



I Sverige er fuldtidspolitik og ligestilling to sider af samme sag

At få flere på fuldtid er også en vigtig indsats i Sverige. Den har haft politisk opbakning siden 2016 med gode resultater til følge. Og den går hånd i hånd med fastsatte mål om mere ligestilling, fortæller Charlotta Undén fra den svenske arbejdsgiverorganisation, SKR.





Charlotta Undén

Næsten 80 pct. af de offentligt ansatte i velfærdsstillingerne i Sverige er kvinder. Mere end en fjerdedel af dem er på deltid. Samtidig kigger svenskerne ind i en befolknings-sammensætning, hvor der om 10 år vil være marginalt flere i den erhvervsaktive alder, men en stor stigning i antallet af ældre, der kræver pleje og omsorg.

Demografien – og udfordringerne – ligner derfor dem, vi kender i Danmark.

At ansætte flere løser ikke problemet

- At have nok medarbejdere med de rigtige kompetencer er den største udfordring inden for velfærden i Sverige. Og det er ikke muligt at imødekomme manglen på arbejdskraft ved at rekruttere flere medarbejdere, for det er arbejdsstyrken ikke stor nok til. Der er brug for nye måder at arbejde på og for at udnytte og udvikle eksisterende medarbejderes kompetencer, siger Charlotta Undén.

Hun er forhandler og ligestillingsansvarlig i afdelingen for arbejdsgiverpolitik hos SKR, som står for 'Sveriges Kommuner och Regioner'. Det er en fælles arbejdsgiverorganisation, der svarer til KL og Danske Regioner i Danmark.

- Vi kan se, at kvinder tager mest barsel og forældreorlov, tjener mindre end deres mandlige kolleger, har dobbelt så mange sygedage og samtidig også har hovedansvaret for at varetage det ulønnede arbejde i hjemmet. Det har enorme konsekvenser for deres løn, pension og karrieremuligheder. Og derfor er fuldtidsdagsordenen i Sverige også en ligestillingsdagsorden, forklarer hun.

Ligestilling på programmet

Den svenske indsats for fuldtid er ligesom i Danmark politisk vedtaget. Og der er flere paralleller: Den er drevet af både arbejdsgiverorganisationen og arbejdstagersiden i regi af de faglige organisationer. Den handler heller ikke 'kun' om at finde arbejdskraft nu og i fremtiden, men i lige så høj grad om at understøtte og udvikle et godt arbejdsmiljø på de lokale arbejdspladser.

Og så har svenskerne altså også, som i Danmark, dertil et ligestillingspolitisk fokus.



- Arbejdet for en ligestillet arbejdsgiverpolitik er vigtigere end nogensinde. Det arbejde går hånd i hånd med udbuddet af arbejdskraft og med målet om flere på fuldtid. Som arbejdsgiver skal man være opmærksom, gå forrest og ikke sidde fast i kønsstereotyper, og derfor har vi også vedtaget et program for vores indsats, hvor det netop er målet, fortæller hun.

I det svenske program er målene blandt andet, at fuldtid skal være normen, at kommuner og regioner skal arbejde systematisk med sundhedsfaktorer for at skabe sunde, bæredygtige og attraktive arbejdspladser, og at der bør skabes flere karriereveje inden for sektorerne.

Side om side med disse står målene om lige adgang til forældreorlov, om at lukke løngabet mellem kvinder og mænd og om give lige mulighed for indflydelse og chefstillinger.

Dialog og samarbejde har sikret fremgang

I 2024 var 56 pct. af såkaldte niveau A-ledere i de svenske regioner kvinder, mens det var 66 pct. af såkaldte niveau B-ledere. Mod en fordeling i hele arbejdsstyrken på 80/20.

Indsatsen for flere på fuldtid har båret frugt i Sverige.

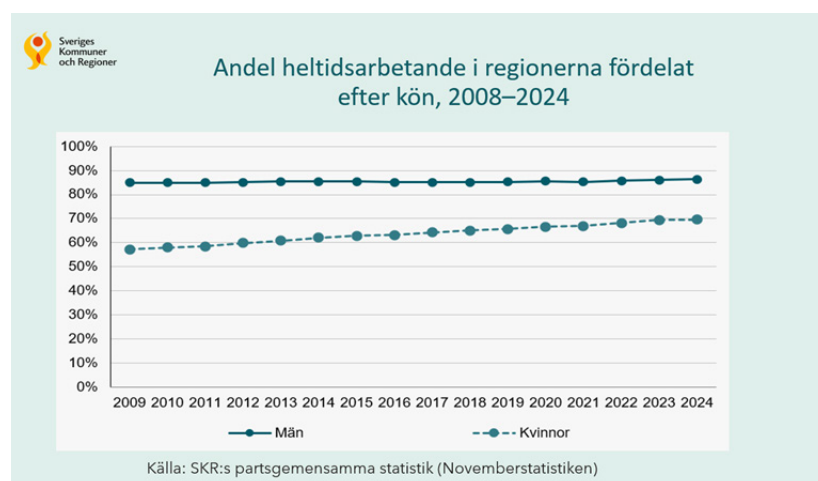
- Både andelen af fuldtidsarbejdende kvinder og mænd i kommuner og regioner er steget. Især inden for pleje og omsorg – et fokusområde for den svenske (kommunale) indsats – hvor udviklingen er gået fra 48 pct. til 67 pct. på fuldtid, fortæller Charlotta Undén.

Antallet af ansatte på fuldtid er i kommunerne generelt steget fra 66 pct. til 76 pct. fra 2016 til 2024, mens tallet på de regionale arbejdspladser er steget fra 68 pct. til 73 pct.

- Vi har opnået stigningen gennem lokale arbejdspladseres indsats. Resultatet er også, at mange flere kvinder i dag har en fuldtidsindkomst og en højere pension, slår Charlotta fast og fortsætter:

- Nøglen til succes har uden tvivl været dialog og samarbejde mellem arbejdsgivere og faglige repræsentanter på lokalt niveau. Men der er ingen nemme løsninger: Der er brug for mange forskellige tilgange og et konstant fokus på indsatsen i de forskellige 'arenaer'.

Læs det svenske program 'En jämställd (ligestillet) arbetsgivarpolitik' [her](#).



Grafen viser udviklingen af fuldtidsansatte i de svenske regioner fordelt på mænd og kvinder.



Boks

Artiklen er skrevet på baggrund af en udveksling af viden i november 2025 om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid i hhv. Sverige og Danmark.

Den danske regionale indsats er i regi af "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser", og herfra deltog repræsentanter fra både Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne.

Rundbordsdrøftelsen blev arrangeret ud fra et ønske om dels at drage nytte af hinandens erfaringer, dels at få videnskabelige input i arbejdet. Udover Charlotta Undén fra den svenske arbejdsgiverorganisation, SKR, var professor Christian Bøtcher Jacobsen med. Han er centerleder hos Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse på Aarhus Universitet og medlem af den tidligere Robusthedskommission. Læs artiklen med hans perspektiver [her](#).

