

Stress och press

- ett ohållbart arbetsliv för de som jobbar på statligt uppdrag



Fackförbundet ST juni 2026
Referens/författare: Martina Cras,
Enheten för Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Illustrationer: Isabella Thorsell
Artikelnummer: 0041

Innehåll

1. Förord	2
2. Sammanfattning	5
3. Arbetslivet som inte går ihop – en pressad vardag	7
4. AI rusar fram – utan att de anställda får något att säga till om	10
5. Kvinnor och män i ett pressat arbetsliv – skillnader i stress och arbetsvillkor	15
6. När arbetslivet inte tar höjd för verkligheten – de med störst behov får minst stöd	18
7. Chefer under hög press – men inte mest stressade	22
8. Nedslag i olika myndigheter	24
9. Tre av fyra vill bort när belastningen blir för hög	30
10. Slutsats: Ett systemfel – inte ett individproblem	32
11. Genomförande och avgränsningar	34
12. Referenslista	36

1.

Förord

Det här är *inte* en rapport om individers förmåga att hantera stress. Det är en rapport om ett arbetsliv som pressats bortom sina gränser och om ett system som inte längre håller. När en majoritet upplever återkommande stress, när raster uteblir och övertid krävs för att klara arbetet, då är det inte individen som brister. Det är organiseringen, styrningen och resursfördelningen som sviker.

Alltför länge har ansvaret lagts på den enskilde, som om lösningen vore bättre stresstålighet eller effektivare arbetssätt. Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar att det perspektivet är otillräckligt. Stress uppstår när krav systematiskt överstiger resurser, när förändringstakten är hög och inflytandet lågt, och när ansvar inte följs av rätt förutsättningar. Samtidigt visar resultaten att problemen inte bara handlar om höga krav, utan också om målkonflikter i hur arbetet styrs. Effektivitet, säkerhetskrav och förändringstakt kan i praktiken dra åt olika håll och försvåra ett hållbart arbetsliv.

Samtidigt förstärks problemen av ojämlika villkor i arbetslivet. Kvinnor, särskilt mitt i yrkeslivet, bär en tyngre belastning och möter fler samtidiga stressfaktorer. Personer med funktionsnedsättning, särskilt osynliga¹, möter ett arbetsliv som inte alltid är anpassat efter deras behov. Fackförbundet ST möter också en växande oro bland medlemmar i säkerhetsklassade verksamheter, där det kan upplevas finnas en risk i att vara öppen med sina förutsättningar. Det skapar en situation där behov inte synliggörs och anpassningar uteblir.

Parallellt förändras arbetslivet snabbt genom digitalisering och AI. Användningen ökar, men drivs i stor utsträckning av medarbetare själva och sker ofta utan tydlig styrning eller tillräckligt inflytande. Det är ett systemfel när de som påverkas mest av förändringarna har minst att säga till om. Risken är att tekniken inte avlastar, utan i stället förstärker tempot och kraven.

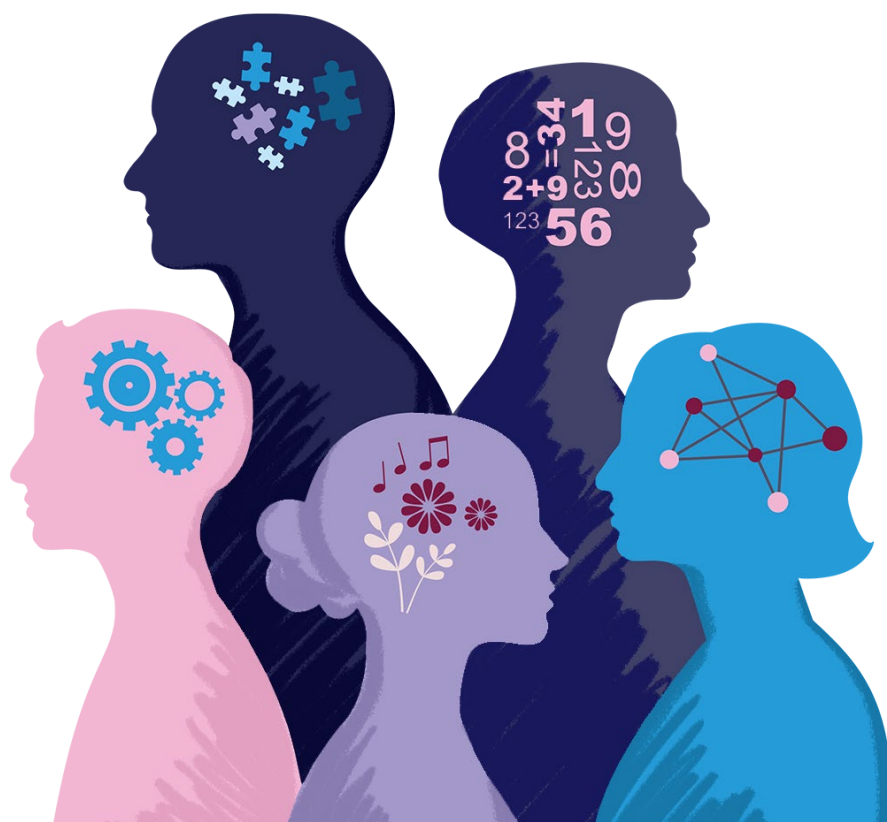
Mot denna bakgrund är det välkommet att regeringen har presenterat en ny arbetsmiljöstrategi för 2026–2031. Den bekräftar att arbetsmiljö är central för både hälsa och verksamhetsutveckling. Samtidigt visar denna rapport vad som krävs för att förverkliga strategin i praktiken: rätt balans mellan krav och resurser, verkligt inflytande och hållbara organisatoriska förutsättningar.

För det första måste synen på arbetsmiljö förändras. Det är inte en sidofråga, utan avgörande för verksamheternas kvalitet och legitimitet. Ett arbetsliv som sliter ut människor är i längden ett ineffektivt arbetsliv.

För det andra måste balansen mellan krav och resurser återställas. Bemanningen behöver motsvara uppdraget och arbetet ska rymmas inom ordinarie arbetstid. Övertid är ett tecken på brister i organisationen. Det är inte ett uttryck för engagemang.

För det tredje måste inflytandet stärkas. Medarbetare och fackliga företrädare ska vara en självklar del av hur arbete organiseras och förändras, inte minst när ny teknik och AI

1 Osynlig funktionsnedsättning syftar till NPF-diagnos eller annat som kan påverka arbetskapaciteten



införs. Tekniken måste bidra till bättre förutsättningar, inte högre tempo.

För det fjärde krävs ett arbetsliv som fungerar för alla. Jämställdhet och tillgänglighet måste vara en integrerad del av arbetsmiljöarbetet. Ett system som inte fungerar för alla fungerar i grunden inte.

För det femte behövs långsiktighet. Ständiga omorganisationer, otydlig styrning och kortsiktiga effektiviseringskrav skapar en arbetsmiljö där det blir svårt att göra ett bra jobb. Stabilitet, tydlighet och tillit är avgörande.

Det går att förändra. Vi vet vad som krävs. Frågan är inte om vi har råd att göra det, utan om vi har råd att låta bli. Fackförbundet ST kommer fortsatt att driva på för ett arbetsliv som håller, där människor kan göra ett bra jobb, varje dag, under ett helt yrkesliv.

Britta Lejon
Förbundsordförande, Fackförbundet ST

Så kan arbetslivet bli hållbart:

Resultaten i rapporten visar att arbetsmiljöproblemen inte kan lösas genom individuella insatser, utan kräver strukturella förändringar i hur arbetet organiseras, styrs och bemannas. För att skapa ett hållbart arbetsliv för de som arbetar på statligt uppdrag krävs därför åtgärder på flera nivåer.

För att komma till rätta med de strukturella arbetsmiljöproblemen krävs samlade och tydliga åtgärder. Fackförbundet ST ställer följande tio krav:

- 1.** Resurstilldelningen ska anpassas så att den speglar uppdragets omfattning och komplexitet.
- 2.** Säkerställ tydliga prioriteringar i verksamheten så att arbetsuppgifter kan väljas bort eller omfördelas när resurser saknas.
- 3.** Inför AI och digitala system i samverkan med medarbetare och fackliga företrädare så att tekniken bidrar till minskad arbetsbelastning och inte ökar krav och tempo.
- 4.** Säkerställ att alla medarbetare får relevant utbildning och kompetensutveckling i samband med digitalisering, vilket är avgörande för att säkra statens långsiktiga kompetensförsörjning.
- 5.** Genomför konsekvensanalyser av arbetsmiljön innan ny teknik och nya arbetssätt införs, i samverkan med facket.
- 6.** Skapa förutsättningar för återhämtning genom att säkerställa att arbetet ryms inom ordinarie arbetstid, att raster och pauser respekteras samt att overtid begränsas och följs upp.
- 7.** Arbeta systematiskt för en jämställd arbetsmiljö och säkerställ stöd och anpassningar för personer med funktionsnedsättning, med särskilt fokus på att motverka ojämn fördelning av arbetsbelastning mellan kvinnor och män
- 8.** Säkerställ att säkerhetsprövningar och andra processer utformas efter rättssäkra och objektiva kriterier så att medarbetare kan vara öppna med sina förutsättningar utan att riskera osakliga konsekvenser, och att behov av anpassningar kan tillgodoses.
- 9.** Ge chefer rimliga uppdrag, tillräckliga resurser och fungerande stödstrukturer samt minska den administrativa bördan för att möjliggöra ett hållbart ledarskap.
- 10.** Skapa stabila och långsiktiga organisatoriska förutsättningar genom tydlig styrning, förbättrade möjligheter till planering och prioritering samt förändringsarbete i en rimlig takt.

Tillsammans syftar dessa krav till att integrera arbetsmiljöfrågorna i verksamheternas kärna och skapa ett arbetsliv där arbetsbelastning, återhämtning och inflytande är grundläggande och hållbara förutsättningar.

2.

Sammanfattning

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar ett arbetsliv där en stor andel av de anställda upplever hög stress, omfattande arbetsbelastning och begränsade möjligheter till återhämtning.

Totalt uppger sex av tio att de ofta upplever arbetsrelaterad stress. Drygt hälften av de svarande anger att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning, vilket innebär att en stor del av medarbetarna befinner sig i en pressad arbetssituation där kraven är återkommande och svåra att påverka. Många upplever dessutom stress kopplad till arbetet även under sjukdom, och en betydande andel har återgått till arbetet innan de varit fullt återställda främst på grund av lönebortfall eller stress.

Arbetsbelastningen får tydliga konsekvenser i vardagen. En stor andel uppger att de regelbundet bortprioriterar raster eller lunch, och övertidsarbete är vanligt förekommande. Den vanligaste orsaken till övertid är att arbetsuppgifterna inte hinns med inom ordinarie arbetstid, vilket ofta hänger samman med oförutsedda uppgifter, underbemanning och organisatoriska brister. Sammantaget visar detta att övertid i hög grad är ett resultat av strukturella faktorer snarare än individuella val.

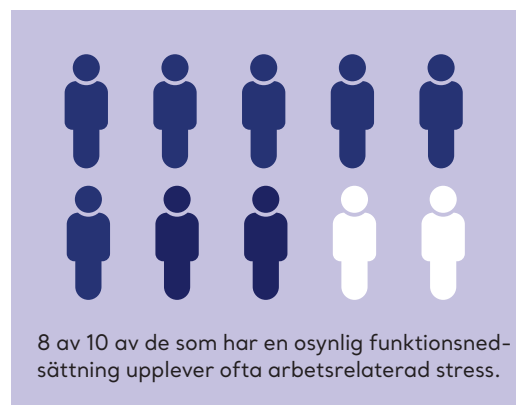
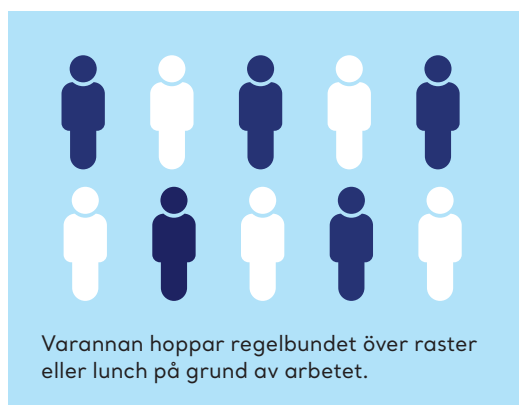
Det finns tydliga skillnader mellan olika grupper. Kvinnor rapporterar genomgående högre nivåer av stress och fler stressfaktorer än män. Särskilt kvinnor i åldrarna 30–39 och 40–49 år framstår som utsatta grupper, där en majoritet uppger hög arbetsbelastning och en hög andel upplever stress både i arbetet och vid sjukdom. Även yngre personer, särskilt kvinnor, uppger i högre grad att de har avstått från att gå till arbetet på grund av oro, ångest eller obehag kopplat till arbetsplatsen.

Personer med funktionsnedsättning, särskilt de med osynlig funktionsnedsättning, upplever i högre grad ett arbetsliv präglad av stress, bristande återhämtning och begränsat stöd. Skillnaderna förklaras inte i första hand av högre arbetsmängd, utan av brister i organisation, anpassningar och tillgång till stöd från arbetsgivaren.

Samtidigt sker en snabb utveckling inom digitalisering och artificiell intelligens (AI). Användningen av AI-verktyg har ökat kraftigt sedan 2024, men införandet sker i stor utsträckning utan medarbetarnas inflytande. Endast en liten andel uppger att de haft möjlighet att påverka beslut om AI, och få har fått utbildning i hur verktygen ska användas. Detta innebär en risk för att förändringar i arbetsmiljön sker utan att de som berörs ges möjlighet att påverka.

Resultaten visar att arbetsmiljöproblemen i huvudsak är strukturella. Hög arbetsbelastning, resursbrist, otydlig organisering, ständiga förändringar, och bristande inflytande samverkar och skapar en arbetssituation där alltför många saknar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.





2.1 Rapporten i siffror

- 6 av 10 uppger att de ofta känner stress i arbetet.
- Varannan hoppar regelbundet över raster eller lunch på grund av arbetet.
- En tredjedel har återgått till jobbet innan de varit fullt friska, vanligaste orsak är lönebortfall.
- 75% har övervägt att lämna sin arbetsplats i gruppen med mycket hög arbetsbelastning
- Drygt 2 av 10 av kvinnor mellan 30-39 år uppger att de inte kommer orka/kunna arbeta till pension på grund av stress.
- Varannan med en osynlig funktionsnedsättning har gått tillbaka till jobbet innan de varit fullt återställda
- 7 av 10 med en osynlig funktionsnedsättning upplever ofta stress
- Användningen av AI-verktyg har ökat från 12 till 32 procent på två år

- Unga kvinnor använder AI-verktyg i jobbet i lägst omfattning, en knappt en fjärdedel jämfört med nästan 4 av 10 av män mellan 40-49 år
- Nästan 7 av 10 chefer uppger att de regelbundet behöver lägga tid på arbetsuppgifter som ligger utanför deras befattningsbeskrivning, exempelvis som att ordna fika eller presenter med mer.

"Största stressen är inte själva arbetet det är alla ständiga omorganisationer även de positiva blir negativa när man aldrig får lugn och ro. Vi behöver mindre förändringar i myndigheten. Just nu mår alla dåligt för de vet inte nästa steg och man blir irriterade på varandra och på cheferna när problemet ligger högre upp men tyvärr är det inget vi når."

Kvinna, 40-49 år, Arbetsförmedlingen

3.

Arbetslivet som inte går ihop – en pressad vardag

Arbetslivet för de som arbetar på statligt uppdrag präglas av höga krav, stora förändringar och ökad digitalisering. Samtidigt visar både denna och tidigare undersökningar från Fackförbundet ST att många medarbetare upplever hög arbetsbelastning och stress, särskilt kvinnor under 50 år.

Resultaten pekar på en pressad arbetssituation där hög arbetsbelastning, återkommande stress och begränsade möjligheter till återhämtning inte är tillfälliga, utan en del av vardagen för många.

Drygt hälften av de svarande uppger att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning, varav drygt en av tio beskriver den som mycket hög. Det är i denna grupp som de mest omfattande problemen koncentreras.

”Vi är på väg in i en stor organisationsförändring, som vi i dagsläget vet ganska lite om och det oroar säkert många. Jag har varit med om väldigt många förändringar så jag tar det lugnt, men jag tror att det kan komma att orsaka mycket stress i organisationen.”

Kvinna, 50 år eller äldre,
Arbetsförmedlingen

3.1 En vardag präglad av stress

Stress är ett utbrett inslag i arbetslivet för anställda på statligt uppdrag. Totalt uppger 59 procent att de ofta upplever arbetsrelaterad stress, med särskilt höga nivåer bland kvinnor i åldrarna 30-39 år och 40-49 år där andelen överstiger 60 procent.

Stressen begränsas inte till arbetstid. Många upplever den även under sjukdom, ofta kopplad till oro över att inte hinna med arbetsuppgifter eller belasta kollegor.

Bland dem med *hög eller mycket hög* arbetsbelastning blir detta särskilt tydligt:

- drygt en tredjedel har återgått till arbetet innan de varit fullt återställda
- åtta av tio upplever ofta arbetsrelaterad stress
- Sammantaget tyder detta på en arbetssituation där belastningen är både hög och långvarig, och där den är svår att påverka.

”Upplever ofta stress över att vara sjuk eller vabba pga stort lönebortfall.”

Kvinna, 30-39 år,
Kriminalvården

3.2 Begränsad återhämtning

Möjligheterna till återhämtning är ofta otillräckliga. Varannan uppger att de flera gånger i veckan hoppar över eller förkortar raster och lunch, och bland dem med mycket hög arbetsbelastning gäller detta sju av tio.

Även tiden utanför arbetet påverkas. Många beskriver sömnproblem och svårigheter att koppla bort arbetet, och 16 procent uppger att de någon gång har avstått från arbete på grund av oro eller obehag kopplat till arbetsplatsen. Bland yngre, särskilt kvinnor under 40 år, överstiger andelen 20 procent.

Sömnproblem är särskilt vanligt vid hög belastning: varannan i gruppen med mycket hög arbetsbelastning uppger besvär minst en gång i veckan, jämfört med en fjärdedel vid hög belastning och cirka en femtedel i genomsnitt.

"Mest pga. dåliga förutsättningar, hög arbetsbelastning, hög stress, allt fler arbetsuppgifter som ska klaras av på allt kortare tid. Jobbar ofta kvällar och helger för att hinna med mina arbetsuppgifter."

Kvinna, 50 år eller äldre,
Universitet och högskola

På längre sikt påverkas även synen på arbetslivets hållbarhet:

- Drygt hälften av dem med mycket hög arbetsbelastning bedömer att de inte kommer att orka arbeta fram till pensionen
- Bland dessa anger varannan stress som den främsta orsaken

Samtidigt uppger tre fjärdedelar i denna grupp att de har övervägt att lämna sin arbetsplats det senaste året, där de vanligaste skälen är stress och övertid.

När orsakerna analyseras närmare framträder bland annat:

- 73 % anger stress och övertid
- 57 % låg lön
- 55 % bristfälligt ledarskap
- 48 % att de inte blir lyssnade på när de kommer till brister och potentiella förbättringsförslag
- 43 % underbemanning

3.3 Övertid som strukturell konsekvens

Möjligheterna till återhämtning är kraftigt begränsade. Varannan uppger att de flera gånger i veckan hoppar över eller förkortar raster och lunch, och bland dem med mycket hög arbetsbelastning gäller detta sju av tio.

Övertid är samtidigt vanligt. En tredjedel av dem med hög arbetsbelastning arbetar övertid minst ett par gånger i veckan, och i gruppen med mycket hög arbetsbelastning gäller detta fler än hälften. Den främsta orsaken är att arbetet inte hinns med inom ordinarie tid, ofta till följd av oförutsedda uppgifter och underbemanning.

Bland dem med mycket hög arbetsbelastning framträder ett tydligt mönster:

- 74 % uppger att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid (46 % på totalen)
- 57 % anger oförutsedda uppgifter som orsak till övertid (48 % på totalen)
- 48 % uppger att de är för få anställda (24 % på totalen)
- 43 % lyfter att möten tar tid från det faktiska arbetet (32 % på totalen)

Övertid framstår därmed i hög grad som en konsekvens av arbetets organisering, snarare än ett individuellt val.

3.4 Stressens orsaker – hög arbetsmängd och organisatoriska brister

När de bakomliggande orsakerna till stress analyseras framträder en kombination av hög arbetsmängd och organisatoriska brister.

Bland personer med mycket hög arbetsbelastning uppger:

- 74 % att de har för mycket att göra (32 % på totalen)
- 69 % att de har för många arbetsuppgifter (36 % på totalen)
- 50 % att de behöver lösa kriser till följd av underbemanning (23 % på totalen)
- 50 % att de saknar återhämtning under arbetstid (18 % på totalen)
- 47 % att de inte hinner med sitt arbete inom ordinarie arbetstid (16 % på totalen)
- 41 % upplever att de har för få kollegor (20 % på totalen)
- 34 % att de är för hög personalomsättning (17 % på totalen)
- 35 % uppger brist på återhämtning mellan arbetspass (12 % på totalen)

Detta visar att stress inte enbart handlar om arbetsmängd, utan om hur arbetet är organiserat och vilka resurser som finns tillgängliga.

"Oerhört dåligt utformat fikarum som gör att det ger mindre stress att hoppa över rasterna"

Kvinna, 40–49 år,
Universitet och högskola

"För brett arbetsområde, omöjligt att kunna hantera hela kompetensområden. Skapar mycket stress."

Man, 50 år eller äldre,
Försäkringskassan

3.5 En tydlig riskgrupp där flera varningssignaler sammanfaller.

Våra resultat visar en tydlig och sammanhängande problembild. Hög arbetsbelastning i kombination med bristande resurser, stöd och återhämtning innebär en förhöjd risk för ohälsa, frånvaro och personalomsättning. Nivåerna har varit stabila mellan 2024 och 2026, med en svag ökning i den senaste mätningen.

Personer med mycket hög arbetsbelastning framstår som en tydlig riskgrupp där flera varningssignaler sammanfaller. Problemen är i hög grad strukturella snarare än individuella, vilket pekar på behovet av åtgärder inom organisering, bemanning, ledarskap och förutsättningar för återhämtning.

En stor grupp anställda arbetar under förhållanden där:

- arbetsmängden är hög och återkommande
- återhämtning är otillräcklig
- övertid är ett återkommande inslag
- organisatoriska brister förstärker belastningen

Helhetsbilden är ett arbetsliv där kraven i många fall överstiger de resurser som finns tillgängliga och där konsekvenserna blir tydliga både i vardagen och i synen på att orka ett helt yrkesliv.

4.

AI rusar fram – utan att de anställda får något att säga till om

Digitaliseringen av arbetslivet fortsätter i snabb takt, och användningen av artificiell intelligens (AI) har ökat markant sedan den senaste mätningen. Samtidigt visar resultaten att införandet i stor utsträckning sker utan medarbetarnas inflytande och med begränsat stöd från arbetsgivaren.

4.1 Användning av AI

Användningen av AI i arbetet har ökat kraftigt sedan 2024, från 12 till 32 procent. Samtidigt varierar användningen mellan verksamheter, i vissa har AI blivit en etablerad del av arbetet, medan den i andra fortfarande används i begränsad utsträckning.

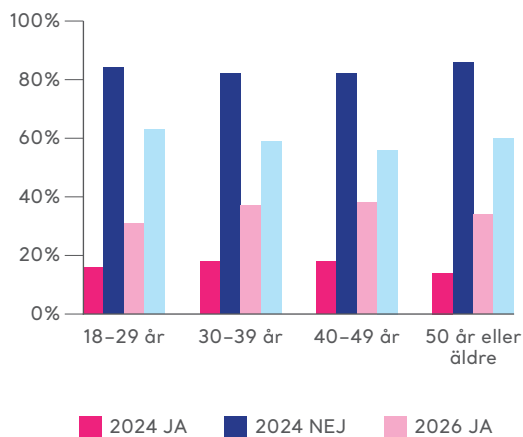
En tydlig utveckling är att användningen i stor utsträckning drivs av medarbetarna själva.

Bland dem som använder AI uppger 24 procent att de gör det på eget initiativ, jämfört med endast 8 procent som gör det efter uppmaning från arbetsgivaren. Detta tyder på att införandet ofta sker informellt, utan tydlig styrning, gemensamma riktlinjer eller tillräckligt stöd.

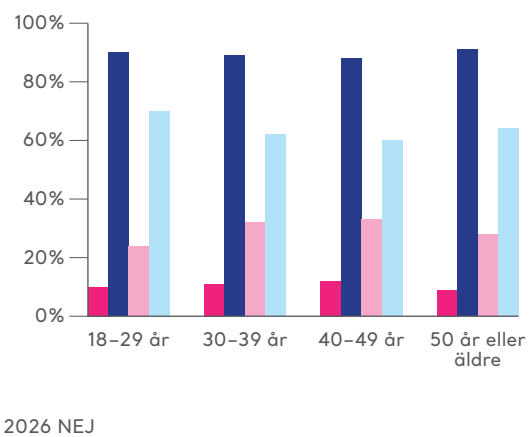
Det finns också tydliga skillnader mellan grupper. Män i åldrarna 30–49 år använder AI i störst utsträckning, där knappt fyra av tio uppger att de gör det i arbetet. Bland kvinnor i samma ålder är andelen lägre, omkring en tredjedel. Lägst användning finns bland kvinnor i åldern 18–29 år samt bland kvinnor över 50 år.

Sammantaget visar resultaten att användningen av AI ökar snabbt, men att utvecklingen ser olika ut mellan olika grupper och verksamheter.

Figur 4.1.1 I vilken utsträckning använder män AI-verktyg i sitt arbete (Tex ChatGPT)



Figur 4.1.2 I vilken utsträckning använder kvinnor AI-verktyg i sitt arbete (Tex ChatGPT)



4.2 Inflytande och kompetens

Trots att AI får allt större betydelse för arbetsmiljön är medarbetarnas inflytande begränsat. Endast sex procent av förtroendevalda och skyddsombud uppger att de haft inflytande över införandet, medan fyra av tio inte haft något alls och drygt hälften inte vet om de haft det.

Även stödet är begränsat. Endast en knapp fjärdedel uppger att de fått utbildning i att använda AI.

Detta innebär att många använder nya verktyg utan tillräckliga riktlinjer eller kunskap, vilket riskerar att påverka både arbetsmiljö och kvalitet i arbetet.

"Stress över okunskap"

Kvinna, 40-49 år,
Kronofogdemyndigheten

4.3 Variation mellan verksamheter

Användningen av AI skiljer sig tydligt mellan olika verksamheter. I vissa myndigheter är användningen mycket utbredd, exempelvis:

• Specialpedagogiska skolmyndigheten ..	17%
(15% 2024)	
• Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) ..	56%
(24% 2024)	
• Regeringskansliet ..	55%
(11% 2024)	
• Jordbruksverket ..	54%
(4% 2024)	
• Myndigheten för civilt försvar (tidigare MSB) ..	47%
(6% 2024)	
• Läkemedelsverket ..	46%
(23% 2024)	
• Svenska kraftnät ..	46%
(14% 2024)	
• Skatteverket ..	39%
(5% 2024)	
• Kultursektorn ..	37%
(13% 2024)	
Samtidigt är användningen betydligt lägre i andra verksamheter, såsom:	
• Migrationsverket ..	8%
(2% 2024)	
• Kriminalvården ..	10%
(3% 2024)	
• SiS ..	13%
(2% 2024)	
• Kronofogdemyndigheten ..	15%
(4% 2024)	
• SVA ..	15%
(För få svarande 2024)	
• Flygledningen ..	17%
(6% 2024)	
• Försäkringskassan ..	18%
(6% 2024)	
• Polisen ..	18%
(6% 2024)	
• Sveriges Domstolar ..	19%
(4% 2024)	
• Post Nord ..	20%
(16% 2024)	
• Lantmäteriet ..	22%
(9% 2024)	
• Länsstyrelserna ..	23%
(9% 2024)	
• Tillväxtverket ..	78%
(37% 2024)	
• E-hälsomyndigheten ..	73%
(För få svarande 2024)	
• Skolverket ..	70%
(34% 2024)	
• Universitet och Högskola ..	65%
(35% 2024)	
• Naturvårdsverket ..	63%
(för få svarande 2024)	
• Kammarkollegiet ..	60%
(För få svarande 2024)	
• SCB ..	57%
(32% 2024)	
• SMHI ..	57%
(25% 2024)	

- Åklagarmyndigheten 23%
(7% 2024)
- Arbetsförmedlingen 24%
(11% 2024)
- Pensionsmyndigheten 24%
(11% 2024)
- Statens servicecenter 24%
(4% 2024)
- Trafikverket 27%
(8% 2024)

Skillnaderna visar att digitaliseringen och införandet av AI utvecklas i olika takt beroende på verksamhetens förutsättningar och arbetets karaktär.

4.4 Den digitala arbetsmiljön

Den digitala arbetsmiljön upplevs i många fall som fungerande. Totalt uppger 84 procent att de har en bra digital arbetsmiljö, vilket ligger i linje med tidigare mätningar.

Samtidigt identifieras flera återkommande förbättringsområden. De mest framträdande är:

- teknik som inte fungerar eller är långsam 46%
- bristande användarvänlighet 44%
- behov av att använda flera olika program för samma arbetsuppgift 33%
- otillräckligt anpassade system 30%

Inflytandet över den digitala arbetsmiljön är begränsat. Endast tre av tio uppger att de har ett ganska eller mycket stort inflytande, medan knappt fyra av tio uppger att de har litet eller inget inflytande.

Trots att den digitala arbetsmiljö är allt viktigare och där många tjänstemän spenderar större delen av sin arbetsdag är det endast tre av tio som uppger att de i mycket eller ganska hög grad har inflytande över sin digitala arbetsmiljö. Knappt fyra av tio anser sig ha lite eller inget inflytande över sin digitala arbetsmiljö.

"Vi måste som arbetar inom den digitala arbetsmiljön behöver bättre stöttningar och bättre snabbare och mer målinriktade program att arbeta i dagligen så vår kognitiva arbetsmiljö blir bättre och vi slipper psykisk ohälsa som oftast kommer som ett brev på posten tillslut.

Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön är vi duktiga på 2026, den är tydlig och där har vi många kunskaper/forskning i som vi kan anamma i vårt arbete. Men den digitala arbetsmiljön är ff. inte hanterbar då vi ständigt tvingas sätta oss in i nya system då upphandlingar går ut eller inte fungerar optimalt.

*Det är vid sådana tillfällen dålig framförhållning och vi får knappt någon utbildning på plats alls eller tid på oss att lära oss dessa system/programmen utan vi tvingas att använda det egna intresset och stressen det medför att lära oss detta optimalt och i mitt fall så måste jag lära mig detta innan våra lärare gör det för det är dem som kommer att komma till mig med sina tiotusentals frågor om detta system i slutändan.
[...] SUCK säger jag bara..."*

Kvinna, 50 år eller äldre, Universitet och högskola

Avdelningar där signifikant fler uppger att de har en bra digital arbetsmiljö:

• SMHI	100%
• Riksdagen	99%
• Tillväxtverket	99%
• Bolagsverket	97%
• SCB	97%
• Specialpedagogiska skolmyndigheten	97%
• Läkemedelsverket	95%
• Naturvårdsverket	95%
• Lantmäteriet	94%
• Skogsstyrelsen	94%
• Försäkringskassan	93%
• Sveriges Domstolar	92%
• CSN	90%
• Pensionsmyndigheten	89%
• Transportstyrelsen	89%
• Universitet och Högskola	89%
• Kronofogden	88%
• Skatteverket	87%

Avdelningar där signifikant fler uppger att de har en dålig digital arbetsmiljö:

• Socialstyrelsen	44%
• Kriminalvården	29%
• Avdelningar inom spårtrafiken	24%
• SiS	22%
• Arbetsförmedlingen	21%
• Flygledningen	19%
• Postnord	19%
• Regeringskansliet	17%
• Swedavia	17%

4.5 Sammanfattning

Resultaten visar att digitaliseringen av arbetslivet går snabbt, samtidigt som införandet av ny teknik i stor utsträckning sker utan tillräckligt inflytande från medarbetarna. Användningen av AI ökar, men drivs i hög grad av individuella initiativ snarare än strategiska beslut från arbetsgivaren. Samtidigt är tillgången till utbildning och stöd begränsad. Detta innebär en risk för att förändringar i arbetssätt och arbetsmiljö sker utan att de som berörs ges reella möjligheter att påverka, vilket i förlängningen kan bidra till ökad arbetsbelastning och stress. Eftersom systemen som de anställda jobbar i inte är anpassade efter de funktioner de nödvändigtvis behöver. Det kan dels leda till att de behöver många olika program för att lösa en uppgift och att systemen inte levererar utan strular och skapar stress för den anställde.

5.

Kvinnor och män i ett pressat arbetsliv – skillnader i stress och arbetsvillkor

Resultaten visar tydliga och återkommande skillnader mellan kvinnor och män när det gäller upplevd stress och arbetsbelastning. Kvinnor rapporterar genomgående högre nivåer av stress och fler stressfaktorer, trots att grundvillkoren i arbetet i stort sett är desamma.

"Åtgärder har tagits efter sjukskrivning pga stress. Men det krävdes att jag sjukskrev mig för att de skulle ta mina signaler på allvar"

Kvinna, 40–49 år,
Arbetsförmedlingen

5.1 Högre stressnivåer bland kvinnor

Stress är utbrett i arbetslivet, men mer frekvent bland kvinnor. I åldersgruppen 30–39 och 40–49 år uppger över 60 procent av kvinnorna att de ofta upplever arbetsrelaterad stress, jämfört med drygt 50 procent av männen.

Skillnaderna gäller också konsekvenserna. Kvinnor återgår i högre grad till arbete innan de är fullt återställda och upplever oftare stress under sjukdom, exempelvis på grund av ackumulerade arbetsuppgifter eller oro för att belasta kollegor.

I genomsnitt uppger 16 procent att de någon gång avstått från arbete på grund av oro eller

obehag kopplat till arbetsplatsen, men nivåerna är högre bland yngre. Bland kvinnor i åldern 18–29 år gäller detta 23 procent och i åldern 30–39 år 22 procent, jämfört med 18 procent bland män i samma ålder.

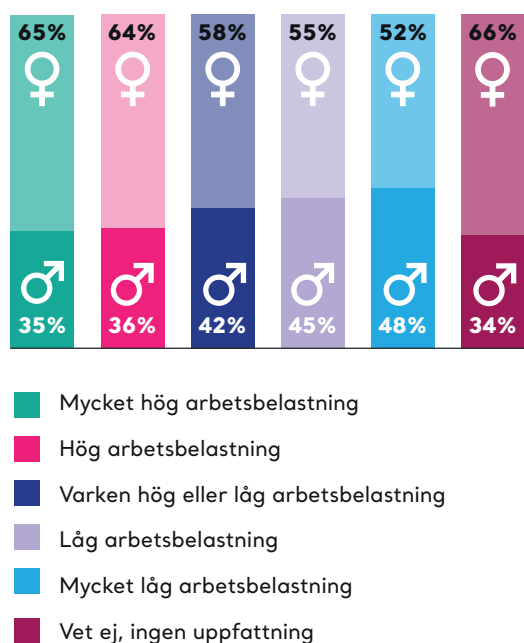
Särskilt utsatta är unga kvinnor med mycket hög arbetsbelastning. I denna grupp uppger 36 procent att de tar på sig arbetsuppgifter utanför sin roll, 66 procent att krishantering är en central stressfaktor och 75 procent att de har för många arbetsuppgifter. Samtidigt uppger sex av tio att de inte tror att de orkar arbeta fram till pensionen, och åtta av tio överväger att lämna sitt arbete på grund av stress.

Även män och kvinnor i åldern 30–49 år med mycket hög arbetsbelastning uppvisar liknande mönster, men i något mindre omfattning. I denna grupp uppger mer än hälften att de regelbundet behöver hantera kriser till följd av underbemanning.

5.2 Högre arbetsbelastning och större problemnivåer

Kvinnor uppger oftare att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning och rapporterar i större utsträckning centrala arbetsmiljöproblem. I åldern 30–39 år beskriver 46 procent av kvinnorna hög arbetsmängd och tempo som ett problem, jämfört med 37 procent av männen. Samma mönster gäller ständiga förändringar och otydliga förväntningar. Detta tyder på att kvinnor i större utsträckning påverkas av de strukturella bristerna i arbetslivet.

Figur 5.2 Fördelningen mellan män och kvinnors upplevelse av arbetsbelastning



5.3 Kvinnor och män 30–39 år

De fem vanligaste problemen i denna grupp illustrerar både likheter och skillnader:

Kvinnor 30–39 år:

- Stor arbetsmängd, högt arbetstempo ..46%
- Ständiga förändringar37%
- Otydliga förväntningar36%
- Vågar inte framföra kritik25%
- Chef favoriserar vissa25%

Män 30–39 år:

- Stor arbetsmängd, högt arbetstempo ..37%
- Otydliga förväntningar35%
- Ständiga förändringar32%
- Chef favoriserar vissa21%
- Vågar inte framföra kritik20%
- Får inte feedback/uppskattning20%

Resultaten visar att män och kvinnor i stor utsträckning identifierar samma typer av problem, men att kvinnorna gör det i högre grad.

5.4 Ålder och livssituation

Ålder spelar en viktig roll för hur stress upplevs. De högsta nivåerna återfinns generellt i åldrarna 30–39 och 40–49 år, där krav från arbetslivet ofta sammanfaller med ökat ansvar i privatlivet.

Flera centrala stressfaktorer når sina högsta nivåer i dessa åldersgrupper. Exempelvis:

- upp till 41 % bland kvinnor i åldern 30–39 år anger att de har för många arbetsuppgifter
- upp till 39 % bland män i åldern 40–49 år uppger samma sak

Även privata orsaker bidrar i dessa åldrar. Cirka 17 procent av både män och kvinnor i åldern 30–39 år uppger att privata faktorer påverkar deras stressnivå. Den höga belastningen påverkar också synen på arbetslivets hållbarhet. Kvinnor i åldrarna 18–29 och 30–39 år är de som i störst utsträckning uppger att de inte tror att de kommer att orka arbeta fram till pensionen, och stress anges som den främsta orsaken.

5.5 Begränsat handlingsutrymme

Kvinnor upplever i något högre grad att deras möjligheter att påverka arbetssituationen är begränsade. I åldern 30–39 år uppger 25 procent av kvinnorna att de inte vågar framföra kritik, jämfört med 20 procent av männen. En lika stor andel upplever favorisering från chefer. Skillnaderna är relativt små i enskilda mått, men konsekventa över flera områden.

Kvinnor tenderar att i högre utsträckning också ta på sig arbetsuppgifter utanför sin formella roll, vilket bidrar till en mer omfattande arbetsbelastning.

5.6 Samma struktur – olika genomslag

Resultatet visar att det finns tydliga och återkommande skillnader mellan kvinnor och män när det gäller både nivåer av stress och vilka faktorer som orsakar den.

Kvinnor påverkas inte bara i högre grad av hög arbetsbelastning, utan också av en bredare uppsättning stressfaktorer kopplade till ansvar, relationer och arbetsorganisation. Samtidigt är stressnivåerna generellt som högst i åldrarna 30–49 år, vilket tyder på att arbetslivets krav i dessa livsfaser är särskilt omfattande.

Resultaten pekar på att stress inte enbart handlar om arbetsmängd, utan om en kombination av höga krav, bristande resurser och organisatoriska förutsättningar, faktorer som påverkar olika grupper på olika sätt. Läs om detta i Fackförbundet STs rapport *Osynligt arbete, synliga konsekvenser* (2025).

5.7 Högt tempo, otydlighet och ständiga förändringar

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön rymmer både styrkor och återkommande utmaningar. Många upplever centrala delar som välfungerande, samtidigt som en betydande andel rapporterar problem kopplade till arbetsbelastning, otydlighet och förändringstakt.

En tydlig styrka är samarbetet mellan kollegor, som 72 procent lyfter som det bästa med arbetsmiljön.

Även inflytande och delaktighet är viktiga positiva faktorer:

- 57 % uppger att de har inflytande över sitt arbete
- 54 % uppger att de har inflytande över sin arbetstid
- 48 % att de får feedback och uppskattning från chef eller ledare

- 45 % att de upplever inkluderande samtal där alla får komma till tals
- 44 % att de har en god balans mellan arbete och fritid

Sammantaget visar detta att många upplever att grundläggande delar av den sociala arbetsmiljön fungerar, särskilt när det gäller relationer och inflytande.

5.8 Återkommande problem

Samtidigt är problemen tydliga och återkommande. Den mest framträdande utmaningen är hög arbetsmängd och ett högt arbetstempo, som upplevs som ett problem av en stor andel.

Andra vanligt förekommande problem är:

- ständiga förändringar i verksamheten (35%)
- otydliga förväntningar (29%)
- svårigheter att framföra kritik eller önskemål (21%)
- upplevelser av favorisering från chefer (23%)

Nästan tre av fyra upplever visserligen att de har en bra organisatorisk och social arbetsmiljö, men en fjärdedel är missnöjd. Detta innebär en marginell försämring jämfört med tidigare mätning.

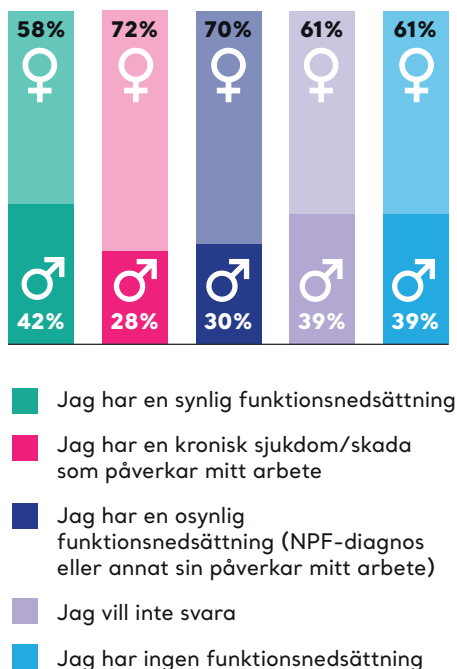
En central aspekt är kopplingen mellan ständiga förändringar och hög arbetsbelastning. När förändringstakten är hög ökar kraven på medarbetarna, vilket bidrar till stress och försämrade möjligheter till återhämtning. Resultaten pekar på behovet av mer långsiktiga och stabila organisatoriska förutsättningar. Genom att minska förändringstakten, tydliggöra roller och säkerställa tillräckliga resurser kan flera av de identifierade problemen påverkas samtidigt.

6.

När arbetslivet inte tar höjd för verkligheten – de med störst behov får minst stöd

Resultaten visar att vissa grupper i arbetslivet är särskilt utsatta för stress och hög arbetsbelastning. Särskilt personer med funktionsnedsättning, särskilt osynliga, och chefer har egna och delvis olika utmaningar. Våra resultat visar att de som uppger att de har en funktionsnedsättning är 70 procent kvinnor och 30 procent män.

Figur 7. Fördelningen mellan män och kvinnor över vilka som har en funktionsnedsättning.



6.1 Personer med funktionsnedsättning

Resultaten visar att personer med funktionsnedsättning, särskilt de med osynlig funktionsnedsättning, upplever arbetslivet som mer stressande än andra grupper. Skillnaderna framträder i flera delar av arbetslivet, från sjukskrivning och återgång i arbete till vardaglig arbetsmiljö, återhämtning och synen på den långsiktiga arbetsförmågan.

Även personer med funktionsnedsättning, särskilt osynlig, upplever betydligt större problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Exempelvis uppger av de med en osynlig funktionsnedsättning:

- 49 % att stor arbetsmängd och högt tempo är ett problem (39 % av de som saknar en funktionsnedsättning)
- 45 % ständiga förändringar (34 % av de som saknar en funktionsnedsättning)
- 41 % otydliga förväntningar (28 % av de som saknar en funktionsnedsättning)
- 29 % att de inte vågar framföra kritik (20 % av de som saknar en funktionsnedsättning)
- 30 % att de saknar möjlighet till återhämtning under arbetstid (18 % av de som saknar en funktionsnedsättning)
- 24 % uppger problem med konflikter (15 % av de som saknar en funktionsnedsättning)

"Trots att jag har nedsatt hörsel och läkarintyg där det står att jag inte ska sitta i telefon mer än 30 minuter och rekommenderas administrativa arbetsuppgifter så sätts jag in i telefon varje dag, mer än 30 minuter. Detta trots att vi har administrativa arbetsuppgifter på min arbetsplats och att jag har jobbat med dem tidigare och det har inte inkommit kritik på mig. Detta har lett till ökad stress och sjukskrivning."

Kvinna, 50 år eller äldre,
Arbetsförmedlingen

6.2 Återgång i arbete och stress under sjukdom

En tydlig indikator på den ökade belastningen är för tidig återgång till arbete. Hälften med osynlig funktionsnedsättning uppger att de har återgått innan de varit fullt återställda, jämfört med knappt fyra av tio bland personer utan funktionsnedsättning. Samtidigt uppger en fjärdedel att de känner stress över att inte hinna med arbetet under sjukskrivning.

Detta tyder på en stark och ihållande arbetsrelaterad press som kvarstår även under frånvaron. Personer med *synlig* funktionsnedsättning ligger närmare genomsnittet, vilket kan tyda på att deras behov i större utsträckning uppmärksammas.

6.3 Högre stressnivåer

Den generella stressnivån är högre bland personer med funktionsnedsättning. Sju av tio uppger att de ofta upplever arbetsrelaterad stress, jämfört med knappt sex av tio bland personer utan funktionsnedsättning. Samtidigt uppger grupperna i liknande utsträckning att arbetsmängd bidrar till stress, vilket tyder på att skillnaderna främst handlar om organisatoriska förutsättningar snarare än mängden arbete.

Personer med osynlig funktionsnedsättning påverkas i högre grad av organisatoriska brister. De uppger oftare stress kopplad till att behöva hantera kriser vid underbemanning (31 procent), ta på sig arbetsuppgifter utanför sin roll, särskilt unga kvinnor (27 procent), samt hantera känslomässigt påfrestande situationer (33 procent, jämfört med 13 procent i genomsnitt).

Även bristande IT-system är en tydligare stressfaktor i denna grupp, där 35 procent av män och 33 procent av kvinnor i åldern 30–49 år uppger detta, jämfört med 24 procent i genomsnitt.

6.4 Bristande stöd och anpassning

Stöttningen skiljer sig tydligt mellan grupper. 65 procent av personer med synlig funktionsnedsättning och 58 procent med kronisk sjukdom eller skada uppger att de fått stöd från chef eller arbetsgivare, jämfört med 42 procent bland personer med osynlig funktionsnedsättning.

Samtidigt efterfrågar 29 procent i denna grupp mer stöd, jämfört med 17 procent bland personer med synlig funktionsnedsättning och 27 procent bland dem med kronisk sjukdom eller skada. Det efterfrågas mer stöd i alla grupper, men särskilt bland personer med osynliga funktionsnedsättningar, där även bristerna verkar vara som störst.

6.5 Osynliga funktionsnedsättningar i säkerhetsklassad verksamhet

Problematiken kring osynliga funktionsnedsättningar blir särskilt komplex i säkerhetsklassade verksamheter. En säkerhetsprövning innebär en samlad bedömning av en individs lojalitet, pålitlighet och eventuella sårbarheter ur säkerhetssynpunkt. Den omfattar bland annat en säkerhetsintervju där personliga förhållanden behandlas, vilket innebär att frågor om hälsa och individuella förutsättningar kan aktualiseras.

Fackförbundet ST möter återkommande medlemmar som uttrycker oro kring detta, och ser en ökande trend. Osäkerheten handlar bland annat om att uppgifter om exempelvis en NPF-diagnos kan upplevas påverka bedömningen av tillförlitlighet eller sårbarhet, och därmed möjligheten att få eller behålla en säkerhetsklassning. Denna oro förstärks av att osynliga funktionsnedsättningar ofta omges av föreställningar om avvikelse eller ökad risk, trots att sådana antaganden inte nödvändigtvis har grund i individens faktiska arbetsförmåga.

Samtidigt finns en motsatt risk: att inte lämna sådan information kan påverka bedömningen negativt, eftersom bristande öppenhet eller ofullständiga uppgifter i sig kan tolkas som en osäkerhetsfaktor. Otydlighet kring vilka faktorer som faktiskt vägs in i säkerhetsprövningen kan ytterligare förstärka upplevelsen av oförutsägbarhet, särskilt när det är oklart hur individuella förutsättningar skiljs från säkerhetsrisker.

Denna dubbelhet skapar ett dilemma där individen riskerar negativa konsekvenser oavsett handlingsval. Osäkerheten kan leda till att medarbetare avstår från att synliggöra sina behov, vilket i sin tur kan innebära att nödvändiga anpassningar uteblir. I en kontext där prövningen syftar till att identifiera sårbarheter som kan utnyttjas, finns dessutom en risk att just denna tystnad blir en del av den sårbarhet som ska upptäckas.

Personer med osynliga funktionsnedsättningar kan därför hamna i en särskilt utsatt position i säkerhetsklassad verksamhet, präglad av både otydlighet i tillämpningen av regelverket och en upplevd risk i att vara transparent kring sina förutsättningar. Detta blir särskilt betydelsefullt i en tid då antalet säkerhetsklassade tjänster ökar i staten till följd av ett mer osäkert omvärldsläge. Samtidigt har individen rätt enligt diskrimineringslagen² att inte missgynnas på grund av funktionsnedsättning, men den begränsade insynen i säkerhetsprövningar gör det svårt att granska hur bedömningar faktiskt görs.

Detta riskerar att leda till att medarbetare avstår från att dela information som hade kunnat möjliggöra nödvändiga arbetsanpassningar. Det kan i sin tur leda till en mer ansträngd arbetssituation som på sikt blir ohållbar. Detta gäller trots att individen inte utgör någon säkerhetsrisk och i övrigt utför sitt arbete väl.

6.6 Synlig funktionsnedsättning – närmare genomsnittet

Till skillnad från personer med osynlig funktionsnedsättning ligger personer med synlig funktionsnedsättning genomgående i nivå med eller något under genomsnittet när det gäller upplevd stress. 55 procent uppger att de ofta upplever arbetsrelaterad stress, och även i frågor om stress under sjukskrivning och andra arbetsmiljöfaktorer ligger gruppen nära eller under genomsnittet.

Detta kan tyda på att synliga funktionsnedsättningar i större utsträckning uppmärksammas och möts med anpassningar, vilket ger tydligare stöd och mer förutsägbara arbetsförhållanden och därmed lägre stressnivåer än för personer med osynliga behov. Samtidigt som de, liksom för många av de som arbetar där Fackförbundet ST har medlemmar, har en för stressig arbetsmiljösituation.

6.7 Organisatoriska orsaker till stress

Personer med osynlig funktionsnedsättning upplever i högre grad en rad organisatoriska stressfaktorer. Exempelvis uppger de oftare än genomsnittet att stress orsakas av:

- 33 % att otydlighet i ansvar och befogenheter (20 % på totalen),
- 32 % att IT-system inte fungerar (24 % på totalen),
- 31 % att de behöver lösa kriser på grund av underbemanning (23 % på totalen),
- 30 % brist på återhämtning under arbetstid (18 % på totalen).

² Diskrimineringsombudsmannen hemsida, do.se, <https://www.do.se/diskriminerad/diskrimineringsgrunder/funktionsnedsattning-en-av-diskrimineringsgrunderna>, hämtat 2026-06-04

Även faktorer som privata påfrestningar (29 procent jämfört med 13 procent på totalen) och känslomässigt krävande situationer (26 procent jämfört med 13 procent) påverkar de med osynlig funktionsnedsättning i högre utsträckning. Därtill uppger fler att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid (21 procent jämfört med 16 procent) samt att de saknar stöd från chef i att prioritera (tolv procent jämfört med nio procent).

Detta visar att det främst är organisatoriska och strukturella faktorer, såsom otydlighet, bristande stöd och otillräcklig återhämtning, som driver skillnaderna i upplevd stress.

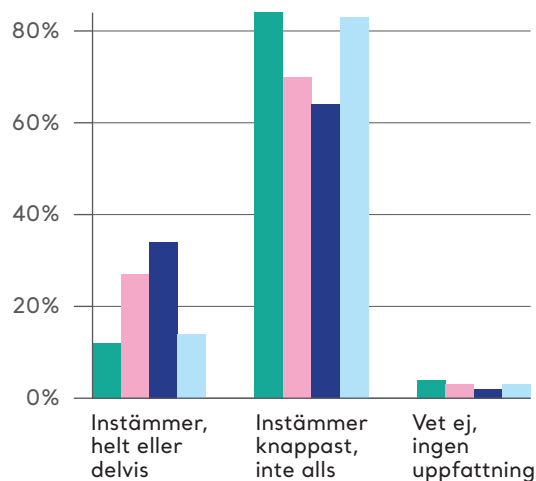
6.8 Psykisk belastning och återhämtning

Den ökade stressen får också tydliga konsekvenser i form av psykisk belastning och frånvaro.

Möjligheterna till återhämtning är också sämre bland personer med funktionsnedsättning. Nästan sex av tio uppger att de minst en gång i veckan bortprioriterar raster, jämfört med knappt hälften bland personer utan funktionsnedsättning. Samtidigt rapporterar varannan återkommande sömnproblem till följd av arbetsrelaterad stress, jämfört med en dryg tredjedel av de som inte har en funktionsnedsättning, och fyra av tio har svårt att släppa arbetet på fritiden.

Detta visar att stressen inte begränsas till arbetstid, utan påverkar såväl återhämtning som privatliv. Den höga belastningen får också konsekvenser för synen på arbetslivets hållbarhet. Endast en tredjedel av personer med funktionsnedsättning bedömer att de inte kommer orka arbeta fram till pensionen, där stress ofta anges som främsta orsak.

Figur 6.8.1 Jag har under de senaste 12 månaderna valt att inte gå till jobbet på grund av oro, ångest eller obehag kopplade till min arbetsplats.



- Jag har en synlig funktionsnedsättning
- Jag har en kronisk skada/sjukdom som påverkar mitt arbete
- Jag har en osynlig funktionsnedsättning (NPF-diagnos eller annat som kan påverka mitt arbete)
- Jag har ingen funktionsnedsättning

6.9 Sammanfattning

Resultaten visar att det inte är arbetsmängden i sig som skiljer ut gruppen, utan förutsättningarna för att hantera arbetet. Brister i stöd, tydlighet och anpassning bidrar till att stressnivåerna blir högre.

Skillnaderna är särskilt tydliga för personer med osynlig funktionsnedsättning, vilket tyder på att behov som inte är synliga också i mindre utsträckning uppmärksammas och tillgodoses i arbetslivet.

7.

Chefer under hög press – men inte mest stressade

Chefer utgör en grupp med särskilda villkor, där hög arbetsbelastning kombineras med stort ansvar och relativt högt inflytande. Sju av tio chefer uppger att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning. Övertidsarbete är vanligt, och nästan sex av tio uppger att de arbetar övertid minst en gång i veckan.

"Våra närmaste chefer är otroligt stressade och har varit under lång tid. Upplever att dom inte får stöd av högre chef och att högre chef många gånger kör sitt eget race."

Kvinna, 40-49 år, SiS

Många upplever också begränsade möjligheter till återhämtning:

- nästan sju av tio bortprioriterar raster minst en gång i veckan
- två av tio gör det dagligen

Chefer upplever i högre grad än andra att gränsen mellan arbete och fritid är otydlig. Drygt fyra av tio uppger att de har svårt att släppa arbetet när de är lediga, vilket tyder på en ökad mental belastning även utanför arbetstid. Samtidigt uppger en större andel än genomsnittet att det finns en förväntan att arbeta på distans vid sjukdom.

7.1 Stress och orsaker

Chefer sticker inte ut när det gäller upplevd stressnivå, men har en tydligt hög arbetsbelastning. Sju av tio uppger att de har en hög eller mycket hög arbetsbelastning. Samtidigt bedömer en större andel chefer än övriga att de kommer orka arbeta fram till pensionen (73 procent jämfört med 64 procent på totalen), och endast 14 procent anger stress som främsta orsak till motsatsen.

De vanligaste orsakerna till stress är:

- för många arbetsuppgifter 42%
- för mycket att göra 36%
- att inte hinna med arbetet under ordinarie tid 27%

Chefer arbetar också övertid i större utsträckning än genomsnittet, nästan sex av tio uppger att de gör det minst en gång i veckan.

De främsta orsakerna till övertidsarbete är:

- Oförutsedda uppgifter som kommer in från sidan 59%
- För mycket möten som gör att de inte hinner jobba med annat 57%
- Jag hinner inte med mina arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid 56%

"Jag är extremt stresstålig och upplever inte stress men har i snitt 55H arbetsveckor året om."

Chef

7.2 Syn på arbetet

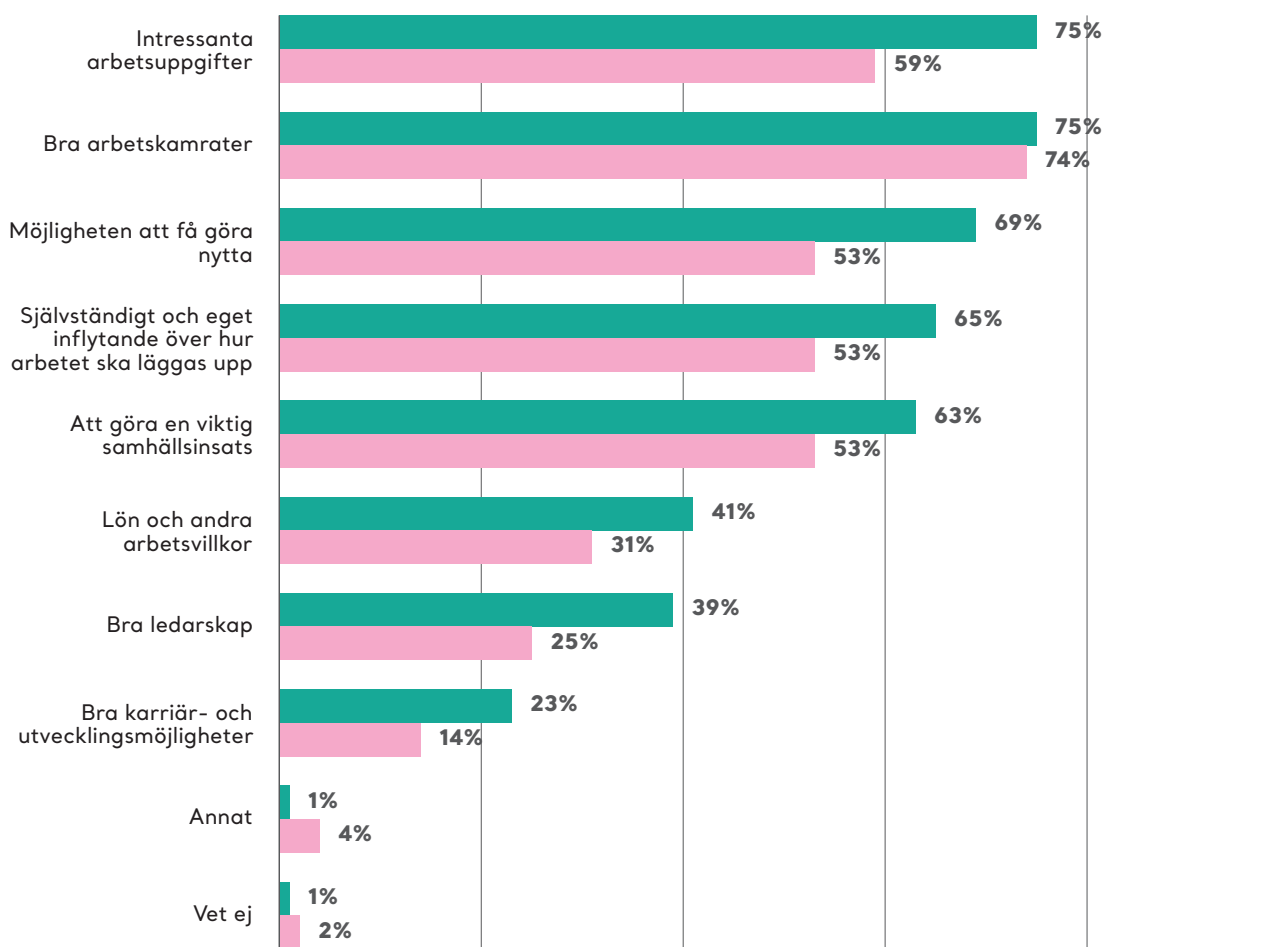
Användningen av AI är högre bland chefer än bland övriga medarbetare; nästan hälften uppger att de använder AI i arbetet, ofta på eget initiativ.

Chefer har en mer positiv syn på sin arbets-situation. De upplever i högre grad inflytande och lyfter oftare fram faktorer som meningsfulla arbetsuppgifter och möjlighet att göra nytta. Samtidigt har cirka hälften övervägt att lämna sin arbetsplats, främst på grund av stress, medan nästan åtta av tio är nöjda med sitt arbete. Detta pekar på en motstridig situation där hög belastning samexisterar med en relativt hög arbetstillfredsställelse.

"Upplever att jag har personalansvar för fler medarbetare än vad jag hinner med, bidrar till en känsla av otillräcklighet och stress över att jag inte hinner se och ta hand om alla medarbetare i den utsträckning jag önskar."

Chef

Figur 7.2.1 Vad är det bästa med ditt jobb?



8.

Nedslag i olika myndigheter

8.1 Akuta krav och ständig underbemanning

Exempel: Polisen, Kriminalvården, Statens institutionsstyrelse (SiS)

Dessa verksamheter kännetecknas av att arbetet i hög grad styrs av akuta händelser och oförutsägbarhet. Möjligheterna till distansarbete är begränsade, och bemanningssituationen har stor betydelse för arbetsbelastningen.

Arbetsmiljön präglas ofta av:

- krav på att hantera akuta situationer
- starkt beroende av bemanning
- begränsade möjligheter till planering och återhämtning

Resultaten visar att stressen i dessa verksamheter i hög grad är kopplad till underbemanning och krävande arbetsuppgifter i kärnverksamheten. Det är också relativt vanligt med oro, sömnproblem och en låg tilltro till att orka arbeta fram till pension.

8.1.1 Kriminalvården

Resultaten för Kriminalvården visar fortsatt hög arbetsbelastning, trots vissa förbättringar jämfört med tidigare år. En betydande andel, 39 procent, uppger att de återgår i arbete innan de är fullt återställda, främst av ekonomiska skäl, och 19 procent upplever att de inte kan vara sjukskrivna tills de är friska.

Stressnivåerna har minskat något, från 68 procent 2024 till 58 procent, men är fortsatt höga. Även arbetsbelastningen är omfattande, där 54 procent uppger att den är hög eller mycket hög.

De främsta orsakerna till stress är hög arbetsmängd, underbemanning och organisatoriska utmaningar, såsom hög personalomsättning och återkommande krishantering. Trots vissa förbättringar uppger 26 procent att de har sömnproblem minst en gång i veckan och 30 procent att de inte tror att de orkar arbeta fram till pensionen, främst på grund av stress. Sammantaget pekar resultaten på en något förbättrad men fortsatt ansträngd arbetsmiljö.

"Underbart jobb men stressen pga få personal och pressen på personalen skapar stress. När vi jobbar 12h och bara får en dags vila räcker inte återhämtningen till. Varje dag arbetar vi ca 25 minuter obetalt då vi måste vara på arbetet innan vi börjar för att hinna med första uppgifterna på dagen."

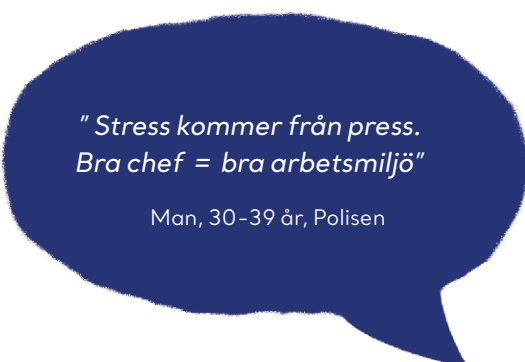
Kvinna, 30-39 år, Kriminalvården

8.1.2 Polisen

Resultaten för Polisen visar på en hög och jämn arbetsbelastning med återkommande stress. En del (28 procent) återgår i arbete innan de är fullt friska, främst av ekonomiska skäl 17 procent, och 13 procent upplever att de inte kan vara sjukskrivna tills de är återställda. Samtidigt uppger 57 procent att de ofta känner stress och 55 procent att arbetsbelastningen är hög eller mycket hög. 48 procent

bortprioriterar raster och 30 procent arbetar övertid minst en gång. Övertiden drivs främst av oförutsedda arbetsuppgifter och att arbetet inte hinns med inom ordinarie tid, i kombination med underbemanning. Samtidigt lägger sju av tio tid på uppgifter utanför kärnrollen, exempelvis administration och ordna med fika med mera, vilket bidrar till den höga arbetsbelastningen.

Stressens orsaker handlar främst om hög arbetsmängd, personalbrist och krav på att hantera akuta situationer. Detta får konsekvenser i form av sömnproblem (23 procent) och att 24 procent inte tror sig orka arbeta fram till pension, främst på grund av stress. Sammantaget pekar resultaten på en arbetsmiljö med höga krav och begränsade möjligheter till återhämtning.



8.1.3 Statens institutionsstyrelse (SiS)

Resultaten för SiS visar att arbetssituationen fortsatt är mycket ansträngd, trots vissa förbättringar. Färre går tillbaka till arbetet innan de är friska (39 procent, från 45 procent 2024), främst av ekonomiska skäl, och 19 procent kan inte vara sjukskrivna tills de återhämtat sig. Stressen har minskat (från 78 procent 2024 till 66 procent 2026) men ligger kvar på en hög nivå, och 45 procent känner stress även under sjukskrivning. Samtidigt har arbetsbelastningen ökat (från 52 procent 2024 till 60 procent) och 56 procent hoppar regelbundet över raster minst en gång i veckan.

Övertid är vanligt (27 procent) och beror främst på underbemanning, oförutsedda uppgifter och att arbetet inte hinns med. Stressen kopplas till hög arbetsmängd, personalbrist, hög personalomsättning, otydlighet i ansvar och brist på återhämtning. Konsekvenserna är allvarliga: 28 procent har sömnproblem, 33 procent har undvikit arbete på grund av oro och 39 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension, främst på grund av stress. Sammantaget visar resultaten på stora risker för medarbetarnas hälsa och långsiktiga hållbarhet.

8.2 När volym och tempo driver stressen

Exempel: Försäkringskassan, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Kronofogden

Dessa verksamheter kännetecknas av ett stort inflöde av ärenden, tydlig processtyrning och ofta hög grad av digitalisering. Arbetet styrs i hög utsträckning av mål, IT-system och produktionskrav.

Arbetsmiljön präglas av:

- hög och jämn arbetsbelastning
- krav på produktion och effektivitet
- stark koppling till IT-system och processer

Här är stressen i mindre utsträckning kopplad till akuta situationer och i stället till strukturella faktorer som volym, styrning och arbetstakt.

8.2.1 Arbetsförmedlingen

Resultaten för Arbetsförmedlingen visar fortsatt hög arbetsbelastning, 64 procent. 29 procent uppger att de återgår i arbete innan de är fullt återställda och 15 procent att de inte kan vara sjukskrivna tills de återhämtat sig, främst av ekonomiska skäl. Stressnivåerna är fortsatt höga (66 procent), och över hälften upplever stress även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen är hög (64 procent), vilket märks i att mer än varannan hoppar över raster och att 44 procent arbetar övertid minst en gång veckan.

"Cheferna sänder stressade och måste driva helt meningslösa prioriteringar som mer handlar om deras chef lyckas eller inte. Sedan alla dessa införande där den operativa verksamheten skall tillgodose arbetsgrupper på HK"

Man, 50 år eller äldre,
Arbetsförmedlingen

Stress och övertid drivs främst av att arbetet inte hinns med, oförutsedda uppgifter, hög mötesbelastning samt brister i organisation och IT. Konsekvenserna är tydliga: 24 procent uppger sömnproblem, 17 procent har undvikit arbetet på grund av oro eller ångest kopplat till arbetet och 26 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget pekar resultaten på en fortsatt pressad arbetsmiljö med risker för hälsa och långsiktig hållbarhet.

8.2.2 Försäkringskassan

Resultaten visar fortsatt hög arbetsbelastning men vissa förbättringar. Andelen som återgår i arbete innan de är fullt friska har minskat till 28 procent (från 34 procent 2024), och den främsta orsaken är fortsatt lönebortfall. Samtidigt upplever 13 procent att de inte kan vara sjukskrivna tills de är helt återställda.

Stressnivåerna har minskat, där 63 procent ofta känner stress jämfört med 76 procent tidigare, men ligger fortfarande på en hög nivå. Arbetsbelastningen är hög (59 procent), vilket märks i att många hoppar över raster (46 procent) och att övertid ökat, från 26 procent 2024 till 34 procent 2026.

Stress och övertid beror främst på hög arbetsmängd, oförutsedda uppgifter och att arbetet inte hinns med. Konsekvenserna kvarstår: 19 procent har sömnproblem och 22 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget syns en viss förbättring, men arbetsbelastningen är fortsatt hög och påverkar hållbarheten för de anställda.

8.2.3 Kronofogden

Resultaten för Kronofogden visar hög arbetsbelastning och bristande återhämtning, även om vissa nivåer är något lägre än på andra myndigheter. En knapp fjärdedel återgår i arbete innan de är friska, främst av ekonomiska skäl, och nio procent kan inte vara sjukskrivna tills de är återställda.

Stressnivåerna är fortsatt betydande, där 59 procent upplever återkommande stress och 39 procent även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen framstår som särskilt hög, 70 procent anger att den är hög eller mycket hög. Detta avspeglas i arbetsmönstren, där över hälften (53 procent) bortprioriterar raster och 42 procent arbetar övertid minst en gång i veckan.

Övertiden drivs framför allt av att arbetsuppgifter inte hinns med inom ordinarie arbetstid, oförutsedda uppgifter och underbemanning. De bakomliggande orsakerna till stress visar ett liknande mönster, där hög arbetsmängd (39 procent) kombineras med resursbrist, hög personalomsättning och krav på att hantera krissituationer. Särskilt utmärkande är också att många lyfter belastningen i att introducera nya medarbetare (44 procent), vilket kan tyda på en organisation med hög personalomsättning eller förändringstakt.

Konsekvenserna är tydliga: 17 procent har sömnproblem, 16 procent har undvikit arbete på grund av oro eller ångest kopplat till arbetet och 18 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget visar resultaten en hög belastning med organisatoriska utmaningar som påverkar hållbarheten

8.2.4 Migrationsverket

Resultaten för Migrationsverket visar en viss förbättring jämfört med tidigare år, men arbetsmiljön är fortsatt pressad. Andelen som återgår i arbete innan de är fullt återställda har minskat till 27 procent (från 33 procent 2024), där lönebortfall fortsatt är den främsta orsaken.

Stressnivåerna har minskat från 68 procent 2024 till 50 procent 2026, men är fortfarande relativt höga, och 41 procent upplever stress även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen är hög eller mycket hög för 46 procent, vilket återspeglas i att hälften regelbundet bortprioriterar raster och 30 procent arbetar övertid varje vecka.

De främsta orsakerna är att arbetet inte hinns med, oförutsedda uppgifter och hög mötesbelastning, i kombination med organisatoriska brister och IT-problem. 21 procent uppger sömnproblem minst en gång i veckan, 18 procent har avstått från arbete på grund av oro och 22 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pensionen. Resultaten pekar på en positiv utveckling, men en fortsatt belastningsnivå som riskerar att påverka både hälsa och långsiktig hållbarhet för de anställda.

8.2.5 Skatteverket

Resultaten för Skatteverket visar på en hög arbetsbelastning och tydliga begränsningar i möjligheten till återhämtning. En dryg fjärdedel uppger att de återgår till arbetet innan de är fullt friska, främst av ekonomiska skäl.

Stressnivåerna är fortsatt höga, där 61 procent uppger att de ofta känner stress och 46 procent även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen upplevs som hög eller mycket hög av 58 procent, vilket återspeglas i att många bortprioriterar raster (44 procent) och att 36 procent arbetar övertid varje vecka. Övertiden beror främst på att arbetsuppgifterna inte hinns med, hög mötesbelastning och oförutsedda arbetsuppgifter.

De främsta orsakerna till stress är kopplade till hög arbetsmängd, resursbrist och organisatoriska utmaningar, såsom IT-problem och brist på återhämtning. Även privata orsaker nämns i viss utsträckning. Konsekvenserna syns i form av sömnproblem (18 procent) och att 23 procent inte tror att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget pekar resultaten på en pressad arbetssituation där särskilt

begränsade möjligheter till återhämtning framstår som ett centralt problem.

8.3 Flexibilitet utan gränser

Exempel: Regeringskansliet, länsstyrelser, universitet och högskolor, Trafikverket, Sveriges domstolar.

Dessa verksamheter kännetecknas av ett mer flexibelt arbetssätt med hög grad av självständighet, men också av komplexa uppdrag och många parallella arbetsuppgifter.

Arbetsmiljön präglas av:

- hög grad av flexibilitet och distansarbete
- komplexa arbetsuppgifter och höga kvalitetskrav
- otydlighet i roller, ansvar och prioriteringar

Stress uppstår här främst till följd av hög arbetsbelastning i kombination med otydlighet och gränslösa arbetssätt.

8.3.1 Sida

Resultaten för Sida visar på en konsekvent hög arbetsbelastning och en arbetssituation med begränsad återhämtning. En mycket stor andel (91 procent) kan arbeta på distans vid sjukdom, och 28 procent upplever att det förväntas, jämfört med 13 procent på totalen, vilket tyder på en norm av hög tillgänglighet även vid ohälsa.

Stressnivåerna är generellt höga, där 81 procent ofta upplever stress och 72 procent anger en hög eller mycket hög arbetsbelastning. Det får tydliga konsekvenser i vardagen: 53 procent arbetar övertid varje vecka och 69 procent bortprioriterar lunch. De främsta orsakerna till övertid är oförutsedda uppgifter, hög mötesbelastning och att arbetsuppgifterna inte hinns med inom ordinarie arbetstid.

Bakom stressen ligger framför allt en obalans mellan krav och resurser. Vanligaste orsakerna är för mycket att göra (46 procent) och för

många arbetsuppgifter (43 procent), i kombination med underbemanning och hög personalomsättning (35 procent). Även ottydlighet i ansvar bidrar. Sammantaget leder detta till att 45 procent har svårt att släppa arbetet på fritiden, vilket påverkar återhämtningen. Trots detta är det 17 procent som inte tror att de orkar arbeta fram till pension, varav majoriteten kopplar det till stress.

8.3.2 Regeringskansliet

Resultaten för Regeringskansliet visar på en fortsatt hög arbetsbelastning och begränsad återhämtning. En stor andel (38 procent) går tillbaka till arbetet innan de är fullt friska, ofta på grund av arbetsrelaterad stress, och 17 procent upplever att de inte kan vara sjukskrivna tills de är återställda. Samtidigt kan 63 procent arbeta på distans vid sjukdom, där nästan en fjärdedel upplever en förväntan att arbeta.

Stressnivåerna är fortsatt höga: 69 procent upplever ofta stress och 60 procent även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen är hög eller mycket hög för 63 procent, vilket tar sig uttryck i att 44 procent arbetar övertid och 59 procent regelbundet bortprioriterar raster. Övertiden beror främst på oförutsedda arbetsuppgifter och att arbetet inte hinns med inom ordinarie arbetstid.

Den höga belastningen får tydliga konsekvenser. 31 procent uppger sömnproblem, 45 procent har svårt att släppa arbetet och 25 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension, ofta på grund av stress. Sammantaget pekar resultaten på en arbetsmiljö med höga krav och otillräckliga möjligheter till återhämtning.

8.3.3 Länsstyrelserna

Resultaten för Länsstyrelserna visar på en hög och relativt jämn arbetsbelastning, där stress och begränsad återhämtning är tydliga inslag. Nästan en tredjedel (29 procent) uppger att de återgår i arbete innan de är fullt friska, framför allt på grund av stress kopplad till den

egna arbetssituationen, och 13 procent upplever att de inte kan vara sjukskrivna tills de är återställda. Möjligheten att arbeta på distans är mycket hög (86 procent), och 16 procent upplever att det förväntas, vilket kan bidra till ökad tillgänglighet även vid sjukdom.

Stressnivåerna är höga, med 66 procent som ofta känner stress och hela 63 procent även under sjukskrivning. Arbetsbelastningen upplevs som hög eller mycket hög av 62 procent, vilket speglas i att 55 procent regelbundet bortprioriterar raster och 36 procent arbetar övertid varje vecka. Övertiden drivs främst av att arbetsuppgifterna inte hinns med, oförutsedda uppgifter och en hög mötesbelastning.

De främsta orsakerna till stress är kopplade till hög arbetsmängd och resursbrist, såsom för många arbetsuppgifter, för mycket att göra och för få kollegor. Även krav på att hantera krissituationer bidrar. Konsekvenserna märks i form av sömnproblem (19 procent) och att 19 procent inte tror att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget pekar resultaten på en arbetssituation med höga krav och begränsade möjligheter till återhämtning, vilket påverkar både hälsa och långsiktig hållbarhet.

8.3.4 Trafikverket

Resultaten för Trafikverket visar en fortsatt hög men något minskande arbetsbelastning. 28 procent uppger att de återgår i arbete innan de är fullt återställda, främst av ekonomiska skäl, och elva procent att de inte kan vara sjukskrivna tills de är friska. Möjligheten till distansarbete är hög (75 procent), och 16 procent upplever att det förväntas, vilket kan bidra till ökad tillgänglighet vid sjukdom. Samtidigt uppger 49 procent att de känner stress under sjukskrivning.

Stressnivåerna har minskat (55 procent, från 68 procent 2024), och 48 procent uppger hög eller mycket hög arbetsbelastning. Trots detta är återhämtningen begränsad: 57 procent hoppar regelbundet över raster och 28 procent arbetar övertid varje vecka.

Stress och övertid drivs främst av hög arbetsmängd, oförutsedda uppgifter, otydlighet i ansvar samt organisatoriska brister, inklusive IT-problem.

Konsekvenserna är något mindre omfattande än i flera andra myndigheter, men fortsatt tydliga: 17 procent uppger sömnproblem och 19 procent tror inte att de orkar arbeta fram till pension, främst på grund av stress.

8.3.5 Sveriges Domstolar

Resultaten för Sveriges Domstolar visar på en hög arbetsbelastning och begränsade möjligheter till återhämtning. En knapp tredjedel uppger att de återgår i arbete innan de är fullt friska, på grund av lönebortfall.

Arbetsbelastningen är hög, med 63 procent som uppger att den är hög eller mycket hög. Detta syns i att över hälften arbetar övertid och bortprioriterar raster. Övertiden drivs främst av att arbetsuppgifter inte hinns med, oförutsedda uppgifter och underbemanning.

Stress orsakas framför allt av hög arbetsmängd, personalbrist och organisatoriska utmaningar. Konsekvenserna märks i form av sömnproblem (18 procent) och att hela 22 procent inte tror att de orkar arbeta fram till pension.

8.3.6 Universitet och Högskola

Resultaten för universitet och högskolor visar på en hög arbetsbelastning och en brist på uppdelning mellan arbete och fritid. En relativt stor andel (30 procent) uppger att de återgår i arbete innan de är fullt friska, främst på grund av stress kopplad till den egna arbetsituationen, och 16 procent upplever att de inte kan vara sjukskrivna tills de är återställda. Samtidigt är möjligheten till distansarbete mycket hög (83 procent), och en femtedel upplever att det förväntas, vilket kan bidra till ökad tillgänglighet och svårigheter att koppla bort arbetet.

Stress framstår som ett centralt problem, där en hög andel upplever stress även under sjukskrivning (63 procent) och över hälften beskriver en hög eller mycket hög arbetsbelastning. Detta återspeglas i arbetsmönstren, där 51 procent bortprioriterar raster och 37 procent arbetar övertid varje vecka. Övertiden drivs främst av att arbetsuppgifterna inte hinns med, oförutsedda uppgifter och en hög mötesbelastning, men även av svårigheter att släppa arbetet.

De bakomliggande orsakerna till stress handlar främst om hög arbetsmängd, otydlighet i ansvar och en bredd i arbetsuppgifter som gör arbetet svåröverskådligt. Även att ta på sig arbetsuppgifter utanför den egna rollen bidrar. Konsekvenserna blir: 20 procent uppger sömnproblem, 37 procent har svårt att släppa arbetet och 18 procent tvivlar på att de orkar arbeta fram till pension. Sammantaget pekar resultaten på en arbetsmiljö med höga krav och en stark risk för gränslöshet mellan arbete och fritid.

8.4 Sammanfattning

Trots skillnader i arbetets karaktär finns tydliga gemensamma mönster mellan verksamheter.

I operativa verksamheter drivs stressen främst av akuta krav och underbemanning. I administrativa verksamheter är stressen mer kopplad till volym, styrning och arbetstakt. I kunskapsverksamheter handlar den i högre grad om komplexitet, otydlighet och gränslöst arbete.

Resultaten visar att arbetsbelastningen i stor utsträckning är strukturellt betingad, men att den tar olika uttryck beroende på verksamhetens organisering och uppdrag.

9.

Tre av fyra vill bort när belastningen blir för hög

Resultaten visar att en stor andel av de anställda har övervägt att lämna sin arbetsplats under det senaste året. Benägenheten att vilja lämna varierar mellan grupper, men är genomgående högre bland kvinnor än bland män, samt högre i yngre åldersgrupper.

9.1 Omfattning och skillnader mellan grupper

Andelen som har övervägt att lämna sin arbetsplats är hög i samtliga åldersgrupper. Bland kvinnor är andelen genomgående något högre än bland män.

Exempelvis uppger:

- 60 % av kvinnor i åldern 18–29 år att de har funderat på att lämna sin arbetsplats, jämfört med 55 % av män i samma ålder.
- 63 % av kvinnor i åldern 30–39 år att de har funderat på att lämna sin arbetsplats, jämfört med 60 % av män i samma ålder.
- 58 % av kvinnor i åldern 40–49 år att de har funderat på att lämna sin arbetsplats, jämfört med 52 % av män i samma ålder.
- 46 % av kvinnor i åldern 50 år eller äldre att de har funderat på att lämna sin arbetsplats, jämfört med 43 % av män i samma ålder.

Samtidigt ökar andelen som inte har övervägt att lämna arbetsplatsen med åldern, särskilt bland män.

9.2 De vanligaste orsakerna

När orsakerna till att vilja lämna analyseras framträder ett tydligt mönster. Det handlar främst om en kombination av ekonomiska faktorer, arbetsvillkor och organisatoriska brister.

Låg lön är det enskilt vanligaste skälet, följt av bristande kompetensutveckling, något som tyder på att utvecklingsmöjligheter är särskilt viktiga tidigare i karriären. Samtidigt spelar hög arbetsbelastning och arbetstid en central roll, där både överbelastning och brist på innehåll driver viljan att lämna.

För kvinnor mellan 30-39 år är det hela 35 procent som uppger stress och övertid som orsak till att vilja lämna, 31 procent är motsvarande siffra för män i samma åldersgrupp. Dessa skillnader tyder på att upplevelsen av stress skiljer sig åt. För män mellan 30-39 år är för låg lön den främsta drivkraft till att vilja byta jobb, hela 60 procent medan motsvarande för kvinnor i samma åldersgrupp är 55 procent. Lön som främsta orsak verkar avta ju längre upp i åldern personen är. Kan bero på att de då uppnått en högre lön och därmed mer nöjda, eller att det inte klassas som lika viktigt.

"Pensionär blir man, frågan är i vilket skick man är om man är stressad så här länge."

Man, 30-39 år,
Myndigheten för civilt försvar
(tidigare MSB)

9.3 Sammanfattning

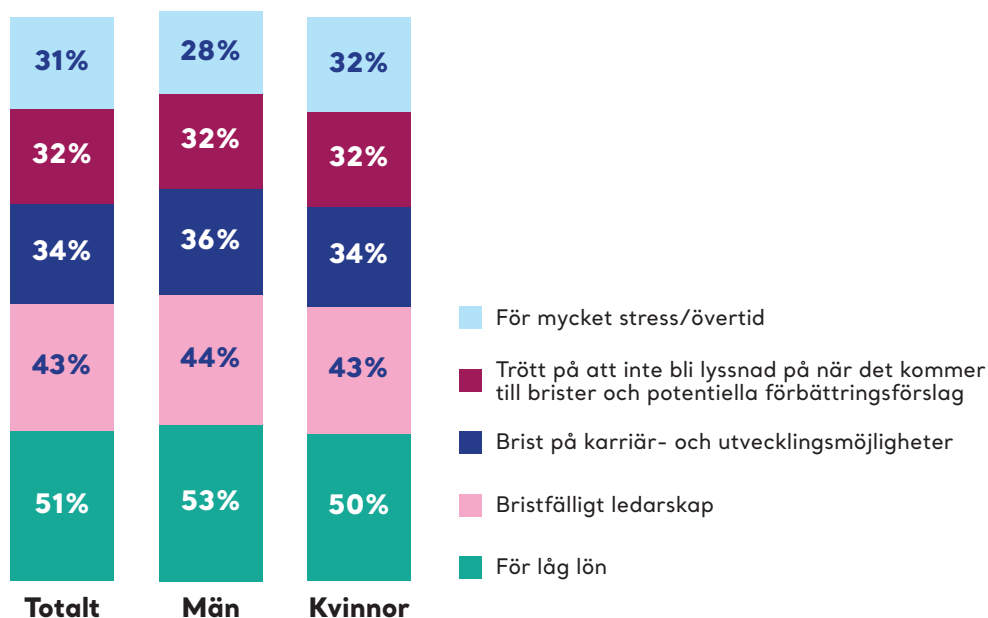
Resultaten visar att viljan att lämna arbetsplatsen drivs av flera faktorer. Ekonomiska villkor är viktiga, men arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar spelar en minst lika

stor roll. Stress, hög arbetsbelastning, bristande återhämtning och svagt ledarskap återkommer som centrala orsaker.

Kvinnor och yngre medarbetare överväger i högre grad att lämna och upplever samtidigt fler och mer sammansatta problem.

Resultaten pekar på att åtgärder behöver vara både strukturella och riktade, med fokus på arbetsbelastning, återhämtning, ledarskap och utvecklingsmöjligheter.

Figur 11.2 Varför har du funderat på att lämna din arbetsplats?



10.

Slutsats: Ett systemfel – inte ett individproblem

Resultaten från Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar en samlad och tydlig bild: arbetsmiljöproblemen för de som arbetar på statligt uppdrag är i första hand strukturella. De handlar inte om enskilda individers förmåga att hantera stress, utan om hur arbetet organiseras, resurssätts och styrs.

Kärnan i problemet är en obalans mellan krav och resurser. En stor andel av de anställda hinner inte slutföra sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid. Underbemanning, hög arbetsmängd och återkommande oförutsedda uppgifter leder till att övertid blir en nödvändighet och återhämtning prioriteras bort. Stress framstår därmed inte som ett undantag, utan som ett normaliserat tillstånd hos de som arbetar på statligt uppdrag.

Denna strukturella obalans får tydliga konsekvenser. Många upplever stress även under sjukdom, har svårt att koppla bort arbetet och utvecklar sömnproblem eller psykisk belastning. Att en betydande andel dessutom avstår från att gå till arbetet på grund av oro eller obehag visar att arbetsmiljön i vissa fall riskerar att bli direkt skadlig.

Analysen visar också att samma arbetsvillkor inte slår lika. Kvinnor, särskilt i åldrarna 30–39 och 40–49 år, och personer med osynliga funktionsnedsättningar påverkas mer av de strukturella bristerna i arbetslivet. De möter i större utsträckning flera samtidiga stressfaktorer och har ofta sämre förutsättningar att påverka sin arbetssituation. För dessa grupper blir den samlade belastningen högre och konsekvenserna tydligare, vilket också visas i *Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöstatistik*

Rapport 2026:05 Arbetssskador 2025. Kvinnor är mer utsatta samtidigt som det också hänger samman med att kunna påverka den egna arbetssituationen.

I vissa delar av arbetslivet förstärks problematiken ytterligare. I säkerhetsklassade verksamheter kan medarbetare med osynliga funktionsnedsättningar hamna i ett särskilt dilemma, där öppenhet om egna förutsättningar kan upplevas innebära en risk, samtidigt som bristande öppenhet också kan påverka bedömningen. Detta riskerar att skapa incitament att inte synliggöra behov, vilket i sin tur försvårar möjligheten till nödvändiga Anpassningar.

Samtidigt förändras arbetslivet snabbt genom digitalisering och AI. Undersökningen visar att denna utveckling i stor utsträckning sker utan tillräckligt inflytande från medarbetarna och utan tillräckligt stöd. Det medför en risk att nya arbetssätt förstärker befintliga arbetsmiljöproblem, snarare än att bidra till förbättringar. Vårt resultat visar att användningen ökar, men drivs i stor utsträckning av medarbetare själva och sker ofta utan tydlig styrning, inflytande eller tillräcklig kompetensutveckling. Det innebär en risk att nya arbetssätt införs utan att bidra till minskad arbetsbelastning, och i vissa fall istället förstärker kraven och tempot.

Trots denna utveckling finns också styrkor. Många lyfter goda kollegiala relationer och en stark upplevelse av att arbetet är meningsfullt. Just dessa faktorer bidrar till att hålla verksamheter fungerande, även under pressade förhållanden.

“Med andra ord: stressen i arbetslivet är inte ett individuellt problem. Det är en konsekvens av hur arbetet är organiserat och därför kräver den rätt strukturella och i förlängningen politiska lösningar, som bygger på långsiktighet och tillräckliga resurser”

Trots skillnader mellan verksamheter är mönstret konsekvent. I operativa verksamheter drivs stressen av akuta krav och underbemanning, i administrativa av volymer och produktionstakt, och i kunskapsintensiva miljöer av komplexitet och otydlighet. Oavsett verksamhetens karaktär är grundproblemet detsamma: en organisation där kraven överstiger de resurser som finns tillgängliga.

En allvarlig konsekvens är att många inte tror att de kommer att orka arbeta fram till pensionen. Detta pekar på en minskad tilltro till arbetslivets långsiktiga hållbarhet och innebär risker för både kompetensförsörjning och verksamheternas kvalitet.

Arbetsmiljöproblemen för de som arbetar på statligt uppdrag är omfattande, återkommande och i grunden strukturella. De kan inte lösas genom individuella åtgärder eller förändrade arbetsätt på marginalen.

För att skapa ett hållbart arbetsliv krävs istället åtgärder som tar sikte på de grundläggande förutsättningarna: bemanning, arbetsbelastning, styrning och medarbetares inflytande. Med andra ord: stressen i arbetslivet är inte ett individuellt problem. Det är en konsekvens av hur arbetet är organiserat och därför kräver den rätt strukturella och i förlängningen politiska lösningar, som bygger på långsiktighet och tillräckliga resurser.

11.

Genomförande och avgränsningar

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

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

Fokus i undersökningen ligger på medlemmarnas upplevelser av sin fysiska, sociala, organisatoriska och digitala arbetsmiljö. Stress, arbetsbelastning och riskfyllda arbets-situationer är centrala komponenter, liksom frågor om distansarbete, kontoret och tillgänglighet vid en funktionsnedsättning.

Medlemmar som är privat anställda

Av respondenterna arbetar cirka tio procent på bolag med statliga uppdrag, vilka inte omfattas av samma skydd som offentligt anställda. Dessa är i formell mening privat anställda. Privat anställda omfattas av yttrandefriheten enligt regeringsformen i förhållande till det allmänna, men yttrandefriheten är mer begränsad i anställningsförhållandet än för offentligt anställda.

Till skillnad från statligt anställda omfattas privat anställda inte av meddelarfrihet eller meddelarskydd enligt tryckfrihetsförordningen

och yttrandefrihetsgrundlagen. Det innebär att arbetsgivaren i regel kan ingripa mot uttalanden som bedöms skada verksamheten, med hänvisning till den arbetsrättsliga lojalitetsplikten.

Däremot gäller lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen), som genomför EU:s visselblåsar-direktiv. Den ger skydd mot represalier vid rapportering av allvarliga missförhållanden inom ett avgränsat tillämpningsområde, men innebär inte någon generell rätt att offentligt kritisera arbetsgivaren utan hänsyn till lojalitetsplikten.

Avgränsning av målpopulationen

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

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

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

Avdelningsbegreppet i rapporten

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

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

12.

Referenslista

Arbetsmiljöverket (2026), *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2026:05 Arbetsskador 2025*

Diskrimineringsombudsmannen hemsida, do.se, <https://www.do.se/diskriminerad/diskrimineringsgrunder/funktionsnedsattning-en-av-diskrimineringsgrunderna>, hämtat 2026-06-04

Fackförbundet ST, (2025) *Osynligt arbete, synliga konsekvenser*

Fackförbundet ST, (2024) ”Vi är för få som ska lösa förmycket”

Regeringens skrivelse 2026/26:266, *En god arbetsmiljö i ett föränderligt arbetsliv – regeringens arbetsmiljöstrategi för 2026-2031*.

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026



Fackförbundet ST

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