



Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2024

**"Vi är för få som ska lösa för mycket"**



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST Oktober 2024

Referens/författare: Martina Cras, utredare Oscar Eriksson, utredare

Kommunikation och Påverkan

Formgivning: Anna Hellgren

Artikelnummer: 0031

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>1</b>
<b>Vi vill ha ett hållbart arbetsliv</b>	<b>3</b>
<b>Fackförbundet ST kräver:</b>	<b>4</b>
<b>Genomförande och avgränsningar</b>	<b>5</b>
<b>Vilka förutsättningar har anställda på statligt uppdrag?</b>	<b>6</b>
Högt arbetstempo, ett fortsatt arbetsmiljöproblem	6
Vilka är mest nöjda med sin sociala och organisatoriska arbetsmiljö?	7
Fler har en närvarande chef än vid förra undersökningen	8
Den digitala arbetsmiljön behöver bli mer användarvänlig	8
För få ska lösa för mycket	9
5 av 10 chefer arbetar övertid minst en gång i veckan	12
Hur ofta hinner du inte utföra ditt uppdrag?	12
Distansarbetet är här för att stanna	13
Distansarbete i realiteten	16
De flesta är nöjda med den fysiska arbetsmiljön	17
Vad anses vara bra och mindre bra med den fysiska arbetsmiljön?	18
Slutsats	19
<b>Hur mår anställda på statligt uppdrag?</b>	<b>20</b>
Fortfarande uppger 7 av 10 att de ofta känner sig stressade till följd av sitt arbete	20
Vad orsakar stress hos fackförbundet STs medlemmar?	21
Att inte gå till jobbet på grund av oro eller ångest	21
Att ligga sömlös och inte kunna släppa jobbet	22
Antal sjukdagar minskar	23
Inställningen till sjukdom omdefinieras	24
Medarbetare måste få vara sjuka tills de är friska	24
Slutsats	26
<b>Vad utsätts anställda på statligt uppdrag för på sin arbetsplats?</b>	<b>27</b>
Majoriteten av allt hot och våld kommer från allmänheten	27
Arbetsplatser där det i högre grad förekommer hot och våld	27
Arbetsplatser där utsattheten för hot och våld ökar	28
Förekomsten av våld på arbetsplatsen	29
Vilka är det som utsätter STs medlemmar för hot och våld	30
När förekommer hot och våld?	30
Stödet på arbetsplatsen brister vid hot och våld	31
Även det proaktiva arbetet mot på hot och våld brister	32
Utbildningsinsatser kopplat till hot och våld	33
Hot och våld mot myndighetsperson kan vara otillåten påverkan	33
Vilka åtgärder behövs för att utsättas för hot och våld ska minska?	34
Slutsats	35
<b>Hur ser anställda på sin arbetssituation?</b>	<b>36</b>
Missnöjet går att spåra	36
Anställningstrygghet är viktigt för välmående på arbetsplatsen	37
En av tio tror inte att de orkar till pension	38
Kvinnor med medborgarkontakter kommer inte orka ett helt yrkesliv	38
Staten riskerar att förlora kompetens	39
Slutsats	41
<b>Referenslista</b>	<b>42</b>

# Sammanfattning

Detta är en rapport från Fackförbundet ST, det största fackförbundet inom statlig verksamhet med närmare 100 000 medlemmar. Den handlar om hur Fackförbundet STs medlemmar – på statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser – upplever sin arbetsmiljö. Rapporten bygger på Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning, som innehåller en rad frågor om den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön men fokuserar extra på medlemmars situation gällande områdena hot och våld samt stress och arbetsbelastning. Rapporten följer, för tredje gången sedan 2020, upp medlemmars inställning och upplevelse av distansarbete.

Undersökningens resultat visar på stora skillnader mellan olika avdelningar och arbetsplatser. Även den anställdas position påverkar resultatet. Stress och hög arbetsbelastning är stora arbetsmiljöproblem.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har försämrats något, medan den fysiska till stor del är oförändrad sedan den senaste undersökningen 2022. I rapporten framträder en bild av pressade medarbetare, som har en stressig arbetssituation och hög arbetsbelastning. Samtidigt är ingen arbetsplats den andra lik. Därför krävs det ett aktivt arbetsmiljöarbete på varje enskild arbetsplats.

## Nyckeltal

### Hot och våld

- Fler än 2 av 10 har utsatts för våld senaste året. Andelen som uppger att de känner till att en kollega blivit utsatt har ökat från 34 procent till 39 procent.
- Av de som har kontakt med allmänheten uppger nästan 4 av 10 att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen.
- 1 av 10 känner att hot eller våld påverkar dem i deras arbete. En procent uppger att de har ändrat ett myndighetsbeslut efter påtryckningar och fem procent uppger att de har anpassat ett beslut för att minska risken att bli utsatt för hot och våld.

### Stress och arbetsbelastning

- 61 procent uppger att de arbetar övertid för att de inte hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. En knapp tredjedel uppger att de arbetar övertid minst någon dag per vecka, men hela 18 procent uppger att de gör det ett par gånger i veckan.
- Nästan en tredjedel har återgått till arbetet innan de varit fullt återställda efter sjukdom, skada eller operation. De vanligaste orsakerna är stress och lönebortfall. 21 procent av de mellan 18–29 år har gått tillbaka till jobbet innan de har varit fullt återställda på grund av lönebortfall.
- Nästan 2 av 10 har valt att inte gå till jobbet på grund av oro eller ångest kopplat till sin egen arbetssituation.
- Var tredje person av de som har funderat på att byta jobb har gjort det på grund av för mycket stress och övertid.

### Övrigt

- Trots tydliga regleringar kring bland annat ventilation, ljud och buller fortsätter detta att vara vanliga arbetsmiljöproblem år efter år.
- Trend: Allt fler anser att det inte finns några nackdelar med distansarbete. 2020 uppgav 21 procent att de inte ser några nackdelar med distansarbete. 2022 ökade siffran till 29 procent. I årets undersökning har siffran ökat till hela 41 procent.
- 23 procent bedömer att de inte kommer att kunna arbeta till pensionsåldern. Den främsta orsaken som anges är stress.

## Vi vill ha ett hållbart arbetsliv

Denna undersökning visar att det finns ett fortsatt stort problem med hot och våld på arbetsplatser som arbetar på statligt uppdrag. Vi vill att så väl regering som arbetsgivare i staten tar ett större ansvar för att arbeta proaktivt för att motverka hot och våld. Arbetet måste ske på arbetsplatsen såväl som att diskuteras i den offentliga debatten. Förtroendet för våra offentliga institutioner är av största vikt för Sverige som rättsstat och demokrati.

Risken för påverkansförsök ökar av faktorer som väntetider, hur beslut fattas och om tjänstemännen arbetar ensamma eller tillsammans med en kollega. Arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor bör därför integreras i verksamhetsplaneringen.

Allt arbetsmiljöarbete måste ske i samverkan mellan fack, arbetsgivare och skyddsorganisation. Vi vill se jämställda och jämlika arbetsplatser där kön, ålder eller övriga diskrimineringsgrunder ska inte ha betydelse för arbetsituationen som sådan. Det är inte acceptabelt att kvinnor som grupp upplever att de är mer stressade än män som grupp. Forskning visar att även om män och kvinnor befinner sig på samma arbetsplats och till och med i samma yrke så utför de många gånger olika arbetsuppgifter, vilket leder till olika fysiska, sociala och organisatoriska belastningar. Därmed utsätts de för olika arbetsmiljöproblem.

Vi vill se att det tillförs resurser för forskning på det statliga arbetsmiljöområdet. Att arbeta under regleringsbrev, instruktioner, lagstiftning

och statlig värdegrund innebär unika förutsättningar för de som arbetar på statligt uppdrag.

Vi vill se att arbetsgivare i högre grad, och i samverkan med skyddsorganisationen, tar ansvar för att både medarbetare och chefer får utbildning i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Vi vill se en generell arbetstidsförkortning - dels för att öka statens attraktivitet som arbetsgivare genom en bättre balans mellan arbete och privatliv och på så vis minska stress och få tid för återhämtning och dels för att öka möjligheterna för de anställda att orka ett helt arbetsliv fram till pensionen.

Rapporten som helhet visar att många av förbundets medlemmar upplever att de behöver springa fortare och fortare. De vittnar om stress, övertid och en hög arbetsbelastning. Samtidigt som vi ser att de generella besparingarna, genom det så kallade produktivitetsavdraget, bara fortsätter år efter år, och ökar pressen på de som arbetar på statligt uppdrag. Därför vill vi se att produktivitetsavdraget slopas.

Det saknas långsiktiga förutsättningar vilket skapar en otrygg och pressad arbetssituation för Fackförbundet STs medlemmar. Samtidigt som förtroendet minskar hos den breda allmänheten då den statliga leveransen av samhällsservice försämras för den enskilda medborgaren. Det är tillsammans som vi skapar och upprätthåller det demokratiska samhället och rättsstaten Sverige.

# Fackförbundet ST kräver:

- **Inrätta ett nationellt rapporteringssystem för hot och våld**  
Som ett led i arbetet med att komma tillrätta med hot och våld och synliggöra i vilken omfattning personer inom det offentliga utsätts för hot och våld behövs ett enhetligt system som alla offentliga arbetsplatser kan rapportera in till.
- **Det proaktiva arbetet för att minska risken för hot och våld på arbetsplatsen måste bli mer omfattande**  
Fler än 3 av 10 uppger att det inte finns tillräckliga förbyggande åtgärder mot hot och våld på arbetsplatsen. Det är av högsta vikt att arbetsgivare tillsammans med fack beslutar om vilka proaktiva åtgärder som behövs.
- **Villkor för distansarbete ska utformas i samverkan mellan fack och arbetsgivare**  
Synen på var och när vi arbetar har förändrats - flexibilitet och individanpassning krävs för att vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt måste arbete på distans vara en möjlighet, inte ett krav. Arbetsgivaren måste tillhandahålla både arbetsplats och utrustning.
- **Myndigheterna måste resurssättas efter krav och uppdrag**  
Myndigheterna behöver långsiktiga och förutsägbara förutsättningar. Reformen sätts trots realistiska tidsplaner eller utan tillräckliga resurstillskott, besparingar görs utan motsvarande begränsningar i uppdraget. Resultatet blir en ryckig och svårhanterlig styrning. Det leder till sämre verksamhet för medborgarna och en oacceptabel arbetsmiljö för statligt anställda.

## Genomförande och avgränsningar

Denna rapport är baserad på en enkätundersökning som skickades till samtliga av Fackförbundet STs yrkesverksamma medlemmar 9-23 april 2024. Drygt 60 000 medlemmar mottog enkäten och 22 328 medlemmar besvarade den. (De som uppgett att de inte vill ha utskick eller saknar e-postadress undantogs.) Det motsvarar en svarsfrekvens på 38 procent.

Undersökningen har genomförts i samarbete med kunskaps- och analysföretaget Novus. Resultaten är viktade mot vårt medlemsregisters uppgifter vad gäller kön och ålder, och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden. Som jämförelse har resultat från motsvarande enkätundersökning från 2022 använts.

Fokus för analysen av resultaten ligger på Fackförbundet STs medlemmars upplevelser av den egna arbetsmiljön avseende den fysiska, sociala, organisatoriska och digitala arbetsmiljön. Upplevelsen av stress och arbetsbelastning är två viktiga delar. Denna arbetsmiljöundersökning har ett extra fokus på hot och våld samt otillåten påverkan.

Rapporten berör endast de delar av arbetsmarknaden där Fackförbundet ST har medlemmar. Detta är primärt på myndigheter, universitet och högskola, affärsverk, statligt ägda bolag, privata företag med statliga uppdrag samt statligt finansierade stiftelser. Utbrytningen per avdelning är baserad på att minst 50 personer per avdelning har svarat, om det är färre än så redovisas inte svaren separat.

I rapporten används ordet ”avdelningar”, vilket syftar till Fackförbundet STs sätt att organisera medlemmar, där en myndighet oftast är en avdelning. Avdelningen kan ha arbetsplatser på olika platser i landet, som exempelvis Försäkringskassan. Detsamma gäller bolag som arbetar på statliga uppdrag, exempelvis Swedavia som är *en* avdelning även om de också har verksamhet på flera ställen runt om i Sverige. Avdelningen ST inom Universitet och Högskola inbegriper samtliga högskolor och universitet förutom Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU).

### Vilka är Fackförbundet STs medlemmar som svarat på undersökningen?

- 97%** är tillsvidareanställda
- 78%** arbetar på en myndighet
- 13%** arbetar på Universitet/Högskola
- 3%** arbetar inom ett bolag
- 2%** arbetar för ett affärsverk
- 3%** ingår i kategorin ”övriga”
- 4%** innehar en chefsposition
- 62%** är kvinnor
- 38%** är män
- 6%** är 18–29 år
- 54%** är 30–49 år
- 39%** är 50–64 år (det återfinns även ett fåtal svarande över 65 år)
- 64%** har kontakt med medborgare varje vecka, varav 46 procent varje dag



# Vilka förutsättningar har anställda på statligt uppdrag?

Människor som arbetar på statliga uppdrag har en viktig funktion för samhället. Om de inte får rätt förutsättningar medför det konsekvenser för samhället i stort. De uppbär viktiga samhällsfunktioner, som är direkt avgörande för Sveriges demokrati, infrastruktur, rättsväsende, utbildning, försvar, medborgerliga rättigheter, forskning och samhällsplanering med mera. Vi som samhälle behöver att alla dessa institutioner och verksamheter fungerar. Därför är det viktigt att arbetsmiljö och arbetsbelastning är rimlig. Annars kommer de inte kunna utföra sina uppdrag och på sikt finns risk att viljan att arbeta i dessa så viktiga samhällsfunktioner minskar. Därför är detta en central och viktig fråga för Fackförbundet ST och för samhället i stort. Mår de anställda bra, mår Sverige bra.

## Högt arbetstempo, ett fortsatt arbetsmiljöproblem

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upplevs som helhet vara något sämre än den fysiska arbetsmiljön. Nästan tre av fyra anser att de har en bra organisatorisk och social arbetsmiljö, samtidigt som en fjärdedel är mer missnöjda. Resultatet är en marginell försämring jämfört med den senaste undersökningen.

Resultatet uppdelat mellan män och kvinnor visar att de har samma uppfattning om bristerna beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Två resultat sticker dock ut. Det är fler kvinnor i undersökningen som påpekar att de största problemen är stor arbetsmängd/högt tempo och ständiga förändringar. Det stämmer

**Figur 1.1. Vad är det som är dåligt med din arbetsmiljö ur ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv?**

Stor arbetsmängd - högt arbetstempo	<b>40%</b>
Ständiga förändringar	<b>36%</b>
Otydliga förväntningar	<b>30%</b>
Ledarskapet	<b>24%</b>
Bristande balans mellan jobb och fritid/familjeliv	<b>19%</b>
Chef/ledare favoriserar vissa	<b>19%</b>
Vågar inte framföra kritik/önskemål	<b>19%</b>
Bristande inflytande över arbetets innehåll	<b>16%</b>
Konflikter	<b>14%</b>
Risk för hot och våld	<b>12%</b>
Kan inte framföra kritiska uppfattningar externt om hur arbetsplatsen fungerar	<b>12%</b>
Bristande inflytande över arbetstiden	<b>11%</b>
Ensidigt och monotont arbete	<b>11%</b>
Ensamarbete	<b>10%</b>
Kränkningar/trakasserier	<b>7%</b>
För lite att göra	<b>3%</b>
Det finns en "rå" jargong som jag upplever som sexistisk / rasistisk / kränkande	<b>3%</b>
Annat:	<b>8%</b>
Vet ej	<b>15%</b>

överens med andra resultat i undersökningen – kvinnor som grupp är mer stressade i arbetslivet. Vilket troligen hänger samman med ojämställda arbetsplatser där män och kvinnor möter olika arbetsmiljöer och får olika förutsättningar att utföra sitt arbete.<sup>1</sup> För att komma till rätta med de ojämställda förutsättningarna måste vi fokusera på strukturella och organisatoriska förutsättningar eftersom de skapar stress på arbetsplatserna.

När resultaten delas upp i olika åldersgrupper urskiljer sig risken för hot och våld för ålderskategorin 18–29 år. I denna grupp uppger hela 21 procent att det är ett arbetsmiljöproblem, att jämföra med 12 procent på totalen. Något som känns igen från 2022 års arbetsmiljöundersökning.

## Vilka är mest nöjda med sin sociala och organisatoriska arbetsmiljö?

Beroende på var den svarande arbetar varierar nöjdheten med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Nedan listas de avdelningar där nöjdheten är högst respektive lägst.

### Vad är det som är bra med din arbetsmiljö ur ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv?

- Eget inflytande över arbetet och arbetstiden
- Närvarande chef
- Bra samarbete mellan kollegor

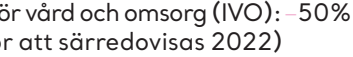
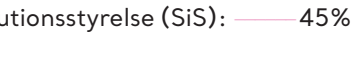


### Avdelningar där flest är nöjda med sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö:

- Bolagsverket:  90% (93% 2022)
- Lantmäteriet:  90% (90% 2022)

*"För lite resurser för att klara av uppdraget totalt i myndigheten (Arbetsförmedlingen). Finns inga marginaler kvar..."*

Man, 50–64, Arbetsförmedlingen

### Avdelningar där flest är missnöjda med sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö:

- Inspektionen för vård och omsorg (IVO):  -50% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Statens Institutionsstyrelse (SiS):  -45% (42% 2022)
- Spårtrafiken:  -39% (41% 2022)
- Kriminalvården:  -36% (37% 2022)

Arbetsmängd och högt arbetstempo är de vanligaste problemen i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. En trend som håller i sig från den senaste undersökningen.

Några av de avdelningar där ständiga förändringar ses som ett större arbetsmiljöproblem är också de avdelningar där vi vet att det har skett ekonomiska nedskärningar och extra besparingskrav såsom hos Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Ständiga förändringar på arbetsplatsen hänger ofta samman med ett högt arbetstempo. Utöver att det leder till stress för personalen blir arbetssättet ineffektivt i längden. När myndigheter får mer långsiktiga planeringsförutsättningar leder det till både bättre verksamhet och arbetsmiljö. För att detta ska bli verklighet måste finansieringen av myndigheterna vara stabil och hållbar över tid.

<sup>1</sup> <https://partsradet.se/vi-erbjuder/inspiration-och-material/teman/nb-vem-ar-din-arbetsplats-utformad-efter/> (hämtat 2024-10-10).

## Fler har en närvarande chef än vid förra undersökningen

Nästan hälften uppger att de har en närvarande chef/ledare. Detta är en ökning sedan den förra undersökningen, då motsvarande siffra var 41 procent.

Samtidigt uppger 24 procent brister i ledarskapet som något negativt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta är dock en förbättring jämfört med 2022. Resultatet visar även att de som uppger sig ha "mycket hög arbetsbelastning" också i högre grad pekar på brister när det gäller ledarskap.

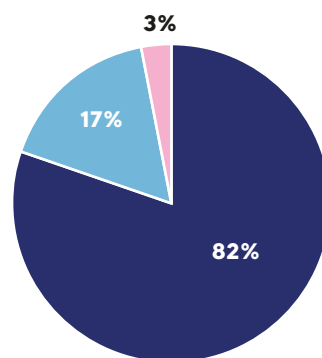
Om en anställd saknar stöd eller anser att chefen inte hjälper till med prioriteringar vid exempelvis arbetstoppar kan det förstås leda till ett visst missnöje. Men troligen spelar bristen på adekvata resurser och förutsättningar en avgörande roll för hur anställda upplever ledarskapet i vardagen.

## Den digitala arbetsmiljön behöver bli mer användarvänlig

Den digitala arbetsmiljön har blivit en allt viktigare del av vårt arbete. Många tjänstemän tillbringar i stort sett hela arbetsdagen i en digital arbetsmiljö. Detta gäller inte minst sedan pandemin, då det blivit vanligare att arbeta på distans och mötas i den digitala sfären. Den digitala arbetsmiljön är alltså en väsentlig del av de anställdas arbetssituation och ska därmed ingå i arbetsmiljöarbetet som helhet. Ett steg i denna riktning är att se till att det ingår i skyddsronnen, när skyddsombud och arbetsgivare ser över risker med den fysiska arbetsmiljön.

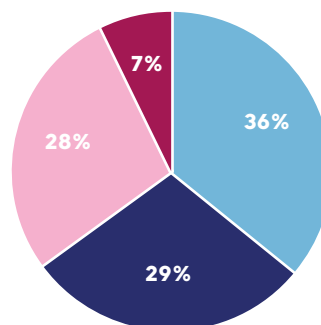
De flesta av Fackförbundet STs medlemmar är nöjda med den digitala arbetsmiljön. Resultatet ligger i linje med den senaste undersökningen. Mest missnöjda är gruppen 18–29 år.

Vi kan se en ökning i andelen svarande som uppger att de kan påverka sin digitala arbetsmiljö (29 procent) jämfört med 22 procent i 2022 års undersökning.



**Figur 1.2**  
I vilken utsträckning instämmer du i att din arbetsplats har en bra digital arbetsmiljö

- Instämmer helt eller delvis
- Instämmer knappast eller inte alls
- Vet ej / ingen uppfattning



**Figur 1.3**  
I vilken grad kan du påverka den digitala arbetsmiljön?

- I mycket eller ganska hög grad
- I ganska liten grad eller inte alls
- I varken hög eller liten grad
- Vet ej, kan inte svara

Något som även leder till att färre än tidigare uppger att de har väldigt begränsat inflytande eller inget inflytande alls. Skillnaderna mellan kön och ålderskategorier är av marginell karaktär.

Resultatet är likt det från den senaste arbetsmiljöundersökningen. Det är fortsatt teknikstrul och bristande användarvänlighet som uppges som de främsta problemen. Åldersgruppen 30–49 år ligger över genomsnittet för samtliga svarsalternativ, trots att åldersgruppen 18–29 år var mer missnöjda på det generella planet. När det gäller behovet av “snabbare program” är dock den yngre ålderskategorin klart mer missnöjd än de övriga.

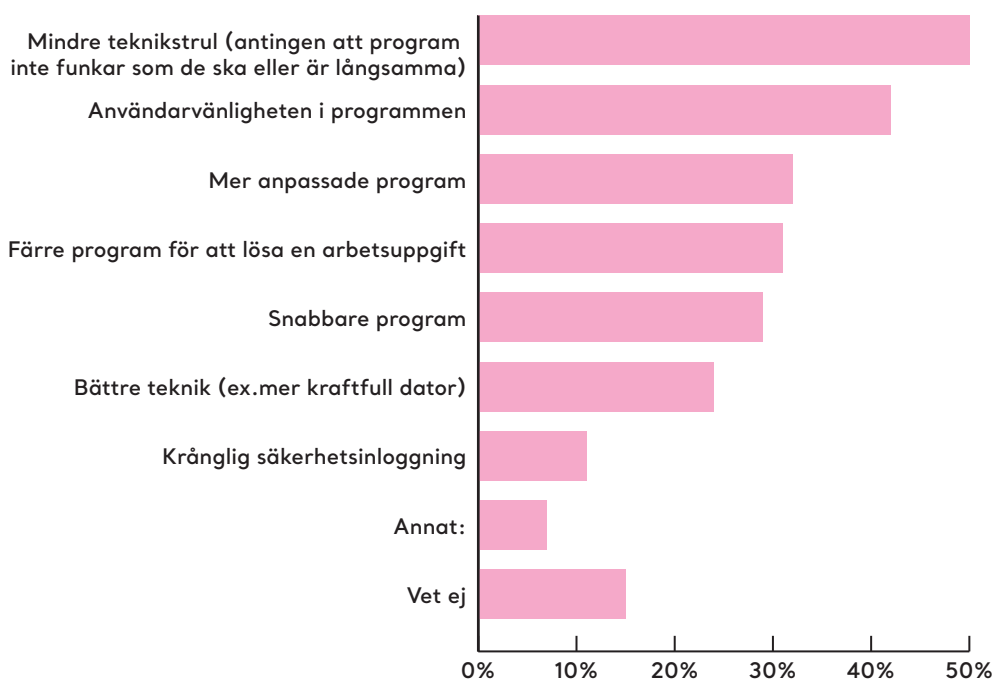
I frisvar tar många upp behovet av IT-system som fungerar vid möten med andra organisationer och myndigheter. Det vittnas om att de måste

använda för många program, att programmen inte är färdigutvecklade och att det exempelvis är problematiskt att behöva använda olika webbläsare för olika program. Det finns även de som önskar sig en närvarande IT-support på arbetsplatsen.

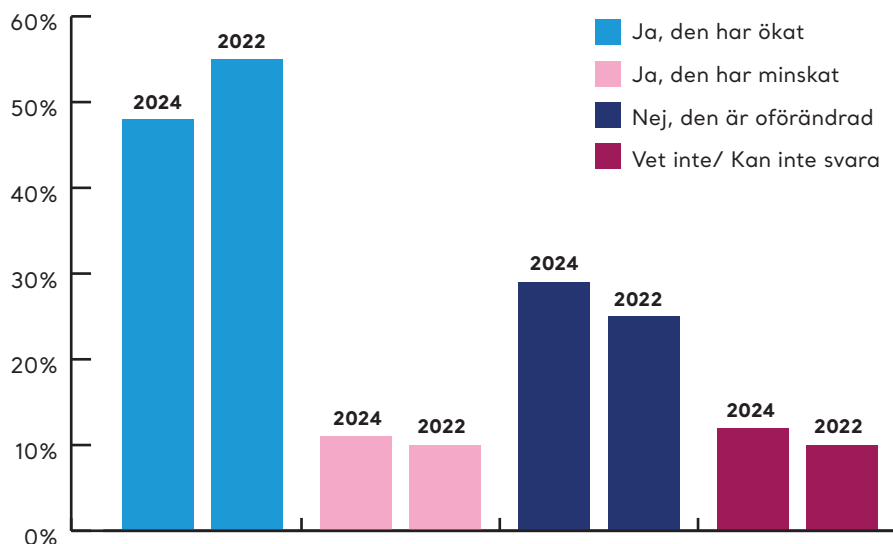
## För få ska lösa för mycket

Denna undersökning visar att den generella upplevelsen är att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren. Det är dock något färre som anser att de har mycket hög eller hög arbetsbelastning. År 2022 uppgav 61 procent att de hade en hög eller mycket hög arbetsbelastning, medan årets motsvarande siffror visar 56 procent. Samtidigt uppger nästan hälften att deras arbetsbelastning har ökat de senaste två åren.

**Figur 1.4**  
**Vad skulle kunna förbättras inom den digitala arbetsmiljön?**



**Figur 1.5**  
Har din arbetsbelastning förändrats de senaste två åren?



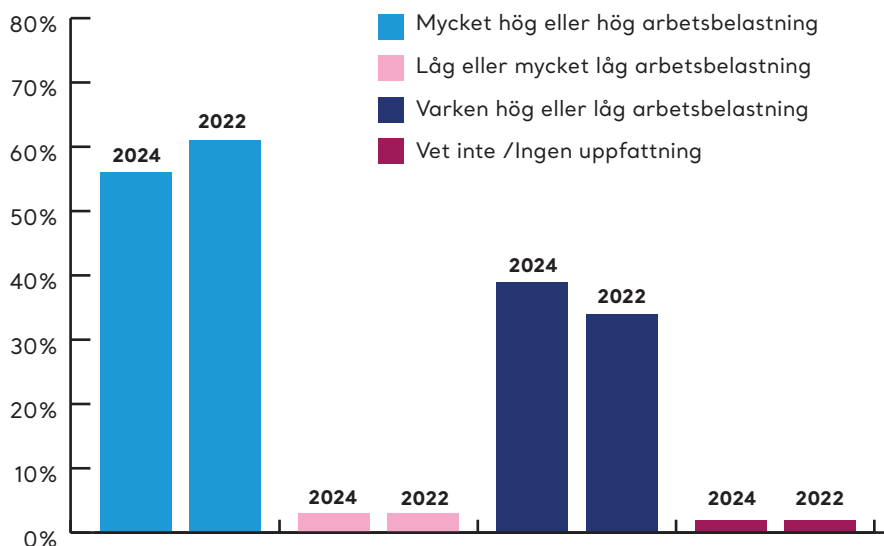
Även om vi kan se en viss förbättring av den upplevda arbetsbelastningen och dess ökningstakt, är det fortsatt en stor andel som anser att den bara fortsätter att öka. Detta är ett resultat som ständigt återkommer i våra arbetsmiljöundersökningar.

Upplevelsen att arbetsbelastningen har ökat ser olika ut beroende på var en medlem arbetar. Inom bland annat Kriminalvården och Arbetsförmedlingen har just upplevelsen ökat och där vi vet att det pågår större strukturomvandlingar, där Kriminalvården expanderar kraftigt och Arbetsförmedlingen drar ner på personal för att nämna några.

**Avdelningar där 55 procent eller fler upplever att arbetsbelastningen har ökat de senaste två åren:**

- Kronofogdemyndigheten: 67% (70% 2022)
- Kriminalvården: 59% (60% 2022)
- Arbetsförmedlingen: 57% (59% 2022)
- SiS: 56% (54% 2022)
- Jordbruksverket: 56% (43% 2022)
- Postnord: 55% (64% 2022)

**Figur 1.6**  
**Hur ser din arbetsbelastning ut?**



Drygt 70 procent upplever att de kan säga ifrån när de har för mycket att göra. Så ser det dock inte ut på alla arbetsplatser; nästan 30 procent uppger att de sällan eller aldrig upplever att de kan säga ifrån när de har för mycket att göra.

Att kunna påtala att arbetsuppgifterna är för många handlar om vilket slags klimat som råder på arbetsplatsen, inte minst är chefs förhållningssätt betydelsefullt. Formellt sett är det en chefsuppgift att leda och fördela arbetet. Chefen ska hjälpa till att prioritera och stötta om en medarbetare har för mycket att göra. På flera av de avdelningar där fler än genomsnittet anger att de inte kan säga ifrån om de har för mycket att göra, förekom även kritik mot ledarskapet.

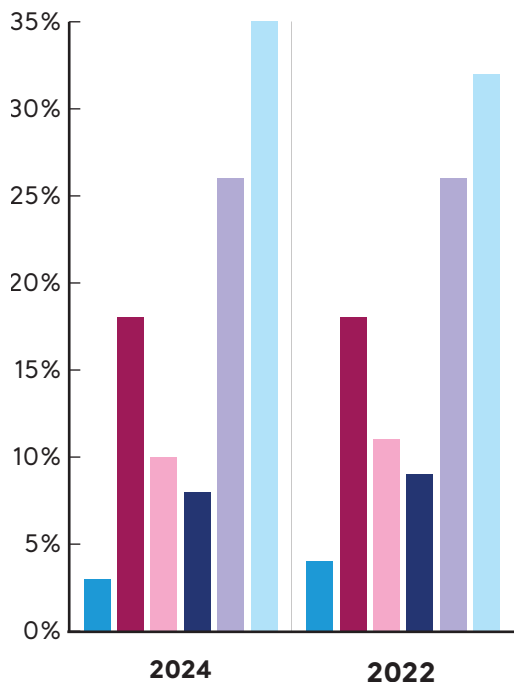
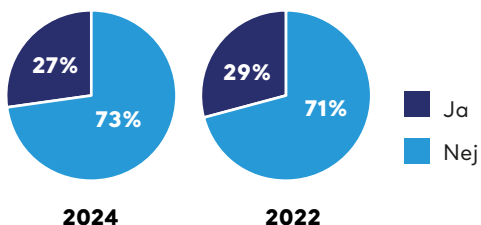
Det är viktigt att den som leder och fördelar arbetet kan hjälpa till i prioriteringsarbetet.

Att inte kunna säga ifrån eller inte ha en bra dialog med sin arbetsgivare skapar en ohälsosam stress. Arbetsgivare som har anställda som arbetar på statliga uppdrag bör lägga stor kraft på att motverka stress. Särskilt som så många av dem som uppger att de inte kan arbeta fram till pension anger stress som främsta orsak.

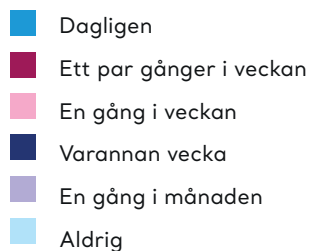
**Avdelningar där fler än 35 procent upplever att det inte kan säga ifrån när de har för mycket att göra.**

- Spårtrafiken: 46% (51% 2022)
- Kriminalvården 39% (42% 2022)
- Statens Servicecenter: 38% (41% 2022)
- SiS: 35% (36% 2022)

**Figur 1.7**  
Upplever du att du kan säga ifrån när du har för mycket att göra?



**Figur 1.8**  
Hur ofta jobbar du övertid?



## 5 av 10 chefer arbetar övertid minst en gång i veckan

Denna undersökning visar att drygt en tredjedel svarar att de aldrig arbetar övertid. Dock uppger 5 av 10 chefer att de arbetar övertid minst en gång i veckan. Av de chefer som arbetar övertid uppger hela 74 procent att de gör det för hinna med sina arbetsuppgifter.

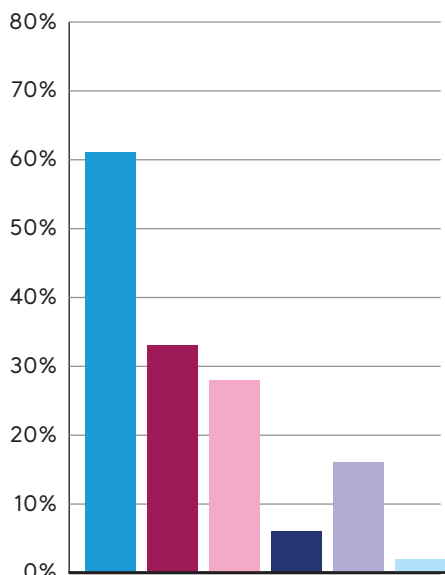
De allra flesta medarbetare arbetar inte övertid varje dag, men vissa avdelningar som Regeringskansliet, Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM), Sveriges Domstolar, Universitet och Högskola samt Sida, arbetar mer övertid än andra och gör det minst ett par gånger i veckan.

6 av 10 uppger att den främsta orsaken till att arbeta övertid är att de inte hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. För kvinnor som grupp är resultatet 64 procent, för män 55 procent. Betydligt fler än genomsnittet i gruppen 18–29 år uppger att övertiden beror på beordrad övertid.

Av de som arbetar övertid på grund av att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid upplever 8 av 10 att de har en mycket hög arbetsbelastning. I denna grupp är det 65 procent som funderar på att lämna sin arbetsplats. Vilket ligger signifikant högre än genomsnittet (57 procent). Nästan sju av tio av dessa uppger dessutom att de är ganska eller mycket missnöjda med sin arbetssituation.

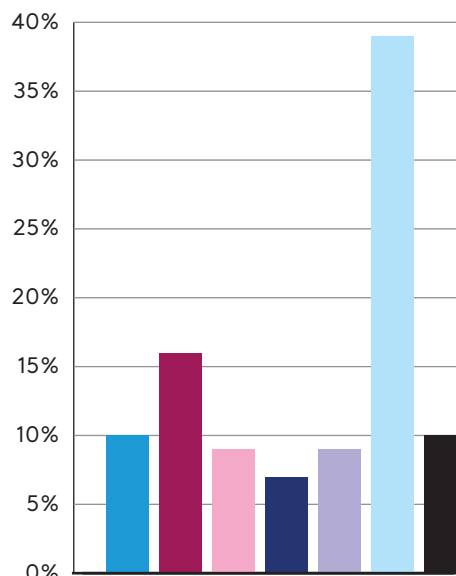
## Hur ofta hinner du inte utföra ditt uppdrag?

Det är anmärkningsvärt att nästan en tredjedel arbetar övertid minst en gång i veckan och att majoriteten gör det för att de inte hinner med sina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid. Detta tyder på att många har för stor arbetsbörda och behöver fler kollegor. Att dessutom ännu fler uppger att de inte hinner utföra sitt uppdrag ordentligt och tvingas bortprioritera viktiga arbetsuppgifter minst en gång i veckan talar sitt tydliga språk. Det syns inga större skillnader mellan män och kvinnor eller mellan åldersgrupperna. Däremot är motsvarande siffra för chefer över 5 av 10, vilket är en väldigt hög andel.



**Figur 1.9**  
Vad beror övertiden på?

- Jag hinner inte med mina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid
- Jag har svårt att släppa jobbet
- Vi är för få anställda
- Beordrad övertid
- Annat
- Vet ej



**Figur 1.10**  
Hur ofta hinner du inte utföra ditt uppdrag ordentligt och tvingas prioritera bort viktiga arbetsuppgifter?

- Dagligen
- Ett par gånger i veckan
- En gång i veckan
- Varannan vecka
- En gång i månaden
- Sällan
- Aldrig

**Avdelningar där fler än 65 procent uppger att övertid beror på att de inte hinner med arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid:**

- Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB): \_\_\_\_\_ 78% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Sida: \_\_\_\_\_ 76% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Sveriges lantbruksuniversitet (SLU): \_\_\_\_\_ 72% (67% 2022)
- Transportstyrelsen: \_\_\_\_\_ 70% (69% 2022)
- Arbetsförmedlingen: \_\_\_\_\_ 69% (69% 2022)
- Statens servicecenter: \_\_\_\_\_ 68% (65% 2022)
- Försäkringskassan: \_\_\_\_\_ 67% (58% 2022)
- Universitet och högskola: \_\_\_\_\_ 67% (63% 2022)

**Distansarbetet är här för att stanna**

Det fackliga engagemanget spelar en viktig roll i att förbättra arbetsvillkoren för anställda och att verka för ökad möjlighet till distansarbete är ett steg i rätt riktning. De allra flesta som har arbetsuppgifter som kan utföras platsoberoende vill ha möjlighet att kunna göra det på distans och själva bestämma när det passar att göra det. Det handlar om att som anställd ha kontroll och inflytande över såväl hur som var arbetet utförs. En majoritet, 67 procent, av cheferna är mycket eller relativt positiva till distansarbete i denna undersökning. Samtidigt finns det chefer som är negativa eller till och med mycket negativa till distansarbete, dryga 10 procent. I gruppen yngre chefer (18–29 år) är ännu fler negativa (28 procent).

Av dem som svarat på enkäten arbetar 67 procent minst en dag i veckan på distans. Allra vanligast är att jobba två dagar utanför kontoret. Kvinnor gör det i större utsträckning än vad män gör.



En tredjedel av de svarande arbetar inte på distans. Skälen till det är främst att deras arbetsuppgifter inte tillåter det och att de tycker att det är tråkigt att jobba hemma. Av dessa är det fler män än kvinnor som inte arbetar på distans. I den yngre åldersgruppen (18–29 år) är det vanligare än genomsnittet att befinna sig på arbetsplatsen. Hälften uppgav att de jobbar på kontor eller på rådande arbetsplats.

Trenden på svenska arbetsplatser visar att distansarbete och hybridarbete har blivit alltmer vanligt och efterfrågat. Efter pandemin har många arbetsgivare och anställda insett fördelarna med att kunna arbeta flexibelt. Enligt en undersökning från 2023 arbetade nästan 40 procent av svenska medarbetare helt eller delvis på distans och av dessa ville mer än 90 procent fortsätta med det.<sup>2</sup> Hybridlösningar där arbetstiden fördelas mellan arbetsplatsen och hemmet anses vara framtiden inom många branscher. Flera arbetsgivare har infört distansavtal för att göra det tydligt vad som gäller vid distansarbete och för att undvika konflikter, missförstånd och tvister.<sup>3</sup>

Samtidigt finns en motsatttrend där andra arbetsgivare kräver att de anställda ska befinna sig på kontoret, något som gäller även en del statliga arbetsgivare. Parallellt har regeringen gett Ekonomistyrningsverket (ESV) uppdrag att analysera förutsättningarna för en mer effektiv lokalanvändning. Målet är minskade kostnader för både myndigheter och staten som helhet.<sup>4</sup> Medan en del statliga arbetsgivare vill begränsa möjligheten att jobba på distans ser regeringen möjligheter att minska lokalkostnader, vilket lär leda till att fler anställda utför sitt jobb på andra ställen än i statligt hyrda lokaler. Dock saknar båda resonemangen arbetstagarperspektivet. Frågan om var ett arbete utförs ska handla om att ge alla anställda förutsättningar att utföra sitt arbete på bästa sätt och inte var de befinner sig geografiskt.

*"Lyckligare som person, känner mig mer harmonisk"*

Man, 30–49 år,  
universitet och högskolor

Distansarbete förekommer mer och mer på arbetsmarknaden och många arbetsplatser har infört arbetsformen som en del av ett naturligt sätt att jobba men också som ett sätt att attrahera arbetskraft. När vi frågade vilka fördelar anställda såg med distansarbete visade det sig att nästan 70 procent uppgav att de kan arbeta mer självständigt. Mer än 65 procent menade att möjligheten att arbeta på distans också gör det lättare att styra arbetsdagen. I åldersspannet 18–29 år upplevde 75 procent detsamma. Hela 80 procent av respondenterna angav att de kan arbeta mer fokuserat. Kvinnor mer (83 procent) än män (73 procent). Oberoende av kön eller ålder så svarade 84 procent av respondenterna att restiden minskat. Dryga 70 procent menade att livspusslet underlättats. Det är särskilt tydligt i ålderskategorierna 18–29 år och 30–49 år. Där svarade 77 respektive 83 procent att deras livspussel underlättats av distansarbetet. 29 procent av samtliga svarande hävdade att arbetsmiljön är bättre vid distansarbete.

Distansarbete har alltså blivit alltmer populärt på hela den svenska arbetsmarknaden och det gäller även för anställda inom staten visar denna undersökning. Distansarbete erbjuder flera positiva aspekter. Många anställda upplever att distansarbete ger dem bättre möjligheter att balansera arbetsliv och privatliv, vilket minskar stress och ökar välbefinnandet. Minskade kostnader och tid för jobbpendling. Genom att arbeta hemifrån sparar anställda både tid och pengar som annars skulle gått till pendlning.<sup>5</sup> Dessutom har många arbetsgivare märkt att anställda kan vara mer produktiva när de jobbar på distans, tack vare mindre störningar (färre möten) och en mer flexibel arbetsmiljö.

2 Svenskar vill fortsätta jobba på distans - Arbetsmiljö - HRnytt (hämtat 2024-10-10).

3 <https://www.prevent.se/arbetsliv/lagar-och-regler/2021/nu-regleras-distansarbetet/> (hämtat 2024-10-10).

4 <https://www.esv.se/om-esv/verksamhet/regeringsuppdrag/uppdrag-enligt-sarskilda-regeringsbeslut/genomfora-analyser-och-ta-fram-underlag-for-att-starka-forutsattningarna-for-en-effektiv-lokalanvandning-i-staten/> (hämtat 2024-10-10).

5 <https://it-karriar.se/med-att-jobba-pa-distans/> (hämtat 2024-10-10).

Därtill gör distansarbete det möjligt för organisationer att rekrytera förmågor från en bredare geografisk pool, vilket kan vara särskilt värdefullt när det råder kompetensbrist och konkurrens om vissa yrkeskategorier. Slutligen kan arbetsgivare minska sina kostnader för kontorsutrymmen och andra relaterade utgifter genom att tillåta distansarbete.<sup>6</sup>

Innan nackdelarna presenteras är det bra att ha som bakgrund att 41 procent av de svarande angav att de inte såg några som helst nackdelar med att arbeta på distans. Bland männen svarade 33 procent att de inte såg några nackdelar alls med det platsberoende arbetet, jämfört med 44 procent av kvinnorna. Även respondenterna i åldersspannet 18–29 år avviker från genomsnittet. Där svarade 28 procent att de inte såg några nackdelar med att jobba på distans.

I vår undersökning från 2022 uppgav 29 procent av samtliga svarande att de inte upplevde några nackdelar alls, vilket var fler än i 2020 års undersökning då motsvarande siffra var 21 procent.<sup>7</sup> På bara fyra år har inställningen till distansarbete förändrats markant. Det är onekligen en stark indikation på att anställda uppskattar möjligheten att arbeta på distans mer och mer – och kanske att det numera är vardag för majoriteten som har arbetsuppgifter som inte är beroende av att en arbetstagare sitter framför skärmen just på kontoret. Men säkerligen är det även ett resultat av att både arbetsgivare och anställda utvecklat alternativa förändrade sätt att organisera och utföra arbetsuppgifter.

Dock finns det så klart brister i distansarbete också. Något mer än en fjärdedel av totalen svarade att de hade bristande tillgång till kollegor och männen svarade så i större utsträckning och det gäller även när underlaget delas upp i ålder. Åldersspannen 18–29 år samt 30–49 år kände av den bristen mer. Nästan 30 procent av dessa uppgav att de hade bristande tillgång till kollegor. Ett annat område som framstår som negativt för en del av de svarande är känslan av minskad social sammanhållning.

*"Har otroligt mycket bättre arbetsplats hemma, bättre skärmar, stol, skrivbord och tangentbord".*

Kvinna, 50–64 år,  
Försäkringskassan

*"Nackdelarna med distansarbete enligt ST:s medlemmar "Jobbar mer än man borde"*

Man, 30–49 år, Trafikverket

*"Mindre tillgång till kollegor".*

Kvinna, 30–49 år,  
Universitet och högskolor

*"Svårt att avsluta arbetet".*

Kvinna, 50–64 år, CSN

Männen upplevde detta starkare (40 procent) än kvinnorna (34 procent) och i åldersgruppen 18–29 år var det också vanligare att känna så (45 procent).

Brist på arbetsredskap förekommer som en nackdel vid distansarbete. Det är ingen större skillnad beroende på kön utan 17 procent påpekar problemet. I åldersgruppen 18–29 år förefaller problemet vara större. Där uppgav 30 procent att de hade brist på arbetsredskap.

Ungefär 15 procent av respondenterna angav att det var svårt att skilja på arbete och privatliv. Männen svarade så i högre grad (21 procent) än kvinnorna (13 procent). I åldersspannet 18–29 år uppgav 27 procent att det var svårt att göra åtskillnad på arbete och privatliv. Överlag är yngre mer skeptiska till distansarbete som företeelse.

6 <https://sprio.se/blogg/hur-ar-det-att-jobba-som-chattoperator-lon-distansarbete-och-arbetsuppgifter/> (hämtat 2024-10-10).

7 Fackförbundet ST (2020), "Jobba hemifrån – är distansarbetet här för att stanna?". Fackförbundet ST (2022), "Hur mår anställda på statligt uppdrag?".

**Figur 1:11**  
Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?

	Totalt
Minskad restid	<b>84%</b>
Kan arbeta mer fokuserat	<b>80%</b>
Det är lättare att få ihop livspusslet	<b>72%</b>
Kan arbeta mer självständigt	<b>68%</b>
Färre avbrott	<b>67%</b>
Kan styra min arbetsdag	<b>66%</b>
Bättre arbetsmiljö	<b>29%</b>
Färre sociala kontakter	<b>24%</b>
Känner mig mindre övervakad	<b>14%</b>
Bättre ergonomi	<b>13%</b>
Annat:	<b>4%</b>
Inget	<b>0%</b>
Vet ej	<b>1%</b>

Flervalsfråga

**Figur 1:12**  
Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

	Totalt
Upplever inga nackdelar	<b>41%</b>
Minskad social sammanhållning	<b>36%</b>
Bristande tillgång till kollegor	<b>26%</b>
Brist på arbetsredskap/ ergonomi	<b>17%</b>
Svårt att skilja på arbete och fritid	<b>16%</b>
Andra familjemedlemmar kan störa	<b>11%</b>
Svårt med självdisciplin	<b>9%</b>
Dålig arbetsmiljö	<b>7%</b>
Känner mig mer övervakad	<b>5%</b>
Saknar struktur	<b>5%</b>
Dålig internetuppkoppling	<b>4%</b>
Bristande tillgång till chef	<b>4%</b>
Dålig tillgång till IT-system	<b>3%</b>
Känner mig orolig/stressad	<b>3%</b>
Annat:	<b>3%</b>
Vet ej	<b>1%</b>

Flervalsfråga

Kristina Palm, professor i arbetsvetenskap, har forskat om hur digital teknik påverkar gränsdragningen mellan arbete och privatliv. Tillsammans med sina kollegor har hon identifierat sju olika sätt som människor hanterar denna gränsdragning. Exempelvis finns den så kallade totalsepareraren. Det är en person som väljer att ha separata mobiler och mejlkonton för jobb och privatliv och håller dessa strikt åtskilda. Ett annat sätt väljer den så kallade total integreraren som inte ser någon skillnad mellan arbete och privatliv och låter dessa flyta samman. Så utifrån Palms forskning är det kanske inte så märkligt att individers upplevelse av distansarbete kan skilja sig avsevärt.

Det är alltså framför allt bristen på kollegor och känslan av minskad social sammanhållning som upplevs som mest problematisk vid distansarbete. Dock upplevdes bristande tillgång till kollegor som ett något mindre problem än i tidigare undersökningar. Det kan kanske bero på att hybridarbete blivit vanligare och att anställda varierar att arbeta hemma eller på arbetsplatsen. Det i sin tur

kan innebära att fler känner att de kan upprätthålla en bättre balans mellan jobb och fritid samt att de kan träffa kollegor när behov uppstår.

## Distansarbete i realiteten

Det allra flesta arbetsgivare vill gärna se innovativa och kreativa anställda. Inte minst för att skapa nya lösningar och utveckla nya arbetsmetoder. En genväg till detta är att göra det möjligt för anställda att just arbeta på distans och ge en möjlighet att arbeta koncentrerat. För att främja denna åtråvärda kreativitet finns det flera grundförutsättningar som kan vara till hjälp. Dessa handlar om en öppen och stödjande miljö, där olika perspektiv och bakgrunder kan leda till nya lösningar. Det handlar också om flexibilitet, resurser, utbildning och inte minst om tid för reflektion. Att få jobba koncentrerat och utan störande moment hjälper anställda att bearbeta information, förbättrar förmågan till att lösa problem, ger en ökad grad av självmedvetenhet vilket i sin tur kan förbättra förmågan att tänka

kritiskt och kreativt. Dessutom leder tiden för reflektion många gånger till att stressen minskar och att känslan av kontroll över arbetsituationen ökar. Det senare är särskilt viktigt då detta handlar om att reducera arbetsrelaterad stress.

Men vanligtvis ger inte det moderna arbetslivet reella förutsättningar för anställda att i lugn och ro reflektera över arbetsrelaterade frågor. Tvärtom. Ofta råder tidsbrist, krav på att vara ständigt uppkopplad, stress och press men också brist på stöd. Som ett raster över allt detta kan arbetsplatsens kulturella normer förvärra situationen om det är en kultur som värderar ständig aktivitet och produktivitet i motsats till tid för eftertanke och reflektion.

Men alla trivs inte med distansarbete. Långt ifrån alla har optimala hemförhållanden för att kunna utföra ett jobb i exempelvis bostaden. Trångboddhet kan förstås vara en delförklaring till varför just yngre är mera negativa till distansarbete. Möjligen kan detta bero på att personer som är nyetablerade på arbetsmarknaden ännu inte hunnit eller har råd att skaffa sig en bostad som gör det möjligt att arbeta hemifrån. Beträffande yngre och nyetablerade på arbetsmarknaden kan också behovet av vägledning, och kollegor, vara större.

Precis som det fysiska arbetssättet i decennier krävt att vi förändrat och organiserat arbetsplatserna för att bidra till inkludering, kräver det platsberoende arbetssättet att vi hittar nya sätt att organisera arbetet så att människor får naturliga mötesplatser via regelbundna möten och incheckningar men också att organisera sociala aktiviteter såväl fysiska som virtuella. Det är avgörande att ge kontinuerlig återkoppling och stöd till anställda för att bland annat

upptäcka tidiga tecken på social isolering eller annan obalans av något slag. Det i sin tur kräver utbildning av såväl chefer som anställda om vikten av social interaktion och hur den kan upprätthållas i en platsberoende arbetsmiljö.<sup>8</sup>

Genom att minska behovet av daglig pendling kan vi minska koldioxidutsläppen och därmed bidra till en bättre miljö. Dessutom kan distansarbete främja en mer inkluderande arbetsmarknad där människor, oavsett geografisk plats eller fysiska begränsningar, kan delta och bidra till ekonomin.

Framöver kan vi förvänta oss att distansarbete fortsätter att utvecklas och integreras i våra arbetsliv, vilket inte bara förbättrar livskvaliteten för individer utan också stärker samhällets hållbarhet.

## De flesta är nöjda med den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön är en viktig komponent i ett aktivt arbetsmiljöarbete. De allra flesta av Fackförbundet STs medlemmar är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö. Drygt 8 av 10 instämmer i att de helt eller delvis har en bra fysisk arbetsmiljö. Ett resultat som ligger i linje med Fackförbundet STs senaste arbetsmiljöundersökning 2022.

15 procent instämmer knappast eller inte alls, att de skulle vara nöjda med sin fysiska arbetsmiljö. Kvinnorna är något mer missnöjda än männen och åldersgruppen 18-29 år är mer missnöjd än den genomsnittliga medlemmen.

Beroende på var medlemmen arbetar varierar nöjdheten med den fysiska arbetsmiljön. Nedan listas de avdelningar där nöjdheten är högst respektive lägst.

8 <https://hrnytt.se/arbetsmiljo/vilket-psykosocialt-ansvar-har-du-vid-distansarbete/> (hämtat 2024-10-10).

**Avdelningar där över 95 procent är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö:**

- SMHI ————— 100%  
(för få svar för att särredovisas 2022)
- Tillväxtverket ————— 98%  
(93% - 2022)
- Bolagsverket ————— 97%  
(95% 2022)
- Riksdagen ————— 96%  
(för få svar för att särredovisas 2022)
- Läke medelsverket ————— 96%  
(för få svar för att särredovisas 2022)
- Arbetsmiljöverket ————— 97%  
(88% 2022)

**Avdelningar där 30% eller fler är missnöjda med sin fysiska arbetsmiljö:**

- SiS ————— 38%  
(35% 2022)
- Spårtrafiken ————— 31%  
(30% 2022)
- Kriminalvården ————— 30%  
(29% 2022)
- Skolverket ————— 30%  
(5 procent 2022)

**Vad anses vara bra och mindre bra med den fysiska arbetsmiljön?****Det som flest anser är bra med den fysiska arbetsplatsen:**

- Tekniska hjälpmedel/utrustning ex. dubbla skärmar
- Bra internetuppkoppling
- Bra belysning
- Finns tysta ytor

**Det som flest anser är dåligt med den fysiska arbetsplatsen:**

- Dålig ventilation
- För kallt
- För få tysta ytor
- Problem med ljud och buller

De resultat som sticker ut, positivt som negativt, känns igen från tidigare arbetsmiljöundersökningar. Skillnaderna mellan olika avdelningar kan vara stora när det gäller specifika svarsalternativ. 44 procent uppger tillgången till tysta ytor som något positivt, samtidigt som en tredjedel uppger bristen på detsamma som ett problem.

***"Aktivitetsbaserat arbetssätt funkar inte för uppgifterna"***

Kvinna, 30–49, Försäkringskassan

I svars kategorin "annat" återfinns en hel del kommentarer kopplade till huruvida lokalerna är anpassade efter verksamhetens och individens behov. Bland annat saknas det mötesrum och att lokalerna inte är anpassade för dagens digitala möteskultur. Både i tidigare undersökningar och i denna lyfts problem med aktivitetsbaserade kontor och öppna kontorslandskap, som upplevs som trånga med mycket ljud som stör och stressar. Dessa aspekter kan förklara att allt fler upplever fördelar med distansarbete, som nämnts tidigare i rapporten. Samtidigt menar vissa att den ökade andelen distansarbete gör att den sociala sammanhållningen blivit lidande.

## Slutsats

Vi fortsätter att se brister i både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ventilationsproblem samt ljud och buller är fortsatt ett stort problem med den fysiska miljön. Vi ser även att problematiken med arbetsmängd och för många arbetsuppgifter kvarstår som stora arbetsmiljöproblem.

Bryter vi ner detta resultat på avdelningsnivå ser vi att vissa avdelningar har siffror som tyder på en högre arbetsbelastning än genomsnittet. Men det är positivt att upplevelsen av en ökad arbetsbelastning har minskat något de senaste två åren.

Kvinnor som grupp verkar också mer stressade än män, samtidigt som män verkar mer

missnöjda med den generella arbetsmiljön. Vi ser också att olika åldersgrupper upplever sin arbetssituation olika, där de yngre upplever en generell sämre arbetsmiljö än de äldre åldersgrupperna.

Distansarbete är här för att stanna. Vi ser en stor ökning av antalet som inte ser några nackdelar med distansarbete. Distansarbete bör beaktas och ses som en möjlighet för staten att vara en attraktiv arbetsgivare.

*"Delade rum, blir störd hela tiden, extremt hög arbetsbelastning, får klona mig själv"*

Man, 50–64, Regeringskansliet

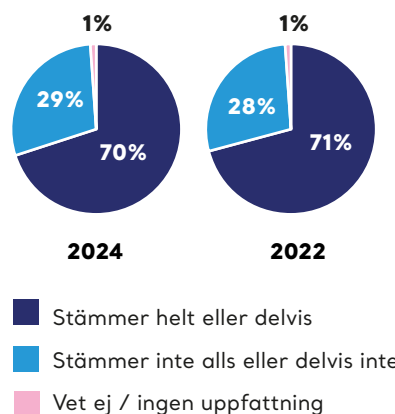
## Hur mår anställda på statligt uppdrag?

Arbetsbelastning är en sak. Det faktiska måendet en annan. Medlemmar i Fackförbundet ST är som vi redan konstaterat bärare av viktiga samhällsfunktioner. Vi vet sedan tidigare att för många är det bästa med jobbet att man gör en viktig samhällsinsats. För att kunna göra den insatsen behöver de som arbetar på statliga uppdrag känna att de kan vara frånvarande på grund av sjukdom tills de är helt friska. Stress kan inte vara vardag. Oro, ångest eller obehag ska inte vara en del av vardagen, inte heller sömnproblem relaterade till arbetet. I en sådan vardag håller inte Fackförbundet STs medlemmar – de kommer bli sjuka eller lämna sina jobb. Tyvärr visar undersökningens siffror att många av dessa problem är just vardag för många som arbetar på statligt uppdrag.

### Fortfarande uppger 7 av 10 att de ofta känner sig stressade till följd av sitt arbete

Många upplever en ökad stress i vårt samhälle och känner sig plågade av densamma, inte minst i arbetslivet. Vi ställde därför en rad frågor kopplade till stress. Resultaten visar på totalen ingen stor skillnad mellan 2022 och 2024, men på avdelningsnivå skiljer det sig desto mer. Kvinnor som grupp (73 procent) är mer stressade än män (65 procent). För vissa avdelningar syns en större skillnad över tid. Detta beror sannolikt på avdelningarnas olika uppdrag kan skifta i storlek och behov.

Figur 2.1  
Jag upplever ofta stress till följd av mitt arbete



### Avdelningar där fler än 75 procent uppger att de ofta känner stress till följd av sitt arbete:

- Sida: \_\_\_\_\_ 81%  
(för få svar för att särredovisas 2022)
- Regeringskansliet: \_\_\_\_\_ 79%  
(76% 2022)
- SiS: \_\_\_\_\_ 78%  
(73% 2022)
- IVO: \_\_\_\_\_ 78%  
(för få svar för att särredovisas 2022)
- Länsstyrelsen \_\_\_\_\_ 77%  
(73% 2022)
- Försäkringskassan: \_\_\_\_\_ 76%  
(75% 2022)
- MSB: \_\_\_\_\_ 76%  
(74% 2022)
- FOI: \_\_\_\_\_ 76%  
(för få svar för att särredovisas 2022)



### Avdelningar där färre än 60 procent uppger att de ofta känner stress till följd av sitt arbete:

- Havs- och vattenmyndigheten (HaV): 59% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Socialstyrelsen: 59% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Livsmedelsverket 58% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Flygledning: 58% (55% 2022)
- Riksdagen: 58% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Lantmäteriet: 57% (64% 2022)
- (SPSM): 55% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Läkemedelsverket: 53% (för få svar för att särredovisas 2022)

### Vad orsakar stress hos fackförbundet STs medlemmar?

Det finns många orsaker till stress. I undersökningen framgår att de främsta orsakerna är arbetsmängd, brister i ledarskap, för få kollegor, för hög omsättning av nya medarbetare, brister i IT-system, otydlighet i ansvar och befogenheter samt resursbrist.

7 av 10 uppger att antalet arbetsuppgifter och att de arbetar övertid dagligen är det som leder till stress. Hela 77 procent av dessa uppger att de har en mycket hög arbetsbelastning.

### Att inte gå till jobbet på grund av oro eller ångest

Nästan 2 av 10 svaranden uppger att de under de senaste 12 månaderna har valt att inte gå till jobbet på grund av oro, ångest eller obehag kopplat till sin arbetsplats. I åldersgruppen 18–29 år uppger 24 procent att de valt att inte gå till jobbet av någon av dessa anledningar.

Figur 2:2 Vad leder till stress:

	Totalt
Har för många arbetsuppgifter	44%
För mycket att göra	42%
IT-system/digitalisering som inte fungerar	29%
Resursbrist	26%
Har för få kollegor	25%
Brister i ledarskapet	24%
Brist på återhämtning under arbetstid	22%
Hög omsättning av nya medarbetare / vi är aldrig fulltaliga	22%
Otydlighet i ansvar och befogenhet	22%
Har för olika arbetsuppgifter	21%
Lära upp nya medarbetare	16%
Brist på återhämtning efter arbetet	15%
Inte tillräckligt mandat	14%
Inte tillräcklig kompetens för arbetsuppgifterna	13%
Privata orsaker	13%
Konflikter på arbetsplatsen	10%
Har för monotona arbetsuppgifter	8%
Styrd arbetstid	6%
Ständigt uppkopplad/ otydlig gräns mellan arbete och fritid	6%
Har för få arbetsuppgifter	5%
För lite att göra	5%
Trakasserier/hot och våld	3%
Övertid	3%
Ansvar för livsavgörande beslut	2%
Inget av ovanstående	5%
Annat:	5%
Vet ej	4%

Det är dock en lägre siffra jämfört med 2022 då det gällde hela 29 procent i den åldersgruppen. Motsvarande resultat i åldersgruppen 50–64 år är endast 13 procent. Endast 1 av 10 chefer uppger att de valt att inte gå till jobbet på grund av oro eller ångest kopplade till arbetsplatsen, vilket är betydligt färre än bland övriga anställda.



### Avdelningar med fler än 20 procent som valt att inte gå till jobbet på grund av oro eller obehag kopplade till arbetsplatsen:

- SiS: \_\_\_\_\_ 28% (28% 2022)
- Jordbruksverket: \_\_\_\_\_ 25% (29% 2022)
- Sida: \_\_\_\_\_ 23% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Migrationsverket: \_\_\_\_\_ 23% (21% 2022)
- IVO: \_\_\_\_\_ 22% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Socialstyrelsen: \_\_\_\_\_ 22% (För få svar för att särredovisas 2022)
- Försäkringskassan: \_\_\_\_\_ 21% (20% 2022)
- Kriminalvården: \_\_\_\_\_ 21% (22% 2022)
- Spårtrafiken: \_\_\_\_\_ 21% (26% 2022)

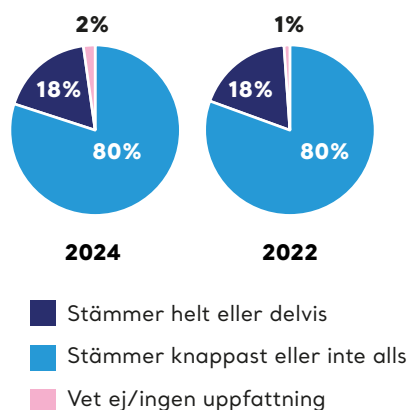
### Avdelningar med lägre än 10 procent som valt att inte gå till jobbet på grund av oro eller obehag kopplade till arbetsplatsen:

- Skogsstyrelsen: \_\_\_\_\_ 9% (8% 2022)
- Flygledning (Luftfartsverket): \_\_\_\_\_ 8% (8% 2022)
- Skolverket: \_\_\_\_\_ 6% (9% 2022)
- Riksdagen: \_\_\_\_\_ 5% (för få svar för att särredovisas)

## Att ligga sömlös och inte kunna släppa jobbet

Att ligga sömlös en och annan natt är knappast något större bekymmer, men den som förlorar förmågan att sova ordentligt riskerar att utveckla följsjukdomar som på sikt kan leda till allvarlig ohälsa. Därför finns det all anledning att uppmärksamma hur såväl arbetsmiljö som arbetsbelastning påverkar de anställdas sömn och möjlighet att släppa jobbet när de är lediga.

**Figur 2.3**  
Jag har under de senaste 12 månaderna valt att inte gå till jobbet pga oro eller obehag kopplade till min arbetsplats:



Att kunna släppa arbetet på fritiden är också en viktig del i att motverka stress och få tid till återhämtning. Skälen till att en person har svårt att släppa jobbet på sin fritid behöver inte nödvändigtvis vara stress eller en dålig arbetssituation. I stället kan det tyda på stort engagemang för jobbet.

Men när vi jämför dessa avdelningar på andra punkter ser vi att exempelvis Regeringskansliet, Sida och Sveriges domstolar har en högre andel som uppger att de arbetar övertid. Många av STs medlemmar på dessa avdelningar uppger att de oftare än andra upplever stress till följd av sitt arbete. Detta tyder på att det inte bara handlar om engagemang, utan att de faktiskt har en mer stressad arbetssituation än genomsnittet.

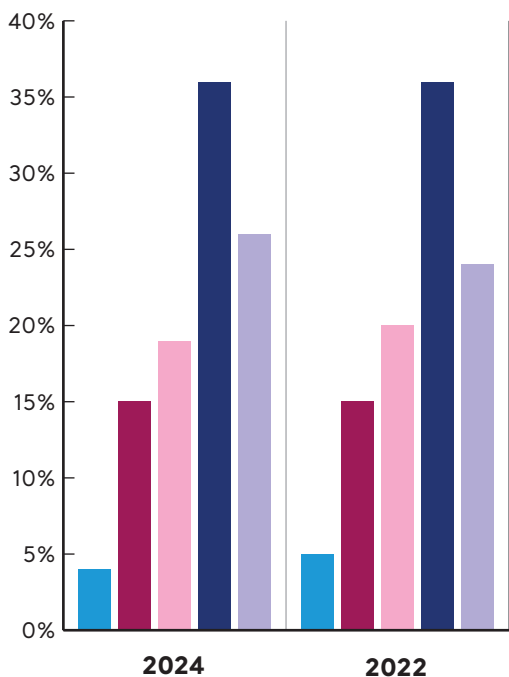
För att orka arbeta är vila och att kunna släppa arbetet en viktig komponent för återhämtning. Att nästan en tredjedel uppger att de har svårt att släppa jobbet varje dag eller några dagar i veckan är anmärkningsvärt. Dessutom uppger mer än var fjärde chef att de har svårt att släppa jobbet några gånger i veckan. Det i sig skapar stress.

**Avdelningar där fler än 35 procent upplever att de har svårt att släppa arbetet när de lediga, varje dag eller någon gång i veckan:**

- Sida: \_\_\_\_\_ 47%  
(För få svar för att särredovisas 2022)
- SLU: \_\_\_\_\_ 44%  
(För få svar för att särredovisas 2022)
- SMHI: \_\_\_\_\_ 43%  
(För få svar för att särredovisas 2022)
- Svenska Kraftnät: \_\_\_\_\_ 41%  
(För få svar för att särredovisas 2022)
- Regeringskansliet: \_\_\_\_\_ 41%
- MSB: \_\_\_\_\_ 39%
- Universitet och Högskola: \_\_\_\_\_ 38%  
(42% 2022)

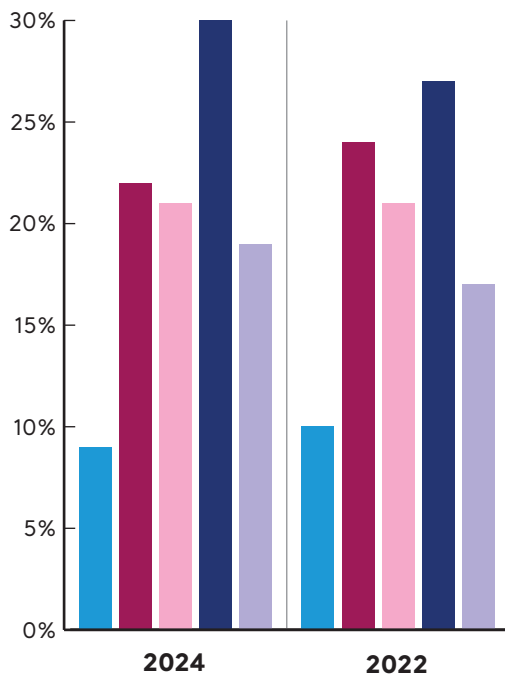
**Antal sjukdagar minskar**

Sjukfrånvaron hos dem som arbetar för staten har de senaste åren minskat på generell nivå. Sedan 2022 har sjuktalen ökat något för att sedan falla tillbaka under 2023. Dock kvarstår skillnaden mellan kvinnor (4,7 procent) och män (2,6 procent). Enligt Arbetsgivarverkets rapport<sup>9</sup> beror den generella minskningen av antalet sjukdagar på att statens arbetsgivare har jobbat med systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta är i linje med våra resultat om hur viktig arbetsmiljön är för medarbetarens hela uppfattning om sin arbetssituation. Att siffrorna går åt rätt håll är positivt, men det är fortfarande problematiskt att kvinnor i genomsnitt har fler sjukdagar än män.



**Figur 2.4**  
Hur ofta har du sömnproblem på grund av stress eller ångest som beror på din arbetssituation?

- Varje dag
- Någon gång i veckan
- Några gånger per månad
- Händer mer sällan än en gång i månaden
- Aldrig



**Figur 2.5**  
Hur ofta har du svårt att släppa arbetet när du är ledig?

- Varje dag
- Någon gång i veckan
- Några gånger per månad
- Händer mer sällan än en gång i månader
- Aldrig

9 Arbetsmiljöverkets rapport "Arbetsmiljö i staten" (2023).

De senaste siffrorna visar att den totala sjukfrånvaron minskar, men värt att notera är att långtidsfrånvaron ökade från 2022 med fyra procentenheter till drygt 50 procent 2023. Detta är en siffra att hålla koll på framöver, med tanke på de siffror som vi ser i vår undersökning angående stress. Alldeles för många känner sig stressade och de har det gemensamt att de arbetar mer övertid, oftare har sömnproblem, har svårare att släppa jobbet och har svårt att säga ifrån när de har för mycket att göra. Ofta är de också mer missnöjda med sin arbetssituation.

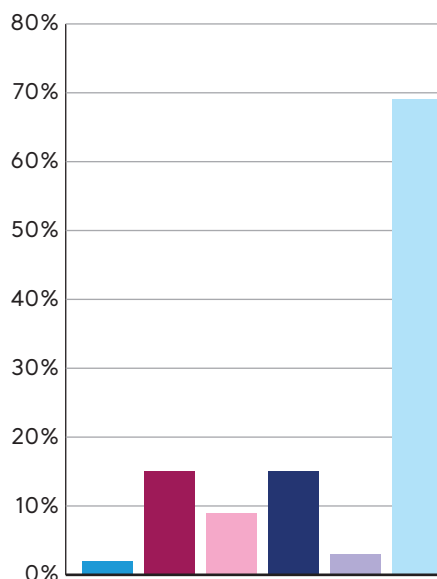
### Inställningen till sjukdom omdefinieras

Det är förstås bra att antalet sjukskrivningsdagar för både män och kvinnor minskar. Men det kan vara på sin plats att lyfta ett varningens finger när drygt 53 procent (47 procent 2022) av alla respondenter uppger att de kan arbeta på distans när de är sjuka. Vi ser dock en förändring från föregående undersökning där en dryg fjärdedel uppgav att de förväntades arbeta på distans när de var sjuka, men 2024 är det endast 14 procent som uppger att det stämmer helt eller delvis. En teori varför det ser ut så är att distansarbete nu blivit en naturlig del av många tjänstemäns arbetsliv, om än inte för alla, och därför har denna typ av risker också adresserats. Det kan förklara varför sjuktalen åter ökade under 2022 och sedan minskade igen under 2023. Men det är viktigt att följa även den här utvecklingen.

### Medarbetare måste få vara sjuka tills de är friska

På frågan om en medlem har gått tillbaka till jobbet innan hen varit fullt återställd är det nästan en tredjedel som uppger att de har det. Stress och lönebortfall anges vara de främsta orsakerna. 34 procent av kvinnorna har gått tillbaka i förtid, jämfört med 27 procent av männen. Detta stämmer överens med att kvinnor som grupp generellt känner sig mer stressade än män som grupp.

En annan grupp som sticker ut är att 21 procent mellan 18–29 år har gått tillbaka till jobbet



**Figur 2.6**  
Har du de senaste 12 månaderna återgått till arbetet innan du varit fullt återställd? (från sjukdom, skada eller operation)

- Ja, pga press från chef
  - Ja, pga stress för den egna arbetssituationen
  - Ja, pga ökad arbetsbelastning för mina kollegor
  - Ja, pga lönebortfall
  - Ja, annat:
  - Inget av ovanstående
- Flervalsalternativ på ja-alternativen*

innan hen har varit fullt återställd på grund av lönebortfall. Medan endast 11 procent av de mellan 50–64 år har gjort detsamma. De som innehar befattningen chef anger i något lägre grad att de återgått till arbetet innan de är fullt återställda, 22 procent. Då har den huvudsakliga anledningen varit stress. 54 procent av cheferna uppger att de känner stress över att inte hinna med sitt jobb när de är sjukskrivna.

Ser vi på frågan ur ett avdelningsperspektiv framträder Kriminalvården, SiS, Regeringskansliet, Sveriges lantbruksuniversitet och Jordbruksverket specifikt. Lönebortfall är den främsta orsaken att gå tillbaka i förtid för Kriminalvården och SiS. Medan för de andra tre avdelningarna är stress över den egna arbetssituationen den främsta orsaken. De tre sistnämnda avdelningarna har mer kunskapsintensiva arbeten och är mer personberoende.

**Figur 2.7. Har du de senaste 12 månaderna återgått till arbetet innan du varit fullt återställd? (från sjukdom, skada eller operation)**

	Kriminalvården	Regeringskansliet	SiS	Sveriges lantbruksuniversitet	Jordbruksverket
Ja, pga press från chef	2%	2%	3%	3%	4%
Ja, pga stress för den egna arbetsituationen	17%	22%	11%	24%	22%
Ja, pga ökad arbetsbelastning för mina kollegor	14%	15%	19%	11%	6%
Ja, pga lönebortfall	22%	17%	28%	12%	12%
Ja, annat:	3%	3%	1%	0%	1%
Inget av ovanstående	60%	62%	55%	62%	62%

Som anställd måste man få tid till att bli fullt återställd från sjukdom, skada eller operation innan återgång i tjänst. Det är viktigt för att orka arbeta i längden. Stress skapar en ohållbar arbetsituation som gör oss människor sjuka. Därför är det viktigt att ta denna fråga på allvar. En anställd måste få vara sjuk tills hen är frisk utan att känna sig stressad.

Det är fler manligt dominerade arbetsplatser som känner sig mindre stressade när de är sjuka exempelvis Flygledningen, Postnord, SMHI och FOI, i jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser.

#### **Avdelningar som är mindre stressade än genomsnittet när de är sjukskrivna:**

- CSN: \_\_\_\_\_ 34% (39% 2022)
- Swedavia: \_\_\_\_\_ 33% (45% 2022)
- Bolagsverket: \_\_\_\_\_ 30% (34% 2022)
- Postnord: \_\_\_\_\_ 29% (30% 2022)
- Åklagarmyndigheten: \_\_\_\_\_ 27% (35% 2022)
- Statens servicecenter: \_\_\_\_\_ 27% (39% 2022)
- Flygledning: \_\_\_\_\_ 26% (30% 2022)
- Spårtrafiken: \_\_\_\_\_ 19%

#### **Avdelningar där 60 procent eller mer uppger att de är stressade när de är sjukskrivna:**

- Sida: \_\_\_\_\_ 72% (för få svar för att särredovisas 2022)
- SMHI: \_\_\_\_\_ 69% (för få svar för att särredovisas 2022)
- Skogsstyrelsen: \_\_\_\_\_ 61% (60% 2022)
- Länsstyrelserna: \_\_\_\_\_ 61% (68% 2022)
- SLU: \_\_\_\_\_ 61% (58% 2022)
- Regeringskansliet: \_\_\_\_\_ 60% (65% 2022)
- Jordbruksverket: \_\_\_\_\_ 60% (68% 2022)
- MSB: \_\_\_\_\_ 60% (67% 2022)

## Slutsats

När det kommer till hur anställda på statligt uppdrag mår ser vi vissa förbättringar på aggregerad nivå, exempelvis att korttidssjukskrivningar minskar. Dock ökar långtidssjukskrivningar, vilket visar på den övergripande problematik som denna undersökning vittnar om beträffande hög arbetsbelastning och stress. En rapport från Arbetsmiljöverket visar att över 700 personer dör varje år på grund av jobbstress.<sup>10</sup> Frågan om stress och arbetsbelastning på våra arbetsplatser behöver tas på allvar. Därför är det inte rimligt att 7 av 10 vittnar om att de ofta känner stress.

Av den andelen som svarat att de ofta upplever stress till följd av sitt arbete är det hela 95 procent som dagligen arbetar övertid, varav 96 procent också uppger att de har en mycket hög arbetsbelastning. Av dess två grupper funderar hela 8 av 10 på att lämna sin arbetsplats, vilket är föga förvånande då hela 91 procent är ganska eller mycket missnöjda med sin arbetssituation.

Resultatet av denna undersökning visar att de som har återkommande sömnproblem relaterade till sin arbetssituation arbetar övertid dagligen oftare.

Beträffande de 18 procent av respondenter som uppger att de inte kommer orka/kunna arbeta till pensionen på grund av stress uppger 4 av 10 att de arbetar övertid varje dag. Även de som funderar på att lämna sitt jobb på grund av för mycket stress eller övertid arbetar betydligt mer övertid än andra. Fler är dessutom mer missnöjda med sin arbetsplats.

I gruppen som oftast inte känner att de inte kan säga ifrån när de har för mycket att göra är det drygt hälften som arbetar övertid varje dag. Och nästan 60 procent som är ganska eller mycket missnöjd med sin arbetssituation.

Det är viktigt att poängtera att stress kan ta sig flera olika uttryck och att vi ser hur de olika komponenterna i arbetslivet hänger ihop med denna stresspåverkan. Som anställd måste man få tid till att bli fullt återställd från sjukdom, skada eller operation innan en återgång i tjänst. Det är viktigt för att orka arbeta i längden. Stress skapar en ohållbar arbetssituation som gör oss människor sjuka. Därför är det viktigt att ta denna fråga på allvar. En anställd måste få vara sjuk tills hen är frisk utan att känna sig stressad.

10 <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/> (hämtat 2024-10-10).

# Vad utsätts anställda på statligt uppdrag för på sin arbetsplats?

Hot och våld i arbetlivet är tyvärr något som även drabbar Fackförbundet STs medlemmar. Många anställda vid statliga myndigheter är utsatta. Det gäller exempelvis handläggare på Försäkringskassan, Skatteverket, Arbetsförmedlingen och Kronofogden. För att inte tala om hela rättskedjan, polisen, domstolar, Kriminalvården och Sis. Där vittnar anställda om att våldet och hoten blir ett allt större problem.

Men det stannar inte där. Hot och våld förekommer i högskolan. Lärare blir utsatta av studenter. Forskare blir ansatta för att de är en del av den offentliga debatten. Lärare och forskare får i allt högre utsträckning möta inte bara motargument utan även hot och hat i sin mejlkorg.

Utsattheten gäller också de som jobbar i tågtrafiken, på Livsmedelsverket eller som djurskyddsinspektörer. De som arbetar med beslut och åtgärder som påverkar människors vardag möter också allt för ofta hot och våld.

## Majoriteten av allt hot och våld kommer från allmänheten

År 2018 uppgav 28 procent att det förekom hot och våld på deras arbetsplats. 2022 uppgav 34<sup>11</sup> procent detsamma.<sup>12</sup> 2024 uppgav 39 procent av de som har kontakt med allmänheten att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen och majoriteten av allt hot och våld som medarbetare utsätts för kommer från allmänheten. De myndigheter och bolag som har mycket kontakt med allmänheten<sup>13</sup> är följaktligen också de som utsätts i högre grad för hot och våld på arbetsplatsen.

*”Lätt att ta reda på vart du bor”... ”En person med ditt namn finns det inte många av”*

Man, 35 år, Skatteverket

Kvinnor uppger i något högre utsträckning än män att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. Skillnader finns också mellan åldersgrupperna. 43 procent i åldersgruppen 18–29 år uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen, jämfört med 35 procent i åldersgruppen 30–49 år och 28 procent i åldersgruppen 50–64 år. En rimlig förklaring till detta är att kvinnor och yngre finns i de yrkesgrupper som har och återkommande kontakt med allmänheten.

## Arbetsplatser där det i högre grad förekommer hot och våld

Även tidigare undersökningar har visat att just SiS, Kriminalvården, Migrationsverket och bolagen inom spårtrafiken är särskilt utsatta. Något som bekräftas i årets undersökning även om förekomsten sjunkit något.

11 Vid 2022 är undersökning redovisades resultatet på aggregerad nivå, 34 procent. 2024 har vi valt att enbart visa de svar som uppgett att de har medborgarkontakter. Eftersom vi vet att det är framför allt dessa som blir utsatta och då blir det ett högre resultat som 2022 var 40 procent.

12 Begreppen hot eller våld är inte definierat, utan svaren från respondenterna måste tolkas utifrån ett brett fler perspektiv.

13 I undersökningen är 24 procent av respondenterna uppger att de aldrig har kontakt med medborgare i sitt jobb.

### 3.1. De myndigheter och bolag där 40 procent eller mer upplever att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen:

	2024 <sup>14</sup>	(2022)
SiS:	82%	(83%)
Kriminalvården:	81%	(78%)
Kronofogdemyndigheten:	77%	(74%)
Spårtrafiken:	69%	(58%)
Statens Servicecenter	58%	(45%)
Försäkringskassan:	56%	(50%)
Migrationsverket:	54%	(52%)
Polisen:	50%	(43%)
Sveriges Domstolar:	50%	(47%)
Arbetsförmedlingen:	49%	(40%)
Åklagarmyndigheten:	46%	(36%)
IVO:	45%	(46%)
Länsstyrelserna:	42%	(32%)

Årets undersökning visar att antalet som personligen blivit utsatta för hot eller våld ligger kvar på ungefär samma nivå. 22 procent uppger att de under det senaste året har blivit utsatt för hot och våld på arbetsplatsen. Motsvarande siffra 2022 var 23 procent. Hela 39 procent (34 procent 2022) uppger att de vet om att en eller flera kollegor har blivit utsatt. Skillnader finns framför allt på myndighets- respektive bolagsområde. Där uppger fler i årets undersökning att de vet om

en eller flera kollegor som blivit utsatta. Det kan tyda på att mängden hot och våld verkligen har ökat eller att medvetenheten har blivit större och att det därför talas mer om det.

#### Arbetsplatser där utsattheten för hot och våld ökar

Vid granskning av de arbetsplatser som har kontakter med allmänheten är följande de mest utsatta.

### 3.2. Siffrorna visar avdelningar där fler än 22 procent<sup>1</sup> uppger att de själva har blivit utsatta för hot och våld av allmänheten:

	2024	(2022)
SiS:	61%	(66%)
SLU:	45%	(för få svar för att redovisas)
Tillväxtverket:	43%	(för få svar för att redovisas)
Kriminalvården:	37%	(39%)
Socialstyrelsen:	32%	(för få svar för att redovisas)
Regeringskansliet:	30%	(för få svar för att redovisas)
Sjöfartsverket:	30%	(för få svar för att redovisas)
Kronofogdemyndigheten:	28%	(35%)
Spårtrafiken:	26%	(33%)
Statens servicecenter:	24%	(30%)
Migrationsverket:	24%	(19%)

<sup>14</sup> 2024 redovisas bara de som har medborgarkontakt svarat angående om det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. 2022 redovisades alla på myndigheten, vilket kan påverka att skillnaden blir större mellan 2022 och 2024.

<sup>15</sup> Endast de som svarat att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen har svarat på frågan

Figur 3.3

Har du under det senaste året personligen blivit utsatt för hot och våld på arbetsplatsen?

	2024		(2022)	
	Personligen blivit utsatt	Vet en kollega som blivit utsatt	Personligen blivit utsatt	Vet en kollega som blivit utsatt
SiS	61%	29%	66%	21%
Kriminalvården	37%	43%	39%	37%
Kronofogdemyndigheten	28%	46%	35%	39%
Spårtrafiken	26%	52%	33%	48%
Migrationsverket	24%	38%	19%	6%
Statens Servicecenter	24%	44%	30%	40%
Polisen	19%	38%	20%	33%
Försäkringskassan	18%	35%	20%	29%
Trafikverket	18%	48%	20%	46%
Arbetsförmedlingen:	17%	40%	14%	36%
Skatteverket	16%	38%	15%	31%
Universitet och högskola	15%	38%	24%	29%
Sveriges Domstolar	14%	38%	21%	28%
Länsstyrelsen	9%	43%	7%	38%

Figur 3.4

Hur ofta blir du utsatt för hot eller våld?

Dagligen	<b>3%</b>
Någon/några gånger i veckan	<b>11%</b>
Någon gång i månaden	<b>24%</b>
Några gånger om året	<b>40%</b>
Mindre ofta	<b>22%</b>

Det är få som uttrycker att de dagligen blir utsatta för hot eller våld. Dock finns det myndigheter där det händer betydligt oftare än på andra myndigheter. Exempelvis uppger medlemmarna på SiS att mer än var tionde anställd blir utsatta varje dag och var fjärde anställd blir utsatt några gånger i veckan. Inom polisen är det 16 procent som uppger att det sker några gånger i veckan och 21 procent på Kriminalvården. Siffrorna visar en bild av att de som hanterar frihetsberövade personer utsätts oftare än andra som har kontakter med allmänheten.

*”Risken finns alltid för en käftsmäll eller för kniv eller skjutvapen”*

Man, 50–65 år, Spårtrafiken

*”Vägrade lämna lokalen och var utåtagerande mot andra, krävdes åtta poliser för att få ut personen”*

Man, 50–65 år, Postnord

### Förekomsten av våld på arbetsplatsen

Det stora flertalet av STs medlemmar utsätts inte för hot och våld. Men det finns myndigheter där våldet är mera vanligt förekommande. På en aggregerad nivå uppger fem procent att de har blivit utsatta för våld på arbetsplatsen. Det är naturligtvis så att vissa arbetsplatser har en ökad risk för att utsättas och därför har en högre andel våldsutsatta. Men det borde råda nolltolerans mot hot och våld på arbetsplatsen. För det krävs att arbetsmiljöarbetet tas på allvar.



*"Elaka ord. Man kan bli knuffad eller saker kastas. Kommentarer om inkompetens. Andra kränkningar om ras, nationalitet, kön osv."*

Kvinna, 30-49 år,  
Statens servicecenter

**De arbetsplatser där fler än fem procent uppger att de blivit utsatta för fysiskt våld på arbetsplatsen är:**

- SiS: \_\_\_\_\_ 60%
- Kriminalvården: \_\_\_\_\_ 31%
- SPSM: \_\_\_\_\_ 17%
- Spårtrafiken: \_\_\_\_\_ 15%
- Migrationsverket: \_\_\_\_\_ 10%
- Kronofogdemyndigheten: \_\_\_\_\_ 9%
- Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI): 6%
- Polisen: \_\_\_\_\_ 6%

### Vilka är det som utsätter STs medlemmar för hot och våld

De som hotar och utövar våld mot statligt anställda är framför allt privatpersoner (72 procent), men även intagna/frihetsberövade personer (22 procent) samt anhöriga till dessa (17 procent) är relativt vanligt.

Bryter vi ned detta på verksamhetsnivå skiljer sig resultaten åt. Exempelvis är det vid Skatteverket relativt vanligt att hot och våld kommer från en representant för ett företag eller en organisation. Inom Universitet och Högskola uppger hela 13 procent att hot och våld kommer från en kollega. Att Kriminalvårdens personal främst blir utsatta av intagen/ frihetsberövad person säger sig självt. CSN sticker ut mest när det handlar om anhöriga som utsätter de anställda för hot eller våld. Det handlar ofta om föräldrar som sköter myndighetskontakten åt (vuxna) barn som ansöker om studiemedel- eller bidrag.

**Avdelningar där majoriteten av hoten kommer från intagen/ frihetsberövad person:**

- SiS: \_\_\_\_\_ 97%
- Kriminalvården: \_\_\_\_\_ 93%
- Polisen: \_\_\_\_\_ 52%

**Avdelningar där fler hot och våld kommer från en anhörig till berörd medborgare:**

- CSN: \_\_\_\_\_ 37%
- Migrationsverket: \_\_\_\_\_ 31%
- Sveriges Domstolar: \_\_\_\_\_ 25%
- Polisen: \_\_\_\_\_ 23%
- Försäkringskassan: \_\_\_\_\_ 22%
- Arbetsförmedlingen: \_\_\_\_\_ 21%
- Kronofogdemyndigheten \_\_\_\_\_ 21%

### När förekommer hot och våld?

Hot och våld förekommer främst via telefon, vid fysiska möten på arbetsplatsen samt via e-post.

Totalt är det endast åtta procent som uppger att hot och våld förekommer vid ensamarbete, men bryts resultatet ned det på avdelningsnivå finns betydligt högre siffror. Då framkommer en mer komplex bild av problemen med hot och våld.

*"Smygfilm, "om du inte vore kvinna så skulle jag..." "jävla fitta osv osv"*

Kvinna, 54 år,  
Spårtrafiken

*"En tar inte visa beslut som skulle behövas för att undvika konflikt"*

Kvinna, 50-65 år,  
Arbetsförmedlingen

**Figur 3.5**  
**I vilken situation förekommer hot och våld**

Via kontakt med medborgare/student via telefon	59%
Vid fysiska möten på arbetsplatsen	40%
Via kontakt med medborgare/student via e-post	30%
Vid fysiska möten ute bland allmänheten	15%
Vid ensamarbete	8%
Vid fysiska möten på arbetsplatsbesök	7%
Efter uttalat sig/ publikation i media	5%
Vet ej	5%

Flervalsfråga

**De avdelningar där fler än 10 procent uppger att hot och våld förekommer vid ensamarbete:**

- Spårtrafiken: 44%
- SiS: 34%
- Sjöfartsverket: 19%
- Skogsstyrelsen: 18%
- Trafikverket: 16%
- Kriminalvården: 15%
- Postnord: 14%
- Kultursektorn: 11%
- Swedavia: 11%
- Länsstyrelserna: 10%

**Stödet på arbetsplatsen brister vid hot och våld**

Mer än hälften av respondenterna anser att de fått tillräckligt bra stöd av arbetsgivaren när de utsatts för hot eller våld på arbetsplatsen. Samtidigt uppger nästan en tredjedel att de inte fått tillräckligt stöd. Det har inte skett någon förbättring sedan 2022.

Antal incidenter gällande hot och våld tycks öka inom universitet och högskola, vilket är en av

Fackförbundet STs större avdelningar. Forskare kan utsättas för hot efter publicering av en artikel, trakasserier på sociala medier eller hot från studenter som känner sig orättvist behandlade eller som vill ha ett högre betyg.<sup>15</sup> Inom universitet och högskola återfinns Fackförbundet STs medlemmar som är mest missnöjda med arbetsgivarens stöttning. Även om siffran har minskat vid årets undersökning, från 67 procent 2022 till 47 procent 2024, är den fortsatt hög. Andra undersökningar visar också att det finns stora brister när det gäller hantering av incidenter vid lärosäten och att flera exempelvis saknar rapporteringssystem.<sup>16</sup> På dessa arbetsplatser vet ingen hur vanligt förekommande hot och våld är.

En rapport från fackförbundet SULF från 2022<sup>17</sup> visar ett liknande resultat: att akademien har problem med hot från externa personer, samt att hot förekommer inom akademien både från studenter och kollegor.

Resultatet visar att arbetsgivarna stödjer medarbetarna i varierande grad när de blivit utsatta för hot och våld. Enligt Brottförebyggande rådet (BRÅ) är arbetsmiljön och förtroendet för ledarskapet på myndigheterna avgörande komponenter för att förebygga hot, våld och trakasserier.<sup>18</sup> Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete är en av grunderna för att kunna jobba med att just förebygga och hantera hot och våld.

**Avdelningar där fler än 40 procent av respondenterna anser att det inte finns tillräckligt med förebyggande åtgärder mot hot och våld:**

- SiS: 54%
- Spårtrafiken: 54%
- Kultursektorn: 46%
- Jordbruksverket: 44%
- Sjöfartsverket: 40%
- Swedavia: 40%

15 <https://universitetslararen.se/2016/09/28/hot-och-vald-bland-akademiker/> (hämtat 2024-10-10). Tidningen Universitetslärares, <https://universitetslararen.se/2016/09/28/hot-och-vald-bland-akademiker/> (hämtat 2024-10-10)

16 Tidningen Universitetslärares, <https://universitetslararen.se/2021/03/31/overblick-av-hot-vid-larosatena-saknas/> (hämtat 2024-10-10)

17 Ny studie: Vanligt med hot och trakasserier i akademien – SULF (hämtat 2024-10-10).

18 Brottsförebyggande rådet (BRÅ), "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner", (2016:13).

**Avdelningar där 80 procent eller mer anser att det finns tillräckligt med förebyggande åtgärder:**

- Åklagarmyndigheten: ————— 89%
- Pensionsmyndigheten: ————— 84%
- Flygledningen: ————— 83%
- Försäkringskassan: ————— 81%
- CSN ————— 80%
- Lantmäteriet: ————— 80%
- Tillväxtverket: ————— 80%
- Statistiska centralbyrån (SCB): ——— 80%

**Även det proaktiva arbetet mot på hot och våld brister**

Nästan en tredjedel av respondenterna anser att det inte finns tillräckligt med förebyggande åtgärder mot hot och våld på arbetsplatsen.

**Avdelningar<sup>19</sup> där fler än 35 procent av respondenterna inte anser att de fått tillräckligt bra stöd av arbetsgivaren**

2024 (2022)

- SiS: ————— 48%  
(37%)
- Universitet och högskola: ————— 47%  
(63%)
- Migrationsverket: ————— 44%  
(28%)
- Spårtrafiken: ————— 37%  
(46%)

*"Studenter blir allt oftare kränkta när de inte klarar en examination. De kan bli arga, otrevliga, elaka osv. Kanske inte så ofta uttalade hot, men det kan uppstå väldigt obehagliga situationer."*

Kvinna 50-65 år,  
Universitet och Högskola

*"Indirekta hot från antidemokratiska organisationer som klotter och klistermärken på byggnaden. Folk med antidemokratiska åsikter som filmar anställda i utställningslokalen mm."*

Kvinna 30-49 år, Kultursektorn

*"Hotfulla mail till enskilda forskare från högerextrema"*

Man, 30-49 år,  
Universitet och Högskola

**Avdelningar<sup>20</sup> som mest nöjda med stöttnen från arbetsgivaren:**

- Kronofogdemyndigheten: ————— 72%
- Försäkringskassan: ————— 64%

Drygt 7 av 10 uppger att det finns rutiner på arbetsplatsen när en anställd blivit utsatt för hot eller våld. Men oroväckande är att nästan en fjärdedel säger att de inte vet om det finns sådana rutiner.

19 De avdelningar där fler än 50 svarat på följdfrågan om de blivit utsatt för hot eller våld, samt har mer än 40 procent som uppgett att de inte är nöjda.

20 De avdelningar där fler än 50 svarat på följdfrågan om de blivit utsatta för hot eller våld, samt har mer än 40 procent som uppgett att de inte är nöjda med stöttnen.

## Utbildningsinsatser kopplat till hot och våld

För att motverka situationer där hot och våld kan uppstå är utbildning en viktig del i det förebyggande arbetet. En majoritet, drygt 6 av 10, av Fackförbundet STs medlemmar har fått en sådan utbildning. Men fler behöver utbildas.

### Avdelningar där 80 procent eller fler uppger att de fått utbildning om hot och våld:

- Arbetsförmedlingen \_\_\_\_\_ 1%
- Försäkringskassan: \_\_\_\_\_ 91%
- Kriminalvården: \_\_\_\_\_ 90%
- SiS: \_\_\_\_\_ 87%
- Migrationsverket: \_\_\_\_\_ 85%
- CSN: \_\_\_\_\_ 83%
- Kronofogdemyndigheten: \_\_\_\_\_ 82%

*"Oftast subtila eller underliggande, men också rakt ut samt mycket otillåten påverkan. Hot kan vara direkt mot mig eller mot andra myndighetspersoner eller medborgare"*

Man, 30–49 år, Kriminalvården

*"Att personen kommer 'knälla mig, min mamma, barn, kommer söka upp mig på utsidan för jag är inte osynlig" mm"*

Kvinna, 30–49 år Kriminalvården

### Avdelningar där fler än 70 procent uppger att de inte fått utbildning om hot och våld:

- Flygledning: \_\_\_\_\_ 83%
- SLU: \_\_\_\_\_ 77%
- Sjöfartsverket: \_\_\_\_\_ 76%
- Skolverket: \_\_\_\_\_ 75%
- Läkemedelsverket: \_\_\_\_\_ 73%
- Havs- och vattenmyndigheten (HaV): \_\_\_\_\_ 72%
- Regeringskansliet: \_\_\_\_\_ 71%
- FOI: \_\_\_\_\_ 70%
- Socialstyrelsen: \_\_\_\_\_ 70%

Det finns en tydlig koppling mellan de avdelningar där många efterfrågar fler förebyggande åtgärder och de avdelningar där många anställda uppger att de inte fått utbildning att motverka hot och våld. Behovet av stöd från arbetsgivaren gäller både före och efter att hot och våld sker.

Dock visar undersökningen att både Kriminalvården och SiS i mycket hög utsträckning fått utbildning, men ändå efterfrågar så många som 32 respektive 36 procent mer av den varan.

Trots att det finns mer att önska i det förebyggande arbetet ser vi att det stora flertalet arbetsplatser uppger att det finns rutiner när en anställd har blivit utsatt för hot eller våld. Endast tre procent uppger att det inte finns sådana rutiner. Det är i sig positivt men mer behövs göras.

## Hot och våld mot myndighetsperson kan vara otillåten påverkan

Hot och våld mot myndighetsperson kan också innebära så kallad *otillåten påverkan*<sup>21</sup>. Otillåten påverkan kan leda till att legalitets- respektive objektivitetsprincipen urholkas. Det är helt enkelt inte bara frågan om en dålig arbetsmiljö-situation.

Hot och våld riskerar att påverka de grundläggande principerna om likabehandling och rätts-säkerhet. Att motverka hot och våld är alltså ett sätt att värna demokratin och garantera att allmänheten behandlas utifrån sina grundläggande

21 Begreppet otillåten påverkan brukar omfatta handlingar som hot, våld, trakasserier, skadegörelse och korrupcion. Det kan även röra sig om påtryckningar som inte är formellt olagliga, som till exempel socialt tryck, vissa obehagliga eller nedlåtande uttalanden. I otillåten påverkan ingår således inte att medborgaren tillvaratar sina rättigheter att komplettera sitt ärende, begära omprövning, överklaga eller visa missnöje som inte överstiger organisationernas serviceskyldighet.

rättigheter. Andra undersökningar från exempelvis BRÅ visar att tjänstepersoner som jobbar i offentliga verksamheter har en stark integritet och tar sitt jobb på allvar.<sup>22</sup> BRÅs forskning visar också att väldigt få uppger att hot och våld påverkar deras beslutsfattande, det rör sig endast om en procent men menar liksom vi att det är svårt att få en exakt siffra. Men även en procent blir i längden många beslut.<sup>23</sup>

Från vittnesmålen i denna undersökning ser vi att det är många som vill påverka dem som fattar myndighetsbeslut. Både genom att hota och att skada den enskilda handläggaren eller dennes anhöriga, men också genom att personer hotar att skada sig själva eller till och med ta sitt liv. Vi ser även en ökning av tjänstemän som hotas att hängs ut i sociala medier samt att antidemokratiska krafter vill påverka samhällsdebatten inom exempelvis kultursektorn.

Därför har vi frågat om otillåten påverkan. Av dem som fattar myndighetsbeslut är det fem procent av de som fattar myndighetsbeslut som uppger att de anpassat ett myndighetsbeslut för att minska risken för att bli utsatt. Det är endast en procent som uppger att de faktiskt ändrat ett beslut efter påtryckningar.

Av de som uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen anger 1 av 10 att de känner att hot och våld påverkar dem när de arbetar antingen genom att de omvärderar eller till och med ändra beslut. Hela 13 procent uppger att de inte vet om det påverkar dem eller inte.

Angående otillåten påverkan är det svårt att få en exakt siffra hur det påverkar, då personer kanske inte vill erkänna att de blivit påverkade, ens för sig själva. Men det är oroväckande att så många i undersökningen uppger att de blir påverkade.

## Vilka åtgärder behövs för att utsättas för hot och våld ska minska?

På frågan om vilka åtgärder som skulle minska risken för att utsättas för hot eller våld kom många olika typer av förslag som både är proaktiva och reaktiva. Alltifrån att lära sig självförsvar, utbildning i att hantera och minska risken för att situationer eskalerar samt anpassade lokaler och rutiner. Många efterfrågar att slippa bära namnbrickor, ha skyddade personuppgifter, att vid behov undvika ensamarbete eller att det borde införas kollektivt beslutsfattande.

**Figur 3.6. Vad tror du skulle minska risken att bli utsatt för hot eller våld?**

Anonymiserade myndighetsbeslut (ditt namn står ej med på ett myndighetsbeslut till medborgare, utan endast ett nummer)	<b>32%</b>
Högre straff för dem som utsätter oss på arbetsplatsen	<b>17%</b>
Aldrig arbeta ensam	<b>15%</b>
Mer utbildning för att minska risken	<b>15%</b>
Kollektivt beslutsfattande	<b>10%</b>
Färre fysiska möten med medborgare	<b>4%</b>
Annan:	<b>3%</b>
Vet ej	<b>17%</b>
Jag fattar ej myndighetsbeslut	<b>35%</b>

*Flervalsfråga*

De proaktiva förslagen handlar om att ge rätt förutsättningar för de som arbetar på statliga uppdrag i form av resurser och bemanning, men också att verka för att allmänheten ska ha realistiska förväntningar på den statliga servicen.

22 BRÅ: 2016:13

23 BRÅ: 2016:13

## Slutsats

Hot och våld är ett tydligt arbetsmiljöproblem för Fackförbundet STs medlemmar. Det är alltför många som upplever hot och våld som en del av vardagen. Behovet av stöd från arbetsgivaren gäller både före och efter att hot och våld sker. Många anställda vill ha mer proaktivt arbete från arbetsgivaren i form av exempelvis utbildning. De önskar mer stöttning i de fall där en incident redan skett. Här har vi som fackförbund ett ansvar att ligga på arbetsgivaren och se till att de sker ett förebyggande arbete på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är ansvarig, men facket och skyddsorganisationen måste vara en del av den processen. I undersökningen pekar våra medlemmar på en rad förslag som kan förbättra och minska risken för och hot och våld, som exempelvis kollektivt beslutsfattande.

Denna undersökning visar också att otillåten påverkan är en reell aspekt av den verklighet som de som arbetar med myndighetsbeslut blir eller kan bli påverkade av. Att konstatera att 39 procent av de arbetsplatser som har kontakt med allmänheten/ medborgare har problem med hot och våld är en sak. Det skapar en dålig arbetsituation för individen och är något som absolut inte ska förekomma på en arbetsplats. Men än mer illa är att det kan få konsekvenser för Sverige som rättsstat och riskerar att urholka demokratin. En forskare ska inte behöva vara rädd för att utsättas för hot när hen är en del av samhällsdebatten. Handläggaren ska inte behöva anpassa beslut om en persons ekonomiska situation för att slippa

hot om att bli uthängd i sociala medier. Den statliga statstjänstepersonen ska inte behöva bli känslomässigt utpressad av en medborgare som hotar att skada sig själv.

Här krävs det ett förebyggande arbete som ska ske på arbetsplatsen. Men diskussionen om otillåten påverkan måste även ske på samhällsnivå. I politiken, i media och diskuteras i offentligheten. Det är av vikt för hela samhället att de som arbetar på statliga uppdrag inte blir utsatta för påverkansförsök och att allmänheten litar på dem. Samtidigt som samhället behöver leverera den samhällsservice som medborgarna förväntar sig. Just nu möte inte förväntningarna och förmågan upp. Något har gått snett. Det behöver vi som samhälle både ta ansvar för och reparera tillsammans.

*”Attitydförändring i samhället. De som jobbar offentligt och får betalt via skattemedel anses vara lovliga att kasta skit på och kalla vad som helst. Respekt saknas.”*

Man, 30-49 år, Trafikverket

*”Informera samhället om myndighetens uppdrag så medborgare får rätt förväntningar vid beslut”*

Man 30-49 år, Arbetsförmedlingen



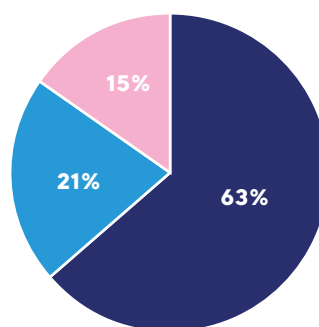
## Hur ser anställda på sin arbetssituation?

Vi har redan konstaterat att förutsättningarna, måendet och vad som händer på arbetsplatsen är viktigt för de som arbetar på statligt uppdrag och för samhället i stort. Fackförbundet STs medlemmar är en viktig byggsten för det samhälle Sverige är. Samhället är beroende av dem som handlägger vår föräldrapenning, tar hand om intagna inom Kriminalvården, kör tågen, utbildar en ny generation och tar samhällsutvecklingen vidare in i framtiden. Därför är det viktigt att veta hur nöjda de som arbetar på statliga uppdrag är över sin arbetsmiljö, om de kommer orka jobba till pensionen eller om de helt enkelt vill byta jobb. Dessa är viktiga frågor för Fackförbundet ST och för Sverige.

STs medlemmar är mindre nöjda med sin arbetssituation än anställda på arbetsmarknaden i stort. I årets undersökning svarade drygt 6 av 10 att de var mycket eller ganska nöjda med sin arbetssituation. Ett resultat som ligger på samma nivå som vid 2022-års undersökning. Beroende på var respondenterna jobbar skiljer sig resultatet något. Exempelvis är anställda vid de statliga bolagen något mindre tillfreds än anställda vid myndigheter.

Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning var tre av fyra på hela arbetsmarknaden helt eller delvis nöjda med arbetet i stort. Kvinnor är mer nöjda med sitt arbete än män, ett resultat som har förändrats över tid, där kvinnorna går mot att vara nöjdare medan män går åt andra hållet.<sup>24</sup> Samtidigt är det fler kvinnor som oroar sig för att arbetet på sikt kan leda till hälsorisker och som är osäkra på om de kan arbeta fram till pensionen.

Potentiellt beror detta på vilka medlemmar Fackförbundet ST organiserar. Medlemsbasen har en större tyngd på personer som arbetar inom de myndigheter och de yrkesgrupper där



**Figur 4.1**  
På det hela taget, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?

- Mycket eller ganska nöjd
- Varken nöjd eller missnöjd
- Mycket eller ganska missnöjd

det förekommer en hög arbetsbelastning och där stora förändringar eller nedskärningar sker i högre grad än i staten som helhet.

### Missnöjet går att spåra

Flera av de avdelningar där flest medarbetare är missnöjda är också klart mer utsatta för hot och våld än genomsnittet. De är också mer missnöjda med både sin fysiska arbetsmiljö och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Samma sak gäller för högt arbetstempo och stress, samt att man ser ständiga förändringar som ett arbetsmiljöproblem. Det är tydligt var det sammantagna missnöjet kommer ifrån.

24 Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2, sida 22.

Dessutom bedömer svarande på dessa avdelningar att de har klart lägre kontroll över sin arbetsmiljö än genomsnittet. Ofta klarar anställda högt ställda krav ifall man har möjlighet att ta de beslut som krävs och har möjlighet att få stöd. På dessa avdelningar är det alltså flera negativa arbetsmiljöaspekter som samspekar, vilket riskerar att leda till hög stress och i förlängningen även allvarliga hälsoproblem.<sup>25</sup>

På de avdelningar där flest är nöjda med sin arbetssituation är det även fler som är nöjda med både den fysiska och den sociala och organisatoriska arbetsmiljön än genomsnittet. Dessa är även avdelningar där färre än snittet uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen. De tenderar också ha en lägre arbetsbelastning än genomsnittet.

### Anställningstrygghet är viktigt för välmående på arbetsplatsen

Att anställda har en trygg anställning är av högsta vikt för att ha en stabil arbetsmiljö. Otrygga medarbetare vågar inte heller i lika hög utsträckning påpeka missförhållanden eller anmäla när de har blivit utsatt för någon typ av kränkning.

*"Ständiga hot om hur dålig ekonomi myndigheten har"*

Kvinna, 50–64, Statens servicecenter

*"För stor omsättning på kollegor och för dålig bemanning"*

Man, 30–49, Socialstyrelsen

*"Möjligheten att göra skillnad i någons liv, att hjälpa någon att känna hopp."*

Kvinna, 50–64, Arbetsförmedlingen

I svarsalternativet annat återfinns främst kommentarer om risken för omorganisationer, besparingar inom verksamheten och att arbetsplatsen/myndigheten ska läggas ned.

Av de som upplever sig otrygga i sin anställning uppger fler än genomsnittet i ålderskategorierna 18–29 år och 30–49 år att det beror på en otrygg anställningsform.

**Figur 4.2**

**Vad är det som gör att du upplever din anställning som otrygg?**

	Totalt	Man	Kvinna
Otydligt ledarskap	49%	53%	46%
Svårt att framföra kritik	42%	45%	41%
Har för lite inflytande över mina arbetsuppgifter	30%	32%	28%
Otydliga arbetsuppgifter	25%	27%	23%
Otrygg anställningsform (avsaknad av tillsvidareanställning)	14%	18%	13%
Risken att AI kommer att ersätta mitt jobb	10%	10%	10%
Annat:	37%	28%	42%
Vet ej	2%	2%	2%

25 <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/> (hämtat 2024-10-01).



**Figur 4.3. Med din nuvarande arbetsituation bedömer du att du kommer orka/ kunna arbeta fram till pensionen? (även vid förhöjd pensionsålder)**

	Totalt	Man	Kvinna
Ja, inga problem	23%	29%	20%
Ja, men mitt mål är att gå tidigare	19%	19%	19%
Ja, under förutsättning att min arbetsgivare ger mig möjlighet	21%	21%	21%
Nej, pga för mycket stress	18%	15%	20%
Nej, pga för fysiskt krävande arbete	3%	4%	3%
Nej, pga höga krav från arbetsgivaren	8%	7%	9%
Nej, pga av nedskärningar på arbetsplatsen	7%	7%	7%
Inget av ovanstående / ej aktuellt / Vet ej	14%	12%	16%

Flervalsfråga

## En av tio tror inte att de orkar till pension

Arbetsmiljöverket frågade personer på hela arbetsmarknaden i åldersgruppen 50–64 år ifall de bedömer att de kommer att kunna arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern i sitt yrke. Omkring 1 av 10 bedömer att de inte skulle klara av detta fram till den ordinarie pensionsåldern. Ett svar som var vanligare bland kvinnor än män.<sup>26</sup>

Betydligt fler uppger i denna undersökning att de inte kommer orka jobba till pension, nämligen 19 procent. Vid en jämförelse av ålderskategorier framkommer ännu större skillnader. För målgruppen 18–29 år svarar fler än 3 av 10 att de inte bedömer sig kunna arbeta till pension under rådande förutsättningar och en fjärdedel i målgruppen 30–49 år svarar detsamma.<sup>27</sup>

Samtidigt behöver man vara försiktig med att inte övertolka resultat från personer som har väldigt många år kvar till pensionen. Det bör ses som en indikation på hur yngre upplever sin arbetsituation och kanske hur de mår av jobbet, snarare än en rimlig bedömning av framtida arbetsförmåga. Undersökningen visar också skillnader mellan män och kvinnor, där kvinnorna är mer tveksamma till att orka/kunna arbeta till pensionen.

En arbetsplats måste vara utformad för att det ska vara möjligt att arbeta där över tid, kanske till och med ett helt yrkesliv. Både utifrån att individen ska kunna välja det och landets framtida demografiförändringar, som innebär att en större andel av befolkningen än i dag kommer att befinna sig utom arbetsför ålder. Även regeringen anser att de demografiska förutsättningarna kommer att försvåra kompetensförsörjningen och menar att “fler kommer att behöva arbeta mer”.<sup>28</sup> Det går inte ihop med respondenternas egen bild av längden på sitt yrkesliv.

## Kvinnor med medborgarkontakter kommer inte orka ett helt yrkesliv

De myndigheter där flest har svarat att de inte kommer kunna arbeta fram till pension under nuvarande förutsättningar, är överlag kvinno-dominerade. Till exempel Försäkringskassan, Statens servicecenter och Kronofogdemyndigheten. Det gäller även andra myndigheter och bolag där något slags så kallat emotionellt arbete förekommer i relation till allmänheten.

Emotionellt arbete innebär att en anställd måste kontrollera och hantera sina känslor för att kunna utföra sina arbetsuppgifter professionellt och effektivt. Exempelvis krävs en sådan

26 Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2, sida 30–31.

27 Målgrupperna 18–29 år och 30–49 år tillfrågades inte i Arbetsmiljöverkets undersökning.

28 Regeringskansliet, Socialdepartementet, (Ds 2024:19), “Ett mer hållbart och längre arbetsliv” sida, 73–75.

kompetens på Kriminalvården och SiS men även på de tidigare nämnda myndigheterna. På dessa myndigheter träffar de anställda dagligen människor som kan ha både ekonomiska och psykiska problem. Att återkommande behöva möta personer under sådana omständigheter och dessutom vara skyldig att fatta beslut som kan få långtgående konsekvenser för deras liv är givetvis påfrestande.

Att ha medborgarkontakt är ett gemensamt drag hos de myndigheter och bolag där många av de anställda bedömer att de inte kommer att klara att arbeta fram till pension. Detta gäller även bolag som Postnord och Spårtrafiken, där de anställda hamnar i stressande situationer som i vissa fall kan leda till hot eller våld. Även om incidenten som sådan inte alltid behöver betraktas som allvarlig, kan den skapa stress som i längden får negativa konsekvenser.

Många strukturella faktorer i arbetslivet återspeglas i arbetstagarnas psykiska hälsa. I arbeten med stor emotionell belastning och tidsmässiga utmaningar förekommer exempelvis oftare problem med det psykiska välbefinnandet, såsom koncentrationssvårigheter, trötthet och känslor av otillräcklighet.<sup>29</sup>

I övrigt visar resultaten att de svarande inom bolagen i större utsträckning inte bedömer att de kommer kunna jobba till pension (29 procent). Samma sak gäller för avdelningar där det förekommer våld (32 procent), respondenter som dagligen arbetar övertid (43 procent) och respondenter som har en mycket hög arbetsbelastning (55 procent).

## Staten riskerar att förlora kompetens

Nästan 6 av 10 uppgav i undersökningen att de har funderat på att lämna sin arbetsplats de senaste två åren. Att anställda inom staten funderar på att lämna sin arbetsplats är i sig inget problem och inte heller något som är exklusivt för de statligt anställda. Dessutom är det långt ifrån säkert att funderingar på att lämna arbetsplatsen också leder till att så blir fallet.

Mer problematiskt är att endast en fjärdedel som byter arbetsplats stannar inom staten.<sup>30</sup> Särskilt när bara 1 av 10 stannar på samma myndighet. Något som leder till att staten och enskilda myndigheter tappar kompetens. Anställda på universitet och högskola lämnar staten i högre utsträckning än genomsnittet och detsamma gäller även många expertmyndigheter.<sup>31</sup>

Utbildningsarbete och utbildnings- och forskningsadministration ligger högt på Arbetsgivarverkets lista av de arbetsområden där det saknas kompetens. Allra högst på samma lista återfinns IT-kompetens.<sup>32</sup>

Andelen som funderat på att lämna skiljer sig mellan de olika ålderskategorierna där färre än snittet i gruppen 50–64 år har funderat på att lämna arbetsplatsen. Skillnaden mellan män och kvinnor är ytterst marginell. Personalomsättningen inom staten är har varit relativt stabil över tid och låg förra året på 11,8 procent.<sup>33</sup> Samtidigt visar Arbetsgivarverkets siffror att andelen statliga arbetsgivare som uppger att de har svårt att behålla sin personal har mer än dubblerats de senaste tio åren.<sup>34</sup>

29 Arbetsliv och psykisk hälsa | Arbetshälsoinstitutet (ttl.fi) (hämtat 2024-10-10).

30 <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning> (hämtat: 2024-10-02)

31 <https://www.publikt.se/nyhet/tva-av-tre-lamnar-staten-nar-de-byter-jobb-25893> (hämtat 2024-10-02).

32 <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-kompetensbarometern> (hämtat 2024-10-01).

33 <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning> (hämtat: 2024-10-02).

34 <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-kompetensbarometern> (hämtat 2024-10-01).

Det är svårt att avgöra hur många av de som funderat på att söka sig vidare också kommer att göra det inom en snar framtid. Enligt en undersökning från SBAB hade 1 av 10 av de tillfrågade sökt ett nytt jobb under sommaren 2023 och över en tredjedel hade gått i tankar på att byta jobb. Även om perioden är kortare och målgruppen istället var hela arbetsmarknaden, ger det ändå en viss indikation på hur troligt det är att en anställd säger upp sig.<sup>35</sup>

Anledningarna till att respondenterna funderat på att lämna sin arbetsplats de senaste två åren känns igen från tidigare i rapporten. Fler än var tredje person uppger att för mycket stress/övertid är en orsak till dessa funderingar. Kvinnor och de yngre ålderskategorierna svarar i något högre grad att stress och övertid är en anledning till att man funderat på att söka sig vidare.

Betydligt färre har uppgett en ohållbar hot- och våldssituation som anledning till att man har funderat på att lämna sin arbetsplats, men att det överhuvudtaget anges som anledning är i sig oroväckande. Skillnaderna mellan olika arbetsplatser är stora när det gäller hot- och våldspromatik som anledning att vilja byta jobb. 8 procent på Spårtrafiken, 15 procent på Kriminalvården och hela 37 procent på SiS svarar att hot- och våldssituationen är ett skäl till att de funderar på att lämna arbetsplatsen. Utifrån undersökningens resultat om en ökad hot- och våldspromatik är det inte svårt att förstå.

På den positiva sidan finns det många goda skäl till att Fackförbundet STs medlemmar väljer att arbeta där de gör. Goda arbetskamrater, intressanta arbetsuppgifter och möjligheten till att bidra med en viktig samhällsinsats hamnar i topp bland svarsalternativen för vad de tycker är det bästa med sitt jobb.

---

35 SBAB, (Pressmeddelande 2023-08-25) "Var tredje person har funderat på att byta jobb under semestern".

## Slutsats

Många är nöjda med sitt arbete och att arbeta på statligt uppdrag. De ser att de gör en viktig samhällsinsats, har bra kollegor och intressanta arbetsuppgifter. Men det är ändå mer än var tionde som svarar att det är ganska eller mycket missnöjda med sin arbetssituation. En tredjedel funderar på att lämna sin arbetsplats på grund av för mycket stress och övertid. Det bårdar inte gott för att klara den framtida kompetensförsörjningen för staten. Vi behöver ha människor som trivs och gör det viktiga arbete som att jobba på statligt uppdrag innebär. Att nästan en fjärdedel uppger att de inte kommer kunna eller orka

arbeta fram till pension är också problematiskt. Samhället i stort har demografiska utmaningar med en åldrande befolkning som behöver arbeta längre för att klara samhällets utmaningar. Detta gäller även i statlig sektor. Därför behöver staten ses som en attraktiv arbetsplats som tar till vara på människors kompetens, erfarenheter och skapar en hållbar arbetssituation. En arbetssituation som tillåter utvecklande arbetsuppgifter såväl som återhämtning. Därför behöver vi som fackförbund belysa hur de anställda ser på sin arbetssituation så väl som deras förutsättningar, mående och vad som händer på arbetsplatsen.

# Referenslista

Arbetsmiljöverket, (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2), "Arbetsmiljön 2021".

Arbetsmiljöverket, (2023) "Arbetsmiljö i staten".

Arbetsmiljöverkets webbsida: <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/> (hämtat 2024-10-10).

Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-kompetensbarometern> (hämtat 2024-10-01).

Arbetsgivarverkets webbsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning>, hämtat: 2024-10-02).

Arbetshälsoinstitutets webbsida: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsfor-maga/arbetsliv-och-psykisk-halsa> hämtat 2024-10-10).

Brottsförebyggande rådet (BRÅ), (2016) "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner".

Fackförbundet ST (2020), "Jobba hemifrån – är distansarbetet här för att stanna?".

Fackförbundet ST (2022), "Hur mår anställda på statligt uppdrag?". HR-nyttets webbsida: <https://hrnytt.se/arbetsmiljo/vilket-psyko-socialt-ansvar-har-du-vid-distansarbete/> (hämtat 2024-10-10).

HR-nyttets webbsida: [Svenskar vill fortsätta jobba på distans – Arbetsmiljö - HRnytt](https://hrnytt.se/arbetsmiljo/vilket-psyko-socialt-ansvar-har-du-vid-distansarbete/) (hämtat 2024-10-10).

IT-karriärs webbsida: <https://it-karriar.se/med-att-jobba-pa-distans/> (hämtat 2024-10-10).

Partsrådets webbsida: <https://partsradet.se/vi-erbjuder/inspiration-och-material/teman/nb-vem-ar-din-arbetsplats-utformad-efter/> (hämtat 2024-10-10).

Prevents webbsida: <https://www.prevent.se/arbetsliv/lagar-och-regler/2021/nu-regleras-distansarbetet/> (hämtat 2024-10-10).

Prevents webbsida: <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/kravkontroll-stod/> (hämtat 2024-10-01).

Publikts webbsida: <https://www.publikt.se/nyhet/tva-av-tre-lamnar-staten-nar-de-byter-jobb-25893> (hämtat 2024-10-02).

Regeringskansliet: Socialdepartementet, (Ds 2024:19), "Ett mer hållbart och längre arbetsliv".

SBAB, (Pressmeddelande 2023-08-25) "Var tredje person har funderat på att byta jobb under semestern" [https://www.sbab.se/download/18.4246fc6a189f-6f289e020c/1692798727726/230825\\_SBAB\\_Var%20tredje%20person%20har%20funderat%20p%C3%A5%20att%20byta%20jobb%20under%20semestern.pdf](https://www.sbab.se/download/18.4246fc6a189f-6f289e020c/1692798727726/230825_SBAB_Var%20tredje%20person%20har%20funderat%20p%C3%A5%20att%20byta%20jobb%20under%20semestern.pdf) (hämtat 2024-09-27).

Spiros webbsida: <https://sprio.se/blogg/hur-ar-det-att-jobba-som-chattoperator-lon-distansarbete-och-arbetsuppgifter/> (hämtat 2024-10-10).

Statskontorets webbsida: <https://www.statskontoret.se/fokusomraden/fakta-om-statsforvaltningen/de-som-arbetar-i-myndigheterna/> (hämtat 2024-09-27).

SULF:s webbsida: <https://sulf.se/rapport/ny-studie-vanligt-med-hot-och-trakasserier-i-akademin/> (hämtat 2024-10-10).

Ulf Ericsson, Pär Pettersson, Leif W. Rydstedt och Elin Ekelund, (2019), "Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om "tredje skiftet".

Universitetslärarens webbsida: <https://universitetslararen.se/2016/09/28/hot-och-vald-bland-akademiker/> (hämtat 2024-10-10).

Universitetslärarens webbsida: <https://universitetslararen.se/2021/03/31/overblick-av-hot-vid-larosatena-saknas/> (hämtat 2024-10-10).



**Fackförbundet ST**

Box 5308, 102 47 Stockholm.  
Besök: Sturegatan 15  
Telefon: 0771-555 444.  
E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org).  
Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)