

Hot och våld inom välfärden

- Ett PM från Vision om vikten av att förebygga och anmäla hot och våld på jobbet

Bakgrund

Våld och hot på jobbet är tyvärr ingen marginell förekomst för många av Visions medlemmar. Förbundets tidigare arbetsmiljöundersökningar visar att så många som var sjätte medlem angav att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste 12 månaderna¹. Vissa av de yrkesgrupper som Vision organiserar har en än större risk att drabbas av arbetsrelaterade hot- och våldssituationer. Detta är givetvis oacceptabelt, välfärdens medarbetare ska kunna gå till jobbet och känna sig trygga varje arbetsdag utan att riskera att utsättas för våld och hot.

Denna text syftar till att öka förståelsen för om välfärdens arbetsrelaterade hot- och våldssituationer leder till anmälningar och hur de eventuella anmälningarna påverkar arbetsplatsen. Har medlemmarna tillräcklig kunskap i dess frågor och hur ser det ut med arbetsgivarens stöd i anmälningsprocessen?

Om undersökningen

För att få en ökad kunskap kring anmälningar om hot och våld på jobbet har förbundet ställt ett antal frågor till Visions medlemspanel som består av drygt 15 000 yrkesverksamma medlemmar. Panelen bygger på ett slumpmässigt urval av medlemmar och används för återkommande undersökningar om arbetsliv, arbetsmiljö och andra aktuella frågor för Visions medlemmar.

Undersökningen genomfördes av Novus på uppdrag av Vision genom en webbenkät under maj och juni månad 2026. Totalt besvarades enkäten av 6631 paneldeltagare.

Resultaten har viktats utifrån kön, ålder, förtroendeuppdrag och bransch för att bättre spegla sammansättningen av Visions yrkesverksamma medlemmar och öka resultatens representativitet.

¹ 15 procent angav att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete de senaste 12 månaderna i Visions arbetsmiljöundersökning 2021 (VAMU21). 2021 års undersökning hade 9 521 svarande. VAMU25 hade 18 319 svarande och då hade andelen ökat till 17 procent.

Kort information om att anmäla arbetsrelaterad hot och våld

Vid en hot- eller våldsincident på jobbet är det ofta fyra slags anmälningar som kan bli aktuella; tillbudsanmälan (eller tillbudsrapportering) anmälan till Arbetsmiljöverket, polisanmälan och/eller arbetsskadeanmälan.

Tillbudsanmälan sker inom ramen för arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete och är en viktig del i att upptäcka arbetsmiljörisker i arbetsplatsen. Visions uppfattning är att samtliga arbetsrelaterade hot- och våldssituationer ska tillbudsanmälans så att de kommer till arbetsgivarens kännedom och så att man kan förebygga framtida risker.

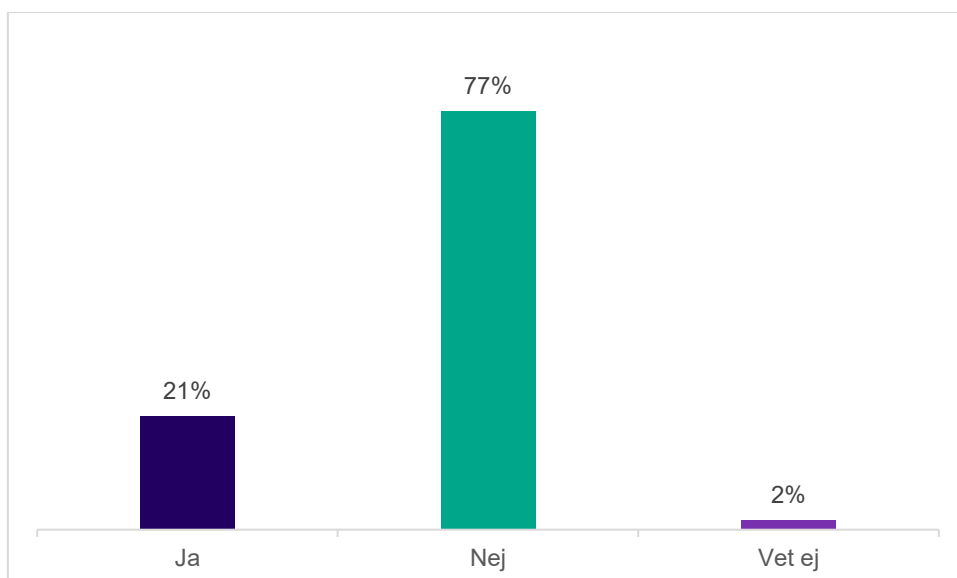
Vid allvarigare fall så som svåra personskador, dödsfall och tillbud med allvarlig fara för liv eller hälsa är arbetsgivarens skyldig att *anmäla händelsen till Arbetsmiljöverket*. Det kan exempelvis handla om frakturer på ben, kraftig blödning, knivhot, mordhot eller att någon hamnar i chocktillstånd vid hot om våld.

En *polisanmälan* innebär att ansvaret tydligt läggs på gärningspersonen och bidrar till att signalera vad som är oacceptabelt. Vid polisanmälan krävs en målsägare, en fysisk person. Arbetsgivaren kan ge stöd vid polisanmälan, men målsägaren är den som utsatts.

Hot eller våld på arbetsplatsen kan orsaka fysiska eller psykiska besvär. En *arbetsskadeanmälan* görs då till Försäkringskassan och för den som omfattas av försäkring också till AFA Försäkring. Arbetsgivaren ska göra anmälan till Försäkringskassan och brukar också hjälpa till när det gäller AFA Försäkring.

Hur vanligt är hot och våld bland Visions medlemmar

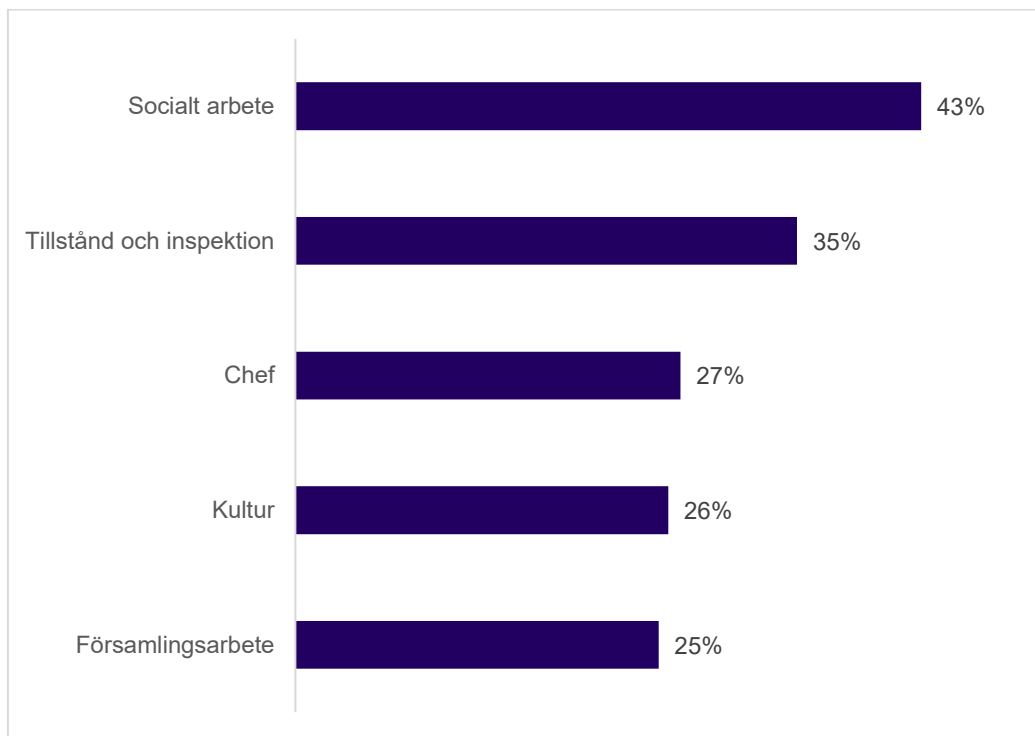
Figur 1: Har du blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste fem åren?



Så många som var femte (21 procent) medlem har utsatts för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste fem åren. Hälften av de drabbade angav även att de blivit utsatta upprepade gånger. När vi frågade om man känner till någon kollega som blivit utsatt de senaste fem åren

svarade hela 43 procent ja på denna fråga². Detta är oacceptabelt höga genomsnittliga värden och visar på att välfärdens arbetsliv behöver ta ett krafttag vad gäller att förebygga dessa incidenter.

Figur 2: Verksamheter där var fjärde eller mer har blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste fem åren?

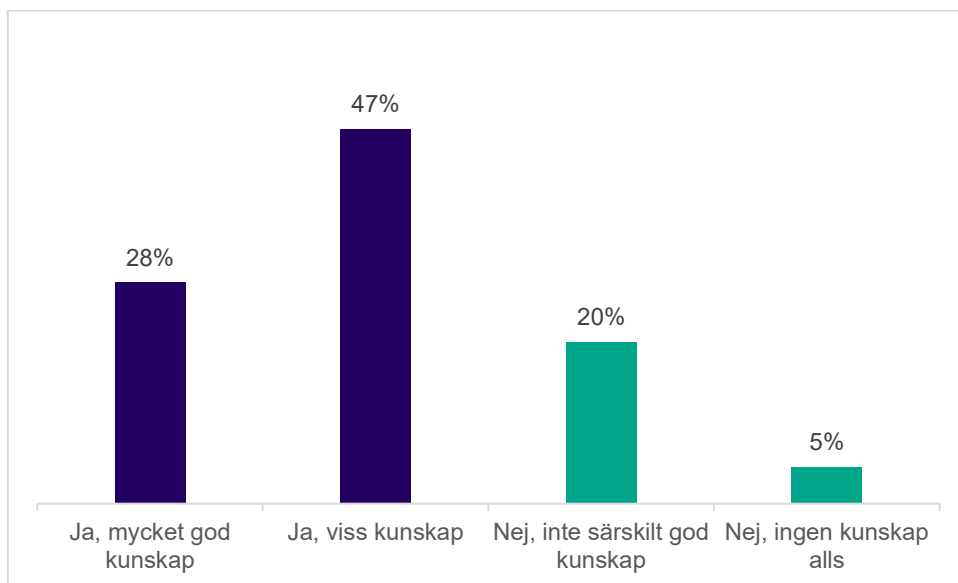


Denna undersökning bekräftar det som Visions tidigare arbetsmiljöundersökningar identifierat, nämligen att särskilda verksamheter eller yrkesgrupper är särskilt utsatta. Flera yrkesgrupper inom socialt arbete, som exempelvis socialsekreterare och behandlingsassister har en mycket hög risk att drabbas av hot och våld. Inom dessa yrkesgrupper anger över hälften att de blivit utsatta de senaste fem åren och flertalet av dessa har även blivit utsatta upprepade gånger. Det är värt att notera att chefer hör till den grupp med förhöjd risk att utsättas för arbetsrelaterade hot och våldssituationer.

² Frågan löd " Känner du till någon kollega på arbetsplatsen som blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet under de senaste fem åren?" och de genomsnittliga svaren var 43 % ja, 48 % nej samt 9 % vet ej.

Medarbetarnas kunskap om hur man anmäler

Figur 3: Har du kunskap om hur du anmäler en arbetsrelaterad hot- och våldssituation via arbetsskadeanmälan och polisanmälan?

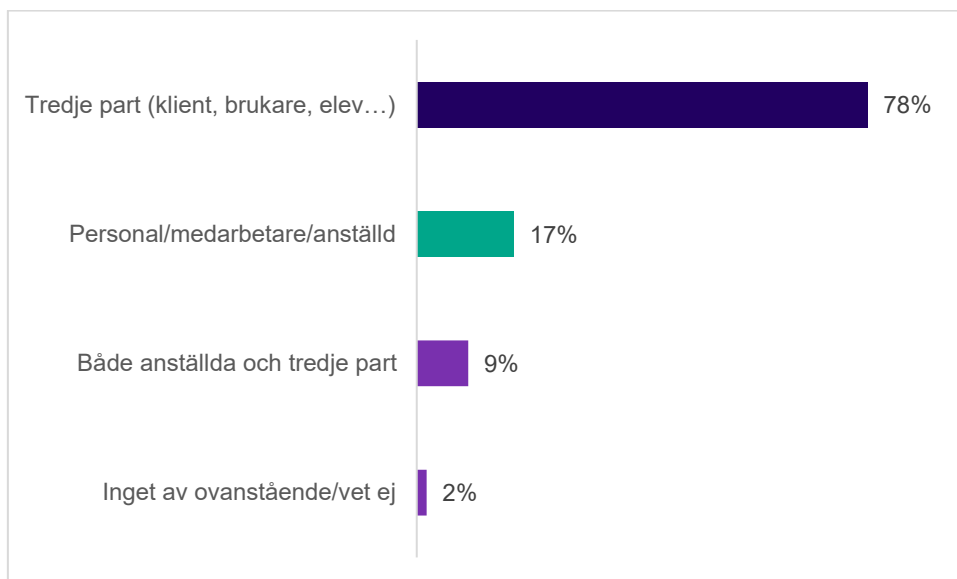


Cirka 3 av 10 medlemmar (28 procent) har mycket god kännedom om hur man ska anmäla dessa incidenter. Däremot saknar var fjärde tillräcklig kunskap (25 procent) om hur man går till väga när man behöver anmäla en hot och våldsincident på jobbet. Undersökningen visar även att bristande kunskap är än vanligare bland förbundets yngre medlemmar (18–39 år)

På många arbetsplatser behöver arbetsgivaren alltså förbättra sin information om hur hot och våld anmäls. Anmälningsrutiner kring hot och våld behöver ingå i introduktionen till samtliga nyanställda så att även välfärdens yngre medarbetare går in i arbetslivet med god kunskap om hur man ska agera om en hot och våldssituation inträffar.

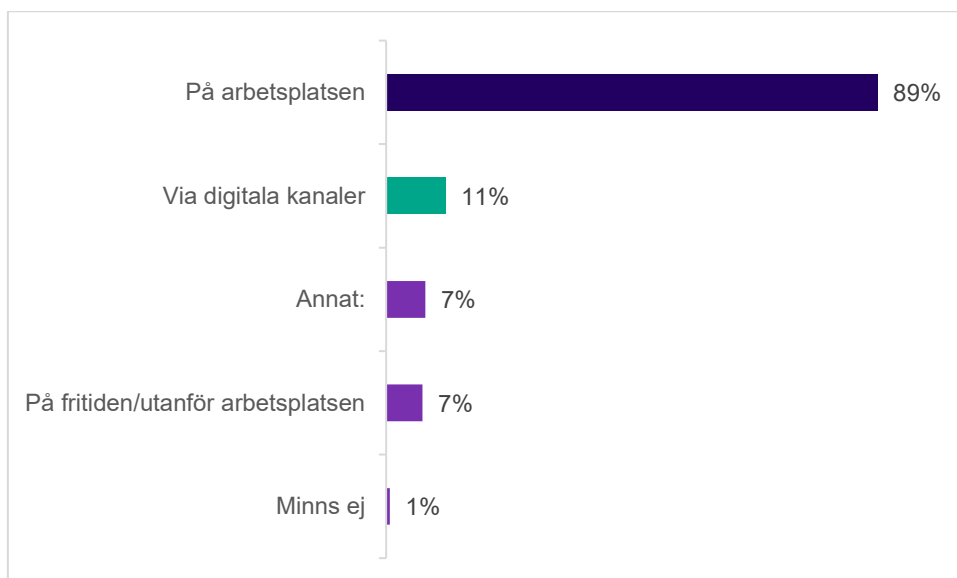
Vilka är det som utför dessa hot- och våldssituationer och var inträffar de

Figur 4: Vem/vilka utsatte dig för hot- och våldssituationen/situationerna?³



Liksom tidigare undersökningar ser vi här att den absoluta merparten (78 procent) av hot- och våldssituationer utförs av tredje part, det vill säga personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Ungefär var sjätte som drabbats (17 procent) har blivit utsatt av någon från personalen och nästan var tionde (9 procent) har blivit utsatta av både anställda och tredje part.

Figur 5: Var inträffade den eller de arbetsrelaterade hot- och våldssituationerna?⁴



Det är absolut vanligast (89 procent) att incidenten eller incidenterna sker på arbetsplatsen. I var tionde fall (11 procent) inträffar hot- och våldssituationerna via digitala kanaler. Under svarsalternativet "Annat" ser vi i frivaren att det är vanligt att man blir hotad via telefon och för

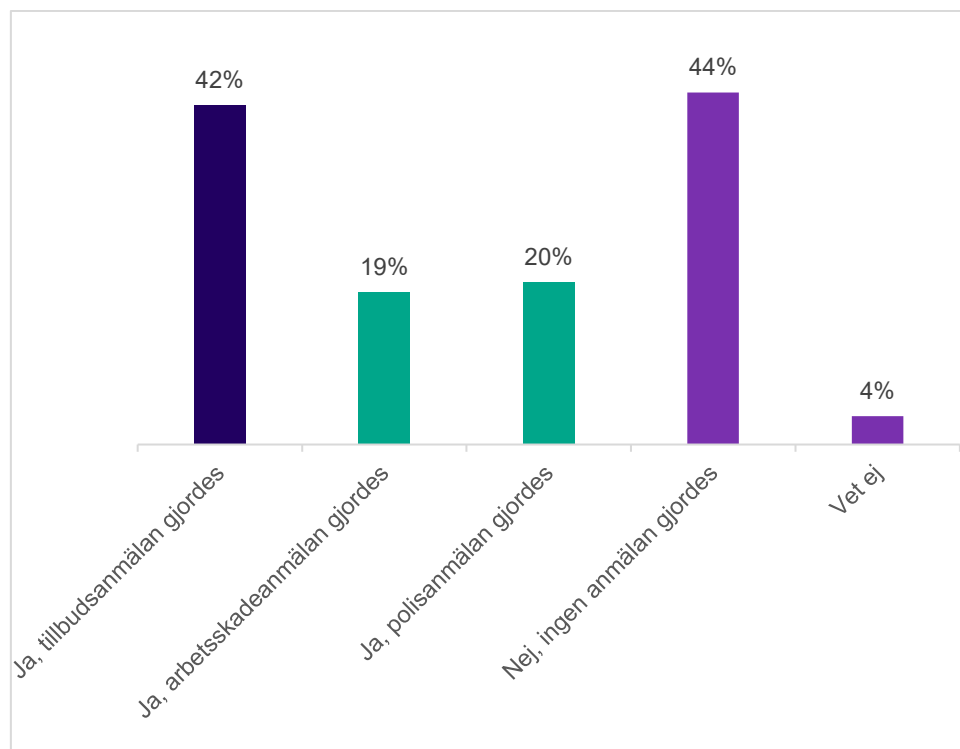
³ Frågan till figur 4 ställdes enbart till de som angett att de blivit utsatta

⁴ Figur 6 är en flervalsfråga och ställdes enbart till de som angett att de blivit utsatta

de medlemmar som arbetar ute i fält eller gör hembesök förekommer det relativt ofta att hot och våld sker utanför den reguljära arbetsplatsen.

Anmälningar av arbetsrelaterad hot och våld

Figur 6: Anmälde händelsen/händelserna?⁵



Den vanligaste formen av anmälan vid en arbetsrelaterad hot och våldssituation är tillbudsanmälan (42 procent). En av fem utsatta uppger att en arbetsskadeanmälan gjordes (19 procent) och en femtedel att en polisanmälan upprättades (20 procent). Det är oroväckande att vid ungefär hälften av fallen gjordes ingen anmälan alls (44 procent) eller så har man ingen kännedom om ifall någon anmälan gjorts (4 procent).

⁵ Figur 6 är en flervalsfråga och ställdes enbart till de som angett att de blivit utsatta

Figur 7: Varför gjordes ingen arbetsskadeanmälning och/eller polisanmälning?⁶



De tre vanligaste anledningarna till att utsatta avstår från att anmäla till polis eller som arbetsskada är att man inte bedömer att händelsen är så allvarlig (29 procent), att man upplever bristande stöd från arbetsgivaren (22 procent) och att man inte tror att anmälan kommer leda till något (19 procent).

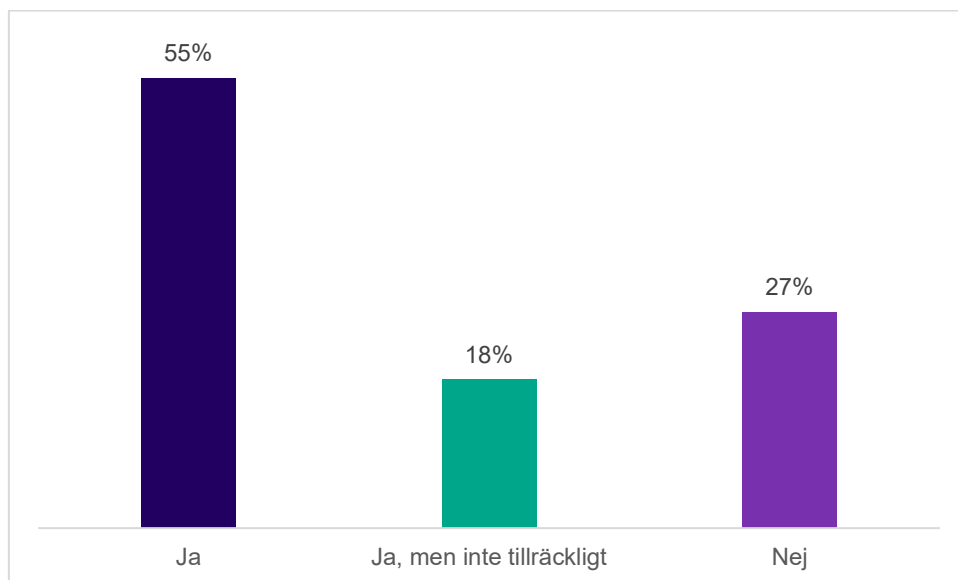
Bland de som svarat "Annat" ser vi i frisvaren att medlemmar som arbetar inom vissa verksamheter ofta beskriver ett hot- eller våldsutövande som antingen är oavsiktligt eller omedvetet. Det kan exempelvis handla om att medlemmen arbetar med brukare som har demens eller att man i arbetet har kontakt med människor som har annan påtaglig kognitiv nedsättning. I dessa fall har man avsiktligt avstått från att anmäla då man inte bedömt detta som en lämplig åtgärd.

När vi bad de svarande att beskriva en situation där anmälan inte gjordes framkommer exempel på en mängd olika skeenden. Allt från subtila hot och insinuationer till grovt våld och dödshot. Det finns en gränszon mellan en eskalerad situation och när detta övergår till direkta hot och våld. Om någon är arg eller agerar i affekt kan detta upplevas som hotfullt av vissa medan andra medarbetare kanske är vana eller tränade i sådana situationer och därför inte upplever situationen som lika hotfull.

⁶ Denna fråga ställdes enbart till de som utsatts och som angett att de inte gjordes en arbetsskadeanmälning och/eller polisanmälning

Även om upplevelsen är subjektiv och ibland svårdefinierad när det kommer till vissa av de mildare fallen så ser vi i frisvaren under de oanmälda exemplen på hot och våld även medlemmar som utsatts för grova och direkt farliga arbetsrelaterade situationer. Medlemmar beskriver händelser där man fått motta slag och sparkar, hot från någon med våldskapital om att anlita någon som ska skada en, motta direkta dödshot eller att man blivit inlåst i ett mörkt rum och misshandlad. Utifrån dessa frisvar blir det uppenbart att det sker en underrapportering.

Figur 8: Fick du stöd i anmälningsprocessen av arbetsgivare och/eller HR?⁷

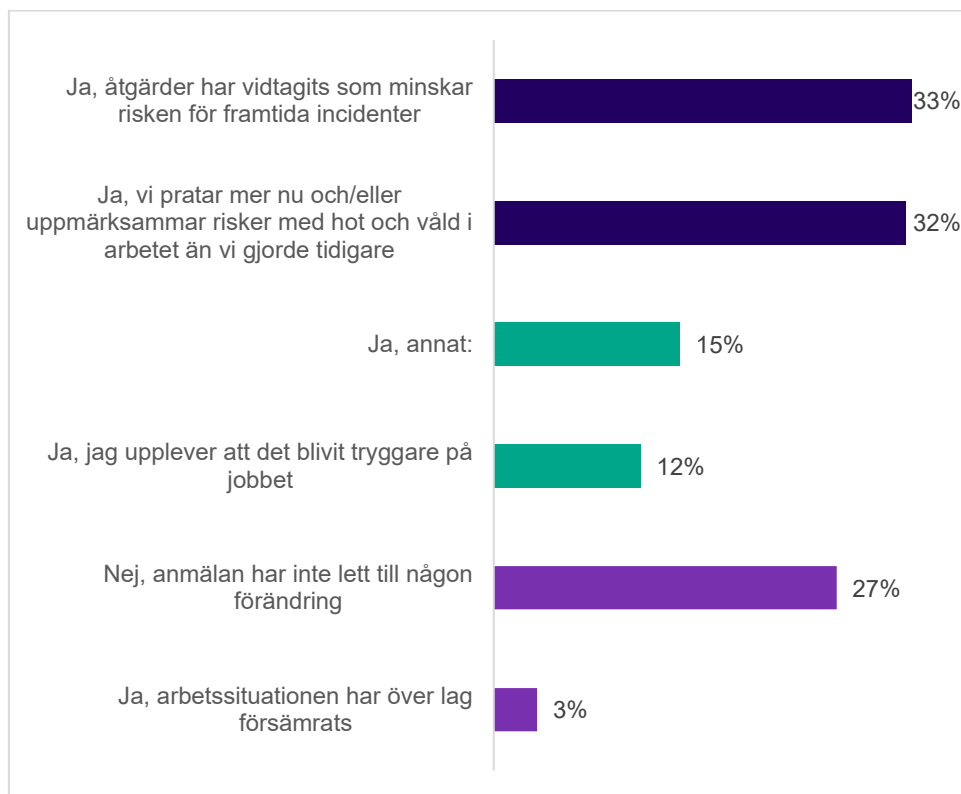


Strax över hälften (55 procent) av de som angav att någon form av anmälan gjordes upplever att de fick stöd i anmälningsprocessen av arbetsgivaren och/eller HR. Vid 45 procent av fallen var stödet antingen obefintligt eller otillräckligt. Dessa siffror visar att arbetsgivarna på många håll behöver ta ett betydligt större ansvar i att stötta utsatta medarbetare i anmälningsprocessen.

⁷ Frågorna till figurerna 8 till 9 ställdes till samtliga som angav att någon sorts anmälan upprättades

Hur påverkas arbetsplatsen av anmälningar relaterat till hot och våld

Figur 9: Har din arbetssituation förändrats efter anmälan?⁸



De svarande har i denna fråga möjlighet att svara på fler än ett alternativ. En av tre (33 procent) upplever att de åtgärder som vidtagits som minskar risken för framtida incidenter och även en av tre (32 procent) anger att de pratar mer nu och uppmärksammar risker med hot och våld i arbetet i större utsträckning än de gjorde tidigare. Ytterligare 12 procent upplever att det blivit tryggare på jobbet.

Trots att ungefär var fjärde (27 procent) anger att anmälan inte lett till någon förändring i arbetssituationen och att tre procent till och med upplever att arbetssituationen försämrats över lag talar mycket för att i de flesta fallen så har anmälningar kring hot och våld en positiv inverkan på arbetssituationen och arbetsplatsen.

Bland de som svarat "*Ja, annat*" framkommer det i frisvaren att fler än var tredje i detta svarsalternativ har bytt arbete eller arbetsgivarare. Skälen till bytet framgår tyvärr inte av materialet.

⁸ Se ovan