

Justitieombudsmannen
Nils-Olof Berggren**Initiativärende mot Migrationsverket angående bl.a. tjänstemäns
agerande efter det att beslut om avvisning eller utvisning verkställts**

I beslut den 7 juni 2006 anförde *JO Berggren* följande.

Initiativet

I medierna förekom under slutet av år 2005 uppgifter som talade för att tjänstemän hos Migrationsverket hade agerat olämpligt i vissa avseenden.

Uppgifterna avsåg i huvudsak följande.

- Beslutsfattaren AA vid Migrationsverket i Solna bjöd den 10 november 2004 in kolleger på champagne för att fira att beslut om avvisning av en rysk familj hade verkställts. Inbjudan skedde genom ett e-brev som hade följande lydelse.

På fredag ska vi fira ihop med Am2 kl. 15.00 i deras kök. Jag hoppas att ni alla kan avsätta en kvart innan i vårt kök då vi tänkte infria – – – löfte om champagne efter det att en viss familj lämnat Sverige. Idag har jag fått bekräftat att verkställigheten avlöpte väl dock med fot- och handbojor samt poliser som blev ”påpucklade på traditionellt sätt med handväska”. Så varmt välkomna till vårt kök kl. 14.45 för en skål.

- Enhetschefen BB vid Migrationsverket i Kristianstad skickade i mars 2004 ett e-brev där hon bjöd in till firande med tårta med anledning av verkställigheten av utvisningsbeslut rörande en kvinna och hennes tre barn. I e-brevet angavs bl.a. följande.

I går verkställde [tre handläggares namn] vår besvärliga kvinna i Östra Göinge. Vi firar med tårta och önskar samtidigt henne och hennes barn allt gott i hemlandet!

- Personalen vid Migrationsverket i Jönköping firade med tårta och blommor efter verkställigheten i september 2003 av beslutet om avvisning av den synskadade flickan CC. Verket stod för kostnaderna för tårta och blommor enligt uppgift från enhetschefen DD.
- Enhetschefen EE vid Migrationsverket i Hedemora uttalade sig olämpligt under ett sammanträde i ett ärende rörande en synskadad asylsökande man. Hon skall då ha sagt bl.a.: ”Titta på mig när jag pratar med dig” samt ”Och

nu är vi inte din mamma och pappa heller – – –. Du får klara dig själv”. När mannen sade att han lika gärna kunde ta livet av sig skall enhetschefen ha sagt: ”Du får göra som du vill.” Samtalet spelades in på band.

Uppgifterna i medierna ledde till att flera anmälningar mot Migrationsverket gavs in till JO.

Jag beslutade att i ett initiativärende mot verket utreda de uppgifter som hade kommit fram.

Utredning

Jag hade den 18 januari 2006 ett sammanträde med företrädare för Migrationsverket, bl.a. verkets generaldirektör FF, för att få information angående händelserna.

Vid sammanträdet upplystes inledningsvis beträffande avvisningen av CC bl.a. följande. I ärendet fanns under hösten 2003 ett starkt tryck att överlämna verkställigheten till polismyndigheten, och förutsättningarna för ett sådant överlämnande var egentligen uppfyllda. Handläggaren hos verket hade emellertid bra kontakt med CC:s familj och frågade hennes föräldrar om hon kunde vara behjälplig vid verkställigheten. I stället för att överlämna ärendet till polisen behöll verket ansvaret för verkställighetsfrågan och förlängde tiden för verkställigheten med en månad. Allt detta syftade till att få till stånd en värdig avvisning, vilket också blev fallet. För att visa sin uppskattning för handläggarens arbete och en god mänsklig insats köpte hennes arbetskamrater en tårta till henne. Det var inte fråga om någon åtgärd från myndighetens sida. Handläggarens närmaste chef, enhetschefen DD, var inte ens på plats vid detta tillfälle.

Vid sammanträdet den 18 januari 2006 framkom vidare bl.a. att Migrationsverket lät genomföra en intern utredning som syftade till att ta reda på vad som hade hänt och eventuellt ge förklaringar till detta. Anställda inom myndigheten hade fått i uppdrag att genomföra utredningen som skulle redovisas skriftligen senast vid utgången av januari månad 2006. Verkets ledning skulle sedan dra slutsatser av och ta ställning till om de åtgärder som hade vidtagits var tillräckliga eller om ytterligare åtgärder borde vidtas.

I en remiss anmodade jag Migrationsverket att, sedan verkets utredning om de aktuella händelserna hade slutförts, få ta del av innehållet i denna samt att verket skulle lämna en redovisning för vilka åtgärder som utredningsresultaten föranledde.

I verkets utredningsrapport ”Rapport om enskilda händelser vid enheter i Solna, Hedemora och Kristianstad”, daterad den 1 februari 2006 och undertecknad av överdirektören GG och rättschefen HH, anfördes bl.a. följande (bilagorna uteslutna här).

Händelsen i Solna

Bakgrund

Utredningen avser ett e-postmeddelande skrivet av en beslutsfattare vid enheten och som skickades till kollegerna vid enheten den 10 november 2004, se bilaga 2.

Ett nytt e-postmeddelande skickades därefter av samma beslutsfattare till kollegerna på enheten den 11 november 2004, se bilaga 3.

Beslutsfattaren och en handläggare vid enheten hade lagt ner ett omfattande arbete beträffande den familj som anges i meddelandet. Det arbetet hade periodvis krävt heltidsinsatser av båda tjänstemännen. Av verkets journal-anteckningar samt av uppgifter som har lämnats av den tidigare enhetschefen vid enheten och beslutsfattaren vid de intervjuer som har gjorts med dem framgår att omständigheter knutna till familjen nödvändiggjorde omfattande insatser från bl.a. Migrationsverkets sida.

Flera olika myndigheter har under familjens vistelse i Sverige varit involverade för att skapa en så bra situation som möjligt för familjemedlemmarna. Som exempel kan nämnas, sjukvård, socialtjänst och skola. Även polis, åklagare och ambassader har varit engagerade under familjens vistelsetid i landet.

Beslutsfattaren och handläggaren har, utöver ordinarie arbetsuppgifter, ägnat mycket tid åt information för att öka samarbetsparternas kunskap om Migrationsverkets uppdrag och om asylprocessen. Detta arbete har lagt grunden för uppbyggnaden av ett nätverk mellan myndigheterna i komplicerade avvisningsärenden för familjer med behov av extra stödinsatser.

Vidtagna åtgärder

Den dåvarande enhetschefen diskuterade e-postmeddelandets olämpliga utformning med beslutsfattaren samma dag som meddelandet skickades. Beslutsfattaren beklagade djupt meddelandets formulering och hur det kunde uppfattas och skickade ett nytt meddelande till enhetens medarbetare. Dåvarande enhetschefen diskuterade också meddelandets utformning med samtliga medarbetare på enhetens veckomöte i nära anslutning till att meddelandet hade skickats.

Utöver dessa åtgärder hade enheten under våren 2005 ett seminarium om etik och förhållningssätt med en konsult. Frågor om etik och förhållningssätt diskuterades också i samband med enhetens planeringsdagar som genomfördes ungefär samtidigt.

Verksledningen fick kännedom om e-postmeddelandet under våren 2005 och beslutade att utreda vilka åtgärder som vidtagits med anledning av att meddelandet hade skickats. Dåvarande enhetschefen och chefen för verksamhetsområde asyl redogjorde för de åtgärder som vidtagits och det seminarium som planerades om etik och förhållningssätt. Chefen för verksamhetsområdet och verksledningen ansåg att de vidtagna åtgärderna var tillräckliga och att arbetet med etik och värderingar på enheten skulle följas upp.

Intervjuerna med de berörda personerna

Av de intervjuer som har gjorts med beslutsfattaren, den tidigare enhetschefen vid enheten och nuvarande enhetschefen framgår att e-postmeddelandets utformning av samtliga uppfattas som olämpligt. Innehållet i meddelandet speglar inte enhetens eller den aktuella beslutsfattarens värderingar och förhållningssätt i kontakten med de människor som medarbetarna kommer i kontakt med i arbetet.

Beslutsfattaren ångrar djupt hur meddelandet kom att utformas, eftersom det inte var hennes avsikt att det skulle tolkas som om hon uppmanade till firande av att en enskild familj återvände till hemlandet. Det som var avsikten med meddelandet och det som skulle firas var att grunden var lagd till en modell för

det s.k. återvändandearbetet med familjer som behövde utökat stöd under vistelsetiden i Sverige och där flera myndigheter var engagerade. Detta framgick också av det nya e-postmeddelande som skickades den 11 november 2004 till medarbetarna på enheten.

Båda enhetscheferna ger uttryck för uppfattningen att enhetens medarbetare är mycket engagerade och arbetar i enlighet med verkets värderingar med den sökande i centrum och utan tecken på jargong eller cynism gentemot de sökande. Detsamma gäller den aktuella beslutsfattaren.

För beslutsfattaren har tiden efter offentliggörandet av e-postmeddelandet inneburit att allvarliga hot riktats mot henne och hennes familj, vilket krävt åtgärder som skyddat boende, ökat säkerhetsmedvetande vid val av transportmedel, ronderingsinsatser av polisen m.m. Hoten är polisanmälda.

Händelsen i Kristianstad

Bakgrund

Utredningen rör ett e-postmeddelande som chefen vid enheten i Kristianstad skickade till medarbetarna vid enheten den 4 mars 2004. ---

Den kvinna som nämns i meddelandet ansökte tillsammans med sina barn om asyl i januari 2004. Av verkets journalanteckningar om familjen samt av uppgifter som såväl enhetschefen som enhetens personalrepresentanter har lämnat under utredningen, framgår att enhetens personal lagt ner mycket arbete på mottagandet av familjen. Omständigheterna kring familjen var speciella, och det krävdes bland annat insatser av och samarbete med andra myndigheter för att skapa en bra situation för familjen under den tid som de väntade på besked i asylärendet.

Kvinnan återkallade efter en tid familjens ansökan om asyl och bestämde sig för att återvända till sitt hemland. Hon lämnade alltså Sverige frivilligt. Några av enhetens medarbetare följde med familjen till flygplatsen, något som enhetschefen inledningsvis var tveksam till, eftersom hon oroade sig för medarbetarnas säkerhet under resan. Resan dit avlöpte dock utan några incidenter.

Vidtagna åtgärder

Enhetschefen har bett om att få andra arbetsuppgifter i avvaktan på utredningen av händelsen. Den 27 december 2005 förordnades en chef från en annan enhet som tillfällig chef för enheten i Kristianstad t.o.m. den 31 januari 2006. Hon vistas på enheten två dagar per vecka. Enhetens ordinarie ställföreträdande chef återkom till enheten den 16 januari 2006 efter tjänstledighet.

Intervjun med enhetschefen

Skälet till att enhetschefen skickade e-postmeddelandet var att hon var glad och lättad över att arbetet med familjen hade avslutats på ett sätt som var bra för alla parter. Familjen kunde återvända till hemlandet där barnen kunde få omvårdnad. Alternativet för familjen hade troligen varit att den efter beslut i asylärendet hade avvisats till ett annat land där bland annat barnens situation skulle ha varit mer osäker. Åtterresan till familjens hemland hade gått bra och personalens säkerhet hade inte hotats. Personalen hade även i övrigt utfört ett bra och omfattande arbete med familjen. Det "firande" som nämndes tog alltså sikte på det nyss nämnda, och önskan om att det skall gå väl för familjen i hemlandet var allvarligt menad. Orden "besvärliga kvinna" använde enhetschefen för att medarbetarna skulle förstå vem som avsågs och för att chefen föredrar att se på de sökande som människor snarare än "ärenden".

Formuleringarna i meddelandet var inte grundligt genomtänkta utan skrevs snabbt. Såvitt enhetschefen minns reagerade ingen vid enheten över formuleringarna när meddelandet skickades.

Det förekommer då och då att enheten uppmärksammar väl genomförda arbetsinsatser samt tillfällen när de har gjort något utöver det vanliga.

Enhetschefen har vid intervjun utförligt beskrivit hur hon och medarbetarna vid enheten har arbetat med frågor om etik och förhållningssätt. Hon har varit mycket mån om att i olika sammanhang värna rätten att söka asyl, exempelvis genom att förklara och försvara systemet för utomstående. Vid enheten har det bedrivits ett aktivt och strukturerat arbete för att skapa en lärande organisation som präglas av enhetlighet. Chefen har arbetat aktivt för att medarbetarna öppet skall diskutera frågor om förhållningssätt och etik och anser att hon har med sig det stora flertalet av medarbetarna i detta arbete. De har tagit till sig kritik och försökt förbättra verksamheten. För att visa hur enheten har arbetat med dessa frågor har hon bl.a. hänvisat till enhetens verksamhetsplaner för de tre senaste åren. De uppgifter som chefen har lämnat om det ovanstående bekräftas av samverkansgruppen, som också har hänvisat till bland annat enhetens verksamhetsplan.

Enhetschefen beklagar att hennes e-postmeddelande har fått så negativa konsekvenser för verket och att hon omedvetet har bidragit till en förtroendekris rörande det hon anser är hennes ”hjärtefrågor”.

Händelsen i Hedemora

Bakgrund

Utredningen avser uttalanden som har gjorts vid ett samtal den 19 december 2005 mellan anställda på enheten i Hedemora och en synskadad asylsökande man. Uttalandena spelades in på mobiltelefon av en vän till den asylsökande som deltog vid mötet. Inspelningen offentliggjordes i ett inlägg i nyhetsprogrammet Aktuellt den 21 december 2005. En utskrift av delar av inspelningen finns i bilaga 4.

Av verkets journalanteckningar samt av uppgifterna som lämnats vid intervjuerna med den berörda personalen framgår att den asylsökande mannen har en synskada. Det var inledningsvis oklart för personalen hur stort mannens behov av omvårdnad var. Mannen och enhetens personal har haft olika uppfattningar om hur hans behov av hjälp skall tillgodoses. Enheten har vidtagit flera åtgärder för att tillgodose de behov mannen uppgett sig ha. Personalen har upplevt mannen som särskilt krävande, och enheten har i detta fall lagt ner större resurser än vad som är vanligt i mottagningsarbetet.

Vidtagna åtgärder

Enhetschefen fråntogs sina arbetsuppgifter som chef i samband med att händelsen blev offentlig och har för närvarande ett utredningsuppdrag. En tillfällig chef förordnades på heltid fr.o.m. den 23 december 2005 t.o.m. den 1 januari 2006. En chef från en annan enhet har förordnats som tillfällig chef för enheten fr.o.m. den 2 januari t.o.m. den 31 januari i år. Han vistas på enheten två dagar per vecka.

Intervjuerna med de berörda personerna

Av intervjuerna med de berörda personerna framgår att uttalandena gjordes av enhetens chef i slutet av ett möte mellan mannen och hans mottagningshandläggare. Med på mötet var även en av enhetens handledare för den organiserade verksamheten (OV-handledare). Mötet var planerat att pågå i ungefär 40 minuter och avslutades efter närmare två timmar. Den man som spelade in uttalandena befann sig av en tillfällighet på enheten och deltog under

den senare delen av mötet som tolk och stöd åt den synskadade mannen. Mottagningshandläggaren tillät detta, eftersom det inte fanns någon tolk.

Vid mötet diskuterades mannens behov av bistånd och hjälp. Mottagningshandläggaren förklarade vilka rättigheter de asylsökande har och att det inte fanns möjlighet att tillmötesgå de krav på boende som mannen ställde. Sedan mannen vägrat lämna handläggarens rum och förklarat att han avsåg att övernatta där kontaktade handläggaren enhetschefen som kom till rummet och talade med mannen under någon minut. Det var det samtalet som spelades in av den synskadade mannens vän. Mötet avslutades med att personalen kallade på polis för att få hjälp med att få mannen att lämna lokalen.

Enhetschefen har berättat att hon samtidigt som mötet med den synskadade mannen pågick hade ett möte på enheten med läkaren på det vårdhem där mannen hade vistats. Efter att ha fått information om mannens synförmåga blev enhetschefen irriterad över att enheten hade lagt ner resurser i onödan på grund av vad mannen uppgett om sin synskada.

I samband med att enhetschefen avslutade mötet med läkaren la hon märke till att mötet med den synskadade mannen fortfarande pågick och hon fick i samband med det information om att han vägrade att lämna lokalen. När hon kom in i rummet såg hon att mannen satt med huvudet djupt nedböjt. Hon sa till honom att han måste gå ut och att han skulle titta på henne när hon pratade. Skälet till att hon uttryckte sig på det sättet var delvis att hon just hade fått veta att han kunde se bättre än han gjort sken av i kontakterna med enheten. Uttalandet har också koppling till den information man lämnar när man förklarar hur det går till att tala med hjälp av tolk. Förklaringen till att hon använt en formulering som handlar om att enhetens personal inte är mannens föräldrar är att hon hade läst i ett läkarintyg att mannens föräldrar stått för omvårdnaden i hans hemland. När det gäller svaret på vad mannen sagt om att ta livet av sig bedömde chefen utifrån omständigheterna vid mötet att det inte låg något allvar i det mannen sagt. Denna bedömning görs också av mottagningshandläggaren och OV-handledaren.

Enhetschefen har uppgett att hon uttryckt sig hårdare än normalt på grund av att hon blev irriterad när hon fick veta hur mycket mannen egentligen kunde se och att han inte hade behov av flera av de insatser enheten hade gjort. Hon varken betar eller uttrycker sig på detta sätt i normala fall.

Enligt OV-handledarens uppfattning har enhetschefens uttalanden framstått som mycket skarpare när de återgetts i nyhetsprogrammet än när de uttalades vid mötet. Detta kan enligt OV-handledaren bero på inspelningens kvalitet, men också på att nyhetsinslaget föreföll att endast innehålla vissa delar av det chefen sagt.

Enhetschefen anser att majoriteten av medarbetarna på enheten fungerar mycket bra och att det varken finns någon negativ jargong eller förekommer nedsättande uttalanden om de asylsökande på enheten. Det förekommer dock att reglerna om mottagandet av asylsökande inte tillämpas på ett konsekvent sätt. Hon har flera gånger förklarat betydelsen av att reglerna tillämpas korrekt och enhetligt.

Enhetschefen är besviken över att hennes överordnade inte har varit intresserade av att fråga om hennes och medarbetarnas uppfattning om vad som egentligen hade hänt. Hon anser också att hon har fått en oklar motivering till beslutet att hon tillfälligt skulle få andra arbetsuppgifter och är kritisk till att hon inte fick möjlighet att berätta vad som hade hänt innan beslutet fattades. Hon anser också att det dröjde för länge innan hon fick besked om de nya arbetsuppgifterna.

Chefen upplever att ledningen har ställt mycket höga krav på personalen och henne själv och att de inte har fått det stöd de behöver. Personalen har hamnat i en svår situation efter händelsen och har inte haft tillräckligt chefsstöd.

Slutsatser

Slutsatser beträffande de utredda händelserna

Vi vill inledningsvis framhålla att de tre händelserna skiljer sig åt i flera avseenden. Två av händelserna ligger förhållandevis långt tillbaka i tiden, de som inträffade vid enheterna i Solna och Kristianstad. Händelsen i Hedemora är av färskt datum. De bakomliggande omständigheterna och karaktären på händelserna skiljer sig också åt på ett inte oväsentligt sätt enligt vad som framkommit i detta arbete.

När det gäller händelserna i Solna och Kristianstad står det enligt vår mening klart att e-postmeddelandena inte har skickats för att uttrycka tillfredsställelse med att någon utlänning tvingats lämna Sverige. Det har inte kommit fram något under utredningen som talar för att medarbetarna vid dessa enheter brister i frågor om förhållningssätt och etik. Vi vill dock understryka att de formuleringar som har använts i meddelandena naturligtvis inte är godtagbara. Det finns dock enligt vår mening inte anledning att beträffande händelserna i Solna och Kristianstad vidta andra åtgärder än de som redan har vidtagits eller som vi föreslår nedan under rubriken Förslag.

Beträffande händelsen i Hedemora anser vi att det inte finns tillräckligt underlag för att dra säkra slutsatser om huruvida händelsen är ett tecken på generella brister i enhetschefens förhållningssätt. Det finns inte något som talar för att medarbetarna generellt har en negativ syn på asylsökande. Det kan dock konstateras att det finns motsättningar mellan medarbetare vid enheten och att medarbetare har olika uppfattningar i frågor om förhållningssätt och bemötande. Det råder delade meningar hos medarbetare vid enheten om vissa faktauppgifter som har redovisats i denna rapport. Det har inte varit möjligt att inom ramen för uppdraget komma till full klarhet om hur det förhåller sig med detta. Vi föreslår att verksamhetsområde asyl utreder det nyss nämnda förhållandet och frågor om ledning och arbetsmiljö vid enheten närmare inom ramen för verksamhetsområdets ansvar för arbetet vid enheten.

Generella slutsatser

En rättssäker och effektiv myndighetsutövning förutsätter att gränserna mellan myndigheters ansvar är tydliga. En otydlig gräns i det avseendet skapar osäkerhet om vem som ansvarar för en viss fråga. Detta kan i sin tur leda till dubbelarbete eller till att en fråga förblir obesvarad. Det finns en risk för att medarbetare som arbetar i en organisation med otydliga gränser till andra aktörer tar på sig ett alltför stort – eller alltför litet – ansvar i frågor som gäller verksamheten.

Det finns skäl att göra denna gräns tydligare än i dag för Migrationsverkets del. Det gäller förhållandet mellan verket och de övriga myndigheter som verket har samröre med vid sin myndighetsutövning. Det gäller framför allt sociala myndigheter, polismyndigheter, Integrationsverket, Försäkringskassan, sjukvården och kriminalvårdsmyndigheter. Ansvaret för att göra gränserna tydliga ligger på myndighetens ledning. Frågor om detta måste fortlöpande diskuteras med samtliga i verksamheten, och det måste föras en dialog med övriga myndigheter om saken. Till bilden hör också att det nuvarande regelverket, som i hög grad styr verksamheten vid Migrationsverkets mottagningsenheter, är föråldrat och behöver reformeras för att bidra till att klargöra verkets uppdrag i förhållande till andra myndigheter. Migrationsverket har under hösten 2005 skrivit till regeringen i syfte att få till stånd en modernisering av lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. (LMA).

Det behövs ett ökat stöd till medarbetarna i form av utbildning och handledning. Vi vill i detta sammanhang passa på att framhålla att det är verkets mottagningspersonal som ser konsekvenserna av migrationspolitikens och den nuvarande rättspraxisens tillkortakommanden, som innebär att utlänningar med ett lagakraftvunnet avvisningsbeslut kan bli kvar i landet under många år.

Under utredningen har det framkommit uppgifter som tyder på att beslutsfattandet inom mottagningsverksamheten bör bli mer enhetligt. Vidare bör det ske en bättre fokusering på Migrationsverkets uppdrag. Det finns åtgärder som kan vidtas i det dagliga arbetet för att åstadkomma en förändring när det gäller förhållningssätt i arbetet. Det är viktigt att korrekta, neutrala termer används för företeelser som förekommer i verksamheten.

Migrationsverket måste arbeta långsiktigt och strategiskt med frågor om förhållningssätt och tjänstemannarollen i förhållande till verkets uppdrag. Varje medarbetare måste känna till vad som är hans uppdrag och vilka krav på förhållningssätt som uppdraget ställer. Vår bedömning är att det behöver vidtas åtgärder för att verkets medarbetare skall få det stöd som dagens situation kräver. Som redan framhållits gäller detta särskilt för den personal som arbetar inom mottagningsverksamheten. En renodling av myndighetsutövningen frigör på sikt resurser, men vår bedömning är att det inte är möjligt att genomföra den förstärkning som behövs inom ramen för den nuvarande verksamheten och med dagens resurser. Arbetsförhållandena är för de allra flesta medarbetare så ansträngda att det behöver tillskjutas medel från statsmakterna för att verksamheten skall kunna dimensioneras efter den förändrade situationen.

Förslag

Vi föreslår att

- det genomförs återkommande seminarier om bemötande och förhållningssätt m.m.
- handledning används i större utsträckning än i dag
- mentorskapet utvecklas och att möjligheten att byta arbetsuppgifter utökas
- det genomförs serviceundersökningar och att samarbetet med frivilligorganisationer m.fl. fördjupas
- expertstödet till mottagningsverksamheten förstärks
- hanteringen av medie- och säkerhetsfrågor utvecklas
- samverkan med andra myndigheter utökas
- Migrationsverket skriver till regeringen om behov av ökade resurser

— — —

I ett yttrande den 11 april 2006 anförde Migrationsverket, genom FF, bl.a. följande.

Det som förekom vid enheterna i Solna och Kristianstad är naturligtvis inte godtagbart. Av de skäl som angetts i rapporten anser jag emellertid i likhet med utredarna att det inte finns anledning att vidta ytterligare åtgärder utöver de som redan har vidtagits. Vilka dess åtgärder är framgår av rapporten. Av rapporten framgår med tydlighet att händelserna vid enheterna i Solna och Kristianstad skiljer sig på flera sätt från den som ägde rum vid enheten i Hedemora.

När det gäller händelsen vid asylheten i Hedemora har i rapporten framkommit att det finns anledning att utreda frågor om ledning och arbetsmiljö vid den enheten närmare. Under februari och mars 2006 har det därför genomförts kompletterande utbildning av enhetens medarbetare under rubriken "Statstjänstemannarollen" samt i arbetsmiljöfrågor. Med anledning av händelsen vid enheten i Hedemora har enhetschefen där anmälts till Migrationsverkets personalansvarsnämnd. Vid ett sammanträde med nämnden den 10 april 2006 beslutade nämnden att tilldela enhetschefen en varning.

Jag vill i detta sammanhang också nämna att chefen för verksamhetsområde asyl har fått ett uppdrag av mig att se över myndighetsutövningen vid Migrationsverkets samtliga mottagningsenheter. I det uppdraget ingår frågor om etik och förhållningssätt. — — —

När det gäller den andra delen av uppdraget som GG och HH har haft – att lämna förslag på generella åtgärder med anledning av händelserna utöver de sex punkterna i handlingsprogrammet – har i rapporten lämnats åtta konkreta förslag. Dessa förslag har utvecklats närmare i rapporten. Jag har beslutat att samtliga förslag skall genomföras. Migrationsverket håller för närvarande på att dra upp riktlinjer för hur förslagen skall genomföras och inom vilken tidsram.

Bedömning

Utifrån de uppgifter som framkom i medierna gav de enskilda händelser som detta ärende rör var för sig anledning till oro. Sammantagna framstod händelserna givetvis som ännu allvarligare. Det som uppgavs om tjänstemäns agerande i dessa fall gav ett cyniskt och oetiskt intryck och framstod som utslag av en nedsättande attityd gentemot asylsökande. Jag ser därför positivt på att Migrationsverket skyndsamt och på eget initiativ inledde en utredning.

Angående händelsen i anslutning till verkställigheten av beslutet om avvisning av den synskadade flickan CC uppgav verket redan vid mina inledande kontakter att arbetskamrater till den tjänsteman som var ansvarig för verkställigheten ville visa sin uppskattning för handläggarens arbetsinsats vid avvisningen och för en god medmänsklig insats samt att det var inte fråga om någon åtgärd från myndighetens sida. Den utredning som verket genomfört har inte omfattat denna händelse. Det finns enligt min mening inte anledning att utreda saken ytterligare.

Beträffande händelserna i Solna och Kristianstad ger innehållet i de aktuella e-breven intryck av att avsikten var att fira verkställigheten av besluten om avvisning respektive utvisning. De ansvariga tjänstemännen har dock uppgett att det inte fanns någon sådan avsikt utan att skälen till sammankomsterna var andra. Detta kan sägas vinna stöd av andra uppgifter i Migrationsverkets utredning rörande tjänstemännen och deras förhållningssätt gentemot asylsökande. Jag kan dock konstatera att båda meddelandena i det nu berörda hänseendet fick en olämplig utformning. De innehåller också kommentarer som framstår som nedsättande gentemot de asylsökande, vilket givetvis inte är godtagbart.

Angående händelsen i Hedemora har enhetschefen under utredningen lämnat en utförlig redogörelse rörande omständigheterna kring mötet med den synskadade mannen. Det som har upplysts kan emellertid inte ursäkta hennes agerande vid mötet, som var oacceptabelt. Jag noterar att Migrationsverket inlett ett disciplinärt förfarande enligt bestämmelserna om disciplinansvar i lagen (1994:260) om offentlig anställning och att personalansvarsnämnden beslutat att tilldela enhetschefen en varning.

Jag konstaterar att Migrationsverket med anledning av vad som kom fram genom utredningen av dessa händelser har beslutat att vidta en rad åtgärder, bl.a. med avseende på frågor om bemötande och förhållningssätt.

Initiativärendet föranleder inga ytterligare åtgärder från min sida. Ärendet avslutas.