



# Hur jämställda är arbetsvilkoren i kommuner och regioner?

En jämförelse mellan kvinno- och  
mansdominerade yrken



# Förord

Sverige är ett av världens mest jämställda länder men många utmaningar kvarstår på jämställdhetsområdet. Ekonomisk jämställdhet utgör ett särskilt utpekat målområde i den nationella jämställdhetspolitiken och formuleras, ***Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.***

Det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet omfattar bland annat att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (skr. 2016/17:10).

Stress, arbetstrivsel och arbetstid är exempel på faktorer som påverkar ekonomi och hälsa. I denna rapport jämförs ett urval av arbetsvillkor mellan den mest mansdominerade respektive den mest kvinnodominerande yrkeskategorin hos kommun och region. Medlingsinstitutet pekar ut den könsuppdelade arbetsmarknaden som en viktig faktor till inkomstskillnaden mellan könen, kvinnor och män arbetar inom olika yrken och här skiljer sig både lönerna och arbetsvillkoren åt.

Rapporten är ett samlat initiativ från 16 Länsstyrelser som sammantaget omfattar resultat från 224 kommuner och 16 regioner. Samtliga resultat redovisas länsuppdelat. Det samlade resultatet för de undersökta kommunerna skapar förutsättningar att synliggöra större strukturella utmaningar i arbetsvillkor mellan kvinnor och män samtidigt som kommun- och regionresultaten i de läns specifika rapporterna utgör ett underlag som med fördel kan användas i lokalt utvecklingsarbete. Rapporten är tänkt att utgöra ett underlag för fortsatt arbetet med ekonomisk jämställdhet.

Länsstyrelserna har i uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länen samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar. Under de kommande åren är frågan om ekonomisk jämställdhet en nationellt prioriterat område.

Länsstyrelsen vill stötta kommunerna och regionerna i deras arbete med jämställda arbetsvillkor för att öka den ekonomiska jämställdheten, förbättra hälsan och stötta kommuner och regioner i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Den här rapporten behöver vara ett levande material och det lokala och regionala arbetet kan behöva kompletteras med andra lägesbilder och kunskap.

Genom samverkan, kunskap och systematik kommer vi tillsammans kunna bidra till de förändringar som behövs för att vända utvecklingen och uppnå ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.



Maria Arnholm

Jämställdhetsansvarig Landshövding  
och Landshövding i Kronobergs län



# Innehållsförteckning

Förord	sida 2
Innehållsförteckning	sida 3
Introduktion	sida 4
Blekinge län	sida 5
Gävleborgs län	sida 16
Hallands län	sida 27
Jämtlands län	sida 38
Jönköpings län	sida 49
Kalmar län	sida 60
Kronobergs län	sida 71
Norrbottnens län	sida 82
Skåne län	sida 93
Södermanlands län	sida 114
Västerbottens län	sida 125
Västernorrlands län	sida 137
Västmanlands län	sida 148
Västra Götalands län	sida 159
Örebro län	sida 186
Östergötlands län	sida 197
Bilaga 1 – Metod	sida 208
Bilaga 2 – Forskningsöversikt	sida 214



# Introduktion

## Bakgrund

Länsstyrelserna har fått i uppdrag att förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering. I detta ingår att arbeta för att de nationella jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag utifrån regionala behov och förutsättningar. Kommuner och regioner i Sverige är arbetsgivare för nästan 1,2 miljoner personer, vilket motsvarar cirka 24 procent av alla förvärvsarbetande i Sverige. Kommuner och regioner har som arbetsgivare således en central funktion i arbetet för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden.

Syftet med föreliggande rapport är att presentera data för ett urval av faktorer kopplade till jämställda arbetsvillkor. Vidare syftar rapporten till att fungera som underlag för vidare diskussioner om och arbete med förutsättningar och utmaningar för jämställda arbetsvillkor i kommuner och regioner.

## Avgränsningar

Rapporten avgränsas till att omfatta skillnader i arbetsvillkor i kommuner och regioner utifrån kön. Detta innebär att andra faktorer med koppling till jämställdhet på arbetsmarknaden, såsom ålder, etnicitet eller funktionsvariationer, inte redovisas. Vidare avgränsas rapporten till att presentera data uppdelad på den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen för kommuner och regioner. I slutet av rapporten redovisas en översiktlig analys för länet. Analysen avgränsas till en beskrivning av skillnader mellan yrkesgrupper samt en översiktlig analys av resultaten i relation till tidigare forskning.

## Metod

Statistik som redovisas har hämtats från dels Sveriges kommuner och regioner (SKR), dels från en enkät som besvarats av kommuner och regioner i de 16 län som har ingått i undersökningen. Medelvärden redovisas som ovägda medelvärden, det vill säga utan hänsyn till organisationernas storlek. Den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen baseras på de två första siffrorna i de anställdas arbetsidentifikationsnummer (AID-etikett). För utförligare beskrivning av metodval, datakällor och enkät, se metodbilaga.

## Övergripande slutsatser

Statistikrapporterna för 240 kommuner och regioner visar på tre övergripande slutsatser som gäller merparten av kommunerna och regionerna och som påverkar jämställdheten:

1. Deltid är vanligare i kvinnodominerade yrkesgrupper, vilket får direkta konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten och fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
2. Sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper, vilket indikerar bristande jämställdhet både vad gäller arbetsmiljö och vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
3. Antalet medarbetare per chef är klart högre i kvinnodominerade yrkesgrupper trots att de emotionella kraven är högre och förutsägbarheten är lägre jämfört med mansdominerade yrkesgrupper.

Tidigare forskning har visat att anställningstryggheten generellt är lägre i kvinnodominerade yrkesgrupper. Statistik från kommuner och regioner visar dock på små skillnader i andel tidsbegränsade anställningar.



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Blekinge län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

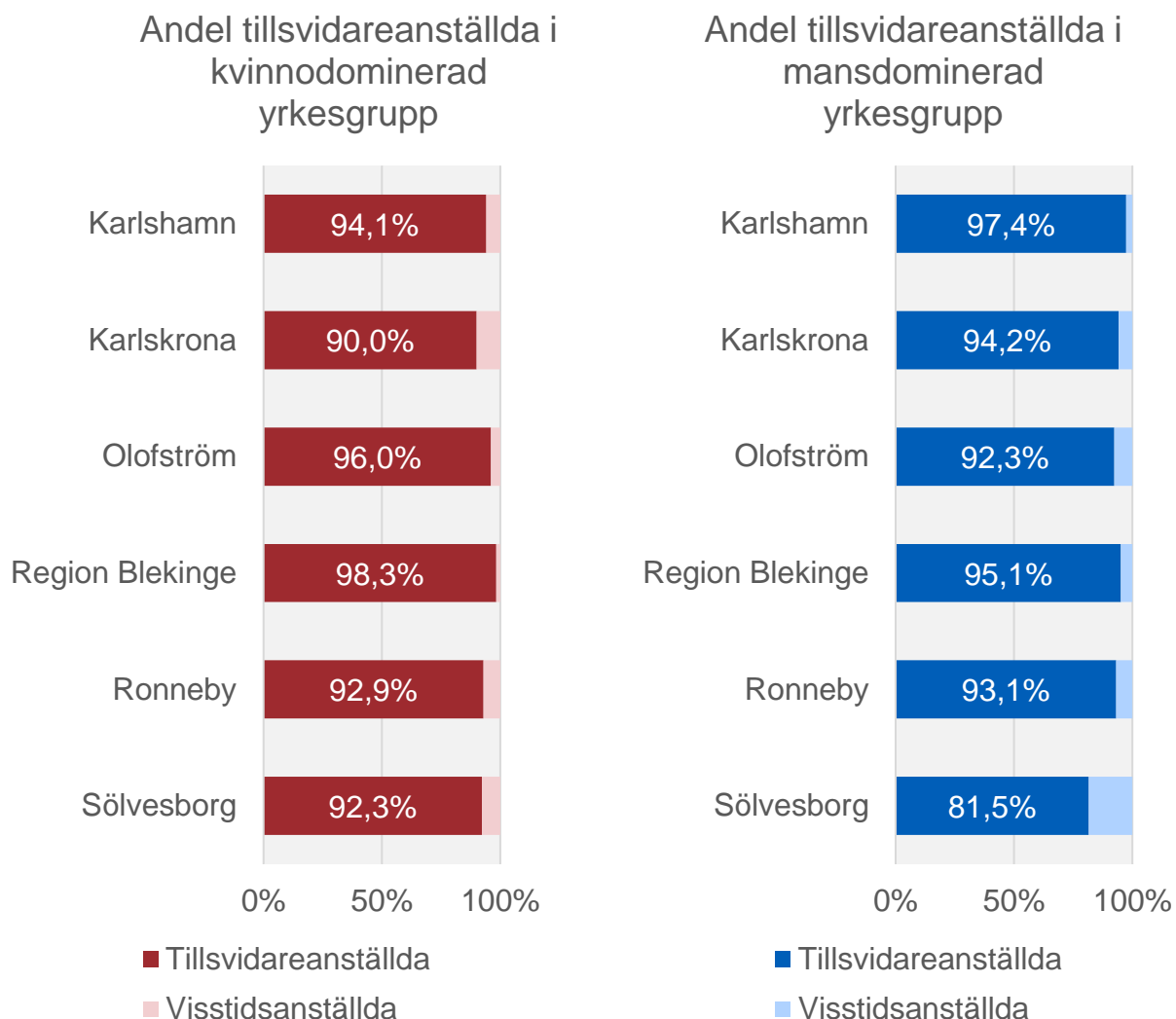
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Blekinge län

Blekinge län består av fem kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 6 av 6 organisationer besvarat enkäten.

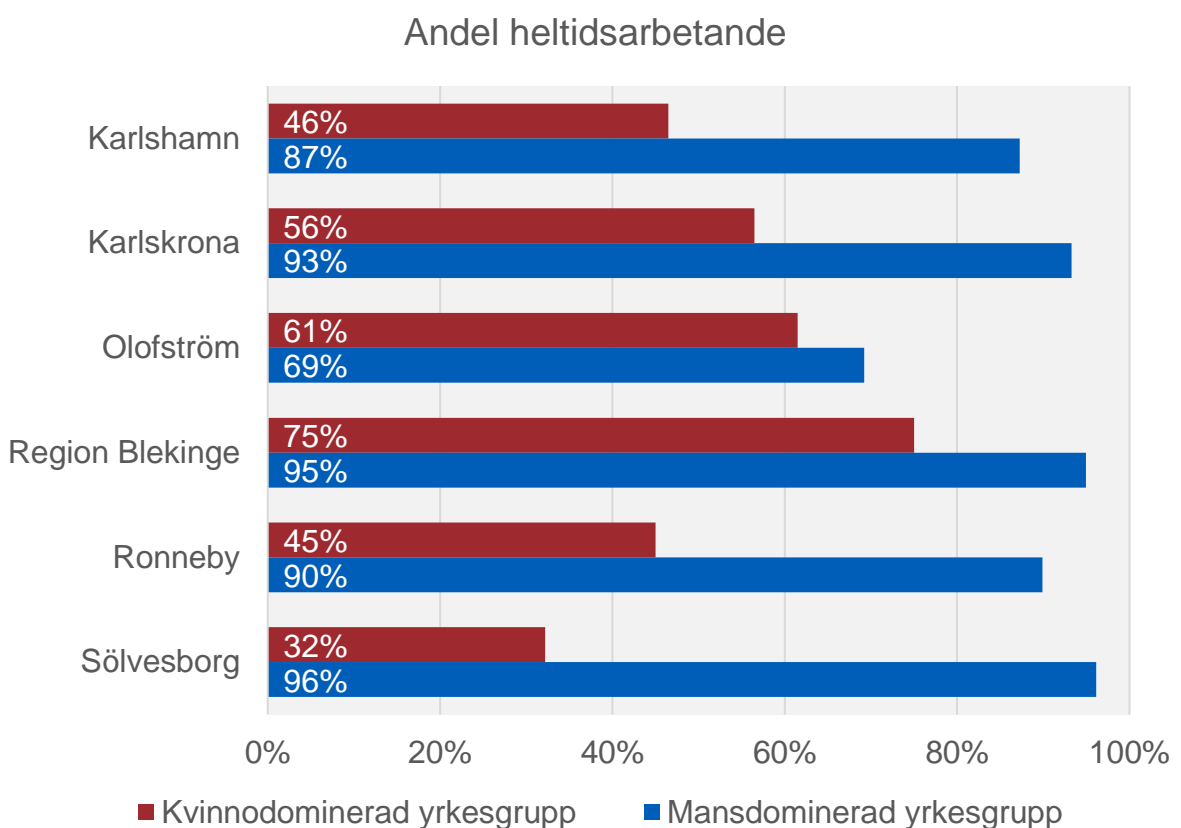
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Karlshamns kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Karlskrona kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Olofströms kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Blekinge	14 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Ronneby kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Sölvesborgs kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 93,9 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 92,2 procent.

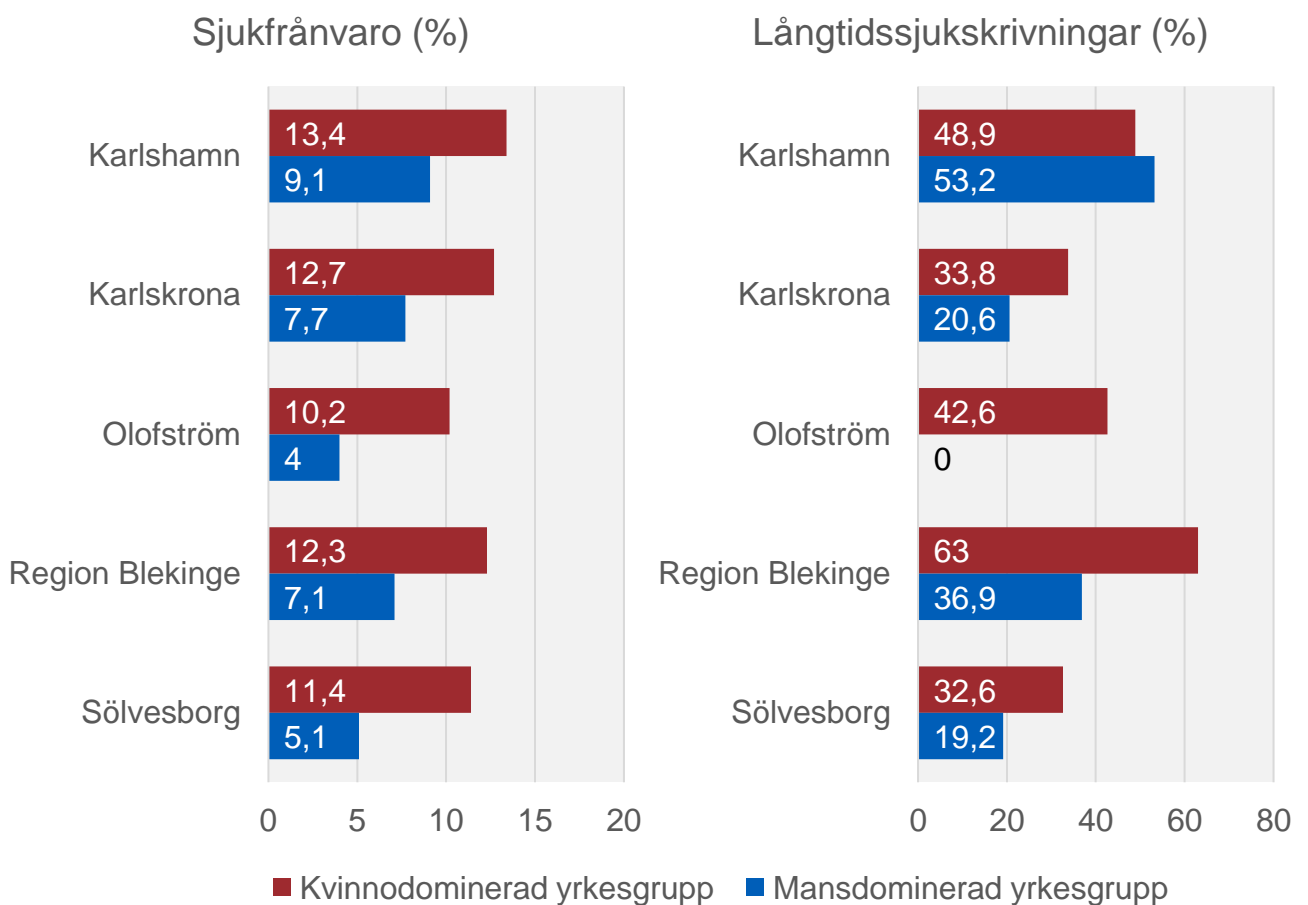
## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Sölvesborgs kommun där andelen i den mansdominerade yrkesgruppen är tre gånger så hög som den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Olofströms kommun där andelen heltidsarbetande är åtta procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Olofströms kommun har samtidigt högst andel heltidsarbetande bland kommunerna i den kvinnodominerade yrkesgruppen men lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen.

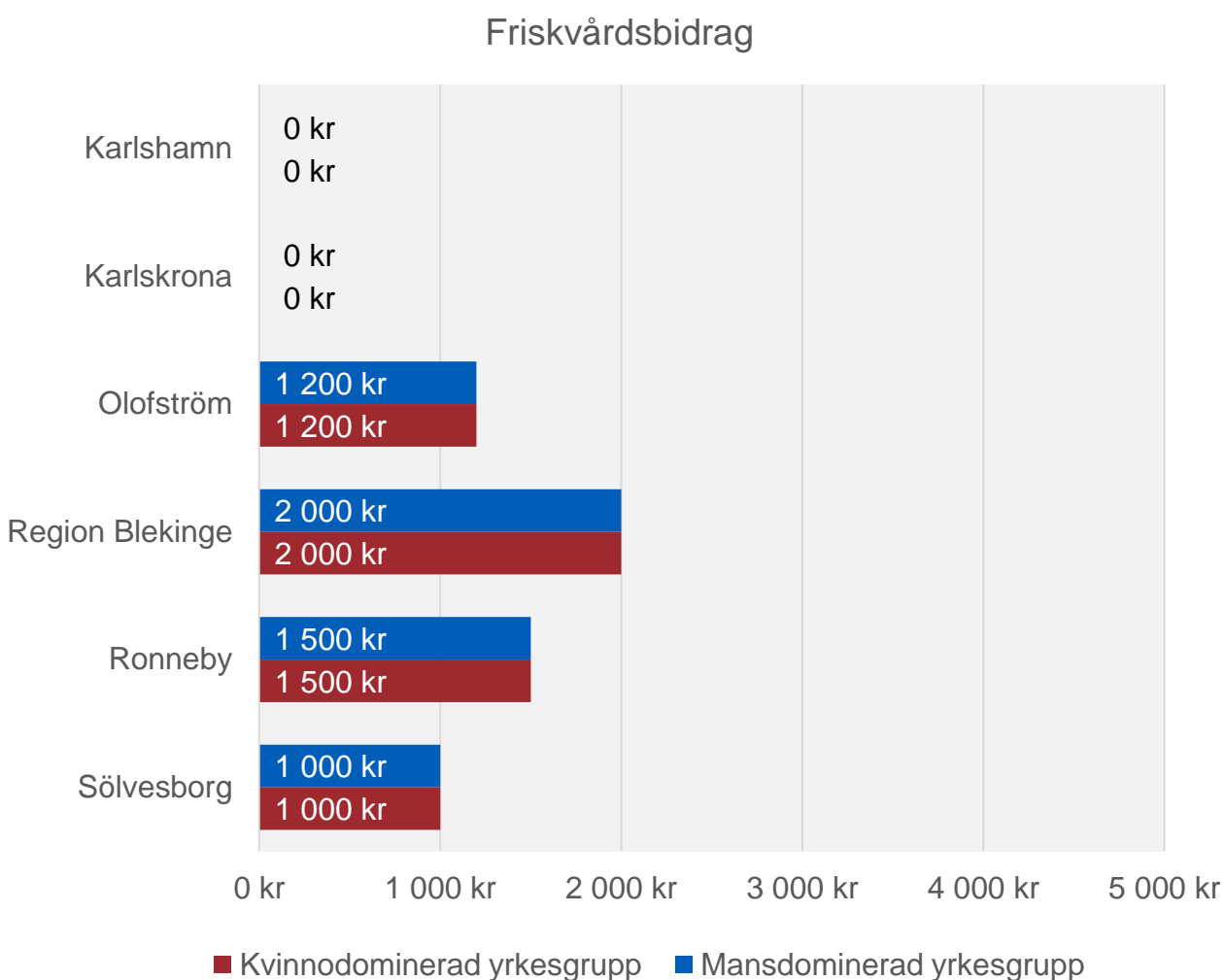


## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är sjukfrånvaron klart högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. Med undantag från Karlshamns kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

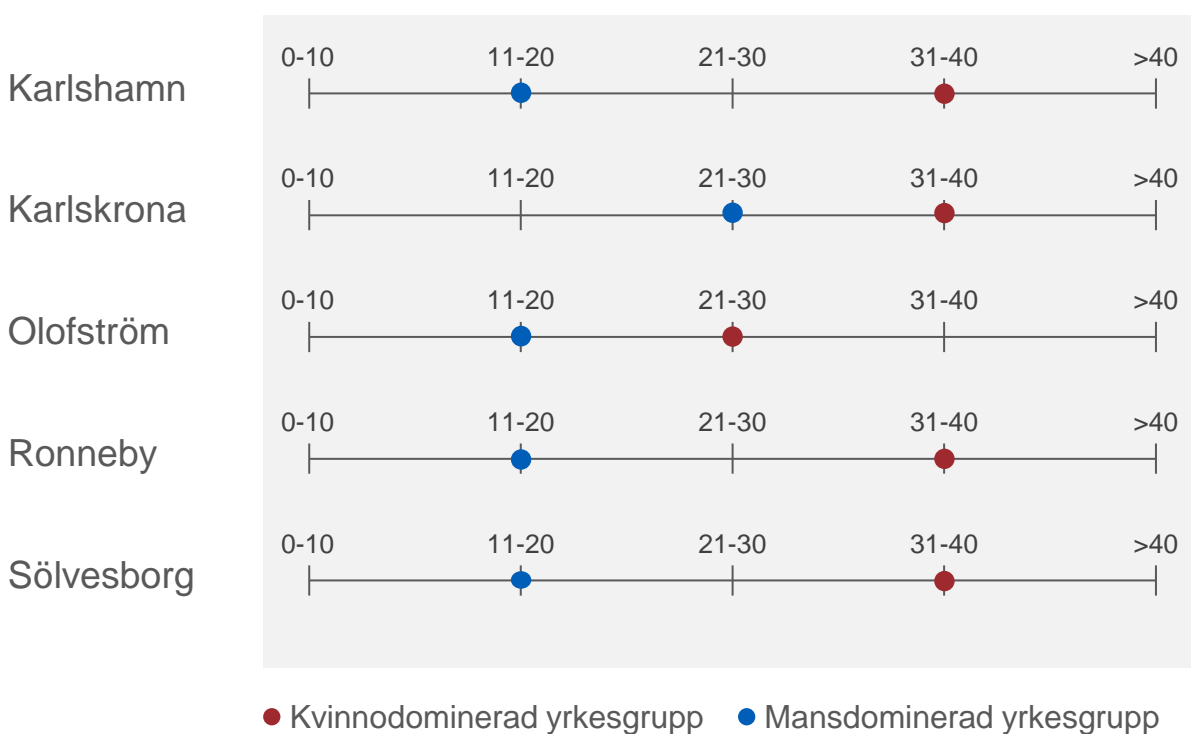
## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Blekinge har högst friskvårdsbidrag om 2 000 kronor medan Karlshamn och Karlskrona kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



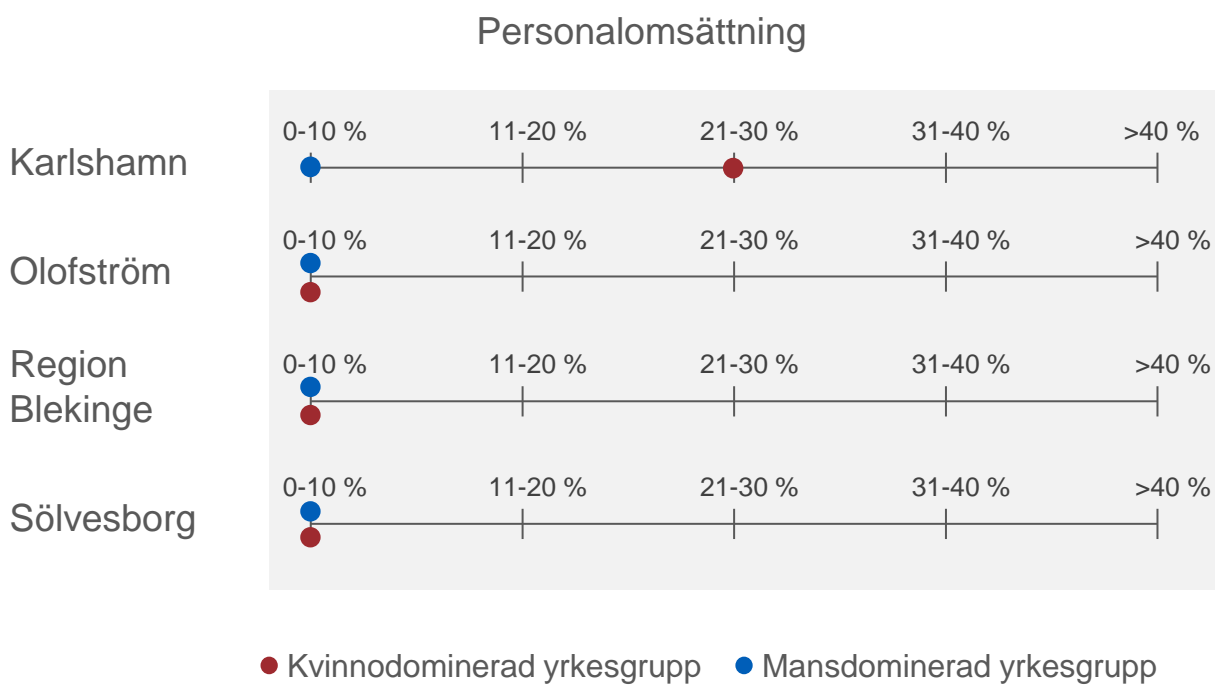
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Av svaren framgår även att ingen organisation har färre än 11 eller fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Karlshamn	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	11-20 %
Karlskrona	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Olofström	0-10 %	41-60 %	11-40 %	0-10 %	81-90 %	21-30 %
Region Blekinge	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Ronneby	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Sölvesborg	-	-	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid eller delade turer saknas i stort skillnader mellan den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. I Karlshamns kommun var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. För resterande tre organisationer som svarat saknas skillnader mellan yrkesgrupperna.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, förutom en kommun, arbetar med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Region Blekinge arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Blekinge län. Det som skiljer Blekinge län från tidigare forskning är att det inte finns några betydande skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnor arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Blekinge erbjuder högst friskvård för de anställda. Karlshamns kommun och Karlskrona kommun saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga kommuner är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara

högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar marginella skillnader vad gäller förekomsten av delade turer. Det samma gäller möjlighet till förtroende-arbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Med undantag från Karlshamns kommun finns inga skillnader i personalomsättning mellan yrkesgrupperna i länet.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Gävleborgs län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

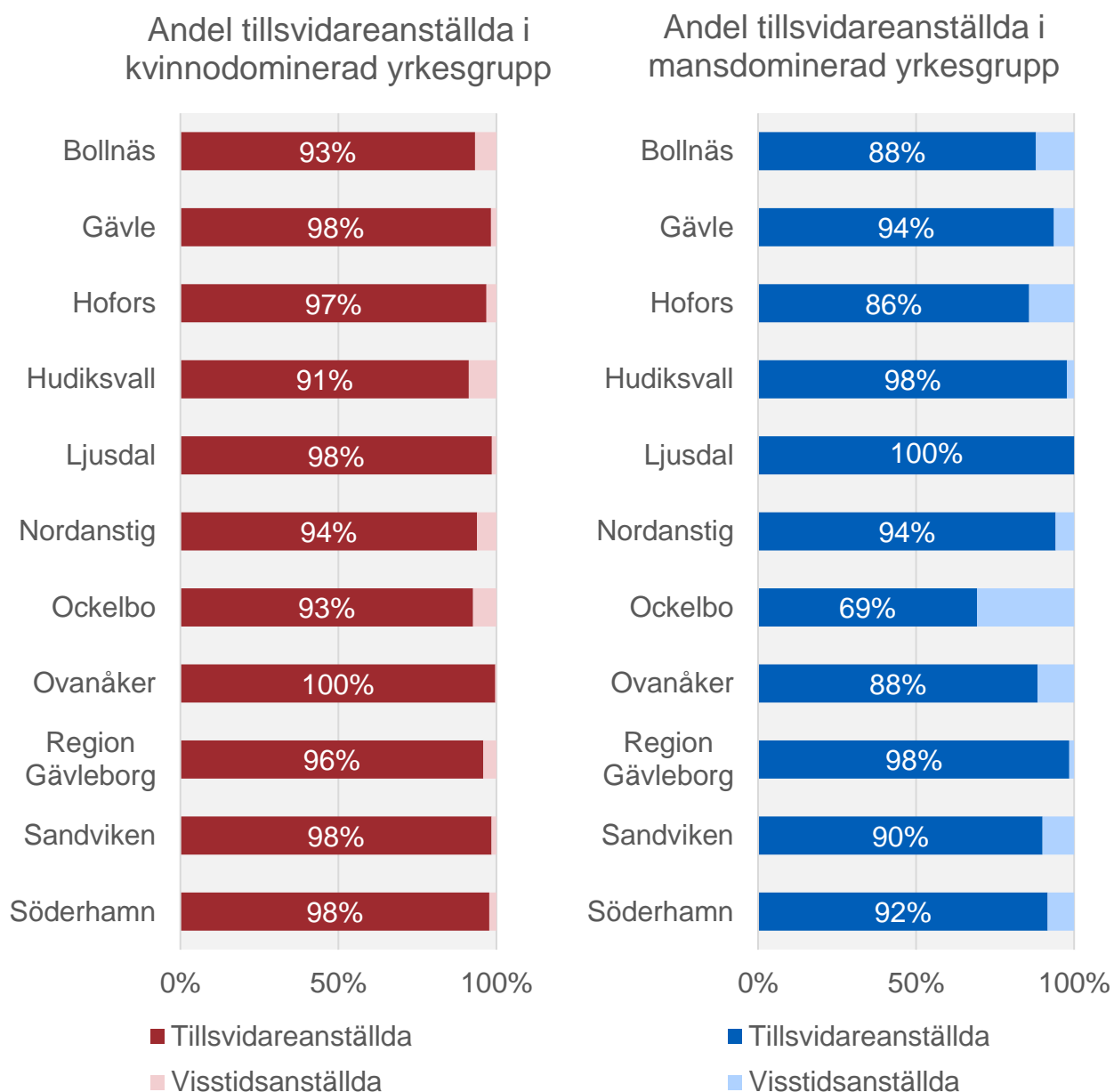


## Om kommuner och region i Gävleborgs län

Gävleborgs län består av tio kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 6 av 11 organisationer besvarat enkäten.

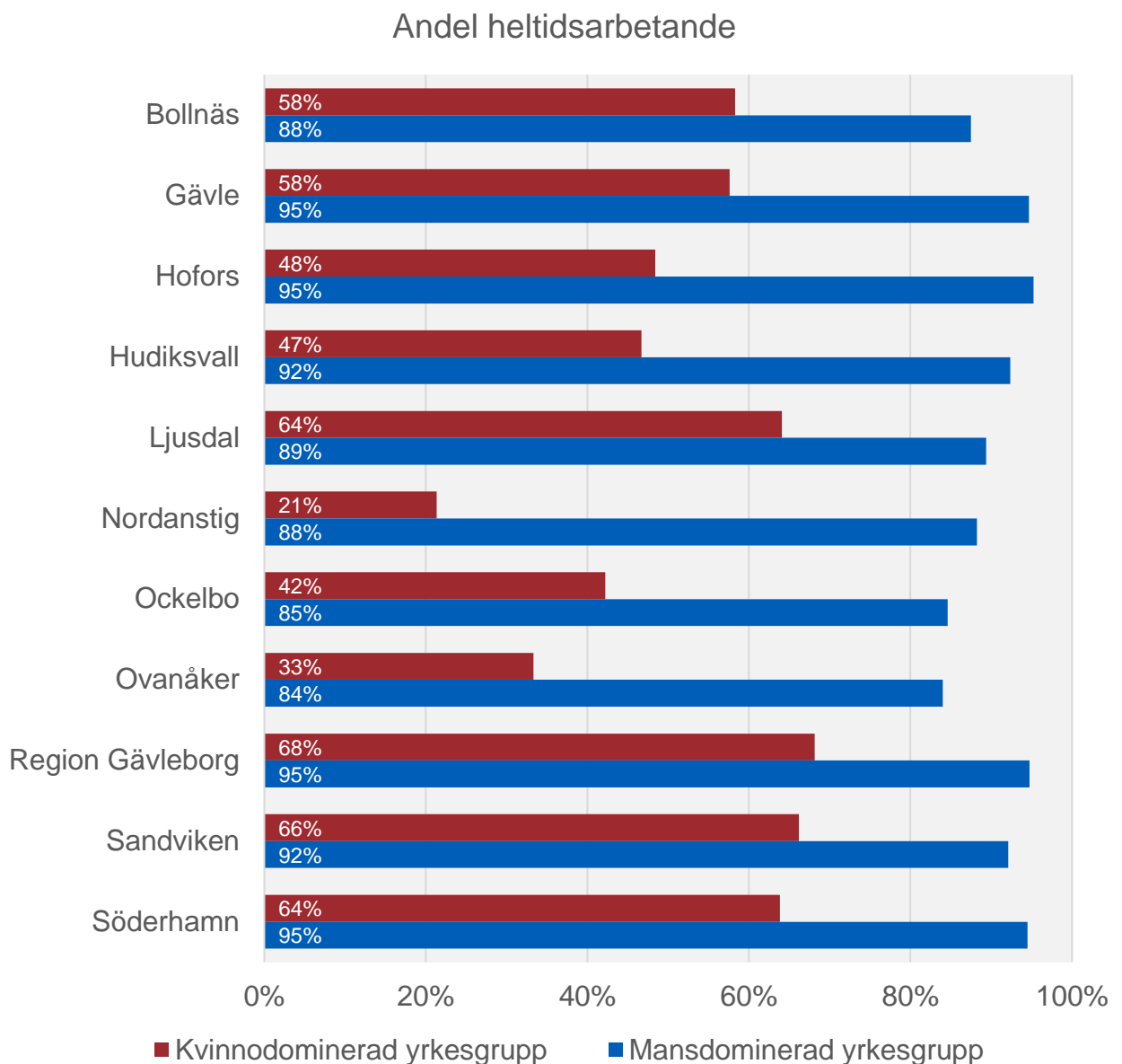
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Bollnäs kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Gävle kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hofors kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hudiksvall kommun	0 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Ljusdal kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Nordanstig kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ockelbo kommun	16 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Ovanåker kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Gävleborg	16 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Sandviken kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Söderhamn kommun	7 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



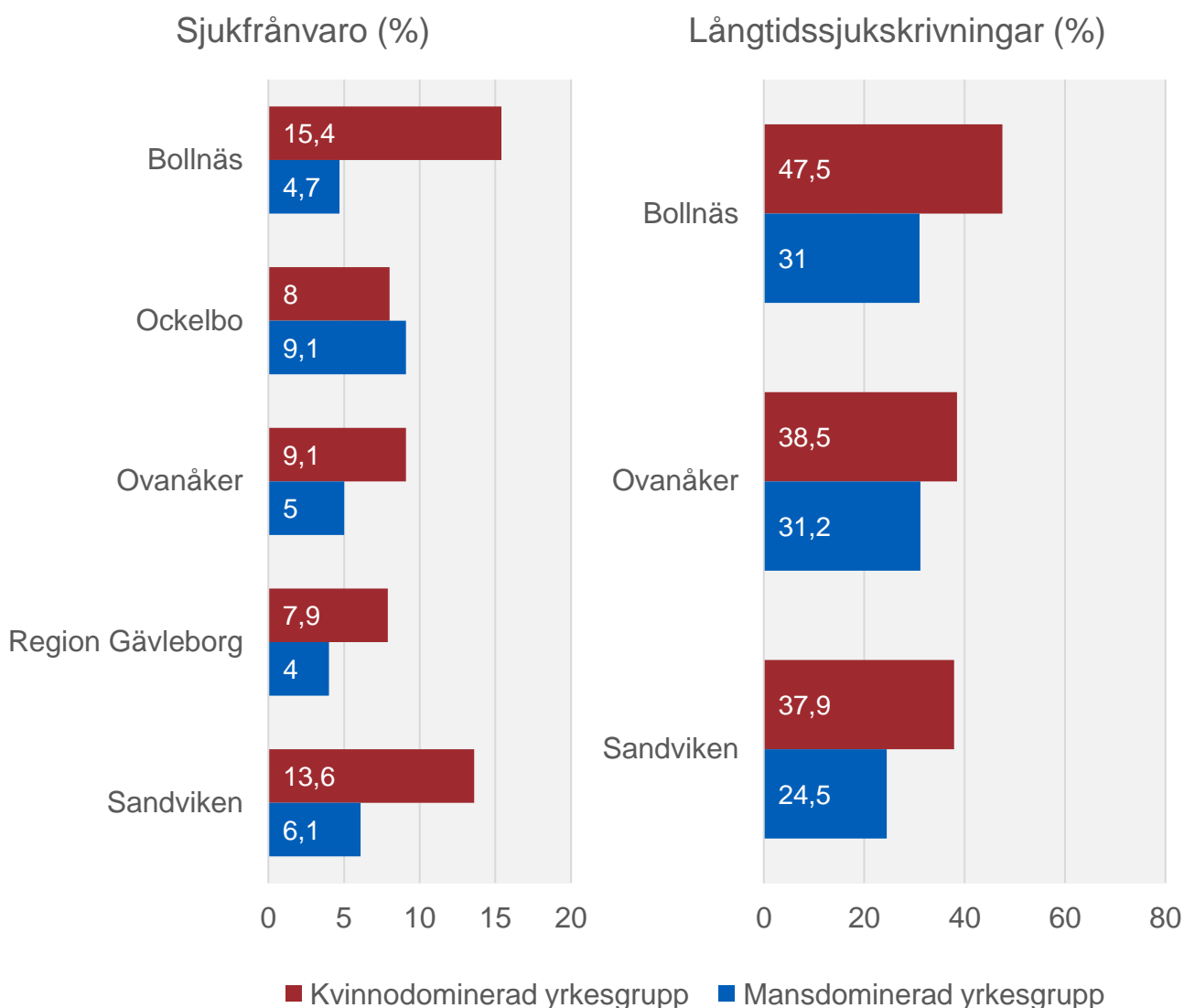
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 96 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 91 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



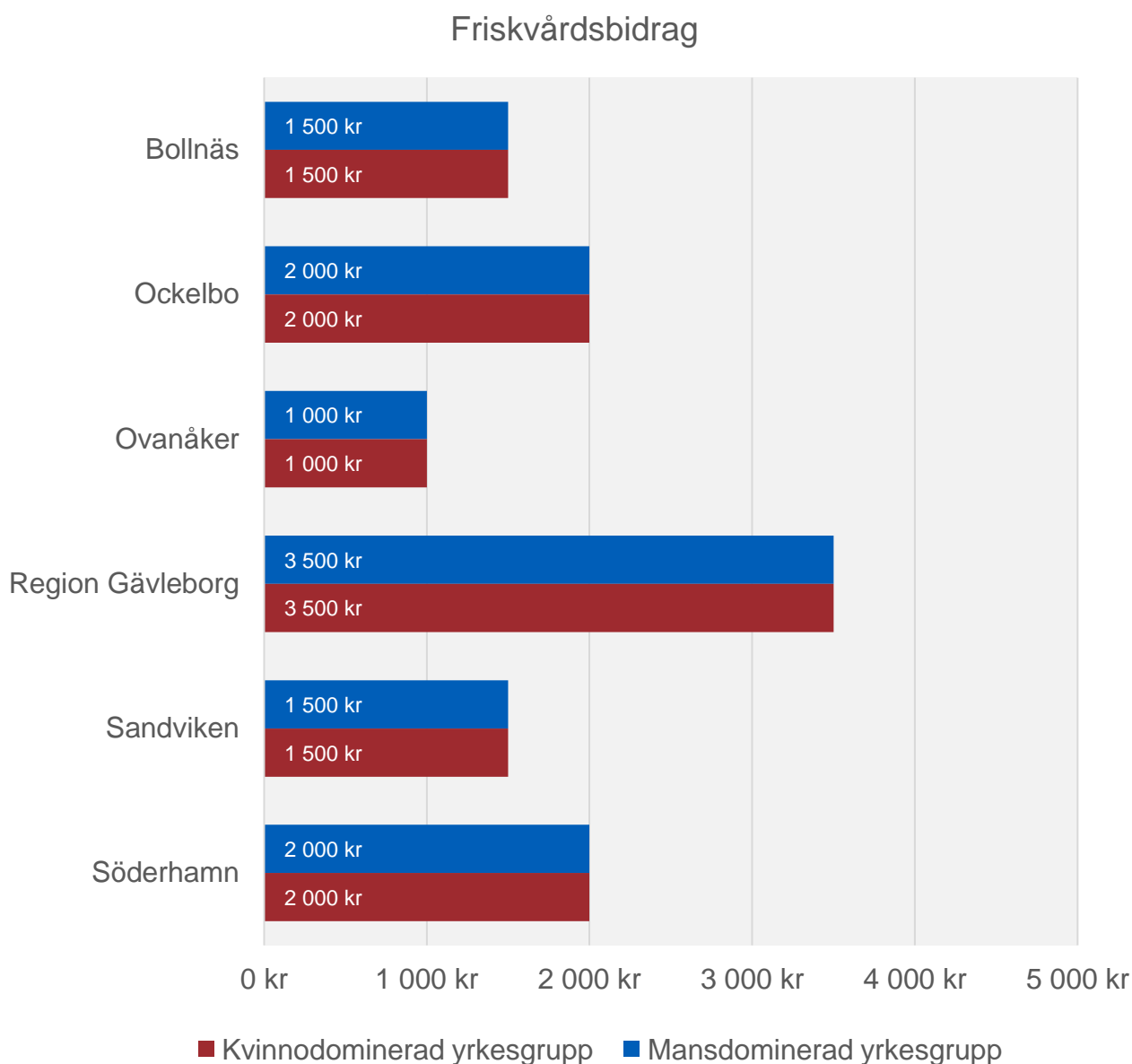
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Nordanstigs kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Sandvikens kommun där andelen heltidsarbetande är 26 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen, förutom i Ockelbo där sjukfrånvaron är högre i den mansdominerande yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är långtidsfrånvaron högre i den kvinnodominerande yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

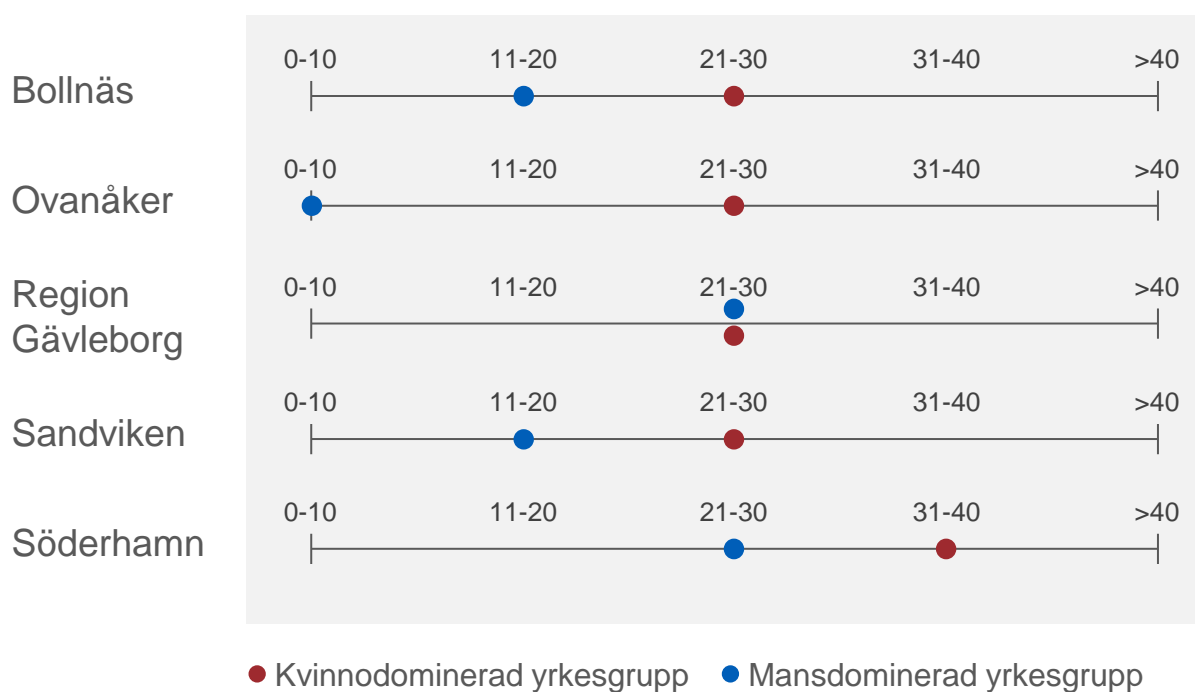


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Gävleborg har högst friskvårdsbidrag om 3 500 kronor medan Ovanåker har lägst friskvårdsbidrag om 1000 bland de kommuner som svarat. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Gävle, Hofors, Hudiksvall, Ljusdal och Nordanstig.

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat med undantag av Region Gävleborg där antalet medarbetare per chef är lika högt i båda yrkesgrupperna..

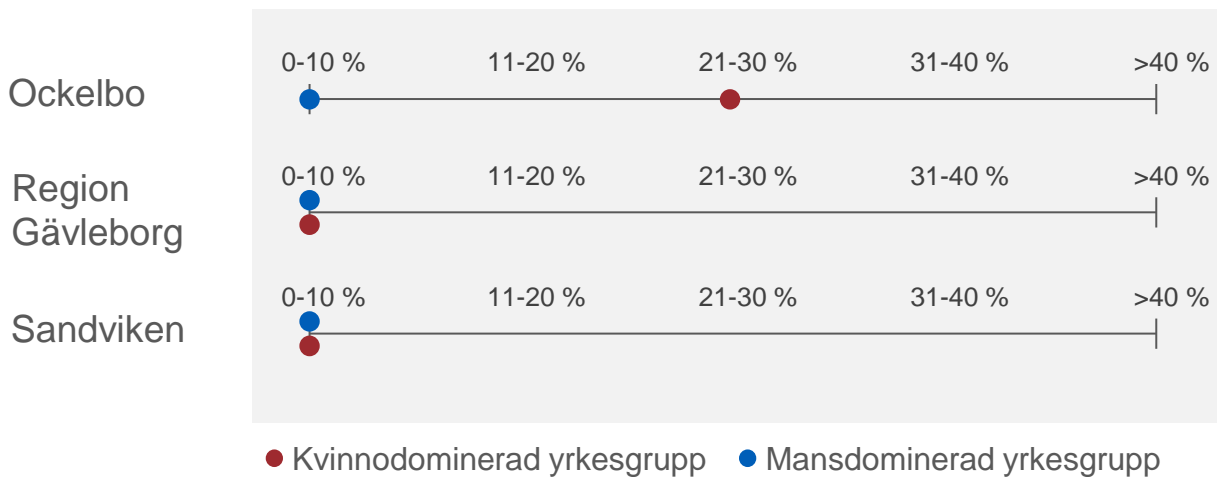
## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmätt än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Bollnäs	0-10 %	11-40 %	91-100 %	0-10 %	81-90 %	21-30 %
Ockelbo	11-40 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	41-50 %	11-20 %
Ovanåker	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	31-40 %	31-40 %
Region Gävleborg	91-100 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	11-20 %
Sandviken	0-10 %	-	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Söderhamn	0-10 %	-	0-10 %	0-10 %	-	-

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande andel i den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vidare är det vanligare inom de kvinnodominerande yrkesgrupperna i kommunerna att arbeta delade turer. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid har de kvinnodominerande yrkesgrupperna i tre organisationer större möjlighet till förtroendearbetstid. I en kommun har den mansdominerande yrkesgruppen större möjlighet till förtroendearbetstid.

## Små skillnader i personalomsättning

### Personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. I Ockelbo kommun var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I Region Gävleborg och Sandviken var personalomsättningen lika hög i båda yrkesgrupperna.



## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar huvudsakligen med människor. I tio av elva organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Anställda i den kvinnodominerade yrkesgruppen är i högre utsträckning tillsvidareanställda i länet.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer som svarat är både korttidssjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Ovanåkers kommun där de båda yrkesgrupperna arbetar kvällar och helger i lika hög utsträckning.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Gävleborgs län. Det som skiljer Gävleborgs län från tidigare forskning är andelen tillsvidareanställda är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssjukfrånvaron är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att

en högre andel deltidssarbetande bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbetande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbetande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Gävleborg erbjuder högst friskvård för de anställda.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga kommuner som svarat är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinno-dominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även

att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Vissa skillnader i flexibilitet samt arbete på kvällar och helger**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar skillnader vad gäller förekomsten av delade turer i Gävleborgs län, där delade turer är vanligare i de kvinnodominerande yrkesgrupperna i länet. Tidigare forskning visar också att kvinnor i högre utsträckning arbetar skift än män. Rapporten visar att andelen som arbetar kvällar och helger är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Hallands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

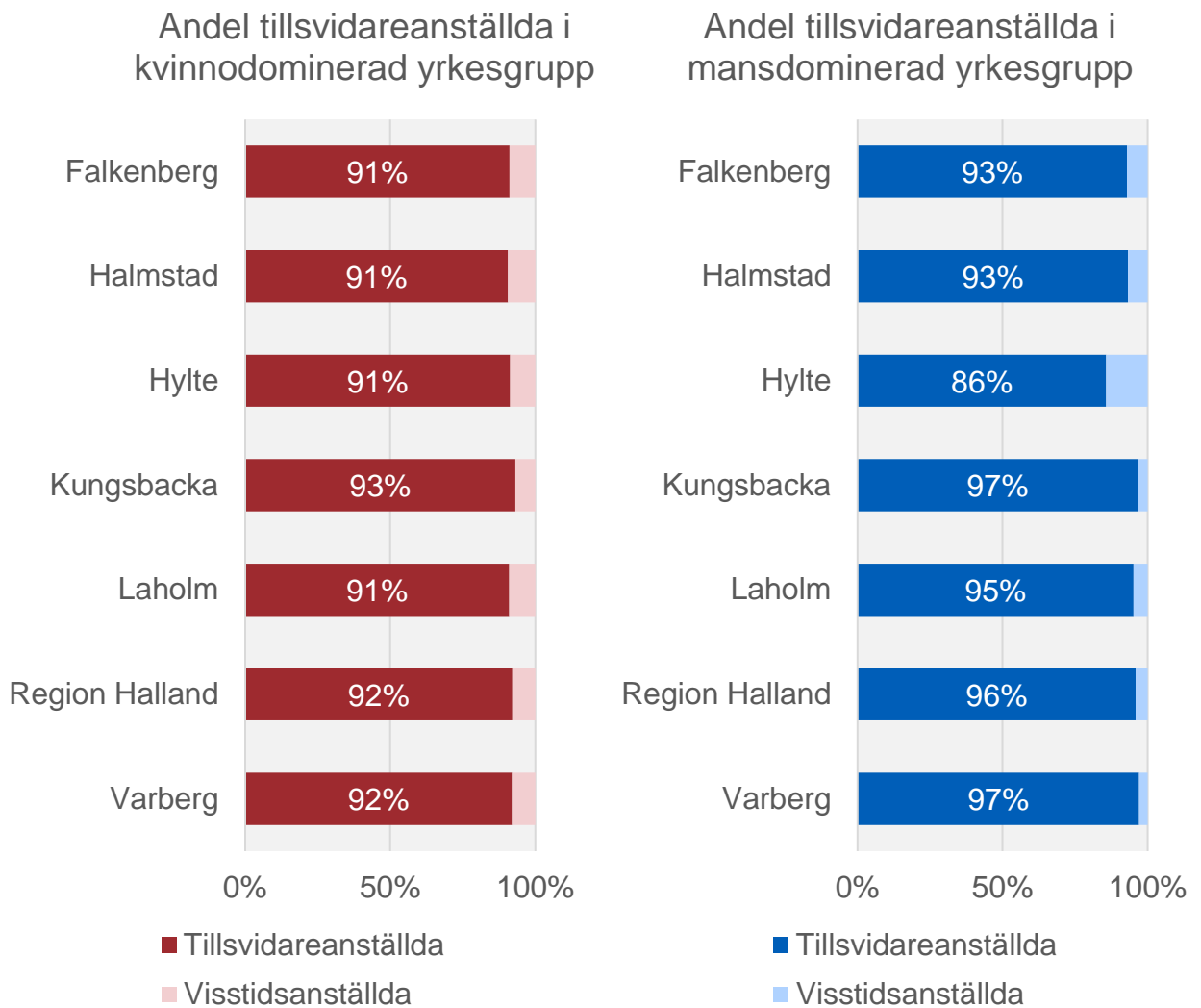
Producerad av EY på uppdrag av Länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Hallands län

Hallands län består av sex kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 6 av 7 organisationer besvarat enkäten.

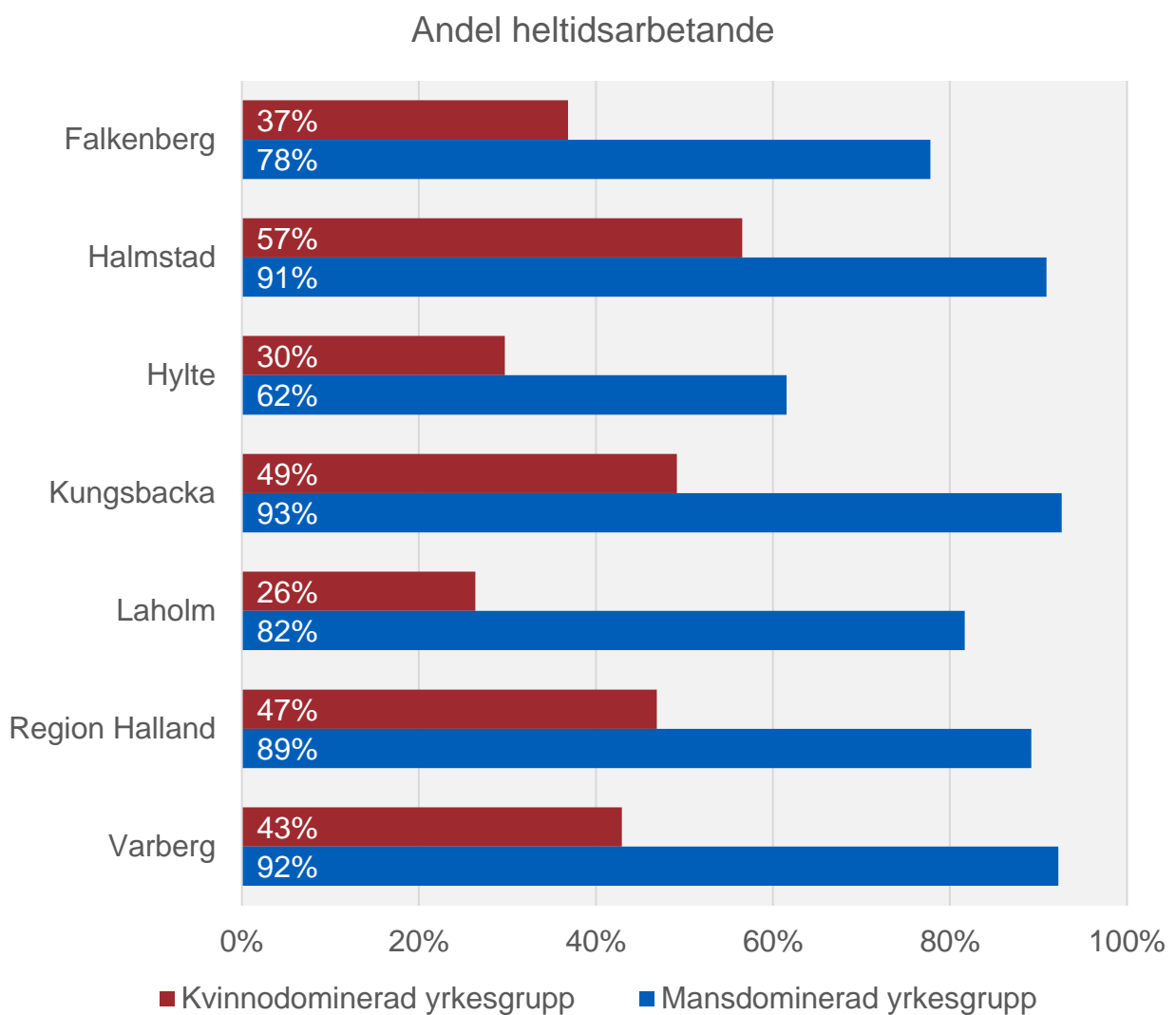
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Falkenbergs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Halmstads kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hylte kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Kungsbacka kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Laholms kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Region Halland	16 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Varbergs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



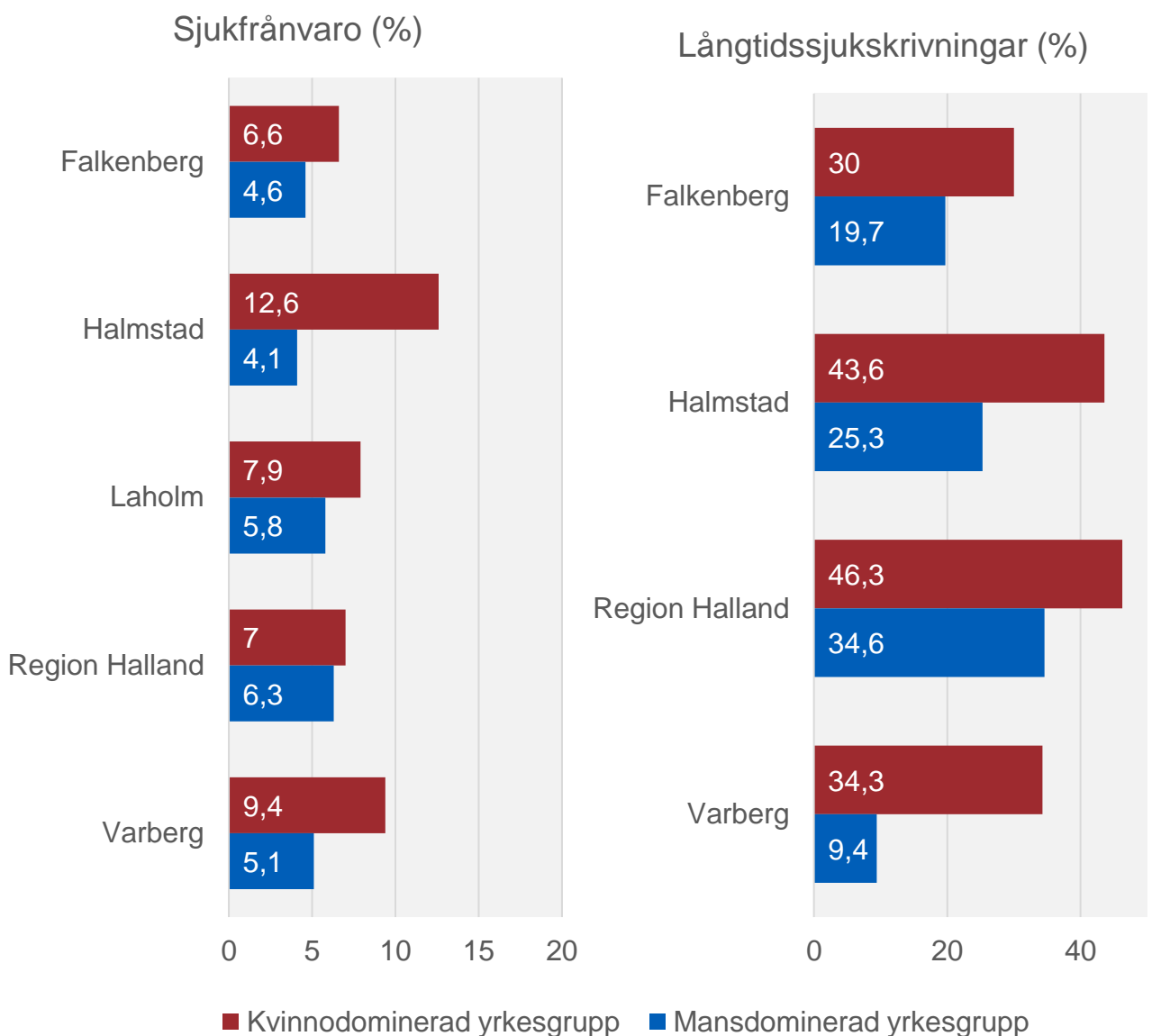
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 91,6 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 93,8 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



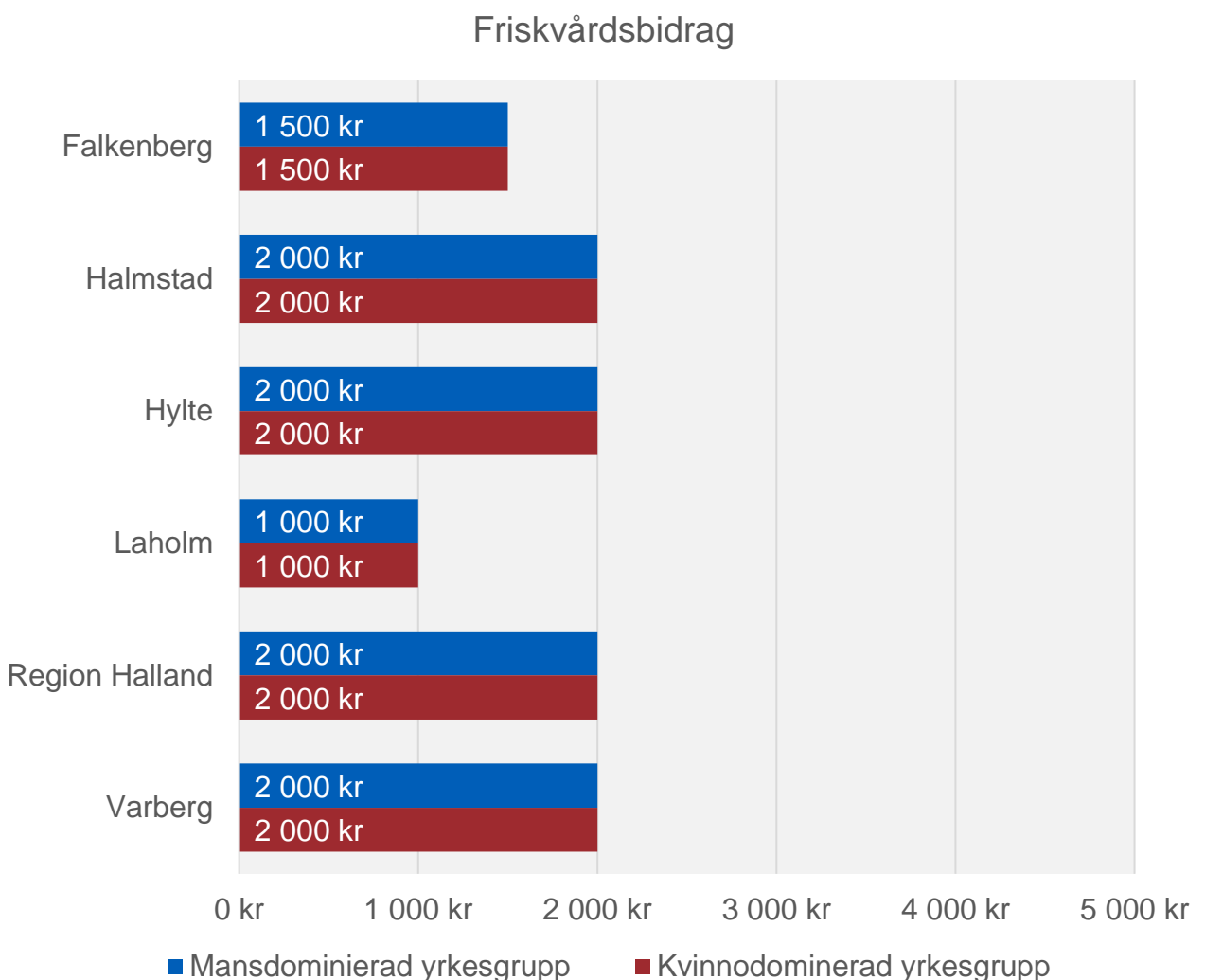
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Laholms kommun där andelen i den mansdominerade yrkesgruppen är tre gånger så hög som den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Hylte kommun där andelen heltidsarbetande är 31,8 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Hylte kommun har också lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen. Laholms kommun har lägst andel heltidsarbetande bland kommunerna i den kvinnodominerande yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är sjukfrånvaron och långtidssjukskrivningar klart högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men vissa skillnader mellan organisationer

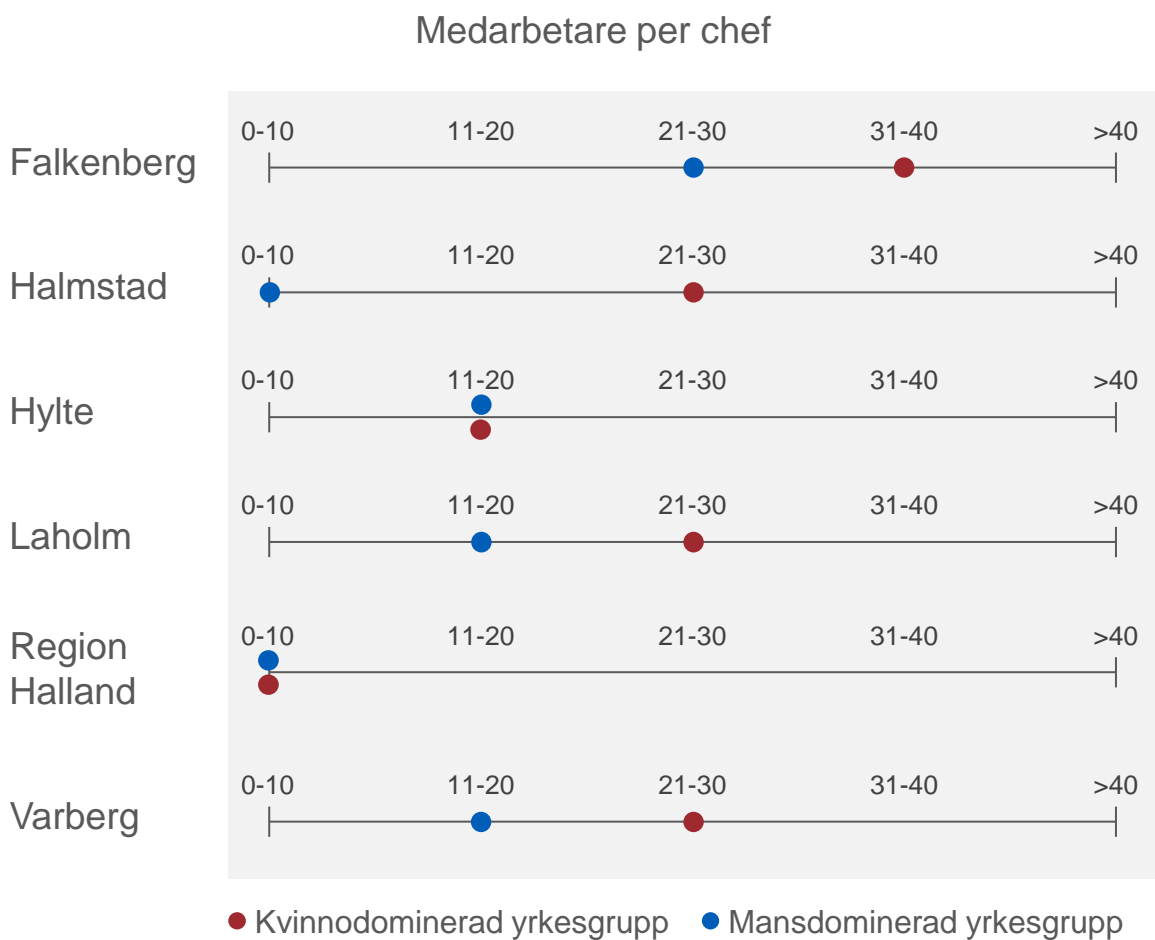


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Ingen av organisationerna differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. I Hallands län är skillnaderna mellan organisationerna mindre än inom många andra län. Samtliga organisationer ger möjlighet till mellan 1 000 och 2 000 kronor i friskvårdsbidrag. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Kungsbacka



## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper



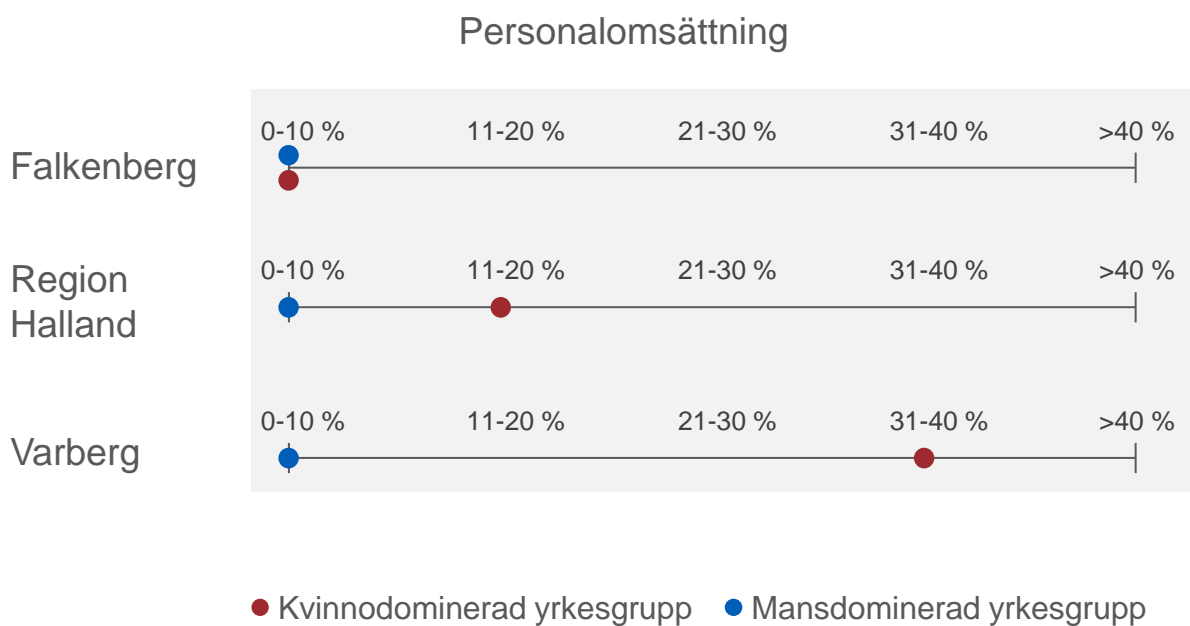
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i fyra av sex organisationer. Av svaren framgår att de båda yrkesgrupperna i Region Halland och Hylte kommun har ett lika stort antal medarbetare per chef.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Falkenberg	61-90 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	31-40 %
Halmstad	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Hylte	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Laholm	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	71-80 %	0-10 %
Region Halland	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	21-30 %
Varberg	61-90%	41-60 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i tre av de svarande organisationerna arbetar kvällar och helger. I Falkenbergs kommun och Region Halland är andelen som arbetar kvällar och helger högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid eller delade turer saknas i stort skillnader mellan den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. I Varbergs kommun och Region Halland var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I Falkenbergs kommun saknas skillnader mellan yrkesgrupperna.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, förutom två kommuner, arbetar med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer i låg utsträckning i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Region Halland och Falkenbergs kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga organisationer, med undantag från Region Halland och Falkenbergs Kommun.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Hallands län. Det som skiljer Hallands län från tidigare forskning är att det nästan inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnor arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. I Hallands län är det ingen stor variation av vad organisationerna erbjuder sina medarbetare i friskvård. Fyra av de svarande organisationerna erbjuder medarbetarna 2 000 kr. Laholm är den kommun som erbjuder minst i friskvårdsbelopp om en summa på 1 000 kr.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga organisationer, med undantag från Hylte och Region Halland, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre

medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Vidare framgår av rapporten att den mansdominerande yrkesgruppen har större möjlighet till flexitid eller förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar inga tydliga skillnader i personalomsättningen mellan yrkesgrupperna i länet.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Jämtlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

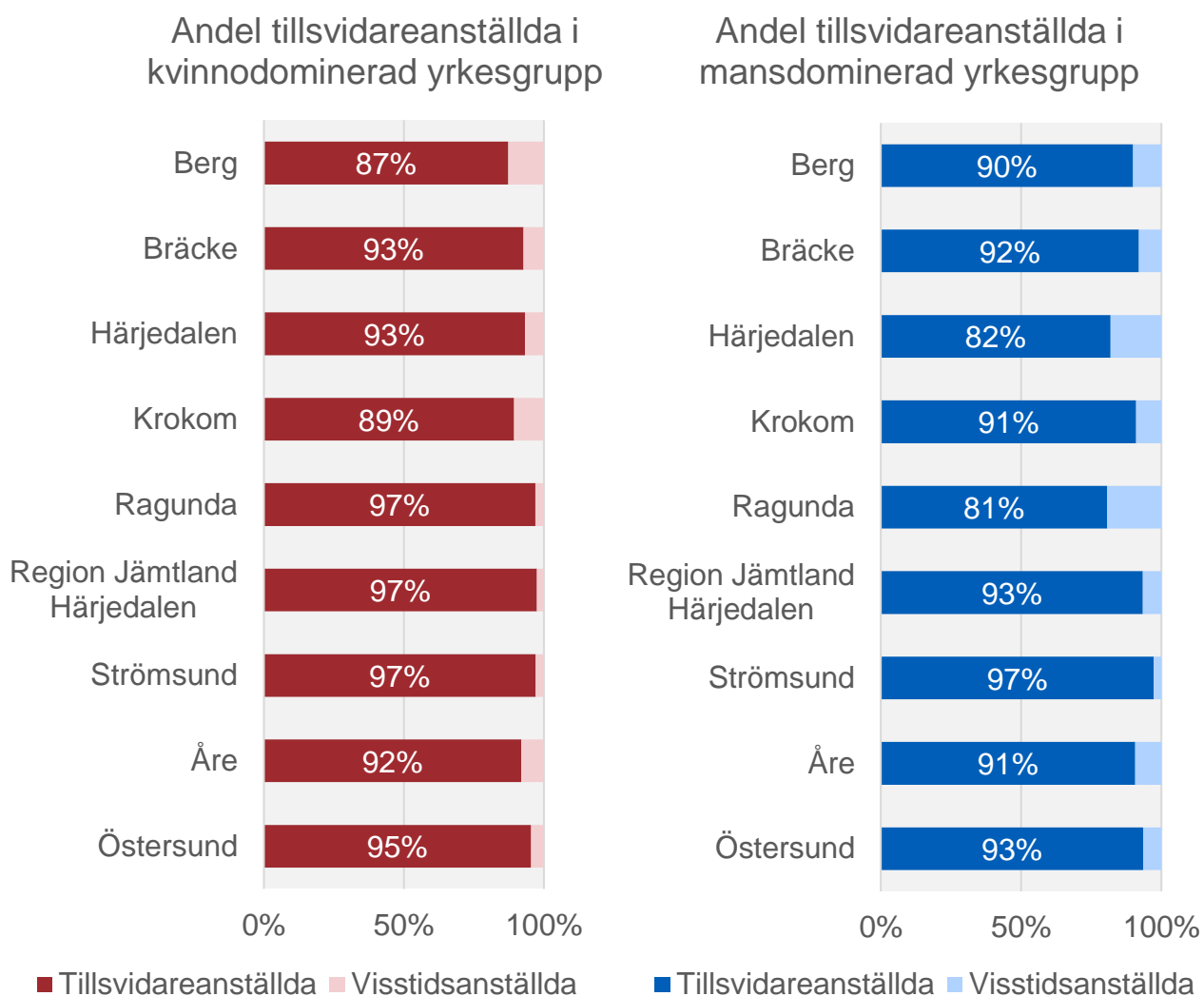
Producerad av EY på uppdrag av Länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Jämtlands län

Jämtlands län består av åtta kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 9 av 9 organisationer besvarat enkäten.

Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Bergs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Bräcke kommun	18 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Härjedalens kommun	6 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Krokoms kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ragunda kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Jämtland Härjedalen	16 av 18	Tandvårdsarbete	Teknik
Strömsunds kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Åre kommun	4 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Östersunds kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik

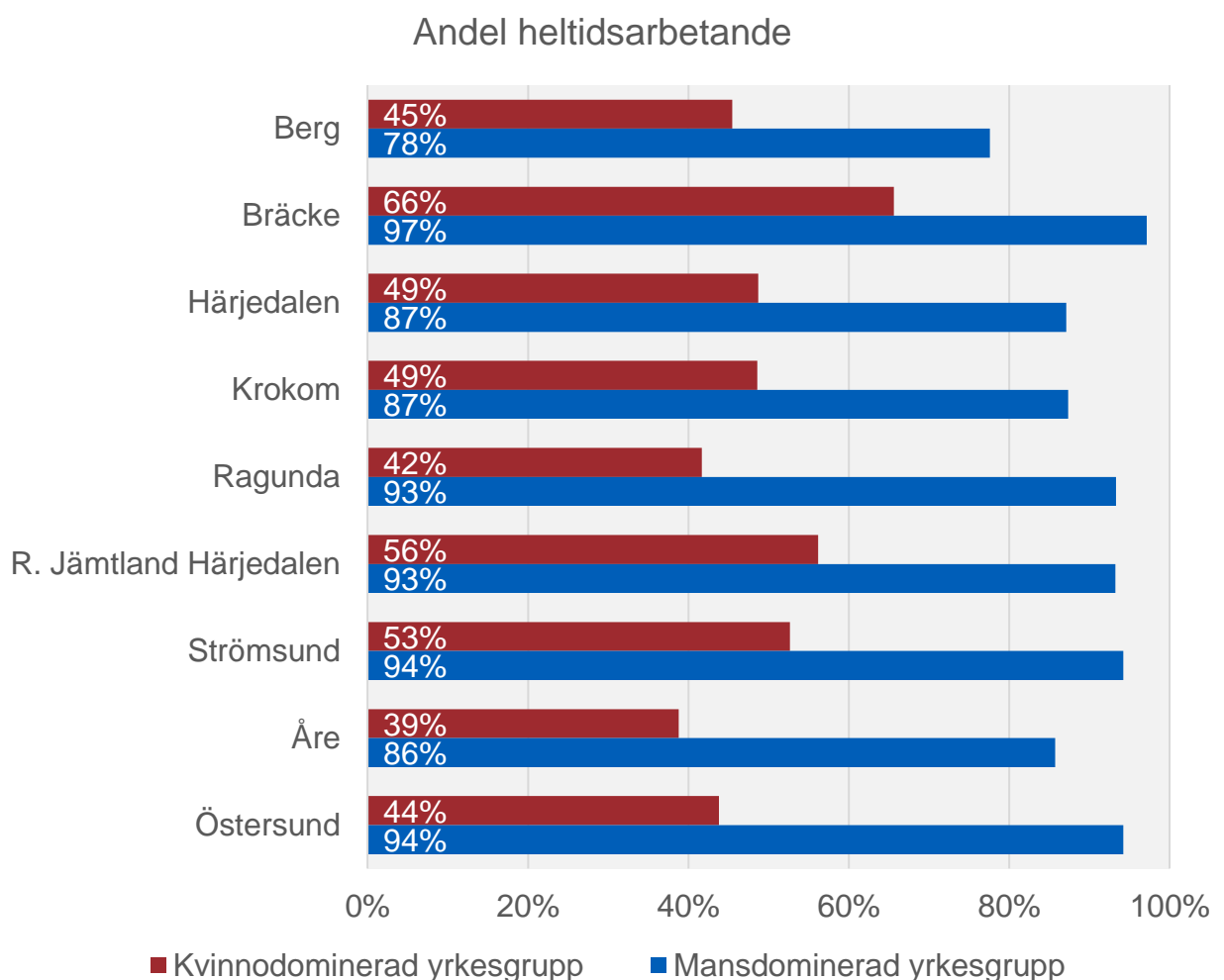
## De flesta är tillsvidareanställda



Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 93,5 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 90 procent.

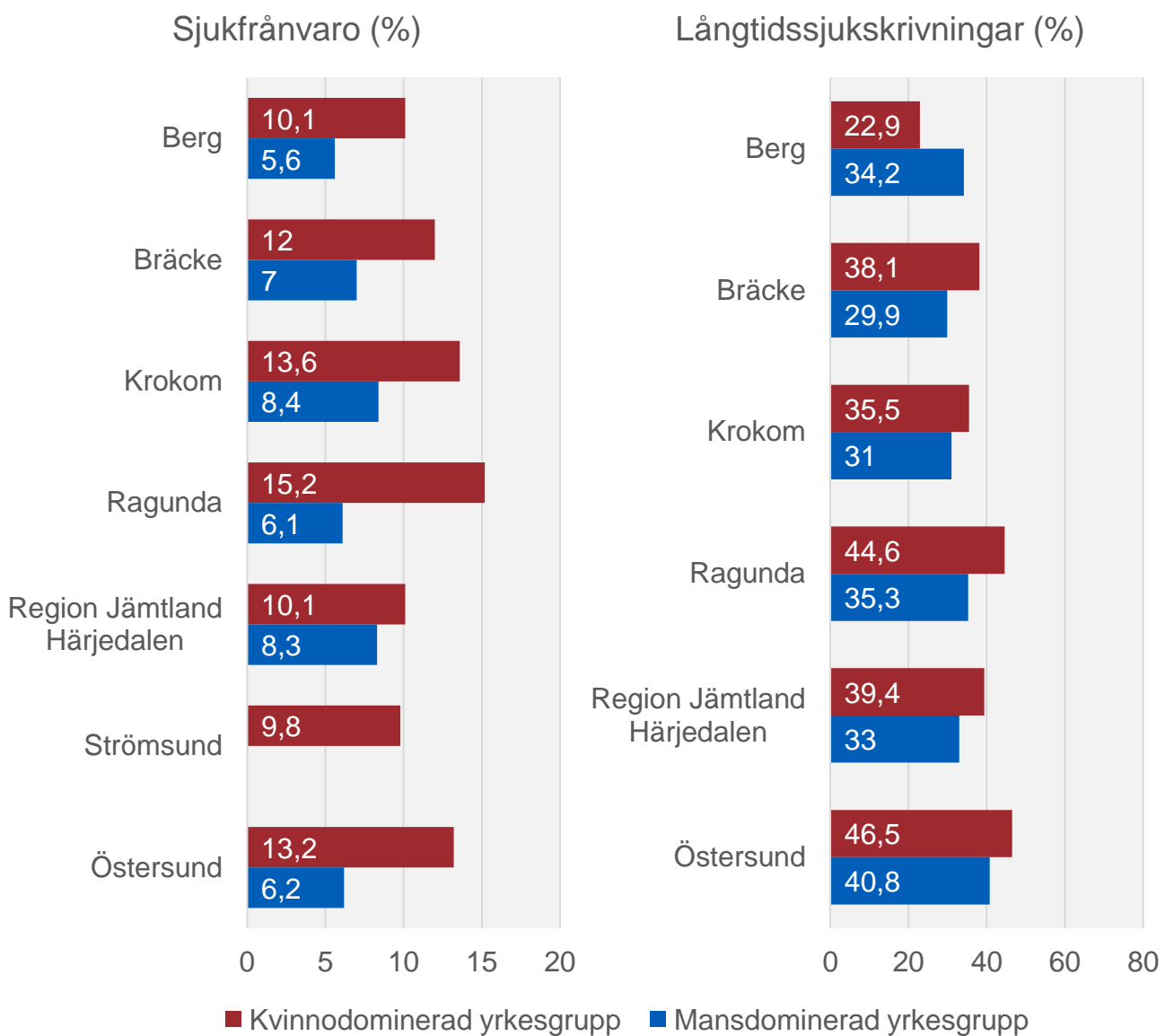


## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



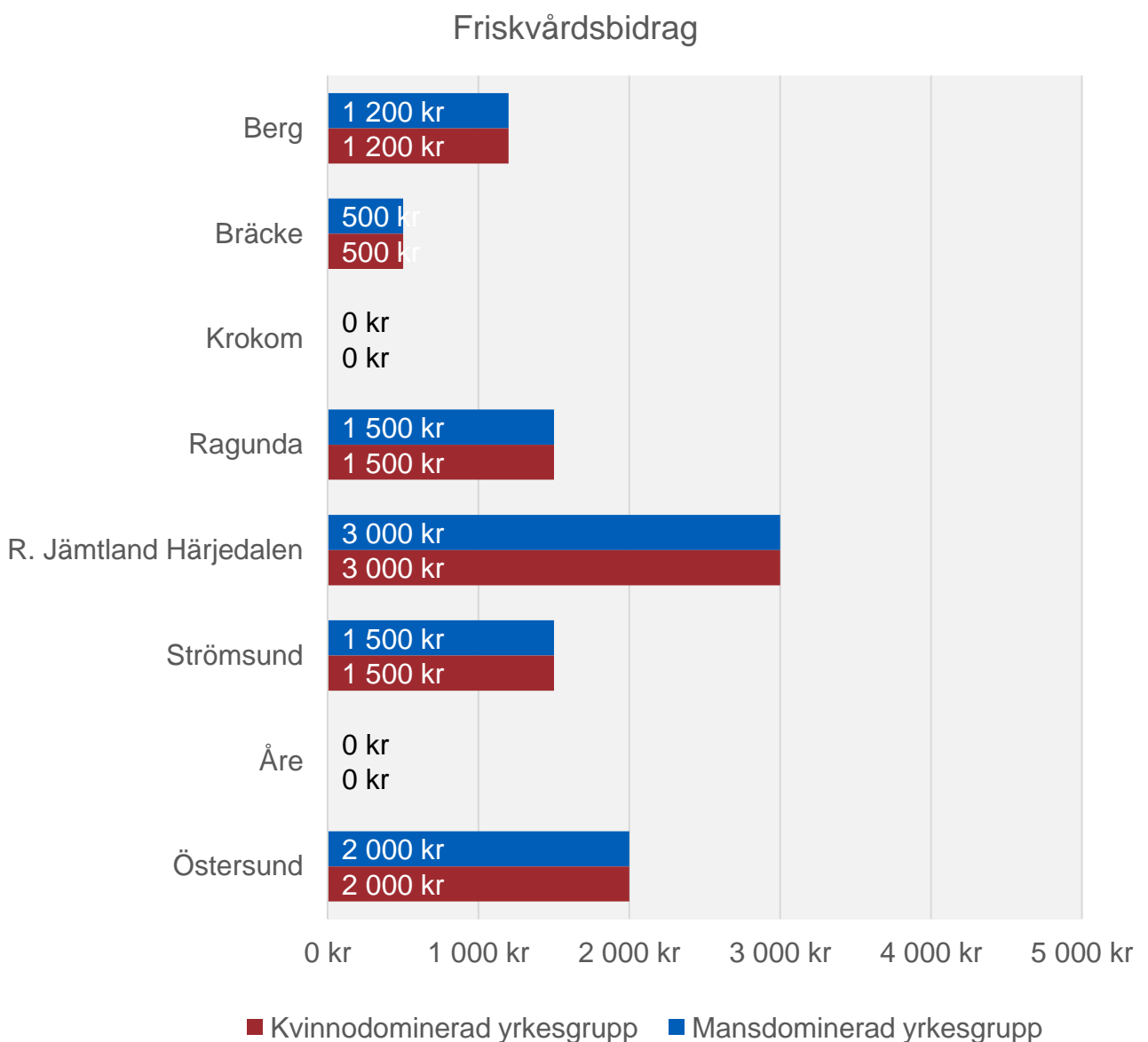
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Ragunda kommun där andelen i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än dubbelt så hög som den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Bräcke kommun där andelen heltidsarbetande är 31,5 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Bräcke kommun har högst andel heltidsarbetande bland kommunerna i den kvinnodominerade yrkesgruppen medan Bergs kommun har lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är sjukfrånvaron klart högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. Med undantag från Bergs kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

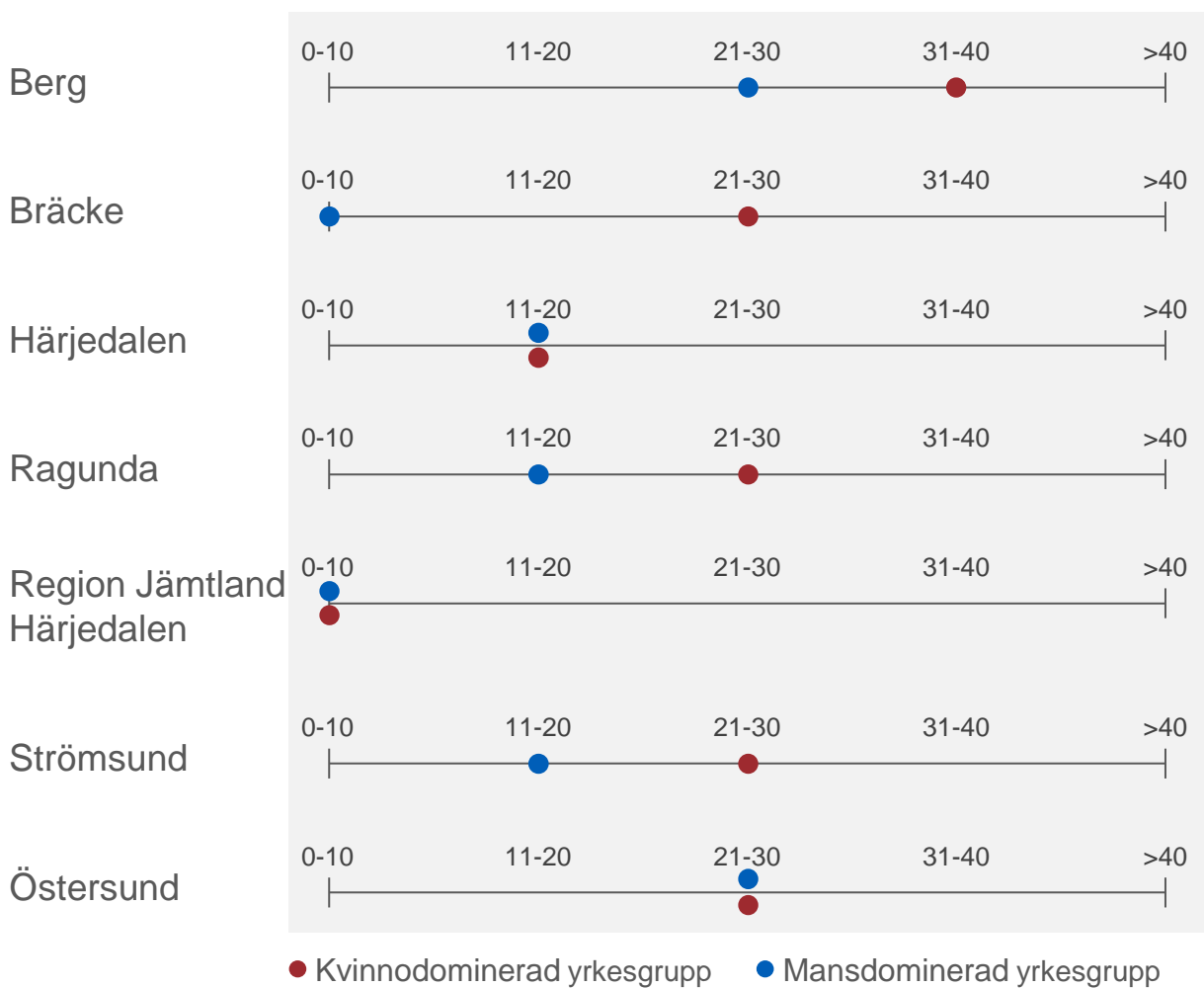


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Jämtland Härjedalen har högst friskvårdsbidrag om 3 000 kronor medan Krokoms och Åre kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Härjedalen

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i fyra av sju svarande organisationer. Region Jämtland Härjedalen, Härjedalens och Östersunds kommun har ett lika stort antal medarbetare per chef.

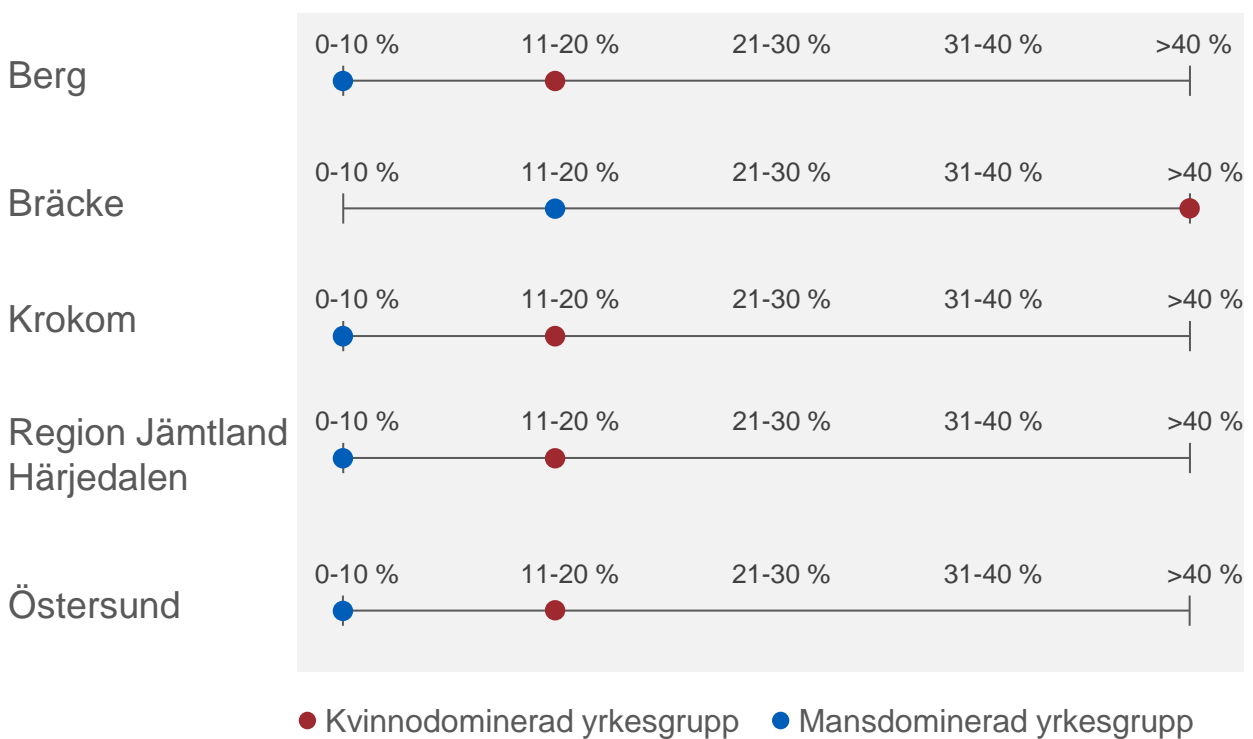
## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Berg	0-10 %	41-60 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	11-20 %
Bräcke	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Härjedalen	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	-	-
Krokom	91-100 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Ragunda	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Region Jämtland Härjedalen	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Strömsund	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Östersund	-	0-10 %	-	-	81-90 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger samt delade turer. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid saknas i stort skillnader mellan den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen.

## Små skillnader i personalomsättning

Personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. För samtliga av de svarande organisationerna är personalomsättningen högre i de kvinnodominerande yrkesgrupperna. Bräcke kommun har den högsta personalomsättningen på över 40 procent.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, arbetar med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Jämtlands län. Det som skiljer Jämtlands län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidsarbetande bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidsarbetande bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidsarbetande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidsarbetande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Jämtland Härjedalen erbjuder högst friskvård för de anställda. Krokoms kommun och Åre kommun saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga organisationer, med undantag från Region Jämtland Härjedalen och Östersund, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinno-dominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara

högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Vidare framgår av rapporten att den mansdominerande yrkesgruppen har större möjlighet till flexitid eller förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar inga tydliga skillnader i personalomsättningen mellan yrkesgrupperna i länet.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*





# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Jönköpings län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

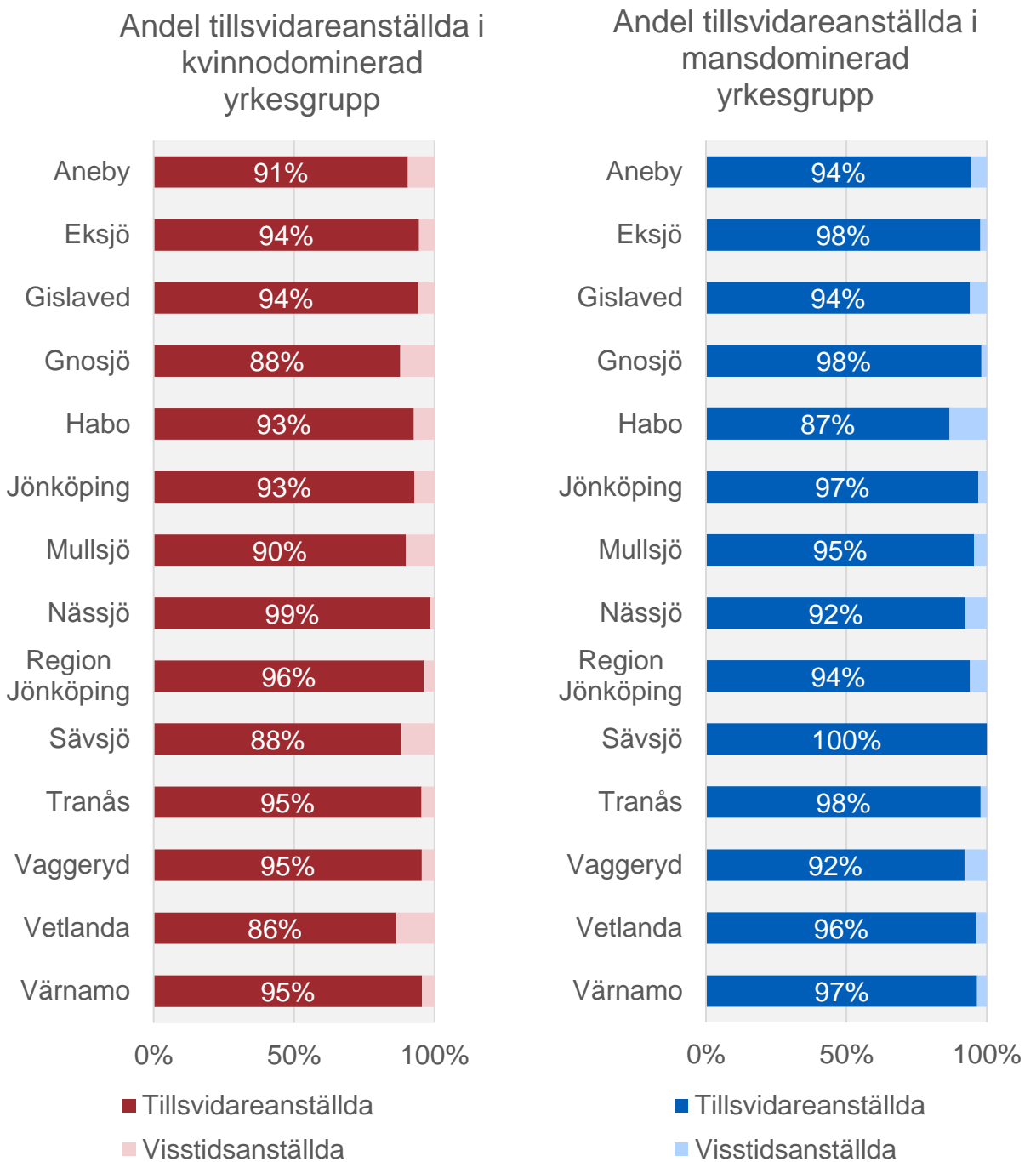
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Jönköpings län

Jönköpings län består av 13 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 11 av 14 organisationer besvarat enkäten.

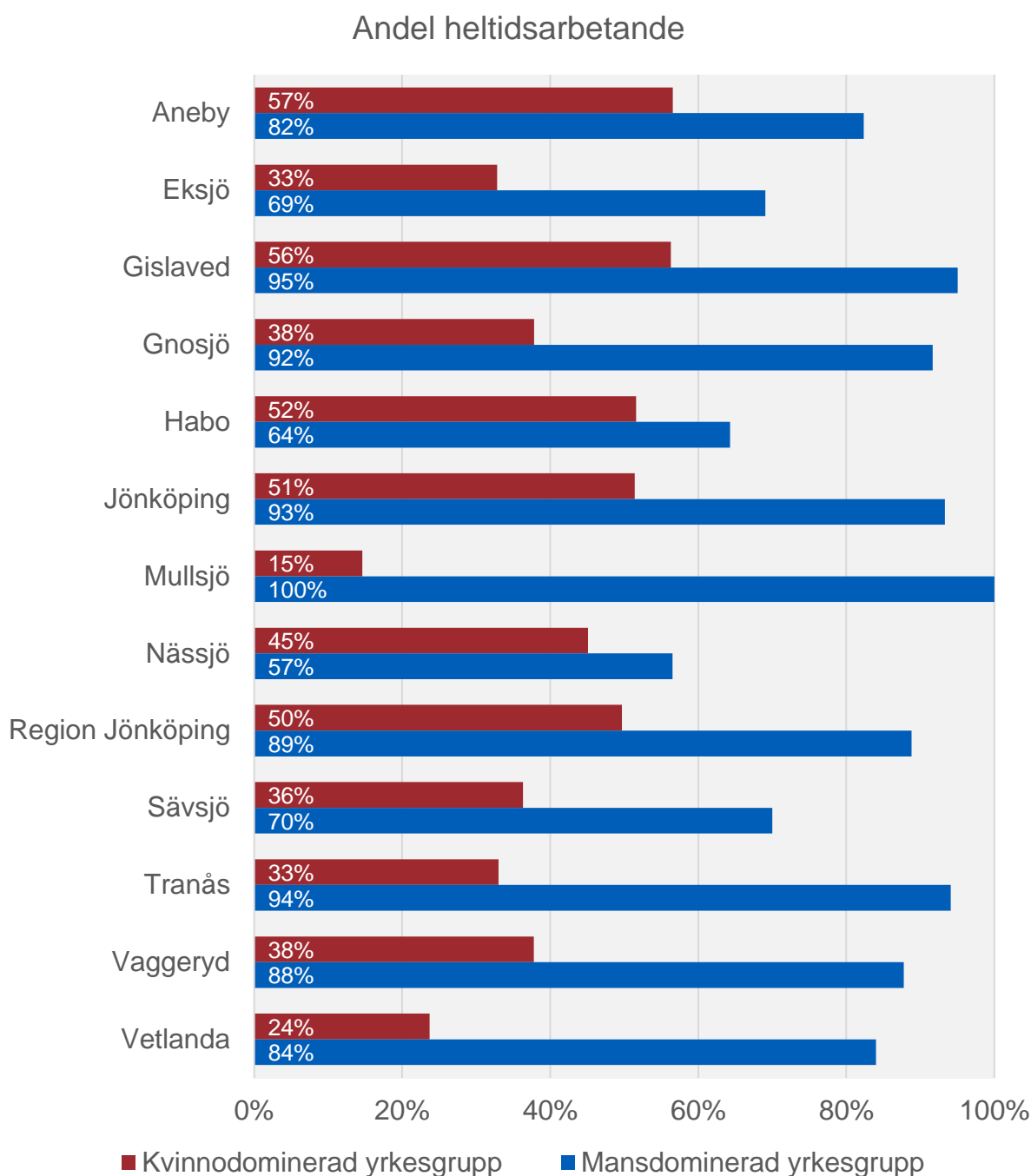
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Aneby kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Eksjö kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Gislaved kommun	9 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Gnosjö kommun	10 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Habo kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Jönköpings kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mullsjö kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Nässjö kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Region Jönköpings län	12 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Sävsjö kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Tranås kommun	2 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vaggeryd kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vetlanda kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Värnamo kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



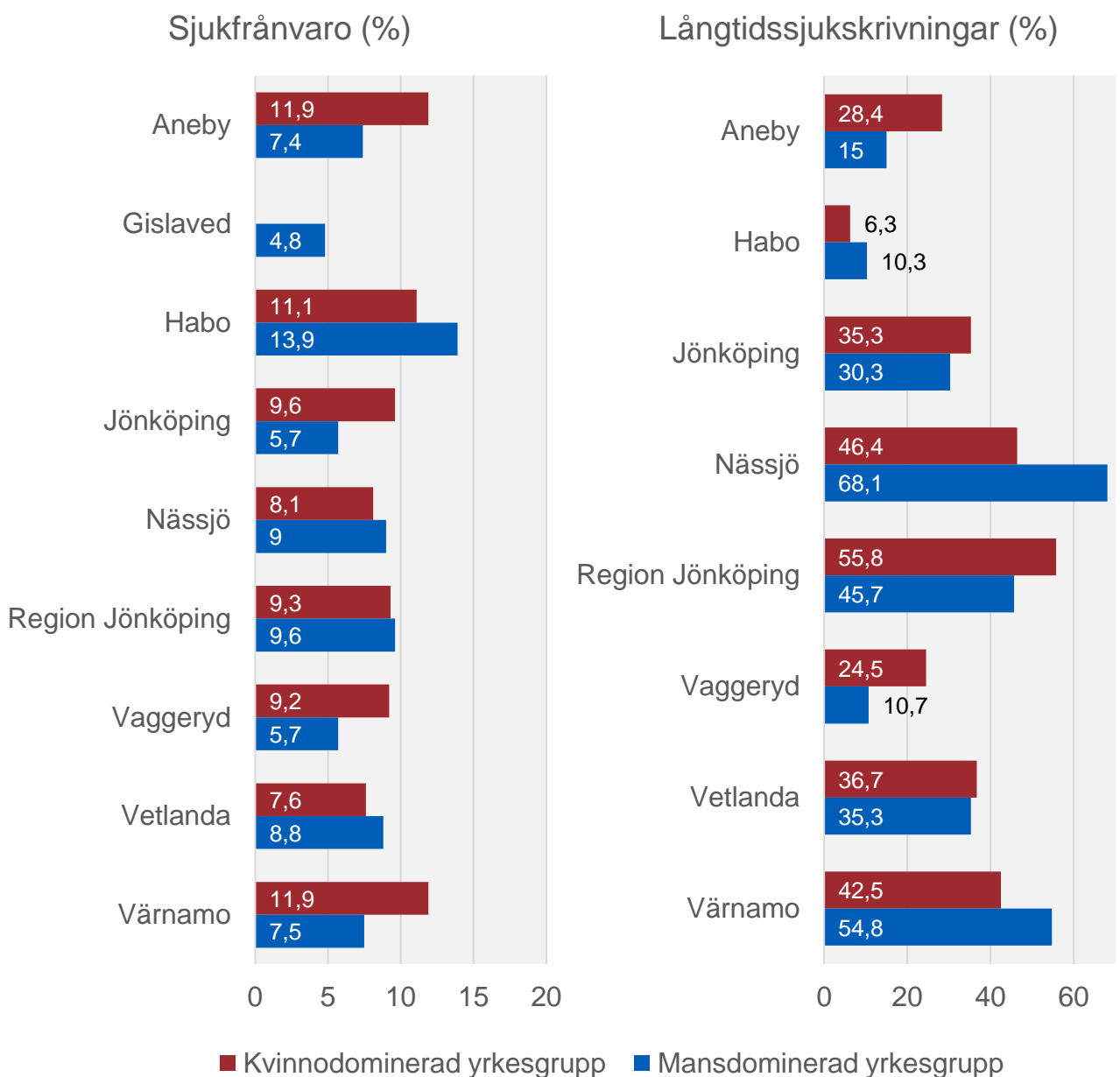
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 92,7 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 95,1 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Mullsjö kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är sju gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Nässjö kommun där andelen heltidsarbetande är elva procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Nässjö har även lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerande yrkesgruppen i länet.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



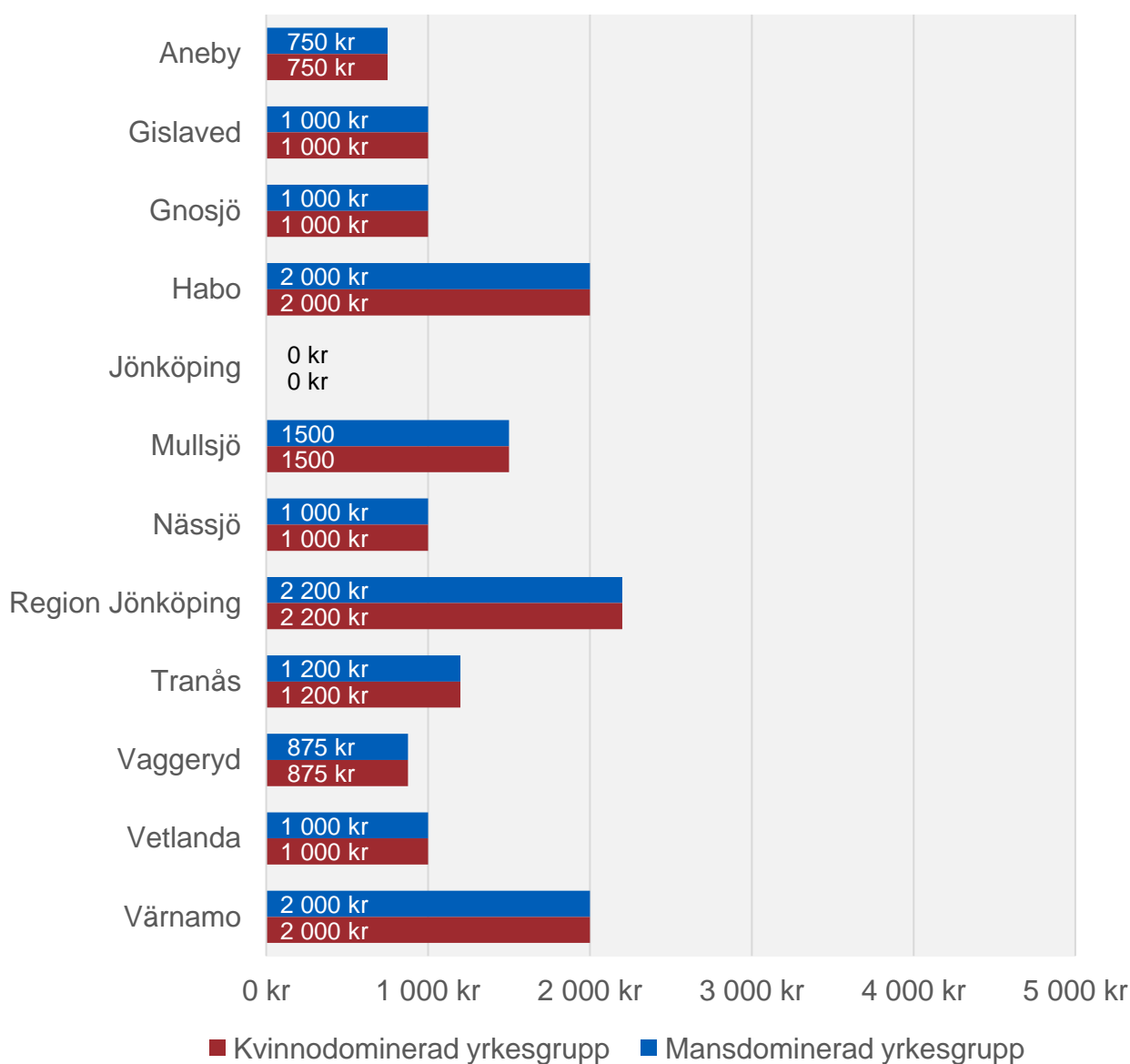
Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i fyra kommuner. I tre kommuner och i regionen är sjukfrånvaron högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Habo kommun har högst andel sammanlagd sjukfrånvaro men lägst andel långtidssjukskrivningar. Andelen långtidssjukskrivningar är högre i den kvinnodominerade gruppen i fem av åtta organisationer.

Svar saknas: Eksjö, Gislaved (kvinnodominerad yrkesgrupp), Gnosjö, Mullsjö, Sävsjö och Tranås

Svar saknas: Eksjö, Gislaved, Gnosjö, Mullsjö, Sävsjö och Tranås

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

Friskvårdsbidrag

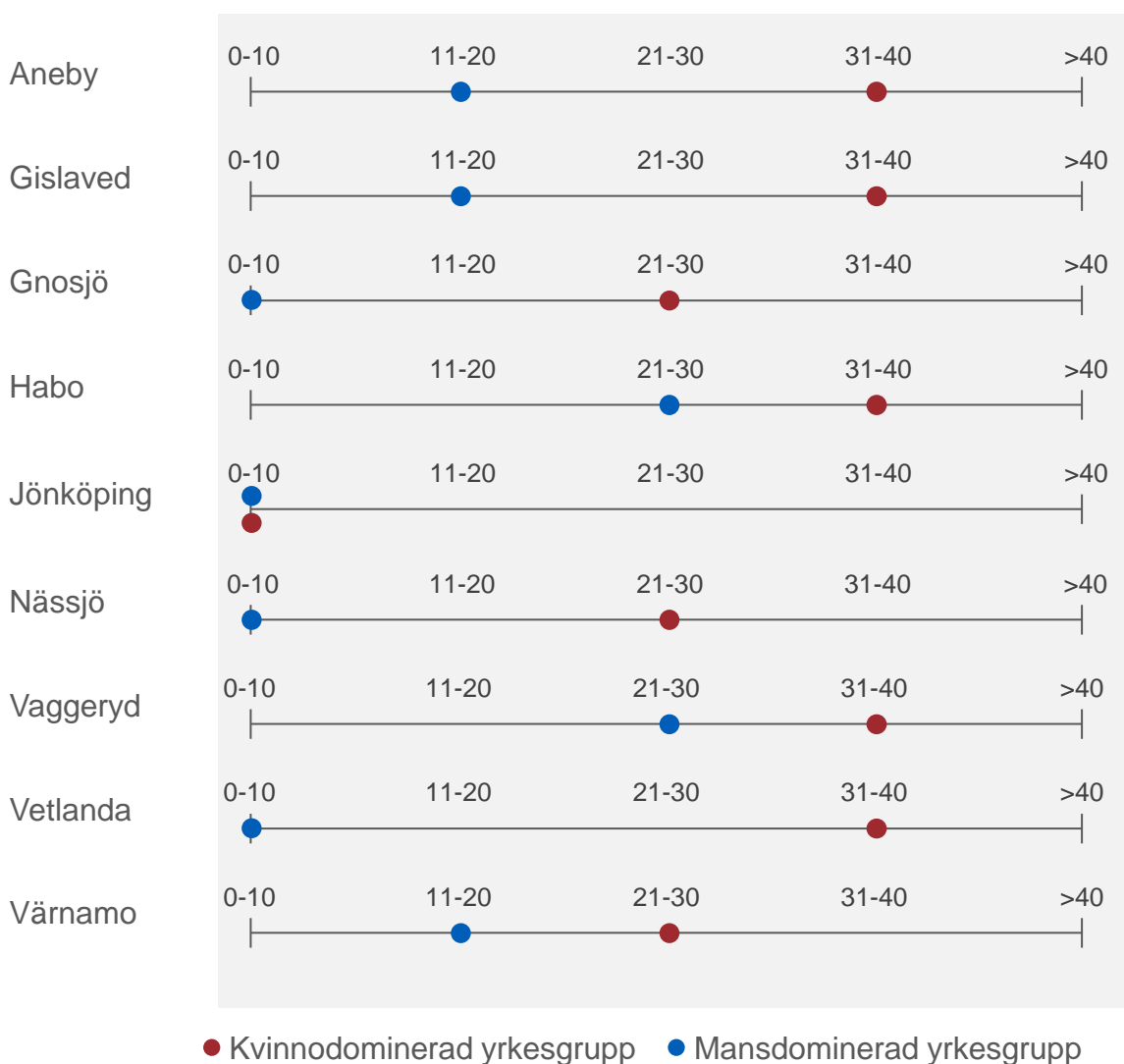


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Jönköpings län har högst friskvårdsbidrag om 2 200 kronor medan Jönköpings kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Eksjö och Sävsjö

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat, med undantag av Jönköpings kommun där antalet medarbetare per chef är lika stort i de båda yrkesgrupperna. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

Svar saknas: Eksjö, Mullsjö, Region Jönköping, Sävsjö och Tranås

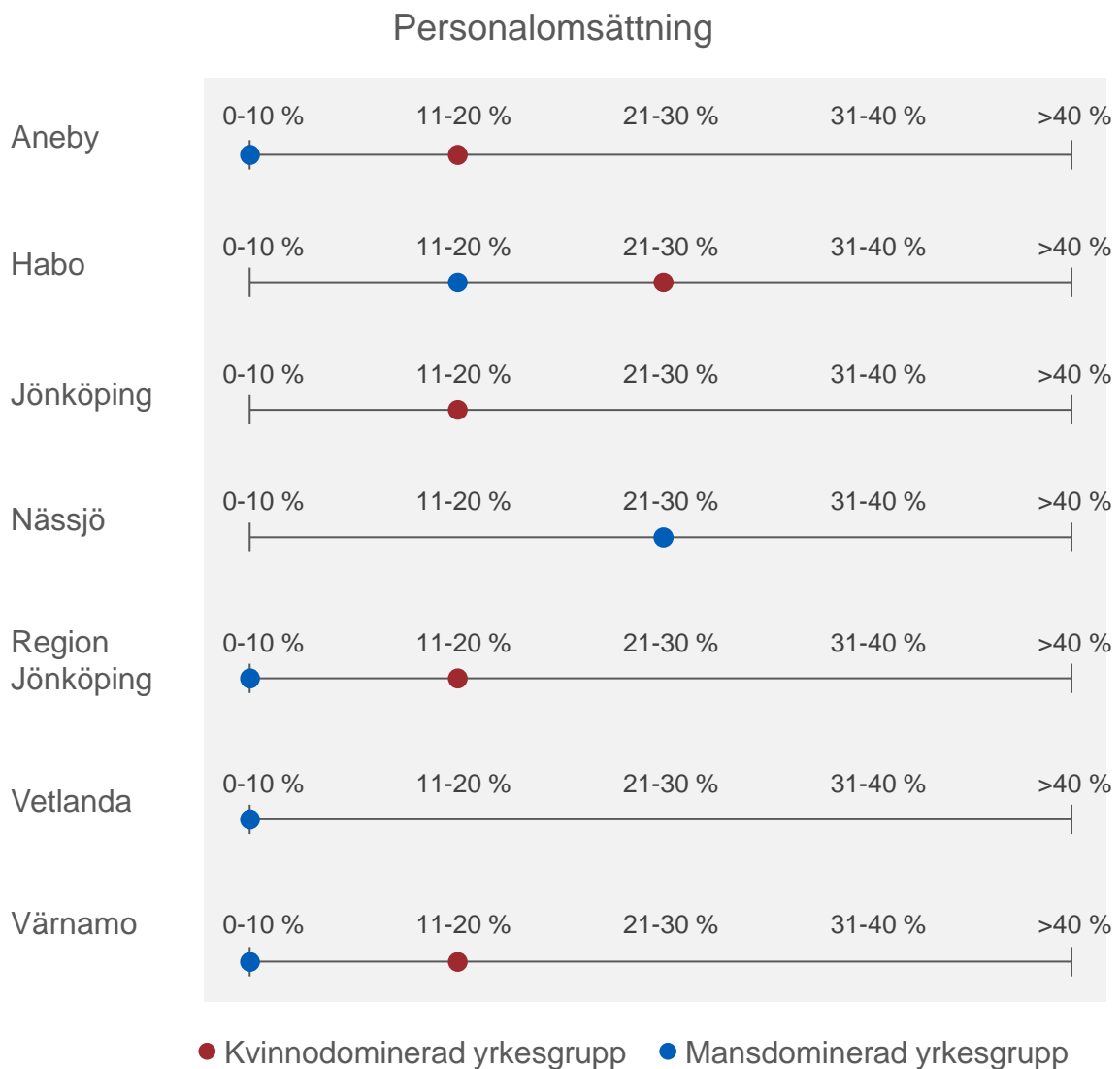
## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Aneby	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Gislaved	11-40 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	-	-
Gnosjö	0-10 %	41-60 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %
Habo	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Jönköping	0-10 %	0-10 %	-	-	61-90 %	0-10 %
Nässjö	91-100 %	91-100 %	-	-	61-90 %	0-10 %
Region Jönköping	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Vaggeryd	41-60 %	41-60 %	91-100 %	0-10 %	-	-
Vetlanda	11-40 %	41-60 %	41-60 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Värnamo	0-10 %	61-90 %	-	0-10 %	41-60 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommunerna arbetar kvällar och helger. Ett undantag är Gnosjö kommun där den mansdominerande yrkesgruppen i högre utsträckning arbetar kvällar och helger. Förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen medan möjligheten till flexitid/förtroendearbetstid är större i den mansdominerande yrkesgruppen.



## Marginellt högre personalomsättning i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är personalomsättningen högre i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Nässjö och Vetlanda kommun har inte angett svar för personalomsättningen i de kvinnodominerande yrkesgrupperna.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I nio av 13 organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i viss utsträckning i länet. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan yrkesgrupper är marginella. Andelen långtidssjukfrånvaron är dock högre i den kvinnodominerade gruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Gnosjö kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Jönköpings län. Det som skiljer Jönköpings län från tidigare forskning är att det inte finns några betydande skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland

kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvardagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Jönköpings län erbjuder högst friskvård för de anställda. Jönköpings kommun saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga kommuner, med undantag från Jönköpings kommun, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre

medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Vidare framgår av rapporten att den mansdominerande yrkesgruppen har större möjlighet till flexitid eller förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar att personalomsättningen är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga fyra organisationer som svarat.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Kalmar län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

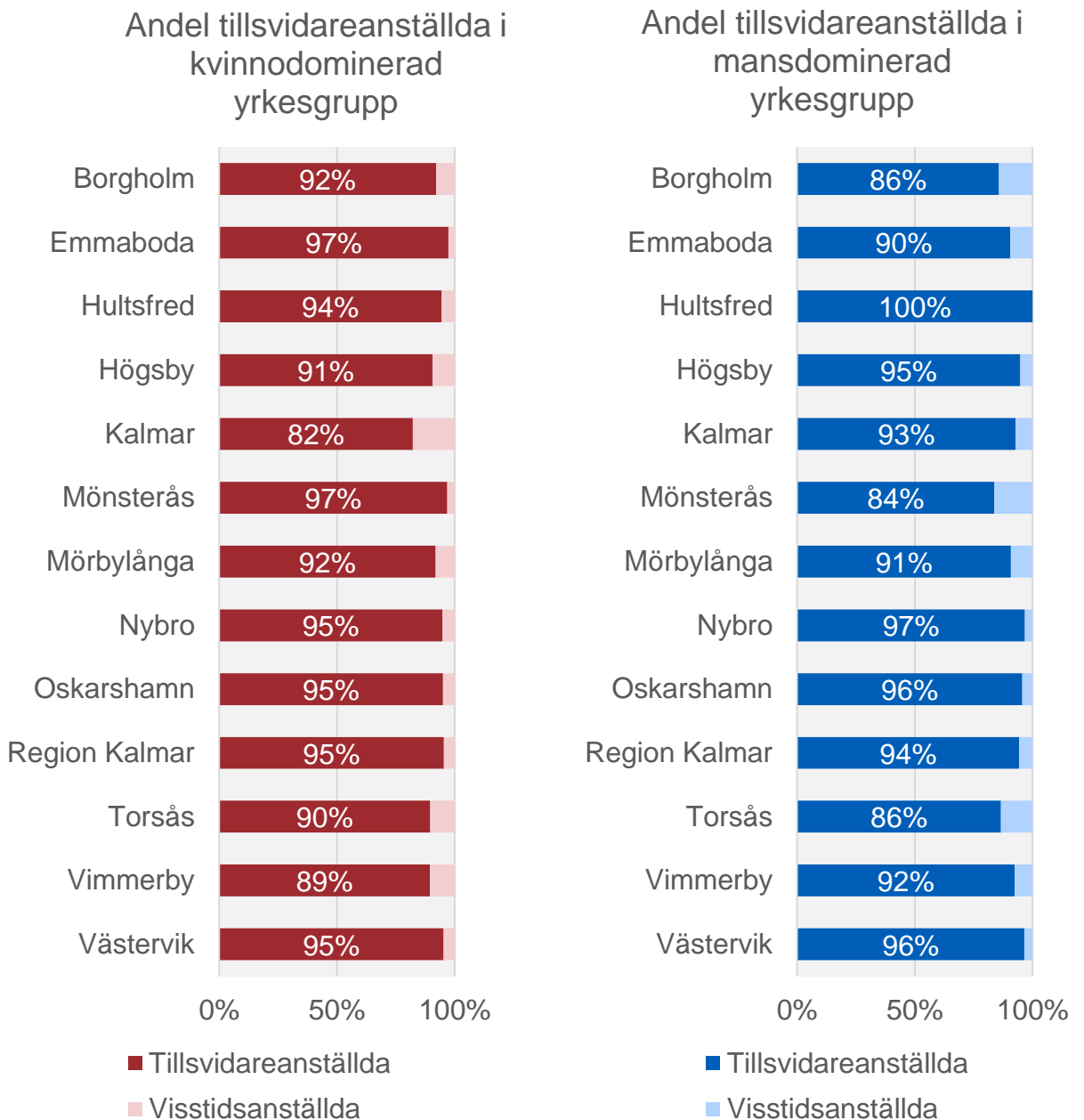
Producerad av EY på uppdrag av Länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Kalmar län

Kalmar län består av tolv kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 11 av 13 organisationer besvarat enkäten.

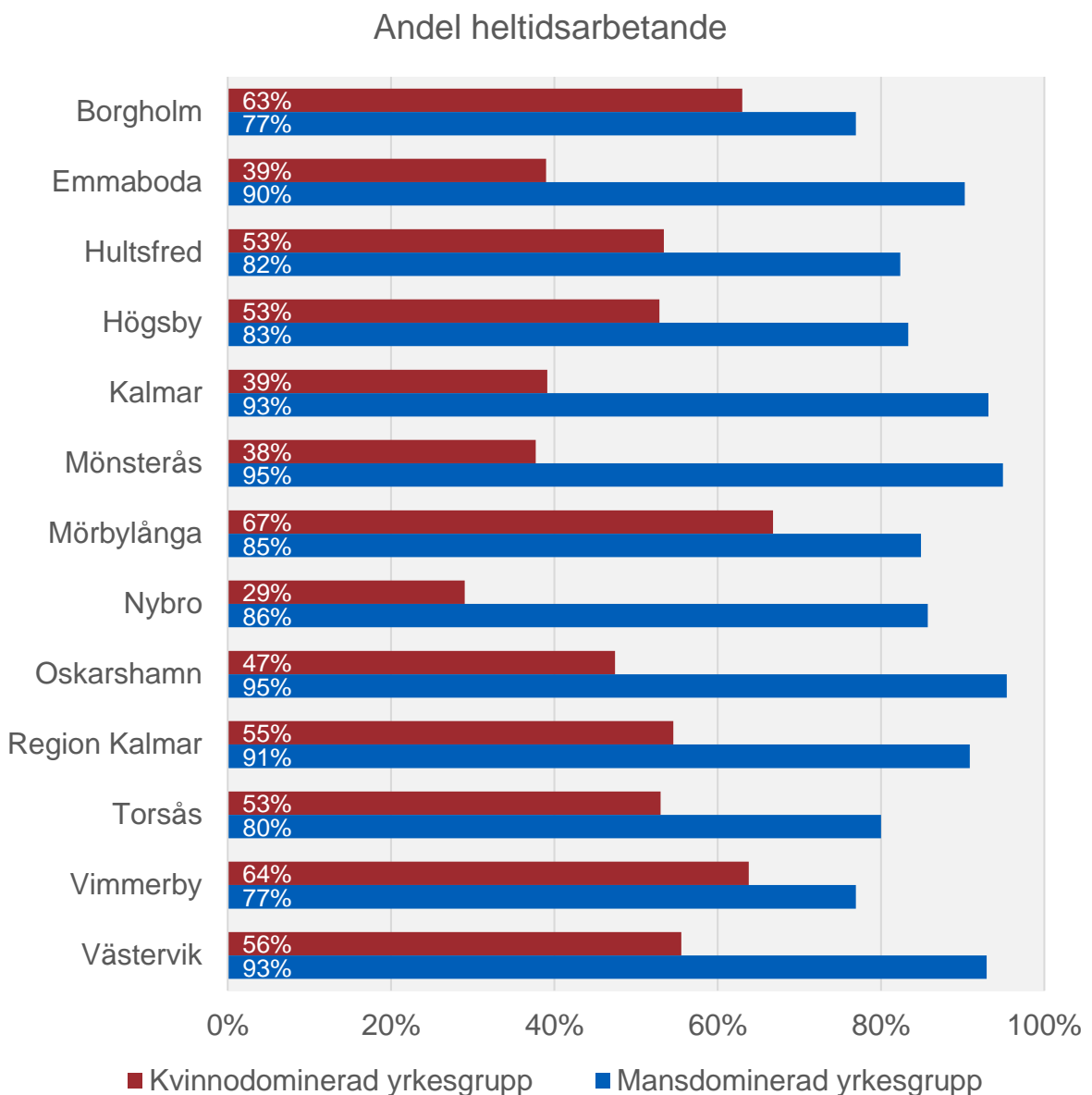
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Borgholms kommun	18 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Emmaboda kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hultsfreds kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Högsby kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kalmar kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mönsterås kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mörbylånga kommun	16 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Nybro kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Oskarshamns kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Kalmar län	18 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Torsås kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vimmerbys kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Västerviks kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



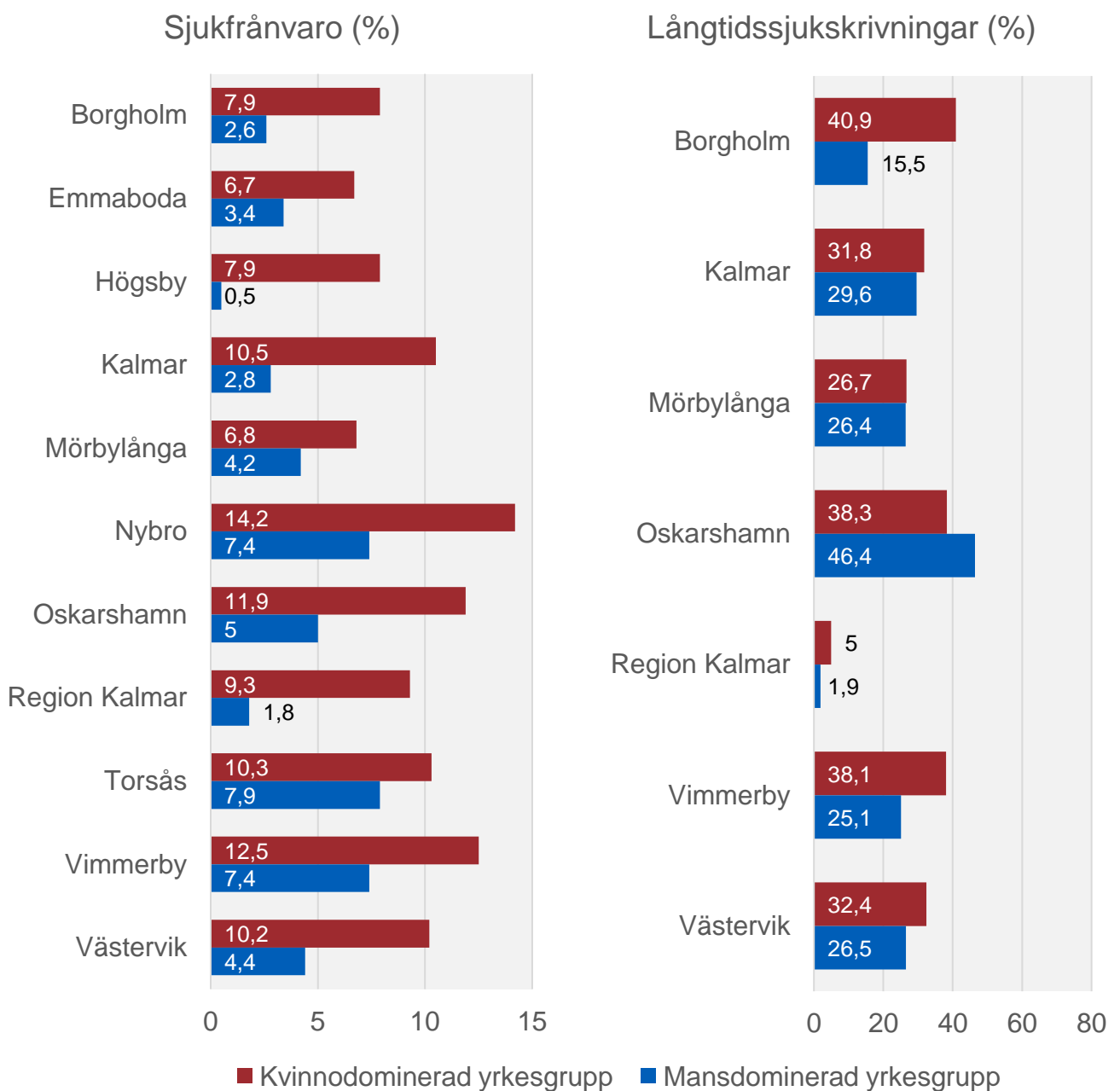
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 92,7 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 92,3 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Nybro kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen nästan är tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Vimmerby kommun där andelen heltidsarbetande är drygt tolv procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Vimmerby och Borgholm har lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen. Vimmerby kommun har även högst andel heltidsarbetande i den kvinnodominerande yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



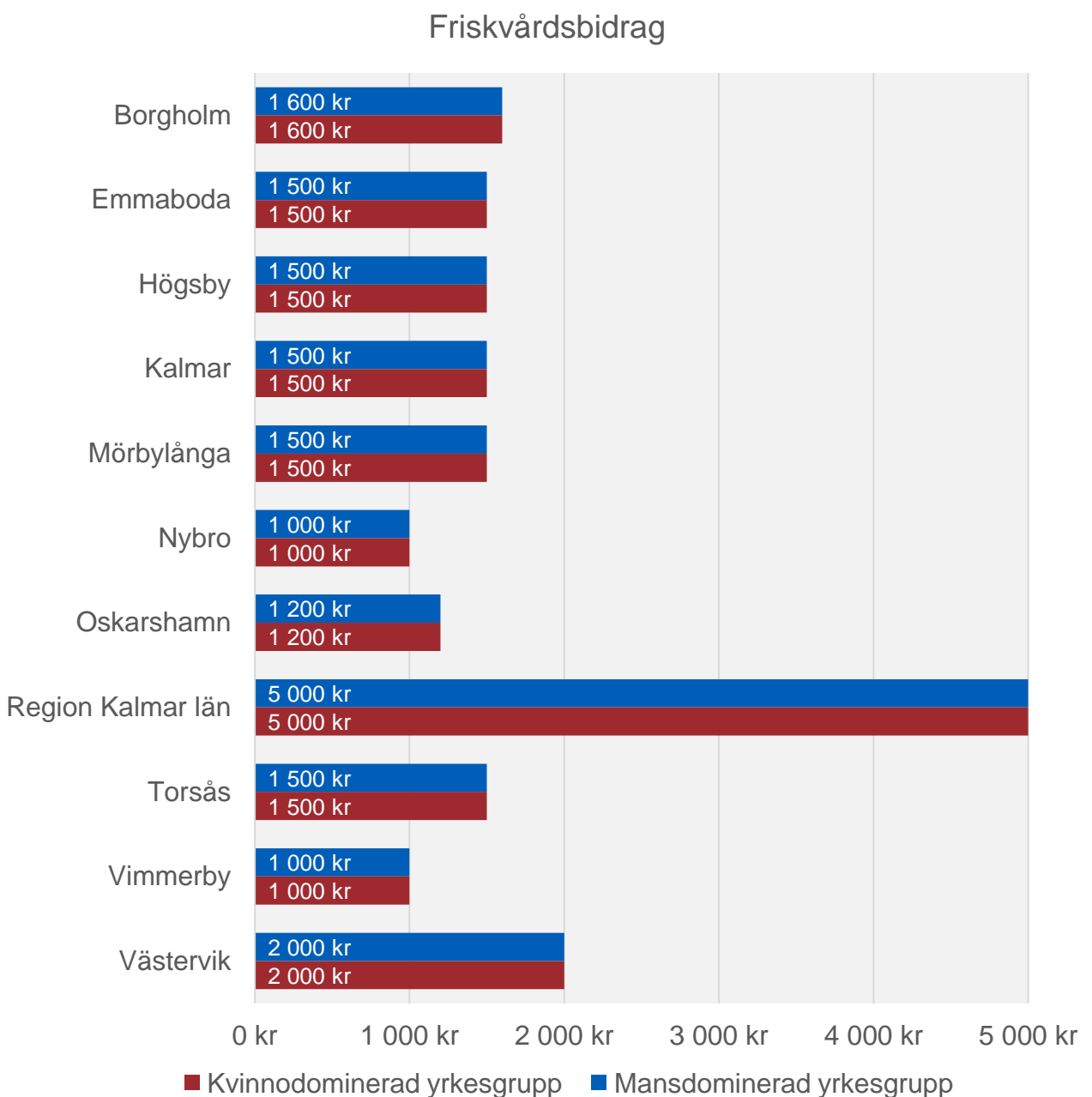
Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. Långtidssjukfrånvaron är också högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen, med undantag av Oskarshamns kommun.

Svar saknas: Hultsfred och Mönsterås

Svar saknas: Emmaboda, Hultsfred, Högsby, Mönsterås, Nybro och Torsås



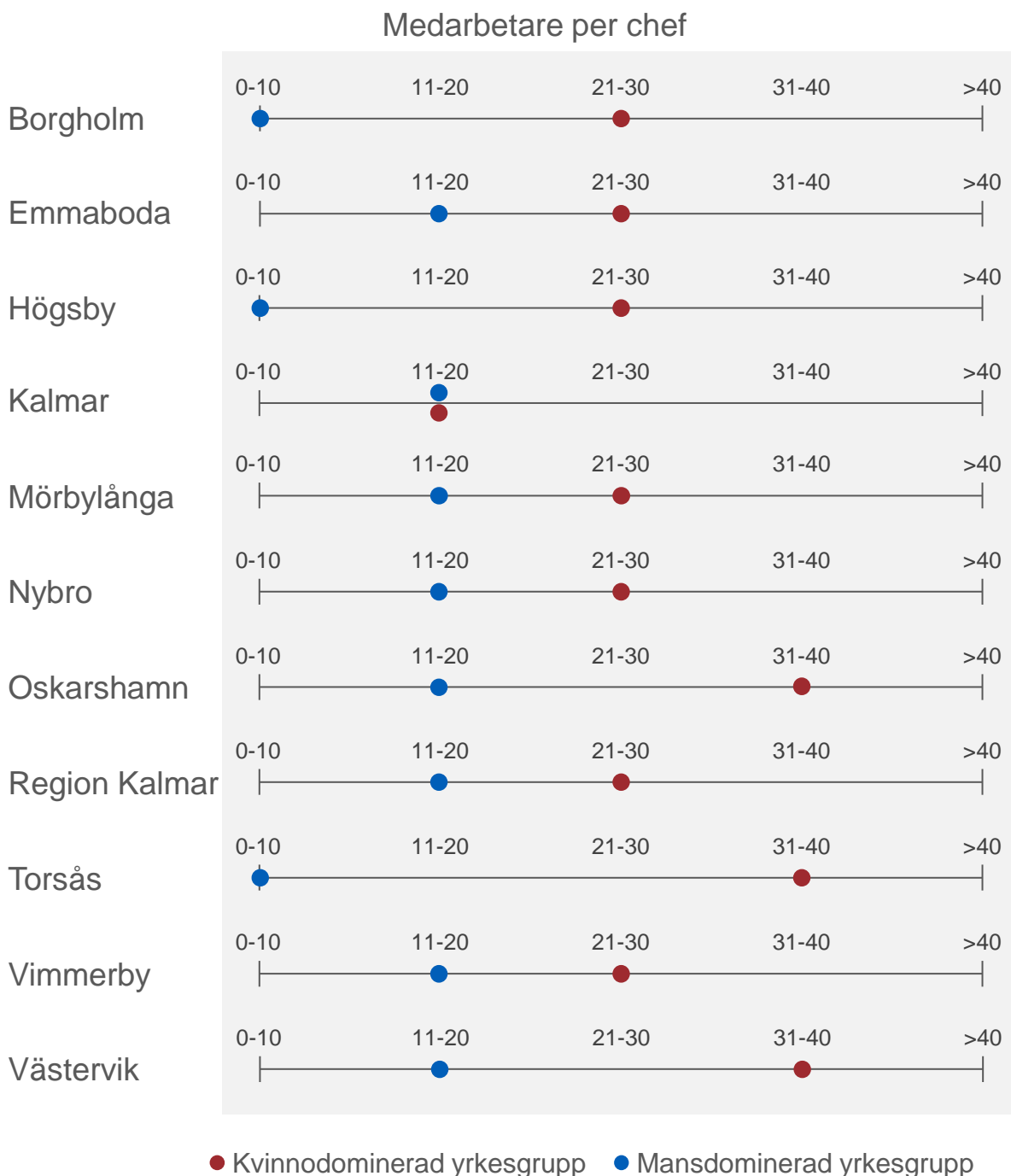
## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Kalmar län har högst friskvårdsbidrag om 5 000 kronor medan Vimmerby och Nybro kommun har lägst friskvårdsbidrag om 1 000 kronor. Ingen organisation av de svarande saknar friskvårdsbidrag till de anställda.

Svar saknas: Hultsfred och Mönsterås

# Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper



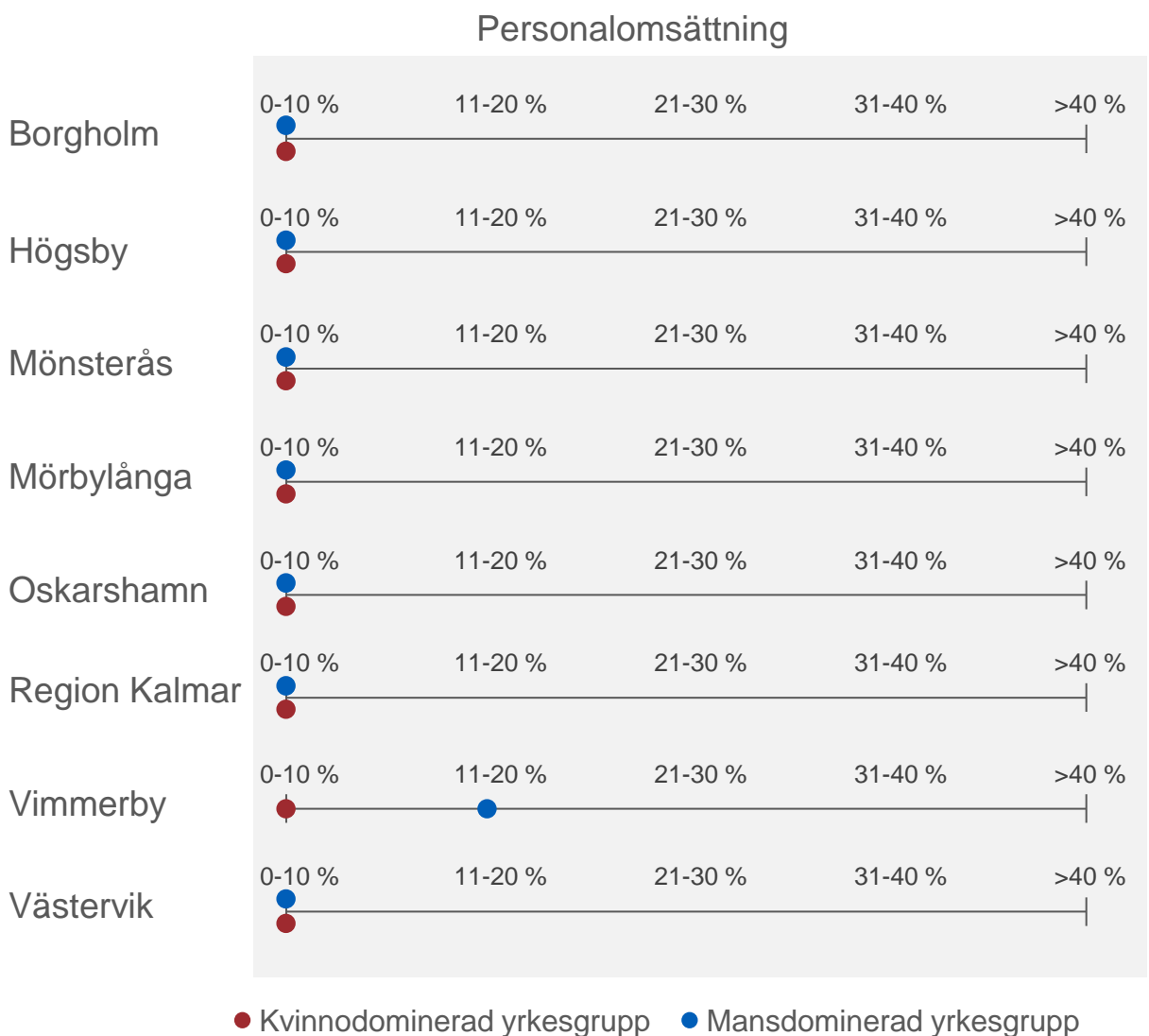
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Grafen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, med undantag från Kalmar kommun. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Borgholm	11-40 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Emmaboda	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Högsby	0-10 %	91-100 %	-	0-10 %	-	0-10 %
Kalmar	0-10 %	11-40 %	-	-	91-100 %	21-30 %
Mörbylånga	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Nybro	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Oskarshamn	0-10 %	91-100 %	-	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Region Kalmar	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Torsås	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Vimmerby	0-10 %	41-60 %	-	0-10 %	81-90 %	11-20 %
Västervik	-	-	0-10 %	0-10 %	81-90 %	21-30 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande andel av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen medan möjligheten till flexitid/förtroendearbetstid är större i den mansdominerande yrkesgruppen.

# Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. I Vimmerby kommun var personalomsättningen högre i den mansdominerande yrkesgruppen. För resterande organisationer som svarat saknas skillnader mellan yrkesgrupperna.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I tio av tolv organisationer arbetar den mest mansdominerade med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Kalmar län. Det som skiljer Kalmar län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnor arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Kalmar län erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga kommuner, med undantag från Kalmar kommun är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinno-dominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många

medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer än vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Vidare framgår av rapporten att den mansdominerande yrkesgruppen har större möjlighet till flexitid eller förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar inga tydliga skillnader i personalomsättningen mellan yrkesgrupperna i länet.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Kronobergs län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

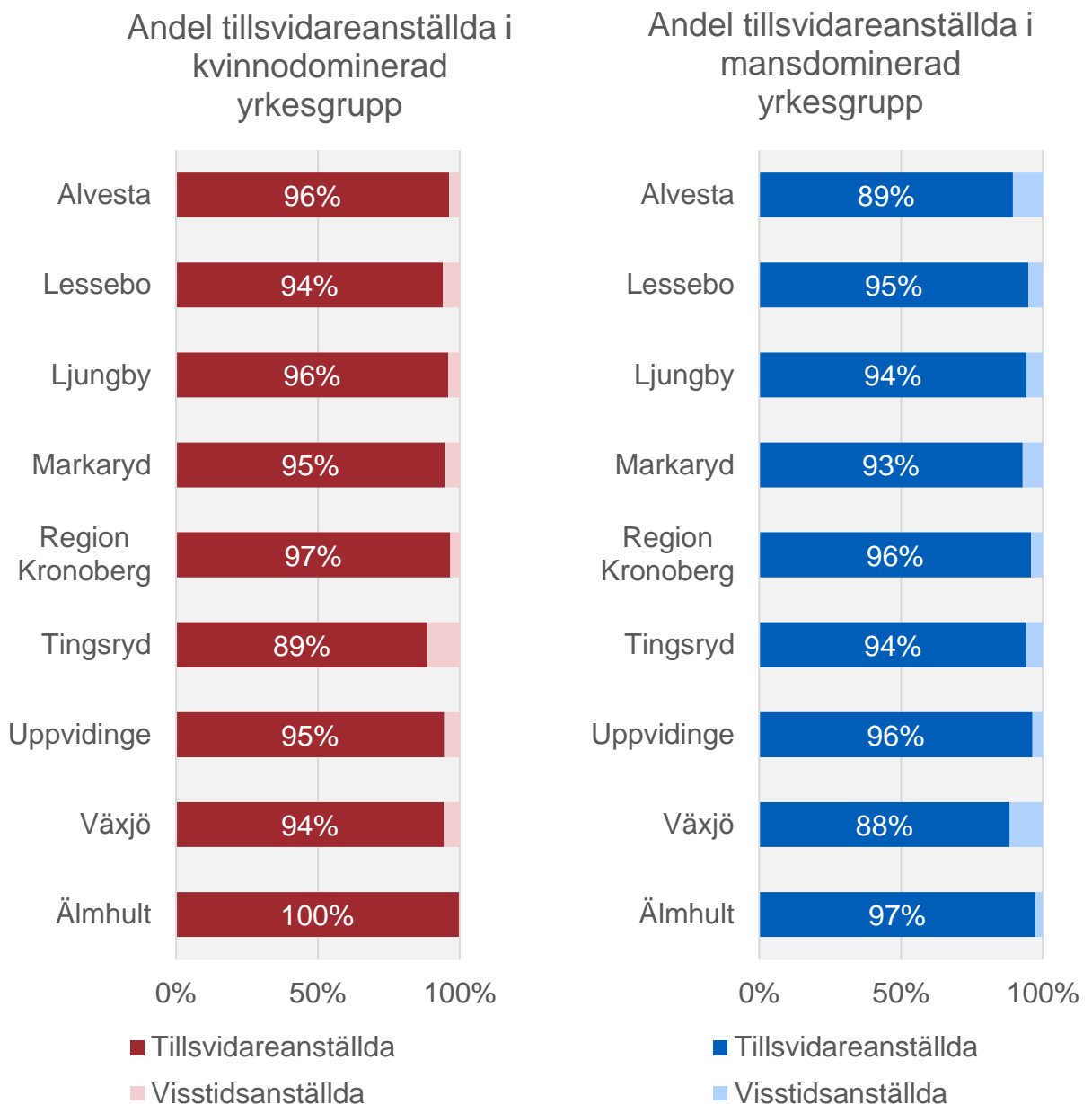
## Om kommuner och region i Kronobergs län

Kronobergs län består av åtta kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 7 av 9 organisationer besvarat enkäten.

Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Alvesta kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Lessebo kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ljungby kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Markaryds kommun	8 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Region Kronoberg	6 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Tingsryds kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Uppvidinge kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Växjö kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Älmhults kommun	10 av 18	Vård och omsorg	Teknik

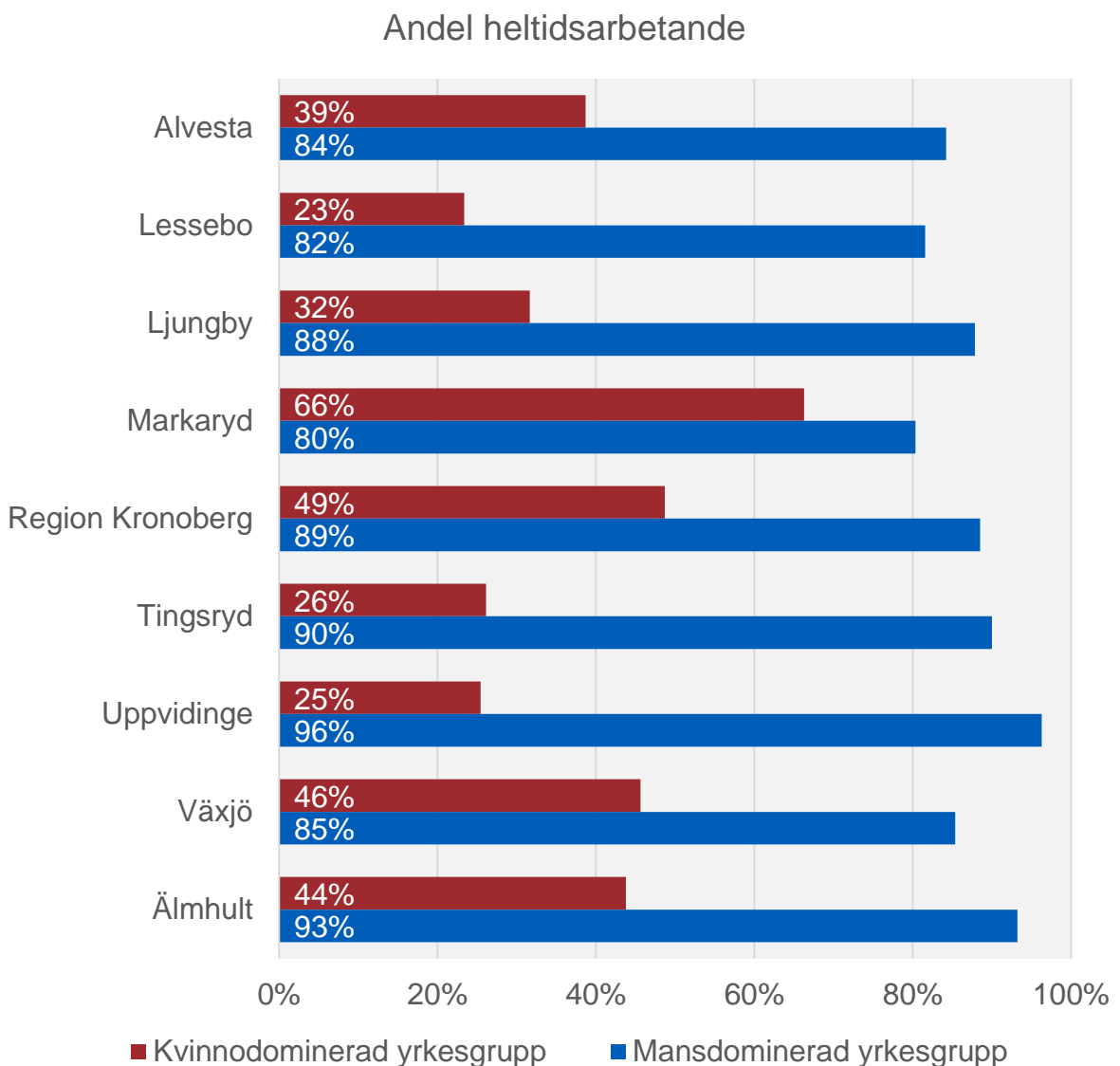


## De flesta är tillsvidareanställda



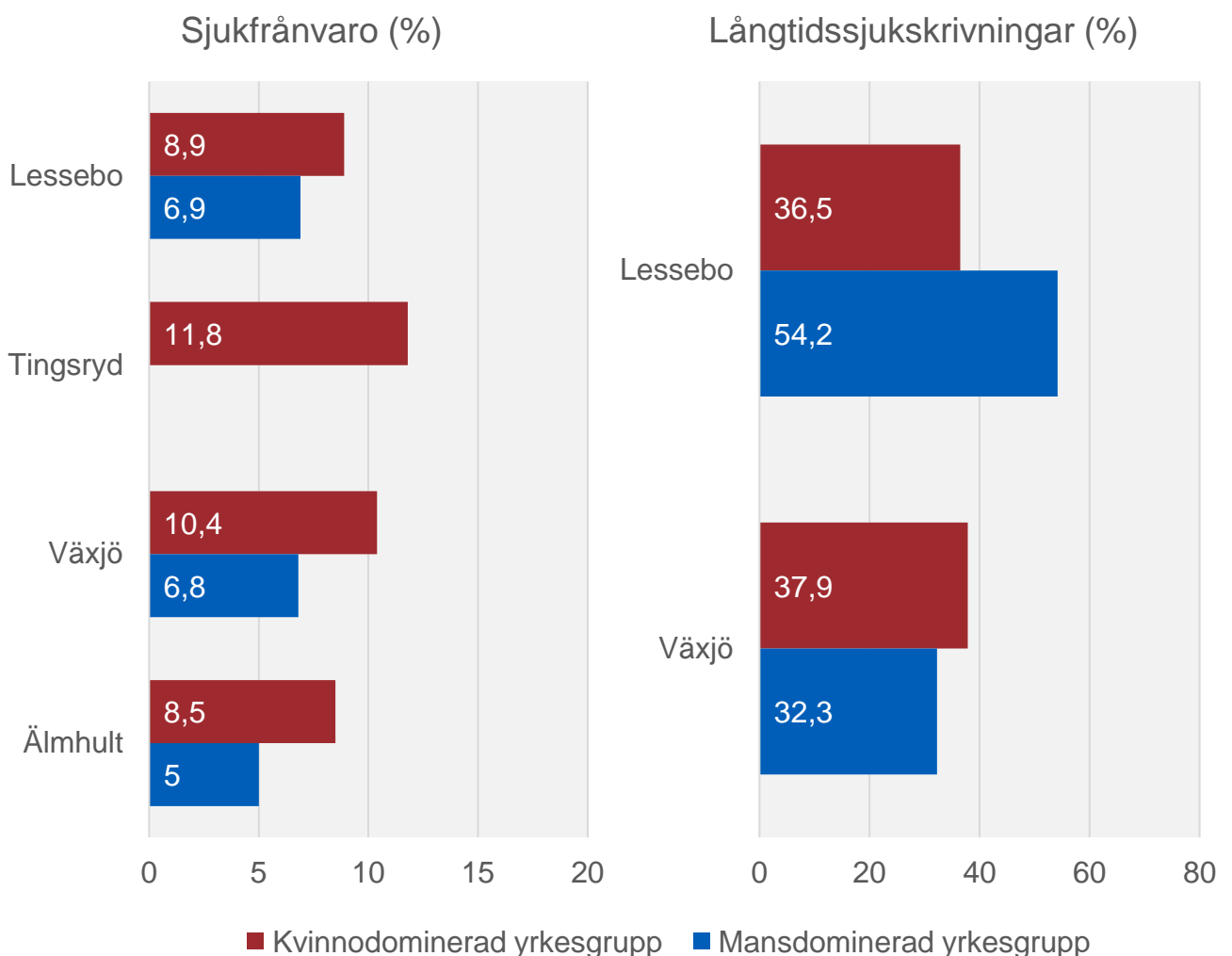
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande andel av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 95,0 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 93,7 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



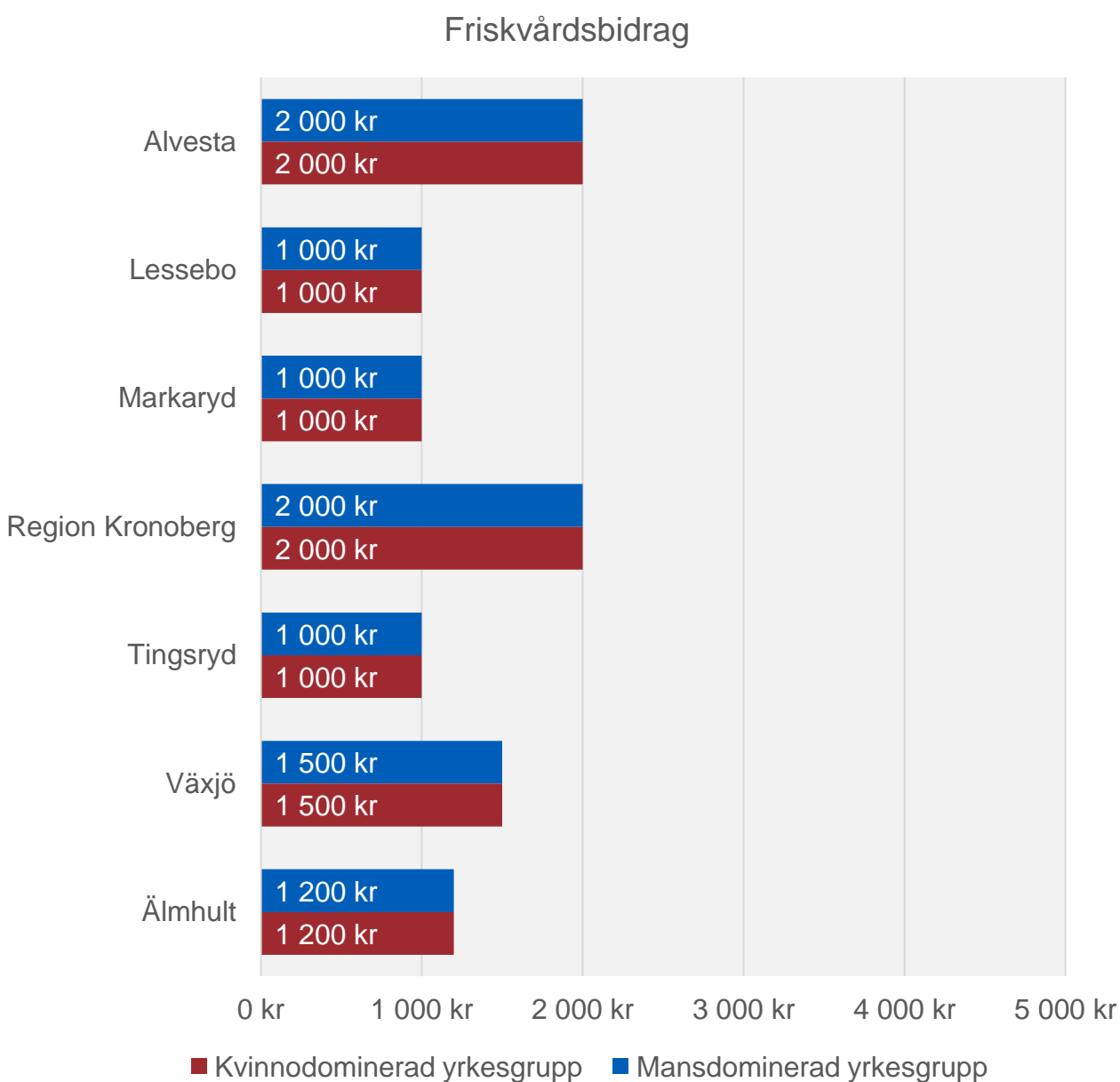
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Uppvidinge kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Markaryds kommun där andelen heltidsarbetande är 14,1 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Markaryds kommun har högst andel heltidsarbetande i den kvinnodominerade yrkesgruppen och lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen bland organisationerna som svarat.

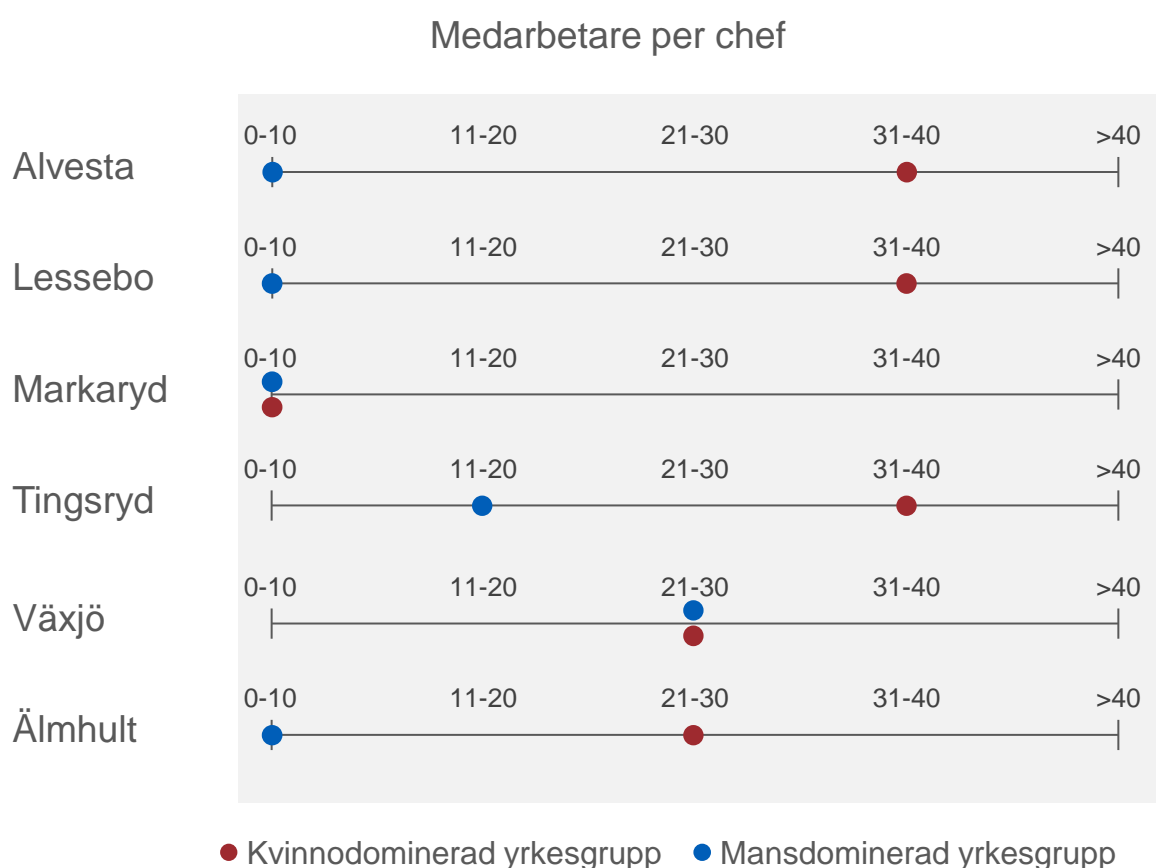
## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men vissa skillnader mellan organisationer



Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Kronoberg och Alvesta kommun har högst friskvårdsbidrag om 2 000 kronor medan Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen. Bland de svarande kommunerna saknar ingen heller friskvårdsbidrag för de anställda.

Svar saknas: Ljungby och Uppvidinge

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper



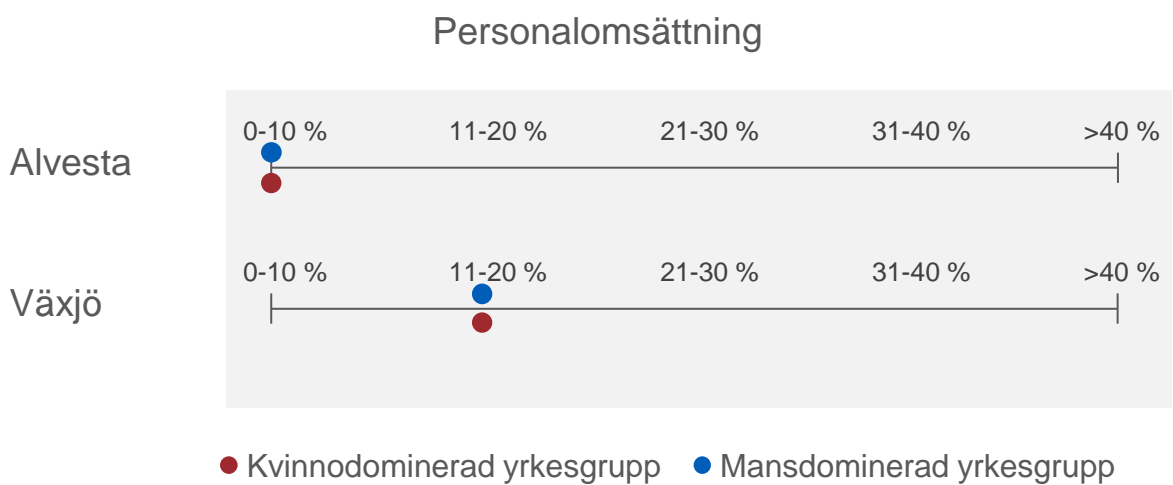
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i fyra av sex kommuner. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Alvesta	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Lessebo	61-90 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	-	0-10 %
Markaryd	-	-	0-10 %	0-10 %	21-30 %	21-30 %
Region Kronoberg	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Tingsryd	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	90-100 %	0-10 %
Växjö	0-10 %	41-60 %	61-90 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Älmhult	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger samt delade turer. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid förekommer mindre skillnader mellan den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Bland de två organisationer som svarat saknas skillnader i personalomsättning.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I åtta av nio organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. De kvinnodominerade yrkesgrupperna har i länet i snitt en högre andel tillsvidareanställda jämfört med de mansdominerade yrkesgrupperna.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	För få svar i länet för att bedöma.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Markaryds kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att tre av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Kronobergs län. Det som skiljer Kronobergs län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.





## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Kronobergs och Alvesta kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar friskvård för de anställda.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I fyra av sex organisationer som har svarat är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara

högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet och delade turer

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar marginella skillnader vad gäller möjligheten till förtroende-arbetstid. Vad gäller förekomsten av delade turer visar rapporten att det är vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna i länet.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Norrbottens län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i  
kommuner och region

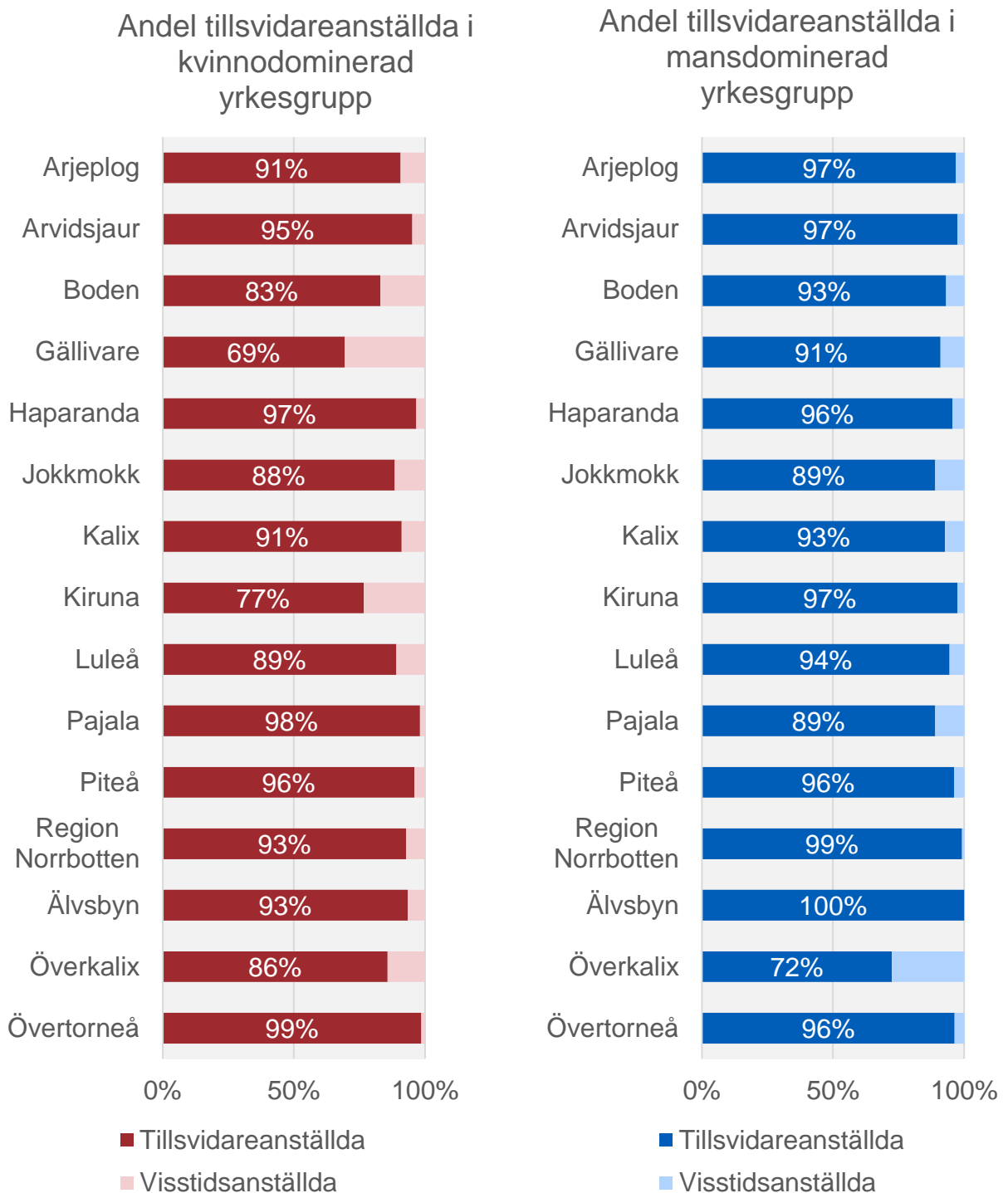
Producerad av EY på uppdrag av Länsstyrelserna i Blekinge,  
Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg,  
Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten,  
Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och  
Östergötlands län

## Om kommuner och region i Norrbotten län

Norrbotten län består av 14 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 12 av 15 organisationer besvarat enkäten.

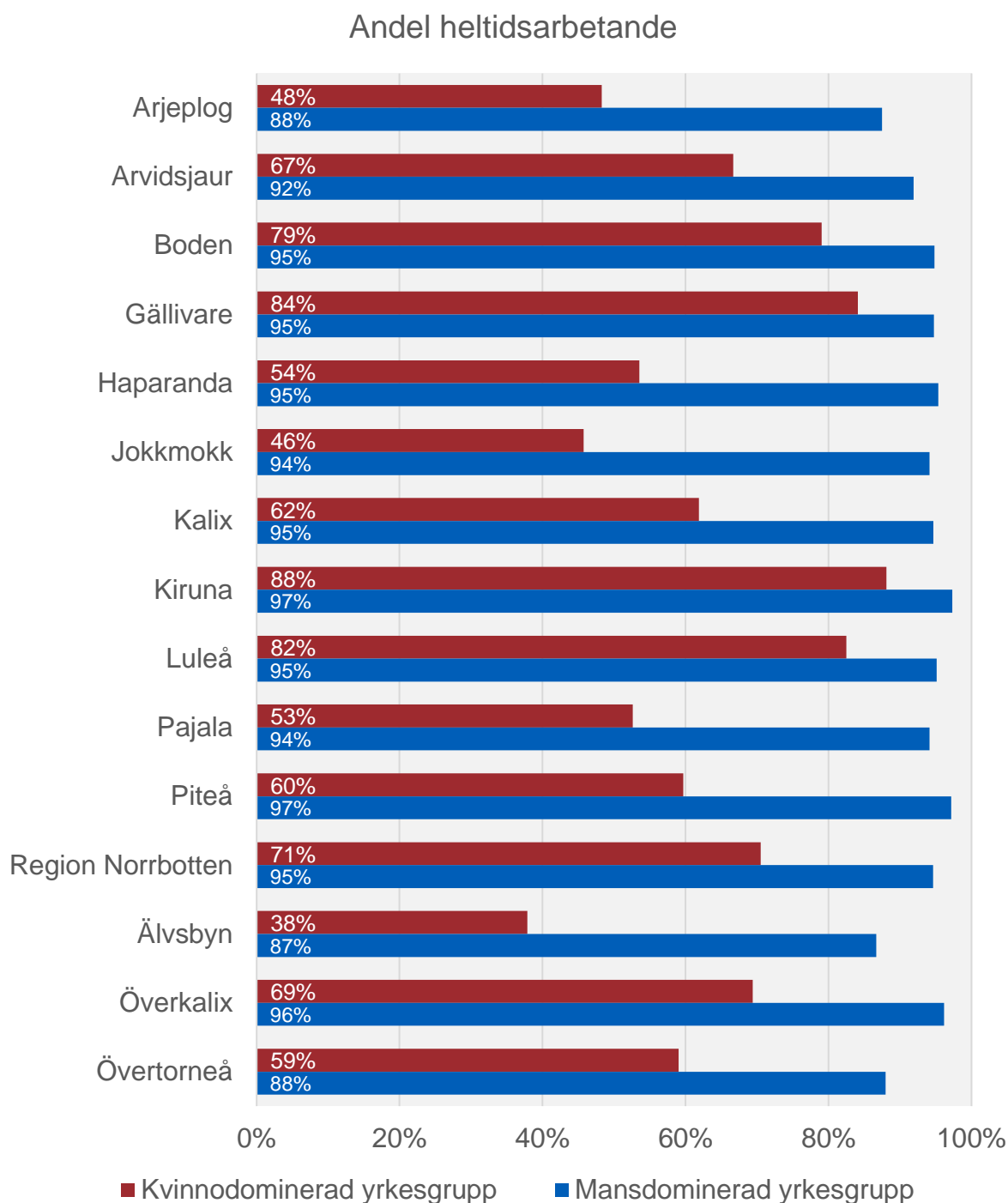
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Arjeplogs kommun	12 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Arvidsjaurs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Bodens kommun	18 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Gällivare kommun	12 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Haparanda kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Jokkmokks kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kalix kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kiruna kommun	8 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Luleå kommun	14 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Pajala kommun	10 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Piteå kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Norrbotten	6 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Älvsbyns kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Övertorneå kommun	18 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Övertorneå kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



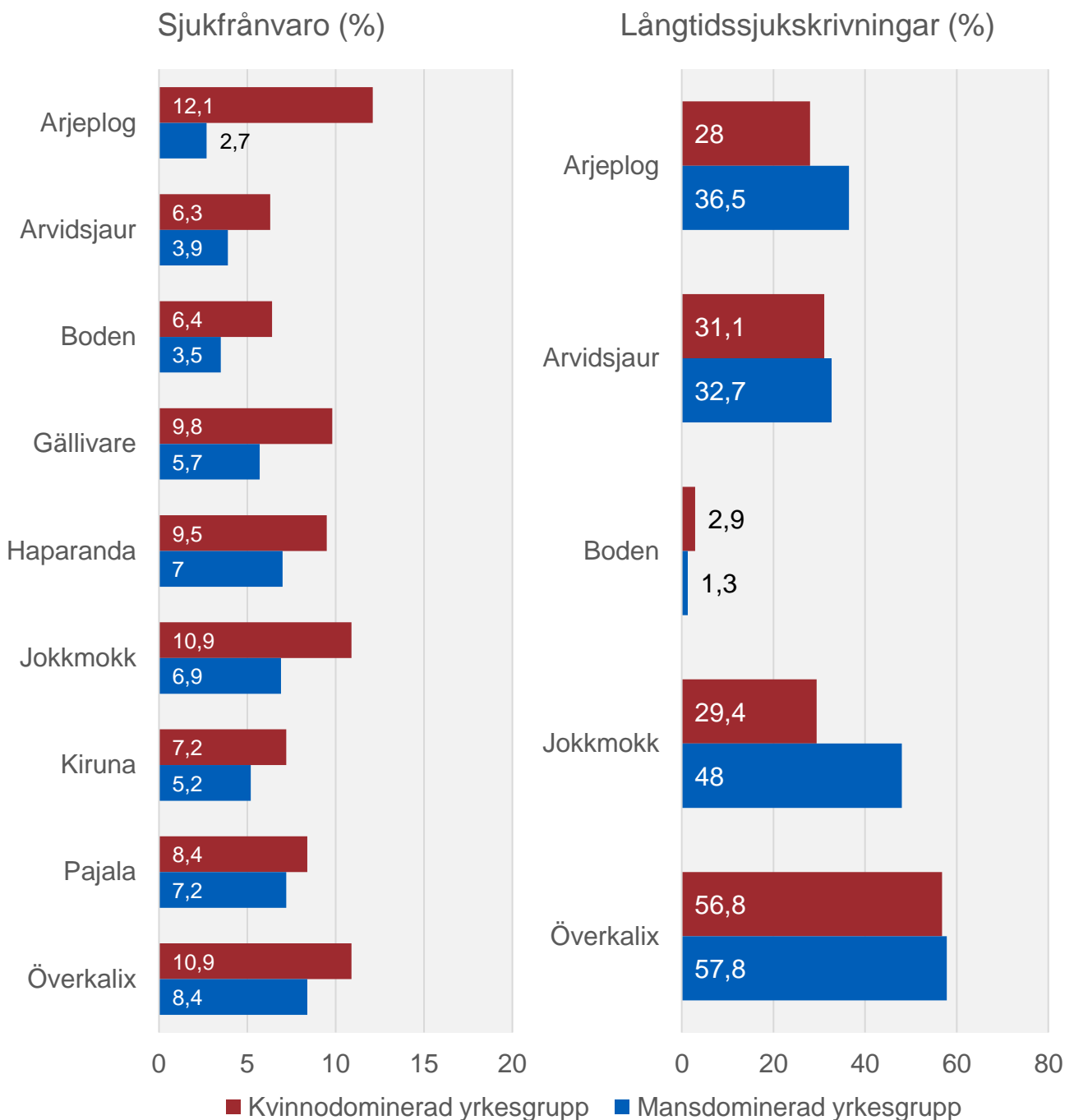
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 89,61 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 93,35 procent.

# Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Jokkmokks kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än dubbelt så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Kiruna kommun där andelen heltidsarbetande är nio procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Kiruna kommun är den organisation med högst andel heltidsarbetande i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Älvsbyns kommun har lägst andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen

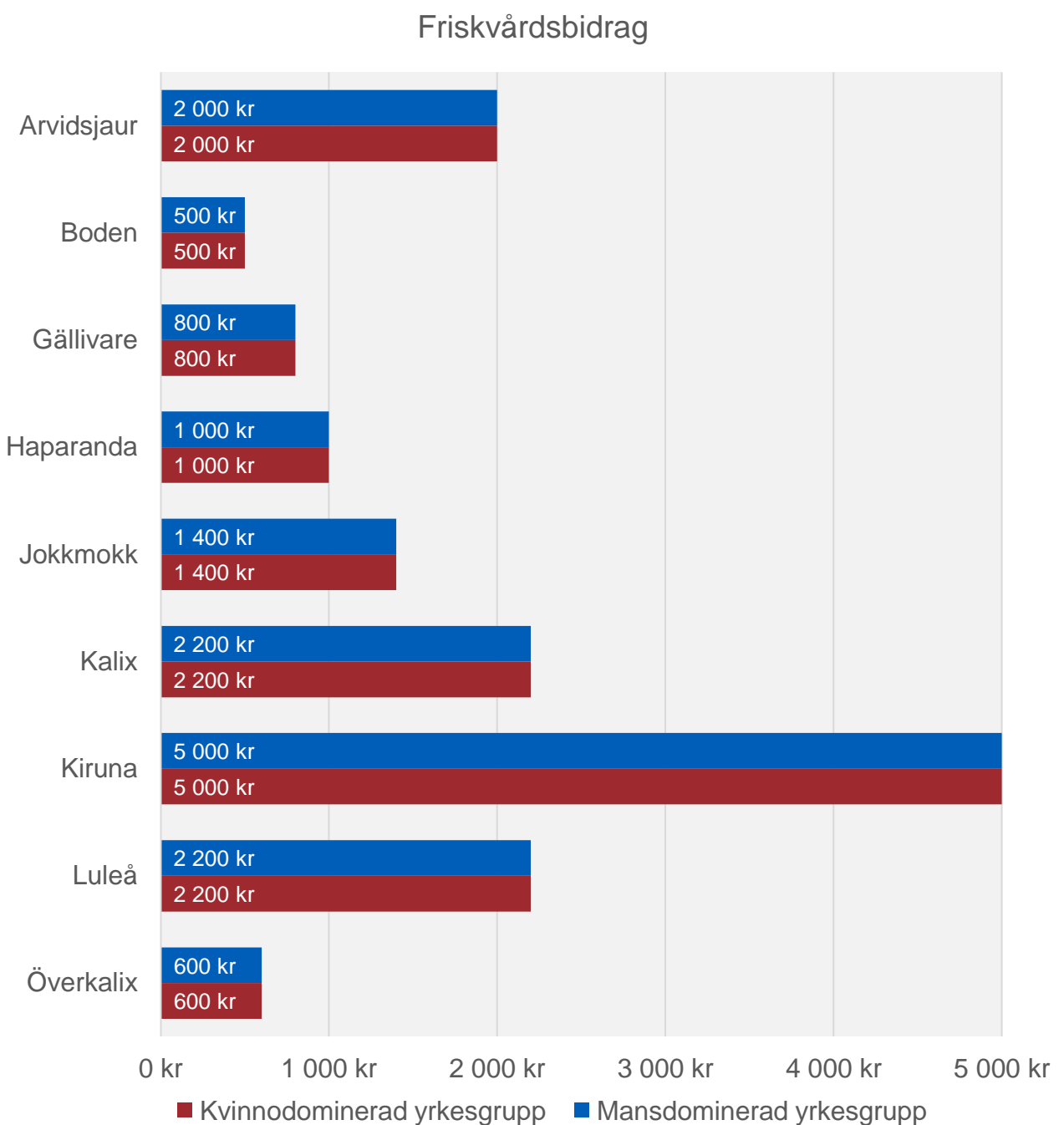


Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer som svarat är sjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. Andelen långtidssjukskrivningar är dock högre i de mansdominerade yrkesgrupperna i fyra av fem kommuner.

Svar saknas: Kalix, Luleå, Piteå, Region Norrbotten, Älvsbyn och Övertorneå

Svar saknas: Gällivare, Haparanda, Kalix, Kiruna, Luleå, Pajala, Piteå, Region Norrbotten, Älvsbyn och Övertorneå

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

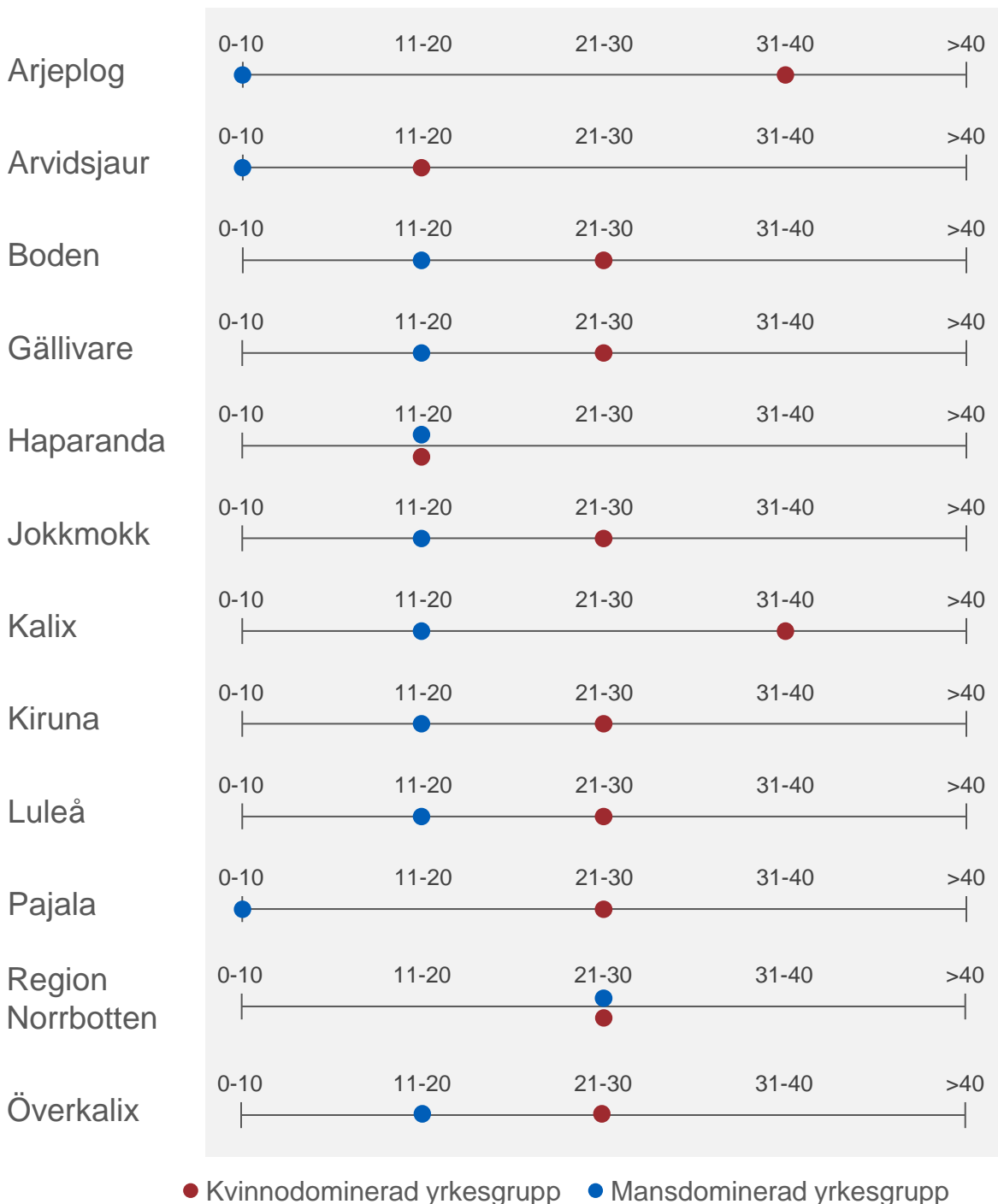


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Kiruna kommun har högst friskvårdsbidrag om 5 000 kronor medan Bodens kommun erbjuder minst friskvårdsbidrag om 500 kr. Ingen organisation bland de som svarat saknar friskvårdsbidrag till de anställda.

Svar saknas: Arjeplog, Pajala, Piteå, Region Norrbotten, Älvsbyn och Övertorneå

# Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, med undantag från Haparanda kommun och Region Norrbotten där antalet medarbetare per chef är lika stort i de båda yrkesgrupperna. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

Svar saknas: Piteå, Älvsbyn och Övertorneå



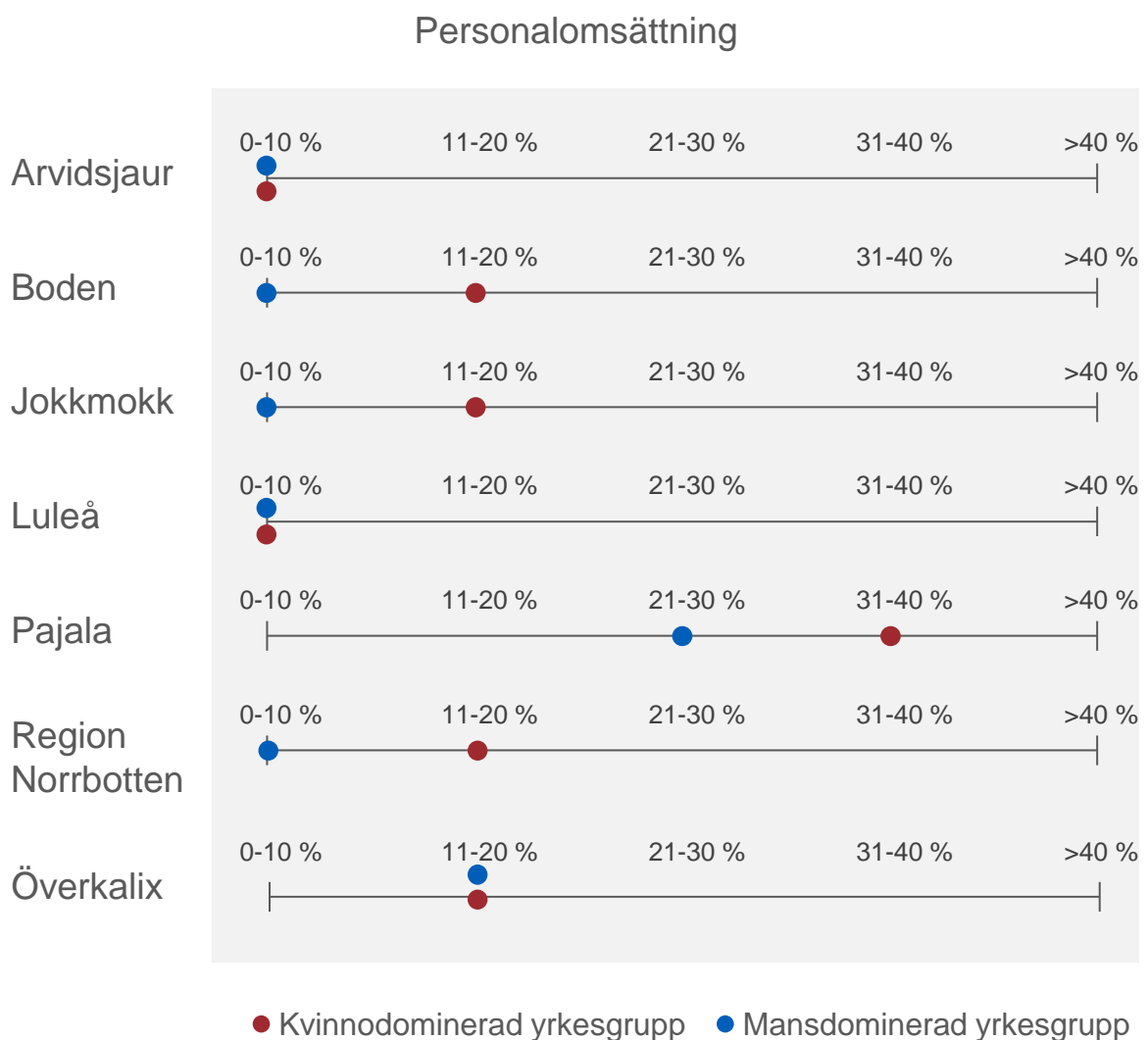
## Marginella skillnader i arbetstidsvillkor

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Arjeplog	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %
Arvidsjaur	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	41-50 %	91-100 %
Boden	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Gällivare	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Haparanda	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	-
Jokkmokk	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	61-70 %	0-10 %
Kalix	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %	-	0-10 %
Kiruna	-	-	0-10 %	-	81-90 %	-
Luleå	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Pajala	0-10 %	0-10 %	-	-	-	-
Region Norrbotten	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Överkalix	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	41-60 %	41-60 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att andelen som arbetar kvällar och helger är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i tre kommuner. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid eller delade turer förekommer mindre skillnader mellan den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen.

Svar saknas: Piteå, Älvsbyn och Övertorneå

## Små skillnader i personalomsättning



Grafen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Bland de organisationer som svarat framgår marginella skillnader i personalomsättning. Pajala kommun är den kommun som hade högst personalomsättning i både den kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen av de som svarat.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen högre jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i stort i länet. I samtliga organisationer är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Långtidssjukskrivningarna är dock högre i den mansdominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Arvidsjaurs och Överkalix kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Norrbottens län. Det som skiljer Norrbottens län från tidigare forskning är att det inte finns några betydande skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster.

Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Kiruna kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Bland de organisationer som svarat saknar ingen friskvårdsbidrag till de anställda.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga organisationer, med undantag från Haparanda kommun och Region Norrbotten, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup>

Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhets-områden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar marginella skillnader vad gäller förekomsten av delade turer. Det samma gäller möjlighet till förtroende-arbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> I Norrbottens län är skillnaderna små i personalomsättning mellan yrkesgrupperna.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Skåne län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

Producerad av EY på uppdrag från länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Skåne län

Skåne län består av 33 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 31 av 34 organisationer besvarat enkäten.

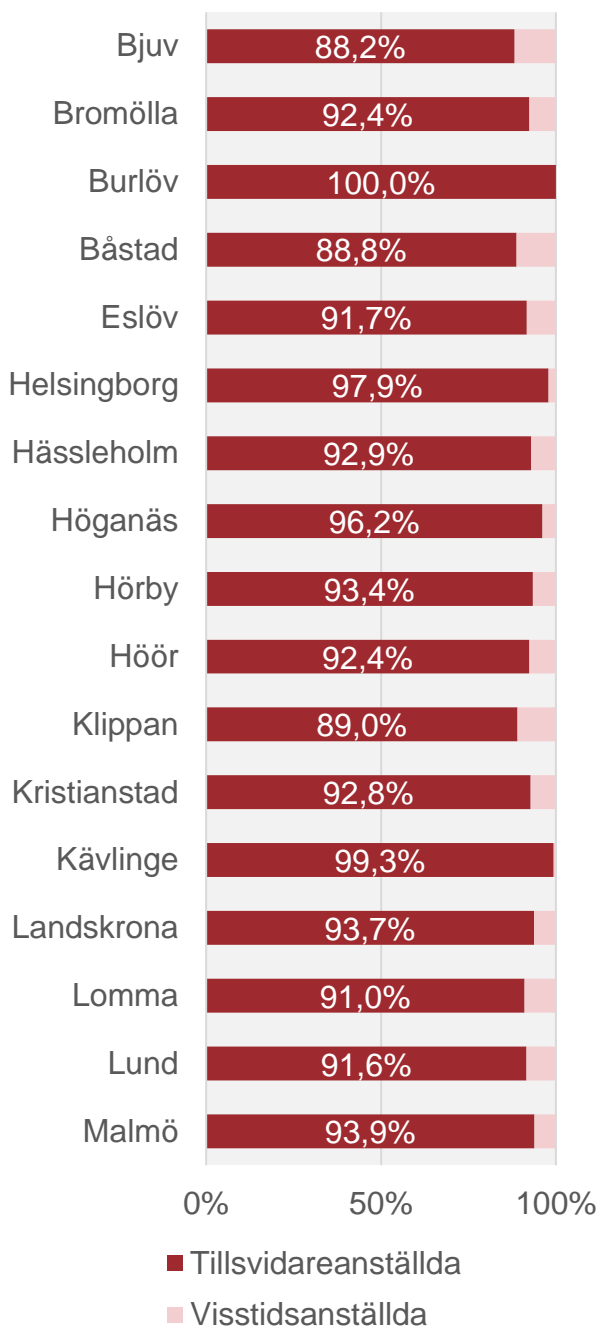
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Bjuvs kommun	14 av 18	Förskola, skola, fritids	Kultur, turism och friluftsliv
Bromölla kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Burlövs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Båstads kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Eslövs kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Helsingborgs stad	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Hässleholms kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Höganäs kommun	18 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Hörby kommun	12 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Kultur, turism och friluftsliv
Höörs kommun	2 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Klippans kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kristianstads kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kävlinge kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Landskrona stad	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Lomma kommun	17 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Kultur, turism och friluftsliv

## Om kommuner och region i Skåne län (forts.)

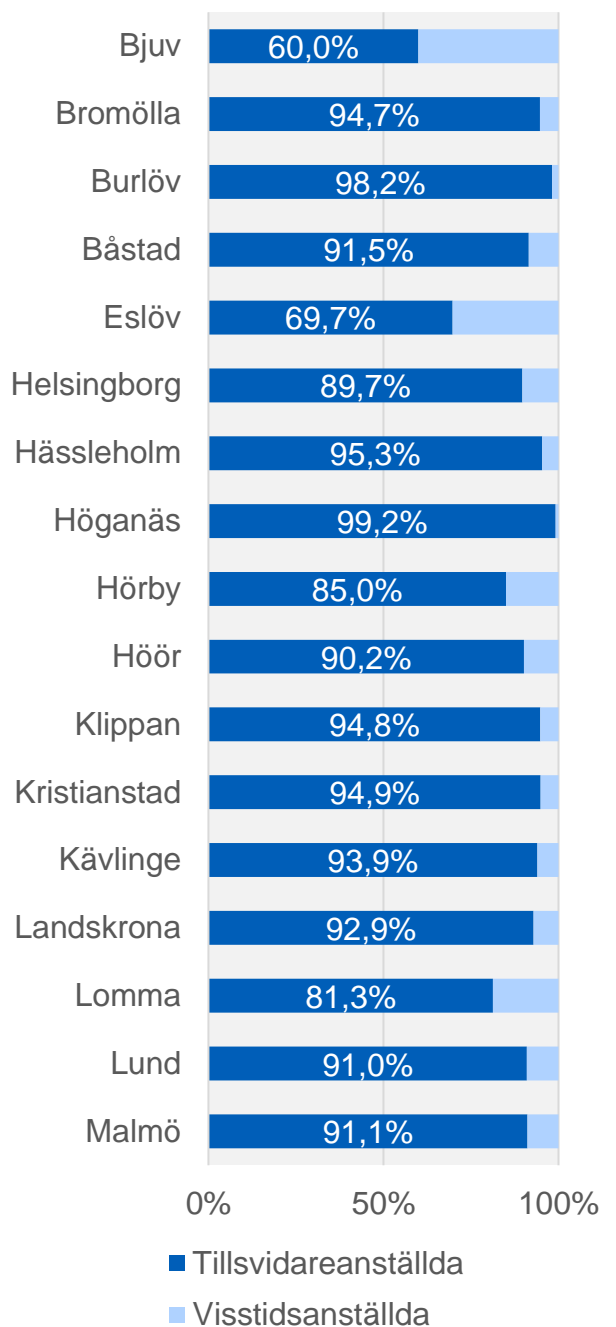
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Lunds kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Malmö stad	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Osby kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Perstorps kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Region Skåne	18 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Simrishamns kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Sjöbo kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Skurups kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Staffanstorps kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Svalövs kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Svedala kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Tomelilla kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Trelleborgs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vellinge kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ystads kommun	16 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Teknik
Åstorps kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ängelholms kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Örkelljunga kommun	7 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Östra Göinge kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda

Andel tillsvidareanställda i kvinnodominerad yrkesgrupp

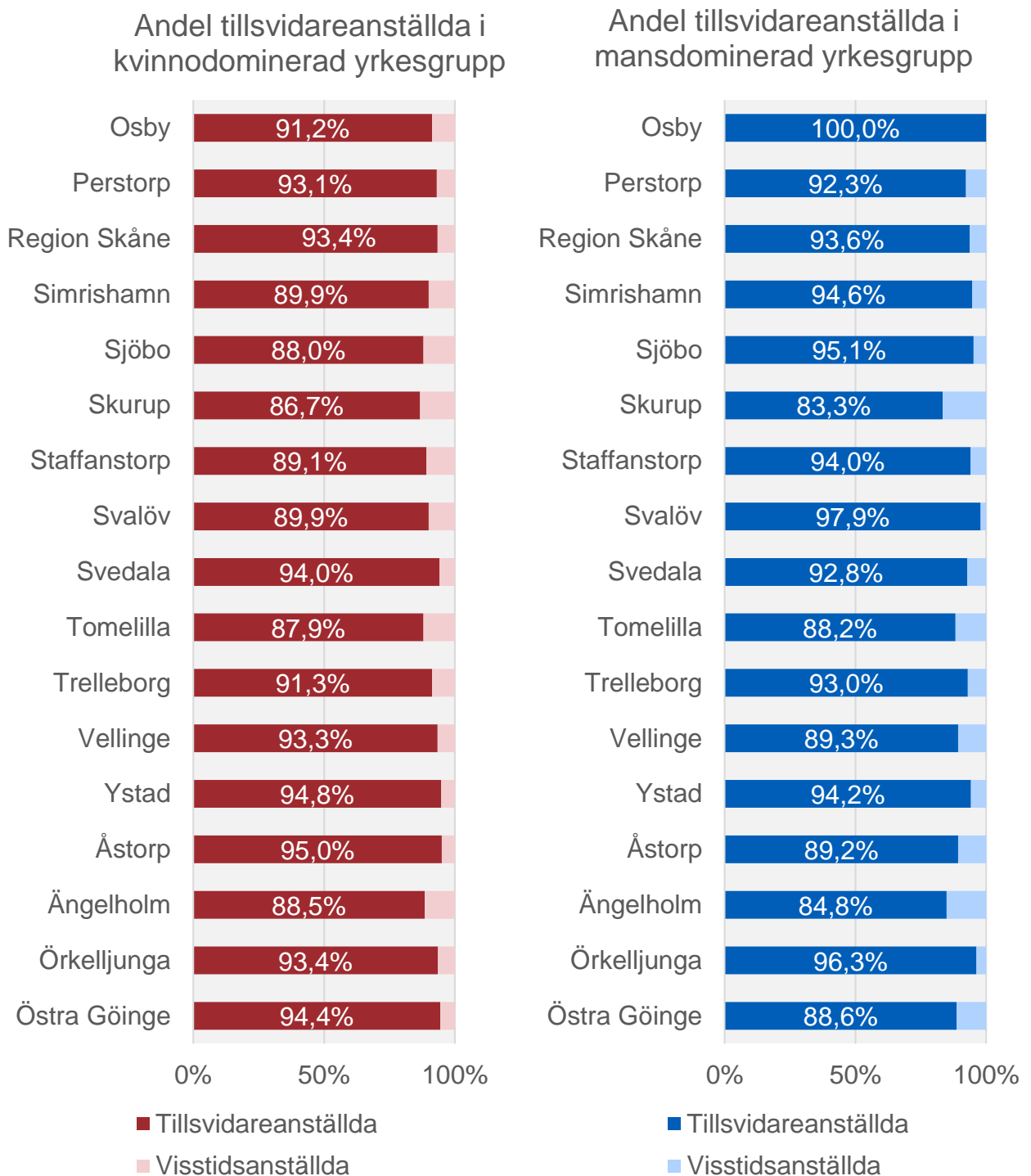


Andel tillsvidareanställda i mansdominerad yrkesgrupp



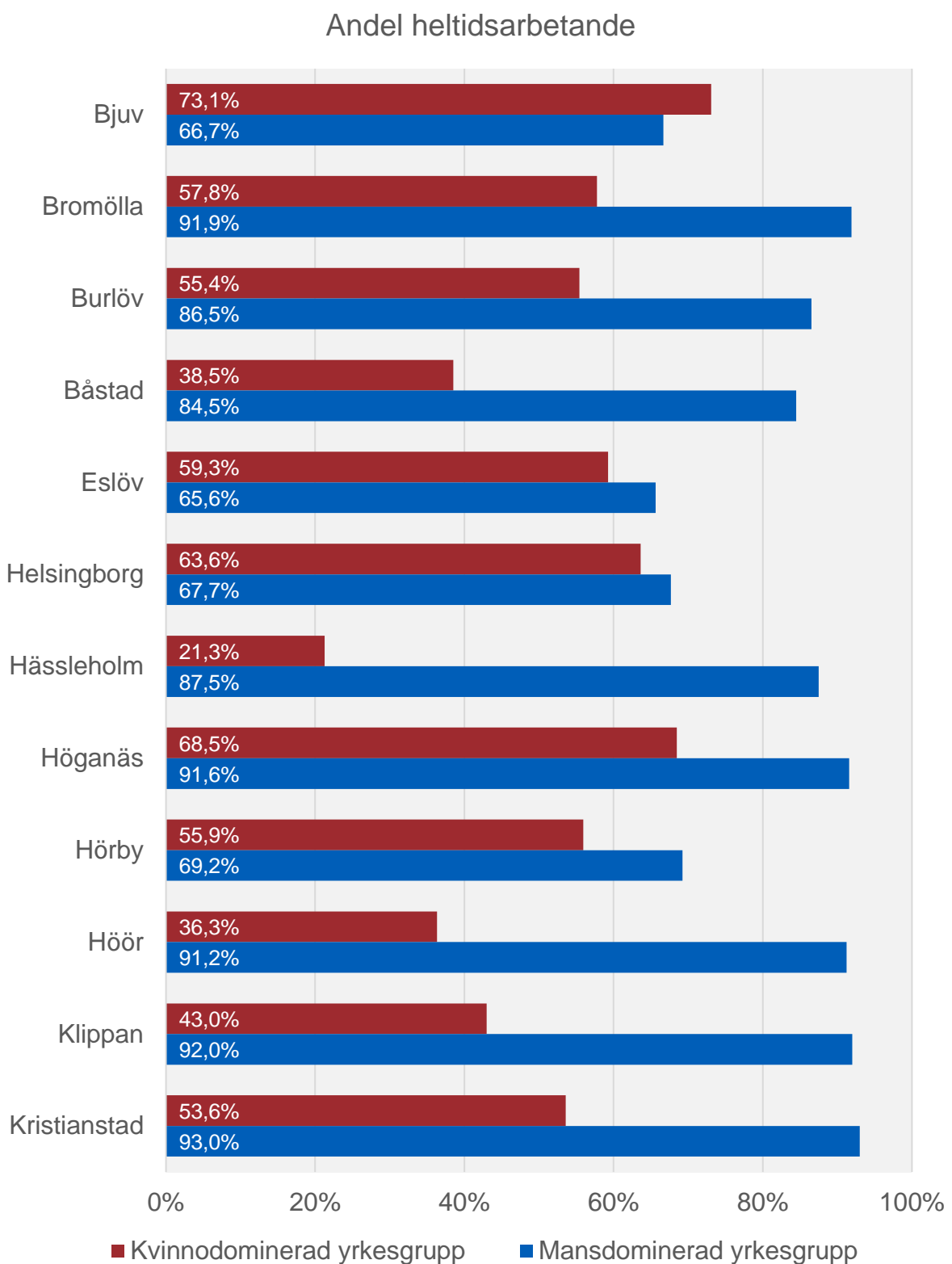


## De flesta är tillsvidareanställda (forts.)



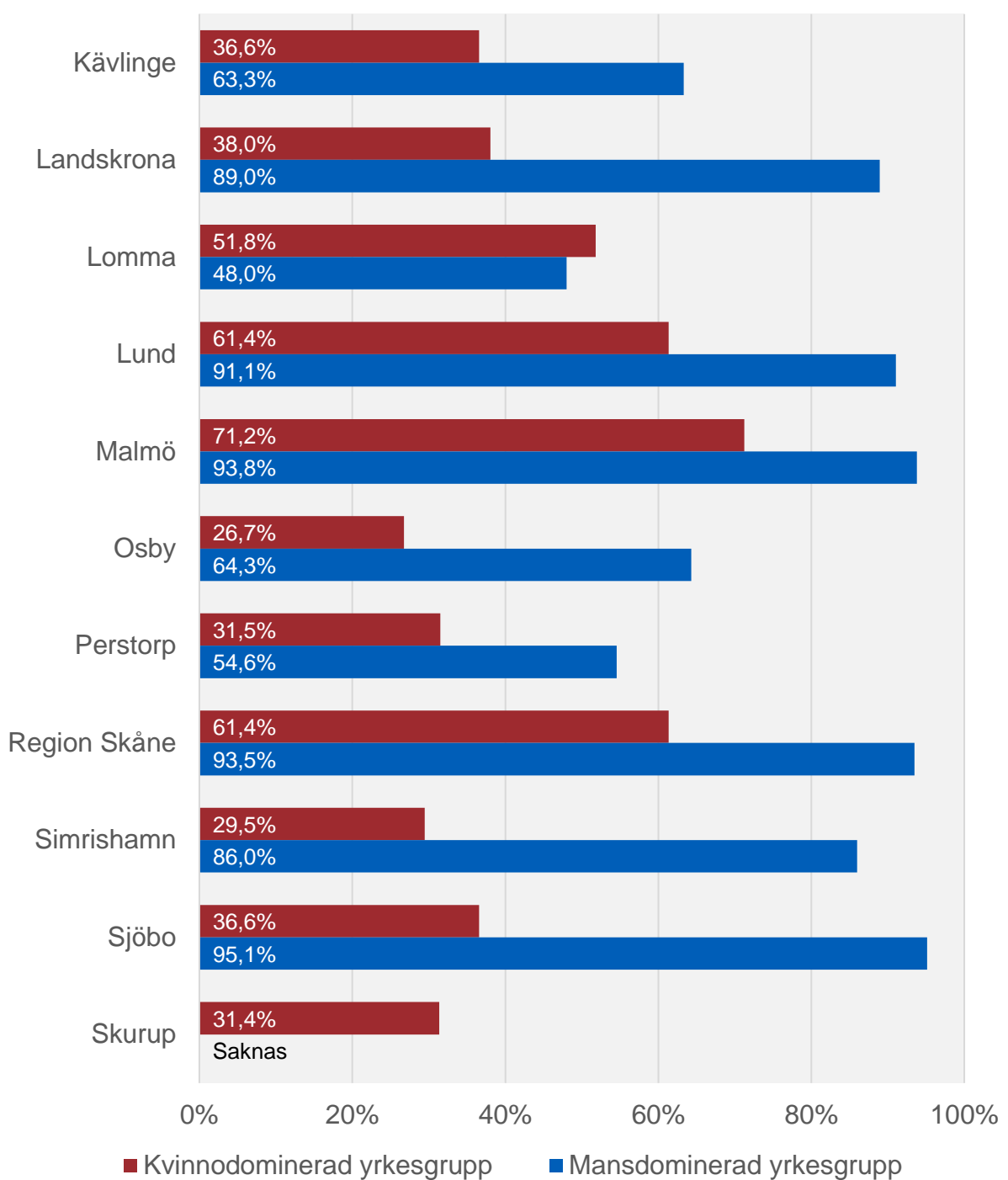
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 92,3 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 90,6 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen

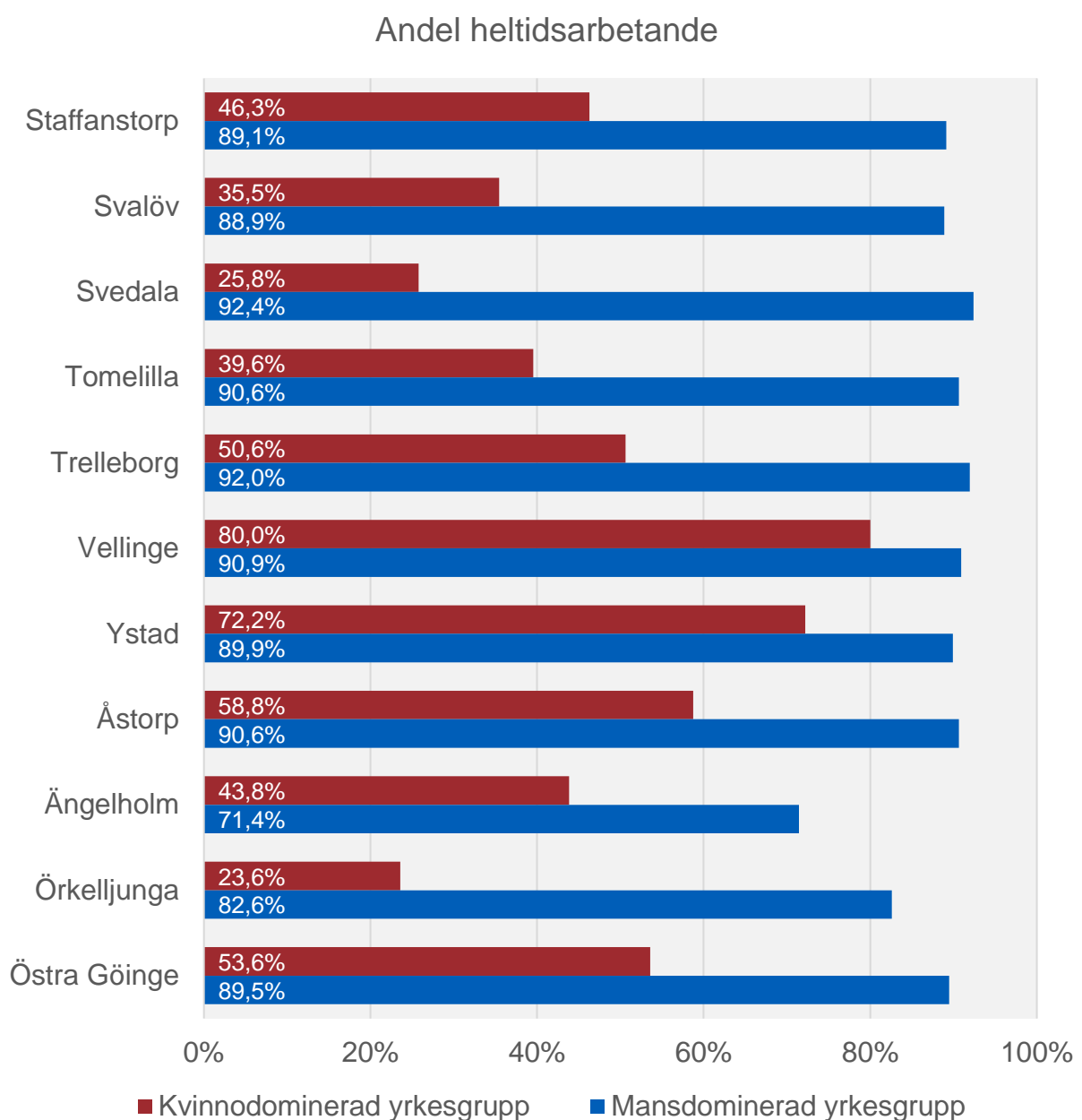


## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)

Andel heltidsarbetande

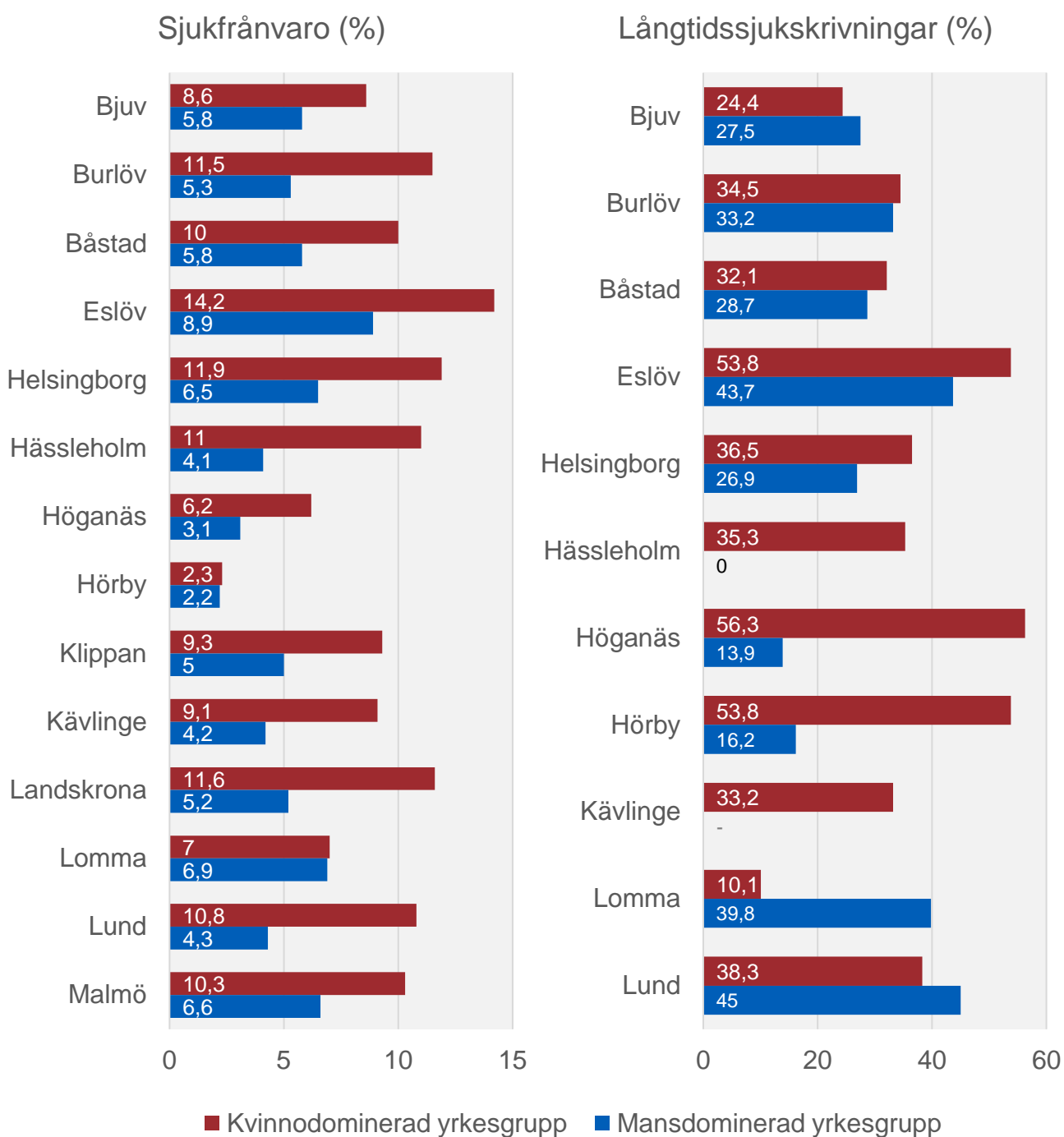


## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i 30 kommuner och i Region Skåne. Skillnaden är störst i Hässleholms kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är fyra gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I Bjuvs- och Lomma kommun är andelen som arbetar heltid högre i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. För Skurups kommun saknas data för den mansdominerade yrkesgruppen.

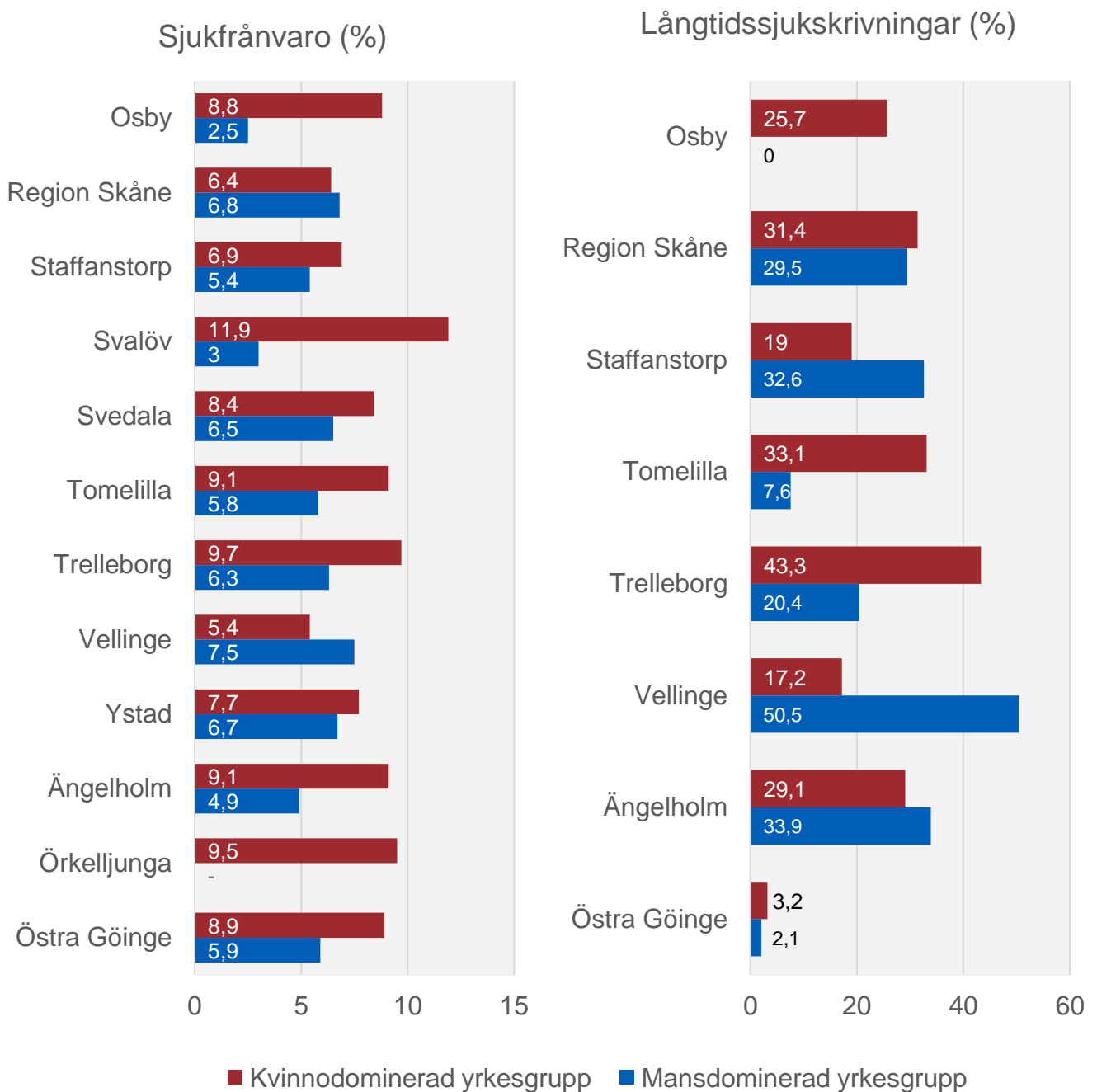
## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Svar saknas: Bromölla, Höör och Kristianstad

Svar saknas: Bromölla, Höör, Klippan, Kristianstad, Kävlinge (mansdominerad yrkesgrupp) Landskrona och Malmö

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)

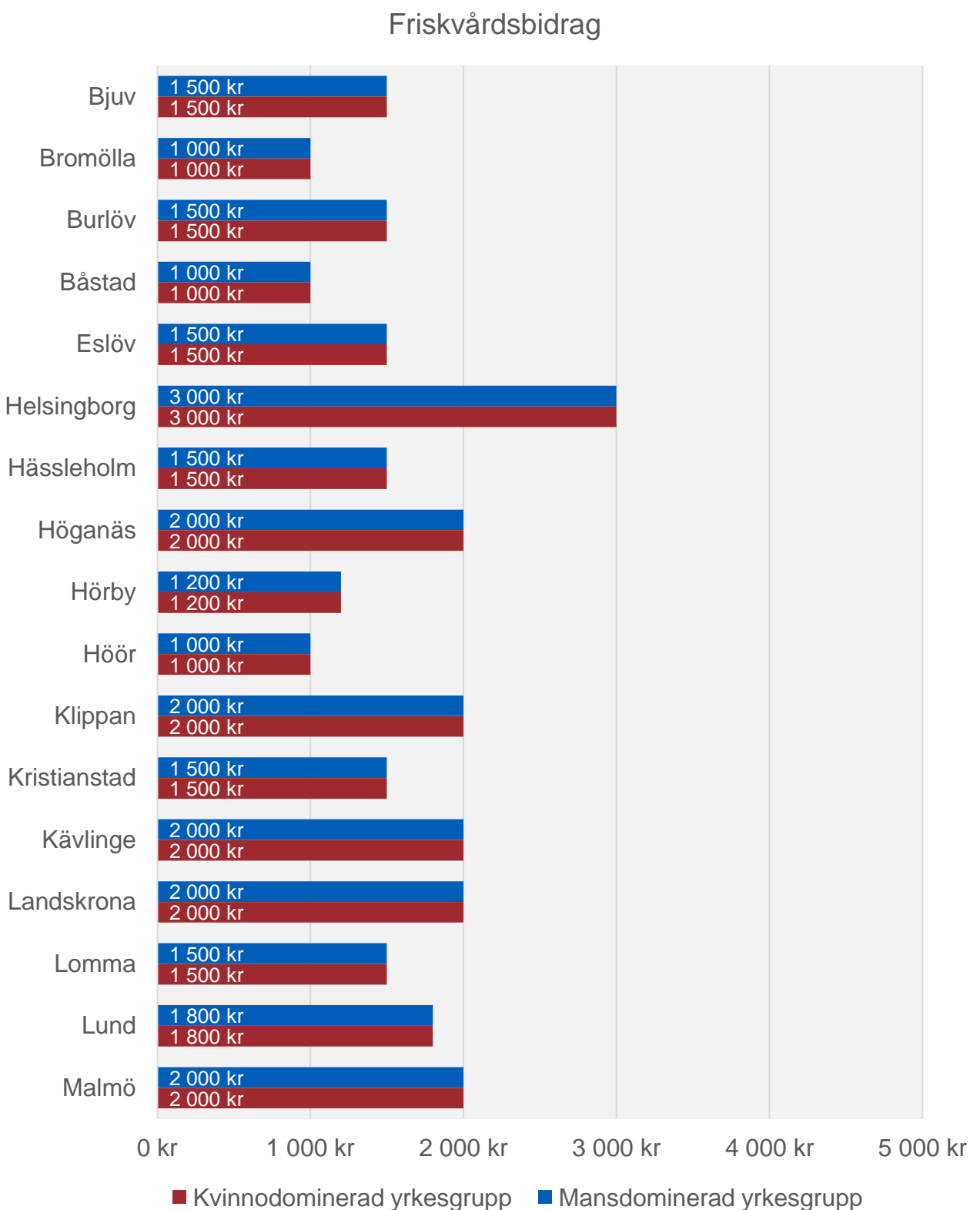


Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat, med undantag för Malmö, Region Skåne och Vellinge. I sex av de svarande kommunerna är andelen långtidssjukskrivningar högre i de mansdominerade yrkesgrupperna.

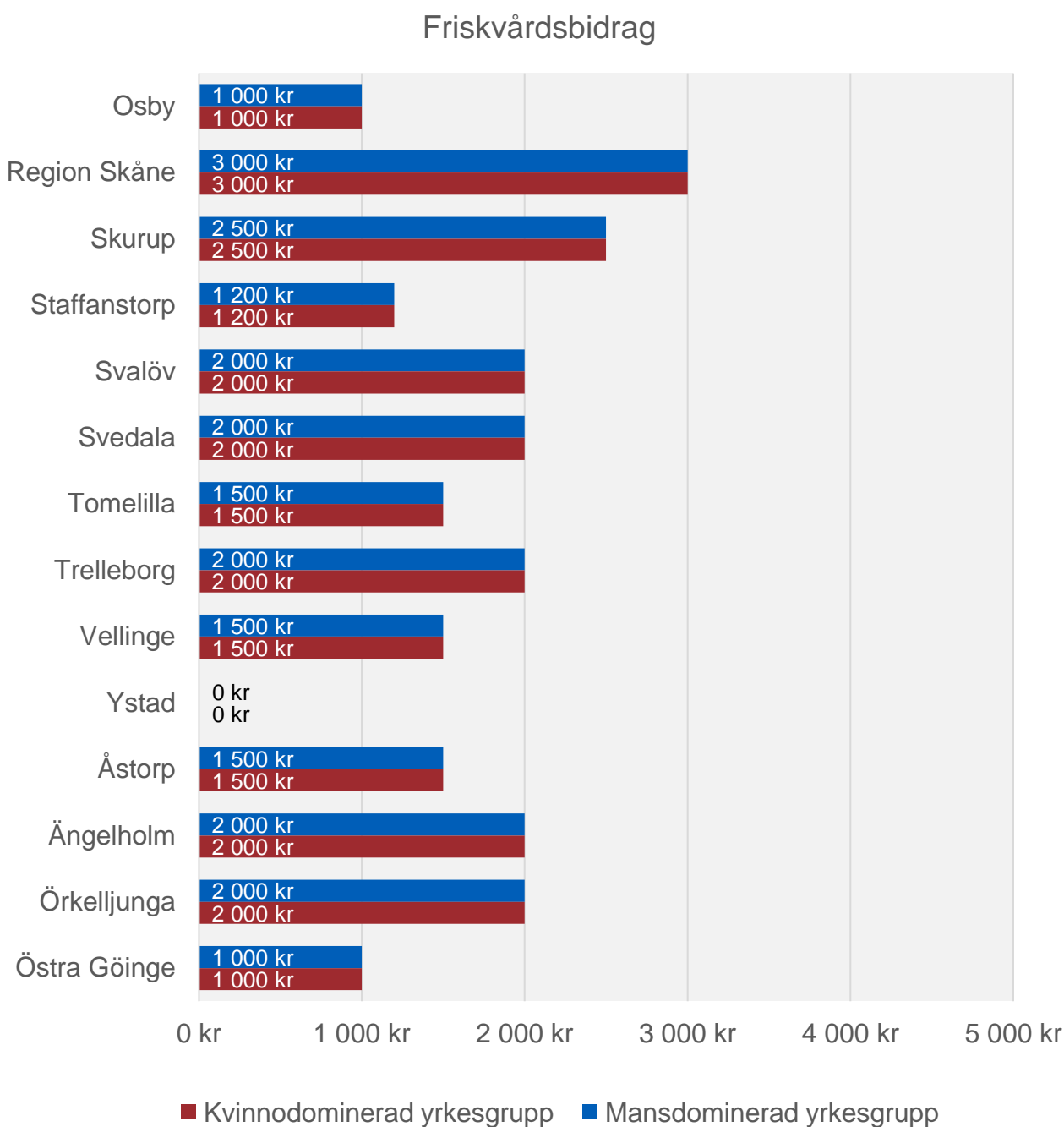
Svar saknas: Perstorp, Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Åstorp och Örkelljunga (mansdominerad yrkesgrupp)

Svar saknas: Perstorp, Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Svalöv, Svedala, Ystad, Åstorp och Örkelljunga

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan kommuner



## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan kommuner (forts.)



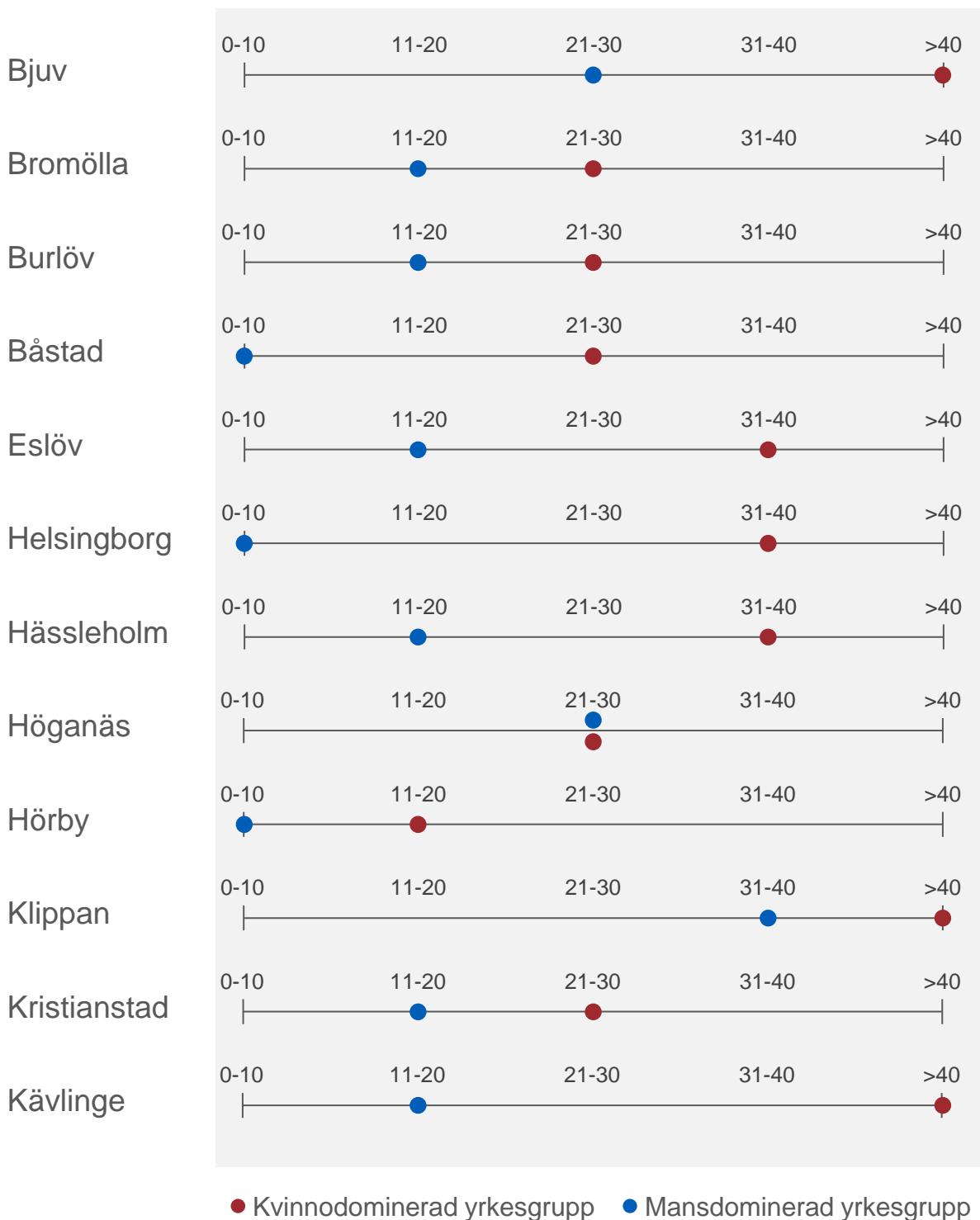
Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Skåne och Helsingborgs stad har högst friskvårdsbidrag om 3 000 kronor medan Ystad kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Perstorp, Simrishamn och Sjöbo



## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

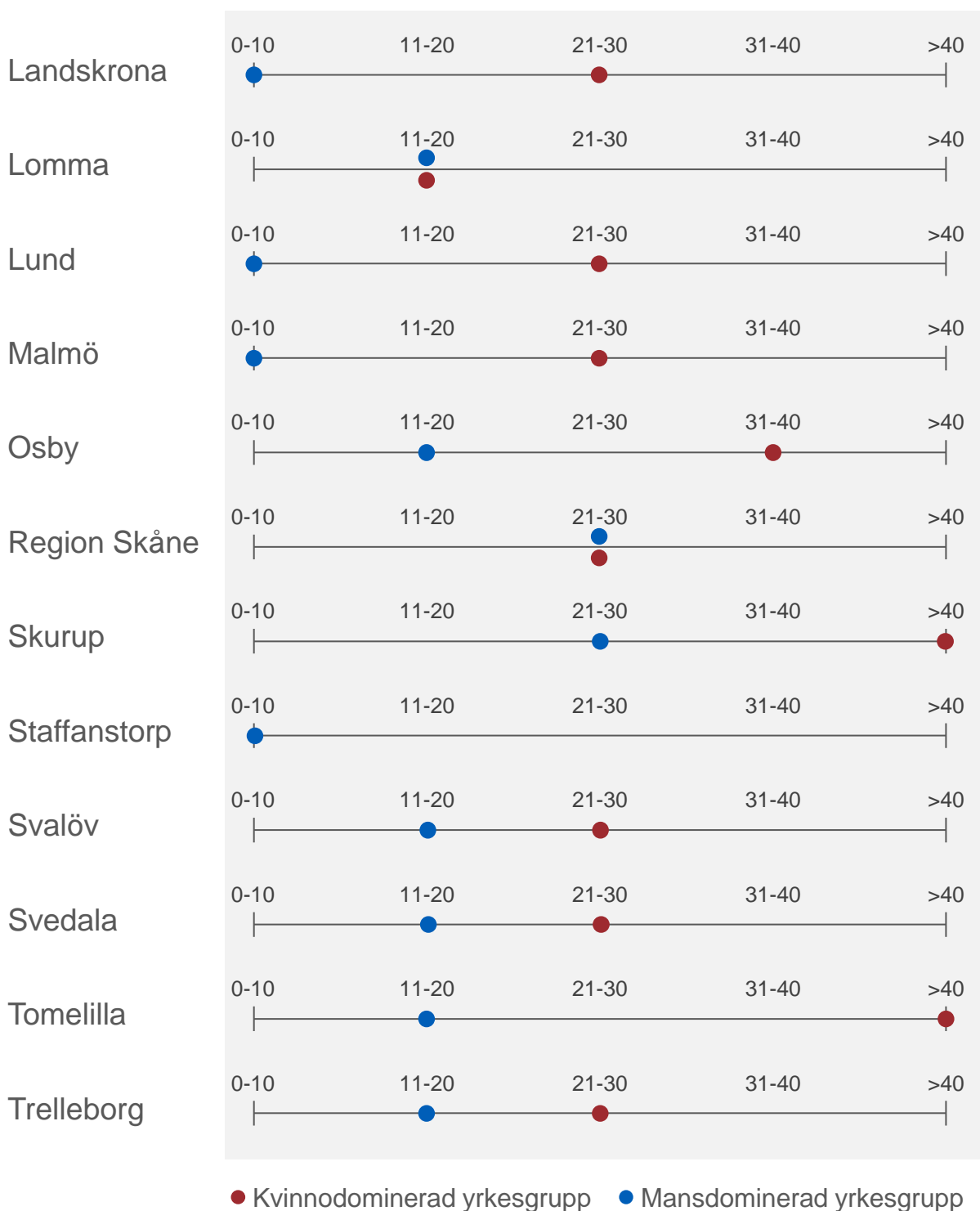
Medarbetare per chef



Svar saknas: Höör

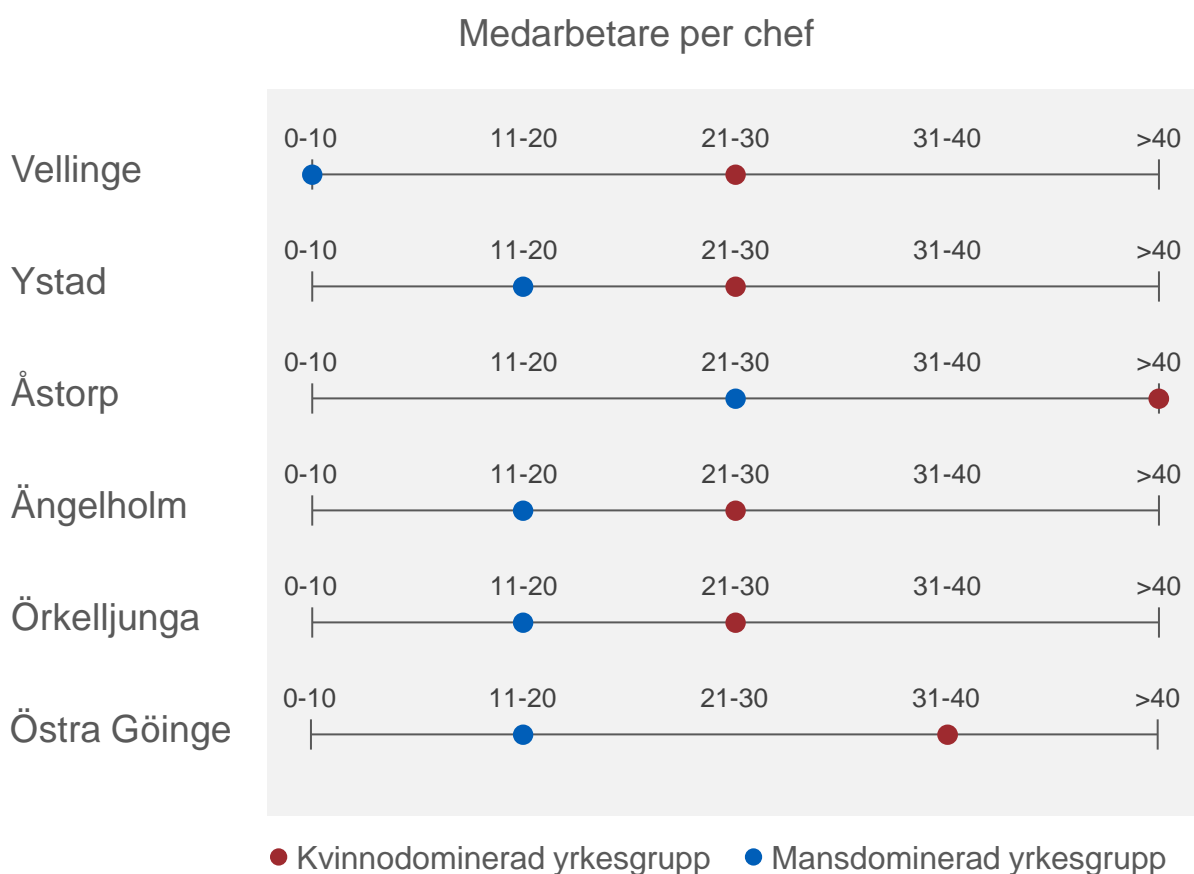
## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper (forts.)

Medarbetare per chef



Svar saknas: Perstorp, Simrishamn, Sjöbod och Staffanstorp (kvinnodominerad yrkesgrupp)

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper (forts.)



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner, med undantag för Lomma och Höganäs samt Region Skåne där antalet anställda per chef är lika högt i båda yrkesgrupperna. Av svaren framgår även att sex kommuner i länet har fler än 40 medarbetare per chef i de kvinnodominerade organisationerna. Vidare finns det i länet sju kommuner som har färre än 11 medarbetare per chef, samtliga av dessa tillhör de mansdominerade yrkesgrupperna.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Bjuv	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Bromölla	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	61-70 %	0-10 %
Burlöv	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Båstad	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Eslöv	-	-	-	-	91-100 %	0-10 %
Helsingborg	-	-	-	-	81-90 %	0-10 %
Hässleholm	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Höganäs	91-100 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Hörby	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	11-20 %
Klippan	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %	-	-
Kristianstad	-	-	0-10 %	0-10 %	81-90 %	11-20 %
Kävlinge	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Landskrona	0-10 %	-	0-10 %	0-10 %	41-50 %	71-80 %
Lomma	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %
Lund	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Malmö	11-40 %	41-60 %	-	-	81-90 %	0-10 %
Osby	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	61-70 %	41-50 %

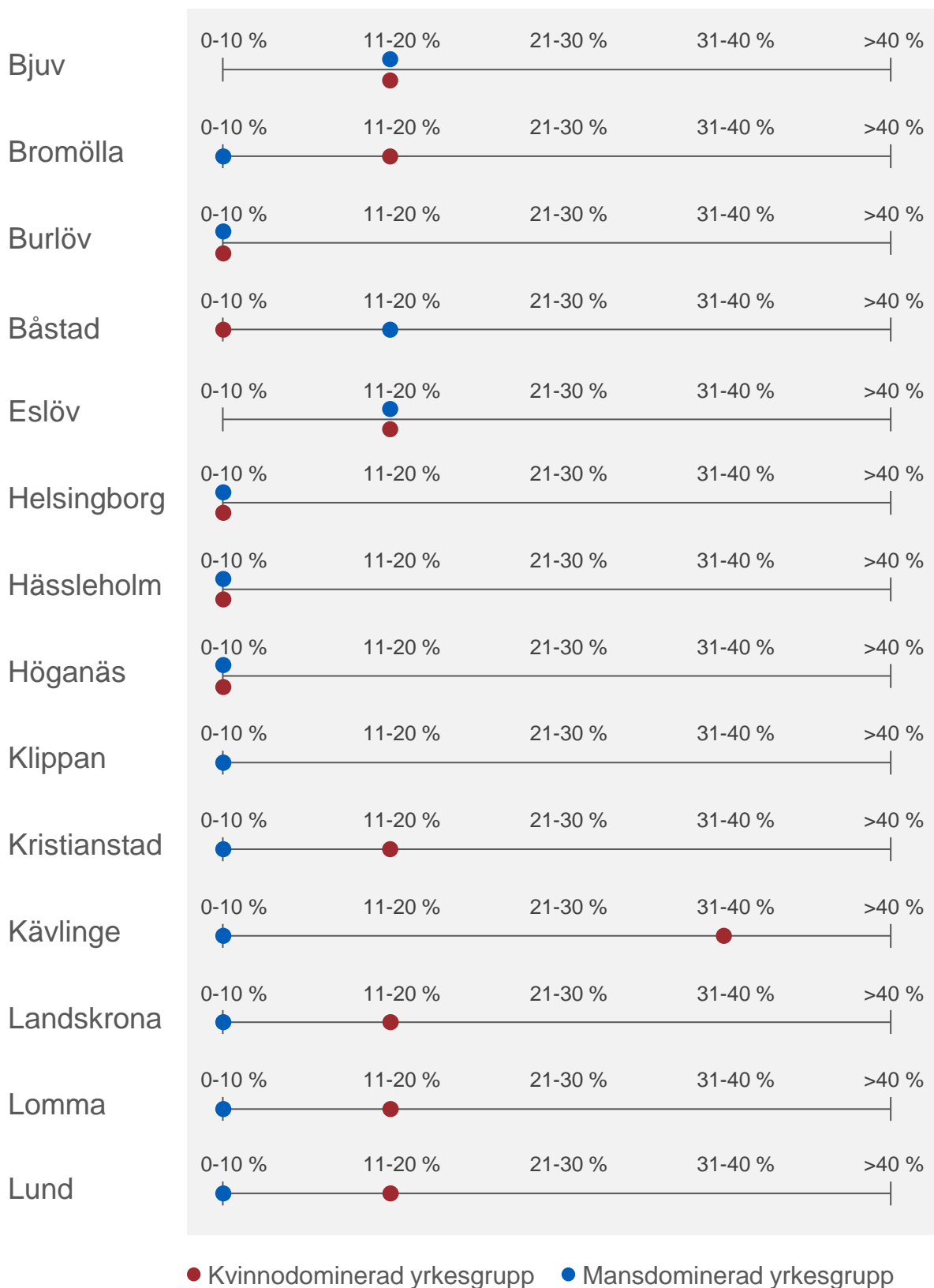
## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Region Skåne	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	21-30 %
Skurup	0-10 %	0-10 %	11-40 %	-	-	0-10%
Staffanstorps	0-10 %	91-100 %	-	0-10 %	11-20 %	0-10 %
Svalöv	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Svedala	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Tomelilla	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	-
Trelleborg	11-40 %	91-100 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Vellinge	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Ystad	11-40 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	51-60 %	11-20 %
Åstorp	11-40 %	61-90 %	-	0-10 %	-	0-10 %
Ängelholm	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	71-80 %	21-30 %
Örkelljunga	0-10 %	0-10 %	91-100 %	-	-	-
Östra Göinge	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %	-	-

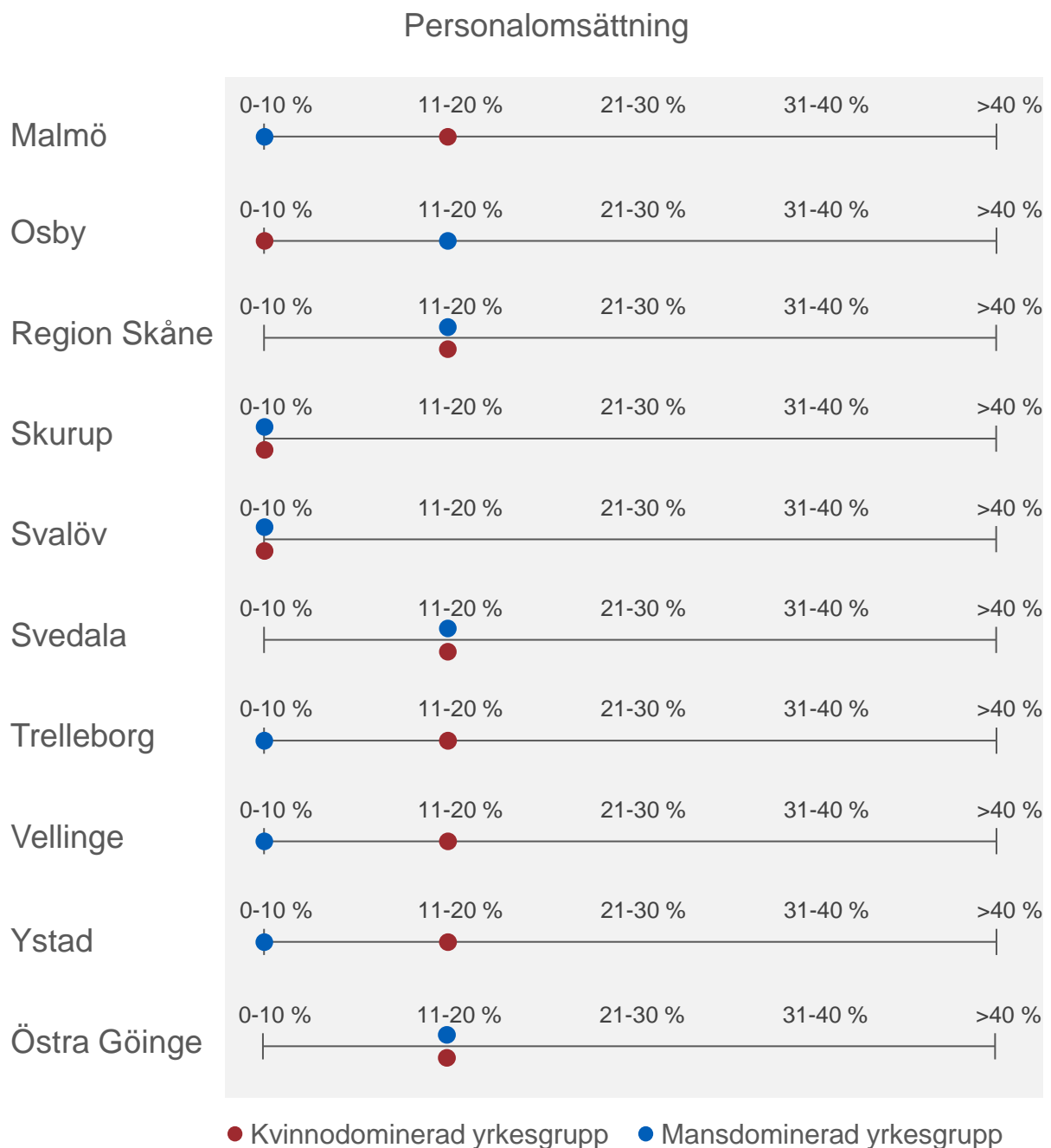
Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vidare visar tabellen att förekomsten av delade turer är något vanligare inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid visar tabellen att det är något vanligare i de mansdominerade yrkesgrupperna.

# Små skillnader i personalomsättning

Personalomsättning



## Små skillnader i personalomsättning (forts.)



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och för den mest mansdominerade yrkesgruppen. I tio kommuner var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I nio kommuner och i Region Skåne var personalomsättningen lika hög i båda yrkesgrupperna. I två kommuner var personalomsättningen högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Skillnaden var störst i Kävlinge kommun, där personalomsättningen i den mansdominerade yrkesgruppen var mellan 0-10 procent med den kvinnodominerade yrkesgruppen har en personalomsättning mellan 31-40 procent.

Svar saknas: Hörby, Höör, Klippan (endast kvinnodominerad), Perstorp, Simrishamn, Sjöbo, Staffanstorp, Tomelilla, Åstorp, Ängelholm och Örkelljunga

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner liksom i Region Skåne arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i majoriteten av kommunerna och i Region Skåne arbetar huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. De kvinnodominerade yrkesgrupperna är i något högre utsträckning tillsvidareanställda jämfört med de mansdominerade yrkesgrupperna.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I regionen och samtliga kommuner utom två är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I 22 av de 25 kommunerna som svarat är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I majoriteten av kommunerna och regionen är även andelen långtidssjukskrivningar högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga kommuner.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Skåne län. Det som skiljer Skåne län från tidigare forskning är att det inte finns några betydande skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.





## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Skåne och Helsingborgs stad erbjuder högst friskvård för de anställda. Ystads kommun saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga organisationer, med undantag av Region Skåne, Lomma och Höganäs kommun, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre

medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Utfallet i länet visar att förekomsten av delade turer är vanligare inom de kvinnodominerade yrkesgruppen. Rapporten visar också skillnader mellan yrkesgrupperna kring möjligheten till förtroendetid, som är vanligare i de mansdominerade yrkesgrupperna. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Med undantag från Kävlinge kommun är skillnaderna små vad gäller personalomsättning mellan mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper i länet.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Södermanlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i  
kommuner och region

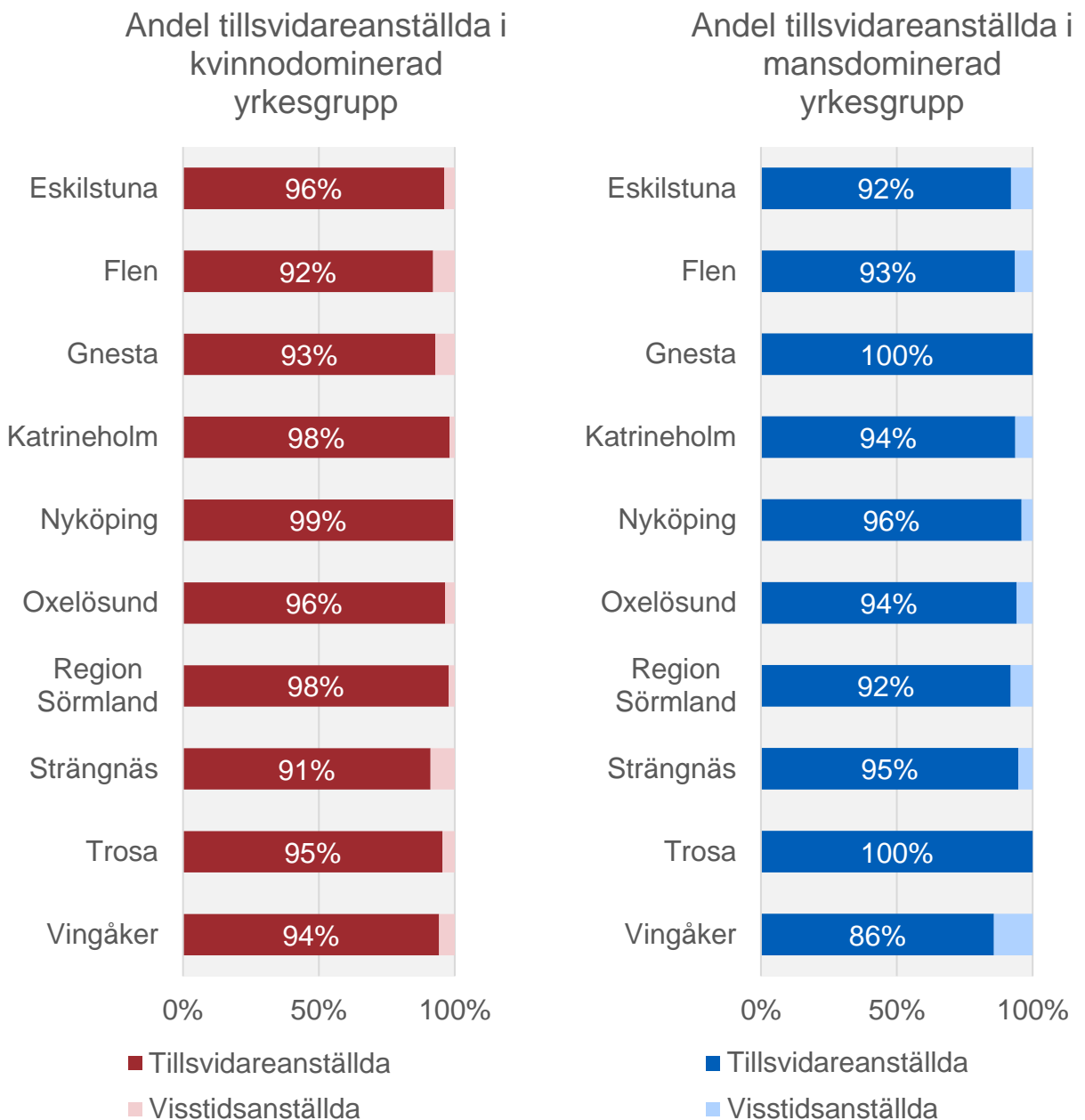
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge,  
Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg,  
Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten,  
Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och  
Östergötlands län

## Om kommuner och region i Södermanland län

Södermanland län består av nio kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 9 av 10 organisationer besvarat enkäten.

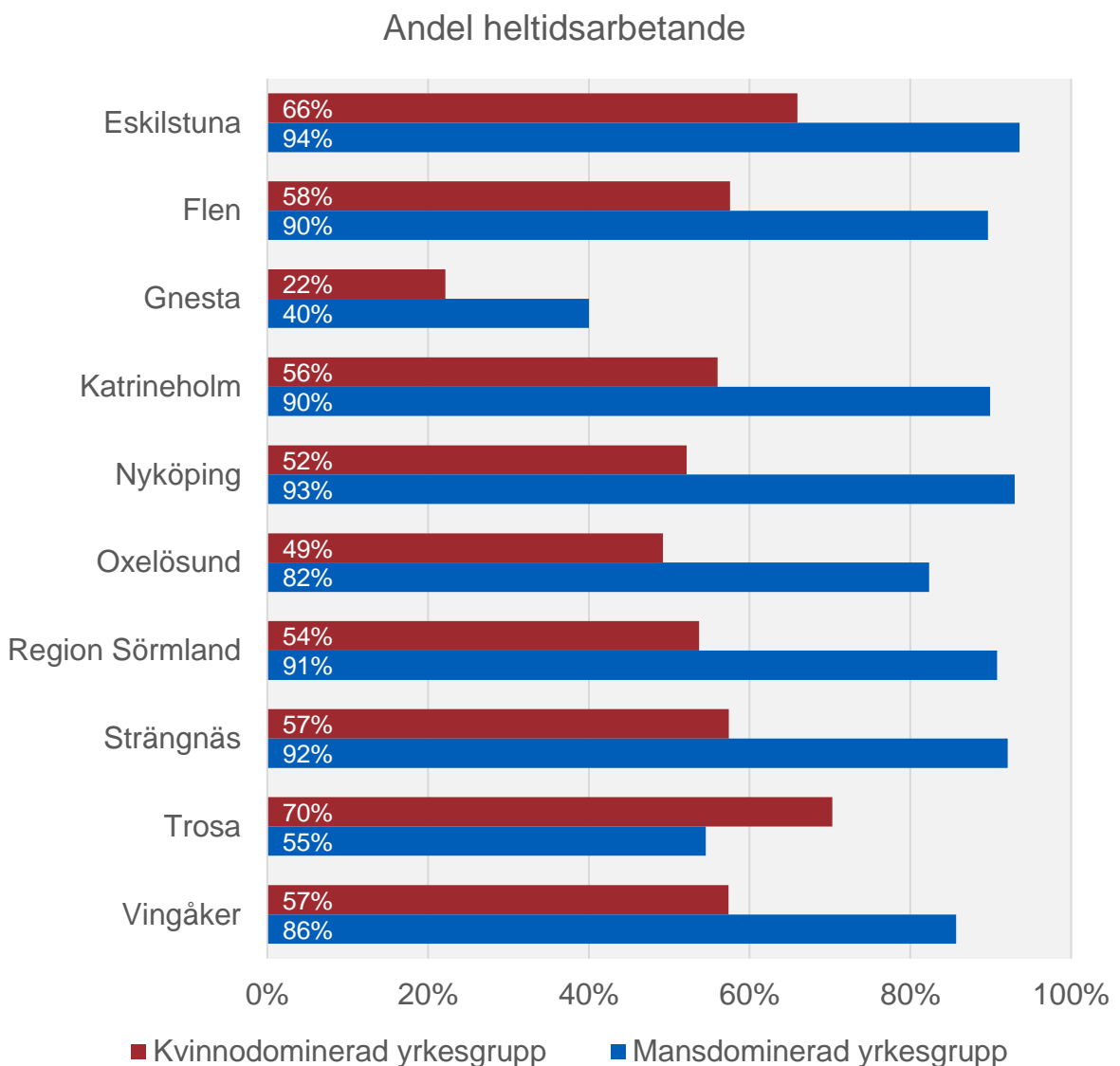
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Eskilstuna kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Flen kommun	4 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Gnesta kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Katrineholm kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Nyköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Oxelösund kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Sörmland	18 av 18	Tandvårdsarbete	Teknik
Strängnäs kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Trosa kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Vingåker kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



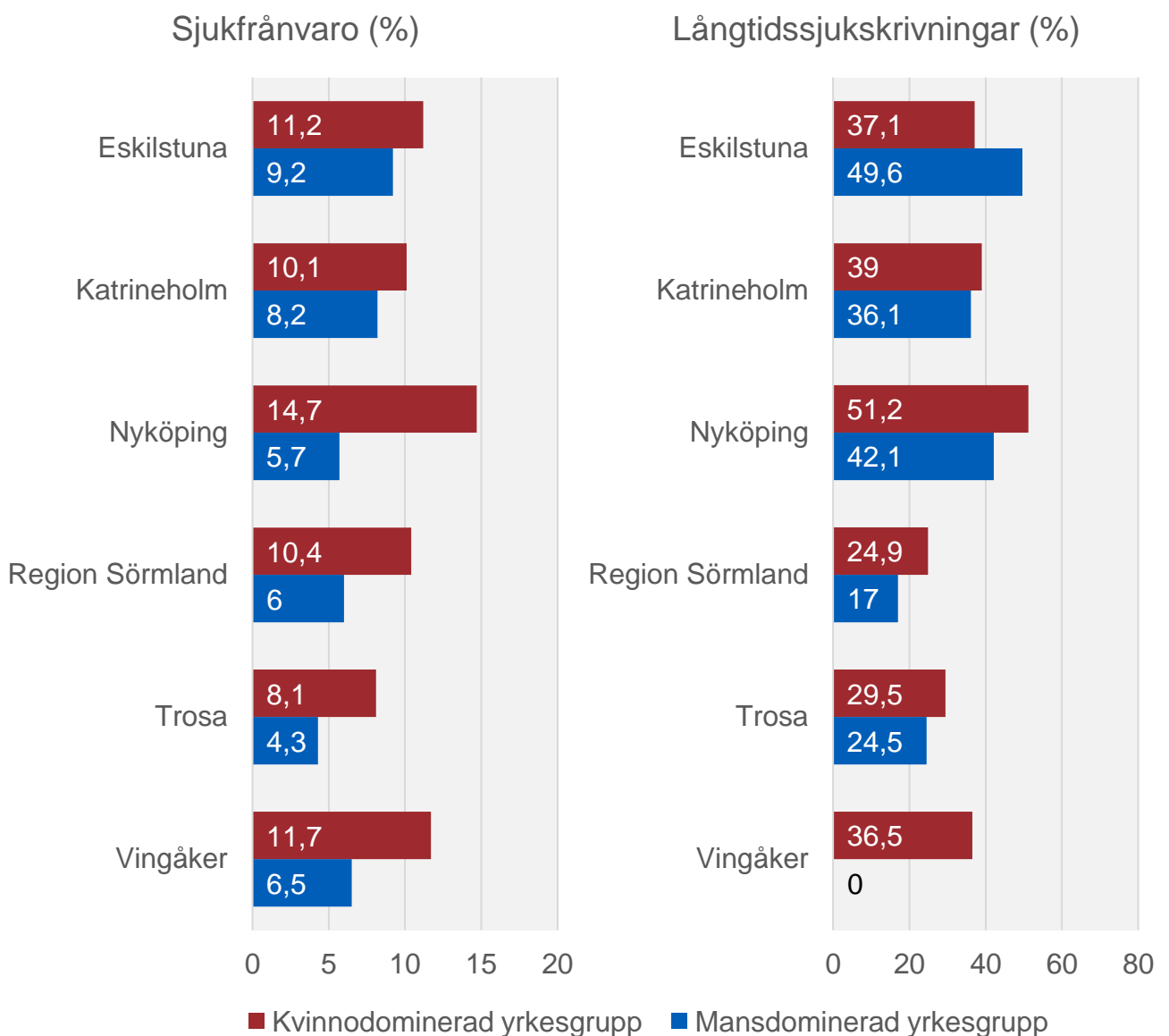
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 95,32 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 94,19 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



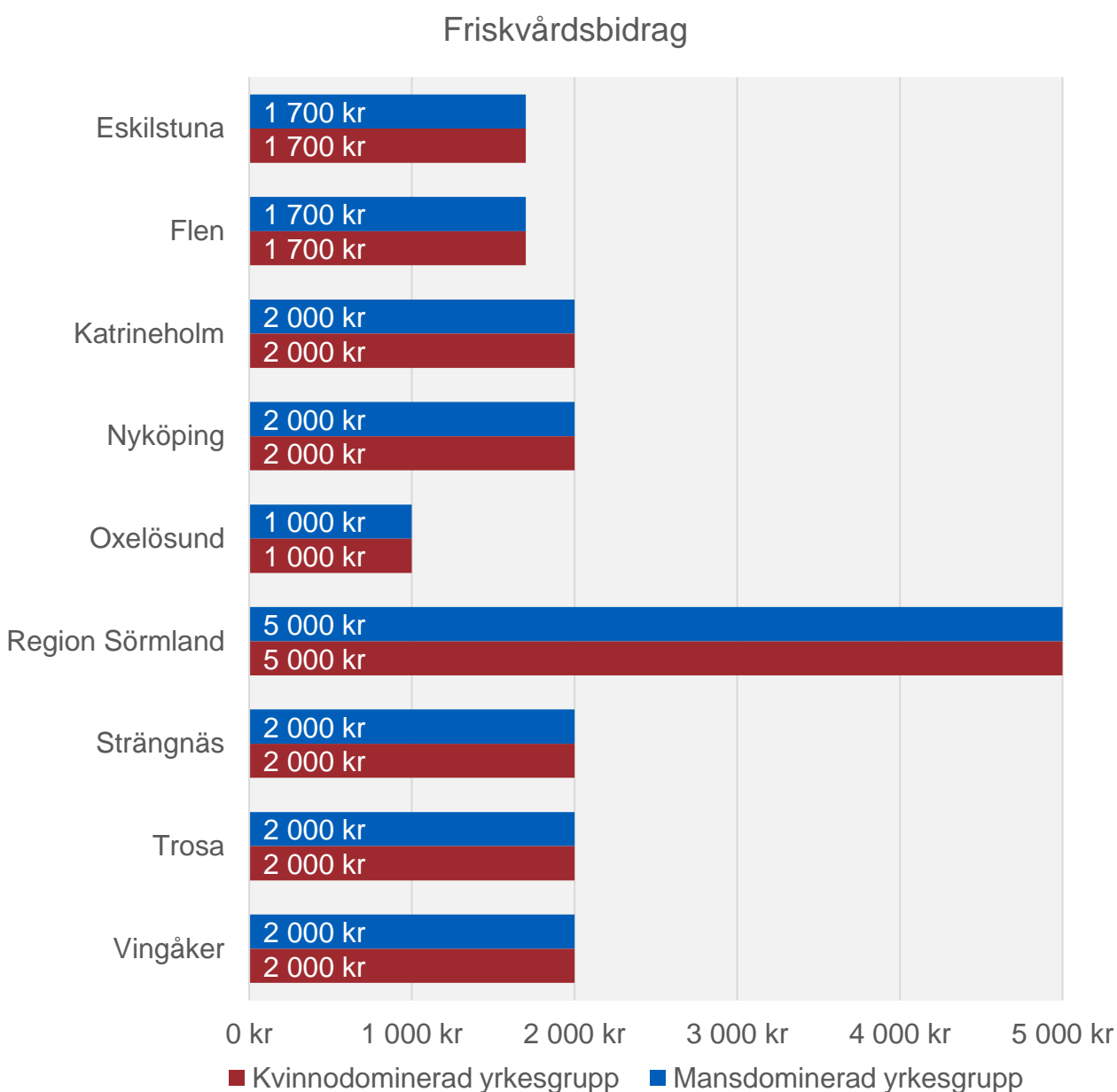
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, med undantag från Trosa kommun. Skillnaden är störst i Nyköping kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen 40,8 procentenheter högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Trosa kommun är den enda kommunen i länet där den kvinnodominerade yrkesgruppen har en högre andel heltidsarbetande jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer. I fem av sex organisationer som svarat är också långtidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

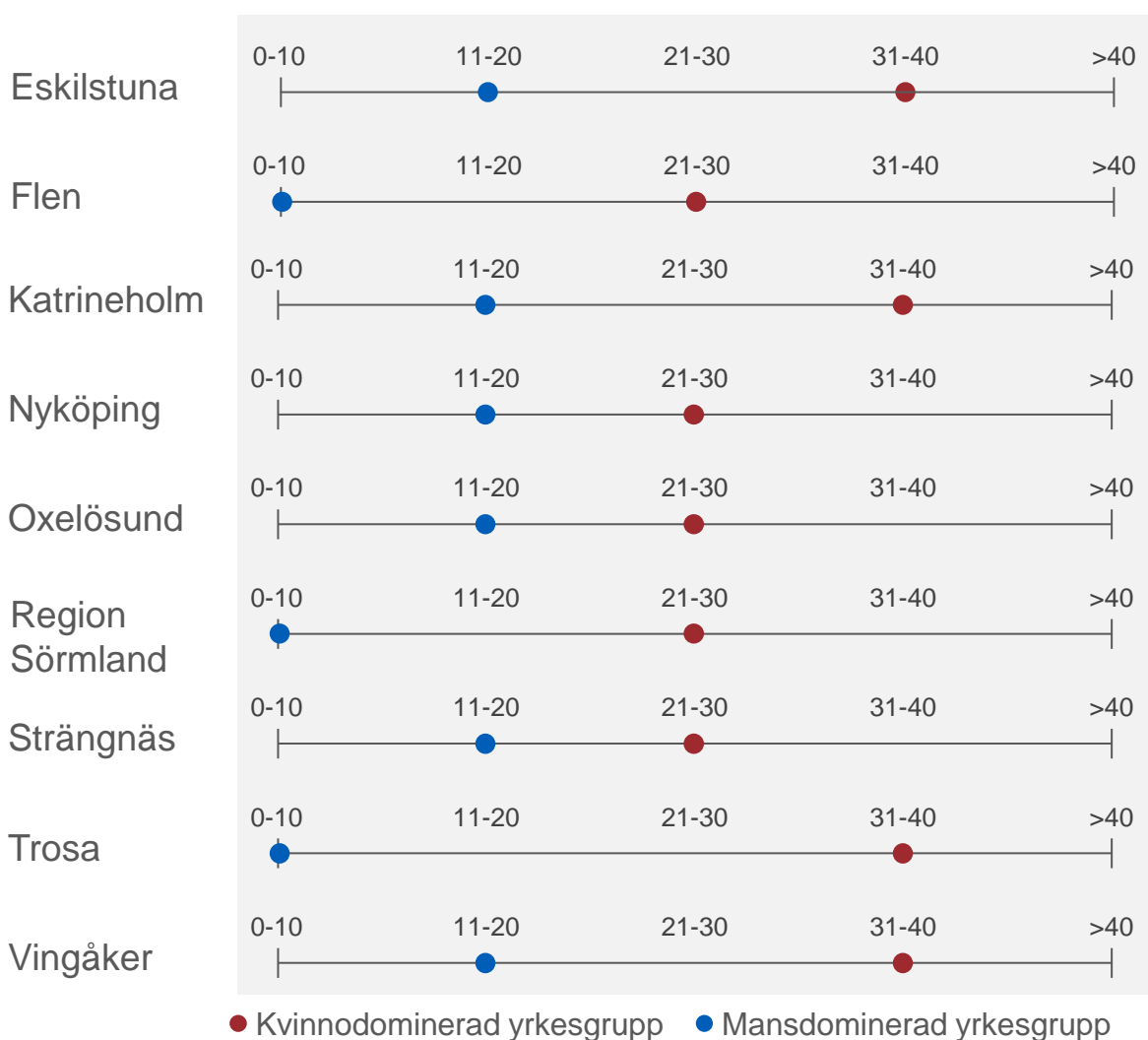


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Sörmland har högst friskvårdsbidrag om 5 000 kronor. Ingen av organisationerna som svarat saknar friskvårdsbidrag till de anställda.

Svar saknas: Gnesta

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Grafen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

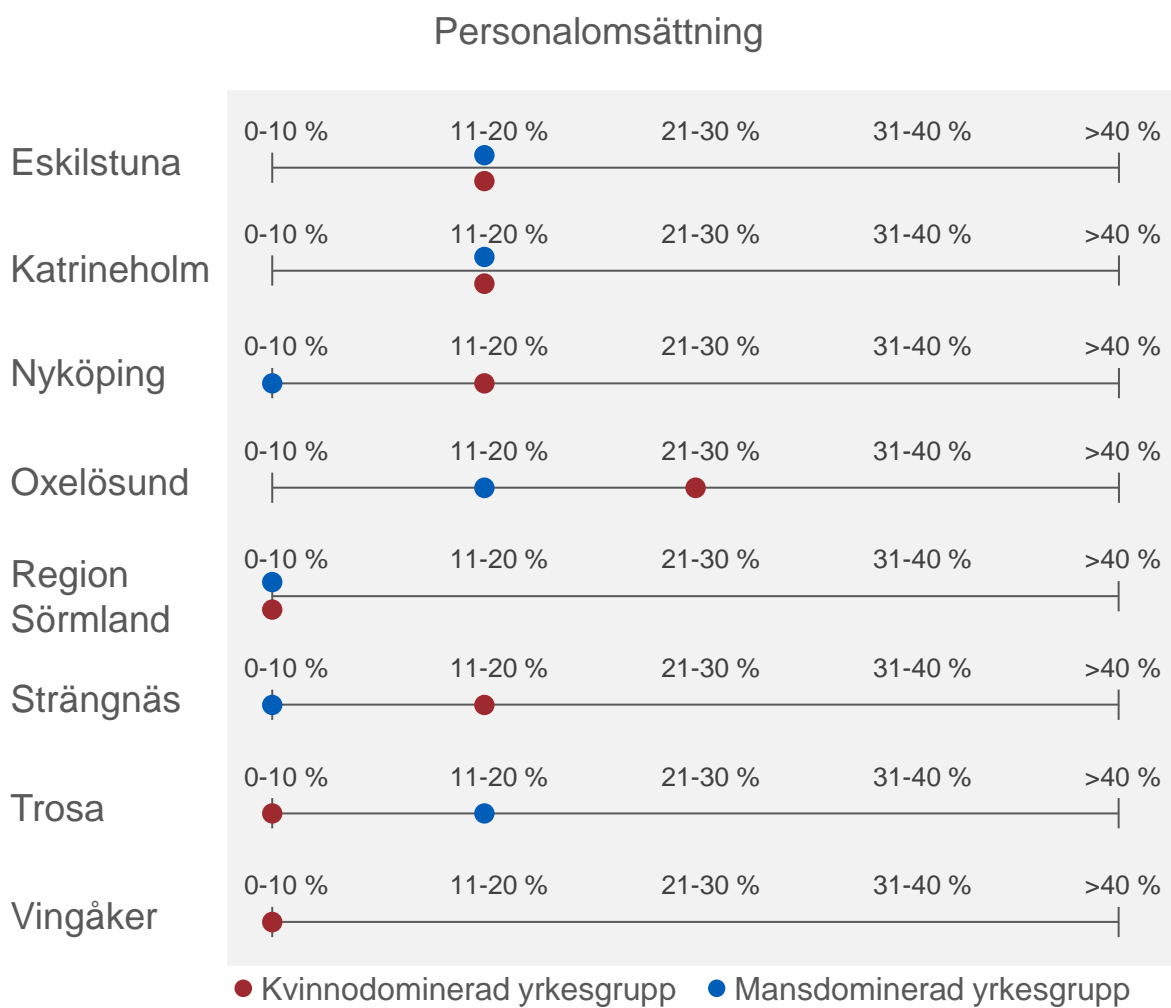


## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Eskilstuna	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	21-30 %	0-10 %
Katrineholm	0-10 %	11-40 %	-	-	91-100 %	0-10 %
Nyköping	0-10 %	61-90 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Oxelösund	11-40 %	41-60 %	41-60 %	0-10 %	-	91-100 %
Region Sörmland	11-40 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Strängnäs	0-10 %	11-40 %	-	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Trosa	11-40 %	41-60 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	81-90 %
Vingåker	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. I samtliga organisationerna som svarat har de mansdominerade yrkesgrupperna större möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid jämfört med de kvinnodominerade yrkesgrupperna. I tre av organisationerna är förekomsten av delade turer vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. För Eskilstuna, Katrineholms kommun och Region Sörmland saknas skillnader mellan grupperna. För resterande, med undantag från Trosa har personalomsättningen varit högre i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. I Trosa var personalomsättningen högre i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. Den mest mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, förutom två kommuner, arbetar huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den mansdominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, med undantag från Trosa kommun är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från en kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Södermanlands län. Det som skiljer Södermanlands län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Sörmland erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av organisationerna som svarat på enkäten saknar erbjudande om friskvårdsbidrag till de anställda.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga organisationer är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinno-dominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många

medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar marginella skillnader vad gäller förekomsten av delade turer. I samtliga organisationer i länet har de mansdominerade yrkesgrupperna större möjlighet till förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar inga entydiga skillnader mellan yrkesgrupperna avseende personalomsättning.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Västerbottens län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

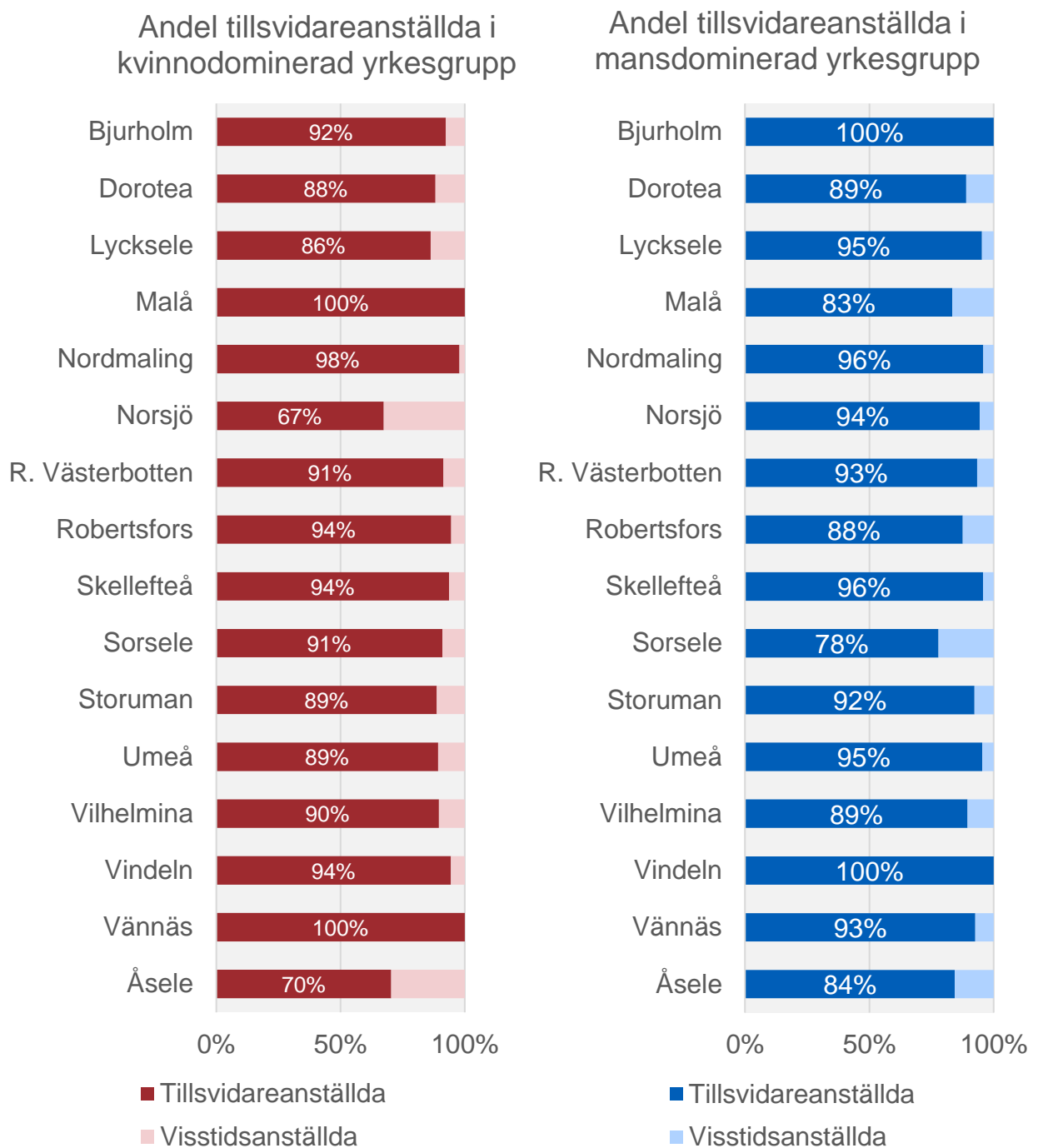
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Västerbottens län

Västerbottens län består av 15 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 14 av 16 organisationer besvarat enkäten.

Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Bjurholms kommun	18 av 18	Administration	Teknik
Dorotea kommun	10 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Lycksele kommun	18 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Malå kommun	0 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Nordmalings kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Norsjö kommun	14 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Region Västerbotten	2 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Robertsfors kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Skellefteå kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Sorsele kommun	14 av 18	Administration	Teknik
Storumans kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Umeå kommun	18 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Vilhelmina kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vindelns kommun	18 av 18	Administration	Teknik
Vännäs kommun	10 av 18	Kultur, turism och friluftsliv	Teknik
Åsele kommun	18 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik

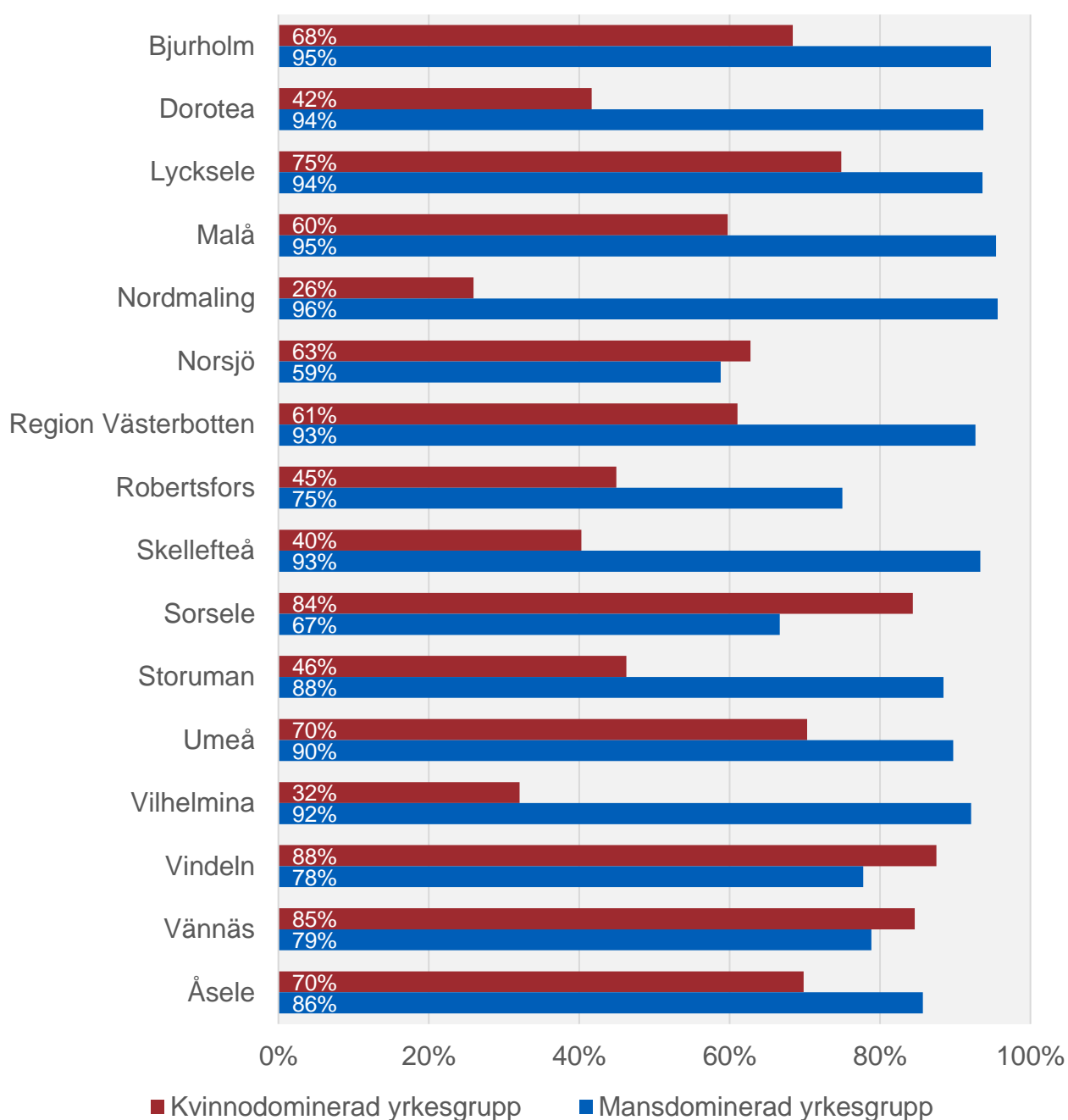
## De flesta är tillsvidareanställda



Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 89,7 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 91,6 procent.

# Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen

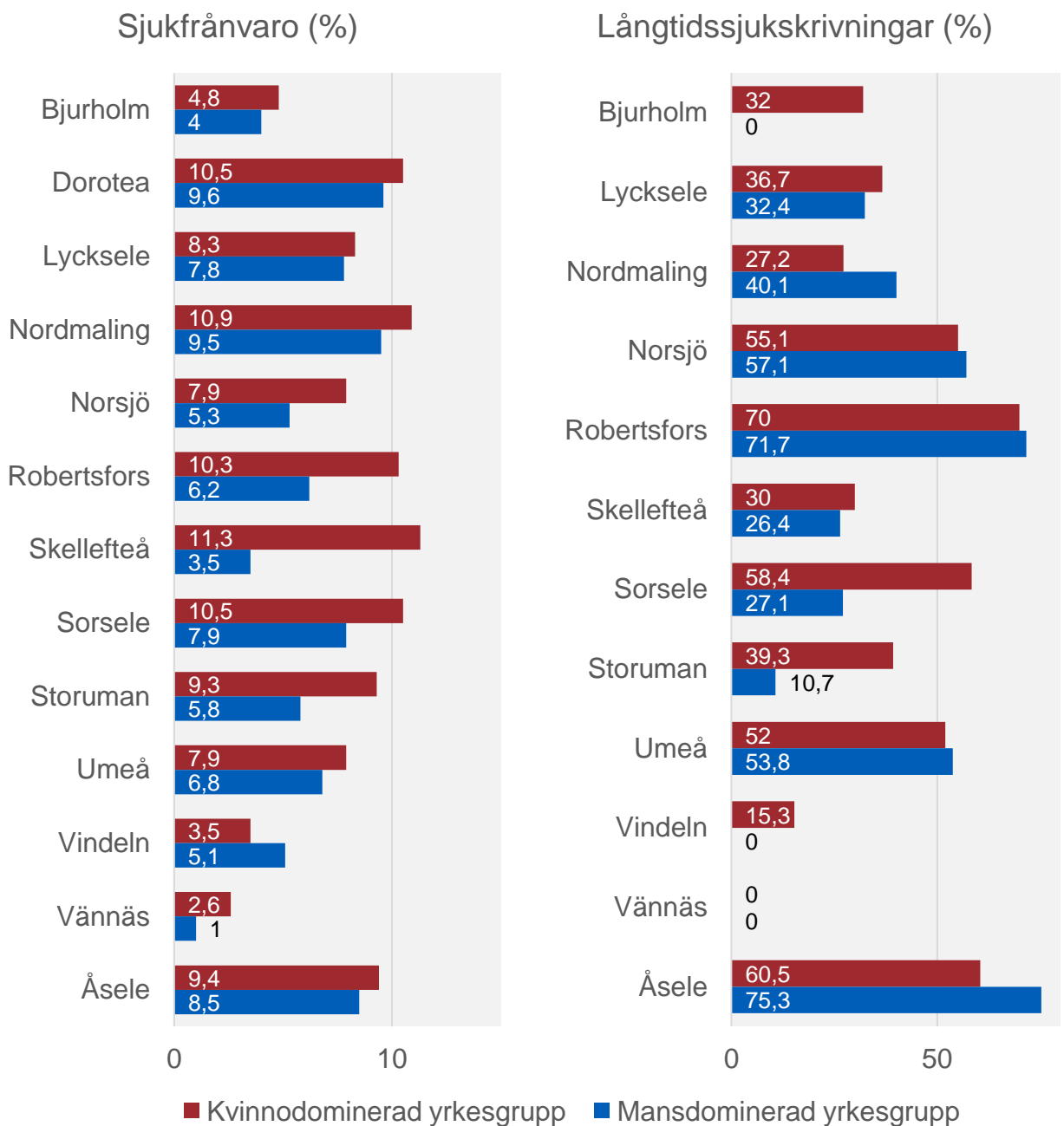
Andel heltidsarbetande



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen, med undantag från Sorsele, Vännäs och Norsjö kommun. Vännäs kommun har den högsta andelen heltidsarbetande i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är störst i Nordmalings kommun där andelen i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än tre gånger så hög som den kvinnodominerade yrkesgruppen.

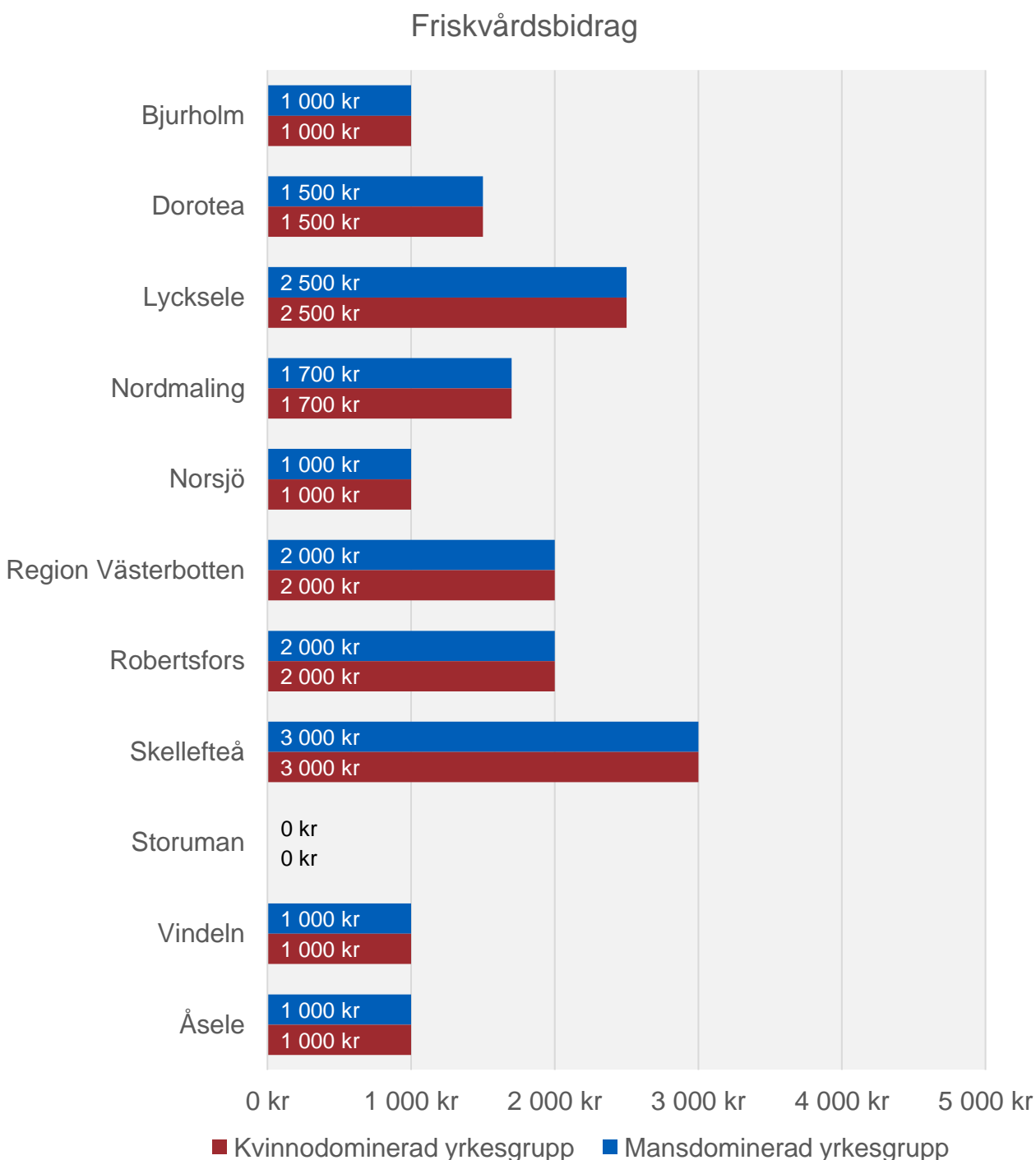


## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I samtliga organisationer, med undantag från Vindelns kommun är sjukfrånvaron klart högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I fem kommuner är andelen långtidssjukskrivningar högre i den mansdominerade yrkesgruppen, för resterande kommuner har de kvinnodominerade yrkesgrupperna en högre andel långtidssjukskrivningar.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

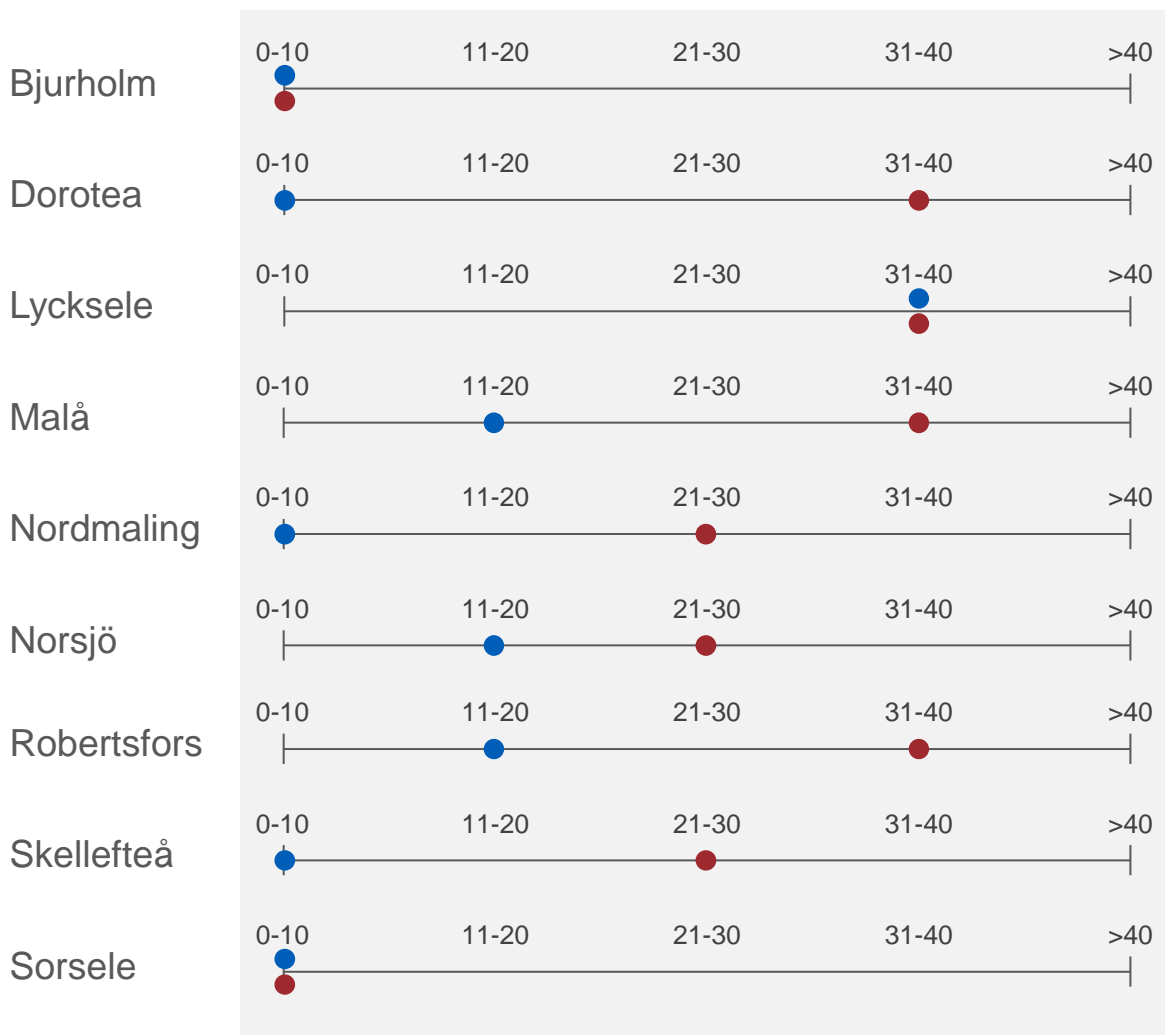


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Skellefteå kommun har högst friskvårdsbidrag om 3 000 kronor medan Storuman kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Malå, Sorsele, Umeå, Vilhelmina och Vännäs

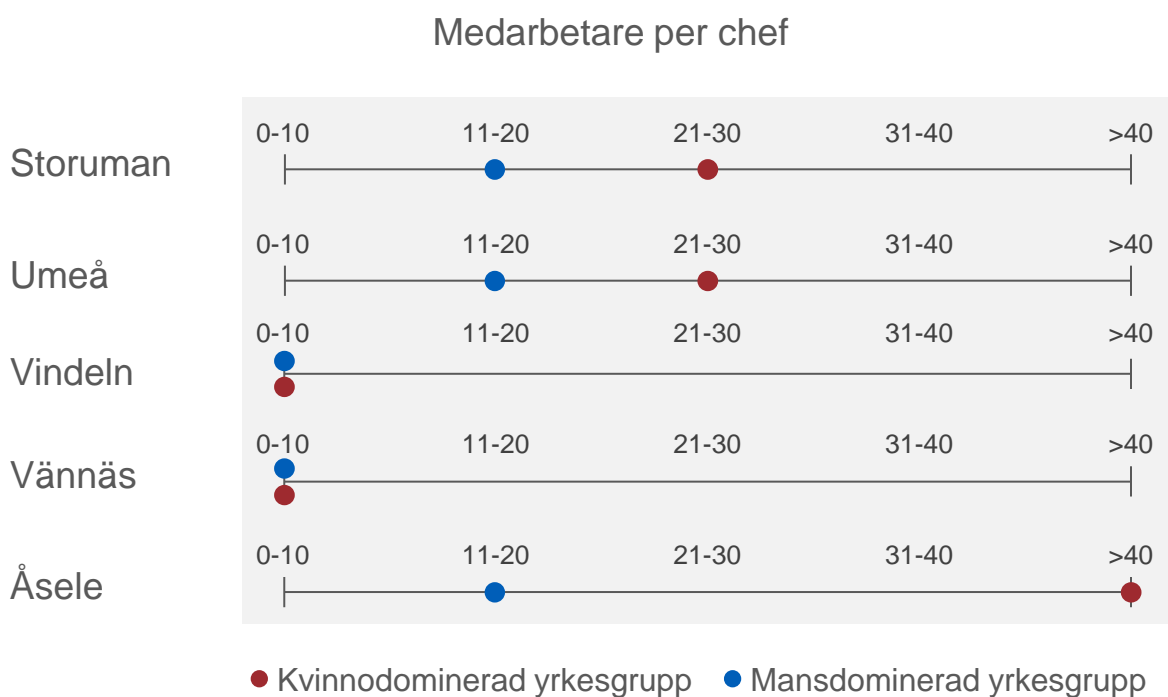
# Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



● Kvinnodominerad yrkesgrupp ● Mansdominerad yrkesgrupp

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper (forts.)



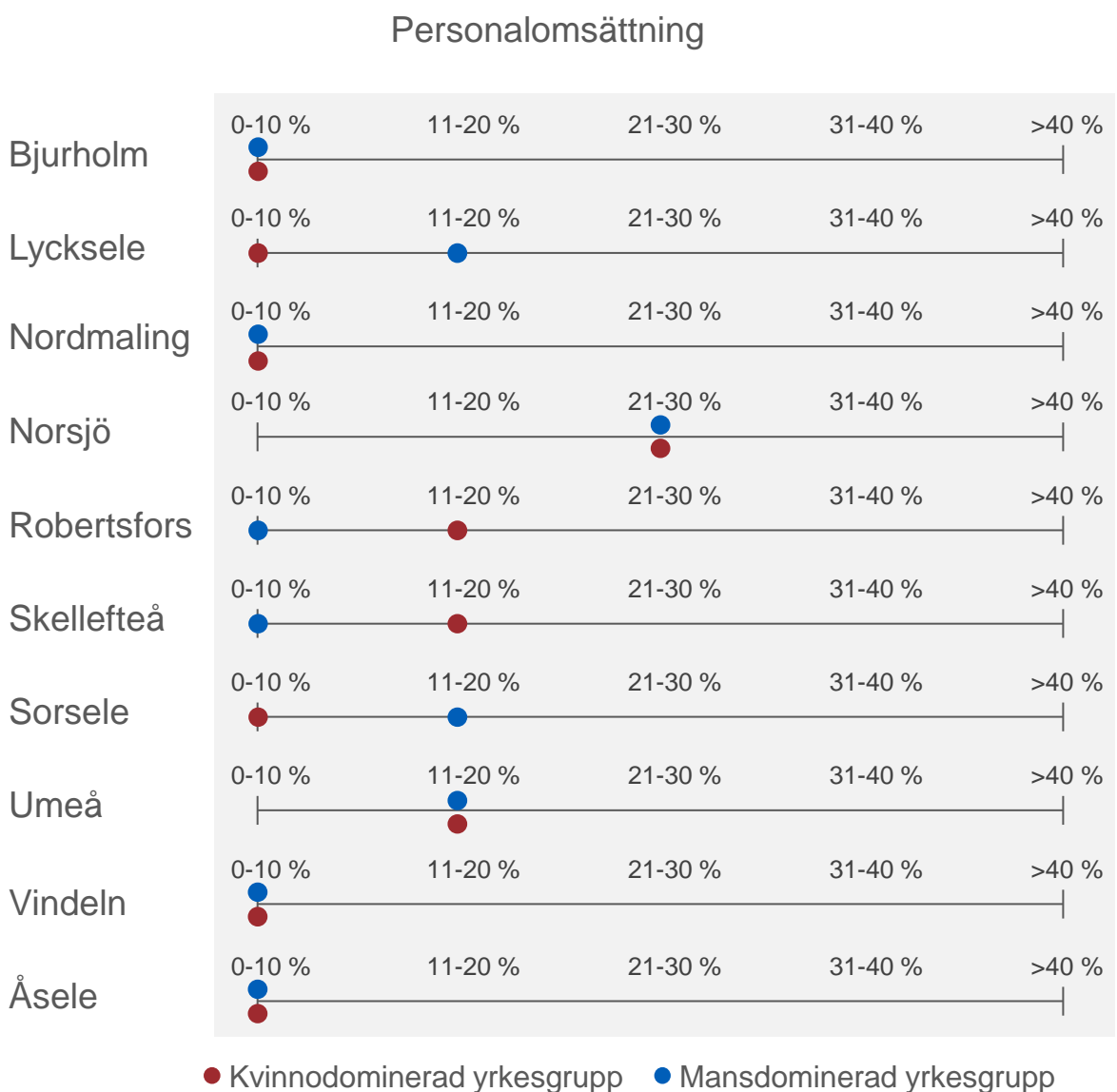
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Grafen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i nio kommuner. I Bjurholm, Lycksele, Sorsele, Vindeln och Vännäs är antalet medarbetare per chef i snitt är lika stora i båda yrkesgrupperna. Åsele kommun är den enda av de svarande organisationerna där antalet medarbetare per chef är fler än 40 i den kvinnodominerade yrkesgruppen.

# Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Bjurholm	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	11-40 %
Dorotea	41-60 %	61-90 %	41-60 %	0-10 %	-	-
Lycksele	11-40 %	41-60 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Nordmaling	0-10 %	61-90 %	-	-	91-100 %	11-40 %
Norsjö	-	-	41-60 %	0-10 %	-	-
Robertsfors	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Skellefteå	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Sorsele	91-100 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Storuman	91-100 %	91-100 %	61-90 %	11-40 %	91-100 %	0-10 %
Umeå	41-60 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Vindeln	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Vännäs	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Åsele	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i fem kommuner arbetar kvällar och helger. Vad gäller förekomsten av delade turer är det något mer vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. Möjligheten till förtroendearbetstid varierar mellan kommunerna och yrkesgrupperna. Sammantaget har de kvinnodominerade yrkesgrupperna i länet något större möjlighet till förtroendearbetstid.

## Små skillnader i personalomsättning



Grafen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Tabellen visar små skillnader vad gäller personalomsättningen mellan yrkesgrupperna. I Sorsele och Lycksele kommun har personalomsättningen varit högre i de mansdominerade yrkesgrupperna. I Robertsfors och Skellefteå kommun hade de kvinnodominerade yrkesgrupperna en högre personalomsättning. För resterande organisationer saknas skillnader vad gäller personalomsättning.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer, med undantag från Bjurholm och Sorsele, arbetar huvudsakligen med människor. I 15 av 16 organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer i låg utsträckning i länet. Andelen visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I 13 av 16 organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, med undantag från Vindelns kommun är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i viss utsträckning i länet. I fem av nio organisationer som svarat arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. I den mansdominerade yrkesgruppen arbetar jämförelsevis få kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att tre av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer i hög utsträckning med utfallet i Västerbottens län. En av fem skillnader i arbetsvillkor överensstämmer delvis med utfallet. Det som skiljer Västerbottens län från tidigare forskning är att skillnaderna är förhållandevis små vad gäller i anställningstrygghet (tillsvidareanställning).

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och

kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen..



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Skellefteå kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Storumans kommun saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I majoriteten av kommunerna är antalet medarbetare per chef klart högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinno-dominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst

inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är något vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna i länet. Det samma gäller möjlighet till förtroende-arbetstid i Västerbottens län. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar att personalomsättningen både varierar mellan grupperna och kommunerna i länet. I två kommuner var personalomsättningen högre i den mansdominerade yrkesgruppen. I två andra kommuner var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. För resterande kommuner saknades skillnader avseende personalomsättning.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*





# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Västernorrlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i  
kommuner och region

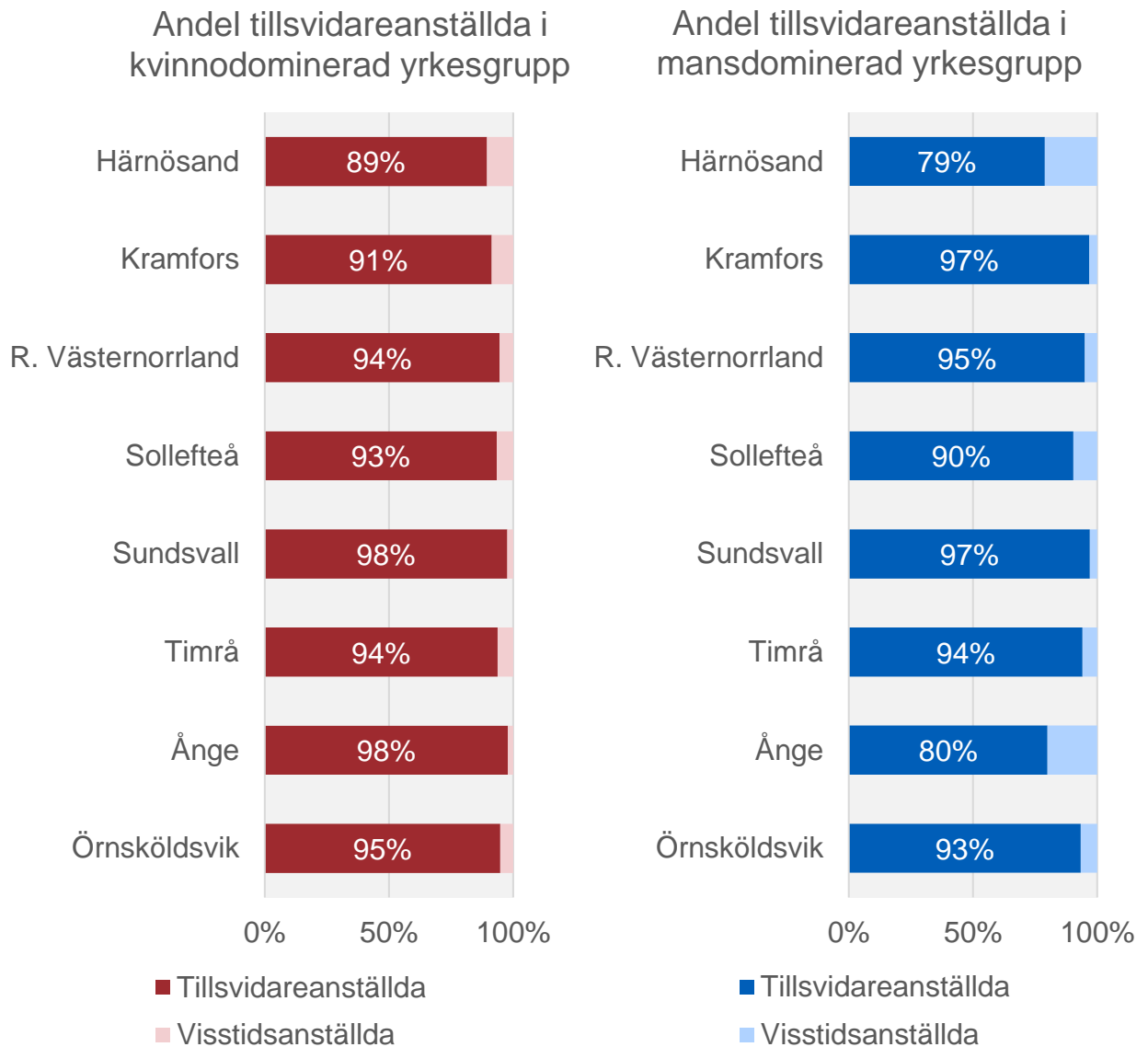
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge,  
Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg,  
Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten,  
Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och  
Östergötlands län

## Om kommuner och region i Västernorrlands län

Västernorrland län består av sju kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 5 av 8 organisationer besvarat enkäten.

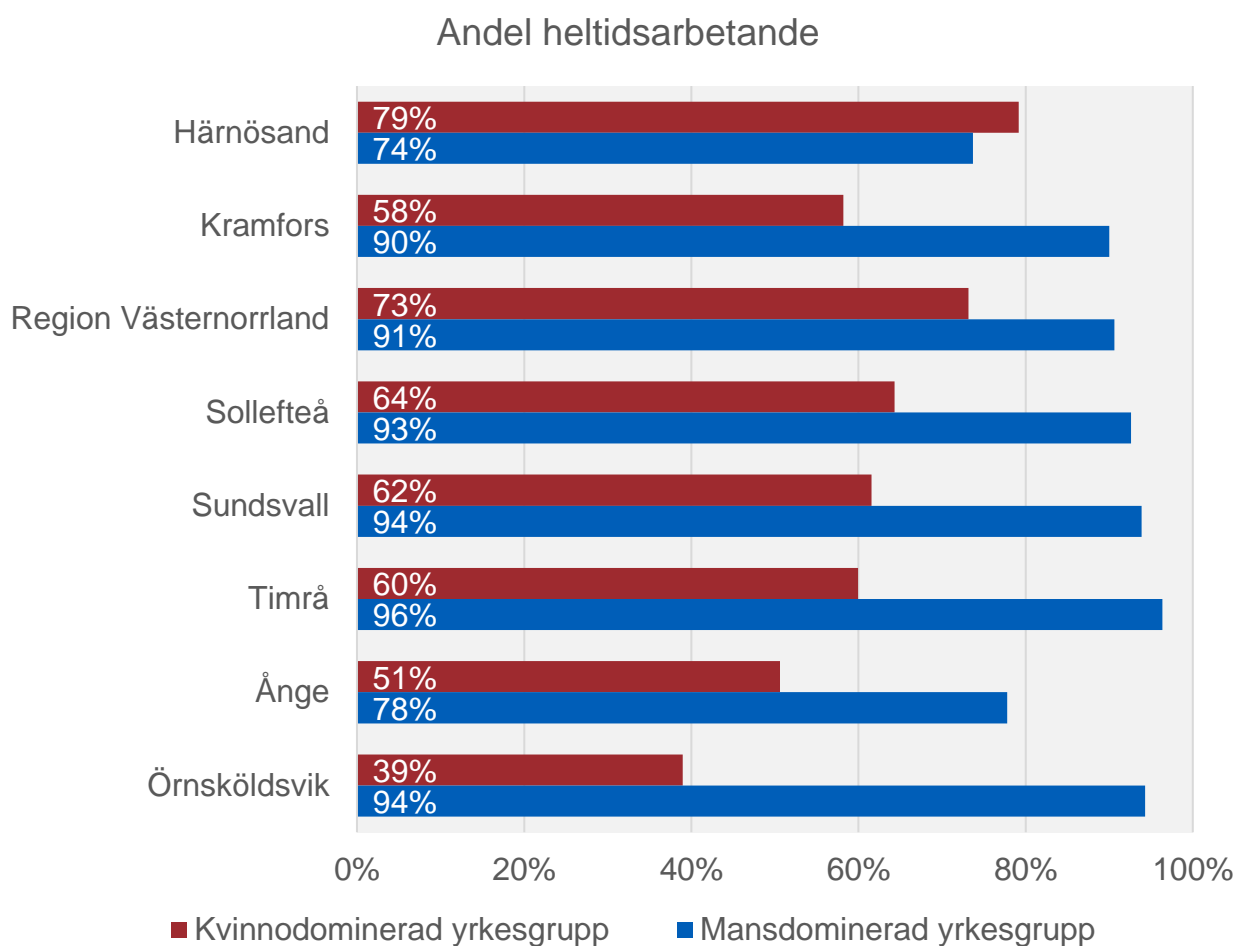
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Härnösands kommun	6 av 18	Förskola, skola och fritids	Kultur, turism och friluftsliv
Kramfors kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Västernorrland	8 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Sollefteå kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Sundsvalls kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Timrå kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ånge kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Örnsköldsviks kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



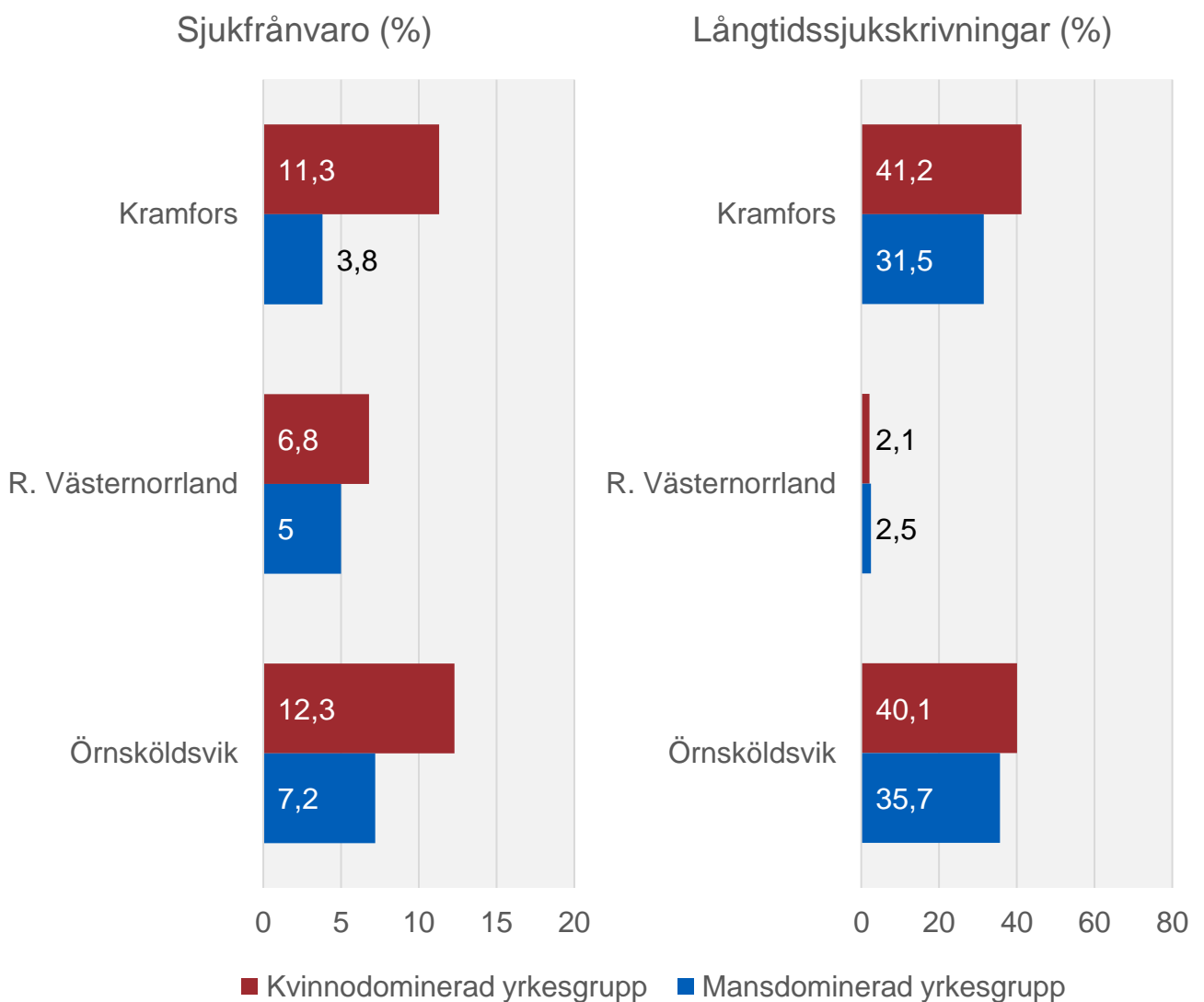
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 94,0 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 90,7 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



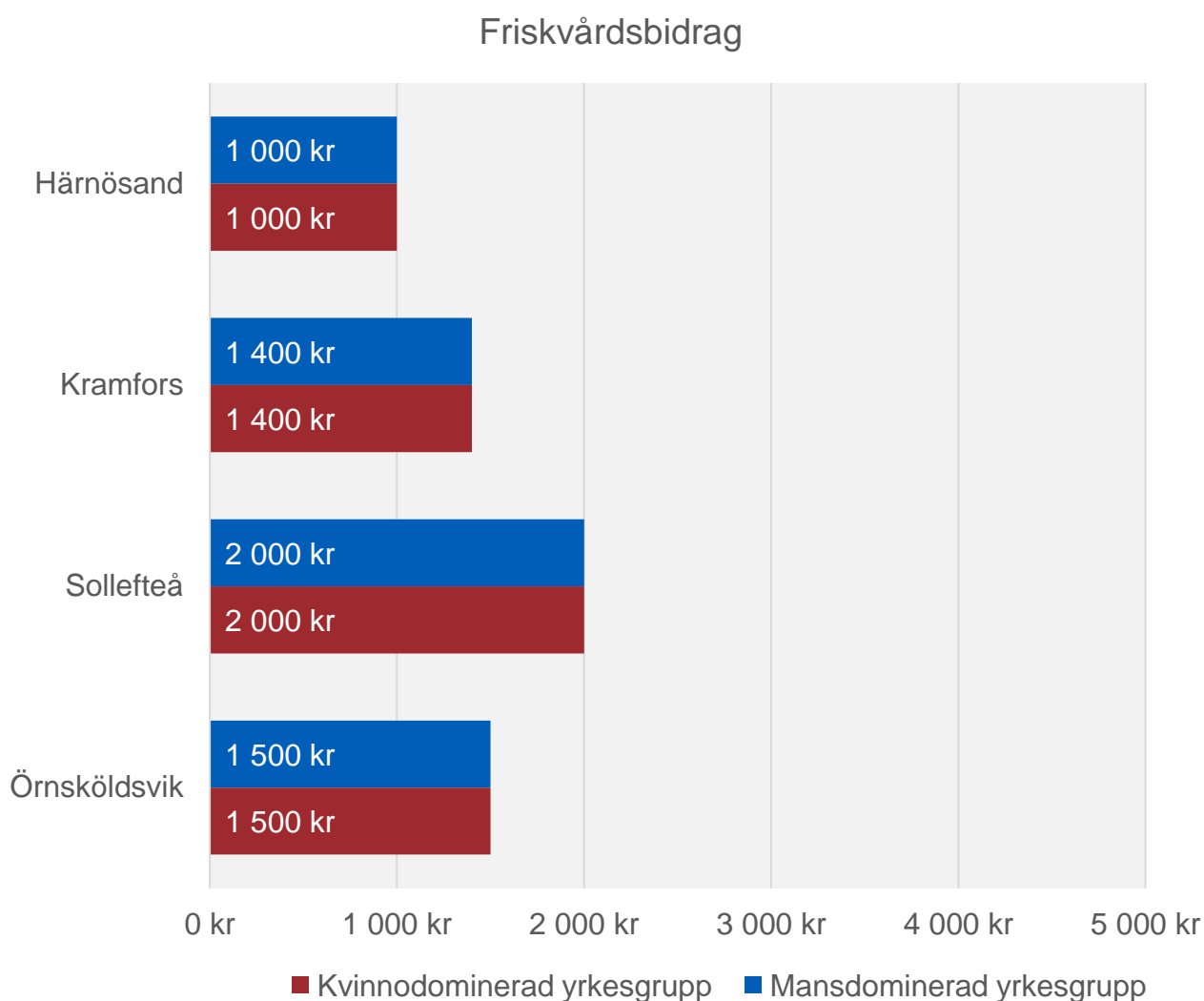
Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen, med undantag från Härnösands kommun. I Härnösand är andelen heltidsarbetande i den kvinnodominerande yrkesgruppen högre. Skillnaden mellan grupperna är som störst i Örnsköldsviks kommun där andel heltidsarbetande i den mansdominerande yrkesgruppen är mer än dubbelt så hög som i den kvinnodominerande yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro i den kvinnodominerade yrkesgruppen



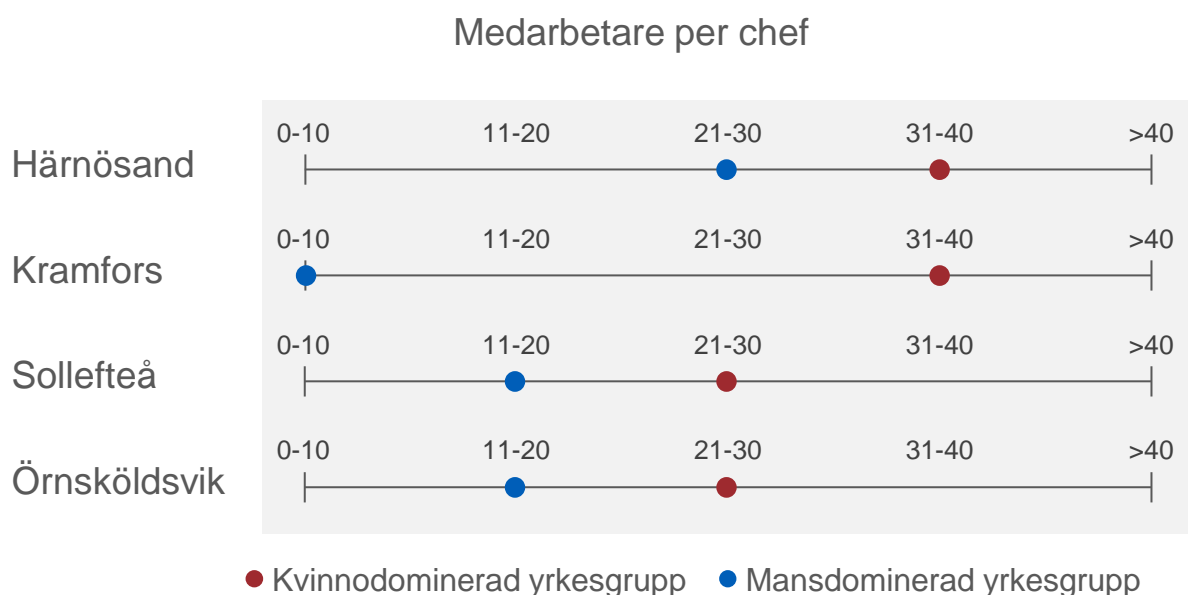
Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen hos de tre kommuner som svarat. Med undantag från Region Västernorrland är också långtidsfrånvaron något högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Sollefteå kommun har högst friskvårdsbidrag om 2 000 kronor. Ingen av organisationerna som svarat saknar erbjudande om friskvårdsbidrag till de anställda.

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Grafen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i de fyra organisationer som svarat. Av svaren framgår även att ingen organisation har fler än 40 medarbetare per chef i genomsnitt.

## Små skillnader i arbetstidsvillkor

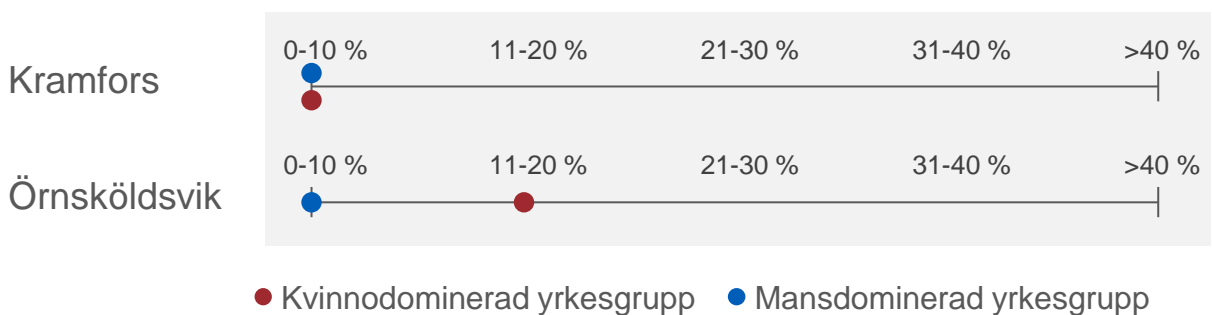
	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Härnösand	0-10 %	0-10 %	-	-	-	-
Kramfors	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Region Västernorrland	0-10 %	0-10 %	11-40 %	11-40 %	-	-
Sollefteå	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	-	-
Örnsköldsvik	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	61-90 %	11-40 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar mindre skillnader i möjligheten till förtroendearbetstid mellan yrkesgrupperna. Förekomsten av delade turer något vanligare inom de kvinnodominerande yrkesgruppen. På grund av för få inkomna svar utgår analys av andelen som arbetar kvällar och helger.



## Små skillnader i personalomsättning

### Personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. På grund av få inkomna svar är det inte möjligt att dra några slutsatser.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I sex av åtta organisationer arbetar mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den mansdominerande yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I sju av åtta organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Eftersom enbart tre av åtta organisationer besvarat frågan är det inte möjligt att dra några slutsatser. Inkomna svar indikerar dock att sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper jämfört med mansdominerade yrkesgrupper.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Eftersom enbart två av åtta organisationer besvarat frågan är det inte möjligt att dra några slutsatser. Inkomna svar ger heller inte någon entydig indikation i utfall.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att två av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Västernorrlands län. Det som skiljer Västernorrlands län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder

heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbete kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbete männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Sollefteå kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar erbjudande av friskvårdsbidrag.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga organisationerna som svarat är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre

komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet och delade turer**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar marginella skillnader vad gäller förekomsten av delade turer. Det samma gäller möjlighet till förtroende-arbetstid.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Västmanlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i  
kommuner och region

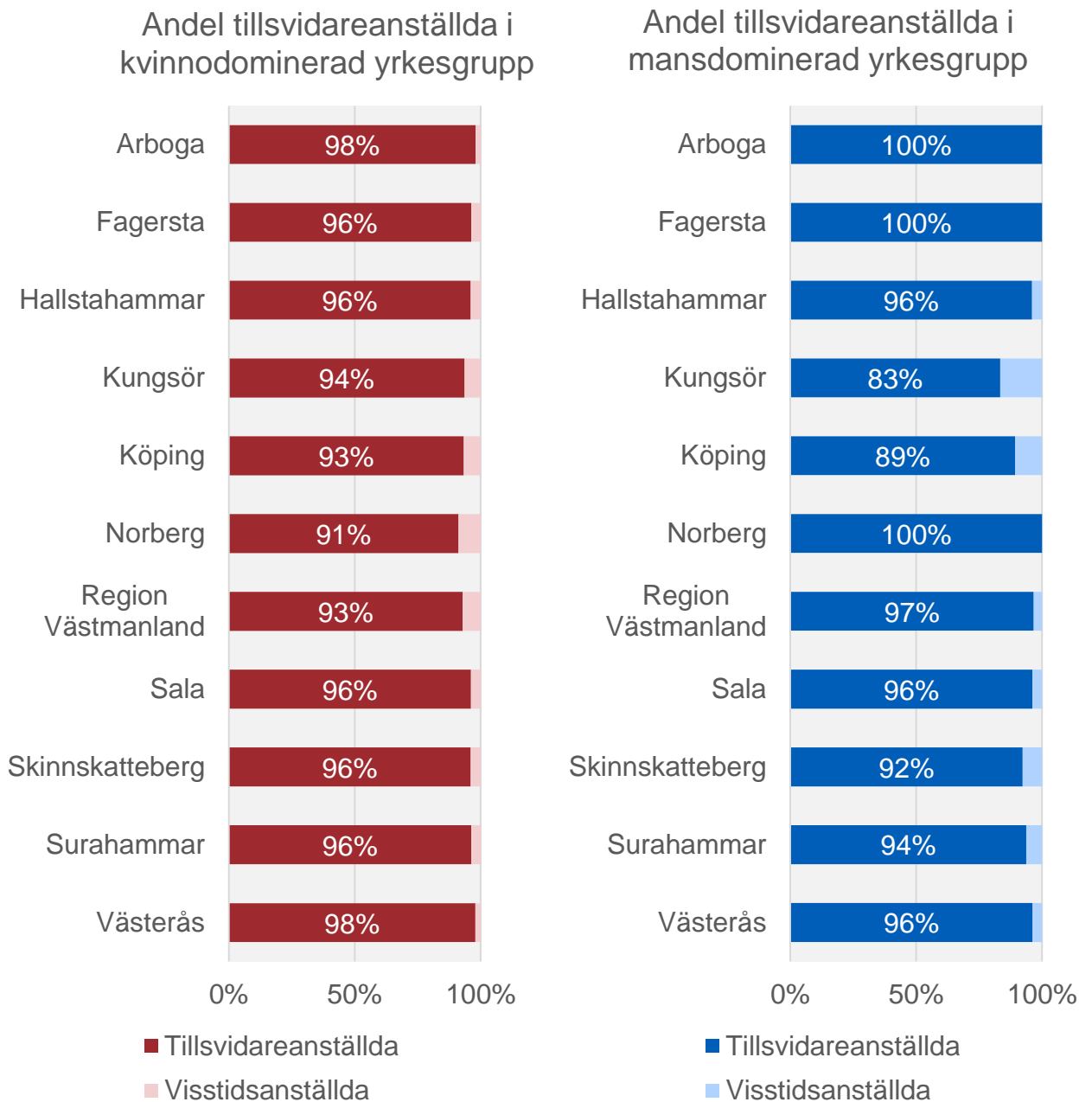
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge,  
Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg,  
Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten,  
Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och  
Östergötlands län

## Om kommuner och region i Västmanlands län

Västmanlands län består av tio kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 9 av 11 organisationer besvarat enkäten.

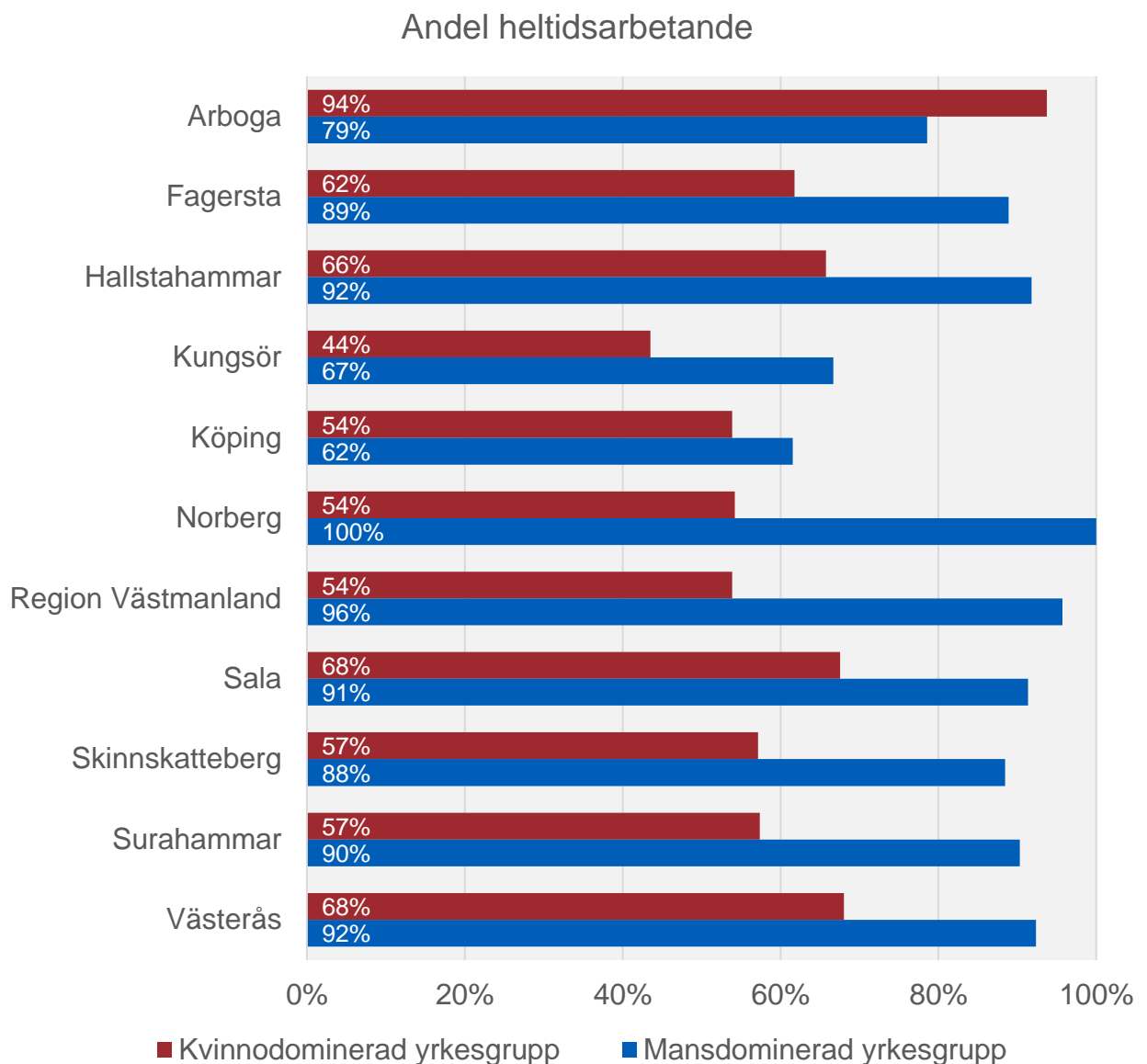
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Arboga kommun	14 av 18	Administration	Kultur, turism och friluftsliv
Fagersta kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hallstahammars kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kungsörs kommun	18 av 18	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration	Kultur, turism och friluftsliv
Köpings kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Norbergs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Region Västmanland	14 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Sala kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Skinnskattebergs kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Surahammars kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Västerås stad	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



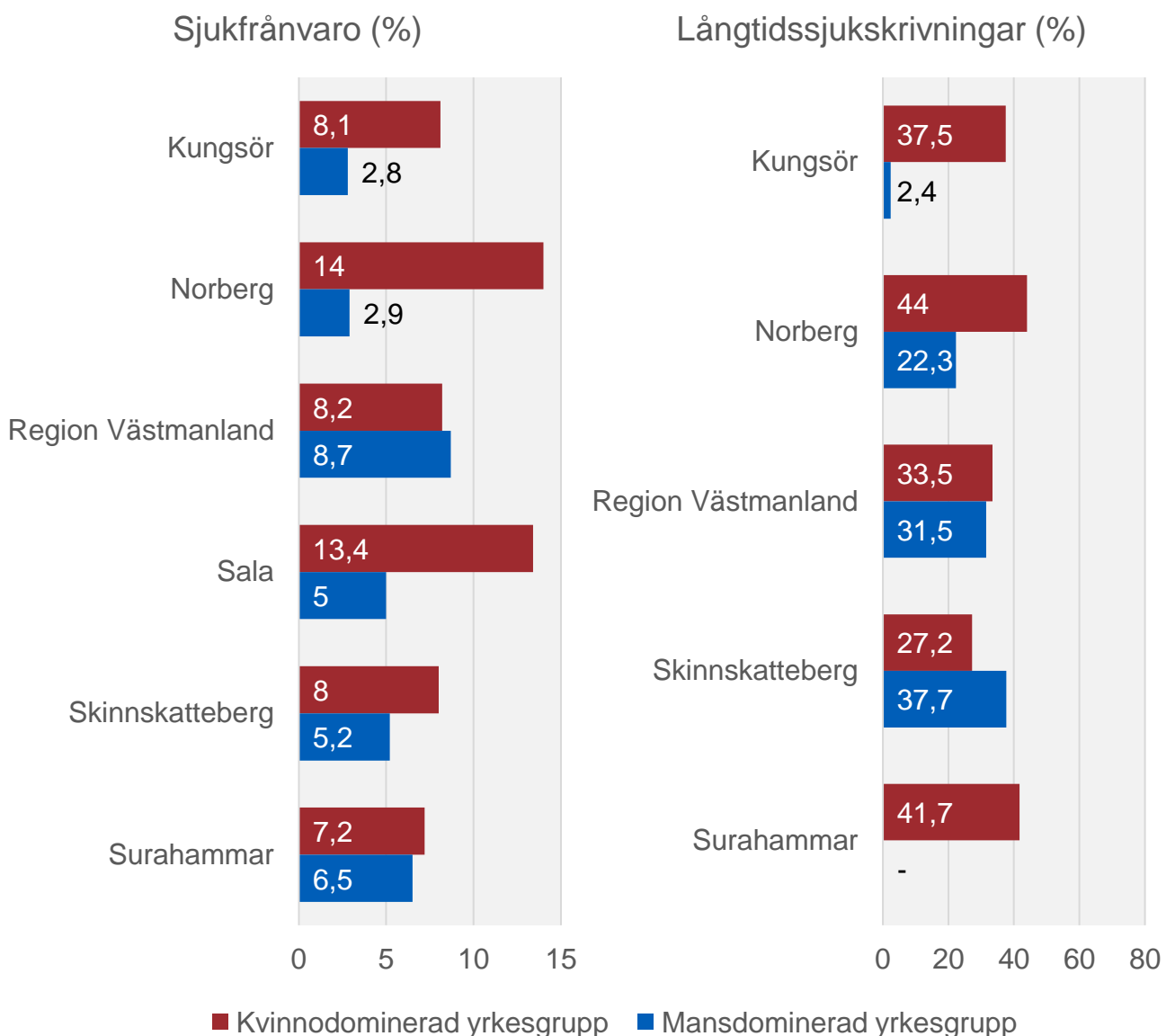
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 95 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 95 procent.

## Högre andel heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen, med undantag av Arboga kommun. Arboga kommun har en högre andel heltidsarbetande i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är störst i Norbergs kommun där andelen i den mansdominerade yrkesgruppen nästan är två gånger så hög som den kvinnodominerade yrkesgruppen.

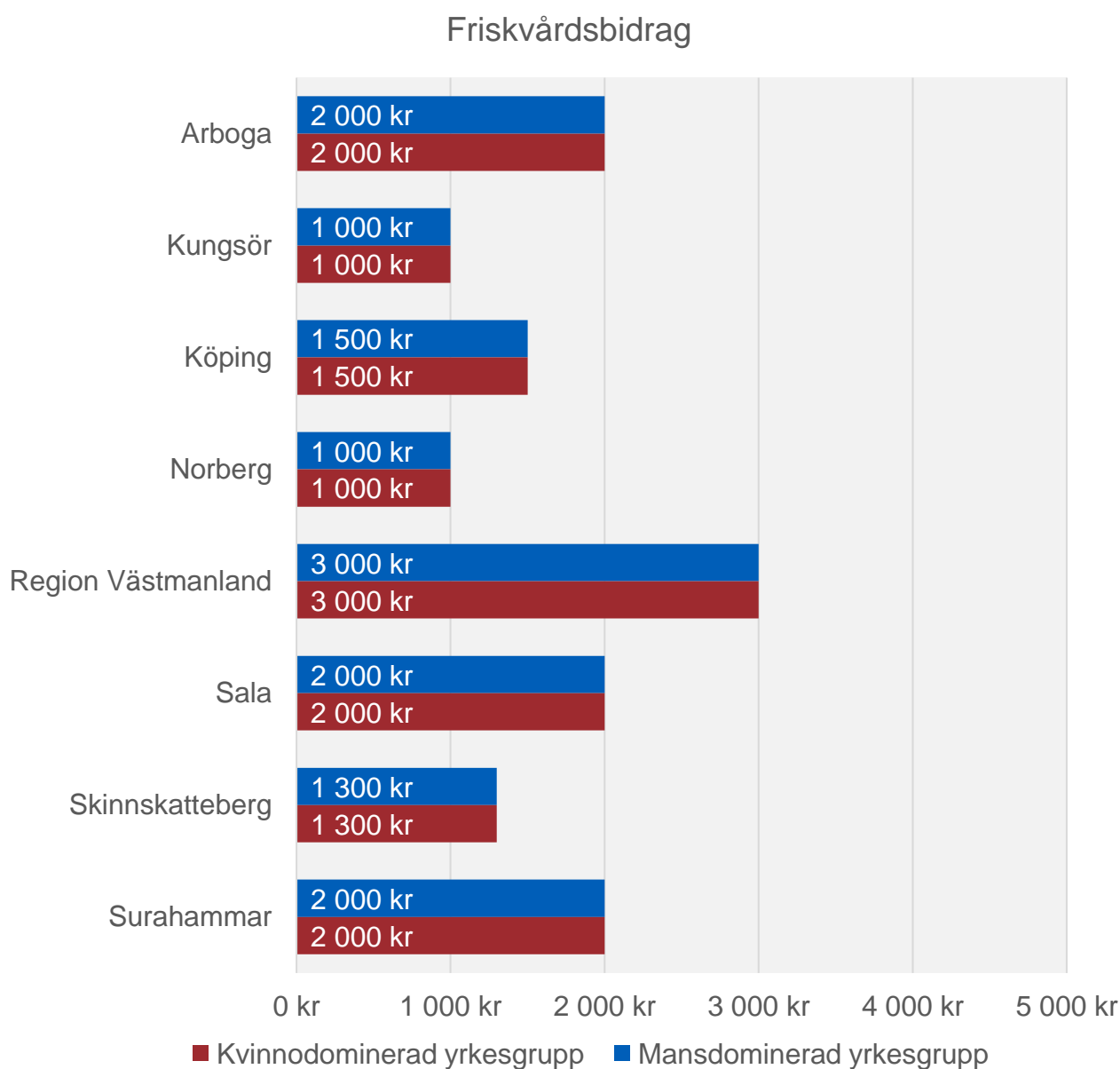
## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i alla organisationer utom Region Västmanland. Med undantag från Skinnskattebergs kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen bland de organisationer som svarat.



## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

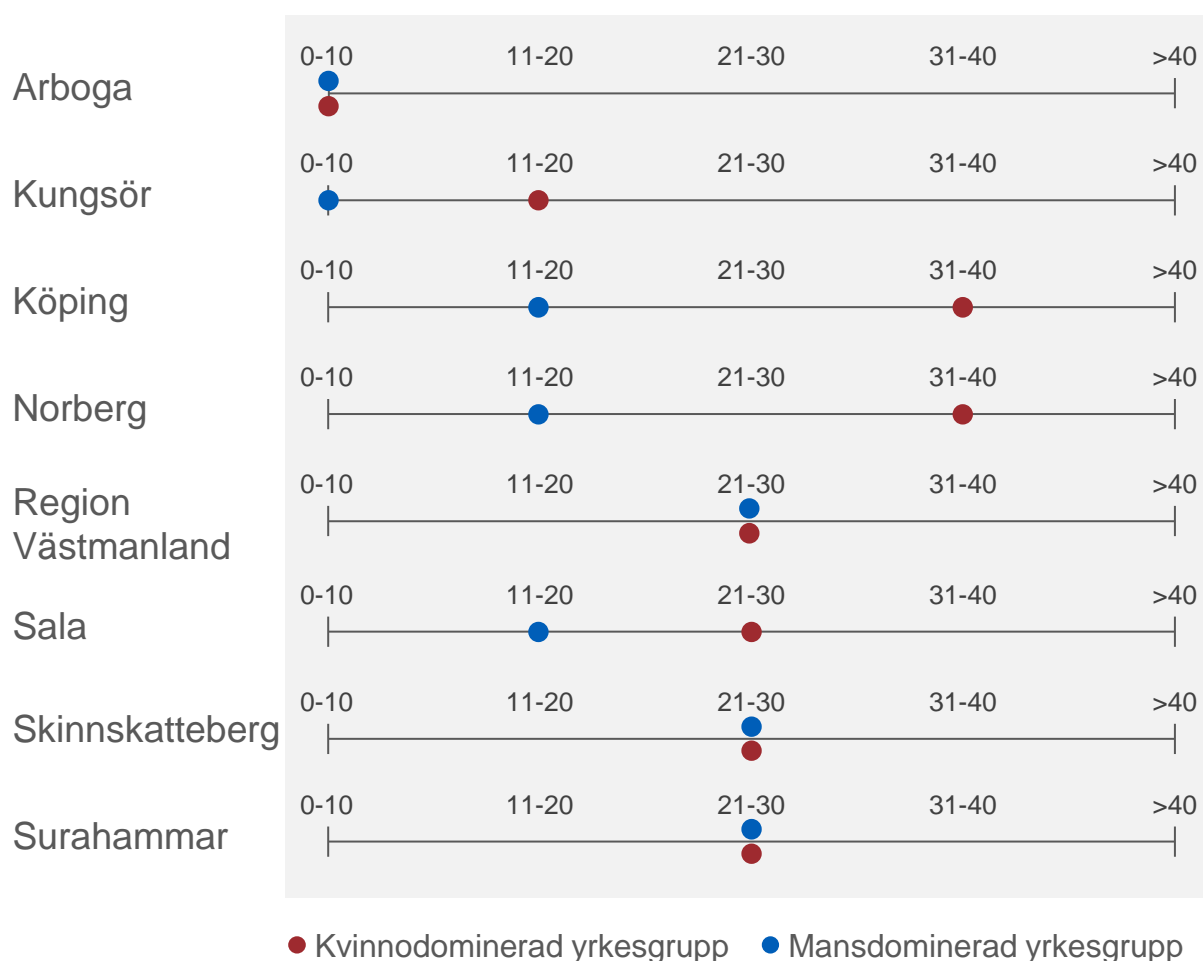


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Västmanland har högst friskvårdsbidrag om 3 000 kronor. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Fagersta, Hallstahammar, och Västerås.

## Något fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



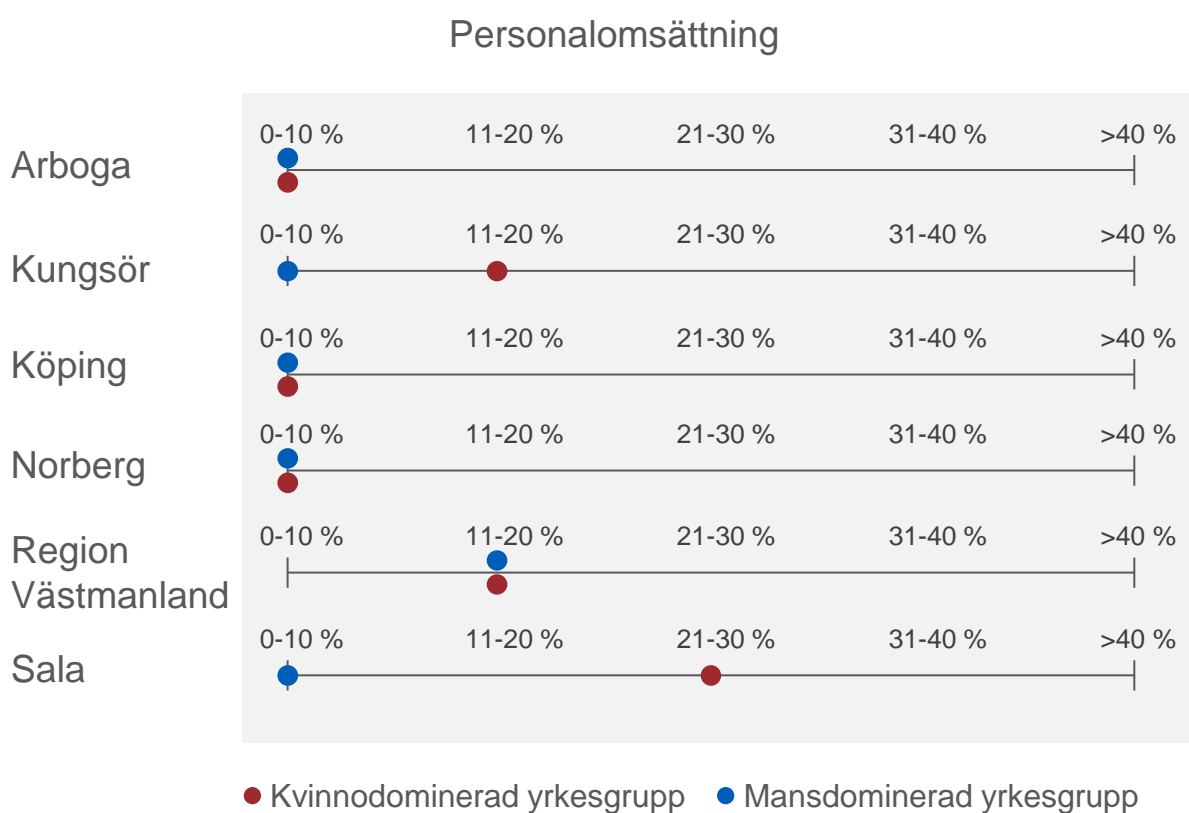
Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i fyra organisationer. I fyra organisationer är antalet medarbetare per chef lika många i de båda yrkesgrupperna. I ingen organisation är antalet medarbetare per chef högre i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Arboga	61-90 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Kungsör	11-40 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	61-70 %	0-10 %
Köping	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	71-80 %	71-80 %
Norberg	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Region Västmanland	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	11-20 %
Sala	91-100 %	61-90 %	11-40 %	0-10 %	11-20 %	0-10 %
Skinnskatteberg	11-40 %	41-60 %	61-90 %	0-10 %	90-100 %	0-10 %
Surahammar	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	-	-
Västerås	61-90 %	61-90 %	-	-	-	-

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. I hälften av organisationerna som svarat har de båda yrkesgrupperna en lika stor andel som har möjlighet till förtroendearbetstid. I majoriteten av kommunerna är det en högre andel som arbetar delade turer i de kvinnodominerade yrkesgrupperna jämfört med de mansdominerade yrkesgrupperna.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. För Sala och Kungsörs kommun var personalomsättningen högre i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. För resterande organisationer som svarat saknas skillnader avseende personalomsättningen.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. I tio av elva organisationer arbetar den kvinnodominerade yrkesgruppen huvudsakligen med människor. I sju av elva organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Det saknas i allt väsentligt skillnader i andel visstidsanställda.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, med undantag från en kommun, är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, med undantag från Region Västmanland är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från två kommuner arbetar en stor del i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar få kvällar och helger.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Västmanlands län. Det som skiljer Västmanlands län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Västmanland erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar erbjudande om friskvård till de anställda.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I hälften av organisationerna som svarat är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre

arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbets- belastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Vissa skillnader i arbetstidsvillkor

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att den kvinnodominerade yrkesgruppen i flertalet av kommunerna arbetar delade turer medan få eller inga i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar delade turer. Rapporten visar att i hälften av kommunerna har de båda yrkesgrupperna lika stor möjlighet till förtroendearbetstid.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Västra Götalands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Västra Götalands län

Västra Götalands län består av 49 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som har högst andel kvinnor respektive högst andel män. Tabellen visar att 37 av 50 organisationer besvarat enkäten.

Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Ale kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Alingsås kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Bengtsfors kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Bollebygds kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Borås stad	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Dals-Eds kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Essunga kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration
Falköpings kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Färgelanda kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Grästorps kommun	10 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Gullspångs kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration
Göteborgs stad	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Götene kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Herrljunga kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hjo kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Härryda kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik



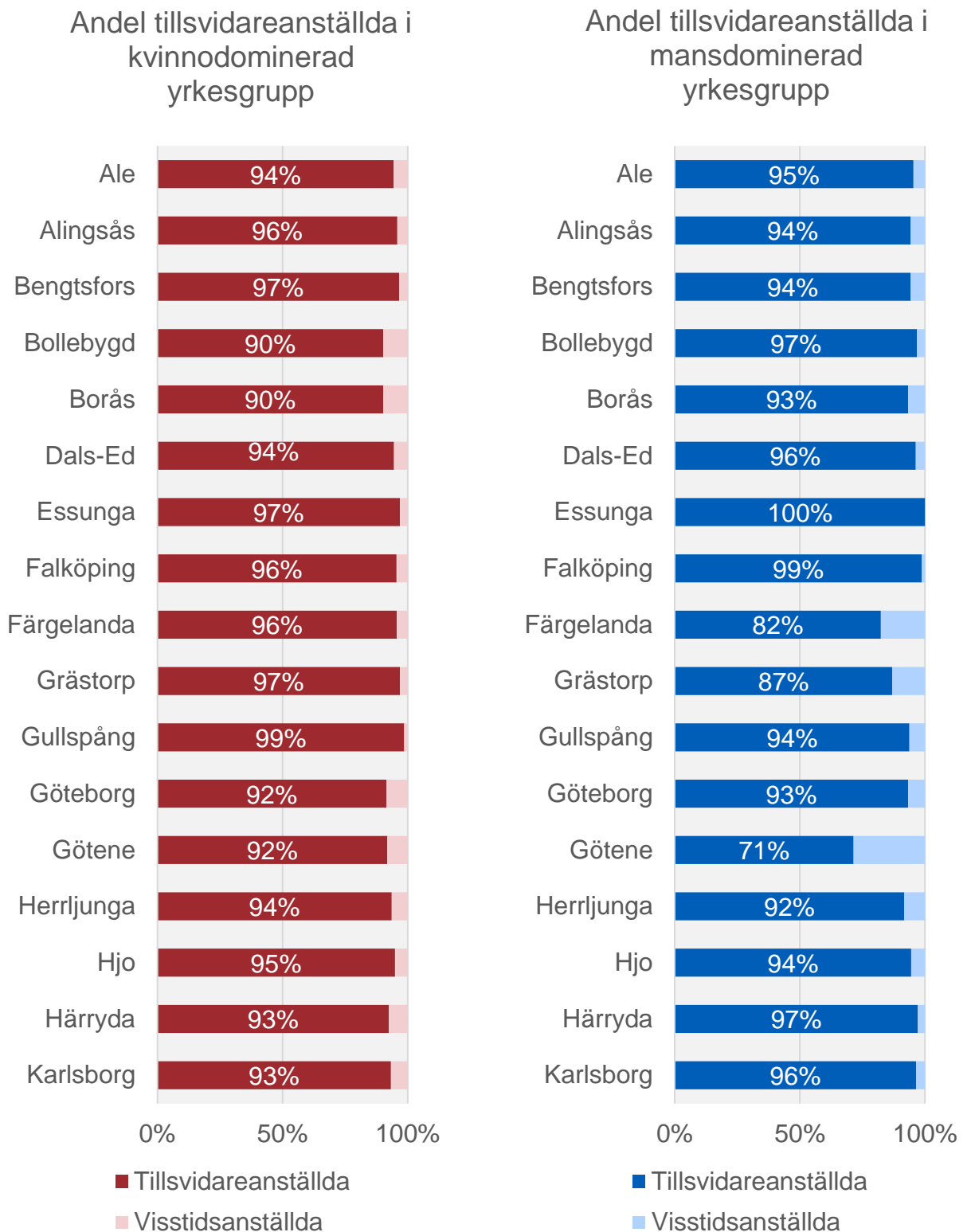
## Om kommuner och region i Västra Götalands län (forts.)

Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Karlsborgs kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kungälv kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Lerums kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Lidköpings kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Lilla Edets kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Lysekils kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mariestads kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Marks kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Melleruds kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Munkedals kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Mölnåls stad	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Orusts kommun	14 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Partille kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Skara kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Skövde kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Sotenäs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv

## Om kommuner och region i Västra Götalands län (forts.)

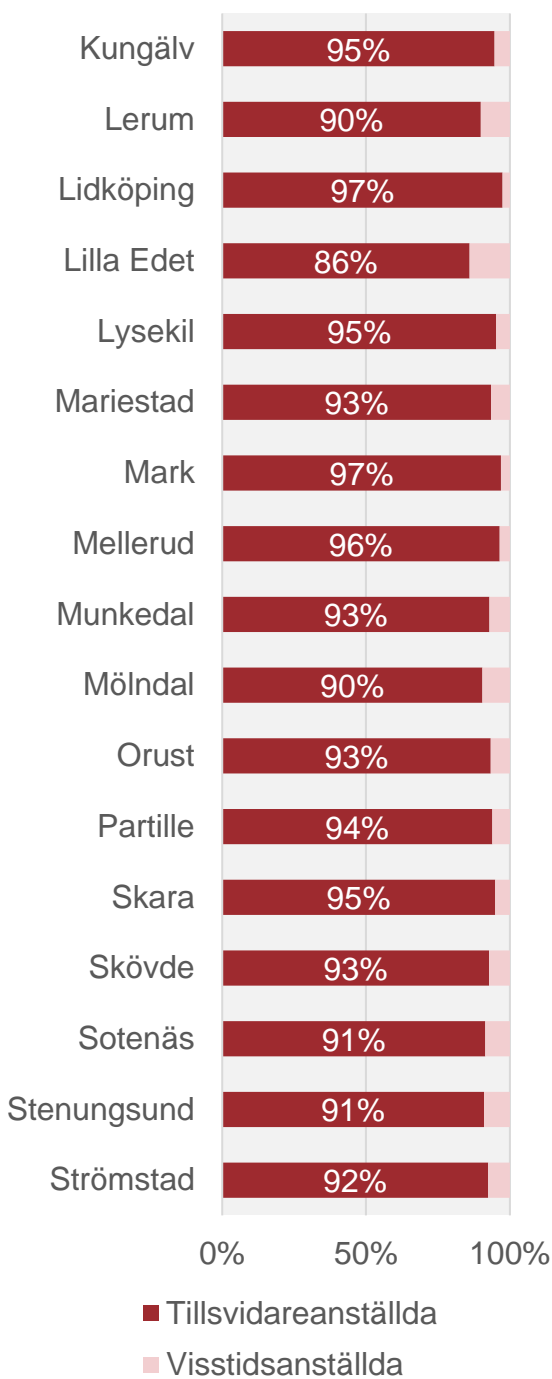
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Stenungssunds kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Strömstads kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Svenljunga kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Tanums kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Tibro kommun	8 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Tidaholms kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Tjörns kommun	18 av 18	Förskola, skola, fritids	Teknik
Tranemo kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Trollhättans stad	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Töreboda kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Uddevalla kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ulricehamns kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Vara kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vårgårda kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vänersborgs kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Västra Götalandsregionen	10 av 18	Rehabilitering och förebyggande	Teknik
Åmål kommun	16 av 18	Kultur, turism och friluftsliv	Teknik
Öckerö kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda

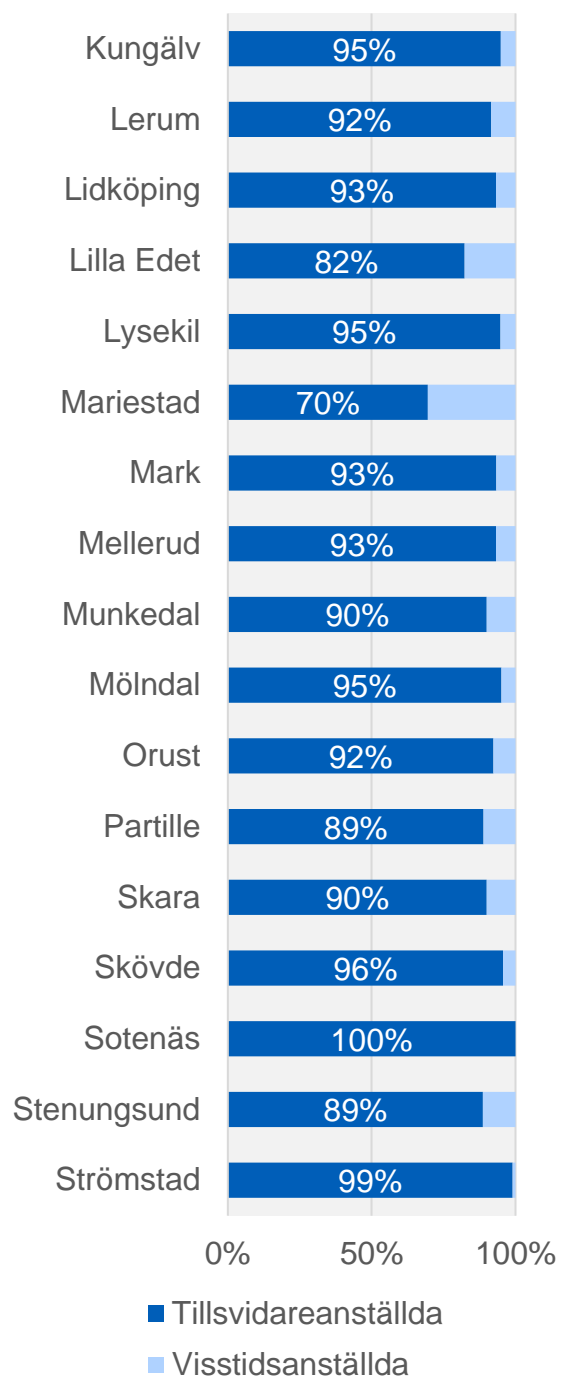


## De flesta är tillsvidareanställda (forts.)

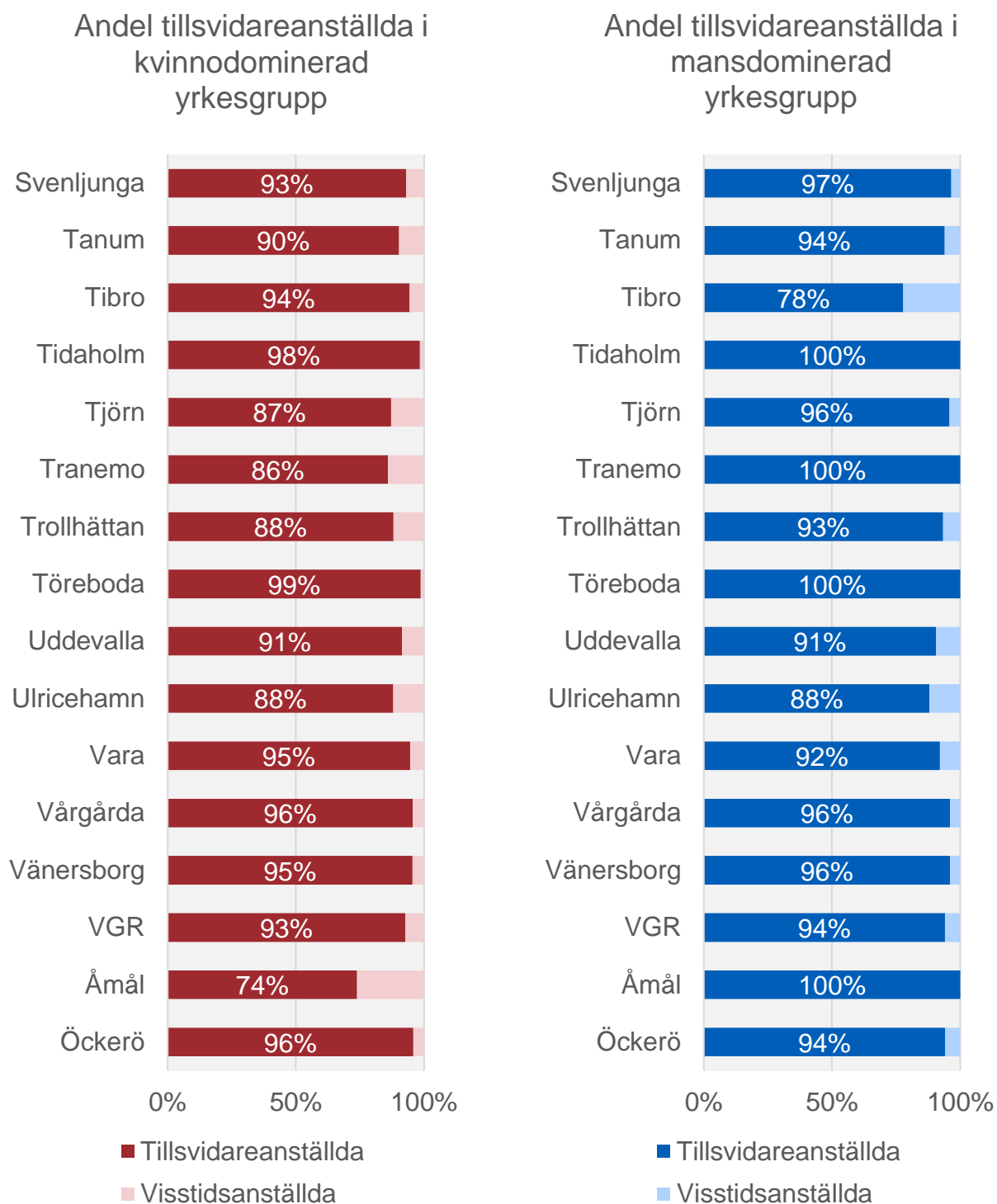
Andel tillsvidareanställda i kvinnodominerad yrkesgrupp



Andel tillsvidareanställda i mansdominerad yrkesgrupp

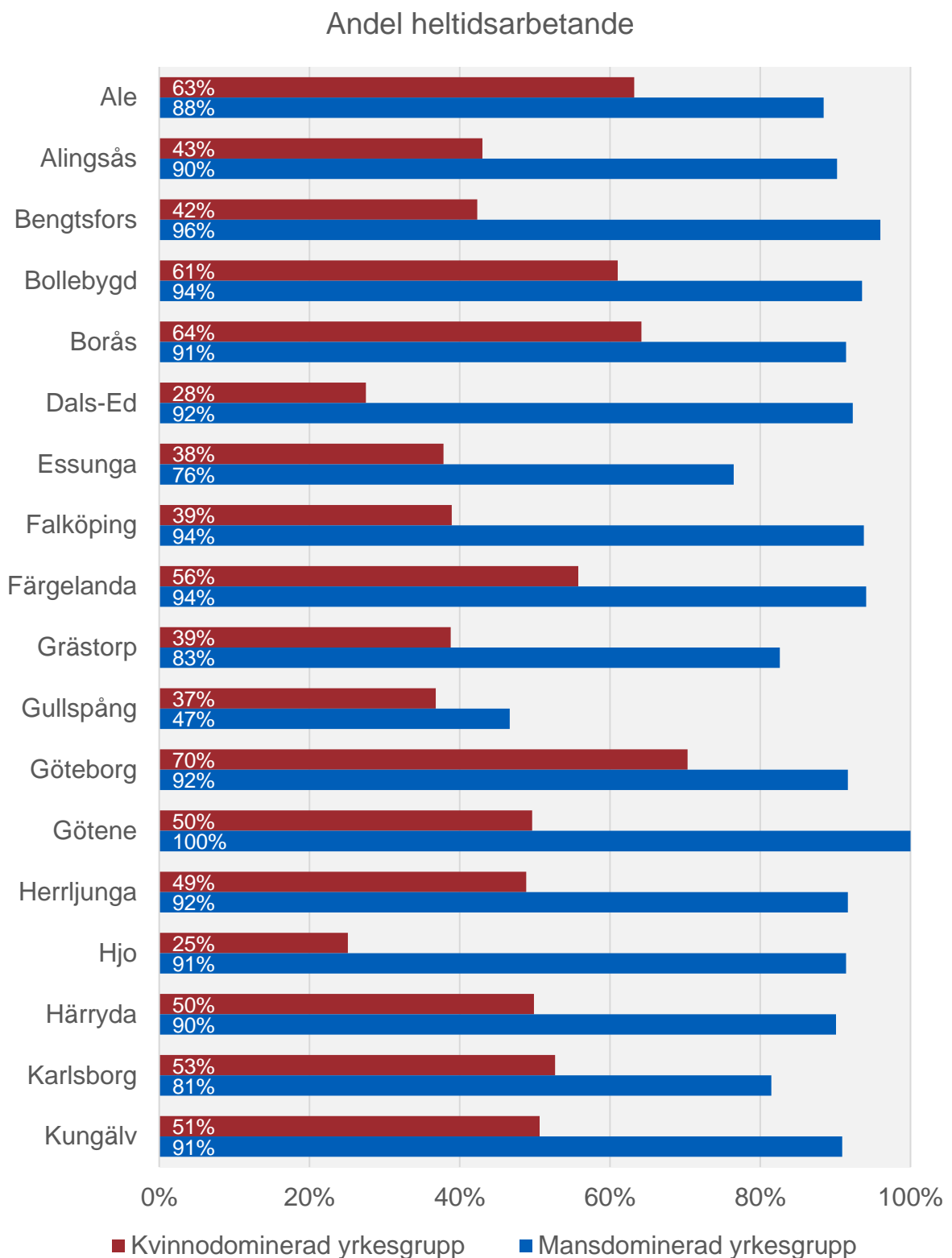


## De flesta är tillsvidareanställda (forts.)

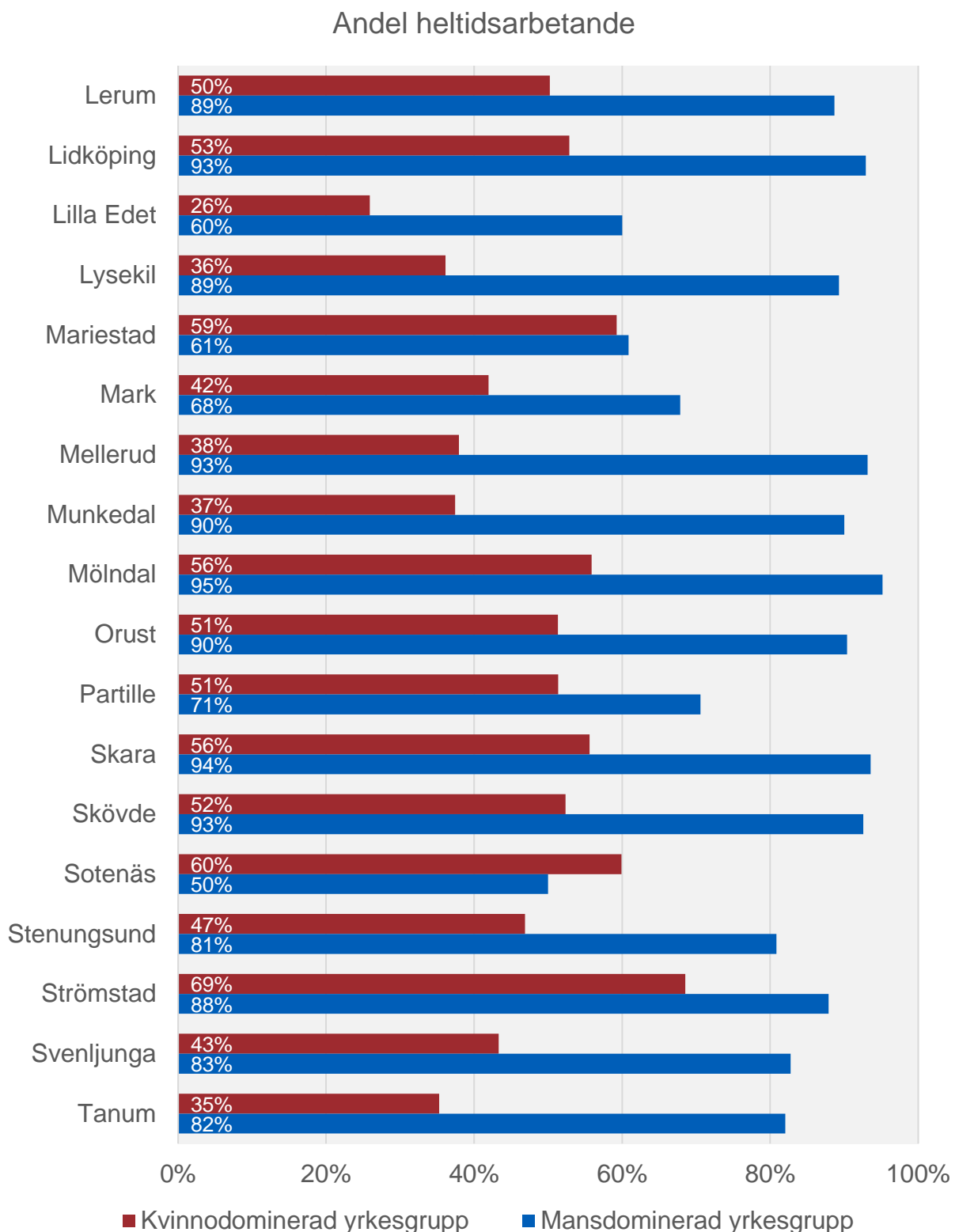


Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 89,5 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 92,7 procent.

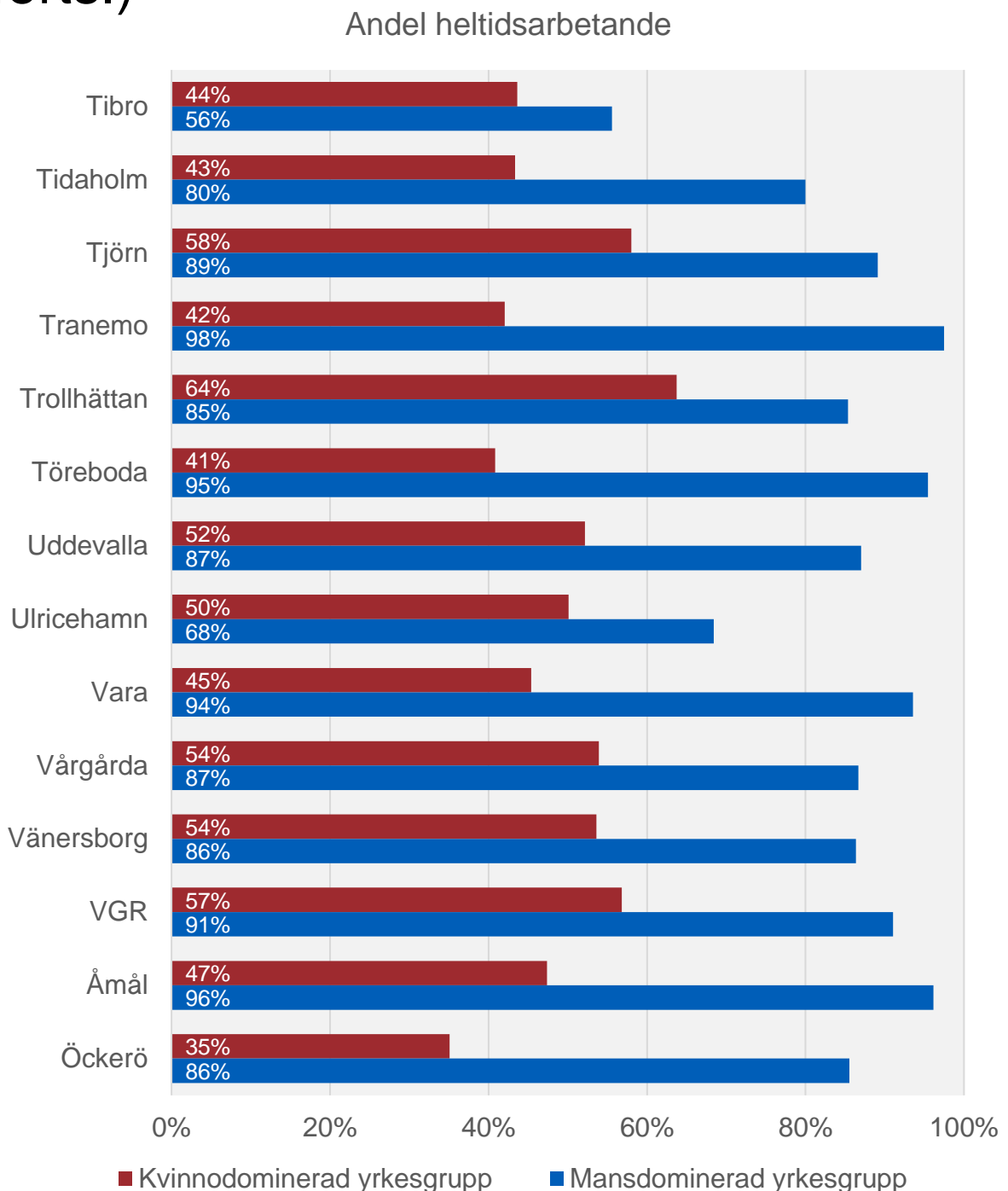
## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)



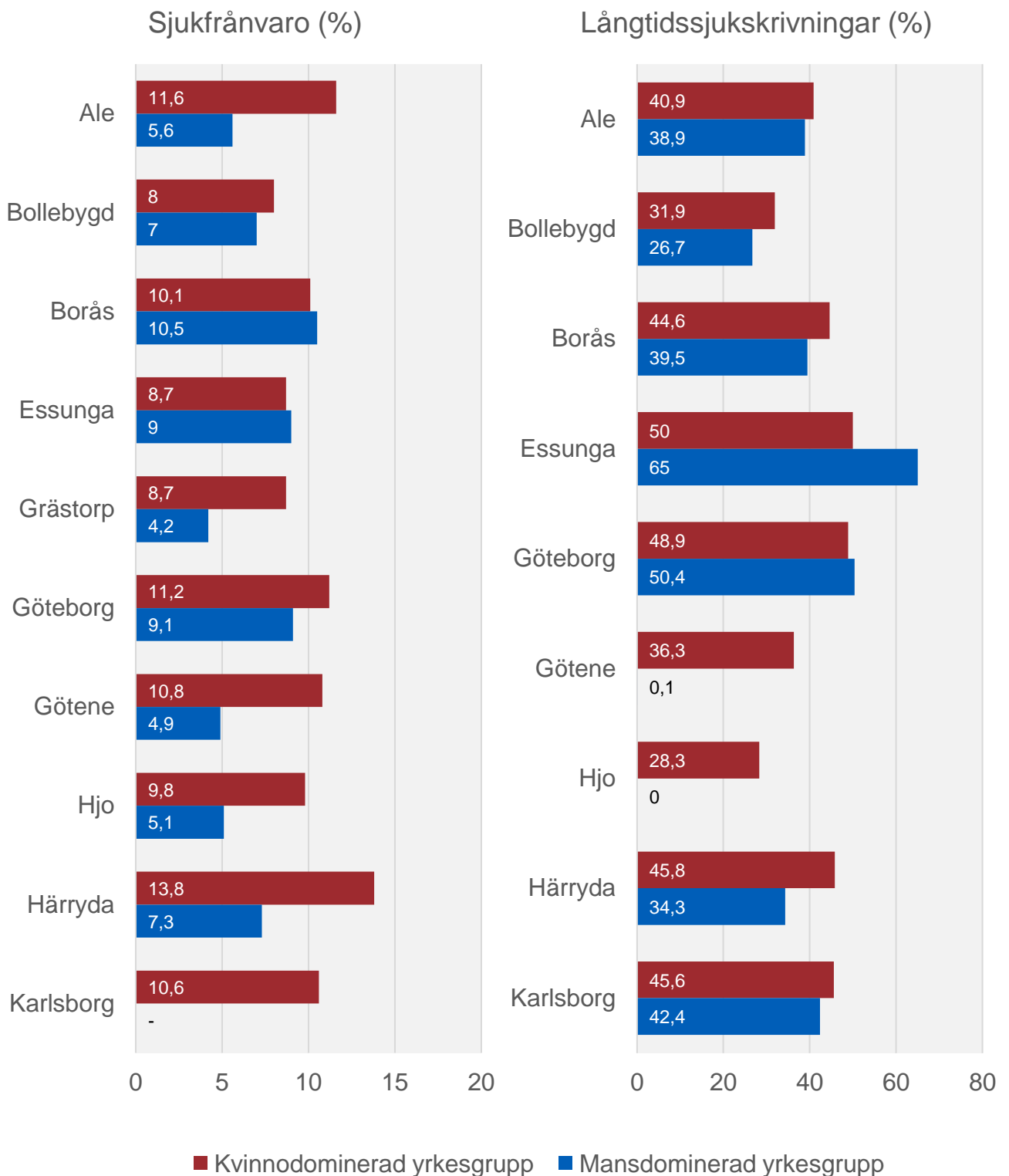
## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)



Graferna visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Dals-Eds kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Tibro kommun där andelen heltidsarbetande är tolv procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. Göteborgs stad är den kommun i länet med högst andel heltidsarbetande i den kvinnodominerade yrkesgruppen.



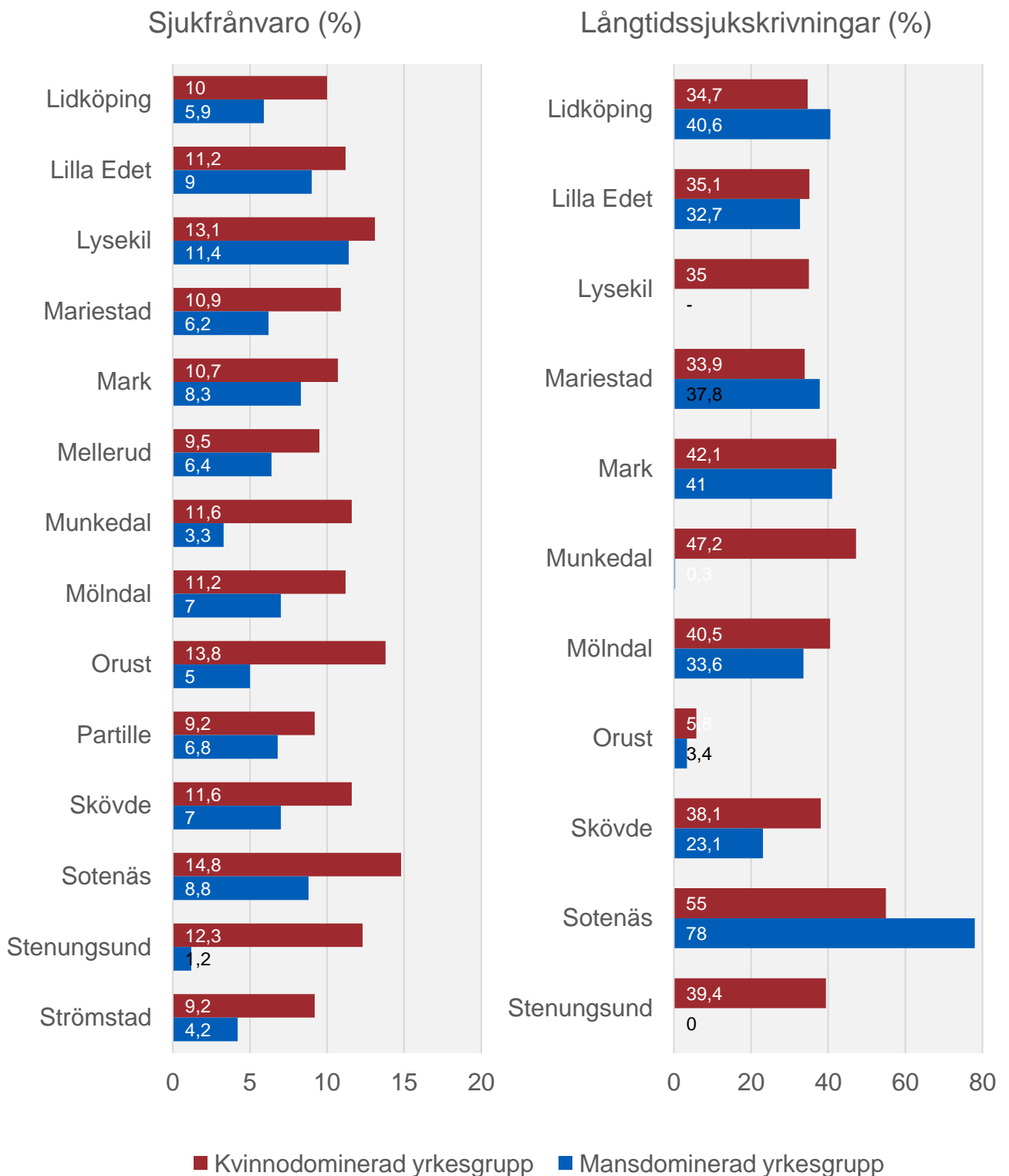
## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Svar saknas: Alingsås, Bengtsfors, Dals-Ed, Falköping, Färgelanda, Gullspång, Herrljunga och Karlsborg (mansdominerad yrkesgrupp).

Svar saknas: Alingsås, Bengtsfors, Dals-Ed, Falköping, Färgelanda, Grästorp, Gullspång och Herrljunga.

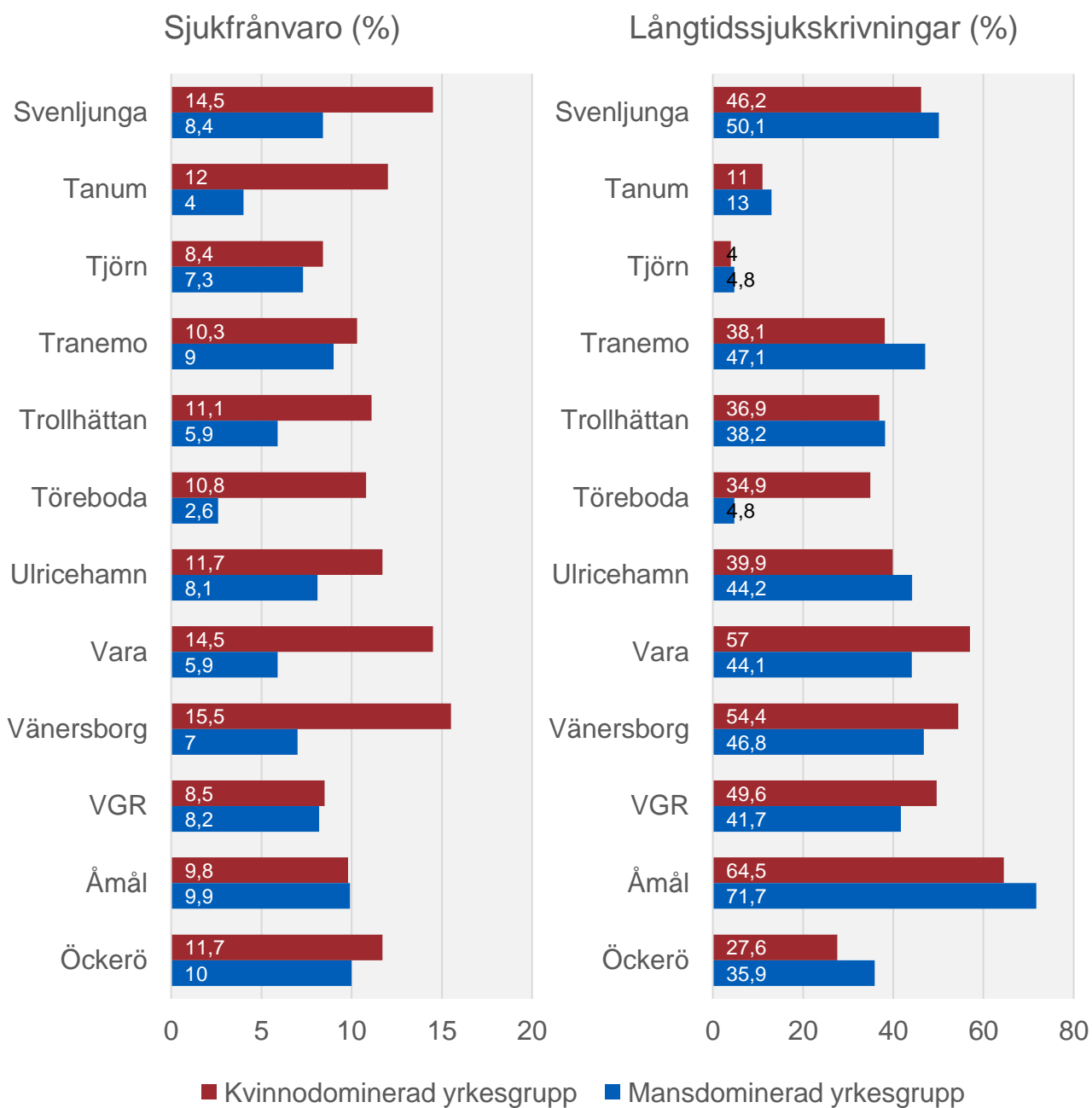
## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)



Svar saknas: Kungälv, Lerum och Skara.

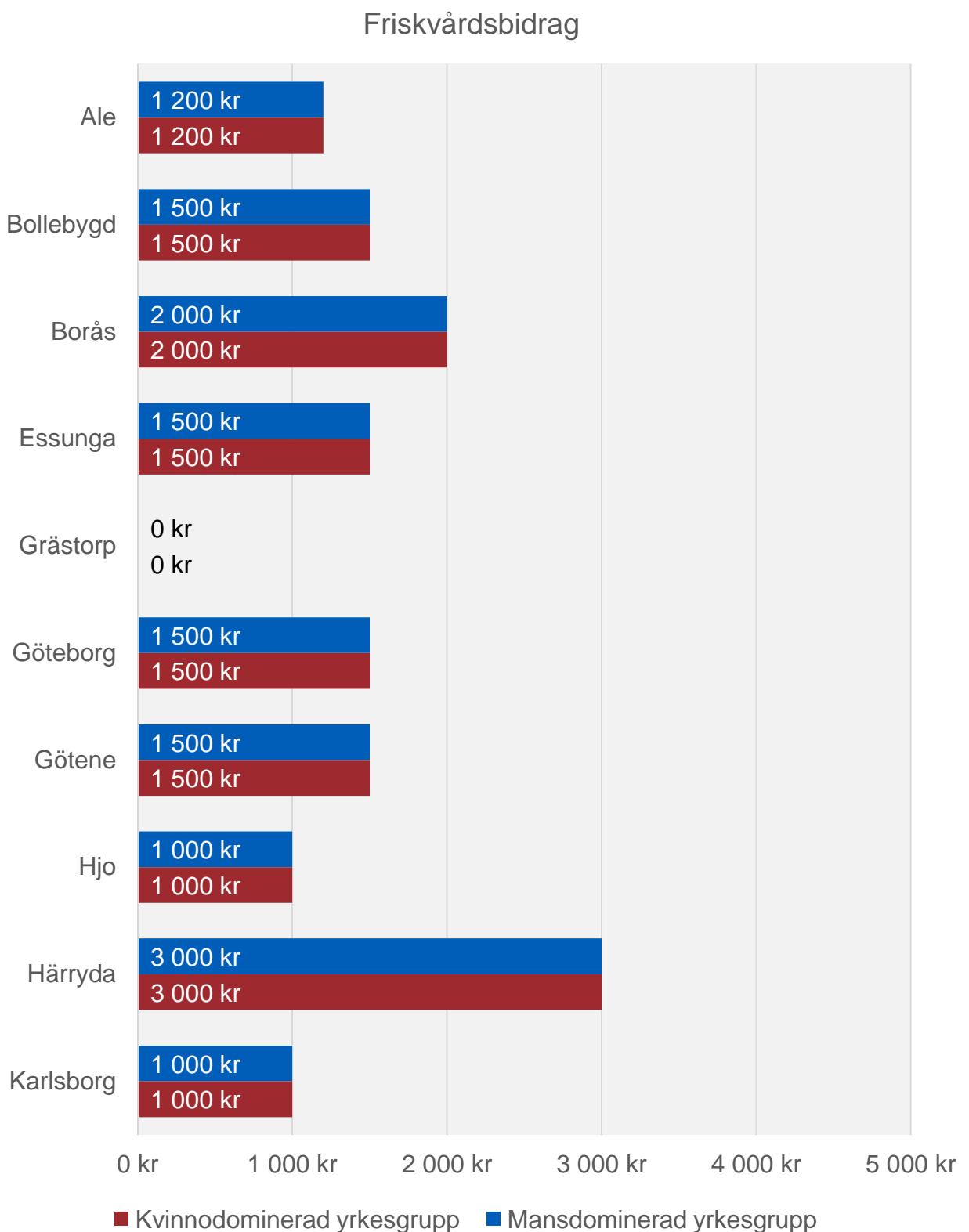
Svar saknas: Kungälv, Lerum, Lysekil (mansdominerad yrkesgrupp), Mellerud, Partille, Skara och Strömstad.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)



Graferna till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i alla kommuner utom i Borås, Essunga och Åmål. I 18 organisationer är andelen långtidssjukskrivningar högre i den kvinnodominerande yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen. I tolv organisationer är andelen långtidssjukskrivningar högre i den mansdominerade yrkesgruppen.

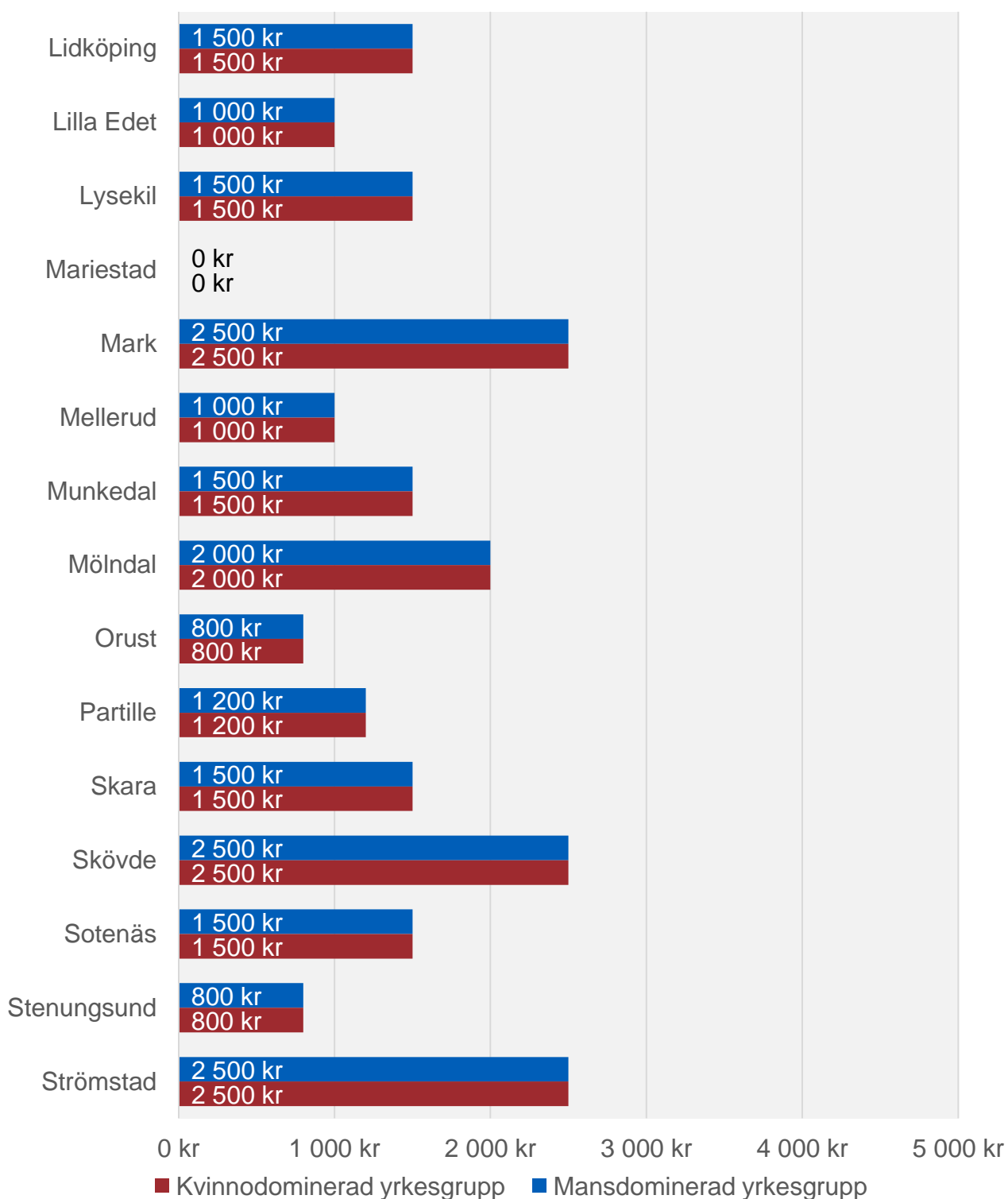
## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



Svar saknas: Alingsås, Bengtsfors, Dals-Ed, Falköping, Färgelanda, Gullspång och Herrljunga

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer (forts.)

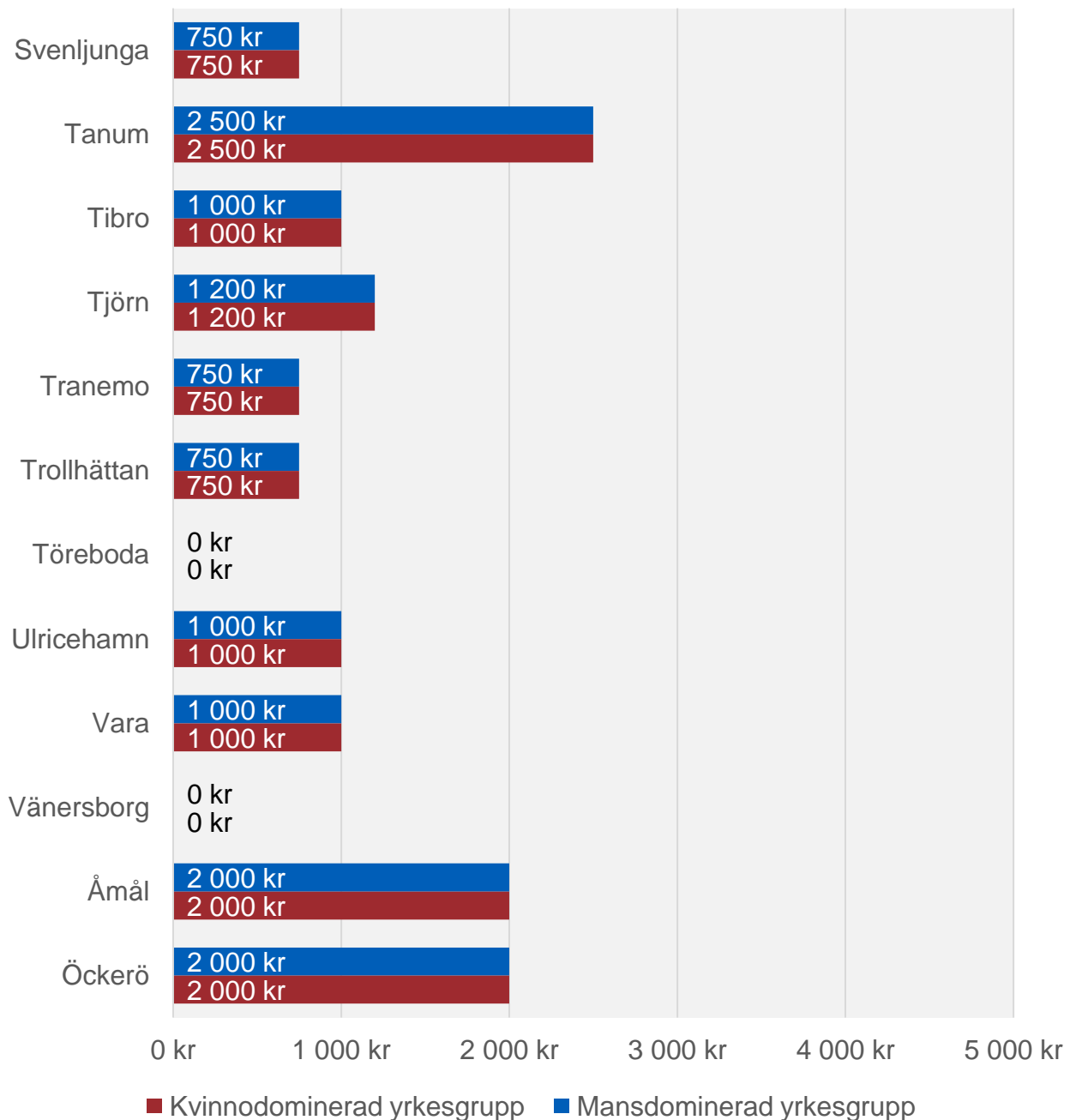
Friskvårdsbidrag



Svar saknas: Kungälv och Lerum

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer (forts.)

Friskvårdsbidrag

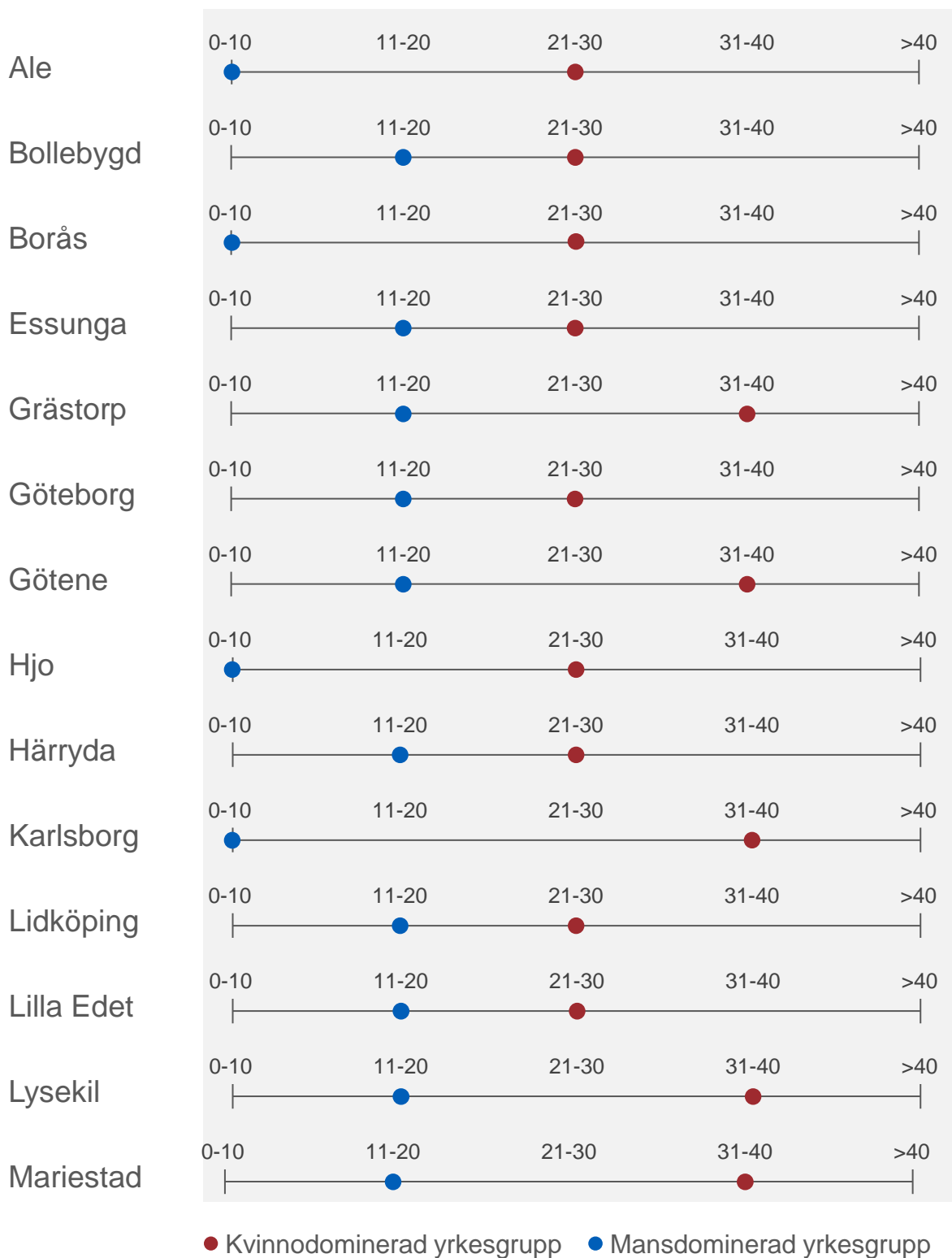


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Härryda kommun har högst friskvårdsbidrag om 3 000 kronor medan Vänersborg, Mariestad, Töreboda och Grästorps kommun saknar friskvårdsbidrag till de anställda. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Tidaholm, Uddevalla, Vårgårda och Västra Götalandsregionen

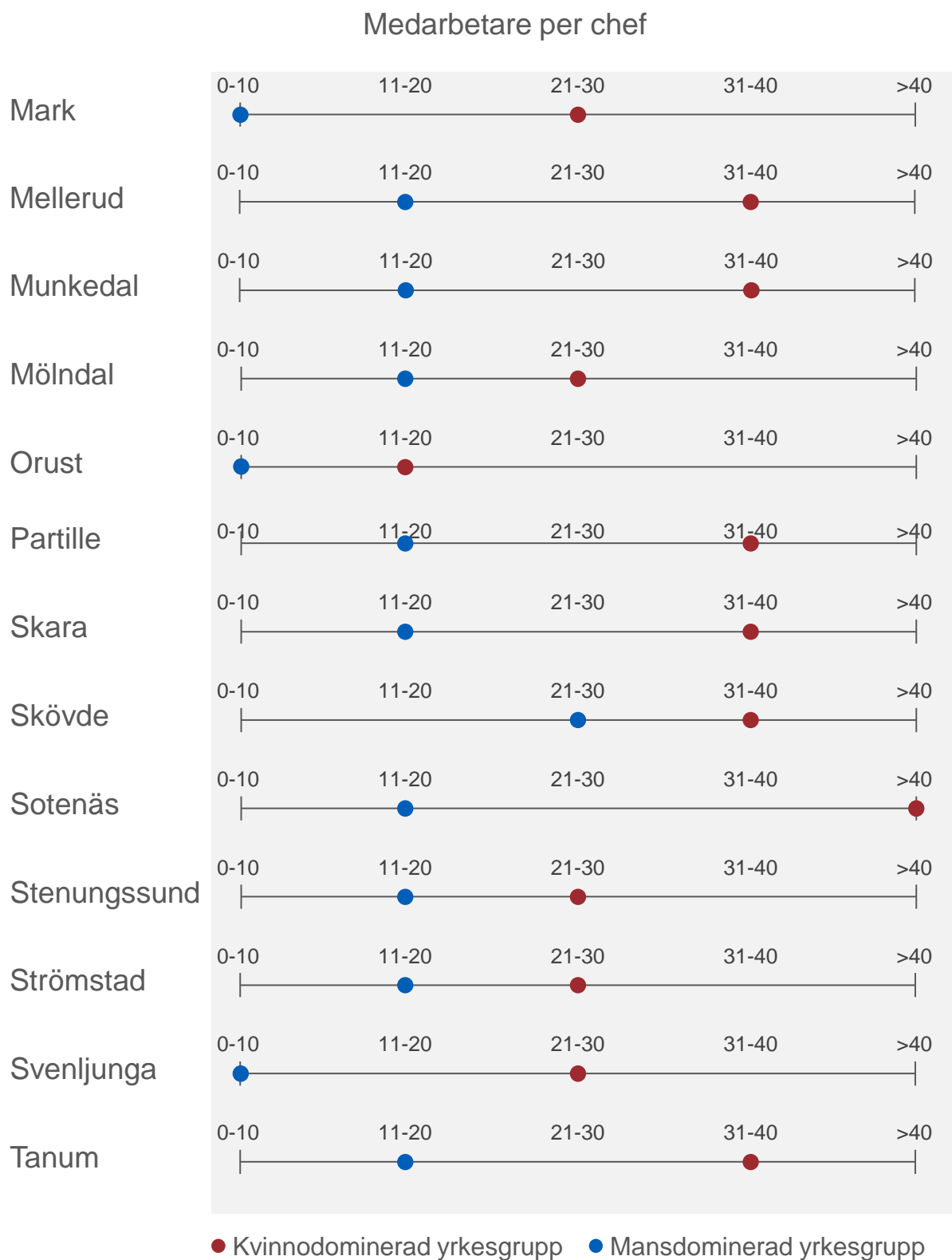
# Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



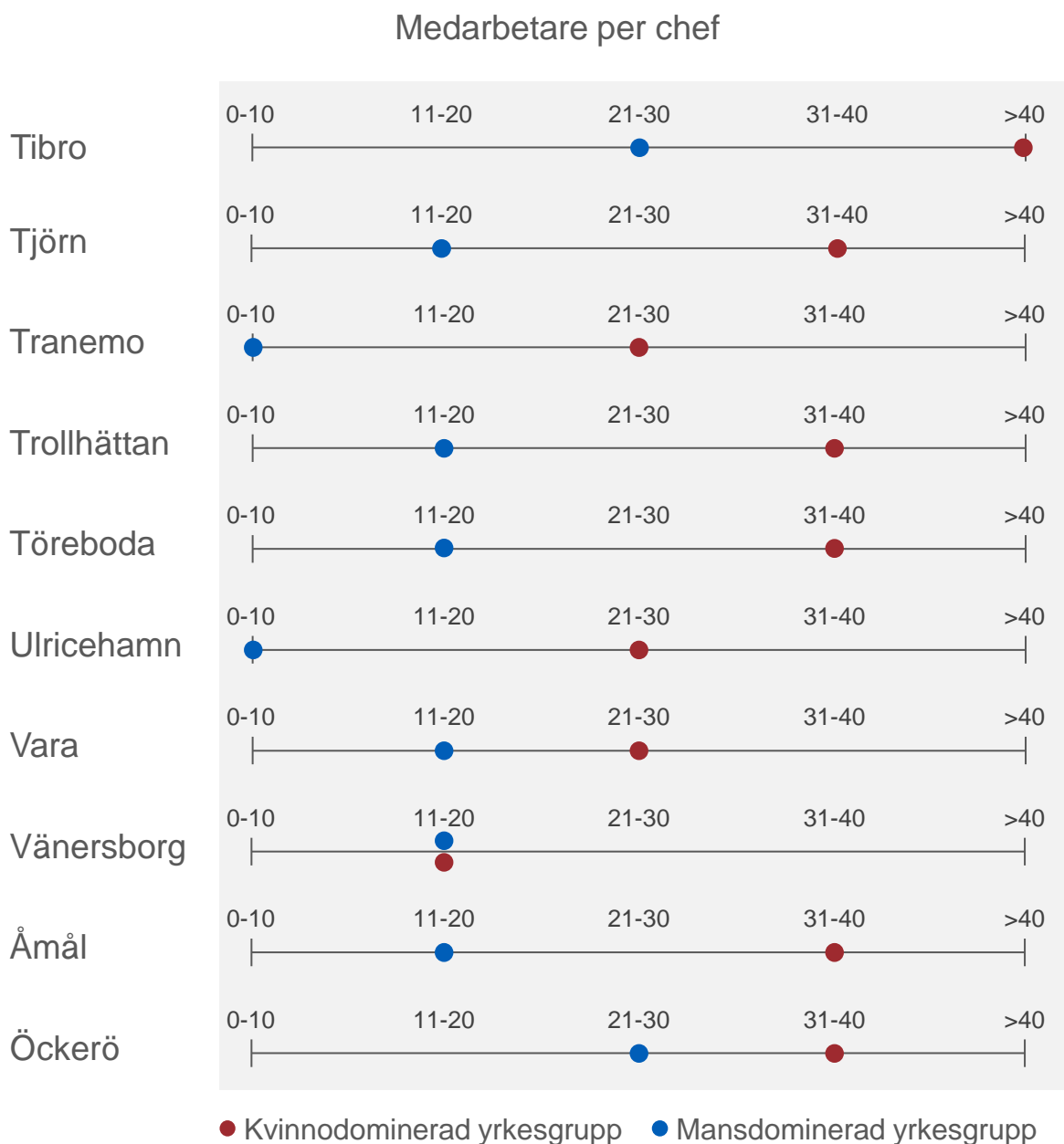
Svar saknas: Alingsås, Bengtsfors, Dals-Ed, Falköping, Färgelanda, Gullspång, Herrljunga, Kungälv och Lerum

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper (forts.)





## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper (forts.)



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat, med undantag av Vänersborgs kommun där antalet medarbetare per chef är lika stort i de båda yrkesgrupperna.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Ale	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	91-100 %
Bollebygd	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	51-60 %	90-100 %
Borås	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Essunga	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	41-50 %
Grästorps	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	-	-
Göteborg	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Götene	0-10 %	61-90 %	11-40 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Hjo	61-90 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Härryda	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Karlsborg	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Lidköping	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Lilla Edet	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	-	-
Lysekil	0-10 %	41-60 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Mariestad	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	-
Mark	0-10 %	0-10 %	61-90 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %

Svar saknas: Alingsås, Bengtsfors, Dals-Ed, Falköping, Färgelanda, Gullspång, Herrljunga, Kungälv och Lerum

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Mellerud	-	0-10 %	-	0-10 %	31-40 %	21-30 %
Munkedal	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	11-20 %
Mölnadal	0-10 %	91-100 %	-	-	91-100 %	0-10 %
Orust	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Partille	11-40 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Skara	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-	0-10 %
Skövde	-	-	0-10 %	0-10 %	-	-
Sotenäs	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Stenungsund	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Strömstad	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Svenljunga	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	21-30 %	0-10 %
Tanum	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	81-90 %	11-20 %
Tibro	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Tjörn	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Tranemo	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	91-100 %	11-20 %

Svar saknas: Tidaholm

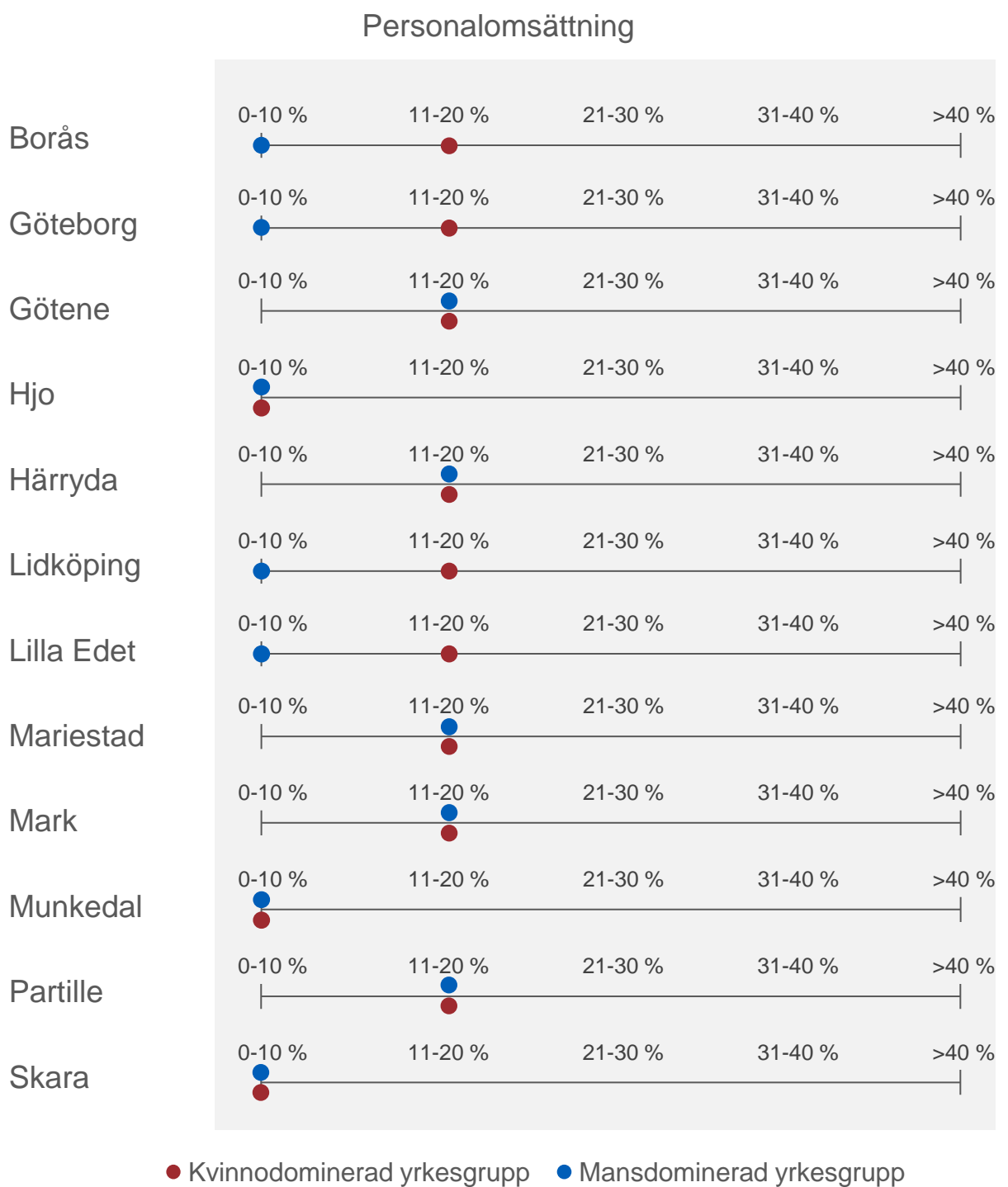
## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen (forts.)

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Trollhättan	-	-	61-90 %	0-10 %	81-90 %	0-10 %
Töreboda	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Ulricehamn	91-100 %	91-100 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	31-40 %
Vara	0-10 %	11-40 %	61-90 %	0-10 %	81-90 %	11-20 %
Vänersborg	41-60 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	81-91 %	41-50 %
VGR	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Åmål	-	-	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Öckerö	11-40 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	11-20 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen medan möjligheten till flexitid/förtroendearbetstid är större i den mansdominerande yrkesgruppen.

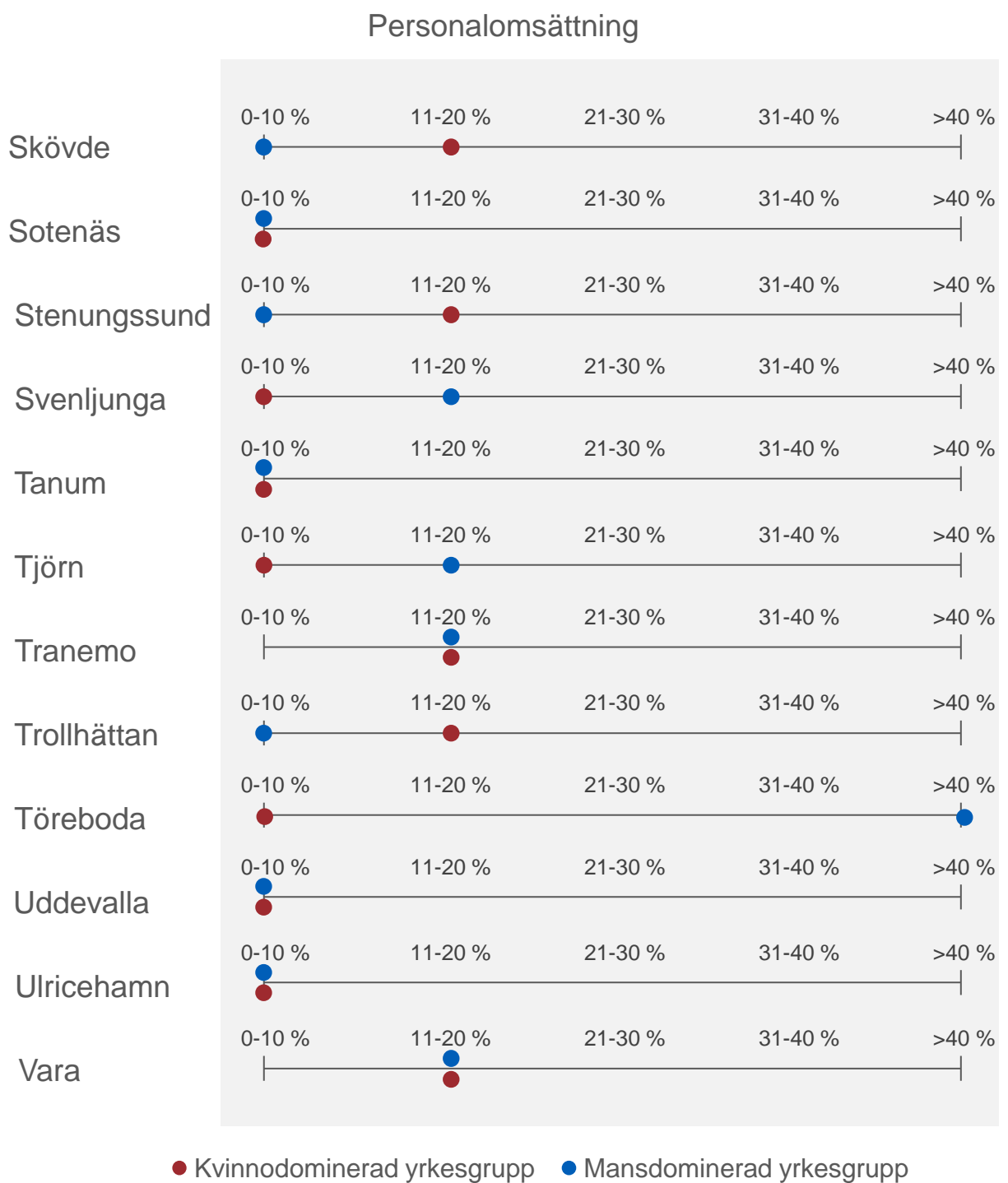
Svar saknas: Uddevalla och Värmdö

## Små skillnader i personalomsättning



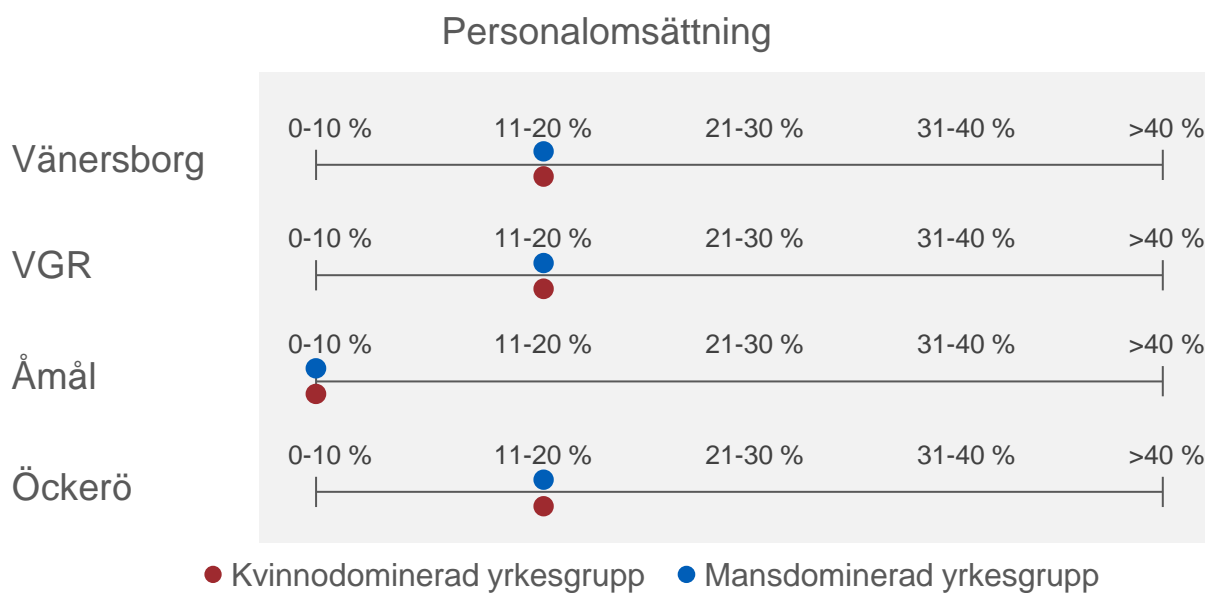
Svar saknas: Ale, Alingsås, Bengtsfors, Bollebygd, Dals-Ed, Essunga, Falköping, Färgelanda, Grästorp, Gullspång, Herrljunga, Karlsborg, Kungälv, Lerum, Lysekil, Mellerud, Mölndal och Orust

## Små skillnader i personalomsättning (forts.)



Svar saknas: Strömstad, Tibro och Tidaholm

## Små skillnader i personalomsättning (forts.)



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Nio av de 28 svarande organisationerna har angett att personalomsättningen är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Töreboda kommun skiljer sig från de andra organisationerna då personalomsättningen varit högre i den mansdominerande yrkesgruppen. Resterande organisationer har angett att det saknas skillnader mellan yrkesgrupperna.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I 35 av 49 kommuner arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer i låg utsträckning i länet. Skillnaderna i andel visstidsanställda är marginellt lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I majoriteten av organisationerna är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, förutom Essunga kommun, är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Västra Götalands län. Det som skiljer Västra Götalands län från tidigare forskning är att det nästan inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidssarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidssarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidssarbete kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidssarbete männen.





## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### **Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper**

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan kommunerna där Härryda kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Vänersborgs, Mariestads och Grästorps kommuner saknar friskvårdsbidrag eller motsvarande.

### **Skillnader i förutsättningar för ledarskap**

I samtliga kommuner, med undantag från Vänersborgs kommun, är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många

medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### **Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning**

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i den kvinnodominerande yrkesgruppen. Vidare framgår av rapporten att den mansdominerande yrkesgruppen har större möjlighet till flexitid eller förtroendearbetstid. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Rapporten visar inga tydliga skillnader i personalomsättningen mellan yrkesgrupperna i länet.

#### *Källförteckning*

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Örebro län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

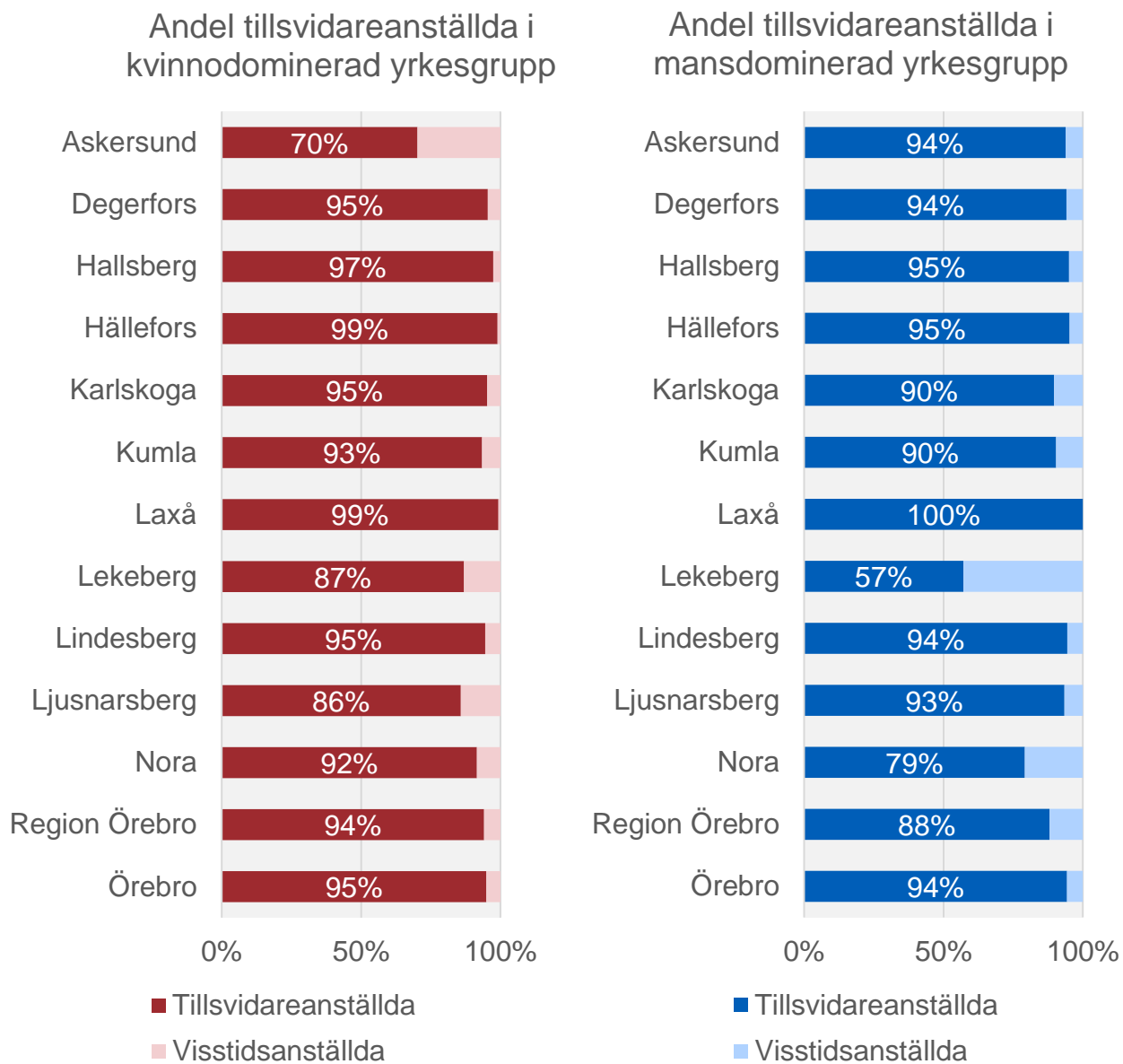
Producerad av EY på uppdrag från Länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Örebro län

Örebro län består av tolv kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 10 av 13 organisationer besvarat enkäten.

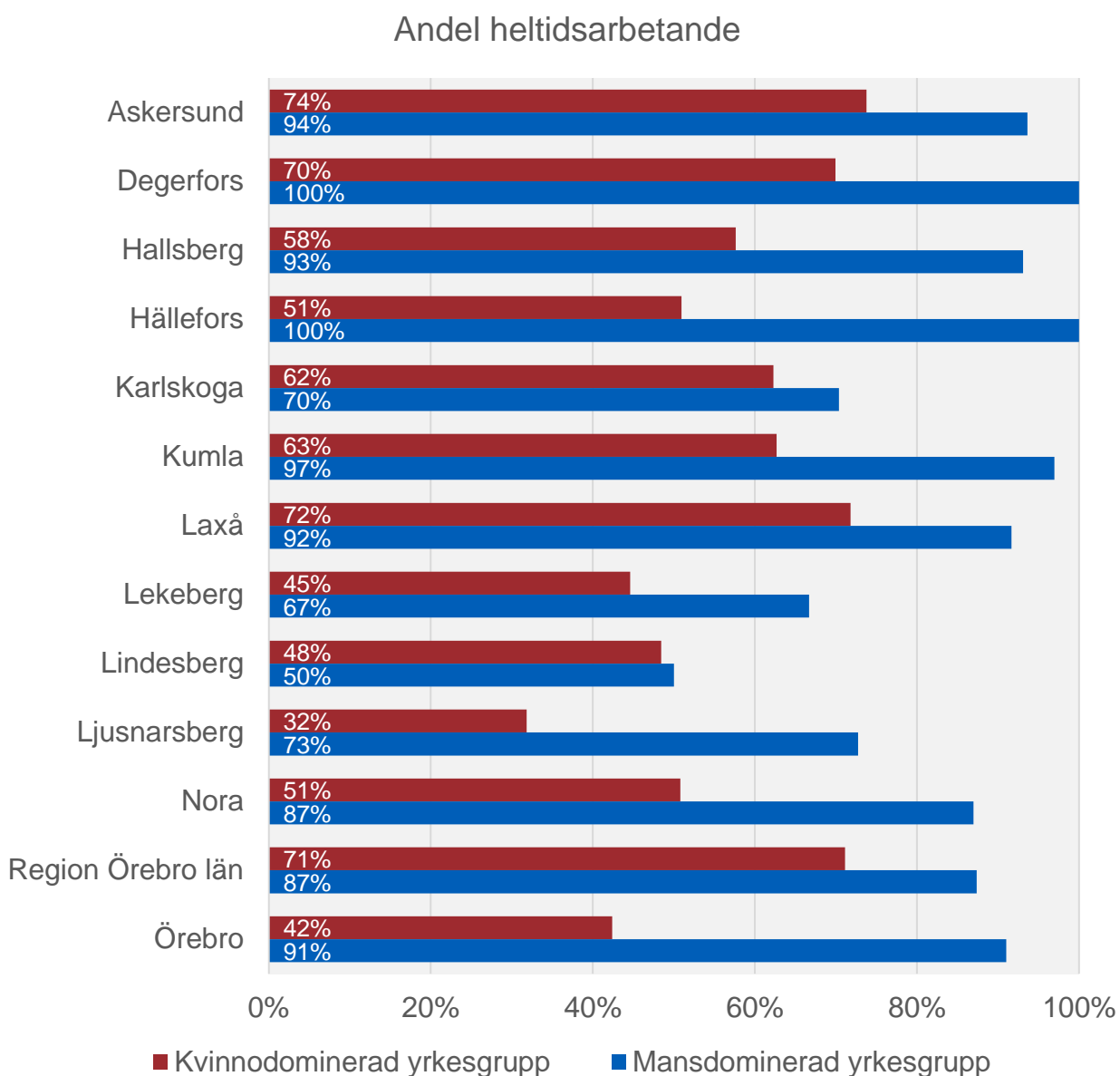
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Askersund kommun	15 av 18	Förskola, skola och fritids	Teknik
Degerfors kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hallsberg kommun	15 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Hällefors kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Karlskoga kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Kumla kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Laxå kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Administration
Lekeberg kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Lindesberg kommun	13 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Ljusnarsberg kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Nora kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Örebro län	12 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Örebro kommun	11 av 18	Vård och omsorg	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



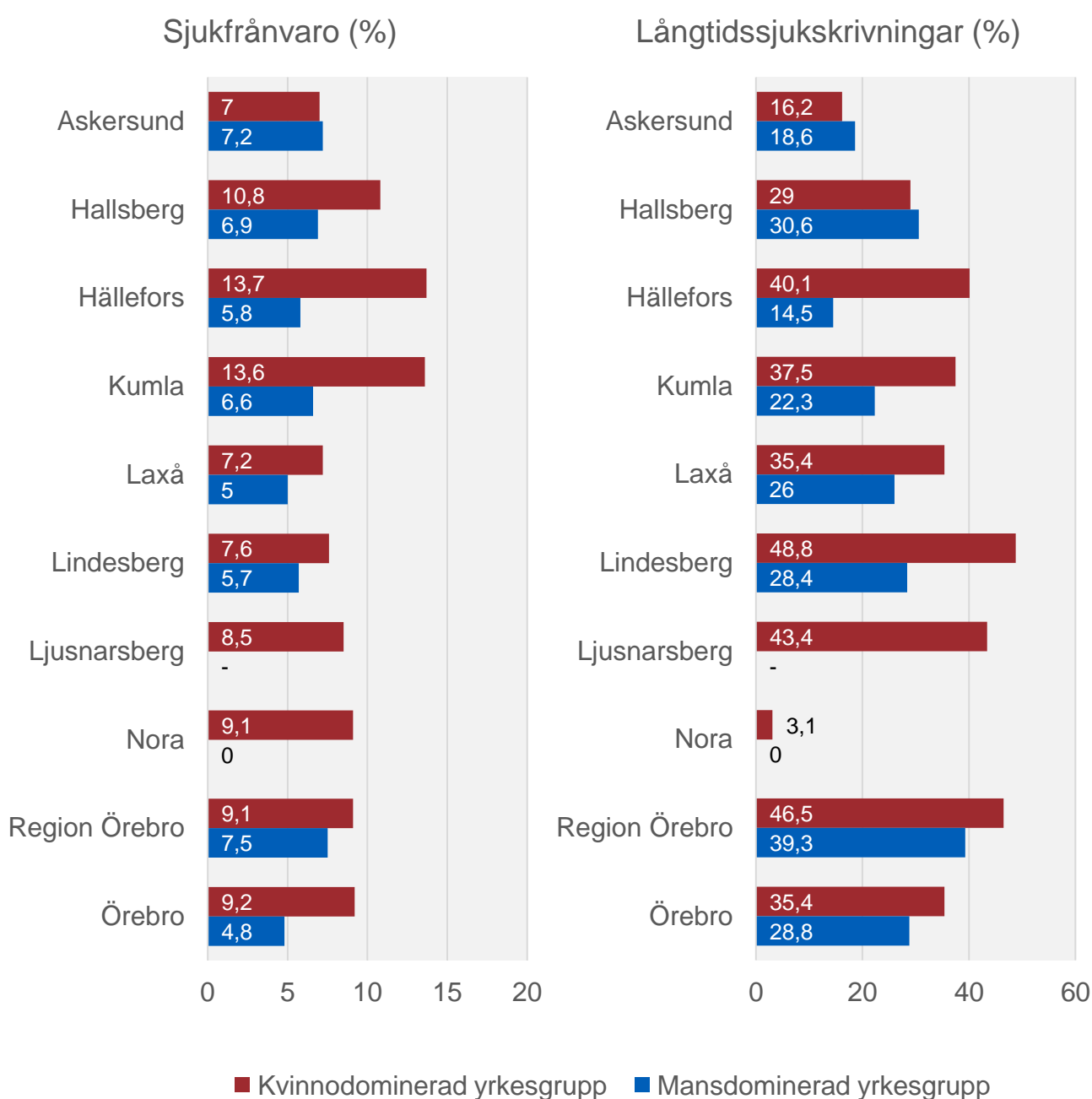
Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 92 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 90 procent.

## Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Hällefors kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är dubbelt så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Lindesbergs kommun där andelen heltidsarbetande är mindre än två procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen.

## Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen

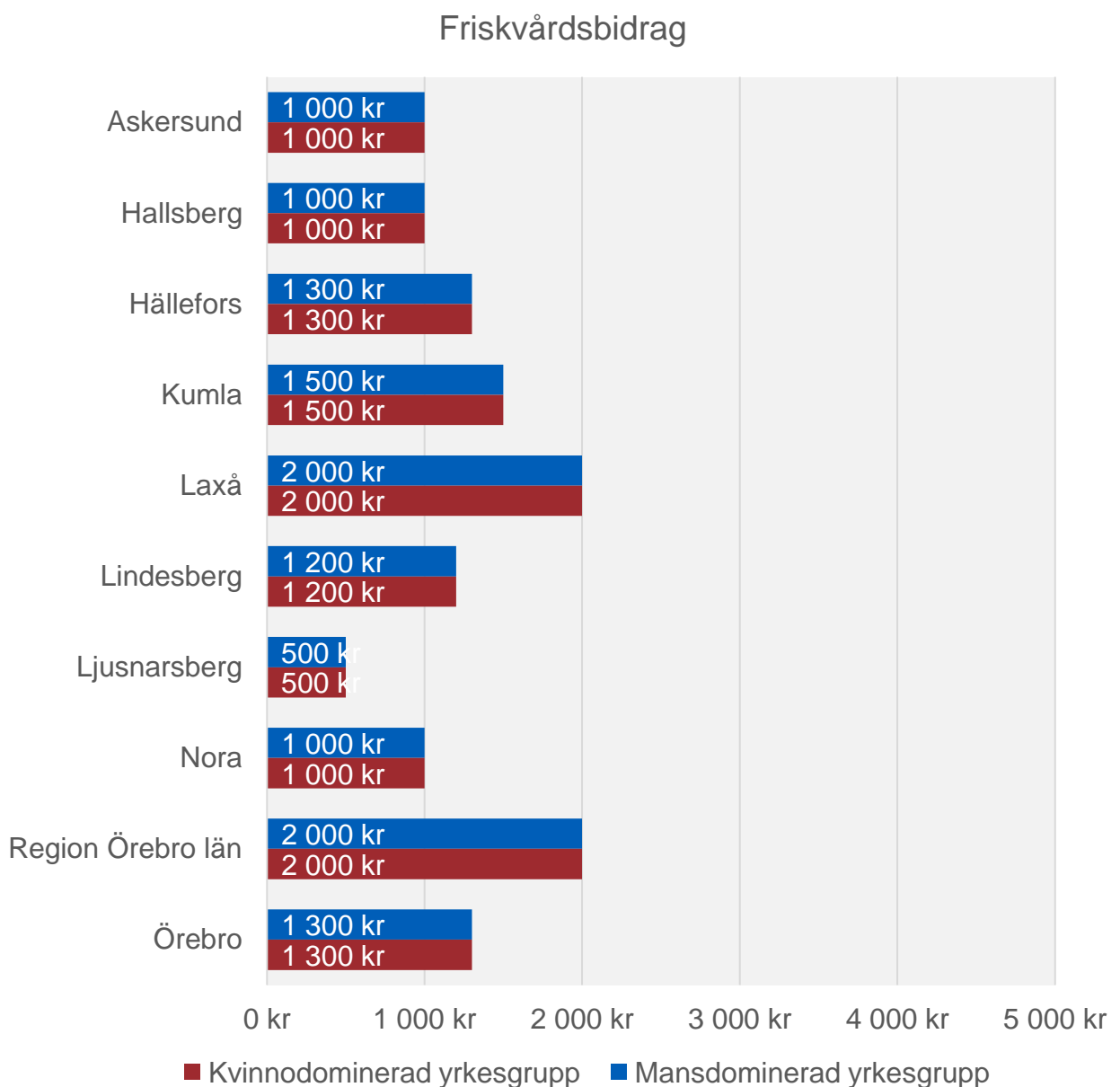


Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer med undantag av Askersund. Med undantag från Askersunds och Hallsbergs kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

Svar saknas: Degerfors, Karlskoga, Lekeberg och Ljusnarsberg (mansdominerad yrkesgrupp).

Svar saknas: Degerfors, Karlskoga, Lekeberg och Ljusnarsberg (mansdominerad yrkesgrupp).

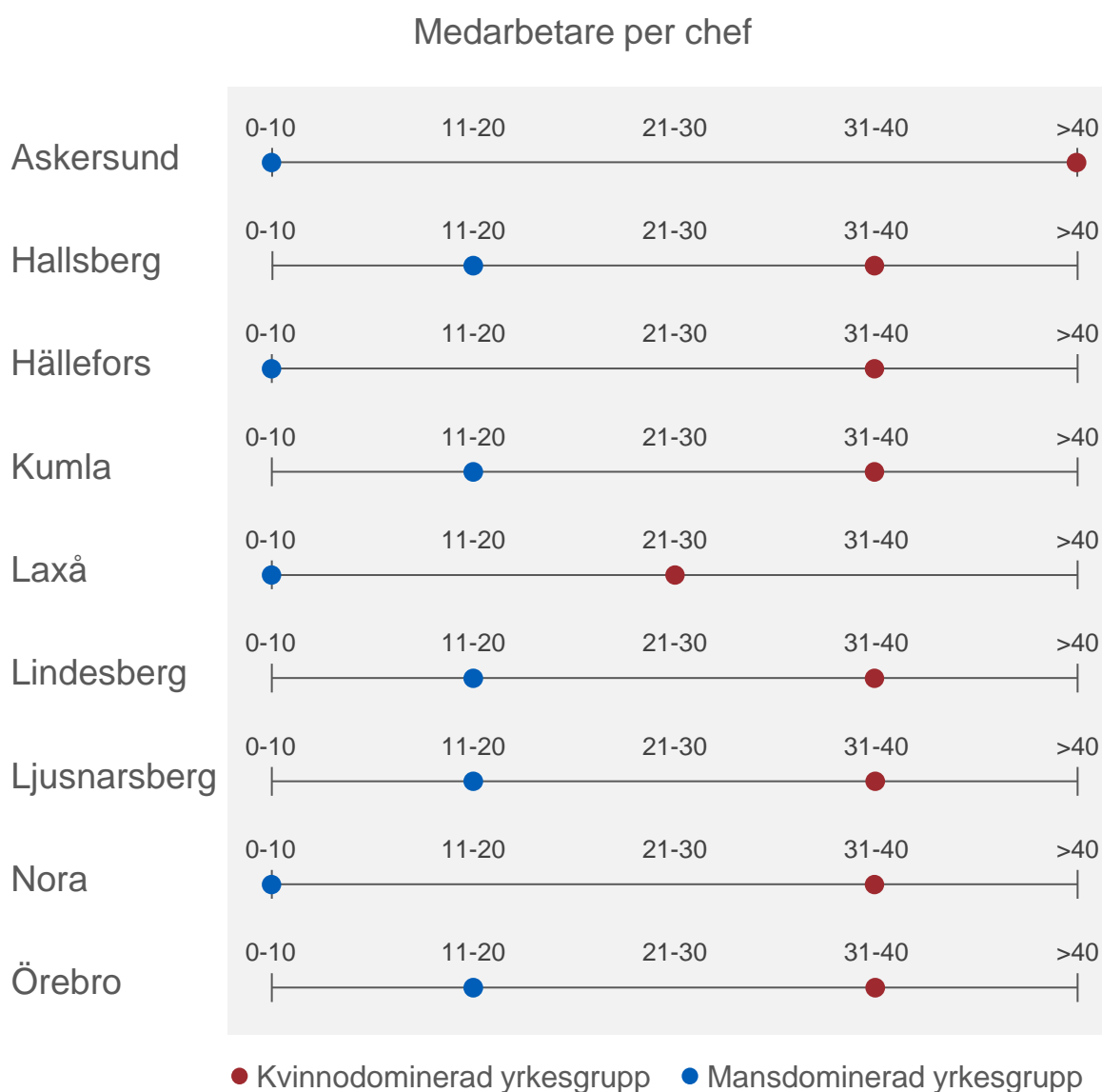
## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer



Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Örebro län och Laxå kommun har högst friskvårdsbidrag om 2 000 kronor. Ljusnarsbergs kommun erbjuder lägst friskvård om 500 kronor. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Degerfors, Karlskoga och Lekeberg.

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper



Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. Grafen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Skillnaden är störst i Askersund där antalet medarbetare per chef är fler än 40 i den kvinnodominerade yrkesgruppen och färre än elva i den mansdominerade yrkesgruppen.

Svar saknas: Degerfors, Karlskoga, Lekeberg och Region Örebro.

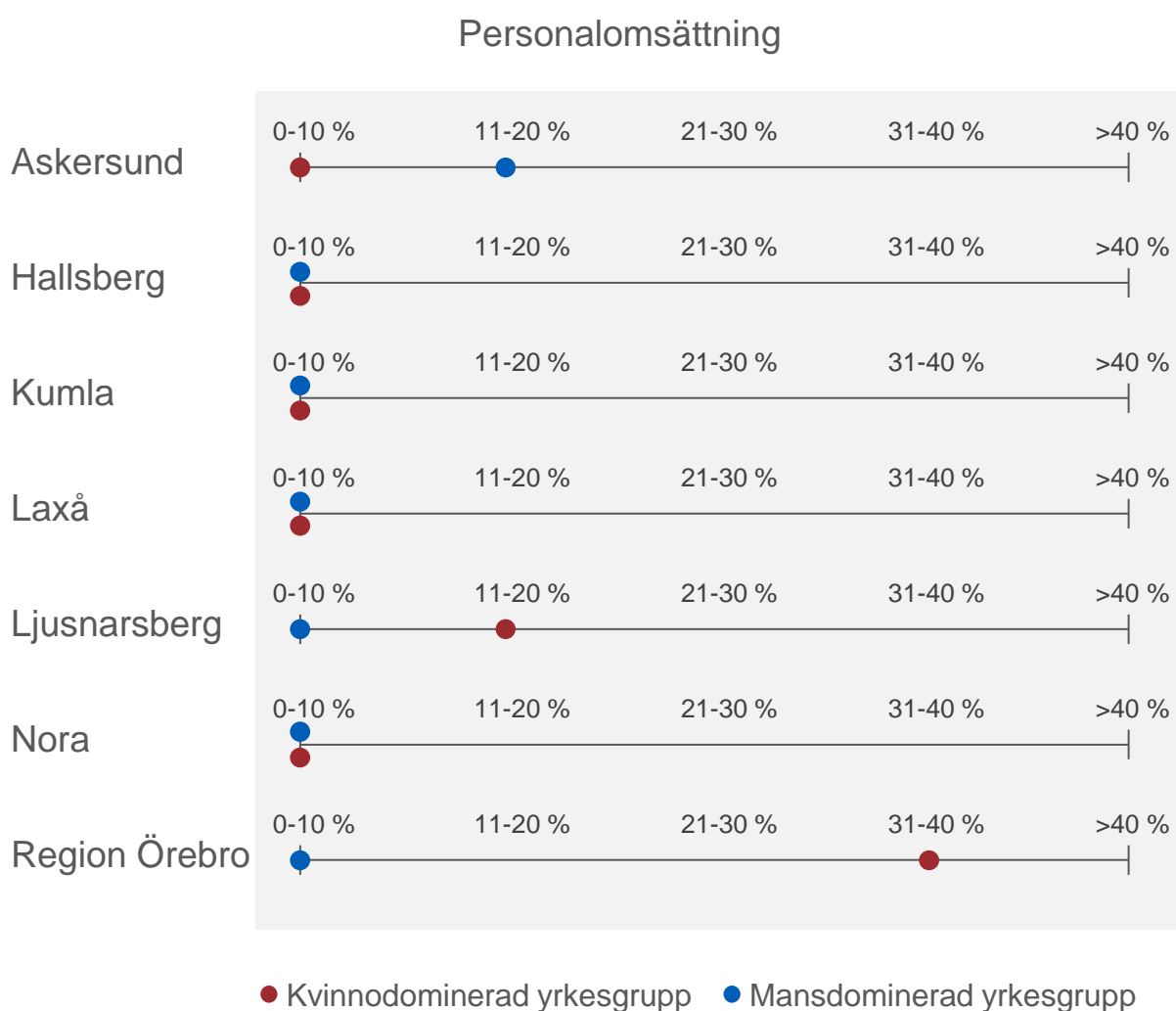


## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp	Kvinno-dominerad yrkesgrupp	Mans-dominerad yrkesgrupp
Askersund	41-60 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Hallsberg	0-10 %	11-40 %	-	0-10 %	90-100 %	0-10 %
Hällefors	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %	90-100 %	11-20 %
Kumla	0-10 %	0-10 %	-	-	71-80 %	0-10 %
Laxå	0-10 %	61-90 %	41-60 %	0-10 %	-	-
Lindesberg	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	0-10 %
Ljusnarsberg	0-10 %	11-40 %	11-40 %	0-10 %	61-70 %	0-10 %
Nora	0-10 %	91-100 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Region Örebro	91-100 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	-	-
Örebro	-	-	-	0-10 %	71-80 %	0-10 %

Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande andel i den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vidare visar tabellen att en högre andel i den mansdominerade yrkesgruppen har större möjligheter till förtroendearbetstid. Slutligen visar tabellen att förekomsten av delade turer är något vanligare i den kvinnodominerade yrkesgruppen.

## Små skillnader i personalomsättning



Illustrationen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 i den mest kvinnodominerade och i den mest mansdominerade yrkesgruppen. I Ljusnarsbergs kommun och Region Örebro var personalomsättningen högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen medan personalomsättningen var högre i den mansdominerade yrkesgruppen i Askersunds kommun. För resterande organisationer saknas skillnader avseende personalomsättning.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar huvudsakligen med människor. I tio av 13 organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer inte i länet. Andelen visstidsanställda är i genomsnitt lägre i den mansdominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer, förutom en kommun, är korttidssjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Örebro län. Det som skiljer Örebro län från tidigare forskning är att det inte finns några skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns även forskning som visar att kvinnor oftare "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Örebro län och Laxå kommun erbjuder högst friskvård för de anställda. Medan Ljusnarsbergs kommun erbjuder lägst friskvårdsbidrag om 500 kronor. Av de svarande organisationerna är det ingen som saknar friskvårdsbidrag.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga organisationer är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbets-

belastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Vissa skillnader delade turer och arbete på kvällar och helger

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att det är något vanligare med delade turer i kvinnodominerade yrkesgrupper jämfört med mansdominerade yrkesgrupper. Rapporten visar även att kvinnodominerade yrkesgrupper i högre utsträckning arbetar kvällar och helger jämfört med mansdominerade yrkesgrupper, vilket är i linje med tidigare forskning.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Hur jämställda är arbetsvillkoren i Östergötlands län?

En jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade yrken i kommuner och region

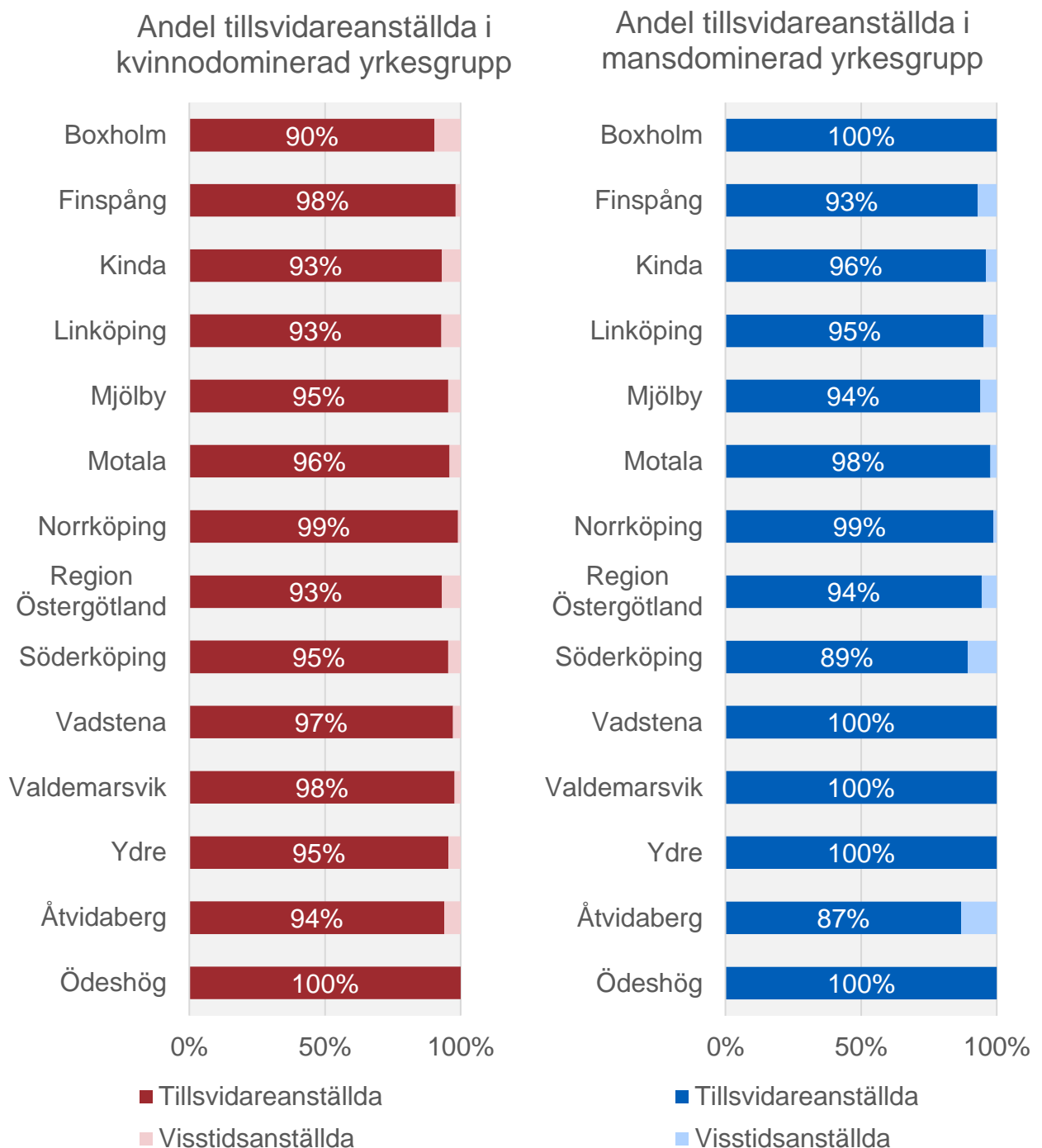
Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län

## Om kommuner och region i Östergötland län

Östergötland län består av 13 kommuner och en region. Tabellen nedan visar organisationernas namn, i vilken utsträckning de har besvarat utskickad enkät samt vilka yrkesgrupper i organisationen som är mest kvinnodominerad respektive mest mansdominerad. Tabellen visar att 12 av 14 organisationer besvarat enkäten.

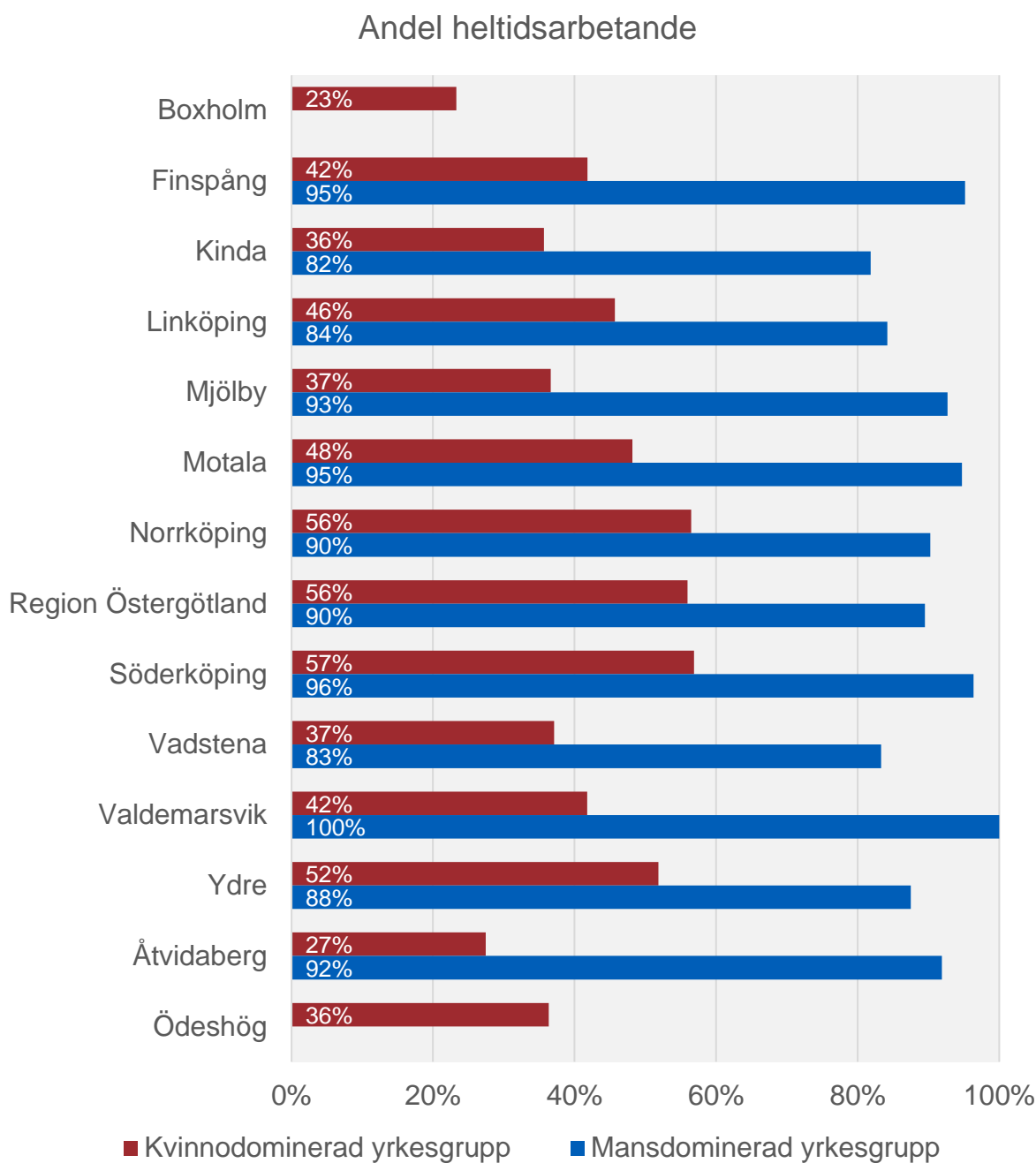
Organisation	Antal besvarade enkätfrågor	Mest kvinnodominerad yrkesgrupp	Mest mansdominerad yrkesgrupp
Boxholm kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Kultur, turism och friluftsliv
Finspång kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Kinda kommun	0 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Linköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Mjölby kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Motala kommun	12 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Norrköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Region Östergötland	8 av 18	Kurativt och socialt	Teknik
Söderköping kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Vadstena kommun	17 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Valdemarsvik kommun	18 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ydre kommun	16 av 18	Förskola, skola och fritids	Administration
Åtvidaberg kommun	16 av 18	Vård och omsorg	Teknik
Ödeshög kommun	0 av 18	Kultur, turism och friluftsliv	Teknik

## De flesta är tillsvidareanställda



Graferna visar andel tillsvidareanställda inom den mest kvinnodominerade respektive mest mansdominerade yrkesgruppen i kommunerna och regionen i länet. Statistiken visar att en övervägande del av de anställda är tillsvidareanställda. För den mest kvinnodominerade yrkesgruppen är i genomsnitt (ovägt medel) 95,5 procent tillsvidareanställda. För den mest mansdominerade yrkesgruppen uppgår andelen tillsvidareanställda till i genomsnitt (ovägt medel) 96,0 procent.

# Den mansdominerade yrkesgruppen arbetar i högre utsträckning heltid jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen

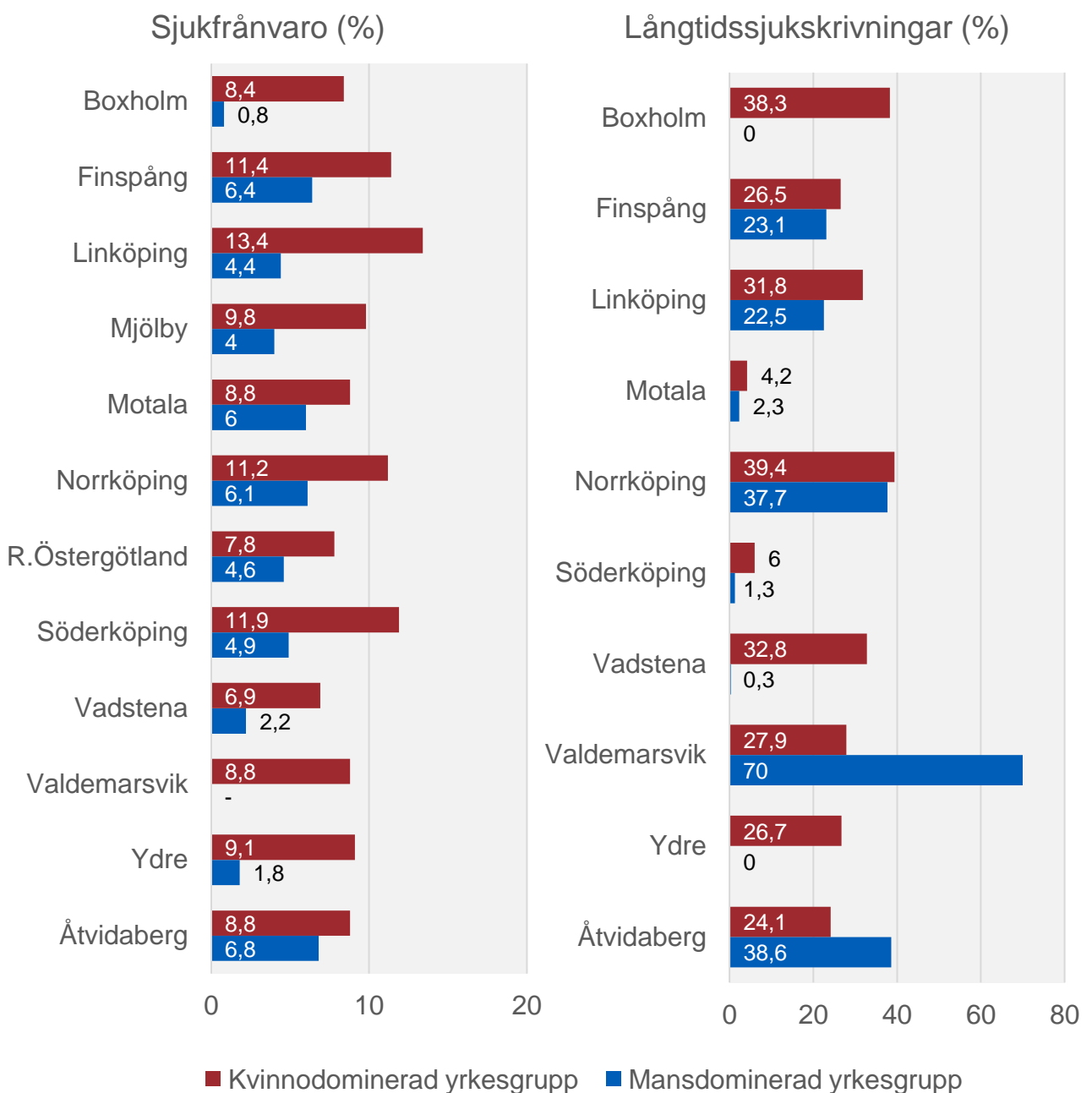


Grafen visar andel heltidsarbetande i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Statistiken visar att andelen heltidsarbetande är klart högre i den mansdominerade yrkesgruppen jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga kommuner och i regionen. Skillnaden är störst i Åtvidabergs kommun där andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen är mer än tre gånger så hög som i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Skillnaden är minst i Region Östergötland där andelen heltidsarbetande är 33,6 procentenheter högre i den mansdominerade yrkesgruppen. För Boxholm och Ödeshög saknas statistik för de mansdominerande yrkesgrupperna.

Svar saknas: Boxholm (mansdominerad yrkesgrupp) och Ödeshög (mansdominerad yrkesgrupp)

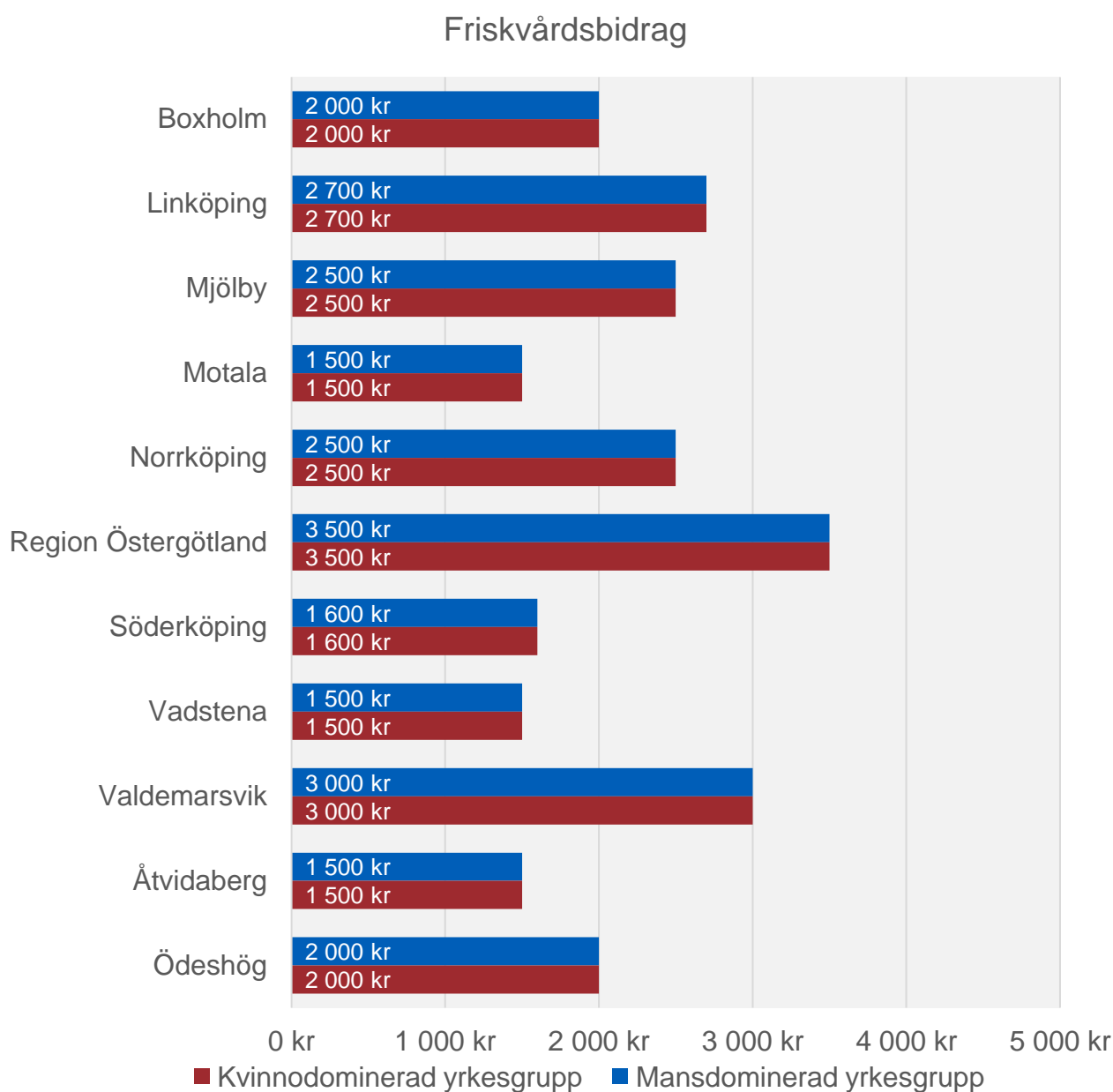


# Högre sjukfrånvaro och högre andel långtidssjukskrivningar i den kvinnodominerade yrkesgruppen



Grafen till vänster visar andel sjukfrånvaro. Grafen till höger visar andel långtidssjukskrivningar (60 dagar eller mer) av sjukfrånvaron. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Med undantag från Valdemarsviks och Åtvidabergs kommun är också långtidsfrånvaron högre i den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

## Inga skillnader i friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupper men stora skillnader mellan organisationer

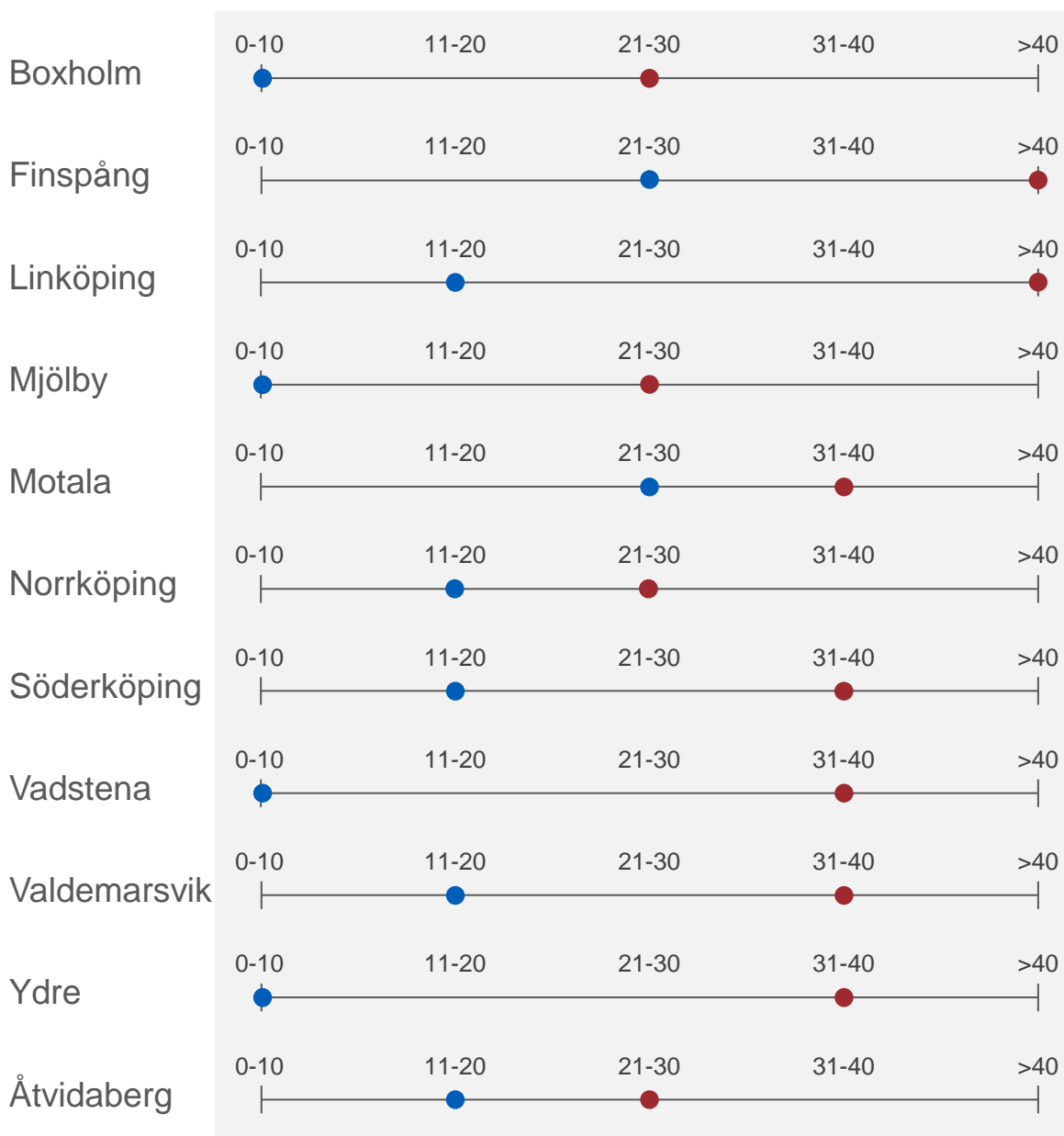


Grafen visar den högsta summa friskvårdsbidrag som de anställda har möjlighet att nyttja. Inga organisationer differentierar friskvårdsbidrag mellan yrkesgrupperna. Avsaknad av differentiering är ett väntat resultat eftersom Skatteverkets regler stipulerar att alla anställda hos en arbetsgivare ska erbjudas samma villkor. Region Östergötland har högst friskvårdsbidrag om 3 500 kronor. Ingen organisation når upp till taket på 5 000 kronor för den för arbetstagaren skattefria personalvårdsförmånen.

Svar saknas: Finspång, Kinda och Ydre.

## Fler medarbetare per chef i kvinnodominerade yrkesgrupper

Medarbetare per chef



● Kvinnodominerad yrkesgrupp ● Mansdominerad yrkesgrupp

Grafen visar antal medarbetare per chef i den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Illustrationen visar att antalet medarbetare per chef är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer som svarat. Linköpings, Vadstena och Ydre kommun har störst skillnad vad gäller antalet medarbetare per chef i yrkesgrupperna.

Svar saknas: Kinda, Region Östergötland och Ödeshög.

## Högre andel som arbetar kvällar och helger i den kvinnodominerade yrkesgruppen

	Andel med möjlighet till flexitid / förtroendearbetstid		Andel som arbetar delade turer		Andel som arbetar kvällar och helger (annat heltidsmått än 40h/v)	
	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp	Kvinnodominerad yrkesgrupp	Mansdominerad yrkesgrupp
Boxholm	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Finspång	0-10 %	0-10 %	41-60 %	0-10 %	71-80 %	11-20 %
Linköping	11-40 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Mjölby	0-10 %	91-100 %	61-90 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Motala	0-10 %	0-10 %	11-40 %	0-10 %	-	-
Norrköping	0-10 %	61-90 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Söderköping	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %
Vadstena	0-10 %	91-100 %	41-60 %	0-10 %	-	0-10 %
Valdemarsvik	0-10 %	11-40 %	0-10 %	0-10 %	91-100 %	0-10 %
Ydre	0-10 %	91-100 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %	0-10 %
Åtvidaberg	0-10 %	61-90 %	41-60 %	0-10 %	-	-

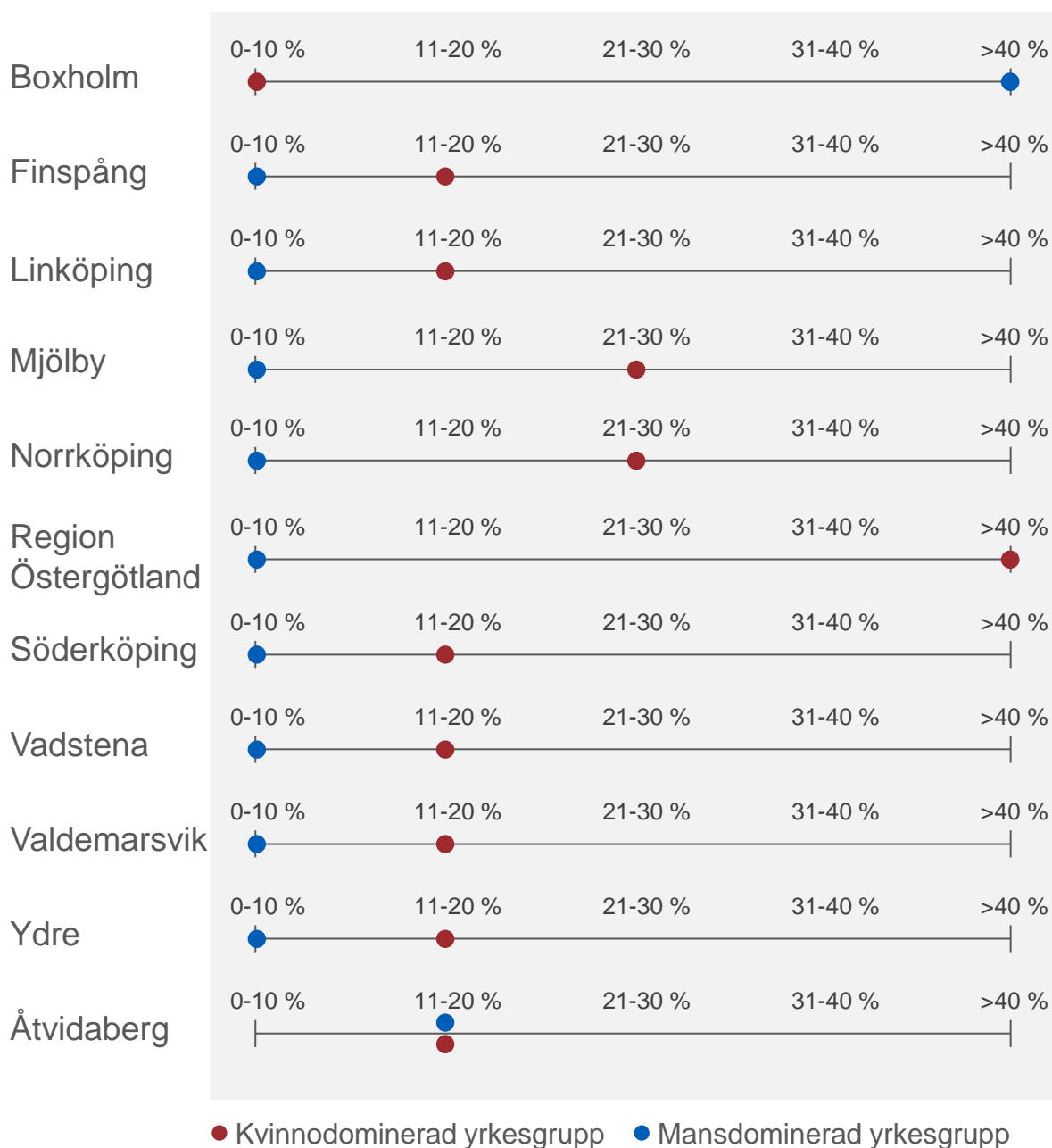
Tabellen visar tre variabler avseende arbetstidsvillkor: Möjlighet till flexitid/förtroendearbetstid, delade turer samt arbete på kvällar och helger. Tabellen visar att en betydande del av den kvinnodominerade yrkesgruppen i kommuner arbetar kvällar och helger. Vad gäller möjlighet till förtroendearbetstid har de mansdominerande yrkesgruppen i sex kommuner en större möjlighet till förtroendearbetstid. Vidare är förekomsten av delade turer vanligare i de kvinnodominerande yrkesgrupperna i de kommuner som svarat.

Svar saknas: Kinda, Region Östergötland och Ödeshög.

## Högre personalomsättning i kvinnodominerade yrkesgrupper

Grafen visar andelen anställda som avslutat sin anställning under 2022 för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen. Med undantag från Boxholms och Åtvidabergs kommun är personalomsättningen högre i de kvinnodominerande yrkesgrupperna.

Personalomsättning



Svar saknas: Kinda, Motala och Ödeshög.

## Sammanfattande slutsatser

Utifrån tidigare forskning förväntade vi oss fem skillnader i arbetsvillkor	Utfall i länet
1. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och män arbetar i högre utsträckning med fysiska objekt och data	Stämmer i hög utsträckning i länet. Den kvinnodominerade yrkesgruppen i samtliga organisationer arbetar med människor. I 13 av 14 organisationer arbetar den mest mansdominerade yrkesgruppen huvudsakligen med fysiska objekt och data.
2. Kvinnor har i högre utsträckning tidsbegränsade anställningar än män	Stämmer i låg utsträckning i länet. Andelen visstidsanställda är marginellt högre, 0,5 procentenheter, i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
3. Kvinnor arbetar oftare deltid än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är andelen heltidsarbetande i den mansdominerade yrkesgruppen klart högre än i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
4. Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. I samtliga organisationer är korttidsjukfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. I åtta av 13 organisationer är även långtidsfrånvaron högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen.
5. Kvinnor arbetar i högre utsträckning skift än män	Stämmer i hög utsträckning i länet. Med undantag från Söderköpings kommun arbetar merparten i den kvinnodominerade yrkesgruppen kvällar och helger. Få i den mansdominerade yrkesgruppen arbetar kvällar och helger i samtliga organisationer.

### Resultatet i linje med tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning kunde vi förvänta oss fem tydliga skillnader i arbetsvillkor, vilka framgår av tabellen ovan. Rapporten visar att fyra av fem skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor överensstämmer med utfallet i Östergötlands län. Det som skiljer Östergötlands län från tidigare forskning är att det är marginella skillnader i anställningstrygghet (tillsvidareanställning) mellan yrkesgrupperna.

### Skillnader i arbetsvillkor riskerar bidra till att bristande ekonomisk jämställdhet samt upprätthålla ojämlik fördelning av arbete i hemmet

En av de största skillnaderna i arbetsvillkor är andelen heltidsarbetande. I kommunerna är andelen heltidsarbetande klart lägre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte

erbjuder heltidstjänster. Forskning visar att en högre andel deltidarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Gällande exempelvis vård av barn (vab) stod kvinnor för nästan 61 procent av uttaget under 2022. Ytterligare ett tecken på att kvinnor står för högre andel av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är att sjukfrånvaron är högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen. Tidigare forskning visar att mödrar har ungefär dubbelt så många sjukfrånvardagar som sin partner efter första barnets födsel. Det finns också forskning som visar att kvinnor oftare än män "väljer" att gå ner i tid efter första barnets födsel för att exempelvis hålla nere vistelsetiden i förskolan. Statistik från SCB visar att 19 procent av de deltidarbeteande kvinnorna arbetar deltid för att ta hand om barn. Detta kan jämföras med sex procent bland de deltidarbeteande männen.



## Sammanfattande slutsatser (forts.)

### Inga skillnader i friskvård mellan yrkesgrupper

Statistiken visar att ingen organisation skiljer på yrkesgrupper vad gäller tillgång till friskvårdsbidrag. Skillnaderna är desto större mellan organisationer där Region Östergötland erbjuder högst friskvård för de anställda. Ingen av de svarande organisationerna saknar friskvårdsbidrag för de anställda.

### Skillnader i förutsättningar för ledarskap

I samtliga kommuner är antalet medarbetare per chef högre i den kvinnodominerade yrkesgruppen jämfört med den mansdominerade yrkesgruppen.

I linje med vad tidigare forskning visar arbetar också personer i den kvinnodominerade yrkesgruppen i huvudsak med människor.<sup>1</sup> Att arbeta med människor medför ofta högre psykologiska och emotionella krav vilket kan leda till ökad generell arbetsrelaterad stress. Samtidigt är målsättningar ofta mindre tydliga eller mer abstrakta i verksamheter som arbetar med människor.

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR kräver högre komplexitet och osäkerhet i arbetsuppgifter eller mål mindre arbetsgrupper.<sup>2</sup> Arbetsbelastningen kan också antas också vara högre för chefer med förhållandevis många

medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Tidigare forskning visar även att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>3</sup>

Socialstyrelsen har tidigare utarbetat flera räkneexempel om hur arbetsbelastningen ändras utifrån antal anställda.<sup>4</sup> Socialstyrelsens räkneexempel visar att en chef med 15 medarbetare kan behöva cirka 1200 timmar per år till arbetsuppgifter en personalansvarig chef har, medan en chef med 30 medarbetare kan behöva cirka 1800 timmar per år. Detta kan jämföras med en enhetschefs tillgängliga årsarbetstid som uppgår till 1880 timmar, givet fem veckor semester och inga sjukdomar eller annan frånvaro.

### Små skillnader i flexibilitet, delade turer och personalomsättning

Tidigare forskning visar att förekomsten av delade turer är vanligare bland kvinnor än män. Rapporten visar att förekomsten av delade turer är vanligare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. Medan möjligheten till förtroendearbetstid är större i de mansdominerade yrkesgrupperna. Vidare visar tidigare forskning att personalomsättningen är högre när jämställdheten är bristande.<sup>1</sup> Med undantag från Boxholms och Åtvidabergs kommun är personalomsättningen högre i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

#### Källförteckning

1: Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

2: Sveriges kommuner och regioner (2021). *SKRs checklista för chefers arbetsmiljö*, 2021-11-04.

3: Socialstyrelsen (2023). *Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen*.

4: Socialstyrelsen (2003). *Hur många direkt underställda kan en chef ha?*



# Metodbilaga till statistikrapport avseende jämställda arbetsvillkor i kommuner och regioner

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län



## Inledning

Denna bilaga beskriver metod, avgränsningar och enkätens utformning. Bilagan beskriver också urval till yrkesgrupperna och svarsfrekvens per fråga. Slutligen beskrivs genomförandeprocessen på en övergripande nivå.

## Avgränsningar

Uppdraget avgränsas till att omfatta skillnader i arbetsvillkor i kommuner och regioner utifrån kön. Detta innebär att andra faktorer med koppling till jämställdhet, såsom ålder, etnicitet eller funktionsvariationer, inte redovisas. Därutöver redovisas inte eventuella skillnader i arbetsvillkor till följd av skillnader i kollektivavtal mellan olika branscher. Slutligen avgränsas uppdraget till att presentera data uppdelad på den mest mansdominerade respektive mest kvinnodominerade yrkesgruppen för respektive kommun och region. Statistik för övriga yrkesgrupper omfattas inte av rapporten.

## Metod

Statistik som ingår i rapporten har hämtats från två källor. Den första är Sveriges kommuner och Regioner (SKR), dit kommuner och regioner årligen rapporterar bland annat antal anställda och sysselsättningsgrad. I syfte att addera ytterligare dimensioner till redan befintlig statistik har en enkät skickats ut till kommuner och regioner som ingår i de 16 län som statistikrapporten berör. Totalt har enkäten skickats till 16 regioner och 224 kommuner. Av dessa har 16 regioner och 185 kommuner besvarat enkäten vilket motsvarar en sammanlagd svarsfrekvens om cirka 84 procent. Bland de organisationer som svarat har vissa inte besvarat samtliga frågor i enkäten. I statistikrapporterna för respektive län framgår i detalj vilka organisationer som svarat och vilka frågor de besvarat.

Urvalet av nyckeltal baseras dels på vedertagna faktorer kopplat till jämställdhet på arbetsmarknaden (såsom andel heltid/deltid), dels på tillgången till data. Vissa nyckeltal har utifrån samråd med SKR och remiss hos ett urval av kommuner och regioner sorterats bort på grund av tillgång till data, exempelvis tillgång till naturaförmåner utöver friskvårdsbidrag och erbjuden kompetensutveckling på arbetstid.

Nedan följer en beskrivning av de nyckeltal som ingår i statistikrapporten, källa och vilka eventuella överväganden som gjorts kopplat till respektive fråga. Ordningen på nyckeltalen nedan följer ordningen i statistikrapporterna.

### 1. Andel tillsvidare- och visstidsanställda.

Nyckeltalet beskriver i procent hur stor andel av de anställda inom den mest kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgruppen som är tillsvidare- och visstidsanställda.

Källa: SKR. Avser anställda under november 2022.

### 2. Andel heltids- och deltidsarbetande.

Nyckeltalet beskriver i procent andelen av de anställda inom den mest kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgruppen som arbetar heltid respektive deltid.

Källa: SKR. Avser anställda under november 2022.

### 3. Sjukfrånvaro.

Nyckeltalet beskriver andel sjukfrånvaro i den mest kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgruppen. Nyckeltalet mäts genom att summera den sammanlagda sjukfrånvarotiden dividerat med den sammanlagda ordinarie arbetstiden under 2022 per yrkesgrupp.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.



#### 4. Långtidssjukskrivningar.

Nyckeltalet beskriver andel långtidsfrånvaro, det vill säga frånvaron som överstiger 60 dagar i den mest kvinnodominerade och mest mansdominerade yrkesgruppen. Nyckeltalet mäts genom att summera långtidsfrånvaron och dividera med sjukfrånvarotiden under 2022 per yrkesgrupp.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 5. Friskvårdsbidrag.

Nyckeltalet beskriver hur mycket varje medarbetare i genomsnitt hade möjlighet att få ut under 2022 per yrkesgrupp. Nyckeltalet inkluderar enbart friskvårdsbidrag. I nyckeltalet ingår inte andra eventuella personalvårdsförmåner eller naturaförmåner såsom friskvårdstimme, tillgång till gym eller massage på arbetsplatsen.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 6. Medarbetare per chef.

Nyckeltalet beskriver hur många medarbetare som varje chef ansvarar för per yrkesgrupp under 2022. Nyckeltalet mäts genom att antalet medarbetare divideras med antal chefer inom yrkesgruppen. I chefer ingår enbart chefer på nivå C, även kallat första linjens chef.

Svaren anges i ett spann; 0-10, 11-20, 21-30, 31-40 eller fler än 40 medarbetare per chef. Skälet till att svar uppges i ett spann och inte som ett absolut värde är för att det skulle vara enklare för kommunerna och regionerna att besvara frågorna.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 7. Andel med möjlighet till flextid eller förtroendearbetstid.

Nyckeltalet beskriver i procent andelen tillsvidareanställd månadsavlönad personal med möjlighet till flextid eller förtroendearbetstid i den mest kvinnodominerade och mest mansdominerade yrkesgruppen.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 8. Andel som arbetar delade turer.

Nyckeltalet beskriver andel anställda som arbetar delade turer per yrkesgrupp. Med delade turer avses att ett arbetspass delas upp av minst ett obetalt uppehåll som uppgår till mer än 60 minuter.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 9. Andel som arbetar kvällar och helger.

Nyckeltalet beskriver andel anställda per yrkesgrupp som arbetar kvällar och/eller helger. Detta mäts genom hur stor andel som har ett annat heltidsmått än 40 timmar per vecka. Ferieanställda har exkluderats.

I enkäten efterfrågas antal men detta redovisas som andel i statistikrapporten. Detta beror dels på att procent gör resultaten jämförbara, dels på att flera organisationer besvarat frågan med ett procenttal.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

#### 10. Personalomsättning.

Nyckeltalet beskriver andel tillsvidareanställda som var anställda den 1 januari 2022 och som under 2022 avslutat sin anställning.

Källa: Enkät till regioner och kommuner.

**Urval**

Uppdraget har varit att presentera statistik för den mest kvinnodominerade och den mest mansdominerade yrkesgruppen i respektive kommun och region. Alla regioner och kommuner rapporterar årligen till SKR om bland annat antal anställda per AID-kod. AID står för *arbetsidentifikation* och är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. I rapporten likställs yrkesgrupp med personalgrupper utifrån AID-kod. Detta medför att yrkesgrupperna i urval är följande:

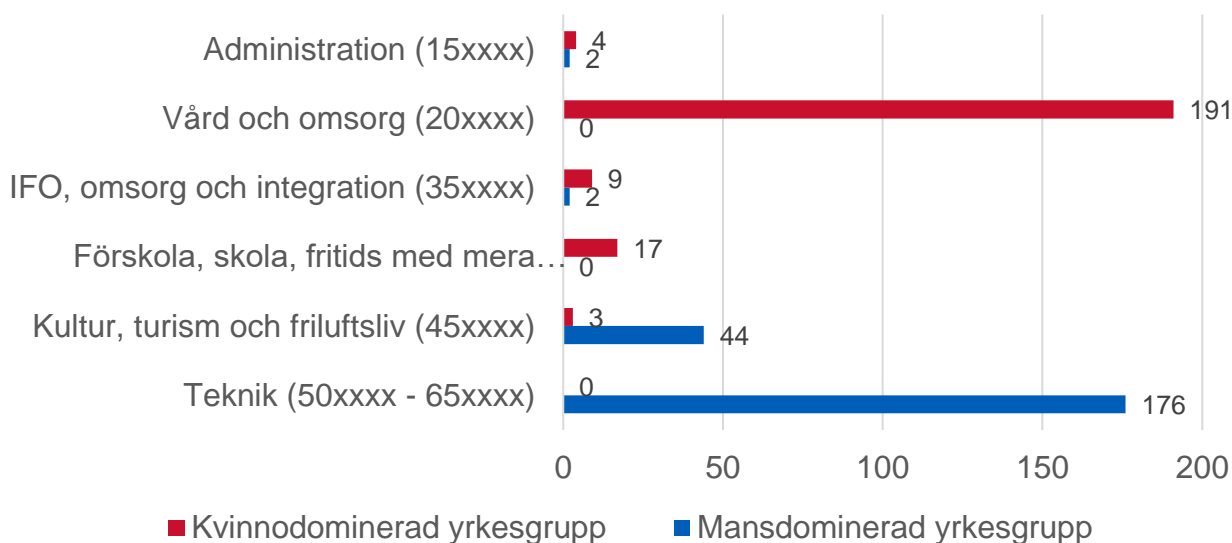
Yrkesgrupper kommun	Exempelyrken
Administration (15xxxx)	Skoladministratör, ekonom, personal/HR
Vård och omsorg (20xxxx)	Skolsköterska, undersköterska, vårdbiträde
Individ- och familjeomsorg, omsorg och integration (35xxxx)	Socialsekreterare, familjerådgivare, personlig assistent
Förskola, skola, fritids med mera (40xxxx)	Grundskollärare, förskollärare, barnskötare
Kultur, turism och friluftsliv (45xxxx)	Bibliotekarie, fritidsledare, lärare i kulturskola
Teknik (50xxxx - 65xxxx)	Vaktmästare, lokalvårdare, brandman

Yrkesgrupper region	Exempelyrken
Administration (15xxxx)	Vårdadministratör, ekonom, personal/HR
Hälso- och sjukvård (20xxxx)	Barnmorska, läkare, sjuksköterska
Tandvårdsarbetare (25xxxx)	Tandläkare, tandhygienist, tandtekniker
Rehabilitering och förebyggande (30xxxx)	Fysioterapeut, logoped, dietist
Kurativt och socialt (35xxxx)	Kurator, stödpedagog, stödassistent
Teknik (50xxxx - 65xxxx)	Vaktmästare, lokalvårdare, tekniker

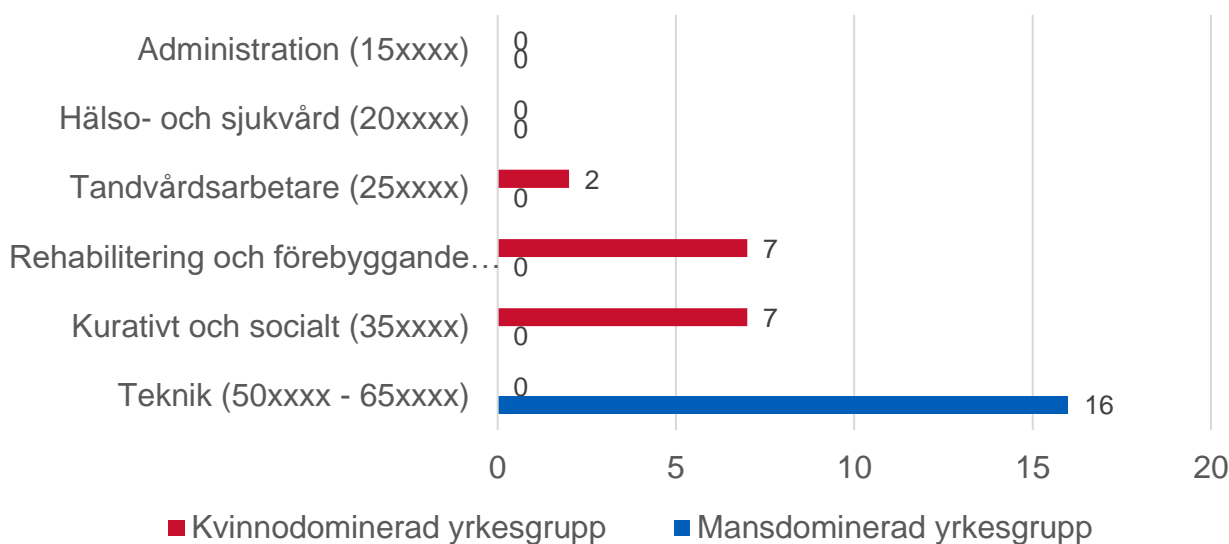


Vi har utifrån tillgänglig statistik identifierat den mest kvinnodominerade yrkesgruppen och den mest mansdominerade yrkesgruppen per kommun och region. Fördelning av yrkesgrupper totalt framgår av tabellerna nedan. Av tabellerna framgår att Teknik är den mest mansdominerade yrkesgruppen i alla regioner och i flest kommuner. Vård och omsorg är den mest kvinnodominerade yrkesgruppen i 191 av 224 kommuner. I sju regioner är rehabilitering och förebyggande den mest kvinnodominerade yrkesgruppen och i sju regioner är kurativt och socialt den mest kvinnodominerade yrkesgruppen.

### Yrkesgrupper, kommun



### Yrkesgrupper, region

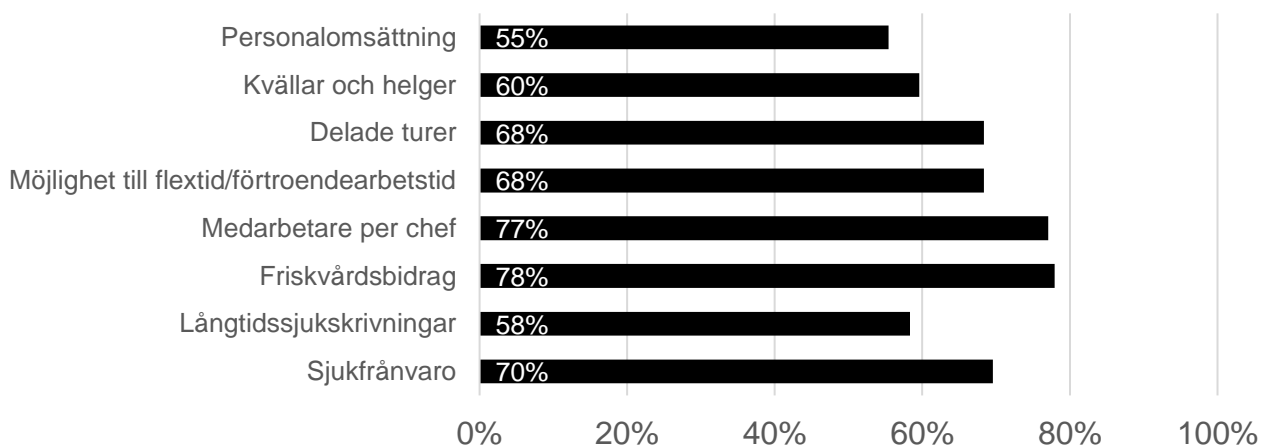


### Svarsfrekvens per fråga

Tabellen nedan visar i vilken utsträckning organisationerna har besvarat på respektive enkätfråga. Av tabellen framgår att frågan om friskvårdsbidrag har högst svarsfrekvens, 78 procent. Personalomsättning har lägst svarsfrekvens, 55 procent. Återkoppling från ett flertal kommuner indikerar att ju mer handpåläggning som krävs för att ta fram data, desto lägre svarsfrekvens. Flera kommuner har uppgett att de saknar digitala verktyg som möjliggör för handläggare inom personalfunktionen att på ett enkelt sätt ta fram viss statistik. Flera kommuner har också yrkesgrupperna spridda över flera förvaltningar, exempelvis kan en kommuns medarbetare inom Vård och omsorg (AID 20xxxx) återfinnas både i en individ- och familjeförvaltning och en vård och omsorgsförvaltning. Detta har i vissa fall försvårat datainhämtning för kommunerna vilket i sin tur påverkat svarsfrekvensen. Sammantaget kan svarsfrekvensen ha viss inverkan på reliabiliteten i resultaten, särskilt i de frågor med stor spridning i resultat.

Vi har haft kontakt med ett flertal kommuner som inte besvarat enkäten. Merparten, exempelvis Sundsvall och Falköping, har uppgett tidsbrist eller motsvarande som det huvudsakliga skälet till att de inte besvarat enkäten. Vissa kommuner, däribland Västerås och Gävle, saknar centraliserad data och kan således ej svara på frågorna. Vi har inte identifierat några skillnader i svarsfrekvens utifrån kommunernas storlek.

Svarsfrekvens per frågeområde



### Tidslinje

Tidslinjen nedan beskriver arbetsprocessen på en övergripande nivå.

November 2022	Arbetet med statistikrapporterna initieras.
December 2022 – Februari 2023	Förslag till enkät utarbetas och skickas på remiss till sex kommuner och fyra regioner. Samråd med SKR sker enligt SFS 1982:668 om statliga myndigheters inhämtande av uppgifter från näringsidkare och kommuner.
Mars 2023	Enkät skickas till kommuners och regioners epostbrevlådor (exempelvis <a href="mailto:kontaktcenter@helsingborg.se">kontaktcenter@helsingborg.se</a> ).
April 2023	Påminnelser skickas till kommuners och regioners epostbrevlådor.
April 2023	Påminnelser skickas direkt till kommuners och regioners HR-direktör/personalchef.
Maj 2023	Påminnelser skickas till jämställdhetsstrateger eller motsvarande.
Juni 2023 – augusti 2023	Länsvisa statistikrapporter utarbetas.



# Forskningsöversikt: Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män

Producerad av EY på uppdrag av länsstyrelserna i Blekinge, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Södermanland, Västerbotten, Västernorrland, Västmanland, Västra Götaland, Örebro och Östergötlands län



# Introduktion

## Inledning

Detta är en sammanställning över forskning kring skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män och konsekvenser som skillnader kan generera. Sammanställningen fokuserar på vad forskningen kallar den *externa könssegregeringen* som finns på samhällsnivå, exempelvis mellan olika yrkesgrupper.<sup>1</sup> Detta innebär att andra faktorer, som ålder, utbildningsnivå, funktionsvariationer, etnicitet eller skillnader ur ett hierarkiskt perspektiv (chef – medarbetare) inte lyfts i sammanställningen. Vidare fokuserar sammanställningen på skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i offentlig sektor.

Denna forskningssammanställning är genomförd genom sökningar i referensdatabaser, däribland SwePub och Google Scholar, med sökorden *Jämställdhet; arbetsvillkor; kön; kvinna; man*. Genomförda sökningar visar att det finns variationer kring hur beforskade olika delområden kopplade till jämställdhet är. Det finns exempelvis ett flertal studier kring konsekvenser av natt- och skiftarbete, men få eller inga där dessa bryts ner utifrån befattning, yrken eller sektorer i offentlig sektor i Sverige. Totalt har 36 studier identifierats som relevanta i denna forskningssammanställning.

## Syfte

Syftet med denna sammanställning är att ge en kortfattad bild över vad forskningen bedömer vara de mest betydande skillnaderna vad gäller arbetsvillkor mellan

män och kvinnor samt vad detta har för innebörd för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

## Könsfördelning i offentlig sektor

Siffror från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att det arbetar fler än en och halv miljon personer inom offentlig sektor. Av dessa var cirka 1,1 miljoner kvinnor och 450 000 män.<sup>2</sup> Mer än 70 procent av anställda inom offentlig sektor är således kvinnor. Detta samtidigt som kommun och region också står för tre fjärdedelar av det totala antalet anställda inom offentlig sektor.

## Könssegrering i offentlig sektor

I forskningslitteraturen beskrivs över- eller underrepresentation av kvinnor och män i olika sektorer, branscher, yrken, organisationer eller arbetsplatser som horisontell segregering.<sup>3</sup>

I en europeisk kontext ligger Sverige i medel vad gäller könssegrering på arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Ett annat sätt att kategorisera arbetsmarknaden idag är att skilja mellan tre olika typer av sysslor: arbete med människor, arbete med data (text, siffror eller andra symboler) och arbete med föremål (fysiskt material av olika slag i tillverkning eller service). Inom arbeten med människor, exempelvis skola, vård och omsorg, finns det en genomgående överrepresentation av kvinnor.<sup>5</sup> Det återspeglas också i offentlig sektor som till stor del handlar om arbete med människor.

1. SOU 2004:43

2. SCB, 2021

3. Sverke et al. 2016:25

4. Bettio & Verashchagina, 2009

5. SOU 2014:30





# Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i arbetslivet

## **Kvinnor arbetar i högre utsträckning med människor och har generellt mindre inflytande över sitt arbete och sin arbetstid**

Forskningen pekar på att skillnader i arbetsvillkor ofta är kopplade till den könssegregering som finns på arbetsmarknaden och att innehållet i ett yrke i hög grad sätter ramarna för skillnaderna i arbetsvillkor. En viktig faktor i detta sammanhang är att kvinnodominerade yrken ofta innebär arbete med människor vilket medför att arbetet är svårare att planera. Detta medför exempelvis mindre möjlighet till inflytande över sin arbetstid.<sup>6</sup> Ett typexempel är att många arbeten inom skola, vård, och omsorg handlar om att ta hänsyn till och svara mot andra människors behov. Krav som följer av en direktkontakt med människor kan vara svårare att skjuta upp jämfört med krav som i huvudsak finns inom arbeten med fysiska objekt eller data. Arbeten med objekt och data är generellt mer mansdominerade. I grunden handlar skillnaden om möjligheten att kunna prioritera bort arbetsuppgifter vilket är lättare för professioner som inte präglas av omsorg och/eller ansvar för andra människor.<sup>7,8</sup> Vidare pekar forskningen på att människo-behandlande organisationer är i behov av en stor frihet för personalen i dess möte med patient, brukare eller elev.<sup>9</sup>

## **Kvinnor arbetar i högre utsträckning skiftarbete och delade turer samt har högre psykologiska och emotionella krav i arbetet**

Arbete med människor innebär ofta höga krav på den enskilde medarbetaren. Forskningen kallar detta spänt arbete vilket definieras som höga krav kombinerat med låg kontroll.<sup>10</sup> Spänt arbete är betydligt vanligare bland kvinnor än män. Arbete med människor bidrar också till högre grad av negativ stress, det vill säga stress som bidrar till att dåligt mående. Den negativa stressen har ökat betydligt mer för kvinnor än män de senaste decennierna vilket också indikerar en förändring i arbetsvillkor inom kvinnligt dominerade yrkeskategorier.<sup>11</sup>

Forskningen visar vidare att kvinnor i större utsträckning än män arbetar skift. Kvinnor arbetar också i större utsträckning så kallade delade turer, det vill säga olika arbetstider och längre obetalt uppehåll under arbetsdagen. Detta beror på anpassningar av arbetstiden utifrån när efterfrågan och behovet är som störst i verksamheten. Exempelvis är behovet från brukare inom hemtjänsten störst i samband med morgon, måltider och kväll. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar är också betydligt vanligare bland kvinnor än män. Däremot är det en något större andel män än kvinnor som har långa arbetsdagar och scheman som blandar dag- och nattarbete.<sup>12</sup>

6. Sverke et al. 2016:122

7. Arbetsmiljöverket 2014:17

8. Forssberg, 2021

9. Johansson, Dellgran, & Höjer, 2015:28–34

10. Sverke et al. 2016:38

11. SOU 2014:30;58

12. Sverke et al 2016:31;122





# Skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnor och män i arbetslivet (forts.)

## **Kvinnor arbetar oftare i yrken med otydliga mål och en högre generell arbetsrelaterad stress**

Flera olika typer av negativa psykosociala arbetsvillkor är vanligare i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade. Exempel på negativa psykosociala arbetsvillkor är psykologiska och emotionella krav, otydliga mål samt generell arbetsrelaterad stress. Dessa negativa psykosociala arbetsvillkor är vanligt förekommande inom kvinnodominerade yrken inom exempelvis skola, vård och omsorg.<sup>13</sup>

Behovet av en tydlig och nära ledning torde öka om kraven är högre och målbilden mer abstrakt. Enligt SKR är mindre arbetsgrupper lämpliga när chefen eller medarbetarna har komplexa arbetsuppgifter, det vill säga arbetsuppgifter som är föränderliga och svåra att förutsäga eller påverka och som kräver chefs stöd och råd.<sup>14</sup> Arbetsbelastningen torde också vara högre för chefer med förhållandevis många medarbetare jämfört med chefer med färre medarbetare. Forskning visar att antalet medarbetare per chef är högst inom kvinnodominerade verksamhetsområden.<sup>15</sup> Upplevt bristande stöd från chefer och arbetskamrater är däremot något vanligare bland män än bland kvinnor. Detta också inom sådana yrken där den anställda arbetar mycket ensam.<sup>16</sup>

13. Sverke et al. 2016:45

14. SKR 2021

15. Socialstyrelsen 2023

16. Arbetsmiljöverket, 2014a



# Konsekvenser av skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor

## Hälsan påverkas av arbetsvillkor snarare än kön

Forskningen indikerar att kön inte är den avgörande faktorn för risken att drabbas av psykisk ohälsa. Det är snarare skillnader i arbetsvillkor mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher som påverkar psykisk hälsa.<sup>17</sup> Effekterna på psykisk hälsa är likartade när män och kvinnor utsätts för samma faktorer.<sup>18</sup>

## Kvinnor löper högre risk för sjukfrånvaro och utbrändhet på grund av sämre arbetsvillkor

Fler kvinnodominerade yrken präglas av arbete med människor och som en konsekvens av detta ett mindre utrymme att ta egna beslut. Medarbetarens möjlighet att själv styra över sin tid är låg och de emotionella kraven höga. En arbetssituation som karakteriseras av höga krav men litet beslutsutrymme upplevs ofta som psykiskt påfrestande och är negativt relaterat till såväl det fysiska som det psykiska välbefinnandet.<sup>19</sup> Annan forskning pekar också på att detta innebär högre risk för sjukfrånvaro och utmattningssyndrom.<sup>20</sup> Nämnade forskningsresultat stämmer också väl överens med statistiken över sjukfrånvaron som visar på en generell högre sjukfrånvaro för kvinnor än män.

## Anställningstrygghet påverkar frisknärvaro, trivsel och prestation

Upplevd otrygghet i anställningen har samband med lägre arbetstrivsel, minskat engagemang i arbetet, ökad vilja att säga upp sin anställning och sämre prestation i arbetet. Otrygga anställningar medför också ökad benägenhet till sjukfrånvaro.<sup>21,22</sup> Kvinnor har oftare än män tidsbegränsade anställningar. Vidare erbjuds oftare deltidsarbete i kvinnodominerade yrken och har förknippats med sämre möjligheter för

vidareutbildning, befordran och lägre löner.<sup>23,24</sup>

## Kvinnor arbetar oftare skift och deltid

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det. Statistik från SCB visar att en av de vanligaste orsakerna till deltidsarbete bland både män och kvinnor är att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. En annan delförklaring till att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män är traditionella normer kring det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det är exempelvis vanligare att kvinnor "väljer" att gå ner i tid som strategi för att hålla nere barns vistelsetider i förskolan.<sup>25</sup> En högre andel deltidsarbete bland kvinnor bidrar till att upprätthålla den traditionella fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet.<sup>26</sup> Ett annat exempel som visar på detta är att kvinnors sjukfrånvaro ökar efter det första barnet. Familjebildning har således betydande påverkan för kvinnors medverkan på arbetsmarknaden.<sup>27</sup> Forskningen visar att föräldrar som delar jämställt på föräldraförsäkringen oftare också har en mer jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Arbetsgivare kan genom dels attityd till föräldraledighet, dels struktur på arbetsplatsen påverka pappors uttag av föräldraförsäkringen.<sup>28</sup>

Fler kvinnor än män arbetar i skift. Män arbetar å andra sidan oftare dag och natt. Forskningen pekar här på att fler olyckor sker under skiftarbete på natten och tidig morgon.<sup>29</sup> Skiftarbete är också förenat med högre risk för sömnstörningar och sjukdom såsom typ 2-diabetes, stroke och ryggbesvär. Nattarbete är dock en viktig faktor för de negativa konsekvenserna och här påvisar forskningen inga skillnader mellan könen.<sup>30</sup>

17. Vingård, 2015

18. Elwér, 2013

19. Karasek & Theorell, 1990

20. Aronsson et al. 2019

21. Cheng & Chan, 2008

22. Johns & Miraglia, 2015

23. Bardasi & Gornick 2008:37-72

24. Manning & Petrolongo  
2008:28-51

25. Försäkringskassan, 2022

26. Estévez-Abe, 2005: 180-215

27. Angelov, 2011

28. Hwang & Haas, 2019

29. Åkerstedt and Beck, 1996

30. Sverke et al 2016:31; 122



# Nytta för arbetsgivare att främja ett jämställt arbetsliv

## **Jämställda arbetsplatser är mer attraktiva**

Ett mer jämställt arbetsliv där skillnaden i arbetsvillkor mellan könen minskas, framför allt genom att kvinnors arbetsvillkor förbättras, stärker hela organisationen. Som beskrivits ovan har kvinnodominerade yrkesgrupper ofta sämre arbetsvillkor.

Forskningen pekar på att generellt förbättrade arbetsvillkor medför att medarbetare känner ett starkare engagemang i sitt arbete. Detta i sin tur medför ett förbättrat arbetsutförande, en bättre arbetsrelaterad hälsa och också en lägre personalomsättning.<sup>31,32</sup> Arbetsplatser som prioriterar jämställdhet kan också uppfattas ha ett socialt hållbart förhållningssätt som stärker arbetsgivarens attraktivitet.<sup>33</sup> Omvänt visar Arbetsmiljöverkets sammanställning att bristande jämställdhet leder till fler konflikter och en högre personalomsättning.<sup>34</sup> Sammanställningen pekar på att en icke jämställd organisation är ett tecken på en ohälsosam organisation. Forskningen visar sammantaget att arbetsgivare kan öka sin attraktivitet genom förbättrade arbetsvillkor. Detta kan i sin tur förbättra arbetsgivares möjligheter att bredda sin rekryteringsbas och därigenom säkerställa kompetensförsörjning.<sup>35</sup>

## **Bättre hälsa i jämställda organisationer**

Det finns ytterligare skäl för arbetsgivare att eftersträva en jämn könsfördelning och inkludera könsperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt forskning kan det systematiska arbetsmiljöarbetet försvåras på grund av ojämn könsfördelning och

ojämställda arbetsvillkor, exempelvis genom att obligatoriska delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet begränsas av könsstereotypa normer.<sup>36</sup>

På arbetsplatser med en balanserad fördelning mellan kvinnor och män är den totala sjukfrånvaron lägre.<sup>37,38</sup> Vidare finns forskning som pekar på ett bättre beslutsfattande i jämnt könsfördelade arbetsgrupper. Ett brett åldersspann och etnisk eller kulturell mångfald är också positiva faktorer i detta avseende.<sup>39</sup>

31. Sverke et al. 2016:132

32. Ali et Al. 2015

33. App & Büttgen, 2016

34. Arbetsmiljöverket, 2013

35. Jämställdhetsmyndigheten, 2023

36. Forssberg, 2021

37. Mastekaasa, 2005

38. Alexandersson, 2001

39. Reynolds & Lewis, 2017



# Skillnader i arbetsvillkor mellan offentliga och privata utförare

Vad gäller skillnader i arbetsvillkor mellan offentliga och privata utförare finns idag lite forskning på området. Därtill kan privata utförare bedrivas i olika former såsom kooperativ, stiftelse eller aktiebolag. Den mångfald av drifts- och associationsformer inom de privata utförarna bidrar till särskilda svårigheter vad avser jämförelser av arbetsvillkor mellan offentliga och privata arbetsgivare på området. Enligt Almega stod ersättning till privata utförare för 17 procent av kommunernas och regionernas kostnader för vård och omsorg.<sup>40</sup> Även om det finns regionala skillnader är kommuner och regioner de största aktörerna med totalt 83 procent av kostnadsmassan.

Forskningen pekar på att de stora skillnaderna i arbetsvillkor är mer kopplade till exempelvis hur styrt arbetet är, än till skillnaden mellan offentliga och privata utförare.<sup>41</sup> När det gäller skillnader mellan driftsformerna visar forskningen att personalens upplevelser av inflytande i arbetet är högre i offentligdriven verksamhet jämfört med privatdriven verksamhet.<sup>42</sup>

Forskningen indikerar också att arbetsbelastningen generellt är högre för personalen inom det privata jämfört med det offentliga.<sup>43</sup> Ett tecken på den högre arbetsbelastningen är att nivåer av utbrändhet hos sjuksköterskor i det privata är högre jämfört med det offentliga. Andra studier visar att möjligheterna till lärande och utveckling är högre i offentligt drivna verksamheter än i privat drivna, vilket

anknyter till forskning som visat på att privata organisationer är mindre benägna att vidareutbilda sin personal.<sup>44</sup>

Privatisering kan samtidigt också innebära en starkare kulturell gemenskap bland medarbetare, en tydligare personalpolitik och att anställda får en mer positiv inställning till arbetet.<sup>45</sup> Det finns också studier som visar att anställningstryggheten bland exempelvis sjuksköterskor inom vården är högre i den privat drivna verksamheten i jämförelse med den offentligt drivna. Anställda i privat driven verksamhet upplever också bättre stöd från sin närmsta chef.<sup>46</sup>

40. Almega, 2021

41. Allvin et al. 2012

42. Bhasin & Burcher, 2006

43. Cunha & Cooper, 2002

44. Boyne, 2002

45. Zabalza & Matey, 2011

46. Hansen, 2014



# Faktorer som är av betydelse för jämställda arbetsvillkor där det saknas tillgänglig statistik

Flertalet forskningsstudier bedrivs idag inom olika områden med koppling till jämställdhet och jämställda arbetsvillkor. Det saknas dock multi-vetenskapliga studier där medicinska, ekonomiska, samhälls- och beteendevetenskapliga perspektiv ställs samman. Denna typ av forskning skulle kunna öka förståelsen för den komplexitet som råder på arbetsmarknaden kopplat till arbetsvillkor sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Det finns också bristande statistiska underlag vad gäller distansarbetets påverkan, betydelse av återkoppling, organisatoriska förändringar och ledarskapets betydelse för arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.<sup>47</sup>

Forskningen indikerar att det finns få skillnader mellan kvinnor och män vad gäller upplevd rättvisa och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det är dock svårt att dra några slutsatser på området då det finns relativt begränsad forskning vad gäller detta.<sup>48</sup> Mer systematiska översiktsstudier saknas också kring sambanden mellan skift- och nattarbete och olika utfall för kvinnor och män i förhållande till befattning samt för olika yrken inom olika sektorer.<sup>49</sup>

Avslutningsvis saknas också forskning om skillnaden mellan könen avseende exempelvis förekomsten av administrativa och motsägelsefulla krav samt förväntningar kring rättigheter och skyldigheter.

47. Sverke et al. 2016:65

48. Sverke et al. 2016:50

49. Sverke et al. 2016:62

# Källförteckning

Alexanderson K. "Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med hälsa och sjukdom." I Gonäs L, Lindgren G, Bildt C. (red). Könssegregering i arbetslivet. Kunskapsöversikt. Arbetslivsinstitutet 2001.

[Ali, Muhammad](#); [Metz, Carol T.](#); [Isabel Kulik](#), 2015 Retaining a diverse workforce: the impact of gender-focused human resource management.

Allvin, Michael; Mellner, Christin; Movitz, Fredrik och Aronsson Gunnar. 2012. Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 18, nr 1, våren 2012.

Almega, 2021. Privat vårdfakta 2021 – Fakta och statistik om den privat drivna vård- och omsorgsbranschen.

Angelov, N. 2011. Kvinnors och mäns sjukfrånvaro, Uppsala, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

[App, Stefanie & Büttgen](#), Marion. 2016. Lasting footprints of the employer brand: can sustainable HRM lead to brand commitment?

Arbetsmiljöverket, 2013. Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation (RAP 2013:1), kunskapsmanusställning.

Arbetsmiljöverket. (2014a). Arbetsmiljön 2013. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik rapport nr 2014:3.

Arbetsmiljöverket 2014 Projekt rapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning [Projekt rapport - Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning, Rapport 2014:3](#).

Aronsson, V., Toivonen, S., Leineweber, C., & Nyberg, A. 2019. Can a poor psychosocial work environment and insufficient organizational resources explain the higher risk of ill-health and sickness absence in human service occupations? Evidence from a Swedish national cohort. Scandinavian Journal of Public Health, 47, 310-317.

Bardasi, E. & Gornick, J.C. (2008) Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. Feminist economics, 2008; 14(1):

Bettio F., Corsi, M., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. & Verashchagina, A. (2012). The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies. Bryssel: European Commission. [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)

Bhasin, S., & Burcher, P. (2006). Lean viewed as a philosophy. Journal of Manufacturing Technology Management 17, 56–72.

Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? Journal of Management Studies 39, 97–122.

Cheng, G.H.-L. & Chan, D.K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. Applied Psychology: An International Review, 57(2), s. 272–303.

Cunha, R. & Cooper, C. (2002). Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing?. Journal of Managerial Psychology. 17. 21-49.

Elwer, Sofia. 2013. Gender equality and health experiences Workplace patterns in Northern Sweden. Umeå.

Estevez-Abe, M. (2005) Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspectives on sex segregation, Social Politics 12: 180–215.

Forsberg Sjöberg, Karin. 2021. Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter. KTH, Kungliga Tekniska Högskolan.

Försäkringskassan, 2022. Familjevänligt arbete – för vem? [Familjevänligt arbete – för vem? \(Forskarrapport 2022:2\) \(forsakringskassan.se\)](#).

Gonäs, L. (ed.) 2005. På gränsen till genombrott? : om det

könsuppdelade arbetslivet, Stockholm: Agora.

Hansen, Niklas. 2014. Arbetsvillkor i privat och offentlig sjukvård: Implikationer för personalens attityder och hälsa Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology.

Hwang, P. & Haas, L (2019) Policy is not enough – the influence of gendered workplace on fathers use of parental leave in Sweden. Community, Work and Family 22 (1): 58-76.

Johansson, S., Dellgran, P., & Höjer, S. (2015). Människobehandlande organisationer: villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete (1.utg.. ed.). Stockholm: Stockholm : Natur & kultur.

Johns, G. and Miraglia, M. (2015) The Reliability, Validity, and Accuracy of Self-Reported Absenteeism from Work: A Meta-Analysis. Journal of Occupational Health Psychology, 20, 1-14.

Jämställdhetsmyndigheten, 2023. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Jämställdhetsmyndigheten underlagsrapport 2023:8.

Karasek, R.A. & Theorell, T (1990). Healthy work- stress productivity and the reconstruction of working life. New York: Basics Books.

Manning, A. & Petrongolo, B. (2008) The part-time pay penalty for women in Britain. The Economic Journal, 118(526).

Mastekaasa, A. (2005) "Sickness absence in female- and maledominated occupations and workplaces", Social Science & Medicine, 60: 2261–2272.

Reynolds, A. & Lewis, D. (2017) Teams Solve Problems Faster When They're More Cognitively Diverse. Harvard Business Review.

SCB, 2021. Arbetsmarknadsstatistik. SCB.se

Sveriges kommuner och regioner, SKR (2021). SKRs checklista för chefers arbetsmiljö, 2021-11-04.

Socialstyrelsen (2023). Införa en gräns för antal anställda och utbildningskrav för första linjens chefer inom äldreomsorgen.

SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.

SOU 2014:30 Jämställt arbete? – Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.

Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G. & Magnusson Hanson, L. (2016). Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

Vingård, 2015, En kunskapsöversikt: PSYKISK OHÄLSA, ARBETSLIV OCH SJUKFRÅNVARO [En kunskapsöversikt – Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro \(forte.se\)](#).

Zabalza, K., & Matey, J. (2011). Privatisation and changes in human resource management: Evidence from Spain. The International Journal of Human Resource Management, 22, 1741–1764.

Åkerstedt, T. och Beck, I. M. 1996. Wide awake at odd hours : shift work, time zones and burning the midnight oil, Stockholm, Swedish Council for Work Life Research [Rådet för arbetslivsforskning].