

Maj 2026



Socialt arbete under press

Reformer kräver en hållbar arbetsmiljö



Socialt arbete måste bli hållbart

Socialt arbete bärs av medarbetare som vill göra skillnad. För att de ska kunna göra sitt jobb professionellt – och för att människor som behöver stöd ska få rätt hjälp – krävs en arbetsmiljö som håller över tid.

Visions medlemmar inom socialt arbete känner ett starkt engagemang och upplever jobbet som meningsfullt. Det kollegiala stödet är en viktig resurs i vardagen. Men engagemang kan aldrig kompensera för orimliga villkor. I den här rapporten vittnar medlemmarna om hög arbetsbelastning, etisk stress och en alarmerande nivå av hot och våld.

Den pressade arbetsmiljön är ett av de största hindren för att omställningen till den nya socialtjänstlagen ska lyckas fullt ut. Samtidigt driver regeringen ett historiskt högt reformtempo där flera stora förslag – ofta med en hård och repressiv inriktning – ska genomföras parallellt. När förändringar staplas på varandra utan att resurser, kompetens och tid följer med försämras arbetsmiljön ytterligare, och risken ökar för att tilliten till socialtjänsten urholkas.

Nedskärningar och ekonomisk press förvärrar läget ytterligare. Arbetsbelastningen ökar, bedömningarna blir mer restriktiva och det blir ännu svårare att rekrytera och behålla personal. I mitten står cheferna. När chefer har för stora personalgrupper och för lite stöd blir ett närvarande ledarskap omöjligt. Utan rimliga chefsförutsättningar går det inte att bygga en hållbar arbetsmiljö.

Utöver det har socialtjänsten utsatts för desinformation och ryktesspridning som syftar till att minska tilliten. Det spär på hot och hat mot personalen och gör ett redan svårt uppdrag ännu mer utsatt.

Vi har sagt det förut: situationen är ohållbar. Chefer och medarbetare måste få förutsättningar att ställa om mot ett mer förebyggande socialt arbete med tidiga insatser. Arbetsgivare och beslutsfattare måste ta sitt ansvar. Det krävs en rimlig arbetsbelastning, långsiktig finansiering och ett ledarskap som fungerar i praktiken – där chefer har tid att leda, stötta och skapa ett uppdrag som går att bära.



Veronica Magnusson,
förbundsordförande Vision

Ett centralt uppdrag i en ansträngd arbetsmiljö

Socialarbetare är en stor medlemsgrupp i Vision och de möter barn, unga, vuxna och äldre i utsatta livssituationer och ger dem hjälp och stöd. Arbetet innebär ofta svåra avvägningar, höga krav och ett stort professionellt engagemang.

Samtidigt görs detta arbete i en alltmer ansträngd arbetsmiljö där stressrelaterad psykisk ohälsa har ökat under senare år.¹ Kvinnor inom socialt arbete tillhör de grupper som löper högst risk för långvarig sjukfrånvaro till följd av utmattningssyndrom.² Denna situation hänger nära samman med hög arbetsbelastning och så kallad etisk stress, som uppstår när kraven överstiger tillgängliga resurser. Yrken inom vård, omsorg och socialt arbete präglas dessutom ofta av höga krav, stor emotionell belastning och begränsade möjligheter till kontroll och återhämtning.³

Om rapporten

Den här rapporten baseras på Visions arbetsmiljöundersökning 2025 och svaren från drygt 3 800 av Visions medlemmar som är yrkesverksamma inom socialt arbete. En övervägande majoritet av de svarande är kvinnor (86 procent). Rapporten belyser hur arbetsmiljön ser ut och vilka konsekvenser bristande förutsättningar får, både för första linjens chefer⁴ och medarbetare, liksom i förlängningen de invånare som är i behov av insatser, stöd och omsorg.

Hög arbetsbelastning präglar det sociala arbetet

Många upplever att de har för mycket att göra

Arbetsbelastningen bland Visions medlemmar inom socialt arbete är hög. Runt sex av tio upplever att de har för mycket att göra i sitt arbete. Upplevelsen skiljer sig dock åt mellan olika yrkesgrupper. Särskilt hög är arbetsbelastningen bland chefer, framför allt inom äldre-/funktionshinderomsorgen, där en stor majoritet (77 procent) uppger att de har för mycket att göra. Även chefer inom IFO (individ- och familjeomsorg), socialsekreterare och biståndsbedömare uppger i hög grad en alltför hög arbetsbelastning.

Arbetsbelastningen har ökat senaste åren

Andelen som upplever att de har alldeles för mycket att göra har ökat sedan 2021 inom flera yrkesgrupper inom socialt arbete. Ökningen är särskilt tydlig bland biståndsbedömare, administratörer, handläggare, behandlingsassistenter och socialpedagoger. Sammantaget tyder resultaten på att arbetsbelastningen inte bara är hög, utan också har blivit mer ansträngd över tid för flera grupper.

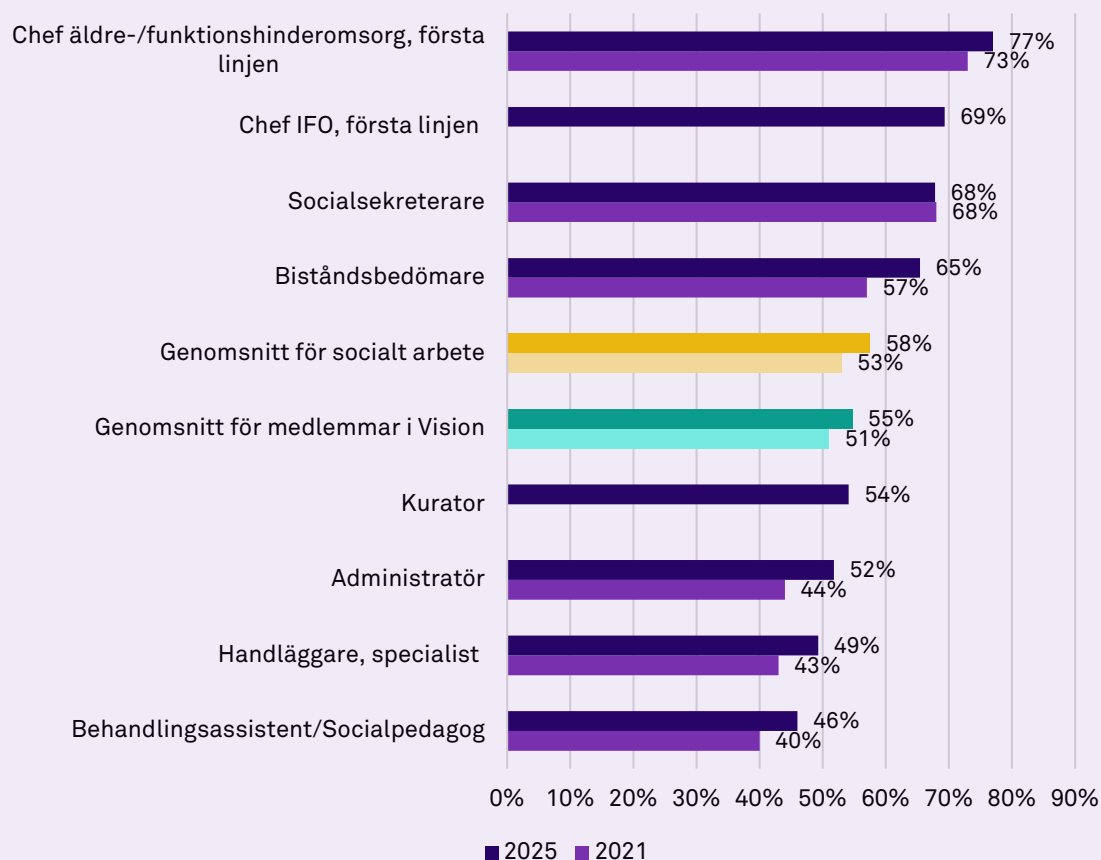
¹ Försäkringskassan (2026), [Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv – Försäkringskassans lägesrapport 2026:1](#)

² Afa Försäkring (2025), [Utmattningssyndrom – långvarig sjukfrånvaro](#)

³ Arbetsmiljöverket (2025), [Arbetsmiljön 2024 – Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01](#)

⁴ I denna rapport avser *chefer* första linjens chefer inom socialt arbete. Resultaten för chefer omfattar därmed inte samtliga chefsnivåer.

Andel som upplever att de har för mycket att göra (2021, 2025)



Kommentar: Figuren visar resultat från Visions arbetsmiljöundersökning 2021 jämfört med 2025. Data för kuratorer saknas för 2021. Resultat för gruppen Chef IFO, första linjen presenteras inte för 2021, på grund av för få svarande i yrkesgruppen. Samtliga redovisade yrkesgrupper i rapporten avser Visions medlemmar inom socialt arbete, med undantag för *Genomsnitt för medlemmar i Vision*.

Att arbeta över och dra in på raster är vanligt

Ett annat sätt att belysa arbetsbelastningen är att undersöka hur ofta medlemmar behöver arbeta över, dra in på raster eller ta med sig arbete hem på grund av att de har för mycket att göra på jobbet. Inom socialt arbete uppger två av fem att de gör detta varje vecka. Det pekar på begränsade möjligheter till återhämtning i vardagen och en arbetssituation där arbetsuppgifterna ofta inte ryms inom ordinarie arbetstid.

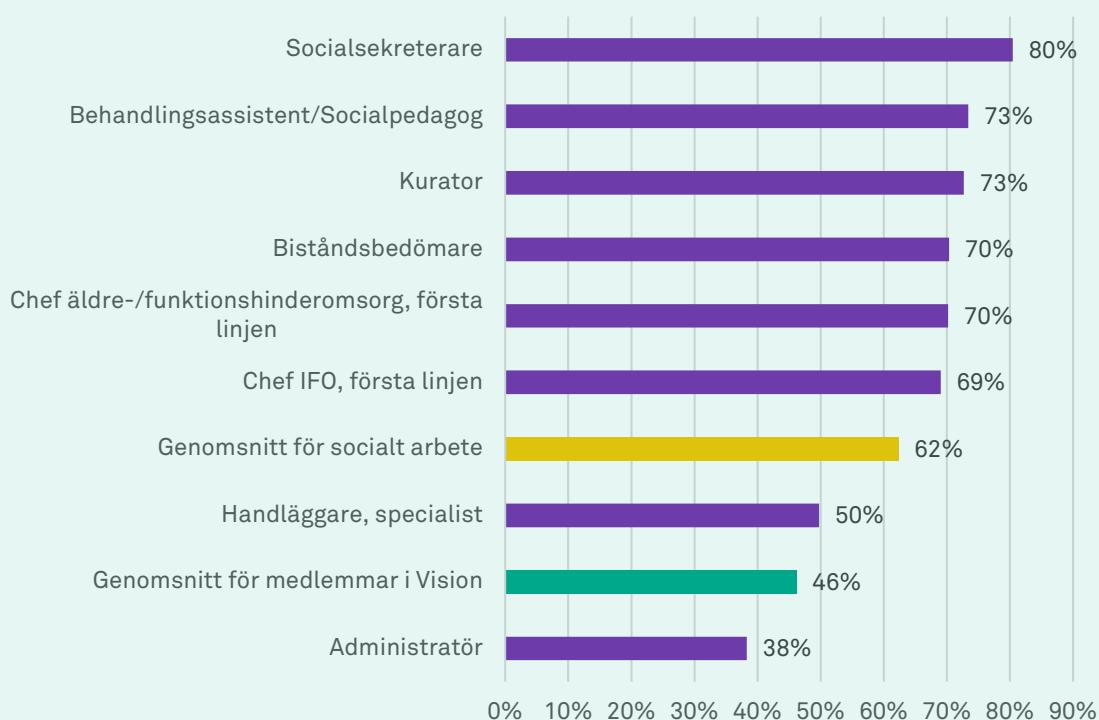
Psykisk påfrestning och känslan av otillräcklighet

Ett meningsfullt men psykiskt påfrestande arbete

Arbetet inom socialt arbete upplevs i hög grad som meningsfullt men också psykiskt påfrestande. Andelen av de svarande som ser sitt arbete som meningsfullt är 85 procent.

Drygt sex av tio uppger samtidigt att deras arbete är psykiskt påfrestande, vilket är en betydligt högre andel än bland Visions medlemmar generellt. Upplevelsen skiljer sig mellan yrkesgrupper, men är genomgående hög inom området. Särskilt socialsekreterare sticker ut, där åtta av tio uppger att arbetet är psykiskt påfrestande. Även kuratorer, behandlingsassistenter, socialpedagoger, biståndsbedömare och chefer uppger i stor utsträckning att de upplever en hög psykisk belastning i arbetet.

Andel som upplever arbetet som psykisk påfrestande



Kommentar: Samtliga redovisade yrkesgrupper avser Visions medlemmar inom socialt arbete, med undantag för *Genomsnitt för medlemmar i Vision*.

Många känner sig otillräckliga i sitt arbete

Fyra av tio anställda inom socialt arbete uppger att de varje vecka känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats efter dagens slut. Känslan av otillräcklighet är särskilt utbredd bland socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer, där en större andel återkommande upplever detta.⁵

Att så stor andel inom socialt arbete upplever återkommande känslor av otillräcklighet kan tyda på en obalans mellan uppdragets omfattning och de resurser som finns tillgängliga i

⁵Andelen som uppger att de varje vecka känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats är 45 procent bland socialsekreterare, 47 procent bland biståndsbedömare, 53 procent bland chefer IFO och 61 procent bland chefer inom äldre-/funktionshinderomsorg.

arbetet. När kraven överstiger möjligheterna att utföra arbetet på ett professionellt och tillfredsställande sätt riskerar det att leda till upplevelser av otillräcklighet och etisk stress. Inom socialt arbete kan denna problematik bli särskilt påtaglig, då arbetet i stor utsträckning handlar om att tillgodose invånares, klienters och brukares behov.

Höga krav och låg grad av kontroll

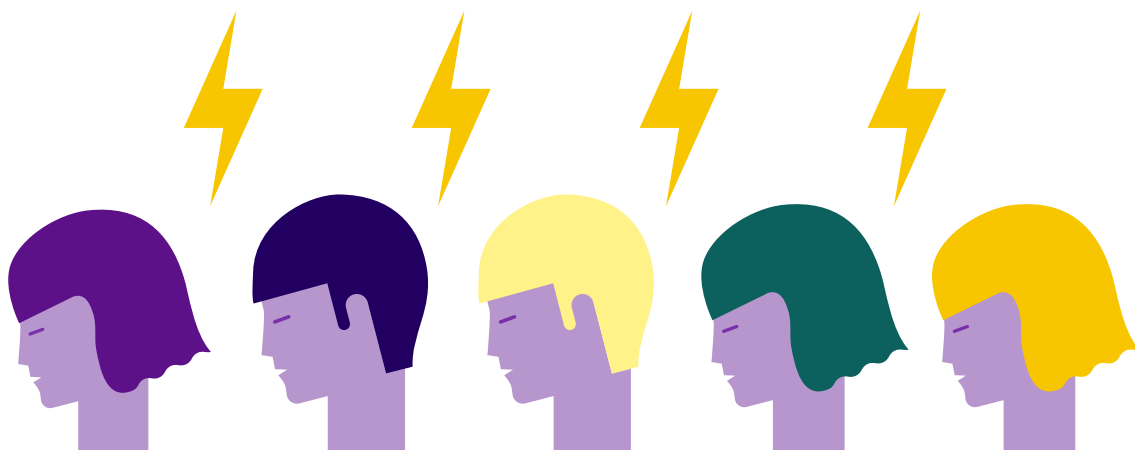
Var tredje har ett arbete med hög anspänning

Kombinationen av höga krav och begränsade möjligheter att påverka sin arbetssituation är en viktig arbetsmiljöaspekt när man undersöker arbetsbelastning och stressproblematik. Ett arbete med höga krav och låg grad av kontroll, benämns enligt krav- och kontrollmodellen som ett arbete med hög anspänning.⁶ Arbetsmiljöverkets rapport⁷ visar att arbeten med hög anspänning innebär en förhöjd risk för stressrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro.

Visions arbetsmiljöundersökning visar att var tredje person som jobbar inom socialt arbete har ett arbete med hög anspänning.

Hög anspänning är vanligt i flera yrkesgrupper

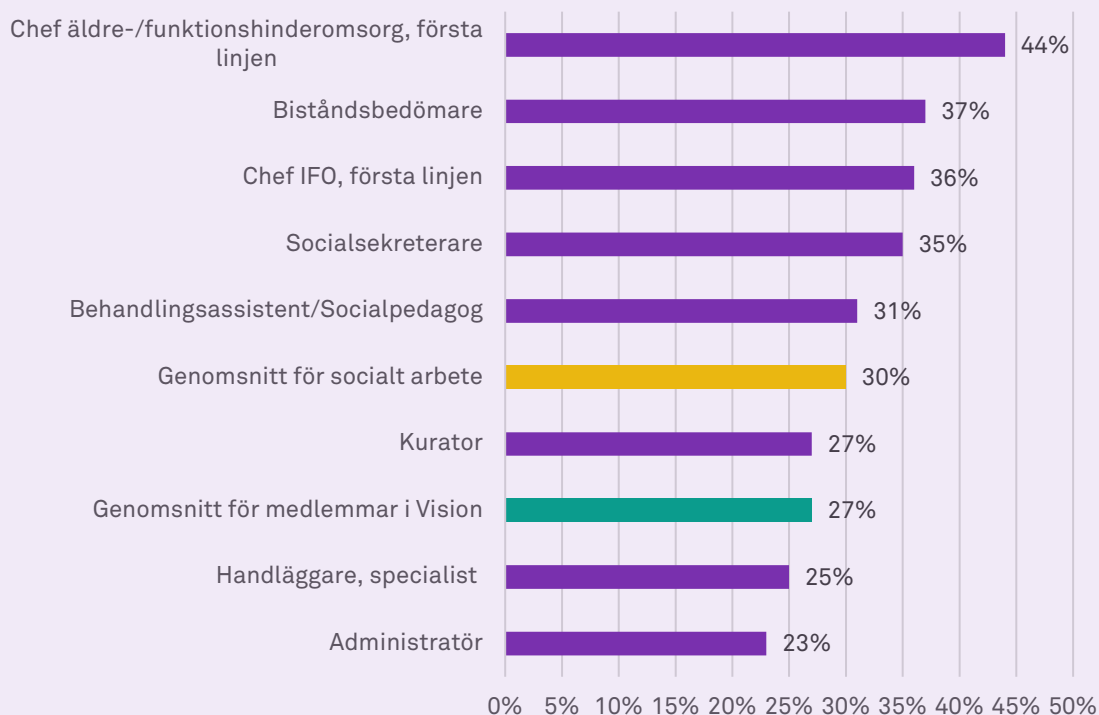
Förekomsten av hög anspänning varierar mellan olika yrkesgrupper inom socialt arbete. Särskilt hög är andelen bland socialsekreterare (35 procent), biståndsbedömare (37 procent) och chefer, både inom IFO (36 procent) och äldre-/funktionshinderomsorgen (44 procent).



⁶ Krav- och kontrollmodellen skapades för att analysera så kallade psykosociala arbetsförhållanden och deras effekt på hälsan. Se "The Job Demand-Control-Support model" i Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books. För att mäta krav och kontroll i arbetet har ett krav- respektive kontrollindex tagits fram. Respektive index bygger på en rad frågeställningar. Krav mäts utifrån exempelvis upplevd arbetsbelastning och hur koncentrationskrävande arbetet är. Indexet för kontroll innehåller frågor som exempelvis vilka möjligheter det finns att besluta kring upplägget på arbetet samt inflytande.

⁷ Arbetsmiljöverket (2022). *Arbetsmiljön 2021 – Arbetsmiljöstatistik, rapport 2022:2*

Andel som har ett jobb med hög anspänning



Kommentar: Samtliga redovisade yrkesgrupper avser Visions medlemmar inom socialt arbete, med undantag för *Genomsnitt för medlemmar i Vision*.

Utsatthet för hot och våld i arbetet

Hot och våld är ett stort arbetsmiljöproblem inom socialt arbete. Nära var tredje Vision-medlem (31 procent) inom socialt arbete uppger att de utsatts för våld eller hot om våld under de senaste tolv månaderna. Andelen är betydligt högre än bland Visions medlemmar generellt (17 procent).

Mest utsatta yrkesgrupperna

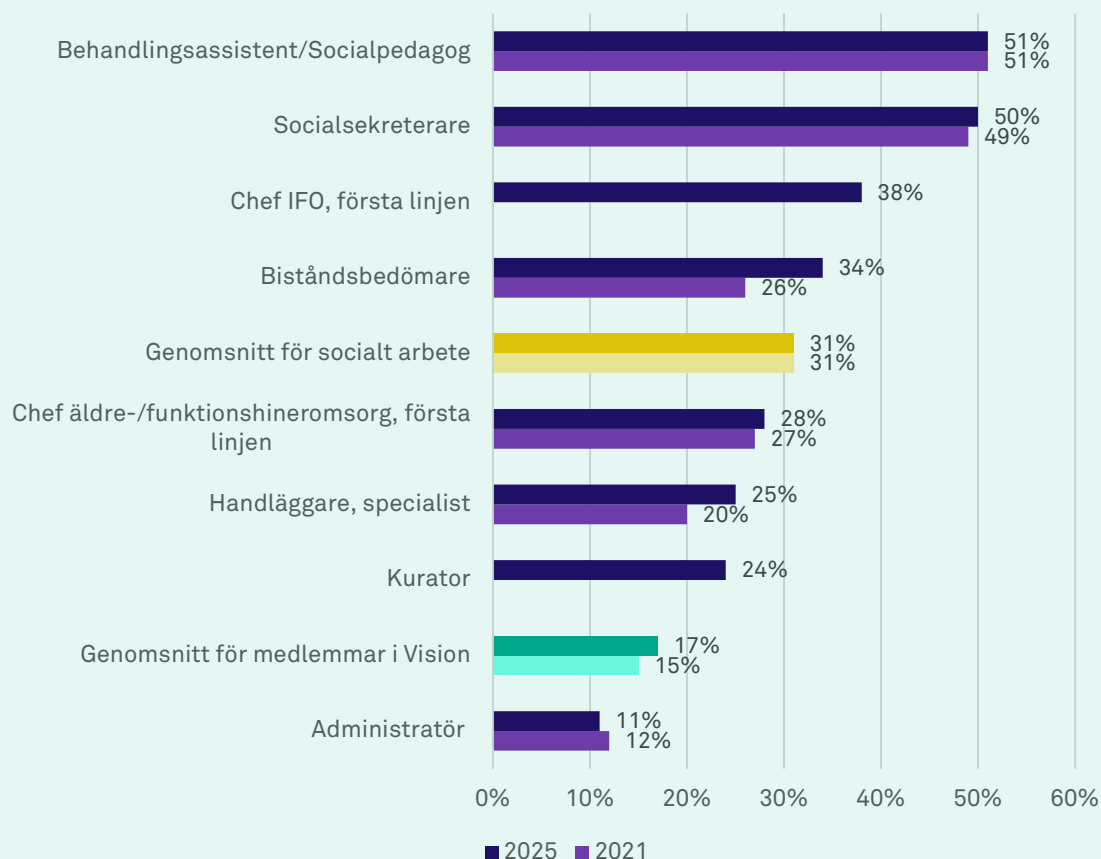
Utsattheten för hot och våld varierar mellan olika yrkesgrupper. Socialsekreterare, behandlingsassistenter och socialpedagoger är de mest utsatta grupperna där runt varannan uppger att de har utsatts för hot eller våld under det senaste året. Bland behandlingsassistenter och socialpedagoger är utsattheten dessutom ofta återkommande, nära var tionde (9 procent) uppger att de utsätts varje vecka.

Fortsatt hög utsatthet

Sammantaget visar vår undersökning att utsattheten inom socialt arbete ligger kvar på samma nivå som i vår arbetsmiljöundersökning 2021. Samtidigt framträder tydliga förändringar inom vissa yrkesgrupper. De yrkesgrupper som redan tidigare varit mest utsatta ligger fortsatt kvar på mycket höga nivåer, medan utsattheten ökat i andra yrkesgrupper.

Den största ökningen syns bland biståndsbedömare. I denna grupp har andelen som uppger att de utsatts för våld eller hot om våld det senaste året ökat med 8 procentenheter, från 26 procent till 34 procent. Även bland handläggare har utsattheten ökat, från 20 procent till 25 procent.

Andel som varit utsatta för våld eller hot om våld, senaste 12 månaderna (2021, 2025)

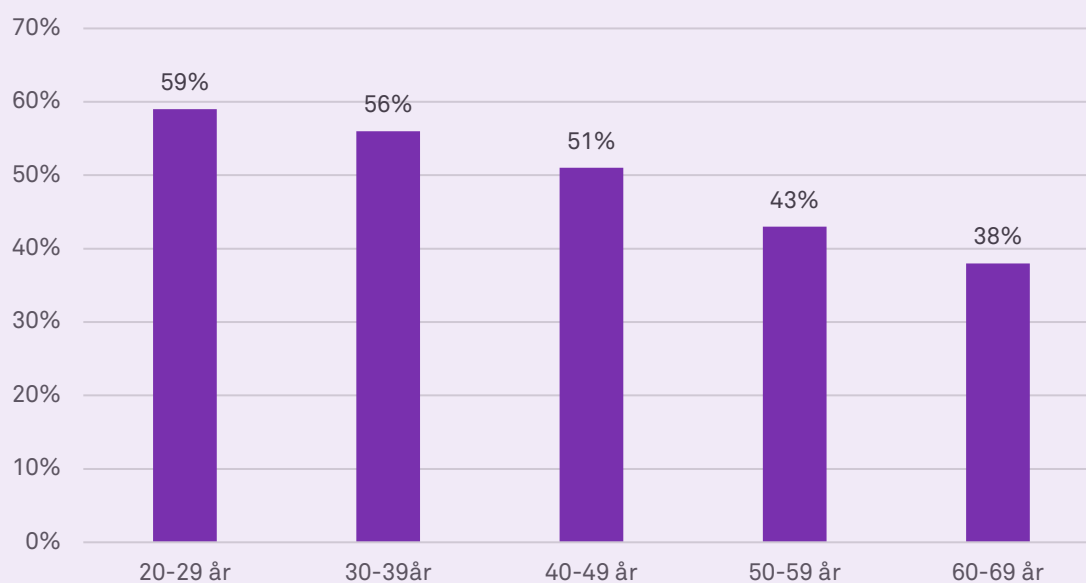


Kommentar: Figuren visar resultat från Visions arbetsmiljöundersökning 2021, jämfört med 2025. Data för kuratorer saknas för 2021. Resultat för Chef IFO, första linjen presenteras inte för 2021, på grund av för få svarande i yrkesgruppen. Samtliga redovisade yrkesgrupper avser Visions medlemmar inom socialt arbete, med undantag för *Genomsnitt för medlemmar i Vision*.

Yngre är särskilt utsatta

Utsattheten för hot och våld är särskilt hög bland yngre. Bland socialsekreterare i åldern 20–29 år uppger runt sex av tio att de har utsatts för våld eller hot om våld under det senaste året. Andelen minskar successivt med stigande ålder. Detta pekar sammantaget på att både yrkesroll och ålder har betydelse för risken att utsättas.

Andel socialsekreterare som utsatts för våld eller hot om våld de senaste 12 månaderna, efter åldersgrupp



Konsekvenser för arbetsmiljö och hållbarhet

Hot och våld påverkar anställda inom socialt arbete långt utöver den enskilda händelsen. Visions tidigare undersökningar visar att utsatthet kan leda till otrygghet, stress och oro, och i vissa fall påverka både arbetsutförandet och viljan att stanna kvar i yrket.⁸ I kombination med hög arbetsbelastning och psykisk påfrestning riskerar hot och våld att ytterligare försämra möjligheterna till en hållbar arbetssituation inom socialt arbete.

Stöd från chefer och kollegor

Det kollegiala stödet är generellt starkt

De allra flesta (87 procent) inom socialt arbete uppger att de för det mesta eller alltid får stöd och uppmuntran från sina kollegor när arbetet känns besvärligt. Det kollegiala stödet är genomgående högt i samtliga yrkesgrupper och utgör en viktig resurs i en pressad arbetsvardag.

De allra flesta upplever stöd från sin chef – men långt ifrån alla

En majoritet (71 procent) av de som arbetar inom socialt arbete uppger att de för det mesta eller alltid har möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer när arbetet känns besvärligt. Samtidigt visar resultaten att nära tre av tio (29 procent) för det mesta inte eller aldrig har möjlighet att få stöd.

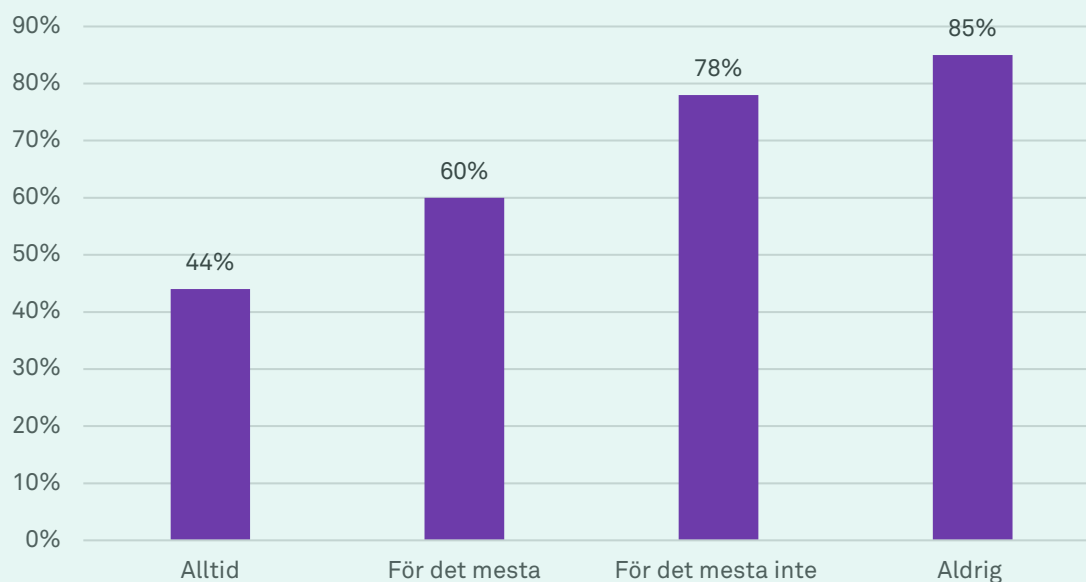
⁸ Vision (2021) "Har du familj...?" En rapport om utsatthet för hot, personangrepp och våld i socialt arbete

Andelen som upplever bristande chefsstöd varierar mellan olika yrkesgrupper. Särskilt hög är andelen bland första linjens chefer inom äldre-/funktionshinderomsorgen (41 procent) och kuratorer (35 procent).

Skillnader i upplevd psykisk belastning beroende på chefsstöd

Resultaten visar att upplevelsen av arbetets psykiska påfrestning varierar beroende på möjligheten till stöd från chefer. Bland dem som uppger att de alltid får stöd från chefer är det betydligt färre som upplever arbetet som psykiskt påfrestande, jämfört med dem som sällan eller aldrig får stöd.

Psykisk påfrestning i arbetet, efter upplevt stöd från chefer



Kommentar: Grafen visar andelen som upplever arbetet som psykiskt påfrestande, fördelat efter hur ofta medlemmarna inom socialt arbete upplever att de har möjlighet att få stöd från sina chefer.

Chefernas egna förutsättningar påverkar stödet

Resultaten i denna rapport visar, liksom tidigare rapporter från Vision, att många chefer inom IFO och äldre-/funktionshinderomsorgen arbetar under svåra organisatoriska förhållanden. Första linjens chefer har ett stort ansvar och höga förväntningar på sig att leda verksamheten, ge stöd till medarbetarna och ta ansvar för arbetsmiljön.

På gruppnivå har chefer i kvinnodominerade verksamheter, jämfört med chefer i mansdominerade verksamheter, betydligt oftare sämre organisatoriska förutsättningar att leva upp till kraven på ett närvarande och hållbart ledarskap. Med ett stort antal direktrapporterande medarbetare, bristande stödfunktioner och begränsat handlingsutrymme är det svårt att vara närvarande och att arbeta långsiktigt och förebyggande med arbetsmiljön. När förutsättningarna brister påverkas chefernas möjlighet att ge stöd och ta ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö. Det påverkar också chefernas egen arbetsmiljö negativt, vilket den här rapporten visar.

Vision tycker

Resultaten visar att arbetsmiljön inom socialt arbete är ansträngd: kraven är höga, resurserna otillräckliga och handlingsutrymmet begränsat. Många anställda upplever hög arbetsbelastning, psykisk påfrestning och återkommande känslor av otillräcklighet, vilket ökar risken för stressrelaterad ohälsa. En betydande andel har arbeten med hög anspänning, där kraven är stora samtidigt som möjligheterna att påverka den egna arbetssituationen är små. Dessutom förekommer hot och våld ofta, särskilt bland yngre anställda och i vissa delar av verksamheten.



Det är positivt att de flesta upplever sitt arbete som meningsfullt och att det kollegiala stödet generellt är starkt, även om tre av tio saknar tillräckligt stöd från sin chef. Arbetsmiljön skiljer sig tydligt mellan yrkesgrupperna: första linjens chefer, socialsekreterare, bistånds-bedömare, behandlingsassistenter och socialpedagoger utmärker sig genom särskilt hög arbetsbelastning, psykisk påfrestning och utsatthet för hot och våld. Chefernas ansträngda arbetsmiljö påverkar i sin tur förutsättningarna för att ge stöd till

medarbetare och arbeta långsiktigt med arbetsmiljön. Det understryker behovet av hållbara organisatoriska förutsättningar för både chefer och medarbetare.

Särskilt oroande blir den pressade arbetsmiljön när vi tittar på de tre andra stora utmaningarna för socialtjänsten kommande år: underfinansiering, problem med kompetensförsörjning och det höga reformtrycket.

Kommunernas socialtjänstverksamhet har i många år haft stora ekonomiska svårigheter med ständiga sparkrav. Nästan åtta av tio socialchefer i Visions Socialchefsrapport 2025 tycker att det är svårt eller mycket svårt att utifrån budgetförutsättningarna ge de insatser människor har behov av och rätt till. Även SKR, Sveriges kommuner och regioner, påpekar att de största kommunala budgetunderskotten finns inom socialtjänsten.⁹

Vision ser att nedskärningar, restriktivare bedömningar och minskade personalstyrkor riskerar att urholka både rättssäkerheten, kvaliteten och tilliten till socialtjänsten. För att individer ska få det stöd de har behov av och rätt till är hållbara arbetsvillkor avgörande för att förebygga stressrelaterad psykisk ohälsa och för att medarbetare ska kunna utföra sitt arbete med god kvalitet.

I många år har det varit svårt att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens inom socialt arbete. Det påverkar också tilliten till socialtjänsten och arbetsmiljön för medarbetarna. Sex av tio socialchefer tycker att det är svårt att rekrytera socialsekreterare inom IFO. Åtta av tio använder konsulter för att klara kompetensförsörjningen. Dessutom väljer många yngre att lämna yrket.¹⁰

⁹ SKR (2025) Ekonomirapporten

¹⁰ Vision (2025) Socialchefsrapporten 2025, och Vision (2024) Socialchefsrapporten 2024. Ny socialtjänstlag – från Vision till verklighet

Utöver detta har reformtrycket på socialtjänstens verksamheter aldrig varit så högt som nu. Den nya socialtjänstlagen är den största socialpolitiska reformen på 40 år. Den ska göra socialtjänsten mer förebyggande, tillgänglig, jämlik och kunskapsbaserad. Förändringen är nödvändig och efterlängtd – men omställningen sker under svåra förutsättningar. För samtidigt som socialtjänsten ska ställa om till den nya socialtjänstlagen ska även andra stora socialpolitiska reformer genomföras. Det handlar bland annat om den sociala barn- och ungdomsvården, samsjuklighet, äldreomsorgen och ekonomiskt bistånd. En ny lag om tvingande insatser när samtycke saknas, det så kallade mellantvånget, ska också genomföras trots omfattande kritik från myndigheter som ska tillämpa lagstiftningen, forskare, experter och de som möter barn.

Vision menar att den nya lagstiftningen går på tvärs med intentionerna om en tillgänglig, förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Vi ser med stor oro på att lagen riskerar att öka utsattheten och att kränka barnet liksom att minska tilliten till socialtjänsten. En annan oro är att anställdas utsatthet för hot och våld ökar, och att förändringen leder till mer etisk stress och en ovilja att arbeta inom socialt arbete.

Vision tycker att regeringen behöver ge socialtjänsten arbetsro för att anpassa sig till den nya lagen. Att ställa om socialtjänsten från att främst hantera akuta kriser till förebyggande arbete kommer att ta år i anspråk och kostar mycket. Regeringen behöver därför se till att finansieringen blir långsiktigt hållbar, vilket den inte är i dag.

Vision vill

- ▶ att arbetsgivarna ser till att chefer och medarbetare i socialt arbete har en trygg arbetsmiljö med balans mellan krav och resurser,
- ▶ att arbetsgivarna säkerställer att chefer inom socialt arbete har hållbara organisatoriska förutsättningar att bära sitt arbetsmiljöansvar, genom rimligt antal medarbetare, fungerande stödfunktioner och tillräckligt mandat,
- ▶ att arbetsgivarna aktivt arbetar med friskfaktorer för att behålla kompetens och göra socialtjänsten till en attraktiv arbetsplats,
- ▶ att riksdag och regering inför sanktionsavgifter för arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete,
- ▶ att hot och våld förebyggs och hanteras genom nolltolerans från arbetsgivaren, tydliga rutiner och tillgång till stöd,
- ▶ att socialtjänsten får långsiktiga ekonomiska förutsättningar för att kunna möta invånarnas behov enligt nya socialtjänstlagen,
- ▶ att socialtjänsten får arbetsro och mandat att bedriva professionellt socialt arbete enligt nya socialtjänstlagen,
- ▶ att det förebyggande arbetet stärks och att socialtjänsten får rätt verktyg för att möta människor i utsatta livssituationer, i stället för mer kontroll och tvång som underminerar tilliten.

Metodavsnitt

Rapporten bygger på resultat från Visions arbetsmiljöundersökning 2025. Totalt svarade 18 944 personer på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 27 procent.

Undersökningen genomfördes som en webbaserad enkät mellan 17 mars och 13 april 2025. Urvalet var slumpmässigt och speglar Visions yrkesverksamma medlemmar utifrån ålder, kön, yrkesgrupp och geografi. Av de svarande arbetar 3 843 inom socialt arbete, varav 86 procent är kvinnor och 14 procent är män. Den största åldersgruppen bland de svarande inom socialt arbete är 50–59 år, vilket utgör 36 procent av den totala gruppen. Samtliga redovisade yrkesgrupper i rapporten avser Visions medlemmar inom socialt arbete, bland annat inom individ- och familjeomsorg (IFO), äldreomsorg och LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade). Av de yrkesgrupper som presenteras i rapporten utgör första linjens chef inom äldre-/funktionshinderomsorg 17 procent, administratörer 15 procent, behandlingsassistenter/socialpedagoger 14 procent och socialsekreterare 13 procent. Kuratorer utgör 9 procent, biståndsbedömare 6 procent medan handläggare, specialist och första linjens chefer inom IFO utgör 5 procent vardera. I denna rapport avser chefer första linjens chefer inom socialt arbete. Resultaten för chefer omfattar därmed inte samtliga chefsnivåer.

Vid frågor om rapporten:

Jenny Norén
Strateg
jenny.noren@vision.se
08-789 65 87

Presskontakt:

Caroline Cederquist
Press- och opinionschef
caroline.cederquist@vision.se
08-789 63 42

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.