

Hot och våld – buss

PROMEMORIA MED NYA SIFFROR OM HOT OCH VÅLD INOM
BUSSBRANSCHEN

19 MAJ 2026

Framtagen av Maria Ahlsten

Hot och våld inom busstrafiken¹

Kommunal har tagit fram statistik för hot och våld inom busstrafiken, som bygger på en enkät till skyddsombuden, år 2025. Inom busstrafiken besvarade 204 skyddsombud enkäten. Kommunals statistik bekräftar tidigare branschstatistik som visar att hot och våld är en vanlig och återkommande arbetsmiljörisk inom busstrafiken.² Statistiken visar också att en hög andel arbetsgivare brister i sitt förebyggande arbetsmiljöarbete, samt i sitt ansvar att vidta åtgärder och beredskap för att skydda arbetstagarna mot hot och våld.

Kommunals statistik för busstrafiken

- **76 procent** av skyddsombuden svarar att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna.
- **42 procent** av dem svarar att det händer minst någon gång per månad.
- Den frekventa förekomsten av hot och våld innebär att risken är förutsebar, vilket skärper kraven på arbetsgivaren att vidta förebyggande åtgärder. Men endast **30 procent** av skyddsombuden anger att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt.
- **73 procent** av skyddsombuden uppger att ensamarbete förekommer i situationer där det finns en påtaglig risk för hot och våld – vilket strider mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld.³
- När det gäller möjligheten att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation uppger endast **47 procent av skyddsombuden** att sådana förutsättningar finns. **39 procent** anger att det endast fungerar delvis och **10 procent** svarar att åtgärder för snabb hjälp saknas helt.⁴

Inledning

Anställda inom kollektivtrafiken, och i synnerhet bussförare, arbetar under förhållanden som innebär en särskild risk för hot och våld i arbetet. De arbetar oftast ensamma, under alla tider på dygnet – inklusive helger, sena kvällar och nätter – och har kontakt med en heterogen grupp resenärer i olika miljöer. Fordonet utgör den faktiska arbetsplatsen och personalen saknar ofta en säker flyktväg vid hotfulla situationer.⁵

Kommunals statistik visar att regioner och bussföretag har ett stort och nödvändigt arbete framför sig – de behöver skapa en tryggare och säkrare arbetsmiljö för bussförarna! Både Kommunals enkät och tidigare inspektioner av Arbetsmiljöverket visar på allvarliga brister i efterlevnaden av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsgivarna bär ansvaret för arbetsmiljön. De behöver uppfylla kraven i skyddslagstiftningen, som finns till för att skydda arbetstagare mot ohälsa och arbetsskador.

Linjetrafiken drivs i många regioner av olika leverantörer. Där behöver regionerna ställa krav på arbetsmiljön vid upphandlingen. Kommunal anser att arbetsmiljö ska finnas med som ett krav i regionernas upphandlingar – för att säkerställa att den leverantör som vinner upphandlingen har förutsättningar att kunna erbjuda en bra arbetsmiljö.

Bussbranschen har mycket stora rekryteringsbehov. Enligt Transportföretagens rapport "Tempen på bussbranschen" behövs 6 900 nya bussförare under perioden 2026 – 2028. Bakom det stora rekryteringsbehovet ligger främst två faktorer. Till att börja med är nära fyra av tio bussförare över 61 år, så stora pensionsavgångar väntas under de närmaste åren. Sedan är det många som lämnar yrket och väljer andra branscher.⁶ En av förklaringarna är troligen bristerna i arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverkets statistik

Arbetsmiljöverkets statistik visar att bussförare ligger högt när det handlar om anmälda olyckor med sjukfrånvaro orsakade av hot och våld, jämfört med genomsnittet för arbetsmarknaden. Under åren 2014–2018 utgjorde incidenter med hot och våld omkring 19 procent av de anmälda arbetsplatsolyckorna för buss- och spårvagnsförare, att jämföra med i genomsnitt 7 procent för alla yrken. Totalt antal arbetsolyckor med sjukfrånvaro var 2 086 under tidsperioden, varav 390 var orsakade av hot eller våld.⁷ Vetskapen om att det finns risker för våld eller hot kan också innebära en stark psykisk belastning för många arbetstagare.⁸

Arbetsgivarna brister i sitt arbetsmiljöansvar

Bland bussförarna i Kommunals enkät svarar endast 30 procent av skyddsombuden att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna för hot och våld förebyggs så långt som möjligt. Även Arbetsmiljöverkets inspektioner har visat att en stor andel av arbetsgivarna har bristande rutiner för att undersöka, riskbedöma och förebygga riskerna för hot och våld.

Endast 47 procent av skyddsombuden i busstrafiken uppger att det finns möjlighet att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation. Att få snabb hjälp vid en hot- och våldssituation är avgörande för att minska riskerna för ohälsa och arbetsskador och det kan även vara en fråga om liv och död. Arbetsgivaren har därför långtgående skyldigheter, enligt arbetsmiljölagstiftningen, att säkerställa att bussförare kan få snabb hjälp vid hotfulla eller våldsamma situationer.

En annan vanligt förekommande brist som Arbetsmiljöverket uppmärksammat är att säkerhetsrutiner tas fram centralt, i stället för på den aktuella arbetsplatsen och utan att de anställda har varit delaktiga. Det gör att arbetsgivaren missar de risker som finns i den aktuella verksamheten och att rutinerna blir svåra att använda i praktiken.⁹

Arbetsmiljöverket skriver i sin tillsynsrapport att det är vanligt med bristande rutiner för rapportering av ohälsa, olycksfall och tillbud. Myndigheten varnar för att hot och våld kan normaliseras på arbetsplatsen när det förekommer ofta. Om tillbud och arbetsskador inte rapporteras ökar risken för fler allvarliga incidenter.¹⁰

Ensamarbete ökar riskerna

I Kommunals enkät svarar 73 procent av skyddsombuden inom busstrafiken att ensamarbete förekommer i situationer med påtaglig risk för hot och våld.

Föreskrifternas definition av ensamarbete är arbete som innebär fysisk eller social isolering. Även situationer då man befinner sig bland andra människor, men ändå inte kan räkna med hjälp i en kritisk situation, räknas som ensamarbete.¹¹

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld är tydliga med att arbetsgivaren inte får låta en arbetstagare utföra en arbetsuppgift som ensamarbete om arbetsuppgiften innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld.¹² Vad som är en påtaglig risk måste bedömas dels utifrån fakta, dels utifrån varje enskilt fall. Relevanta fakta är tidigare erfarenheter, tillbud i liknande arbetssituationer, samt bransch- och arbetsskadestatistik.¹³

Riskerna för ohälsa, arbetsskador och dödligt våld ökar om arbetstagaren är ensam när det inträffar en händelse med hot och våld. Ensamarbete vid en våldsincident innebär att ingen kollega kan ingripa, hjälpa till att lugna situationen eller kalla på hjälp. Det räcker alltså inte med larm eller rutiner när en situation innebär en påtaglig risk för våld. För även om larm finns tar det tid innan någon kommer. I en våldssituation kan sekunder vara avgörande. Ensamarbete ökar också risken för felbedömningar och en eskalering av våldet.

Ensamarbete ökar utsattheten och risken för ohälsa och arbetsskador även på flera andra sätt. Det kan bland annat innebära en ökad risk för starkt psykiskt påfrestande arbetssituationer.

Tidspress och stress ökar riskerna

Studier från kollektivtrafiken visar att stressade arbetsförhållanden bidrar till att konflikter lättare uppstår och eskalerar.¹⁴ Arbetstagare som inte får tillräckligt med återhämtning får svårare att hålla sig lugna och att agera med ett professionellt bemötande i pressade situationer. Långvarig stress kan försämra hälsan på många olika sätt och leder ofta till irritabilitet och sämre samarbeten. När människor utsätts för negativ stress aktiveras "kamp-eller-flykt"-systemet i kroppen, vilket frisätter stora mängder stresshormoner som kortisol och adrenalin. Det här leder till att vi får sämre förmåga till känsloreglering och konflikthantering.¹⁵ Organisatoriska brister i verksamheten påverkar även resenärer i busstrafiken och andra medborgare.

Sammanfattning av tidigare studier

I rapporten "*Hot och våld mot bussförare och tågvärdar*" har forskare vid K2 Research undersökt hur vanligt det är med hot och våld, hur bussförare upplever sin arbetsmiljö och hur arbetsgivarna arbetar med frågorna. Förekomsten av våld har minskat drastiskt sedan kontanthantering på bussarna försvann. Men, biljettkontroller är fortfarande en typiskt riskfylld situation, där en konflikt kan eskalera till hot eller våld. Berusade eller drogpåverkade resenärer ökar risken för hot och våld. Det är även vanligt med konflikter när det uppstår förseningar på grund av tekniska problem med bussen.¹⁶

Bussförare beskriver att de vanligaste formerna av incidenter är tillrop och verbala trakasserier, som kan innehålla grova förolämpningar och hot. Exempel är att bli kallad nedsättande, sexistiska eller rasistiska namn, eller att utsättas för hot om våld – situationer som förare uppger förekommer dagligen i arbetet. Aggressivt beteende kan även inkludera fysiska handlingar, som att folk räcker finger, vandaliserar bussen, hoppar ut framför bussen eller bankar på bussen i samband med att de missar att hinna med.¹⁷

Flera tidigare studier om hot och våld inom busstrafiken lyfter att underrapportering av incidenter är ett problem. Bussförare har uppgett att de inte rapporterat incidenter med hot och våld, eftersom det kräver tid utanför arbetstid. De är osäkra på om de får betalt för den tiden och de misstror även att rapporteringen faktiskt leder till en förbättring.¹⁸

Särskilda krav på arbetsgivare inom busstrafiken

Alla arbetsgivare ska bedriva ett kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete och ha tydliga rutiner för riskbedömning. Där ingår också att ha rutiner för rapportering av ohälsa, olycksfall och tillbud. Arbetsgivaren ska också ha enhetliga och tydliga säkerhetsrutiner för risker i arbetet. Läs mer om detta nedanför i avsnittet om Arbetsgivarens ansvar.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot om våld ska bussförare dessutom alltid ha tillgång till ett fungerande larm- och kommunikationssystem på bussen. Föraren ska snabbt kunna få kontakt med arbetsledning och externa samhällsresurser. Det handlar oftast om larm till trafikledningen, det kan även

vara överfallslarm och larm som aktiverar kamerainspelning. Trafikledningen kan i sin tur lyssna på kommunikation från bussen, ge instruktioner till föraren om hur situationen ska hanteras, samt vid behov kontakta ordningsvakter eller väktare, eller då det behövs polis, ambulans eller räddningstjänst.

Hur ska arbetsgivaren säkerställa hjälp vid en incident?

Arbetsmiljöverket har i tillsyn av kollektivtrafiken återkommande ställt krav på att arbetsgivare ska säkerställa fungerande larmrutiner, tydliga instruktioner, utbildning i konflikthantering, samt möjlighet att snabbt få hjälp.

Larm- och kommunikationssystemen i bussen har en central arbetsmiljöfunktion. De är inte bara tekniska hjälpmedel, utan en del av arbetsgivarens skyldighet att förebygga och hantera riskerna för hot och våld enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Ytterligare skyddsåtgärder vid behov

Inom bussbranschen behöver arbetsgivaren dessutom, utifrån hur arbetsmiljön ser ut på varje buss och arbetsplats, säkerställa att följande skyddsåtgärder är på plats:

- förstärkt bemanning eller bevakningsstöd på särskilt riskutsatta linjer,
- skyddsglas kring förarplatsen,
- ordningsvakter eller väktare på särskilt utsatta linjer,
- snabb tillgång till stödresurser för bussförare som utsätts för hot och våld.

Om riskerna är allvarliga kan arbetsgivaren behöva vidta mer omfattande skyddsåtgärder, exempelvis förändrade körscheman, dubbelbemanning, eller stöd från polisen. Vid allvarliga våldssituationer eller misstanke om vapen ska polis tillkallas.

Säkerhetsrutiner vid pågående våld

Polisen ansvarar för ingripanden vid brott, våld, hot, ordningsstörningar och akuta säkerhetshot. Vid larm kan polis möta upp längs busslinjen, ge skydd åt förare och passagerare, hjälpa till med evakuering, genomföra gripanden och säkra brottsplatsen.

Vid pågående våld eller annan akut fara ska bussföraren normalt prioritera sin egen och passagerarnas säkerhet. Rutiner kan därför innebära att stanna bussen på en säker plats, öppna dörrarna för utrymning, undvika ingripanden mot våldsamma personer och invänta polis.

Hur ska arbetsgivaren säkerställa stöd efter en incident?

Efter en allvarlig incident bör stödinsatser omfatta avlösning från arbetspasset, debriefing eller krissamtal, företagshälsovård,

arbetsanpassning, samt uppföljning av psykisk belastning eller posttraumatiska reaktioner.

Ordningsvakter och väktare

Väktare och ordningsvakter har olika roller och befogenheter. Ordningsvakter arbetar med stöd av särskilt förordnande från polisen och har vissa polisiära befogenheter inom sitt tjänstgöringsområde. I kollektivtrafiken används de ofta för att upprätthålla ordning eller hantera ordningsstörningar innan polis anländer, avvisa eller omhänderta stökiga personer, bistå vid hotfulla situationer, skapa trygghet för förare och resenärer. Ordningsvakter får under vissa förutsättningar använda tvångsmedel och hålla kvar personer tills polis tar över.

Väktare har mer begränsade befogenheter och arbetar främst med bevakning, trygghetsskapande närvaro, observation och rapportering, samt stöd till trafikledning och personal. Väktare har i princip samma rättigheter som andra medborgare, utöver vissa bevakningsuppgifter inom sitt uppdrag. Väktare kan därför inte ersätta polis vid allvarliga våldsincidenter, men de kan vara ett viktigt stöd i det förebyggande säkerhetsarbetet.

Arbetsgivarens ansvar

Frågor om hot och våld på arbetsplatsen regleras både genom arbetsmiljölagen och brottsbalken. Arbetsmiljölagen handlar om arbetsgivarens ansvar och brottsbalken handlar om det straffrättsliga ansvaret. Arbetsgivare är enligt arbetsmiljölagen skyldiga att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Åtgärderna ska motsvara riskernas allvar.¹⁹

Arbetsgivaren ska dokumentera, rapportera och utreda alla tillbud och händelser med hot eller våld, i samråd med skyddsombud och den drabbade. Det här är nödvändigt för att kunna hjälpa den som drabbats, få kunskap om och lära av situationen, samt för att kunna förebygga risker. Det är även viktigt att cheferna återrapporterar om vilka åtgärder de har vidtagit för att något liknande inte ska hända igen.

Arbetsgivaren behöver informera arbetstagarna att de inte ska acceptera hot och våld i arbetet och ta ansvar för att bryta tystnadskulturen kring hot och våld. Fortfarande utsätts många för hot och våld i arbetet utan att det rapporteras. Det kan bero på att personalen inte har fått information om att alla tillbud behöver rapporteras. Det kan bero på att tidigare tillbud inte har utretts eller åtgärdats av arbetsgivaren. Oavsett vilka orsaker som ligger bakom är det ett mycket allvarligt problem, eftersom det bidrar till en normalisering av hot och våld på arbetsplatsen och kan riskera liv och hälsa.²⁰

Allvarliga händelser ska enligt arbetsmiljölagen omgående rapporteras till Arbetsmiljöverket och om det finns misstanke om brott ska det även polisanmälas. Arbetsgivaren ska också följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter. De

föreskrifter som berör hot och våld i arbetslivet är *föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete*²¹, *våld och hot om våld*²², *ensamarbete*²³, *utformning av arbetsplatser*²⁴, *första hjälpen och krisstöd*²⁵, samt *arbetsanpassning*²⁶.

Arbetsmiljölagen är inte valfri

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter reglerar arbetsmiljön och arbetsgivarens skyldigheter. Om en arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen och det, genom oaktsamhet, leder till att en arbetstagare skadas eller avlider, kan det utgöra arbetsmiljöbrott. För straffansvar krävs att åklagaren kan bevisa att arbetsgivaren har brutit mot en konkret arbetsmiljöregel, att överträdelsen skett uppsåtligt eller av oaktsamhet, samt att det finns ett orsakssamband mellan bristen och skadan.²⁷

Partsgemensam utbildning

Prevent erbjuder kostnadsfria utbildningar, verktyg och metoder för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Allt material baseras på forskning, beprövad erfarenhet och gällande regelverk på arbetsmiljöområdet.

Prevents webbutbildning Trygg buss hjälper bussförare att hantera situationer som kan leda till konflikter. Med färre konflikter ökar tryggheten och risken att råka ut för stress, hot eller våld minskar. Utbildningen blandar teori och praktik och består av filmer, verktyg och exempel.

Kommunals förslag på lösningar

- **Viseringsplikt:** Kommunal anser att bussförarnas viseringsplikt (*dvs att kontrollera om passagerarna har giltiga färdbevis*) inte ska utföras av bussförarna utan av andra (*exempelvis väktare, ordningsvakter*) som har relevant utbildning och befogenheter för dessa uppgifter. Krav på detta kan ställas redan vid upphandlingarna dvs ett ansvar som faller på huvudmannen/ansvariga politiker.
- **Utbildning:** Kommunals uppfattning är att alla bussförare ska ha relevant utbildning för att kunna hantera situationer som kan leda till konflikter. Konkret finns det redan idag en webbutbildning "Trygg buss" som är framtagen av Prevent i samverkan med Kommunal, arbetsgivarorganisationen Transportföretagen samt företag inom branschen. Utbildningen finns sedan många år tillbaka som en klassisk utbildning om Konfliktihantering, även den framtagen av Prevent och genomförs av flera bussföretag som en naturlig del av kompetensutvecklingen.
- **Arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar:** Det borde vara givet för alla arbetsgivare att skapa en trygg och säker arbetsmiljö, fri från hot och våld för bussförarna. Riskanalyser ska göras, incidentrapporter ska analyseras och åtgärder ska vidtas. Det ska även finnas konkreta insatser för att ta hand om bussförare som blivit utsatta, trots de förebyggande insatser man gjort. Obligatoriska incidentrapporter och polisanmälan ska göras.
- **Politiker/Upphandlare/Huvudmäns ansvar:** Ställ arbetsmiljökrav som leder till minskad förekomst av konflikter och hotfulla situationer med risk för hot och våld. Krav på trygghetsåtgärder
- **Informationsinsatser av Blåljuspersonal, politiker och parter:** I skolor och utsatta områden för att påtala om konsekvenser av att bli utsatt för hot och våld, stenkastning, snöbollskastning, laserbeskjutning och liknande. Finns tidigare exempel från Södertälje med lyckade resultat när man gjort dessa möten på en högstadieskola i Hovsjö där ungdomar kastat sten och snöbollar på bussar och man ställt in linjen som trafikerat dessa områden, eller Räddningstjänst fordon som hindrats från att komma fram då fordon skadats.
- **Bussförarplatsens utformning:** bussförarna vill inte sitta bakom plexiglas som kan ge andra problem än att bara skydda förarna, därför anser Kommunal att det ska finnas överfallslarm vid bussförarplatsen i alla bussar.