

# Bakom valurnorna – en studie om röstmottagares roller, drivkrafter och framtid

Mikael Löfström, Docent,  
Förvaltningshögskolan och KFi

Isabell Meltzer, Fil.dr, Handelshögskolan,  
Göteborgs universitet och KFi



**KommunForskning  
i Västsverige**

# Kommunforskning i Västsverige

- Grundat 1989
- Syfte: brygga mellan akademi och praktik
- Ideell förening
  - 49 kommuner
  - VGR, GU och VästKom
- Rapporter, seminarier, KFi-dagen, remissvar, etc.
- Studier på uppdrag av våra medlemskommuner
- [KFi:s hemsida](#) + [LinkedIn](#)

Kommunforskning i Västsverige

MENY ▼ RAPPORTER ▼ SEMINARIER ▼ KONTAKT

*"Vi vill sprida kunskaper om egen och andras forskning inom organisering, styrning och redovisning."*

**NYHETER**

**Seminarium: Hur säkerställer vi en oberoende revision i en politiserad process?**  
18 september, 2023

**Seminarium: Styrning - ideologier och reformer under ett halvt sekel**  
15 september, 2023

**KFi-dagen 24 november 2023**  
3 september, 2023

**Nytt nummer av KFi nytt - nr 2 2023**  
3 september, 2023

**FORSKNINGSOMRÅDEN**

**PUBLIKATIONER**

**KFi**  
KommunForskning i Västsverige

**Kommunforskning i Västsverige (KFi)**

offentlig förvaltning · Göteborg · 405 följare · 12 anställda

Johanna och 146 andra kontakter följer den här sidan

✓ Följer Kontakta oss Mer

# Bakom valurnorna – en studie om röstmottagare

- Syftet är att öka förståelsen för röstmottagares motivation, erfarenheter och villkor
- Ger underlag för utveckling av rekrytering, utbildning och organisering
- Fokus på långsiktig kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hållbart engagemang
- Studien ska bidra till att stärka valadministrationens stabilitet och kvalitet



# Varför studera röstmottagare?

- Röstmottagare utgör valorganisationens frontlinje och medverkar till valets legitimitet
- Det är en utmaning att rekrytera och behålla erfarna personer mellan valen
- Det väcker frågor om rekryteringsbas, motivation och arbetsvillkor
- Studien utgår från tre teman:
  1. Motivationsfaktorer – varför man blir och fortsätter som röstmottagare
  2. Arbetsvillkor – utbildning, ledarskap, arbetsmiljö och uppskattning
  3. Avhopp – varför vissa väljer att inte fortsätta eller avstår sitt första uppdrag

# Studiens genomförande



Kombination av enkätstudie och fokusgrupper

Vilket gav både kvantitativa mönster och kvalitativa fördjupningar



Enkäten skickades till 4 396 röstmottagare, besvarades av 1 851 personer

Svarsfrekvens: 42 procent



Fem fokusgrupper genomfördes: ordförande, vice ordförande (2) och röstmottagare (3)

Totalt 41 deltagare, genomförda i valkansliets lokaler under mars–april 2025

## Hur får man information om uppdraget som röstmottagare?

Variabel	Kategori	Procent (%)
<b>Hur fick du information om att vara röstmottagare? n=1912</b>	Via goteborg.se	52,1
	Via Göteborgs stads Facebook/Instagram	6,4
	Via annonser/affischer	6,1
	Via föreläsning	1,5
	Via vän/kompis/anhörig	33,8

# #Content

Resultat i två delar

---





# Enkätstudien

# Vad motiverar att bli röstmottagare?

1

Det mest avgörande motivet: viljan att bidra till demokratin (4,7)

- Bättre förståelse (3,7)

2

Andra viktiga faktorer:

- Känslan av uppskattning och att göra något meningsfullt (3,6)
- Gemenskapen i arbetsgruppen (3,4)
- Ersättningen (3,4), särskilt viktig för yngre och studenter

3

Få ser uppdraget som ett “enkelt extrajobb” – engagemanget är i första hand värdebaserat

# Förberedelser inför uppdraget som röstmottagare

- Röstmottagarna upplever att de får tydlig information och bra stöd inför sitt uppdrag (4,8)
  - Utbildningen bedöms fungera väl som förberedelse (4,6)
  - Tillgången till material och praktiska resurser upplevs som god (4,7)
  - De flesta känner sig trygga i vad som förväntas på valdagen (4,7)
- 
- Erfarenhet och ålder hänger samman med en starkare känsla av trygghet
  - Yngre och mindre erfarna efterfrågar fler praktiska moment och tydligare exempel
  - Den samlade bilden är att förberedelserna skapar stabilitet, trygghet och förtroende inför uppdraget

# Arbetsmiljö och förutsättningar – hur upplevs uppdraget?

- Mycket positiv helhetsbild: tydlig information, fungerande utbildning, trygghet i rollen (4,5)
- Samarbetet i vallokalen får mycket höga betyg – upplever trygg och trivsamt miljö (4,7)
- Ledarskapet från ordförande/vice ses som viktigt och överlag välfungerande (4,4)
- Arbetsbelastningen uppfattas som rimlig (4,5), men tyngre för ordförandegrupperna
- Upplevelsen av formell återkoppling är svagare – många saknar tydlig feedback från valkansliet (3,6)
- Den kollegiala uppskattningen är däremot stark och central för motivationen (4,4)

# Varför vill man inte fortsätta som röstmottagare?

N=145

- De flesta upplever uppdraget som meningsfullt, men några faktorer påverkar viljan att fortsätta
  - Arbetsbördan (2,6) och valdagens längd (3,2) upplevs som påfrestande för vissa, särskilt i ledande roller
  - Flera uppger att ersättningen inte motsvarar ansvar och arbetstid (3,0)
  - Personliga omständigheter som hälsa, familj eller livssituation anges ofta som skäl (2,4)
  - Några nämner brist på återkoppling eller uppskattning (1,9)
  - Praktiska hinder, som avstånd till vallokal eller otrygghet, är mindre vanliga men förekommer (1,9)
- Sammantaget handlar skälen främst om livssituation och ersättning, snarare än missnöje med själva uppdraget

# Varför valde man att inte genomföra sitt första uppdrag? n=35

- Den tydligaste förklaringen är personliga omständigheter – familj, hälsa eller tidsbrist (4,1)
  - Några uppfattade uppdraget som mer tidskrävande än de först trodde (2,1)
  - En del upplevde att uppdraget kunde bli stressigt eller svårt att kombinera med vardagen (1,7)
  - Få nämner bristande information eller stöd som orsak
  - Otrygghet, avstånd eller transportproblem spelar mycket liten roll
- Den samlade bilden är att de som avstod gjorde det av praktiska och personliga skäl, inte på grund av missnöje eller organisatoriska brister



# Fokusgrupper

# Tre motiv till att bli röstmottagare

## Vi känner igen det från enkäten...



Demokratiskt engagemang  
– en samhällsinsats



Social gemenskap och  
personlig utveckling



Ekonomisk ersättning

# Demokratiskt engagemang på tre vis

## **Meningsfullhet**

- *Jag tycker det känns som att jag gör något viktigt, det är därför jag anmäler mig, det känns stort att jobba för demokratin. (Röstmottagare)*

## **Skyldighet ”demokratisk värnplikt”**

- *Jag hade en uppvaknad demokratisk pliktkänsla, det var ingen som sa något, det var mer att det här borde jag göra. (Ordförande/vice)*

## **Personliga erfarenheter av bristande demokrati**

- *Det är spännande att se hur tillit med vår demokrati (i Sverige reds. anm.) är väldigt stark. Mitt land, Chile, när man ska räkna röster det är på liv och död, alla partier har en representant och de bråkar om varenda röst. (Ordförande/vice)*

# Social gemenskap och personlig utveckling

## **Känsla av samhörighet**

- *Jag tycker det är tråkigt att vara pensionär, jag har varit det sedan 2012, att man inte har en roll i samhället utan att man bara går på dagis och hämtar barnbarn och då tyckte jag det var intressant att fylla en funktion i samhället. (Röstmottagare)*

## **Ett konkret arbete ger kontraster**

- *Här är allt manuellt och man räknar lappar och lägger i lådor, det är väldigt annorlunda, roligt. (Ordförande/vice)*

# Ekonomisk ersättning

- Ett skäl bland många, men oftast som ”en välkommen bonus”

Tre passusar:

- Framstår som en kompletterande, inte en primär drivkraft
- Viss ambivalens kring att lyfta ersättning som motiv, vilket kan tolkas som ett uttryck för normer kring ideellt deltagande
- Önskemål om högre ersättning för de krävande rollerna (ordförande/vice)

# Förberedelse: utbildning och förmöten

Förberedelsearbetet spelar en avgörande roll för hur uppdraget upplevs!

Två delar som lyfts fram som särskilt viktiga

- Utbildning
- Förmöten/förberedande kontakt

# Utbildning

- Många är nöjda med innehållet, särskilt filmerna lyfts fram som bra!

Viss kritik riktas dock mot:

- Glapp mellan utbildning och valdag – kunskap riskerar att glömmas bort
- Upprepningar och lite för generell info – vad gör vi i ovanliga situationer?

*Jag tyckte inte att utbildningen inte var "up to date", vi har sett några försökt till valpåverkan av ena parten, man har fått bakom båset och det kan bli en obehaglig situation, men det var ingen information om detta i utbildningen och det var obehagligt att vara med om det. Jag har varit med om det två gånger. Det saknas förberedelse för det, för det förekommer ju, så vad gör vi om det händer?*

*(Röstmottagare)*

*Jag tyckte det var bra att de tog praktiska exempel på där man behöver gå in som röstmottagare. Just att man ska vara en person bakom skärmen, och det kan ju vara svårt att hantera om man är ny. Och även att den som röstar argumenterar för att man vill ha någon med sig så är det bra att man har fått en mening under utbildningen så att man kan säga vad som gäller. Det är ju en del situationer som kan uppstå som man behöver hantera, man ska ju inte sitta och dela ut valsedlar.*

*(Röstmottagare)*

# Förmöten

- De allra flesta har fått någon form av kontakt med ordförande före valdagen
- Stor variation i hur ordförande tar sig an uppdraget att samordna gruppen innan – alltifrån excelfiler till ad hoc-lösningar på plats
- Stor variation i hur stort problem det är – vissa efterfrågar tydligare struktur i denna fas, andra tycker det fungerar bra som det är

# Valdagen: innan vallokalen öppnar

- En intensiv och stressig tid
- Flödet i lokalen
- Vissa lokaler mer svårmöblerade än andra – ”något år hade de byggt någon matgrej som stod mitt i”
- Fler distrikt i samma lokal – samordnande ordförande kan vara en källa till konflikt kring ansvar: var börjar och slutar uppdraget?

# Valdagen: under röstmottagningen

Många uppgifter: ta emot väljare, dela ut valkuvert, informera, fylla på valsedlar, hantera röstlängden, ta emot och räkna förtidsröster

Särskilt utmanande uppgifter

- 1) Valsedlar – från bord/ställ i lokalen till varje enskilt bås
- 2) ”Sällan”-fall kan vara svåra att hantera eller följa rutiner kring:
  - Mer än en person bakom valbåset
  - Röstberättigad med skyddad identitet – ringde valkansliet utan svar, ringde Länsstyrelsen

# Valdagen: under röstmottagningen

- Många överens om att rotation krävs – alla bör göra allt
- Olika upplägg från ordförande – en timme per station vs mer flexibel modell
- Båda kan fungera bra men problem kan också finnas...

En del röstmottagare vill inte göra alla uppgifter

- *Det fanns (...) två personer som inte ville göra alla arbetsuppgifter och det började tära på gruppen och det skapar problem för man kan inte göra så helt enkelt (Röstmottagare)*
- Vissa uppgifter kan uppfattas som mer prestigefyllda - "hos oss var det högstatus att räkna och lägga i" (Röstmottagare)

# Valdagen: under röstmottagningen

En balans mellan struktur och flexibilitet:

- *Vi hade schema men sen ville ingen byta och eftersom vi hade en ostyrig grupp så blev det lite konstigt. (Röstmottagare)*
- *Det var många som varit med på andra val och de körde ju över honom (ordförande) och så kom det en massa småpåvar. Men tydligen är det viktigast att sitta enligt rösträknarbordet, och då skulle man läsa upp namnet och stryka, men det gjorde man inte utan man gjorde på sitt sätt, så jag höll mig på mitt sätt. (Röstmottagare)*
- *Var ska nya idéer och förslag ta plats? ”Jag tycker att det kan bli för mycket styrning av vissa personer kring vad som ska göras.” (Röstmottagare)*

# Valdagen: efter vallokalen stängt

- Återställa lokalen, plocka undan valsedlar, städa, ta ner skyltar, rösträkning

Mottagning/lämning uppges vara ett problem – från en decentraliserad till en centraliserad modell

- Köbildning – framstår som avgörande för vissa för att fortsätta uppdraget som ordförande
- *Jag har bestämt mig att jag ska jobba som röstmottagare men inte som vice eller ordförande för jag vägrar vara i den jäkla kön ett år till.  
(Ordförande/vice)*

# Efter: upplevelser av uppskattning/återkoppling

- Mycket stöttning, återkoppling, positiva hejarop från Valkansliet under själva valarbetet
- Formell återkoppling från valkansliet upplevs något begränsad – besvarar en enkät (utan återkoppling), därefter inget förrän nästa val
- Bekräftelse från valnämnden och väljare lyfts fram som betydelsefull för fortsatt engagemang
- Önskar: fler organiserade forum för dialog och erfarenhetsutbyte diskutera utmaningar, föreslå förbättringar (typ fokusgrupperna)
- I avsaknad av kontinuerlig kontakt – uppdraget kan framstå som något isolerat och upprepande snarare än utvecklande

# Slutsatser (1): Engagemangets grunder

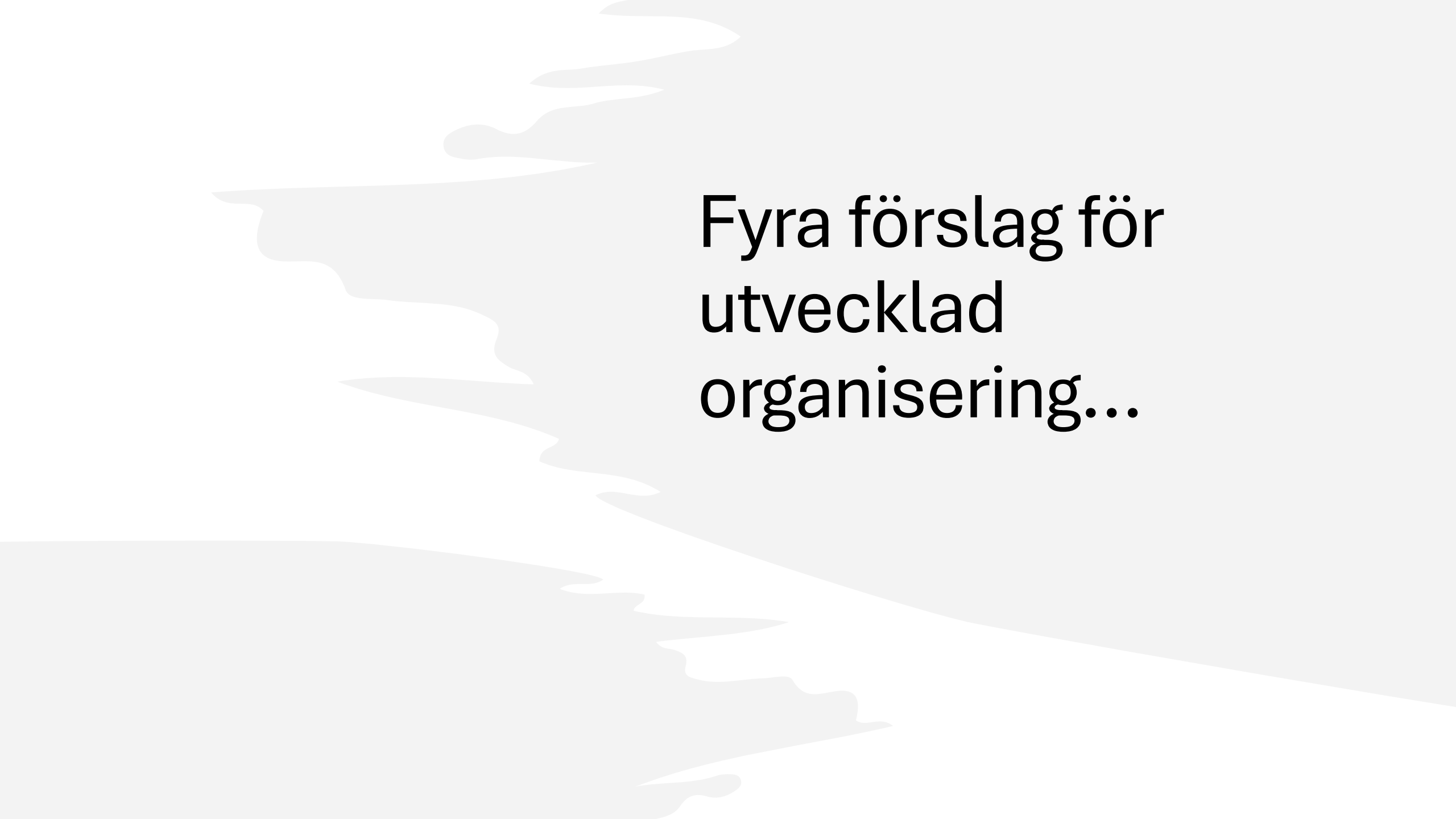
- Engagemanget vilar främst på normativa och sociala drivkrafter
- Den starkaste motivationen är viljan att bidra till demokratin
- Många beskriver uppdraget som ett sätt att ta samhällsansvar
- Gemenskap och uppskattning fungerar som viktiga stödjande faktorer
- För yngre röstmottagare spelar ersättning och arbetserfarenhet större roll
- Engagemanget förstärks när arbetet upplevs som meningsfullt och synligt

# Slutsatser (2): Förberedelser och arbetsmiljö

- Röstmottagarna upplever god information, utbildning och trygghet inför valdagen
- Arbetsmiljön präglas av samarbete, tydligt ledarskap och kollegialt stöd
- Ordförande och vice ordförande har en särskilt central roll men högre arbetsbelastning
- Upplevelsen av formell återkoppling från valkansliet är svagare än den kollegiala uppskattningen
- Trygghet, struktur och gemenskap bidrar till att uppdraget upplevs som välorganiserat och meningsfullt

# Slutsatser (3): Hinder och avhopp

- De flesta slutar inte på grund av missnöje, utan av personliga eller praktiska skäl
- Ersättningsnivån upplevs som en återkommande fråga, särskilt bland yrkesverksamma
- Arbetsbördan och valdagens längd kan vara avgörande för vissa att avstå
- Brist på återkoppling och synlig uppskattning kan försvaga motivationen att återvända
- Få anger organisatoriska brister som skäl till att sluta – uppdraget ses i huvudsak som välfungerande
- För att behålla engagemanget är erkännande, balans och delaktighet centrala faktorer



Fyra förslag för  
utvecklad  
organisering...

# 1) Differentierad rekrytering

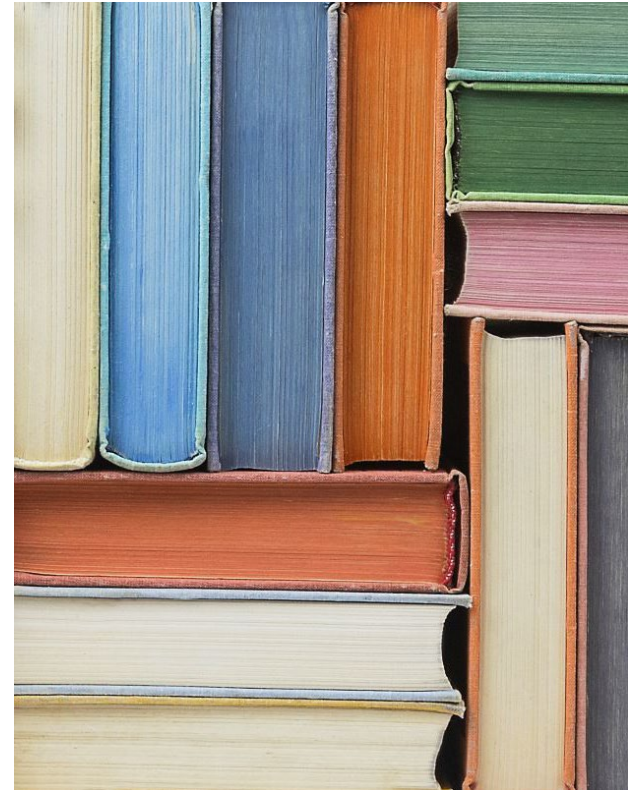
Rekryteringsstrategier kan utformas i högre grad med utgångspunkt i att olika grupper av röstmottagare har olika drivkrafter och förutsättningar:

- Öka närvaron i lokala sammanhang (skolor, föreningsliv, universitet, bibliotek)
- Tydliggöra uppdragets samhällsvärde och ansvar
- Se över ersättningsnivåer för särskilt krävande roller

## 2) Erfarenhetsanpassad utbildning

Utbildningen kan utvecklas med större differentiering utifrån röstmottagarnas tidigare erfarenheter.

- Utveckla utbildningen i två spår: introducerande (nya) och fördjupande (erfarna)
- Inkludera praktiska moment och simulerade situationer
- Skapa forum för kollegial dialog



### 3) Balanserad styrning och ökad delaktighet

- Slutsatserna pekar på vikten att skapa balans mellan ramar och flexibilitet. För lite styrning riskerar leda till egna lösningar, ”småpåvar” och osäkerhet hos nya. För mycket styrning riskerar kväva initiativförmåga, nya idéer och motivation.
- Förtydliga ansvarsfördelning och rotationsprinciper
- Uppmuntra lokala förberedelser ex gruppmöten inför valdagen
- Involvera erfarna röstmottagare i utvärdering och förbättringsarbete

## 4) Lokal- och logistikplanering

- Studien har visat på att den fysiska arbetsmiljön har betydelse för hur uppdraget upplevs. Brister i dessa riskerar leda till frustration och kan påverka återrekryteringen av nyckelpersoner negativt.
- Göra en översyn av distriktsindelning och lokalval i syfte att minimera trängsel/störningar
- Identifiera och förebygga flaskhalsar i samband med inlämning av röster
- Utveckla rutiner för att minska väntetider och osäkerhet i uppdraget

**Frågor? Funderingar?**