

Kommunal.



# Alla vinner på en trygg arbetsmiljö

- EN RAPPORT OM HOT OCH VÅLD I UTSATTA BRANSCHER





# Alla vinner på en trygg arbetsmiljö

– EN RAPPORT OM HOT OCH VÅLD I UTSATTA BRANSCHER

Maria Ahlsten

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>5</b>
<b>Kapitel 1: Inledning</b> .....	<b>6</b>
Metod .....	7
<b>Kapitel 2: Hot och våld i arbetet – en introduktion</b> .....	<b>9</b>
<b>Kapitel 3: Organisatoriska faktorer som påverkar</b> .....	<b>14</b>
<b>Kapitel 4: Orsaker och samband</b> .....	<b>19</b>
<b>Kapitel 5: Förekomst av hot och våld i olika branscher</b> .....	<b>24</b>
Fördjupning: Skola och fritidshem.....	29
Fördjupning: Vård och omsorg.....	30
Fördjupning: Hälso- och sjukvården.....	31
Fördjupning: Busstrafiken .....	32
<b>Kapitel 6: Arbetsgivarens ansvar</b> .....	<b>35</b>
<b>Kapitel 7: Krav för en trygg och säker arbetsmiljö</b> .....	<b>39</b>
Kommunals krav på regering och riksdag .....	39
1.  Värdesäkrade statsbidrag, som ger balans mellan krav och resurser.....	39
2.  Sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot viss skyddslagstiftning.....	40
3.  Branschanpassade lagändringar.....	40
4.  Säkra tillgången till företagshälsovård över hela landet .....	41
Kommunals krav på arbetsgivare och huvudmän .....	41
1.  En långsiktigt hållbar bemanning.....	42
2.  Dubbelbemanning vid riskfyllda arbetssituationer .....	42
3.  Utbildning i konflikthantering.....	42
4.  Professionellt stöd för utsatta.....	43
5.  Rutiner för obligatorisk tillbudsrapportering .....	43
<b>Referenser</b> .....	<b>44</b>

## Förord

De senaste 12 åren har tolv personer mördats i tjänsten inom Kommunals yrken. Det motsvarar en person per år. Långt fler har skadats, blivit sjukskrivna eller tvingats lämna sina yrken efter att ha utsatts för hot och våld.

Kommunal har tagit fram den här rapporten för att belysa hur vanligt det är med hot och våld inom alla delar av välfärden och hur viktigt det är med förebyggande insatser för att få till en trygg och säker arbetsmiljö.

Över 8 100 skyddsombud har bidragit med kunskap om hur arbetsmiljön ser ut på deras arbetsplats, och två av tre skyddsombud uppger att det har förekommit hot och våld under de senaste 12 månaderna.

Så kan vi inte ha det.

Den yrkesgrupp som har högst risk att drabbas är elevassistenter – framförallt kvinnor. Många elevassistenter och liknande yrkesgrupper är unga och saknar pedagogisk utbildning, de är en "billig" insats för huvudmännen och anställs ofta som resurs till de mest utmanande eleverna. Men de har själva otrygga anställningar och får inte tillräcklig kompetensutveckling. De blir osynliggjorda, och det är farligt.

Dessutom drabbas de extra hårt av de enorma nedskärningarna i skola och fritidsverksamhet, som ligger på samma nivåer som under 1990-talets finanskris.

Det är uppenbart att den höga förekomsten av hot och våld inte är ett isolerat problem. Det är symptom på underfinansiering, underbemanning, hög arbetsbelastning, riskfyllt ensamarbete, otrygga anställningar och att arbetsgivarna inte tar sitt ansvar för arbetsmiljön.

Våld får aldrig normaliseras. Det finns lagar. Det finns kunskap och fungerande metoder. Det som framför allt krävs nu är politisk vilja, tillräcklig finansiering, fler utbildade kollegor och att varje arbetsgivare följer skyddslagstiftningen. För alla vinner på en trygg arbetsmiljö.



Malin Ragnegård  
Ordförande Kommunal

# Kapitel 1: Inledning

Med den här rapporten vill Kommunal bidra till att synliggöra omfattningen av hot och våld i särskilt utsatta branscher, samt sprida kunskap om arbetsgivarnas ansvar att vidta förebyggande åtgärder. Det är alltid arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivare ska enligt lag arbeta aktivt och systematiskt för att förhindra förekomsten av hot och våld, samt förebygga arbetsskador och ohälsa i riskfyllda arbetsmiljöer. Rapporten belyser även de faktorer i arbetsmiljön som ökar risken för arbetsskador och ohälsa på grund av hot och våld.

Vi hoppas att rapporten blir en väckarklocka för arbetsgivare, huvudmän och ansvariga politiker. Det blir nämligen tydligt i Kommunals kartläggning att de behöver påminnas om sitt ansvar att säkerställa en trygg, säker och god arbetsmiljö.

Över 8 100 skyddsombud inom Kommunal har bidragit med sin kunskap om hur arbetsmiljön ser ut på deras arbetsplats och hur arbetare i Sverige drabbas av hot och våld på jobbet. Med kunskapen som de förmedlar följer ett stort ansvar för arbetsgivarna – att åtgärda riskerna.

Två av tre skyddsombud svarar att det har förekommit våld, eller hot om våld, på arbetsplatsen, under de senaste 12 månaderna. Medlemmarna i Kommunal är dessutom överrepresenterade i statistiken över yrkesgrupper som skadas allvarligt i arbetet på grund av hot och våld.

Vi redovisar statistiken branschvis i kapitel 5. Det är viktigt att veta hur förekomsten ser ut i varje bransch, eftersom det är ett underlag som arbetsgivaren behöver ta hänsyn till i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljörätten finns en etablerad princip: att arbetsgivare ska beakta både allmänt kända risker i sin bransch och riskerna i den egna verksamheten. När det finns risker som är dokumenterade och typiska för branschen, så skärps arbetsgivarens ansvar att vidta förebyggande åtgärder, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>1</sup>

Kommunal har även undersökt hur väl arbetsgivare inom de olika branscherna arbetar för att förebygga riskerna. Endast hälften av skyddsombuden svarar ja på frågan om arbetsgivaren har ordnat arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. Ett av tre skyddsombud svarar att det förekommer ensamarbete där det finns en påtaglig risk för våld eller hot om våld – vilket är förbjudet enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>2</sup> Endast hälften av skyddsombuden svarar att arbetsgivaren har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp, när det uppstår en situation med våld eller hot om våld.

Rapporten visar också att strukturella arbetsmiljöproblem – till exempel otillräcklig bemanning, hög arbetsbelastning, tidspress och stress – förvärrar riskerna och ökar förekomsten av hot och våld. Skyddsombudens svar visar att förekomsten av hot och våld är mer vanligt förekommande på arbetsplatser med otillräcklig bemanning och för hög arbetsbelastning.

Alla har rätt att få känna sig trygga och säkra på jobbet. Alla människor som Kommunals medlemmar möter och ger service, vård och omsorg till, har också rätt att få känna sig trygga. Därför är det så viktigt att inte se trakasserier, hot och våld som en naturlig del av arbetet. När hot och våld normaliseras på arbetsplatsen ökar risken att en allvarlig incident inträffar och att en människa blir allvarligt skadad, eller till och med mördad.

---

<sup>1</sup> 2 kap. 1 § AML, 3 kap. 2 § AML och AFS 2023:2

<sup>2</sup> 5 kap. 7 § AFS 2023:2

Frågor om hot och våld på arbetsplatsen regleras både genom arbetsmiljölagen och brottsbalken. Kapitel 6 handlar om arbetsgivarens ansvar och där finns bland annat en fördjupning om de förebyggande åtgärder som arbetsgivaren ska vidta. Kommunal ställer krav på en rad förändringar för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö, de kraven redovisas i kapitel 7. Där beskriver vi vad vi ser att regering, riksdag, kommuner, regioner och arbetsgivare skulle behöva göra för att minska riskerna med hot och våld på arbetsplatserna.

## Metod

Rapporten bygger på en enkätundersökning som gjordes år 2025, där över 8 100 skyddsombud inom Kommunal svarade på frågor om hot och våld på deras arbetsplats. Det innebär att enkäten har besvarats av drygt en tredjedel av Kommunals samtliga skyddsombud.

Skyddsombuden som besvarat enkäten är verksamma på 5 325 olika arbetsplatser. Dessa arbetsplatser omfattar knappt 182 000 medlemmar. De tio branscher som redovisas i rapporten är skola och fritidshem, förskola, särskilt boende för äldre, hemtjänst, hem för vård eller boende (HVB), LSS-boende<sup>3</sup>, hälso- och sjukvård, personlig assistans, trafiken och räddningstjänsten. Branscherna är utvalda dels på grund av att det är vanligt förekommande med hot och våld i branschen, dels för att enkäten har besvarats av tillräckligt antal skyddsombud från branschen.

Det finns stora variationer både i antalet yrkesverksamma per bransch, hur många skyddsombud det finns inom branschen och hur många skyddsombud som har besvarat enkäten per bransch. I några av de branscher som har flest yrkesverksamma, som förskola och hemtjänst, har frågorna besvarats av cirka 1 300 respektive 800 skyddsombud. Närmare 100 000 personer arbetar som personlig assistent i Sverige, men organisationsgraden och antalet förtroendevalda är relativt lågt, jämfört med andra branscher. 121 skyddsombud inom personlig assistens har besvarat frågorna om hot och våld. Den minsta branschen av dem som är med i rapporten är räddningstjänsten, där finns cirka 5 000 heltidsanställda brandmän, brandbefäl, räddningstjänstpersonal i beredskap och liknande yrkesgrupper. Totalt svarade 43 skyddsombud från räddningstjänsten på frågorna om hot och våld.

Vi har formulerat frågorna i enkäten så att de handlar om arbetsmiljön för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Skyddsombuden som besvarat enkäten svarar alltså inte endast om sin egen personliga arbetsmiljö. Anledningen till detta är att skyddsombudens uppdrag är att företräda sina arbetskamrater och vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall för alla arbetstagare inom sitt skyddsområde. Skyddsombud har ofta god kännedom om riskerna i arbetsmiljön där de arbetar, eftersom deras uppgifter inkluderar att bevaka, påpeka brister, kräva åtgärder och i vissa fall stoppa farligt arbete.<sup>4</sup>

Samtidigt konstateras i forskningsrapporter att det finns en underrapportering – det är vanligt att hot och våld i arbetet inte rapporteras till skyddsombud eller chefer. På vissa arbetsplatser är normaliseringen utbredd, det vill säga hot och våld ses som ”en del av jobbet”. Med största sannolikhet finns det därför ett mörkertal även i Kommunals statistik.<sup>5</sup>

Rapporten är skriven av Maria Ahlsten, doktor i statsvetenskap och utredare inom arbetsmiljöfrågor, med stöd av kollegor på avtalspolitiska enheten och välfärdspolitiska enheten. Ett särskilt stort tack till Ludvig Lundstedt, enhetschef på avtalspolitiska enheten, och Vilhelm Elvhage, utredare, som har bidragit med statistisk bearbetning. Viktiga och vägledande kommentarer har även givits av ombudsmän från Kommunals avdelningar och förtroendevalda inom olika branscher.

<sup>3</sup> Förkortningen LSS står för ”Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade”

<sup>4</sup> 6 kap. 4 § AML

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket, 2010, ”Våld i arbetslivet – kunskapssammanställning”; Judith E. Arnetz, m.fl. (2015), ”Underreporting of Workplace Violence: Comparison of Self Report and Actual Documentation of Hospital Incidents”



## Kapitel 2: Hot och våld i arbetet – en introduktion

Vad innebär våld och hot om våld i arbetet? De flesta forskningsstudier har en bred definition och inkluderar ett spektrum mellan verbala och digitala hot, fysiska angrepp och dödligt våld. I Sverige är det arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som reglerar det arbetsrättsliga området och arbetsgivarnas ansvar. Arbetsmiljöverkets definition för våld och hot om våld i arbetslivet har traditionellt innefattat *allt från mord till trakasserier i form av hot*.<sup>6</sup> I Arbetsmiljöverkets nuvarande föreskrift om "Våld och hot om våld" understryks att alla typer av hot om våld inkluderas, oavsett hur de förmedlas.<sup>7</sup>

I Kommunals enkät till skyddsombuden ställer vi bland annat frågan "Hur ofta under de senaste 12 månaderna har det förekommit våld, eller hot om våld, på din arbetsplats?" Under frågan förtydligar vi att frågan gäller alla typer av våld, eller hot om våld, även hot som förmedlas via internet eller telefon.

Många former av hot och våld i arbetet räknas till brottsliga handlingar och faller då även inom ramen för brottsbalken. Det handlar bland annat om mord, misshandel, ofredande och olaga hot om våld. Läs mer om det i kapitel 6, som handlar om arbetsgivarnas ansvar.

### Hur påverkas människor av hot och våld?

Olika människor kan förstås reagera olika på hot och våld och reaktionen kan komma direkt eller efter flera år. Men forskning visar att på en generell nivå ökar risken för både psykisk och fysisk ohälsa, liksom risken för sjukfrånvaro. Hälsan kan också vara negativt påverkad utan att personen sjukskriver sig.<sup>8</sup>

Vanliga symtom på psykisk ohälsa efter utsatthet för hot om våld eller våld är bland annat depression, ångest, utmattning, sömnstörningar, posttraumatiskt stressyndrom (PTSD), samt behov av läkemedel eller annan vård för psykisk ohälsa. Ökad stress, oro och rädsla är vanligt efter att ha blivit utsatt för hot eller våld i arbetet. De känslorna kan i sin tur orsaka fysiska symtom som huvudvärk, magproblem, aptitlöshet och koncentrationssvårigheter.

Det finns samband mellan upplevelsen av hot och våld på arbetsplatsen och lägre tillfredsställelse med arbetet. Förekomsten av hot och våld ökar även risken att fler väljer att byta jobb och lämna branschen.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> AFS 1993:2, s.7

<sup>7</sup> AFS 2023:2, kap 5, "Våld och hot om våld"

<sup>8</sup> Forte, 2020, "Våld i arbetslivet inom hälso- och sjukvård, socialt arbete och utbildningssektorn. Kunskapsläge och fortsatt forskningsbehov"

<sup>9</sup> Forte, 2020; Mynak, 2023, "En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården", s. 49; Jenny Jakobsson, 2023, "Det ingår väl i jobbet? Undersköterskors och sjuksköterskors utsatthet för hot och våld på arbetet och chefers handlingsstrategier," slutrapport.

## Särskilt utsatta branscher

Inom vissa kategorier av yrken är risken betydligt större att bli utsatt och drabbas av arbetsskador och ohälsa till följd av våld eller hot om våld.<sup>10</sup> En avgörande faktor är arbetets natur – om du exempelvis har till uppgift att ta hand om människor som är beroende av vård och omsorg, eller på annat sätt befinner sig i en utsatt position.<sup>11</sup> Ensamarbete, kvälls- och nattarbete, arbete i offentliga miljöer eller brottsbelastade områden, är också faktorer som ökar risken.<sup>12</sup>

Generellt är risken större för yrkesgrupper med mycket direktkontakt med människor.<sup>13</sup> Branscher som sticker ut negativt i statistiken är exempelvis skola, LSS-boenden, HVB-hem, psykiatri, akutsjukvård, hemtjänst, särskilt boende för äldre, kollektivtrafik, förskola, räddningstjänst och serviceyrken.

## Flest kvinnor drabbas av allvarliga våldsincidenter i arbetet

Arbetsmiljöverkets statistik för samtliga branscher på arbetsmarknaden visar att unga kvinnor är mest utsatta för våld, hot om våld, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier på jobbet. Unga kvinnor arbetar oftare ensamma jämfört med andra grupper och löper därför högre risk att hamna i otrygga eller hotfulla situationer. När vi ser på arbetsmarknaden i stort utsätts män oftare för andra typer av risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön, som buller, vibrationer och tunga lyft.<sup>14</sup> Att kvinnor och män generellt utsätts för olika arbetsmiljörisker speglar den könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige. Inom välfärdssektorn, där hot och våld står för en hög andel av de allvarliga arbetsolyckorna, är 70–80 procent av arbetstagarna kvinnor.

Afa Försäkrings definition av ett *allvarligt arbetsolycksfall* är de olyckor som har lett till mer än 30 dagars sjukskrivning eller motsvarande läkningstid, medicinsk invaliditet eller dödsfall. Av samtliga anmälda allvarliga arbetsolyckor i Sverige, är det 5 procent som har orsakats av hot och våld.<sup>15</sup> Majoriteten av dem som drabbas är kvinnor. Mellan år 2013 och 2023 ökade antalet anmälningar om allvarliga händelser i arbetet kopplade till hot och våld med i genomsnitt 40 procent för hela arbetsmarknaden. Den klart största ökningen av anmälningar var från skolan.<sup>16</sup>

Inom kommun- och regionsektorn ligger hot och våld bakom 12 procent av de allvarliga arbetsolyckorna. Mellan år 2019 och 2023 inträffade nära 1 700 allvarliga olyckor i kommuner och regioner, som orsakades av hot och våld. Cirka 1 400 av dessa arbetsolyckor drabbade kvinnor, medan drygt 300 av dem drabbade män. Det motsvarade 13, respektive 9 procent, av de allvarliga arbetsolyckorna för respektive kön.<sup>17</sup>

<sup>10</sup> Poliser, kriminalvårdare, väktare och ordningsvakter löper en relativt hög risk att bli utsatta. Även yrken där personalen har till uppgift att hantera pengar – exempelvis inom handel, restaurang och bankverksamhet – löper en högre risk jämfört med arbetsmarknaden i stort.

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, "*Projektrapport: Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022*"; Arbetsmiljöverket, 2023, "*Brister i att förebygga hot och våld på jobbet*", pressmeddelande via TT, 25 januari 2023

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, *Våld och hot om våld - Arbetsmiljöverket*

<sup>13</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, "*Projektrapport: Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022*"; Arbetsmiljöverket, 2023, "*Brister i att förebygga hot och våld på jobbet*"

<sup>14</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "*Arbetsmiljön 2024*"

<sup>15</sup> Afa Försäkring, 2025, "*Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*". Den vanligaste orsaken till en allvarlig arbetsolycka är en fallolycka.

<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket, 2024, "*Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet*", Rapport – Regerings uppdrag, s. 8

<sup>17</sup> Afa Försäkring, 2025, "*Allvarliga arbetsolycksfall orsakade av hot och våld inom kommuner och regioner*", statistikrapport.

## Yrkesgrupper inom Kommunal särskilt utsatta

Statistiken över allvarliga arbetsskador, som beror på att den anställda har blivit utsatt för våld, visar att många stora yrkesgrupper bland Kommunals medlemmar är särskilt utsatta, jämfört med arbetsmarknaden i stort. De yrkesgrupper där flest antal personer skadas allvarligt i arbetet på grund av hot och våld är personal inom vård och omsorg, skola, fritidshem och förskola, samt polis, väktare och ordningsvakter.<sup>18</sup> Att många anställda inom vård, omsorg och utbildning blir drabbade speglar delvis att det är yrkesgrupper med ett stort antal sysselsatta. Men det är inte hela förklaringen, för samma yrkesgrupper sticker även ut när vi ser på den relativa risken att drabbas av allvarliga hot och våld-olyckor – per 1000 sysselsatt inom yrket.

Statistik från Afa Försäkring visar att den genomsnittliga risken att drabbas av en allvarlig hot och våld-olycka är 0,3 per 1 000 sysselsatta för samtliga yrkesgrupper inom kommun och region. Den yrkesgrupp som hade högst risk att drabbas inom sektorn var elevassistenter och angränsande yrken inom skola och fritidshem – för dem var den relativa risken 1 per 1000 sysselsatt. Kvinnor som är elev- eller lärarassistenter drabbas oftare av allvarliga olycksfall på grund av hot och våld, jämfört med män i yrket. För kvinnor uppgår den relativa risken att drabbas av ett allvarligt olycksfall på grund av hot och våld till 1,2 per 1000 sysselsatta. För män som är elev- eller lärarassistenter ligger risken på 0,6 per 1000 sysselsatta. Andra yrkesgrupper som ligger relativt högt i statistiken över allvarliga hot och våld-olyckor är behandlingsassistenter, fritidspedagoger, undersköterskor, vårdbiträden, skötare, vårdare och boendestödjare.<sup>19</sup>

## Mördade i tjänsten

Det som aldrig får hända har också hänt. Människor har förlorat sitt liv och anhöriga har förlorat sina nära och kära på grund av dödligt våld i arbetet. En sammanställning av dödsfallen i tidningen Arbetet visade att under de senaste 12 åren har tolv människor blivit mördade i tjänsten – bara inom Kommunals branscher.<sup>20</sup> Det motsvarar i genomsnitt ett mord per år.

- År 2025 mördades en kvinnlig ambulanssjukvårdare under en utryckning i Harmånger, Nordanstigs kommun. Arbetsgivaren hade inte utrett en tidigare incident där gärningsmannen riktat hot och våld mot ambulanspersonal och personalen hade inte fått information om riskerna med patienten.<sup>21</sup>
- År 2025 mördades fem vårdbiträden och en personlig assistent under massskjutningen på Campus Risbergsgka i Örebro. De deltog i en vidareutbildning och var där på arbetstid.
- År 2023 mördades en kvinna som arbetar som personlig assistent i sitt hem i Uppsala. Kvinnan var mamma till en ledare i ett kriminellt nätverk, gärningsmännen sköt genom fönstret.
- År 2022 mördades en ung visstidsanställd kvinna på ett gruppboende i Enköping, när hon arbetade ensam. En man som bodde på LSS-boendet tog en kniv från köket och högg henne till döds.
- År 2016 attackerades en 22-årig kvinnlig behandlingsassistent med kniv av en boende på ett HVB-hem i Mölndal, hon dog av skadorna. Behandlingsassistenten arbetade ensam.

<sup>18</sup> Afa Försäkring, 2025, "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro", s. 38; Afa Försäkring, 2025, samma rapport, s. 9

<sup>19</sup> Afa Försäkring, 2025, samma rapport, s. 4

<sup>20</sup> Arbetet, 2025, "28 mördade på jobbet i Sverige – på 15 år – Arbetet", artikeln publicerades först 18 februari 2025

<sup>21</sup> Arbetet, 2025, "De dog på sitt jobb 2025 – nio mördades: "Förkrossad" – Arbetet", artikel publicerad 29 december 2025; Arbetet, 2026, "Myndigheten totalsågar regionens utredning av ambulansmordet – Arbetet"; Arbetet, 2025, "28 mördade på jobbet i Sverige – på 15 år – Arbetet".

- År 2015 blev en ung manlig elevassistent mördad med svärd under en skolattack i Trollhättan. Det var ett hatbrott med rasistiska motiv. Elevassistenten försökte rädda skolbarn och blev då själv mördad.
- År 2014 blev en 55-årig vårdare attackerad med kniv av en man som bodde på ett LSS-boende i Botkyrka, han dog av skadorna. Vårdaren arbetade ensam och saknade personlarm.<sup>22</sup>

Det finns ett annat uppmärksammat dödsfall, där ett vårdbiträde dog på en psykiatrisk utredningsenhet i Bollnäs år 2024. Arbetsgivaren hävdade att dödsorsaken var en fallolycka. Fallet granskades av tv-programmet *Kalla Fakta* i dokumentären ”*Hur dog Steve? Våldet på Humana*”. Redan innan dödsfallet hade Steve blivit allvarligt skadad på jobbet vid ett flertal tillfällen, efter attacker från patienter. Inte bara Steve, utan flera anställda på enheten hade utsatts för slag mot huvudet, blivit bitna och fått glasögon sönderslagna.

Våld på arbetsplatser ska utan dröjsmål anmälas till Arbetsmiljöverket. Arbetsgivare som bryter mot den regeln kan dömas för brott mot arbetsmiljölagen. Personalen skrev tillbud, men händelserna anmäldes inte till Arbetsmiljöverket. *Kalla Faktas* granskning visade att vårdbolaget Humana inte hade anmält några våldsincidenter, trots att det hade förekommit under nio år på enheten. Först efter granskningen skickade Humana in en anmälan till Arbetsmiljöverket. Myndigheten valde att inte anmäla brottet till åklagare, på grund av att uppgifterna de fått in ”*inte var tillräckligt konkreta*”.<sup>23</sup>

Det finns inget linjärt samband mellan hög förekomst av hot och våld och dödligt våld. Men yrkesgrupper med hög exponering för hot och våld arbetar ofta i miljöer där även dödligt våld kan förekomma, även om sambandet med dödligt våld är komplext och påverkas av ytterligare riskfaktorer.

## **Arbetsgivaren bär ansvaret**

Arbetsgivaren bär ansvaret för arbetsmiljön och är skyldig att följa skyddslagstiftningen för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö. Ingen arbetstagare ska behöva drabbas av arbetsrelaterade skador, olycksfall eller ohälsa på grund av hot och våld i arbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställs krav på att arbetsgivaren ska utreda alla risker för våld, eller hot om våld, som kan finnas i arbetet, samt vidta de åtgärder som behövs. Det behöver inte finnas ett direkt uttalat hot för att risken ska bedömas som påtaglig. Det räcker att det finns något som indikerar att det finns en verklig risk att arbetstagare kan utsättas för våld eller hot om våld.<sup>24</sup>

För att kunna arbeta förebyggande behöver arbetsgivaren även inkludera befintlig kunskap och statistik om branschen i stort, som en del av sin riskanalys. Kommunal vill därför bidra till att höja kunskapen om riskerna i särskilt utsatta branscher. I kapitel 5 finns en sammanställning av hur Kommunals skyddsombud svarar om riskerna inom tio olika branscher. Kapitel 6 redovisar mer i detalj vilket ansvar arbetsgivare har för att förebygga hot och våld, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

---

<sup>22</sup> Arbetarskydd, 2014, ”*Knivmördad vårdare saknade larm*”, artikel publicerad 18 aug 2014

<sup>23</sup> TV4, 2025, ”*Humana slipper åtalsanmälan – trots dödsfall och våld: Anmärkningsvärt*”, nyhet publicerad 28 maj 2025

<sup>24</sup> AFS 2023:2, kap 5, ”*Våld och hot om våld*”



## Kapitel 3: Organisatoriska faktorer som påverkar

Det här kapitlet belyser organisatoriska faktorer som har stor betydelse för förekomsten av hot och våld i arbetet. Forskning och myndighetsrapporter visar samstämmigt att riskerna inte enbart är kopplade till enskilda individer eller svåra situationer. Riskerna påverkas i hög grad av hur arbetet organiseras, bemannas och leds.

### Organisatoriska riskfaktorer

En internationell forskningsöversikt från 2022 visar att hot och våld inom hälso- och sjukvården har ökat globalt under de senaste decennierna.<sup>25</sup> De organisatoriska faktorer som tydligast förklarar utvecklingen är underbemanning, hög arbetsbelastning och stress. Även bristande ekonomiska resurser, långa väntetider, samt otillräcklig utbildning och erfarenhet lyfts fram som bakomliggande faktorer i många studier.<sup>26</sup>

Organisatoriska brister – som otydlig arbetsfördelning, låg kontroll över arbetssituationen och otillräckligt stöd från chefer – ökar den psykiska belastningen. I förlängningen försämrar det personalens möjligheter att hantera konflikter och utmanande situationer på ett professionellt sätt.<sup>27</sup>

Otrygga anställningar är ytterligare en riskfaktor som ökar både förekomsten och utsattheten för hot, trakasserier och våld. Det krävs utbildning och erfarenhet för att veta hur man ska agera och bemöta utåtagerande personer.<sup>28</sup> Visstidsanställda saknar ofta yrkesutbildning för jobbet och de har ofta kortare yrkeserfarenhet. Det är vanligt att visstidsanställd personal får en kort introduktion och att de i lägre utsträckning får ta del av utbildningar och kompetensutveckling från arbetsgivaren.

Att ha en otrygg anställningsform gör det också svårare att våga ställa krav på arbetsgivaren om en säker arbetsmiljö. När anställningen är tidsbegränsad finns ofta en osäkerhet kring förlängning eller framtida jobb, vilket leder till att man undviker att ”sticka ut” genom att rapportera risker eller säga ifrån. På arbetsplatser med många visstidsanställda finns också risken att en stor del av personalgruppen inte blir inkluderade och delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Sammantaget leder det här till att viktig kunskap om arbetsmiljön går förlorad. Riskerna för hot och våld ökar – både för den enskilda med en otrygg anställning och för alla som är på arbetsplatsen.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Lim, M.C., 2022, *Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures*

<sup>26</sup> Butler, N. med flera, 2025, "*Work-based violence, harassment and abuse towards NHS staff in England. Extent, impacts, risk factors and options for action*"; Hahn, S. med flera, 2013, "*Risk factors associated with patient and visitor violence in general hospitals: results of a multiple regression analysis*"; Zainal, N. med flera 2018, "*The risk factors of workplace violence among healthcare workers in public hospital*"; Baig, L.A., med flera, 2018, "*Multiple dimensions of violence against healthcare providers in Karachi. Results from a multicenter study from Karachi*"

<sup>27</sup> WHO, 2024, "*Mental Health at Work*"; Karasek & Theorell, 1990, "*Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*", New York: Basic Books

<sup>28</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, *Våld och hot om våld - Arbetsmiljöverket*

<sup>29</sup> Arbetsmiljöverket, 2011, "*Våld och genus i arbetslivet. Kunskapsöversikt*"; Arbetsmiljöverket, 2025, "*Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01*"; Mynak, 2023, "*Arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal*"; Calleman, 2017, "*Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans – en kunskapssammanställning*"; Antonsson m.fl., 2016, "*Råd och rekommendationer för bättre arbetsmiljö vid städning. Fallolyckor, fönsterputsning, hemstädning, maskinstädning, hot och våld*"

## Nedskärningar i välfärden sedan 1990-talet

Kriminologen Sofia Wikman har i flera studier visat att hot och våld i arbetslivet har ökat sedan 1980- och 1990-talen, särskilt i kvinnodominerade välfärdsyrken. Förklaringen är framför allt de försämrade organisatoriska villkor som inleddes under tidsperioden – med nedskärningar, minskad personaltäthet och ökad arbetsbelastning.

Slimmade organisationer försvårar det systematiska arbetsmiljöarbetet. När det saknas tid för reflektion, erfarenhetsutbyte och förebyggande arbete ökar risken för stress, tystnadskultur och upprepade misstag.<sup>30</sup>

En annan anledning till att antalet anmälningar om hot och våld har ökat inom välfärden, som Sofia Wikman har lyft i sin forskning, är att det finns en ökad kunskap och medvetenhet bland anställda. Händelser som tidigare hade normaliserats började uppmärksammas och rapporteras i högre grad under samma tidsperiod. Den ökade rapporteringen har bidragit till mer kunskap om riskerna och tydliggjort behovet av fungerande organisatoriska åtgärder.<sup>31</sup>

## Underbemanning leder till många risker i arbetsmiljön

Idag har organisatoriska brister som underbemanning, ensamarbete och hög arbetsbelastning blivit norm inom välfärden. Kommunals stora medlemsundersökning år 2024 visade att endast 11 procent av barnskötarna anser att bemanningen är tillräcklig dagligen. Bland personalen i äldreomsorgen är det endast 15 procent som anser att bemanningen är tillräcklig dagligen. Även inom andra branscher i välfärden, som LSS-boenden och hälso- och sjukvården, finns stora problem med underbemanning. Det innebär stora risker för både arbetstagarerna och alla som är beroende av välfärdens tjänster.

Vård- och omsorgsarbete bygger på relationer, kontinuitet, observationer och förebyggande insatser. Rätt bemanning – alltså tillräcklig personaltäthet och rätt kompetens för arbetsuppgifterna – ger en ökad trygghet för både personalen och mottagaren av välfärdstjänsterna. Om det däremot finns dagliga brister i bemanningen leder det till en ackumulerad stress hos personalen, ökat antal missade nödvändiga vårdmoment, samt ökad risk för olika akuta situationer – bland annat våld, fallskador, felmedicinering och andra allvarliga avvikelser och tillbud. Det leder även till långsiktiga försämringar av hälsa och livskvalitet för vård- och omsorgstagarerna.<sup>32</sup>

Nedskärningar inom en vård- och omsorgssektor spiller dessutom ofta över på andra närliggande branscher. Ett tydligt exempel är när multisjuka äldre inte får sina vårdbehov tillgodosedda inom ramen för äldreomsorgen – då ökar i stället vårdbehoven och arbetsbelastningen inom akutsjukvården och primärvården.<sup>33</sup> Nedskärningar inom den psykiatriska vården leder också till ökad arbetsbelastning och ökade risker för hot och våld inom exempelvis akutsjukvården, räddningstjänsten och LSS.

<sup>30</sup> Wikman, S. 2012, "Våld i arbetslivet – Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder", Doktorsavhandling, Stockholms universitet; Wikman, S. med flera, 2010, "Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt"; Arbetsmiljöforskning, 2025, "Nedskärningar leder till mer hot och våld"

<sup>31</sup> Wikman, S. 2012, "Våld i arbetslivet – Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder", Doktorsavhandling, Stockholms universitet; Wikman, S. med flera, 2010, "Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt"; Wikman, S. 2016, "Hot och våld i vård och omsorg - åtgärdsförslag i arbetskskadeanmälningar 1987, 1997 och 2007", Socialvetenskaplig tidskrift, 19(1)

<sup>32</sup> Winter, V., med flera, 2021, "Nurse staffing and patient-perceived quality of nursing care: a cross sectional analysis of survey and administrative data in German hospitals"; Forte Magasin, 2024, "Bra vård börjar med personalen"; Mynak, 2023, Rapport 2023:12; Mynak 2023, "Arbetsmiljörisker och friskfaktorer inom hälso- och sjukvården – en intervjustudie med nyckelaktörer", Rapport 2023:8

<sup>33</sup> Erwander, K. 2025, "Evaluation of factors influencing mortality and hospitalization among geriatric patients in emergency care"

## Ensamarbete ökar riskerna

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.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter 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.<sup>34</sup> Trots det svarar ett av fyra skyddsombud i Kommunals enkät att det förekommer ensamarbete där det finns en påtaglig risk för våld eller hot om våld.

Ensamarbete ökar utsattheten och risken för ohälsa och arbetsskador på flera olika sätt. Det kan bland annat innebära en ökad risk för starkt psykiskt påfrestande arbetsmoment. Ensamarbete är ofta en konsekvens av underbemanning – när det inte finns tillräckligt med personal och när scheman pressas. I Kommunals enkät svarar fyra av fem skyddsombud att det förekommer riskfyllt ensamarbete på deras arbetsplats.

## Tidspress och hög belastning ökar riskerna

Inom vården, omsorgen, skolan och förskolan förväntas personalen ha ett lugnt, empatiskt och respektfullt bemötande. Men det krävs en bra arbetsmiljö och bra arbetsvillkor för att de anställda ska få förutsättningar att kunna ge ett professionellt bemötande. Det måste finnas en balans mellan krav och resurser i verksamheten. Arbetsbelastningen behöver vara rimlig. Personaltätheten behöver vara tillräcklig. Det behöver finnas tid för återhämtning. Det behöver finnas ett fungerande stöd från arbetskamrater och chefer.

Personal som inte får tillräckligt med återhämtning får svårare att behålla sitt lugn 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.<sup>35</sup>

De organisatoriska bristerna i verksamheten påverkar också patienter, brukare, barn, resenärer i busstrafiken och andra medborgare. Stressad personal och långa väntetider inom exempelvis vården kan leda till att patienten blir frustrerad, vilket i vissa fall kan övergå till hot eller aggression. Studier från både sjukvård och kollektivtrafik visar att stressade arbetsförhållanden bidrar till att konflikter lättare uppstår och eskalerar.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> AFS 2023:2, 5 kap. 7 § och 6 kap. 7 § (Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot om våld, samt föreskrifterna om ensamarbete)

<sup>35</sup> Butler, med flera, 2025, "*Work-based violence, harassment and abuse towards NHS staff in England. Extent, impacts, risk factors and options for action*", Lim, M.C., 2022, *Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures*; Claponea, med flera, 2023, "*Burnout, Organizational Justice, Workload, and Emotional Risk Factors*"; Arbetsmiljöverket, 2025, "*Fokus på för hög arbetsbelastning*"

<sup>36</sup> Butler, med flera, 2025; Lim, M.C., 2022; Scholten, med flera, 2017, "*Hot och våld mot bussförare och tågvårdar*"



### ***Arbetsgivarna brister i sitt arbetsmiljöansvar***

En av de mest uppenbara bristerna, som bidrar till den höga förekomsten av hot och våld, är att många arbetsgivare inte följer arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljöverkets inspektioner i branscher där personalen är särskilt utsatta, som vid HVB- och LSS-boenden och i kollektivtrafiken, visar att hela åtta av tio arbetsgivare inte gör tillräckligt för att förebygga hot och våld på jobbet.<sup>37</sup>

Riskerna för hot och våld kan se olika ut i olika branscher, men bristerna i säkerhetsarbetet är liknande i alla branscher som Arbetsmiljöverket har inspekterat. En stor andel av arbetsgivarna har bristande rutiner för att undersöka, riskbedöma och förebygga riskerna för hot och våld. Det saknas ofta fungerande rutiner för vad medarbetare ska göra när det väl uppstår en situation. Ett annat vanligt problem är att säkerhetsrutiner tas fram centralt, i stället för på den aktuella arbetsplatsen och utan att de anställda har varit delaktiga. Det gör att man missar de risker som finns i den aktuella verksamheten och att rutinerna blir svåra att använda i praktiken.<sup>38</sup>

Arbetsmiljöverket skriver även 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.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Arbetsmiljöverket, 2023, "*Brister i att förebygga hot och våld på jobbet | Arbetsmiljöverket*"

<sup>38</sup> Arbetsmiljöverket 2023, "*Brister i att förebygga hot och våld på jobbet | Arbetsmiljöverket*"; Arbetsmiljöverket 2022, "*Projektrapport. Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022*", s. 8

<sup>39</sup> Arbetsmiljöverket 2022, "*Projektrapport. Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022*", s. 5



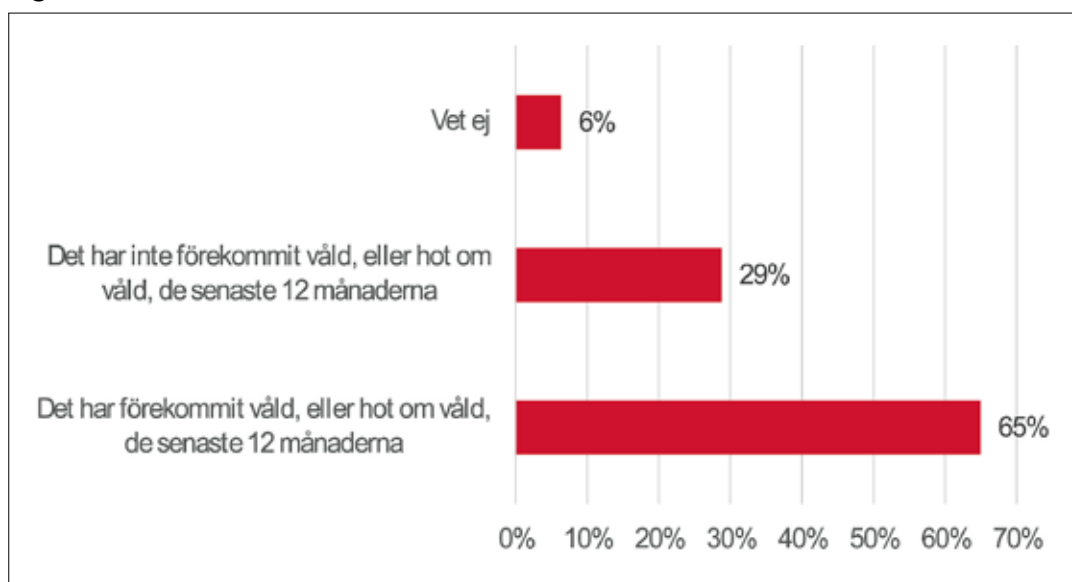
## Kapitel 4: Orsaker och samband

Det här kapitlet redovisar samband mellan organisatoriska faktorer i arbetsmiljön och hur det påverkar förekomsten av våld och hot om våld. Kommunals statistik förstärker bilden av att underbemanning ökar riskerna. Det blir också tydligt att tidspress, stress och otillräcklig återhämtning under arbetspasset ökar förekomsten av våld, eller hot om våld.

### Hög förekomst av våld, eller hot om våld

**65 procent** av skyddsombuden inom Kommunal svarar att det har förekommit våld, eller hot om våld, på arbetsplatsen, under de senaste 12 månaderna.<sup>40</sup>

Figur 1. Förekomst av våld, eller hot om våld, senaste 12 månaderna



Källa: Kommunals arbetsmiljöbarometer år 2025

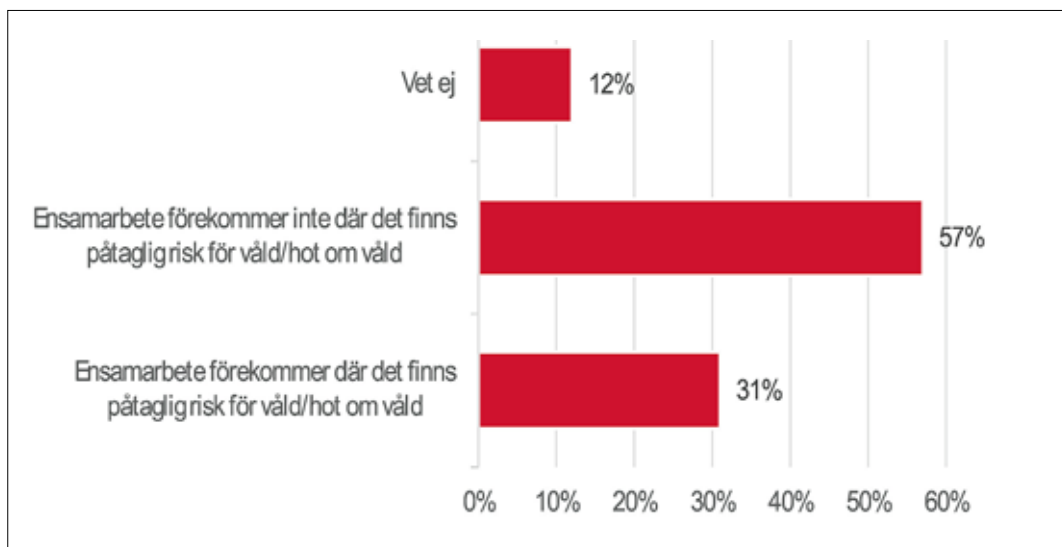
### Vanligt med ensamarbete där det finns risk för våld

Arbetsgivaren får inte låta en arbetstagare utföra en arbetsuppgift som ensamarbete om arbetsuppgiften innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld.<sup>41</sup> Trots att det är förbjudet visar Kommunals undersökning att det är vanligt förekommande. På de arbetsplatser där det har förekommit hot och våld de senaste 12 månaderna svarar **31 procent** av skyddsombuden att ensamarbete förekommer där det finns en påtaglig risk för våld eller hot om våld. Det signalerar att många arbetstagare utsätts för risker som är väldigt allvarliga.

<sup>40</sup> Frågan som ställdes formulerades: "Hur ofta under de senaste 12 månaderna har det förekommit våld, eller hot om våld, på din arbetsplats? Frågan gäller förekomst av alla typer av våld, eller hot om våld, kopplade till arbetsplatsen, även hot som förmedlas via internet eller telefon."

<sup>41</sup> AFS 2023:2, 5 kap. 7 §

**Figur 2. Förekommer ensamarbete där det finns påtaglig risk för våld eller hot om våld?**

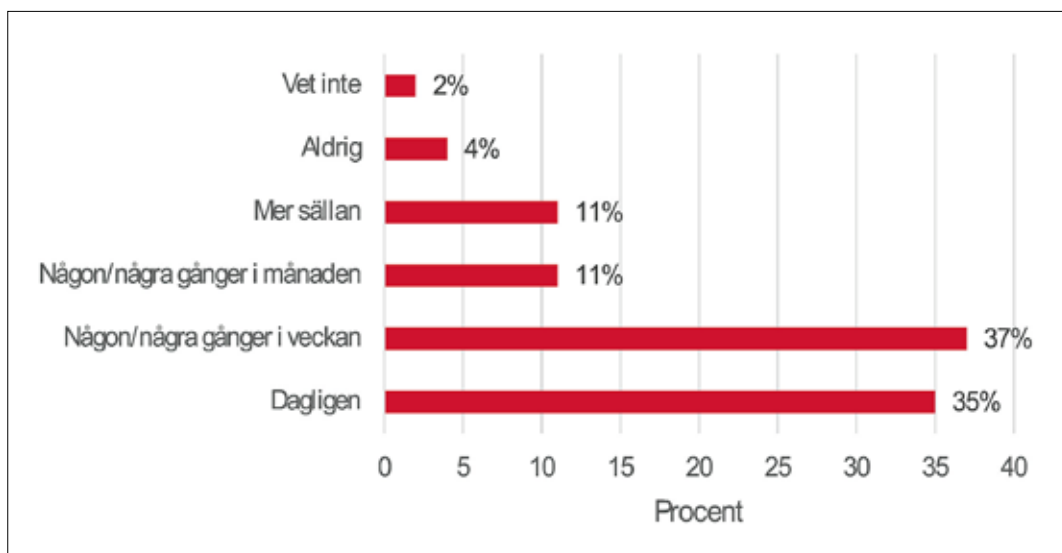


Källa: Kommunals arbetsmiljöbarometer år 2025

### **Underbemanning vanligt förekommande**

En förklaring till att det är vanligt med ensamarbete, även där det förekommer risker för våld, är att personaltätheten är låg i de största branscherna som ingår i enkäten. Av skyddsombuden som besvarat enkäten är det endast **35 procent** som upplever att bemanningen är tillräcklig dagligen. Bemanningen behöver vara tillräcklig dagligen för att trygga både arbetsmiljön och kvaliteten i verksamheten. Varje arbetspass med otillräcklig bemanning innebär ökade risker.

**Figur 3. Hur ofta upplever du att bemanningen på din arbetsplats är tillräcklig?**



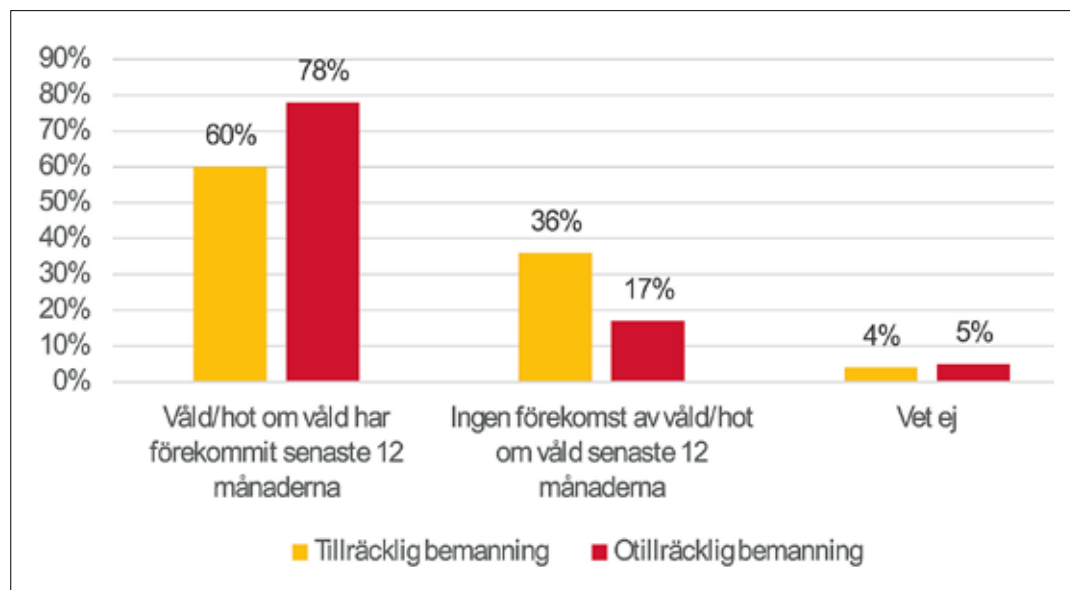
Källa: Kommunals arbetsmiljöbarometer år 2025

### **Samband mellan bemanning och förekomst av hot och våld**

Det finns ett tydligt samband mellan arbetsplatsens bemanning och förekomsten av våld och hot om våld. I staplarna till vänster i tabellen ”Samband mellan bemanning och förekomst av hot och våld” ser vi att risken att utsättas för hot och våld är **18 procentenheter** högre på arbetsplatser där bemanningen är otillräcklig.

På de arbetsplatser där bemanningen är tillräcklig är det också vanligare att det inte alls har förekommit hot och våld under de senaste 12 månaderna. På arbetsplatser med otillräcklig bemanning är det endast **17 procent** av skyddsombuden som svarat att det inte förekommer hot eller våld. På arbetsplatser med tillräcklig bemanning svarar däremot **36 procent** av skyddsombuden att det inte har förekommit hot eller våld. Skillnaden är hela 19 procentenheter.

**Figur 4. Samband mellan bemanning och förekomst av hot och våld**



Källa: Kommunals arbetsmiljöbarometer år 2025

### **Samband mellan återhämtning och hot och våld**

Resultaten från Kommunals enkät ger även stöd till den forskning som pekar på ett samband mellan hög arbetsbelastning och stress och högre förekomst av hot och våld.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetat organiseras så att återhämtning är möjligt under arbetspasset. Reglerna kompletteras av arbetstidslagens bestämmelser om raster och pauser.<sup>42</sup> När arbetstakten gör att personalen inte ges tillräckliga möjligheter till återhämtning kan det leda till ohälsa.

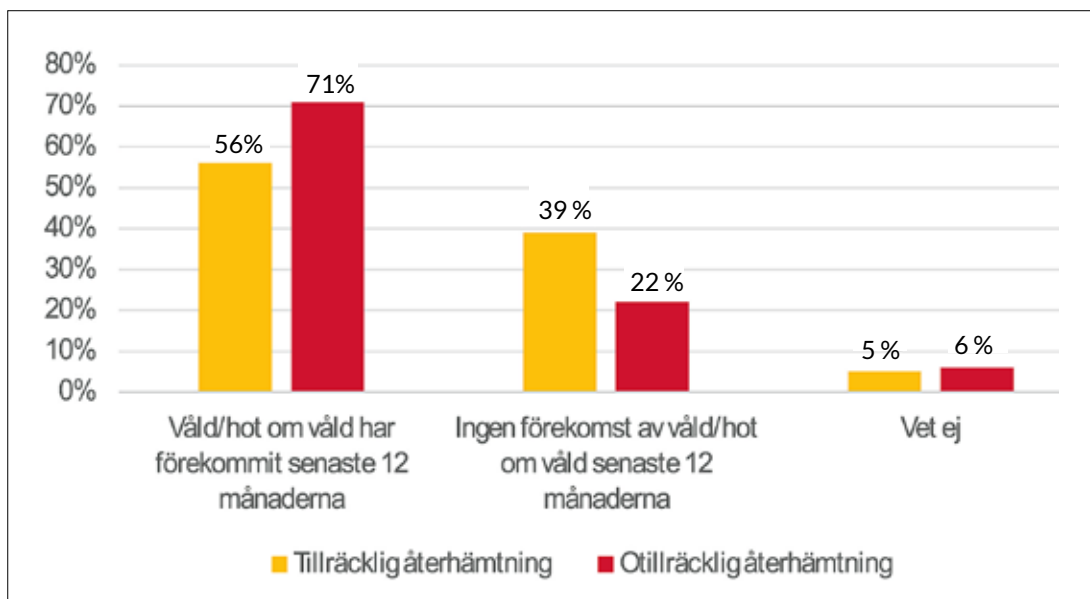
I tabellen ”Samband mellan återhämtning och förekomst av hot och våld” ser vi att på de arbetsplatser där personalen får otillräcklig återhämtning anger **71 procent** av skyddsombuden att det har förekommit våld, eller hot om våld, under de senaste 12 månaderna. Samtidigt är det endast **22 procent** av skyddsombuden på arbetsplatser med otillräckliga möjligheter till återhämtning som svarar att det *inte* har förekommit våld, eller hot om våld, under tidsperioden.

På arbetsplatser där personalen hinner få tillräcklig återhämtning anger **56 procent** av skyddsombuden att det har förekommit våld, eller hot om våld, under de senaste 12 månaderna. Samtidigt svarar **39 procent** av skyddsombuden på dessa arbetsplatser att det *inte* har förekommit våld, eller hot om våld, under tidsperioden.

Det här visar att risken att utsättas för våld eller hot om våld ökar betydligt på arbetsplatser där det inte finns tillräckliga möjligheter till återhämtning under arbetspasset. Förekomsten av hot och våld ökar från **56 procent** till **71 procent**, vilket är en ökning med 15 procentenheter.

<sup>42</sup> AFS 2023:2, kap 2, samt arbetstidslagen, 15–17 §§

Figur 5. Samband mellan återhämtning och förekomst av hot och våld



Källa: Kommunals arbetsmiljöbarometer år 2025

### Endast hälften av arbetsgivarna har förebyggt riskerna

Arbetsgivare har enligt lagar och föreskrifter en skyldighet att förebygga riskerna för hot och våld så långt det är möjligt.<sup>43</sup> Trots det svarar endast **54 procent** av skyddsombuden att arbetsgivaren har ordnat arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. **31 procent** svarar att arbetsgivaren *endast delvis* har ordnat arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. **6 procent** svarar att arbetsgivaren *inte* har ordnat arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. **9 procent** av skyddsombuden *vet inte* i vilken utsträckning arbetsgivaren har ordnat arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. Att skyddsombuden svarar att de inte vet kan betyda att det inte finns några som helst risker för hot eller våld i deras arbetsmiljö. Men det kan också signalera att arbetsgivaren inte arbetar aktivt med att förebygga hot och våld, eller att det saknas samverkan i frågan.

### Hälften av arbetsgivarna har säkerställt möjlighet att få hjälp

Enligt föreskriften om våld och hot om våld ska arbetsgivaren se till att personalen har möjlighet att snabbt få hjälp, om det uppstår en situation med våld eller hot om våld.<sup>44</sup> Endast **53 procent** av skyddsombuden på de arbetsplatser där det förekommit hot och våld de senaste 12 månaderna svarar att arbetsgivaren har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp, om det uppstår en situation med våld eller hot om våld. **32 procent** svarar att arbetsgivaren *delvis* har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp. **10 procent** av skyddsombuden svarar att arbetsgivaren *inte* har vidtagit några åtgärder för att anställda snabbt ska få hjälp.

<sup>43</sup> Bland annat enligt arbetsmiljölagen, samt AFS 2023:1 och AFS 2023:2

<sup>44</sup> AFS 2023:2, 5 kap. 6 §



## Kapitel 5: Förekomst av hot och våld i olika branscher

Det här kapitlet visar hur vanligt förekommande det är med hot och våld i några av de största branscherna där medlemmarna arbetar. Anledningen till att Kommunal redovisar statistiken per bransch är dels för att arbetstagare har rätt att få kunskap om typiska risker i arbetet, dels för att arbetsgivare är skyldiga att förebygga och åtgärda alla kända risker i verksamheten. Arbetsgivaren bör även beakta branschstatistik som en del av sin riskbedömning.<sup>45</sup> Eftersom all tidigare forskning visar att hot- och våldssituationer i arbetet brukar vara underrapporterade vill vi understryka att den redovisade statistiken sannolikt ger en underskattning av den faktiska förekomsten.

Branscherna är redovisade i fallande ordning efter hur vanligt förekommer det är med hot och våld på arbetsplatsen, enligt skyddsombudens kännedom. För de branscher där vi har tillräckligt många svarande redovisar vi även statistik för hur väl arbetsgivarna lever upp till skyddslagstiftningen. Det blir tydligt att det inom samtliga branscher finns stora brister i efterlevnad av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>46</sup>

I slutet av kapitlet finns fördjupningar om skola och fritidshem, vård och omsorg, hälso- och sjukvård, samt busstrafiken. Där beskrivs också hur Arbetsmiljöverket, Afa Försäkring och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har beskrivit problemen med hot och våld inom dessa branscher.

### *Hem för vård eller boende (HVB)*

Arbetet inom HVB innebär nära kontakt med personer med komplex problematik, såsom psykisk ohälsa, beroende eller utåtagerande beteenden. Arbetssituationen präglas ofta av konflikter och behov av snabba bedömningar, vilket i kombination med ensamarbete och otillräcklig bemanning ökar riskerna.

Statistiken från skyddsombud inom hem för vård eller boende (HVB) visar att hot och våld är en frekvent arbetsmiljörisk i branschen. **80 procent** uppger att hot och våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **20 procent** att det sker incidenter varje vecka och **46 procent** att det sker minst varje månad.

Att hot och våld är vanligt förekommande i branschen innebär att risken är förutsägbar, vilket skärper kraven på att arbetsgivaren ska vidta förebyggande åtgärder. Trots detta uppger endast **48 procent** av skyddsombuden inom HVB att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. Även möjligheten att snabbt få hjälp vid hot- eller våldssituationer är otillräcklig. **60 procent** uppger att arbetsgivare har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp, när det uppstår en situation med våld eller hot om våld, medan **26 procent** anger att det endast fungerar delvis och **9 procent** att åtgärder saknas. Vidare uppger hela **44 procent** att ensamarbete förekommer i situationer med påtaglig risk för hot och våld. Sammantaget signalerar svaren om allvarliga brister i efterlevnad av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2023:1 och AFS 2023:2.

---

<sup>45</sup> Arbetsmiljölagen, kapitel 2 och 3; AFS 2023:1

<sup>46</sup> Bristerna gäller i synnerhet AFS 2023:1 och AFS 2023:2, 5 kap.

## Skola och fritidshem

Kommunals enkät bekräftar det bland annat Arbetsmiljöverket tidigare har visat i sina rapporter – att hot och våld är en vanlig och återkommande arbetsmiljörisk för medlemmarna inom skola och fritidshem. **78 procent** av skyddsombuden i branschen uppger att incidenter med hot och våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **38 procent** att det sker varje vecka och **57 procent** att det sker minst varje månad.

Den frekventa förekomsten av hot och våld innebär att risken är förutsebar, vilket skärper kraven på arbetsgivaren att vidta förebyggande åtgärder. Trots detta uppger **29 procent** av skyddsombuden att ensamarbete förekommer i situationer med påtaglig risk för hot och våld. Endast **44 procent** av skyddsombuden inom skola och fritidshem svarar att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. Möjligheten att snabbt få hjälp vid hot- eller våldssituationer är begränsad. **45 procent** uppger att arbetsgivaren har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp, om det uppstår en situation med våld eller hot om våld. **39 procent** anger att det endast fungerar delvis och **12 procent** att åtgärder saknas. Sammantaget signalerar svaren om stora brister i efterlevnad av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2023:1 och AFS 2023:2.

Utifrån statistik och analyser från Arbetsmiljöverket och Afa Försäkring kan den höga förekomsten av hot och våld inom skola och fritidshem kopplas till en kombination av ökade krav i elevgrupperna, där fler barn och elever har behov av särskilt stöd, samt bristande resurser i form av bemanning, tid och kompetens. Arbetet sker ofta nära eleverna och i situationer som kräver snabba ingripanden vid konflikter, vilket ökar risken för att personal utsätts. Samtidigt pekar analyserna på att otydliga rutiner och brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet ytterligare bidrar till risknivån.<sup>47</sup>

## Särskilda boenden för äldre

Det är väl känt att hot och våld är en vanlig och återkommande arbetsmiljörisk inom särskilt boende för äldre.<sup>48</sup> Den höga förekomsten kan till stor del förklaras av att många boende har demenssjukdom eller annan kognitiv svikt, vilket kan leda till oro, aggressivitet och svårigheter att tolka situationer. Arbetet innebär nära omsorgsmoment, såsom personlig hygien och omvårdnad, där risken för konflikter och utåtagerande beteenden är särskilt hög. Organisatoriska faktorer som bristande bemanning, hög arbetsbelastning och tidspress bidrar ytterligare till att risken ökar.

I Kommunals enkät svarar **78 procent** av skyddsombuden i branschen att incidenter med hot och våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **29 procent** att det sker varje vecka och **49 procent** att det sker minst varje månad. Den frekventa förekomsten av hot och våld innebär att risken är förutsebar, vilket skärper kraven på arbetsgivaren att vidta förebyggande åtgärder. Trots detta uppger **38 procent** av skyddsombuden att ensamarbete förekommer i situationer med påtaglig risk för hot och våld.

<sup>47</sup> Arbetsmiljöverket, 2011, "Hot och våld i skolan – en enkätstudie bland lärare och elever", Kunskapsöversikt, Rapport 2011:15; Afa Försäkring, 2018, "Hot och våld på den svenska arbetsmarknaden".

<sup>48</sup> Se till exempel: Josefsson med flera, 2007, "Violence in municipal care of older people in Sweden as perceived by registered nurses"; Arbetsmiljöverket, 2026, "Hot och våld i vård- och omsorgsboende"

Endast **43 procent** svarar att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. Möjligheten att snabbt få hjälp vid hot- eller våldssituationer är begränsad. **49 procent** uppger att arbetsgivaren har sett till att anställda har möjlighet att snabbt få hjälp, medan **35 procent** anger att det endast fungerar delvis och **10 procent** att åtgärder saknas. Sammantaget signalerar svaren från skyddsombuden om allvarliga brister i efterlevnad av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2023:1 och AFS 2023:2.

## **Busstrafiken**

Kommunals enkät bekräftar tidigare branschstatistik som visar att hot och våld är en vanlig och återkommande arbetsmiljörisk inom busstrafiken.<sup>49</sup> **76 procent** av skyddsombuden i branschen uppger att incidenter med hot och våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **17 procent** att det sker varje vecka och **42 procent** att det sker minst varje månad. **73 procent** av skyddsombuden svarar att ensamarbete förekommer i situationer med påtaglig risk för hot och våld.

Den frekventa förekomsten av hot och våld innebär att risken är förutsebar, vilket skärper kraven på arbetsgivaren att vidta förebyggande åtgärder. Trots detta uppger endast **30 procent** att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. Möjligheten att snabbt få hjälp vid hot- eller våldssituationer är ofta begränsad. **47 procent** uppger att arbetsgivaren har säkerställt att anställda snabbt kan få hjälp, medan **39 procent** anger att det endast fungerar delvis och **10 procent** att åtgärder saknas. Detta tyder på allvarliga brister i det förebyggande arbetet, samt åtgärder och beredskap, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## **LSS-boenden**

Kommunals enkät bekräftar statistik från Arbetsmiljöverket som visar att hot och våld utgör en återkommande arbetsmiljörisk inom LSS-boenden.<sup>50</sup> Arbetet innebär att vara nära personer som kan ha intellektuella funktionsnedsättningar, neuropsykiatriska eller andra diagnoser, som påverkar beteenden och kommunikation. I kombination med bristande bemanning och vanligt förekommande ensamarbete bidrar det till en förhöjd risknivå för personalen.

**74 procent** av skyddsombuden inom LSS-boenden uppger att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **18 procent** att det sker varje vecka och **41 procent** att det inträffar minst någon gång per månad. Det innebär att risken är förutsebar, vilket ställer höga krav på arbetsgivaren att arbeta förebyggande. Ändå uppger **38 procent** av skyddsombuden att ensamarbete förekommer i situationer där det finns en påtaglig risk för hot och våld.

Endast **52 procent** anger att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. När det gäller möjligheten att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation uppger **53 procent** att sådana förutsättningar finns, medan **34 procent** anger att det endast fungerar delvis och **8 procent** att åtgärder saknas. Sammantaget pekar siffrorna på allvarliga brister i både det förebyggande arbetet och beredskapen enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

<sup>49</sup> Arbetet, 2020, "Arbetsmiljöverket granskar hot och våld på bussar och tåg"

<sup>50</sup> SVT Nyheter, 2020, "LSS och HVB sticker ut i hot- och våldstatistik", artikel publicerad 9 mars 2020

## Hemtjänsten

Det finns få svenska studier som specifikt har undersökt förekomsten av hot och våld inom hemtjänsten. De flesta studier redovisar statistik från flera olika branscher inom vård och omsorg. Kommunals enkät visar att hot och våld är vanligt förekommande inom hemtjänsten. Arbetet utförs ofta i den enskildes hem och innebär oftast ensamarbete i nära kontakt med kunder/brukare, vilket i kombination med underbemanning, minutstyrning och stress bidrar till en förhöjd risknivå. Risker kan även uppstå i trapphus eller i andra offentliga miljöer, när personalen förflyttar sig mellan kunder/brukare.

**69 procent** av skyddsombuden uppger att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **9 procent** att det sker varje vecka och **24 procent** att det inträffar minst någon gång per månad. Det innebär att risken är förutsebar, vilket ställer höga krav på arbetsgivaren att arbeta förebyggande. Ändå uppger endast **50 procent** att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. **25 procent** av skyddsombuden svarar att ensamarbete förekommer i situationer där det finns en påtaglig risk för hot och våld. När det gäller möjligheten att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation uppger **49 procent** att sådana förutsättningar finns, medan **33 procent** anger att det endast fungerar delvis och **10 procent** svarar att åtgärder för snabb hjälp saknas. Sammantaget pekar detta på allvarliga brister enligt kraven i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## Hälso- och sjukvården

Kommunals enkät bekräftar tidigare studier som visat att hot och våld är vanligt förekommande inom hälso- och sjukvården.<sup>51</sup> Arbetet innebär nära kontakt med patienter, ofta i situationer präglade av smärta, oro, psykisk ohälsa eller påverkan av droger, vilket kan leda till utåtagerande beteenden. I kombination med hög arbetsbelastning, bristande bemanning och tidspress bidrar detta till en förhöjd risknivå för personalen.

**66 procent** av skyddsombuden inom hälso- och sjukvården uppger att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **9 procent** att det sker varje vecka och **24 procent** att det inträffar minst någon gång per månad. Det innebär att risken är förutsebar, vilket ställer höga krav på arbetsgivaren att arbeta förebyggande. Ändå uppger endast **58 procent** att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. **23 procent** av skyddsombuden svarar att ensamarbete förekommer i situationer där det finns en påtaglig risk för hot och våld. När det gäller möjligheten att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation uppger **67 procent** att sådana förutsättningar finns, medan **24 procent** anger att det endast fungerar delvis och **6 procent** svarar att åtgärder saknas. Sammantaget pekar detta på allvarliga brister i både det förebyggande arbetet och kraven på åtgärder och beredskap enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## Förskolan

Det finns få studier som har undersökt förekomsten av hot och våld specifikt inom förskolan. Kommunals enkät visar att hot och våld förekommer även inom förskolan, även om det är mindre vanligt jämfört med inom skola och fritids. Arbetet i förskolan innebär nära kontakt med barn i åldrarna 1–6 år. Konflikter, frustration och utåtagerande beteenden förekommer som en naturlig

<sup>51</sup> Mynak, 2023, "En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården", s. 8–9 och 43; Jakobsson, 2023, "Det ingår väl i jobbet? Undersköterskors och sjuksköterskors utsatthet för hot och våld på arbetet och chefers handlingsstrategier," s. 2

del av barnets utveckling. Det ingår i arbetet att lugna och hjälpa till att lösa konflikter. Men stora barngrupper, underbemanning, samt bristande stöd kring barn med särskilda behov, ökar riskerna att personalen skadas till följd av fysiskt våld från barn. Hot och våld mot personalen kan även förekomma från vårdnadshavare/anhöriga till barnen.

**32 procent** av skyddsombuden inom förskolan svarar att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa anger **4 procent** att det sker varje vecka och **7 procent** att det inträffar minst någon gång per månad. Även om förekomsten är lägre jämfört med andra verksamheter inom välfärden innebär det att risker finns och behöver hanteras inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Ändå svarar endast **60 procent** att arbetsgivaren har organiserat arbetet så att riskerna förebyggs så långt som möjligt. **15 procent** av skyddsombuden svarar att ensamarbete förekommer i situationer där det finns en påtaglig risk för hot och våld. När det gäller möjligheten att snabbt få stöd vid en hot- eller våldssituation uppger **46 procent** att sådana förutsättningar finns, medan **33 procent** anger att det endast fungerar delvis och **14 procent** svarar att åtgärder saknas. Sammantaget pekar detta på stora brister i både det förebyggande arbetet och beredskapen, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## Personlig assistans

Inom personlig assistans utförs mycket av arbetet i den enskildes hem. Det är vanligt med ensamarbete i direkt kontakt med brukaren, vilket kan medföra risksituationer, särskilt vid kommunikationssvårigheter eller utmanande beteenden.

I Kommunals enkät var antalet svarande skyddsombud inom personlig assistans relativt få, jämfört med övriga branscher. Eftersom urvalet är litet är det osäkert om det är representativitet för branschen. Resultaten bör därför tolkas med försiktighet.

**36 procent** av skyddsombuden inom personlig assistans svarade att incidenter med hot eller våld hade förekommit under de senaste 12 månaderna. Av dessa angav **9 procent** att det sker varje vecka och **19 procent** att det inträffar minst någon gång per månad.

Även om det är svårt att generalisera från resultatet visar skyddsombudens svar på att risker finns och behöver hanteras inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är dock för få svarande för att kunna dra några slutsatser om hur arbetsgivare inom personlig assistans arbetar med att förebygga risker eller säkerställa stöd vid hot- och våldssituationer.

## Räddningstjänsten

Inom räddningstjänsten utförs mycket av arbetet i akuta och oförutsägbara situationer, där personal möter människor i kris, efter olyckor eller andra pressade lägen. Arbetet sker ofta i offentliga miljöer och kan innebära kontakt med personer som är upprörda eller påverkade, vilket kan medföra risksituationer.

Även inom räddningstjänsten var antalet svarande skyddsombud relativt få. Resultaten bör tolkas med försiktighet eftersom ett litet urval innebär osäkerhet och begränsad generaliserbarhet. I Kommunals enkät svarade **56 procent** av skyddsombuden inom räddningstjänsten att incidenter med hot eller våld har förekommit under de senaste 12 månaderna. Inga skyddsombud angav att det sker varje vecka, **5 procent** svarade att det inträffar minst någon gång per månad. Svaren visar att risker förekommer och behöver hanteras inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är dock för få svarande skyddsombud för att kunna dra några slutsatser om hur arbetsgivare inom räddningstjänsten arbetar med att förebygga risker eller säkerställa stöd vid hot- och våldssituationer.

## Fördjupning: Skola och fritidshem

Inom branschen skola och fritidshem är hot och våld ett snabbt växande problem. Enligt Arbetsmiljöverket ökade antalet anmälningar om hot och våld i skolan med hela 150 procent mellan åren 2013 och 2023. En förklaring är att skolorna har blivit bättre på att anmäla händelser. Men Arbetsmiljöverkets experter drar även slutsatsen att förekomsten av våld har ökat, eftersom sjukfrånvaron kopplat till hot och våld har ökat. Sjukfrånvaro som beror på hot och våld ökade med 22 procent för skolpersonal under perioden 2013-2023.<sup>52</sup>

Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik visar att elev- och lärarassistenter är särskilt utsatta för hot och våld i skolan. Det handlar om elevnära yrkesgrupper som löper den allra högsta risken att utsättas för hot och våld. Det är de som ofta har som arbetsuppgift att arbeta nära och stödja utåtagerande elever och elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Yrkestitlarna kan skilja sig åt mellan olika skolor och kommuner, men vanliga yrkestitlar för gruppen är elevassistenter, elevstödjare, lärarassistenter, fritidspedagog och barnskötare i skolan. De arbetar ofta både i skolundervisningen och på fritidshemmen. De kan även arbeta i anpassad skola eller akutskola. I fritextbeskrivningar från anmälningar till Arbetsmiljöverket om allvarliga händelser framkommer att: *"...lärarassistenter exponeras för många svåra och komplexa situationer som mynnar ut i att de exponeras för hot och våld."*<sup>53</sup>

Hot och våldssituationer i arbetet med elever som behöver särskilt stöd kan uppstå inom ramen för insatser, till exempel i arbetet med extra anpassningar och särskilda undervisningsgrupper, men det kan också ske i situationer som inte är kopplade till sådana åtgärder.<sup>54</sup> Vanliga former av våld för dem som drabbas är knuffar och slag från elever. I en rapport från Afa Försäkring citeras en fritidspedagog som fått en huvudskada: *"Jag försökte lugna ner en elev som var i affekt. Eleven skullade mig så att mitt huvud for in i tegelväggen."*<sup>55</sup>

De senaste årens nedskärningar i skolor och fritidsverksamhet har varit på samma nivå som under 1990-talets finanskris. Elevassistenter och liknande yrkesgrupper har drabbats extra hårt av nedskärningarna, då de tjänsterna ofta är bland de första som påverkas när skolor drar ner på personal.<sup>56</sup> När färre elevassistenter och lärarassistenter finns tillgängliga minskar skolans förmåga att hantera konflikter och skapa en trygg arbetsmiljö för både personal och elever. Lägre bemanning i skola och på fritids leder till ökad arbetsbelastning för kvarvarande personal, samtidigt som elever med särskilda behov riskerar att inte få det stöd de behöver.

Underbemanningen förvärras av att det finns ett utbrett bruk bland arbetsgivare att använda otrygga anställningar. I Kommunals rapport *Trygghetsskaparna (2021)* framkom att hälften av gruppen med "elevassistenter med flera" hade en tidsbegränsad anställning år 2019. Otrygga anställningar innebär stress för den enskilda arbetstagaren. För verksamheten medför den höga personalomsättningen som följer av otrygga anställningar en förlust av personalkontinuitet, försämrade elevrelationer och en sämre arbetsmiljö. Det skapar också svårigheter för ett effektivt och långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket ytterligare försvårar arbetsförhållandena för personalen.

<sup>52</sup> Arbetsmiljöverket, 2024, "Anmälningar om hot och våld i skolan ökar kraftigt"

<sup>53</sup> Arbetsmiljöverket, 2024, "Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet"

<sup>54</sup> Afa Försäkring, 2025, "Allvarliga arbetsolycksfall orsakade av hot och våld inom kommuner och regioner", s. 6

<sup>55</sup> AFA Försäkring, 2025, "Allvarliga arbetsolycksfall orsakade av hot och våld inom kommuner och regioner", s. 4 och 6.

<sup>56</sup> Sveriges Lärare, 2023, "Pengarna är slut"; Sveriges Lärare, 2024, "Nedskärningarna fortsätter - Så säkrar vi en stabil finansiering av förskola och skola"

## Fördjupning: Vård och omsorg

Arbetsmiljöverkets statistik visar att en av tre som arbetar inom vård och omsorg år 2024 blev utsatta för hot eller våld i arbetet under de senaste 12 månaderna.<sup>57</sup> I Arbetsmiljöverkets tillsyn av vård och omsorg inkluderade de bland annat hem för vård eller boende (HVB), LSS-boenden, hemtjänst, särskilt boende för äldre och personlig assistans.

En förklaring till att det är vanligt förekommande med hot och våld inom vård och omsorg är att personalen dagligen möter människor som är utsatta på olika sätt. Tillstånd som demens, psykisk ohälsa, kognitiva funktionsnedsättningar, missbruk eller akut kris kan påverka individens förmåga till känsloregulering och impuls kontroll. Detta kan i vissa situationer öka risken för utagerande beteende, hot eller våld. Arbete inom vård och omsorg innebär också nära fysisk kontakt med brukare och omsorgstagare. Duschning, toalettbesök, hjälp med att lägga sig eller kliva upp ur sängen och andra typer av personlig omvårdnad kan upplevas som integritetskränkande, vilket kan trigga utåtagerande beteenden och aggression, särskilt om personen känner sig maktlös.<sup>58</sup>

Arbetsmiljöverket har sett en trend att anmälningar om våld och hot inom vård- och omsorgsboenden har ökat under flera år i rad. Hot och våld som leder till anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro, utgör 25 procent av samtliga anmälda arbetsolyckor från vård och omsorgsboenden. Personal har bland annat anmält att de blivit slagna, utsatta för strypgrepp och blivit hotade med kniv.

Myndighetens inspektion av vård- och omsorgsboenden visade att det ofta förekommer föremål som de boende kan använda som tillhyggen för våld eller hot om våld.<sup>59</sup> Bara under andra halvåret år 2024 anmäldes över 25 händelser där personal på gruppboenden hade blivit hotade med kniv.<sup>60</sup> Det motsvarar i genomsnitt en anmälan per vecka.

Tidningen Arbetet har granskat hot och våld inom LSS- och HVB-boenden. I en artikel citeras skyddsombud som vänt sig till Arbetsmiljöverket med begäran om åtgärder. Ett skyddsombud skriver: *”Vi lever med ständigt oro och stress för övriga boende och kollegor”*. Ett annat skyddsombud skriver så här till Arbetsmiljöverket:

*”Personalen tänker inte längre om det kommer att inträffa utan när och vem som kommer att bli misshandlad och hur de kommer att klara sig. De är rädda för sina liv.”*<sup>61</sup>

En medlem i Kommunal som arbetar på ett privat drivet LSS-boende i Stockholms län beskriver sin arbetsmiljö så här i en motion till Kommunals kongress:

*”I nuläget finns det inget skydds nät som garanterar vår säkerhet, snarare anses det som helt acceptabelt att vi tar emot slag, sparkar, bett, hårdragningar etc av utagerande brukare. Medarbetarna förväntas att gilla läget och gå med på att arbeta ensam (och ibland isolerad) med utagerande brukare. Då arbetsgivaren vill hålla lönekostnaderna så låga som möjligt, svarar de med ett nej när vi vådjar om att få dubbelbemanning för att öka vår säkerhet. Ingen ska behöva känna sig otrygg och rädd på sitt arbete men i nuläget är det tyvärr vardagsmat för många av oss; att hela tiden känna sig på sin vakt då det när som helst kan smälla till.”*<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> Arbetsmiljöverket, 2026, *”Hot och våld i vård- och omsorgsboende - Arbetsmiljöverket”*

<sup>58</sup> Hallberg, U. 2011, *”Kunskapsöversikt - Hot och våld inom vård och omsorg”*, Arbetsmiljöverket, Rapport 2011:16

<sup>59</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, s. 5

<sup>60</sup> Arbetet, 2025, *”Knivhugg, stryptag och mordhot - LSS-personal larmar om allt mer våld”*, artikel publicerad 11 mars 2025.

<sup>61</sup> Arbetet, 2023, *”Störst risk att mördas på jobbet för anställda på LSS-boenden och HVB-hem”*, artikel publicerad 6 februari 2023

<sup>62</sup> Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:215 *”Ingen får arbeta ensam med våldsamt kund”*, Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

Arbetsmiljöverkets inspektion inom HVB- och LSS-boenden visade att 44 procent av arbetsgivarna har bristande rutiner för att undersöka och vidta åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön. Möjligheterna till snabb hjälp vid en hot- och våldshändelse var ofta begränsade. Det är vanligt att arbetsgivarna missar att ta med särskilda risker kopplade till arbetstidens förläggning.<sup>63</sup> Arbetsmiljöverket rapporterar också att många HVB- och LSS-boenden saknar rutiner för kontinuerliga riskbedömningar i arbetet med boende, brukare, ungdomar och klienter.<sup>64</sup>

Hemtjänsten och särskilt boende för äldre är andra branscher med en hög risk att bli utsatt för hot och våld. Det finns många rapporter om misshandel, dödshot, hot med gevärd eller knivar, samt trakasserier med rasistiska eller sexistiska tillmälen. Gärningspersonerna är både kunder/brukare och anhöriga till kunder/brukare.<sup>65</sup>

Inom hemtjänsten finns dessutom yttre risker, från våldsbenägna personer som är utanför verksamheten, men som hemtjänstpersonalen riskerar att möta på väg till och från olika kunder. En medlem som arbetar inom hemtjänsten skriver i sin motion till Kommunals kongress 2025:

*”Att jobba själv i nattpatrullen är inte tryggt. Det händer så mycket otrevligt ute på nätterna. I min grupp har olika personal blivit jagade flertalet gånger. Personal har fått springa för livet. Jagad personal har fått fly in i bilen för att komma undan. Ofta parkerar man bilen 50–100 meter från där vårdtagaren bor och den sträckan är inte alltid trygg att gå själv. Som samhället ser ut i dag, måste ensamarbete stoppas.”<sup>66</sup>*

## Fördjupning: Hälso- och sjukvården

Att det förekommer risker för hot och våld mot personalen inom hälso- och sjukvården är känt och dokumenterat sedan länge och det har undersökts och analyserats både i svenska och internationella studier. Vissa delar av hälso- och sjukvården är mer utsatta än andra. De som oftast blir utsatta för hot och våld är personal inom ambulanssjukvård, akutvårdsavdelningar, geriatriska avdelningar, samt psykiatri- och missbruksvård.

I en motion till Kommunals kongress år 2025 skriver en medlem som arbetar inom psykiatrisk slutenvård i Region Norrbotten:

*”Vi ser att hot och våld ökar på våra avdelningar inom slutenvården, patienterna är allt sjukare och mer svårhanterliga på grund av psykiatriska diagnoser och missbruk.”<sup>67</sup>*

Verbala hot som är vanligt förekommande inom hälso- och sjukvården är att patienter eller närstående till patienter skriker och svär åt personalen, hotar med fysisk skada, uttalar verbala kränkningar eller sexuella trakasserier. Fysiskt våld, som strypgrepp, slag, sparkar, knuffar, nyp, rivande eller spottande, förekommer. I Sverige finns även flera rapporter om hot med knivar och

<sup>63</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, ”Projektrapport – Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022”, s. 14

<sup>64</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, s. 5

<sup>65</sup> Sveriges Radio, 2025, ”Fler äldre dricker – hemtjänsten får utstå hot och våld - P4 Uppland | Sveriges Radio”, nyhet 14 juni 2025; Smålandsposten, 2026, ”70-åring utsatte hemtjänstpersonal för grov rasism och dödshot”, artikel publicerad 17 februari 2026; Arbetet 2023, ”Ombudsmannen rasar över våldet: ”Åt helvete för mycket” – Arbetet”

<sup>66</sup> Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:217 ”Ensamarbete”, Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

<sup>67</sup> Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:216 ”Risktillägg inom psykiatrisk slutenvård samt rättspsykiatri”, Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

gevär.<sup>68</sup> En medlem som arbetar inom psykiatri i Västra Götaland skriver att det även finns en stor smittorisk för blodburen smitta i verksamheten, framför allt hepatit, på grund av att personalen utsätts för rivande, spottande och bitt under situationer med hot och våld.<sup>69</sup>

År 2023 presenterade Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) en rapport om svensk hälso- och sjukvård. Den visade att undersköterskor drabbas något oftare av hot och våld, jämfört med sjuksköterskor och läkare. 46 procent av undersköterskorna hade upplevt situationer med hot och våld på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna.<sup>70</sup> 98 procent av personalen uppgav att förövaren varit en patient eller en anhörig till en patient. Endast 1 procent uppgav att det var en kollega eller chef inom hälso- och sjukvården som utsatt dem.<sup>71</sup>

Endast en tredjedel av personalen i hälso- och sjukvården hade gjort en anmälan varje gång de utsatts. Ungefär lika många uppgav att de anmält en del händelser men inte alla.<sup>72</sup> Det finns en stor risk att händelser med hot och våld som inte anmäls bidrar till en normalisering av hot och våld på arbetsplatsen. Mynaks rapport visar att även om det har skett en normalisering så uppgav en majoritet av vårdpersonalen som hade upplevt händelser med hot och våld att det hade påverkat dem negativt. Nära 70 procent att de undersköterskor som hade utsatts för hot och våld upplevde att händelsen hade påverkat dem.<sup>73</sup>

## Fördjupning: Busstrafiken

Arbetsmiljöverkets statistik visar att buss- och spårvagnsförare ligger högt när det handlar om anmälda olyckor med sjukfrånvaro orsakade av hot och våld, jämfört med genomsnittet på 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.<sup>74</sup>

Anställda inom kollektivtrafiken, i synnerhet bussförare, arbetar ofta under förhållanden som innebär en särskild risk för hot och våld i arbetet. De arbetar 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.<sup>75</sup>

I rapporten *”Hot och våld mot bussförare och tågvårdar”* 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

<sup>68</sup> Jakobsson, J. 2023, *”Det ingår väl i jobbet? Undersköterskors och sjuksköterskors utsatthet för hot och våld på arbetet och chefers handlingsstrategier”*, s. 2; Arbetet, 2026, *Kräver stopp för farliga patienter – ambulanspersonal utsatta för våld – Arbetet*, artikel publicerad 20 februari 2026

<sup>69</sup> Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:158, *”Förebyggande vaccination psykiatri”*, Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

<sup>70</sup> Mynak, 2023, *”En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården”*, Rapport 2023:12, s. 8–9 och 43.

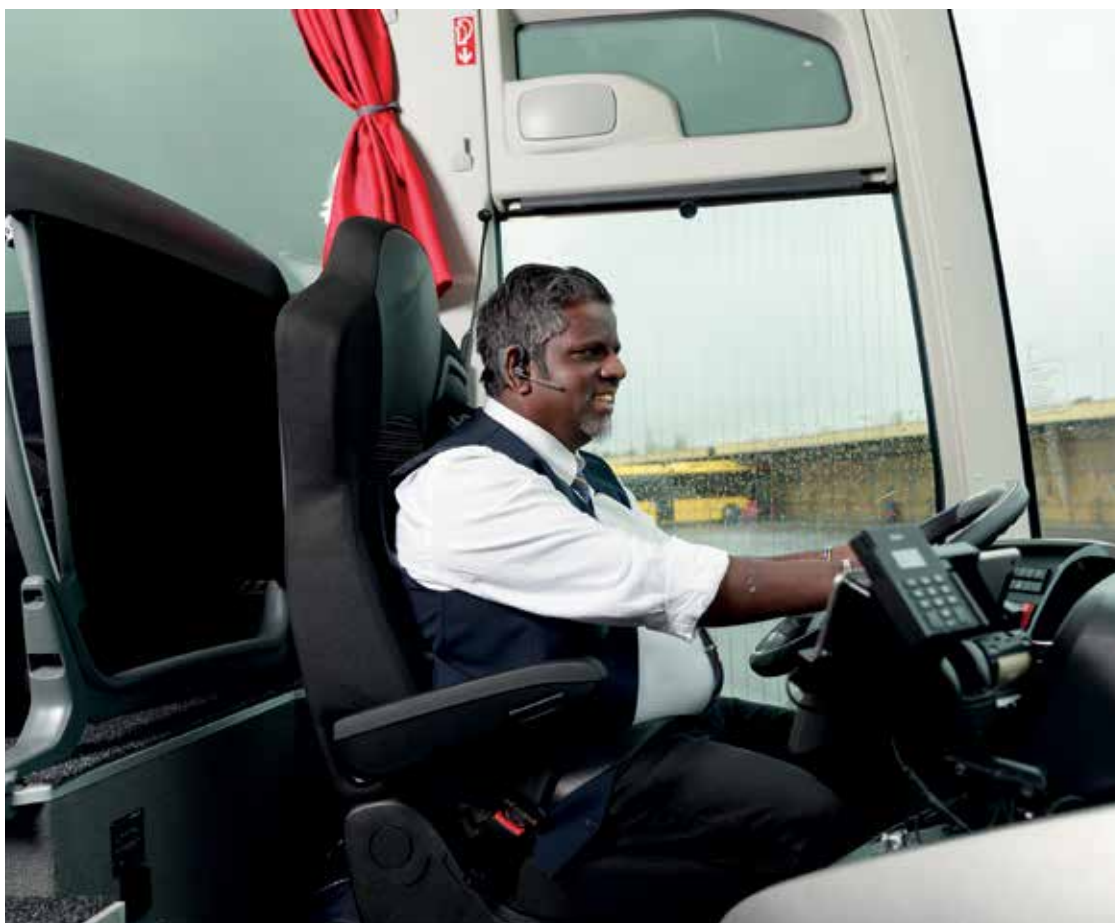
<sup>71</sup> Mynak, 2023, Rapport 2023:12, s. 8–9, s. 42.

<sup>72</sup> Mynak, 2023, *”En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården”*, Rapport 2023:12, s. 8–9, s. 42.

<sup>73</sup> Mynak, 2023, Rapport 2023:12, s. 8–9, s. 48

<sup>74</sup> SVT 2020, *Personal i kollektivtrafiken särskilt utsatta för hot och våld | SVT Nyheter*, nyhet publicerad 11 februari 2020

<sup>75</sup> SVT 2020, *Personal i kollektivtrafiken särskilt utsatta för hot och våld | SVT Nyheter*; Arbetsmiljöverket 2023, *Hot och våld i kollektivtrafiken - Arbetsmiljöverket*



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.<sup>76</sup>

Bussförare beskriver att de vanligaste formerna av negativa interaktioner 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.<sup>77</sup>

Flera studier lyfter att underrapportering av incidenter är ett problem även inom kollektivtrafiken. Bussförare kan avstå från att rapportera incidenter med hot och våld eftersom de upplever att det kräver tid utanför arbetstid. De är osäkra på om de får betalt för den tiden och de misstror att rapporteringen faktiskt leder till en förbättring.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> Arbetsmiljöverket, 2022, "Projektrapport Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022", s. 8; Scholten, C. med flera, 2017, "Hot och våld mot bussförare och tågvårdar", s. 4 och 30

<sup>77</sup> Scholten, C. med flera, 2017; SVT, 2020, *Personal i kollektivtrafiken särskilt utsatta för hot och våld | SVT Nyheter*

<sup>78</sup> Suntarbetsliv, 2016, *Forskning om hot och våld på bussar och tåg - Suntarbetsliv*; Scholten, C. med flera, 2017, "Hot och våld mot bussförare och tågvårdar", s. 37



KEOLIS

## Kapitel 6: 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.<sup>79</sup>

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.<sup>80</sup>

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*<sup>81</sup>, *våld och hot om våld*<sup>82</sup>, *ensamarbete*<sup>83</sup>, *utformning av arbetsplatser*<sup>84</sup>, *första hjälpen och krisstöd*<sup>85</sup>, samt *arbetsanpassning*<sup>86</sup>.

### **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 uppsåtligen eller av oaktsamhet, samt att det finns ett orsakssamband mellan bristen och skadan.<sup>87</sup>

Det kan uppstå konflikter mellan en god arbetsmiljö, verksamhetens kvalitet och önskemål om hur arbetet ska utföras. Till exempel omfattas verksamheter inom vård, omsorg, socialtjänst, skola och förskola av olika lagar. Det finns lagar som tillgodoser patienters, brukares, klienters, elevers och

<sup>79</sup> Arbetsmiljölagen 3 kap. 2 §

<sup>80</sup> Se t.ex. Arbetet, 2025, "LSS-anställda ströps och blev slagna – nu sågas arbetsgivaren: "Systemfel" – Arbetet", artikel publicerad 22 maj 2025

<sup>81</sup> AFS 2023:1

<sup>82</sup> AFS 2023:2 kap 5 "Våld och hot om våld"

<sup>83</sup> AFS 2023:2 kap 6 "Ensamarbete"

<sup>84</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:12) om utformning av arbetsplatser

<sup>85</sup> AFS 2023:2 kap 4 "Första hjälpen och krisstöd"

<sup>86</sup> AFS 2023:2 kap 3 "Arbetsanpassning"

<sup>87</sup> Arbetsmiljölagen 3 kap. 10 § och Brottsbalken 3 kap. 7–10 §§

barns intressen, till exempel skollagen, hälso- och sjukvårdslagen, socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Dessa lagar gäller parallellt och ska beaktas tillsammans. Ingen av lagarna väger tyngre än arbetsmiljölagen.<sup>88</sup>

## **Krav på systematiskt arbetsmiljöarbete**

Arbetsgivaren ska arbeta systematiskt för att minska riskerna för våld och hot i verksamheten. Där ingår att kartlägga, åtgärda samt informera om alla risker. Arbetstagare har rätt att få information om vilka risker som finns i arbetet och hur riskerna kan förebyggas. Om arbetsgivaren saknar kompetens för att kunna säkerställa en trygg arbetsmiljö och väl fungerande säkerhetsrutiner, ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande expertis utifrån.<sup>89</sup>

Riskbedömningar ska omfatta både inre och yttre hot mot personalens säkerhet. Inom busstrafiken och för räddningstjänsten är externa hot från tredje man en central del av riskbedömningen, men även inom andra branscher kan det finnas verkliga yttre hot mot personalens säkerhet. I branscher där arbetet utförs i en annan persons hem ska arbetsgivaren göra riskbedömningar även där.

För att identifiera förekomsten och omfattningen av hot och våld är skyddsronder, iakttagelser, formella och informella samtal, sjukfrånvarostatistik och analys av arbetsskador och tillbud bra informationskällor. Statistik om vissa arbeten och branscher där det är vanligt förekommande med hot och våld är också ett viktigt underlag till arbetsgivarnas riskbedömning.

Inom vård och omsorg behöver arbetsgivaren undersöka om patienters och brukares hälsotillstånd och personliga förhållanden kan medföra risker. Innan någon börjar arbeta med nya patienter, brukare eller boende ska arbetet alltså riskbedömas utifrån personens hälsotillstånd. Där ska förutom fysisk hälsostatus ingå en riskbedömning av eventuella hotfulla beteenden eller aggressioner från patienten/brukaren.<sup>90</sup>

Om en riskbedömning visar att personen kan uppträda aggressivt eller hotfullt, ska personalen få relevant information om detta. Alla som ska arbeta med personen i fråga ska få information om vilka risker som arbetet kan medföra, så att de har möjlighet att vara förberedda och följa säkerhetsrutinerna. Denna information ska finnas skriftlig och vara lätt tillgänglig för såväl ordinarie som för extrapersonal.

## **Krav på förebyggande åtgärder**

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att risker för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt det är möjligt. Exempel på förebyggande åtgärder kan vara att planera arbetet så att ensamarbete undviks, ta hänsyn till kompetens och erfarenhet i bemanningen, utbilda personalen i konflikt- och riskhantering, ta fram och informera om säkerhetsrutiner, se över arbetslokalernas utformning och ordna med larm och andra tekniska skydd.

När riskerna är åtgärdade ska arbetsgivaren regelbundet följa upp och kontrollera åtgärderna för att försäkra sig om att de fungerar som planerat, om de måste justeras eller om det behövs andra åtgärder.<sup>91</sup> På Kommunals hemsida finns en fördjupning riktad till skyddsombuden – om de åtgärder arbetsgivaren kan behöva vidta vid risker för våld eller hot om våld i arbetet.

---

<sup>88</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "*Våld och hot om våld - Arbetsmiljöverket*"

<sup>89</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2026, "*Arbeta systematiskt för att minska riskerna för våld och hot om våld*"

<sup>90</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2026, "*Arbeta systematiskt för att minska riskerna för våld och hot om våld*"

<sup>91</sup> AFS 2023:1 och AFS 2023:2

## Förbud mot ensamarbete vid påtaglig risk för våld

Ensamarbete kan vara både olämpligt och otillåtet. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter står tydligt att arbetsgivaren inte får låta en arbetstagare utföra en arbetsuppgift som ensamarbete om arbetsuppgiften innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld.<sup>92</sup> 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.<sup>93</sup>

Som ensamarbete räknas 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.<sup>94</sup>

I *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ensamarbete* står bland annat att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att så långt möjligt ordna så att den som utför arbetet ensam inte löper större risk för skada, jämfört med om flera gemensamt hade utfört arbetet. Arbetsgivaren ska särskilt uppmärksamma att arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att kunna utföra arbetet ensam, alltså utan risker för olycksfall, eller fysisk eller psykisk ohälsa.<sup>95</sup> Vid komplicerade och stressande händelser, som kräver snabba och riktiga beslut, är det även viktigt att arbetstagaren kan rådgöra med någon som har tillräcklig kännedom om arbetet och kan bedöma följderna av olika handlingsätt.

## Partsgemensamma utbildningar

Suntarbetsliv och Prevent är partsgemensamma organisationer, som ägs och drivs av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna. Både Suntarbetsliv och Prevent erbjuder kostnadsfria utbildningar, verktyg och metoder för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Allt material baseras på forskning, beprövad erfarenhet och gällande regelverk på arbetsmiljöområdet.

Suntarbetsliv riktar sig främst till chefer och skyddsombud och andra fackliga företrädare inom kommuner, regioner och kommunala företag. De har flera digitala utbildningar och verktyg till hjälp för att förebygga hot och våld. Bland annat *Säkerhetsdialogen*, som innehåller stöd och hjälp innan, under och efter en händelse.<sup>96</sup> På Suntarbetslivs temasida om *Hot och våld* finns bland annat checklista, skyddsron, en beskrivning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur man kan skriva tillbud.

Prevent vänder sig främst till arbetsgivare, chefer, skyddsombud och arbetstagare inom den privata sektorn. De har många olika branschanpassade webbutbildningar och digitala verktyg som kan användas som stöd i arbetet mot hot och våld.<sup>97</sup> Kommunal har exempelvis medverkat till att ta fram Prevents utbildning *Arbetsmiljöskolan* för alla som arbetar inom skola, fritidshem och förskola, de utbildningarna har fördjupande delar om hot och våld. Där finns en checklista som handlar om hot, våld och krishantering, som chefer och skyddsombud kan använda i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Prevents utbildning *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.

<sup>92</sup> AFS 2023:2, 5 kap. 7 § och 6 kap. 3–5 §§

<sup>93</sup> AFS 2023:2, 6 kap. 3–5 §§

<sup>94</sup> AFS 2023:2, 6 kap. 1 §

<sup>95</sup> AFS 2023:2, kap 6 "Ensamarbete"

<sup>96</sup> Suntarbetsliv "Säkerhetsdialogen"

<sup>97</sup> Prevent "Hot och våld i arbetslivet"

Kommunal har också medverkat till att ta fram arbetsmiljöutbildningar för *vård och omsorg*, exempelvis *Arbetsmiljö för HVB, Trygg assistent*, samt checklistor för *hemtjänstens arbetsmiljö* och *äldreomsorg, vård- och behandlingshem*. Inom hälso- och sjukvård finns bland annat *Arbetsmiljö för privat öppenvård*, samt checklistor för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom *ambulanssjukvården* och *mottagningar inom hälso- och sjukvård*.



## Kapitel 7: Krav för en trygg och säker arbetsmiljö

Hot och våld är en av de farligaste risker som människor kan möta i arbetsmiljön. För medlemmarna i Kommunal är risken vanligast förekommande inom välfärdens kärnverksamheter – vård, omsorg och skola – men även kollektivtrafiken och räddningstjänsten är drabbade branscher. Att utsättas för hot och våld i arbetet ökar risken för arbetsrelaterad psykisk och fysisk ohälsa, bestående av arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro. Det ökar också risken för dödligt våld.

Arbetsmiljön inom välfärden, räddningstjänsten och busstrafiken är inte bara en angelägenhet för medlemmarna i Kommunal. Den berör alla som är beroende av tjänsterna i de här sektorerna. En trygg arbetsmiljö ger vinster för alla – arbetstagare, arbetsgivare, medborgare och samhället i stort – men för att vi ska nå dit krävs politiska prioriteringar och investeringar.

När det handlar om vad regering och riksdag behöver göra är det särskilt fyra områden som Kommunal ser behöver prioriteras. Till att börja med krävs en långsiktigt hållbar finansiering av välfärden. Det behövs ett tydligare och skarpare straffansvar för de arbetsgivare som inte följer skyddslagstiftningen. Vi ser även att det finns behov av specifika lagändringar för vissa särskilt utsatta branscher. Slutligen behöver både arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud mer arbetsplatsnära stöd i komplicerade arbetsmiljöfrågor, vilket kräver en utbyggd professionell företagshälsovård.

### Kommunals krav på regering och riksdag

#### 1. *Värdesäkrade statsbidrag, som ger balans mellan krav och resurser*

Staten måste ta ett större ansvar för finansieringen av välfärden. Det kräver värdesäkrade statsbidrag, som ökar i samma takt som inflationen, lönenivåerna och kostnader som beror på den demografiska utvecklingen. Finansieringen behöver vara dimensionerad för att kunna möta såväl befolkningens vård- och omsorgsbehov, som barn och ungas rätt till utbildning och en trygg uppväxt. Välfärden behöver en budget för rätt bemanning, balans mellan krav och resurser i verksamheterna och en trygg arbetsmiljö för personalen. En långsiktigt hållbar finansiering ökar också incitamenten för arbetsgivarna att använda tillsvidareanställningar som norm, vilket i sig skulle bidra stort till en tryggare och bättre arbetsmiljö.

Politiker i regering och riksdag, samt kommuner och regioner, sätter de organisatoriska och finansiella ramarna för välfärdens verksamheter. Att välfärden är underfinansierad och underbemannad är ett centralt problem, som får en mängd negativa konsekvenser för arbetsmiljön. Forskning har visat att förekomsten av hot och våld ökar betydligt vid underbemanning och tidspress, ett faktum som ytterligare förstärks av statistiken i den här rapporten.

Hot och våld går att förebygga. Sverige har en bra arbetsmiljölag och föreskrifter som beskriver hur arbetsgivare ska arbeta med frågorna. Men för att arbetsgivarna ska kunna ta sitt fulla arbetsmiljöansvar enligt skyddslagstiftningen, måste ansvariga politiker och tjänstemän se till att det finns förutsättningar för det i verksamheterna. Därför kräver Kommunal att alla nya beslut som handlar om välfärdens finansiering ska ta höjd för en trygg och säker arbetsmiljö.

## **2. Sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot viss skyddslagstiftning**

Resultaten från enkäten i rapporten visar att en hög andel av arbetsgivarna inte tar sitt ansvar för att förebygga riskerna för hot och våld. Det är helt oacceptabelt, eftersom det bidrar till att människor drabbas av arbetsrelaterad ohälsa, arbetsskador och i värsta fall dödligt våld.

Hot och våld är en av de allra farligaste riskerna inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Därför anser Kommunal att det ska vara möjligt för Arbetsmiljöverket att utfärda sanktioner kopplade till *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot om våld* (AFS 2023:2). Det måste börja kosta för arbetsgivare som riskerar arbetstagarnas liv och hälsa. Ett kriterium för att regler ska kunna beläggas med sanktionsavgift är att regeln ska vara tydlig och konkret. Det ska även vara lätt för Arbetsmiljöverket att kontrollera att arbetsgivaren följer regeln. Två regler som uppfyller dessa kriterier och därför borde kunna beläggas med sanktionsavgift är kraven att arbetsgivare ska dokumentera sina riskbedömningar kring hot/våld, samt att de ska ha skriftliga rutiner för hur hot- och våldssituationer ska hanteras.

Den statliga utredningen ”*Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*” (SOU 2022:45) konstaterade att centrala delar av arbetsmiljöarbetet, särskilt risker som är vanliga inom kvinnodominerade sektorer, saknar effektiva sanktionsmöjligheter. Jämfört med förelägganden och förbud är sanktionsavgifter ett snabbare och mer förutsägbart verktyg för att stärka efterlevnaden av skyddslagstiftningen. Utredningen föreslog därför att sanktionsavgifter bör införas för brister kopplade till systematiskt arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Kommunal stödjer utredningens förslag och kräver att regeringen tar vidare förslagen i en proposition.

## **3. Branschanpassade lagändringar**

Risker för hot och våld i arbetet hänger även samman med bredare samhällsfrågor. Exempelvis psykisk ohälsa och brister inom den psykiatriska vården. Det finns stora problem med inflytande från kriminella nätverk och oseriösa arbetsgivare. Vi ser också att brister i samverkan mellan olika myndigheter leder till ökade risker.

Lagstiftaren behöver beakta hur dessa faktorer påverkar rätten till en trygg och säker arbetsmiljö och var det behövs ett förstärkt lagskydd. Det kan behövas särskilt anpassade lagändringar för att säkra en trygg arbetsmiljö vid branschspecifika risker. Här är det avgörande att regeringen i sina direktiv till statliga utredningar inkluderar relevanta regler i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, så att utredningen tar med sig arbetsmiljöperspektivet i problemformuleringar och lagförslag.

Förslag på branschanpassade lösningar kan vara särskilda bemanningskrav utifrån vanligt förekommande risker, stöd för tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder, möjligheter till informationsdelning mellan olika arbetsgivare och mellan myndigheter, samt en förstärkt samverkan mellan samhällsaktörer. Här nedanför ges några exempel.

För blåljuspersonal behöver ensamarbete förbjudas helt. I den typen av verksamhet är det på grund av tidsfaktorn omöjligt att göra en riskbedömning som tar hänsyn till alla tänkbara risker innan arbetet ska utföras. Kommunal kräver därför alltid minst dubbelbemanning inom ambulanssjukvård och räddningstjänst.

Inom ambulanssjukvården behövs också en mer utvecklad informationsdelning och bättre samverkan. Kommunal kräver delning av patientjournaler, flaggning av adresser, samt en bättre samverkan mellan polis och ambulanspersonal. Ambulanssjukvården behöver i högre utsträckning

än idag kunna räkna med handräckning av polisen. Flaggnings innebär att vissa adresser markeras i larmsystemen, så att personalen får en förvarning om förhöjd risk för hot och våld. Även inom hemtjänsten kan det finnas behov av att flagga brukare/adresser där det finns en känd hotbild och det inte räcker med exempelvis dubbelbemanning och personlarm för att skydda personalen.

Inom personlig assistans kan det behövas lösningar som gör det möjligt att bryta sekretessen kring våldsamma brukare, som byter assistansbolag efter att ha utsatt personal för hot eller våld. I dag kan tidigare incidenter "försvinna" vid byte av bolag, vilket gör att ny personal kan skickas in i situationer utan att känna till riskerna för hot och våld. Informationsdelning om relevant riskinformation mellan assistansanordnare skulle göra arbetsmiljön tryggare.

#### **4. Säkra tillgången till företagshälsovård över hela landet**

Tillgången till företagshälsovård samt utbildad vårdpersonal i företagshälsovården måste garanteras, inte minst inom offentligt finansierad verksamhet. Både arbetstagare, skyddsombud och arbetsgivare behöver stöd av företagshälsovården för att få till ett välfungerande arbetsmiljöarbete och en trygg och säker arbetsmiljö.

Företagshälsovården kan bidra på många sätt i arbetet mot hot och våld. De kan exempelvis hjälpa till med utbildningar i bemötande, konflikthantering och säkerhet. Företagshälsovården kan även bistå med rådgivning och expertis kring rutiner och handlingsplaner, riskbedömningar och organisatoriska åtgärder, till exempel bemanning, arbetsplatsens utformning och larm. Utan tillgång till företagshälsovårdens kompetens riskerar arbetsgivare att sakna förutsättningar att förebygga risker och kunna erbjuda drabbade arbetstagare stöd och rehabilitering efter incidenter.

## **Kommunals krav på arbetsgivare och huvudmän**

Kommunals krav på arbetsgivarna handlar framför allt om att alla arbetsgivare måste börja följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, vilket beskrivs i kapitel 6. Arbetsgivarna behöver ta ansvar för att organisera och planera arbetet på ett sätt som förebygger risker för hot och våld. Så länge de inte tar det ansvaret kommer anställda fortsätta att riskera liv och hälsa i arbetet.

Här är det viktigt att betona att kommuner och regioner också är arbetsgivare i arbetsrättslig mening. När Arbetsmiljöverket för några år sedan inspekterade hur Sveriges regioner och kommuner efterlever kraven på det systematiska arbetsmiljöarbetet, fick 90 procent av arbetsgivarna inom politikerstyrda organisationer krav på förbättringsåtgärder.<sup>98</sup> Detta trots att föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete innehåller de mest grundläggande kraven för arbetsmiljön. Det här ger starka signaler om att arbetsmiljöarbetet är kraftigt eftersatt i kommuner och regioner.

Reglerna är tydliga – ändå brister efterlevnaden. Att arbetsgivarna inte följer skyddslagstiftningen i välfärdens verksamheter, där problemen med ohälsosam arbetsbelastning och hot och våld är särskilt stora, är mycket allvarligt. Bristerna beror till stor del på strukturella problem med resurser, styrning och organisering av arbetet. Att verksamheterna får rätt bemanning är en helt avgörande faktor för att få till en bättre arbetsmiljö. Men Kommunal kräver även ett bättre fungerande arbetsmiljöarbete, som förebygger hot och våld och ger ett bättre stöd till dem som blir utsatta.

Som arbetsgivare ansvarar kommuner och regioner för att följa arbetsmiljölagen, att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och förebygga samtliga risker i arbetsmiljön. De har det yttersta

<sup>98</sup> Arbetsmiljöverket 2023, *Projektrapport – Ett hälsosamt arbetsliv 2019-2022*

ansvaret för arbetsledning, som att säkerställa bemanning och kompetens, samt personalansvar, vilket inkluderar ansvar för rehabilitering. Kommuner och regioner ska också säkerställa goda arbetsvillkor och arbetsmiljö inom privat drivna verksamheter. I dag kan leverantörer konkurrera med dålig arbetsmiljö för att vinna upphandlingar och ekonomiska fördelar. Därför behöver kommuner och regioner ta ansvar för att i sina upphandlingar av välfärdstjänster ställa krav på att företagen följer arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.<sup>99</sup>

## **1. En långsiktigt hållbar bemanning**

Kommunal kräver trygga anställningar, tillräcklig personaltäthet och rätt yrkesutbildning, eftersom det är helt avgörande för en god arbetsmiljö. De här faktorerna påverkar bland annat arbetsbelastning, möjligheter till återhämtning och möjligheter till ökad bemanning där riskbedömningen visar att det behövs. Forskning har visat att bemanning, arbetsbelastning och stress också får en stor påverkan på förekomsten av hot och våld i arbetet, vilket Kommunals statistik förstärker. Arbetsgivaren behöver ta ansvar för att personalen har eller får den utbildning som krävs för att möta arbetets krav och komplexitet. En trygg anställning förbättrar arbetsmiljön för den enskilda arbetstagaren och gynnar i förlängningen hela arbetsplatsens arbetsmiljöarbete. Tillsvidareanställningar leder till att fler arbetstagare engagerar sig och att de vågar påtala riskerna i arbetet. Så skapas en tryggare arbetsmiljö.

## **2. Dubbelbemanning vid riskfyllda arbetsituationer**

Om en arbetsuppgift innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Därför kräver Kommunal minst dubbelbemanning i de situationer där riskbedömningen har visat att det finns risk för hot och våld. Kravet avser bemanningen i det direkta arbetet med en enskild utagerande brukare/kund/patient.

Att alltid vara minst två personal som arbetar nära varandra i sådana situationer ger ett organisatoriskt skydd. Samtlig personal som kan bli berörda av riskerna ska ha fått utbildning i konflikthantering och säkerhetsrutiner (se mer om det i punkten nedanför). Det minskar riskerna vid arbete med utåtagerande personer och ger personalen bättre möjligheter att stödja varandra, förebygga eskalering och lugna situationen. Om en våldsamt situation ändå uppstår kan en kollega snabbt ingripa och larma. När minst två personer arbetar tillsammans i den aktuella situationen förbättras också förmågan att läsa av händelseförlopp, samordna insatser och agera professionellt.

## **3. Utbildning i konflikthantering**

Kommunal kräver att samtlig personal – inklusive vikarier och annan visstidsanställd personal – ska få information, introduktion och tydliga instruktioner så att de kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tryggt och säkert sätt. Även det här kravet ligger i linje med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsgivaren ska säkerställa att samtlig personal vet hur risker kan uppstå, kan hantera situationer och känner till rutiner och larm. Kommunal kräver också att samtlig personal, där riskbedömning visar att det behövs, ska få en obligatorisk utbildning i konflikthantering, som inkluderar hur de ska agera vid trakasserier, hot om våld och fysiska angrepp.

---

<sup>99</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "Att ställa krav på arbetsmiljö vid upphandling"

#### **4. Professionellt stöd för utsatta**

Kommunal kräver att samtliga anställda som arbetar i verksamheter där det finns risk för hot och våld får tillgång till samtalsstöd, via företagshälsovården eller liknande expertkompetens.

#### **5. Rutiner för obligatorisk tillbudsrapportering**

Kommunal kräver att arbetsgivarna har rutiner för hur de anställda ska rapportera tillbud och vad som händer med de inrapporterade tillbuden. Rutinerna ska vara väl kända av samtlig personal, även visstidsanställda. Arbetsgivaren ska uppmuntra alla anställda att rapportera tillbud varje gång, för samtliga upptäckta risker, för att få bättre kunskap om när/var/med vilka brukare/boende/patienter/kunder som riskerna finns. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har möjlighet att skriva tillbuden på betald arbetstid.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Alla allvarliga tillbud ska enligt arbetsmiljölagen omgående anmälas till Arbetsmiljöverket. Alla arbetsskador ska anmälas till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. Alla misstankar om brott vid allvarliga händelser ska polisanmälas.

# Referenser

## Rapporter och forskning

Afa Försäkring 2018, *"Hot och våld på den svenska arbetsmarknaden"*

Afa Försäkring, 2025, *"Allvarliga arbetsolycksfall orsakade av hot och våld inom kommuner och regioner"*, statistikrapport

Afa Försäkring, 2025, *"Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro"*, årlig statistikrapport

Antonsson, Ann-Beth med flera, 2016, *"Råd och rekommendationer för bättre arbetsmiljö vid städning. Fallolyckor, fönsterputsning, hemstädning, maskinstädning, hot och våld"*, Rapport nr 167, Svenska Miljöinstitutet

Arbetsmiljöverket, 2010, *"Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt. Kunskapssammanställning"*, Rapport 2010:04

Arbetsmiljöverket 2011, *"Hot och våld i skolan – en enkätstudie bland lärare och elever"*, Kunskapsöversikt, Rapport 2011:15

Arbetsmiljöverket, 2011, *"Våld och genus i arbetslivet. Kunskapsöversikt"*, Rapport 2011:3

Arbetsmiljöverket, 2022, *"Projektrapport: Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022"*

Arbetsmiljöverket 2023, *"Projektrapport – Ett hälsosamt arbetsliv 2019–2022"*

Arbetsmiljöverket, 2024, *"Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet"*, Rapport – Regeringsuppdrag

Arbetsmiljöverket, 2025, *"Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01"*

Arbetsmiljöverket, 2025, *"Brister i arbetet mot hot och våld i skolan"*, TT pressmeddelande 8 april 2025

Arbetsmiljöverket, 2025, *"Fokus på för hög arbetsbelastning"*, rapport

Arnetz, med flera, 2015, *"Underreporting of Workplace Violence: Comparison of Self-Report and Actual Documentation of Hospital Incidents"*, Workplace Health Saf. 2015 May; 63(5): 200-10

Baig, L.A., med flera, 2018, *"Multiple dimensions of violence against healthcare providers in Karachi. Results from a multicenter study from Karachi"*, J. Pakistan Med. Assoc. 68 (2018) 1157–1165

Butler, N. med flera, 2025, *"Work-based violence, harassment and abuse towards NHS staff in England. Extent, impacts, risk factors and options for action"*, World Health Organization Collaborating Centre for Violence Prevention Public Health Institute, School of Public and Allied Health and Faculty of Health Liverpool John Moores University

Calleman, C., 2017, *"Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans – en kunskapssammanställning"*

Claponea och Iorga, 2023, *"Burnout, Organizational Justice, Workload, and Emotional Risk Factors"*, Behav. Sci. 2023, 13, 225

- Erwander, K., 2025, *“Evaluation of factors influencing mortality and hospitalization among geriatric patients in emergency care”*, PhD Dissertation, Department of Clinical Sciences, University of Lund
- Forte, 2020, *“Våld i arbetslivet inom hälso- och sjukvård, socialt arbete och utbildningssektorn. Kunskapsläge och fortsatt forskningsbehov”*
- Hahn, S. med flera, 2013, *“Risk factors associated with patient and visitor violence in general hospitals: results of a multiple regression analysis”*, Int. J. Nurs. Stud. 50 (2013) 374–385
- Hallberg, U. 2011, *“Kunskapsöversikt - Hot och våld inom vård och omsorg”*, Arbetsmiljöverket, Rapport 2011:16
- Jakobsson, J., 2023, *“Det ingår väl i jobbet? Undersköterskors och sjuksköterskors utsatthet för hot och våld på arbetet och chefers handlingsstrategier,”* slutrapport
- Josefsson, K., Sonde, L. and Wahlin, T.-B.R, 2007, *“Violence in municipal care of older people in Sweden as perceived by registered nurses”*, Journal of Clinical Nursing, 16: 900-910
- M.C. Lim, 2022, *Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures*, Annals of Medicine and Surgery 78 (2022)
- Mynak, 2023, *“Arbetsmiljörisker och friskfaktorer inom hälso- och sjukvården – en intervjustudie med nyckelaktörer”*, Rapport 2023:8
- Mynak, 2023, *“En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården”*, Rapport 2023:12
- Mynak, 2023, *“Risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården – organisatoriska faktorer av betydelse för medarbetarnas hälsa”*, Rapport 2023:11
- Karasek och Theorell, 1990, *“Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life”*, New York: Basic Books
- Scholten, C., med flera, 2017, *“Hot och våld mot bussförare och tågvårdar”*, Rapport K2 RESEARCH 2017:11
- Sveriges Lärare, 2023, *“Pengarna är slut. Om hur det sparas och gnetas på de kommunala skolorna”*, rapport
- Sveriges Lärare, 2024, *“Nedskärningarna fortsätter – Så säkrar vi en stabil finansiering av förskola och skola”*, rapport
- WHO, 2024, *“Mental Health at Work”*, World Health Organization Fact Sheet (2 sept. 2024)
- Wikman, S., med flera, 2010, *“Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt”*, Kunskapsöversikt. Rapport 2010:4
- Wikman, S., 2012, *“Våld i arbetslivet – Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder”*, Doktorsavhandling, Stockholms universitet
- Wikman, S., 2016, *“Hot och våld i vård och omsorg - åtgärdsförslag i arbetsskadeanmälningar 1987, 1997 och 2007”*, Socialvetenskaplig tidskrift, 19(1)
- Winter, V., med flera, 2021, *“Nurse staffing and patient-perceived quality of nursing care: a cross sectional analysis of survey and administrative data in German hospitals”*, BMJ Open 2021

Zainal, N. med flera, 2018, "*The risk factors of workplace violence among healthcare workers in public hospital*", Mal. J. Med. Health Sci. 14 (2018) 120–127

## **Lagar och föreskrifter**

*Arbetsmiljölagen (1977:1160)*

*Arbetsstidslagen (1982:673)*

AFS 2023:2, *Planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar (AFS 2023:2), föreskrifter - Arbetsmiljöverket*

AFS 2023:2, 5 kap, *Våld och hot om våld*

*Brottsbalk (1962:700)*

## **Hemsidor och nyhetsmedier**

Arbetarskydd, 2014, "*Knivmördad vårdare saknade larm*", artikel publicerad 18 aug 2014

Arbetet, 2020, "*Arbetsmiljöverket granskar hot och våld på bussar och tåg*", artikel publicerad 10 februari 2020

Arbetet 2023, "*Ombudsmannen rasar över våldet: "Åt helvete för mycket" – Arbetet*", artikel publicerad 16 februari 2023

Arbetet, 2023, "*Störst risk att mördas på jobbet för anställda på LSS-boenden och HVB-hem*", artikel publicerad 6 februari 2023

Arbetet, 2025, "*28 mördade på jobbet i Sverige – på 15 år – Arbetet*", artikel publicerades 18 februari 2025

Arbetet, 2025, "*Knivhugg, stryptag och mordhot – LSS-personal larmar om allt mer våld*", artikel publicerad 11 mars 2025

Arbetet, 2025, "*LSS-anställda ströps och blev slagna – nu sågas arbetsgivaren: "Systemfel" – Arbetet*", artikel publicerad 22 maj 2025

Arbetet, 2026, "*Kräver stopp för farliga patienter – ambulanspersonal utsatta för våld – Arbetet*", artikel publicerad 20 februari 2026

Arbetsmiljöforskning, 2025, "*Nedskärningar leder till mer hot och våld*", artikel publicerad 28 maj 2025

Arbetsmiljöverket, 2023, "*Brister i att förebygga hot och våld på jobbet | Arbetsmiljöverket*", pressmeddelande via TT, 25 januari 2023

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2024, "*Anmälningar om hot och våld i skolan ökar kraftigt*"

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "*Arbetsmiljön 2024*"

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "*Att ställa krav på arbetsmiljö vid upphandling*"

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2025, "*Våld och hot om våld - Arbetsmiljöverket*"

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2026, "Arbeta systematiskt för att minska riskerna för våld och hot om våld"

Arbetsmiljöverkets hemsida, 2026, "Hot och våld i vård- och omsorgsboende"

Forte Magasin, 2024, "Bra vård börjar med personalen", artikel publicerad 14 juni 2024

Prevent "Hot och våld i arbetslivet"

Regeringen 2026, proposition 2025/26:134, "ILOs konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILOs konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö"

Regeringen 2021, "ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet", publicerad 26 oktober 2021

Smålandsposten, 2026, "70-åring utsatte hemtjänstpersonal för grov rasism och dödshot", artikel publicerad 17 februari 2026

Suntarbetsliv, 2016, "Forskning om hot och våld på bussar och tåg - Suntarbetsliv", artikel

Suntarbetsliv, "Säkerhetsdialogen"

Sveriges Radio, 2025, "Fler äldre dricker – hemtjänsten får utstå hot och våld - P4 Uppland | Sveriges Radio", nyhet 14 juni 2025

SVT Nyheter 2020, "LSS och HVB sticker ut i hot- och våldsstatistik"

SVT 2020, "Personal i kollektivtrafiken särskilt utsatta för hot och våld | SVT Nyheter", nyhet publicerad 11 februari 2020

TV4, 2025, "Humana slipper åtalsanmälan – trots dödsfall och våld: 'Anmärkningsvärt'", nyhet publicerad 28 maj 2025

## **Kommunals kongressmotioner**

Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:158, "Förebyggande vaccination psykiatri", Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:215 "Ingen får arbeta ensam med våldsam kund", Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:216 "Risktillägg inom psykiatrisk slutenvård samt rättspsykiatri", Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

Kommunals kongress, 2025, kongressmotion E:217 "Ensamarbete", Arbetsmiljö, Motions och utlåtandehäfte E

