

Utsatt i statens tjänst

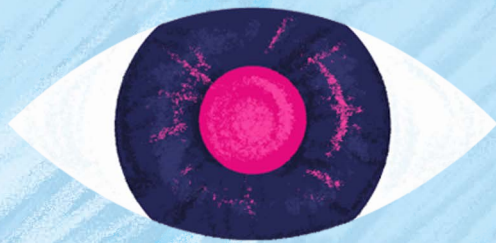
En rapport om hot, våld och otillåten påverkan



Fackförbundet ST april 2026
Referens/författare: Martina Cras
Intervjuer av Oscar Eriksson
Enheten för Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Artikelnummer: 0036

Innehåll

1. Förord	1
2. Sammanfattning	2
2.1 Sammanfattning i siffror	3
3. Varför detta spelar roll: från arbetsmiljö till rättssäkerhet	7
4. Otillåten påverkan	8
4.1 Vad är otillåten påverkan och varför är det farligt?	8
4.2 Låga nivåer i rapporterade siffror	8
4.3 Hög arbetsbelastning ökar risken att påverkas	9
4.4 Olika former av otillåten påverkan	9
4.5 Att motverka otillåten påverkan	9
5. Hot, våld och trakasserier	10
5.1 Externa hot dominerar – men bilden är mer komplex än tidigare	10
5.2 Intern utsatthet	11
5.3 Unga medarbetare är mest utsatta	12
5.4 Var sker utsattheten?	12
5.5 Fysiskt våld – koncentrerat till några verksamheter	12
5.6 Vem hotar och varför varierar det?	13
6. Verksamhetstyper med särskilda risker	14
6.1 Tvångsvård och frihetsberövande verksamheter	14
6.1.1 Röster från fackligt förtroendevalda	15
6.2 Myndigheter med omfattande och beslutstunga medborgarkontakter	17
6.2.1 Röster från fackligt förtroendevalda	17
6.3 Verksamheter med stor fysisk exponering och ensamarbete	20
6.3.1 Röster från fackligt förtroendevalda	21
7. Slutdiskussion och slutsatser	22
7.1 Otillåten påverkan – låg i siffror	22
7.2 Intern utsatthet – ett särskilt problem i vissa sektorer	22
7.3 Utsattheten är ojämnt fördelad – och slår hårdast mot yngre	23
7.4 Ensamarbete – en kraftigt förhöjd riskfaktor	23
7.5 En splittrad riskkarta – tre miljöer sticker ut	23
7.6 Slutsatser – vad krävs framåt?	24
8. Genomförande och avgränsningar	26
9. Referenslista	28



1.

Förord

Stockholm april 2026

Varje dag utför statligt anställda arbetsuppgifter som bär upp fundamenten i vårt demokratiska samhälle. De möter människor i utsatta situationer, fattar beslut som påverkar livsvillkor och upprätthåller rättsstatens grundläggande principer. För att detta uppdrag ska fungera krävs att alla som arbetar i staten kan göra sitt jobb utan rädsla, press eller risk för otillåten påverkan.

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar tydligt att så inte är fallet. Trots att frågor om hot och hat fått en allt större plats i samhällsdebatten är hot, våld och trakasserier en del av Fackförbundet STs medlemmars vardag. För vissa innebär det att återkommande utsättas för verbala utfall, kränkningar eller trakasserier från medborgare. För andra handlar det om riskfyllda situationer med fysisk närkontakt, konflikter och eskalerande beteenden, oftast från medborgare eller intagna. I vissa verksamheter handlar utsattheten om något helt annat: brister i arbetsplatskulturen, otydliga strukturer och relationsberoenden som gör det svårt att rapportera eller hantera incidenter.

Undersökningen visar en tydlig koppling mellan arbetsbelastning, arbetsmiljö och risken för otillåten påverkan. När trycket på en verksamhet ökar, när tiden inte räcker till, när de anställda är för få eller när stödet i organisationen brister, ökar också sårbarheten i myndighetsutövningen. Våra data visar att statstjänstepersoner som arbetar under mycket hög belastning i större utsträckning ändrar eller anpassar beslut för att undvika utsatthet. Det är en signal som inte bara berör oss som fackförbund, utan som angår rättssäkerheten i hela den statliga förvaltningen.

Vi befinner oss i en tid då förtroendet för samhällsinstitutioner utmanas från flera håll, genom en hårdnande samhällston, ökade krav på myndigheter, växande polarisering, snabbare informationsflöden och en offentlighet där både kritik och missnöje får större spridning än tidigare.

ILO:s konvention 190, som Sveriges regering just aviserat att de ska ratificera, slår fast att alla har rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier. Vår undersökning visar att denna princip är långt ifrån självklar. För Fackförbundet ST är det en grundläggande uppgift att synliggöra riskerna med hot och våld och verka för förändring. ILO:s konvention 190 är inte bara en symbolisk åtgärd, utan behöver genom praktiska insatser stärka våra medlemmars arbetsmiljö, bemanning, ledarskap och organisation genom att ta tillfället i akt och se till att alla delar av konventionen tillvaratas. Exempelvis genom att säkra tid och resurser. ILO 190 kan inte förverkligas genom policydokument, utan det krävs tillräcklig bemanning, tid för återhämtning och tid för utbildning.

Vi hoppas att denna rapport bidrar till att fördjupa förståelsen för hur de som arbetar på uppdrag av staten har det på jobbet och att rapporten kan användas för att stärka tryggheten. En trygg arbetsmiljö är mer än en fråga om arbetsvillkor. Det är en förutsättning för en fungerande demokrati.

Britta Lejon

Ordförande, Fackförbundet ST

2.

Sammanfattning

Årets arbetsmiljöundersökning visar att hot, våld och trakasserier fortsatt är ett omfattande och delvis växande problem inom statlig sektor. Trots att frågan fått ökat fokus politiskt, medialt och organisatoriskt beskriver många av Fackförbundet STs medlemmar en vardag där utsattheten är en reell och återkommande del av arbetet, även om frekvensen av utsatthet ser olika ut beroende på var du arbetar. Resultaten visar att arbetsmiljö, arbetsbelastning och rättssäkerhet hänger nära samman.

Totalt uppger 28 procent av medlemmarna att hot, våld eller trakasserier förekommer på deras arbetsplats, och 43 procent av dessa har själva blivit utsatta det senaste året. Utsattheten skiljer sig kraftigt mellan verksamheter, med särskilt höga nivåer inom Statens institutionsstyrelse (SiS), Kriminalvården och flera myndigheter med omfattande medborgarkontakter såsom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Kronofogden och Migrationsverket. Inom avdelningar i spårtrafiken framträder ensamarbete som en särskilt stark riskfaktor för utsatthet.

Yngre medarbetare är genomgående mer utsatta än äldre, och kvinnor är den grupp som sammantaget löper störst risk för hot och trakasserier, medan män i högre grad utsätts för fysiskt våld. Dessutom visar resultaten att intern utsatthet, alltså hot eller trakasserier från chef eller kollega, är ett betydande problem inom vissa verksamheter, såsom kultursektorn, universitet och högskolor samt delar av Trafikverket, Swedavia och Kriminalvården.

Undersökningen visar att riskerna varierar beroende på arbetssituation. Hot och trakasserier förekommer främst vid telefonkontakt, fysiska möten och i skriftlig kommunikation, såsom e-post. I flera verksamheter sker incidenter regelbundet vid ensamarbete.

Otillåten påverkan är fortfarande låg i rapporterade tal, men resultaten visar att arbetsbelastning är en central riskfaktor. Bland dem som arbetar under mycket hög belastning är det dubbelt så vanligt att ha ändrat ett beslut efter påtryckningar, och betydligt vanligare att ha anpassat beslut för att undvika utsatthet. Detta visar att kopplingen mellan arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och rättssäker tjänsteutövning är stark.

Tre verksamhetstyper är särskilt utsatta för hot, våld och trakasserier:

1. **Tvångsvård och frihetsberövande verksamheter**, där personal möter mycket höga nivåer av hot och fysiskt våld, kombinerat med komplexa organisatoriska utmaningar.
2. **Myndigheter med omfattande och beslutstunga medborgarkontakter**, där frustration eller desperation ofta riktas mot statstjänstepersonen.
3. **Verksamheter med fysisk exponering och ensamarbete**, där framför allt verksamheter inom spårtrafiken uppvisar höga risknivåer.

Sammantaget visar undersökningen att hot, våld och trakasserier mot dem som arbetar på statligt uppdrag inte är ett enhetligt fenomen, utan en komplex riskbild som kräver verksamhetsanpassade åtgärder. Skillnaderna mellan myndigheter och bolag som arbetar på statligt uppdrag är stora, både i omfattning och allvar. Samtidigt är utsattheten ojämnt fördelad mellan grupper, där unga är hårdast drabbade.

Denna rapport understryker att en trygg arbetsmiljö är mer än en fråga om arbetsvillkor. Det är en förutsättning för att staten ska fungera som en stabil, opartisk och rättssäker

förvaltning. För att stärka motståndskraften krävs både nationella insatser och arbetsplatsnära åtgärder. Några av de viktigaste är:

- rimlig arbetsbelastning
- tillräcklig bemanning
- tydliga rutiner
- öppenhet att prata om utsatthet
- ett ledarskap som tar problemen på allvar

2.1 Sammanfattning i siffror

Det här avsnittet sammanfattar de mest centrala resultaten från arbetsmiljöundersökningen 2026 gällande frågor som berör hot, våld eller trakasserier och otillåten påverkan.

Övergripande nivåer av utsatthet

- Av anställda i staten uppger 28 procent att det förekommer hot, våld eller trakasserier¹ på arbetsplatsen, och 43 procent av dessa har själva blivit utsatta det senaste året.
- Av anställda inom bolag² som arbetar på statligt uppdrag³ uppger 33 procent att hot, våld eller trakasserier förekommer, och 46 procent av dessa har själva blivit utsatta det senaste året.
- Bland medlemmar med regelbunden medborgarkontakt är utsattheten 31 procent.
- Bland dem med daglig medborgarkontakt är siffran 37 procent.

Övriga avdelningar som inte är myndighet, där fler än 30 procent uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier:

- 48 procent av dem som arbetar inom spårtrafikbolag uppger att hot eller våld förekommer på arbetsplatsen.

Av de som uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier på sin arbetsplats är det följande som uttrycker att de blivit utsatt för fysiskt våld:

- 5 procent har utsatts för fysiskt våld det senaste året.
- 9 procent bland män och 3 procent bland kvinnor har blivit utsatta för våld det senaste året.
- 9 procent bland de som är 18-29 år

Avdelningar som haft med högst fysisk våldsut-satthet det senaste året.

- SiS: 46 procent
- Kriminalvården: 13 procent
- Avdelningar inom spårtrafiken: 8 procent

Vem utsätter de anställda?

I vissa verksamheter dominerar enskilda grupper kraftigt. Till exempel inträffar nästan alla händelser inom SiS från frihetsberövade personer, medan hot vid universitet och högskolor oftast kommer från studenter.

Figur 2.1 Vem är det som uttrycker hot, våld eller trakasserier?

Privatperson/ enskild medborgare	57 %
Intagen, frihetsberövad person	21 %
Kollega	20 %
Chef	15 %
Anhörig till berörd person	12 %
Representant från ett företag/organisation	6 %
Student	5 %
Annan	3 %
Vet ej	3 %

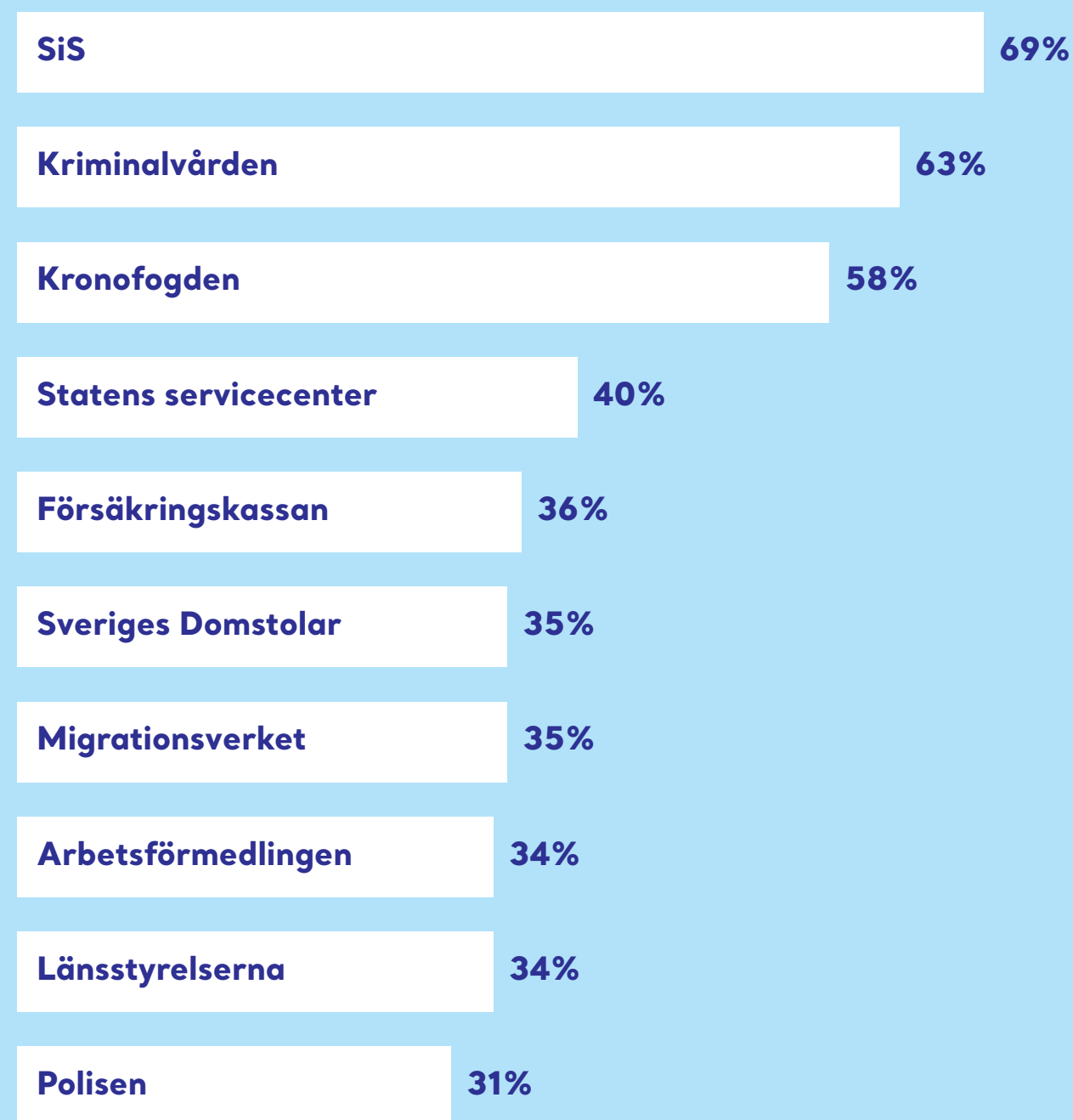
(flervalsalternativ)

1 Frågan om personlig utsatthet omformulerades 2026 till: "Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier?". Begreppet "trakasserier" lades till för att bättre spegla gällande lagstiftning och det sätt fenomenet numera diskuteras i arbetsmiljö och rättsliga sammanhang. Det stämmer också överens med ILO-konvention 190 som innefattar våld och trakasserier. Tillägget innebär att fler typer av oönskade beteenden omfattas och kan därför ha bidragit till att fler uppger utsatthet än tidigare. Detta syns i resultaten särskilt när det gäller incidenter från chef eller kollega.

2 Ibid.

3 Bolag som arbetar på statligt uppdrag kan vara inom spårtrafiken (även inom regionala bolag såsom SL, Pågatåg), Swedavia eller Postnord m. fl.

De 10 mest utsatta myndigheterna där man uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier på arbetsplatsen



När och var inträffar hot, våld eller trakasserier?

Figur 2.2 I vilken situation förekommer hot, våld eller trakasserier?

	Totalt
Vid kontakt med medborgare/ student via telefon	46 %
Vid fysiska möten på arbetsplatsen	38 %
Via kontakt med medborgare/ student via e-post	27 %
Vid fysiska möten ute bland allmänheten	12 %
Vid enskilda möten med chef	12 %
Vid enskilda möten/ arbetsituation med en kollega	11 %
På möten med flera kollegor inkl. chef närvarande	10 %
På möten med flera kollegor	8 %
Öppet i allmänna personalutrymmen	8 %
Vid ensamarbete	7 %
Vet ej	6 %
Vid fysiska möten på arbetsplatsbesök	5 %
Efter uttalande / publikation i media	4 %

(flervalsalternativ)

Personer som blivit utsatta för hot, våld eller trakasserier från medborgare, i olika åldersgrupper:

Åldersgrupper	Män	Kvinnor
18-29 år	36 %	44 %
30-39 år	34 %	31 %
40-49 år	29 %	23 %
50 år- äldre	28 %	25 %

Hög intern utsatthet från chef eller kollega

22 procent uppger att de blivit utsatta det senaste året av en chef eller kollega. Andelen som uppger att de blivit utsatta internt är högst inom:

- Kultursektorn: 37%
- Universitet och högskola: 30%
- Swedavia: 30%
- Trafikverket: 36%
- Kriminalvården: 24%

Öppenhet att berätta om sin utsatthet

- 70 procent upplever att det finns öppenhet att berätta om man blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier
- 21 procent uppger vet ej
- 8 procent upplever att det inte finns öppenhet, nedan följer en tabell uppdelad på åldersgrupper av vilka som inte tycker att det finns en öppenhet att berätta:

Åldersgrupper	Män	Kvinnor
18-29 år	12 %	9 %
30-39 år	10 %	8 %
40-49 år	9 %	8 %
50 år- äldre	8 %	8 %

Avdelningar där signifikant fler uppger att det inte finns en öppenhet att berätta om personen blivit utsatt:

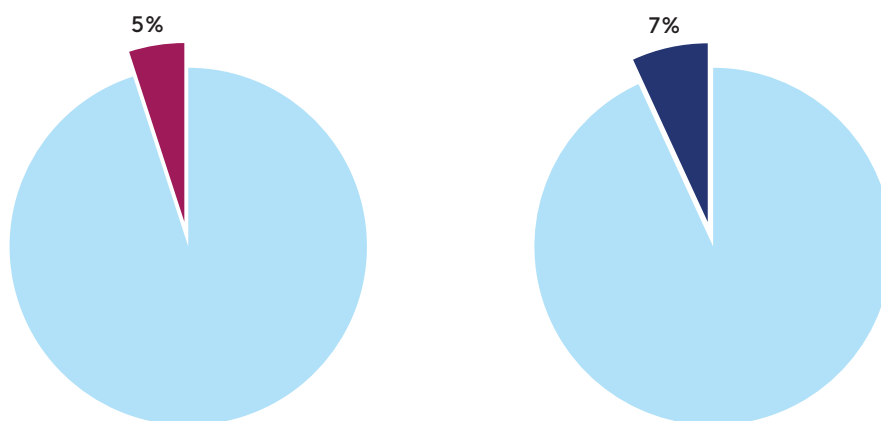
- Socialstyrelsen: 18 %
- Specialpedagogiska skolmyndigheten: 18 %
- Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) 15 %
- Kriminalvården: 14 %
- SiS: 14 %
- Swedavia 12 %

Otillåten påverkan

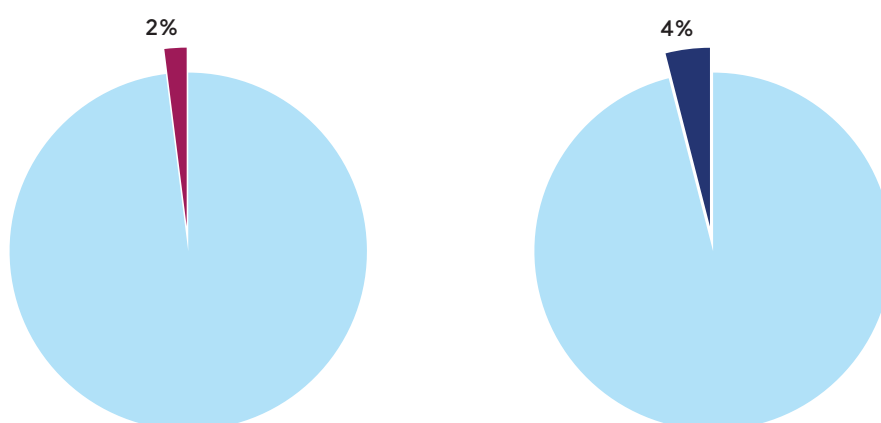
Otillåten påverkan⁴ innebär att någon försöker påverka en tjänsteperson eller myndighet genom hot, trakasserier, påtryckningar eller andra otillåtna metoder. Syftet är att få ett beslut, ett agerande eller ett uteblivet agerande som gynnar den som utövar påverkan.

I den här sammanställningen är det endast de personer som själva uppgett att de fattar myndighetsbeslut som har inkluderats i resultaten.

Figur 2.3 Anpassat beslut för att undvika att bli utsatt för hot, våld eller trakasserier



Figur 2.4 Ändrat ett beslut efter påtryckningar



- Totalt
- De som uppger en mycket hög arbetsbelastning

⁴ Otillåten påverkan = olaglig påverkan (hot, våld, trakasserier, mutor som är brott).
Otillbörlig påverkan = olämplig men inte nödvändigtvis olaglig påverkan (påtryckningar, gåvor, relationer, gränslös övertalning)

3.

Varför detta spelar roll: från arbetsmiljö till rättssäkerhet

Hot, våld och trakasserier mot offentligt anställda är inte enbart ett arbetsmiljöproblem. Det är en fråga som sträcker sig långt bortom den enskilda arbetssituationen och berör grundläggande demokratiska värden som likabehandling, objektivitet och rättssäkerhet. För de statligt anställda medlemmarna i Fackförbundet ST är dessa principer inte abstrakta, utan en förutsättning för att kunna utföra sitt uppdrag med professionalism, integritet och trygghet.

I många av de verksamheter där STs medlemmar arbetar är de beslut som fattas direkt avgörande för människors livsvillkor. Handläggare inom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Kronofogden möter ofta människor i utsatta eller pressade situationer. Inom rättskedjan, särskilt inom Polisen, SiS och Kriminalvården, arbetar anställda i miljöer med hög konfliktnivå och riskfyllda moment. Även inom universitet och högskolor utsätts lärare och forskare för hot i samband med undervisning, examinationsbeslut eller sin medverkan i samhällsdebatten.

Hot och våld mot statstjänstepersoner riskerar att underminera både legalitets- och objektivitetsprincipen, två av de mest centrala principerna för svensk statsförvaltning. Om arbetsmiljön präglas av rädsla, press

eller trakasserier påverkas inte enbart den enskilda medarbetaren, utan även myndighetens beslutsfattande. Det blir svårare att fatta beslut som är opåverkade, konsekventa och fria från ovidkommande hänsyn.

Det handlar därmed inte bara om att förebygga hot och våld av omsorg om den enskilda individen, även om det i sig är skäl nog. Det handlar också om att bevara och stärka den offentliga förvaltningens robusthet. En trygg arbetsmiljö är en grundförutsättning för:

- opartiska beslut
- likabehandling av medborgare
- hög kvalitet i myndighetsutövningen
- förtroendet för staten och dess institutioner

I en tid när samhällsdebatten är polariserad, när hot riktas mot offentligt anställda i både digitala och fysiska miljöer, och när statstjänstepersoner ofta möter människor i utsatta situationer, uppstår ett allvarligt spänningsfält. Om den som fattar beslut inte känner sig trygg riskerar både verksamheten, individen och samhället att påverkas negativt.

Därför är frågan om hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan inte enbart en arbetsmiljöfråga. Det är i högsta grad en demokratifråga.

4.

Otillåten påverkan

Otillåten påverkan är ett av de mest allvarliga fenomenen som framträder i årets arbetsmiljöundersökning. Även om de rapporterade nivåerna är relativt låga visar resultaten tydligt att problemet är både verkligt, växande och nära kopplat till arbetsmiljön. Hot, trakasserier och press mot statstjänstepersoner är inte bara en personlig risk, utan utgör också ett hot mot rättssäkerheten och den demokratiska stabiliteten.

I den här sammanställningen är det endast de personer som själva uppgett att de fattar myndighetsbeslut som har inkluderats i resultaten.

4.1 Vad är otillåten påverkan och varför är det farligt?

Hot, våld och trakasserier syftar ofta till att påverka statstjänstepersoners agerande eller utfallet i ett beslut. Den typen av press kan urholka legalitetsprincipen, objektivitetsprincipen, likabehandlingen och tilliten till statsförvaltningen.

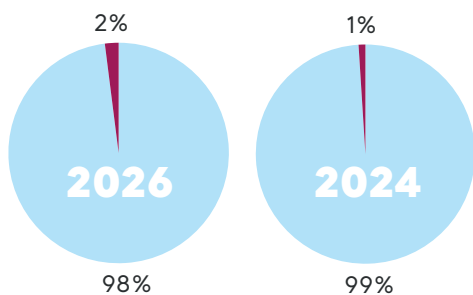
Det är alltså inte endast en arbetsmiljöfråga, utan en demokratifråga. När statstjänstepersoner arbetar under rädsla eller press ökar risken för att beslut anpassas efter hot i stället för efter lag och sakliga grunder.

Otillåten påverkan innebär att någon försöker påverka en tjänsteperson eller myndighet genom hot, trakasserier, påtryckningar eller andra otillåtna metoder. Syftet är att få ett beslut, ett agerande eller ett uteblivet agerande som gynnar den som utövar påverkan.

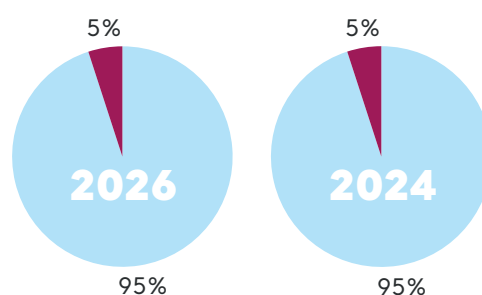
4.2 Låga nivåer i rapporterade siffror

I årets undersökning uppges låga siffror gällande otillåten påverkan. På ytan kan dessa siffror verka låga. Men i en statlig verksamhet där hundratusentals beslut fattas varje vecka innebär även några få procent stora konsekvenser över tid, och har ökat något mellan 2024 och 2026. Dock indikerar svaren att många har en hög integritet och tar sitt uppdrag som statstjänsteperson på allvar. De allra flesta låter sig inte påverkas av påverkansförsök.

Figur 4.1 Har du ändrat ett myndighetsbeslut efter påtryckningar?



Figur 4.2 Har du anpassat ett myndighetsbeslut för att minska risken för att bli utsatt?



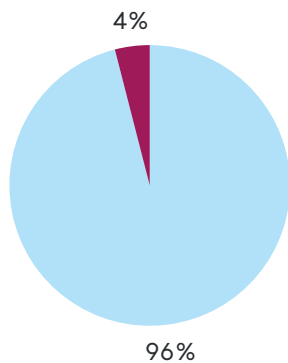
■ Nej ■ Ja

4.3 Hög arbetsbelastning ökar risken att påverkas

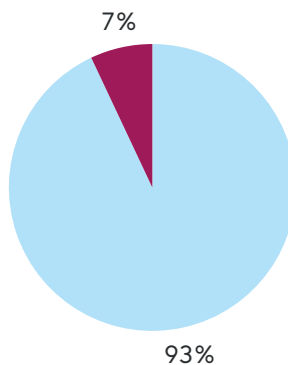
Det oroande mönstret i undersökningen är sambandet mellan mycket hög arbetsbelastning och en ökad sårbarhet för otillåten påverkan. Bland dem som har den allra högsta arbetsbelastningen är det betydligt vanligare att man har ändrat eller anpassat ett beslut, antingen för att minska risken att bli utsatt eller som en direkt följd av att man redan blivit utsatt.

Risken för påverkan fördubblas nästan vid hög arbetsbelastning. Det visar att organisatoriska förutsättningar såsom tid, resurser, bemanning och möjlighet till återhämtning är lika viktiga som juridiska verktyg och säkerhetsrutiner för att upprätthålla rättssäkerhet i praktiken.

Figur 4.3 Har du ändrat ett myndighetsbeslut efter påtryckningar?



Figur 4.4 Har du anpassat ett myndighetsbeslut för att minska risken för att bli utsatt?



■ Nej ■ Ja

4.4 Olika former av otillåten påverkan

I undersökningen beskriver medlemmarna en bred variation av påverkansförsök:

- direkta hot mot tjänstepersonen
- hot mot familj eller anhöriga
- hot om självskada från den person som beslutet gäller
- trakasserier i sociala medier
- upprepade aggressiva kontakter via telefon och e-post
- uppsökande beteenden
- uthängningar eller offentliga angrepp

Det handlar inte alltid om en enskild dramatisk händelse. Lågintensiva men uthålliga och systematiska påtryckningar kan få en lika stark påverkan, särskilt om stödet från arbetsplatsen är svagt.

4.5 Att motverka otillåten påverkan

Det är centralt att se arbetet mot otillåten påverkan som en kombination av två nivåer:

1. Strukturella och nationella åtgärder

- utbildningar
- nationella strategier
- lagstöd och sekretesskydd
- tillsyn och uppföljning

2. Arbetsplatsnära och organisatoriska åtgärder

- rimlig arbetsbelastning
- hög bemanning
- fungerande rapporteringsvägar
- tydliga rutiner för hantering av hot
- starkt och närvarande ledarskap
- kultur av öppenhet i stället för tystnad

Det är först när dessa två nivåer kombineras som motståndskraften kan stärkas.

5.

Hot, våld och trakasserier

Årets arbetsmiljöundersökning visar att hot, våld och trakasserier fortsatt är en påtaglig del av arbetsmiljön för många av Fackförbundet STs medlemmar. Samtidigt är utsattheten ojämnt fördelad, både mellan verksamheter, mellan grupper av anställda och mellan olika typer av arbetsituationer.

Begreppet ”trakasserier” har lagts till i frågeställningen för att bättre spegla gällande lagstiftning, ILO-konvention 190 och det sätt fenomenet numera diskuteras i arbetsmiljö- och rättsliga sammanhang. Tillägget innebär att fler typer av oönskade beteenden omfattas och kan därför ha bidragit till att fler uppger utsatthet än tidigare. Tillägget av ”trakasserier” i frågan 2026 har synliggjort ytterligare incidenter, särskilt i verksamheter där kontakten med medborgare sker via telefon, e-post eller digitala kanaler.

5.1 Externa hot dominerar – men bilden är mer komplex än tidigare

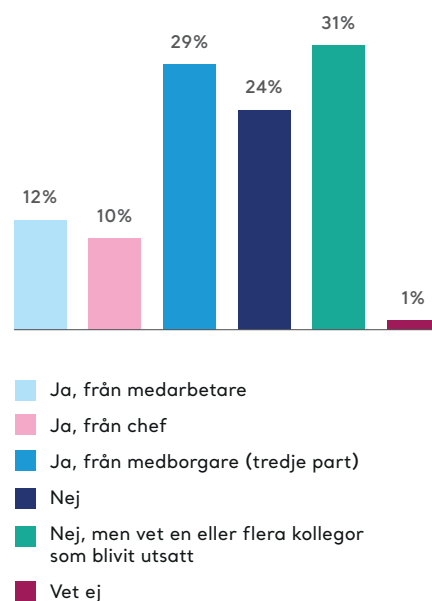
Det vanligaste är att hot, våld eller trakasserier kommer från privatpersoner, alltså människor som möter myndigheter i egenkap av medborgare eller klienter. På den övergripande nivån anger:

- 57 procent att de som utsätts blir det av privatpersoner eller medborgare
- 21 procent utsätts av frihetsberövade personer
- 12 procent utsätts av anhöriga till berörd person

Det innebär att den samlade hotbilden mot statligt anställda inte enbart handlar om yttre press, utan också om internt arbetsmiljöarbete, kultur och ledarskap.

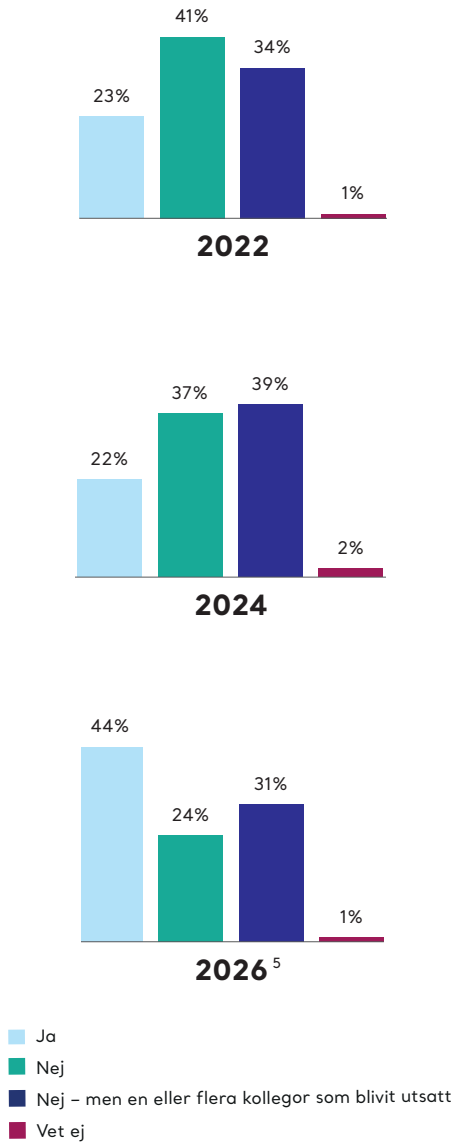
Personlig utsatthet på arbetsplatser där respondenten uppgett att det förekommer hot, våld eller trakasserier.

Figur 5.1 Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier på arbetsplatsen?*



* Av dem som uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier på sin arbetsplats.

Figur 5.1.2 Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot eller våld?⁶ *



* Av dem som uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier på sin arbetsplats.

5.2 Intern utsatthet

Att bli utsatt av en chef eller kollega är inte den vanligaste formen av hot, våld eller trakasserier. Men i vissa verksamheter är det en betydande del av problemet, och i flera fall högre än utsattheten från medborgare. Tillägget av begreppet trakasserier i frågan syns tydligast i resultaten när det gäller förekomst av hot, våld eller trakasserier på arbetsplatsen från chef eller kollega, som markant har ökat jämfört med tidigare undersökning, från 3 procent 2024 till 10 procent 2026. Nedan listas dock de verksamheter där medarbetare både uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier på arbetsplatsen och där de av dessa blivit personligen utsatta det senaste året. Särskilt höga nivåer för intern utsatthet finns inom:

- Kultursektorn: 37 %
- Trafikverket: 36 %
- Swedavia: 30 %
- Universitet & högskolor: 30 %
- Kriminalvården: 24 %

Inom dessa verksamheter handlar utsattheten ofta om:

- kränkningar
- aggressiva beteenden
- nedvärderande bemötande
- konflikter kopplade till maktstrukturer
- trakasserier i relation till hierarki eller beroendesituationer

Det innebär att åtgärder mot hot, våld eller trakasserier i dessa verksamheter måste inkludera rutiner för intern konflikthantering, kulturarbete och stärkt ledarskap, inte bara insatser riktade mot externa aktörer.

⁵ Frågan om personlig utsatthet omformulerades 2026 till: "Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier?". Begreppet "trakasserier" lades till för att bättre spegla gällande lagstiftning och det sätt fenomenet numera diskuteras i arbetsmiljö och rättsliga sammanhang. Det stämmer också överens med ILO-konvention 190 som innefattar våld och trakasserier. Tillägget innebär att fler typer av oönskade beteenden omfattas och kan därför ha bidragit till att fler uppger utsatthet än tidigare. Detta syns i resultaten särskilt när det gäller incidenter från chef eller kollega.

⁶ Figur 5.2 Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot eller våld? Endast de som svarat att de har medborgarkontakter är de som syns i denna tabell.

Att fysiskt våld i högre grad riktas mot män och yngre på arbetsplatsen är en signal om att arbetsgivare behöver ta ett tydligare ansvar för skydd, bemanning, utbildning och stöd mot dessa grupper.

5.3 Unga medarbetare är mest utsatta

Utsattheten för hot, våld och trakasserier är inte jämnt fördelad mellan åldersgrupper. Exempelvis har 9 procent av 18-29 åringarna blivit utsatta för våld det senaste året.

Undersökningen visar att på de arbetsplatser där hot och våld förekommer uppger följande åldersgrupper att de personligen har blivit utsatta under det senaste året:

- 18–29 år: 42 %
- 30–39 år: 32 %

Det finns också tydliga könsskillnader i fysisk våldsutsatthet:

- Män som grupp: 9 %
- Kvinnor som grupp: 3 %

5.4 Var sker utsattheten?

Hot, våld eller trakasserier förekommer i en rad olika arbetssituationer, men vissa mönster är tydliga:

Vanligaste situationerna:

- Telefonkontakt: 46 %
- Fysiska möten på arbetsplatsen: 38 %
- E-post: 27 %

Det innebär att många incidenter sker i direkt interaktion, ofta i situationer där medarbetaren inte har kontroll över den andra partens känsloläge eller beteende.

Vid ensamarbete

Totalsiffran är låg (7 procent), men döljer stora variationer:

- Avdelningar inom spårtrafiken: 38 %
- SiS: 23 %
- Kriminalvården: 12 %

I dessa miljöer är ensamarbete kopplat till:

- ökad risk för fysiska angrepp
- högre exponering för aggressivitet från frihetsberövade eller allmänheten
- svårare möjligheter att avbryta situationen

5.5 Fysiskt våld – koncentrerat till några verksamheter

Fem procent av medlemmarna har blivit utsatta för fysiskt våld det senaste året på de avdelningar där man uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier, men siffran varierar kraftigt mellan avdelningar:

- SiS: 46 %
- Kriminalvården: 13 %
- Spårtrafiken: 8 %

Dessa resultat indikerar att vissa verksamheter behöver strukturellt annorlunda riskhantering, eftersom deras grunduppdrag innebär betydligt högre risk.

5.6 Vem hotar och varför varierar det?

En central slutsats är att ”vem som hotar” varierar kraftigt mellan olika delar av staten.⁷

Arbetsförmedlingen uppger att 81 procent av allt hot, våld eller trakasserier kommer från privatpersoner, medan 20 procent anger att påverkan även sker från anhöriga. Liknande mönster syns hos Försäkringskassan, där 84 procent anger privatpersoner som avsändare och 19 procent anhöriga.

Inom Kriminalvården och SiS ser vi en annan bild: där uppger 81 respektive 88 procent att hoten kommer från en intagen eller frihetsberövad person.

Kronofogden rapporterar att 94 procent av hot, våld och trakasserier kommer från privatpersoner, men även att 18 procent kommer från företag eller organisationer och 22 procent från anhöriga till den berörda personen. 43 procent av hoten inom universitet och högskolor kommer från studenter.



⁷ Resultaten bygger på en flervalsfråga och därför utgör resultaten mer än 100%

6.

Verksamhetstyper med särskilda risker

Årets arbetsmiljöundersökning visar att hot, våld och trakasserier inte förekommer jämnt fördelat i staten. Tvärtom framträder tre tydliga riskkluster fram, där utsattheten är både större och mer komplex än i andra verksamheter. Skillnaderna speglar verksamheternas uppdrag, målgrupper, organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö. För att ge en så bred förståelse som möjligt av hur hot, våld och trakasserier kan se ut för dem som arbetar i statens tjänst, har vi genomfört 11 intervjuer med förtroendevalda för Fackförbundet ST. Läs mer på sidan 26, under Genomförande och avgränsningar. Nedan sammanfattas de tre sektorer som sticker ut mest i årets undersökning.

6.1 Tvångsvård och frihetsberövande verksamheter

(Statens institutionsstyrelse och Kriminalvården)

Få verksamheter uppvisar lika hög utsatthet som SiS och Kriminalvården. Här är risken för både hot och fysiskt våld genomgående högre än i någon annan del av staten.

Statens institutionsstyrelse (SiS)

SiS är den avdelning som har högst utsatthet i undersökningen:

- 69 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen, varav 71 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- Av dem som uppger att det förekommer hot, våld eller trakasserier uppger 46 procent att de har utsatts för fysiskt våld det senaste året, den i särklass högsta siffran i hela materialet.

- Nästan samtliga incidenter kommer från frihetsberövade personer (88 procent).
- Utsattheten sker ofta vid fysiska möten, där 76 procent uppger att incidenter inträffar.
- 23 procent uppger att hot eller våld förekommit i samband med ensamarbete.

Denna kombination av fysisk exponering, tvångsåtgärder, konfliktsituationer och hög arbetsbelastning skapar en riskmiljö som är strukturellt annorlunda än i andra delar av staten.

Kriminalvården

Kriminalvården visar ett liknande mönster:

- 63 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen, varav 56 procent har personligen blivit utsatt det senaste året.
- Av dessa har 13 procent utsatts för fysiskt våld det senaste året.
- 81 procent av hoten kommer från klienter.
- 73 procent uppger att incidenterna sker vid fysiska möten på arbetsplatsen.

En särskilt viktig aspekt inom Kriminalvården är den relativt höga nivån av intern utsatthet, 24 procent uppger att de blivit utsatta av en kollega. Detta pekar på att arbetsplatskultur, ledarskap, bemanning och stödstrukturer också är viktiga säkerhetsfrågor som behöver inkluderas i arbetsmiljöarbetet för att motverka och förebygga hot, våld eller trakasserier

6.1.1 Röster från fackligt förtroendevalda

SiS:

"Våldet har blivit mer planerat och mer kopplat till gäng"

I intervjun med en förtroendevald på SiS beskrivs att hot, våld och trakasserier främst uppstår i mötet mellan klient och personal. Konflikter mellan kollegor är ovanliga.

Den förtroendevalda lyfter att våldsincidenter ofta sker i samband med negativa besked, men att det som ökat mest de senaste åren är mer planerat våld kopplat till gängkriminalitet. Syftet kan vara att möjliggöra rymningar eller störa verksamheten, särskilt vid låg bemaning när sårbarheten är större.

Hoten beskrivs som alltmer direkta och personliga, med uttalanden som "jag vet var dina barn går i skolan", och ett fall beskrivs där en anställds port sprängts. Dokumentation i journaler upplevs som en risk, då intagna kan ta del av uppgifterna.

Sammantaget visar intervjuerna att hot- och våldsbilden både breddats och fördjupats. Det handlar om allt från affektstyrda utbrott till strategiskt våld och påtryckningar från organiserade grupper. Detta skapar en komplex arbetsmiljö där både akuta och långsiktiga risker måste hanteras samtidigt.

Det är ett fåtal individer som står för en stor del av våldet, men effekten på personalen är omfattande.

"Det är inte längre bara affektutbrott. Det är planerat, syftedrivet våld."

Kriminalvården:

"Hoten kan komma när som helst"

En intervju med en förtroendevald på en klass 1-anstalt⁸ inom Kriminalvården visar att hot, våld och trakasserier ofta uppstår oförutsägbart och kan ske "när som helst" i arbetet. Den förtroendevalda beskriver både direkta kränkningar och uttalade hot, som "vi kan ta reda på var du bor" och "jag kommer döda dig". Enligt den förtroendevalde inträffar incidenter ofta slumpmässigt. Det beror helt enkelt på vem som råkar svara eller möta klienten just då.

Den förtroendevalda lyfter också en tystnadskultur, där vissa medarbetare undviker att prata om det de varit med om. I verksamheten möter personalen dessutom i allt större utsträckning tyngre och mer organiserad kriminalitet, vilket gör både hot och våld mer allvarliga. Under en enskild vecka rapporterades fyra våldsincidenter, där medarbetare blivit ofredade, spottade på eller utsatta för slag och kastade föremål. Även våldsincidenter mellan klienterna blir också allt vanligare.

Enligt den förtroendevalde har hot och våld ökat över tid, särskilt den fysiska våldsut-sattheten, som numera kan förekomma flera gånger i veckan. Den förtroendevalda beskriver också att arbetssättet förändrats: personal arbetar mer på distans från klienterna och hinner inte bygga samma relationer som tidigare, vilket gör det svårare att förstå och förutse beteenden.

Identifierat behov:

- minska arbetsbelastningen
- minska på dubbelbeläggningar, eftersom dagens nivåer skapar onödigt hög risk och stress för både personal och klienter
- motverka tystnadskulturen kring att inte våga prata om utsattheten

⁸ En klass 1-anstalt är Sveriges mest säkra och restriktiva typ av fängelse, avsedd för intagna med hög risk och/eller mycket allvarliga brott.

Sveriges Domstolar:

"Vi känner oss trygga, men hoten finns alltid där"

Intervju med en förtroendevald inom Sveriges Domstolar visar att hot, våld och trakasserier varierar mellan de drygt 80 separata myndigheterna, där både förutsättningar och risknivåer skiljer sig åt. Under 2025 rapporterades fem våldsincidenter, och enligt de intervjuade är hot, särskilt suicidhot eller direkta hot mot personal, den vanligaste incidenttypen. Vid suicidhot gäller enligt Domstolsverkets rekommendation att polis ska kontaktas när det finns misstanke om akut fara. Hur detta tillämpas i praktiken varierar dock mellan olika myndigheter och arbetsplatser. På vissa myndigheter kontaktas polis rutinmässigt vid alla suicidhot, medan andra gör en individuell bedömning av hotets allvar och omedelbarhet innan polis kontaktas.

Personalen uppger överlag en hög trygghet i lokalerna. 90 procent beskriver arbetsplatsen som trygg, något som den intervjuade kopplar till de säkerhetshöjande åtgärder som införts de senaste åren. En majoritet av verksamheterna har nu permanenta säkerhetskontroller och säkerhetsvakter, ofta tre till fyra per arbetsplats.

Enligt medarbetarna har den ökade närvaron av vakter bidragit till färre ordningsstörningar. Samtidigt ligger hotnivån relativt stabil över tid, även om fler situationer uppmärksammas i dag än tidigare. Detta kopplas i intervjuerna till ökad medvetenhet, förbättrade rutiner och ett långsiktigt arbete från Domstolsverket.

"Vi är vana vid laddade situationer, men tryggheten kommer från att rutinerna verkligen fungerar."

Identifierat behov:

- säkerställa tillräcklig rekrytering av ordningsvakter
- fler enheter behöver permanenta säkerhetskontroller
- fortsätta systematisera arbetsmiljöarbetet vid alla domstolar

Polisen:

"Civilanställda utsätts för samma risker som uniformerade, men utan skyddet"

Intervju med medarbetare inom Polismyndigheten visar att hot och våld förekommer i många delar av verksamheten, både i fysiska möten och via telefon. Servicekontor och arrestverksamhet lyfts som särskilt utsatta, liksom civilanställda i yttre tjänst, som ibland möter samma hot som uniformerade kollegor men utan motsvarande rättsliga skydd.

Medarbetarna beskriver även hot kopplade till organiserad brottslighet, främst riktade mot uniformerad personal, men ibland också mot civilanställda genom skadegörelse eller riktade hot. Samtidigt förekommer vardagligare, mer subtila trakasserier som upplevs som påfrestande.

Enligt den förtroendevalde har hoten ökat över tid. Detta kopplas till att fler yrkesgrupper i dag arbetar nära riskfyllda situationer och till verksamhetens växande fokus på organiserad brottslighet. Behovet av mer systematisk utbildning i riskbedömning, konflikthantering och eskalering lyfts som en tydlig åtgärd framåt.

"Det här är inte ett farligt jobb, men vem som helst kan hamna i en farlig situation."

Identifierat behov:

- utbildningar för alla med fokus på eskalering och att lämna eller undvika riskfyllda situationer
- fler lokala säkerhetsinitiativ

6.2 Myndigheter med omfattande och beslutunga medborgarkontakter

(Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Kronofogden, Migrationsverket m.fl.)

Verksamheter där medarbetarna dagligen möter människor vars livssituation påverkas av myndighetsbeslut är generellt mer utsatta för hot, våld och trakasserier. Det gäller särskilt verksamheter som fattar ingripande beslut som påverkar människor i deras vardag och ekonomi. Särskilt gäller detta myndigheter vars beslut rör ekonomi, stöd, etablering, skulder eller rätten att stanna i Sverige.

Huvudmönster

- Hot och trakasserier kommer i huvudsak från privatpersoner och i vissa fall anhöriga.
- Incidenter inträffar ofta i samband med telefonkontakt, e-post och fysiska möten.
- Frustration, desperation eller missnöje över beslut driver fram många av incidenterna.
- Verksamheter med mycket hög arbetsbelastning är mer sårbara, både för utsatthet och för risker kopplade till otillåten påverkan.

Exempel på verksamheter som sticker ut

Kronofogden

- 58 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 37 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- 94 procent av hoten kommer från privatpersoner.

Försäkringskassan

- 36 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 41 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- 84 procent av hoten kommer från privatpersoner.

Arbetsförmedlingen

- 32 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 37 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- 81 procent av hoten kommer från privatpersoner.

Migrationsverket

- 35 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 42 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- Hoten kommer både från asylsökande, anhöriga och frihetsberövade personer.

6.2.1 Röster från fackligt förtroendevalda

Kronofogdemyndigheten:

"Incidenterna blir färre, men grövre"

En intervju med en förtroendevald på Kronofogden visar att hot, våld och trakasserier inom verkställighetsavdelningen främst kommer från medborgare och oftast sker via telefon. De mest allvarliga situationerna uppstår dock i fysiska möten, där både direkta och mer förtäckta hot förekommer. Suicidhot är den vanligaste incidenttypen och framförs i samtal.

Den förtroendevalda beskriver att interna incidenter är ovanliga, men att grövre hot har ökat de senaste åren, bland annat fler bombhot, något mer fysiskt våld och fler hotfulla situationer ute på fältet. Utvecklingen kopplas både till ett hårdare samhällsklimat och till förändrade arbetsförutsättningar.

I intervjun lyfts även att förlusten av tillgång till rättsdatabasen JUNO har försvårat det förberedande arbetet och gjort riskbedömningar mer utmanande. Effekten av denna förändring är ännu svår att fullt ut bedöma, men kan enligt den förtroendevalda påverka incidentnivåerna framöver. Samtidigt upplever verksamheten att regeringen visar ökad förståelse för behoven, vilket ses som ett steg i rätt riktning.



Identifierat behov:

- anonyma beslut vid belagd hotbild
- användning av anställningsnummer i stället för fullständigt namn
- förbättrat myndighetssamarbete kring riskinformation
- stärkt skydd för delgivare som arbetar ensamma

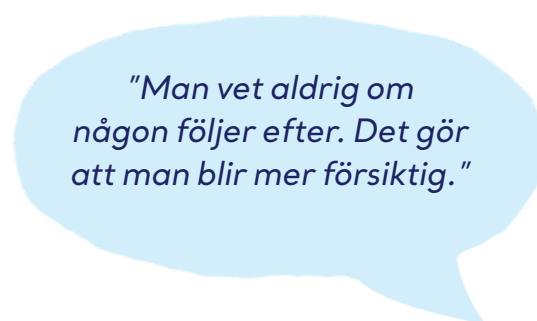
Försäkringskassan:

"Vi möter hot i situationer där liv och hälsa står på spel"

En intervju med en förtroendevald på Försäkringskassan visar att suicidhot är den vanligaste formen av hot och ofta kräver omedelbar bedömning. Vid indrag av sjukpenning kan det förekomma direkta hot mot handläggare samt försök att i sådana situationer och även försöka få beslut ändrat genom att söka upp privat information eller kontakta personal via sociala medier. Individer kan även försöka påverka bedömningar och beslut genom att uppge att man har kontaktat en journalist och/eller jurist.

Den förtroendevalda beskriver att hot ofta uppstår i ärenden där klienter har psykisk ohälsa, och att aggressiva situationer kan uppstå både mot handläggare och mellan familjemedlemmar vid fysiska möten. Medarbetare uppmanas därför att göra egna riskbedömningar inför möten och att vara försiktiga efter hotfulla situationer.

Enligt den förtroendevalda har hoten blivit mer kopplade till psykisk instabilitet än enbart till ekonomiska beslut, vilket gör situationerna svårare att förutse och hantera.



Arbetsmiljön påverkas också av privatpersoner med svår psykisk ohälsa. Hoten har över tid blivit mindre kopplade till ekonomi och mer kopplade till psykisk instabilitet, vilket gör situationerna mer svårbedömda.

Identifierat behov:

- tillgång till/ erbjudande om större tillgång till psykologhjälp om behov finns
- tydligare budskap till allmänheten om att hot mot tjänstepersoner är olagligt
- hjälp att skapa starkare gräns mellan yrkesroll och privatliv

Arbetsförmedlingen:

"När människor är i affekt brister ofta spärrarna"

En intervju med en förtroendevald på Arbetsförmedlingen visar att hot och trakasserier oftast uppstår när arbetssökande är i stark affekt, särskilt i samband med negativa besked eller när man upplever att stödet inte räcker.

Under 2023 rapporterades 558 incidenter, men enligt den förtroendevalda är mörkertalet stort eftersom många händelser aldrig anmäls.

Suicidhot förekommer regelbundet och har legat på ungefär samma nivåer över tid. Även interna trakasserier förekommer, men organisationen har blivit bättre på att hantera dessa frågor. Utbildningar i lågaffektivt bemötande lyfts som särskilt viktiga.

Sedan den 1 mars har mängden fysiska möten ökat, vilket enligt intervjun förändrar riskbilden: hot via telefon har lägre tröskel, medan fysiska möten kan bli mer direkta och mer laddade. På vissa orter, särskilt Malmö, har säkerheten därför förstärkts. Samtidigt innebär färre kontor att fler personer, även de med koppling till kriminalitet, samlas på samma plats, vilket ytterligare ökar riskerna.

"Många som kommer hit känner att samhället svikit dem. När du möter den frustrationen blir det lätt att vi blir symbolen för allt som inte fungerar."

Identifierat behov:

- mer utbildning i bemötande
- snabbare och tydligare rutiner i hotfulla situationer
- bättre säkerhetsåtgärder
- mer tid för att bygga förtroendefulla relationer

CSN:

"Hoten berör oss, även om det är en del av jobbet"

En intervju med en förtroendevald på CSN visar att hot inom produktionsavdelningarna Beviljande och Återbetalning främst handlar om suicidhot och hot om självskada, oftast i samband med negativa beslut eller när ärenden gått vidare till Kronofogden. Fysiska möten är vanliga, men när de sker finns alltid möjligheten till dubbelbemanning och överfallslarm är standard på våra kontor.

Den förtroendevalda berättar att risken finns att medarbetare väljer att avstå från att anmäla hot om våld, av oro för att behöva vara målsägande och därmed vittna i domstol. Två polisanmälningar avseende hot om fysiskt våld har gjorts de senaste åren, varav en ledde till dom 2025.

Arbetet med att hantera hot sker systematiskt genom rutiner, checklistor, utbildning och möjligheten att spela in samtal. I särskilda fall kan beslut anonymiseras efter godkännande av säkerhetschef och avdelningschef.

Enligt den förtroendevalde har hoten förändrats de senaste åren, och uppgivenhet hos dem som kontaktar myndigheten gör suicidhot vanligare. Hoten påverkar medarbetare känslomässigt, men beskrivs sällan som något som skapar daglig oro i arbetet.

"Det är fler som låter uppgivna nu. Det handlar inte längre bara om pengar – det handlar om människors desperation."

Identifierat behov:

- signera beslut med kod i stället för namn
- endast uppge förnamn vid hög hotbild
- stärkt förtroendeskapande bemötande för att minska risken för affekt

Länsstyrelsen:

"Att ta hand om djur innebär ibland att hantera människors desperation"

En intervju med en förtroendevald på Länsstyrelsen visar att hot, våld och trakasserier inom djurskyddsverksamheten har ökat sedan myndigheten 2019 tog över delar av polisens ansvar. Enligt den förtroendevalda möter handläggare ofta starka reaktioner vid akuta ingripanden eller när brister uppmärksammas vid inspektioner. Trakasserier är vanligare än direkta hot, men när hot förekommer rör det sig ofta om suicidhot, hot om våld eller hot om att avliva djur. Enstaka fall av fysiskt våld, såsom knuffar vid kontroller, har också inträffat.

Den förtroendevalda beskriver att personliga påhopp har blivit vanligare, både i digitala forum och riktade direkt mot medarbetare. Försök att söka upp handläggare genom privata kontaktuppgifter på nätet har ökat, vilket lett till att många valt att ta bort sina privata telefonnummer där. Begränsningen av möjligheten att begära ut hemadresser lyfts som ett viktigt skydd.

Enligt den förtroendevalde hänger utvecklingen delvis ihop med en hårdare samhällston och ökad spridning av missnöje i digitala miljöer. Situationen kan också eskalera gradvis vid hembesök, vilket gör att handläggare ibland hunnit uppge sitt namn innan hotbilden blivit tydlig.

"Det är inte alltid illvilja. Ibland är det människor som inte orkar mer."

Identifierat behov:

- kroppskameror vid riskfyllda inspektioner
- tillåtelse att spela in telefonsamtal
- att beslut inte alltid behöver signeras med fullständigt namn
- bättre informationsinsatser om djurskyddets roll

6.3 Verksamheter med stor fysisk exponering och ensamarbete

(Spårtrafik och delar av Trafikverket m.fl.)

När spårtrafikavdelningarna slås samman framträder en riskprofil som skiljer sig markant från andra sektorer:

- 48 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 49 procent personligen blivit utsatt det senaste året
- 38 procent uppger att incidenter inträffar vid ensamarbete, fem gånger högre än snittet.
- 51 procent utsätts i möten ute bland allmänheten.
- 54 procent i fysiska möten på arbetsplatsen.
- En mindre men ändå betydande andel (8 procent) har utsatts för fysiskt våld.

Arbetet innebär ofta ensamt ansvar i utsatta miljöer, sena kvällar, konflikthantering i kollektivtrafik och direktkontakt med resenärer i stressade eller berusade tillstånd.

Trafikverket

I Trafikverket uppger:

- 18 procent uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer, varav 46 procent personligen blivit utsatt det senaste året.
- 14 procent att hot eller våld förekommer vid ensamarbete

6.3.1 Röster från fackligt förtroendevalda

SJ: "Konfrontationerna har blivit fler och mer intensiva"

En intervju med en förtroendevald på SJ visar att hot, våld och trakasserier främst uppstår när resenärer saknar giltig biljett eller ifrågasätter personalens instruktioner. Enligt den förtroendevalda kan diskussioner snabbt eskalera till direkta hot eller våld, och även efter att biljettfrågan är löst kan vissa resenärer fortsätta att trakassera personalen. Situationen beskrivs som särskilt riskfylld när resenärer är berusade.

Den förtroendevalda betonar att tryggheten ökar när man är fler som hanterar situationen, eftersom ytterligare personal ofta lugnar läget. Utvecklingen över tid upplevs som negativ, med fler konfrontationer, och ett hårdare samhällsklimat har gjort att incidenterna både blivit fler och allvarigare.

Införandet av kameror och larm de senaste åren har ändå förbättrat tryggheten något, då personalen lättare kan dra sig undan innan en situation eskaleras.

"Bara att vi är två lugnar ofta situationen."

Identifierat behov:

- mer bemanning
- fler ordningsvakter på utsatta avgångar

Trafikverket:

"Hoten är fler, men inte nödvändigtvis grövre"

En intervju med en förtroendevald på Trafikverket beskriver att hot, våld och trakasserier generellt är ovanliga, men förekommer

emellanåt inom förarprovsverksamheten, som står för omkring 85 procent av alla rapporterade incidenter. Hotfullt bemötande och eventuella trakasserier förekommer även för markförhandlare inom Trafikverket. Trafikverkets projektledare, som ofta intervjuas i media i samband med byggnationer och underhållsprojekt, kan ibland mötas av hårda ord, framför allt i sociala medier.

Enligt den förtroendevalda rör ungefär hälften av incidenterna direkta hot, medan övriga handlar om aggressivt beteende. Våld är ovanligt, men två fall har rapporterats under året. Trakasserier utanför arbetstid har däremot ökat, bland annat genom kontakter via sociala medier och allvarliga hot där personal fått bilder på sina hem.

Utvecklingen över tid upplevs som en generell ökning av hot. Situationen beskrivs inte som grövre än tidigare, men betydligt vanligare. Enligt den förtroendevalde beror detta på ett hårdare samhällsklimat och frustration kopplad till körkortprocessen, särskilt bland personer som misslyckats flera gånger eller är ekonomiskt pressade.

Med detta sagt möter Trafikverkets personal väldigt många människor i samhället varje år. Det rör sig endast om ett mindre antal fall varje år där det leder till hot, våld eller trakasserier.

"De flesta är lugna, men ibland brister det."

Identifierat behov:

- stärkt samhällsansvar
- tydligare kommunikation om lagstiftningen
- fortsatt fokus på utbildning i bemötande

7.

Slutdiskussion och slutsatser

Årets arbetsmiljöundersökning visar tydligt att hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan fortsatt utgör en betydande del av arbetsmiljön inom statlig sektor. Även om den totala andelen som uppger att hot, våld eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen har minskat något jämfört med 2024, visar undersökningen en komplex verklighet. Under ytan framträder en rad verksamheter där både omfattning och allvar är betydligt högre än genomsnittet och där riskerna dessutom har ökat över tid.

7.1 Otillåten påverkan – lag i siffror

Att relativt få i denna undersökning uppger att de ändrat eller anpassat beslut efter påtryckningar är positivt, de allra flesta har integritet och låter sig inte påverkas. Men det kan vara svårt att erkänna att man låtit sig påverkats, och mycket av påverkan sker i subtila former och genom återkommande trakasserier, press, aggressiva kontakter eller självskadehot från personer som är föremål för beslut. Därför kanske man inte ens erkänner för sig själv att man låtit sig påverkas. Och vi ser att siffrorna har ökat något mellan 2024 och 2026 är i sig oroväckande.

Att risken för påverkan tycks öka vid mycket hög arbetsbelastning är ett särskilt viktigt fynd. Det innebär att otillåten påverkan inte kan ses isolerat från arbetsmiljöfrågor. Tvärtom är det en direkt konsekvens av organisatoriska förutsättningar. Det är en signal om att bemanning, återhämtning och stödstrukturer måste stärkas för att säkerställa en rättssäker myndighetsutövning. Men med det sagt låter sig trots allt de

allra flesta inte påverkas. En god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är viktiga faktorer för att det ska fortsätta vara så och inte öka framöver.

7.2 Intern utsatthet – ett särskilt problem i vissa sektorer

Hot och trakasserier från kollegor eller chefer utgör en mindre del av den totala utsattheten, men inom vissa avdelningar är problemet betydande. Kultursektorn, universitet och högskolor, Trafikverket, Swedavia och Kriminalvården sticker ut med höga nivåer av intern problematik. Detta är en riskmiljö som inte handlar om externa påtryckningar, utan om kultur, ledarskap, konflikter och organisatoriska strukturer.

Dessa resultat visar att arbetet för en trygg arbetsmiljö inte enbart kan fokusera på yttre hot. Det krävs en parallell satsning på interna arbetsmiljöfaktorer, inklusive:

- tydligt ledarskap
- transparent och tillitsfull arbetsplatskultur
- fungerande rapporteringsvägar
- aktivt arbete mot trakasserier och kränkande beteenden

7.3 Utsattheten är ojämnt fördelad – och slår hårdast mot yngre

En av de tydligaste och mest konsekventa trenderna i årets undersökning är att yngre medarbetare är betydligt mer utsatta än äldre kollegor. Detta gäller både hot, trakasserier och fysisk våldsutsatthet. Samtidigt upplever yngre män och kvinnor i högre utsträckning än äldre att det inte finns en öppenhet att berätta om utsatthet.

Denna kombination av höga risker och lägre rapporteringsbenägenhet skapar betydande mörkertal och ställer krav på arbetsgivare att:

- aktivt arbeta för att unga ska känna sig trygga
- erbjuda stöd, handledning och avlastning
- skapa trygga rapporteringsstrukturer
- utveckla ledarskapet för att fånga tidiga signaler om utsatthet

7.4 Ensamarbete – en kraftigt förhöjd riskfaktor

På aggregerad nivå anger sju procent att hot eller våld förekommer vid ensamarbete. Men denna siffra är djupt missvisande för flera verksamheter. Avdelningar inom spårtrafiken är siffran 38 procent, inom SiS 23 procent och inom Kriminalvården 12 procent.

- högre risk för eskalerande konflikter
- svårigheter att avbryta en farlig situation
- begränsad möjlighet att få hjälp i tid
- ökad psykisk belastning

Detta är ett område där arbetsgivare behöver vidta strukturella förändringar snarare än individuella stödåtgärder.

7.5 En splittrad riskkarta – tre miljöer sticker ut

Rapportens analys visar att hot och våld i staten inte är ett enhetligt fenomen, utan att vissa verksamheter har helt andra förutsättningar än andra. Tre riskmiljöer är särskilt tydliga:

1. **Tvångsvård och frihetsberövande verksamheter**
SiS och Kriminalvården uppvisar de högsta nivåerna av hot och våld, både fysiskt och verbalt, och kombinerar detta med organisatoriska utmaningar och hög intern utsatthet.
2. **Myndigheter med omfattande medborgarkontakter**
Exempelvis Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Kronofogden och Migrationsverket möter frustration och svåra livssituationer i direktkontakt med medborgare, vilket resulterar i höga nivåer av hot och trakasserier.
3. **Verksamheter med fysisk exponering och ensamarbete**
Spårtrafiken är särskilt utsatt, med hög grad av hot vid ensamarbete och en riskmiljö som skiljer sig tydligt från andra statliga uppdrag.

Att hantera hot och våld kräver därför verksamhetsspecifika åtgärder snarare än generella lösningar.

7.6 Slutsatser – vad krävs framåt?

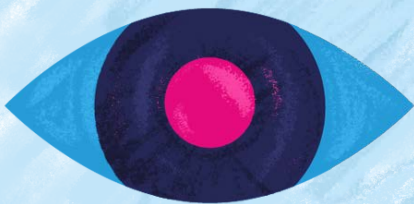
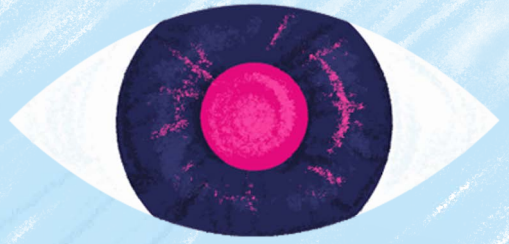
Årets resultat visar med stor tydlighet att hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan inte kan betraktas som isolerade incidenter eller individuella arbetsmiljöproblem. Det är strukturella frågor som rör arbetsmiljö, bemanning, organisation, kultur, ledarskap och rättssäkerhet.

Fackförbundet STs slutsats är att en trygg arbetsmiljö i staten är en grundförutsättning för en fungerande demokrati. Därför krävs:

- starkare ledarskap och kulturarbete, särskilt i händelsetäta verksamheter och i sektorer med hög intern utsatthet.
- organisatoriska förändringar för att minska riskfyllt ensamarbete, framför allt i spårtrafiken och tvångsvården.

- stärkt bemanning och schemalagd återhämtning för att hantera den tydliga kopplingen mellan arbetsbelastning och sårbarhet för påverkan.
- trygga och kontrollerade förutsättningar för medborgarkontakter, genom utformning av lokaler, digitala stöd och utbildning i bemötande och konflikthantering.
- bättre stödstrukturer för unga anställda, som i dag är den mest utsatta gruppen
- ökad öppenhet och förbättrade rapporteringsvägar för att minska mörkertalen och motverka tystnadskultur.

Rapporten gör det tydligt att arbetet med att förebygga hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan inte bara är en arbetsmiljöfråga. Det är en förutsättning för rättssäker myndighetsutövning, för ett opartiskt tjänstemannavälde och för det demokratiska förtroendet för staten.



8.

Genomförande och avgränsningar

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 genomfördes bland förbundets samtliga yrkesverksamma medlemmar mellan den 13 januari och 7 februari 2026. Undersökningen skickades ut till drygt 62 000 medlemmar, och 22 765 besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 37 procent. Personer som saknar e-postadress eller av sagt sig utskick exkluderades från urvalet.

Undersökningen har genomförts av företaget Novus på uppdrag av Fackförbundet ST. Resultaten är viktade efter kön och ålder, vilket innebär att de är representativa för medlemskåren i dessa avseenden. Som jämförelsematerial används resultaten från motsvarande undersökningar genomförda 2022 och 2024.

Fokus i undersökningen ligger på medlemmarnas upplevelser av sin fysiska, sociala, organisatoriska och digitala arbetsmiljö. Stress, arbetsbelastning och riskfyllda arbets-situationer är centrala komponenter, liksom frågor om hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan.

Avgränsning av målpopulationen

Rapporten omfattar endast de delar av arbetsmarknaden där Fackförbundet ST har medlemmar. Det innebär:

- myndigheter
- universitet och högskolor
- affärsverk
- statligt ägda bolag
- privata företag med uppdrag från det offentliga
- statligt finansierade stiftelser

Resultat presenteras i rapporten per avdelning endast när minst 50 personer inom avdelningen har besvarat enkäten. Övriga resultat redovisas på aggregerad nivå för att värna integritet och statistisk säkerhet.

Intervjuer med fackligt förtroendevalda

Elva intervjuer har genomförts med förtroendevalda för Fackförbundet ST på de avdelningar som har flest som anger att det förekommer hot, våld eller trakasserier, eller som på annat sätt sticker ut när det gäller riskfyllda situationer. Detta för att ge en så bred förståelse som möjligt av hur hot, våld och trakasserier kan se ut för dem som arbetar i statens tjänst. De förtroendevalda har fått svara på dessa frågor:

- Hur ser hoten, våldet, trakasserierna ut?
- Har de ökat/förändrats de senaste åren?
- Om ja - vad tror du det beror på?
- Vad vill du se för åtgärder?

Avdelningsbegreppet i rapporten

I rapporten används begreppet avdelningar i enlighet med Fackförbundet STs interna organisering. Det innebär att:

- en myndighet vanligtvis motsvarar en avdelning
- avdelningar kan omfatta flera geografiskt utspridda arbetsplatser (exempelvis Försäkringskassan och Swedavia)
- samtliga universitet och högskolor ingår i en gemensam avdelning, med undantag för Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), som redovisas separat

Avgränsning: Spårtrafiken som sammanslagen avdelning

Tidigare redovisades resultaten separat för enskilda avdelningar inom spårtrafiken, men flera av dessa har färre än 50 svar. För att synliggöra riskmönster i verksamheter där arbetsmiljön skiljer sig tydligt från andra statliga uppdrag har följande avdelningar slagits samman i rapporten:

- ST inom Green Cargo
- ST inom Göteborgs Spårvägar / Västtåg / Kinnekullebanan
- ST inom Pågatåg
- ST inom SJ AB
- ST inom Spårtrafiken
- ST inom Stockholms Spårvägar
- ST inom Stockholmståg
- ST inom Tunnelbanan
- ST inom Öresundstrafiken

Det sammanslagna spårtrafikområdet möjliggör jämförbarhet och tydliggör riskexponering kopplad till ensamarbete, fysisk exponering och kontakt med allmänheten, som annars riskerat att försvinna i aggregerade data.

9. Referenslista

Brottsförebyggande rådet (BRÅ), (2016) ”Otillåten påverkan mot myndighetspersoner”

Regeringens hemsida: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/02/starkt-skydd-for-offentliganstallda-mot-vald-hot-och-trakasserier/>, hämtat 2026-04-02

Regeringens hemsida: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2026/02/prop.-202526134>, hämtat 2026-04-02



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org