillsammans med deltagande i nätverket. SKR ger stöd i processen. Uddevalla har deltagit med medborgarbudget inom aktivitet för att bryta segregationen – ”Tillsammans mot segregation”. För att få hjälp att komma vidare på bästa sätt med nästa område, så är SKR inbokad att delta på beredningens möte i februari 2021.

### **Medborgarförslag**

Uddevalla kommun har under 2020 fått in 93 medborgarförslag.

### **Reflektioner från ledamöterna om året 2020:**

#### *Pandemin*

- Pandemin har påverkat flera inplanerade aktiviteter som fått ställas in så som; medborgardialog kring ämnet Boende och Trygghet (område inom nya Plan Integration 2030), uppmärksammandet av minoritetslagstiftningen 20 år, deltagande vid ”Häng på hamngatan” och Nationaldagsfirandet.
- Pandemin har tvingat till digitala möten som också varit en styrka i vissa fall. Det har inneburit att politiker kunnat medverka på fler möten, då restiderna inte längre finns.
- Pandemin kommer att bli långvarig och behovet av att föra dialog med kommuninvånarna kvarstår, vilket kommer att tvinga fram andra och nya sätt att mötas och samtala.
- År 2020 får ses som ett ”mellanår” och de planeringar som gjorts under 2020 kan förhoppningsvis genomföras under 2021 i stället.

#### *Övrigt*

- Stor kraft har lagts på nytt reglemente för Ungdomsfullmäktige och igångsättning av det samma.
- Beredningens uppmärksammande av kommunens antagna systematiska arbetssätt av medborgardialog, har inneburit att en översyn från samtliga nämnder genomförts utifrån uppsiktsplikten, vilket varit positivt.
- Har kunnat medverka i SKR:s nätverk kring medborgarbudget, som genomförts i digital form.
- Hackigt på tjänstemannasidan. Bra lösning med en vikarierande utvecklare i väntan på nyrekrytering.



2021-01-26

Dnr KS 2020/00755

**Handläggare**

Utredare Andréa Kihl

**Telefon**

andrea.kihl@uddevalla.se

## **Avhopp från politiska uppdrag, helt eller delvis på grund av hot och hat, rapport från SKR**

### **Sammanfattning**

SKR erbjuder kommuner och regioner en kostnadsfri utbildning om hot och hat mot förtroendevalda. Utbildningen sker på överenskommet datum och riktar sig till förtroendevalda i styrelsen och fullmäktige, samt tjänstepersoner som jobbar nära de förtroendevalda. Utbildningens syfte är att stimulera ett systematiskt arbete mot hot och hat och stärka de förtroendevalda i sina uppdrag. Mer information om utbildningen, innehåll och upplägg finns att läsa på SKR:s webbplats.

### **Bakgrund:**

På demokratiberedningen den 3 december 2020 lyfte beredningen SKR:s rapport *Avhopp från politiska uppdrag, helt eller delvis på grund av hot och hat*. Anna-Lena Pogulis projektledare SKR deltog för att tala om rapporten. Deltog gjorde även Peter Toomar från VGR, Regionutvecklare personsäkerhet och oegentligheter, Enhet säkerhet och beredskap (ESB), för att visa det uppföljningsverktyg för hot och hat som regionen håller på att ta fram. Demokratiberedningen beslutade på mötet den 3 december att när uppföljningsverktyget är klart se hur Uddevalla kommun kan använda verktyget.

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2021-01-26

SKR (2020) Avhopp från politiska förtroendeuppdrag p.g.a. hot och hat

Prototyp verktyg uppföljning hot och hat

Information om utbildningen på SKR webbplats

### **Förslag till beslut**

Demokratiberedningen beslutar

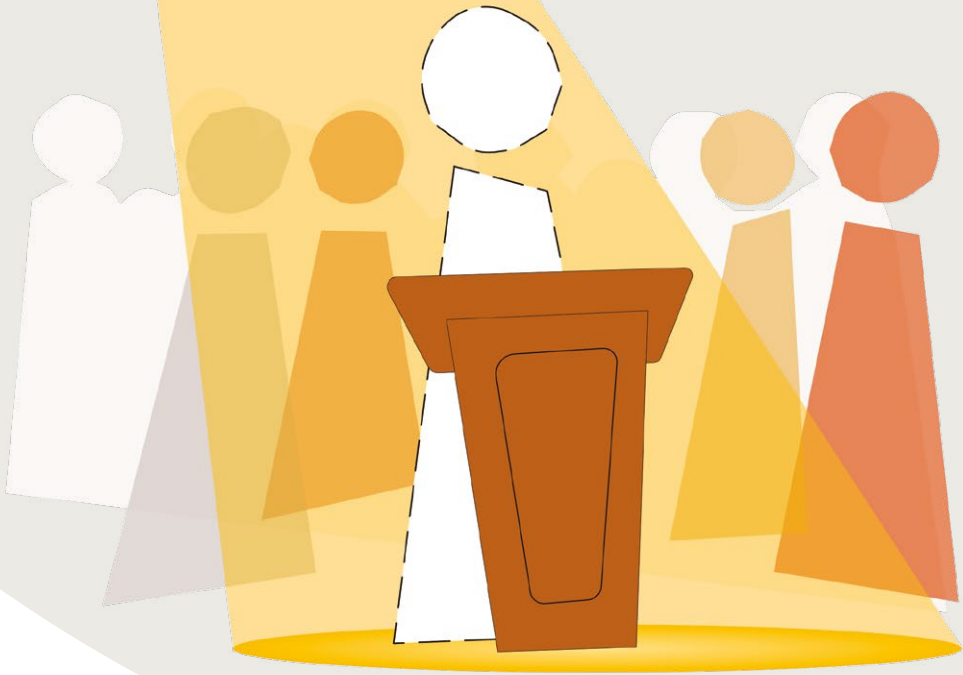
**att**

under mötet den 11/2 besluta vilka som ska ta del av utbildningen

Peter Larsson  
Kommundirektör

Andréa Kihl  
Utredare

Beslutet och beslutsunderlaget ska skickas till berörda



# Avhopp från politiskt förtroendeuppdrag

HELT ELLER DELVIS PÅ GRUND AV HOT OCH HAT



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner





# Avhopp från politiskt förtroendeuppdrag

HELT ELLER DELVIS PÅ GRUND AV HOT OCH HAT



Upplysningar om innehållet:  
Anna-Lena Pogulis, [anna-lena.pogulis@skr.se](mailto:anna-lena.pogulis@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2020

ISBN: 978-91-7585-899-9

Text: Anna-Lena Pogulis

Illustration: Edward Andersson

Produktion: Advant

Tryck: LTAB, 2020

## Förord

Ett flertal undersökningar visar att förtroendevalda utsätts för hot, hat eller trakasserier och att ett antal på grund av detta väljer att lämna sitt uppdrag. Det utgör ett allvarligt hot mot vår demokrati.

Utgångspunkten för den svenska representativa demokratin är att människor väljer att engagera sig politiskt och ta på sig uppdrag som förtroendevalda i kommuner, regioner och riksdag.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har sedan början på 2000-talet arbetat för att verka som motkraft till det hot och hat som förtroendevalda utsätts för. Arbetet har handlat om allt från att sätta frågan på agendan, verka för stärkt strafflagstiftning, initiera och utföra fördjupade studier, genomföra utbildningar för fullmäktige samt att ge stöd till kommuner och regioner i deras arbete med att skapa systematik. Sedan 2016 har arbetet skett med ekonomiskt stöd från Regeringskansliet.

SKR följer utvecklingen av det systematiska arbete som kommuner och regioner genomför för att förebygga och omhänderta hot, hat och våld som riktas mot förtroendevalda. Allt fler kommuner och regioner arbetar aktivt med de förtroendevaldas trygghet. Samtidigt finns en stor variation i vilket ansvar kommuner och regioner tar för de förtroendevaldas trygghet.

I denna studie har SKR intervjuat förtroendevalda i kommuner, som antingen valt att avsluta ett eller flera uppdrag samt förtroendevalda som allvarligt övervägt att lämna uppdrag på grund av hot och hat. Vi hoppas att skriften kan utgöra ett underlag till diskussion.

Stockholm i oktober 2020



Anders Knappe  
*Ordförande*

Sveriges Kommuner och Regioner

# Innehåll

- 6 Sammanfattning
- 11 Kapitel 1. Olika studier om förtida avhopp och dess orsaker
- 17 Kapitel 2. Rollen som ordförande - ensam på sin kammare
- 23 Kapitel 3. Att leva med hot, hat och våld i det demokratiska uppdraget
- 31 Kapitel 4. Att bygga tillit - trots hot och hat
- 35 Kapitel 5. Normalisering av hot och hat i det demokratiska samtalet
- 39 Kapitel 6. Avhopp från det demokratiska uppdraget
- 43 Kapitel 7. Behov av stöd till förtroendevalda
- 48 Bilaga 1. Intervjuguide

# Sammanfattning

Denna studie grundar sig på intervjuer med sex förtroendevalda som har eller har haft förtroendeuppdrag som ordförande i styrelsen, socialnämnd eller utbildningsnämnd i kommuner. Att urvalet avgränsats till ordförandeposter bygger på att det enligt Politikernas trygghetsundersökning (PTU) är de mest utsatta uppdragen som förtroendevald. Dessa personliga berättelser beskriver det hot och hat de utsatts för samt vilka konsekvenser det har inneburit, oavsett om de allvarligt har funderat på att avsluta sitt uppdrag eller om de avslutat sitt uppdrag helt eller delvis på grund av hot och hat. De personer som deltar i studien kommer från olika partier, från olika delar av landet och har olika lång erfarenhet som förtroendevald men de delar alla erfarenheter av att utsättas för hot och hat. Studien belyser också de skillnader i hur hot och hat uttrycks mot kvinnor respektive män samt skillnader i behov av stöd vid utsatthet.

Syftet är att deras berättelser och erfarenheter ska utgöra en grund för att utveckla ett relevant stöd så att de förtroendevalda ska kunna känna trygghet i sitt demokratiska uppdrag. Med utgångspunkt i berättelserna beskrivs uppdraget som ordförande i olika teman. Texten innehåller inte de enskilda personernas beskrivningar av utsatthet utan intervjuerna vävs samman till en gemensam berättelse.

Då studien bygger på ett mindre antal fall kan den inte sägas utgöra ett generellt resultat för förtroendevalda som valt att avsluta sitt uppdrag, på grund av hot, hat och våld i sitt uppdrag.

## ***Studiens slutsatser***

Hot och hat får konsekvenser som innebär att utsatta förtroendevalda allvarligt överväger om de ska fortsätta med sitt demokratiska uppdrag. Vissa beslutar sig för att fortsätta med sitt viktiga uppdrag för att de har mer att ge och inte är klara med påbörjade frågor. Andra når till sist punkten när de

väljer att avsluta sitt förtroendeuppdrag. Punkten då de inte längre tycker att uppdraget är värt, att ständigt utsättas för hot och hat, att hela tiden behöva se sig om över axeln, känna rädsla och uppleva att de som person förändras i sitt beteende och sin personlighet.

Hälften av de intervjuade har helt hoppat av sina politiska uppdrag som förtroendevald. Övriga har valt att lämna uppdraget som ordförande men finns kvar i andra uppdrag, och ytterligare andra har valt att trots allt fortsätta uppdraget.

För vissa upphör hot och hat helt i samband med att uppdraget avslutas, för andra fortsätter det i samma omfattning, eller uppkommer nu och då när någon särskild fråga blir aktuell på dagordningen igen.

Förtroendevalda kvinnor får hot och kommentarer om sitt utseende och kön i större utsträckning än män. De får också utstå sexuella trakasserier som är grova, inspelade sexfilmer etcetera. Det förekommer även att män får hot och hat med sexuell karaktär även om det inte är lika vanligt. Hot och hat av sexuell karaktär innebär stora konsekvenser för den utsatte och kan kräva ett professionellt stöd. De förtroendevalda i denna studie beskriver sig själva som personer med ett stort samhällsengagemang och en vilja att förändra och förbättra välfärdstjänster och samhällsbyggandet. Gemensamt är också att de ser ordförandeuppdraget som ett uppdrag där de på olika sätt utgör en politisk ledare med flera målgrupper, inom förtroendemannaorganisationen, inom tjänstemannaorganisationen och inom det egna partiet.

Studien visar att ordförandeuppdraget är ett komplext och mångfacetterat uppdrag i den kommunala förtroendemannaorganisationen:

- Ordförandeuppdraget upplevs ofta som ett ensamt uppdrag. Detta trots att den största delen av uppdraget sker i möten med människor. Möten tillsammans med andra förtroendevalda, personer inom tjänsteorganisationen och samtal med medborgare är exempel på olika grupper som är närvarande i uppdraget.
- Ordförandeskapet tillträds utan en egentlig introduktion från kommunen om vad det innebär att inneha funktionen, förutom i de fall där de skolas in av en tidigare ordförande inom samma parti. Partierna står som sig bör för introduktion i de politiska frågorna.
- Uppdraget innebär att den förtroendevalde ofta får möta hat och anonyma hot som innebär förnedring, skapar rädsla och ger en oro för dem själva och deras anhöriga. Det förekommer att den förtroendevalda blir hotad till livet eller behöver möta hot på grund av sitt kön eller att få sexistiska hot.

- Då ordförande är en ledande person, omnämns de ofta i det offentliga demokratiska samtalet, som de senaste åren utvecklat en hårdare ton med hot- och hatfulla uttryck, ofta från anonyma personer.
- Som förtroendevald och politisk ledare ingår att bygga tillit och förtroende genom en ständigt pågående dialog med medborgarna. Tillit till kommunen som organisation, tillit till det egna partiet och förtroende till dem själva som förtroendevalda. Det arbetet förväntas pågå även under tid av utsatthet.

Studien visar också på behov av samarbete och stöd från den kommunala organisationen. Det är svårt att ändra förövarna, men utvecklingsarbetet kan inriktas på att skapa förutsättningar för de förtroendevaldas trygghet i sitt demokratiska uppdrag.

- Dagens samhällsutveckling innebär ett stort förändringstryck på kommuner och regioner. Detta tryck kräver mogna organisationer för att kunna ta emot, genomföra och leverera de ofta svåra beslut som de förtroendevalda beslutat om. I det arbetet krävs ett bra samarbete med tjänsteorganisationen.
- Ett relevant stöd till de förtroendevalda saknas ofta såväl i det förebyggande arbetet som vid akuta händelser.
  - Kommunernas säkerhetsavdelningar har inte alltid uppdrag att ge de förtroendevalda stöd i deras uppdrag.
  - Att som politisk ledare utsättas för hot och hat innebär inte att det politiska arbetet sätts på vänt. Under tiden fortsätter det politiska arbetet och de påbörjade förändringsprocesserna i samma takt.
- Sammantaget är ordförandeskapet ett komplext uppdrag. Ett uppdrag som blir ännu tuffare under tider av utsatthet särskilt i de fall där stödet är otydligt och svagt.



### **Behov av stöd**

Studien visar på vikten av att utveckla ett relevant stöd för de förtroendevalda på kort och lång sikt, för att stärka dem i det demokratiska uppdraget.

En del handlar om att utveckla ett lokalt stöd inom respektive kommun för såväl organisationen, det förebyggande arbetet samt ett akut stöd när förtroendevalda utsätts. Det finns behov av introduktion och ökad medvetenhet hos tjänstepersoner om de förtroendevaldas uppdrag. Därutöver finns behov av mogna tjänsteorganisationer, som kan möta och genomföra politiska beslut utifrån det förändringstryck som finns i dagens samhälle.

En annan del handlar om behov av stöd för förtroendevalda i funktionen som ordförande. Allt från introduktion för nyvalda ordföranden till kontinuerliga nätverk i ledarskap och aktuella frågor. Den politiska introduktionen av sakfrågor, värderingsfrågor och politiskt innehåll ska naturligt fortsätta inom de politiska partierna. Stöd för ordförandefunktionen kan med fördel utvecklas via olika former av samarbeten. Det bör vara en part som är partipolitiskt neutral med en känsla och förförståelse för det politiska ledarskapet som leder samarbetet.

Det finns även behov av att på nationell nivå värna den svenska demokratin och det demokratiska samtalet. Åtgärder som lyfts är olika kampanjer, men också ett behov av att aktivt ta upp demokratin och dess värden i skolan. I studien efterfrågar intervjupersoner ett professionellt samtalsstöd såväl på lokal som på nationell nivå för ordförande i styrelsen. De förtroendevalda anser även att det finns behov av en översyn av lagstiftningen för att tydliggöra ansvaret och stärka de förtroendevaldas trygghet.

Personliga skäl

Uppdrag Kvinnor

Underrepresenterade grupper

Mer aktiva

Självcensur

Unga förtroendevalda Medlem i partiet

Förtida avhopp

# Olika studier om förtida avhopp och dess orsaker

Det finns en rad olika studier och rapporter som handlar om olika perspektiv för de förtroendevaldas villkor, synen på det demokratiska uppdraget och orsaker till förtida avhopp. I detta kapitel nämner vi några av dessa studier. Först beskrivs studier om avhopp från politiska uppdrag generellt och därefter studier där avhopp helt eller delvis är kopplat till hot och hat mot de förtroendevalda.

För mandatperioden 2010–2014 avslutade 19 procent sitt förtroendeuppdrag i förtid.<sup>1</sup> Kvinnor och unga, som redan tillhör underrepresenterade grupper i politiken, är dessutom överrepresenterade bland avhoppare. Därutöver är det en större andel av de som är relativt nya i politiken som avslutar sitt uppdrag i förtid, jämfört med de som har lång erfarenhet.<sup>2</sup>

Den senaste statistiken från SCB<sup>3</sup> (juni 2020) visar att ett år in i mandatperioden 2018–2022 minskar avhopp från kommunfullmäktige med 0,5 procentenhet. Trots minskningen är avhoppet fortsatt störst från kommunfullmäktige, där 5,7 procent av de som valdes in 2018 har lämnat efter ett år. I regionfullmäktige hade 5,2 procent av de som valdes in 2018 hoppat av från fullmäktige efter ett år, vilket är en ökning med ungefär en halv procentenhet. I statistiken syns att det är vanligast med avhopp bland unga folkvalda under 30 år, där avhoppet når 10 procent. I kommunfullmäktige är det något vanligare med avhopp bland kvinnor, medan det från regionfullmäktige är något vanligare med avhopp bland män. I kommunerna innebär det att de grupper som redan är underrepresenterade hoppar av i störst utsträckning.

Not. 1. Demokraternas representanter, SCB demokratistatistik rapport 23: 2015.

Not. 2. Att ta plats i politiken, Erlingsson, Fogelberg och Öhrvall från Linköpingsuniversitet SKR:2015.

Not. 3. Statistiknyhet från SCB 2020-06-01.

## Skäl till avhopp

Trots att merparten av de förtroendevalda uppger att de är positiva till det politiska uppdraget har avhoppet ökat succesivt.<sup>4</sup>

Under valåret 2018 övervägde nästan var femte förtroendevald att lämna ett specifikt eller samtliga av sina uppdrag och nästan fem procent valde att avsluta ett eller samtliga uppdrag<sup>5</sup>.

Att en förtroendevald lämnar ett uppdrag som folkvald i fullmäktige i förtid, behöver inte innebära att hen lämnar alla sina förtroendeuppdrag<sup>6</sup>. De allra flesta har en positiv syn på tiden i kommunpolitiken och runt 75 procent är fortsatt medlemmar i partiet. Det är också i samma rapport drygt hälften som uppger att de troligen kan tänka sig att kandidera till fullmäktige igen. Det verkar alltså inte vara det politiska uppdraget i sig som gör att förtroendevalda väljer att avsluta sitt uppdrag innan mandatperiodens utgång.

Majoriteten, sex av tio, av de som lämnar ett uppdrag uppger personliga skäl som orsak till avhoppet<sup>7</sup>. Till personliga skäl räknas hälsa, arbets- och familjeförhållanden samt flytt från kommunen. Andra orsaker är politiska skäl (21 procent) samt en blandning av personliga och politiska skäl (17 procent). Bland de unga, som har en högre andel avhopp, uppger 80 procent personliga skäl som orsak till avhoppet. Andra studier<sup>8,9</sup> beskriver samma slutsatser, att cirka 60 procent av de förtroendevalda har angett personliga skäl som orsak till avhopp. Definitionen av personliga skäl är likadan i alla studier.

## Underrepresenterade grupper

Kvinnor, unga och utrikes födda är fortsatt underrepresenterade grupper bland de förtroendevalda konstaterar SCB<sup>10</sup>. Fördelning av uppdrag mellan könen visar att förtroendevalda män dessutom har tyngre politiska uppdrag jämfört med förtroendevalda kvinnor. De förtroendevalda som är under 29 år, och tillhör den yngsta åldersgruppen, minskar. Minskningen innebär att åldersgruppens representation som förtroendevald är tolv procent mindre än den del gruppen utgör av befolkningen. Samtidigt ökar de förtroendevalda som är över 65 år, den åldersgruppen uppnår istället en högre politisk representation jämfört med dess andel av befolkningen.

Not. 4. Demokratins representanter, SCB demokratistatistik rapport 23: 2015.

Not. 5. PTU Politikernas trygghetsundersökning 2019, Brå Anna Gavell Frenzel: 2019:5.

Not. 6. Politikens villkor, Linköpings universitet, Erlingsson och Öhrvall: 2010.

Not. 7. Demokratins representanter, SCB demokratistatistik rapport 23: 2015.

Not. 8. Politikens villkor, Linköpings universitet, Erlingsson och Öhrvall: 2010.

Not. 9. Att ta plats i politiken, om engagemang, aktivism och villkor i kommunpolitiken, SKR: 2015.

Not. 10. Förtroendevalda i kommuner och regioner 2019, SCB demokratistatistik rapport 26: 2019.

Uppdragskoncentrationen visar att det finns fler förtroendeuppdrag än vad det finns förtroendevalda och att närmare hälften av de förtroendevalda har mer än ett förtroendeuppdrag. Som ett exempel kan nämnas att nio av tio av de förtroendevalda som sitter i styrelsen också har ett uppdrag i fullmäktige.

Sju av tio av kommunstyrelsens ordförande är män, vilket också innebär att kvinnorna är underrepresenterade. I regionerna är det mer jämställt med 46 procent kvinnor och 54 procent män.

## **Förtida avhopp som konsekvens av hot och hat mot förtroendevalda**

Andelen förtroendevalda som möter hot och hat har enligt den Politiska trygghetsundersökningen (PTU, Brå) ökat under de senaste åren<sup>11</sup>. Var tredje förtroendevald i fullmäktige har utsatts för trakasserier, hot eller våld under valåret 2018. Särskilt utsatta är ordförande och vice ordförande i styrelsen, i socialnämnd och utbildningsnämnd. Konsekvenserna av att bli utsatt kan också leda till själv censur eller att den förtroendevalde väljer att avsluta sitt uppdrag under pågående mandatperiod.

Nästan var fjärde förtroendevald i fullmäktige uppger att de har påverkats i sitt uppdrag av utsatthet, eller har känt oro för att utsättas. Bland förtroendevalda kvinnor är det en högre andel som uppger att de påverkas i sitt uppdrag (48 procent kvinnor respektive 38 procent män). Bland förtroendevalda kvinnor som själva har utsatts ökar oron för att de själva eller någon anhörig ska utsättas på grund av deras förtroendeuppdrag successivt för varje trygghetsundersökningen som genomförs.

Att vara utsatt eller känna oro för att utsättas påverkar de förtroendevalda och får konsekvenser i deras uppdrag. På sikt påverkar det även det demokratiska systemet. Vanligaste konsekvensen är att är förtroendevalda någon gång undvikit att engagera eller uttala sig i en specifik fråga.

Av de förtroendevalda som under 2018 utsattes för hot och hat var det hela fyra av tio som uppger att de påverkats i sitt uppdrag, och var tredje som uppger att de någon gång censurerat sig själv. Det är en större andel förtroendevalda kvinnor som uppger att de påverkas.

I PTU 2019 skriver Brå: ”Ännu en faktisk konsekvens, som är mindre påtaglig men lika allvarlig ur en demokratisk aspekt, är de fall då en förtroendevald väljer att förhålla sig passiv i stället för att engagera eller uttala sig, det vill säga en form av själv censur. Det kan vara lika allvarligt för demokratin som att aktivt göra något mot sin vilja.”

Not. 11. PTU Politikernas trygghetsundersökning 2019, Brå Anna Gavell Frenzel: 2019:5.

Ett annat tydligt resultat i PTU är att ju mer aktiva de förtroendevalda är, i desto högre grad uppger de att de utsätts för trakasserier, hot eller våld i samband med sitt förtroendeuppdrag. Det innebär att förtroendevalda som har flera uppdrag har högre utsatthet. Vissa poster är mer utsatta. Under 2018 var det 41 procent av de förtroendevalda med ordförandeposter som var utsatta. Skillnaderna mellan kvinnor och män med ett ordförandeuppdrag är märkbara (43 procent kvinnor och 39 procent män).

I en fördjupad analys, som SKR beställt från Brå, jämförs uppdrag, volym och kön för de förtroendevalda som antingen övervägt att lämna ett uppdrag eller de som faktiskt lämnat ett uppdrag. Analysen visar att tolv procent förtroendevalda (15 procent kvinnor och nio procent män) med ordförandeposter övervägde att lämna sitt uppdrag under 2018. Det var också tre procent av ordföranden som valde att avgå i förtid, fler kvinnor än män.

Den geografiska spridningen av de förtroendevalda som faktiskt har hoppat av sitt uppdrag varierar mellan 1,2 procent i Blekinge län och 3,9 procent i Örebro län (Gotland undantaget då det är för få för att redovisa data). De tre länen med störst andel avhopp är Örebro län, Norrbottens län samt Östergötlands län.

Olika typer av händelser som påverkar de förtroendevalda redovisas i nedanstående tabell i fallande ordning.

TABELL 1. Andel förtroendevalda utsatta för olika typer av händelser under 2018 som övervägt att lämna sitt uppdrag

	Andel som övervägt att lämna sitt uppdrag	Andel som faktiskt lämnat sitt uppdrag
Hotfulla sms/mms	39,2	13,7
Obehagligt besök/förföljelse	33,1	9,0
Hotfulla telefonsamtal	30,6	7,7
Uthängd på internet	30,1	8,4
Hotfull e-post	28,5	7,0

Tabellen visar att av de som utsätts för ovanstående händelser är det många som övervägt att lämna sitt uppdrag, och beroende på händelse valt att faktiskt lämna sitt uppdrag.

Jämfört med de knappt fem procent som valt att faktiskt lämna ett uppdrag av samtliga svarande i PTU 2019, är det tydligt att händelser av hot och hat har påverkan för avhopp från uppdrag innan mandatperiodens slut.

*”Rollen som förtroendevald  
måste alltid utvecklas.  
Samhället förändras  
och då måste det politiska  
systemet hänga med.”*

*Fredrik Larsson, ordförande (M), Region Värmland*

# Rollen som ordförande – ensam på sin kammare

Med utgångspunkt i de personliga berättelser som framkommit i studien beskrivs här uppdraget som ordförande. Texten innehåller inga beskrivningar av enskilda personers berättelser, de olika intervjuerna vävs i texten samman som en gemensam historia.

Berättelserna vittnar om att graden av hot och hat förekommer olika frekvent inom olika typer av uppdrag. Som ledamot i fullmäktige, styrelse och nämnd upplevs hot och hat inte vara lika förekommande. Ordförandeuppdrag ökar graden av hot och hat, och då särskilt i nämnder med ansvar för sociala frågor eller ansvar för utbildningsfrågor och i viss mån uppdrag med ansvar för andra myndighetsuppdrag.

Nämnder med ansvar för sociala frågor handlägger ofta integration, jämställdhet, stöd till försörjning och behov av stöd till olika grupper. När dessa frågor är aktuella inom rikspolitiken, spiller de över till den lokala nivån, och kan skapa hot och hat på lokal nivå. Sedan valet 2018 nämns i intervjuerna exempelvis gymnasiestudier för ensamkommande barn, IS-krigarnas återvändande barn, gängkriminalitet etcetera varit aktuella på riksplanet och påverkat den lokala nivån.

Ordföranderollen – får ta emot mer – och konsekvenserna blir större. Utalanden, artiklar och beslut kan vara startåunkt för hot och hat och ändra karaktär från sakfrågor till att bli personfrågor. Frågor kan växa så att e-post och kommentarer kommer från hela landet.

Av de berättelser som denna studie tagit del av är det ändå ordförande i kommunstyrelsen som får ta emot mest hot- och hatfulla uttryck.

Att vara kommunstyrelsens ordförande (KSO) beskrivs som ett utmanande uppdrag. Upplevelsen är att de verktyg som finns tillgängliga att använda för



KSO inte matchar de utmaningar som finns. Även uppdragen som ordförande i socialnämnden och den nämnd som handhar utbildningsfrågorna lyfts som utmanande uppdrag.

I uppdraget som ordförande ingår ett ledande uppdrag i organisationen. Det är ett ledarskap med många olika målgrupper och beskrivs i berättelserna enligt nedan.

- › KSO är en av ledarna inom förtroendemannaorganisationen.
- › Inom det egna partiet är ordförande i styrelsen en av dem som har ansvaret att initiera olika frågor.
- › Samtidigt beskrivs partikamraterna av de flesta som ett bollplank eller som lyssnande på olika berättelser. Inom partierna finns oftast en förståelse för de förtroendevaldas situation vilket är en styrka, men de är inte skolade i att ta de svåra samtalen.
- › Även inom tjänsteorganisationen uppfattas KSO till viss del tillhöra ledarskapet. Det är av stor vikt med ett gott samspel mellan styrelsens ordförande och direktören. Styrelsen är överordnad direktören och den vardagliga kommunikationen med denne sker normalt via styrelsens ordförande. Direktören är i sin tur den som har ansvar för att de politiska besluten verkställs.
- › Ordförande är den roll som står i fronten och i sitt ledarskap också ansvarar för att bygga allmänhetens tillit. Samtidigt ska ordföranden granskas av media som en del i vårt demokratiska system. En del av de intervjuade uppger att de på orter med lokal media i större utsträckning ”ställs till svars” för de beslut som tas, och de förändringsprocesser som pågår. Det kan i sin tur, enligt de förtroendevalda, påverka tilliten mot allmänheten.

Det politiska ledarskapet beskrivs i tre perspektiv:

- › **Leda det dagliga politiska arbetet** och hantera eventuella konflikter
- › **Leda i förändring** – Möta de känslor och rädslor som uppstår i förändringsarbete och som kan skapa frustration och konflikter.
- › **Leda i kris.** Det uppstår kontinuerligt olika större eller mindre kriser i en kommun. Allt ifrån att ett stort företag lägger ned och många arbetstillfällen försvinner, att bostadsmarknaden inte räcker till, konflikter i en förändringsprocess, oväntade brott eller olyckor som sker i samhället.

Ovanstående bild av uppdraget innebär också enligt de förtroendevalda att det är svårt att hitta ett naturligt stöd som ledande politiker såväl i den politiska organisationen som i den kommunala organisationen.

## Att ta uppdraget

Grunden i att ta på sig det komplexa uppdraget som styrelsens ordförande beskrivs som en vilja att delta i samhällsbyggandet. Ett uppdrag att genomföra ett förändringsarbete utifrån tillit och förtroende inom det egna partiet.

De förtroendevalda uttalar att kommuner är stora organisationer som ska ledas framåt, även i ett byte av personer på ledande positioner. Byte av ledande personer kan ske av många olika orsaker. Vid majoritetsskiftet sker många byten på ordförandeposter samtidigt. Ett sådant byte innebär förändringar i erfarenhet, rutiner, nätverk och upparbetade relationer. Utöver det finns ofta en lista av löften till väljarna som ska genomföras av den nya majoriteten.

Förändringsarbete uttrycks som en grund i uppdraget – förändring för att ge medborgarna en utvecklad service, förändring som står för samhällsutveckling i orten där de lever, verkar och bor.

*”Första intrycket är betydelsefullt, och det är viktigt att medborgarna känner sig nöjda med det de får ut av skattepengarna.”*

## Att sätta sig in i uppdraget

Ordförande är ett offentligt uppdrag som också regleras i kommunallagen. Grunden i uppdraget är lika och delas av alla som har ordförandeposter, oavsett kommun, region eller parti. Uppdraget innehåller många åtaganden och uppdrag utöver det politiska sakinnehållet.

*”Det gäller att växa in i sin roll. Att nyttja sin personliga läggning i ledarskapet och att allt eftersom förstå rollen och det ansvar som den innebär. Att ha med sig erfarenhet av tidigare ledarskap eller erfarenhet att leda större projekt och processer kan också upplevas som en fördel i uppdraget som ordförande.”*

Inom de kommuner som berörs i denna studie finns ingen egentlig introduktion av funktionen som ordförande. Det saknas ett introduktionsprogram för ordförandeuppdraget, som handlar om politiskt ledarskap i en stor organisation. De förtroendevalda ser behov av ett sådant program, men upplever att det är svårt att genomföra för en enskild kommun.

Enligt de förtroendevalda saknas i de kommuner de verkat i, rutiner för hur samarbetet mellan ordförande och direktör ska byggas och vilka förändringar det kan innebära för organisationen med nya personer. Däremot förekommer det att tjänstepersoner introducerar ny ordförande i uppdraget utifrån deras perspektiv. Det handlar ofta om ”så här brukar vi göra”. Som nyvald ordförande finns ett initialt fokus på de praktiska frågorna att få koll på kalender, påbörjade uppdrag, aktiviteter och möten. De nyvalda vill sätta sig in i allt och leverera enligt det uppdrag de har fått. Förståelsen för allt vad uppdraget innebär växer fram eftersom.

## Att välja laget

Berättelserna problematiserar uppdraget som ordförande med möjligheten att skapa ett effektivt team. Som ledare finns ofta en viss möjlighet att själv ”utse sitt lag” eller några av sina närmaste medarbetare, en möjlighet som ordförande inte upplever att de har. Övriga presidieposter och ledamöter nomineras av partierna, styrelsen består av de partier som valresultatet gav och kommundirektören är oftast redan anställd. Som ordförande blir de ledare med små möjligheter att utse sina närmaste medarbetare.

## Förändringskultur i den kommunala organisationen

I intervjuerna framkommer tydligt att det politiska uppdraget till stor del handlar om utvecklings- och förändringsarbete. Det är viktigt att skapa ett gott samarbetsklimat med förvaltningen. En god relation och ett gott samarbete med kommundirektören är en viktig förutsättning för att det vardagliga politiska arbetet ska fungera smidigt.

*”I den tid vi lever behöver många kommuner och regioner möta stora förändringar för att utvecklas. Det innebär att det är allt viktigare med en organisation som har en mognad att hantera förändring. Behovet är en tjänstemannaledning med en förvaltning och ledningsstab som kan ta emot och arbeta under ett stort förändringstryck.*

*Det krävs medarbetare som är mogna att genomföra förändringsprocesser bland de som arbetar nära de förtroendevalda. I den bästa av världar finns en proaktiv organisation där direktören tar emot uppdrag efter beslut och verkställer i enlighet med det politiska beslutet. En organisation som redan när ärendet väcks kan förstå och förebygga de komplikationer som kan komma att uppstå i processen. En ledningsstab som ger de förtroendevalda starka förutsättningar att verka i sitt demokratiska uppdrag.”*

Berättelserna vittnar om att när den kommunala organisationen inte har utvecklat mognad i att driva stora förändringsprocesser, där kompetens och kultur är inriktat på förändring, kan det innebära att beslut inte genomförs i den takt som de förtroendevalda har avsett. De upplever att det i sin tur kan påverka tilliten och förtroendet till de förtroendevalda. Det kan också innebära att utmanande processer drar ut på tiden, vilket kan skapa frustration och i värsta fall att befintliga meningsmotsättningar förstärks.

De förtroendevalda förstår att det inte alltid är enkelt och tydligt att förstå deras uppdrag och roll. Kanske kan de i en introduktion, skapa en större förståelse för villkoren i det demokratiska uppdraget.

## Utveckling av systemet

En fråga som lyfts under samtalen är olika funderingar kring om systemet med ordförandeskapet kan, och bör utvecklas.

När det är svårt för relativt stora kommuner att möta det förändringstryck som behövs hur ska då alla mindre kommuner klara av det? Systemet behöver kanske utvecklas för att ge förutsättningar till att genomföra förändringar. Kanske är Danmarks form av borgmästarval även en väg att gå för Sverige? Kanske ska kommundirektörer anställas per mandatperiod, och på nytt provas sex månader efter varje val?

En annan fundering som framkommer i de förtroendevaldas berättelser är om det behövs en blandning av de som är politiskt skolade och de som kommer nya in i politiken och som kan se uppdraget från ett annat perspektiv. Politiska förtroendeuppdrag kanske inte är menat att vara livet ut – utan som en del i arbetslivet?

Hotas till livet

Chockerande

Polisanmäla

Sexuella trakasserier

Politikerförakt

Jag vet var du bor

Rädsla

Social medier

Karaktärsbild

# Att leva med hot, hat och våld i det demokratiska uppdraget

Ett förtroendeuppdrag är ett uppdrag som bygger på ett förtroende. Ett förtroende från väljarna, partiet och den beslutande församling som har gett uppdraget. Ett uppdrag som i grunden handlar om att leda förändringsprocesser i den samhällsservice och det samhällsbyggande som sker på den ort de förtroendevalda verkar, lever och bor. Ett viktigt uppdrag som påverkar vardagen för medborgarna.

Att som ordförande vara stark, drivande, ha en vilja och våga driva frågor, ta debatten och bidra i det offentliga demokratiska samtalet har också sina risker. Av de som verkar som ordförande, eller har ett heltidsuppdrag, är det enligt Politikernas Trygghetsundersökning<sup>12</sup> en högre andel som uppger att de har varit utsatta för hot och hat inom ramen för sitt demokratiska uppdrag.

Utsattheten påverkar de förtroendevalda som personer, i deras liv och i deras uppdrag<sup>13</sup>.

Här följer några exempel på det hot och hat de förtroendevalda kan utsättas för, som bygger på de berättelser som intervjupersonerna i denna studie har delat med sig av.

## Att möta hot och hat

Att få ett uppdrag som förtroendevald och tidigare ha levt och verkat vid sidan av det offentliga ljuset, innebär för de flesta att de aldrig har upplevt hot, hat eller påhopp från människor de inte känner, från anonyma personer eller från allmänheten. Hot och hat möter de ofta första gången som förtroendevald.

Not. 12. PTU Politikernas trygghetsundersökning 2019, Brå Anna Gavell Frenzel: 2019:5.

Not. 13. Hot och hat påverkar. SKR 2018.

Dessa påhopp kan ske på sociala medier där de är aktiva, i grupper där de förtroendevalda aldrig själv har deltagit eller skrivit något inlägg. Första reaktionen beskrivs som förvåning, i något fall har förövaren fått tillbaka frågan av den förtroendevalda, om det ska uppfattas som ett hot.

*”När man aldrig varit en person som stuckit ut eller blivit påhoppad är det lite chockartat att hamna mitt i hetluften om den egna personen. Att bli utsatt med berättelser om hur man är, vad man gör, vad man gjort utan att det finns en saklig grund.”*

När någon utsätts för hot och hat för första gången kan det leda till en chockartad tid. Att mötas av hot- och hatfulla uttryck på sociala medier, i kommentarsfält, i mejl, i debatter och kanske på gatan är tufft, gnager och påverkar. I vissa fall kan en fråga eller en tråd i sociala medier resultera i att den förtroendevalde får ta emot hundratals mejl. Det kan vara från medborgare, men det kan också vara från aktivister eller så kallade ”troll” som verkar inom en specifik fråga.

Hot och hat kan ha olika karaktär och uttryckas på olika sätt. Det kan förekomma i alla typer av kommunikation och kommunikationskanaler. Det kan vara hatuttryck och mer kryptiska uttryck som är underförstådda på ett sätt som gör att alla kan förstå vem som avses utan att det skrivs rakt ut. När förövarna övergår till personangrepp tonas sakfrågan ned och det handlar inte längre om att påverka i en fråga. De förtroendevalda upplever det som förtal när de utan grund sägs ta emot mutor, fuska och nyttja sin position.

Det kan också vara så att hot och hat inte uttrycks till den det berör utan istället riktas mot de anhöriga och då har det tagit sig ett steg längre. När förövaren beskriver den förtroendevalda utifrån sin bild och går in på personuppfattas syftet vara att skada den förtroendevalda. Det handlar då om att skada den förtroendevaldas privata relationer och detta leder till ett starkare obehag än om det är sakfrågan som kritiseras. Hoten känns tuffa och tanken på att möta förövaren eller att barnen kan råka illa ut är ständigt närvarande. Att själv ta emot hot och hat är en sak, men när närstående och anhöriga utsätts väcks hos de förtroendevalda funderingar om uppdraget är värt priset?

## **Att känna rädsla**

Hot och hat kan också utföras i avsikt att skrämmas och skapa rädsla. Berättelserna vittnar om förtroendevalda som förföljs på väg till möten, i löparspåret och utsätts för stalkers, som skapar en osäkerhet och en försiktighet som smyger sig på. Frågor som väcks är: vem kan göra detta? Är det någon jag brukar möta ute på stan, någon jag möter i affären? Behöver jag vara rädd?

Andra berättelser handlar om när den förtroendevalde kommer ut ur sitt eget hem på morgonen, och möts av händelser som uppenbart innebär att någon har varit vid deras hem, då kommer hoten närmare och allvaret stiger. Det kan handla om klotter på egendom, sönderskurna däck eller andra händelser som har ett tydligt syfte att skapa rädsla.

I intervjuerna framkommer också berättelser om att förövaren i förväg har varnat för att denne kommer att delta på ett öppet möte eller i en dialog. Att på ett möte med medborgarna som syftar till delaktighet och möjlighet att påverka, känna att rädslan smyger sig på. Låta blicken glida över åhörarna, finns personen här? Är det någon jag känner? Kommer det att ske något här? Borde jag ha haft skydd?

Sådana situationer kan leda till starka stressituationer och påverkar hälsan. Stresspåslag uppstår ofta i anslutning till hot som skett. Efter ett tag uppstår också en självinsikt om att hot och hat påverkar mer än vad de först trodde. Även om det just då handlar om att stålsätta sig för att inte låta förövaren vinna, fortsätta uppdraget och lägga locket på.

## Hotad till livet

Det är inte ovanligt att förtroendevalda hotas till livet, vilket även stärks i berättelser som ingår i denna studie. Det kan vara direkta hot och det kan vara förtäckta hot. Det kan vara engångshändelser och det kan vara långvariga hot. Hot kan var uttryckta som att ”någon borde...” och samtidigt lägga ut den förtroendevaldes adress, hot om att stenas och pryglas.

Hot som sprids via bilder, pricktavlor med ett namn eller bild i mitten och en uppmaning om att skjuta personen. Bilder på gravstenar, dödsannonser eller annat som anspelar på dödshot.

Att bli hotad till livet är allvarligt och naturligtvis skrämmande. Det är hot som tar hårt, som påverkar vardagen och som i längden bryter ned. Det är hot som polisanmäls, men som ofta läggs ned i brist på bevis.

## Kvinna och förtroendevald

Som förtroendevald kvinna är det inte ovanligt med hot och hat som anspelar på kön eller är grovt sexistiska. Uttrycken handlar om utseende och klädsel, längden på kjolarna och höjden på klackarna. Det kan vara anspelningar och frågor om förhållanden, påstådd otrohet, skilsmässor, rykten om hur du lever efter skilsmässa utan att det finns en saklig grund. Frågor och påståenden om dig som mamma, om barnen och om familjen. Påståenden som också på olika sätt kan förmedlas till partner, barn eller andra i familjen. Ordval som i vissa exempel varit av den arten att de känns obehagliga och onaturliga att läsa upp



för andra. Det kan vara hot om våldtäkt, hot om att sprida information om ett ”lösaktigt” leverne, att på olika sätt beskriva den förtroendevalde som en icke pålitlig person eller uttryck om att det finns ingen som vill ha en kvinna som du.

*”Att som kvinna utsätts för sexuella hot och antydningar tar hårt, och är svårt att förstå för andra. Det kommer under skinnet och finns med hela tiden.”*

Sexuella trakasserier och hatfulla uttryck som grundar sig på sexualitet drabbar även förtroendevalda män, om än i betydligt mindre utsträckning, men det är precis lika allvarligt när det sker. Män ifrågasätts i sin manlighet och får anspelningar på sin sexuella läggning. Dessa män vittnar också om det obehag som sexuella hot- och hattuttryck skapar. Upplevelsen är att hot och hat tar ytterligare ett steg som innebär att den utsatte känner sig ifrågasatt som människa.

Förtroendevalda kvinnor berättar även om trådar med grovt sexistiska hattuttryck eller med sexfilmer där avsändaren på film visar sexuella situationer som de kan komma att utsättas för. Förövarna uppfattas främst vara män i 30–50 årsåldern, män som har svårt att möta starka kvinnor.

*”Det finns många unga kvinnor som utsätts inom politiken idag. Kvinnor som agerar annorlunda än vad patriarkatet anser vara brukligt. Kvinnor som är mer orädda, som tror på sin egen förmåga och som inte tycker att traditionell kritik om till exempel att kvinnor har ’mindre röster’ är något som kan styra beslut och sakfrågor.”*

## Sakfrågor som kan vara startpunkten

En tidigare studie visar på fyra ärende-/frågeområden som ger upphov till starka reaktioner och kan leda till att förtroendevalda blir utsatta: förändring av välfärdstjänster, värdegrundsfrågor, myndighetsbeslut samt organiserade aktioner och odemokratiska rörelser<sup>14</sup>.

Berättelserna i denna studie stärker den bilden. De förtroendevalda uppger att frågor om integration, jämställdhet, hbtq-frågor är exempel på frågor som väcker starka reaktioner i artiklar, ärenden och debatter. Det kan också vara uttalanden om våld i nära relationer, prostitution eller djurrättsfrågor som väcker reaktioner. Samhällsbyggnadsfrågor som rör nya bostäder, och nya vägar kan också påverka. Över tid har det förekommit hot- och hatfulla uttryck främst i sakfrågor. Frågor som handlar om service nära medborgarnas vardag som vård, skola och omsorg men även bostäder, arbetsmarknad, markfrågor och etableringar väcker känslor.

Not. 14. Hot och hat påverkar. SKR, 2018.

Dessa hot- och hatfulla uttryck kan ofta ske anonymt. De kan komma via mejl eller på telefon och kan ibland innehålla förtäckta hot som exempelvis: ”Jag vet var du bor och var dina barn går i skola”.

Förtroendevalda berättar också om beslut som inte har genomförts. Frågor som borde ha lyfts på agendan sedan tidigare, beslut som inte tidigare har åtgärdats eller genomförts. Frågor som påverkade ekonomi och möjligheter att investera och utveckla kommunen. Frågor som sedan tidigare har en historisk betydelse och av den anledningen kan väcka starka känslor.

Starka känslor och frustration där medborgare inte är positiv till den utveckling eller de beslut som fattas kan uttryckas av personer på en pub, restaurang eller en privat fest. Åsikter i hårda ordalag framförs också på sociala medier. Retoriken är ofta hårdare i digitala miljöer.

När det finns en enighet i partiet (ibland i beslutande församlingar) att genomföra nödvändiga förändringar är det många gånger tufft för ordförande att även inom det egna partiet behöva stå ensam för att förklara och försvara. Känslan är att över tid är det många som valt att ducka när kritiken kommer, det är inte många som träder fram med stöd offentligt.

Berättelserna lyfter också upp förtroendevalda som möter en typ av ”politikerförakt”. Det handlar om att de som hotar och hatar tycker de förtroendevaldas arvoden är för höga, att förtroendevalda håller varandra om ryggen, men även påståenden om att en namngiven person behandlas mer välvilligt än andra. Andra har mött kritik och ett tydligt budskap när avsändaren själv tycker att de tar sitt ansvar genom att ”gräva fram uppgifter” om förtroendevalda personer, när förövaren uppfattar att den förtroendevalda har utnyttjat sin ställning.

Förtroendevalda kan utsättas över tid, för olika saker, och det pågår i en strid ström. För vissa upphör utsattheten efter att en fråga har klingat av, för andra upphör inte hot och hat trots att de har avslutat sitt uppdrag och inte deltar i det politiska beslutet. Vissa förtroendevalda har när avhoppet blivit känt, mötts av att beskedet är glädjande och något som ska firas. För vissa förtroendevalda tar det hot och hat de utsätts för aldrig slut.

## Att möta media – är en del i uppdraget

Att vara förtroendevald på en ort där lokal media finns kan innebära att det skrivs fler artiklar som bidrar till att informera medborgarna, att de politiska besluten sakligt granskas. Media är en viktig del i vårt demokratiska system.

I regeringens strategi för en stark demokrati beskrivs behovet av media. ”En fungerande demokrati förutsätter att det finns en mångfald av starka och oberoende medier i hela landet som förmedlar samhällsinformation, nyheter och granskande journalistik av god kvalitet. Medierna är betydelsefulla för människors möjligheter att debattera samhällsfrågor och delta i samhällets demokratiska processer. Medierna bidrar också genom sin granskande roll till att skydda samhället mot maktmissbruk och korruption. När makten granskas kan människor ställa makthavare till svars och utkräva ansvar. Därför är det allvarligt att medier med kvalitativ journalistik idag har svårt att finansiera sin verksamhet och bedriva verksamhet i hela landet.”<sup>15</sup>

De förtroendevalda berättar om fall där media har bevakat en aktuell fråga som efterhand eskalerat till drev med hot och hat. Det kan vara en eller fler artiklar som har fått andra konsekvenser än vad som var avsikten med artiklarna. Där en artikel lett till att hot- och hatfyllda trådar skapats i sociala medier, hatfyllda kommentarer i kommentarsfält eller mejlstormar som hamnar i den förtroendevaldes inkorg.

Berättelserna varierar, det finns exempel där media skrivit artiklar om att vara förtroendevald, om förtroendevaldas utsatthet och om utvecklingen av det offentliga demokratiska samtalet. Upplevelser av kommentarsfält som initialt var en arena där hot, hat fanns men där möjligheter till kommentarer är stängda i dagsläget.

Några av intervjupersonerna berättar att de i sitt uppdrag haft en strategi att vara tillgänglig för media i alla lägen, att prioritera och möta media med öppenhet och transparens i alla frågor. Erfarenheterna visade att det var en dålig strategi, då det ledde till att de själva som personer lyfts fram i media i alla kommunala ärenden. Det har förekommit artiklar om ärenden där ordförande inte har varit inblandad, inte har deltagit i att fatta beslutet, inte har varit citerad men ändå funnits med på bild. Intervjupersonerna har upplevt att artiklarna skapat en karaktärsbild, i vilken den förtroendevalde inte känner igen sig själv.

En bild som finns i ett ständigt pågående flöde är svårt att värja sig mot, även om bilden inte är rättvisande. Lokal media kan leda till riksmidia och etermedia, vilket ger ytterligare genomslag av den mediabild som har skapats.

Not. 15. Regeringens strategi för en stark demokrati.

Anmälningar till medieombudsmannen förekommer när förtroendevalda upplevt att mediebilderna har insinuerat både korruption och kriminalitet, utan saklig grund.

I berättelserna framkommer också tankar om att det vore önskvärt att media tydligare lyfter fram olika partiers ståndpunkt, de olika förslag som finns inför ett beslut, kompromisser och svårigheter inför ett beslut. Idag upplevs det som att ”politiker” beskrivs som ett begrepp för en kollektiv grupp.

## Anmäla hot och hat

De förtroendevalda berättar att de mer än en gång har anmält händelser till säkerhetsansvariga i kommunen, skickat incidentrapportering till partiet och gjort anmälan till polisen. Upplevelsen är att polisanmälningar ofta läggs ned i brist på bevis, i något fall kan det ha lett till rättegång men ingen fällande dom.

*”Polisen tar emot anmälan, men kan inte göra så mycket när hot och hat sker anonymt.”*

Anonymiteten lockar fram mycket hos människor, när förövarna sitter skyddade bakom sin skärm. Polisen har svårt att utreda vem det är. Likadant är det svårt att spåra telefonsamtal som rings med skyddade nummer.

I vissa ärenden som har polisanmälts, har polisen känt oro och rekommenderat den förtroendevalde att inte vara ensam på offentlig plats. En rekommendation som upplevs svår att följa i ett uppdrag där en grund är att föra dialog med de som bor och verkar på orten.

*”Att leva över tid med ständiga incidenter tär, det är händelserna tillsammans som utgör det verkliga brottet.”*

Upplevelsen är att polisen inte tar tag i den sammantagna bilden av alla anmälningar tillsammans från samma person. Som det är idag läggs ärenden ned ett och ett i brist på bevis, och det i sig bidrar till att allt inte anmäls.

*”Polisen måste utveckla arbetsformer så att de tydligt visar att de tar anmälningar på ALLVAR.”*

Att göra en polisanmälan kan också innebära att händelserna bekräftas som ett brott. Ett brott som rubriceras som till exempel förtal eller ärekränkning. När det sker blir det tydligt att den förtroendevalde utsatts för brott, även om det inte alltid går att hitta en gärningsman eller att leda brottet i bevis.

Utveckling  
Förtroende  
Motstånd    Förändringar  
Historia  
Tillit    Dialog  
Konflikt    Medborgare

## Att bygga tillit – trots hot och hat

Att bli utsatt för hot och hatfyllda uttryck, trakasserier, förtal eller andra händelser är kännbart. När hot och hat pågår länge över tid blir det en normal del i vardagen som kan vara nedbrytande. Utvecklingen inom sociala medier beskrivs som en stor möjlighet för de förtroendevalda att kunna ha en dialog med medborgare och väljare. På grund av den hårda tonen i sociala medier utgör det på samma gång en stor utmaning i det demokratiska systemet. Oaktat hur hotet uttrycks och vem som är avsändare påverkar det den förtroendevalda. Det påverkar uppdraget, personen, de anhöriga och det påverkar livet nu och i framtiden.

För att kunna bygga tillit till medborgarna samtidigt som de förtroendevalda utsätts för hot och hat krävs också förutsättningar för trygghet i det demokratiska uppdraget. Trots att det inte alltid finns är det bara att bita ihop och fortsätta säger de intervjuade i studien. De politiska processerna tar inte slut för att någon förtroendevald blir utsatt för hot och hat.

*”Om inte jag som styrelsens ordförande orkar stå upp för den demokratiska processen vem ska då orka?”*

Under en pågående process som innehåller hot och hatfulla uttryck kan de förtroendevalda uppleva att en nyhetsvinkel i media också innebär att frågan eskalerar. Exempel som lyfts i intervjuerna är när det förekommer falska uppgifter som många personer delar vidare i sina sociala medier utan att faktagranska det första inlägget.

Under en period när de förtroendevalda själva är utsatta menar de att det samtidigt är viktigt för dem att träffa medborgare för att föra samtal, ta debatter och nå ut med information i den fråga som har kommit i ett läge av spänning och konflikt. Det gör de bäst genom att möta medborgarna.

## Dialog med medborgarna

Medborgardialog är samtalsdemokrati som syftar till att stödja det representativa systemet och ge kommuner och regioner möjlighet att ta del av medborgarnas kunskaper om det lokala samhälle de lever i<sup>16</sup>.

Berättelserna bekräftar att det är svårare att genomföra en dialog med medborgarna i en process som redan blivit spänningsfylld, där dialogen får ett reaktivt perspektiv. Exempel på det har varit strategier med att öppet och transparent svara på alla frågor via mejl, telefon, på sociala medier men också att möta medborgarna i en form av öppna möten med ”drop in” där alla frågor får ställas. I de lyckade varianterna har det lett till en rutin där ordförande har en dialog återkommande som genomförs i hela kommunen, i olika områden och olika byar. Andra har provat så kallade stormöten som de inte upplever leder till en konstruktiv dialog.

Utöver ovanstående dialoger har förebyggande aktiviteter provats genom exempelvis medborgardialog och utvecklad kommunikation. De förtroendevalda poängterar att det är viktigt att medborgardialoger genomförs med en tydlighet om vad medborgarna kan påverka. Om inte det är klart kan medborgare känna sig lurade när inte deras förslag går igenom. Det är också viktigt att tydliggöra skillnader mellan den politiska rollen och den roll som tjänstepersonerna har i de dialoger som genomförs via kommunen.

I flera av de processer som senare lett till hot och hat har de förtroendevalda inom sina organisationer genomfört dialoger med medborgarna. Vissa dialoger har varit mer eller mindre lyckade i sin karaktär, och har också lett till förändrade arbetssätt och rutiner för kommande medborgardialoger.

Dialoger och diskussioner kring sakfrågor beskrivs som en del i demokratin – att alla ska kunna lyfta sina åsikter och delta. Det kan, enligt de förtroendevalda, vara svårt att nå ut med budskapet att alla synpunkter inte kan tas hänsyn till då det kommer in många synpunkter och förslag som inte ger en samstämmig bild. Som det uttrycks i berättelserna är det ändå till sist de förtroendevalda som i sitt politiska uppdrag ska prioritera och välja bland alla parametrar och komma fram till ett beslut.

Not. 16. Medborgardialog i styrning, för ett starkt demokratiskt samhälle, SKR: 2019.

*”Det är en del i uppdraget att lyssna, men det är också en del i uppdraget att stå upp för partiet som en del i det representativa systemet.”*

Att prioritera och komma fram till ett beslut utifrån medborgarnas olika synpunkter, ekonomi, miljö och hälsa med mera innebär inte alltid att de förtroendevalda själva är helt nöjda med beslutet, men det kan, som det uttrycks, vara det bästa alternativet just när beslutet tas.

*”Politik är att genomföra förändringar, vilket väcker känslor. Känslor kan å sin sida väcka konflikter som behöver bearbetas i processen.”*

De förtroendevalda lyfter att det behövs en tydlig kommunikationsstrategi för att öppet och transparent nå ut med hur de olika alternativen till beslut formerats och vilka åsikter som funnits i beslutsprocessen att ta hänsyn till. I intervjuerna berättar de förtroendevalda att det inte alltid finns en kommunikationsstrategi och att de inte alltid har ett stöd av kommunens kommunikationsavdelningar även om en strategi finns.



*”En stark demokrati  
förutsätter välinformerade  
och aktiva medborgare som  
i ett öppet och inkluderande  
demokratiskt samtal kan  
ta del av och utbyta åsikter  
om samhällets tillstånd  
och utveckling”.*

Carl Heat

*Det demokratiska samtalet i en digital tid - En antologi om  
desinformation, propaganda och näthat. Kommittén, Nationell satsning på  
medie- och informationskunnighet och det demokratiska samtalet: 2020*

# Normalisering av hot och hat i det demokratiska samtalet

Intervjupersonerna lyfter upp risken för en normalisering av vad som är tillåtet att uttrycka till andra människor. Samtidigt påtalas risken för att allmänheten och opinionsbildare tystnar för att de inte vill utsättas av det hårda ordalag som de ser finns. Å andra sidan behöver den som vill engagera sig skaffa sig information och kunskap om verkligheten, komma fram till en egen ståndpunkt och slutligen på något sätt omsätta det i handlande<sup>17</sup>.

I rapporten Strategi för en stark demokrati står: ”Ett öppet och levande demokratiskt samtal förutsätter att det finns tillgång till information och analys om samhällsutvecklingen. Det kräver starka och oberoende medier i hela landet. En förutsättning för ett levande samtal är också att människor engagerar sig i samhällsfrågor, gör sina röster hörda och bildar opinion. Det är därför avgörande att det finns förutsättningar för alla att nyttja sina demokratiska rättigheter att uttrycka åsikter och delta i samhällsdebatten. Den digitala utvecklingen har bidragit till att fler än någonsin har möjlighet att uttrycka, sprida och ta del av olika åsikter, idéer och information. Fler än någonsin kan också kommentera, debattera och bilda opinion. Internet och sociala medier har sänkt trösklarna för politiskt deltagande och i grunden förändrat formerna för det demokratiska samtalet. Samtidigt har nya utmaningar vuxit fram som riskerar att begränsa det demokratiska samtalet. Det offentliga debattklimatet har blivit allt hårdare och opinionsbildare utsätts för hot och hat. Sammantaget finns idag utmaningar som hotar att begränsa det demokratiska samtalet. I förlängningen kan dessa utmaningar leda till en sämre fungerandedemokrati.”<sup>18</sup>

Not. 17. Det demokratiska samtalet i en digital tid - En antologi om desinformation, propaganda och näthat. Kommittén, Nationell satsning på medie- och informationskunnighet och det demokratiska samtalet: 2020.

Not. 18. Strategi för en stark demokrati - främja, förankra, försvara, Regeringskansliet: 2018.

I den samtid som denna studie genomförs sker många exempel på hot och hat i det demokratiska samtalet. Som exempel kan nämnas att i 2020 års upplaga av det populära radioprogrammet Sommar i P1 innehöll de fem första avsnitten tre exempel på hur människor kan utsättas i det demokratiska samtalet. Greta Thunberg, ung svensk opinionsbildare i klimatfrågan, Mona Sahlin, före detta förtroendevald och minister samt Anders Tegnell statsepidemiolog vid Folkhälsomyndigheten berättar alla hur deras engagemang på olika sätt har lett till hot och hat i det demokratiska samtalet.

*”Paradoxalt nog kan medborgarna lättare nå de förtroendevalda idag, samtidigt innebär denna ökade närhet i kombination med rårare samtalsklimat att hot och hat lättare når fram till förtroendevalda. Man kunde ju tänkt sig att om man lättare når förtroendevalda skulle det göra att människor får mer svar och förstår bättre hur politiska processen fungerar, men det verkar vara tvärtom.”*

En hårdare ton i samhällsdebatten har utvecklats. Exempel på den allt hårdnande tonen som de förtroendevalda lyfter i sina berättelser är dels den retorik och det ordval som ofta används i samtalen på sociala medier. I dessa forum gillas och delas olika inlägg och ger därmed en stor spridning. Många delar vidare utan att tänka på källkritik och de konsekvenser som delning av falska uppgifter kan få.

Det förekommer också till exempel lokala Facebooksidor på flera orter där det debatteras aktuella politiska frågor och pågående förändringsprocesser. Det finns lokala sidor som riktar sig allmänt mot samhällskontraktet. De förtroendevalda uppfattar också att så kallade ”troll” eller ”rättshaverister” kan driva på i vissa frågor. Upplevelsen, hos de intervjuade, är att vissa av dessa sidor kan ha moderatörer som tillåter många inlägg som är tveksamma. Det kan vara både hot- och hatfyllda uttryck eller uttryck som utgör förtal om enskilda personer. Andra lokala sidor som också drivs med stort allmän intresse, har moderatörer som agerar ansvarsfullt och tar bort kränkande kommentarer.

*”Hur kan människor ta sig rätten att uttrycka sig hur de vill om andra, helt utan respekt.”*

Det finns också Facebooksidor där tid och resurser för att hinna moderera inläggen saknas. Berättelser om att en viss nyhetsvinkel kan leda till stora konsekvenser för en enskild, när det följer kommentarer med en hård retorik som sprids vidare.

Utvecklingen i det demokratiska samtalet innebär också att de förtroendevalda ser risker för att såväl allmänheten som opinionsbildare tystnar för att de inte vill riskera att utsättas av det hårda ordalag med hat och hotfulla uttryck som de ser i sociala medier. Den risken bekräftas också i Internetsstiftelsens undersökning från 2018 då drygt en fjärdedel uppgav att de på grund av rädsla för hot eller hat har avstått från att uttrycka sin politiska åsikt på internet.

*”Åtgärder behöver genomföras på nationell nivå. Små orter klarar inte att möta utmaningen på ett bra sätt, det finns inte resurser och kompetens. Tonen i det demokratiska samtalet påverkar det demokratiska systemet och gör det svårare att rekrytera nya förtroendevalda. Det behövs kampanjer för att värna demokratin. Vi som samhälle behöver agera.”*

*”När hot blir priset man får betala för att delta i samhällsdebatten, då har det gått alldeles för långt.*

*Hot och hat kan få stora konsekvenser för den som drabbas, men skrämmer också människor till tystnad.*

*Det är oerhört allvarligt, för tystas människor så tystnar också vår demokrati.”*

*Kultur- och demokratiminister Amanda Lind*

# Avhopp från det demokratiska uppdraget

Vissa konsekvenser byggs upp långsamt över tid. Andra konsekvenser drabbar en direkt och omedelbart. Det finns många exempel på konsekvenser som byggs upp över tid. Det innebär också att en viss självzensur sker, att vissa ärenden inte lyfts då orken inte finns att driva ytterligare en svår fråga. Att avstå från att uttala sig och inte längre delta i debatten genom att skriva debattartiklar och kåserier, för att undvika att provocera. Nya kontaktförfrågningar i sociala medier leder till misstänksamhet och frågor: vem är det och vad vill den personen mig?

*”Utsattheten har lett till att jag backar undan som privatperson, jag har förändrat mitt sociala beteende. Idag undviker jag stora sociala sammanhang.”*

Hot och hat leder ofta till att de förtroendevaldas vaksamhet höjs. De förtroendevalda berättar om hur de förändrar sitt beteende och börjar allt oftare se sig om över axeln för att se vem som går bakom, de blickar ut över torget innan de passerar för att se om det finns något misstänksamt. När de åker kollektivtrafik väljer de en sittplats närmast dörren eller att stå upp för att snabbt kunna ta sig ut om det skulle uppstå någon obehaglig situation. De förtroendevalda konstaterar att deras beteendemönster har förändrats av den utsatthet de upplevt.

Att vara utsatt kan också innebära att arbetsglädjen minskar vilket i sin tur kan påverka ens personlighet. Det finns ett behov av ett kontinuerligt krisstöd och professionellt samtalsstöd för att bearbeta processer, utveckling och händelser. Ett stöd som inte finns idag.

*”Hot och hat har påverkat min hälsa, borde kanske sjukskrivit mig där och då men valde att kämpa på. I efterhand har jag också förstått att det finns ett behov av professionellt samtalsstöd för att bearbeta händelserna.”*

Händelser av mer direkta konsekvenser som när hotet riktas mot hem, hus och familj kan innebära att få lära sig leva med larm och övervakningskamera. Att behöva variera väg till och från jobbet, att undvika att springa ensam i motionsspåret. Medan andra vittnar om ett starkt hot som fick ett direkt slut i och med att uppdraget lämnades.

*”När det kommer nya hot i någon form blir jag så ledsen, det skapar också otrygghet hos närstående, som i sin tur behöver stöd för att bearbeta händelser.”*

## Avhopp

När människor utsätts för hot och hat kontinuerligt över lång tid uppstår förstås frågan om uppdraget är värt priset. För vem skull gör jag detta är en fråga som några av de förtroendevalda i studien har funderat på.

Över tid har svaret varit att uppdraget är roligt, att de förtroendevalda vill vara med och påverka och delta i samhällsbygget. De känner sig inte färdiga med uppdraget, de har mer att ge och väljer att trots allt stanna kvar i uppdraget.

*”Erfarenhet av ledarskap och en personlig mognad har gjort att jag orkat. En ung förtroendevald kanske hade avgått.”*

Tankar som väcks är att förövarna inte ska få vinna och frågan: vem ska våga, om inte vi som redan är förtroendevalda vågar?

Till sist visar en del av dessa berättelser att hot och hat också leder till att förtroendevalda helt eller delvis väljer att lämna förtroendeuppdrag. Av de intervjuade finns exempel på de som har valt att byta förtroendeuppdrag inom sin kommun, de som avslutat sina kommunala uppdrag och går vidare till regional eller riksnivå, men det finns också en grupp där hot och hat till sist lett till att de beslutat sig för att helt lämna de politiska uppdragen. Där droppen urholkat stenen och till sist inte ser någon annan utväg.

När utsattheten pågår över tid innebär det till slut att allt färre runtomkring backar upp. Ingen vill bli nästa ”Svarte Petter”. Då den där händelsen sker som får bågaren att rinna över kan beslutet fattas direkt och omedelbart.

*”Det värsta är det pågår så länge. Att det inte tar slut ens när uppdraget har upphört.”*

Oaktat om de förtroendevalda i denna studie har valt att avsluta sitt uppdrag eller inte så är de fortsatt medlemmar i sitt politiska parti och de flesta kan tänka sig att ta nya uppdrag, men kanske inte i den organisation där de valt att lämna alla sina uppdrag.

Några har aldrig tänkt att uppdraget ska pågå för evigt. De hade redan innan de allvarigare händelserna startade börjat fundera på att lämna uppdragen för att till exempel gå vidare med studier och andra uppdrag inom arbetslivet.

Andra känner en sorg att det blev som det blev, att de inte kunde avsluta allt de hade påbörjat inom sitt uppdrag. Efter att ha utsatts för hot och hat över tid, tar det ofta lång tid att bearbeta allt så att det går att lägga bakom sig. Många tar hjälp av någon form av samtalsstöd. Ett samtalsstöd och ett krisstöd som de skulle ha behövt kontinuerligt under den tid de verkade i sitt uppdrag.



*En droppe droppad i livets älv,  
har ingen kraft att flyta själv.  
Det ställs ett krav på varenda  
droppe, hjälp till att hålla  
de andra oppe.*

*Tage Danielsson*

# Behov av stöd till förtroendevalda

Det är viktigt att skapa förutsättningar för de förtroendevalda så att de känner trygghet i sitt uppdrag. Det är också viktigt för kommunen eller regionen att skapa en trygghet och kontinuitet för de förtroendevalda i den organisation de verkar. När en ordförande lämnar sitt uppdrag är det ofta många mindre uppdrag som påverkas, inte minst i olika samverkansorgan. Exempelvis kan en ordförande i styrelsen ha upp till 15–20 andra uppdrag som hör ihop med ordförandeuppdraget. När de personerna lämnar sina uppdrag i förtid är det märkbart och påverkar många människor runt omkring. Många förändringsprocesser kan få ett avbrott, många beslut kan få skjutas framåt och styrningen kan tappa fart.

Detta kapitel handlar om det behov av stöd som intervjupersonerna anser att de skulle ha behövt, för att undvika att deras utsatthet skulle leda till att överväga avhopp.

## De politiska partierna som stöd

De politiska partierna består av medlemmar och medlemsorganisationernas egna förtroendeposter i partiets styrelser och andra uppdrag.

Partierna, är enligt de förtroendevalda i studien, inte mogna att hantera utsatthet och agera som krisstöd och de intervjuade frågar sig om det är partiernas uppdrag. Samtidigt beskrivs partimedlemmarna som personer med förståelse för de förtroendevaldas situation, vilket är en styrka, men medlemmarna är inte professionella i att genomföra stödsamtal vid utsatthet och ska heller inte behöva vara det. Vid händelser som skett beskrivs en känsla av att

”partiet stod blyxtstilla” och väntade på att se hur det skulle gå. Det är inte självklart att partimedlemmar eller andra förtroendevalda utgör ett stöd till den utsatte.

De senare åren har det politiska landskapet förändrats och det är vanligare med majoritetsskiftet efter valen vilket lyfts i intervjuerna. I många kommuner innebär det att två eller flera partier har en gemensam majoritet. I andra kommuner är det en minoritet som styr kommunen. Detta är faktorer som påverkar en ordförandes uppdrag.

*”När en blocköverskridande majoritet i en kommun består av andra partier än den överenskommelse som finns mellan rikspartierna kan det också vara en försvårande omständighet.”*

Ibland kan även skilda åsikter inom partierna leda till konflikter. Ett exempel kan vara när någon drivande förtroendevald vill ändra arbetssätt som inte faller i god jord. Det kan även finnas maktpositioneringar och grupperingar inom ett parti som påverkar det politiska arbetet.

Berättelserna varierar, flera partier har någon form av krisstöd på regional/distrikts nivå, medan andra har ett etablerat stöd inom rikspartiet. De olika nivåerna gör att förtroendevalda i etablerade partier kan hitta någon form av generell stöd inom det egna partiet. Däremot lyfter de förtroendevalda att många små lokala partier inte har distrikts- eller regionnivåer för att hantera säkerhetsfrågor.

## **Kommunen som stöd**

Vilket stöd de förtroendevalda i studien har fått av sin egen kommun varierar stort. Det finns ett behov av att klargöra vem som har ansvar för att förtroendevalda ska kunna verka under trygga förhållanden och vem som stödjer när utsatthet är en verklighet. I större kommuner är det inte ovanligt att det finns ”politiska tjänstepersoner eller en partisekreterare” som utgör en brygga mellan de förtroendevalda och den kommunala tjänsteorganisationen. I dessa fall kan de också utgöra kontakten mot säkerhetsorganisationen i kommunen.

Utbildningar av allmän karaktär hålls i många kommuner och riktar sig till nyvalda efter valet. Även seminarier för fullmäktige om hot och hat mot förtroendevalda och samtalstenen har genomförts. Dessa utbildningar är i några kommuner de enda åtgärder som genomförs för att säkra de förtroendevaldas trygghet.

I vissa kommuner finns en tydlig säkerhetsorganisation med en tydligt uppdrag som ger ett gott stöd där respekt och samsyn råder. Det stödet kan variera från att nya förtroendevalda med ordförandeposter har en genomgång kring säkerhet, rutiner och eventuell utrustning, medan andra kan få till exempel personlarm vid behov.

I andra kommuner finns en säkerhetsorganisation som inte är van att arbeta med stöd till de förtroendevalda. Det finns inte alltid ett tydligt arbete hur de förtroendevaldas trygghet ska hanteras och förebyggas.

För att kunna verka med ett proaktivt skydd krävs en förståelse för det politiska uppdraget och dess villkor. De förtroendevalda bör inte få frågan om vilket stöd de behöver när de är utsatta, istället bör de få förslag på åtgärder. Den utsatte ska inte själv behöva avgöra allvaret av det hot och hat de utsatts för.

En tredje variant är att det varken finns organisation eller styrande dokument hur förtroendevaldas trygghet ska hanteras och förebyggas. Det upplevs svårt för en liten kommun i en tid av svag ekonomi att axla frågan kring de förtroendevaldas trygghet med utbildningar och säkerhetsorganisation.

## Polisen som stöd

Kommunpolisreformen har enligt de intervjuade inneburit ett tydligare stöd. Kommunpolisen beskrivs ofta som en god kontakt och en god relation. De lotsar fram hur en anmälan kan ske och vilken rubrik anmälan kan ha. Däremot kan det ta lång tid att komma vidare i bevisföringen.

Upplevelsen bland de förtroendevalda är också en frustration i att inte alla händelser och anmälningar kan bedömas som en samlad bild i utredningen.

Polisen visar i samtal med anmälaren förståelse för att händelser kan ske och att det förekommer hot- och hatfulla uttryck, sexuellt hot och förtal. En förståelse som är viktig i processen som följer en anmälan.

Polisen kan också ibland hänvisa till andra organisationer när ärendet är avslutat.

Inom ramen för regeringens handlingsplan Strategi för en stark demokrati<sup>19</sup> har olika uppdrag getts för att värna den svenska demokratin såväl genom att ge stöd som att utveckla ett förebyggande arbete. Exempel på det arbetet är;

Brottsofferjouren som har ett kontinuerligt journummer till sin stödtelefon. Därutöver arbetar de med utvecklingsarbete för att stödja brottsoffer. ”Orädd demokrati” heter en aktuell satsning mot demokratibrott. Brottsoffermyndigheten har ett digitalt stöd ”Tystna inte” som vänder sig både till utsatta demokratiaktörer och dess stödpersoner.

Not. 19. Strategi för en stark demokrati - främja, förankra, försvara, Regeringskansliet:2018.

## Stöd som kan utvecklas

Samtalen i den här studien avslutades med vilket stöd som kan och bör utvecklas för att stärka de förtroendevaldas trygghet i deras demokratiska uppdrag. I vissa fall har avhoppet skett så nära inpå att det kan vara svårt för de för detta förtroendevalda att se vilket stöd de hade behövt. Men även under samtalens gång väcks förslag och tankar.

Det handlar om stöd som kan utvecklas på olika nivåer såväl lokalt, som på nationell nivå. Det handlar också om stöd som kan ges till ordförande som funktion, medan partierna kan stå för stödet i politikens innehåll.

Att vara ordförande är ett uppdrag som kan kräva ett professionellt stöd utanför den egna organisationen, samtidigt som det är viktigt att kommunen både har en förberedelse och arbetar förebyggande för de situationer som kan uppstå. Behov finns av någon som lyssnar, som kan vara bollplank. Behov finns också av någon som inte är involverad i frågorna, som inte är kommunen, partiet eller andra partiföreträdare utan ett kontinuerligt stöd på professionell nivå.

Här följer de behov av åtgärder som de förtroendevalda som ingått i denna studie har lyft.

### Behov av åtgärder på lokal nivå

Stöd på lokal nivå handlar om att skapa förståelse för det politiska uppdraget och skapa mogna organisationer som har kompetens att arbeta med förändringsprocesser. Det handlar också om att skapa en trygghet i det demokratiska uppdraget som fortsätter trots utsatthet.

#### **Organisation**

- › Ett styrande dokument för de förtroendevaldas trygghet som tydliggör ansvar och roller i kommunen.
- › Uttala en person eller funktion i kommunen dit förtroendevalda kan vända sig vid behov av stöd (för mindre kommuner kan samverkan mellan kommuner möjliggöra att en sådan funktion kan komma till stånd).
- › Politiska sekreterare kan utgöra en brygga mellan politik och tjänstemannaorganisation i de kommuner där denna funktion finns.
- › Frågan bör lyftas inom den politiska organisationen kontinuerligt så att alla partier och dess ledare får en ökad kunskap och medvetenhet.

#### **Förebyggande arbetssätt**

- › En mogen tjänsteorganisation som utvecklar en systematik i det förebyggande arbetet med utvecklings- och förändringsprocesser.
- › Rutiner för risk och konfliktanalyser i förändrings- och utvecklingsprocesser.

- Strategier och rutiner för kommunikation ”från ax till limpa” i processer där riskanalyser visar att hot och hat kan förekomma.
- Introduktion för tjänstepersoner som skapar medvetenhet för villkor i det politiska uppdraget.
- Stöd till de förtroendevalda vid händelser.
- Tillgång till professionellt samtalsstöd kontinuerligt.
- Tillgång till ett professionellt mediefilter.
- Vid domstolsförhandlingar bistå med målsägarbiträde.

### **Behov av stöd för funktionen ordförande behöver utvecklas**

Stödet för funktionen som ordförande kan med fördel utvecklas via olika former av samarbeten. Det bör vara en part som är partipolitiskt neutrala med en känsla och förförståelse för det politiska ledarskapet. Partierna bör fortsatt ansvara för introduktionsstöd för det politiska innehållet.

- Introduktion i det politiska ledarskapet för nya ordföranden i kommuner och regioner.
- Nätverk för funktionens KSO, RSO som handlar om ledarskap i förändring, ledarskap i kris, aktuella frågor.
- Samtalsstöd till KSO och RSO.

### **Behov av åtgärder på nationell nivå**

De förtroendevalda anser även att det finns behov av en översyn av lagstiftningen för att stärka de förtroendevaldas trygghet.

De förtroendevalda ser också behov av åtgärder på nationell nivå för att motverka den normalisering som sker i det demokratiska samtalet.

En annan åtgärd som lyfts är att börja med att aktivt och kontinuerligt ta upp demokrati i skolan till exempel om att vara en god kompis även på nätet. Att eleverna får lära sig än mer om källkritik, hur de kan uttrycka sig i sociala medier samt hur de kan bidra för att värna demokratin.

### **Behov av åtgärder hos de politiska partierna**

De förtroendevalda ser även behov av att de politiska partierna lyfter frågan om hot och hat inom sina respektive partier.

- Prata om frågan inom partierna.
- Ändra attityder kring vad man ska tåla i uppdraget.
- Diskutera om man kan tänka om i fördelningen av arbetsuppgifter då ordförandeuppdrag är stora och omfattande.

## BILAGA 1

# Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor

- › Typ av uppdrag. Antal år med förtroendeuppdrag.
- › Är du fortsatt medlem i ditt parti?
- › Har du i något politiskt förtroendeuppdrag idag?
- › Kan du tänka dig att ta ett politiskt förtroendeuppdrag i framtiden?

### Område 1 - Utsatthet i allmänhet för förtroendevalda

- › Kan du beskriva utsattheten i det vardagliga politiska arbetet?
- › Är vissa frågor särskilt känsliga, kontroversiella?
- › Är vissa Arenor särskilt frekventa för utsatthet?

### Område 2 - Upplevelse av din utsatthet som förtroendevald

- › Hur startade det? Vad utsattes du för? Berätta din berättelse
- › Hur fick du del av hoten?
- › Har du ngn bild av vad som var den utlösande faktorn?
- › Vem/vilka drabbades av händelsen?
- › Vad var det som gjorde att du valde att lämna ditt uppdrag i förtid? Alt. Vad var det som trots allt fick dig att stanna kvar?

### Område 3 - Förövaren

- › Har du en uppfattning om vem/vilka som var din/dina förövare?

### Område 4 - Stöd och konsekvenser

- › Fick du ngt stöd? Sökte du stöd? Visste du var du skulle vända dig?
- › Anmälde du till polisen? Upplevelse av polisens stöd.
- › Vilket stöd hade du behövt för att inte behöva lämna ditt uppdrag?

## **Område 5 - Konsekvenser**

- › Ledde det du utsattes för till några konsekvenser? För dig som person?  
För personer i din närhet? För ditt uppdrag?
- › Skulle ett stöd utifrån det du beskrivit kunnat mildra konsekvenserna?

## **Område 6 - Beskriv det systematiska arbetet i din organisation**

- › Har händelsen av utsatthet lett till lärande i den organisation du verkat?

## **Område 7 - Med facit i hand**

- › Vad kan läras för framtida politiska processer?
- › Förebyggande arbete?
- › Vilket lärande kan din händelse vara för andra?
- › Finns det något som SKR kan vara med och stödja i utvecklingen?





# Avhopp från politiskt förtroendeuppdrag

## HELT ELLER DELVIS PÅ GRUND AV HOT OCH HAT

Utgångspunkten för den svenska representativa demokratin är att medborgare, de politiska partierna och dess medlemmar väljer att engagera sig politiskt och ta på sig uppdrag som förtroendevalda i kommuner, regioner och riksdag.

Ett flertal undersökningar visar att förtroendevalda i kommuner och regioner utsätts för hot och hat, och att några som en konsekvens helt eller delvis väljer att lämna uppdraget. När förtroendevalda väljer att lämna sitt uppdrag på grund av att de utsätts för hot och hat då utgör det också ett hot mot den svenska demokratin.

Denna studie grundar sig på intervjuer med sex förtroendevalda som antingen valt att avsluta ett eller flera uppdrag samt förtroendevalda som allvarligt övervägt att lämna uppdrag på grund av hot och hat.

Berättelser beskriver det hot och hat de utsätts för samt vilka konsekvenser det har inneburit, oavsett om de allvarligt har funderat på att avsluta sitt uppdrag eller om de avslutat sitt uppdrag helt eller delvis.

Syftet med rapporten är att kunna använda erfarenheterna som ett underlag för att utveckla ett relevant stöd för att de förtroendevalda ska känna trygghet i sitt demokratiska uppdrag.

ISBN 978-91-7585-899-9

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skr.se](http://webbutik.skr.se)

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | [skr.se](http://skr.se)



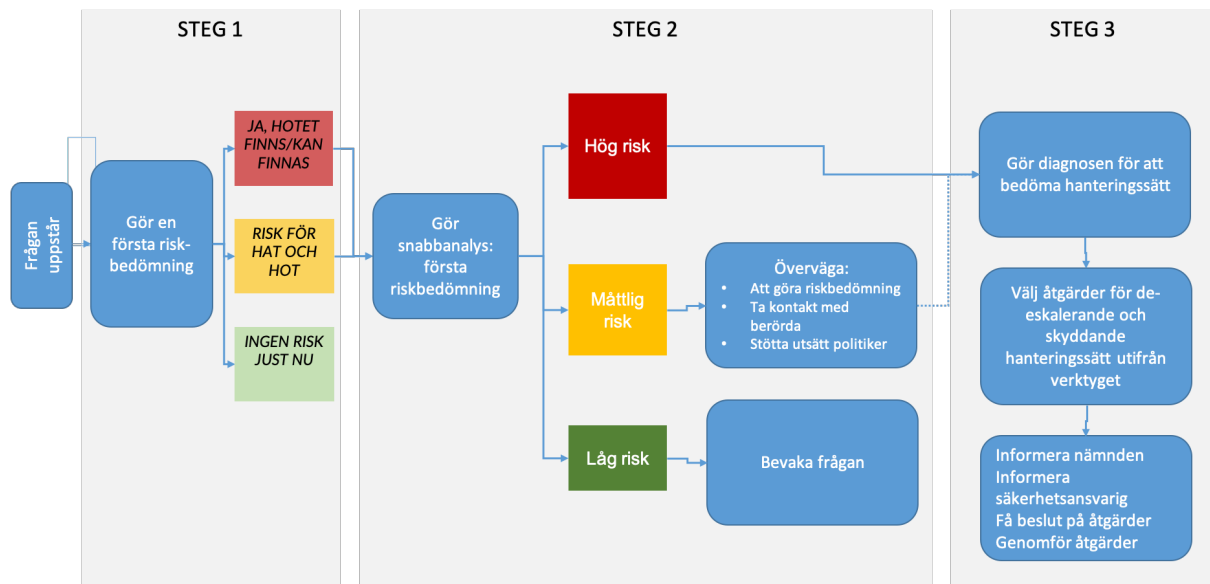
**Sveriges  
Kommuner  
och Regioner**

# Hat och hot mot förtroendevalda

Ett verktyg för riskbedömning och möjliga åtgärder

Detta verktyg är en prototyp. Den behöver förfinas och kalibreras. Vår förhoppning är att vi kan förbättra den med hjälp av kommunerna som deltar i nätverket.

Verktyget har olika steg. Beroende på risknivå i steg 1 kommer du antingen att fortsätta till steg 2. I steg 2 bör du gå vidare till steg 3 om risken bedöms som hög. Är risken låg kan du välja att låta bli eller att fortsätta till steg 3.



## Steg 1: Sortering

I steg 1 gör ni en sortering av frågor i tre kategorier. Detta är en kvalificerad gissning som görs av en eller flera personer. Om ni är osäker, eller oense, välj då den högre risknivå.

## Steg 2: Snabb riskbedömning

I steg 2 får ni olika påstående där ni gör bedömningar gällande risknivån. Summera värden och får en sammanlagd bedömning. Steg 2.2: Läs av resultatet och följ anvisningarna i resultattabellen.

## Steg 3 & 4: Detaljerat bedömning av konfliktnivå och frågans art

I detta steg väljer ni ett av tre alternativ för varje fråga/påstående. Ni får en sammanlagd bedömning för konfliktnivån och sedan en indikation av frågans art.

## Steg 5. Resultat

Med den information hittar ni rätt tabell och kan läsa råd för de-eskalerande/förebyggande åtgärder samt för skyddande åtgärder

## STEG 1: SORTERING (FÖRSTA RISKBEDÖMNING)

Gör en första bedömning om risk i enskilda ärenden enligt följande:

<b>Grönt</b>	<i>Ingen risk för hat eller hot just nu. Inte aktuellt i denna fråga.</i>
<b>Gult</b>	<i>Det kan finnas en risk för hat och hot. Har förekommit i liknande frågor</i>
<b>Rött</b>	<i>Tecken för hat och hot just nu. Hot och hat har förekommit tidigare i samma fråga, i liknande frågor, mot samma person eller från samma berörda grupp</i>

Ärende	Risk för hat och hot		
	Ingen	Möjlig	Ja

För varje enskild fråga: Bestäm nästa steg

<b>INGEN ÅTGÄRD</b>	<i>Vem hanterar frågan? Var och med vilka tas den upp? Hur ser organisationen ut för hantering av problemet? GÅ VIDARE TILL STEG 2</i>	

## STEG 2: SNABB RISKBEDÖMNING

Kryssa i rutorna till höger om ni bedömer att risken är stor, måttlig eller liten.

Värden: rött = 3, gult = 2 och grönt = 1

Bedömning av risk:	Stor	Måttlig	Liten
<b>1. Sakfrågan och samhällets reaktion</b>			
1.1 Det förekommer tecken på att <i>sakfrågan eller beslutet</i> drar till sig ett engagemang från grupper eller individer som utgör en särskild risk för hat, hot, trakasserier eller våld i syfte att påverka eller störa beslutsprocessen?			
1.2 Detta är ett kontroversiellt <i>ämne</i> - väcker starka känslor			
1.3 Det finns en känslig historik i <i>sakfrågan</i> – tidigare demonstrationer mm			
1.4 Det finns en digital hotbild utifrån stämningssläge, rapportering, media mm			
<b>2. Förtroendevalda och deras erfarenhet av hot och hat</b>			
2.1 Förtroendevalda som driver frågan betraktas av andra som "kontroversiell" (pga. kön, ålder, läggning, partitillhörighet, mm) eller agerar på ett sätt som väcker reaktion hos några.			
2.2 Några förtroendevalda har erfarenheter av hot och hat i likadana fall eller upplever hat och hot generellt			
<b>3. Berörda medborgare</b>			
3.1 Någon grupp eller individ som är tidigare känt för hot och hat, rättshaveristiskt beteende, kritik, protest eller sabotage är berörd av frågan.			
3.2 Det finns indikationer på att medborgare förväntar sig eller kräver att vara delaktiga men det finns inga planer för att öppna upp för deltagande			
<b>SAMLAGD BEDÖMNING</b> <i>Under 10= Liten, 11 – 16 = Måttlig, mer än 16 = Stor</i>			

## TOLKNING AV ANDRA RISKBEDÖMING & ÅTGÄRDER

Låg risk  
(mindre än  
10)

- Uppmärksamma att det just nu inte finns en hög risk men att frågan bör bevakas
- Stäm av med berörda under x veckor/kommande veckor om läget har förändrats
- Ber berörda förtroendevalda kontakta ... om den/de upplever att situationen förändras

Måttlig risk  
(mellan 11 &  
16)

- Bestäm vem som har ansvar för frågan i fall ytterligare åtgärder bör vidtas
- Säkerställ att rutiner är på plats att hantera eventuella hot eller hat
- Överväga att göra en mer fullständig kartläggning av problemet och aktörerna
- Överväga att ta kontakt med berörda medborgare för att bestämma om någon form av dialog eller medling kan vara aktuell

Hög risk  
(mer än 16)

- Bestäm vem som har ansvar för frågan i fall ytterligare åtgärder bör vidtas
- Säkerställ att rutiner är på plats att hantera eventuella hot eller hat
- Följ anvisningar i steg 3:
  - Svara på frågor
  - Se föreslagna åtgärder

## STEG 3: DIAGNOS - KONFLIKTNIVÅ

Gör ett val (I, II, eller III) för varje påstående.

<b>1. Det finns aktivitet på sociala medier kring frågan</b>		
Mycket aktivitet – ofta kritiskt, negativt och inriktat på personer	Måttlig aktivitet av blandad karaktär – dels saklig och dels kritisk	Konstruktiv, öppen diskussion eller relativt liten aktivitet
<b>2. Kommunikation <u>med dem</u> som är kritiska</b>		
Ingen kommunikation med kritiska aktörer alls	Främst formell kommunikation – via post eller epost	Regelbunden, aktiv kommunikation – även direkta möten
<b>3. Kommunikation med allmänheten</b>		
Ingen kommunikation om denna fråga	Formell kommunikation via webbsidan eller utskick	Möter allmänheten för att informera, konsultera eller föra dialog
<b>4. Protester</b>		
Det förekommer protestaktioner eller manifestationer	Organiserad protest via insändare eller på sociala medier	Inga protester
<b>5. Hat på nätet eller i andra forum</b>		
Kränkande kommentar riktat mot en eller flera förtroendevalda	Personlig kritik mot en eller flera förtroendevalda eller/och enskilda incidenter av kränkande kommentar	Nej det förekommer ingen spridning av hat via internet eller på annat forum eller förekommer bara i mindre utsträckning
<b>6. Hot på nätet eller annan form</b>		
Direkta hot eller särskilt otäckta indirekta hot	Indirekta hot– upplevs som obehaglig av berörda politiker	Inget som uppfattas som hot mot förtroendevalda

7. Sabotage – fysisk eller i någon annan form som hindrar andra att genomföra sitt arbete		
Skadegörelse (klotter eller fysisk skadegörelse) kopplat till frågan förekommer	Individer eller grupper försvårar för andra att uppnå sina mål eller genomföra sitt arbete eller mindre fysisk skadegörelse	Ingen märkbar form av sabotage
8. Fysiskt eller psykiskt våld		
Incidenter där psykiskt eller fysiskt våld riktas mot enskilda personer eller grupper	Enskilda eller icke-alvarliga uttryck av psykiskt eller fysiskt våld	Inget våld förekommer

**Bedömning av nivå.** Värden:  = 1,  = 2;  =3. Räkna ihop värden. Mindre än 12: Låg konfliktnivå; 12-16: Måttlig konfliktnivå; 16-24: Hög konfliktnivå

## STEG 4 – ÄR FRÅGAN KOMPLEX, KOMPLICERAD ELLER ENKEL?

7 frågor för att bestämma frågans art

Skala från I - III för varje fråga

A. Många personer eller grupper inblandade (såväl externa som interna)		
Flera externa grupper eller nätverk med olika åsikter är inblandade	Det finns ett en handfull grupper eller/och flera individer med olika åsikter som är engagerade i frågan	Det handlar enbart om några få aktörer. Alla verkar vara överens
B. Liknande frågor tidigare		
Kommunen/regionen har ingen erfarenhet av liknande frågor tidigare	Det finns begränsad erfarenhet av liknande frågor	Liknande frågor hanterades med enkla åtgärder tidigare
C. Frågan påverkas av flera andra frågor		
Frågan påverka av eller påverkar andra frågor (eller svårlösta frågor)	Frågan har en koppling till flera andra frågor i en ordnad struktur	Frågan är fristående och det finns ingen direktkoppling till andra frågor



<b>D. Frågans förutsebarhet</b>		
Frågan är oförutsebar och dynamisk (ändrar ofta eller utan varning)	Experter är vana vid att hantera förändringar utan problem	Frågan är stabil och förutsebar
<b>E. Historia av spänning, motstånd eller konflikt</b>		
Det finns en historia av spänning motstånd och konflikt i frågan eller liknande/kopplade frågor	Det finns en historia men tidigare problem löstes or är inte längre aktuella	Ingen tidigare historia som påverkar frågan
<b>F. Förtroende för kommunen/regionen</b>		
Det finns lågt förtroende för kommunen eller regionen	Förtroende håller på förbättras eller är inte särskilt lågt	Högt förtroende och tillit
<b>G. Aktivitet på sociala medier och traditionella medier</b>		
Mycket aktivitet i medier som påverkar situationen	Det finns en del reportage eller/och aktivitet på sociala medier men är inte särskilt kritiskt eller infekterad	Lite eller ingen aktivitet på sociala medier eller uppmärksamhet i medier

Bedömning: Värden:  = 1,  = 2;  =3. Räkna ihop värden  
Mindre än 10: Enkel fråga; 10-14: Komplicerad fråga; 15-21: komplex eller mycket komplex fråga

### Sammanlagd bedömning

	Hög konfliktnivå	Måttlig konfliktnivå	Låg konfliktnivå
Frågan är komplex	TABELL 3	TABELL 2	TABELL 1
Frågan är komplicerad	TABELL 3	TABELL 2	TABELL 1
Frågan är enkel	TABELL 3	TABELL 2	TABELL 1

Läs av resultaten på följande tabellera 1, 2 eller 3

## STEG 5. RESULTAT

TABELL 1. LÅG KONFLIKTNIVÅ

	ENKEL FRÅGA	KOMPLICERAD FRÅGA	KOMPLEX FRÅGA
<b>DE-ESKALERANDE</b>	<p>Följande förtroendeskapande och förebyggande insatser kan samtidigt förhindra att spänning uppstår eller eskalerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerställa att det finns öppen transparent information om frågan</li> <li>• Svara på frågor och kritik direkt</li> <li>• Var öppna för förslag</li> <li>• Inkludera engagerade personer där det är lämpligt och möjligt</li> <li>• Bevaka spänningsnivå</li> </ul>	<p>Följande förtroendeskapande och förebyggande insatser kan samtidigt förhindra att spänning uppstår eller eskalerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerställa att det finns öppen transparent information om frågan och att informationen når ut till alla inblandade parter</li> <li>• Svara på frågor och kritik direkt</li> <li>• Var öppna för förslag från individer och grupper och skapa möjlighet för delaktighet</li> <li>• Överväga konsultation för att få in synpunkter och förslag och inkludera engagerade grupper där det är lämpligt och möjligt</li> <li>• Bevaka spänningsnivå</li> </ul>	<p>Även om det inte finns mycket spänning eller konflikt i frågan just nu, bör följande beaktas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förenkla inte frågan</li> <li>• Undvik ensidiga beslut – involvera berörda aktörer <u>minst</u> genom att konsultera</li> <li>• Gör en inventering av perspektiv och berörda aktörer för att säkerställa att inte någon exkluderas eller att ni missar en viktig del av den komplexa frågan</li> <li>• Använd dialog i en form som lämpar sig för komplexa samhällsfrågor – framförallt där spänning visar sig i någon grad.</li> </ul>
<b>SKYDANDE</b>	<p>Det finns ingen anledning att vidta särskilda åtgärder</p>	<p>Bevaka situationen och agera om det visar sig att spänning ökar. Följ arbetet med förebyggande åtgärder.</p>	<p>Bevaka situationen och agera om det visar sig att spänning ökar. Följ arbetet med förebyggande åtgärder.</p>

**TABELL 2. MÅTTLIG KONFLIKTNIVÅ**

	<b>ENKEL FRÅGA</b>	<b>KOMPLICERAD FRÅGA</b>	<b>KOMPLEX FRÅGA</b>
<b>DE-ESKA-LER-ANDE</b>	<p>Fokusera på att skapa eller upprätthålla öppen kommunikation genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ta kontakt med individer eller grupper som är kritiska eller ifrågasättande</li> <li>• kommunicera tydligt och ofta</li> <li>• vara transparent i er kommunikation</li> <li>• bevaka sociala medier och andra arenor där människor pratar om frågan</li> <li>• vara proaktiv och informera där det uppstår missförstånd eller feltolkningar</li> <li>• anstränga er för att ta informella kontakter och inte bara hålla er till formella kommunikationskanalerna</li> <li>• hålla kontakt med berörda förtroendevalda för att fånga upp ändringar som sker</li> </ul>	<p>Det kan finnas fler parter och/eller flera delfrågor som vanligtvis hanteras av experter. Fokusera på bra kommunikation genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• direkt ta upp frågor och kritik genom och koppla in experterna</li> <li>• överväga särskilt kommunikationsstöd som underlättar för experterna att kommunicera ofta och tydligt med berörda parter</li> <li>• bevaka sociala medier och andra arenor där människor pratar om frågan och att vara proaktiv och informera där det uppstår missförstånd eller feltolkningar</li> <li>• anstränga er för att ta informella kontakter och inte bara hålla er till formella kommunikationskanalerna</li> <li>• hålla kontakt med berörda förtroendevalda för att fånga upp ändringar som sker</li> </ul>	<p>Spänning kan lätt öka om komplexa frågor förenklas eller om berörda aktörer känner sig marginaliserade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunicera direkt med alla berörda grupper och bevaka sociala och andra medier för tecken på kritik, spänning och personliga påhopp</li> <li>• Gör en perspektivinventering och en aktörskarta – var uppmärksam om motsättningarna som finns</li> <li>• Använd er av dialog i mindre grupper särskilt där det finns kritik och spänning.</li> <li>• Förtroendevalda och tjänstepersoner bör kopplas in i dialog</li> <li>• Återkoppla till förtroendevalda och uppdatera dem ofta</li> </ul>
<b>SKY-DAN-DE</b>	<p>Situationen kan eskalera.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vid tecken på personliga påhopp bör säkerhetsansvarig kopplas in och situation bevakas noggrant.</li> <li>• Samverkan med dem som arbetar förebyggande är viktigt i detta skede</li> </ul>	<p>Situationen kan eskalera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevaka situationen för tecken på eskalering av spänning.</li> <li>• Samarbeta med dem som arbetar förebyggande särskilt när det gäller möten.</li> <li>• Var beredd att agera om det visar sig att grupper mobiliseras eller att det finns tecken på missnöje som sprids.</li> </ul>	<p>Bevaka situationen och samverka med dem som arbetar med förebyggande insatser särskilt när det gäller:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• motstånd som visar sig i perspektivinventeringen</li> <li>• möten där det är många inblandade</li> <li>• förtroendevalda som känner sig kränkta eller hotade</li> </ul>

### 3. HÖG KONFLIKTNIVÅ

	ENKEL FRÅGA	KOMPLICERAD FRÅGA	KOMPLEX FRÅGA
<b>DE-ESKA-LER-ANDE</b>	<p>Enskilda personer eller grupper agerar hotfullt, våldsamt eller riktar hat och kränkning mot förtroendevalda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansträng er för att kontakta dem som sprider hat och hot direkt</li> <li>• Markera att agerande inte accepteras och föreslå möten med dessa för att hantera problemet</li> <li>• Koppla in en medlare eller någon med erfarenhet av att hantera konflikter för att underlätta samtal med berörda</li> <li>• Varna för att ni ska göra polisanmälan om inte situationen kan lösas genom dialog eller medling</li> <li>• Återkoppla och stödja berörda förtroendevalda och samverka med personer som ansvar för skyddsåtgärder</li> </ul>	<p>Hat och hot är mycket allvarlig intentionen är att påverka förtroendevalda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koppla in en person med erfarenhet av hantering av samhällskonflikter</li> <li>• Kontakta personer som sprider hat eller/och som hotar direkt</li> <li>• Varna för att ni ska göra polisanmälan om inte situationen kan lösas genom dialog eller medling</li> <li>• Undvik större möten tills situationen lugnar ner sig. Håll er till kommunikation med mindre grupper och kommunicera ofta med grupper som inte hotar och sprider hat</li> <li>• Stötta politiker som är utsatta och samverka med säkerhetsansvariga</li> </ul>	<p>Frågan är komplex och förenkling riskerar förvärra situationen. Särskilda åtgärder behövs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gör en perspektivinventering och en aktörskarta för att kunna planera dialog med berörda i mindre grupper</li> <li>• Undvik möten i större grupper och träffa som regel alla deltagare till möten med berörda aktörer i förväg.</li> <li>• Särskilt utsatta förtroendevalda kan vara med på möten om de känner sig trygga, men kan också representeras av eller delta tillsammans med kollegor.</li> <li>• Använd er av en neutral processledare eller medlare</li> <li>• Använd er av stöd för medlingsdialoger (SKR:s nätverk för dialog i komplexa samhällsfrågor)</li> </ul>
<b>SKY-DAN-DE</b>	<p>Hotet är mycket allvarligt och/eller hatet är kränkande. Det kan vara risk för fysiskt och psykiskt våld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakta polisen och förbereda för polisanmälan (samverka med personer som ansvarar de-eskalerande/förebyggande åtgärder)</li> <li>• Om åtgärderna inte leder till en förändring, gör en polisanmälan.</li> <li>• Se till att politiker som hotas får det skydd de behöver</li> <li>• Vidta åtgärder för att stoppa spridning av hat på nätet eller annat forum</li> </ul>	<p>Hotet är mycket allvarligt och/eller hatet är kränkande. Det kan vara risk för fysiskt och psykiskt våld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakta polisen och förbereda för polisanmälan (avvaktar de-eskalerande åtgärder)</li> <li>• Om personer eller grupper inte är beredda att samtala, gör en polisanmälan.</li> <li>• Se till att politiker som hotas får skyddet de behöver</li> <li>• Vidta åtgärder för att stoppa spridning av hat på nätet eller annat forum</li> <li>• Se till att det möten är säkra: vakter, en plan B ifall möten spårar ut, mm.</li> </ul>	<p>Hotet är mycket allvarligt och/eller hatet är kränkande. Det kan vara risk för fysiskt och psykiskt våld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakta polisen och förbereda för polisanmälan (avvaktar de-eskalerande åtgärder)</li> <li>• Om personer eller grupper inte öppnar för samtal, gör en polisanmälan.</li> <li>• Se till att politiker som hotas får skydd – särskilt om de ska vara med på mötet</li> <li>• Vidta åtgärder för att stoppa spridning av hat på nätet eller annat forum (ev. som krav på deltagande i möten. Förhandla säkerhetsreglerna)</li> <li>• Se till att det möten är säkra: vakter, en plan B ifall mötet spårar ut, mm.</li> </ul>





2021-01-27

Dnr KS 2019/00186

**Handläggare**

Utredare Andréa Kihl

**Telefon**

andrea.kihl@uddevalla.se

## **Deltagande i SKR nätverk för att utveckla medborgarbudget för demokratisk och social hållbarhet**

### **Sammanfattning**

Demokratiberedningen behandlade under mötet den 8 oktober 2020 ärende 2019/00186 *Deltagande i SKL nätverk för att utveckla medborgarbudget för demokratisk och social hållbarhet*. Beredningen påminde sig om syftet med att delta i nätverket för medborgarbudget. Beredningen beslöt att bjuda in SKR till demokratiberedningens möte i början av nästa år, för att kunna få stöd av SKR i det fortsatta arbetet med medborgarbudget under 2021-2022. Anders Nordh, *Projektledare, Sektionen för Demokrati och Styrning SKR* kommer därför att delta på Demokratiberedningen den 11 februari.

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontoret tjänsteskrivelse 2021-01-27

### **Förslag till beslut**

Demokratiberedningen beslutar

### **att**

Demokratiberedningen noterar informationen

### **Ärendebeskrivning**

Nedan ett utdrag från kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2020-10-01, för att ge en bakgrund till projektet Medborgarbudget: Kommunstyrelsen beslöt 2019-02-27 att Uddevalla kommun ska delta i SKR:s nätverk för medborgarbudget 2019–2022. Målet är att kommuner prövar och utvecklar medborgarbudget utifrån SKR:s modell under tre år och att efter avslutat projekt kan visa på goda exempel på medborgarbudget. SKR:s modell bygger på den modell som internationell forskning och erfarenheter visat vara mest framgångsrik.

Modellen bygger på sju steg:

1. Ta fram och besluta om kriterier och resurser
2. Marknadsföring av medborgarbudgetprocessen
3. Idégenerering/medborgarna kommer med förslag
4. Bearbeta förslagen utifrån kriterier



2021-01-27

Dnr KS 2019/00186

5. Medborgarna röstar på förslag
6. Politiskt beslut om förslagen
7. Genomförande
8. Uppföljning

Under denna period av tre år bör kommunerna upprepa medborgarbudgetprocesser tre gånger. Alla tre åren inkluderar också utvärdering och lärande där vi utvecklar modellen tillsammans med deltagande kommunerna och regioner. SKR ger stöd i processen.

**Uddevalla:**

Under 2020 anmälde Uddevalla kommun aktiviteten ”Tillsammans för inkludering”, som är en aktivitet inom projekt ”Uddevalla mot minskad segregation” (statsbidrag från Delegationen mot segregation- Delmos). Ansvarig för aktiviteten var en handläggare på kommunledningskontoret. År 2021 planerar vi att genomföra medborgarbudget kring kulturaktiviteter för minoriteten Sverigefinländare (har gjort detta tidigare år). Medborgarbudget nr.3 ? Finns önskemål från demokratiberedningen? Ska vi gå ut till nämnderna och be om uppslag?

Peter Larsson  
Kommundirektör

Andréa Kihl  
Utredare

Beslutet och beslutsunderlaget ska skickas till berörda

## **RIKTLINJER FÖR UDDEVALLA KOMMUNS DEMOKRATIPRIS**

### **Antagna av kommunfullmäktige den 2015-11-11 § 280.**

Uddevalla kommuns demokratipris utdelas årligen för att uppmärksamma och belöna en enskild person/personer, förening eller annan grupp som på ett utmärkande sätt värnar om demokrati, mänskliga rättigheter och/eller motverkar olika former av diskriminering i Uddevalla.

Uddevalla kommuns demokratipris utgörs av ett diplom samt en prissumma på 10 000 kronor. Priset utdelas under högtidliga former av kommunfullmäktiges ordförande, eller av kommunfullmäktiges presidium annan utsedd person, i samband med firandet av Sveriges nationaldag.

Behörig att mottaga Uddevalla kommuns demokratipris är enskild person som är folkbokförd i Uddevalla kommun eller som har sin verksamhet i Uddevalla. Priset kan även tilldelas grupp av personer, förening eller annan sammanslutning som uppfyller dessa förutsättningar. Priset kan ej tilldelas verksamheter som ingår i kommunkoncernen.

Uddevalla kommuns demokratipris tilldelas av en jury. Kommunfullmäktiges demokratiberedning utgör jury. Beredningens ordförande och vice ordförande är tillika ordförande och vice ordförande i juryn. Juryn har rätt att om den så anser utöka juryn med en eller flera adjungerade ledamöter som rådgivande i nomineringsprocessen, representanter från lokal media och, eller från relevant demokratifrämjande idéburen organisation, exempelvis grupper, föreningar eller organisationer som har en humanistisk inriktning internationellt, nationellt, regionalt eller lokalt. Juryn utser adjungerade ledamöter genom konsensus.

Kommunen anslår information om priset och ber om förslag på pristagare från allmänheten. Om förslag från allmänheten saknas är det juryns uppgift att ta fram förslag på pristagare. Juryn kan även ge förslag på pristagare fastän förslag inkommit från allmänheten. Juryn har att lämna motivering till utnämningen. Juryns beslut skall vara enhälligt och kan ej överklagas.

Nomineringar till pristagare inlämnas av invånare i Uddevalla kommun till kommunledningskontoret från och med 1 januari till senast den 15 april samma år som pristagare utses, skriftligt med motivering via brev eller e-post.





2021-01-27

Dnr KS 2021/00076

**Handläggare**

Utredare Andréa Kihl

**Telefon**

andrea.kihl@uddevalla.se

## Rapport från Ungdomsfullmäktige

### Sammanfattning

Ungdomsfullmäktige har haft digitala möten 2020-12-15 och 2021-01-26. Förutom att behandla inkomna ärenden har mötena handlat om hur Ungdomsfullmäktige ska marknadsföras för att få fler unga att nominera sig inför hösten skolval. Rektorer på gymnasiet samt högstadiet kommer att informeras om Ungdomsfullmäktige vid ledningsgruppsmöten under februari och mars. Exakta datum för vårens nominering och höstens val kommer att sättas i dialog med skolorna. Gymnasielever på estetiska programmet ska under mars göra kortare filmklipp åt Ungdomsfullmäktige, för spridning på Instagram och i skolornas sociala mediekanaler.

På fullmäktigemötet den 26 januari deltog ordförande i Kultur och Fritidsnämnden Annelie Högberg samt Maria Letho från Kultur och Fritidsförvaltningen. Ledamöterna ställde frågor om fritidsgårdar. Under mötet lyftes Ungdomsfullmäktiges viktiga funktion för att hämta in ungas perspektiv i frågor som berör unga- inom Kultur och Fritid är det aktuellt vid bland annat planering av fritidsgårdar och aktiviteter för unga. Mötet den 26 januari gav upphov till planer på kommande dialoger mellan Ungdomsfullmäktige och Kultur och Fritid.

Enligt ungdomsfullmäktiges arbetsordning är ungdomsfullmäktiges syfte att ge unga verkligt inflytande i frågor som berör dem. Samtliga nämnder och förvaltningar ansvarar för att ha en kontinuerlig dialog med ungdomsfullmäktige och återkoppla resultatet från dialogerna till ledamöterna i fullmäktige.

### Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse

Arbetsordning för ungdomsfullmäktige

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

**att**

Demokratiberedningen noterar informationen

Peter Larsson

Kommundirektör

Andréa Kihl

Utredare

Beslutet och beslutsunderlaget ska skickas till berörda



### Arbetsordning för Ungdomsfullmäktige

#### § 1 Syfte

Syftet med ungdomsfullmäktige är att öka ungdomars verkliga inflytande i frågor som på olika sätt berör dem. Genom att delta i ungdomsfullmäktige får dessutom ungdomar direkt kunskap om hur den demokratiska processen i en kommun fungerar.

Ungdomsfullmäktige är ett kommungemensamt rådgivande organ. Ungdomsfullmäktige ansvarar för att bevaka och lyfta ungas perspektiv i kommunens utveckling. Ungdomsfullmäktige är ett kommunövergripande forum för dialog och samråd med unga. Samtliga nämnder och förvaltningar ansvarar för att ha en kontinuerlig dialog med ungdomsfullmäktige och för att återkoppla resultatet från dialogen till ledamöterna i ungdomsfullmäktige.

#### § 2 Tid och plats för sammanträdena

Ungdomsfullmäktige sammanträder tre gånger per skoltermin. På vårterminen sammanträder ungdomsfullmäktige en gång på skoltid och två gånger efter skoltid. På höstterminen sammanträder ungdomsfullmäktige två gånger på skoltid och en gång efter skoltid.

Ungdomsfullmäktiges sammanträden är offentliga, vem som helst får komma och lyssna. Information om sammanträdenas tid och plats meddelas via kommunens hemsida och genom kommunens sociala medier.

#### § 3 Ungdomsfullmäktiges sammansättning

Ungdomsfullmäktige består av:

- två ledamöter och en ersättare från varje grundskola och särskola, årskurs 7-9
- två ledamöter och en ersättare från varje skolhus på gymnasieskolorna och gymnasiesärskolan
- en ledamot och en ersättare från varje fritidsgård
- en ledamot och en ersättare från politiska ungdomsförbund vars partier är representerade i kommunfullmäktige

Ledamöter och ersättare behöver inte vara folkbokförda i Uddevalla kommun. Om ordinarie ledamot är förhindrad att delta vid sammanträdet ansvarar hen själv för att kalla in ersättare för tjänstgöring.

<b>Dokumenttyp:</b>	Arbetsordning
<b>Dnr:</b>	KS 2020/683
<b>Antagen av:</b>	Kommunfullmäktige
<b>Antagen:</b>	2003-11-12 § 137
<b>Dokumentansvarig:</b>	Avdelningschef Juridik och administration, Kommunledningskontoret
<b>Senast reviderad:</b>	2020-12-09 § 290

En styrelse väljs årligen bland ledamöterna i ungdomsfullmäktige, valet av styrelse sker vid höstterminens första sammanträde. Styrelsen består av; ordförande, vice ordförande, sekreterare, informationsansvarig och ekonomiansvarig.

#### **§ 4 Deltagande på distans**

Ungdomsfullmäktige får, om särskilda skäl föreligger, sammanträda med ledamöter närvarande på distans. Sådant sammanträde får endast äga rum om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra på lika villkor. Ordföranden avgör om närvaro får ske på distans.

#### **§ 5 Val av ledamöter och ersättare**

Ledamöter och ersättare till ungdomsfullmäktige väljs varje år i samband med höstterminens skolstart. Valprocessen sker på varje skola för eleverna i årskurs 7-9, på varje skolhus för eleverna på gymnasiet och på kommunens fritidsgårdar. Ungdomsförbunden ansvarar själva för att utse ledamöter och ersättare.

Ungdomar som vill ställa upp i valet anmäler intresse genom att lämna en ansökan till kommunens ungdomssamordnare med motivering till varför just hen ska få sitta i ungdomsfullmäktige. Kommunens ungdomssamordnare kan hjälpa till med att skriva en motivering om någon så önskar. Under valet tas namnen på kandidaterna bort, så att ungdomarna endast röstar på motiveringar. Ledamöter och ersättare utses utifrån valresultatet. Om en ledamot avsäger sig sitt uppdrag blir ersättaren ny ledamot och nästa person enligt valresultatet blir ersättare.

Om kandidater saknas, så ingen ny ledamot eller ersättare kan utses, lämnas platsen tom tills nästa val.

#### **§ 6 Utbildning**

Ungdomsfullmäktiges ledamöter och ersättare ska årligen erbjudas utbildning inom bland annat; demokratifrågor, hur Uddevalla kommun fungerar och mötesteknik.

#### **§ 7 Förberedelse av ärenden inför ungdomsfullmäktige**

Ungdomsfullmäktiges styrelse ansvarar för förberedelserna inför ungdomsfullmäktige. I förberedelserna ingår att välja ut ett antal medborgarförslag, motioner och ärenden samt att gå igenom de förslag som kommit in till ungdomsfullmäktige från ungdomar, så kallade ungdomsförslag.

Förslag till ungdomsfullmäktige som ska tas upp på nästa sammanträde ska vara insända till kommunen senast två veckor före sammanträdet. Kallelse med



handlingar skickas ut till alla ledamöter och ersättare en vecka innan sammanträdet.

Kallelsen publiceras även på kommunens hemsida.

## § 8 Sammanträdet

a.

Sammanträdet följer en i förväg uppställd dagordning, d.v.s. de ärenden som ska tas upp listas och tas upp i den ordning de står på dagordningen.

Ärenden som inte hunnits tas upp till diskussion och beslut flyttas till nästa sammanträde.

Ärenden som inte förberetts men som någon ändå vill ska behandlas under sammanträdet får i så fall efter godkännande föras in under ”övriga frågor” i slutet av sammanträdet. Ärenden som kräver förberedelser kan då istället hänvisas till att tas upp på nästa sammanträde.

b.

I början av varje sammanträde utses en ledamot som tillsammans med ordförande ska justera protokollet. Val av justerare sker direkt efter uppropet.

c.

Ungdomsfullmäktiges styrelse har under förberedelsearbetet bestämt hur de olika ärendena behandlas. Vissa ärenden kan diskuteras i smågrupper medan andra debatteras direkt i storgrupp.

d.

För att ett ungdomsförslag ska kunna behandlas i ungdomsfullmäktige ska förslaget innehålla: förslagsställarens namn, skola, adress samt kontaktuppgifter. När ungdomsfullmäktige ställer sig bakom ett ungdomsförslag lämnas det till kommunfullmäktige som ett medborgarförslag. I de fall förslagsställaren inte är folkbokförd i Uddevalla kommun utses en ledamot som är folkbokförd i Uddevalla kommun att underteckna förslaget.

Om ungdomsfullmäktige ställer sig bakom ett medborgarförslag ger detta ökad tyngd åt förslaget när det så småningom når nämnderna eller kommunfullmäktige. Nämnderna och kommunfullmäktige ansvarar för att beakta ungdomsfullmäktiges ställningstagande vid beslut av medborgarförslag.

e.

Vid personval ska sluten omröstning tillämpas.

## § 9 Uppföljning av sammanträdet

Protokoll från sammanträdet ska justeras och sedan publiceras inom två veckor på kommunens hemsida och genom kommunens sociala medier. De ungdomsförslag



som ungdomsfullmäktige beslutat ska bli medborgarförslag sänds till kommunfullmäktige för vidare hantering.

### **§ 9 Arvodering**

Arvodering utgår endast till ordinarie ledamöter. Ersättare arvoderas endast vid tjänstgöring när ordinarie ledamot inte kan delta.

Ersättning till ledamöterna utgår enligt kommunens Riktlinjer för ekonomisk ersättning för förtroendevalda och finansieras ur särskilt anslag i kommunfullmäktiges budget.

### **§ 10 Budget**

Av ungdomsfullmäktiges totala budget förfogar ungdomsfullmäktige över 50 000 kr att själva besluta om. Denna budget får inte användas för investeringar med tillkommande driftskostnader.