

Inledning till temanummer om hot och våld på arbetsplatser

Gästredaktörer: Sofia Persson och Ilse Hakvoort

Hot och våld i arbetslivet uppmärksammas alltmer som ett centralt arbetsmiljöproblem i många människonära yrken. Utsatthet kan få betydande konsekvenser för individers psykiska och fysiska hälsa och har i forskning kopplats till stress, ångest, depression, utbrändhet, ökad sjukfrånvaro och i vissa fall dödsfall. Konsekvenserna kan även påverka verksamhetens funktion och långsiktiga kompetensförsörjning (Chirico m.fl., 2021; Lanctôt & Guay, 2014; Mento m.fl., 2020; Nyberg m.fl., 2021; Rossi m.fl., 2023). Problemet berör därmed inte bara individers arbetsmiljö utan också organisationers förmåga att upprätthålla hållbarhet, kvalitet och demokratiska värden, eftersom hot och våld kan påverka myndighetsutövning inom exempelvis rättsväsende, utbildning och socialtjänst. Att förebygga och hantera problemet är därför centralt för anställda, arbetsgivare, lagstiftare och ansvariga myndigheter (Brå, 2016; Faldet, Hakvoort, Knudsmoen & Persson, 2026; ILO, 2022; Prop. 2024/25:141; Scaramuzzino, 2020; Wikman, 2016).

BEGREPP, REGLERING OCH FÖREKOMST

I arbetsmiljösammanhang samt i policy och lagstiftning benämns och avgränsas fenomenet på varierande sätt. I Sverige används formuleringar som *hot och våld* eller *våld och hot om våld* när anställda utsätts i samband med sitt arbete (se Hanssons bidrag i detta

temanummer; se även t.ex. Arbetsmiljöverket, 2024; AFA, 2025; AFS 2023:2). Internationella arbetsorganisationen (ILO), som är FN:s fackorgan för

FÖRFATTARE

Sofia Persson, docent i sociologi, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet, sofia.persson@gu.se

Ilse Hakvoort, docent i pedagogik, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet, ilse.hakvoort@ped.gu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.29128>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

arbetslivsfrågor, använder i stället termen *våld och trakasserier i arbetslivet* (*violence and harassment in the world of work*). Med detta avses ”ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykisk, sexuell eller ekonomisk skada. Även hot om sådana beteenden eller handlingar innefattas, och [...] [begreppet] inbegriper även könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier” (SOU 2021:86, s. 70; se även ILO, 2022, s. 11).

ILO fastslår i sina internationella konventioner att arbetsplatsvåld är en fråga om rättigheter och politisk reglering. Organisationen understryker rätten till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier (konvention nr 190) och till en säker och hälsosam arbetsmiljö, liksom stater skyldighet att respektera, främja och förverkliga dessa rättigheter. Den svenska regeringen har nyligen lämnat förslag till riksdagen om att ratificera ILO:s konvention nr 190, även om det samtidigt framhålls att svensk rätt redan uppfyller kraven genom bland annat befintlig arbetsmiljö-, diskriminerings- och straffrätt (Regeringskansliet, 2026).

Inom internationell och nationell forskning används begreppet *arbetsplatsvåld* (*workplace violence*) som samlingsbegrepp för former av psykiskt, verbalt och fysiskt våld, exempelvis hot, trakasserier, fysiska angrepp, mobbning och andra aggressiva handlingar (Dillon, 2012; Rossi m.fl., 2023). Begreppet rymmer en mångfald av uttrycksformer med varierande intensitet, allvarlighetsgrad och frekvens, från enstaka, subtila former av verbal aggression till återkommande och mer grova former av psykiskt och fysiskt våld.

Fenomenets komplexitet återspeglas i skilda definitioner av våld, vilket bidrar till variation i hur det mäts och i rapporterad förekomst (Brå, 2016; Persson & Hakvoort, 2025; Wikman, 2016). Våld eller hot om våld mot anställda är formellt inte accepterat och arbetsgivare har ansvar för att arbetsplatser planeras, utformas och utrustas så att risker för våld eller hot om våld kan identifieras och förebyggas genom lämpliga insatser. Samtidigt behöver möjliga åtgärder bedömas i relation till verksamhetens praktiska förutsättningar och kostnader för att minska riskerna, vilket också lyfts fram av Mikael Hansson i hans bidrag i temanumret (se även t.ex. Arbetsmiljölagen 1977:1160; AFS 2023:2; Arbetsmiljöverket, 2025b).

Statistik visar att förekomsten av hot och våld i arbetslivet varierar beroende på exempelvis kön, ålder, sektorer och yrken, och återkommande rapporter pekar på att utsattheten är omfattande i delar av arbetslivet. Enligt den svenska Arbetsmiljöundersökningen 2025 uppger 19 procent av de sysselsatta att de har varit utsatta för hot och våld i arbetet. Utsattheten är ojämnt fördelad: kvinnor rapporterar högre exponering än män, och särskilt utsatta är yngre kvinnor (Arbetsmiljöverket, 2025a). Internationella översikter framhåller vidare att anställda inom hälso- och sjukvård, utbildning, socialt arbete och rättsväsende är särskilt utsatta (Nyberg, 2020; Nyberg m.fl., 2021).

När det gäller hälso- och sjukvården framgår i en systematisk översikt och metaanalys av internationell forskning att 62 procent av sjukvårdspersonalen hade utsatts för arbetsplatsvåld från patienter eller besökare under det senaste året (Liu m.fl., 2019). I Sverige uppger 28 procent av de sysselsatta inom vården i en enkätundersökning att de har utsatts en eller flera gånger under året. Motsvarande andel inom utbildningssektorn och inom offentlig förvaltning är omkring 20 procent (Arbetsmiljöverket, 2025a). En annan enkätundersökning från Sveriges Lärare visar att en av tre lärare uppger att de blivit utsatta för kränkningar, hot och våld under de senaste 12 månaderna (Sveriges Lärare, 2025). Frekvensen varierar dock mellan olika studier och mätningar, vilket speglar skillnader i definitioner, tidsperioder och urval (Longobardi m.fl., 2019; Nyberg, 2020). Rapporteringsgrad och svar i enkätundersökningar kan också präglas av normer kring vad som uppfattas som rapporteringsbart eller som ”en del av arbetet”. Statistik över förekomst ger viktig men begränsad kunskap om problemets utbredning.

ANALYTISKA PERSPEKTIV PÅ ARBETSPLATSVÅLD

Internationellt har forskningen om arbetsplatsvåld expanderat under de senaste decennierna och omfattar ett brett spektrum av studier om förekomst, riskfaktorer, uttryck och konsekvenser, särskilt inom hälso- och sjukvården (Nyberg m.fl., 2021). Fältet är tvärvetenskapligt och kvantitativa studier är vanliga. Denna forskning är betydelsefull för att synliggöra problemets omfattning och uttryck, men ger mindre utrymme för analyser av hur hot och våld upplevs och tar form i organisatoriska och institutionella sammanhang, eller vilka strategier som används för att hantera och förebygga sådana situationer.

Inom forskningen anläggs ett flertal analytiska perspektiv för att förklara hur arbetsplatsvåld uppstår och tar form i olika kontexter. Strukturella analyser undersöker exempelvis hur arbetsvillkor inom kvinnodominerade sektorer bidrar till ökad utsatthet och hur intersektionella förhållanden inverkar (de los Reyes m.fl., 2015). Organisatoriska perspektiv lyfter betydelsen av arbetsmiljöfaktorer som höga krav, låg kontroll, personalbrist och bristande stöd, samtidigt som förebyggande faktorer knyts till exempelvis socialt kapital och välfungerande ledarskap (Andersen m.fl., 2018; Pihl-Thingvad m.fl., 2021). Individuella perspektiv fokuserar på interaktioner i möten där maktobalans, psykisk ohälsa eller andra komplexa behov kan spela roll, liksom anställdas erfarenhet och utbildning (Andersen m.fl., 2018; Holmes m.fl., 2012; Nielsen m.fl., 2017; Rossi m.fl., 2023). Individuella perspektiv kan också belysa upplevelser av våld, vilka orsaker som tillskrivs våldsamma händelser och förslag på åtgärder (Munobwa, 2023; Persson & Hakvoort, 2025; Skåland, 2016; Wikman, 2016). Sammantaget indikerar detta att arbetsplatsvåld formas i ett samspel mellan strukturella villkor, organisatoriska

förhållanden och individuella förutsättningar, och tar konkret form i relationer och möten på arbetsplatser.

Ett annat sätt att analysera arbetsplatsvåld är att skilja mellan olika kategorier av personer som utövar våld (Dillon, 2012). En kategori utgörs av personer som organisationen är till för, som patienter, klienter, elever eller kunder, eller de medborgare som polisen möter i sitt arbete (se Stråle & Wikman i detta nummer). En annan kategori avser våld som utövas internt av kollegor eller chefer på arbetsplatser (se Lundberg, Claréus, Klysing, Nihlén, Wurm & Malmquist i detta nummer). Våld kan också utövas av personer utan relation till verksamheten, av personer som har en privat relation till en anställd samt av anhöriga till de personer som verksamheten vänder sig till, t.ex. anhöriga till patienter (Aljohani m.fl., 2021; Nyberg, 2020). Sådana distinktioner är betydelsefulla eftersom våldets karaktär och hantering ofta skiljer sig åt beroende på vem som utövar det. När våld utövas av medborgare, patienter, klienter eller elever kan det tolkas som en del av yrkesrollen och därmed som en förväntad risk i arbetet. I sådana sammanhang riskerar hot och våld att normaliseras och därmed underrapporteras, vilket innebär att statistik över förekomst inte enbart speglar faktisk exponering utan också normer och förväntningar i yrken och organisationer kring vad som anses tolererbart eller rapporteringsvärt (se t.ex. Stråle & Wikman i detta nummer; se även Persson & Hakvoort, 2025). När våld utövas av kollegor eller chefer aktualiseras frågor om organisationskultur och ledarskap (se Lundberg m.fl. i detta nummer).

Mot denna bakgrund syftar detta temanummer till att belysa hot och våld i arbetslivet ur olika empiriska och analytiska perspektiv. Genom bidrag från olika discipliner och metodologiska angreppssätt behandlar artiklarna frågor om hur våld i arbetslivet tar form, hur det förstås och rapporteras samt vilka institutionella och rättsliga förutsättningar som finns för att förebygga och hantera problemet.

TEMANUMRETS ARTIKLAR

Den första artikeln av Therése Stråle och Sofia Wikman handlar om hot och våld mot poliser utifrån en studie av arbetsskadeanmälningar under perioden 2002–2022. Studien belyser hur hot och våld mot poliser har utvecklats över denna tid, vilka mönster som kan urskiljas samt rapporterade förslag på åtgärder. I likhet med andra studier om arbetsplatsvåld (Arbetsmiljöverket, 2025a) är även i denna undersökning yngre kvinnor överrepresenterade bland de utsatta. Den relativa stabiliteten över tid tyder på att strukturella förhållanden i arbetsvillkoren bidrar till våldsutsatthet, men samtidigt har skadetyperna delvis förändrats, vilket tyder på förändringar i karaktären på mötet mellan polis och medborgare. Underrap-

portering diskuteras också, där möjliga ideal om robusthet kan påverka rapporteringsbenägenheten och huruvida poliser söker stöd från organisationen.

Den andra artikeln av Tove Lundberg, Benjamin Claréus, Amanda Klysing, Theodor Mejías Nihlén, Matilda Wurm och Anna Malmquist fokuserar på hbtq-personers arbetsvillkor och analyserar risker, strukturella hinder och möjliga åtgärder i ljuset av diskrimineringslagens krav. Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter samt undersöka risker för att förebygga diskriminering och trakasserier. Studien visar emellertid att hbtq-personer i högre grad än andra upplever utsatthet, med negativa konsekvenser för både hälsa och arbetstillfredsställelse. Det framgår även att kunskapen om hbtq-personers arbetsvillkor varierar mellan chefer och HR-personal, vilket påverkar hur likabehandling främjas, hur risker identifieras och vilka åtgärder som anses relevanta. Sammantaget understryker artikeln behovet av fortsatt forskning och fördjupad diskussion för att diskrimineringslagens intentioner ska få genomslag i praktiken.

Den tredje artikeln av Mikael Hansson undersöker med en rättsdogmatisk metod det rättsliga utrymmet för skyddsombud och tillsynsmyndigheten att ställa krav på åtgärder mot hot och våld i arbetet. Analysen sker i ljuset av nya lagändringar i brottsbalken och förvaltningslagen som syftar till att stärka skyddet för offentliganställda mot hot och våld. Regleringen aktualiserar frågor om hur dessa förändringar förhåller sig till det arbetsmiljörättsliga regelverket och centrala rättsstatliga principer, såsom proportionalitetsprincipen, legalitetsprincipen och offentlighetsprincipen.

Tillsammans bidrar artiklarna till att fördjupa förståelsen av hot och våld i arbetslivet genom att belysa fenomenet ur såväl empiriska som rättsliga och organisatoriska perspektiv.

REFERENSER

- AFA Försäkring. (2025). *Allvarliga arbetsolycksfall orsakade av hot och våld inom kommuner och regioner*. <https://www.afaforsakring.se/dokument/wguzxfzghvuxk3u2oj8/f63889-kortrapport-hot-och-vald.pdf>
- AFS 2023:2: *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/#5kap-valdochotomvald>
- Aljohani, B., Burkholder, J., Tran, Q. K., Chen, C., Beisenova, K., & Pourmand, A. (2021). Workplace violence in the emergency department: A systematic review and meta-analysis. *Public Health*, 196, 186–197. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2021.02.009>
- Arbetsmiljöverket. (2024). *Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet*. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/aterrapportering-hot-och-vald-i-skolan.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2025a). *Arbetsmiljön 2024: Arbetsmiljöstatistik (Rapport 2025:1)*. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2024/arbetsmiljon-2024-rapport.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2025b). *Våld och hot om våld*. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/vald-och-hot-om-vald/>

- Arbetsmiljölagen (1977:1160). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/
- Andersen, L. P., Hogh, A., Biering, K., & Gadegaard, C. A. (2018). Work-related threats and violence in human service sectors: The importance of the psychosocial work environment examined in a multilevel prospective study. *Work*, 59(1), 141–154. <https://doi.org/10.3233/WOR-172654>
- Brå. (2016). *Otillåten påverkan mot myndighetspersoner: En uppföljning (Rapport 2016:13)*. https://bra.se/download/18.660677dc19301da04632521/1730984138830/2016_13_Otillaten_paverkan_mot_myndighetspersoner.pdf
- Chirico, F., Capitanelli, I., Bollo, M., Ferrari, G., & Acquadro Maran, D. (2021). Association between workplace violence and burnout syndrome among schoolteachers: A systematic review. *Journal of Health and Social Sciences*, 6(2), 187–208.
- de los Reyes, P., González, A., & Thörnquist, A. (2015). Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår. I A. Sjöstedt Landén, G. Olofsdotter, & M. Bolin (Red.), *Sprickor, öppningar och krackeleringar: Nya perspektiv på arbetsmiljö* (s. 17–48). Forum för genusstudier, Mittuniversitetet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:878663/FULLTEXT01.pdf>
- Dillon, B. L. (2012). Workplace violence: Impact, causes, and prevention. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 42(1), 15–20. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1322>
- Faldet, A.-C., Hakvoort, I., Knudsmoen, H., & Persson, S. (2026). Violence Against Teachers in Compulsory Schools: How to Promote a Safe Work Environment and Well-being from a Policy and Union Perspective in Norway and Sweden. In H. Harju-Luukkainen et al. (Eds.), *A Nordic Perspective on Teacher Well-being in Educational Contexts*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003589938>
- Holmes, D., Rudge, T., Perron, A., & St-Pierre, I. (2012). Introduction. In D. Holmes, T. Rudge, & A. Perron (Eds.), *(Re)thinking violence in health care settings* (pp. 1–17). Ashgate.
- ILO. (2022). *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*. <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-work-practical-guide-employers>
- Lanctôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492–501. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010>
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., ... & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 76(12), 927–937. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849>
- Longobardi, C., Badenes-Ribera, L., Fabris, M. A., Martinez, A., & McMahon, S. D. (2019). Prevalence of student violence against teachers: A meta-analysis. *Psychology of Violence*, 9(6), 596–610. <https://doi.org/10.1037/vio0000202>
- Mento, C., Silvestri, M. C., Bruno, A., Muscatello, M. R. A., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. A. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 51, 101381. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
- Munobwa, J. (2023). *"I know where you live": Statutory social work, client violence, and dilemmas for safety and practice* [Doctoral dissertation, University of Gävle]. Gävle University Press. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1770481/FULLTEXT01.pdf>
- Nielsen, M. B. D., Kjær, S., Aldrich, P. T., Madsen, I. E., Friberg, M. K., Rugulies, R., & Folker, A. P. (2017). Sexual harassment in care work—Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 122–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.018>
- Nyberg, A. (2020). *Våld i arbetslivet inom hälso- och sjukvård, socialt arbete och utbildningssektorn: Kunskapsläge och fortsatt forskningsbehov*. Forte. <https://forte.se/upptack-forskning/publikationer/vald-i-arbetslivet-inom-halso--och-sjukvard-socialt-arbete-och-utbildningssektor>
- Nyberg, A., Kecklund, G., Hanson, L. M., & Rajaleid, K. (2021). Workplace violence and health in human service industries: A systematic review of prospective and longitudinal studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(2), 69–81. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106450>
- Persson, S., & Hakvoort, I. (2025). Arbetsplatsvåld i skolan: Lärares emotionsarbete vid våld från elever. *Socialmedicinsk tidskrift*, 102(1), 70–79. <https://doi.org/10.62607/smt.v102i1.33898>
- Pihl-Thingvad, J., Andersen, L. P. S., Pihl-Thingvad, S., Elklit, A., Brandt, L. P. A., & Andersen, L. L. (2021). Can high workplace social capital buffer the negative effect of high workload on patient-initiated violence? Prospective cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 120, 103971. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103971>

- Prop. 2024/25:141. *Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m.* <https://regeringen.se/contentassets/861bd0de88764d2aa4a8f523f523d674/ett-starkare-skydd-for-offliganstallda-mot-vald-hot-och-trakasserier-m.m.-prop.-202425141.pdf>
- Regeringskansliet. (2026, 24 februari). *Sverige stärker det internationella arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet*. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2026/02/sverige-starcker-det-internationella-arbetet-mot-vald-och-trakasserier-i-arbetslivet/>
- Rossi, M. F., Beccia, F., Cittadini, F., Amantea, C., Aulino, G., Santoro, P. E., ... & Gualano, M. R. (2023). Workplace violence against healthcare workers: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *Public Health*, 221, 50-59. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.05.021>
- SOU 2021:86. *Betänkande av Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/10/sou-202186/>
- Scaramuzzino, G. (2020). Workplace violence: A threat to autonomy and professional discretion. *Sociologisk forskning*, 57(3-4), 249-270. <https://www.jstor.org/stable/27132152>
- Skåland, B. (2016). Student-to-teacher violation and the threat to a teacher's self. *Teaching and Teacher Education*, 59, 309-317. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.06.012>
- Sveriges Lärare (2025). *Skyddad titel, skyddslöst yrke: En rapport om hur kränkningar, hot och våld har blivit en vardag för lärare*. Sveriges Lärare. <https://cdn.abicart.com/shop/ws21/49421/art33/221807033-c38533-SVLT1417-Skyddad-titel-skyddslost-yrke-SVLU027-250911.pdf>
- Wikman, S. (2016). Varför ökar det arbetsrelaterade våldet? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(2), 49-66. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17710>