

Bilaga

Statsförvaltningens utveckling

Bilaga

Statsförvaltningens utveckling

Innehållsförteckning

1	Inledning	7
2	Den statliga förvaltningens organisation och utveckling.....	7
2.1	Statsförvaltningens utveckling	7
	Effektivitet, rättssäkerhet och hög trovärdighet	7
2.2	Antal myndigheter	7
2.3	Organisationsförändringar per departement.....	8
	Arbetsmarknadsdepartementet	8
	Finansdepartementet	8
	Kulturdepartementet.....	8
	Miljö- och energidepartementet.....	9
	Socialdepartementet.....	9
3	Personalstrukturen m.m. i staten.....	9
3.1	De anställda	9
	Antalet statsanställda	9
	Antal statsanställda uppdelade efter län och kön	10
	Anställningsformer inom staten.....	10
	Befattningsstruktur i staten.....	11
	Utbildningsbakgrund bland de statsanställda	11
3.2	Åldersstrukturen	12
	Nybeviljade ålderspensioner.....	12
	Nybeviljade delpensioner	14
3.3	Könsfördelningen.....	14
	Jämn könsfördelning i staten.....	14
	Andelen kvinnor och män på ledande befattningar	14
	Fördelning av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt	15
3.4	Anställda med utländsk bakgrund.....	15
	Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka	15
	Könsfördelningen.....	16
	Åldersstrukturen	16
	Var och på vilka kompetens kategorier finns de anställda med utländsk bakgrund inom staten?	17
	Variation mellan COFOG-grupperna.....	17
3.5	Personalrörligheten.....	18
3.6	Uppsägningar i staten	18
3.7	Sjukfrånvaro.....	20
	Sjukfrånvaron vid statliga myndigheter	20
	Sjukfrånvaron i staten jämfört med andra sektorer	21
	Sjukpensioner	21

	Anmälningar enligt det statliga personskadeavtalet	22
3.8	Lönenivåer och löneutveckling	22
	Löneutvecklingen i staten	23
	Utvecklingen av genomsnittliga löner.....	23
	Löneskillnaderna mellan kvinnor och män	24
	Myndighetschefer per den 1 november 2018.....	31
	Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 november 2018.....	36

Tabellförteckning

Tabell 3.1	Antal anställda och andel kvinnor och män i procent 2015–2017 fördelade efter COFOG grupp.....	10
Tabell 3.2	Antalet statsanställda fördelade på län m.m. och kön 2017 samt förändring av antalet jämfört med 2016.....	10
Tabell 3.3	Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2017.....	11
Tabell 3.4	Genomsnittsålder för respektive kompetenskategori och för samtliga anställda 2017.....	12
Tabell 3.5	Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetens kategorier och kön 2015–2017	14
Tabell 3.6	Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner hos anställda i olika kompetens kategorier	14
Tabell 3.7	Fördelningen den 1 november 2018 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt	15
Tabell 3.8	Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2017	17
Tabell 3.9	De som lämnat Trygghetsstiftelsen.....	19
Tabell 3.10	Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper	20
Tabell 3.11	Nominell och real löneutveckling i statlig sektor 1997–2017	23
Tabell 3.12	BESTA-klassning efter grupperingsnivå (svårighetsgrad) 2017.....	26

Diagramförteckning

Diagram 2.1	Antalet myndigheter 2000–2017.....	8
Diagram 3.1	Antalet statsanställda 1997–2017.....	9
Diagram 3.2	Andelen anställda inom olika åldersgrupper i staten 2012 och 2017...12	
Diagram 3.3	Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2017, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften.....	12
Diagram 3.4	Nybeviljade ålderspensioner	13
Diagram 3.5	Andel uttag nya ålderspensioner per uttagsålder och år.....	13
Diagram 3.6	Nybeviljade delpensioner	14
Diagram 3.7	Fördelningen av kvinnor och män med uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer 2008–2017. Visar även fördelningen exkl. Forsvarsmakten.	15
Diagram 3.8	Fördelningen av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt 2006–2018.....	15
Diagram 3.9	Andel med utländsk bakgrund för staten totalt, nyanställda, förvärvsarbetande 2064 år samt för befolkningen i arbetsför ålder 2008–2017.....	16
Diagram 3.10	Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten totalt och uppdelad per kompetenskategori och kön 2008–2017.....	16
Diagram 3.11	Personalrörlighet fördelad på kompetenskategorier, ålder och kön....	18
Diagram 3.12	Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen	19
Diagram 3.13	Sjukfrånvaro vid myndigheterna.....	20
Diagram 3.14	Förändring i sjukfrånvaron mellan 2017 och 2016 vid myndigheterna	21
Diagram 3.15	Sjukfrånvaro enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar	21
Diagram 3.16	Anställda som har nybeviljats sjukpension	22
Diagram 3.17	Anmälningar enligt PSA.....	22
Diagram 3.18	Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2017	22
Diagram 3.19	Utveckling av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2017.....	24
Diagram 3.20	Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2008–2017.....	24
Diagram 3.21	Grupperingsnivå (svårighetsgrad) uppdelat på kompetenskategorier och kön i staten 2017.....	26

1 Inledning

I denna bilaga redogörs för den statliga förvaltningens organisation och utveckling. Vidare ges en övergripande redovisning av personalstrukturen m.m. inom staten.

En ständigt pågående utveckling och förnyelse av statsförvaltningen är en förutsättning för att regeringens politik ska få genomslag inom alla områden. Utvecklingsarbete bedrivs både av regeringen och av myndigheterna.

Denna bilaga kompletterar den redovisning på området som lämnas i budgetpropositionen för 2019 (prop. 2018/19:1 utg.omr. 2 avsnitt 4–6).

2 Den statliga förvaltningens organisation och utveckling

Målet för den statliga förvaltningspolitiken är en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och som därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete (prop. 2009/10:175, bet. 2009/10:FiU 38, rskr. 2009/10:315).

2.1 Statsförvaltningens utveckling

Effektivitet, rättssäkerhet och hög trovärdighet

Det är viktigt att den offentliga sektorn är effektiv, rättssäker och har hög trovärdighet. Världsbankens indikator Government Effectiveness (GE) beskriver effektivitet i bred mening och avser måluppfyllelse för hela den offentliga sektorn. Med indikatorn redovisas bedömningen av kvaliteten i offentliga tjänster och institutioner, självständigheten från politiska påtryckningar, kvaliteten på politikens utformning och genomförande samt beständigheten i politiska åtaganden. År 2017 rankades Sveriges som mer högpresterande än drygt 96 procent av världens länder, vilket var en liten förbättring jämfört med 2016, men ett lägre resultat än åren dessförinnan.

Indikatorn Corruption Perceptions Index (CPI) tas fram av organisationen Transparency International. Sedan 1995 rankas världens länder utifrån graden av korruption i den offentliga sektorn. Sverige har legat bra till i alla mätningar. I

CPI 2017 rankades den svenska offentliga sektorn som världens sjätte minst korrupta, vilket var en försämring med två placeringar jämfört med 2016.

OECD ger vartannat år ut rapporten Government at a Glance, i vilken den offentliga sektorn inom en rad områden följs upp, bl.a. allmänhetens förtroende för den nationella regeringen. I den senaste rapporten, som publicerades 2017 men innehåller data för 2016, låg Sverige över snittet för OECD-länderna, men förtroendet har sjunkit sedan 2007.

Resultaten ska tolkas med viss försiktighet. Enskilda länder med förhållandevis dåliga resultat i CPI, alltså för korruption i den offentliga sektorn, kan ha ett högt förtroende för den nationella regeringen. Jämfört med OECD-länder ligger Sverige dock över snittet. För index på en sådan aggregerad nivå som GE och CPI är det mycket svårt att dra slutsatser utifrån små förändringar från ett år till ett annat. Resultaten talar emellertid för att den svenska offentliga sektorn presterar väl jämfört med många andra länder och har jämförelsevis hög effektivitet, rättssäkerhet och trovärdighet. Resultaten på vissa indikatorrankingar har dock fallit något i jämförelse med andra länder under senare år, vilket indikerar att det också finns utrymme för förbättringar.

2.2 Antal myndigheter

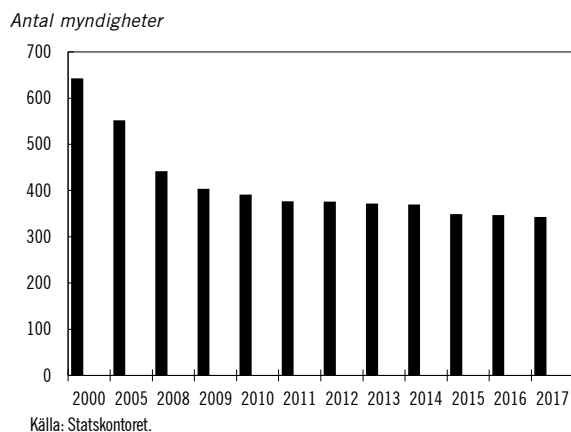
Antalet myndigheter har ökat. Den 15 juni 2018 fanns det enligt Statskontoret 345 myndigheter under regeringen, vilket var en ökning med 2 myndigheter jämfört med den 1 januari 2017.

Denna lilla ökning kan indikera ett möjligt trendbrott, då antalet myndigheter minskade från 643 till 343 mellan 2000–2017. Statistiken omfattar domstolar och förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen och som regeringen har beslutat en specifik förordning med instruktion för, eller som styrs av en särskild lag. Statistiken omfattar inte myndigheter som har ett tidsbegränsat uppdrag, så som delegationer och kommittéer. De s.k. utlandsmyndigheterna ingår i statistiken i Regeringskansliet.

Tre myndigheter, Riksställningar, respektive Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska palatset, samt E-legitimationsnämnden, har upphört som egna myndigheter sedan januari 2017. Regeringen har därefter

bildat följande fem myndigheter: Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Jämställdhetsmyndigheten, Delegationen mot segregation, Klimatpolitiska rådet och Myndigheten för digital förvaltning. I diagram 2.1 redovisas utvecklingen av antalet myndigheter under regeringen 2000–2017.

Diagram 2.1 Antalet myndigheter 2000–2017



Myndigheternas verksamhetsområden, storlek och ledningsformer

Flest myndigheter är aktiva inom verksamhetsområdet Samhällsskydd och rättsskipning. Dessa utgör nästan en tredjedel av det totala antalet statliga myndigheter. Förhållandevis många myndigheter finns också inom områdena Näringslivsfrågor, Allmän offentlig förvaltning, och Utbildning.

Många myndigheter är relativt små. Enligt Statskontoret har 95 av myndigheterna mindre än 50 anställda, och flertalet av de resterande myndigheterna har mindre än 500 anställda. De 10 största myndigheterna står för 52 procent av årsarbetskrafterna.

Flest myndigheter, ca. 130, är s.k. enrådighetsmyndigheter, vilket innebär att myndighetschefen är ansvarig för verksamheten inför regeringen. Av myndigheterna är 65 styrelsemyndigheter, och 52 är nämndmyndigheter. I dessa fall är styrelsen eller nämnden ansvariga inför regeringen. Resterande myndigheter, mestadels domstolar, har andra ledningsformer. Fördelningen mellan de olika typerna av ledningsform har varit relativt oförändrad under de senare åren.

Allmänhetens uppfattning om några stora statliga myndigheter

Institutet för Samhälle, opinion, medier (SOM-institutet) vid Göteborgs universitet genomför mätningar av hur allmänheten uppfattar verksamheten vid ett antal myndigheter. I den senaste mätningen från 2017 år ingick bl.a. sju myndigheter: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Myndigheten för säkerhet och beredskap, Polismyndigheten, Skatteverket och Skolverket. Uppfattningarna om de olika myndigheterna skiljer sig väsentligt. Betydligt fler anser att Skattemyndigheten och Polismyndigheten sköter sina uppgifter väl, än de som anser att de inte sköter uppgifterna väl. Däremot anser fler att Arbetsförmedlingen och Migrationsverket sköter sin uppgift dåligt, snarare än bra. Försäkringskassan intar en mellanställning mellan dessa båda grupper av myndigheter. Andra mätningar från SOM-institutet indikerar att högskolor och domstolar tillhör de statliga myndigheter som åtnjuter högst förtroende från allmänheten.

2.3 Organisationsförändringar per departement

Nedan följer en redogörelse för genomförda organisationsförändringar under perioden augusti 2017–juli 2018

Arbetsmarknadsdepartementet

Myndigheten för arbetsmiljökunskap inrättades den 1 juni 2018. Myndigheten är placerad i Gävle.

Finansdepartementet

Myndigheten för digital förvaltning inrättades den 1 september och är lokaliserad i Sundsvall. Myndigheten E-legitimationsnämnden avvecklades och upphörde som myndighet den 31 augusti 2018.

Kulturdepartementet

Delegationen mot segregation inrättades den 1 januari 2018. Myndigheten är lokaliserad i

Huddinge kommun. Myndigheten Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska palatset upphörde som myndighet den 31 december 2017. De uppgifter som myndigheten ansvarat för har samlats i Statens historiska museer.

Miljö- och energidepartementet

Klimatpolitiska rådet inrättades den 1 januari 2018. Klimatpolitiska rådet leds av en nämnd och ett kansli har inrättats vid Forskningsrådet för miljö, näringar och samhällsbyggnad i Stockholm.

Socialdepartementet

Jämställdhetsmyndigheten inrättades den 1 januari 2018. Myndigheten är placerad i Göteborg.

3 Personalstrukturen m.m. i staten

Ansvar för den statliga arbetsgivarpolitiken har till stor del delegerats till de statliga myndigheterna. Det innebär att myndigheterna, utifrån sina uppgifter, har en betydande frihet, bl.a. när det gäller att utforma sin organisation och sina arbetsprocesser samt sin lönebildning och kompetensförsörjning.

För att regeringen ska kunna följa utvecklingen av kompetensförsörjningen lämnar myndigheterna varje år sedan 1997 en redovisning av sin kompetensförsörjning till regeringen. Från och med 2003 sker denna redovisning i myndigheternas årsredovisning.

Myndigheterna ska genom sin kompetensförsörjning säkerställa att relevant kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som de är ålagda och för att tillgodose sina behov på både kort och lång sikt. Myndigheterna ska vidare systematiskt analysera vilken kompetens som behövs för att de ska klara sina nuvarande och framtida uppgifter.

I det följande redovisas all individbaserad statistik uppdelad på kön, om dessa uppgifter är tillgängliga.

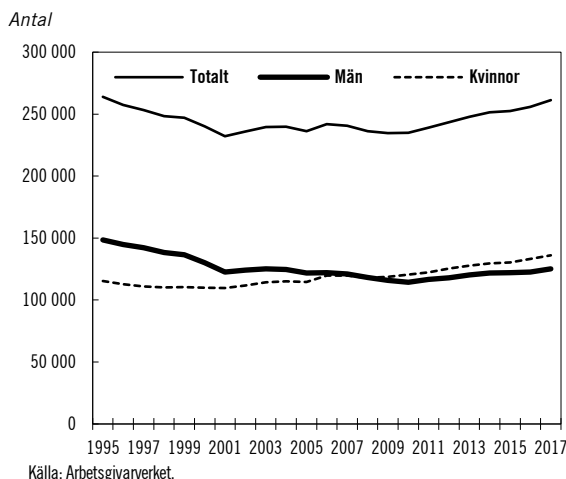
3.1 De anställda

Antalet statsanställda

År 2017 var 261 211 personer anställda i den statliga sektorn, vilket var en ökning med ca 5 400 jämfört med 2016. Sedan 2012 har antalet anställda ökat med ca 17 900. De statsanställda motsvarar 5,4 procent av samtliga sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Av diagram 3.1 framgår utvecklingen av antalet statsanställda 1995–2017, uppdelad på kvinnor och män.

Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1997–2017



Fram t.o.m. 2008 var fler män än kvinnor anställda i staten, men sedan 2009 är förhållandet det omvända.

Uppföljningen av utvecklingen i staten redovisas fr.o.m. 2008 enligt den internationella klassifikationen COFOG¹. Vissa justeringar har gjorts under redovisningstiden avseende några myndigheters COFOG-tillhörighet.

Som framgår av tabell 3.1 finns flest anställda inom COFOG-gruppen Utbildning och minst antal inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion. Den största ökningen mellan 2016 och 2017 skedde i gruppen Försvar.

¹ COFOG (Classification of the functions of the government) syftar till att redovisa sektorns uppgifter efter deras funktion eller ändamål.

Den största ökningen bland enskilda myndigheter mellan 2016 och 2017 skedde hos Försvarsmakten, där antalet anställda ökade med ca 1 600 anställda, vilket innebar en ökning med 8 procent. Hos Polismyndigheten ökade antalet anställda med ca 650, hos Trafikverket med ca 450, hos Kriminalvården med ca 400 och hos Arbetsförmedlingen med drygt 300. Vid Linköpings universitet minskade samtidigt antalet anställda med 340 personer, motsvarande 8 procent av myndighetens anställda. Lunds universitet, Luleå tekniska universitet och Umeå universitet minskade sin personal med 120–180 personer per myndighet.

Tabell 3.1 Antal anställda och andel kvinnor och män i procent 2015–2017 fördelade efter COFOG grupp

Grupper, antal och procentuell fördelning

	2015	2016	2017
Allmän offentlig förvaltning	28 176	28 179	28 655
Andel kvinnor	62	63	63
Andel män	38	37	37
Försvar	28 071	27 232	29 191
Andel kvinnor	20	20	20
Andel män	80	80	80
Samhällsskydd och rättsskipning	52 307	53 064	54 337
Andel kvinnor	48	48	48
Andel män	52	52	52
Näringslivsfrågor m.m. ¹	25 043	25 598	26 456
Andel kvinnor	48	49	49
Andel män	52	51	51
Fritidsverksamhet, kultur och religion	2 532	2 544	2 560
Andel kvinnor	61	61	61
Andel män	39	39	39
Utbildning	74 651	74 256	74 525
Andel kvinnor	54	54	55
Andel män	46	46	45
Socialt skydd m.m. ²	41 627	44 924	45 487
Andel kvinnor	68	67	67
Andel män	32	33	33
	252 40	255 79	
Totalt	7	7	261 211
Andel kvinnor	52	52	52
Andel män	48	48	48

¹ Näringslivsfrågor, miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

² Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård.

Källa: Arbetsgivarverket.

Antal statsanställda uppdelade efter län och kön

I tabell 3.2 redovisas antalet statsanställda fördelade på län, kön m.m. 2017.

Tabell 3.2 Antalet statsanställda fördelade på län m.m. och kön 2017 samt förändring av antalet jämfört med 2016

Antal och procentuell förändring

Län m.m.	Kvinnor	Män	Total	Förändring
Stockholms län (AB)	41 668	37 692	79 360	+ 2,0
Västerbottens län (AC)	4 785	4 080	8 865	+ 0,3
Norrbottnens län (BD)	4 015	5 304	9 319	+ 2,0
Uppsala län (C)	8 974	8 594	17 568	+ 2,4
Södermanlands län (D)	2 332	1 914	4 246	+ 2,3
Östergötlands län (E)	7 242	7 100	14 342	+ 0,9
Jönköpings län (F)	3 240	2 934	6 174	+ 4,2
Kronobergs län (G)	1 917	1 488	3 405	+ 2,5
Kalmar län (H)	2 052	1 623	3 675	+ 4,0
Blekinge län (K)	1 944	3 488	5 432	+ 5,7
Gotlands län (I)	981	907	1 888	+ 9,0
Skåne län (M)	1 5287	1 3686	28 973	+ 1,9
Hallands län (N)	1 889	2 293	4 182	+ 1,3
Västra Götalands län (O)	17 887	16 623	34 510	+ 2,2
Värmlands län (S)	2 839	2 173	5 012	+ 3,3
Örebro län (T)	4 174	3 193	7 367	+ 2,0
Västmanlands län (U)	2 312	1 967	4 279	+ 1,9
Dalarnas län (W)	2 686	2 244	4 930	+ 0,4
Gävleborgs län (X)	3 291	2 524	5 815	+ 3,3
Västernorrland (Y)	3 762	2 961	6 723	+ 1,2
Jämtlands län (Z)	2 094	1 501	3 595	+ 2,2
Utlandet	506	467	973	+ 0,5
Okänt	194	384	578	+ 7,2
Totalt	136 071	125 140	261 211	+ 2,1
Andel kvinnor			52 %	0
Andel män			48 %	0

Källa: Arbetsgivarverket.

Flest statsanställda finns i Stockholms län och minst antal i Gotlands län. Störst skillnad i andelen anställda kvinnor och män finns i Blekinge län. Några av de största statliga arbetsgivarna där är Försvarsmakten, Blekinge tekniska högskola och Polismyndigheten.

Anställningsformer inom staten

Fördelningen av de statsanställda mellan de olika anställningsformerna tillsvidareanställda och visstidsanställda var i princip oförändrad 2017 jämfört med 2016.

I september 2017 var 77 procent av de statsanställda tillsvidareanställda. Av kvinnorna hade 79 procent en tillsvidareanställning och av männen 74 procent. Av de anställda var 18 procent

visstidsanställda med månadslön. Bland kvinnorna var andelen 16 procent och bland männen 20 procent. Återstående 6 procent av de anställda hade visstidsanställning med betings-, dag- eller timavlönning. Bland kvinnorna var andelen 5 procent och bland männen 6 procent

Bland de tidsbegränsat anställda ingår bl.a. de som har en provanställning, de som fått möjlighet till tjänstledighet för att prova annan statlig anställning och chefer för myndigheter som anställs av regeringen för en bestämd tid. I denna kategori ingår även de som anställts genom moderna beredskapsjobb.

Tidsbegränsade anställningar inom staten grundar sig till stor del på arbetets karaktär eller förutsättningar och ska ha stöd i lag, förordning eller kollektivavtal. Som exempel kan nämnas soldater och sjömän, vars anställningar regleras i både lag och kollektivavtal, samt tingsnotariernas författningsreglerade anställningar inom Sveriges domstolar.

Andelen tidsbegränsade anställningar skiljer sig åt mellan olika myndigheter. År 2017 fanns, liksom tidigare år, den högsta andelen tidsbegränsat anställda inom universiteten och högskolorna. Även andelen visstidsanställningar med timavlönning skiljer sig åt mellan myndigheterna. Till exempel är säsongsanställningar särskilt vanligt vid de statliga museerna.

Befattningsstruktur i staten

Av tabell 3.3 framgår fördelningen av de statsanställda per kompetenskategori och könsfördelningen inom respektive kategori 2017.

Med ledningskompetens avses personal med ett formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda en myndighets verksamhet på olika nivåer, oavsett om uppgifterna avser kärn- eller stödkompetens. Kärnkompetens avser personal med sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde. Stödkompetens avser personal med stödfunktion, åt personal med lednings- eller kärnkompetens, utan specifik sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde.

Tabell 3.3 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2017

Procent	Totalt i staten		
	Varav kvinnor	Varav män	
Ledningskompetens	7	43 ¹	57
Kärnkompetens	69	50	50
Stödkompetens	23	62	38
Oklassade	1	49	51

¹ Vid en exkludering av anställda tillhörande ledningskompetens inom Försvarsmakten uppgick andelen kvinnor på ledande befattningar 2017 till 48,2 procent. Se diagram 3.7.

Källa: Arbetsgivarverket.

Totalt sett överensstämmer fördelningen för 2017 i stort med 2016. Nedbrutet per kön syns vissa skillnader såvitt avser tre kategorier. Andelen kvinnor har ökat från 42 procent till 43 procent i gruppen ledningskompetens, samtidigt som andelen män minskat från 58 procent till 57 procent. Könsfördelningen i gruppen kärnkompetens är nu helt jämn, då andelen kvinnor minskat med 1 procentenhet. Andelen kvinnor har ökat från 42 procent till 49 procent i gruppen oklassade, samtidigt som andelen män minskat från 58 procent till 51 procent.

Utbildningsbakgrund bland de statsanställda

Av de anställda inom den statliga sektorn 2017 hade 76 procent eftergymnasial utbildning. Av dessa var 53 procent kvinnor och 47 procent män. En majoritet av dessa hade en eftergymnasial utbildning om minst två år. På hela arbetsmarknaden i stort var andelen med eftergymnasial utbildning 49 procent.

Bland de anställda har kvinnor numera, sedan 2016, en något högre genomsnittlig utbildningsnivå än män. Det beror på att fler kvinnor än män anställts i staten de senaste åren, och att de som nyanställs har en högre utbildningsnivå än redan tidigare anställda.

Det finns stora skillnader mellan män och kvinnor när det gäller vilka utbildningsområden som är vanligast. Inom det enskilt största utbildningsområdet säkerhetstjänster finns en mycket stor majoritet män. Detta område inkluderar poliser och militär personal. Även inom teknikområdet dominerar männen. Kvinnorna är fler inom övriga områden, bl.a. inom samhälls- och beteendevetenskap, företagsekonomi, handel och administration, juridik och rättsvetenskap, hälso- och sjukvård samt pedagogik och lärarutbildning.

3.2 Åldersstrukturen

År 2018–2027 beräknas 54 000 personer i statsförvaltningen uppnå sin pensionsålder. I denna grupp finns drygt 3 400 personer som uppnådde sin pensionsålder enligt gällande tjänstepensionsavtal före 2018, men som kvarstår i anställning. Det finns således en generationsväxling att hantera. För att följa utvecklingen i detta avseende används uppgifter om åldersstrukturen i staten.

Av diagram 3.2 framgår förändringen av den totala andelen anställda i staten i olika åldersgrupper 2012 och 2017.

Nedbrutet per kön ökade både andelen män och kvinnor med 1 procentenhet vardera i åldersgruppen under 35 år, till 25 respektive 23 procent.

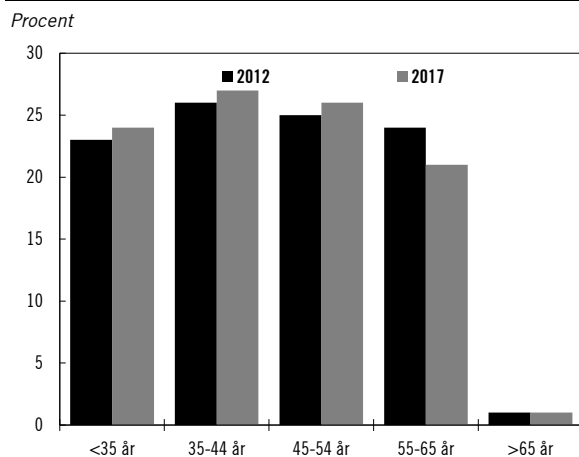
I åldersgruppen 35–44 år var könsfördelningen oförändrad mellan åren. Andelen män uppgick till 25 procent och andelen kvinnor till 28 procent.

Andelen män ökade från 25 till 26 procent och andelen kvinnor från 25 till 27 procent i åldersgruppen 45–54 år.

I åldersgruppen 55–65 år minskade andelen män från 25 till 22 procent och andelen kvinnor från 24 till 21 procent.

Könsfördelningen bland anställda över 65 år var oförändrad. Andelen män uppgick till 2 procent och andelen kvinnor till 1 procent.

Diagram 3.2 Andelen anställda inom olika åldersgrupper i staten 2012 och 2017

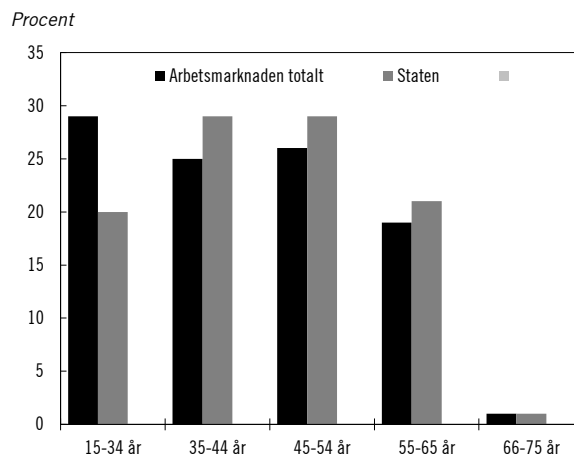


Staten har en äldre personalstyrka än arbetsmarknaden i övrigt. År 2017 var medelåldern för de statligt anställda 44 år för både kvinnor och män, se tabell 3.3.

Att medelåldern för de statsanställda är högre kan till stor del förklaras av att utbildningsnivån i

den statliga sektorn är högre än på arbetsmarknaden i övrigt, vilket innebär att antalet anställda i den yngsta åldersgruppen är få.

Diagram 3.3 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2017, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften



Källa: Statistiska centralbyrån.

Kommentar: Data är insamlade under året och skattas för hela året. Populationen skiljer sig något från den åldersstruktur som redovisas i diagram 43, där affärsverken ingår i underlaget. Dessa ingår inte i den statistik som SCB redovisar avseende staten.

Genomsnittsåldern för kompetenskategorierna lednings-, kärn- och stödkompetens framgår av tabell 3.4.

Tabell 3.4 Genomsnittsålder för respektive kompetenskategori och för samtliga anställda 2017

Genomsnittsålder

	Alla	Kvinnor	Män
Ledningskompetens	49	49	49
Kärnkompetens	43	43	43
Stödkompetens	46	46	46
Samtliga	44	44	44

Källa: Arbetsgivarverket.

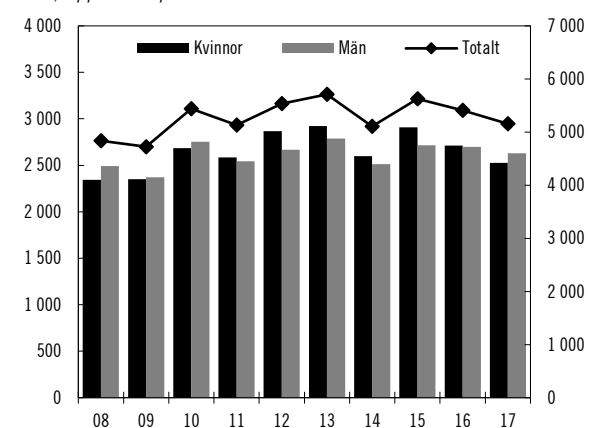
Skillnaden i genomsnittsålder mellan könen är liten.

Nybeviljade ålderspensioner

År 2017 nybeviljades 5 158 personer förmånsbestämda ålderspensioner enligt det statliga tjänstepensionsavtalet. Det var 251 färre än 2016, se diagram 3.4

Diagram 3.4 Nybeviljade ålderspensioner

Antal, uppdelade på kön



Källa: Statens tjänstepensionsverk.

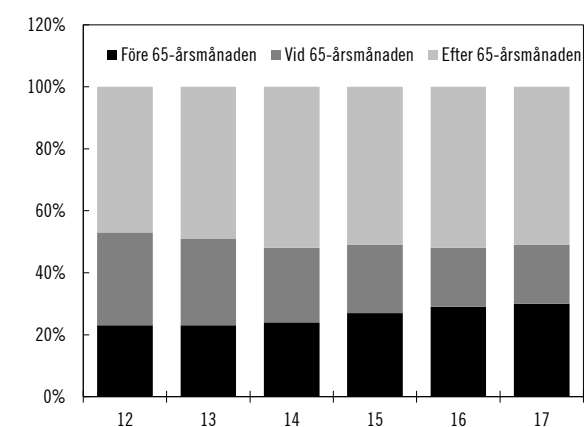
År 2008–2010 nybeviljades fler män än kvinnor ålderspension. År 2011–2016 nybeviljades i stället varje år fler kvinnor än män ålderspension. År 2017 nybeviljades fler män ålderspension.

Medianåldern för när statsanställda går i pension är fortsatt 65 år

Det finns en tydlig trend att allt färre avgår med ålderspension vid den månad då de fyller 65 år. I stället har både andelen som tar ut ålderspensionen före 65 år och andelen som tar ut ålderspensionen efter 65 år ökat, vilket framgår av diagram 3.5.

Diagram 3.5 Andel uttag nya ålderspensioner per uttagsålder och år

Procent



Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Andelen uttag innan 65-årsdagen uppgick 2017 till 30 procent, vilket innebar en ökning om 25 procent jämfört med 2012. Det har varit en större procentuell ökning av uttag före 65-årsdagen bland männen än bland kvinnorna. Bland männen har antalet ökat med 35 procent och bland kvinnorna med 18 procent. Även

andelen som påbörjar sina uttag efter 65-årsdagen har ökat sedan 2012, i jämförelse med 2016 noteras dock en liten minskning. År 2017 uppgick andelen till 51 procent. Samma år var det 54 procent av männen, och 48 procent av kvinnorna som tog ut pensionen efter den månad då de fyllde 65 år.

Det är relativt stora skillnader mellan de olika COFOG-grupperna när det gäller uttag av pension. Bland statsanställda i gruppen Samhällsskydd och beredskap väljer en stor andel, 46 procent, att påbörja utbetalningarna före 65-årsdagen, och 35 procent uttag efter 65-årsdagen. Bland statsanställda i gruppen Utbildning är mönstret det omvända; där väljer 15 procent uttag före 65-årsdagen och 68 procent efter 65-årsdagen.

De flesta statsanställda väljer dock att antingen avgå vid 65-årsdagen eller att stanna så länge de har rätt till, dvs. t.o.m. den månad de fyller 67 år.

Pensionsunderlag

För att räkna ut hur mycket en anställd får i pension används pensionsunderlaget. I den allmänna pensionen kan inte pensionsunderlaget bli högre än 7,5 inkomstbasbelopp, även om den anställda har haft en inkomst som överstigit denna gräns. För statligt anställda med en inkomst högre än 7,5 inkomstbasbelopp kompenseras tjänstepensionen för denna begränsning. Av dem som 2017 påbörjade uttag av ålderspension var det 43 procent av männen och 22 procent av kvinnorna som hade en inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp.

Antalet anställda som är 67 år eller äldre

Antalet anställda som har månadslön och är 67 år eller äldre har ökat, från 1 776 personer 2016 till 1 807 personer 2017. Fördelningen efter kompetenskategori och kön framgår av tabell 3.5.

Tabell 3.5 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2015–2017

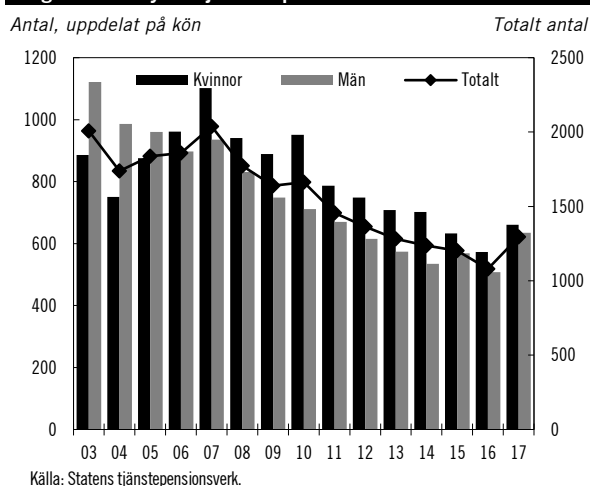
	2015	2016	2017
Ledningskompetens	63	37	24
– varav kvinnor	23	10	9
– varav män	42	27	15
Kärnkompetens	1 124	1 136	1 183
– varav kvinnor	357	363	395
– varav män	767	773	788
Stödkompetens	255	254	241
– varav kvinnor	130	127	129
– varav män	125	127	112
Oklassade	207	349	359
– varav kvinnor	60	137	133
– varav män	147	212	226
Summa	1 649	1 776	1 807
– varav kvinnor	568	637	666
– varav män	1 081	1 139	1 141

Källa: Arbetsgivarverket.

Jämfört med 2016 har antalet anställda som är 67 år eller äldre minskat inom kategorierna lednings- och stödkompetens. I kategorin kärnkompetens och oklassade har dock en ökning skett. Av det totala antalet anställda som är 67 år eller äldre är 37 procent kvinnor och 63 procent män. Andelen kvinnor har ökat med 1 procentenhet jämfört med 2016.

Nybeviljade delpensioner

Det nybeviljades 1 295 delpensioner enligt avtalet om delpension för arbetstagare hos staten 2017.

Diagram 3.6 Nybeviljade delpensioner

De första tre åren efter att avtalet om delpension trädde i kraft 2003 var det fler män än kvinnor som beviljades delpension. Från och med 2006 är

det dock fler kvinnor än män som beviljas förmånen.

Omfattningen på den beviljade delpensionen skiljer sig mellan kvinnor och män. Kvinnor beviljas i högre utsträckning delpension upp till 20 procent. Män beviljas i högre utsträckning den högsta omfattningen av delpension, som är 50 procent.

Av tabell 3.6 framgår hur nybeviljade respektive löpande delpensioner fördelas per kompetenskategori. Fördelningen överensstämmer i huvudsak med den totala andelen statsanställda per kompetenskategori (se tabell 3.3), men med en liten övervikt i uttag av delpensioner bland anställda i kategorin stödkompetens.

Tabell 3.6 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner hos anställda i olika kompetens kategorier

Procent

Kompetenskategori	Nybeviljade delpensioner 2017	Löpande delpensioner 2017
Ledningskompetens	3,6	2,0
Kärnkompetens	65,8	62,0
Stödkompetens	30,5	35,9
Oklassade	0,2	0,1

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

3.3 Könsfördelningen

Jämn könsfördelning i staten

Staten är den sektor som har jämnast könsfördelning på arbetsmarknaden. År 2009 fanns det för första gången fler kvinnor än män bland de statsanställda. År 2017 var andelen kvinnor 52 procent.

Av tabell 3.1 framgår dock att könsfördelningen skiljer sig åt mellan COFOG-grupperna, och därmed också mellan olika myndigheter och kompetens kategorier.

Andelen kvinnor och män på ledande befattningar

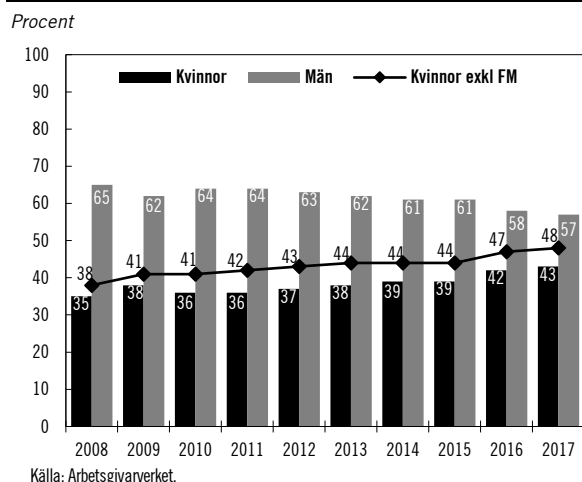
Av diagram 3.7 framgår dels den totala fördelningen av kvinnor och män på ledande befattningar 2008–2017, dels samma andel exklusive ledningskompetens inom Försvarsmakten.

Den totala andelen kvinnor på ledande befattningar ökade från 42,3 procent 2016 till 42,9 procent 2017, dvs. med 0,6 procentenheter. Vid en exkludering av anställda med ledningskompetens inom Försvarsmakten uppgick andelen kvinnor

på ledande befattningar till 48,2 procent 2017, vilket var en ökning med 0,9 procentenheter från 2016.

Totalt finns nu ca 7 400 chefer som är kvinnor (43 procent) och drygt 9 800 som är män (57 procent).

Diagram 3.7 Fördelningen av kvinnor och män med uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer 2008–2017. Visar även fördelningen exkl. Försvarsmakten.



I kompetenskategorierna ledningskompetens ingår personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer, oberoende av om ledningsuppgifterna avser kärn- eller stödverksamhet. En avgörande förklaring till att andelen kvinnor på ledande befattningar i staten sjunkit efter 2009 är den strukturella ändring som skett inom Försvarsmakten i och med att personalförsörjningssystemet för gruppbefäl, soldater och sjömän förändrades den 1 juli 2010. Personalansvaret för dessa grupper har delegerats till befäl i insatsorganisationen. De som innehar dessa anställningar är i huvudsak män.

Fördelning av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

År 2017 anställde regeringen totalt 44 myndighetschefer, varav 20 (45 procent) var kvinnor och 24 (55 procent) var män.

Den 1 november 2018 var andelen kvinnor bland myndighetscheferna 50,5 procent, dvs. 2,3 procentenheter högre än 2017. Förändringar i myndighetsstrukturen kan påverka det totala antalet myndighetschefer som regeringen anställer. Dessa uppgår nu till 198, dvs. samma antal som 2017 (se tabell 3.7).

Tabell 3.7 Fördelningen den 1 november 2018 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

Antal	Kvinnor	Män	Totalt
Generaldirektörer	56	50	106
Landshövdingar	11	10	21
Rektorer ¹	12	19	31
Överintendenter	4	5	9
Övriga titlar ²	17	14	31
Myndighetschefer totalt³	100	98	198⁴

¹ Regeringen anställer rektorer vid statliga universitet och högskolor efter förslag från lärosätets styrelse.

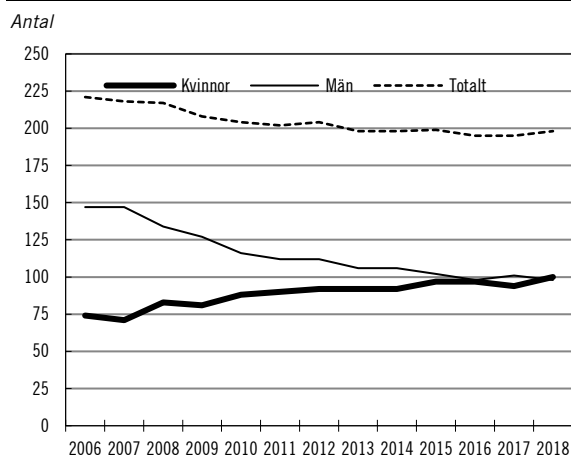
² Här ingår myndighetschefer med andra eller unika titlar såsom ombudsmän, direktörer, ordföranden samt rikspolischef, riksåklagare etc.

³ Inklusivt vikarierande myndighetschefer.

⁴ Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska palatset har upphört som myndighet. Delegationen mot segregation, Jämställdhetsmyndigheten, Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Myndigheten för digital förvaltning är nya myndigheter.

Av diagram 3.8 framgår fördelningen av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt 2006–2018.

Diagram 3.8 Fördelningen av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt 2006–2018

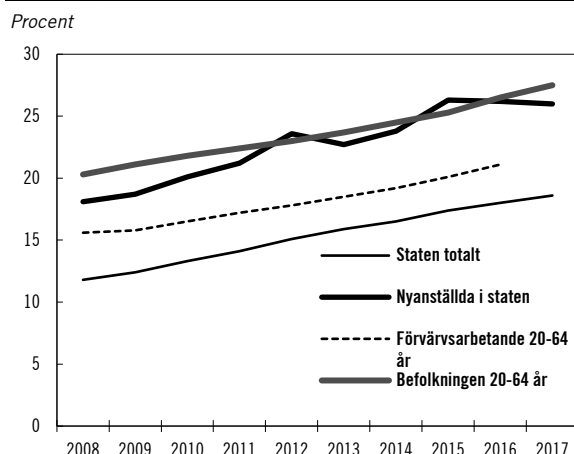


3.4 Anställda med utländsk bakgrund

Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka

Totalt hade ca 45 800 statsanställda utländsk bakgrund 2017. Andelen anställda med utländsk bakgrund i staten fortsätter att öka och uppgick 2017 till 18,6 procent, vilket var en ökning med 0,6 procentenheter jämfört med 2016.

Diagram 3.9 Andel med utländsk bakgrund för staten totalt, nyanställda, förvärvsarbetande 20-64 år samt för befolkningen i arbetsför ålder 2008-2017



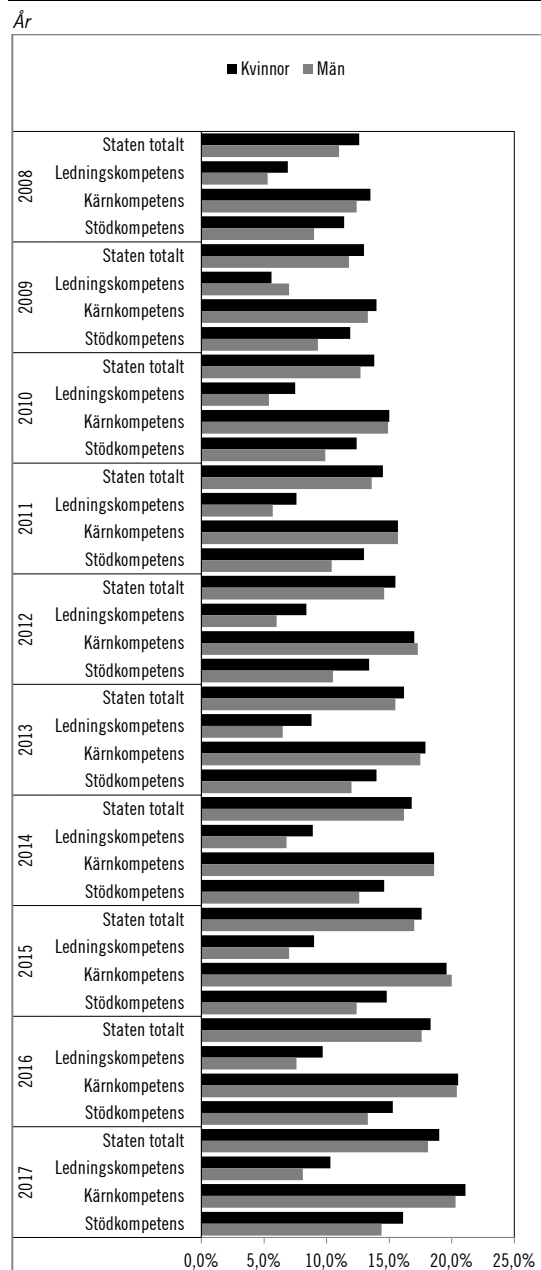
Källa: Arbetsgivarverket.
 Staten totalt avser individer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Timavlönade m.fl. ingår ej, källa: Arbetsgivarverket.
 Som nyanställda räknas individer som inte varit anställda i staten föregående år samt individer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år, källa Arbetsgivarverket.
 Förvärvsarbetande 20-64 år, källa Statistiska centralbyråns (SCB) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). I RAMS ingår egna företagare och personer vars arbetstidsomfattning är minst en timme per vecka. Statistik för 2017 avseende förvärvsarbetande 20-64 år är ännu inte tillgänglig.
 Befolkningen 20-64 år, källa SCB:s befolkningsstatistik.

Könsfördelningen

Av diagram 3.10 framgår att andelen kvinnor med utländsk bakgrund i statsförvaltningen var 19,0 procent 2017 och andelen män 18,1 procent. Det innebar en ökning med 0,7 procentenheter för kvinnor och med 0,5 procentenheter för män jämfört med 2016.

Att andelen är något lägre bland männen beror på personalsammansättningen i de tre mest mansdominerade COFOG-grupperna Försvar, Näringslivsfrågor m.m. samt Samhällsskydd och rättsskipning. Inom dessa grupper har endast mellan 6 till drygt 11 procent av de anställda utländsk bakgrund. De låga andelarna kan till viss del förklaras av det krav på svenskt medborgarskap som följer av viss lagstiftning, bl.a. lagen (1994:260) om offentlig anställning. Att en betydande andel av verksamheterna bedrivs i regioner med en befolkning med få invånare med utländsk bakgrund kan också ha betydelse.

Diagram 3.10 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten totalt och uppdelad per kompetenskategori och kön 2008-2017



Källa: Arbetsgivarverket.
 Staten totalt avser individer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Timavlönade m.fl. ingår ej.
 Källa: Arbetsgivarverket.

Av diagram 3.10 framgår att andelen kvinnor med utländsk bakgrund är större än andelen män inom alla kompetenskategorierna.

Åldersstrukturen

Medelåldern är lägre bland personer med utländsk bakgrund än bland samtliga statsanställda. Av samtliga statsanställda var 21,8 procent i åldern

25–34 år 2017 (21,6 procent 2016), medan motsvarande andel i gruppen med utländsk bakgrund var 31,3 procent (32,0 procent 2016). Det är också denna åldersgrupp som har högst andel med utländsk bakgrund i befolkningen som helhet. Andelen äldre är generellt lägre bland statsanställda med utländsk bakgrund. Bland samtliga statligt anställda var andelen som var 55 år och äldre 22,6 procent 2017 (23,0 procent 2016), och bland anställda med utländsk bakgrund uppgick andelen till 16,3 procent (16,2 procent 2016).

Var och på vilka kompetens kategorier finns de anställda med utländsk bakgrund inom staten?

Andelen med utländsk bakgrund skiljer sig avsevärt åt mellan regioner, men kanske främst mellan storstadsområden och landsbygd. Utanför de tre storstadsområdena är andelen personer med utländsk bakgrund lägre än genomsnittet. Det gäller oavsett om jämförelsen görs för befolkningen, samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden eller statligt anställda. Högst andel med utländsk bakgrund i staten finns i de tre storstadsområdena Stockholm (23,1 procent), Göteborg (21,2 procent) och Malmö (24,0 procent).

En högre andel av de anställda med utländsk bakgrund (77,2 procent) tillhör kategorin kärnkompetens jämfört med anställda med svensk bakgrund (67,8 procent). Motsatsen gäller för kategorierna stöd- och ledningskompetens. Andelen som tillhör ledningskompetens är mer än dubbelt så hög bland anställda med svensk bakgrund (7,9 procent) än bland dem med utländsk bakgrund (3,4 procent).

Variation mellan COFOG-grupperna

Andelen anställda med utländsk bakgrund varierar mellan olika delar av statsförvaltningen, då verksamhetens karaktär har betydelse. I tabell 3.8 redovisas andelen anställda med utländsk bakgrund fördelad på COFOG-grupper och kompetens kategorier.

Tabell 3.8 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelade på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2017

Procent	Kompetens kategori			
	Totalt	Ledning	Kärn	Stöd
Allmän offentlig förvaltning	14,2	7,9	15,1	13,7
Försvar	6,4	3,8	6,3	7,5
Samhällsskydd och rättsskipning	11,7	6,2	12,0	13,1
Näringslivsfrågor m.m.	11,2	8,0	11,5	11,1
Fritidsverksamhet, kultur och religion	16,0	9,7	16,7	16,3
Utbildning	30,4	17,2	36,7	19,5
Socialt skydd m.m.	23,7	13,6	25,9	18,0
Totalt	18,6	9,0	20,7	15,5

Källa: Arbetsgivarverket

Anm. Uppgifterna i tabellen baseras på alla anställda med månadsavlönad anställning hos Arbetsgivarverkets obligatoriska medlemmar. Timavlönade m.fl. ingår inte. Totalen inkluderar även de som inte är klassade på kompetens kategori.

Den högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 30,4 procent, finns inom gruppen Utbildning. Det är också denna grupp som har flest anställda i statlig sektor. Universitetens och högskolornas verksamhet karaktäriseras av internationellt samarbete inom både forskning och utbildning, och rekryteringar sker ofta internationellt. Det förklarar den relativt höga andelen anställda med utländsk bakgrund inom gruppen. Även andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högst inom denna grupp, 42,3 procent.

Gruppen Socialt skydd m.m. har den näst högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 23,7 procent. I denna grupp skedde också den största ökningen mellan 2016 och 2017, med 1,7 procentenheter. Övriga fem grupper har andelar under genomsnittet på 18,6 procent.

Gemensamt för alla grupper utom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion är att andelen anställda med utländsk bakgrund successivt ökat varje år 2008–2017. Även inom den senare gruppen har andelen med utländsk bakgrund ökat, men inte varje år. Det beror delvis på att förändringarna inom denna, den minsta gruppen, påverkas procentuellt mer av små förändringar av antalet anställda. Andelen med utländsk bakgrund i denna grupp uppgick 2017 till 16,0 procent.

Den lägsta andelen anställda med utländsk bakgrund finns inom gruppen Försvar, där 6,4 procent av de anställda 2017 hade utländsk bakgrund. Inom både grupperna Försvar och Näringslivsfrågor m.m., där affärsverken finns, samt inom gruppen Samhällsskydd och rättsskipning, finns befattningar som förutsätter svenskt

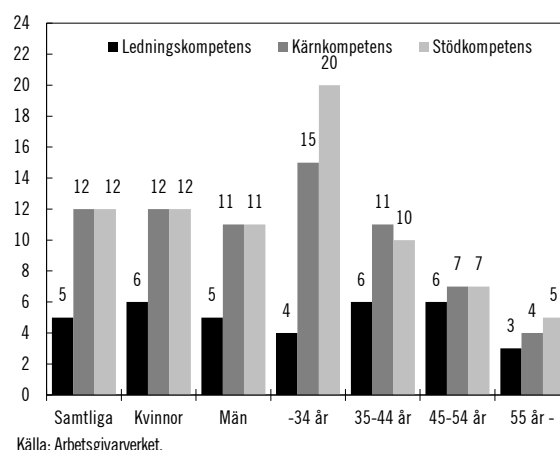
medborgarskap. Detta krav kan antas sänka andelen anställda med utländsk bakgrund inom dessa grupper. Inom gruppen Försvar har endast 0,4 procent av de anställda något annat medborgarskap än svenskt. Inom gruppen Samhällsskydd och rättskipning är motsvarande andel 0,7 procent. Inom den största gruppen Utbildning har 17,7 procent utländskt medborgarskap, vilket ska jämföras med 6,0 procent i statsförvaltningen som helhet och 10,8 procent av befolkningen i åldern 20–64 år.

3.5 Personalrörligheten

Mellan september 2016 och september 2017 uppgick personalrörligheten i staten till 12 procent. Det innebär att rörligheten var oförändrad i jämförelse med perioden september 2015–september 2016. Med personalrörlighet avses här nyanställningar och avgångar vid myndigheterna, oavsett om det skett inom staten eller i förhållande till andra arbetsmarknadssektorer.

I likhet med tidigare år var rörligheten 2017 totalt sett högre bland anställda under 35 år, för att sedan avta med stigande ålder (se diagram 3.11). Personalrörligheten var också högre inom kompetenskategorierna kärn- och stödkompetens än inom kategorin ledningskompetens, framför allt i den yngsta åldersgruppen. Skillnaderna i personalrörligheten mellan kvinnor och män var marginella. Den högsta personalrörligheten, 16 procent, finns i gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion. Den lägsta, 9 procent, finns i gruppen Försvar.

Diagram 3.11 Personalrörlighet fördelad på kompetens-kategorier, ålder och kön

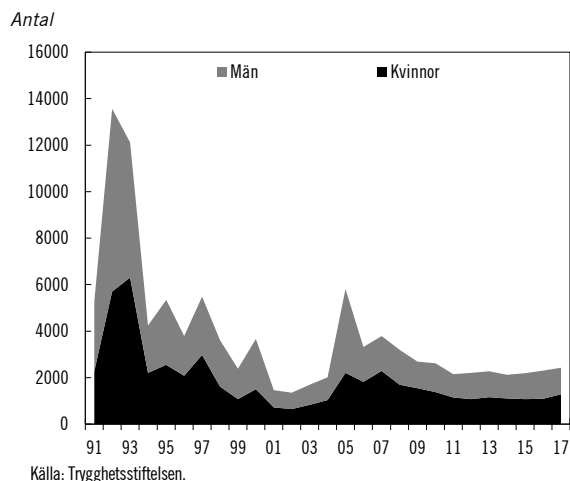


3.6 Uppsägningar i staten

Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse har som ändamål att stödja och hjälpa statsanställda som sagts upp på grund av arbetsbrist eller vars längre tidsbegränsade anställning har löpt ut. Detsamma gäller när någon till följd av omlokalisering av en myndighets verksamhet väljer att inte följa med till den nya orten.

Trygghetsstiftelsen bildades 1990 i samband med att parterna på det statliga avtalsområdet enades om trygghetsavtalet för statligt anställda. Från och med 2015 arbetar stiftelsen efter ett nytt avtal, benämnt avtal om omställning. Trygghetsstiftelsens stöd till de uppsagda är individriktat och ska underlätta återgång till arbete.

Sedan starten 1990 har det totala inflödet till Trygghetsstiftelsen varit nästan 105 600 personer.

Diagram 3.12 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen

År 2017 uppgick antalet anmälda personer till Trygghetsstiftelsen till 2 427 personer, vilket var 122 fler än 2016 och 238 fler än 2015.

Könsfördelningen bland de som anmäls till Trygghetsstiftelsen är relativt jämn. De senaste tre åren har andelen män varit något högre än andelen kvinnor och innan dess var förhållandet det motsatta. Andelen kvinnor uppgick till 47 procent 2017, vilket var samma nivå som 2016.

De senaste åren har majoriteten av de som anmäls till Trygghetsstiftelsen lämnat en tidsbegränsad anställning. År 2017 hade 76 procent av de som anmäldes lämnat en tidsbegränsad anställning, vilket kan jämföras med 78 procent 2016 och 75 procent 2015. Majoriteten av de anmälda kom från universitets- och högskolesektorn.

De personer som är aktuella för Trygghetsstiftelsens individuella insatser är de som anmäls till stiftelsen, som omfattas av avtalet och som inte fått en permanent lösning på sin arbets-situation. Vid utgången av 2017 uppgick dessa till 3 394 personer. Det är betydligt färre jämfört med utgången av 2016, då antalet uppgick till 3 816 personer, och utgången av 2015, då antalet uppgick till 4 089 personer. Minskningen beror dels på att många 2017 fick tillsvidareanställningar, dels på den tidsgräns för trygghetsavtalet respektive ramtiden för avtalet om omställning om sju år som tillämpades första gången 2015.

Av de 3 394 personer som var anmälda hos stiftelsen hade 53 procent en tillfällig lösning eller var i någon form av åtgärd. De allra flesta av dem hade en tillfällig anställning. Andra var på praktik, inskolning, utbildning eller höll på att starta ett eget företag.

I tabell 3.9 redovisas uppgifter om dem som fått en permanent lösning på sin situation och därmed lämnat Trygghetsstiftelsen.

Tabell 3.9 De som lämnat Trygghetsstiftelsen

	2015	2016	2017
Kvinnor	52 %	50 %	49 %
Män	48 %	50 %	51 %
Snittålder	44 år	42 år	40 år
Antal	2 955	2 569	2 843

Källa: Trygghetsstiftelsen.

År 2017 var det ett något lägre andel kvinnor som lämnade Trygghetsstiftelsen. Tidigare år har andelen kvinnor varit större än andelen män. Majoriteten av de som lämnade stiftelsen 2017 var tidigare anställda inom universitets- och högskolesektorn. Snittåldern för de som lämnade stiftelsen 2017 var 40 år, vilket var 2 år lägre än 2016 och 4 år lägre än 2015.

Av de 2 843 personer som lämnade Trygghetsstiftelsen 2017 inföll tidsgränsen för insatser för 135. Av de 2 708 personer som 2017 lämnade stiftelsen av någon annan anledning än att de uppnått tidsgränsen fick 2 367 personer ett nytt arbete och 84 startade eget företag. År 2016 var det 2 130 personer som fick ett nytt arbete och 76 som startade eget företag. År 2017 var det 2 procent som lämnade stiftelsen till följd av pension och 4 procent av övrig anledning. År 2016 och 2015 var det 5 procent respektive 8 procent som lämnade stiftelsen till följd av pension och 4 procent av övrig anledning.

Av de som hade lämnat en tillsvidareanställning fick 84,6 procent 2017 ett nytt arbete eller någon annan lösning på sin situation innan uppsägningstidens slut. Motsvarande andel uppgick till 81,1 procent 2016 och 73,4 procent 2015.

Av de personer som hade lämnat en tidsbegränsad anställning fick 88 procent 2017 en lösning på sin situation inom nio månader från att deras anställning löpte ut. Detta kan jämföras med 86,1 procent 2016 och 84,2 procent 2015.

Trygghetsstiftelsen har målsättningen att 75 procent av de som anmäls ska ha fått en lösning på sin situation innan de ovan angivna tidpunkterna. Stiftelsen nådde därmed 2017 sin målsättning för båda grupperna.

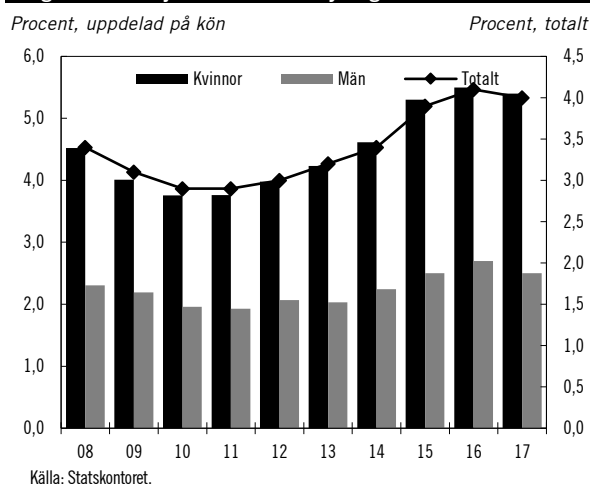
3.7 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron vid statliga myndigheter

Statskontoret har ett årligt uppdrag att göra en sammanställning av sjukfrånvaron i staten utifrån myndigheternas årsredovisningar.

Enligt Statskontorets sammanställningar bröts trenden med ett ökande antal sjukskrivningar i staten 2017. Sjukfrånvaron uppgick till 4,0 procent av den ordinarie arbetstiden 2017. År 2016 uppgick motsvarande andel till 4,1 procent.

Diagram 3.13 Sjukfrånvaro vid myndigheterna



Kvinnornas sjukfrånvaro är mer än dubbelt så hög som männens. Sjukfrånvaron uppgick 2017 till 5,4 procent för kvinnor och 2,5 procent för män. Förändringen över åren framgår av diagram 3.13.

Jämfört med 2016 har sjukfrånvaron minskat med 0,1 procentenhet för kvinnor och 0,2 procentenheter för män.

Statskontoret fick 2017 i uppdrag att göra en fördjupad analys av hur myndigheterna arbetar med att förebygga och minska sjukfrånvaron bland sina anställda. I sin rapport bedömer Statskontoret att myndigheterna i flera avseenden arbetar i linje med forskningen om friskfaktorer för att förebygga och minska sjukfrånvaron bland sina anställda. Exempelvis tillämpar linjecheferna ett närvarande ledarskap samt hanterar arbetsbelastning och stress bland sina medarbetare. Statskontoret anser dock att myndigheterna kan behöva förbättra sina arbetsätt, eftersom många av dem samtidigt uppger att de saknar system för att upptäcka ohälsa och hantera hög arbetsbelastning och stress bland medarbetarna.

Sjukfrånvaron för anställda i åldersgrupperna yngre än 30 år uppgick 2017 till 2,9 procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. I

gruppen 30–49 år uppgick den till 3,8 procent och i gruppen 50 år och äldre till 4,6 procent. För de som är yngre än 30 år innebar det en oförändrad nivå i jämförelse med 2016. För de båda övriga grupperna innebar det däremot en minskning med 0,2 procentenheter.

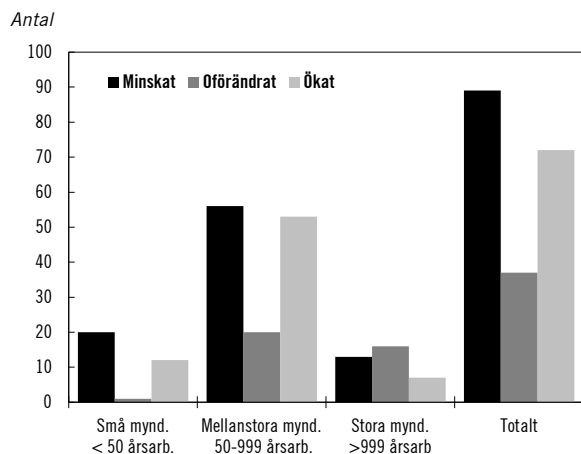
Tabell 3.10 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper

COFOG-grupp	2015	2016	2017
Allmän offentlig förvaltning	3,9	4,1	4,0
Försvar	2,3	2,4	2,3
Samhällsskydd och rättskipning	4,6	5,0	4,6
Näringsliv, miljö, bostad och samhällsutveckling	3,7	3,8	3,6
Fritidsverksamhet, kultur och religion	4,2	4,2	3,7
Utbildning	2,7	2,9	2,9
Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård	6,3	6,4	6,1
Totalt	3,9	4,1	4,0

Källa: Statskontoret.

I tabell 3.10 redovisas sjukfrånvaron inom de olika COFOG-grupperna. Myndigheter inom gruppen Försvar hade den lägsta totala sjukfrånvaron och myndigheterna inom gruppen Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård den högsta. Andelen män uppgick till 80 procent inom området Försvar, inom området Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård var andelen kvinnor 67 procent. Gruppen Utbildning hade lägst sjukfrånvaro både för kvinnor (4,0 procent) och för män (1,6 procent). I gruppen Försvar uppgick sjukfrånvaron till 4,4 procent för kvinnor och 1,7 procent för män. I tabell 3.1 finns en fördelning av kvinnor respektive män inom de olika COFOG-grupperna.

Av de statliga myndigheterna hade 45 procent en lägre sjukfrånvaro 2017 än 2016, medan 19 procent låg på samma nivå och 36 procent hade en högre sjukfrånvaro 2017 än 2016.

Diagram 3.14 Förändring i sjukfrånvaron mellan 2017 och 2016 vid myndigheterna

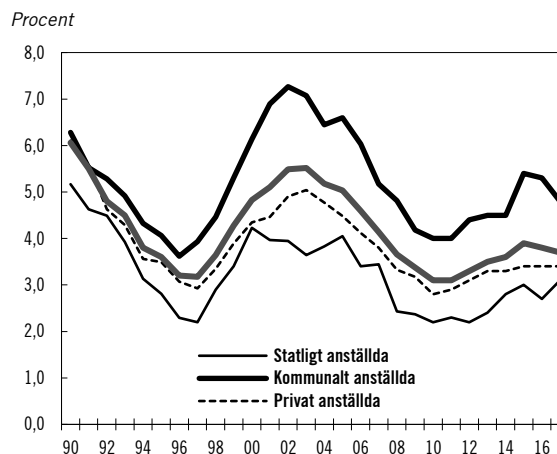
Källa: Statskontoret.

Bland de 33 myndigheter som hade mindre än 50 årsarbetskrafter hade drygt hälften, 20 myndigheter, minskad sjukfrånvaro 2017 jämfört med 2016, medan 13 myndigheter hade en ökad eller oförändrad sjukfrånvaro. Enligt Förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag ska uppgift om sjukfrånvaro inte lämnas om antalet anställda är färre än 10.

Bland de medelstora myndigheterna, dvs. myndigheter med 50–999 årsarbetskrafter, totalt 129 myndigheter, var sjukfrånvaron lägre hos 56 myndigheter, högre hos 53 myndigheter och oförändrad hos 20 myndigheter. Av de stora myndigheterna, dvs. myndigheter med minst 1 000 årsarbetskrafter, totalt 36 myndigheter, var sjukfrånvaron lägre hos 13 myndigheter, oförändrad hos 16 myndigheter och högre hos 7 myndigheter.

Sjukfrånvaron i staten jämfört med andra sektorer

I Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar jämförs sjukfrånvaron i olika arbetsmarknadssektorer. Definitioner och mätmetoder skiljer sig mellan sjukfrånvarouppgifterna i myndigheternas årsredovisningar, som Statskontoret sammanställer, och SCB:s undersökningar. Statskontorets redovisning är därmed inte jämförbar med SCB:s uppgifter.

Diagram 3.15 Sjukfrånvaro enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar

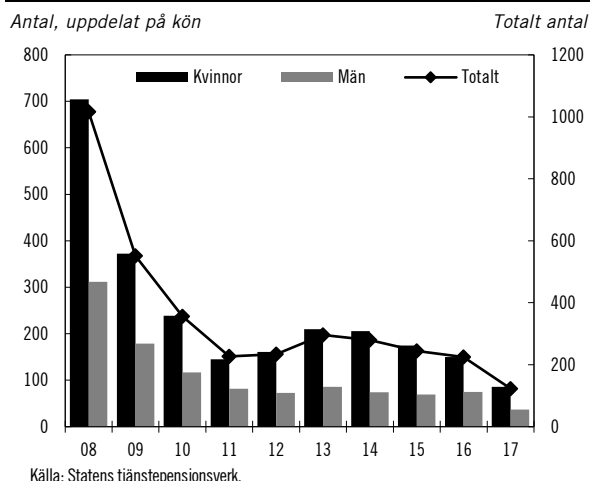
Källa: Arbetsgivarverket utifrån underlag från Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar.

Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron i staten 2017 med 0,4 procentenheter till 3,1 procent (se diagram 3.15). Sjukfrånvaron bland anställda på arbetsmarknaden minskade samma år från 3,8 procent till 3,7 procent.

SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att sjukfrånvaron sedan 1990 varit lägre i staten än i de andra sektorerna. Att statsanställda i snitt är mindre sjuka än andra hänger samman med att staten har en större andel anställda med tjänstemannayrken än de andra arbetsmarknadssektorerna. Om man skulle jämföra enbart tjänstemannagrupper inom de olika sektorerna med varandra skulle skillnaderna sannolikt bli mindre. Utvecklingen inom de olika sektorerna följer ungefär samma trend.

Sjukpensioner

Under de senaste åren har personer som nybreviljats sjukpension minskat, vilket framgår av diagram 3.16.

Diagram 3.16 Anställda som har nybeviljats sjukpension

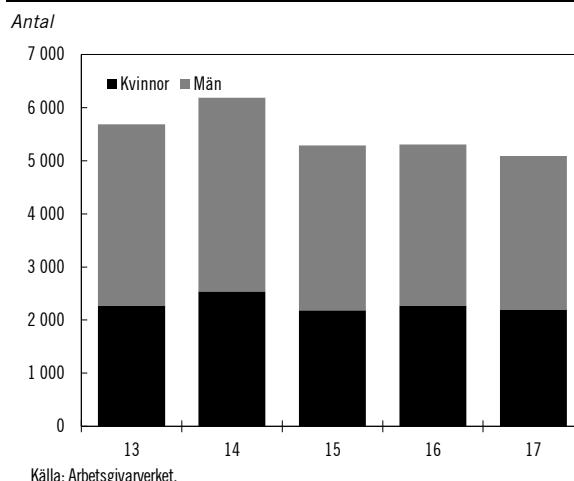
Det finns en tydlig skillnad mellan könen beträffande nybeviljade sjukpensioner. År 2017 beviljades 86 kvinnor och 37 män sjukpension inom staten. Det var en minskning för både kvinnor och män jämfört med 2016.

Sjukpension kan beviljas om Försäkringskassan har beviljat sjukersättning eller aktivitetsersättning med omfattningen 25, 50, 75 eller 100 procent. Totalt sett har andelen sjukpensioner som beviljas på heltid ökat varje år sedan 2014. År 2017 beviljades 60 procent av de nya sjukpensionerna på heltid. Av de män som 2017 beviljades sjukpension beviljades 70 procent sjukpension på heltid. Motsvarande andel för kvinnor uppgick till 56 procent. Att männen beviljas sjukpension på heltid i större utsträckning än vad kvinnorna gör är ett mönster som noterats alla år sedan 2003, bortsett från 2016, då andelen var lika stor för kvinnor och för män.

Medianåldern för de personer som 2017 beviljades sjukpensioner var för kvinnor 53 år och 9 månader och för män 58 år och 8 månader. Det innebär att skillnaden i medianåldern mellan kvinnor och män ökade jämfört med tidigare år.

Anmälningar enligt det statliga personskadeavtalet

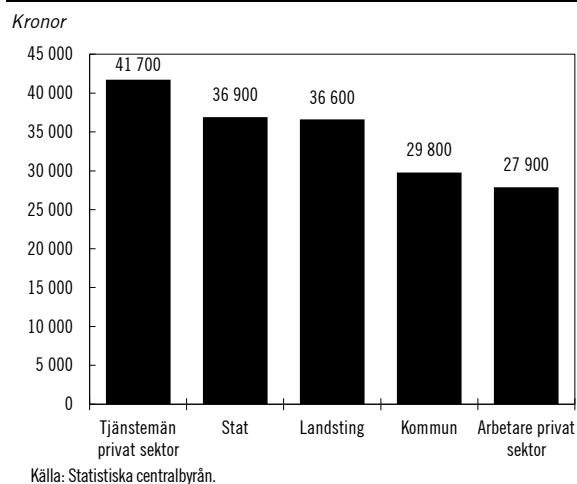
Som framgår av diagram 3.17 var antalet anmälningar enligt det statliga personskadeavtalet (PSA) lägre 2017 än 2016. Antalet anmälningar har minskat efter den ökning som skedde 2014.

Diagram 3.17 Anmälningar enligt PSA

Majoriteten av anmälningarna enligt PSA avser män. Under perioden har dock männens andel successivt minskat, från 60 procent 2013 till 57 procent 2016 och 2017.

3.8 Lönenivåer och löneutveckling

I diagram 3.18 redovisas den genomsnittliga månadslönen för olika sektorer på arbetsmarknaden 2017.

Diagram 3.18 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2017

Den genomsnittliga månadslönen i staten uppgick till 36 900 kronor². Medellönen på hela arbetsmarknaden uppgick till 33 700 kronor.

² SCB:s siffror är uppräknade till heltid.

Löneutvecklingen i staten

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal på statens vägnar med de fackliga parterna Offentliganställdas Förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O), Sveriges Akademikers Centralorganisation Staten (Saco-S) samt Seko, service- och kommunikationsfacket.

Nuvarande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS) gäller tills vidare med Saco-S. Med OFR/S,P,O och med Seko är avtalen tidsbegränsade och gäller fram t.o.m. den 30 september 2020.

Arbetsgivarverket har tagit fram uppgifter om den kollektiva löneutvecklingen 1997–2017 omräknat till årstakt³, se tabell 3.11.

Tabell 3.11 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor 1997–2017

Procent

Statistikperiod sept–sept	Avtalsperiod för centrala avtal	Löne-utv. års-takt	Förändring i KPI ¹	Real löneutv. i årstakt
1997–1998	RALS ² 1998–2001	3,8	-0,1	3,9
1998–1999	RALS 1998–2001	3,8	0,4	3,4
1999–2000	RALS 1999–2000	3,8	1,0	2,8
2000–2001	RALS 2001	4,2	2,5	1,7
2001–2002	RALS 2002–2004	3,8	2,1	1,7
2002–2003	RALS 2002–2004	3,6	1,9	1,7
2003–2004	RALS 2002–2004	3,4	0,4	3,0
2004–2005	RALS 2004–2007	3,1	0,4	2,7
2005–2006	RALS 2004–2007	3,2	1,4	1,8
2006–2007	RALS 2004–2007	3,2	2,2	1,0
2007–2008	RALS 2007–2010	3,7	3,5	0,2
2008–2009	RALS 2007–2010	3,4	-0,3	3,7
2009–2010	RALS 2007–2010	4,1	1,3	2,8
2010–2011	RALS 2010–2012/ RALS–T	2,9 ³	2,6	0,3 ⁴
2011–2012	RALS 2010–2012/ RALS–T	2,3	0,9	1,4
2012–2013	RALS 2012–2013/ RALS–T	2,6	0,0	2,6
2013–2014	RALS 2013–2016/ RALS–T	2,2	-0,2	2,4
2014–2015	RALS 2013–2016/ RALS–T	2,3	0,0	2,3
2015–2016	RALS 2013–2016/ RALS–T	2,6	1,0	1,6
2016–2017	RALS 2016–2017/ RALS–T	2,2	1,8	0,4
Genomsnittlig ökning för hela perioden		3,2	1,1	2,2

¹ Förändringen är beräknad som förändring i årsmedeltal.

² RALS: Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten.

³ Siffran korrigerad på grund av ytterligare inkommet utfall.

⁴ Konsekvenskorrigerad siffra.

Källa: Arbetsgivarverket, rapporten Löneutveckling på det statliga avtalsområdet.

Utvecklingen av genomsnittliga löner

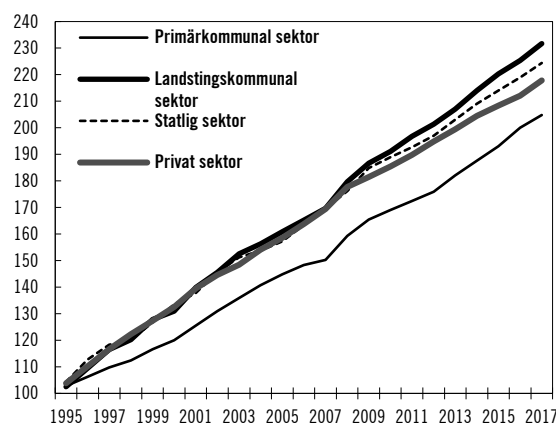
Löneutvecklingstakten inom det statliga området har förhållandevis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i stort, enligt jämförande statistik från tiden efter ramanslagsreformen (se diagram 3.19).

³ Tidpunkterna för de lokala lönerrevisionerna hos de statliga arbetsgivarna varierar över året. Därför kan i regel inte den löneutveckling som registreras i statistiken för ett enskilt år direkt tolkas som ett resultat av

just det årets lönerrevision. För att få en tydligare bild av hur stor löneutvecklingen varit under de centrala löneavtalens avtalsperioder har löneökningar i statistiken därför räknats om till en årstakt med hänsyn till tidsperioderna för de lokala lönerrevisionerna.

Diagram 3.19 Utveckling av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2017

Index 1994 = 100



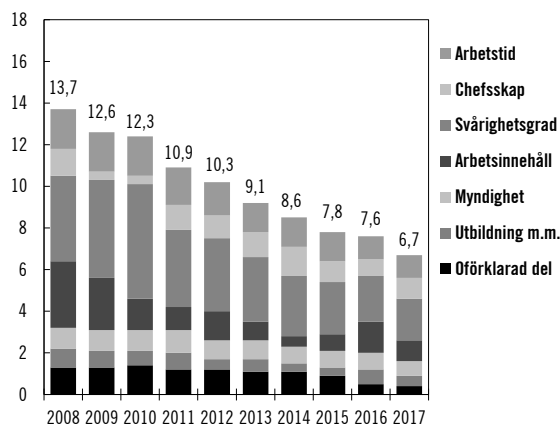
Anm. Uppgifter avser nominella löner och är rensade med hänsyn till strukturella förändringar i utbildningsnivå, ålder och kön.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Mellan 1994 och 2017 uppgick löneutvecklingen inom den landstingskommunala sektorn till 131,7 procent, inom den statliga sektorn till 124,2 procent, inom den privata sektorn till 117,8 procent och inom den kommunala sektorn till 104,8 procent. För tjänstemän inom den privata sektorn uppgick löneutvecklingen till 126,6 procent och för arbetare till 107,4 procent.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Diagram 3.20 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2008–2017

Procent



Källa: Arbetsgivarverket.

Den statistiska analys som Arbetsgivarverket har gjort utifrån den partsgemensamma lönestatistiken visar att den genomsnittliga löneskillnaden

mellan kvinnor och män nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer.⁴

Löneskillnaden beror bl.a. på att fler kvinnor än män arbetar deltid, att deras arbetes svårighetsgrad och innehåll skiljer sig åt samt på att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader när det gäller utbildning, erfarenhet och i vilken region som de anställda arbetar.

Den oförklarade löneskillnaden

Den löneskillnad som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma lönestatistiken, den s.k. oförklarade löneskillnaden, uppgick i september 2017 till 0,4 procent, vilket var en minskning med 0,1 procentenhet jämfört med 2016. År 2003 var den som högst sedan mätningarna inleddes 2000 och uppgick då till 2,0 procent (se vidare utg.omr. 14 avsnitt 5.6 för en beskrivning av kvinnors och mäns löner enligt lönestrukturstatistiken).

Förklaringsfaktorer

Som framgår av diagram 3.20 är den främsta förklaringen till den totala löneskillnaden att kvinnor jämfört med män oftare har arbetsuppgifter på en lägre grupperingsnivå (svårighetsgrad). Denna faktor stod för 2 procent av den totala löneskillnaden 2017 (2,2 procent 2016).

Bland samtliga månadsavlönade statsanställda hade 95 procent av kvinnorna och 96 procent av männen en heltidsanställning. År 2016 var motsvarande andel 95 procent för såväl kvinnor som män.

Andelen av löneskillnaden som förklaras av skillnader i arbetstidsomfattning var 2017 oförändrad jämfört med föregående år, 1,1 procentenheter. För 2017 förklarar den därmed en något större del av den totala löneskillnaden än föregående år, eftersom den totala skillnaden fortsatt att minska. Kvinnor arbetar fortfarande deltid oftare än män, däremot minskar andelen deltidsarbetande kvinnor snabbare än andelen bland män. År 2017 var det 13,4 procent av kvinnorna som arbetade deltid (14,0 procent 2016), medan motsvarande andel för männen var 7,0 procent (7,3 procent 2016).

⁴ Arbetsgivarverkets rapport om löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män 2000–2016 (Fi2017/02430/ESA).

Att män oftare än kvinnor är chefer förklarar 1,0 procentenhet av den observerade löneskillnaden, vilket kan jämföras med 0,8 procentenheter 2016. Andelen kvinnor har ökat på de högre nivåerna, samtidigt som kvinnors medellön ökat snabbare än mäns på motsvarande nivåer.

Andelen av löneskillnaden som förklaras av skillnader i arbetsinnehåll har minskat med 0,5 procentenheter jämfört med föregående år och svarar nu för 1,0 procentenhet av den totala löneskillnaden.

Att olika myndigheter betalar olika löner för arbeten med liknande svårighetsgrad och typ av arbetsuppgifter är också en del av förklaringen till löneskillnaden. Denna faktor har minskat i betydelse med 0,1 procentenhet och uppgick 2017 till 0,7 procentenheter

Olika mått på erfarenhet (ålder och anställningstid) samt utbildningsnivå jämte region utgör grunden för att redovisa individuella faktorer betydelse för löneskillnaden mellan kvinnor och män. Region inkluderas eftersom löneläget skiljer sig åt mellan olika delar av landet. Denna faktor har minskat i betydelse med 0,2 procentenheter och svarade 2017 för 0,5 procent av den totala löneskillnaden.

Genomsnittslöner

Enligt urvalet i Arbetsgivarverkets rapport uppgick de statsanställda kvinnornas genomsnittslön i september 2017 till 34 030 kronor i månaden, medan de statsanställda männen i genomsnitt hade en lön om 36 490 kronor. Genomsnittslönen för samtliga statsanställda var 35 197 kronor.⁵

Mellan 2004 och 2017 ökade snittlönen för kvinnliga chefer från 38 034 till 54 431 kronor per månad, medan snittlönen för manliga chefer ökade från 39 433 till 52 508 kronor. År 2004 var genomsnittslönen 3,6 procent högre för manliga chefer än för kvinnliga. För 2017 visar statistiken att genomsnittslönen för kvinnliga chefer var 3,7 procent högre än för manliga chefer.

Genomsnittlig löneutveckling

Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under den senaste mätperioden 2016 och 2017

var, liksom under föregående avtalsperioder fr.o.m. 2010, högre för de kvinnliga cheferna än för de manliga. Den uppgick under perioden 2016 och 2017 till 4,0 procent för de kvinnliga cheferna och 3,6 procent för de manliga. Denna beräkning omfattar endast identiska individer, dvs. de som varit anställda hos samma arbetsgivare under hela mätperioden⁶.

För statsanställda, exklusive chefer, var den genomsnittliga löneutvecklingen under perioden 2016 och 2017 för identiska individer 3,2 procent för kvinnor och 3,3 procent för män.

Ett partsgemensamt arbete

Parterna på det statliga avtalsområdet har på alla nivåer ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

De centrala parterna på det statliga avtalsområdet har träffat en överenskommelse om att gemensamt fortsatt bedriva fem utvecklingsområden inom Partsrådet⁷. Ett av områdena rör centrala parterers stöd till lokal lönebildning. Arbetet ska inom detta område fortgå fram t.o.m. den 31 december 2020.

Närmare om grupperingsnivå (svårighetsgrad)

För att bättre kunna analysera lönestatistiken i staten har parterna på det statliga avtalsområdet kommit överens om en indelning av arbetsuppgifter i arbetsområden och grupperingsnivåer. Denna indelning, BESTA-systemet, delar upp arbetsuppgifter på ett 60-tal arbetsområden och på sex grupperingsnivåer. Grupperingsnivån anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet. Den ska också återspegla det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som krävs för att utföra dem. Sammantaget var det drygt 21 000 anställda som inte var klassificerade 2017, vilket var en ökning med 2 000 jämfört med 2016.

Som framgår av tabell 3.12 är nivå 3 den vanligaste BESTA-klassificeringen. För chefer, dvs.

⁵ Arbetsgivarverkets siffror avser genomsnittlig faktiskt utbetald lön, ej uppräknad till heltid.

⁶ Uppgifterna avser anställda på det statliga avtalsområdet, dvs. både vid myndigheter och vid Arbetsgivarverkets frivilliga medlemmar.

⁷ Partsrådet är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko.

personer som tillhör kompetenskategorin ledningskompetens, finns en särskild nivågruppering. Vid en jämförelse av antalet klassificerade som chefer med antalet som inte är klassificerade som chefer kan konstateras att det 2017 gick ca 15 anställda per chef i staten. År 2016 uppgick antalet till ca 14 och 2015 till ca 17 anställda per chef. Myndighetschefer ingår inte i det aktuella chefskollektivet eftersom de inte klassificeras i BESTA-systemet när det gäller arbetsområde och grupperingsnivå.

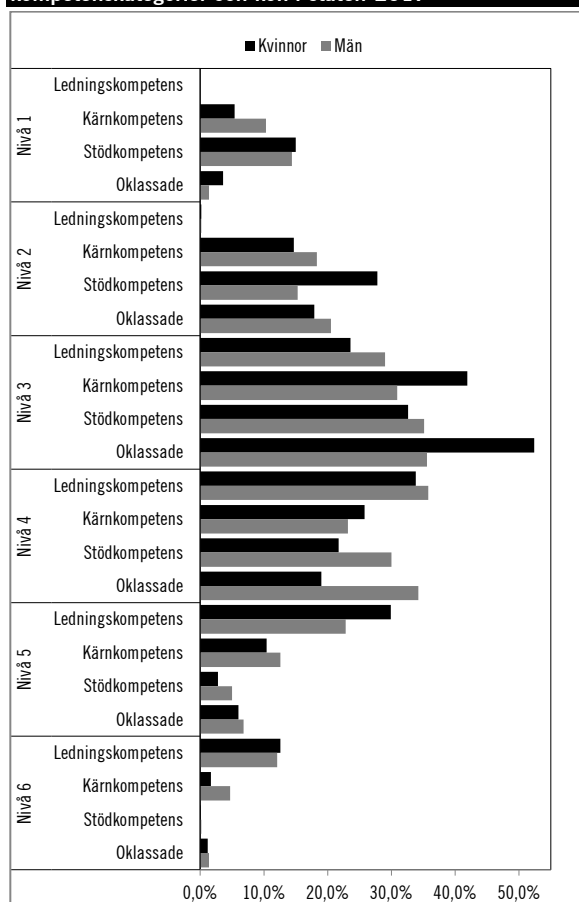
Tabell 3.12 BESTA-klassning efter grupperingsnivå (svårighetsgrad) 2017

Antal och procentuell fördelning

Grupperingsnivå	Anställda, ej klassade som chef	Anställda, klassade som chef
Nivå 1	21 646	
Andel kvinnor	44	
Andel män	56	
Nivå 2	35 813	
Andel kvinnor	58	
Andel män	42	
Nivå 3	83 310	4 586
Andel kvinnor	58	39
Andel män	42	61
Nivå 4	56 392	6 045
Andel kvinnor	53	43
Andel män	47	57
Nivå 5	20 848	4 237
Andel kvinnor	47	50
Andel män	53	50
Nivå 6	5 374	1 765
Andel kvinnor	29	47
Andel män	71	53
Oklassade	21 195	
Andel kvinnor	40	
Andel män	60	
Summa	244 578	16 633

Källa: Arbetsgivarverket.

Diagram 3.21 Grupperingsnivå (svårighetsgrad) uppdelat på kompetenskategorier och kön i staten 2017



Källa: Arbetsgivarverket.

I diagram 3.21 redovisas grupperingsnivå uppdelat på kompetenskategorier och kön 2017.

Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

Innehållsförteckning

Myndighetschefer per den 1 november 2018.....	31
Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 november 2018	36

Myndighetschefer per den 1 november 2018

Nedan redovisas en sammanställning över de myndighetschefer som anställs och lönesätts av regeringen. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 1 november 2018.⁸

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	GD	Sandborgh	Ulla
Allmänna reklamationsnämnden	Ordförande	Isgren	Marcus
Arbetsdomstolen	Ordförande	Lilja Hansson	Cathrine
Arbetsförmedlingen	GD	Sjöberg	Mikael
Arbetsmiljöverket	GD	Zelmin-Ekenhem	Erna
Barnombudsmannen	Barnombudsman	Dahlin	Elisabeth
Blekinge tekniska högskola	Rektor	Viberg	Mats
Bolagsverket	GD	Stenberg	Annika
Boverket	GD	Sjølvgren	Anders
Brottsförebyggande rådet	GD	Wennerström	Erik
Brottsoffermyndigheten	GD	Öster	Annika
Centrala studiestödsnämnden	GD	Forsberg	Christina
Datainspektionen	GD	Lindgren Schelin	Lena
Delegationen mot segregation	Direktör	Ashing	Inger
Diskrimineringsombudsmannen	Ombudsman	Broberg	Agneta
Domstolsverket	GD	Holmgren	Martin
E-hälsomyndigheten	GD	Valik	Janna
Ekobrottsmyndigheten	GD	Rodrigo	Monica
Ekonomistyrningsverket	GD	Olsson	Clas
Elsäkerhetsverket	GD	Falemo	Elisabet
Energimarknadsinspektionen	GD	Vadasz Nilsson	Anne
Exportkreditnämnden	GD	Jatko	Anna-Karin
Fastighetsmäklarinspektionen	Direktör	Paulsson	Gunilla
Finansinspektionen	GD	Thedéen	Erik
Finanspolitiska rådet	Kanslichef	Sonnegård	Joakim
Folke Bernadotteakademin	GD	Söder	Sven-Eric
Folkhälsomyndigheten	GD	Carlson	Johan
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	GD	Forsberg	Ethel
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS)	GD	Petersson	Ingrid
Fortifikationsverket	GD	Bredberg Pettersson	Maria
Forum för levande historia	Överintendent	Lomfors	Ingrid
Försvarets materielverk	GD	Mårtensson	Göran
Försvarets radioanstalt	GD	Hartelius	Dag
Försvvarshögskolan	Rektor	Enmark	Romulo
Försvvarsmakten	ÖB	Bydén	Micael

⁸ På grund av att särskilda bestämmelser reglerar ledningen av Arbetsgivarverket och Regeringskansliet ingår dessa myndigheter inte i sammanställningen.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Försvarsunderrättelsesdomstolen	Ordförande	Lundgren	Lars
Försäkringskassan	GD vik.	Hemström-Hemmingsson	Maria
Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor	Nilsson	Per
Göteborgs universitet	Rektor	Wiberg	Eva
Havs- och vattenmyndigheten	GD	Granit	Jakob
Högskolan Dalarna	Rektor	Norsell	Martin
Högskolan i Borås	Rektor	Brorström	Björn
Högskolan i Gävle	Rektor	Fältholm	Ylva
Högskolan i Halmstad	Rektor	Hwang	Stephen
Högskolan i Skövde	Rektor	Niklasson	Lars
Högskolan Kristianstad	Rektor	Pihl	Håkan
Högskolan Väst	Rektor	Hellström	Martin
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	GD	Ekborg	Peter
Inspektionen för socialförsäkringen	GD vik.	Eklundh Ahlgren	Catarina
Inspektionen för strategiska produkter	GD vik.	Wieslander	Carl Johan
Inspektionen för vård och omsorg	GD	Hult Backlund	Gunilla
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	GD	Åslund	Olof
Institutet för rymdfysik	Föreståndare vik.	Carlsson Sjöberg	Ella
Institutet för språk och folkminnen	GD	Sundin	Martin
Justitiekanslern	JK	Heidenborg	Mari
Jämställdhetsmyndigheten	GD	Ag	Lena
Kammarkollegiet	GD	Larsson	Gunnar
Karlstads universitet	Rektor	Sterte	Johan
Karolinska institutet	Rektor	Ottersen	Ole Petter
Kemikalieinspektionen	GD	Cromnier	Nina
Kommerskollegium	GD	Stelling	Anna
Konjunkturinstitutet	GD	Hansson Brusewitz	Urban
Konkurrensverket	GD	Jermsten	Rikard
Konstfack	Rektor	Lantz	Maria
Konstnärsnämnden	Direktör	Söderbäck	Anna
Konsumentverket	GD och KO	Tisell	Cecilia
Kriminalvården	GD	Öberg	Nils
Kronofogdemyndigheten	Rikskronofogde	Gellerbrant Hagberg	Christina
Kungl. biblioteket	Riksbibliotekarie	Herdenberg	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Rektor	Arrhenius	Sara
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	Rektor	Rydinger Alin	Cecilia
Kungl. Tekniska högskolan	Rektor	Karlsson	Sigbritt
Kustbevakningen	GD	Mattsson	Therese
Lantmäteriet	GD	Ås Sivborg	Susanne
Linköpings universitet	Rektor	Dannetun	Helen
Linnéuniversitetet	Rektor	Aronsson	Peter
Livsmedelsverket	GD	Sohlström	Annica

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Lotteriinspektionen	GD	Rosenberg	Camilla
Luftfartsverket	GD	Persson-Grivas	Ann
Luleå tekniska universitet	Rektor	Bergvall-Kåreborn	Birgitta
Lunds universitet	Rektor	von Schantz	Torbjörn
Läkemedelsverket	GD	Andersson Forsman	Catarina
Länsstyrelsen i Blekinge län	Landshövding	Nordin	Sten
Länsstyrelsen i Dalarnas län	Landshövding	Thörn	Ylva
Länsstyrelsen i Gotlands län	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Länsstyrelsen i Gävleborgs län	Landshövding	Bill	Per
Länsstyrelsen i Hallands län	Landshövding	Sommestad	Lena
Länsstyrelsen i Jämtlands län	Landshövding	Hägglund	Jöran
Länsstyrelsen i Jönköpings län	Landshövding	Jonsson	Helena
Länsstyrelsen i Kalmar län	Landshövding	Carlzon	Thomas
Länsstyrelsen i Kronobergs län	Landshövding	Burman	Ingrid
Länsstyrelsen i Norrbottens län	Landshövding	Nilsson	Björn O.
Länsstyrelsen i Skåne län	Landshövding	Hulthén	Anneli
Länsstyrelsen i Stockholms län	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Länsstyrelsen i Södermanlands län	Landshövding	Hagberg	Liselott
Länsstyrelsen i Uppsala län	Landshövding	Enander	Göran
Länsstyrelsen i Värmlands län	Landshövding	Johansson	Kenneth
Länsstyrelsen i Västerbottens län	Landshövding	Andersson	Magdalena
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	Landshövding	Högman	Berit
Länsstyrelsen i Västmanlands län	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	Landshövding	Danielsson	Anders
Länsstyrelsen i Örebro län	Landshövding	Larsson	Maria
Länsstyrelsen i Östergötlands län	Landshövding	Graf	Carl Fredrik
Malmö universitet	Rektor	Tham	Kerstin
Medlingsinstitutet	GD	Gunnarsson	Carina
Migrationsverket	GD	Ribbenvik	Mikael
Mittuniversitetet	Rektor	Fällström	Anders
Moderna museet	Överintendent	Birnbaum	Daniel
Myndigheten för arbetsmiljökunskap	GD	Ahmadi	Nader
Myndigheten för delaktighet	GD	Ekman Aldén	Malin
Myndigheten för digital förvaltning	GD	Eriksson	Anna
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd	GD	Svartz	Kristina
Myndigheten för kulturanalys	Direktör	Härd	Sverker
Myndigheten för press, radio och tv	GD	Ingvar-Nilsson	Charlotte
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	GD	Eliasson	Dan
Myndigheten för stöd till trossamfund	Direktör	Göransson	Åke
Myndigheten för tillgängliga medier	GD	Larsson	Magnus
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	GD	Daltung	Sonja
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	GD	Nyberg	Lena
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	GD	af Geijerstam	Jean-Luc
Myndigheten för yrkeshögskolan	GD	Persson	Thomas
Mälardalens högskola	Rektor	Pettersson	Paul
Nationalmuseum	Överintendent	Pettersson	Susanna

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Naturhistoriska riksmuseet	Överintendent	Malmström	Joakim
Naturvårdsverket	GD	Risinger	Björn
Nordiska Afrikainstitutet	Direktör	Soiri	Iina
Patent- och registreringsverket	GD	Strömbäck	Peter
Pensionsmyndigheten	GD	Barr	Daniel
Polarforskningssekretariatet	Direktör	Gårdfeldt	Katarina
Polismyndigheten	Rikspolischef	Thornberg	Anders
Post- och telestyrelsen	GD	Sjöblom	Dan
Revisorsinspektionen	Direktör	Johansson	Per
Riksantikvarieämbetet	Riksantikvarie	Amréus	Lars
Riksarkivet	Riksarkivarie	Åström Iko	Karin
Riksgäldskontoret	Riksgäldsdirektör	Lindblad	Hans
Rymdstyrelsen	GD	Rathsman	Anna
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet)	GD	Lööw	Lars
Rättsmedicinalverket	GD	Werkström	Lars
Sjöfartsverket	GD	Norén	Katarina
Skatteverket	GD	Westling Palm	Katrin
Skogsstyrelsen	GD	Sundqvist	Herman
Skolforskningsinstitutet	Direktör	von Greiff	Camilo
Socialstyrelsen	GD	Wigzell	Olivia
Specialpedagogiska skolmyndigheten	GD	Malmberg	Fredrik
Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	GD	Axelsson	Susanna
Statens centrum för arkitektur och design	Överintendent	Long	Kieran
Statens energimyndighet	GD	Andrén	Robert
Statens fastighetsverk	GD	Eiken Holmgren	Ingrid
Statens försvarshistoriska museer	Överintendent	Hagberg	Magnus
Statens geotekniska institut	GD	Karlsson	Åsa-Britt
Statens haverikommission	GD	Ytterberg	Hans
Statens historiska museer	Överintendent	Jansén	Maria
Statens institutionsstyrelse	GD vik.	Josefsson	Jan-Erik
Statens jordbruksverk	GD	Nordin	Christina
Statens konstråd	Direktör	Malm	Magdalena
Statens kulturråd	GD	Forssell	Staffan
Statens maritima museer	Överintendent	Grundberg	Leif
Statens medieråd	Direktör	Novak	Anette
Statens museer för världskultur	Överintendent	Follin	Ann
Statens musikverk	GD vik.	Kunosson	Gerhard
Statens servicecenter	GD	Pålsson	Thomas
Statens skolinspektion	GD	Ängmo	Helén
Statens skolverk	GD	Fredriksson	Peter
Statens tjänstepensionsverk	GD	Humla	Maria
Statens veterinärmedicinska anstalt	GD	Mattsson	Jens
Statens väg- och transportforskningsinstitut	GD	Svensson	Tomas
Statistiska centralbyrån	GD	Stymne	Joakim

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Statskontoret	GD	Roswall Ljunggren	Annelie
Stockholms konstnärliga högskola	Rektor	Crabtree	Paula
Stockholms universitet	Rektor	Söderbergh Widding	Astrid
Strålsäkerhetsmyndigheten	GD	Persson	Mats
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (Swedac)	GD	Hammarström	Ulf
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	GD	Jämtin	Carin
Svenska institutet	GD vik.	Fredriksén Tollin	Mikaela
Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)	Direktör vik.	von Sydow	Göran
Sveriges geologiska undersökning	GD	Söderberg	Lena
Sveriges lantbruksuniversitet	Rektor	Högberg	Peter
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI)	GD	Brennerfelt	Rolf
Säkerhetspolisen	Säkerhetspolischef	Friberg	Klas
Södertörns högskola	Rektor	Amberg	Gustav
Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket	GD	Wallström	Sofia
Tillväxtverket	GD	Nordlöf	Gunilla
Totalförsvarets forskningsinstitut	GD	Lind	Jan-Olof
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet	GD	Malm	Christina
Trafikanalys	GD	Saxton	Brita
Trafikverket	GD	Erixon	Lena
Transportstyrelsen	GD	Bjelfvenstam	Jonas
Tullverket	Generaltulldirektör	Svensson	Charlotte
Umeå universitet	Rektor	Adolfsson	Hans
Universitets- och högskolerådet	GD	Röding	Karin
Universitetskanslersämbetet	GD	Söderholm	Anders
Upphandlingsmyndigheten	GD	Ek	Inger
Uppsala universitet	Rektor	Åkesson	Eva
Verket för innovationssystem (Vinnova)	GD	Isaksson	Darja
Vetenskapsrådet	GD	Stafström	Sven
Åklagarmyndigheten	Riksåklagare	Lundh	Petra
Örebro universitet	Rektor	Schnürer	Johan
Överklagandenämnden för studiestöd	Direktör	Åhgren	Hans Göran

Ordförande i styrelsemyndigheter per den 1 november 2018

Nedan redovisas en sammanställning över ordförandena i de myndigheter som leds av en styrelse. Sammanställningen avser förhållandena per den 1 november 2018.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	Överdirektör	Netz	Bo
AP-fonden Första	F.d. GD	Karlström	Urban
AP-fonden Andra	F.d. VD	Roxendal	Jan
AP-fonden Tredje	F.d. statsråd	Nuder	Pär
AP-fonden Fjärde	F.d. VD	McPhee	Sarah
AP-fonden Sjätte	Civilekonom	Ingelstam	Catrina
AP-fonden Sjunde	Chefsekonom	Westman	Rose Marie
Arbetsförmedlingen	GD	Erixon	Lena
Arbetsgivarverket	Rikskronofogde	Gellerbrant Hagberg	Christina
Blekinge tekniska högskola	Konsult	Örn	Peter
E-hälsomyndigheten	Hälsa- och sjukvårdsdirektör	Lundgren	Lena
Exportkreditnämnden	VD	Lindberg	Hans
Finansinspektionen	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	Professor	Ingvar	Martin
Fortifikationsverket	F.d. landshövding	Norrfalk	Maria
Försvarets materielverk	GD	Ås Sivborg	Susanne
Försvårshögskolan	F.d. landshövding	Egardt	Peter
Försäkringskassan	F.d. VD	Böhlén	Birgitta
Gymnastik- och idrottshögskolan	F.d. landshövding	Eriksson	Björn
Göteborgs universitet	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Högskolan Dalarna	Konsult	Bellander	Christina
Högskolan i Borås	Riksbibliotekarie	Herdenberg	Gunilla
Högskolan i Gävle	F.d. rektor	Palmér	Ingegerd
Högskolan i Halmstad	Vice VD	Castler	Harald
Högskolan i Skövde	F.d. rektor	Norén	Kerstin
Högskolan Kristianstad	Regionöverläkare	Kvist	Ulf
Högskolan Väst	F.d. landshövding	Eriksson	Eva
Karlstads universitet	VD	Johansson	Karin
Karolinska institutet	F.d. statsråd	Odenberg	Mikael
Konstfack	Jurist	Rennerstedt	Kristina
Konstnärsnämnden	F.d. chefredaktör	Kindstrand	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	VD	Kumlin	Ewa
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	Stadsdirektör	Lindh	Ingela
Kungl. Tekniska högskolan	Affärsområdeschef	Ewaldsson	Ulf
Lantmäteriet	F.d. GD	Sundin	Olle
Linköpings universitet	Landshövding	Sommestad	Lena
Linnéuniversitetet	Professor	Brändström	Dan
Lotteriinspektionen	Senior rådgivare	Håkansson	Per
Luftfartsverket	F.d. VD	Olson	Jan

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Luleå tekniska universitet	Ordförande	Nordmark	Eva
Lunds universitet	Ambassadör	Hafström	Jonas
Läkemedelsverket	F.d. GD	Billinger	Nils Gunnar
Malmö universitet	F.d. ordförande	Fjelkner	Metta
Mittuniversitetet	Seniorrådgivare	Nygårds	Peter
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Professor	Anell	Anders
Mälardalens högskola	Landshövding	Hagberg	Liselott
Post- och telestyrelsen	Civilekonom	Hedén	Åke
Pensionsmyndigheten	F.d. statsråd	Häglund	Göran
Riksgäldskontoret	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Rymdstyrelsen	F.d. Landshövding	Egardt	Peter
Sjöfartsverket	F.d. GD	Sundin	Olle
Skogsstyrelsen	Forskningschef	Larsson Stern	Marie
Socialstyrelsen	F.d. landshövding	Skogö	Ingemar
Statens fastighetsverk	F.d. statssekreterare	Olsson	Sten
Statens jordbruksverk	F.d. överintendent	Bengtsson	Staffan
Statens kulturråd	F.d. statssekreterare	Stuart Hamilton	Ulrika
Statens servicecenter	F.d. landshövding	Holmberg	Barbro
Statens tjänstepensionsverk	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Statens väg- och transportforskningsinstitut	VD	Löfsjögård	Malin
Stockholms konstnärliga högskola	Professor	Bremer	Kåre
Stockholms universitet	Justitieråd	Calissendorff	Kerstin
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Sveriges lantbruksuniversitet	GD	Brennerfelt	Rolf
Södertörns högskola	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Tillväxtverket	F.d. Landshövding	Alsér	Kristina
Totalförsvarets forskningsinstitut	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Trafikverket	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Transportstyrelsen	F.d. statråd	Norman	Peter
Umeå universitet	F.d. Landshövding	Heister	Chris
Universitets- och högskolerådet	F.d. universitetsdirektör	Rehnqvist	P-O
Uppsala universitet	Professor	Hernes	Gudmund
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Direktör	Nilsson-Ehle	Anna
Vetenskapsrådet	F.d. rektor	Bladh	Agneta
Örebro universitet	Generaldirektör	Wigzell	Olivia