

# Arbetsmiljön i kommuner och regioner



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner



## Förord

Denna rapport syftar till att beskriva nuläget och utvecklingen av arbetsmiljön i kommuner och regioner.

En god arbetsmiljö är en viktig faktor för välfungerande arbetsplatser. Arbetslivet är en bidragande orsak till att människor behåller och stärker sin hälsa. När fokus ligger på såväl friskfaktorer som ett traditionellt arbetsmiljöarbete, där man systematiskt förebygger ohälsa och olycksfall, skapas välfungerande och friska arbetsplatser. För att skapa hållbara förhållanden i arbetslivet är det även viktigt att det finns incitament för medarbetarna att genom delaktighet, friskvård och engagemang, ta ansvar för såväl den gemensamma arbetsmiljön som den egna hälsan. En god arbetsmiljö resulterar i arbetsplatser som gynnar medarbetarna, organisationens välbefinnande och således även verksamheten. Att prioritera arbetsmiljöarbetet är dessutom viktigt för att möta välfärdens utmaning beträffande kompetensförsörjningen.

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför Arbetsmiljöundersökningen vartannat år på Arbetsmiljöverkets (AV) uppdrag. Syftet är att ta reda på hur de sysselsatta upplever sin arbetsmiljö.

Denna rapport presenterar ett urval av frågorna för att belysa arbetsmiljön i jämförelse med tidigare undersökningar samt hur arbetet upplevs i kommuner och regioner i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet.

Rapporten är framtagen av utredare Gunnar Sundqvist på Arbetsrättssektionen i samarbete med statistiker Johannes Johansson på Sektionen för Data och analys, båda på Avdelningen för arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Regioner.

Stockholm, januari 2023

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Regioner

## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>Bakgrund.....</b>	<b>7</b>
<b>Arbete i kontakt med andra.....</b>	<b>10</b>
<b>Nöjda med ett meningsfullt, intressant och engagerande arbete .....</b>	<b>12</b>
<b>Mål, styrning och ledarskap.....</b>	<b>18</b>
<b>Arbetsbelastning, stress och egenkontroll i arbetet .....</b>	<b>22</b>
Sjukskrivningar, arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress .....	27
<b>Fysisk belastning .....</b>	<b>29</b>
<b>Öppenhet och trygghet.....</b>	<b>31</b>
Vågar framföra kritiska synpunkter .....	31
Hot och våld .....	32
Mobbning och personlig förföljelse.....	34
Sexuella trakasserier .....	35
<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård .....</b>	<b>38</b>
Företagshälsovård.....	40
<b>IT-utveckling och digital arbetsmiljö.....</b>	<b>42</b>

# Sammanfattning

Rapporten baseras på frågor från Arbetsmiljöundersökningen<sup>1</sup> som genomfördes kvartal fyra 2021 till och med första veckan i juni 2022. I Arbetsmiljöundersökningens huvudrapport kommenteras det rådande läget under pandemin: ”Under insamlingsperioden får covid-19-pandemin betraktas som normalläge, även om rekommendationer och smittspridningen ändrades flera gånger under samma tidsperiod.”

Resultaten för medarbetarna inom kommuner och regioner är relativt stabila över tid och förändringarna ganska små i jämförelse med den föregående undersökningen år 2019.

Statistiken visar att en större del av arbetstiden för medarbetarna inom kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med människor, det vill säga brukare, patienter, elever, förskolebarn och andra intressenter. Arbete i denna typen av kontaktyrken innebär att man ofta använder sig själv som ”verktyg”. Här uppstår ofrånkomligen oförutsägbara situationer som kan vara utmanande för både kropp och själ. Det är svårt att fastställa ett tillstånd där arbetet är färdigt samtidigt som kontaktyrken oftare upplevs som meningsfulla och utvecklande.

En större andel av medarbetarna inom kommuner och regioner upplever att de har intressanta, stimulerande, omväxlande och meningsfulla arbeten än generellt på arbetsmarknaden. Majoriteten av medarbetarna i kommuner och regioner har även under pandemin arbetat på sina arbetsplatser och mött brukare, patienter, barn, elever, anhöriga och vårdnadshavare. I rapporten konstateras att ett ökat intresse för arbeten inom välfärden kan ha en bakgrund i att pandemin tydliggjort vad det innebär att ha ett samhällsviktigt arbete.

Statistiken visar att andelen sysselsatta på hela arbetsmarknaden som upplever arbetsrelaterad stress och hög arbetsbelastning har varit ganska stabil och i vissa fall minskat något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet.

---

<sup>1</sup> [Arbetsmiljön 2021 Rapport 2022:2](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf), <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf>

Det är fler kvinnor på arbetsmarknaden totalt som upplever hög arbetsbelastning och ett psykiskt påfrestande arbete, särskilt bland offentligt sysselsatta.

Fler medarbetare inom kommuner och regioner upplever hög arbetsbelastning och att de har ett psykiskt påfrestande arbete än totalt på arbetsmarknaden. Läget under pandemin har varit ansträngt i många kommuner och regioner. Välfärdens medarbetare har under denna tid axlat ett stort ansvar, ibland under extraordinära förutsättningar, som saknat motsvarighet i modern tid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och tillgång till företagshälsovård förekommer i högre grad inom offentlig sektor än generellt på arbetsmarknaden. Pandemin har inneburit nya arbetsmiljörisiker för många medarbetare i välfärden. En slutsats i rapporten är att det finns behov av att dra lärdom av de insatser som gjorts i kommuner och regioner för att stärka arbetsmiljön och infoga de bästa erfarenheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En högre andel av medarbetarna inom kommuner och regioner än på arbetsmarknaden totalt uppger att de utsatts för hot eller våld i arbetet. Andelen medarbetare som upplevt sig utsatta för hot och våld har varit ganska stabil under de senaste 20 åren för sysselsatta inom kommuner och regioner såväl som för samtliga på arbetsmarknaden.

En del av rapporten berör mobbning och sexuella trakasserier. Medarbetare i kommuner och regioner är, vad gäller chefer/kollegor, ungefär lika belastade av dessa problem som på arbetsmarknaden i stort. Den andel som upplevt sig utsatta för mobbning och sexuella trakasserier från chefer eller kollegor har varit ganska stabil under de senaste 20 åren. Fler medarbetare inom kommuner och regioner upplever sexuella trakasserier från tredje person.

# Bakgrund

Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning har syftet att beskriva arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen i åldern 16–64 år. Från och med 2015 års undersökning ingår även sysselsatta i åldersgruppen 65–74 år i urvalet. I undersökningarna åren 1989 till 2021 har mellan omkring 4 000 och 12 000 personer per undersökningsomgång besvarat enkäten med cirka 130 frågor om sina arbetsförhållanden. I befolkningen var nästan 5,1 miljoner personer i åldern 15–74 år sysselsatta i arbetslivet under 2021. Av dessa var knappt 2,4 miljoner kvinnor och knappt 2,7 miljoner män.<sup>2</sup>

I denna rapport presenteras ett urval av frågor från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning.<sup>3 4</sup> Syftet med rapporten är att åskådliggöra arbetsmiljön i kommuner och regioner i jämförelse med tidigare undersökningar samt i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet. Resultaten avser hur sysselsatta i genomsnitt besvarat de olika frågorna. I kommuner och regioner<sup>5</sup> finns verksamheter med varierande förutsättningar när det gäller flera områden i undersökningen. I varje avsnitt har ett antal frågor samlats och sorterats under olika rubriker. Varje avsnitt avslutas med några kommentarer om utvecklingen.

Huvudfokus i denna rapport är frågor som avspeglar de sociala dimensionerna av arbetsmiljön. De flesta kommuner och regioner har generellt en god fysisk arbetsmiljö där förhållandevis få utsätts för vibrationer, buller eller kemikalier. Däremot kan vissa uppleva att arbetet är fysiskt tungt. Därför finns en fråga som belyser fysisk belastning. Andra viktiga områden som åskådliggörs är hur de sysselsatta upplever mening i sitt arbete, utveckling genom arbetet, förekomst

---

<sup>2</sup> Enligt AKU (Arbetskraftsundersökningarna) är den totala befolkningen i åldern 15–74 år var drygt 7,5 miljoner år 2021. AKU visar bland annat antal och andel sysselsatta respektive arbetslösa per månad, kvartal och år. Det är den enda källan med kontinuerliga uppgifter om den totala arbetslösheten och står för det officiella arbetslöshetsstalet.

<sup>3</sup> [Arbetsmiljöundersökningen är en del av Sveriges officiella statistik](https://www.scb.se/om-scb/samordning-av-sveriges-officiella-statistik/), <https://www.scb.se/om-scb/samordning-av-sveriges-officiella-statistik/>

<sup>4</sup> Samtliga frågor i undersökningen finns redovisade i AV/SCB:s rapport [Arbetsmiljön 2021. Arbetsmiljöstatisik Rapport 2022:2](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/arbetsmiljon-2021/), <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/arbetsmiljon-2021/>

<sup>5</sup> Siffrorna som ligger till grund för denna rapport presenterades av Arbetsmiljöverket under december 2022.

av hot och våld, mobbning, sexuella trakasserier, digitalisering och förekomsten av företagshälsovård samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta är områden där SKR får ibland frågor från media om utveckling och tendenser. Dessutom finns ett par frågor om den digitala arbetsmiljön.

Antalet svarande totalt i undersökningen var omkring 7 300 i telefonintervjun och 3 400 för enkäten. De som svarat på frågorna i telefonintervjun tillfrågas om de vill besvara enkäten och i så fall om de vill svara via webb eller pappersenkät. Insamlingen via telefon pågick främst under kvartal fyra 2021 och kvartal ett 2022. Enkätinsamlingen påbörjades en dryg vecka efter att de första telefonintervjuerna var klara och fortsatte till och med första veckan i juni 2022.

Frågorna i undersökningens inledande skede ställdes därmed när covid-19 fortfarande betraktades som allmänfarlig- och samhällsfarlig.

Folkhälsomyndigheten gick ut med information om att även om pandemin inte var över är det därför möjligt att avveckla de flesta åtgärder mot covid-19 onsdagen den 9 februari. Från och med den 1 april, 2022 klassades inte längre som en allmänfarlig- och samhällsfarlig sjukdom i Sverige. Arbetsmiljöverket kommenterar pandemin i sin rapport: ”Under insamlingsperioden får covid-19-pandemin betraktas som normalläge, även om rekommendationer och smittspridningen ändrades flera gånger under samma tidsperiod.”

De 1 758 medarbetare inom kommuner och regioner<sup>6</sup> som har besvarat frågorna i undersökningen representerar mångfasetterade arbetsförhållanden. Därför är det svårt att dra slutsatser om enskilda verksamheter eller yrkesgrupper utifrån den mer generella bild som rapporten ger. Faktorerna har dessutom olika betydelse för olika individer och den bild som arbetsmiljöundersökningen ger överensstämmer inte alltid med den enskildes upplevelse av arbetsmiljön.

En förklaring till att kurvorna i tidsserierna för kommunerna är stabilare än för regioner<sup>7</sup> är för att antalet medarbetare är betydligt fler i kommunerna än i regionerna. SCB anger konfidensintervall som kan användas för att kunna uttala

---

<sup>6</sup> 1255 svarande i kommunerna och 503 i regionerna 2021.

<sup>7</sup> Kommunernas andel av sysselsatta på arbetsmarknaden är ungefär tre gånger så stort (17,5 procent) som antalet sysselsatta inom regioner (5,8 procent). Siffrorna är från [SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik tredje kvartalet 2022](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0201__AM0201A/KS15Anstallda/):  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0201\\_\\_AM0201A/KS15Anstallda/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0201__AM0201A/KS15Anstallda/)



sig om huruvida det finns en (statistiskt) signifikant skillnad med 95-procents sannolikhet (en statistiskt säkerställd skillnad) mellan två grupper. Ju färre svarande desto större osäkerhet och större (95-procentiga) konfidensintervall.

Generellt är förändringarna för medarbetare inom kommuner och regioner i den senaste Arbetsmiljöundersökningen relativt små i jämförelse med den föregående undersökningen år 2019. SKR har gjort analyser av skillnader i resultaten av undersökningarna år 2019 och år 2021 utifrån de frågor för kommuner och regioner som finns redovisade i denna rapport. Det finns endast en fråga i undersökningen år 2021 där det är en signifikant förändring i jämförelse med den föregående år 2019. Det gäller frågan som redovisas i diagram 19 där betydligt fler medarbetare i kommunerna uppger att det förekommer ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen år 2021.

Mot bakgrund av att antalet svarande är begränsat är det inte möjligt att på ett detaljerat sätt redovisa resultat uppdelat på kön eller yrkesgrupper. Ett exempel är att män inom regioner sällan finns särredovisade eftersom antalet svarande är alltför litet och de redovisade siffrorna därmed skulle bli alltför osäkra.

Undersökningen har under senaste årtiondet brottats med en minskande svarsfrekvens. Denna skrift fokuserar primärt på att visa utvecklingen över tid och inte förändring mellan enskilda år. Mot denna bakgrund ger rapporten en god bild över utvecklingen.

I några få fall finns resultat redovisat för kön och vissa större yrkesgrupper. Det innebär även att det generellt inte är möjligt att genom ytterligare nedbrytning fastställa de bakomliggande orsakerna till variationer.

Under år 2015 gjordes en översyn av undersökningen och ett antal nya frågor introducerades. Vissa förändringar genomfördes även år 2005.<sup>8</sup>

---

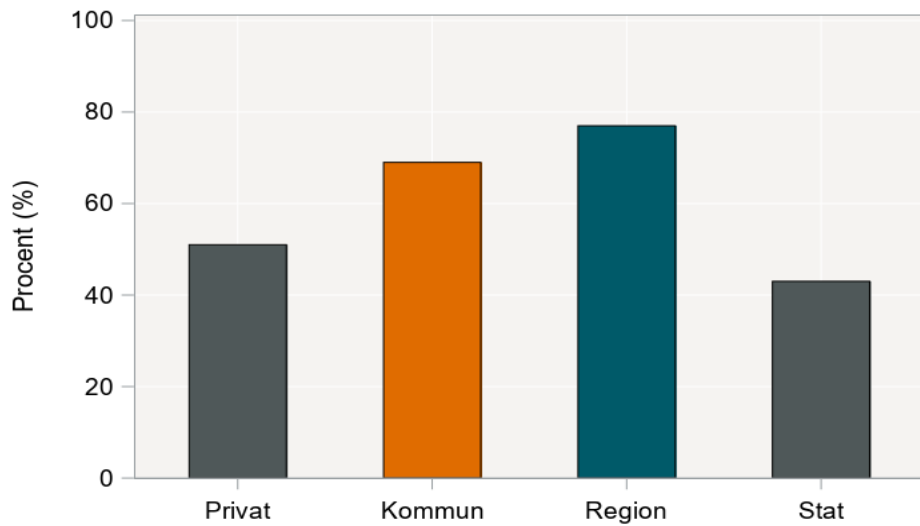
<sup>8</sup> 2005 förändrades undersökningens upplägg och innehåll. Den del av undersökningen som genomförs i form av en telefonintervju kortades ned. Vissa frågor flyttades från telefonintervjun till den del av datainsamlingen som görs som en postenkät, och denna disponerades om.

# Arbete i kontakt med andra

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och det återspeglas i att fler kvinnor än män har arbeten som innebär social kontakt. Det är en betydligt högre andel kvinnor än män som har ett arbete som innebär kontakt med andra människor minst halva arbetstiden. Knappt hälften av männen har det jämfört med 63 procent av kvinnorna.

Diagram 1 nedan illustrerar att en större del av arbetstiden för medarbetare i kommuner och regioner kännetecknas av kontakt med andra. I kommunerna är det 69 procent och i regioner 77 procent av medarbetarna som har kontakt med andra minst halva arbetstiden medan andelen enbart är 55 procent för samtliga sysselsatta. Att ha ett arbete som innebär kontakt med andra innebär inte alltid den form av människovårdande arbetsuppgifter som är vanliga inom välfärden i kommuner och regioner. Detta illustreras tydligt i svaren på frågan: ”Händer det att du genom arbetet kommer i nära kontakt med svårt sjuka eller människor med allvarliga problem?”. Andelen som uppger att detta sker varje vecka är 43 procent av medarbetarna inom kommunerna, 70 procent av medarbetarna i regioner samt 22 procent av sysselsatta totalt på arbetsmarknaden.

**Diagram 1. Arbetet innebär kontakt med andra minst hälften av tiden, år 2021**



Fråga (enkät): Har du i arbetet något att göra med personer som inte är anställda på arbetsplatsen (t.ex. patienter, kunder, klienter, passagerare, elever etc.)?<sup>9</sup>

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

---

<sup>9</sup> Denna fråga infördes 2015 varför tidserie inte redovisas.

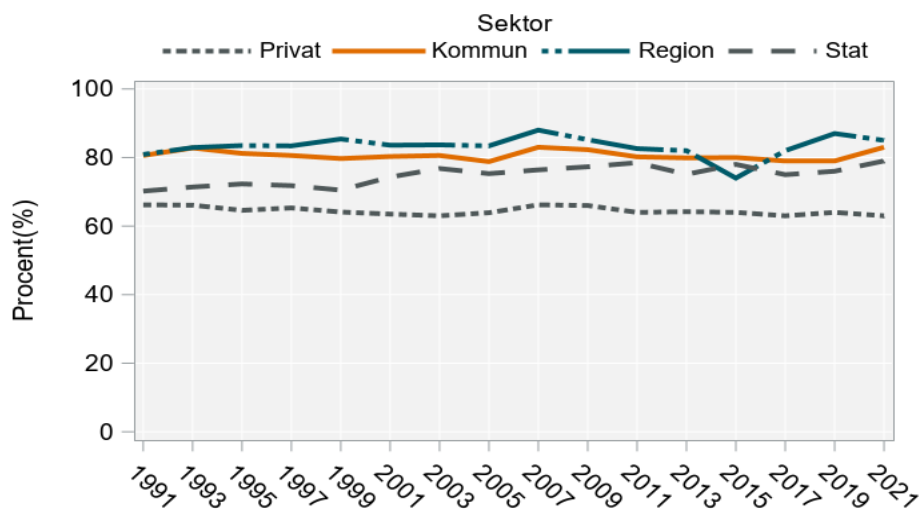
# Nöjda med ett meningsfullt, intressant och engagerande arbete

För att stå sig i den ökande konkurrensen om arbetskraft behöver kommuner och regioner vara attraktiva arbetsgivare. Det är centralt för att nå såväl framtida medarbetare som nya grupper samt att behålla nuvarande medarbetare. Att ha ett meningsfullt arbete som gör skillnad är viktigt för de allra flesta människor i valet av utbildning och jobb. Denna del av rapporten bekräftar att den här typen av arbeten finns i välfärden.

Mycket i arbetsmiljölagstiftningen och i det traditionella arbetsmiljöarbetet handlar om fokus på risker, brister och problem. Friskfaktorer innebär att man utgår från det som är bra på arbetsplatsen istället för att bara fokusera på problem. Det handlar om att utgå från det som gör att personalen fungerar optimalt, ökar arbetslusten och förbättrar hälsan. För det mesta är det positivt för hälsan att ha ett arbete - men inte alltid. Friskfaktorerna finns såväl i som utanför arbetet. Eftersom både människor och arbetsplatser är olika blir även friskfaktorerna unika för var och en. En friskfaktor är en företeelse som förekommer i den enskilda människans arbets- och/eller hela livsmiljö och som ger förutsättning att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet. Det handlar om faktorer som mening, socialt stöd, trivsel, ett gott ledar- och medarbetarskap, kommunikation, ett organisationsklimat med rimliga krav som stärker arbetshälsan hos individen och leder till ökat välbefinnande. Sociologen Aron Antonovsky har likställt friskfaktorer med känslan av att tillhöra ett sammanhang i tillvaron (KASAM). Ju mer begripligt, hanterbart och meningsfullt livet och förhållandena på arbetsplatsen är, desto bättre rustad är den anställde för att hantera sina problem.

Diagram 2 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som upplever att de har ett meningsfullt arbete. Mer än fyra av fem medarbetare inom kommunerna (83 procent) och ännu större andel inom regionerna (85 procent) anser att man har ett mycket meningsfullt arbete. Det är fler än i andra sektorer på arbetsmarknaden och betydligt mer än de 70 procent på arbetsmarknaden totalt som instämmer i denna fråga.

**Diagram 2. Har ett mycket meningsfullt arbete**

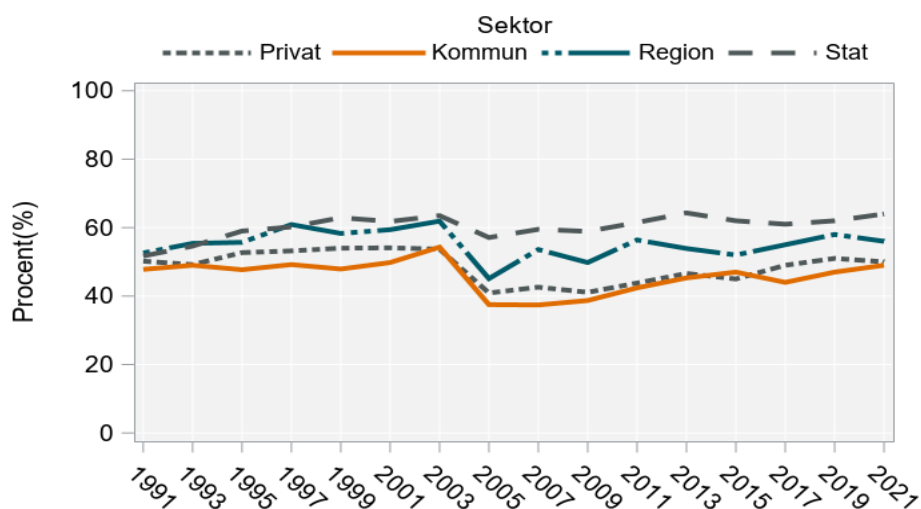


Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i mycket meningsfullt.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagram 3 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan om arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. För att behålla kompetenta medarbetare är det viktigt att det finns utvecklingsmöjligheter. Förändringar i undersökningen 2005 försvårar jämförelsen. Andelen på arbetsmarknaden totalt som upplever att arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket har ökat något. År 2021 upplevde 49 procent av medarbetarna inom kommunerna och 56 procent av medarbetarna inom regioner att arbetet varje vecka ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. Totalt på arbetsmarknaden är denna andel 52 procent.

**Diagram 3. Arbetet ger möjlighet att varje vecka lära nytt, utvecklas i yrket.**



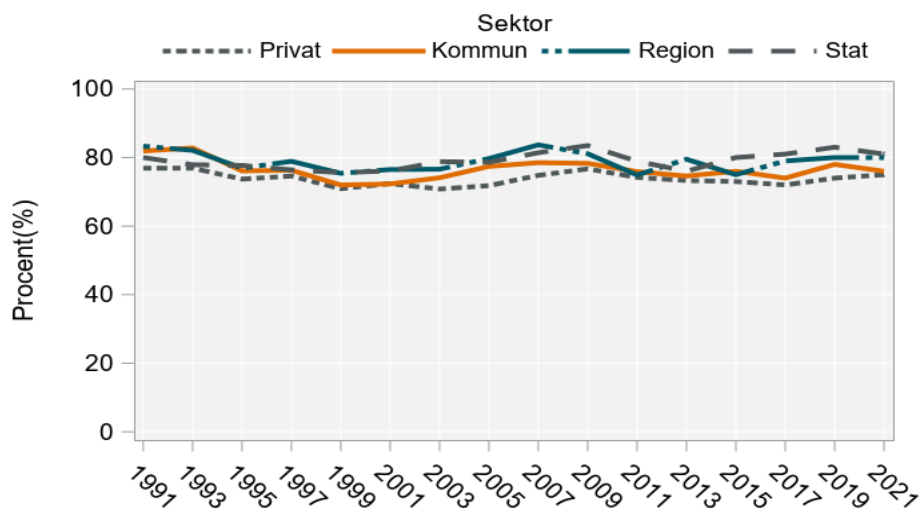
Fråga (enkät): Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?  
Svarsalternativ, Ja, varje vecka. 2005 förändring i undersökningen i form av omgruppering av frågor.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Ungefär tre av fyra av de ungefär 5 miljoner sysselsatta personerna i Sverige är nöjda med sitt arbete i stort. Det är ingen säkerställd skillnad i resultaten för kvinnor och män. Inom gruppen med högst utbildningsnivå samt inom gruppen med högst inkomst finns de högsta andelarna som är nöjda med sitt arbete i stort. Andelen totalt på arbetsmarknaden som i det stora hela är mycket nöjda med arbetet minskade något i slutet av 1990-talet och har sedan dess legat ganska stadigt med en tillfällig topp under åren 2007–2009.

Diagram 4 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som i det stora hela är mycket nöjda med arbetet. År 2021 upplevde 76 procent av kommunmedarbetarna och 80 procent av medarbetarna inom regionerna att de i det stora hela är nöjda med arbetet vilket är något mer än totalt på arbetsmarknaden (76 procent).

**Diagram 4. I det stora hela är mycket nöjd med arbetet**



Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Jag är i det stora hela nöjd med mitt arbete, instämmer helt eller delvis.

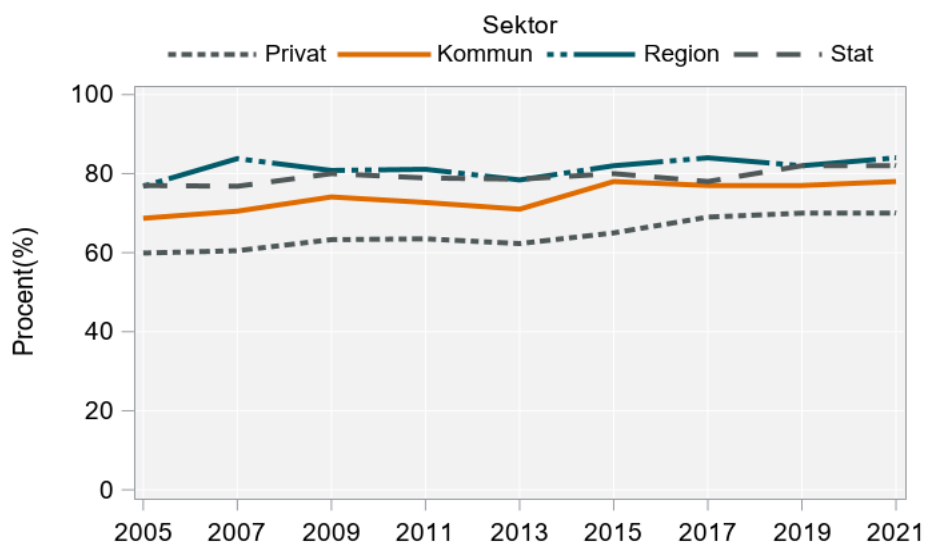
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Diagrammet belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som upplever arbetet som intressant och stimulerande. Närmare tre av fyra av samtliga sysselsatta uppgav att de i hög grad hade ett intressant och stimulerande arbete.

Generellt upplever en högre andel kvinnor än män att deras arbete i hög grad är intressant och stimulerande. Det är även högre andelar som uppger detta med stigande ålder och bland personer med högre inkomst.

Diagram 5 visar att år 2021 upplevde en betydligt högre andel medarbetarna inom kommuner (78 procent) och medarbetare inom regioner (84 procent) än totalt på arbetsmarknaden (73 procent) att deras arbete i hög grad är intressant och stimulerande.

**Diagram 5. Har i hög grad ett intressant och stimulerande arbete**



Fråga (intervju): Är ditt arbete intressant och stimulerande? Svartalernativ: I hög grad.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

#### Kommentar:

Den bild där man speglar arbetstagaren med en instrumentell syn<sup>10</sup> där arbetet enbart handlar om att förtjäna uppehälle tillhör (om den ens har funnits) en förfluten tid. Unga personer på väg in i arbetslivet har ofta större krav på meningsfulla arbeten vilket är en slutsats som gjorts utifrån ett flertal undersökningar. Pandemin har tydliggjort vad det innebär att under en kris ha ett samhällsviktigt arbete.

Intresset för att arbeta inom många välfärdsyrken har ökat sedan innan pandemin bröt ut år 2019. Detta gäller bland annat intresset för att arbeta i yrken som sjuksköterska, läkare, tandläkare, undersköterska, biomedicinsk analytiker

<sup>10</sup> Inom vetenskaper som bland annat nationalekonomi har bilden av människan funnits som "Homo oeconomicus" - en rationell, strängt kalkylerande och nyttomaximerande individ.



och tandsköterska. Att intresset ökat syns också i att söktrycket till motsvarande utbildningar på universitet och högskola gick upp under pandemin.<sup>11</sup>

En slutsats är att det är viktigt att kommuner och regioner synliggör att man erbjuder meningsfulla och utvecklande arbeten där man själv kan vara med och påverka. Detta är viktigt mot bakgrund av den alltmer ökande utmaning med kompetensförsörjning som kommuner och regioner står inför. Kommuner och regioner kommer att ha stora kompetensutmaningar under de kommande tio åren. De i befolkningen som är över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent, vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt. Utmaningen består dessutom i att personer i arbetsför ålder och därmed det totala antalet sysselsatta ökar blygsamt under kommande tioårsperiod.<sup>12</sup> Det finns visserligen ingen enskild magisk lösning på välfärdens kompetensutmaning men en central faktor handlar om en hållbar arbetsmiljö.

Att känna drivkrafter, intresse och motivation i arbetet är positivt för såväl verksamheten som medarbetaren. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till förbättringar i verksamheten. Man kan anta att motivation påverkas positivt av att ha ett arbete som är meningsfullt och bjuder på nya utmaningar. Inom detta område uppvisar kommuner och regioner bättre resultat än arbetsmarknaden totalt.

En grundläggande faktor som möjliggör att vara en attraktiv arbetsgivare handlar om att kunna erbjuda arbetstagare ett meningsfullt, intressant och utvecklande arbete. Frågor om huruvida arbetet upplevs som meningsfullt och utvecklande har sällan berörts när man traditionellt talat om arbetsmiljö. Mot bakgrund av den rådande utmaningen med brist på medarbetare inom flera av de största yrkesgrupperna är det angeläget att ytterligare synliggöra det faktum att kommuner och regioner erbjuder meningsfulla, intressanta och stimulerande arbeten.

---

<sup>11</sup> Se rapporten [Unga och välfärdsjobben](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/ungaochvalfardsjobben.67797.html):

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/ungaochvalfardsjobben.67797.html>

<sup>12</sup> Se rapporten [Välfärdens kompetensförsörjning](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html):

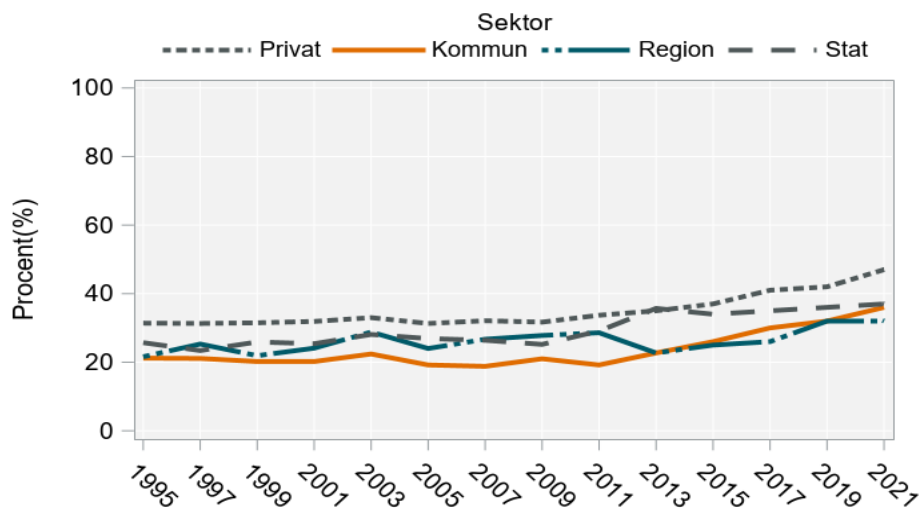
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html>

# Mål, styrning och ledarskap

Ett gott ledarskap skapar förutsättningar för medarbetarna att utvecklas och göra sitt bästa – och har dessutom betydelse för deras hälsa. Det goda ledarskapet är avgörande för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Arbetsgivarna behöver se till att det är attraktivt, utvecklande och hållbart att vara chef i välfärden.

Andelen sysselsatta på arbetsmarknaden totalt som upplever uppskattning från chefen varje vecka har ökat sedan år 2009, vilket även gäller för medarbetarna inom kommuner och regioner. Generellt upplever fler sysselsatta privat och i staten uppskattning från chefen. Det är relativt sett lägre siffror, men ändå en ökande tendens, beträffande medarbetarna inom kommuner (36 procent) och regioner (32 procent). Totalt är andelen för hela arbetsmarknaden 43 procent.

**Diagram 6. Chefen visar uppskattning för ens arbete, varje vecka**



Fråga(enkät): Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

### Kommentar:

Att få bekräftelse och uppskattning för vad man gör har stor betydelse för motivationen. Uppskattning kan man visserligen få på olika sätt: från kollegor, brukare eller från chefen. I den typ av kontaktyrken som är vanliga i kommuner och regioner är det även viktigt med uppskattning från andra personer än chefen eftersom jobben till stor del handlar om att möta och stötta andra människor.

År 2021 fanns över 47 100 chefer i välfärden, varav knappt 34 000 i kommunerna och över 13 100 i regionerna<sup>13</sup>. Antalet har ökat något de senaste åren. I undersökningar har man konstaterat<sup>14</sup> att chefer inom kommuner och regioner ofta har fler underställda än i övrigt på arbetsmarknaden.

Inom kommuner hade första linjens chefer i snitt ansvar för 28 medarbetare år 2021. Högst antal medarbetare per första linjens chef var det inom skolan, men där fungerar även de biträdande rektorerna ofta som chefer. Regionernas chefer i första linjen hade i genomsnitt ansvar för 27 medarbetare år 2021.

Ledarskap och antal underställda är områden där många kommuner och regioner under de senaste åren genomfört olika åtgärder för att säkerställa ett hållbart ledarskap.<sup>15</sup> Detta kan vara en bidragande förklaring till att en totalt sett lägre men ändå ökande andel sysselsatta inom kommuner och regioner upplever att de varje vecka får uppskattning av sina chefer.

Diagram 7 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan att de har tydliga mål i arbetet. Det är enbart en marginell skillnad mellan upplevelsen av tydliga mål inom kommuner (60 procent) och regioner (59 procent) samt arbetsmarknaden totalt (60 procent). Andelen är dock något lägre i statlig sektor.

---

<sup>13</sup> Se rapporten [Chefer i välfärden](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/cheferivalfarden.67906.html):

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/cheferivalfarden.67906.html>

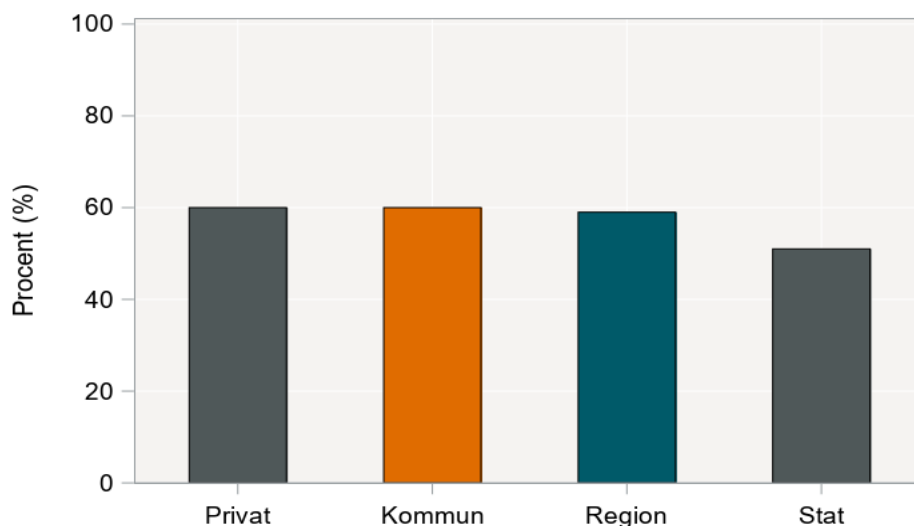
<sup>14</sup> Se rapport [2014:3 Arbetsmiljöverket](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-inspektioner-kvinnomansdominerad-hemtjanst-teknisk-kunskapssammanstallning-rap-2014-03.pdf) Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-inspektioner-kvinnomansdominerad-hemtjanst-teknisk-kunskapssammanstallning-rap-2014-03.pdf> Projektrapport –

<sup>15</sup> Se exempelvis [Suntarbetslivs Chefoskopet](https://chefoskopet.suntarbetsliv.se/): <https://chefoskopet.suntarbetsliv.se/>, OSA-kollen, OSA-kompassen samt [SKR:s checklista för chefens arbetsmiljö](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/chefensarbetsmiljoansvar.64714.html):

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/chefensarbetsmiljoansvar.64714.html>

**Diagram 7. Har tydliga mål i arbetet, år 2021**



Fråga (intervju): Är det tydligt vad din arbetsgivare förväntar sig att du ska uppnå i ditt arbete?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

#### Kommentar:

Det behövs resurser<sup>16</sup> för att balansera kraven i arbetet. Rätt resurser bidrar till att hantera kraven och nå uppsatta mål i arbetet. En viktig åtgärd för att förebygga onödiga krav och belastningar på medarbetarna, är att tillsammans gå igenom och klargöra arbetsinnehåll. Med arbetsinnehåll menas vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntat resultat och arbetssätt. Här ingår även prioriteringar och vem medarbetarna kan vända sig till för att få hjälp och stöd.

Under de senaste årtiondena har medarbetarna i kontaktyrken inom välfärden upplevt en ökande administration där arbetsuppgifter måste beskrivas och redovisas.<sup>17</sup> Detta har sammantaget inneburit minskande kontakt med brukare det vill säga elever, patienter och klienter. Ökande statliga regleringar och allt

---

<sup>16</sup> Exempel på resurser kan vara arbetsmetoder, arbetsredskap, kompetens, bemanning, socialt stöd från chefer och kollegor, möjligheter till kontroll och återhämtning i arbetet.

<sup>17</sup> Se rapporten [Förbjuden framtid? Den digitala kommunen:](https://www.iffs.se/publikationer/ovrigt/forbjuden-framtid/)  
<https://www.iffs.se/publikationer/ovrigt/forbjuden-framtid/>

flera riktade statsbidrag<sup>18</sup> har medfört en större administrativ börda vilket haft negativa konsekvenser beträffande arbetsmiljön. Under senare år har begreppet illegitima arbetsuppgifter, som ofta är av administrativ karaktär, fått ett ökat fokus för att beskriva sådant som medarbetarna ofta uppfattar som onödigt eller oskäligt. De illegitima arbetsuppgifterna associeras enbart i liten grad till yrkesrollen och den professionella identiteten vilket i sin tur kan skapa stress hos medarbetaren. Illegitima arbetsuppgifter tenderar även att minska den tid av arbetet som ägnas åt de legitima arbetsuppgifterna, exempelvis kontakt med elever, brukare och patienter.

Mot bakgrund av ett komplext samhällsansvar har offentliga verksamheter ofta en mer sammansatt målstruktur i jämförelse med privata. Förutom arbetsmiljölagen och kommunallagen finns många andra lagar som påverkar kommuners och regioners verksamhet. Dessa är exempelvis lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), hälso- och sjukvårdslagen (HSL), skollagen, socialtjänstlagen (SoL), lagen om skydd mot olyckor samt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagarna är likställda där ingen tar över någon annan. Här finns dessutom olika tillsynsmyndigheter som ställer krav utifrån sina avgränsade perspektiv. Det kan innebära att det ibland kan vara svårt att avgöra vilka överordnade prioriteringar som ska ske mot bakgrund av verksamheternas olika lagkrav och målsättningar. När verksamheten står inför sådana utmaningar där det inte finns några enkla svar kan samverkan vara ett förhållningssätt och en strategi för att tillsammans utveckla såväl verksamhet som arbetsplats.

---

<sup>18</sup> Riktade statsbidrag (specialdestinerade) är öronmärkta för ett visst ändamål. De flesta av dessa betalas ej ut med automatik utan måste sökas.

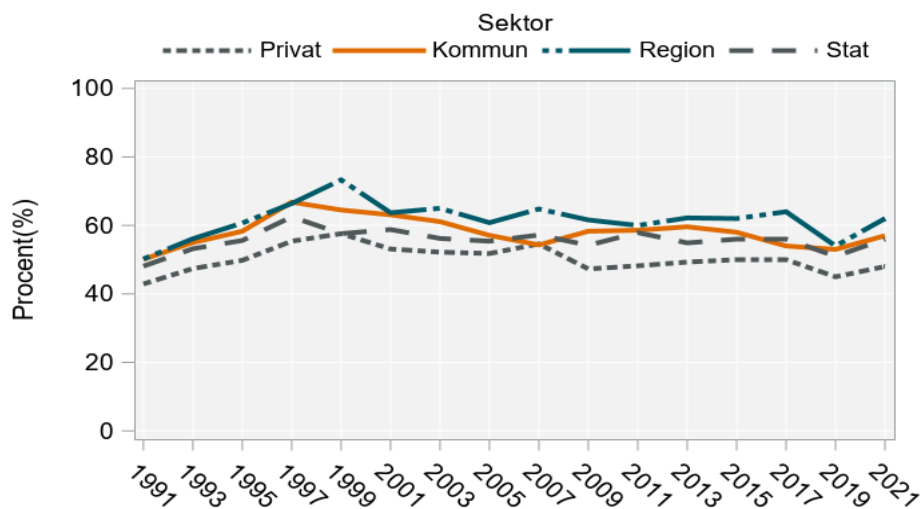
# Arbetsbelastning, stress och egenkontroll i arbetet

Den sociala arbetsmiljön handlar om möjligheter till god psykisk hälsa och personlig utveckling. Den styrs av faktorer som arbetsorganisation, arbetets innehåll och upplägg, men också känslan av att befinna sig i ett sammanhang med ett meningsfullt arbete, eget ansvar, inflytande och kontroll över den egna arbetssituationen.

Den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön omfattar det mesta i vår arbetsmiljö som inte är fysiskt. Ohälsosam arbetsbelastning handlar om när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

Diagram 8 visar att andelen sysselsatta som uppger att de har för mycket att göra minskat under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet. Under 1990-talet skedde en kraftig ökning av denna andel. Här följer kommuner och regioner den tendens som finns i övrigt på arbetsmarknaden. Generellt upplever fler kvinnor på arbetsmarknaden att de har en för hög arbetsbelastning, särskilt bland offentligt sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner (57 procent) och regioner (62 procent) i den senaste undersökningen år 2021 upplever att de har för mycket att göra jämfört med totalt på arbetsmarknaden (51 procent).

**Diagram 8. Har alldeles för mycket att göra**



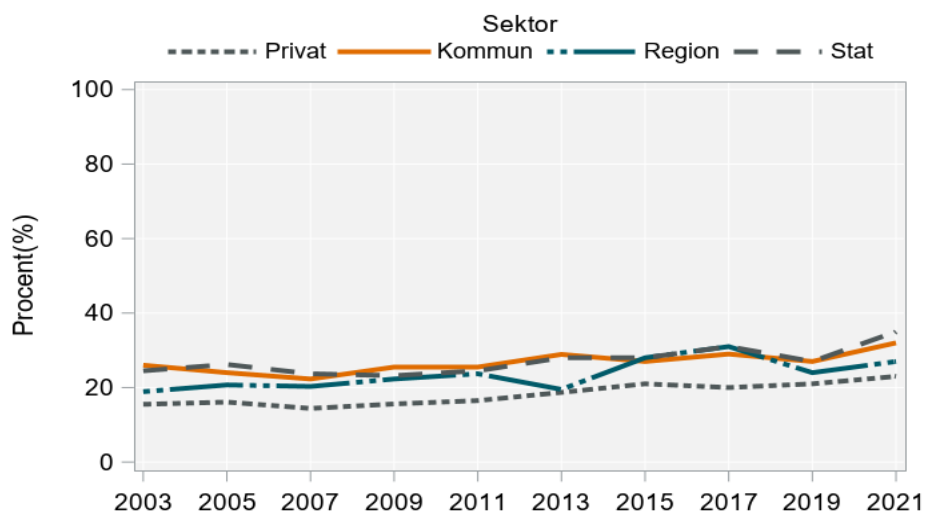
Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i har alldeles för mycket att göra.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Känslan av otillräcklighet med den egna arbetsinsatsen kan ibland kopplas till det som inom kontaktyrken har kallats för samvetsstress. Det kan handla om ett dåligt samvete som uppkommer när arbetsgruppers ambitioner, normer, mål eller villkor inte stämmer överens med individers egna värderingar.

Diagram 9 belyser att andelen sysselsatta som upplever sig otillräckliga med sin arbetsinsats har ökat.<sup>19</sup> Kurvorna visar ökningen från år 2007 för kommuner (22 procent) och regioner (20 procent) och år 2021 då andelen var 32 procent för kommuner och 27 procent för regioner. Något fler medarbetare inom kommuner och regioner känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats i jämförelse med arbetsmarknaden totalt (26 procent) år 2021.

#### Diagram 9. Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen, varje vecka



Fråga (enkät): Händer det att du efter arbetsdagens slut känner dig otillräcklig med din arbetsinsats? Andel som svarat ja, varje vecka.

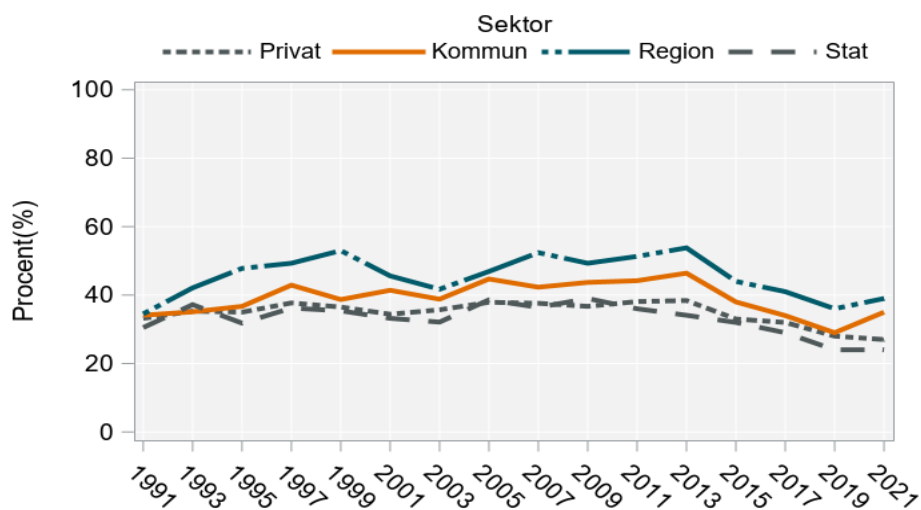
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

<sup>19</sup>. Om känslan av det dåliga samvetet formuleras och uttrycks i gemenskap kan det förändras och bli mer realistiskt. Suntarbetsliv har ett metodstöd för att förebygga ohälsa kopplat till samvetsstress. Se [Forskning på 5 Suntarbetsliv](https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/samvetsstress/): <https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/samvetsstress/>

Diagram 10 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i frågan om arbetet är så stressigt att man minst halva arbetstiden inte hinner tänka på annat än arbetet. Frågan ändrades 2015.<sup>20</sup> Andelen för samtliga sysselsatta är relativt stabil fram till ändring av frågan.

De senaste åren 2015 – 2021 har andelen minskat något bland de som upplever att arbetet är så stressigt att man inte hinner tänka på annat såväl på arbetsmarknaden totalt (29 procent) som i kommuner (35 procent) och regioner (39 procent). Fler medarbetare inom kommuner och regioner än på arbetsmarknaden totalt upplever sitt arbete så stressigt att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet under minst halva tiden.

**Diagram 10. Så stressigt arbete att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)**



Fråga (enkät): 10. Har du så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet? Svartaltnativ: minst hälften av tiden. \*Frågan ändrades år 2015

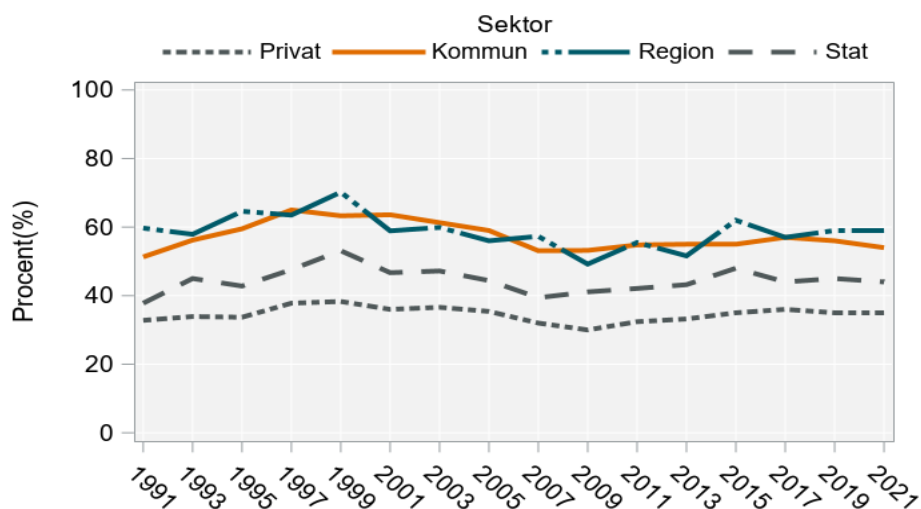
Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

<sup>20</sup> Fråga fram till 2013 *Har du vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet?*



Diagram 11 visar att för hela arbetsmarknaden har andelen sysselsatta som uppger att de har ett psykiskt påfrestande arbete minskat något under 2000-talet från en topp ungefär vid millennieskiftet. Under 1990-talet skedde en kraftig ökning av denna andel. Här följer kommuner och regioner den tendens som finns i övrigt på arbetsmarknaden. Generellt upplever fler kvinnor på arbetsmarknaden totalt att de har ett psykiskt påfrestande arbete, särskilt bland offentligt sysselsatta. Fler medarbetare inom kommuner (54 procent) och regioner (59 procent) år 2021 upplever att de har ett psykiskt påfrestande arbete jämfört med totalt på arbetsmarknaden (41 procent).

**Diagram 11. Har ett psykiskt påfrestande arbete**



Fråga (enkät): Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i psykiskt påfrestande.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Kommentar:

Välfärdens medarbetare har under lång tid axlat ett stort ansvar, ibland under extraordinära förutsättningar, som saknar motsvarighet i modern tid. Pandemin har visat vad det innebär att ha ett samhällsviktigt arbete i en kris. Läget har varit ansträngt i många kommuner och regioner. Fokus har då legat på att klara den akuta bemanningen i hälso- och sjukvården, äldreomsorgen, skolan och förskolan.

En hög arbetsbelastning i kombination med bristfälligt stöd kan ta sig i uttryck i att vissa arbetstagare inom kommuner och regioner inte upplever att de kan hantera den arbetsrelaterade stressen på ett tillfredsställande sätt. Arbete i kontaktyrken innebär att arbetet ofta utförs i samverkan med brukare där man använder sig själv som ”verktyg”. Det är även svårare att fastställa ett tillstånd där arbetet är färdigt. Detta innebär en utmaning för kommuner och regioner som arbetsgivare.

Det pågår mycket aktiviteter inom kommuner och regioner för att komma tillrätta med risker förknippade med en hög arbetsbelastning.<sup>21</sup> Det handlar om att se till att det finns en balans mellan krav och resurser i arbetet. Resurser kan utgöras av arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens, bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.

Enligt krav/kontrollmodellen som är framtagen av Karasek och Theorell är kombinationen av utsatthet för höga psykiska krav och låg grad av kontroll en orsak till skadlig stress. Att ha ett jobb med hög arbetsbelastning kan innebära att en enskild individ är utsatt för stora krav och samtidigt har litet inflytande, vilket ökar risken för besvär. En god egenkontroll däremot, med inflytande över arbetssituationen, innebär att man lättare hanterar en hög arbetsbelastning, vilket kan göra arbetet mer stimulerande och utvecklande och kan därmed ha positiva effekter på hälsan. Mot denna bakgrund är det viktigt att även beakta resultaten på frågor som belyser huruvida individen är med och beslutar upplägg av sitt arbete och har möjlighet att bestämma arbetstakt när man avgör risk för hälsoskadlig stress. En erkänt stressreducerande aktivitet handlar även om förutsättningar att prioritera bland olika arbetsuppgifter. Detta innebär ofta att skapa en planering, utvärdera arbetsuppgifter och fördela tid för att få en effektiv arbetsdag. Prioriteringen måste vara flexibel eftersom vi ibland måste lägga lågprioriterade arbetsuppgifter åt sidan för att ta sig an mer brådskande uppgifter. Mot denna bakgrund är det viktigt med ett ledarskap som tydliggör prioriteringar.

---

<sup>21</sup> Se exempelvis Suntarbetslivs [OSA-kollen](https://osakollen.suntarbetsliv.se/): <https://osakollen.suntarbetsliv.se/>, [OSA-kompassen](https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/) <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/> samt [avsiktsförklaringen för friska arbetsplatser i kommun- och regionsektorn](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/friskarearbetsplatser.12292.html): <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/friskarearbetsplatser.12292.html>

Ibland kan stress vara ”andra sidan av myntet” med ett engagerande arbete. Sjuksköterskan som arbetar med vård i livets slutskede, socialsekreteraren som arbetar med rehabilitering av grava missbrukare eller brandmannen som nyligen varit med om att släcka allvarliga eldsvådor är sällan oberörda inför det som skett under deras arbetsdag. För många medarbetare har pandemin ytterligare tydliggjort vad det innebär att ha ett samhällsviktigt arbete i en kris. I välfärdsyrken handlar ett meningsfullt arbete om att betyda något för en annan människa, vilket ofta är synonymt med engagemang. Detta får givetvis inte bli någon ursäkt för att inte åtgärda brister i arbetsmiljön utan gör det snarare ännu mer angeläget att genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygga risker förknippade med arbetsrelaterad stress som meningsfulla och engagerande arbeten ofrånkomligen innebär.

### **Sjukskrivningar, arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress**

I diagrammet på nästa sida redovisas statistik för sjukalet i Sverige under de senaste nästan sjuttio åren. Av statistiken går att utläsa att sjukalet varierat kraftigt. En slutsats är att det inte finns någon koppling mellan upp eller nedgång i sjukalet och variationer i Arbetsmiljöundersökningen förutom i slutet av 1990-talet. Den kopplingen som går att göra handlar om ökning i sjukskrivningar under några år i slutet av 1990-talet som i tid sammanfaller med en ökning i sådana enkätfrågor i Arbetsmiljöundersökningen som indikerar ökad stress. Slutsatsen är att motsvarande kraftiga svängningar i arbetsmiljö, som skulle kunna förklara svängningarna i sjukalet generellt inte går att utläsa av statistiken<sup>22</sup>. Trots detta framhålls ibland arbetsmiljön som den enskilt största förklaringen i perioder av ökad sjukfrånvaro. Insatser riktade enbart mot arbetsmiljön torde därför vara ett trubbigt verktyg för att, åtminstone på kort sikt, minska sjukpenningtalet. Samtidigt utesluter detta faktum inte att arbetsmiljöinsatser kan vara avgörande för att minska sjukfrånvaro på enskilda arbetsplatser. Arbetsmiljöfrågorna kan dessutom vara viktigare än någonsin med tanke på den utmaning beträffande kompetensförsörjning som råder för flera yrkesgrupper inom kommuner och regioner.<sup>23</sup> Utmaningen handlar därför

---

<sup>22</sup> Se SKR:s rapport: [Sjukfrånvaro i kommuner och landsting](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting.65507.html):

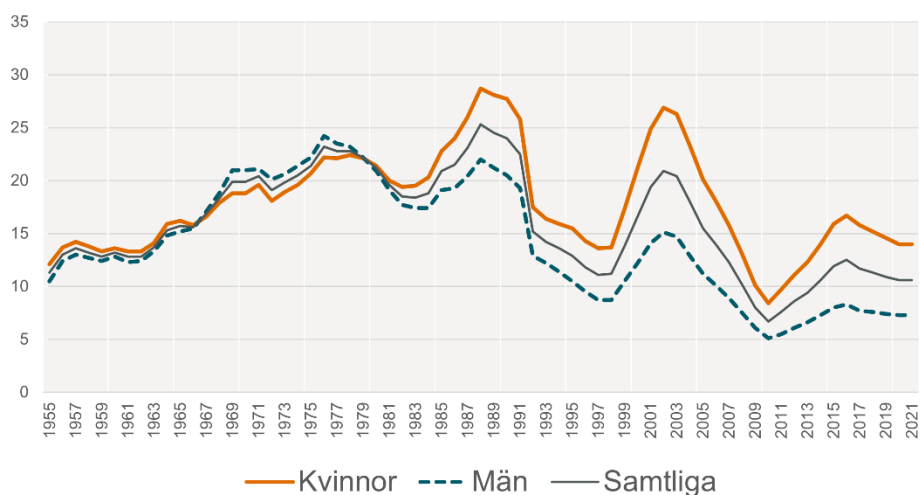
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting.65507.html>

<sup>23</sup> Se även SKR:s rapport [Välfärdens kompetensförsörjning Personalprognos 2021–2031](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html) och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen:

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html>

om att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla och rekrytera kompetent personal.<sup>24</sup>

**Diagram 12. Sjukpenningtalet<sup>25</sup> i Sverige**



Källa: Försäkringskassan.

<sup>24</sup> På [Suntarbetsliv](https://www.suntarbetsliv.se/) finns stöd och verktyg för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona: <https://www.suntarbetsliv.se/>

<sup>25</sup> Sjukpenningtalet innebär antal dagar som sjukpenning och rehabiliteringspenning betalats ut under en 12-månaders-period. Den summan delas med antalet försäkrade i Sverige som är 16–64 år. Alla dagar är omräknade till nettodagar. Två dagar med halv ersättning blir alltså en dag. Personer med hel sjuksättning eller aktivitetsersättning räknas inte med, eftersom de inte kan vara sjukskrivna. Definitionen förändrades 1998.

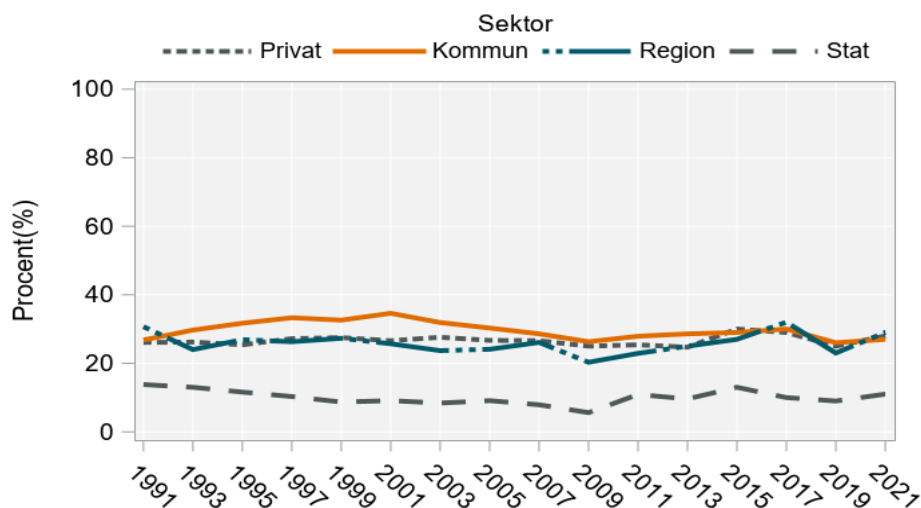
# Fysisk belastning

Det finns en allmän uppfattning bland både forskare och praktiker att ett hållbart arbete ska vara varierat vad gäller fysisk belastning. Ergonomi används ofta som uttryck för hur besvär som ont i rygg, axlar, muskler och leder hänger samman med hur man sitter, står, lyfter och bär. Ergonomi handlar om hur arbetsplatsen och arbetsmiljön ska se ut för att inte i onödan slita på kroppen. Det gäller även arbetsställningar, ljud, ljus och klimat.

Andelen med ett kroppsligt ansträngande arbete totalt i arbetslivet har sjunkit något sedan senaste mätningen. Andelen är högre bland yngre, och bland män under 30 har andelen ökat sedan senaste mätningen. Inom kommuner och regioner är det högst andel medarbetare inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende som svarat att de har ett fysiskt/kroppsligt påfrestande arbete.

Diagram 13 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som instämmer i att de har ett fysiskt påfrestande arbete. Kurvorna har över tid varit ganska stabila. Det är en marginell skillnad mellan upplevelsen av ett fysiskt påfrestande arbete inom kommuner (27 procent) och regioner (29 procent) samt arbetsmarknaden totalt (26 procent).

**Diagram 13. Fysiskt påfrestande arbete**



Fråga: Hur upplever du ditt arbete? Instämmer helt eller delvis i fysiskt påfrestande

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

### Kommentar:

Belastningssjukdomar, det vill säga smärta, värk och nedsatt funktion i rörelseorganen (muskler, senor, leder och skelett) är, efter psykisk ohälsa, den vanligaste orsaken till att medarbetare inom kommuner och regioner är borta från arbetet. En bidragande orsak kan vara ett tungt arbete, påfrestande arbetsställningar, ensidigt upprepat arbete samt alltför hög arbetstakt under lång tid. Höga krav i arbetet kombinerat med låg kontroll över den egna arbetssituationen kan öka risken att utveckla belastningsbesvär.

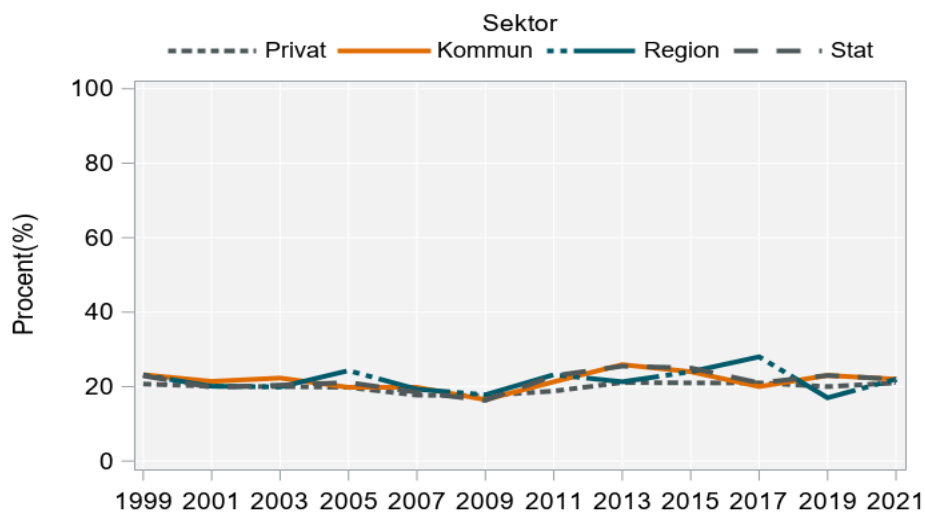
# Öppenhet och trygghet

## Vågar framföra kritiska synpunkter

Diagram 14 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden.

Det är enbart en marginell skillnad mellan andelen som upplever att de drar sig för att framföra kritiska synpunkter inom kommuner (22 procent) och regioner (22 procent) samt arbetsmarknaden totalt (21 procent). Generellt är det små skillnader över tid och mellan arbetsmarknadens sektorer.

### Diagram 14. Drar sig för att framföra kritiska synpunkter



Fråga (enkät): Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden? Svartalativ: Alltid och för det mesta.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

### Kommentarer:

Även om det finns individer och arbetsplatser där man drar sig för att framföra kritik ger siffrorna inget stöd för de teorier att en tystnadskultur har drabbat vissa yrkesgrupper i kommuner eller regioner.

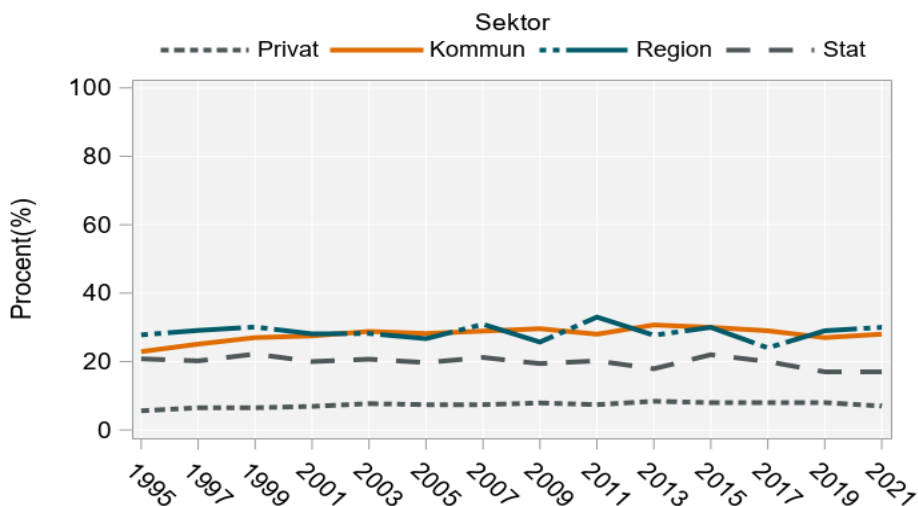
## Hot och våld

Risken för hot och våld är viktigt att förebygga och hantera i kommuner och regioner. SKR stöttar arbetsgivarna i deras arbete med förebyggande åtgärder, omhändertagande av drabbade, säkerhetsrutiner, handlingsplaner och utbildning. Arbetet för att motverka hot och våld ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) (AFS 2001:1).

Omkring en av tio män och närmare två av tio kvinnor på den svenska arbetsmarknaden uppger att de utsatts för våld eller hot om våld i arbetet minst någon gång under den senaste 12-månadersperioden. Bland de som arbetar hemifrån helt eller nästan helt är det 3 procent som uppger sig ha utsatts för våld eller hot om våld, bland de som delvis arbetat hemifrån är det 8 procent och bland de som knappt eller inte alls arbetat hemifrån är det 17 procent. Andelen män respektive kvinnor totalt på arbetsmarknaden som uppger att de varit utsatta för hot och våld har legat på ungefär samma nivå under hela perioden 2013–2021.

Diagram 15 belyser andelen sysselsatta uppdelade på arbetsmarknadssektor som uppger att de varit utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete minst någon gång de senaste 12 månaderna.. En högre andel av medarbetarna inom kommuner (28 procent) och regioner (30 procent) än på arbetsmarknaden totalt (13 procent) uppger att de utsatts för hot eller våld i arbetet.

**Diagram 15. Våld eller hot om våld, minst någon gång de senaste 12 månaderna**



Fråga: Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete? Svartalternativ: Minst någon gång de senaste 12 månaderna. Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB



### Kommentarer:

Media har under de senaste åren beskrivit ett ökat antal allvarliga hot och våldshändelser som bland annat varit kopplade till socialtjänstens arbete i särskilt utsatta områden och omhändertagande av skottskadade gängkriminella vid vissa sjukhus akutmottagningar.

Välfärdssystemen står inför utmaningar med ökande kostnader som följd av demografiska förändringar. Stora grupper anställda inom kommuner och regioner arbetar med sådana arbetsuppgifter som på ett direkt sätt inverkar i enskilda människors liv. Hot och våld påverkar medarbetare och kan även vara ett rättssäkerhetsproblem om exempelvis de som sysslar med myndighetsutövande arbetsuppgifter utsätts för otillåten påverkan.

När man analyserar konsekvenser av dessa frågor är det viktigt att inte enbart beakta förekomst. Det är minst lika viktigt att se organisationens beredskap att hantera dessa risker. Att förebygga hot och våld och otillåten påverkan kräver betydligt mer än att ta fram policys och handlingsplaner. Det handlar om att skapa medvetenhet och om att få till stånd en process där man lär av tidigare incidenter och tillbud.

Ofta delas arbetsmiljöarbetet in i förebyggande samt akuta och uppföljande åtgärder. Arbetsgivaren kartlägger de risker som finns för hot och våld på arbetsplatsen. Kartläggningen ska resultera i en handlingsplan. Särskilda säkerhetsrutiner ska också finnas för arbetsuppgifter som kan innebära risk för hot och våld.

Under de senaste årtiondet arbetar man i ökande utsträckning med att förebygga hot och våld inom kommuner och regioner. Flera exempel på systematiska insatser handlar om förbättrad incident- och tillbudsrapportering.<sup>26</sup> Dessutom har man under de senaste åren i ökad omfattning anlitat väktare för att förhindra hot- och våldshändelser. Förhoppningsvis har detta förebyggande arbetet inneburit att man kunnat motverka och hanterat en del av dessa risker.

---

<sup>26</sup> Mer än hälften av landets kommuner och några regioner har infört [KIA-systemet](https://www.afaforsakring.se/forebyggande/ia/) för att bättre hantera tillbud och incidenter i arbetsmiljön: <https://www.afaforsakring.se/forebyggande/ia/>

Under hösten 2022 har parterna i Suntarbetsliv regi lanserat Säkerhetsdialogen<sup>27</sup> som ytterligare ett metodstöd i det förebyggande arbete.

Mot bakgrund av att antalet svarande är begränsat är det inte möjligt att genom ytterligare nedbrytning närmare fastställa vilka yrkesgrupper som är mest utsatta för våld eller hot om våld.

### **Mobbning och personlig förföljelse**

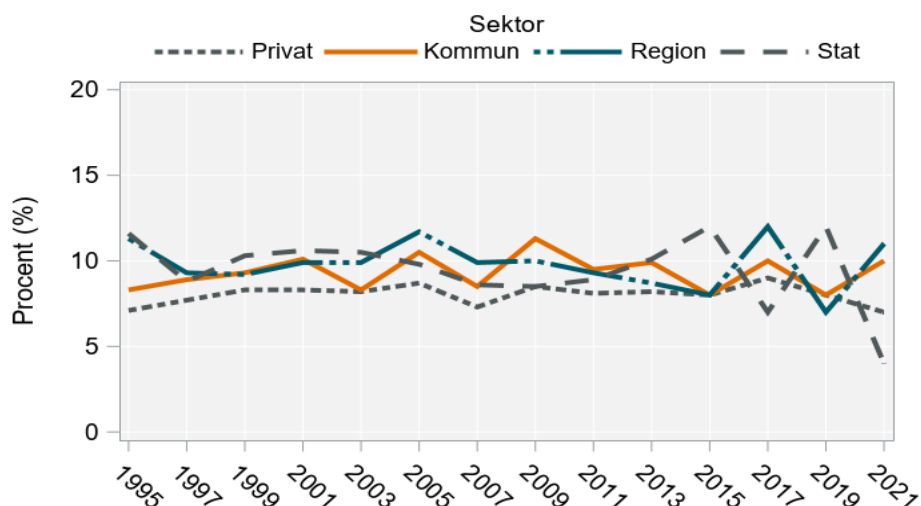
Andelen sysselsatta på arbetsmarknaden som upplever att de blivit utsatta för personlig förföljelse (mobbing) från chefer eller arbetskamrater har oavsett arbetsmarknadssektor varit ganska oförändrad och stabil sedan år 1995. Mindre än en av tio (7 procent) av de sysselsatta uppger sig ha blivit utsatta för personlig förföljelse (elaka ord och handlingar) från chefer eller arbetskamrater den senaste 12-månadersperioden. Det är inte någon betydande könsskillnad i andelen som upplever att de blivit utsatta för personlig förföljelse (mobbing) från chefer eller arbetskamrater.

Andelen inom kommuner utsatta för personlig förföljelse/mobbing från chefer/arbetskamrater under de senaste 12 månaderna är ganska konstant åren 1995-2021 (10 procent år 2021). Andelen som upplevt sig utsatta är något större (11 procent) i regioner år 2021.

---

<sup>27</sup> Se [Säkerhetsdialogen](https://sakerhetsdialogen.suntarbetsliv.se/) på Suntarbetsliv: <https://sakerhetsdialogen.suntarbetsliv.se/>

**Diagram 16. Utsatt, de senaste 12 månaderna, för personlig förföljelse från chefer eller arbetskamrater.**



Fråga: Är du utsatt för personlig förföljelse genom elaka ord och handlingar från chefer eller arbetskamrater? Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

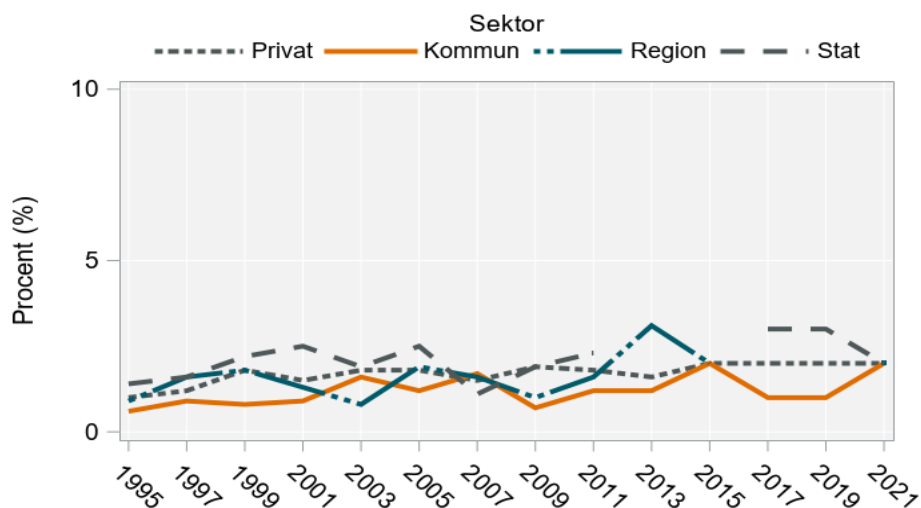
Observera att skalan är ändrad till 0-20 %, vilket gör att skillnaderna ser större ut.

## Sexuella trakasserier

Omkring 1 procent av männen och 3 procent av kvinnorna totalt på arbetsmarknaden uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater. Statistik som redovisas i Arbetsmiljöverkets rapport visar att unga kvinnor på arbetsmarknaden totalt i åldern 16–29 år är speciellt utsatta.

Diagram 17 redovisar andelen sysselsatta som anger att de utsatts för sexuella trakasserier av chefer/arbetskamrater och andra under de senaste 12 månaderna åren 1995–2021 uppdelat på olika arbetsmarknadssektorer. Kurvorna visar att andelen utsatta för sexuella trakasserier av chefer/arbetskamrater ökade något under slutet av 1990-talet. Därefter har antalet varierat marginellt och i den senaste undersökningen år 2021 är det 2 procent i samtliga arbetsmarknadssektorer som upplevt sexuella trakasserier från chefer och/eller arbetskamrater. Ett enda år, 2013, har andelen i regioner överskridit 2 procent.

**Diagram 17. Sexuella trakasserier från chefer/arbetskamrater, de senaste 12 månaderna.**



Fråga (enkät). Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från chefer eller arbetskamrater?

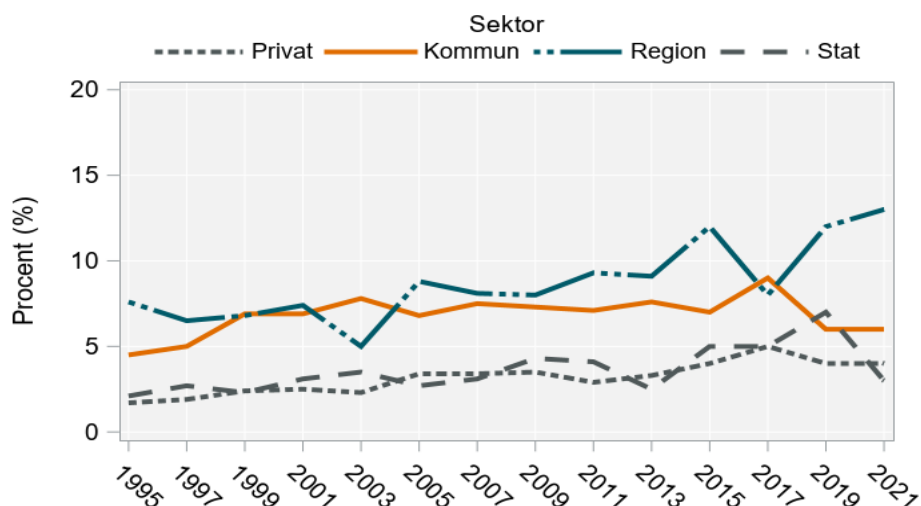
Det finns inga siffror för Regioner för år 2017 och 2019 på denna fråga. Enligt SCB beror det på: "För osäker för att anges eller borttagen av sekretesskäl"

Observera att skalan på diagrammet redovisar enstaka procent (0-10 %). Detta kan ge intrycket av en stor variation trots att andelen varit ganska konstant.

Omkring 5 procent av de sysselsatta uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier på arbetet från andra personer än chefer och arbetskamrater minst någon gång den senaste 12-månadersperioden. Bland kvinnor är andelen 8 procent och det är unga kvinnor som utsatts mest. Närmare två av tio unga kvinnor 16–29 år har utsatts av andra personer såsom till exempel patienter.

Diagram 18 redovisar andelen sysselsatta som anger att de utsatts för sexuella trakasserier från andra än chefer/arbetskamrater under de senaste 12 månaderna åren 1995–2021 uppdelat på olika arbetsmarknadssektorer. Totalt på arbetsmarknaden har det skett en ökning av andelen som anger att de varit utsatta för sexuella trakasserier från tredje part (från 3 procent år 1995 till 5 procent år 2021). Tendensen över tid är att fler medarbetare inom regioner (13 procent) än kommuner (6 procent) upplevt sexuella trakasserier från tredje part. Även för medarbetarna inom kommuner och regioner har det över tid skett en tydlig ökning.

**Diagram 18. Sexuella trakasserier från andra än chefer/arbetskamrater, de senaste 12 månaderna.**



Fråga (enkät) Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från andra personer (t ex kunder, patienter, klienter, passagerare, elever)? Ja, någon gång de senaste månaderna.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Observera att skalan på diagrammet redovisar enstaka procent (0-20 %). Detta kan ge intrycket av en stor variation trots att andelen varit ganska konstant.

Kommentar:

Många arbeten inom kommuner och regioner kännetecknas, som tidigare beskrivits, av kontakt med brukare, det vill säga patienter, elever och andra intressenter. Arbeten med olika brukare innebär ofrånkomligen att det uppstår oförutsägbara situationer. Mot denna bakgrund är det inte överraskande att sexuella trakasserier från patienter och brukare är vanligare inom kommuner och regioner än totalt på arbetsmarknaden.

Denna form av kränkningar kan, trots att det är ett tydligt arbetsgivaransvar, vara svårare att systematiskt hantera. Här uppstår ofta regelkonflikter mellan arbetsmiljö/diskriminerings-lagstiftning och olika former av rättighetslagstiftningar. Det går exempelvis inte för regioner att avvisa en vård sökande patient som uppför sig illa.

# Systematiskt arbetsmiljöarbete och företagshälsovård

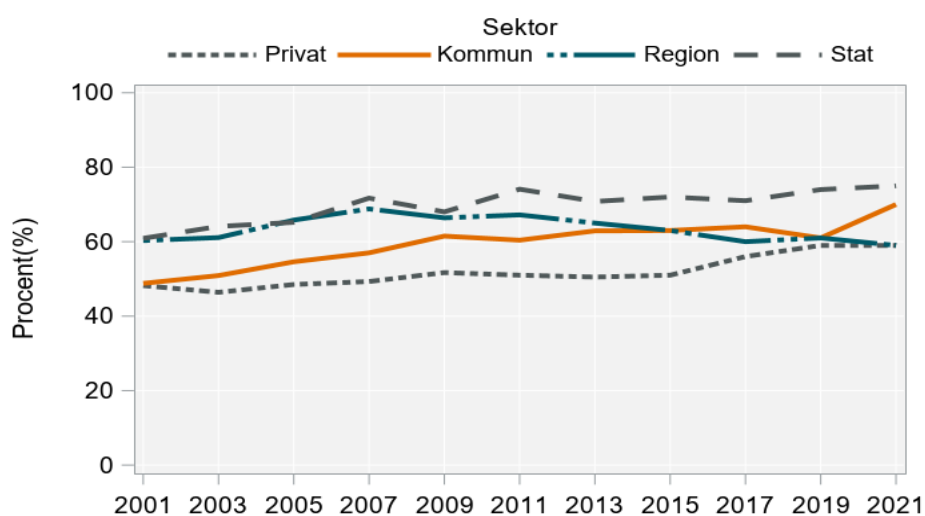
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete SAM (AFS 2001:1) beskriver hur arbetsgivaren på ett strukturerat sätt ska arbeta för en bättre arbetsmiljö och förebygga olyckor och ohälsa. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv. Åtgärder i SAM ger ökade möjligheter till ett arbetsliv med en god arbetsmiljö och en snabbare återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning.

Aktiviteter i SAM behöver samordnas med andra aktiviteter i verksamhetens styrning och förbättringsarbete, för att risker och brister löpande ska kunna synliggöras och åtgärdas. Därför är det även viktigt att fördelningen av arbetsmiljöuppgifter i organisationen är tydlig, samt att arbetsmiljöfrågorna finns med vid arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och i andra sammanhang. Handlingsplaner, riskbedömningar och instruktioner för allvarliga risker ska dokumenteras skriftligt. Arbetsmiljöarbete ska bedrivas i samverkan. Inom ramen för samverkanssystemet förs kontinuerligt en gemensam dialog mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen lyfts fram mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

Svaren i diagram 19 visar att medarbetarna i kommuner, regioner och inom staten i något högre grad anser/känner till att det på arbetsplatserna bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Andelen sysselsatta inom kommuner som känner till att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har ökat från 61 procent år 2019 till 70 procent år 2021. SKR har genomfört en analys av huruvida förändringarna i resultaten för kommuner och regioner mellan år 2019 och år 2021 är statistiskt signifikanta med 95 procents sannolikhet. Detta är den enda signifikanta förändringen mellan åren som har konstaterats av de frågor som ingår i denna rapport och berör kommuner och regioner.

Andelen i regioner är ganska oförändrad, 61 procent, år 2001 och 59 procent år 2021. Här är det viktigt att poängtera att ett nekande svar på frågan inte behöver betyda att ett arbetsmiljöarbete inte förekommer utan kan indikera att den som svarar på undersökningen inte har kännedom om ett sådant.

**Diagram 19. Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen**



Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär bland annat att:

- Arbetsgivaren regelbundet undersöker arbetsförhållandena och bedömer riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet.
- Arbetsgivaren omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomför de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Fråga (enkät): Pågår ett sådant systematiskt arbete med arbetsmiljön på din arbetsplats?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

### Kommentar:

Vad gäller andelen medarbetare som uppfattat att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete har det skett en signifikant säkerställd (95 procents sannolikhet) ökning för kommunerna. Under pandemin har det pågått mycket aktivitet, beträffande riskbedömningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. De omställningarna som verksamheterna behövde genomföra för att klara bemanningen medförde många gånger högre arbetsbelastning och snabbt skiftande förutsättningar för medarbetarna. För att hantera dessa risker har

arbetsgivare bland annat intensifierat insatserna i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkra medarbetarnas återhämtning.

Pandemin har inneburit ökade arbetsmiljörisker för många medarbetare i välfärden. Här kan det behövas dra ytterligare lärdomar av de insatser som gjorts för att stärka arbetsmiljön och infoga de bästa erfarenheterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under den period som undersökningen pågick har Arbetsmiljöverket bedrivit inspektioner av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta kan ytterligare ha bidragit till att öka kännedomen om det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **Företagshälsovård**

Andelen av medarbetarna i kommuner (65 procent) och regioner (70 procent) som känner till att de har tillgång till företagshälsovård har minskat totalt sett sedan 1995 då frågan första gången var med i undersökningen. År 1995 uppgav 81 procent i kommunerna och 89 procent i regioner att de har tillgång till företagshälsovård.

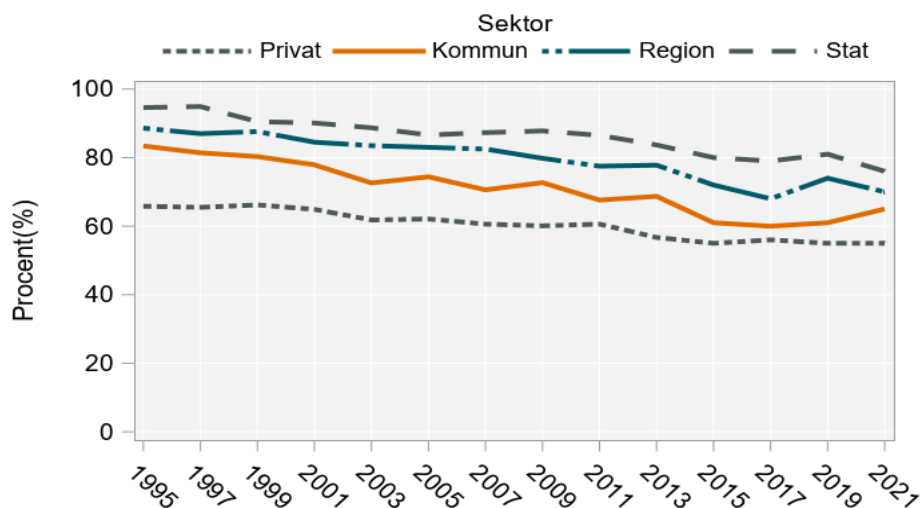
När det gäller företagshälsovård är tillgången högst inom offentliga verksamheter. Samtliga medarbetare i kommuner och regioner har tillgång till (upphandlad eller inbyggd) företagshälsovård<sup>28</sup>. Slutsatsen är därför att det är en minskande andel medarbetare som känner till detta.

---

<sup>28</sup> Enligt arbetsmiljölagen (kap. 3 § 2c) är arbetsgivare skyldiga att ge de anställda den företags-hälsovård eller motsvarande expertkunskap som krävs i arbetet. Företagshälsovården arbetar både hälsofrämjande och förebyggande samt med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.



**Diagram 20. Har tillgång till företagshälsovård genom arbetet**



Fråga (enkät): Har du tillgång till företagshälsovård genom ditt arbete?

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

#### Kommentar:

Medvetenheten om företagshälsovårdens verksamhet var större i början av 1990-talet då det nyligen utgått ett statsbidrag (som togs bort 1993). Under den tid som statsbidrag utgick för företagshälsovård var denna verksamhet mer omfattande.

De senaste årtiondet har arbetsmarknadens parter, arbetsgivarorganisationer och de fackliga organisationerna, uttryckt oro beträffande kompetensförsörjning inom företagshälsovården. I en rapport från Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, framkommer det att det finns ett akut behov av utbildningar för företagsläkare och arbetsmiljöingenjörer liksom ett stort behov av utbildningar även för övriga yrkesgrupper inom företagshälsovården<sup>29</sup>. En brist på kompetent personal kan påverka i vilken omfattning kommuner och regioner använder företagshälsovården beträffande såväl rehabilitering som det övriga arbetsmiljöarbetet.

<sup>29</sup> Se Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (Mynak:s) rapport om företagshälsovårdens kompetensförsörjning: <https://mynak.se/publikationer/foretagshalsovardens-kompetensforsorjning/>

# IT-utveckling och digital arbetsmiljö

Allt fler utför sina arbetsuppgifter med hjälp av digitala verktyg. Med digital teknik utvecklas arbeten på nya sätt. Arbetsmiljörisker förknippade med IT-utveckling är därför allt viktigare att förstå, åtgärda och förebygga. För att förbättra den digitala arbetsmiljön behövs kunskap, metoder och rutiner. Suntarbetsliv tagit fram Digi-ronden<sup>30</sup> som stöd för kommuner och regioner för en bättre digital arbetsmiljö.

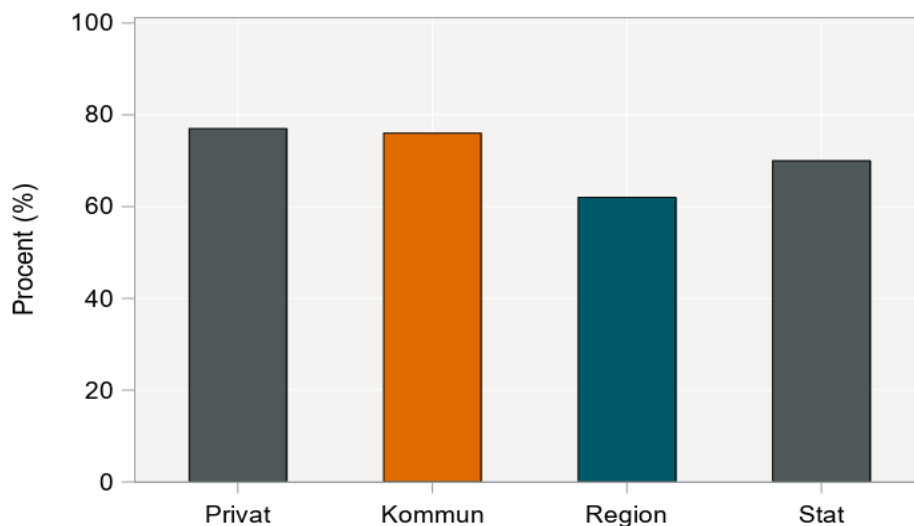
Inte minst har Coronapandemin skyndat på utveckling och användande av teknologiska lösningar inom verksamheterna. Både medarbetare och chefer behöver hitta nya sätt att arbeta med stöd av digital teknik. Tekniken är inget mål i sig. Det handlar om på vilket sätt den bidrar till verksamhetens mål. Genom innovativa hjälpmedel och arbetssätt kan den bidra till att verksamheten utvecklas och effektiviseras samtidigt som medarbetarna får stöd i sitt arbete.

Diagram 21 belyser andelen sysselsatta som har användarvänliga datorprogram, år 2021. Diagrammet visar att den största andelen som anser att man har användarvänliga datorprogram finns i den privata sektorn (77 procent), sedan kommuner (76 procent) statlig sektor (70 procent) och minst i regioner (62 procent). Även i de föregående undersökningarna år 2017 (63 procent) och år 2019 (61 procent) har det varit en mindre andel av medarbetarna inom regionerna som instämmer i påståendet att man har användarvänliga datorprogram. Inom sjukvården har det varit en debatt om många krångliga datasystem där medarbetarna behöver logga in och ut.

---

<sup>30</sup> Se [Digi-ronden](https://www.suntarbetsliv.se/digironden/): <https://www.suntarbetsliv.se/digironden/>

**Diagram 21. Har i stor/ganska stor utsträckning användarvänliga datorprogram, år 2021<sup>31</sup>**



Fråga (intervju) I vilken utsträckning tycker du att de datorprogram du använder i ditt arbete är enkla att använda? Svarsalternativ: Stor och ganska stor utsträckning,

Källa: Arbetsmiljöundersökningen, AV/SCB

Att kolla mejlen i sin mobiltelefon utanför ordinarie arbetstid är ett sätt att ständigt vara nåbar. Risken med den ständiga tillgängligheten är att det kan göra det svårare att återhämta sig från arbetsrelaterad stress.

I SKR:s rapport Digitaliseringen i välfärden<sup>32</sup> baserad på en enkät till medarbetare i kommuner och region ställdes frågan om hur digitalisering kommer att påverka tydligheten mellan arbete och privatliv. 35 procent av respondenterna svarade att de ansåg att digitalisering skulle försämra denna balans. Högst andel som trodde att balansen mellan arbete och privatliv skulle försämrans fanns bland gymnasielärare, grundskollärare och socionomer.

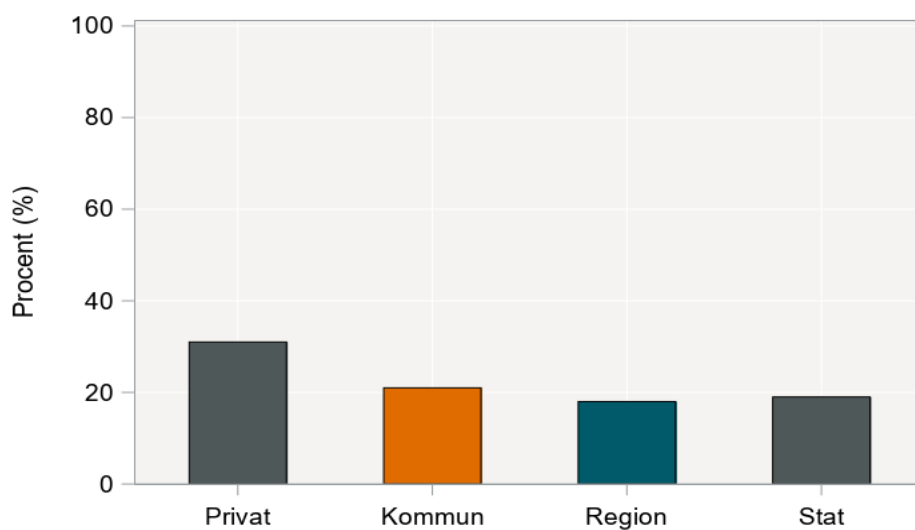
<sup>31</sup> Denna fråga infördes 2015 varför tidserie inte redovisas.

<sup>32</sup> Se SKR:s rapport [Digitalisering i välfärden](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/digitaliseringivalfardenmedarbetarnasattityderocherfarenheter.64747.html):

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/digitaliseringivalfardenmedarbetarnasattityderocherfarenheter.64747.html>

Diagram 22 belyser andelen sysselsatta som förväntas läsa jobbmejl på fritiden, år 2021. Graferna visar att den största andelen som anser att man förväntas läsa jobbmejl finns i privat sektor (31 procent), kommuner (21 procent), statlig sektor (19 procent) och minst inom regioner (18 procent).

**Diagram 22. Förväntas läsa jobbmejl på fritiden, år 2021<sup>33</sup>**



Fråga; Förväntar sig din arbetsgivare att du ska läsa jobbrelaterad e-post på din fritid?

Källa: AV/SCB

#### Kommentar:

Knappt 90 procent av samtliga sysselsatta använder dator i arbetet. Nästan 60 procent gjorde det minst halva arbetstiden och närmare tre av tio nästan hela tiden. Andelen kvinnor som använder dator i arbetet var högre än andelen män, drygt nio av tio kvinnor jämfört med drygt åtta av tio män. Nästan sju av tio bland de sysselsatta använder surfplatta eller smartphone i arbetet de sammanslagna åren 2019/2021.

---

<sup>33</sup> Denna fråga infördes 2015 varför tidsserie inte redovisas.

Frågan om kognitiv ergonomi eller informationsergonomi har genom IT-utvecklingen med tiden blivit allt viktigare. Det handlar om att vi i ökad omfattning tolkar och tar in information i ett samspel mellan människa och teknik. Coronapandemin har påskyndat denna digitala transformation i hela arbetslivet.

Sverige befinner sig i en demografisk utmaning med en alltmer omfattande arbetskraftsbrist inom flera viktiga yrkesgrupper i kommuner och regioner. Mot denna bakgrund har förhoppningar ofta uttryckts kopplade till IT-utvecklingen som ett sätt att möta både behov av effektiviseringar och rådande rekryteringsutmaning. Modern teknologi inom kommuner och regioner har såväl fördelar som nackdelar. En slutsats är att det därför är viktigt att frågor som berör IT-utvecklingen på ett tydligt sätt integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>34</sup> Ett konkret exempel handlar om att i samverkan genomföra riskbedömningar vid implementering av ny teknik för att kunna hantera oro och farhågor förknippade med ett förändrat arbetssätt.

---

<sup>34</sup> Suntarbetsliv har lanserat [Digi-ronden](https://www.suntarbetsliv.se/digironden/): <https://www.suntarbetsliv.se/digironden/>, som ett stöd för verksamheter i kommun- och regionsektorn för att arbeta med den digitala arbetsmiljön.

# Arbetsmiljön i kommuner och regioner

En god arbetsmiljö är en viktig faktor för effektiva verksamheter, välfungerande arbetsplatser och attraktivitet som arbetsgivare. Arbetslivet är en bidragande orsak till att människor behåller och stärker sin hälsa. När fokus ligger på såväl friskfaktorer som ett traditionellt arbetsmiljöarbete, där man systematiskt förebygger ohälsa och olycksfall, skapas effektiva och friska arbetsplatser. En god arbetsmiljö resulterar i arbetsplatser som gynnar medarbetarna, organisationens välbefinnande och således även verksamheten. Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför Arbetsmiljöundersökningen vartannat år på Arbetsmiljöverkets uppdrag. Syftet är att ta reda på hur de sysselsatta upplever sin arbetsmiljö. Denna rapport presenterar ett urval av frågorna för att belysa arbetsmiljön i jämförelse med tidigare undersökningar samt hur arbetet upplevs i kommuner och regioner i jämförelse med andra sektorer och arbetsmarknaden som helhet.

Upplysningar om innehållet  
Gunnar Sundqvist, [gunnar.sundqvist@skr.se](mailto:gunnar.sundqvist@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2023  
ISBN: 978-91-8047-085-8  
Text: Gunnar Sundqvist