

Hövlighets- missionen

– Hur hövlighet och ohövlighet
påverkar samhället och demokratin



Författare

Dan Hasson, Medicine doktor, Docent i folkhälsovetenskap vid Karolinska institutet och anknuten forskare vid Mayo Clinic

Karin Villaume, Medicine doktor vid Karolinska institutet och anknuten forskare vid Mayo Clinic

Kontakt TCO

Lise Donovan, jurist
lise.donovan@tco.se

Sofia Brändström, kommunikationsstrateg
sofia.brandstrom@tco.se

Förord

Det senaste decenniet har hot och hat dramatiskt förändrat det politiska samtalet. Det är en samhällsutveckling som redan fått stor påverkan på vår demokrati. Under hösten lämnade Centerpartiets partiledare posten efter bara några månader till följd av det hårda klimatet. Hon är inte ensam – var fjärde förtroendevald har utsatts för någon form av arbetsrelaterad brottslighet som hot eller våld, enligt BRÅ:s trygghetsundersökning för 2025. Bland de utsatta övervägde var fjärde att helt lämna sina uppdrag. Om inte utvecklingen vänds riskerar vi en valrörelse som domineras mer av personangrepp än en saklig debatt om hur vi löser viktiga samhällsfrågor. Vi riskerar också att tappa en generation av framtida politiker om inte politikernas arbetsmiljö förbättras.

TCO har under februari 2026 låtit Novus genomföra en undersökning som syftade till att undersöka hur allmänheten upplever hövlighet och tonläge i svensk politisk debatt.

Resultaten visade att tre av fyra är oroad över samtalsklimatet i det politiska samtalet. Varannan uppger att de avstått från att titta på politiska debatter eftersom tonläget är för aggressivt. Samtidigt svarar varannan att en mer hövlig debatt skulle öka deras vilja att följa politiska debatter.

Det är hög tid att vi samlar oss för att få till en förändring. TCO har därför tagit fram initiativet *Mission för hövlighet*. Missionen sammanfattas av fyra principer som alla kan ställa sig bakom och arbeta aktivt för att efterleva. Du hittar dessa principer på sidan 28. Principerna kan tillämpas i alla sammanhang där människor möts – i politiska debatter i riksdagen, i kommentarsfält på sociala medier, vid kaffeautomaten eller i mötesrummet på jobbet. Vår förhoppning är att våra folkvalda politiker ska bli de första att ta sig an missionen. De har ett särskilt ansvar som demokratiskt valda representanter. Om partiledare, riksdagsledamöter eller politiker i allmänhet uttrycker sig hotfullt eller nedsättande förflyttar det gränsen för vad som uppfattas som acceptabelt bemötande i samhället i stort. Ett mer hövligt och civiliserat tonläge kan däremot skapa positiva ringar på vattnet.

Med initiativet vill vi förändra den offentliga samhällsdebatten i Sverige och skapa en rörelse för ett bättre samtalsklimat baserat på hövlighet, respekt och tillit. Det är särskilt viktigt under ett valår. Frågan om tillit handlar inte bara om hur vi ser på varandra i allmänhet. En minst lika viktig fråga handlar om förtroendet för politiker, myndigheter och andra samhällsinstitutioner. Alla som deltar i samhällsdebatten har mycket att vinna på att vilja andra väl och agera därefter. Det står inte i motsättning till att vara tydlig, skarp och slagkraftig i argumentationen. Ideologiska skillnader och olikheter är delvis en förutsättning för en aktiv demokrati, och oenighet i sakfrågor behöver inte vara av ondo.

I den här rapporten har vi bett Dan Hasson och Karin Villaume, stress- och arbetsmiljöforskare vid Karolinska Institutet, att beskriva vilka konsekvenser hövlighet och ohövlighet kan få för individ och samhälle samt formulera de principer som utgör *Mission för hövlighet*.

Vi hoppas att missionen kan bidra till den förflyttning som behövs för att vi som samhälle ändrar riktning. Om många är villiga att förändra sättet att samtala kan vi bli en motkraft till den polarisering som växer i Sverige och världen. Välkommen att vara med!



”Var fjärde förtroendevald har utsatts för någon form av arbetsrelaterad brottslighet som hot eller våld, enligt BRÅ:s trygghetsundersökning för 2025.”

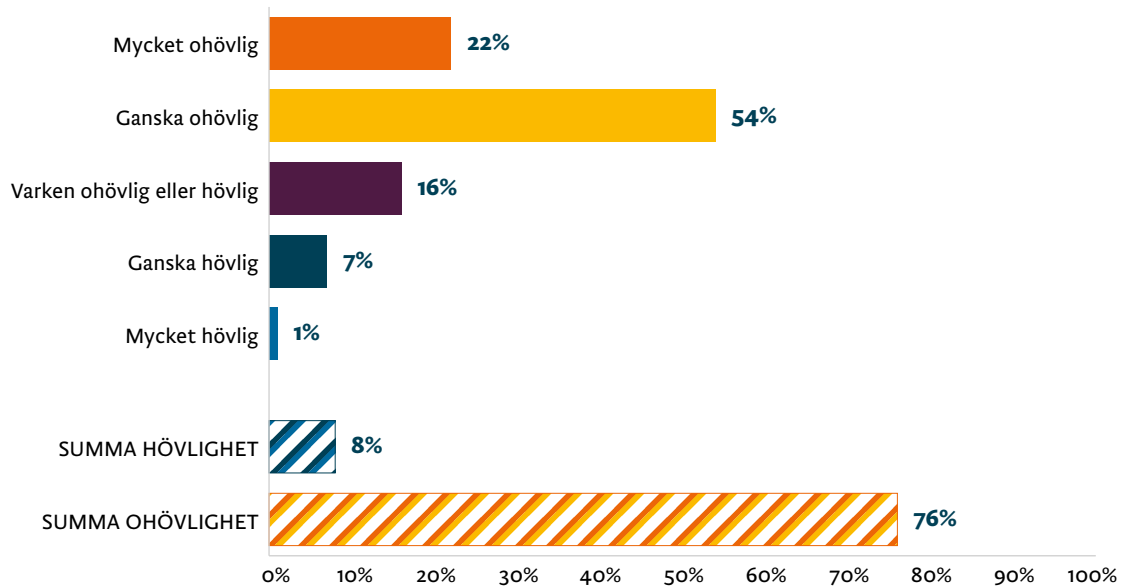
Therese Svanström
Ordförande TCO

Fördjupning: TCO:s undersökning om tonen i svensk politisk debatt

TCO har under februari 2026 låtit Novus genomföra en undersökning, i syfte att undersöka hur allmänheten upplever hövlighet och tonläge i svensk politisk debatt och vilka konsekvenser detta får för engagemang och demokratisk delaktighet. Respondenterna fick bland annat ta ställning till hur hövlig eller ohövlig de uppfattar att samtalstonen är i svensk politik, om de sett politiska debatter senaste året, om de avstått från debatter på grund av aggressivt tonläge samt om en mer hövlig ton skulle få dem att följa fler debatter. Studien inkluderar även bland annat frågor om huruvida hård ton påverkar viljan att rösta.

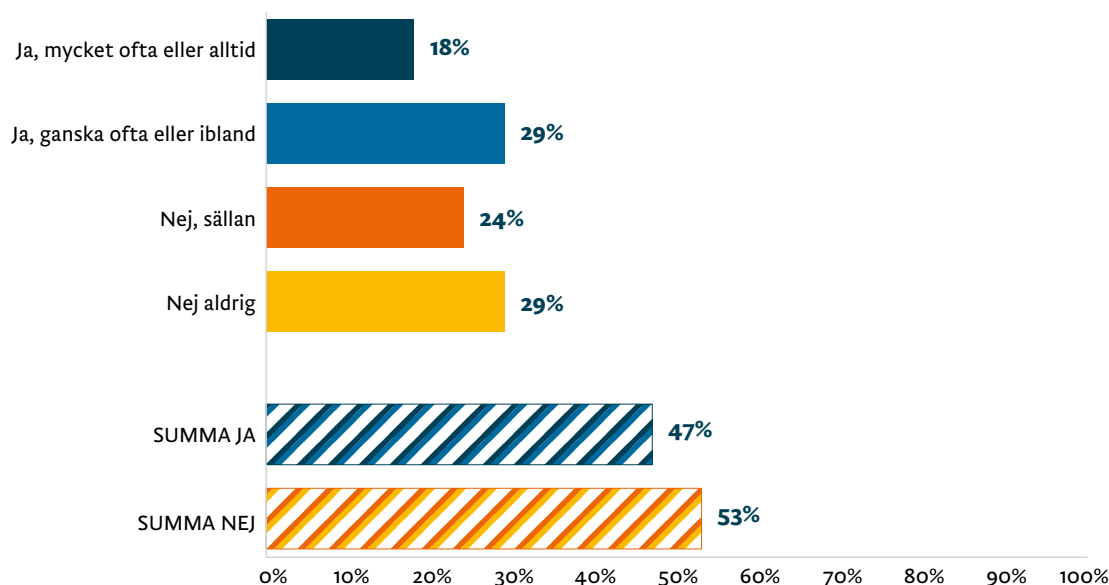
Tre av fyra tycker att samtalstonen är ohövlig i det politiska samtalet

HUR HÖVLIG ELLER OHÖVLIG TYCKER DU ATT SAMTALSTONEN ÄR I DET POLITISKA SAMTALET I SVERIGE I DAG?



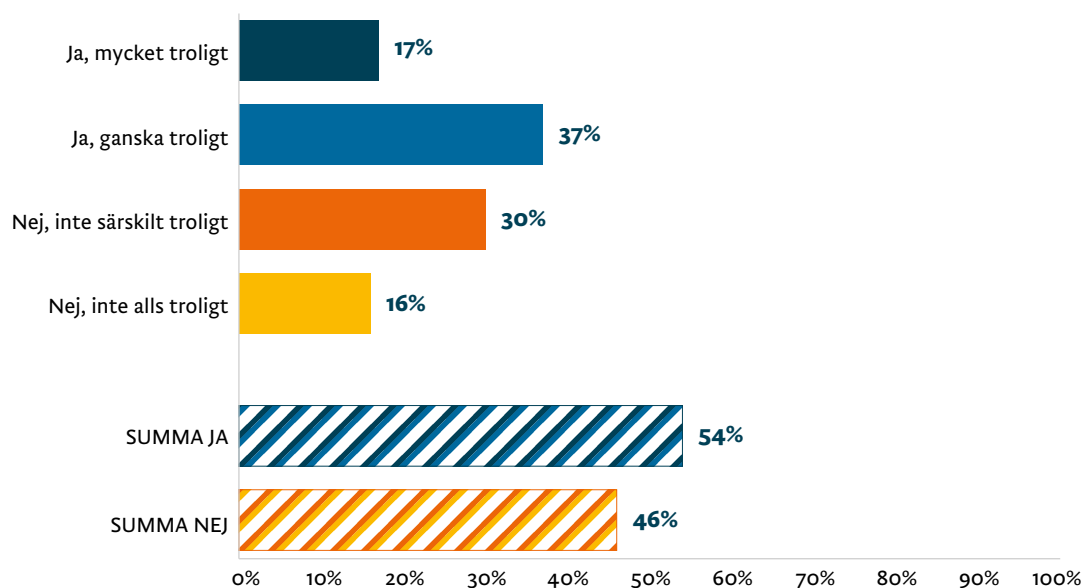
Varannan har avstått från att titta på politiska debatter på grund av tonläget

HAR DU UNDER SENASTE ÅRET AVSTÅTT FRÅN ATT TITTA PÅ POLITISKA DEBATTER PÅ GRUND AV ATT TONLÄGET ÄR FÖR AGGRESSIVT?



Varannan skulle följa fler debatter om tonen var mer hövlig

SKULLE DU FÖLJA FLER POLITISKA DEBATTER OM TONEN VAR MER HÖVLIG ÄN I DAG?



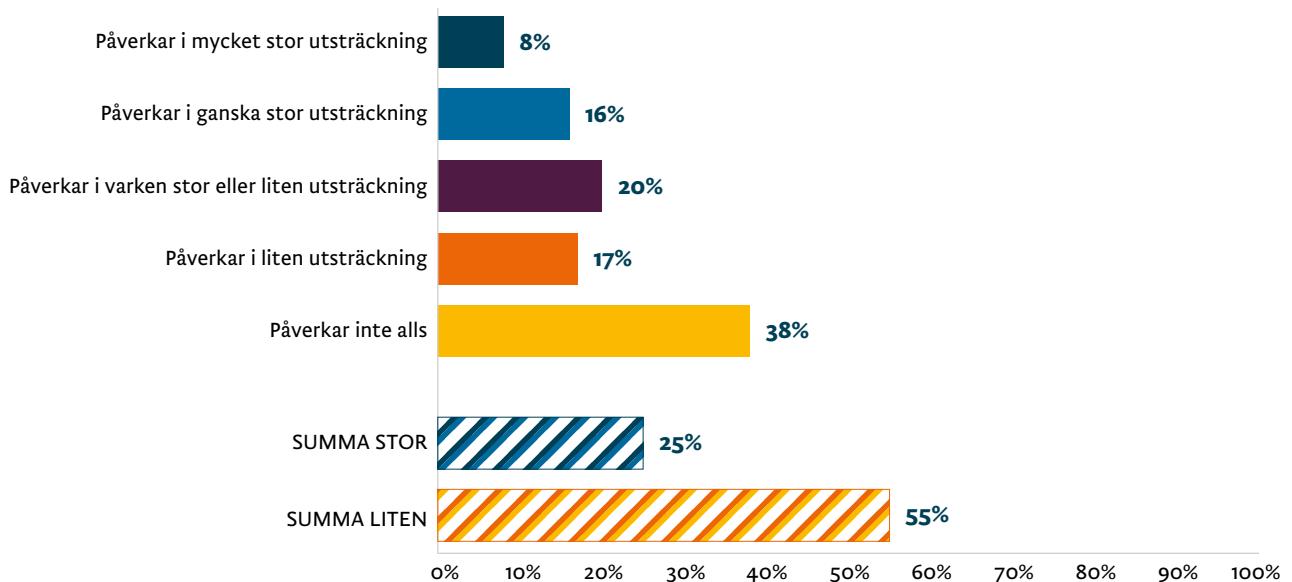
Av undersökningen framgår att tre av fyra svarande upplever att tonen i svensk politik är ohövlig, och endast åtta procent upplever motsatsen.

Det handlar inte bara om att uppleva debatten som vänligare och trevligare utan det påverkar även de tillfrågades intresse av att följa politiska debatter och därmed också deltagandet i det demokratiska samtalet. Nästan hälften (47 procent) väljer bort debatter på grund av att tonläget är för aggressivt, samtidigt som en majoritet (54 procent) säger att de skulle ta del av mer politik om tonen förbättras.

Av de som svarat att de det senaste året avstått från att se en politisk debatt på TV eller på annat sätt, svarar mer än hälften att det beror på upplevd pajkastning, tjafs och brist på konstruktivitet. Typiska svar är till exempel att ”Det är mest spel för gallerierna”, ”Orkar inte med deras smutskastning av varandra”, ”Det är rena sandlådenivån”, ”Det är ingen debatt, bara personliga påhopp” och ”Alla pratar i munnen på varandra”.

Hård ton påverkar viljan att rösta för en av fyra

PÅVERKAR HÅRD TON I POLITIKEN DIN VILJA ATT RÖSTA?



Analys

Det mest oroande resultatet av undersökningen är dock att var fjärde svarande uppger att den hårda tonen i politiken påverkar deras vilja att rösta.

Att brist på hövlighet och den hårda tonen även påverkar väljarnas vilja att delta i demokratiska val är oroväckande, och riskerar på sikt att få konsekvenser för det politiska systemets legitimitet och vår demokrati.

Utvecklingen i Sverige går ur ett demokratiskt perspektiv dessvärre just nu inte åt rätt håll i dessa sammanhang. I 2026 års Demokratirapport från V-Dem-institutet vid Göteborgs universitet backar Sverige på till exempel indikatorer rörande respekten för motargument eller polariseringen av samhället och det politiska samtalet, i vissa fall till nivåer som ligger många decennier bak i tiden.

Det finns ett positivt tomrum att fylla för de partier som vill ta ledartröjan när det gäller politisk hövlighet, och det behövs enkla spelregler; den politiska debatten behöver fler sakargument, färre personpåhopp och tydligare svar på frågor. Väljarna förväntar sig det, och väljarna förtjänar det.



Hövlighets- missionen

– Hur hövlighet och ohövlighet påverkar
samhället och demokratin

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	10
HÖVLIGHET OCH OHÖVLIGHET – SVÅRDEFINIERADE BEGREPP	11
Ohövlighet – en växande epidemi	12
HÖVLIGHET OCH OHÖVLIGHET – KONSEKVENSER FÖR INDIVID, ORGANISATION OCH SAMHÄLLE	13
Positiva konsekvenser av hövlighet	13
Ohövlighetens destruktiva kraft.....	13
Lättkränkthet som härskarteknik och konfliktsökande beteende.....	15
Offerolympiaden.....	16
Möjliga lösningar på lättkränkthet	17
Hövlighet, ohövlighet och förhandling	18
Slutsatser från en studie om ohövlighet i handeln	19
OHÖVLIGHET INOM POLITIKEN – EN VIKTIG DEMOKRATIFRÅGA	20
Politisk tillit	23
DISKUSSION OCH SLUTSATSER	24
Hövlighet och ohövlighet på individ-, grupp- och organisationsnivå – sammanfattning och konkreta råd	24
Politisk ohövlighet – hur vill vi ha det?	25
Slutsats.....	27
AVSLUTANDE ORD	27
Mission för hövlighet.....	28
REFERENSER	29



Introduktion

Många medborgare och forskare anser att förekomsten och nivåerna av ohövlighet inom politiken i dag är besvärande, att situationen förvärras och att den utgör ett stort samhällsproblem¹⁻⁸. På så vis kan ohövligheten direkt och indirekt komma att utgöra ett hot mot demokratin. Samtidigt finns det stor efterfrågan på hövlighet inom politiken⁹. Det går att föra dialoger och debatter om åsiktsskillnader på ett civiliserat sätt, så frågan är hur det kommer sig att det så sällan sker numer?

Den här rapporten innehåller en genomgång av begreppen hövlighet och ohövlighet och vilka konsekvenser sådana beteenden kan medföra på individ-, grupp- och organisationsnivå, samt inom politiken och i samhället. Inledningsvis beskrivs begreppen på individ- och organisationsnivå för att ge ett ramverk som måhända är lättare att förstå och relatera till. Politiskt förtroendevalda verkar ju också i organisatoriska sammanslutningar och miljöer, vilket innebär att sådan information är relevant för de politiska arbetsmiljöerna. Därefter riktas fokus mot politisk ohövlighet, hur den kan yttra sig och vilka potentiella konsekvenser den kan medföra. I det sista avsnittet sammanfattas resultaten och praktiska råd för att minska ohövlighet och främja hövlighet inom organisationer och politiken föreslås.

Hövlighet och ohövlighet – svårdefinierade begrepp

Hövlighet och ohövlighet är svårdefinierade begrepp eftersom de kan ha olika betydelser i olika sammanhang och för olika individer. I Svenska Akademiens ordlista definieras ohövlighet: ”som inte visar aktning och uppmärksamhet mot andra”, medan hövlighet bara definieras som: ”det att vara hövlig”. I forskningslitteratur används ofta begreppen ”civility” (hövlighet) och ”incivility” (ohövlighet), som anspelar på civiliserade och ociviliserade beteenden. Det latinska ursprunget för begreppet ”civiliserad” inkluderar *cives* (medborgare) och *civitas* (stad), alltså individen och kollektivet. Att styra en stad bygger alltså på att politiker bedömer önskemål och krav och sedan beslutar om vilka av dessa som gynnar medborgarna mest³.

I forskningslitteraturen benämns ohövlighet också som ”respektlösa”, ”dysfunktionella” eller ”oprofessionella” beteenden. Hövlighet beskrivs däremot som empatiska, omtänksamma, vänliga och artiga beteenden, ofta benämnda ”vett och etikett”. Enligt forskarna Klein och Forni¹⁰ handlar hövlighet om att man visar att man bryr sig om andras känslor och behov. Ohövlighet skulle kunna beskrivas som motsatsen, oavsett om handlingen är avsiktlig eller oavsiktlig¹¹. Något som komplicerar definitioner av dessa begrepp är att uppfattningen om vad som är hövligt eller ohövligt kan vara individ-, miljö- och sammanhangsberoende. Något som uppfattas som ohövligt av en person behöver alltså inte nödvändigtvis upplevas på samma sätt av någon annan. Dessutom kan ohövlighet röra sig längs ett kontinuum och variera mellan att vara oavsiktlig till indirekt eller direkt avsiktlig.

Exempelvis kan avsikten vara god när man ger en komplimang, men konsekvensen blir negativ när mottagaren uppfattar den som kränkande. Oavsiktlig ohövlighet kan förslagsvis också handla om otrevliga kommentarer, okänsligt beteende, gester, ansiktsuttryck, kulturella fördomar, tonläge, råa skämt eller skvaller. Avsiktlig ohövlighet omfattar mer direkta former av verbal eller fysisk aggression, såsom hot, trakasserier, diskriminering eller våldsamma utbrott. Även om ohövlighet inte nödvändigtvis är avsiktlig, uppfattas den ofta så när det rör sig om verbal eller fysisk aggression, som ju har högre intensitet och tydligare intention än när den är oavsiktlig. I slutändan är det mottagarens upplevelse av en handling som avgör om den bedömts vara ohövlig eller inte.

Begreppen hövlighet och ohövlighet är sammanfattningsvis mångfacetterade, vilket innebär att de kan definieras på olika sätt, samt vara individ-, sammanhangs- och miljöberoende. Det som avgör om en handling beskrivs som hövlig eller ohövlig är hur den uppfattas eller konsekvensen den medför. Att exempelvis hålla upp dörren för någon är i grunden en hövlig gest. Men om man gör det när en person är för långt borta kan den känna sig tvungen att springa. Å andra sidan, om personen inte springer kan den som håller upp dörren bli irriterad för att motparten inte återgäldar den vänliga gesten.

”

I slutändan är det mottagarens upplevelse av en handling som avgör om den bedömts vara ohövlig eller inte. [...] Det som avgör om en handling beskrivs som hövlig eller ohövlig är hur den uppfattas eller konsekvensen den medför. Att exempelvis hålla upp dörren för någon är i grunden en hövlig gest. Men om man gör det när en person är för långt borta kan den känna sig tvungen att springa.

Ohövlighet – en växande epidemi

Förekomsten av ohövlighet, otrevligt och respektlöst beteende har ökat i det moderna samhället och utgör i dag en av de mest påträngande formerna av *antisocialt beteende*^a på arbetsplatser¹²⁻¹⁶. Ohövligheten har också ökat i digitala plattformar på arbetsplatser^{17,18} liksom i allmänhet och i sociala medier i synnerhet, där politiska åsiktsskillnader kan vara bidragande orsaker¹⁹⁻²².



Förekomsten av ohövlighet, otrevligt och respektlöst beteende har ökat i det moderna samhället och utgör i dag en av de mest påträngande formerna av antisocialt beteende på arbetsplatser.

De senaste decenniernas ökning bekräftas och förklaras delvis av studier som dokumenterat att relaterade mått som empati samtidigt minskat²³ och att narcissism samtidigt ökat^{24,25} under samma period. Narcissism är en normal personlighetsegenskap som alla människor uppvisar i varierande grad i olika sammanhang. När normala personlighetsegenskaper förekommer i extrema nivåer kan de klassificeras som personlighetsstörningar. Därför är det inte ovanligt att begreppet narcissism förknippas med personlighetsstörning och inte med de nivåer som alla normalt uppvisar mer eller mindre av. Förenklat innebär narcissism ett starkt självfokus, vilket naturligt medför minskat fokus på andra. Detta ökar risken för bristande empati, egoism, okänslighet, respektlöshet och känslor av berättigande. Sådana känslor kan leda till att individer tar sig rätten att bete sig oetiskt eller otrevligt och rättfärdigar dessa beteenden, exempelvis genom att se sig själva som offer (så kallad sårbarhetsnarcissism eller offermentalitet) eller genom grandiosa föreställningar om att andra förtjänar de oetiska handlingarna. Det kan yttra sig i olika former av manipulativa, kränkande eller respektlösa handlingar, såsom fusk, verbala angrepp, vilseledande beteenden eller trakasserier. Sådana oacceptabla och dysfunktionella beteenden är problematiska i sig och blir inte acceptabla av att de rättfärdigas på olika sätt. Ett exempel på detta skulle kunna vara att en person snäser av personer som hälsar tidigt på morgonen med motiveringen: ”De vet ju att jag är morgontrött, så om de hälsar får de skylla sig själva.” Man har inte rätt att bete sig illa på arbetsplatser, men man gör det ändå och rättfärdigar sitt destruktiva beteende med att det är synd om en själv och att andra förtjänar det.

Redan år 1999 introducerade forskarna Andersson & Pearson¹¹ ämnet ohövlighet på arbetsplatsen. Sedan dess har tusentals studier publicerats i ämnet som dragit till sig mycket uppmärksamhet. Forskaren Christine Porath med kolleger har i flertal studier redovisat hur omfattande problemet med ohövlighet på arbetsplatser är och dokumenterat åtskilliga negativa konsekvenser²⁶⁻³⁰. Exempelvis beskriver de att 99 procent av alla medarbetare de frågat genom åren har bevittnat ohövlighet, samtidigt som 96 – 98 procent själva utsatts. Dessa siffror är sannolikt överskattade och beror på att tidigare forskningsstudier mätt förekomst av ohövlighet under det senaste året eller de senaste fem åren. Bortsett från den metodologiska bristen med svårigheten att minnas så långa tidsperioder, är det nästintill omöjligt att inte ha upplevt någon ohövlighet på arbetsplatsen under ett eller flera år. I en svensk studie som genomfördes inom handeln svarade 62 procent att ohövlighet förekommer på deras arbetsplats, 31 procent att den inte gjorde det och 7 procent att de inte visste om ohövlighet förekom eller ej^{31,32}. I den studien definierades ohövlighet och frågan om ohövlighet förekommer på arbetsplatsen respektive om den förekommit under de senaste fyra veckorna. Sannolikt är resultaten från den svenska studien något underskattade och möjligen ligger faktisk förekomst mitt emellan de svenska och amerikanska siffrorna. Modernare forskningsöversikter tyder nämligen på att förekomsten snarare är runt 75 procent^{16,33}.

a Antisocialt beteende handlar om respektlösa handlingar som visar brist på hänsyn till andra personer eller deras egendom.

Hövlighet och ohövlighet – konsekvenser för individ, organisation och samhälle

Positiva konsekvenser av hövlighet

Hövlighet är förknippad med flera positiva konsekvenser för individer och organisationer^{29,34,35}. Hövliga personer bedöms vara varma och kompetenta och det är mer sannolikt att andra vill samarbeta med dem²⁹. Sådana samarbeten blir också mer energigivande och hövliga personer blir därmed ofta populära, har bredare nätverk och får en central roll i dessa. Hövlighet ökar också trivsel på arbetsplatser, bidrar till bättre kommunikationsmönster, som i sin tur främjar högre prestation och effektivitet²⁹. Slutligen ökar hövlighet tillit, vilket underlättar samarbete och innebär att andra blir mer benägna att dela med sig av eftersökt och relevant information²⁹. Det kan också vara belönande att göra goda gärningar. Exempelvis studerades över 3 000 volontärer efter att de utfört en god gärning. Många rapporterade euforiska kickar och ökad energi, som åtföljdes av en längre tids lugn – ett så kallat ”hjälparrus”³⁵.

Att aktivt främja hövlighet kan bidra till flera kraftfulla, positiva effekter i en organisation. På ett sjukhus i Kanada genomfördes en sådan insats som, förenklat innebar att man utbildade processledare centralt som genomförde seminarier om hövlighet och ohövlighet på lägsta arbetsgruppsnivå, minst en gång i månaden under ett år³⁴. Under seminarierna ingick utbildningar och reflektion om exempelvis hur man kan bli mer medveten om hur ens eget beteende påverkar andra, hur man kan ta upp förekomst av ohövlighet på ett vänligt och sakligt sätt, samt hur man kan stödja varandra när den uppstår. Konsekvenserna blev påtagliga. Hövlighet ökade, medan ohövlighet minskade, relationer förbättrades, samtidigt som stressrelaterade symtom och avsikt att sluta minskade. Därtill ökade arbetsglädje, arbetsengagemang och tillit till ledningen. Sjukfrånvaron minskade med 38 procent med drastiskt minskade kostnader som följd. Det är således klokt att investera i insatser som främjar hövlighet på arbetsplatsen – det lönar sig!

Ohövlighetens destruktiva kraft

Ohövlighet medför många negativa och destruktiva konsekvenser för individer och organisationer³⁶⁻³⁸. De flesta studierna har genomförts i USA, men i en svensk studie var upplevd ohövlighet på arbetsplatser förknippad med systematiskt sämre resultat i nästan samtliga mått på exempelvis hälsa, välbefinnande, sömn, återhämtning, stress, psykosocial arbetsmiljö, livskvalitet, psykisk ohälsa, och negativa känslor, jämfört med de som inte upplevde ohövlighet på samma arbetsplatser^{31,32}. Just denna studie undersökte förekomst av egen, kollegors, chefers, kunders, leverantörers och underställda medarbetares ohövlighet. Andra studier bekräftar att personer som utsätts för ohövlighet på arbetsplatsen drabbas av flera negativa konsekvenser, såsom negativa känslor³⁹, emotionell utmattning^{38,40-42}, minskad tillit⁴³ och påtagligt försämrad prestation i samband med kognitivt krävande uppgifter⁴⁴⁻⁴⁶, samt minskat engagemang, nedsatt arbetsförmåga, sjukfrånvaro^{37,38} och avsikt att sluta^{38,47}. Att engagemanget och

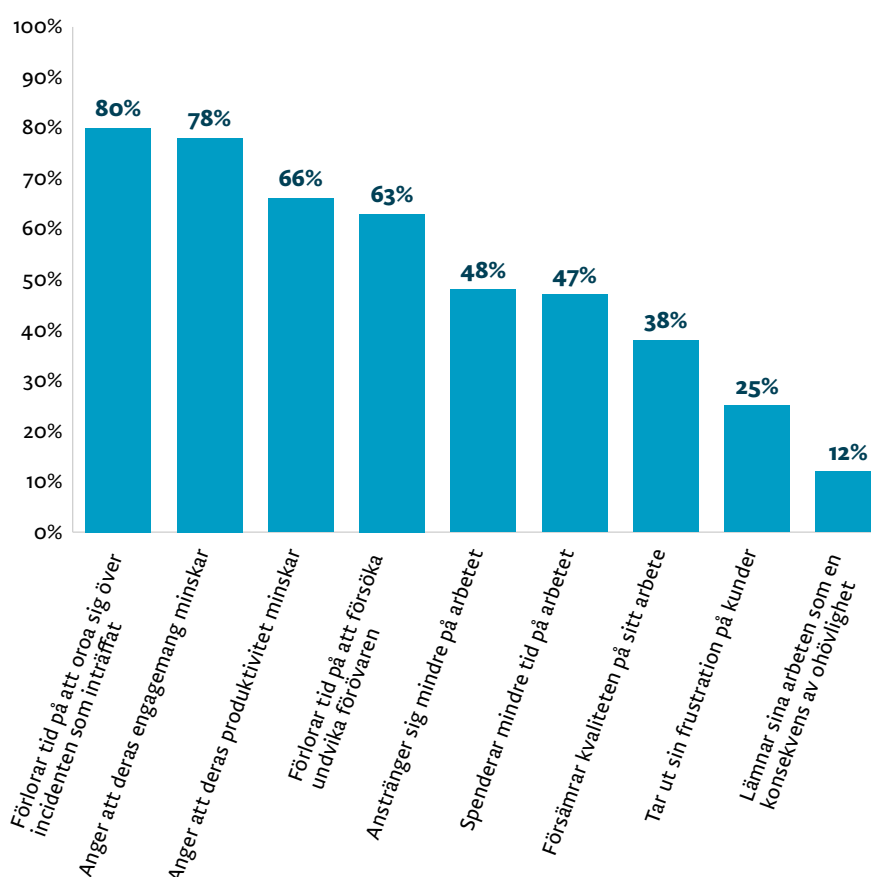
38%

Ett sjukhus i Kanada genomförde en insats för att aktivt främja hövlighet. Det resulterade bland annat i att sjukfrånvaron minskade med 38 procent med drastiskt minskade kostnader som följd. **Det är således klokt att investera i insatser som främjar hövlighet på arbetsplatsen – det lönar sig!**

prestationen försämras beror bland annat på att ohövlighet stör arbetsminnet som är helt avgörande för vår kognitiva kapacitet^{45,46}. Den gör också att man styrs av stress, rädslor och negativa känslor, vilket minskar kreativitet och därmed problemlösningsförmåga. Samtidigt kan ohövlighet göra att man blir hämndlysten och därför medvetet försämrar prestationen^{36,45,46}.

Figur 1 illustrerar resultat från olika studier som beskriver negativa konsekvenser för medarbetare som utsätts för ohövlighet²⁶⁻³⁰. Utöver fynden i figuren redovisar studierna att kreativitet och produktivitet minskar, stämningen försämras och kunder lämnar. Bortsett från mänskligt lidande som ohövlighet medför är hanteringen mycket kostsam, både i termer av tid och pengar.

FIGUR 1. Resultat från olika studier som redovisar negativa konsekvenser för medarbetare som utsätts för ohövlighet²⁶⁻³⁰.



Med tanke på att ohövlighet är stressande kan den leda till negativa känslor, psykisk ohälsa, minskat välbefinnande, lägre motivation och arbetsglädje, försämrad prestation och att man undviker individer eller arbetsuppgifter³⁶. Ohövlighet innebär inte bara risk för individers hälsa och välbefinnande utan också påtagligt ökad risk för negativa spiraler av försämrade relationer. Det beror på att den stör grunden för positivt och ömsesidigt givande socialt samspel med kollegor eller organisationen⁴⁸. I sin tur utgör detta ett brott mot ett vanligt informellt socialt kontrakt som innebär ömsesidigt ansvar och skyldighet för att främja hänsynsfulla och professionella relationer på arbetsplatsen^{49,50}. Att man bryter mot detta kontrakt leder ofta till lägre tillit mellan individer, lägre upplevt stöd från kollegor, chefer och andra samarbetspartners.

Sammanfattningsvis är slutsatsen från tidigare studier att ohövlighet, när den förekommer, kan utgöra ett kännbart problem för individer, företag och organisationer. Den mångfald av möjliga negativa konsekvenser och kostnader ohövlighet kan medföra på individ-, organisations- och samhällsnivå är nästintill oöverblickbara.

Lättkränkthet som härskarteknik och konfliktsökande beteende

Upplevelse av ohövlighet kan påverkas av lättkränkthet, som innebär att man överreagerar på uppfattade kränkningar och dessutom kontinuerligt utvidgar definitionen av vad som är kränkande⁵¹. Egenskapen är särskilt vanlig bland personer med högre nivåer av personlighetsegenskaper som narcissism⁵², *antagonism*^b och aggressivitet^{53,54}, samt negativ affektivitet (negativ/a läggning/känslor)^{55,56}. Sedan tidigt 2010-tal kan man utöver ökande förekomst av lättkränkthet observera en växande trend som handlar om att berätta för andra om dessa upplevda kränkningar med förväntan eller krav på att förövaren ska ställas till svars och bestraffas⁵⁷. Det är möjligt att sociala medier har bidragit till trenden, men det saknas välgjorda studier som undersökt och bekräftat sådana eventuella kopplingar. Det beror inte minst på att det skulle vara svårt att designa och genomföra sådana studier på ett sätt som ger tillförlitliga resultat.

Trenden med ökande lättkränkthet är problematisk av olika skäl. Inte minst innebär lättkränkthet att man aktivt polariserar, skapar och söker konflikter och anser att man har rätt att göra det⁵¹. Men man har inte någon rätt att skapa konflikter och bete sig illa – man *tar sig* rätten att göra det, och rättfärdigar destruktivt beteende med att man själv ju är offret. I en tid då det finns en legitim strävan efter att säkerställa att ingen far illa kan offerrollen lätt missbrukas eftersom den ger ett direkt maktövertag. Det finns numer ett forskningsfält som undersöker extremversioner av sådant beteende. Den mörka triaden, det vill säga individer med personlighetsstörningarna psykopati, narcissism eller *Machiavellism*^c, utmålar sig oftare som offer för att få ekonomiska och karriärmässiga fördelar⁵⁸. De använder offersignalering och lättkränkthet som social valuta, där de köper eller utpressar sig till andras anpassning. Dessa individer utgör visserligen en extrem, men konsekvenserna av lättkränkthet blir lätt att kollegor och organisationer anpassar sig – i värsta fall till de mest lättkränkta som då direkt får en maktposition. Att anpassa sig till de mest lättkränkta innebär dessvärre att man i all välmening aktivt motarbetar organisatorisk harmoni. Det leder nämligen till en kultur där alla blir rädda för att göra fel och till slut tystnar, passiviseras och tassar på tå för att inte kränka någon. Problemet är att lättkränkthet innebär att man lätt kan omdefiniera och utvidga vad som ska uppfattas som kränkande. Detta kallas *concept creep*⁵⁹, vilket återigen befäster den maktposition man kan tillskansa sig genom offermentalitet. Det är med andra ord en form av begreppsglidning som syftar på den gradvisa utvidgningen av ett begrepps innebörd över tid, så att det kommer att omfatta ett bredare spektrum av fenomen än vad det ursprungligen gjorde. Inom psykologisk och samhällsvetenskaplig litteratur används benämningen ofta för att beskriva hur begrepp som övergrepp, trauma, mobbning och diskriminering har breddats från att avse allvarliga och tydligt avgränsade fall till att även inkludera mildare, mer subjektiva eller tvetydiga upplevelser. Detta kan öka möjligheten att upptäcka

”

Den mångfald av möjliga negativa konsekvenser och kostnader ohövlighet kan medföra på individ-, organisations- och samhällsnivå är nästintill oöverblickbara.

b Antagonistiskt beteende kännetecknas av bristande empati, fiendlighet och ett manipulativt eller berägligt sätt att förhålla sig till andra. Personer med sådana drag söker ofta uppmärksamhet, upplever sig som överlägsna och anser sig förtjäna att bli positivt särbehandlade. Samtidigt är de ofta misstänksamma och lättkränkta i sociala situationer.

c Machiavellism är ett personlighetsdrag som präglas av strategisk manipulation, cynisk syn på andra människor, låg empati och starkt fokus på egen vinning och makt. Benämningen kommer från Niccolò Machiavellis idéer om att målet rättfärdigar medlen. Moraliska principer åsidosätts till förmån för personliga eller politiska mål.

verkliga problem, men kritiker menar att fenomenet också kan tänja på etablerade gränser och definitioner och därmed överskatta förekomst, vilket kan försvåra prioritering av de mest allvarliga fallen.

När offermentalitet premieras ökar risken för att den blir tävlingsinriktad och förvandlas till en ”offerolympiad”. Slarvigt uttryckt kan detta innebära att den med flest faktiska eller påhittade diskrimineringsgrunder ”vinner”. Om man ens kan tala om vinster handlar det snarare om *pyrrhussegrar*^d eftersom offerolympiader är starkt förknippade med att vidmakthålla konflikter och aktivt motsätta sig en lösning av dem, liksom vinklade minnen och skev självuppfattning⁶⁰. I samband med svårhanterliga konflikter deltar ofta både offer och förövare i offerolympiaden eftersom den kan öka handlingsutrymme och återställa den moraliska bilden av dem⁶⁰. Detta innebär att om lättkränkhet premieras och offer helgonförklaras försvåras saklig bedömning av konflikter på tre sätt:

Offerolympiaden

1. CONCEPT CREEP

En skiftning mot hyperkänslighet utvidgar definitionen av kränkningar, vilket innebär att nya konflikter lätt kan initieras, och åtgärdade konflikter kan återupptas, men på nya, omdefinierade grunder.

2. KOGNITIVA GENVÄGAR^E

Klassificerar de inblandade som antingen offer eller förövare och tar inte hänsyn till eventuellt ömsesidigt ansvar för att starta och vidmakthålla konflikter.

3. TOLKNINGSFÖRETRÄDE

Offret ges tolkningsföreträde vid upplevda kränkningar och felbehandling och anklagelser kan inte motbevisas.

Lättkränkthet innebär således beteenden som är polariserande och konfliktsökande. Känslor av berättigande gör att lättkränkta upplever sig ha moralisk rätt att bete sig oetiskt och destruktivt gentemot andra eftersom de upplever sig själva vara offret och att de ”bara försvarar sig”. Men det påstådda försvaret kan handla om respektlöst och aggressivt beteende som initieras av den lättkränkte och bygger på känslor av berättigande, snarare än saklig grund.

d En pyrrhusseger så kostsam att den i praktiken är värre än ett nederlag. Namnet kommer från kung Pyrrhus av Epirus, som 279 f.Kr. besegrade romarna vid Ausculum men förlorade så många soldater att han utropade: ”Ännu en sådan seger och vi är förlorade!”. Den som vinner blir så försvagad att den ursprungliga målsättningen går förlorad.

e En kognitiv genväg är en psykologisk mekanism som förenklar en kognitivt krävande process. Hjärnan använder denna strategi för att snabbt kunna fatta beslut eller göra bedömningar utan att analysera all information i detalj. Den sparar tid och mental energi, men kan också leda till systematiska fel eller bias, eftersom bedömningen bygger på riktlinjer eller förutfattade meningar snarare än adekvat analys.

OFFEROLYMPIADEN

1. Concept creep



2. Kognitiva genvägar



3. Tolkningsföreträde



Möjliga lösningar på lättkränkthet

Det finns flera möjliga lösningar för att hantera lättkränkthet. Den viktigaste är att på olika sätt motverka offerolympiad. Det kan exempelvis åstadkommas genom att betona likheter i stället för olikheter mellan individer och grupper. Så snart man börjar dela in personer i grupper skapar man förutsättningar för polarisering. Om man exempelvis helt utan förklaring skulle dela vilken grupp som helst i röd och blå och sedan fråga vilken grupp som är bäst, blir den spontana tanken för många att just deras färg är bäst. Olikheter splittrar medan likheter enar. I stället för att fokusera på förklaringarna till att inblandande vidmakthåller en konflikt är det bättre att fokusera på möjliga lösningar. Alltså att inrikta sig på vad man ska uppnå tillsammans oavsett olikheter, i stället för varför vissa kan, ska eller bör särbehandlas.

Något som är mycket viktigt i detta sammanhang är att bemöta rädslor för att bli anklagad – både som offer och förövare. Det är lika illa att bli oskyldigt anklagad för att vara för att vara förövare när man inte är det, som det är att utmåla någon som lättkränkt när den faktiskt varit utsatt för diskriminering och kränkningar.

Slutligen behöver alla ta ett gemensamt ansvar för att främja organisatorisk och samhällelig harmoni. Alla behöver bidra till att främja hövlighet, bry sig om andra och verka för att relationer, organisationer och samhällen präglas av omtanke om varandra. När alla, i stället för att fokusera på olikheter, prioriterar omtanke om varandra vinner alla inblandade.



Om man helt utan förklaring skulle dela vilken grupp som helst i röd och blå och sedan fråga vilken grupp som är bäst, blir den spontana tanken för många att just deras färg är bäst. **Olikheter splittrar medan likheter enar.**

Hövlighet, ohövlighet och förhandling

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är ett unikt system på arbetsmarknaden som bygger på att fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna gemensamt tar ansvar för att utveckla de regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden, utan inblandning från staten. Parterna förhandlar fram kollektivavtal som reglerar löner, arbetsvillkor, pensioner och försäkringar, vilket skapar stabilitet och få konflikter. Modellen, som bygger på förhandling, främjar samförstånd, hög organisationsgrad samt balans mellan ekonomisk tillväxt och trygghet för anställda. Den bidrar också till låg strejknivå och ömsesidig anpassning för allas bästa. Dagligen uppstår också förhandlingar i privata och arbetsrelaterade situationer, liksom inom politiken. Både hövlighet och ohövlighet är starkt förknippade med positiva respektive negativa utfall i förhandlingar.

Förhandling handlar om de strategier som individer använder för att nå en överenskommelse⁶¹. Det finns primärt två slags förhandlingsstrategier, nämligen distributiva (nedan kallade *kravbaserade*) och integrativa (nedan kallade *värdeskapande*)⁶². Kravbaserade strategier är förknippade med låg tillit och fokuserar på att maximera värde och vinst för sig själv, ofta på bekostnad av motparten. Strategierna handlar om att påverka motparten att göra eftergifter genom hot, känslomässig utpressning och medgörlighet i enstaka frågor⁶¹⁻⁶³. Den sortens förhandlare misslyckas vanligen med att identifiera utbyten som skulle skapat värden och vinster för båda⁶⁴.

Värdeskapande strategier är i stället förknippade med hög tillit, vilket exempelvis främjar informations- och värdeutbyte, medgörlighet, insikter, strategi, interaktion och utfall. Fokus är på att skapa så höga ömsesidiga värden och vinster för båda som möjligt, och kanske också för en tredje part⁶¹⁻⁶³. En sammanställning av 38 studier visar tydligt att förhandlare som främst använder integrativa beteenden skapar mer värde än de som primärt ägnar sig åt kravbaserade beteenden⁶⁴.

Positiv ton i förhandlingar underlättar så kallad *rapport*^f och kreativitet och minskar risk för dödläge⁶⁵. Samtidigt minskar ilska och negativa känslor empati och därmed också fokus på ömsesidiga vinster och vilja till framtida samarbete⁶⁶. Uttryckt ilska kan visserligen leda till eftergifter hos motparten, men också dold eller öppen hämndlystnad⁶⁷. Ilska leder därutöver till många negativa konsekvenser i samband med förhandling⁶³. Exempelvis ökar ilska polarisering och minskar informationsutbyte⁶⁸ samt sannolikheten att nå en överenskommelse⁶⁹. När det gäller förhandlare som strategiskt visar negativa känslor så minskar utsikten för att nå en överenskommelse, uppnå eftergifter eller inkludera en framtida affärsrelation i överenskommelsen, jämfört med de som strategiskt visar positiva eller neutrala känslor⁷⁰.

^f Det franska begreppet *rapport* återspeglar en positiv och harmonisk relation med ömsesidig förståelse och respekt mellan individer. Rapport uppstår när de inblandade känner sig trygga, bekräftade och harmoniska i relationen, men behöver inte betyda att man alltid håller med varandra. Rapport leder till starkare sociala och professionella relationer.



Slutsatser från en studie om ohövlighet i handeln

Politiskt förtroendevalda verkar i organisatoriska sammanslutningar och arbetsmiljöer. Kunskap om hövlighet och ohövlighet på arbetsplatser i allmänhet är därför användbar också för de politiska arbetsmiljöerna. Oss veterligen finns det inga vetenskapligt publicerade studier som undersökt politikernas eller politiska tjänstemäns arbetsmiljöer i Sverige när det gäller hövlighet och ohövlighet. Däremot finns Politikernas trygghetsundersökning⁷¹ som undersöker begränsade aspekter såsom hot och våld mot politiker och förtroendevalda. Ur det perspektivet kan fynden från studien (o)Hövlighet i Handeln vara intressanta även för de politiska arbetsmiljöerna. Det är en studie om hövlighet och ohövlighet som genomfördes på butikskedjor i Sverige^{31,32}. Syftet med studien var att undersöka möjlig förekomst av ohövlighet och hövlighet, samt åtgärder för att motverka och hantera ohövlighet. Därtill också bedöma möjliga samband mellan förekomst av ohövlighet och psykosocial arbetsmiljö, samt stress- och hälsorelaterade variabler.

Resultaten talade sitt tydliga språk och visade att upplevd ohövlighet på arbetsplatsen var systematiskt relaterad till statistiskt säkerställda skillnader i centrala aspekter av hälsa, stress, återhämtning och psykosocial arbetsmiljö, vilket är helt i enlighet med tidigare forskning. Även om den studien inte kunde dra slutsatser om orsakssamband, visar den omfattande systematiken i resultaten att förekomst av ohövlighet på arbetsplatsen är bekymrande och behöver tas på allvar. Ett positivt resultat var att de flesta (78 procent – 96 procent) angav att de själva, kollegor, närmaste chef eller kunder ofta beter sig hövligt. Därtill var förekomsten av ohövlighet påtagligt lägre än siffror som redovisats i tidigare studier. Skillnaden kan delvis bero på metodologiska skillnader i hur ohövlighet har mätts.


I fritextsvar beskrev studiedeltagarna att de bästa sätten att hantera ohövlighet är att den tas upp direkt med de berörda. Vidare betonas vikten av att chef och/eller organisation har nolltoleranspolicy mot ohövlighet beteende och deltar aktivt i dialog om hantering. Det är också viktigt att kollegor ställer upp för varandra (både fysiskt och psykiskt) vid hotfulla eller otrevliga möten med kunder. En världsunik, tvådimensionell mätning av hövlighet och ohövlighet som användes i studien visade att båda måtten är mångfacetterade och att samma utfall kan uppfattas på olika sätt. Detta blir särskilt viktigt att ta hänsyn till när hövlighet och ohövlighet ska hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Läs mer i rapporten: *Lite vanligt hyfs skadar inte!*⁶

Ohövlighet inom politiken – en viktig demokratifråga

Precis som när det gäller forskning om ohövlighet i allmänhet varierar definitioner och beskrivningar av vad som ska uppfattas som ohövlighet inom politiken eller *politisk ohövlighet*^{1,3,72}. Det kan handla om ociviliserade beteenden som innefattar alltifrån oförskämdheter, respektlösa beteenden (exempelvis skrika, avbryta, förolämpa, förminska och himla med ögonen) och personangrepp, demonisering av motståndare till överdrivet känslomässiga argument som triggar hat, rädsla och ilska^{72,73}. I Tabell 1 presenteras ett exempel på kategoriserade beteenden som beskrivs när hövlighet och ohövlighet i politiska debatter ska bedömas i vetenskapliga studier.⁷² Även om det i stort finns viss samsyn när det gäller beteenden som kan betraktas som politisk ohövlighet, verkar det som att det går att särskilja personangrepp från angrepp på sakfrågor^{9,72,74}.

TABELL 1. Exempel på kategoriserade beteenden som beskrivs vid bedömning av hövlighet och ohövlighet i politiska debatter. Bedömningen föregås av följande instruktion: ”På senare tid har det talats mycket om karaktären på politiska debatter bland politiska och mediala eliter samt bland medborgare i allmänhet. Vissa menar att politiska debatter har blivit ohövliga. Andra anser att de är hövliga. För var och ett av följande påståenden, bedöm om du anser att det är hövligt eller ohövligt och markera det svarsalternativ som bäst återspeglar din uppfattning.”⁷²

g https://handelsradet.se/app/uploads/2021/10/Rapport-2021_54.pdf

	<p>VULGARITET Användning av obscen eller vulgärt språk i politisk diskussion.</p>	<p>RESPEKTLÖSHET Respektlösa uttalanden i en politisk diskussion.</p>	<p>KRÄNKANDE UTTRYCK Användning av rasistiska, sexistiska, etniska eller religiösa skällsord i en politisk diskussion.</p>	<p>AVBRYTA Att avbryta personer som man inte håller med i en politisk diskussion.</p>
<p>ÖKNAMN Att använda öknamn på någon eller använda nedsättande språk för att uttrycka ogillande eller förakt mot en politisk motståndare.</p>	<p>HOT OM VÅLD Att hota andra med fysiskt våld i en politisk diskussion.</p>	<p>UPPMUNTRAN TILL VÅLD Att uppmuntra andra i en politisk diskussion att utöva fysiskt våld mot individer.</p>	<p>VILSELEDANDE Att medvetet göra falska eller vilseledande påståenden i en politisk diskussion.</p>	<p>FÖRHINDRANDE AV POLITISK DIALOG Att vägra låta personer som man inte håller med delta i en politisk diskussion.</p>
<p>SKRIK Skrika åt en politisk motståndare.</p>	<p>PERSONANGREPP Att angripa en politisk motståndares personliga karaktär eller uppförande.</p>	<p>ANGREPP SAKFRÅGOR Att angripa en politisk motståndares ståndpunkter i sakfrågor och inte själva sakfrågorna.</p>	<p>SAKNADE BEVIS Att inte ange skäl eller bevis som stödjer ens åsikt i en politisk diskussion.</p>	<p>ÖVERDRIFTER Att göra överdrivna påståenden som förvränger eller döljer sanningen i en politisk debatt.</p>
<p>HÅN Att håna eller göra narr av politiska motståndare.</p>	<p>KARAKTÄRSMORD Att ägna sig åt karaktärsdåd i en politisk diskussion för att få en motståndare att framstå i dålig dager.</p>	<p>FÖROLÄMPNINGAR Att använda förolämpande språk i en politisk diskussion.</p>	<p>BETONING AV MISSTAG Att upprepade gånger betona mindre misstag, förbiseenden eller oegentligheter hos en politisk motståndare.</p>	<p>ORDDUELL Verbal kamp eller ordduell med en politisk motståndare.</p>
<p>HIMLA MED ÖGONEN Att himla med ögonen medan en politisk motståndare talar.</p>	<p>KRÄNKNING AV PERSONLIGT UTRYMME Att fysiskt tränga sig på en motståndare under en politisk diskussion.</p>	<p>DEMONISERING Att demonisera en motståndare i en politisk diskussion.</p>	<p>VÅGRA LYSSNA Att vägra lyssna på argument eller perspektiv som man inte håller med om i en politisk diskussion.</p>	

En annan konceptualisering av politisk ohövlighet beskrivs av Bentivegna & Rega¹. De anger följande fem områden:

- **DISKURSIV OHÖVLIGHET.** Handlar om bristande kommunikativ ömsesidighet och yttrar sig i beteenden som att man upprepat avbryter eller överröstar en talare eller använder extrema skällsord (till exempel nazist, kommunist, taliban), vilket hindrar möjlighet till dialog.
- **VULGÄR OHÖVLIGHET.** Innebär att vulgärt språk används mot politiska motståndare eller partier.
- **INFORMATIONSOHÖVLIGHET.** När man sprider falsk eller oriktig information för att stärka sin egen position eller att man deltar i förtalskampanjer mot politiska motståndare för att försvaga deras position. Den här sortens ohövlighet är mycket destruktiv för demokratiska system eftersom den undergräver tilliten till den offentliga debatten och försämrar förutsättningar för väljare att bli välinformerade.
- **VÅLDSAM OHÖVLIGHET.** Kan innefatta extremt aggressiva beteenden såsom hot eller fysiskt våld i samband med debatter eller mot personer som inte håller med om en viss åsikt.
- **DISKRIMINERADE OHÖVLIGHET.** Berör stigmatisering av individer och grupper enligt diskrimineringsgrunder (till exempel sexuell läggning, etniskt ursprung eller religion), användning av rasistiska, sexistiska eller religiösa epitet eller att man förvägrar dessa grupper att uttala sig.

”

Det politiska samtalet har polariserats och radikaliseras. [...] I ett sådant politiskt klimat normaliseras dysfunktionella beteenden som tidigare ansågs vara olämpliga inom politiken.

Det är viktigt att tydliggöra dessa olika former av ohövlighet för att kunna studera förekomst och för att politiker, forskare, allmänhet och medier ska kunna utgå från gemensamma bedömningar av ohövliga beteenden inom politiken. Att operationalisera begreppen underlättar också hantering eftersom det går att etablera konsekvenser för att ägna sig åt sådana beteenden. En direkt konsekvens kan vara valresultatet, men medier och politiska partier kan också besluta sig för vilka konsekvenser oönskade beteenden kan och ska få. Oss veterligen saknas tydligt definierade och etablerade konsekvenser för oönskade beteenden inom politiken i dag. Det finns emellertid exempelvis ordningsregler som syftar till att främja civiliserade ordväxlingar och beteenden i riksdagens kammare^h, men frågan är om de är tillräckliga för att främja ett hövligt och civiliserat samtalsklimat överlag.

När politik en gång i tiden beskrevs av Aristoteles menade han att människan till sin natur är social och samarbetsvillig och därför också benägen att ägna sig åt kollektiv problemlösning. Men läroböcker och egna erfarenheter lär oss i dag att politik till sin natur är polemisk och åsiktsskillnader utgör grunden för dess inneboende konflikt⁷⁵. Under senaste åren har det politiska samtalet polariserats och radikaliserats^{3,4,7,8}. Det betyder ökad användning av politisk kommunikation och debattstrategier som tänjer på moraliska gränser. Det handlar exempelvis om systematisk användning av vilseledande lögner och osanningar, demonisering av politiska motståndare, härskartekniker samt smutskastning och förtalskampanjer. I ett sådant politiskt klimat normaliseras dysfunktionella beteenden som tidigare ansågs vara olämpliga inom politiken.

Men konflikter kan hanteras på ett civiliserat sätt där sakargument framförs i stället för personangrepp. Hövlighet inom politiken är något som ofta efterfrågas samtidigt som både politiker och forskare anser att

^h <https://www.riksdagen.se/sv/sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/debatter-och-beslut-i-kammaren/ordningsregler-i-kammaren/>

dagens debattklimat är ohövlighet⁹. I politiska debatter är det helt naturligt att politiker fokuserar på sina egna prestationer och framgångar (positiva budskap), samtidigt som de betonar motståndarens misslyckanden (negativa budskap)⁷². Negativitet i politiska samtal behöver inte vara ett problem i sig. Det verkar snarare handla om målinriktad ohövlighet där man ägnar sig åt pajkastning och är elak som ogillas av de flesta potentiella väljarna, även om sådana beteenden kan vara begränsat framgångsrika bland vissa⁷⁴. Politisk ohövlighet kan också öka risken för att man avstår från att rösta på en viss kandidat eller partiet den är knuten till⁷⁶. Så det finns alltså en risk för att politisk ohövlighet kan slå tillbaka, samtidigt som överdriven hövlighet inte heller behöver vara bra eftersom den kan upplevas som onaturlig⁷⁶.

” Negativitet i politiska samtal behöver inte vara ett problem i sig. Det verkar snarare handla om målinriktad ohövlighet där man ägnar sig åt pajkastning och är elak som ogillas av de flesta potentiella väljarna.

Politisk hövlighet bidrar positivt till en politikers anseende, eller i vart fall påverkas det inte negativt. Däremot verkar ohövligena uttalanden försämra talarens anseende påtagligt, men knappt påverka anseendet hos den som angrips. Uppfattningen om vem som har vunnit ordväxlingen kan också påverka talarens partis anseende samt upplevelser som berör om landet utvecklas i positiv riktning eller ej. Ohövlighet får talaren att framstå som mindre varm, vilket påverkar anseendet negativt⁷⁷.

Politisk tillit

Hälsosam demokrati bygger på tillit till politiker och politiska institutioner⁷⁸. Högre tillit bland medborgare är exempelvis förknippad med ökad laglydighet, medan lägre tillit är förknippad med lägre följsamhet till lagar och regler^{2,78,79}. När tillit finns är medborgare mer flexibla i inställningen till *hur* politiker genomför beslut⁸⁰, de är mer benägna att rösta och engagera sig politiskt⁸¹. Det sistnämnda är naturligt med tanke på att det inte är sannolikt att engagera sig politiskt om man inte litar på det politiska systemet eller på politiska beslutsfattare.

När det gäller politisk ohövlighet i relation till tillit redovisar forskningsstudier blandade resultat². Vissa studier finner att politisk ohövlighet minskar tilliten^{74,82-84}, medan andra inte noterat några effekter på tillit eller politiskt engagemang^{5,74}. I en stor dansk studie fann man betydande negativa effekter av politisk ohövlighet på politisk tillit, tillfredsställelse med demokratin och villighet att följa politiska beslut, samtidigt som viljan att rösta inte påverkades (eftersom den troligen påverkas av andra faktorer)². I en genomgång av 35 studier redovisar 19 att politisk ohövlighet minskar tillit till politiken⁷⁸. Även om effekten är statistiskt säkerställd är styrkan på sambandet generellt sett relativt blygsam, men författarna lyfter risken för att den negativa effekten kan komma att förstärkas med tiden. Den negativa effekten verkar vara starkare när ohövligheten kommuniceras via video jämfört med andra medier. Politisk ohövlighet verkar inte ha något entydigt samband med politiskt engagemang, men av oklara skäl verkar den negativa effekten vara starkare i USA än i Europa.

Diskussion och slutsatser

Hövlighet och ohövlighet på individ-, grupp- och organisationsnivå – sammanfattning och konkreta råd

Hövlighet och ohövlighet är mångfacetterade begrepp utan entydiga definitioner. Det som uppfattas som hövligt eller ohövligt av en person eller i en viss situation behöver inte nödvändigtvis upplevas på samma sätt av någon annan eller under andra omständigheter. Det innebär att det blir särskilt viktigt att etablera vilka *beteenden* som är önskvärda och vilka som är oönskade när man vill främja hövlighet och motverka ohövlighet. Samma princip gäller oavsett om det rör privata relationer, arbetsgrupper, företag och organisationer eller inom politiken.

Sammanfattningsvis är slutsatsen från tidigare studier att ohövlighet är förknippad med otaliga negativa konsekvenser som kan medföra kännbara problem för individer, företag och organisationer^{31,32,36,48}. Ohövlighet riskerar individers psykiska och fysiska hälsa, välbefinnande, prestation och psykosociala arbetsmiljö. Samtidigt ökar risken påtagligt för negativa spiraler av försämrade relationer eftersom den stör grunden för positivt och ömsesidigt givande socialt samspel med kollegor eller organisationen⁴⁸. Den uppsjö av möjliga negativa konsekvenser ohövlighet kan leda till på individ-, organisations- och samhällsnivå är nästintill oöverblickbara.

Samtidigt kan främjande av hövlighet på en arbetsplats vara förknippad med åtskilliga, uttalade positiva individuella, hälsorelaterade och organisatoriska konsekvenser³⁴. Med enkla insatser för att främja hövlighet kan man med andra ord uppnå påtagliga effekter. När man fokuserar på att främja organisatorisk hövlighet uppmuntras normer förknippade med hövlighetskultur på arbetsplatsen. Sådana policyer och etablerad praxis förmedlar viktiga budskap till personalen om hur de förväntas bemöta varandra och konsekvenserna av att inte göra det. Detta ökar förutsättningar för hänsynsfull behandling av kollegor och normerna fungerar som formella och informella riktlinjer för sociala relationer på arbetsplatsen⁸⁵. På så vis blir medarbetare mer benägna att ägna sig åt hövliga beteenden och undvika ohövliga.

Med detta sagt är det ur psykologiskt perspektiv inte alltid så enkelt för ledningsgrupper, chefer och personal att bemöta varandra på ett vänligt, värdigt och opartiskt sätt. En grundläggande evolutionär, kognitiv skyddsmekanism är nämligen att just bedöma mellanmänskliga interaktioner partiskt eftersom det kan vara viktigt för överlevnaden att urskilja möjliga hot. Så i vår moderna kultur där vi i all välmening betonar vikten av att ingen ska fara illa finns risken att offerrollen blir helgonförklarad, vilket omöjliggör saklig och opartisk bedömning av konflikter⁵¹. Detta banar vägen för att främja lättkränkhet, vilket i sin tur polariserar och gynnar konfliktsökande beteenden. Konsekvensen av att beslut och beteenden baseras och drivs på av lättkränkhet och rädslor blir då att man trots beundransvärda intentioner aktivt motverkar organisatorisk harmoni. Avsikten må vara rätt, men konsekvensen blir den motsatta eftersom anpassning till lättkränkhet leder till en negativ spiral som mynnar ut i psykologisk otrygghet och rädslor för att göra fel i stället för fokus på gemensam strävan mot önskat läge.

Med den brasklappen i åtanke bör fokus på önskat läge börja med ett beslut om att man som individ, arbetsgrupp, företag, organisation och inom politiken vill uppmuntra och främja hövlighet. Till det hör att man på grupp- och organisationsnivå etablerar konsekvenser för ohövlighet, exempelvis i form av handlingsplaner, policyer och psykosociala skyddsronder. Det kan innebära att man behöver definiera och komma överens om vad som ska uppfattas som hövligt och ohövligt. Det betyder också att ohövlighet inte ska accepteras i privata relationer, på arbetsplatser eller inom politiken. Samtidigt behöver man komma överens om både hur man ska ta upp oönskat beteende på ett vänligt och sakligt sätt och hur man ska uppmuntra önskade beteenden. Med fokus på önskat läge¹ blir det enklare att etablera rutiner för hur man ska säkerställa att hövliga och önskvärda beteenden främjas och att motsatsen hanteras. På arbetsplatser kan man investera i insatser som utvecklar färdigheter i hänsynsfullhet och respektfullt beteende. Det kan exempelvis handla om hur man ger och tar emot feedback, eHövlighet (t ex e-post), träning i aktivt lyssnande, stresshantering, mindfulness och vänlig förhandling.

Politisk ohövlighet – hur vill vi ha det?

Ohövlighet inom politiken utgör ett stort problem och situationen förvärras, vilket kan komma att utgöra ett hot mot demokratin¹⁻⁸. Det finns samtidigt stor efterfrågan på hövlighet inom politiken⁹, något som också antyds i TCO:s Novusundersökning (se sid 4–6). Västerländska samhällen har blivit alltmer mångkulturella och med mångfald följer olika moraliska övertygelser om hur samexistens bäst bör uppnås och själviskhet regleras⁸⁶, alltså hur ska laget prioriteras före jaget. Motstånd mot att ta del av andras övertygelser och perspektiv och verka för kompromisser kan leda till missförstånd, illvilja och falska beskyllningar⁸⁷. Det går att föra dialoger och debatter om åsiktsskillnader på ett civiliserat sätt, så frågan är hur det kommer sig att det så sällan sker numer? Vad är det som gör att personangrepp, aggressiva utfall och anklagelser används i stället för sakargument? Utöver brist på sakargument och retorisk slapphet kan det finnas kortsiktiga fördelar för debattören, eftersom personangrepp kan blockera dialog, samt påverka åsikter och beslut. Med utgångspunkt i personangrepp kan kompletterande manipulativa argument framföras baserade på antydningar, generaliseringar och konsekvenser. På så vis kan de fungera som en strategi för att framkalla negativa känslor som rädsla, hat och avsky eller för att förlöjliga motståndaren⁸⁸. I praktiken riskerar detta att aktivt motverka ett blomstrande samhälle baserat på samexistens och tillit.

Ett moralpsykologiskt problem inom politiken är att partier har olika definitioner av vad som är ont och gott och att alla menar att deras tänkande är korrekt och motståndares definition är felaktig^{86,89,90}. Detta motverkar viljan att förstå den andra sidan och att kompromissa. Varför skulle man kompromissa med ondska? Med den synen nedvärderas meningsmotståndares moraliska kompass och det blir lättare att rättfärdiga demokratihotande demonisering av och oetiska beteenden gentemot motparten. Som nämnts i avsnittet om förhandling leder detta till polarisering och konfliktsökande beteende i stället för samverkan i förhandlingar för att uppnå bästa möjliga lösningar. I stället för att enbart betona olikheter som polariserar samtal bör man i första hand fokusera på sådant som förenar,



Samtidigt behöver man komma överens om både hur man ska ta upp oönskat beteende på ett vänligt och sakligt sätt och hur man ska uppmuntra önskade beteenden.

¹ Tips! Ett sätt att etablera önskat läge är att utgå från Mirakelfrågan. Om det inträffade ett mirakel i natt och ditt liv/din arbetsplats/m.m. var fulländade i morgon, hur skulle de då vara? Beskriv i detalj, t ex: "Vad är det första du tänker på när du vaknar? Vad möts du av när du kommer till arbetsplatsen?" och så vidare.

det vill säga kooperativa mål i stället för konkurrensinriktade mål^j. Ett konkret exempel skulle kunna vara att politiker bestämmer sig för att enas om alla fördelar med politisk hövlighet och primärt ha fokus på vad gemensamma mål skulle medföra i stället för att enbart fokusera på de mest polariserade konfliktytorna. Ett annat exempel skulle kunna vara att partiföreträdare framför sakargument till stöd för sina förslag och att politiker av annan uppfattning bestämmer sig för att vara öppna nog för att lyssna på dessa sakargument. På ett civiliserat sätt kan lyssnarna sedan både ställa vänligt formulerade frågor och ifrågasätta sakargumenten. En sådan inställning av öppenhet skulle möjligen bidra till att samsyn helt eller delvis kan etableras för vissa frågor. Att samverka för att uppnå ett så välfungerade samhälle som möjligt är ur det perspektivet bättre än konflikter om vem som har rätt och vem som har fel, eller möjligen vem som av moraliska skäl ska betraktas som god respektive ond. Sådana konflikter är poänglösa i sak eftersom de enbart leder till polarisering och inte till gemensamma strävanden efter ett välfungerande samhälle.

Kort sagt – vill man ha rätt eller vill man ha det bra? När ohövlighet präglar debatter finns risken att man får rätt på bekostnad av att man har det bra, eller att det både blir fel och sämre. Om priset för att få rätt är att den vinnande sidan fylls av själv rättfärdigande och drar slutsatsen att man bese-grat ondska finns risken att en stor del av alla väljare som ska inkluderas i samhället också betraktas som onda. Det ger inte bra förutsättningar för att motivera gemensamma ansträngningar för ett samhälle som präglas av ömsesidig respekt trots åsiktsskillnader. Att åtminstone erkänna sådant *andra* betraktar som moraliska problem, trots att man inte nödvändigtvis själv gör det i samma utsträckning, utgör en grundläggande förutsättning för ömsesidig respekt, samt hänsyns- och tillitsfulla relationer.



Vill man ha rätt eller vill man ha det bra? När ohövlighet präglar debatter finns risken att man får rätt på bekostnad av att man har det bra, eller att det både blir fel och sämre.

Om man vänder på resonemanget så verkar politisk hövlighet i princip bara innebära fördelar, eller i vart fall inga nackdelar, såvida man inte betar sig överdrivet hövligt⁷⁷. Politisk ohövlighet kan i undantagsfall medföra försumbara fördelar, men generellt sett försämrar den anseende och politisk tillit. Sämre tillit till politiken är förknippad med lägre följsamhet till lagar och regler. Samtidigt är hög tillit förknippad med värdeskapande (integrativa) förhandlingsstrategier, vilket exempelvis främjar informations- och värdeutbyte, medgörlighet, insikter, strategi, interaktion och utfall. Det skapar förutsättningar för fokus på samarbete för att uppnå så höga ömsesidiga värden och vinster som möjligt⁶¹⁻⁶³. Det är tydligt att sådana värdeskapande förhandlingsbeteenden skapar mer värde än kravbaserade (distributiva) beteenden⁶⁴. De som ägnar sig åt kravbaserade och polariserande beteenden och förhandlingsstrategier riskerar i stället att missa möjligheter till samsyn och värdeskapande win-win-beteenden eftersom deras fokus handlar om att maximera egen vinst på bekostnad av motparten.

En tilltalande lösning är att politisk hövlighet gynnar förutsättningarna för ett välfungerande tillitsbaserat samhälle där medborgare är villiga att följa lagar och regler^{78,79}. Inom ramen för civiliserat beteende, eller vett och etikett, är det förväntat att politiker lyssnar under samtal och visar

^j Se <https://www.civilpolitics.org/content/two-evidence-based-recommendations-for-civil-disagreement/> för fler råd.

varandra tillbörlig respekt och hänsyn oavsett om man har olika åsikter eller inte. När man gör det visar man också respekt för andra folkvalda som representerar olika väljargrupper och för hur beslutsprocesser sker i ett demokratiskt samhälle. Politisk ohövlighet innebär därmed åsidosättande av sociala och kulturella normer för hur civiliserade samtal mellan individer ska ske. Att som politiker frångå sådana psykologiska och sociala kontrakt underminerar i sin tur en av de viktiga grunderna som ett demokratiskt samhälle bygger på, nämligen strävan mot samarbete för samhällets bästa^{2,3}. När politiker betar sig ohövlighet mot varandra i debatter riskerar de att polarisera och destabilisera samhället i stället för att stabilisera och ena det. När man i ord och handling visar att man inte respekterar politiska debattmotståndare och förnekar deras legitimitet, nedvärderar man indirekt både deras väljare och deras funktion som demokratiskt folkvalda. Då folkvalda politiker kan ses som förebilder finns risken att ohövlighet sprider sig till andra politiker och väljare. Vidare finns risken att politiker som inte respekterar demokratins grundläggande regler får fotfäste i sin strävan efter politisk makt^{2,3}.

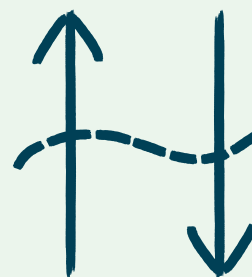
Slutsats

Tidigare studier visar tydligt att ohövlighet är förknippad med åtskilliga, nästintill oöverblickbara, negativa konsekvenser för individer, företag, organisationer och samhälle. Samtidigt kan främjande av hövlighet på en arbetsplats vara förknippad med påtagliga positiva individuella, hälsorelaterade och organisatoriska konsekvenser. Politisk ohövlighet är förknippad med minskad tillit och när befolkningen misstror politiker kan det potentiellt skada demokratin. Politisk hövlighet gynnar alltså förutsättningarna för ett välfungerande tillitsbaserat samhälle där medborgare är villiga att följa lagar och regler. Vi behöver alla ta ett gemensamt ansvar för att främja organisatorisk och samhällelig harmoni. Alla behöver bidra till att främja hövlighet, bry sig om andra och verka för att relationer, organisationer och samhället präglas av omtanke om varandra. När man, i stället för att betona olikheter, fokuserar på att ena, nå gemensamma mål, prioriterar omtanke om sin nästa och om varandra vinner alla inblandade. Slutsatsen från tidigare studier är tydlig: Satsa på hövlighet – det lönar sig verkligen!

Avslutande ord

Under de senaste två decennierna har vi som forskare tagit del av allt fler oroväckande forskningsstudier som systematiskt påvisar en alarmerande samhällsutveckling när det gäller ökande ohövlighet. Studierna har tydligtgjort åtskilliga ödesdigra konsekvenser på individ-, grupp-, organisations- och samhällsnivå. Samtidigt illustrerar den kanadensiska studien³⁴ vilka omvälvande och påtagliga positiva konsekvenser enkla insatser för ökad hövlighet kan få för individer och organisationer. Trots att problemet är stort och ökande verkar lösningen vara relativt enkel. Fokus på att aktivt främja hövlighet förefaller utgöra vägen till framgång.

Att samlas kring en *mission för hövlighet* är ett sätt att gemensamt värna ett civiliserat och konstruktivt samtalsklimat. Ett sådant förhållnings-sätt kan bidra till att bromsa den negativa trenden där samhällsdebatten blivit alltmer polariserad och tonen hård. Missionen betonar varje individs ansvar för att bidra till positiv samhällsutveckling. Det finns gott vetenskapligt stöd för att ett sådant engagemang ger positiva effekter för



Studier visar tydligt att ohövlighet är förknippad med åtskilliga, nästintill oöverblickbara, negativa konsekvenser för individer, företag, organisationer och samhälle. Samtidigt kan främjande av hövlighet på en arbetsplats vara förknippad med påtagliga positiva individuella, hälsorelaterade och organisatoriska konsekvenser.

individer, organisationer och samhälle. Hövlighet är något vi alla kan ägna oss åt i vardagen – gentemot grannen, familjen eller kollegorna. Samma engagemang för hövlighet behövs även som uttalad strategi bland företag, organisationer och inom politiken. Hövlighet handlar alltså inte bara om god ton. Det är ett avgörande förhållningssätt som enar i stället för att splittra.

” Att samlas kring en *mission för hövlighet* är ett sätt att gemensamt värna ett civiliserat och konstruktivt samtalsklimat. Ett sådant förhållningssätt kan bidra till att bromsa den negativa trenden där samhällsdebatten blivit alltmer polariserad och tonen hård.

Missionen för hövlighet sammanfattas i fyra principer som alla skulle kunna ställa sig bakom och arbeta aktivt för att eftersträva. Principerna kan tillämpas i alla sammanhang där människor möts – i politiska debatter i riksdagen, i kommentarsfält på sociala medier eller i mötesrummet på jobbet.

MISSION FÖR HÖVLIGHET

HÖVLIGHET I SAMTALET

Lyssna för att förstå. Ställ vänliga och öppna frågor och låt andra tala till punkt. Visa hänsyn även i konflikt – använd ett kultiverat och civiliserat språk mot politiska motståndare.

HÖVLIGHET I FAKTA

Far inte medvetet med osanning. Sprid saklig och sann information för att stärka din position, och ge erkännande för goda prestationer även hos meningsmotståndare. Det bygger tillit till den offentliga debatten och bättre förutsättningar för välinformerade väljare.

HÖVLIGHET SOM MOTVERKAR POLARISERING

Uppmuntra och försvara beteenden som visar ömsesidig förståelse och håller samtalet igång, särskilt när åsikterna går isär. Motverka beteenden där motståndare utmålas som onda.

HÖVLIGHET SOM INKLUDERAR

Bjud in fler röster till det offentliga samtalet. Använd ett tolerant, jämställt och inkluderande språk – och uppmuntra utsatta grupper att delta i samhällsdebatten.

Referenser

- 1 Bentivegna, S. & Rega, R. What are the predictors of political incivility perceptions? *European Journal of Communication* **39**, 375-394 (2024).
- 2 Bøggild, T. & Jensen, C. When politicians behave badly: Political, democratic, and social consequences of political incivility. *American Journal of Political Science* **69**, 1064-1081 (2025).
- 3 Bentivegna, S. & Rega, R. Searching for the Dimensions of Today's Political Incivility. *Social Media + Society* **8**, 20563051221114430 (2022).
- 4 Bormann, M., Tranow, U., Vowe, G. & Ziegele, M. Incivility as a Violation of Communication Norms—A Typology Based on Normative Expectations toward Political Communication. *Communication Theory* **32**, 332-362 (2022).
- 5 Sydnor, E. *Disrespectful Democracy: The Psychology of Political Incivility*. (Columbia University Press, 2019).
- 6 Shandwick, W. Civility in America 2019: Solutions for Tomorrow (2019). <https://webershandwick.com/news/civility-in-america-2019-solutions-for-tomorrow>
- 7 Blumler, J. G. The Crisis of Public Communication, 1995–2017. *Javnost - The Public* **25**, 83-92 (2018).
- 8 Van Aelst, P. *et al.* Political Communication in a High-Choice Media Environment: A Challenge for Democracy? *Communication Yearbook* **41**, 3-27 (2017).
- 9 Muddiman, A. Personal and Public Levels of Political Incivility. *International journal of communication* **11**, 3182 (2017).
- 10 Klein, A. S. & Forni, P. M. Barbers of Civility. *Archives of Surgery* **146**, 774-777 (2011).
- 11 Andersson, L. M. & Pearson, C. M. Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review* **24**, 452-471 (1999).
- 12 Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology* **6**, 64-80 (2001).
- 13 Cortina, L. M. Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations. *Academy of Management Review* **33**, 55-75 (2008).
- 14 Harold, C. M. & Holtz, B. C. The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior* **36**, 16-38 (2015).
- 15 Schilpzand, P., Pater, I. E. D. & Erez, A. Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior* **37** (2016).
- 16 Magley, V. J., Kabat-Farr, D., Malcore, M. A. & Walsh, B. M. Workplace Incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* **13**, 337-361 (2026).
- 17 Ju, B. & Pak, S. Managing cyber incivility in digital workplaces: a systematic review and HR strategies. *International Journal of Organizational Analysis* **33**, 2799-2824 (2025).

- 18 Shahwar, D. & Dhar, R. L. Unravelling the mysteries of cyber incivility: a systematic review and research agenda. *International Journal of Conflict Management* **35**, 658-683 (2023).
- 19 Ksiazek, T. B. Civil Interactivity: How News Organizations' Commenting Policies Explain Civility and Hostility in User Comments. *Journal of Broadcasting & Electronic Media* **59**, 556-573 (2015).
- 20 Ng, Y.-L., Song, Y., Kwon, K. H. & Huang, Y. Toward an integrative model for online incivility research: A review and synthesis of empirical studies on the antecedents and consequences of uncivil discussions online. *Telematics and Informatics* **47**, 101323 (2020).
- 21 Papathanassopoulos, S. & Giannouli, I. Political Communication in the Age of Platforms. *Encyclopedia* **5**, 77 (2025).
- 22 Rossini, P. Chapter 14 Beyond toxicity in the online public sphere: understanding incivility in online political talk A Research Agenda for Digital Politics. *Edward Elgar Publishing* (2020).
- 23 Konrath, S. H., O'Brien, E. H. & Hsing, C. Changes in dispositional empathy in American college students over time: a meta-analysis. *Pers Soc Psychol Rev* **15**, 180-198 (2011).
- 24 Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Campbell, W. K. & Bushman, B. J. Further Evidence of an Increase in Narcissism Among College Students. *Journal of Personality* **76**, 919-928 (2008).
- 25 Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Keith Campbell, W. & Bushman, B. J. Egos Inflating Over Time: A Cross-Temporal Meta-Analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality* **76**, 875-902 (2008).
- 26 Porath, C. L. The costs of bad behavior: And what leaders and organizations can do to manage it. *Organizational Dynamics* **44**, 254-257 (2015).
- 27 Porath, C. L. & Pearson, C. The Price of Incivility. *Harvard Business Review* **91**, 114-121 (2013).
- 28 Porath, C. L., Foulk, T. & Erez, A. How incivility hijacks performance: It robs cognitive resources, increases dysfunctional behavior, and infects team dynamics and functioning. *Organizational Dynamics* **44**, 258-265 (2015).
- 29 Porath, C. L. & Gerbasi, A. Does civility pay? *Organizational Dynamics* **44**, 281-286 (2015).
- 30 Porath, C. L. & Pearson, C. M. The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics* **39**, 64-71 (2010).
- 31 Hasson, D., Villaume, K. & Berlin, C. Ohövlighet i handeln - heltäckande kartläggning om förekomst av respektlöst beteende i arbetslivet, samt identifiering av goda exempel på hantering. (Handelsrådet, 2021). https://handelsradet.se/app/uploads/2021/10/Rapport-2021_54.pdf
- 32 Hasson, D. & Villaume, K. Incivility is systematically associated with indicators of health, stress, well-being, and the psychosocial work environment. *Journal of Public Health* (2024).
- 33 Dhanani, L. Y., LaPalme, M. L. & Joseph, D. L. How prevalent is workplace mistreatment? A meta-analytic investigation. *Journal of Organizational Behavior* **42**, 1082-1098 (2021).

- 34 Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A. & Oore, D. G. The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *The Journal of applied psychology* **96**, 1258-1274 (2011).
- 35 Luks, A. & Payne, P. *The Healing Power of Doing Good*. (iUniverse, 2001).
- 36 Han, S., Harold, C. M., Oh, I.-S., Kim, J. K. & Agolli, A. A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior* **43**, 497-523 (2022).
- 37 Martin, L. D. & Zadinsky, J. K. Frequency and outcomes of workplace incivility in healthcare: A scoping review of the literature. *Journal of Nursing Management* **30**, 3496-3518 (2022).
- 38 Leiter, M. P., Peck, E. & Gumuchian, S. in *Mistreatment in Organizations* Vol. 13 (eds Pamela L. Perrewé, Jonathon R. B. Halbesleben, & Christopher C. Rosen) (Emerald Group Publishing Limited, 2015).
- 39 Bunk, J. A. & Magley, V. J. The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *J Occup Health Psychol* **18**, 87-105 (2013).
- 40 Grandey, A. A., Kern, J. H. & Frone, M. R. Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology* **12**, 63-79 (2007).
- 41 Meier, L. L. & Gross, S. Episodes of incivility between subordinates and supervisors: examining the role of self-control and time with an interaction-record diary study. *Journal of Organizational Behavior* **36**, 1096-1113 (2015).
- 42 Viotti, S., Essenmacher, L., Hamblin, L. E. & Arnetz, J. E. Testing the reciprocal associations among co-worker incivility, organisational inefficiency, and work-related exhaustion: A one-year, cross-lagged study. *Work Stress* **32**, 334-356 (2018).
- 43 Miner-Rubino, K. & Reed, W. D. Testing a Moderated Mediation Model of Workgroup Incivility: The Roles of Organizational Trust and Group Regard. *Journal of Applied Social Psychology* **40**, 3148-3168 (2010).
- 44 Jawahar, I. M. & Schreurs, B. Supervisor incivility and how it affects subordinates' performance: a matter of trust. *Personnel Review* **47**, 709-726 (2018).
- 45 Porath, C. L., Gerbasi, A. & Schorch, S. L. The effects of civility on advice, leadership, and performance. *The Journal of applied psychology* **100**, 1527-1541 (2015).
- 46 Spreitzer, G. & Porath, C. Creating sustainable performance. *Harv Bus Rev* **90**, 92-99, 152 (2012). <https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>
- 47 Namin, B. H., Øgaard, T. & Røislien, J. Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* **19**, 25 (2022).
- 48 Meier, L. L. & Spector, P. E. Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: a five-wave longitudinal study. *The Journal of applied psychology* **98**, 529-539 (2013).
- 49 Blau, P. *Exchange and Power in Social Life*. (John Wiley & Sons, Inc., 1964).

- 50 Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management* **31**, 874-900 (2005).
- 51 Graso, M., Reynolds, T. & Grover, S. L. Allegations of Mistreatment in an Era of Harm Avoidance: Taboos, Challenges, and Implications For Management. *Academy of Management Perspectives* **34**, 1-27 (2020).
- 52 McCullough, M. E., Emmons, R. A., Kilpatrick, S. D. & Mooney, C. N. Narcissists as “Victims”: The Role of Narcissism in the Perception of Transgressions. *Personality and Social Psychology Bulletin* **29**, 885-893 (2003).
- 53 Aquino, K. & Bradfield, M. Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics. *Organization science (Providence, R.I.)* **11**, 525-537 (2000).
- 54 Brees, J., Mackey, J., Martinko, M. & Harvey, P. The Mediating Role of Perceptions of Abusive Supervision in the Relationship Between Personality and Aggression. *Journal of Leadership & Organizational Studies* **21**, 403-413 (2013).
- 55 Barsky, A. & Kaplan, S. A. If You Feel Bad, It’s Unfair: A Quantitative Synthesis of Affect and Organizational Justice Perceptions. *Journal of applied psychology* **92**, 286-295 (2007).
- 56 Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M. & Watson, C. P. Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress* **24**, 140-158 (2010).
- 57 Lukianoff, G. & Haidt, J. *The coddling of the American mind : how good intentions and bad ideas are setting up a generation for failure*. (Penguin Books, 2018).
- 58 Ok, E., Qian, Y., Strojcek, B. & Aquino, K. Signaling virtuous victimhood as indicators of Dark Triad personalities. *Journal of personality and social psychology* **120**, 1634-1661 (2021).
- 59 Haslam, N. Concept Creep: Psychology’s Expanding Concepts of Harm and Pathology. *Psychological Inquiry* **27**, 1-17 (2016).
- 60 Young, I. F. & Sullivan, D. Competitive victimhood: a review of the theoretical and empirical literature. *Current Opinion in Psychology* **11**, 30-34 (2016).
- 61 Weingart, L. R., Thompson, L. L., Bazerman, M. H. & Carroll, J. S. Tactical behavior and negotiation outcomes. *International Journal of Conflict Management* **1**, 7-31 (1990).
- 62 Walton, R. E. & McKersie, R. B. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*. (McGraw-Hill, 1965).
- 63 Brett, J. & Thompson, L. Negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **136**, 68-79 (2016).
- 64 Kong, D. T., Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. Interpersonal Trust within Negotiations: Meta-Analytic Evidence, Critical Contingencies, and Directions for Future Research. *Academy of Management Journal* **57**, 1235-1255 (2014).
- 65 Carnevale, P. J. D. & Isen, A. M. The influence of positive affect and visual access on the discovery of integrative solutions in bilateral negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **37**, 1-13 (1986).
- 66 Allred, K. G., Mallozzi, J. S., Matsui, F. & Raia, C. P. The Influence of Anger and Compassion on Negotiation Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **70**, 175-187 (1997).

- 67 Wang, L., Northcraft, G. B. & Van Kleef, G. A. Beyond negotiated outcomes: The hidden costs of anger expression in dyadic negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **119**, 54-63 (2012).
- 68 Liu, M. The Intrapersonal and Interpersonal Effects of Anger on Negotiation Strategies: A Cross-Cultural Investigation. *Human Communication Research* **35**, 148-169 (2009).
- 69 Friedman, R., Anderson, C., Brett, J., Olekalns, M., Goates, N., & Cherry Lisco, C. C. The Positive and Negative Effects of Anger on Dispute Resolution: Evidence From Electronically Mediated Disputes. *Journal of applied psychology* **89**, 369-376 (2004).
- 70 Kopelman, S., Rosette, A. S. & Thompson, L. The three faces of Eve: Strategic displays of positive, negative, and neutral emotions in negotiations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **99**, 81-101 (2006).
- 71 Frenzel, A. & Afifi, S. Politikernas trygghetsundersökning 2025 Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under 2024 [Elektronisk resurs]. Report No. Rapport 2025:17, (Brottsförebyggande rådet, 2025).
- 72 Stryker, R., Conway, B. A. & Danielson, J. T. What is political incivility? *Communication Monographs* **83**, 535-556 (2016).
- 73 Sobieraj, S. & Berry, J. M. From Incivility to Outrage: Political Discourse in Blogs, Talk Radio, and Cable News. *Political Communication* **28**, 19-41 (2011).
- 74 Brooks, D. J. & Geer, J. G. Beyond Negativity: The Effects of Incivility on the Electorate. *American Journal of Political Science* **51**, 1-16 (2007).
- 75 Groenendyk, E., Krupnikov, Y., Ryan, J. B. & Connors, E. C. Selecting Out of "Politics": The Self-Fulfilling Role of Conflict Expectation. *American Political Science Review* **119**, 40-55 (2025).
- 76 Mölders, C., Van Quaquebeke, N. & Paladino, M. P. Consequences of Politicians' Disrespectful Communication Depend on Social Judgment Dimensions and Voters' Moral Identity. *Political Psychology* **38**, 119-135 (2017).
- 77 Frimer, J. A. & Skitka, L. J. The Montagu Principle: Incivility decreases politicians' public approval, even with their political base. *Journal of personality and social psychology* **115**, 845-866 (2018).
- 78 Van't Riet, J. & Van Stekelenburg, A. The Effects of Political Incivility on Political Trust and Political Participation: A Meta-Analysis of Experimental Research. *Human Communication Research* **48**, 203-229 (2022).
- 79 Marien, S. & Hooghe, M. Does political trust matter? An empirical investigation into the relation between political trust and support for law compliance. *European Journal of Political Research* **50**, 267-291 (2011).
- 80 Cooper, C. A., Knotts, H. G. & Brennan, K. M. The Importance of Trust in Government for Public Administration: The Case of Zoning. *Public Administration Review* **68**, 459-468 (2008).
- 81 Hooghe, M. & Marien, S. A comparative analysis of the relation between political trust and forms of political participation in Europe. *European Societies* **15**, 131-152 (2013).

- 82 Forgette, R. & Morris, J. S. High-Conflict Television News and Public Opinion. *Political Research Quarterly* **59**, 447-456 (2006).
- 83 Mutz, D. C. & Reeves, B. The New Videomalaise: Effects of Televised Incivility on Political Trust. *American Political Science Review* **99**, 1-15 (2005).
- 84 Skytte, R. Dimensions of Elite Partisan Polarization: Disentangling the Effects of Incivility and Issue Polarization. *British Journal of Political Science* **51**, 1457-1475 (2021).
- 85 Walsh, B. M. *et al.* Assessing Workgroup Norms for Civility: The Development of the Civility Norms Questionnaire-Brief. *Journal of Business and Psychology* **27**, 407-420 (2012).
- 86 Graham, J., Haidt, J. & Nosek, B. A. Liberals and Conservatives Rely on Different Sets of Moral Foundations. *Journal of personality and social psychology* **96**, 1029-1046 (2009).
- 87 Cohen, G. L., Sherman, D. K., Bastardi, A., Hsu, L., McGoey, M., & Ross, L. Bridging the partisan divide: Self-affirmation reduces ideological closed-mindedness and inflexibility in negotiation. *Journal of personality and social psychology* **93**, 415-430 (2007).
- 88 Macagno, F. Strategies of Character Attack. *Argumentation* **27**, 369-401 (2013).
- 89 Graham, J., Nosek, B. A. & Haidt, J. The Moral Stereotypes of Liberals and Conservatives: Exaggeration of Differences across the Political Spectrum. *PLOS ONE* **7**, e50092 (2012).
- 90 Haidt, J. & Graham, J. When Morality Opposes Justice: Conservatives Have Moral Intuitions that Liberals may not Recognize. *Social Justice Research* **20**, 98-116 (2007).

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Hövlighetsmissionen

HÖVLIGHET I SAMTALET

Lyssna för att förstå. Ställ vänliga och öppna frågor och låt andra tala till punkt. Visa hänsyn även i konflikt – använd ett kultiverat och civiliserat språk mot politiska motståndare.

HÖVLIGHET I FAKTA

Far inte medvetet med osanning. Sprid saklig och sann information för att stärka din position, och ge erkännande för goda prestationer även hos meningsmotståndare. Det bygger tillit till den offentliga debatten och bättre förutsättningar för välinformerade väljare.

HÖVLIGHET SOM MOTVERKAR POLARISERING

Uppmuntra och försvara beteenden som visar ömsesidig förståelse och håller samtalet igång, särskilt när åsikterna går isär. Motverka beteenden där motståndare utmålas som onda.

HÖVLIGHET SOM INKLUDERAR

Bjud in fler röster till det offentliga samtalet. Använd ett tolerant, jämställt och inkluderande språk – och uppmuntra utsatta grupper att delta i samhällsdebatten.



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

