

Rapport

Fokus på för hög arbetsbelastning

Focus on excessive workload



ARBETSMILJÖ
VERKET



Fokus på för hög arbetsbelastning

Sammanfattning

Rapporten undersöker vilka arbetsmiljöförhållanden som kännetecknar sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning, det vill säga alldeles för mycket att göra.

Rapporten baseras på Arbetsmiljöundersökningen (AMU) från 2024. Arbetsmiljöundersökningen är en enkätundersökning som genomförs av Arbetsmiljöverket. I rapporten jämförs svaren från personer som uppger att de alltid har en alltför hög arbetsbelastning med svaren från personer som inte uppger det.

Resultaten visar att en av tio alltid har en för hög arbetsbelastning. Det motsvarar ungefär 630 700 sysselsatta personer.

Branscher och yrken med särskilt höga nivåer av för hög arbetsbelastning

De branscher där det är vanligast att alltid ha en för hög arbetsbelastning är

- Utbildning
- Vård och omsorg
- Hotell och restaurang

De yrkesgrupper där det är vanligast att alltid ha en för hög arbetsbelastning är

- Undersköterskor
- Universitets- och högskolelärare
- Grundskolelärare, fritidspedagoger och förskolelärare
- Barnskötare och elevassistenter
- Läkare

Vi kan inte se några större skillnader baserat på ålder, kön, utbildningsnivå eller anställningsform. Det är lite vanligare att kvinnor i åldern 30–49 år uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning. Skillnaderna är däremot mer påtagliga mellan branscher och yrken.

Personer med för hög arbetsbelastning har oftare ofördelaktiga arbetsvillkor

Personer som alltid har en för hög arbetsbelastning upplever ofördelaktiga villkor i större utsträckning än andra. Här är exempel på det:

- De arbetar oftare obekväma arbetstider.
- De har sämre möjligheter till återhämtning.
- De upplever bristande stöd i prioriteringar och relationer på arbetsplatsen.
- De anger oftare att kraven är högre än mängden resurser som ges för att utföra arbetet.

Det är vanligare med hälsoproblem hos personer med för hög arbetsbelastning

Hälsoproblem är vanligare bland personer som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning:

- Åtta av tio är ofta mentalt uttröttade, och närmare sju av tio är fysiskt uttröttade.
- Arbetsrelaterade besvär som smärta och värk är vanligare hos den här gruppen.
- Tilltron till att kunna arbeta fram till pensionsåldern är lägre.

Sammantaget visar resultatet att personer som alltid upplever en för hög arbetsbelastning också oftare har andra ofördelaktiga arbetsmiljöförhållanden, som på olika sätt kan påverka hälsan negativt.

Fakta om Arbetsmiljöundersökningen (AMU)

Arbetsmiljöundersökningen (AMU) är en undersökning om arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen genomförs av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Undersökningen görs vartannat år, och den vi refererar till gjordes 2024.

Undersökningen är en urvalsundersökning som genomförs med en enkät som skickas ut till ett urval av sysselsatta personer. Enkäten innehåller bland annat frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande, arbetsmiljöarbete samt om fysiska och psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat.

Nytt för undersökningen 2024 är att det är en självständig undersökning, baserat på ett urval av personer från BAS-registret (Befolkningens arbetsmarknadsstatus). Urvalet i undersökningen har också utökats, vilket har medfört att AMU år 2024 hade närmare 16 700 svarande personer, att jämföra med nästan 3 400 personer i den föregående undersökningen. Det större urvalet möjliggör en djupare analys av datamaterialet, bland annat med fördelning efter bransch och yrke.

Resultaten från undersökningen redovisas som svensk officiell statistik.

Du hittar mer information om innehåll, kvalitet och metod i AMU i kvalitetsdeklarationen till rapporten *Arbetsmiljön 2024*.

Så har vi arbetat med statistiken

I denna Fokus på-rapport utgår vi från statistikmaterialet från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) från 2024. Vi har analyserat materialet för att visa på skillnader mellan grupper med olika upplevelser av arbetsbelastning.

Deltagarna har delats in i två grupper

De som svarade på enkäten har delats in i två grupper utifrån hur de svarade på fråga 55, som handlar om upplevd arbetsbelastning. Fråga 55 lyder "Har du för stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?". Så här delade vi in grupperna:

- De som svarade "Ja, alltid" kallar vi i den här rapporten för *personer med alltid en för hög arbetsbelastning*.
- De som svarade "Ja, oftast", "Ja, men sällan" eller "Nej, aldrig" kallar vi för *gruppen med lägre arbetsbelastning*.

De två grupperna jämförs sedan med varandra, och det är grunden för analysen av skillnader i arbetsmiljöupplevelser.

Så ska du tolka resultaten

Resultaten i rapporten beskriver skillnader mellan grupper och kan inte tolkas som belägg för kausala samband mellan för hög arbetsbelastning och olika arbetsmiljöproblem. De samband som vi redovisar bör därför förstås som statistiska skillnader, inte som direkta orsakssamband. När vi hänvisar till orsakssamband eller riskfaktorer bygger detta på slutsatser från refererade källor.

Vi har beräknat antalet sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning utifrån uppvägda skattningar. Vi använde samma vikter som i Arbetsmiljöundersökningen för att räkna upp svarsandelarna till målpopulationen av sysselsatta personer i Sverige.

1. Inledning

I den här Fokus på-rapporten belyser vi arbetsmiljön för sysselsatta personer som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning. Analysen bygger på resultat från Arbetsmiljöverkets enkät Arbetsmiljöundersökningen (AMU) från 2024. Rapporten syftar till att synliggöra upplevda skillnader i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön mellan två grupper: personer som alltid har en för hög arbetsbelastning respektive gruppen med lägre upplevd arbetsbelastning.

Resultaten i rapporten beskriver skillnader mellan grupper, men resultaten kan inte tolkas som belägg för orsakssamband mellan för hög arbetsbelastning och olika arbetsmiljöfaktorer.

Den här rapporten bidrar med ett fördjupat perspektiv på arbetsbelastning som riskfaktor för ohälsa. Vi har valt att analysera gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning eftersom hög arbetsbelastning är en väl belagd riskfaktor för psykisk ohälsa och arbetsrelaterade besvär.^{1&2}

1.1 Tydligt samband mellan arbete och hälsa

Att arbeta är en central del av en individs tillvaro och har ett tydligt samband med hälsa. Bortsett från att arbete utgör en viktig inkomstkälla kan det ge känsla av social tillhörighet och gemenskap. Samtidigt innebär dåliga arbetsmiljöförhållanden och brister i arbetsmiljön en ökad risk för ohälsa. Frågor om arbete, arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljö är därför viktiga i arbetet för en bättre folkhälsa.³ I takt med att arbetsmarknaden omvandlats från att i hög grad präglas av industriproduktion till en mer tjänsteproducerande ekonomi har även arbetsmiljöförhållandena förändrats, liksom mönstret för skador, sjukdomar och olyckor. Tidigare dominerades de längre sjukskrivningarna av rörelseorganens sjukdomar, såsom ryggbesvär, men idag är psykisk ohälsa, främst stressrelaterad, den vanligaste orsaken.⁴

Tabell 1: Antal sjukfall och anmälningar efter kön, 2015-2024

År	Pågående sjukfall på grund av stress			Anmällda arbetssjukdomar på grund av mycket hög arbetstakt/belastning*		
	Män	Kvinnor	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga
2024	115 452	427 845	543 297	528	2 365	2 893
2023	108 913	403 867	512 780	467	1 595	2 062
2022	98 060	365 457	463 517	287	979	1 266
2021	87 180	320 949	408 129	261	747	1 008
2020	75 890	295 023	370 913	279	716	995
2019	84 597	326 675	411 272	310	878	1 188
2018	84 382	330 162	414 544	279	648	927
2017	87 088	340 744	427 832	281	605	886
2016	87 720	336 020	423 740	252	617	869
2015	74 733	282 023	356 756	215	532	747

Källa: ISA och statistik om sjukfall, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

² Arbetsmiljöverket 2022

³ SOU 2017:47

⁴ Försäkringskassan 2023

Mellan 2015 och 2024 har både antalet och andelen sjukskrivna med psykiatrisk diagnos ökat. Från omkring 943 000 pågående sjukfall 2015 till omkring 1 160 000 pågående sjukfall år 2024.⁵ Ökningen utgörs i huvudsak av stressrelaterad psykisk ohälsa som exempelvis utmattningssyndrom samt olika former av ångesttillstånd och lindrigare depressioner.⁶ Likväl har antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av mycket hög arbetstakt eller arbetsbelastning ökat från omkring 700 anmälningar år 2015 till nästan 2 900 år 2024. Det finns framför allt en tydlig ökning bland kvinnor, där antalet anmälningar har stigit från drygt 500 till över 2 300 under denna period.⁷ Förutom att psykisk ohälsa orsakar stort lidande för enskilda medför det betydande kostnader för samhället.⁸ Psykiatriska diagnoser är dessutom förenade med längre sjukskrivningar och det är också vanligare med återfall efter återgång i arbete, i synnerhet för kvinnor.⁹

1.2 Ett flertal samverkande faktorer bakom utvecklingen

Det finns ingen enkel förklaring till vad ökningen beror på, utan sannolikt är det ett flertal samverkande faktorer som ligger bakom utvecklingen.¹⁰ En central förklaringsfaktor som uppmärksammas allt mer är organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Där ingår faktorer som arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling.¹¹ Frågan har nyligen aktualiserats i en studie av Försäkringskassan där personer med halvårslång sjukskrivning fick svara på frågor kring sin sjukskrivning och vilket stöd man har fått för att ta sig tillbaka i arbete. Bland personer med psykiatriska diagnoser svarade 86 procent av individerna att arbetet har bidragit till sjukskrivningen.¹² Av dessa uppgav merparten att det berodde på stress eller hög arbetsbelastning i arbetet.¹³ Arbetsmiljöverket har gjort en undersökning om arbetsorsakade besvär. Även den undersökningen visar att just hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken till besvär av andra förhållanden i arbetet som inte beror på olyckshändelser.¹⁴

Att organisatorisk och social arbetsmiljö har en tydlig koppling till sjukdom, psykisk ohälsa och sjukfrånvaro understryks även av forskning.¹⁵ Exempelvis bedöms ohälsosam arbetsbelastning¹⁶ utgöra den främsta risken för att dö i

⁵ Försäkringskassan 2025

⁶ Se tabell 1 och Försäkringskassan 2023

⁷ Se tabell 1

⁸ Socialdepartementet 2024

⁹ Folkhälsomyndigheten 2021 och Försäkringskassan 2017

¹⁰ Försäkringskassan 2023

¹¹ Arbetsmiljöverket 2016a

¹² Försäkringskassan 2024

¹³ Försäkringskassan 2024

¹⁴ Arbetsmiljöverket 2025

¹⁵ Järnholm Bengt 2023 och Folkhälsomyndigheten 2023

¹⁶ I föreskrifterna definieras risk för ohälsosam arbetsbelastning som krav och resurser i obalans, baserat på Krav-och-resurs modellen. Med krav avses de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Krav en kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns fysiska och sociala förhållanden. Med resurser avses det i arbetet som bidrar till att uppnå mål för arbetet eller hantera krav i arbetet.

förtid på grund av arbetet. Arbetsmiljöverket beräknar att uppemot 800 personer beräknas dö i förtid varje år på grund av för hög arbetsbelastning.¹⁷ I både arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 och strategin för psykisk ohälsa och suicidprevention påtalar regeringen att kunskapen om den här typen av ohälsa behöver öka.¹⁸

2. Situationen på arbetsmarknaden för personer med för hög arbetsbelastning

2.1 Närmare en tiondel av alla sysselsatta har alltid en för hög arbetsbelastning

Omkring en av tio sysselsatta personer i åldern 16 till 64 år uppger enligt Arbetsmiljöundersökningen att de alltid har en för hög arbetsbelastning. Det motsvarar ungefär 630 700 personer. Ser man till bakgrundsvariabler såsom ålder, kön, utbildningsnivå och anställningsform är skillnaderna mellan olika grupper generellt små, men vissa mönster kan urskiljas.

2.2 Små skillnader mellan åldersgrupper

Skillnaderna mellan åldersgrupperna är överlag små, men andelen är något högre i gruppen 30 till 49 år. För denna åldersgrupp är andelen 14 procent, att jämföra med 11 procent för både den yngsta (16–29 år) och den äldsta (50–64 år) åldersgruppen. En möjlig förklaring är att många i denna ålder är etablerade på arbetsmarknaden, ofta med fast anställning och heltidsarbete, till skillnad från yngre där tidsbegränsade anställningar är vanligare. Många har också roller med större ansvar och lever samtidigt med små barn eller skolbarn. Kombinationen av ett högt deltagande i arbetslivet och ansvar för familjeliv kan sammantaget bidra till att personen upplever att de alltid en har en för hög arbetsbelastning.¹⁹

2.3 Fler kvinnor än män har för hög arbetsbelastning

Det är det en något större andel kvinnor än män som anger att de alltid har en hög arbetsbelastning, 14 procent jämfört med 11 procent. Skillnaden är särskilt tydlig i åldersgruppen 30 till 49 år, där 17 procent av kvinnorna och 12 procent av männen uppger detta. I åldersgruppen 50 till 64 år är skillnaden mindre, med 12 procent bland kvinnor och 9 procent bland män. I den yngsta åldersgruppen, 16 till 29 år, är andelen nästan lika, med 11 procent för kvinnor respektive 10 procent för män.

2.4 Små skillnader mellan utbildningsnivå och anställningsformer

När det gäller utbildningsnivå är skillnaderna små. Personer med förgymnasial utbildning har den högsta andelen, 14 procent, medan motsvarande andel är 13 procent bland personer med eftergymnasial utbildning och 11 procent bland dem med gymnasial utbildning. Även för anställningsform är skillnaderna

Resurser kan exempelvis vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chef och kollegor samt möjligheter till återhämtning. Se Arbetsmiljöverket 2015.

¹⁷ Arbetsmiljöverket 2025

¹⁸ Socialdepartementet 2024 och Arbetsmarknadsdepartementet 2021

¹⁹ IFAU 2020.

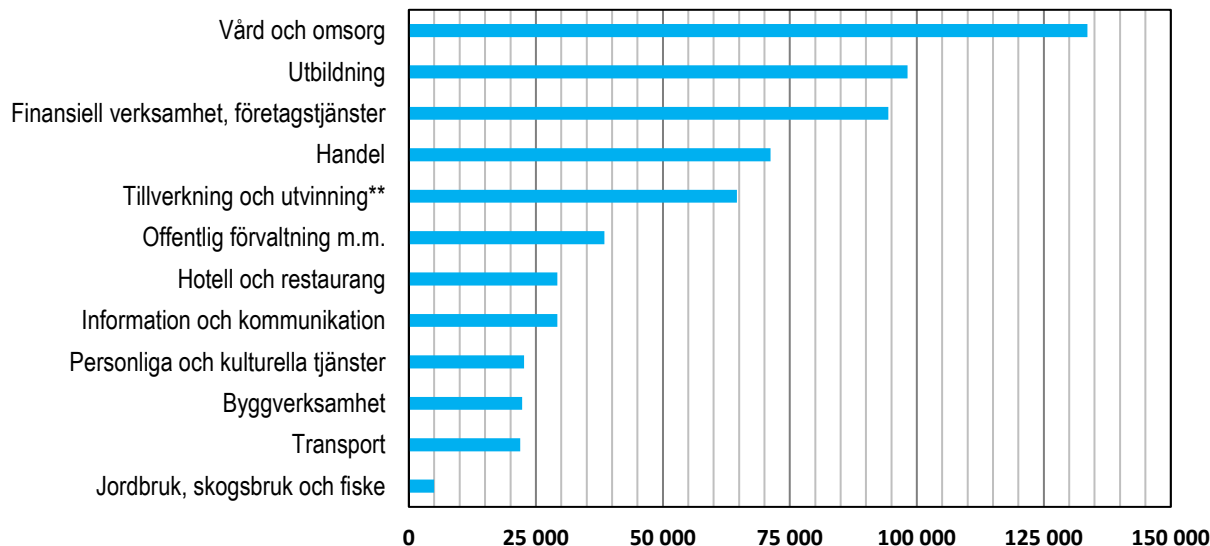
relativt små. Bland egenföretagare uppger 11 procent att de alltid har en för hög arbetsbelastning, medan andelen bland tillsvidareanställda är något högre, 13 procent. Den högsta andelen finns bland personer med tidsbegränsad anställning, där 15 procent anger att de alltid har en alltför hög arbetsbelastning.

2.5 Flest med en för hög arbetsbelastning inom vård, utbildning och finansiell verksamhet och företagstjänster

Det finns personer som uppger att de alltid har en alltför hög arbetsbelastning inom samtliga branscher. Flest finns inom vård och omsorg, där nästan 133 600 sysselsatta personer anger detta. Därefter följer utbildning med drygt 98 200 sysselsatta samt finansiell verksamhet och företagstjänster med knappt 94 400 sysselsatta. Sammanlagt arbetar något fler än hälften av alla som uppger att de alltid har en alltför hög arbetsbelastning inom någon av dessa tre tjänsteorienterade branschgrupper. Tillsammans med handel och tillverkning är dessa de branschgrupper som sysselsätter flest, när sysselsatta personer delas in enligt branschindelningen i figur 1.

Handel samt tillverkning och utvinning utgör mellanstora grupper i sammanhanget, medan transport samt jord- och skogsbruk har det lägsta antalet sysselsatta som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning.

Figur 1. Antal sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter bransch, 2024*



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket.

*Antal sysselsatta baseras på samma vikter som används för att räkna upp svarsandelarna i Arbetsmiljöundersökningen.

** Tillverkning och utvinning, energi och miljö.

Även om antalet sysselsatta som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning är störst i vissa stora branscher, visar en jämförelse av andelen att bilden skiljer sig åt när man ser till hur vanligt det är inom respektive bransch och yrkesgrupp. Sett till andelen sysselsatta framträder en tydlig topp där utbildning ligger högst med 18 procent, följt av vård och omsorg samt hotell och restaurang med vardera 16 procent. Därefter följer ett mellanskikt där

andelen ligger nära eller något över andelen för samtliga branscher, som är 12 procent. Hit hör bland annat handel med 12 procent, finansiell verksamhet och företagstjänster samt offentlig förvaltning med 11 procent vardera. Andelen i information och kommunikation samt jordbruk, skogsbruk och fiske uppgår till 10 procent, vilket är i nivå med personliga och kulturella tjänster och tillverkning och utvinning. Transport ligger något lägre på 9 procent och lägst är andelen inom byggverksamhet där endast 7 procent anger att de alltid har en för hög arbetsbelastning.

Skillnaderna mellan branscherna är därmed tydliga, med utbildning, vård och omsorg samt hotell och restaurang i topp, medan byggverksamhet och transport ligger i botten. Övriga branscher befinner sig runt andelen för samtliga branscher, som är 12 procent. Gapet mellan den bransch som har högst andel och den som har lägst är 11 procentenheter, från 18 procent i utbildning till 7 procent i byggverksamhet.

2.6 Kontaktyrken präglas ofta av en för hög arbetsbelastning

Många av de yrken där sysselsatta uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning är så kallade kontaktyrken, det vill säga yrken där arbetet innebär regelbunden kontakt med andra människor. Hit hör bland annat vård-, utbildnings- och omsorgsyrken, men även vissa serviceyrken. Dessa yrken kännetecknas ofta av höga krav på engagemang, ansvar och tillgänglighet, vilket kan bidra till en hög arbetsbelastning.²⁰

Antalet sysselsatta som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning speglar i stor utsträckning yrkesgruppernas storlek på arbetsmarknaden. Undersköterskor utgör den enskilt största gruppen, med knappt 41 600 sysselsatta personer som alltid har en hög arbetsbelastning. Därefter följer grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare med omkring 37 700 personer samt barnskötare och elevassistenter med cirka 26 300 personer.

Tabell 2: Antal sysselsatta med alltid en för stor arbetsbelastning efter yrke, 2024

Flest antal sysselsatta		
Yrke	SSYK-kod	Antal
Undersköterskor	532	41 600
Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare	234	37 700
Barnskötare och elevassistenter m.fl.	531	26 300
Butikspersonal	522	25 800
It-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	251	22 800
Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	332	17 300
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	941	16 500
Organisationsutvecklare, utredare och hr-specialister m.fl.	242	16 400
Städare och hemservicepersonal m.fl.	911	15 500
Kontorsassistenter och sekreterare	411	15 400

Källa: AMU, Arbetsmiljöverket.

²⁰ Centrum för arbets- och miljömedicin 2024

Bland andra större yrkesgrupper finns butikspersonal, it-arkitekter och systemutvecklare, försäkringsrådgivare samt hr-specialister. Trots att andelen inom dessa grupper kan ligga nära, eller något under, den totala andelen för samtliga, är det faktiska antalet sysselsatta personer som berörs betydande.

Andelen sysselsatta personer som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning varierar tydligt mellan olika yrken. Några yrken sticker ut med betydligt högre andel än den för samtliga yrken på 12 procent. Bland undersköterskor är andelen högst, 29 procent, följt av universitets- och högskolelärare där 28 procent uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning. För grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare är andelen 21 procent, vilket ligger i nivå med andra pedagogiska yrken med teoretisk specialistkompetens.

Även bland barnskötare och elevassistenter är andelen hög, 20 procent. För läkare är motsvarande andel 19 procent, medan socialsekreterare, jurister och sjuksköterskor ligger något över andelen för samtliga sysselsatta.

Vilken bransch eller vilket yrke en person arbetar inom har stor betydelse för hur vanligt det är att uppleva en för hög arbetsbelastning. Resultaten visar att skillnaderna i andelen sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning är större mellan olika branscher och yrkesgrupper än mellan bakgrundsfaktorer som ålder, kön, utbildning och anställningsform.

3. Hinder och utmaningar i arbetslivet för personer med för hög arbetsbelastning

3.1 Personer med hög arbetsbelastning har mer krävande arbetstider i form av längd, förläggning på dygnet och möjlighet till återhämtning

Arbetstider handlar bland annat om arbetspassens längd, när under dygnet arbete utförs och hur arbetspass är organiserade över tid. Arbete under kväll, natt och tidig morgon stör dygnsrytmen och kan ha negativa effekter på hälsan enligt Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.²¹

I gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning anger över en tredjedel att de har arbetat obekväma arbetstider (definierat som kvällar, nätter och helger) varje vecka under de senaste tre månaderna. I gruppen med lägre arbetsbelastning uppger bara en femtedel att de har arbetat obekväma arbetstider. Skillnaderna mellan kvinnor och män som arbetat obekväma arbetstider är inom gruppen sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning relativt små.²² Andra studier har dock slagit fast att obekväma arbetstider är vanligare i kvinnodominerade yrken, inklusive personer som hade en tidsbegränsad anställning och personer som arbetar deltid. Statistiska Centralbyråns temaartikel om arbetstidens förläggning visar att omkring 36 procent av alla sysselsatta helt eller delvis arbetade obekväma arbetstider.

²¹ Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd 2020

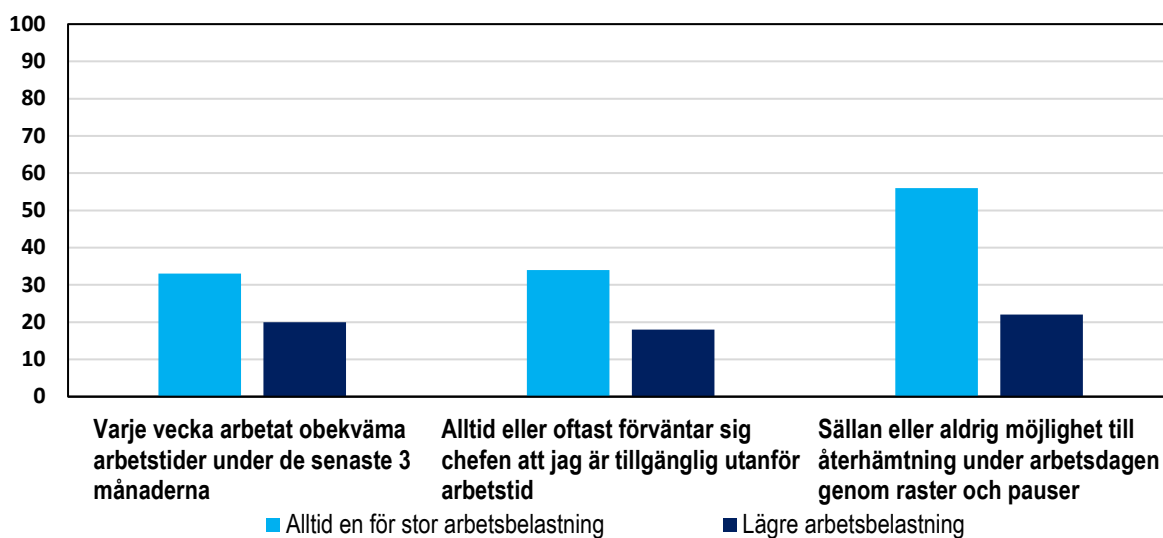
²² Se figur 2 i bilaga

Bland personer med en tidsbegränsad anställning var det nära hälften som arbetade på obekväm arbetstid.²³

3.2 Tillgänglighet utanför arbetstid vanligare för personer med hög arbetsbelastning

Att ha kontroll över sin arbetstid kan ha en skyddande effekt mot hög arbetsbelastning. Känslan av kontroll kan göra att stressen inte ökar.²⁴ Att ständigt behöva vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid är ett exempel på en situation som kan orsaka obalans mellan arbete och fritid.²⁵ Resultaten visar att det är stor skillnad mellan grupperna när det gäller att alltid behöva vara tillgänglig utanför arbetstid. I gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning behövde 34 procent vara tillgängliga utanför arbetstid, medan 18 procent i gruppen med lägre arbetsbelastning uppger att de behöver vara det. När resultaten studeras utifrån kön framstår detta som vanligast bland män som alltid har en för hög arbetsbelastning. Där svarar 40 procent att de behöver vara tillgängliga utanför arbetstid.²⁶

Figur 2. Andel sysselsatta (i procent), urval av resultat om arbetstidens förläggning, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Återhämtning handlar om vila mellan arbetspassen, men det kan också behövas tillfällen till pauser och raster under arbetets gång.²⁷ Av figur 2 framgår att över hälften av alla i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning uppger att de sällan eller aldrig får återhämtning i form av raster och pauser under arbetsdagen. Motsvarande andel bland de med lägre arbetsbelastning är drygt en femtedel. Skillnaderna mellan män och kvinnor inom respektive grupp är

²³ Statistiska centralbyrån 2019

²⁴ Karasek, R. & Theorell, T. 1990 och Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

²⁵ Arbetsmiljöverket 2018

²⁶ Se figur 2 i bilaga

²⁷ Arbetsmiljöverket 2016a

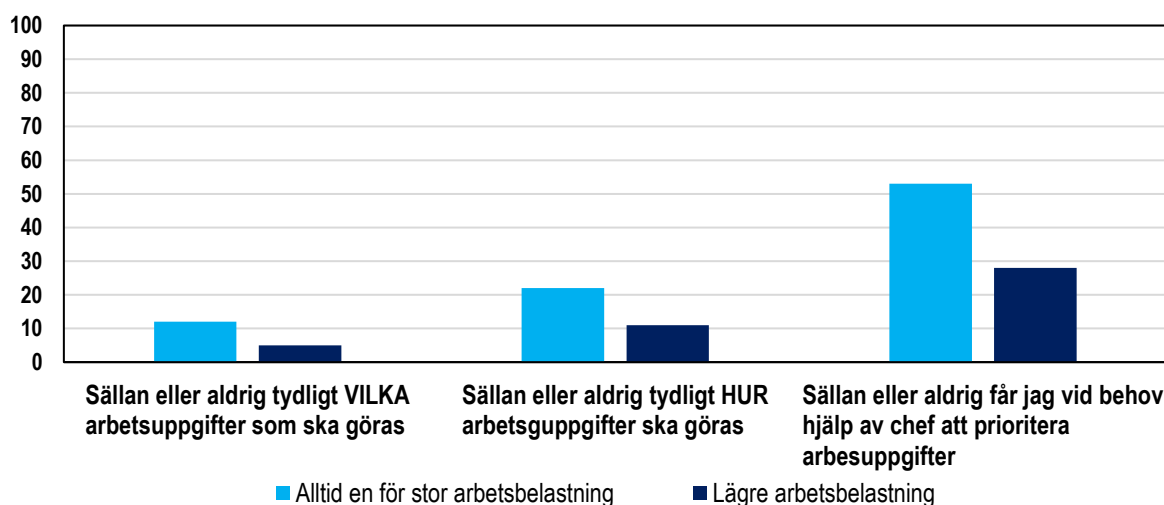
relativt små.²⁸ Samtidigt finns det ett flertal undersökningar som indikerar att hög arbetstakt utan paus och raster är vanligt inom välfärdsyrken, särskilt inom läraryrken och vårdirken som till stor del är kvinnodominerade.²⁹

3.3 Tydligt vad som ska göras och hur, samtidigt saknas det stöd kring prioriteringar

På arbetsplatser med goda arbetsförhållanden finns ofta en samstämmighet mellan ledning och medarbetare kring arbetsinnehåll. Arbetsinnehåll innebär alltså vilka arbetsuppgifter som ska göras och hur, liksom förväntade resultat. Här ingår även kännedom om vem medarbetare kan kontakta för att få hjälp och stöd med prioriteringar.³⁰

I båda grupperna uppger majoriteten att de uppfattar arbetsinnehållet som tydligt. Bland personer som alltid har en för hög arbetsbelastning uppger 12 procent att det sällan eller aldrig är tydligt *vilka* uppgifter de ska utföra, och 22 procent upplever att det sällan eller aldrig är tydligt *hur* dessa uppgifter ska genomföras. Nivåerna är något lägre i gruppen med lägre arbetsbelastning, där ungefär 5 procent anger att det sällan eller aldrig är tydligt vilka uppgifter de ska utföra, och 11 procent upplever att det sällan eller aldrig är tydligt *hur* dessa uppgifter ska genomföras.

Figur 3. Andel sysselsatta (i procent), urval av resultat om arbetsbeskrivning, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Könsskillnaderna inom gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning är små.³¹ Vi på Arbetsmiljöverket har i en tidigare rapport beskrivit hur systematiska översiktsstudier visar att otydliga mål hänger samman med utbrändhet. Forskningen inom området är dock begränsad och därför går det

²⁸ Se figur 2 i bilaga

²⁹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2023 och Sveriges lärare 2024

³⁰ Institutet för stressmedicin 2023;2025

³¹ Se figur 3 i bilaga

inte att dra några slutsatser om vilken betydelse otydliga mål i arbetet har för män respektive kvinnor.³²

Andelen som sällan eller aldrig kan få besked av chefen om vad som ska prioriteras är högre bland de som alltid har en för hög arbetsbelastning jämfört med de med lägre arbetsbelastning, 53 procent respektive 28 procent. Högst andel finns bland kvinnor med för hög arbetsbelastning, 58 procent.³³ En förklaring till könsskillnaden kan vara att chefer i kvinnodominerande branscher ofta arbetar under bristande organisatoriska förutsättningar, med till exempel ansvar för många medarbetare.³⁴

3.4 Relationer kan också bli påfrestande och belastande

Sociala faktorer i arbetsmiljön handlar om hur vi samspekar med och påverkas av de personer som finns omkring oss.³⁵ Socialt stöd är en viktig del i detta och omfattar både emotionellt och praktiskt stöd från såväl chefer som kollegor.³⁶

Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen 2024 visar att det finns en betydande skillnad mellan de två grupperna när det gäller att få hjälp och stöd av kollegor. I gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning anger 31 procent att de sällan eller aldrig får hjälp och stöd av sina kollegor när de ber om det, jämfört med gruppen med lägre arbetsbelastning där 11 procent svarar att de sällan eller aldrig får hjälp från kollegor. Skillnaden mellan män och kvinnor inom respektive grupp är relativt små.³⁷ Enligt en rapport från Myndigheten för arbetsmiljökunskap visar några studier på att det kan finnas ett samband mellan bristande stöd på arbetsplatsen och symtom på utbrändhet och utmattning. Myndigheten för arbetsmiljökunskap menar också att socialt stöd är en arbetsmiljöfaktor som det behövs mer kunskap om, i synnerhet när det kommer till dess påverkan på olika grupper på arbetsmarknaden.³⁸

3.5 Regelbundna möten med svårt sjuka vanligast bland dem med hög arbetsbelastning

Att arbeta i kontakt med och för andra människor, i till exempel omvårdande eller undervisande yrken, kallas ofta för kontaktyrken.³⁹ Strax över en tredjedel av gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning anger att de varje dag eller några gånger i veckan kommer i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem. Motsvarande andel i gruppen med lägre arbetsbelastning är omkring en femtedel. Ser man till kön är detta vanligast bland kvinnor, i synnerhet de som alltid har en för hög arbetsbelastning där 38 procent svarar att de varje dag eller ofta möter svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem. Motsvarande siffra bland män som alltid

³² Arbetsmiljöverket 2016b

³³ Se figur 3 i bilaga

³⁴ Institutet för stressmedicin 2022

³⁵ Arbetsmiljöverket 2016a

³⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

³⁷ Se figur x i bilaga

³⁸ Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

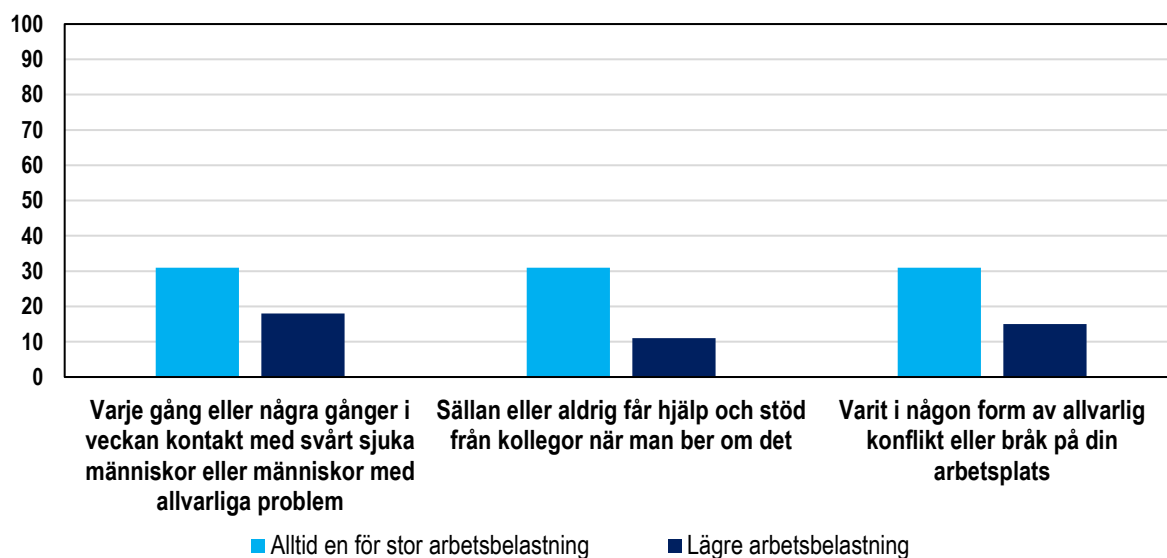
³⁹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021 och Arbetsmiljöverket 2016b

har en för hög arbetsbelastning är 22 procent. I gruppen med lägre arbetsbelastning är det ungefär 22 procent bland kvinnorna och 11 procent bland männen.⁴⁰ Att kvinnor i högre grad än män arbetar i kontaktyrken är en viktig förklaring till könsskillnaden. Det betyder delvis att deras arbete styrs av andra människor, vilket begränsar kontrollen över det egna arbetet. Kraven är dessutom ofta höga i dessa yrken, både fysiskt och mentalt.⁴¹

3.6 Konflikter och otrygga situationer vanligast bland kvinnor med hög arbetsbelastning

Det är vanligare för kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning att bli utsatta för kränkande särbehandling, konflikter, bråk samt hot och våld.⁴² Kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning arbetar dessutom i högre grad ensamma och i otrygga eller hotfulla situationer. Exempelvis uppger totalt 34 procent av de här kvinnorna att de under det senaste året har varit i någon form av allvarlig konflikt eller bråk med en chef, kollega eller annan person på arbetsplatsen. Andelen som har varit i någon form av allvarlig konflikt är minst bland män med lägre arbetsbelastning, där 14 procent uppger att de har varit med om det under det senaste året.⁴³

Figur 4. Andel sysselsatta (i procent), urval av resultat om relationer på arbetsplatsen, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

3.7 Det ställs höga krav och finns för lite resurser för att klara av kraven

Det finns flera aspekter som avgör hur hög arbetsbelastningen blir. De aspekterna är vilka förutsättningar som ges i form av krav och resurser, men också om arbetet går att utföra på ett förväntat sätt. När det inte finns tillräckliga resurser för det arbete som ska utföras leder det till en obalans i förhållande till

⁴⁰ Se figur 4 i bilaga

⁴¹ SOU 2015:50

⁴² Se figur 4 och 7 i bilaga

⁴³ Se figur 4 i bilaga

kraven i arbetet.⁴⁴ Det framgår av Arbetsmiljöundersökningen att det är dubbelt så många i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning, jämfört med gruppen med lägre arbetsbelastning, som upplever att kraven är högre än deras kompetens, 30 procent jämfört med 15 procent. Uppdelat efter kön är skillnaderna inom respektive grupp även här relativt små.⁴⁵

Medan obalans mellan krav och kompetens kan medföra en belastning, utgör goda förutsättningar för lärande och utvecklingsmöjligheter i sin tur en friskfaktor.⁴⁶ Fackförbundet PTK rapporterar att sysselsatta personer med lägre löner och osäkra anställningsvillkor får i genomsnitt mindre kompetensutveckling än de med högre lön och tillsvidareanställning. Chefer och anställda med längre utbildning får i sin tur mer kompetensutveckling än andra.⁴⁷

3.8 Starkt psykiskt påfrestande arbete förekommer oftare bland personer med hög arbetsbelastning

Krav som hänger ihop med etik, social förmåga och följsamhet kan innebära särskilda svårigheter. Det kan exempelvis vara starkt psykiskt påfrestande att behöva ha möten med människor som är beroende av ens arbete, särskilt om dessa möten är känslomässigt utmanande.⁴⁸ Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen indikerar att starkt psykiskt påfrestande arbete är betydligt vanligare bland dem som alltid har en för hög arbetsbelastning, 49 procent jämfört med 16 procent bland dem med lägre belastning.

Det är något fler kvinnor i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning som uppger att de har starkt psykiskt påfrestande arbete, 51 procent. Motsvarande siffra bland män är 45 procent.⁴⁹ Studier påvisar att både män och kvinnor ofta drabbas av besvär till följd av stark psykisk påfrestande. Särskilt utsatta är de som arbetar i kvinnodominerade kontaktyrken, exempelvis inom skolan och omsorgen.⁵⁰

I gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning anser 43 procent att chefen har gett dåliga förutsättningar för att man ska klara av sina arbetsuppgifter. Det är betydligt fler än i gruppen med lägre arbetsbelastning, där 12 procent anser detsamma. Högst andel finns bland kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning. Där svarar 49 procent att chefen har gett dåliga förutsättningen, och motsvarande andel bland män är 37 procent.⁵¹ Det finns dock ingen märkbar könsskillnad i gruppen med lägre arbetsbelastning.

Tid är den vanligaste förutsättningen som saknas, enligt 84 procent av den grupp som alltid har en för hög arbetsbelastning. Merparten anger också att

⁴⁴ Arbetsmiljöverket 2016a

⁴⁵ Se figur 5 i bilaga

⁴⁶ Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

⁴⁷ PTK 2019

⁴⁸ Arbetsmiljöverket 2016a, Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021

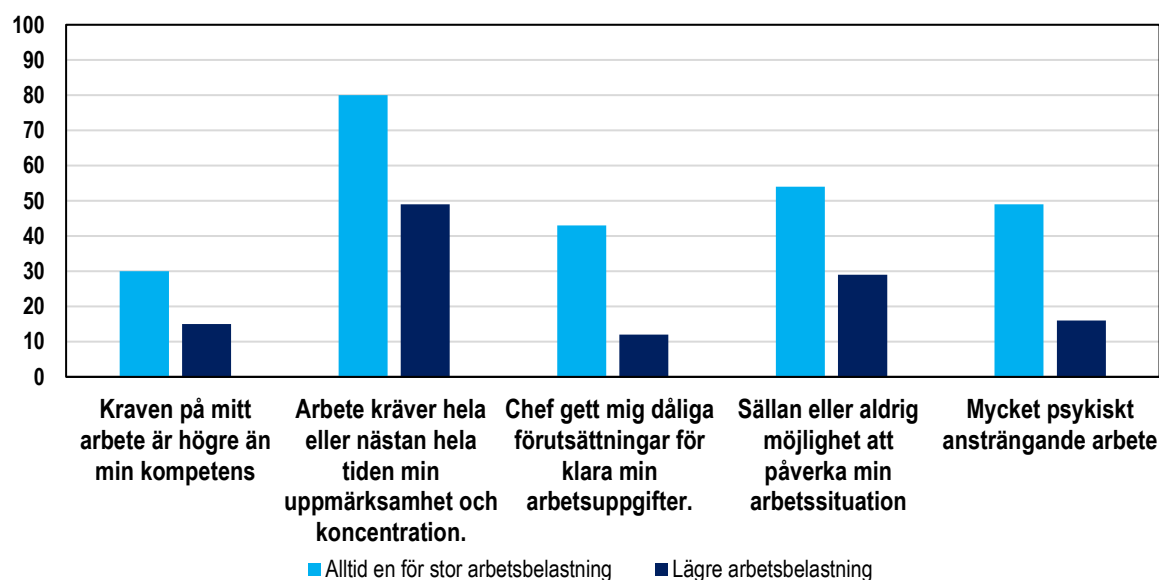
⁴⁹ Se figur i 5 bilaga

⁵⁰ SOU 2015:50

⁵¹ Se figur 5 i bilaga

deras arbete nästan, eller hela tiden, kräver deras fulla uppmärksamhet och koncentration.

Figur 5. Andel sysselsatta (i procent), urval av resultat om krav och resurser på arbetsplatsen, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

En studie genomförd på uppdrag av Arbetsmiljöverket om de vanligaste hindren för en hälsosam arbetsmiljö visar att arbetsmiljöarbetet ofta prioriteras bort på bekostnad av mål kopplade till ekonomi och produktivitet. När den ohälsosamma arbetsbelastningen får konsekvenser som ökad sjukfrånvaro läggs sedan större fokus på individen, i stället för att komma tillrätta med organisatoriska och strukturella problem.⁵²

3.9 För hög arbetsbelastning får konsekvenser för hälsan

En ohälsosam arbetsbelastning kan leda till kronisk stress och symtom på ohälsa som i förlängningen kan leda till exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar och psykiska sjukdomstillstånd.⁵³

Att ohälsosam arbetsbelastning har en negativ inverkan på hälsan återspeglas även av resultaten från Arbetsmiljöundersökningen. Exempelvis är det tydliga skillnader mellan sysselsatta personers belastningsnivå och upplevd mental trötthet. Totalt är 82 procent av gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning mentalt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag. Motsvarande siffra bland gruppen med lägre arbetsbelastning är 43 procent. Nivåerna är generellt högre för kvinnor jämfört med män inom respektive grupp. Den högsta andelen finns bland kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning, där 85 procent svarar att de är mentalt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag. Den lägsta andelen finns bland män med lägre

⁵² Institutet för stressmedicin 2025

⁵³ Järvholm 2023

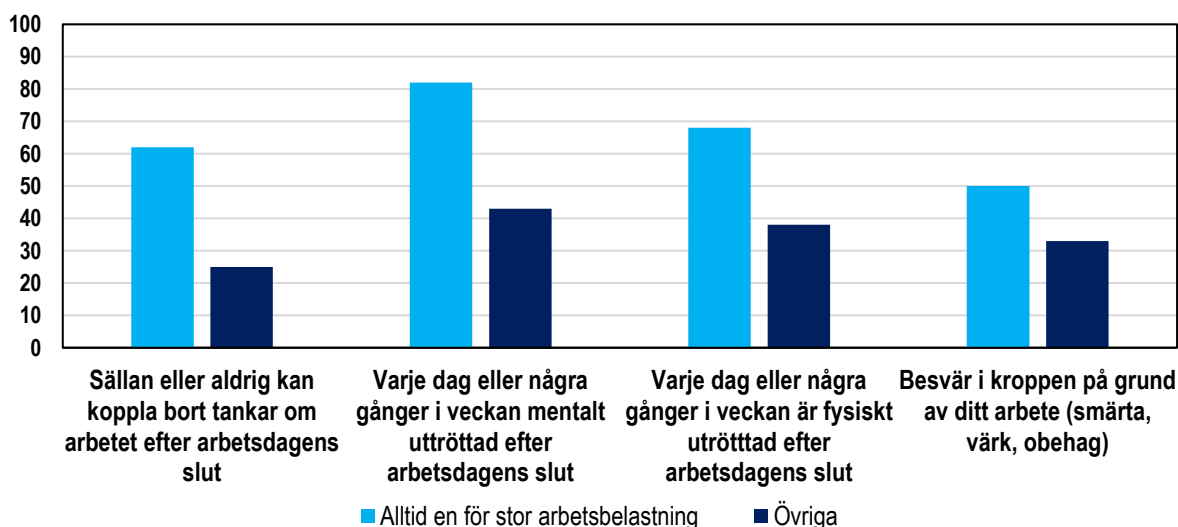
arbetsbelastning, där 38 procent svarar att de är mentalt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag.⁵⁴

3.10 Svårigheter att koppla bort arbetet vanligare vid hög arbetsbelastning

Ytterligare ett tecken på stress är att man har svårt att koppla bort tankar på arbetet efter arbetsdagens slut.⁵⁵ Mer än dubbelt så många i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning, jämfört med gruppen med lägre arbetsbelastning, uppger att de sällan eller aldrig kan koppla bort tankar på jobbet efter dagens slut. Könsskillnaderna inom respektive grupp är små.⁵⁶

Vi ser samma mönster när det gäller fysisk ohälsa. Betydligt fler i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning uppger att de är fysiskt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag, 68 procent jämfört med 38 procent bland dem med lägre belastning. Uppdelat på kön är det betydligt fler kvinnor som är drabbade inom respektive grupp. Mest drabbade är kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning, där 73 procent svarar att de är fysiskt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag. Minst drabbade är män med lägre arbetsbelastning, där 35 procent svarar att de är fysiskt uttröttade några gånger i veckan eller varje dag.

Figur 6. Andel sysselsatta (i procent) urval av resultat om utfall på hälsan, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

3.11 Fysiska besvär förekommer oftare för personer med hög arbetsbelastning

Vi ser också ett liknande resultat när det gäller förekomsten av fysiska besvär (definierat som smärta, värk och obehag) på grund av arbetet. Hälften av gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning uppger att de har fysiska besvär, och en tredjedel av gruppen med lägre arbetsbelastning uppger att de

⁵⁴ Se figur 6 i bilaga.

⁵⁵ Centrum för arbets- och miljömedicin 2025

⁵⁶ Se figur 6 i bilaga.

har det. Även i detta avseende är kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning mest drabbade.⁵⁷

3.12 Sysselsatta med hög arbetsbelastning bedömer oftare att de inte orkar arbeta till pensionsåldern

Det är färre sysselsatta personer i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning som upplever att de kan arbeta fram till pensionsåldern för sitt yrke. I denna grupp svarar 51 procent att de tror att de kommer att kunna jobba till pensionsålder, medan 72 procent av gruppen med lägre arbetsbelastning tror att de kommer att kunna göra det.

3.13 Upplevda brister i arbetsmiljöarbetet vanligare bland dem med hög arbetsbelastning

Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) har genomfört två litteratursammanställningar om arbetsmiljö och ohälsa. Den ena tar upp arbetsmiljöns betydelse för uppkomsten av ryggproblem, och den andra tar upp arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. I båda fallen handlar det om arbetsrelaterad ohälsa som är frekvent förekommande. En viktig slutsats i litteratursammanställningarna är att kvinnor och män i liknande arbetsmiljöförhållanden löper ungefär lika stor risk att drabbas av dessa problem. Personer som upplever höga krav, liten kontroll och låg belöning är särskilt utsatta. En god arbetsmiljö kan därmed ge lägre sjukfrånvaro för både kvinnor och män.⁵⁸ I gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning svarar 41 procent att de upplever att arbetsmiljöbrister inte åtgärdas på ett bra sätt. Att den gruppen upplever det i så hög utsträckning kan vara en viktig förklaring till det hälsorelaterade utfallet.

4 Slutsatser

4.1 Både kvinnor och män upplever för hög arbetsbelastning

En betydande andel på närmare en av tio sysselsatta uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning. Det motsvarar cirka 630 700 personer som upplever denna typ av påfrestning.

Trots att kvinnor oftare sjukskrivs för stressrelaterad psykisk ohälsa, är skillnaderna mellan kvinnor och män förhållandevis små när det gäller en upplevd för hög arbetsbelastning. En för hög arbetsbelastning är bara en av flera faktorer som kan bidra till stressrelaterad psykisk ohälsa. Kvinnor är dock överrepresenterade när det kommer till antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av mycket hög arbetstakt eller arbetsbelastning.

Både män och kvinnor uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning, vilket innebär att risker för ohälsa relaterad till arbetsbelastning finns i båda grupperna. Beaktar man ålder ökar dock könsskillnaden något när det kommer till åldersgruppen 30–49 år. En möjlig förklaring till att kvinnor i denna åldersgrupp i högre grad rapporterar att de alltid har en för hög

⁵⁷ Se figur 6 i bilaga.

⁵⁸ SBU 2014a och 2014b

arbetsbelastning kan vara ojämställdhet. Kvinnor utför fortfarande mer obetalt arbete i hemmet och tar större ansvar för omsorg om barn och anhöriga.⁵⁹

Branscherna vård och omsorg, utbildning samt finansiell verksamhet och företagstjänster samlar tillsammans ungefär hälften av alla sysselsatta som uppger att de alltid har en för hög arbetsbelastning. Spridningen över yrken indikerar att det rör sig om yrken inom alla utbildningsnivåer, och det här återspeglas också i fördelningen utifrån utbildningsnivå. Bilden som framträder är därmed att det finns personer som alltid har en för hög arbetsbelastning i alla delar av arbetsmarknaden och i olika yrken. Med det sagt påvisar statistiken dock att bransch och yrke har större betydelse för hur vanligt det är för sysselsatta personer att alltid uppleva en för hög arbetsbelastning, i jämförelse med andra faktorer som kön, ålder, utbildningsnivå och anställningsform. Att ta hänsyn till bransch och yrke ger därför en mer nyanserad bild än att enbart beakta bakgrundsfaktorer.

4.2 Personer med för hög arbetsbelastning möter många olika utmaningar i arbetslivet

Rapporten visar att sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning möter många olika utmaningar i arbetslivet. Till dessa utmaningar hör brister i hur arbetet är organiserat och vilka förutsättningar som finns för att utföra arbetet på ett säkert och hälsosamt sätt. I statistiken framstår exempelvis att gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning oftare än andra arbetar på obekväma arbetstider. De förväntas också i högre grad vara tillgängliga utanför arbetstid och har i lägre utsträckning möjlighet till återhämtning på arbetstid i form av raster och pauser.

Skillnaderna framstår dock som särskilt stora när det kommer till frågor om krav och resurser. Exempelvis framhåller åtta av tio personer ur gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning att arbetet nästan hela eller hela tiden kräver deras fullständiga uppmärksamhet och koncentration. Omkring fyra av tio i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning svarar att deras chef har gett dem dåliga förutsättningar för att klara arbetsuppgifterna. De flesta framhåller att det framför allt brukar handla om för lite tid för att utföra arbetet.

Andra påfrestningar handlar exempelvis om relationer på arbetsplatsen, brist på socialt stöd eller kränkande särbehandling. Utmärkande för gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning är att de i betydligt högre grad har varit i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem.

Den här gruppen har också i betydligt högre grad varit utsatta för kränkande särbehandling, hot och våld samt varit i ensamma eller otrygga situationer. Exempelvis är det över en tredjedel som har varit i någon form av allvarlig konflikt eller bråk på arbetsplatsen.

En möjlig förklaring till detta mönster är att en stor andel av personerna arbetar i så kallade kontaktyrken, till exempel som undersköterska, lärare eller butikspersonal. I dessa yrken är mötet med andra människor en central del av

⁵⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023

arbetet, vilket också innebär en högre exponering för potentiellt påfrestande eller konfliktfyllda situationer. Drygt hälften av alla i gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning upplever att de har ett mycket psykiskt ansträngande arbete.

Flera resultat från Arbetsmiljöundersökningen indikerar att kvinnor som alltid har en för hög arbetsbelastning upplever ofördelaktiga arbetsmiljöförhållanden i något högre utsträckning än män. Exempelvis är det en högre andel kvinnor som svarar att de sällan eller aldrig kan få besked av chefen om vad som ska prioriteras. Skillnaderna mellan könen kan bero på att kvinnor och män fortfarande arbetar inom olika branscher och yrken i stor utsträckning. Kvinnor befinner sig i högre grad i kontaktyrken i den välfärdsorienterade tjänsteproduktionen, som ofta präglas av stora utmaningar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

4.3 För hög arbetsbelastning innebär risk för ohälsa

En för hög arbetsbelastning utgör en riskfaktor för försämrad hälsa. Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen antyder att det är särskilt vanligt med psykiska besvär. Exempelvis är det omkring åtta av tio sysselsatta personer i den grupp som alltid har en för hög arbetsbelastning som ofta är mentalt uttröttade efter arbetsdagens slut. Många är dock också fysiskt uttröttade, närmare sju av tio svarar att de är det. Långvarig arbetsbelastning kan därmed leda till flera olika negativa hälsoutfall. Emellertid är det enbart 41 procent av gruppen som alltid har en för hög arbetsbelastning som tycker att arbetsmiljöbrister inte åtgärdas på ett bra sätt.

Sammanfattningsvis ser vi att det finns tydliga skillnader i den upplevda arbetsmiljön mellan personer som alltid har en för hög arbetsbelastning och dem med lägre arbetsbelastning. Skillnaderna framträder särskilt i frågor som rör krav, resurser och återhämtning, men också i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Personer som alltid har en för hög arbetsbelastning rapporterar oftare brister i stöd, tillgång till återhämtning och tydlighet i arbetsuppgifter samt uppger i högre grad att arbetet är psykiskt och fysiskt ansträngande. Samtidigt framgår det att bransch och yrke har större betydelse för hur vanligt det är att alltid uppleva en för hög arbetsbelastning än bakgrundsfaktorer som kön, ålder, utbildningsnivå och anställningsform. Tillsammans visar resultaten att gruppen sysselsatta personer som alltid har en för hög arbetsbelastning också har flera ofördelaktiga arbetsmiljöförhållanden som på olika sätt kan påverka hälsan negativt.

5. Referenslista

Arbetsmarknadsdepartementet (2021), En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. Skr. 2020/21:92.

Arbetsmiljöverket (2015), Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2015:4).

Arbetsmiljöverket (2016a), Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2023:2, Kapitel 1-2.

Arbetsmiljöverket (2016b), Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapssammanställning 2016:2.

Arbetsmiljöverket (2022), <https://www.av.se/press/13-miljoner-har-halsobesvar-av-jobbet>, hämtad den 16 september 2025.

Arbetsmiljöverket (2024), Arbetsmiljöundersökningen 2024 – kvalitetsdeklaration. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2024/kvalitetsdeklaration-arbetsmiljon-2024.pdf>, hämtad den 15 juli 2025.

Arbetsmiljöverket (2025), Arbetsorsakande besvär 2024. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2024/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2024.pdf>, hämtad den 8 oktober 2025.

Arbetsmiljöverket (2025), Ohälsosam arbetsbelastning. Hämtad från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsrelaterad-dod/ohalsosam-arbetsbelastning/>, hämtad den 24 oktober 2025.

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid.

Centrum för arbets- och miljömedicin (2024), Stress i arbetet. Faktablad, Region Stockholm. Hämtad från https://www.folkhalsoguiden.se/49ecca/globalassets/verksamheter/forskning-och-utveckling/centrum-for-arbets--och-miljomedicin1/dokument/faktablad_stress_i-arbetet_202406.pdf, hämtad den 10 oktober 2025.

Centrum för arbets- och miljömedicin (2025), <https://www.camm.regionstockholm.se/var-verksamhet/amnesomraden/organisatoriska-och-sociala-faktorer-i-arbetet/arbetsrelaterad-psykisk-ohalsa/>, hämtad den 7 juli 2025.

Järvholm Bengt (2023), Arbetsrelaterad dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4

Folkhälsomyndigheten (2021), Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet. Resultat från en kartläggande litteraturöversikt om universella interventioner på arbetsplatsen.

Folkhälsomyndigheten, 2023, Underlag till nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention. Slutredovisning av regeringsuppdrag 2023.

Försäkringskassan (2017), Psykiatriska diagnoser. Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning. Korta analyser 2017:1.

Försäkringskassan (2023), Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport 2023:1.

Försäkringskassan (2024), Stöd tillbaka i arbete. En enkätundersökning om sjukskrivnas upplevelser av stöd från arbetsgivare, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan.

Försäkringskassan (2025), Statistikdatabas: Pågående sjukfall efter diagnoskapitel – Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar. Hämtad den 26 augusti 2025 från <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos>

IFAU (2020), Arbete, familj och kvinnors hälsa senare i livet. Rapport 2020:8.

Institutet för Stressmedicin Västra Götalandsregionen (2022), Betydelsen av antalet medarbetare per chef. En kunskapssammanställning. Del I och II.

Institutet för stressmedicin (ISM) (2023), <https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/organisatorisk-arbetsmiljo/fordelning-av-arbetsuppgifter/>, hämtad den 17 juni 2025.

Institutet för stressmedicin (2025) Hinder för verksamma åtgärder. Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas

Jämställdhetsmyndigheten (2023), Livspusslet som inte går ihop. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy Work: StressProductivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Karolinska institutet (2023), Atypiska sysselsättningar påverkan på hälsa –En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Arbetsmiljö och psykisk hälsa. Kunskapssammanställning 2021:4.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2023), Arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso och sjukvårdspersonal.

PTK (2019), Kompetensutveckling – den bortglömda konkurrensfaktorn 2019

SBU (2014a), Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: en systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

SBU (2014b), Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem: en systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

Socialdepartementet (2024), Regeringens skrivelse 2024/25:77. Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention.

SOU 2015:50, Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm 2015

SOU 2017:47, Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa Förslag för ett långsiktigt arbete för en god och jämlik hälsa. Slutbetänkande av Kommissionen för jämlik hälsa.

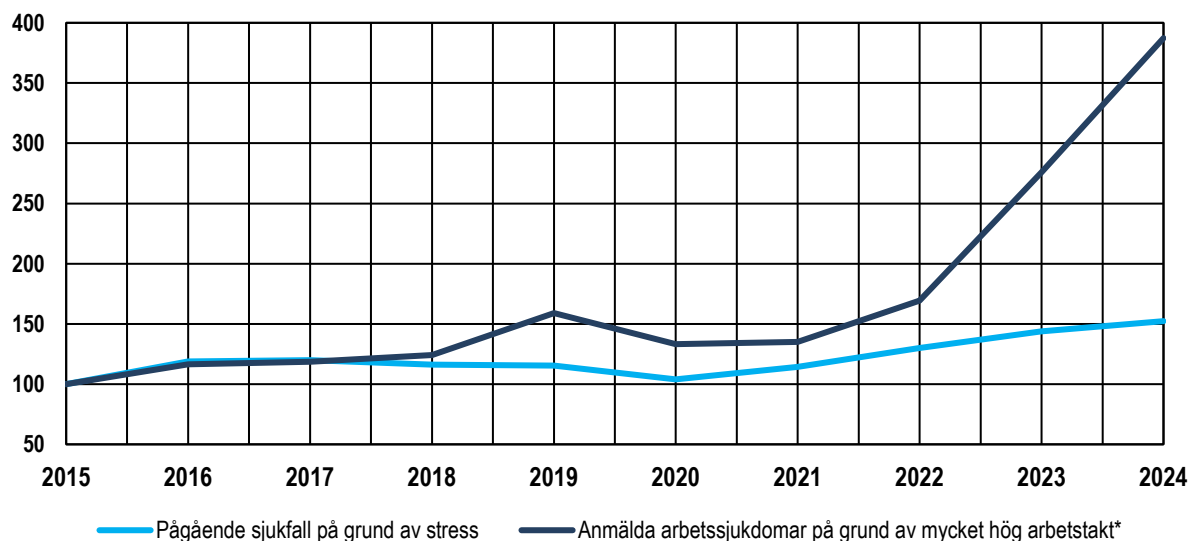
Statistiska centralbyrån (2019), Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Arbetstidens förläggning 2008 – 2018.

Sveriges lärare (2024), Med orimliga förutsättningar. En beskrivning av arbetsmiljön i skolan och förskolan.

6. Bilaga

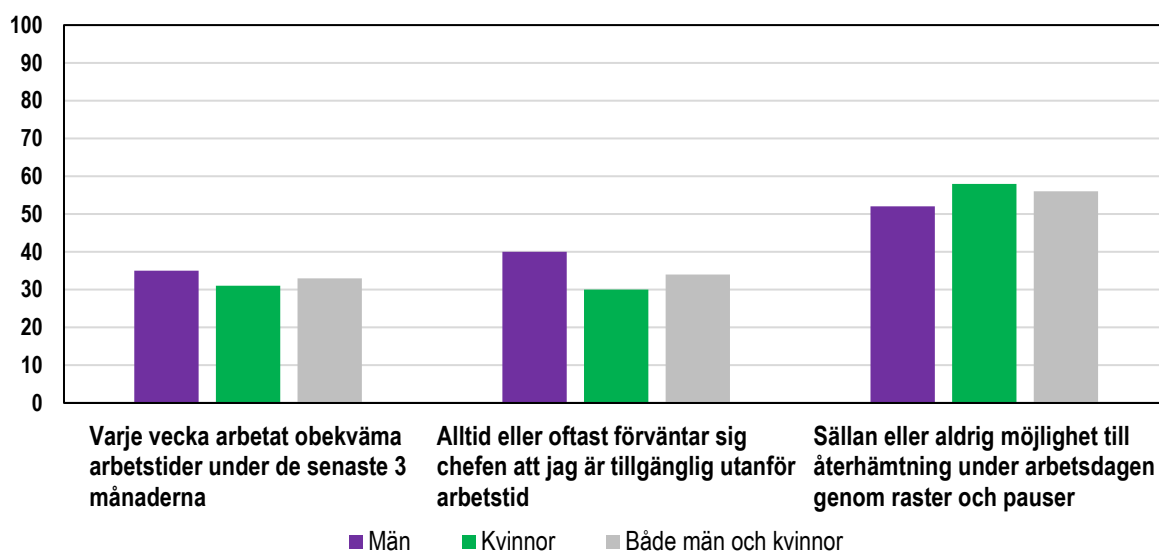
I denna bilaga redovisas den statistik som ligger till grund för analyserna i rapporten, men som inte framgår av tabeller och figurer i huvudtexten. Här presenteras uppgifter i figurform, både som index och som procentandelar, där det är relevant. Syftet är att ge en samlad och fördjupad bild av de resultat som redovisas i rapporten. Samtliga figurer innehåller tydliga källangivelser som visar var statistiken kommer ifrån samt eventuella förklaringar av begrepp och avgränsningar.

Figur 1. Antal pågående sjukfall på grund av stress och antal anmälda arbetssjukdomar på grund av mycket hög arbetstakt, index år 2015=100



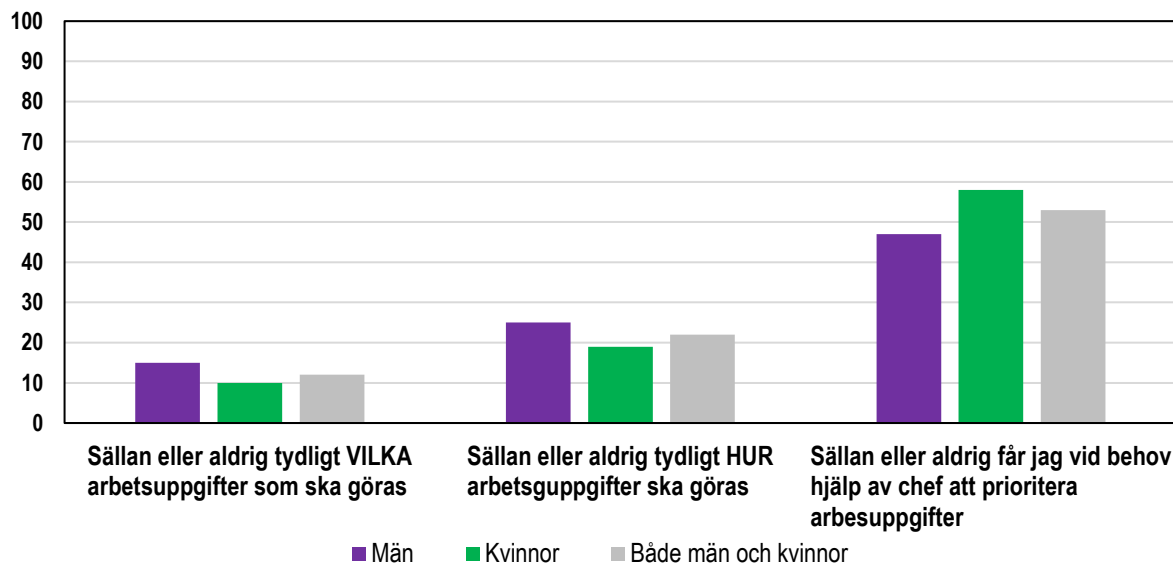
Källa: ISA och statistik om sjukfall, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan

Figur 2. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent), urval av resultat om arbetstidens förläggning, 2024



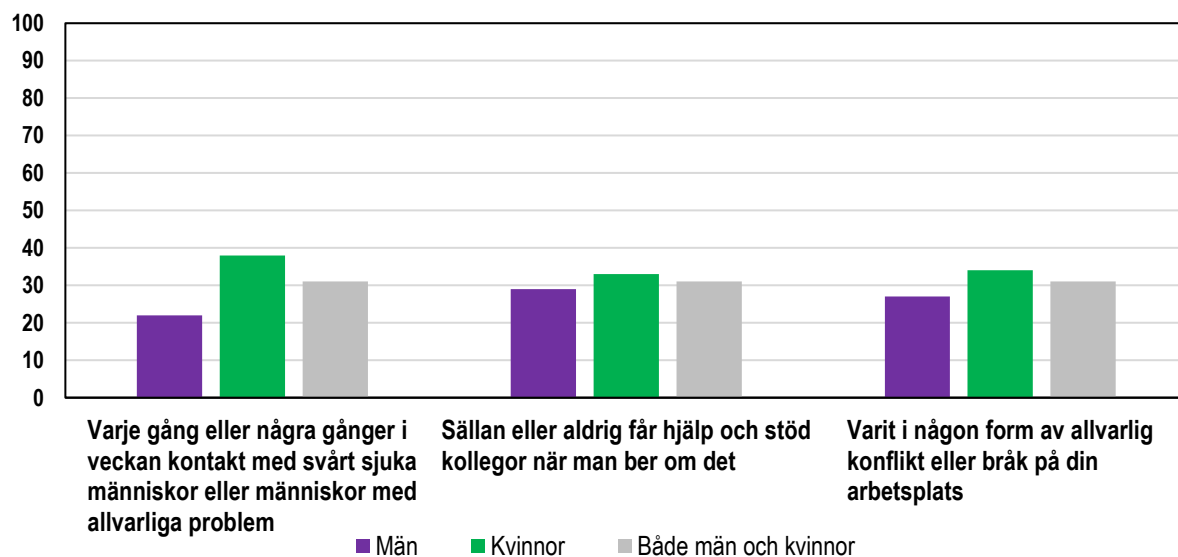
Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Figur 3. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent), urval av resultat om arbetsbeskrivning, 2024



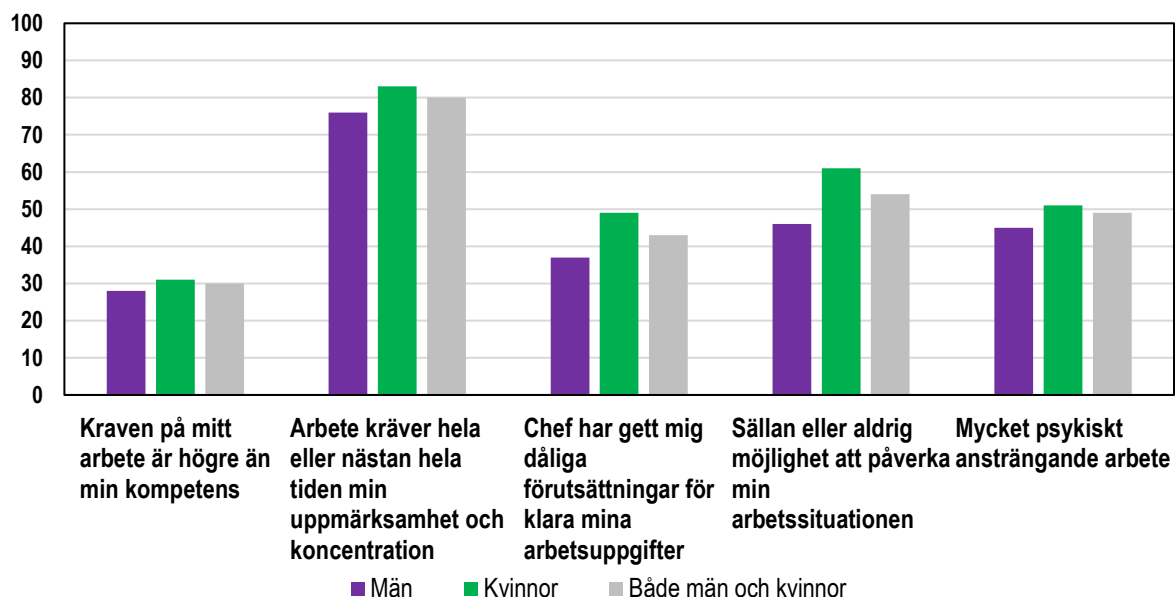
Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Figur 4. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent), urval av resultat om relationer på arbetsplatsen, 2024



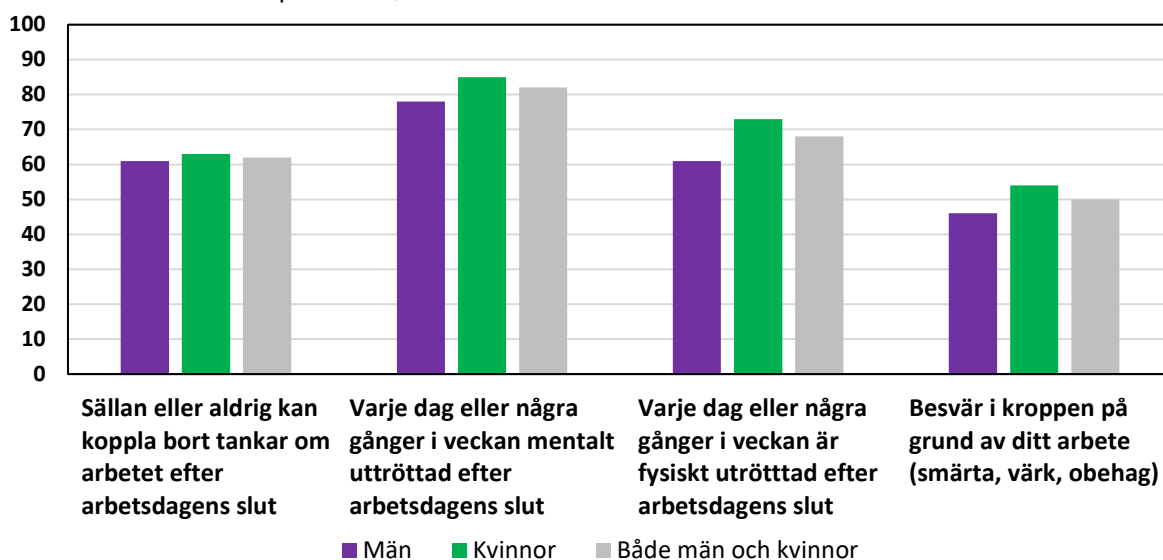
Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Figur 5. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent)
 urval av resultat om krav och resurs på arbetsplatsen, 2024



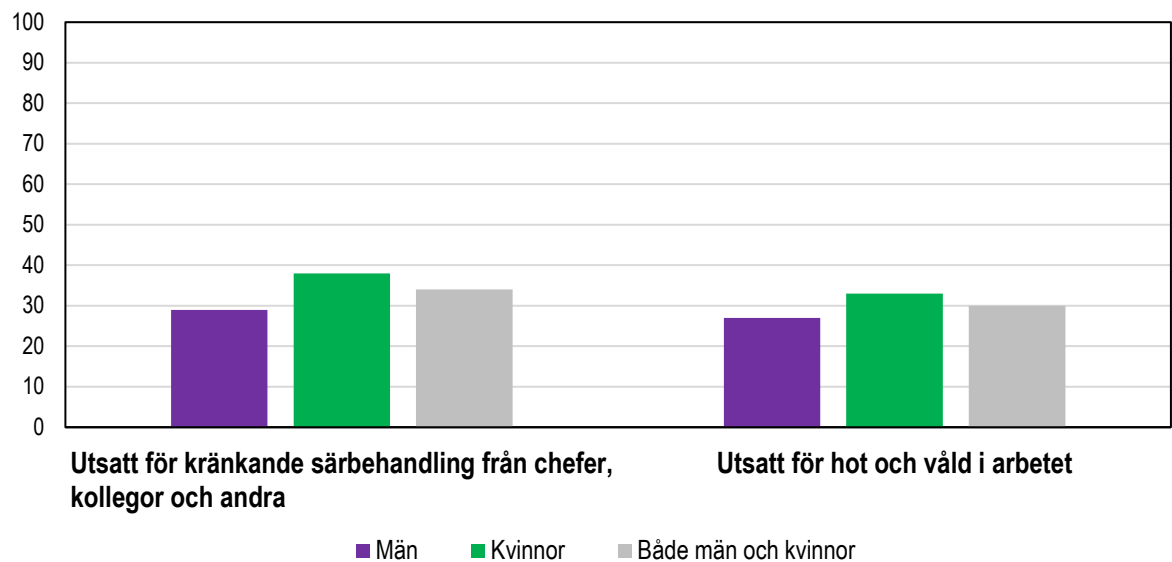
Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Figur 6. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent),
 urval av resultat om utfall på hälsan, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Figur 7. Andel sysselsatta med alltid en för hög arbetsbelastning efter kön (i procent), ytterliggare urval av resultat om relationer på arbetsplatsen efter kön, 2024



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Vår vision
Ingen ska bli sjuk, skadad, eller dö av jobbet



Arbetsmiljöverket, Box 9082 171 09 Solna, Telefon: 010-730 90 00, www.av.se