

STs arbetsmiljörappport 2008

Är staten en attraktiv arbetsgivare?



Referens:

Alf Andersson, SCB: 08-506 948 46
alf.andersson@scb.se

Torbjörn Carlsson, Utredande ombudsman: 08-790 51 35
torbjorn.carlsson@st.org

ST, maj 2008. Roos Tryckeri AB. Upplaga 2000 ex.

Beställ fler exemplar genom ST Förlag.

[www.st.org/forlag/rapporter och utredningar](http://www.st.org/forlag/rapporter_och_utredningar)

Artikelnr 6003

Förord

2007 gav ST ett uppdrag till SCB att genomföra en omfattande undersökning av arbetsmiljön inom det statliga området.

Fackförbundet ST har under årens lopp lagt ner ett stort arbete för att uppmärksamma arbetsmiljön och utveckla den på det statliga området. STs två stora arbetsmiljöundersökningar 1999 och 2001 fick stort genomslag.

Med dessa undersökningar i ryggen startade ST ett intensivt arbete för att få våra folkvalda och chefer i staten att förstå vikten av att ta arbetsmiljöfrågorna på allvar. Träffar med riksdagsledamöter, dialog med myndighetschefer och överläggningar med arbetsgivarsidan riktade fokus på arbetsmiljön i staten. ST lyfte också fram frågan om tystnaden på jobbet som en faktor av betydelse för arbetsmiljön, något som inte uppmärksammats tidigare.

Resultaten lät inte vänta på sig – i det statliga kollektivavtalet från 2001 gavs tydliga uppdrag för att skapa en plattform för det lokala arbetsmiljöarbetet. Det ledde till att partsprojektet Satsa Friskt startades i Utvecklingsrådets regi – drygt 150 miljoner har satsats på olika konkreta arbetsmiljöprojekt på arbetsplatserna. Pengarna kom från den avvecklade Statshälsan. Satsa Friskt har ännu inte avslutats helt, men omfattande utvärderingar kommer att göras av projektet i sin helhet och i sina delar.

STs arbetsmiljörapport 2001 bidrog till att arbetsgruppen för Hälsa i Staten drogs igång 2003. Syftet med Hälsa i Staten var att fungera som en inspirationskälla för hälsoarbetet inom statsförvaltningen – sjukfrånvaron skulle halveras i arbetslivet från 2002 till 2008. I arbetsgruppen för Hälsa i Staten ingick företrädare för statliga myndigheter och fackliga organisationer på det statliga området. Hälsa i Staten genomförde konferenser, seminarier, drev en webbplats och gav ut publikationer och en tidning.

Kampanjen ”Öppna Sverige” genomfördes på uppdrag av regeringen åren 2000 till 2002 med tanken att öka öppenheten inom offentlig förvaltning mot medborgare, företag och medier. Även här spelade STs rapporter 1999 och 2001 om utvecklingen av arbetsmiljön i statsförvaltningen roll – ST varnade för en tilltagande tystnad på arbetsplatserna. I de rapporterna liksom i den här rapporten var ett huvudområde ”hur högt eller lågt det är i tak” inom det statliga området. Känner de anställda att det går att rikta intern och offentlig kritik utan att drabbas av negativa konsekvenser? Tysta arbetsplatser är ett arbetsmiljöproblem. Ytterst är yttrandefriheten i den offentliga sektorn en viktig del av medborgarnas rätt till insyn i de gemensamma angelägenheterna. Och det finns en lagstiftning som faktiskt ger alla som arbetar på statliga myndigheter och verk en vidsträckt yttrandefrihet.

2004 startade ST ett omfattande arbete med fortbildningsinsatser kring både förebyggande hälsoarbete och rehabilitering – projektet Jobba Friskt. ST samarbetade här med Bliwa Stiftelsen och Jobba Friskt lämnade en slutrapport i november 2007. Projektet lyfter fram en handfull framgångsfaktorer för det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.

På arbetsplatser har skyddsombud genomfört kartläggningar, deltagit i utbildningar och varit pådrivande för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. ST har haft en omfattande utbildning inom arbetsmiljöområdet – liksom att ST tagit fram handlingsinriktat informations- och utbildningsmaterial – riktat till främst våra egna förtroendevalda och skyddsombud. Men det har inte varit ovanligt att ST hållit i partsgemensamma utbildningar på de myndigheter och bolag/affärsverk där ST verkar.

En ny arbetsmiljöundersökning genomfördes 2007 och har motsvarande omfattning som 2001 varför bra jämförelser kan göras över tiden. En arbetsmiljöenkät sändes ut till ett stort antal ST-medlemmar inom olika statliga områden – myndigheter, universitet/högskola och bolag/affärsverk – totalt 5200 enkäter skickades ut!

Resultatet från undersökningens kommer ST använda för att ännu bättre driva arbetsmiljöfrågorna. Undersökningen tar främst sikte på den psykosociala arbetsmiljön.

En rapport om undersökningen presenteras nu i anslutning till kongressen 2008. Med tanke på de stora förändringarna som skett – och som förväntas ske – inom den statliga sektorn, är det viktigt att följa upp arbetsmiljön för att på ett proaktivt sätt möta de negativa konsekvenser som då kan uppstå – men framför allt lyfta fram och förstärka olika ”friskfaktorer”, faktorer och åtgärder som leder till en bra och attraktiv arbetsmiljö. I de förvaltnings- och arbetsgivarpolitiska ställningstaganden som gjorts av regering, riksdag och arbetsgivare framhålls att ”staten” som arbetsgivare ska vara en attraktiv- och föredömlig arbetsgivare. Bland annat ska arbetet med att förebygga och minska ohälsan i staten intensifieras.

Med tanke på det behov av kompetensförsörjning som kommer finnas inom staten de närmsta åren – cirka 60 000 unga ska anställas – vill det till att ”staten” är en attraktiv och föredömlig arbetsgivare, med en arbetsmiljö som lever upp till den nivån. ST vill här hänvisa till en annan undersökning som ST genomfört - ”Fler drömjobb i staten” Ungas krav – STs förslag.

Stockholm i maj 2008



Annette Carnhede
STs förbundsordförande

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Förord | |
| 2007 gav ST ett uppdrag till SCB att genomföra en omfattande undersökning av arbetsmiljön inom det statliga området. | |
| Sammanfattning och STs kommentarer till rapporten | 4 |
| Bakgrund..... | 4 |
| Stress i arbetet – höga krav – inflytande..... | 5 |
| Arbetstid..... | 9 |
| Tystnad på jobbet – högt i tak?..... | 9 |
| Undersökningens mål, uppläggning och genomförande | 11 |
| Undersökningsspopulation och urval | 11 |
| Urvalsstorlek i undersökningen..... | 11 |
| Urvalsstorlek | 12 |
| Urvalsdragning..... | 13 |
| Frågeformulär..... | 13 |
| Frågor ställdes inom bl.a. följande områden. | 14 |
| Integritet | 15 |
| Datainsamlingen | 15 |
| Övertäckning och bortfall | 15 |
| Insamlingsarbetets resultat | 16 |
| Viktning..... | 16 |
| Tabeller har tagits fram enligt följande plan. | 17 |
| Läsanvisning till rapporten | 18 |
| Varje kapitel har i huvudsak följande uppläggning:..... | 18 |
| Att tänka på vid tolkningen av resultaten..... | 19 |
| Kapitel 1 Höga krav och brist på inflytande | 21 |
| Höga krav i arbetet | 21 |
| Lite inflytande i arbetet..... | 23 |
| Höga krav och låg kontroll..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| Höga krav och låg kontroll | 29 |
| Kapitel 2 Socialt stöd, relationer i arbetet | 35 |
| Stödet på arbetet har förbättrats | 37 |
| Våld och trakasserier är relativt vanligt inom flera av STs avdelningar | 41 |
| Kapitel 3 Brister i arbetsmiljöarbetet | 43 |
| Samband och sammanhang..... | 46 |
| Kapitel 4 Datorarbete | 48 |
| Kapitel 5 Kontakt med allmänheten..... | 52 |
| Kapitel 6 Arbetsrelaterade besvär | 57 |
| Kapitel 7 Vad har gjorts för att minska stressen? | 63 |
| Har ledningen vidtagit åtgärder för minska stressen? | 63 |
| Har facket tagit några initiativ för minska stressen? | 64 |
| Har medlemmen själv tagit några initiativ för minska stressen? | 65 |
| Svar med egna ord | 66 |
| Kapitel 8 Utbildning och kompetensutveckling | 68 |
| Pelarna | 73 |
| Kapitel 9 Övertidsarbete | 75 |
| Övertidsarbete med eller utan ersättning | 75 |
| Orsak till att man jobbar övertid..... | 78 |
| Skäl till att man inte begär ersättning för övertidsarbetet..... | 80 |
| Vilka initiativ har tagits under det senaste året för att minska övertiden – och av vem? | 81 |
| Svar med egna ord | 83 |
| Kapitel 10 Högt eller lågt i tak..... | 86 |
| Kvinnor och män..... | 87 |
| Typ av arbete | 88 |
| Avdelningarna | 89 |
| Saker som är känsliga att kritisera..... | 90 |
| Nackdelar – repressalier – efter kritik..... | 91 |
| Jämförelse med 2001 års förhållanden – avdelningsvis..... | 94 |
| Vad har gjorts åt öppenheten på arbetsplatsen under det senaste året? | 95 |

| | |
|---|------------|
| Ledningen och öppenheten..... | 95 |
| Facket och öppenheten..... | 96 |
| Initiativ från den enskilde medlemmen | 96 |
| Svar med egna ord..... | 96 |
| Kapitel 11 Chefernas arbetssituation | 98 |
| Vad har hänt under det senaste året?..... | 102 |
| Bilagor | 103 |
| Tabellbilagor | 104 |

Sammanfattning och STs kommentarer till rapporten

Bakgrund

2007 gav ST ett uppdrag till SCB att genomföra en omfattande undersökning av arbetsmiljön inom det statliga området. Totalt 5 200 enkäter skickades ut.

Fackförbundet ST har under årens lopp lagt ner ett omfattande arbete för att uppmärksamma arbetsmiljön och utveckla den på det statliga området. STs två stora arbetsmiljöundersökningar 1999 och 2001 fick stort genomslag. Med dessa undersökningar i ryggen startade ST ett intensivt arbete för att få våra folkvalda och chefer i staten att förstå vikten av att ta arbetsmiljöfrågorna på allvar. Träffar med riksdagsledamöter, dialog med myndighetschefer och överläggningar med arbetsgivarsidan riktade fokus på arbetsmiljön i staten. ST lyfte också fram frågan om tystnaden på jobbet som en faktor av betydelse för arbetsmiljön, något som inte uppmärksammats tidigare.

Resultaten lät inte vänta på sig – i det statliga kollektivavtalet från 2001 gavs tydliga uppdrag för att skapa en plattform för det lokala arbetsmiljöarbetet. Det ledde till att partsprojektet Satsa Friskt startades i Utvecklingsrådets regi – över 150 miljoner har satsats på olika konkreta arbetsmiljöprojekt på arbetsplatserna. Pengarna kom från den avvecklade Statshälsan. Satsa Friskt har ännu inte avslutats helt, men omfattande utvärderingar kommer att göras av projektet i sin helhet och i sina delar.

En rapport om undersökningen presenteras nu i anslutning till kongressen 2008. Med tanke på det behov av kompetensförsörjning som kommer finnas inom staten de närmsta åren – cirka 60 000 unga ska anställas – vill det till att staten är en attraktiv och föredömlig arbetsgivare, med en arbetsmiljö som lever upp till den nivån. ST vill här hänvisa till en annan undersökning som ST genomfört - ”Fler drömjobb i staten, Ungas krav – STs förslag”.

Arbetsmiljön måste vara en del av den strategiska verksamhetsplanen – inte en sidoverksamhet. Långsiktighet krävs i arbetsmiljöarbetet för att nå framgång. I synnerhet i verksamheter där omorganisation, neddragningar och nya direktiv hör till vardagen, annars finns risk för motsatt effekt så som ”tappade sugar”, frustration och ökad sjukskrivning – sämre arbetsmiljö helt enkelt.

ST föreslår att det införs en certifiering av arbetsmiljön inom det statliga området – det finns olika metoder för certifiering av arbetsmiljön. ST vill att det påbörjas ett arbete för att myndigheter, universitet/högskola och bolag med statligt ägande ska certifiera sin arbetsmiljö. Koppla insatser till det systematiska arbetsmiljöarbetet – gör behovsanalys, säkerställ resurser, sätt mål, mät effekter och utvärdera metoder och arbetssätt.

Med tanke på resultaten i rapporten – att så många fortfarande upplever sin arbetsmiljö som problematisk – är de politiska besluten om neddragningar på arbetsmiljöområdet minst sagt anmärkningsvärda. Arbetslivsinstitutet har lagts ner, kraftiga besparingar har genomförts hos Arbetsmiljöverket och statsbidragen för arbetsmiljöutbildning har tagits bort helt.

Staten ska kunna lyfta fram en bra arbetsmiljö som argument för rekrytering av personal – men då krävs att arbetsmiljön håller en hög nivå!

Rapporten är uppdelad i tre huvudområden.

- ▶ Stress i arbetet – höga krav - inflytande
- ▶ Arbetstid - overtid
- ▶ Tystnad på jobbet – högt i tak?

Stress i arbetet – höga krav – inflytande

En fråga som ställdes var om man har så mycket att göra att man varje vecka är tvungen att arbeta över, dra in på luncher eller ta med sig jobbet hem. Denna fråga ger en tydlig bild av hur arbetet "flyter ut" över den ordinarie arbetstiden. Drygt var fjärde kvinna och drygt var tredje man uppfattar sin arbetssituation sådan. Jämfört med 2001 är det klara minskningar. En negativ utveckling under 1990-talet förefaller helt tydligt ha vänt. Trots det – för alla personalkategorier är det fortfarande nästan hälften eller mer som upplever sin arbetsbörda för stor!

En liknande fråga avsåg om man helt eller delvis instämmer i att man har alldeles för mycket att göra. Drygt varannan kvinna och en något mindre andel av männen upplever sin arbetssituation på detta sätt. En tidigare ökning fram till 2001 har förbytt i en nedgång, mest tydlig för män. Andelen som har jobb med hög anspänning – de med de mest pressande arbetssituationerna – tenderar i varje grupp (chef, expert, handläggare och assisterande personal) att vara högre bland kvinnor än bland män.

En myndighet – CSN – har visat på mycket klara förbättringar av arbetsmiljön. Förbättringen kan förklaras av förenklingar i studiestödet, tydligare organisation, förbättrade arbetsrutiner och ett bättre samordnat IT-stöd. Trots personalneddragningar 2003 har läget stadigt förbättrats, vilket även konstaterat i CSNs egna fortlöpande arbetsmiljömätningar (”nöjd medarbetarindex”). Det tycks vara förhållandevis ”elementära” problem som myndighet och lokalt fack lyckats lösa.

Ungefär 40 procent av kvinnorna och 32 procent av männen uppger att de aldrig eller för det mesta inte är med och beslutar om det egna arbetets uppläggning. Även i undersökningen 2001 konstaterades att inflytandet över arbetets uppläggning inte ökar, och så ser fortfarande situationen ut. Utvecklingen går i detta avseende inte åt rätt håll

Brister i arbetsmiljöarbetet

Resultatet visar, för både kvinnor och män, att möjligheten att påverka sin arbetsmiljö och sin arbetssituation fortfarande är mycket lika situationen 2001. Det är 42 procent av kvinnorna och 32 procent av männen som inte får något gehör för de påtalade bristerna eller som saknar kanaler för det. Bland de unga kvinnorna är det särskilt vanligt att svara att arbetsmiljöbrister inte åtgärdas och bland de äldre männen är det vanligast att ange att man kan påverka.

Omkring var sjunde ST-medlem har svarat att de någon gång under de senaste 12 månaderna har varit utsatta för våld eller hot om våld. Det är en större andel kvinnor än män som under denna period har utsatts för sexuella trakasserier. Andelen utsatta kvinnor har minskat mellan undersökningstillfällena.

ST kräver att större insatserna görs mot hot om våld och våld. Trots att det görs en hel del insatser inom området behöver dessa ökas. Samtliga arbetsplatser ska ha beredskap för att hantera våldssituationer. Att vara utsatt för hot eller – ännu värre – direkt våld, innebär en allvarlig kränkning av den anställdes integritet och risk för hälsan. ST är medvetet om att i vissa statliga verksamheter ingår tvångsåtgärder från samhället, vilket ökar risken för hot och våld – då är det än mer angeläget att åtgärder vidtas. Framst är det ökad kunskap om bemötande som är viktigt samt att det finns ett omhändertagande av drabbade anställda om det ändå inträffar en hot- eller våldssituation.

Datorarbete

Andelen av arbetstiden som tillbringas framför datorn har ökat betydligt sedan förra undersökningen 2001. Andelen som arbetar vid en dator nästan hela tiden

är för kvinnor cirka 77 procent och för män cirka 53 procent. Andelarna har sedan 2001 ökat med mer än 10 procent, mer för kvinnor än för män. En ökande andel känner sig dock styrda och 60 procent av kvinnorna och 36 procent av männen anger att de i hög grad är styrda av datarutiner i sitt arbete. Samtidigt uppger 80 procent att deras IT-stöd är tillfredsställande. Det kan vara så att själva datorstödet inte är det som styr, utan den arbetsprocess som bestämts och som kommer till uttryck i IT-stödet.

För att få hög användbarhet i IT-systemen vill ST – till fördel för både effektivitet och arbetsmiljö – att det ska användas utvecklingsmetoder som ger de anställda reell makt att initiera och påverka utveckling av IT-system. I grund och botten handlar det om utveckling av verksamheten som i slutänden gagnar medborgarna.

Kontakt med allmänheten

Andelen ST-medlemmar som minst halva tiden har direktkontakt med medborgarna är ungefär 50 procent. Sedan undersökningen 2001 har endast smärre förändringar skett. Ungefär 30 procent av medlemmarna – något fler kvinnor än män – får varje vecka ta emot kritik och besvikelse från allmänheten. Men över 90 procent av tjänstemännen anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiv eller lika positiv som negativ. Sedan 2001 har en ökad andel angett att de upplever att allmänhetens inställning är övervägande positiv medan en oförändrad andel anger att inställningen är övervägande negativ.

Arbetsrelaterade besvär

Trots en klar minskning av besvären jämfört med 2001, uppger ändå mer än hälften av STs medlemmar, kvinnor i större utsträckning än män, att de känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet. Frågan handlar bokstavligen om fysisk uttröttnings, men även om en stark anspänning, som i hög grad är psykisk och kan yttra sig i kroppslig trötthet. Nästan hälften har också svårt att koppla av tankarna på jobbet och något färre känner sig trötta och håglösa på grund av förhållanden i arbetet – inte minst beroende på att man anser sig inte klara av det uppdrag som verksamheten har.

Vad har gjorts för att minska stressen?

Det är inte lika vanligt 2007 som 2001 att medlemmarna uppger bristande stöd från chefen. Det gäller både för kvinnor och män. Även kravet på att jobba

över, dra in på luncher eller ta med jobbet hem har minskat, men alltså är det 28 procent av kvinnorna och 37 procent av männen som har en sådan arbetssituation.

Vid jämförelse mellan arbetsgivare, medlem och facket och om åtgärder eller initiativ har tagits för att minska stressen tycker medlemmarna att facket är den som i minst utsträckning har initierat något för att minska stressen. Initiativ från ledningen eller initiativ från medlemmarna själva ligger på en högre nivå än facket. Många svarar att man inte vet om facket har agerat i frågan om att minska stressen.

Här finns anledning för ST att vara självkritiska – vi är dåliga på att tala om vad vi faktiskt gör. Oftast är facket aktivt och kommer med idéer i partsarbetet, men det är arbetsgivaren som sedan genomför åtgärder och tar initiativ som syns i organisationen. ST behöver bli bättre på att informera och kommunicera vad vi gör. Det kan också vara så att ST i olika situationer ska ta initiativ på ett annat sätt än vad som sker idag.

Utbildning och kompetensutveckling

Det är fler 2007 jämfört med 2001 som anger att de har en aktuell handlings/utvecklingsplan för den egna kompetensutvecklingen. Men trots det så är det drygt 55 procent som säger sig inte ha en sådan plan, vilket är anmärkningsvärt. Sådana planer stärker både individen och hela organisationen. Trots att parterna på den statliga arbetsmarknaden framhåller vikten av kompetens- och utvecklingsplan för alla anställda – samt att det dessutom kan vara reglerat i avtal – är det alltför många medarbetare och chefer som saknar sådana planer. ST kommer att öka sina insatser för att alla anställda ska få personliga kompetens- och utvecklingsplaner och att de får ett utvecklingskontrakt med arbetsgivaren.

Chefernas arbetssituation

Chefer anger i större utsträckning att de hoppar över lunchen, arbetar över eller tar med jobbet hem jämfört med övriga grupper.

Chefer har större inflytande över sin arbetssituation än medlemmar totalt – andelen med litet inflytande är mindre bland cheferna. Chefernas situation är i stort densamma som vid föregående undersökning.

Arbetstid

Det förefaller inom många områden vara allt vanligare med informella lösningar så att anställda "självmant" arbetar så mycket som arbetsuppgiften kräver och inte alltid får kompensation i tid eller pengar. Det är den "svarta övertiden".

Runt 40 procent arbetar varje vecka något utöver den normala arbetstiden 2007. Jämfört med 2001 – är det oförändrat för kvinnor och för män en viss minskning. Övertidsarbete är lika vanligt bland män och kvinnor inom ST. ST kommer under 2008 starta en bred diskussion om arbetstid inom förbundet, som även avser frågor om övertid, reglerad och oreglerad arbetstid eller så kallad förtroendemannatid och ersättningar. Syftet är bland annat att få en tydligare bild av omfattningen av övertid, nedlagd arbetstid vid förtroendemannatid och ersättningar. Utifrån resultatet av diskussionerna kommer olika förslag om åtgärder läggas fram.

Tystnad på jobbet – högt i tak?

Att det är "högt i tak" på arbetsplatsen innebär att man öppet kan påtala sådant som man anser är brister och missförhållanden, utan att själv riskera att ligga sämre till, exempelvis vid lönesättning och karriärutveckling.

Högt i tak - att våga framföra kritik internt eller offentligt – är en grundbult i den svenska förvaltningsmodellen. Tysta arbetsplatser är ett arbetsmiljöproblem. Ytterst är yttrandefriheten i den offentliga sektorn en viktig del av medborgarnas rätt till insyn i de gemensamma angelägenheterna. Och det finns en lagstiftning som faktiskt, just i det syftet, ger alla som arbetar på statliga myndigheter och verk en vidsträckt yttrandefrihet. Att det är högt i tak – att anställda vågar föra fram kritik – bidrar till att medborgarna utifrån lagstiftning behandlas på ett rättvist sätt samt bidrar till att öka effektiviteten i förvaltningen.

ST ser mycket allvarligt på att så många i undersökningen upplever att det blivit lägre i tak. Drygt var fjärde ST-medlem anser att taket blivit lägre. Tittar vi på enskilda myndigheter finns det några som sticker ut - exempelvis Försäkringskassan, där mellan 33 procent (intern kritik) till 40 procent (framföra kritik offentligt) anser att det blivit lägre i tak. Bland chefer är det fler som anser att taket blivit högre de senaste fem åren.

Förhållandevis många 29 procent (kvinnor) till 36 procent (män) anser att den som framför kritik drabbas av nackdelar efter kritik, exempelvis sämre löneutveckling, sämre karriärmöjligheter och t o m att de blivit uppsagd eller "utlösta".

ST kräver utbildningsinsatser för att alla ska förstå vikten av att det är högt i tak på arbetsplatsen och att det är en rättighet att yttra sig kritiskt. Inte minst chefer har ett stort ansvar att tydligt visa – i ord och handling – att de anställda har rätt att kritisera, att det betraktas som positivt och att de anställda inte bestraffas för sin kritik. Likaså är det av stor betydelse att den politiska ledningen uttalar vikten av de grundläggande rättigheterna att kunna – både internt och offentligt – kritisera brister i den offentliga förvaltningen.

Undersökningens mål, uppläggning och genomförande

Undersökningens syfte är att ge en aktuell bild av medlemmarnas psykosociala arbetsmiljö och att göra jämförelser med resultat från motsvarande undersökning 2001. Särskilt viktigt är att få klarhet om hur utvecklingen av stress i arbetet varit – om arbetssituationen förbättrats eller om problem kvarstår. Statistiska centralbyrån, SCB, fick i uppdrag att genomföra undersökningen, som i huvudsak var en upprepning av den tidigare.

Ett stort urval medlemmar fick via en i huvudsak likadan enkätundersökning som 2001 beskriva sin arbetssituation. Resultaten skulle bland annat redovisas uppdelade på kvinnor och män och för ett antal avdelningar eller grupper av avdelningar. Dessutom skulle särskilt kvinnliga och manliga chefers arbetsmiljö belysas.

Undersökningspopulation och urval

Mer precist var den population man undersökte ”sysselsatta ST-medlemmar inom hela förbundets område”. Medlemmar under 18 år samt pensionerade, icke sysselsatta medlemmar ingick inte. Urvalsramen bestod av medlemmar enligt medlemsregistret med precisering enligt ovan. Fackförbundet ST svarade för kvalitén i medlemsregistret, som förefaller ha god aktualitet avseende adresser, nya respektive avgångna medlemmar och avdelningstillhörighet. Adresserna kontrollerades dessutom av SCB före utskick.

Urvalsstorlek i undersökningen

Undersökningen skulle ge tillräckligt underlag för att belysa kvinnliga och manliga medlemmars arbetsmiljö inom förbundets område som helhet. Den skulle också ge underlag för beskrivning av förhållandena i ett antal av STs

avdelningar, dock ej könsuppdelat. De avdelningar som skulle belysas särskilt var dels sådana som särredovisades 2001, dels ytterligare några.

Dessutom skulle vissa grupper av avdelningar redovisas. Det gällde avdelningar inom aktiebolag respektive affärsverk. Dimensioneringen av urvalet i bolag skulle göras tillräcklig för att Posten AB skulle kunna särredovisas. De s.k. pelarna, förbundets gruppering av avdelningarna i tre stora områden, skulle belysas, även så att kvinnor och män kunde särredovisas.

För att försäkra sig om att få med tillräckligt många kvinnliga och manliga ST-an slutna chefer behövdes också särskilda urval. För detta ändamål användes förbundets "chefsregister" där en stor del av cheferna finns med.

Urvalsstorlek

För att tillgodose de krav som ställdes kom urvalet att omfatta totalt 5 200 medlemmar, delat i följande grupper. Urvalet stratifieras enligt följande:

| | Antal |
|-----------------------------------|--------------|
| Pelare myndigheter | 3700 |
| Arbetsförmedlingen | 400 |
| CSN | 300 |
| Försäkringskassan | 500 |
| Kriminalvårdsverket | 300 |
| Kronofogdemyndigheten | 300 |
| Migrationsverket | 300 |
| Polisväsendet | 300 |
| SIS, Statens institutionsstyrelse | 300 |
| Skatteverket | 300 |
| Övriga i Pelare Myndigheter | 700 |

| | |
|---|-------------|
| Pelare Universitet och högskolor | 600 |
| Kvinnor | 350 |
| Män | 250 |
| Pelare Bolag och affärsverk | 500 |
| Bolag | 300 |
| Affärsverk | 200 |
| Chefer ur chefsregistret | 400 |
| Kvinnor | 200 |
| Män | 200 |
| Summa | 5200 |

Urvalsdragning

Praktiskt gjordes alltså flera urval, 16 stycken. Principerna för urvalet gick igenom av SCB och ST tillsammans. Urvalen drogs av ST och levererades till SCB. Först drogs 200 kvinnor och 200 män ur STs chefsregister (oavsett avdelning). Därefter drogs urval om sammantaget 4 800 aktiva medlemmar i de angivna avdelningarna.

Frågeformulär

Undersökningen är nästan helt en upprepning av den tidigare genomförda undersökningen 2001 och omfattar ca 100 frågor, varav några få nya.

Enkäten består av tre huvudområden:

1. Stress i arbetet
2. Obetald övertid – informell övertid
3. Tystnad på jobbet – högt i tak?

Ett antal av enkätfrågorna är utprovade och gemensamma med Arbetsmiljöundersökningen, som den officiella statistiken bygger på. Resultat från STs undersökning kan därigenom jämföras med resultat för olika kategorier på arbetsmarknaden. (Arbetsmiljöundersökningen 2007 publiceras vid halvårsskiftet 2008.)

Frågor ställdes inom bl.a. följande områden.

- ▶ Bakgrundsuppgifter: Kön, ålder, avdelning inom ST (tas ur medlemsregistret). Typ av arbete. Nya frågor avser fast eller tidsbegränsad anställning, heltids- eller deltidarbete, utbildningsnivå.
- ▶ Krav i arbetet: Kontroll över arbetssituationen. Socialt stöd. Arbete vid dator. Arbete med mycket direkta kontakter med allmänheten. Konflikter, kränkande särbehandling, utsatthet för våld.
- ▶ Arbetsrelaterade besvär: Sömnsvårigheter, kroppsligt ont, uppgivenhet.
- ▶ Utbildning och kompetensutveckling
- ▶ Övertid – ”svart övertid”: Fria arbetstider. Arbete i hemmet. Arbete utöver ordinarie arbetstid. Ersättning. Tvång att arbeta in lunch, arbeta över eller ta med jobb hem. Varför, olika skäl till övertidsarbete.
- ▶ Tystnad på jobbet – högt i tak?: Möjlighet att framföra kritiska synpunkter, vad som är känsligt, vad som ev. drabbar kritiker.

I undersökningen ingick också några frågor där man kan utveckla sina svar med egna ord. Det gäller områdena stress, övertid och ”högt i tak”.

Enkäten finns som bilaga.

Integritet

SCB garanterade och garanterar de deltagandes integritet. Svaren på frågorna kan inte kopplas till de personuppgifter som var nödvändiga för att nå rätt personer.

Datainsamlingen

Insamlingen genomfördes av SCB under okt – dec 2007. Inflödet av enkätsvar följdes upp med tre påminnelser, med en ny enkät i de två sista utskicken. Inkommande enkäter dataregistrerades genom skanning.

Övertäckning och bortfall

"Övertäckning" kallas de som finns med i STs register som aktiva medlemmar men som inte hör till undersökningspopulationen. Hit hör några som inte längre är (eller ser sig som) medlemmar. Några har meddelat att de visserligen fortfarande är ST-medlemmar, men nu arbetar inom helt andra avtalsområden. En grupp saknar arbete och kan inte svara meningsfullt på frågorna om förhållandena på en arbetsplats de inte har. Några gränsfall är de som går hemma med lön men väntar på pensionering. En del av dem har hört av sig och förklarat att de inte kan/vill svara medan andra förmodligen har svarat för att få med sina erfarenheter.

"Bortfall" utgör de som ingår i urvalet och hör till den målpopulation undersökningen vill nå men som ändå av olika skäl inte svarat. En del av dem har hört av sig men ett stort flertalet har inte gjort det. Man kan räkna med att bland dessa även finns sådana som vi kallar "övertäckning" och som egentligen inte omfattas av undersökningen.

Insamlingsarbetets resultat

| | Antal | Procent |
|-----------------|-------|---------|
| Bruttourval | 5200 | |
| Övertäckning | 54 | |
| Nettourval | 5146 | 100,0 |
| Inkomna enkäter | 3364 | 65,4 |
| Bortfall | 1782 | 34,6 |

Kvinnor deltog i något större utsträckning än män, utom i chefsurvalet där det är lika. Vår allmänna bedömning är att svarsfrekvensen på 65 procent är fullt acceptabel och att den motsvarar bedömningen i förväg. Reellt ligger den antagligen någon procent högre genom att en del av dem som inte omfattas av undersökningen inte hör av sig. Svarsfrekvensen ligger på den nivå man bör klara med enkätundersökningar med de förutsättningar som gällde: populationen, enkätens innehåll och omfång, och den tid som stod till förfogande. För att förstärka svarsfrekvensen gjordes tre påminnelser. Vid föregående undersökning, för sex år sedan, var svarsfrekvensen precis lika hög.

Viktning

Urvalet gjordes *stratifierat*, vilket innebär att sannolikheten att komma med varierade, beroende på vilken ST-avdelning man tillhörde eller om man ingick i chefsregistret. I det föregående har beskrivits de olika avdelningar och grupper som det gjordes egna delurval för. Inom varje ”stratum” hade alla medlemmar samma sannolikhet att komma med i urvalet.

Avsikten med stratifieringen är att få tillräckligt många i de kategorier man vill kunna titta särskilt på. En följd av detta är – om man ser till hela ST – att vissa avdelningar och cheferna blir överrepresenterade och andra underrepresenterade. Utöver den skevhet man själv skapat tillkommer också att svarsbenägenheten varierar i olika grupper.

Viktning eller *poststratifiering* innebär enkelt uttryckt att svaren från dem som har deltagit ska få stå för hela den gruppen och att de i relation till andra

grupper ges samma tyngd som deras relativa antal i verkligheten – i medlemsregistret. Viktningen är gjord med hänsyn till antalet kvinnor och män i avdelningar eller grupper av avdelningar som delurvalen gjordes i. När man t.ex. vill bedöma resultaten för kvinnor och män totalt inom förbundet innebär viktningen att fördelningen mellan kvinnor och män stämmer med medlemsantalet för kvinnor och män inom respektive område. Efter poststratifieringen är också andelen chefer korrigerad så att den stämmer med det verkliga förhållandet i avdelningarna.

Tabeller har tagits fram enligt följande plan.

Tabell 1. Samtliga frågor redovisas uppdelat på **kvinnor, män** och totalt, 2001 och 2007. Signifikansprövning görs av förändringar.

Tabell 2. Samtliga frågor redovisas uppdelat på tre ”**pelare**” d.v.s. huvuddelar av förbundets område: myndigheter, universitet/högskola samt bolag/affärsverk. Endast 2007.

Tabell 3. Samtliga frågor redovisas uppdelat på 9 **avdelningar** för myndighetsområdet samt ”övriga” myndigheter. Dessutom avdelningen för universitet och högskolor Avdelningarna inom bolag redovisas sammantaget liksom avdelningarna inom affärsverk. Av bolagen redovisas Posten AB särskilt. Allt detta för 2007. Jämförelser med 2001 har gjorts för de åtta avdelningar som särredovisades då. Signifikansprövning görs av förändringar.

Tabell 4. Kvinnor och män i olika **typer av arbete**: chef, expert, handläggare, assisterande personal. 2001 och 2007. Signifikansprövning görs av förändringar.

Tabell 5. Kvinnor och män i tre **åldersgrupper**: 18-34 år, 35-49 år, 50 år och uppåt. Samtliga frågor. Endast 2007.

Läsanvisning till rapporten

Resultaten redovisas i elva avsnitt och i tabellbilagor. Vi har för varje avsnitt valt ut ett antal frågor som vi analyserar, visar i diagram eller tablåer och kommenterar närmare. I tabellbilagan finns de kompletta resultaten. Vi hoppas att läsarna får ut det väsentligaste i resultatredovisningen men att också tabellbilagan kommer att användas mycket som komplement.

I tabellbilagan finns resultaten för samtliga frågor uppdelade.

Tabell 1. Kön och totalt 2001 och 2007

Tabell 2. ”Pelare” 2007

Tabell 3A. Avdelning och grupper av avdelningar 2007

Tabell 3B. Avdelning, åtta avdelningar 2001 och 2007

Tabell 4. Kön och typ av arbete 2001 och 2007

Tabell 5. Ålder 2007

Varje kapitel har i huvudsak följande uppläggning:

Kvinnor och män

Först kommenteras resultaten på några av frågorna som visas med stapeldiagram för *kvinnor och män*. Jämförelser görs med data från ST-undersökningen 2001 för att se vad som blivit bättre eller sämre.

Typ av arbete

Därefter visas för en eller ett par frågor resultaten för *kvinnor och män med olika typer av arbeten*: chefer, experter, handläggare, assisterande personal. I en enkätfråga angav man själv vilken typ av arbete man har. De som kryssat i att de är chefer redovisas som sådana oavsett om de finns med i STs chefsregister eller ej. I 2007 års undersökning har kategorin ”expert” utvidgats eller förtydligats till ”expert, lärare, forskare”.

Avdelningar

Till sist visas i tablåer svaren på ett antal frågor uppdelade *avdelningsvis*. Korta kommentarer görs. I avdelningstablåerna markeras signifikanta förändringar mellan 2001 och 2007.

Pelare

Resultat visas för de tre pelarna främst i de fall det finns tydliga skillnader mellan dem.

Cheferna

De ST-an slutna chefernas svar ingår naturligtvis i samtliga avsnitt. Dessutom visas i ett särskilt avsnitt chefernas resultat samlat.

Svar med egna ord

Enkäten avslutades med att man med egna ord kunde beskriva arbetsförhållandena inom följande tre områden:

- ▶ Stress i arbetet
- ▶ Övertidsarbete
- ▶ Högt eller lågt i tak på arbetsplatsen.

Det är runt tio procent av de svarande i enkäten som har utnyttjat möjligheten att svara med egna ord. Ett urval av dessa svar redovisas i de avsnitt som behandlar respektive område.

Att tänka på vid tolkningen av resultaten

Undersökningen är probleminriktad. Det innebär att den tar fasta på brister i arbetsmiljön. Man markerar i sina svar om man har arbetsmiljöproblem eller ej, och man kan t.ex. lika väl svara att man får den utbildning man behöver som att hävda motsatsen. Ändå innebär frågornas inriktning att många faktorer i arbetet inte blir så väl belysta, bl.a. mycket av det som gör arbetena meningsfulla, stimulerande och som gör så många så starkt lojala mot sina uppgifter.

Frågorna är relativt konkreta och har ofta svarsskalor som preciserar hur stor "del av arbetstiden", "hur många dagar per vecka" o.s.v. Det är den metod som mest används i Arbetsmiljöundersökningarna, som är underlag för den

officiella arbetsmiljöstatistiken. Därifrån har också några tiotal av frågorna hämtats, vilket innebär att resultaten kan jämföras med resultat från Arbetsmiljöundersökningen.

Resultaten är inte "betyg" där det finns "godkänt" eller "normalt". Vi redovisar andelen som har olika brister i sin arbetsmiljö. De människor som utgör "andelen" med problem har det inte bättre av att ingå i 20 procent än av att ingå i 40 procent. Om man i en verksamhet "ligger bra till" i jämförelse med andra innebär det förhoppningsvis att förutsättningarna är goda att påverka arbetsmiljön ytterligare.

Resultaten bygger på svar från två av tre tillfrågade. Det är en ungefär så hög andel svar som man brukar uppnå i undersökningar av detta slag. Att en del inte svarat medför dock en viss osäkerhet om den bild vi ger är alldeles rätt. Skälen att inte svara är erfarenhetsmässigt mycket varierande, och man bör inte utgå från att de som svarar skulle vara mer eller mindre kritiska än andra.

Kapitel 1

Höga krav och brist på inflytande

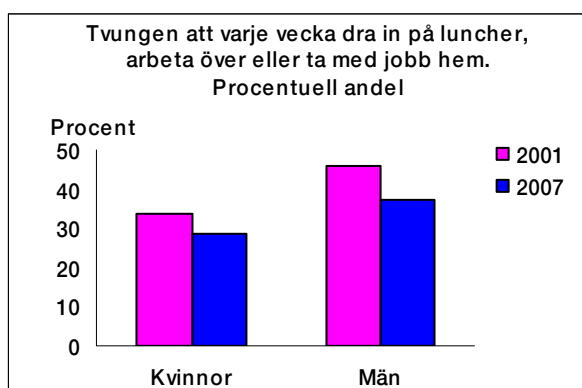
Att vara utsatt för höga krav och ha brist på inflytande i arbetet kan bidra till negativ stress och ge upphov till både kroppsliga och psykosociala besvär. Vi ställde bland annat frågor om jobbet var så tidskrävande att man måste arbeta alldeles för mycket och ofta inte ens hann äta lunch, om det var så stressigt att man inte hann prata eller ens tänka på annat, om alla nya regler som man måste lära sig och om inflytande i arbetet.

Höga krav i arbetet

En fråga gäller om man har så mycket att göra att man varje vecka är tvungen att arbeta över, dra in på luncher eller ta med sig jobbet hem. Denna fråga ger en tydlig bild av hur arbetet "flyter ut" över den ordinarie arbetstiden.

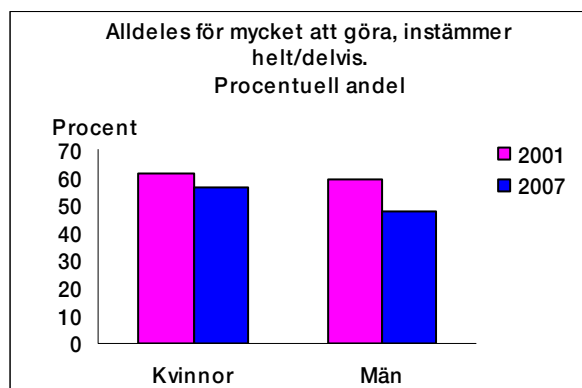
Kvinnor och män

Diagram 1.1 Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem



Drygt var fjärde kvinna och drygt var tredje man uppfattar sin arbetssituation sådan. Jämfört med 2001 är det klara minskningar. Det är inte lika vanligt att behöva hoppa över lunchen, arbeta över eller ta med jobb hem. En negativ utveckling under nittiotalet förefaller helt tydligt ha vänt.

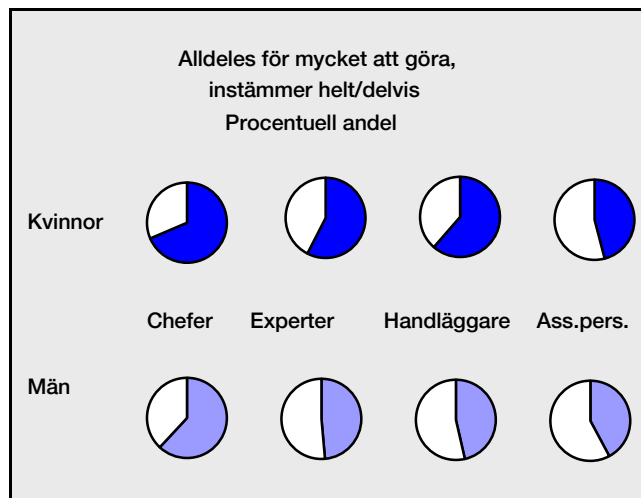
Diagram 1.2 Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis



En andra fråga var om man helt eller delvis instämmer i att man har alldeles för mycket att göra. Drygt varannan kvinna upplever sin arbetssituation sådan och något mindre andel av männen. En tidigare ökning fram till 2001 har förbytt i en nedgång, mest tydlig för män.

Typ av arbete

Diagram 1.3 Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis



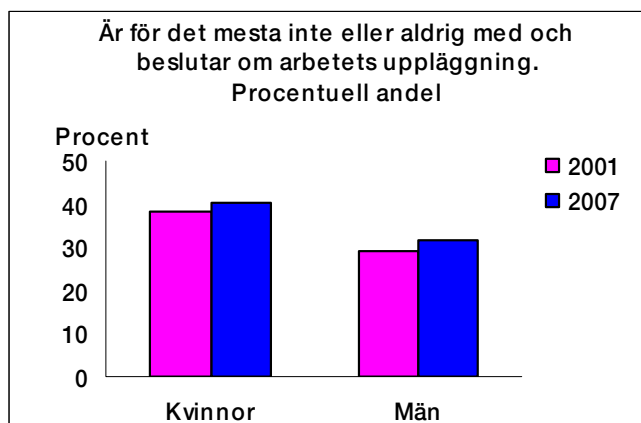
De grupper som i störst utsträckning anser sig ha för mycket att göra är kvinnliga chefer, handläggare och experter och manliga chefer. Detta har sedan 2001 blivit mindre vanligt bland manliga experter och handläggare och kvinnlig assisterande personal och handläggare. För alla personalkategorier är det fortfarande nästan hälften eller mer som upplever sin arbetsbörda för stor.

Lite inflytande i arbetet

Kvinnor och män

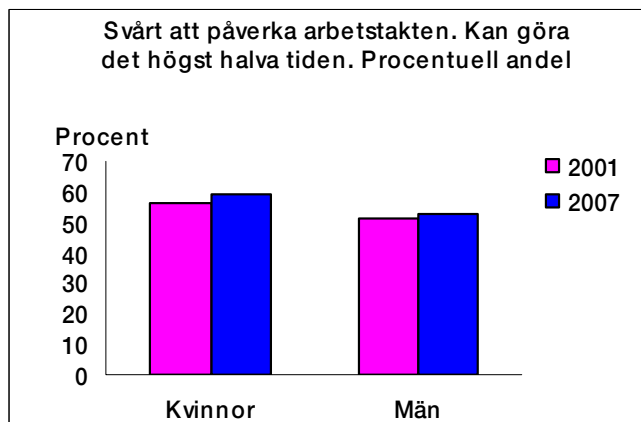
Med en fråga visar vi om man för det mesta inte eller aldrig är med och beslutar om det egna arbetets uppläggning. Denna brist på inflytande är vanligare bland kvinnor än bland män. Den gäller ungefär 40 procent av kvinnorna och 32 procent av männen. Även i undersökningen 2001 konstaterades att inflytandet över arbetets uppläggning inte ökar, och så ser fortfarande situationen ut. Utvecklingen går i detta avseende inte åt rätt håll.

Diagram 1.4 Lite inflytande över arbetets upplägning



Notera att vi visar ”avvikelsen från det önskvärda” - alltså dem som saknar inflytande. Övriga - som är ett flertal - har uppgett att de alltid eller för det mesta medverkar i besluten.

Diagram 1.5 Svårighet att påverka arbetstakten

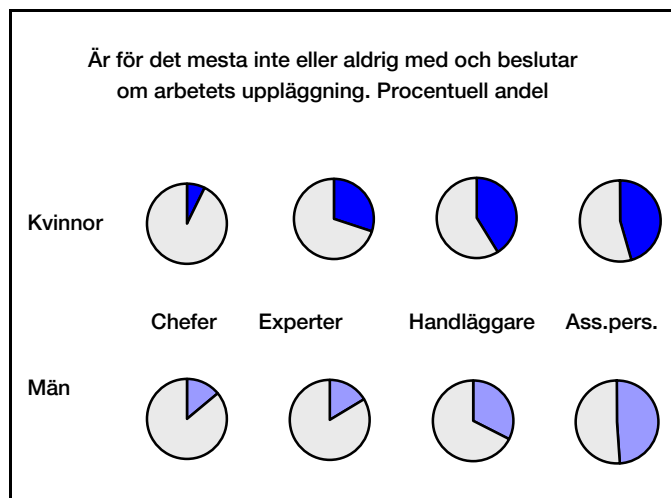


En annan fråga visar andelen som har svårigheter att påverka den egna arbetstakten. Vi redovisar dem som högst halva tiden kan påverka takten. Detta

uppper mer än varannan kvinnlig och manlig ST-medlem. Andelen med bristfälligt inflytande har inte ändrats signifikant sedan 2001.

Typ av arbete

Diagram 1.6 Procentuell andel som för det mesta inte eller aldrig är med och beslutar om arbetets uppläggning



Det stora flertalet chefer är med och beslutar om uppläggnigen av det egna arbetet. Att sakna inflytande är vanligast bland assisterande personal av båda könen samt kvinnliga handläggare. Den enda signifikanta förändringen sedan 2001 är försämringar för två grupper, ökad andel som har bristande inflytande bland kvinnliga och manliga handläggare.

Avdelningarna

Tablå 1.7 Krav och inflytande, avdelningsvis

| HÖGA KRAV I ARBETET | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Tvungen att <i>varje vecka</i> dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 31,7 | 13,8 | 31,2 | 44,2 | 26,2 | 49,1 | 27,9 | 28,8 | 17,4 | 34,4 | 33,3 | 32,6 | 30,1 | 31,3 | 31,5 |
| Stressigt arbete <i>minst halva tiden</i> hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 36,7 | 21,5 | 43,7 | 38,6 | 35,3 | 49,5 | 34,6 | 26,6 | 20,8 | 30,1 | 30,3 | 25,9 | 24,1 | 26,6 | 32,4 |
| Arbetet kräver <i>nästan hela tiden</i> hela uppmärksamheten och koncentrationen | 33,8 | 32,4 | 48,5 | 37,2 | 36,5 | 42,2 | 37,8 | 39,7 | 31,8 | 31,8 | 29,2 | 33,7 | 29,5 | 31,7 | 35,4 |
| Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis | 55,3 | 40,7 | 66,3 | 55,6 | 66,7 | 70,9 | 46,9 | 45,0 | 48,3 | 55,8 | 53,7 | 38,2 | 44,5 | 39,9 | 53,3 |

Att arbetsituationen är krävande uppger många av medlemmarna. Totalt sett är det störst andelar som utsätts för höga arbetskrav bland medlemmar inom Migrationsverket och Försäkringskassan. Mindre vanligt är det att markera höga arbetskrav inom CSN och Skattemyndigheten.

Den allmänna frågan om man har alldeles för mycket att göra ger höga andelar inom Migrationsverket, Kronofogden och Försäkringskassan medan det inte är lika vanligt inom bolagen, affärsverken och CSN.

| LITET INFLYTANDE I ARBETET | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Kan för det <i>mesta inte/aldrig</i> bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras | 46,1 | 52,5 | 54,3 | 48,6 | 36,5 | 43,4 | 49,6 | 55,1 | 41,1 | 40,3 | 26,6 | 63,1 | 59,8 | 53,9 | 45,7 |
| Är för det <i>mesta inte/aldrig</i> med och beslutar om uppläggningsen av egna arbetet | 30,4 | 45,6 | 48,0 | 34,1 | 23,1 | 29,3 | 43,3 | 25,5 | 44,4 | 30,7 | 19,4 | 54,5 | 49,2 | 47,3 | 37,1 |
| Har som <i>mest halva tiden</i> möjlighet att själv bestämma egna arbetstakten | 60,8 | 60,0 | 65,6 | 61,5 | 54,8 | 58,0 | 56,8 | 62,4 | 56,6 | 54,1 | 37,8 | 63,2 | 60,2 | 62,1 | 56,8 |
| Pressande <i>minst halva tiden</i> att ständigt hålla sig informerad om nya regler | 72,4 | 71,1 | 68,3 | 66,0 | 68,9 | 66,5 | 50,6 | 54,8 | 70,1 | 47,1 | 46,3 | 52,0 | 49,7 | 60,4 | 58,0 |
| För lite inflytande, <i>instämmer helt/delvis</i> | 36,5 | 37,8 | 45,9 | 38,3 | 32,6 | 32,9 | 30,3 | 27,7 | 36,0 | 25,8 | 25,9 | 38,3 | 34,9 | 29,3 | 33,1 |

Drygt var tredje ST-medlem är sällan eller aldrig med och beslutar om arbetets uppläggning. Så är det särskilt ofta inom bolagen (bl.a. Posten) och inom Försäkringskassan. Inom Universitet och högskolor, inom Kronofogden och SIS är det mest vanligt att man är med och beslutar om uppläggnings av det egna arbetet.

Möjligheterna att bestämma arbetstakten varierar inte mycket mellan avdelningarna med undantag för Universitet och högskolor där det är vanligare att man kan påverka, variera, arbetstakten.

Många ST-medlemmar uppfattar det pressande att ständigt hålla sig informerade om nya regler för att sköta arbetet. Det gäller runt 70 procent inom Arbetsförmedlingen, CSN, Skattemyndigheten och Kronofogden. Allmänt kan sägas att detta gäller många ST-avdelningar inom pelaren Myndigheter.

Totalt instämmer en av tre ST-medlemmar helt eller delvis i att man har för lite inflytande i arbetet. Resultaten varierar måttligt mellan avdelningarna med ett undantag. Inom Försäkringskassan är det bortåt hälften som anser inflytandet är för litet.

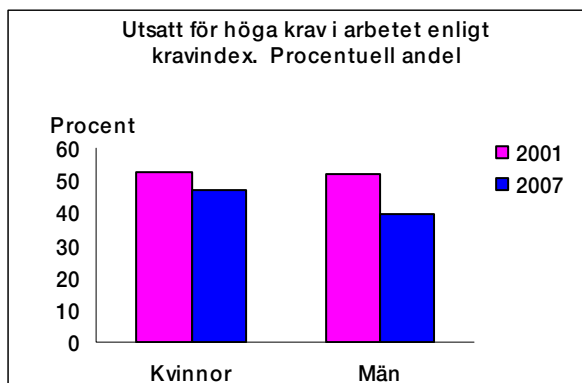
Höga krav och låg kontroll

Index för krav och inflytande

För att ge en mer sammanfattad bild av krav och inflytande har vi bildat två index. Fyra frågor om krav (krävande arbete) har sammanfattats till ett kravindex. På motsvarande sätt har fyra frågor om inflytande (eller kontroll) sammanfattats till ett inflytandeindex. Det senare kommer vi även att kalla "kontrollindex". Vi har dragit en gräns mellan vad vi anser vara höga och låga krav och en gräns mellan litet och stort inflytande.

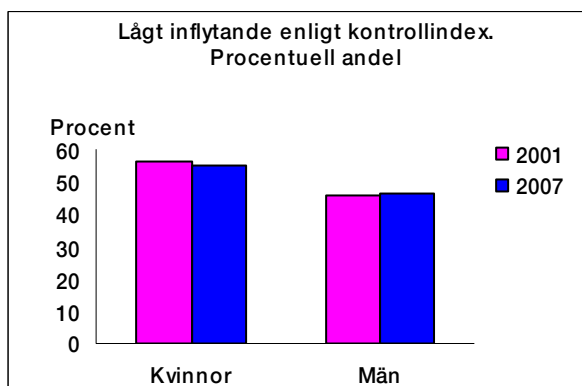
Kvinnor och män

Diagram 1.8 Utsatt för höga krav i arbetet enligt kravindex



Ungefär 47 procent av kvinnorna och 40 procent av männen är utsatta för höga arbetskrav enligt kravindexet. Det är för både kvinnor och män lägre andelar än 2001. Mest tydlig är minskningen för män.

Diagram 1.9 Lågt inflytande enligt kontrollindex

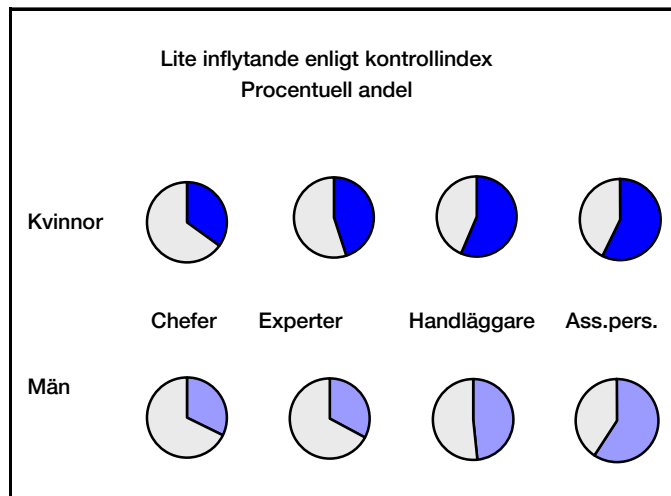


I diagrammet visas andelen kvinnor och män som har litet inflytande eller kontroll över arbetet enligt kontrollindexet. Inflytandet är oftare otillräckligt

bland kvinnor än bland män. Strax över hälften av kvinnorna och strax under hälften av männen har enligt detta index ett litet inflytande över arbetet. Det är ingen skillnad jämfört med situationen 2001.

Typ av arbete

Diagram 1.10 Procentuell andel med litet inflytande enligt kontrollindex



Särskilt bland assisterande personal är andelen med relativt lågt inflytande stor men det gäller även kvinnliga handläggare. Genom en viss förbättring sedan 2001 bland kvinnlig assisterande personal och en viss försämring för de kvinnliga handläggarna verkar deras brist på inflytande nu vara lika.

Minst andel med bristande inflytande – men dock en tredjedel – finns det bland chefer oavsett kön och bland manliga experter, lärare, forskare. Manliga handläggare och kvinnliga experter utgör beträffande inflytande en mellangrupp.

Höga krav och låg kontroll

Stora krav och litet inflytande över arbetet är en skadlig kombination. Är man utsatt för stora krav i arbetet ökar risken för stressrelaterade besvär. Om man har en relativt god egenkontroll d.v.s. inflytande över sin arbetssituation kan man dock delvis hantera även stora arbetskrav. Kraven kan göra arbetet stimulerande och utvecklande. Saknar man däremot inflytande kan stora krav

bli mycket påfrestande. Detta är grundtanken i den s.k. krav/kontrollmodellen som utvecklades av Karasek och Theorell¹ och som då främst tillämpades på risken för hjärt-kärlsjukdomar. Krav/kontrollmodellen (job demands – job control) har blivit vedertagen för analys av stressrelaterade besvär. Med olika mätmetoder har visats hur vanliga olika kombinationer av krav och kontroll är och hur de hänger samman med större eller mindre risker för stressrelaterade besvär och sjukdomar.

En annan faktor av stor betydelse för att hantera höga krav man kan utsättas för i arbetet är det sociala stödet. Det kan på arbetsplatsen komma från chef och arbetskamrater, och det kan innebära möjlighet till praktisk hjälp. Avgörande är dock många gånger själva den sociala gemenskapen med stöd och uppmuntran, när arbetet känns besvärligt. I detta avsnitt behandlas huvudsakligen krav och kontroll medan det sociala stödet återkommer i ett senare avsnitt.

| | | Låga | KRAV | Höga |
|-----------------|-----|-------------------------|-------------|-------------------------|
| KONTROLL | Hög | Jobb med låg anspänning | | Aktiva jobb |
| | Låg | Passiva jobb | | Jobb med hög anspänning |

Aktiva jobb – höga krav ställs på jobbet samtidigt som det finns tillräckliga förutsättningar/möjligheter att kontrollera kraven.

Passiva jobb – låga krav ställs på jobbet samtidigt som det saknas förutsättningar/möjlighet att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.

Jobb med hög anspänning – höga krav ställs på jobbet samtidigt som det saknas förutsättningar/möjlighet att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.

Jobb med låg anspänning – låga krav ställs på jobbet samtidigt som man har förutsättningar/möjligheter att kontrollera och påverka jobbet och det som händer.

¹Karasek, R. & Theorell, T. Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books, 1990

Jobb som innebär höga arbetskrav kan enligt ovan klassificeras i aktiva jobb, om inflytandet är stort, och i jobb med hög anspänning, om inflytandet är litet. De med större inflytande har bättre förutsättningar att hantera kraven, och arbetet kan därmed vara stimulerande och utvecklande. De med litet inflytande är i en pressad situation ("hög anspänning"), när de skall klara sina krävande arbetsuppgifter.

Genom att kombinera våra krav- och kontrollindex får vi mått på de fyra kategorierna i modellen.

Nedan redovisas resultaten för de två kombinationerna "aktiva jobb" och "jobb med hög anspänning". De har alltså gemensamt att man utsätts för relativt höga arbetskrav. De skiljer sig åt genom hur stort inflytande man har för att kontrollera sin arbetssituation.

Typ av arbete

Tablå 1.11. Procentuell andel med aktiva jobb och jobb med hög anspänning

| | | Chef | Expert | Hand- läggare | Ass. Personal |
|------------------------------------|---------|-------------|--------|------------------|------------------|
| Aktiva jobb | Kvinnor | 31,9 | 25,0 | 16,2 | 10,1 |
| | Män | 38,3 | 25,9 | 14,1 | 9,8 |
| Jobb med hög anspänning | Kvinnor | 29,7 | 25,9 | 35,5 | 26,0 |
| | Män | 20,7 | 15,4 | 23,4 | 22,8 |

Med fet stil markeras andelar som är lägre än i undersökningen 2001.

Andelen med aktiva jobb följer "tripp, trapp, trull" för chef – expert – handläggare – assisterande personal. För alla grupper (utom kanske chefer) är kvinnors och mäns svar lika. För kvinnliga chefer och för handläggare oavsett kön har mått med våra index andelen med aktiva jobb sjunkit sedan 2001, förmodligen en följd av att det blivit något mindre vanligt att vara utsatt för höga arbetskrav.

Andelen som har jobb med hög anspänning – de mest pressande arbetssituationerna – tenderar i varje grupp att vara högre bland kvinnor än bland män. För tre grupper visas en minskad andel, alltså en mindre pressad arbetssituation jämfört med samma grupp 2001. Det är manliga chefer och handläggare samt kvinnlig assisterande personal.

När andelen med höga krav totalt minskat har minskningen varit minst bland kvinnliga handläggare. Den har inte berört jobben med hög anspänning där kvinnliga handläggare nu ligger högst dvs. sämst. I stället har de aktiva jobben för kvinnliga handläggare minskat.

Det är intressant att för varje kön och kategori jämföra fördelningen på aktiva jobb respektive jobb med hög anspänning. Bland manliga chefer och experter överväger aktiva jobb starkt över jobb med hög anspänning. Bland kvinnliga chefer och experter är det lika vanligt med aktiva jobb och jobb med hög anspänning. Bland handläggare och assisterande personal av båda könen är jobb med hög anspänning betydligt vanligare än aktiva jobb.

Avdelningarna

Vi har konstaterat att det totalt är ungefär 44 procent som har höga arbetskrav på sig. Särskilt vanligt med höga arbetskrav är det inom Migrationsverket och Försäkringskassan medan det är mindre vanligt i t.ex. CSN, Skatteverket och bolagen. I diagrammen för avdelningar har vi på samma sätt som i föregående avsnitt delat in arbete med höga krav i två kategorier: **aktiva jobb** och **jobb med hög anspänning**.

Tablå 1.12 Aktiva jobb och jobb med hög anspänning – AVDELNINGSVIS 2007

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | ST- Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|--------------------------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|
| Aktiva jobb | 14,0 | 9,9 | 14,5 | 17,1 | 23,7 | 27,4 | 9,8 | 11,8 | 9,0 | 19,0 | 27,1 | 11,3 | 13,6 | 16,3 | 16,7 |
| Jobb med hög anspänning | 32,0 | 18,8 | 43,4 | 35,7 | 26,0 | 34,4 | 31,1 | 27,4 | 23,4 | 25,3 | 16,9 | 21,7 | 21,8 | 22,1 | 27,7 |

I den översta raden i tabblån visas andelen med aktiva jobb. I ST som helhet är det runt 17 procent. Aktiva jobb är förhållandevis vanliga för ST-medlemmar inom bl.a. Migrationsverket, Universitet och högskola och Kronofogden. Mindre vanligt med aktiva jobb är det inom CSN, Skatteverket, SIS och bolagen.

Det nedre raden i tabblån visar andelen som har jobb med hög anspänning. För hela ST är det 28 procent. Vanligt med hög anspänning är det alldeles särskilt bland medlemmar inom Försäkringskassan men även inom Kriminalvården och Migrationsverket. Mindre vanligt med så pressande arbetsituation är det inom Universitet och högskola, inom CSN, bolag och affärsverk.

Om man för varje avdelning eller grupp av avdelningar ser på fördelningen mellan aktivt jobb och jobb med hög anspänning så visar det sig att endast för Universitet och högskolor överväger aktivt jobb. Inom Kronofogden och Migrationsverket är det nästan jämnt. Inom Försäkringskassan dominerar jobb med hög anspänning kraftigt gentemot aktivt jobb – i tre fall av fyra med höga arbetskrav är inflytandet för att hantera kraven litet!

Tablå 1.13 Aktiva jobb och jobb med hög anspänning.

| | ST- AF | ST- CSN | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- Post | ST- Skatt | ST- U/H | ST- totalt |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| Höga krav | 46,0 | 28,6 | 49,7 | 61,8 | 40,9 | 35,4 | 32,4 | 44,0 | 44,4 |
| Aktiva jobb | 14,0 | 9,9 | 23,7 | 27,4 | 9,8 | 13,6 | 9,0 | 27,1 | 16,7 |
| Hög anspänning | 32,0 | 18,8 | 26,0 | 34,4 | 31,1 | 21,8 | 23,4 | 16,9 | 27,7 |

Med fet stil markeras andelar som är lägre än i undersökningen 2001.

För ST som helhet har det blivit mindre vanligt än 2001 att vara utsatt för höga arbetskrav. Samma utveckling gäller för de här redovisade avdelningarna utom Kronofogden där det är oförändrat. De avdelningar som 2001 hade de klart högsta värdena var Migrationsverket och CSN. Vid Migrationsverket har andelen sjunkit med ett tiotal procent, vilket ändå innebär att man ligger högre än alla andra. Inom CSN är förbättringen mycket stor, och andelen med höga arbetskrav har mer än halverats från en i jämförelse med andra avdelningar mycket hög till en låg nivå.

Minskningen av arbetskrav har medfört att även aktiva jobb blivit något mindre vanliga både i ST totalt och i flera avdelningar, t.ex. i Skatteverket,

Polisväsendet och CSN. Jobb med hög anspänning har totalt sett blivit mindre vanligt förekommande. Förbättringen är signifikant inom CSN (starkt signifikant!), inom Kronofogden och Universitet och högskolor. För övriga avdelningar finns en tendens åt samma håll, men skillnaden är inte fullt signifikant.

Samtidigt som minskningen av hög anspänning är ett mycket positivt resultat kvarstår betydande utsatta grupper. Inom Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Polisväsendet är det ungefär var tredje som arbetar under dessa påfrestande förhållanden. Det är i sig alarmerande, eftersom de som arbetar med hög anspänning är klart mera utsatta än andra för stressrelaterade besvär.

Kapitel 2

Socialt stöd, relationer i arbetet

Att socialt stöd och goda relationer motverkar påfrestningar i arbetslivet och minskar ohälsan är känt.

Det är av stor vikt att få socialt stöd från chefer och arbetskamrater när svårigheter uppstår i arbetet och att man på så sätt lättare klarar av arbetsituationen. Socialt stöd ingår också i krav/kontrollmodellen. Om man är utsatt för höga krav i arbetet kan hög grad av kontroll över arbetsituationen tillsammans med ett gott socialt stöd innebära att arbetsituationen totalt blir krävande men hanterlig och utvecklande. En arbetsituation med höga krav och låg grad av egen kontroll av arbetsituationen – arbete med hög anspänning – förvärras ytterligare om stödet är otillräckligt.

Stödindex

I Arbetsmiljöundersökningen och ST-undersökningen 2001 och 2007 ställs några frågor om stöd. Två av dem används här för att skapa ett enkelt index.

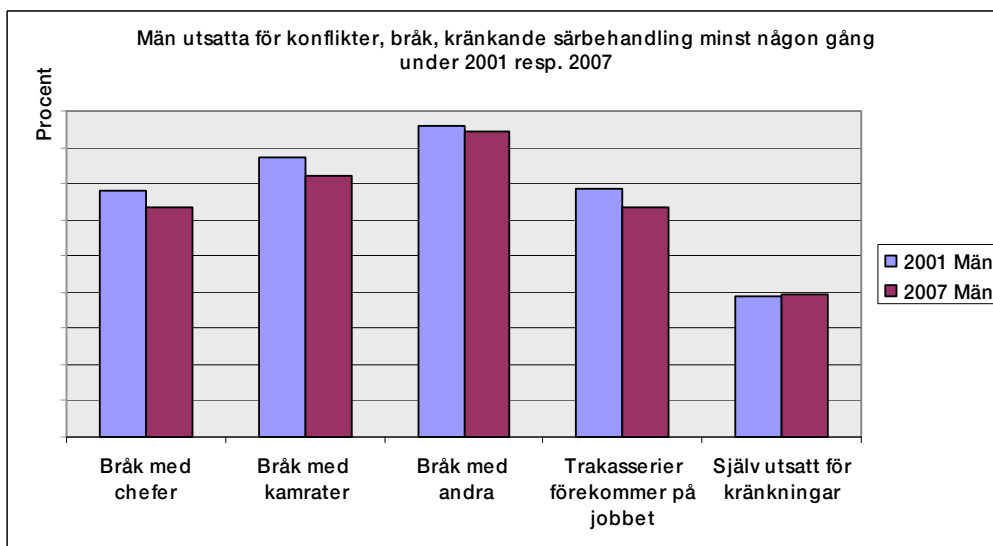
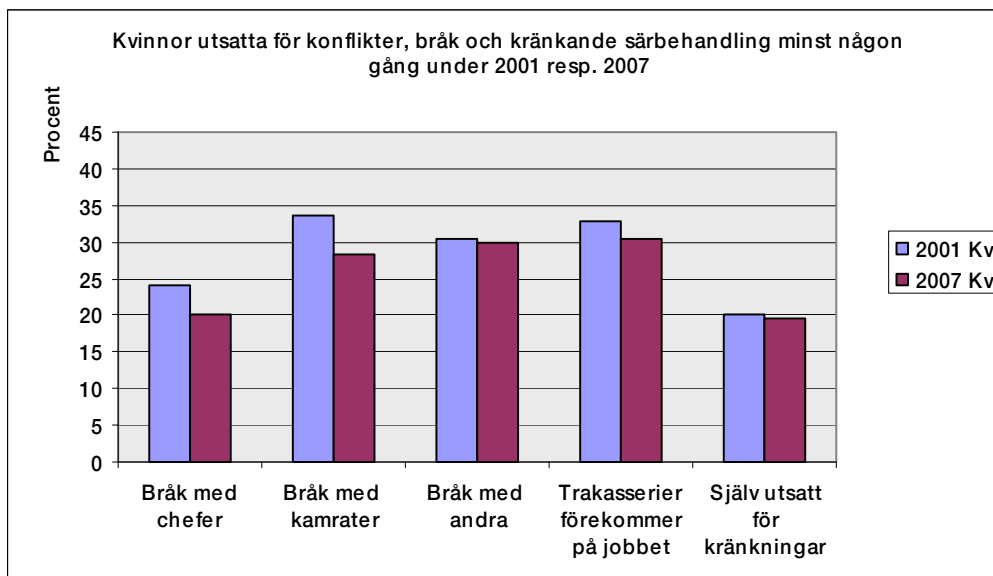
De två valda frågorna är:

- ▶ Får för det mesta inte/aldrig stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt
- ▶ Får för det mesta inte/aldrig stöd och uppmuntran från arbetskamrater, när arbetet känns besvärligt

Ovanstående två frågor är olika mått på socialt stöd i arbetet. De som besvarat någon av eller båda frågorna med *för det mesta inte* eller *aldrig* betecknar vi här som *personer med bristande socialt stöd*. De som omvänt har gott stöd har svarat att de *alltid* eller *för det mesta* har stöd från både chefer och arbetskamrater.

Kvinnor och män 2001 respektive 2007

Diagram 2.1 Socialt stöd



För kvinnor har andelen som varit i bråk med chefer eller arbetskamrater minskat från år 2001 till år 2007. Alltjämt är det vanligare med konflikter och bråk med arbetskamrater än chefer – det gäller båda könen. Likaså är det vanligare att män hamnar i konflikt och bråk än kvinnor. Nedan visas att det också är vanligare att känna stöd från arbetskamrater än chefer. Förklaringen ligger troligen i att många har betydligt mer att göra med arbetskamraterna än med chefen och att det finns fler att få stöd från eller att komma i bråk med.

Stödet på arbetet har förbättrats

Tablå 2.2 Socialt stöd, relationer i arbetet

| | Kvinnor | | Män | |
|---|---------|-------------|------|-------------|
| | ST01 | ST07 | ST01 | ST07 |
| Kan för det mesta <i>inte/aldrig</i> få råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 16,6 | 11,8 | 23,3 | 20,3 |
| Får för det mesta <i>inte/aldrig</i> stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | |
| Från chefer | 42,2 | 32,8 | 44,8 | 37,4 |
| Från arbetskamrater | 20,1 | 13,9 | 26,0 | 19,1 |
| Bristande stöd: ej stöd från både chef och arbetskamrater (index) | 47,6 | 38,1 | 51,5 | 42,9 |
| Uppskattning <i>varje vecka</i> | | | | |
| Från chefer | 21,8 | 22,7 | 25,6 | 24,4 |
| Från andra personer | 49,3 | 50,5 | 55,7 | 55,1 |
| Motsättningar eller orättvisor <i>varje vecka</i> mellan yrkeskategorier på arbetsplatsen | 17,0 | 12,7 | 14,2 | 12,5 |
| Utsatt för våld eller hot om våld <i>minst någon gång de senaste 12 månaderna</i> | 12,1 | 13,6 | 15,9 | 14,7 |
| Utsatt för sexuella trakasserier | 3,6 | 2,2 | 0,9 | 0,8 |

Fet färgmarkering visar att resultat skiljer sig signifikant mot 2001

I jämförelse med förra undersökningen 2001 har en förbättring skett 2007 så att det nu är färre medlemmar både bland kvinnor och män som inte får stöd och uppmuntran från chefer och arbetskamrater när arbetet känns besvärligt. Att sakna stöd från båda har blivit mindre vanligt, vilket är en viktig förändring. Det är vanligare att sakna stöd och uppmuntran från chefer än från arbetskamrater.

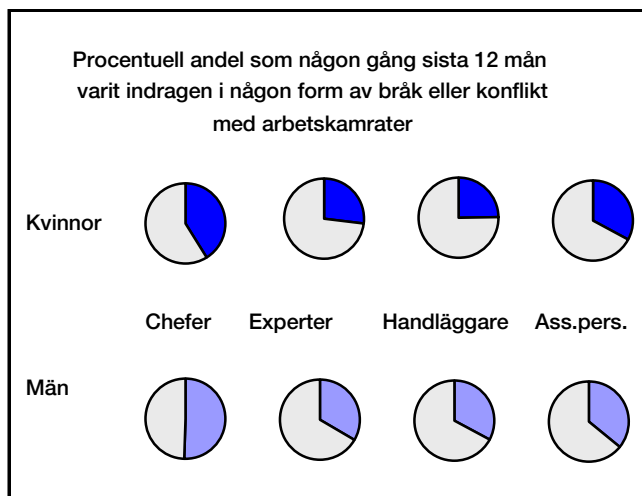
Var femte kvinna och var fjärde man får varje vecka uppskattning från chefer. Ungefär varannan får varje vecka uppskattning i arbetet av andra personer. Detta är lika som 2001.

Förekomsten på arbetet av trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater ligger på samma nivå som 2001. Alltjämt är det dock var femte kvinna och man av de svarande som själva har blivit utsatta för kränkande särbehandling.

Omkring var sjunde ST-medlem har svarat att de någon gång under de senaste 12 månaderna har varit utsatta för våld eller hot om våld. Det är en större andel kvinnor än män som under denna period har utsatts för sexuella trakasserier. Andelen utsatta kvinnor har minskat mellan undersökningstillfällena

Typ av arbete

Diagram 2.3 Varit indragen i någon form av bråk eller konflikt med arbetskamrater



Medlemmar som har chefsansvar är involverade i bråk och konflikter med arbetskamrater i högre utsträckning än andra. En tänkbar orsak till att denna

personalkategori är mest inblandad i olika konfliktsituationer, kan vara att personalansvar ligger inom deras ansvarsområde. Det är vanligare att manliga chefer än kvinnliga kommer i konflikt med arbetskamrater, 51 mot 41 procent.

Kvinnor som arbetar som chefer, experter eller handläggare är mindre involverade i konflikter och bråk med arbetskamrater än vad det var 2001. Kvinnlig assisterande personal ligger på samma nivå över åren, drygt 30 procent. För män med olika typ av arbete föreligger inga signifikanta förändringar.

Avdelningarna

Tablå 2.4 Sociala relationer i arbetet år 2007

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Sociala relationer i arbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 14,1 | 4,6 | 9,7 | 16,9 | 5,2 | 14,2 | 14,8 | 15,7 | 10,6 | 14,2 | 16,9 | 27,2 | 23,0 | 16,9 | 14,8 |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 34,8 | 27,5 | 32,7 | 40,2 | 21,2 | 39,7 | 32,6 | 29,2 | 27,5 | 34,2 | 33,3 | 42,6 | 35,6 | 41,0 | 34,4 |
| Från arbetskamrater | 14,7 | 6,6 | 9,6 | 13,2 | 5,8 | 14,2 | 19,3 | 8,8 | 12,2 | 14,6 | 20,2 | 28,7 | 27,3 | 17,4 | 15,7 |
| Ej från både chefer och arbetskamrater | 40,1 | 31,0 | 37,2 | 43,2 | 24,9 | 46,8 | 39,0 | 32,1 | 30,8 | 38,6 | 40,2 | 50,2 | 45,9 | 48,1 | 39,8 |
| Uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 23,7 | 20,1 | 18,8 | 25,2 | 36,0 | 21,1 | 26,7 | 31,9 | 20,2 | 22,1 | 29,4 | 21,7 | 27,2 | 21,0 | 23,3 |
| Från andra personer | 53,6 | 55,7 | 46,7 | 66,1 | 51,8 | 58,4 | 57,8 | 62,7 | 45,2 | 48,8 | 59,5 | 43,5 | 50,6 | 57,7 | 52,1 |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | | | | |
| Med chefer | 22,3 | 18,9 | 12,5 | 41,6 | 19,6 | 26,5 | 20,9 | 37,5 | 18,1 | 23,6 | 27,0 | 33,7 | 30,8 | 35,3 | 24,1 |
| Med arbetskamrater | 29,8 | 28,2 | 17,7 | 52,4 | 31,5 | 42,9 | 27,2 | 42,8 | 23,3 | 33,1 | 37,7 | 36,7 | 38,6 | 34,2 | 31,1 |
| Med andra personer | 45,2 | 38,0 | 35,9 | 61,4 | 53,0 | 42,6 | 35,4 | 61,1 | 30,6 | 21,4 | 27,1 | 38,9 | 36,0 | 35,7 | 34,3 |
| Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de sista 12 månaderna | 16,0 | 10,7 | 16,4 | 48,0 | 58,9 | 30,7 | 14,7 | 75,3 | 13,2 | 5,1 | 2,2 | 12,1 | 5,7 | 7,2 | 14,0 |
| Kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trakasserier har förekommit på arbetet | 28,9 | 27,7 | 21,4 | 48,3 | 20,4 | 40,8 | 31,5 | 46,7 | 25,2 | 33,4 | 37,1 | 32,1 | 29,1 | 30,0 | 30,9 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | 19,8 | 12,8 | 11,7 | 28,3 | 12,1 | 24,4 | 23,1 | 30,3 | 15,1 | 20,3 | 22,6 | 22,9 | 18,6 | 21,4 | 19,6 |

Här noteras resultat per avdelning där man ligger förhållandevis högt eller lågt – jämfört med andra avdelningar.

Arbetsförmedlingen har i stort resultat som ST totalt. Konflikter med andra (inte kolleger) är förhållandevis vanligt.

CSN uppvisar i flera avseenden bättre resultat för stöd. Man saknar i relativt liten utsträckning stöd från chef och arbetskamrater. Förhållandevis få är utsatta för kränkande särbehandling.

Försäkringskassan uppvisar relativt låga andelar som saknar chefsstöd och kamratstöd och mobbning är inte så vanligt i gruppen och inte heller att själv vara utsatt för kränkande särbehandling.

Kriminalvården och SIS har delvis liknande förhållanden. Man uppger ofta uppskattning från ”andra personer” (än kolleger) i sitt arbete och samtidigt i samma utsträckning konflikter med ”andra personer” och även konflikter och bråk med chefer och kolleger liksom mobbning. I båda verksamheterna är det mycket vanligt att ST-medlemmarna är utsatta för hot om våld och våld. Inom Kriminalvården uppges otillräckligt stöd från chefer. Inom SIS är det jämförelsevis vanligt att få uppskattning från chefer.

Inom Kronofogden saknas oftast inte stöd när arbetsuppgifterna känns svåra och stöd och uppmuntran från chefer och arbetskamrater. Uppmuntran från chefer är relativt vanligt. Konflikter och bråk med andra personer är vanligt liksom att vara utsatt för hot om våld eller våld. Mobbning är förhållandevis ovanligt.

Inom Migrationsverket är ett flertal förhållanden som ST totalt. Det är dock förhållandevis vanligt att sakna stöd från både chef och arbetskamrater. Konflikter med arbetskamrater och även mobbning är relativt vanligt. Konflikter och bråk med andra förekommer relativt vanligt liksom hot om våld eller våld, dock inte i samma utsträckning som inom SIS och Kriminalvården.

Inom Polisväsendet är resultaten väsentligen som för ST totalt.

I Skatteverket saknas jämförelsevis sällan stöd från både chef och arbetskamrater. Konflikter med chefer är inte så vanliga.

Gruppen övriga myndigheter avviker inte särskilt i något avseende från ST totalt.

Inom Universitet och högskolor finns en tendens att uppskattning från chefer och andra personer är relativt vanlig. Våld och hot är ovanligt.

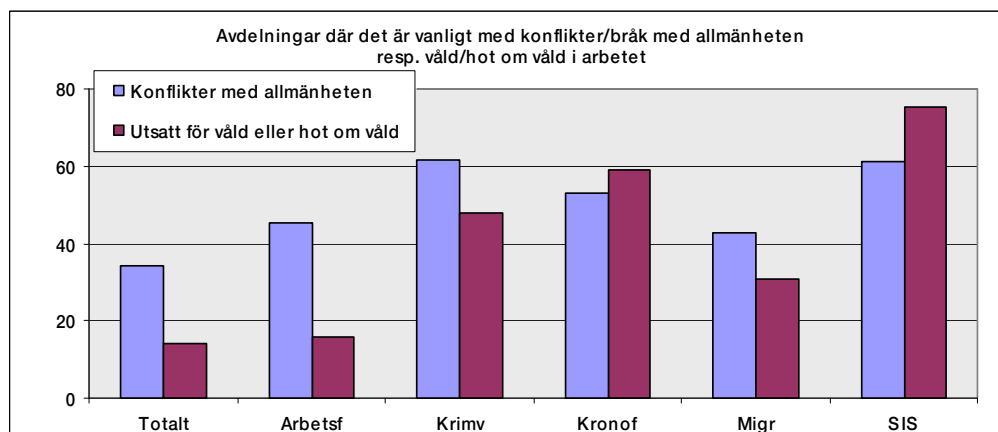
Inom Bolagen är det jämförelsevis vanligt att sakna stöd från chefer och arbetskamrater. Konflikter med chefer förekommer i relativt stor utsträckning. Detta gäller även Posten som ett av bolagen.

Inom Affärsverken är det vanligt att sakna stöd från chefer och från både chef och arbetskamrater. Uppskattning från andra personer är vanligare än i många andra avdelningar. Konflikter med chefer är förhållandevis vanliga.

För jämförelse med år 2001 hänvisas till tabellbilaga 3B.

Våld och trakasserier är relativt vanligt inom flera av STs avdelningar

Diagram 2.5 Konflikter, bråk, hot om våld år 2007



I tabellbilagan 3B visar för ett antal avdelningar resultat för både 2001 och 2007. Några av förändringarna av stöd och relationer kommenteras nedan.

På flera myndigheter har det blivit mindre vanligt än sex år tidigare att ST-medlemmar saknar stöd, råd eller hjälp när arbetet känns besvärligt. Och det har på flera håll blivit mindre vanligt att sakna stöd från chefer, arbetskamrater eller bådadera. Detta gäller Arbetsförmedlingen, CSN, Kronofogden, Skatteverket och Universitet och högskolor. Inom Polisväsendet saknas nu inte stöd från chefer lika ofta som 2001. Inom Migrationsverket och Posten är möjligheterna till stöd och uppmuntran ungefär som 2001.

Några andra förändringar kan noteras. Inom Arbetsförmedlingen har det blivit något mindre vanligt med hot om våld och våld. För ST-medlemmarna inom Kronofogden har detta problem tvärtom ökat till ungefär 60 procent som varit utsatta någon gång de senaste 12 månaderna. Vid Kronofogden har dock uppskattningen från chefer blivit betydligt vanligare och uppskattningen från allmänheten har ökat till genomsnittlig nivå för ST. Det innebär att hälften av medlemmarna även inom denna verksamhet varje vecka uppfattar uppskattning från allmänheten i arbetet.

Inom Posten har konflikter med cheferna blivit något vanligare, liksom uppfattningen att trakasserier har förekommit på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. Ökningen är upp till en genomsnittsnivå för ST.

Det har blivit mindre vanligt med trakasserier på arbetsplatserna inom Kronofogdens verksamhet, och färre har själva utsatts för kränkande särbehandling det senaste året.

Pelarna

Inom bolag och affärsverksamhet är det mindre möjligt att få hjälp när arbetsuppgifterna känns svåra än i jämförelse med myndigheter. Omkring hälften av medlemmarna inom bolag och affärsverksamhet får inte stöd av chefer eller arbetskamraterna när de har det besvärligt på arbetet. Överlag är det mindre konflikter och bråk vid myndigheter än i de andra två pelarna. Dock är personalen vid myndigheter utsatta för våld och hot om våld i större utsträckning än andra.

Ålder

Det är vanligare att yngre personer (18-34 år) än äldre (50-70 år) har varit i konflikt eller bråk med chefer och arbetskamrater på arbetsplatsen. Det gäller för båda könen. Andelen unga män som har kommit i konflikt med chefen är dock dubbelt så stor i jämförelse med unga kvinnor, 26 procent mot 51 procent.

Yngre medlemmar utsätts för våld eller hot om våld i större utsträckning än äldre.

| |
|---|
| Kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater minst någon gång de senaste 12 månaderna. Med kränkande särbehandling menas t.ex. förtal, nedvärderingar, trakasserier, medvetet undanhållande av information i arbetet, social utfrysning. För att kallas kränkande särbehandling skall sådana illvilliga handlingar vara återkommande och inte ingå i tillfälliga motsättningar i arbetet. |
|---|

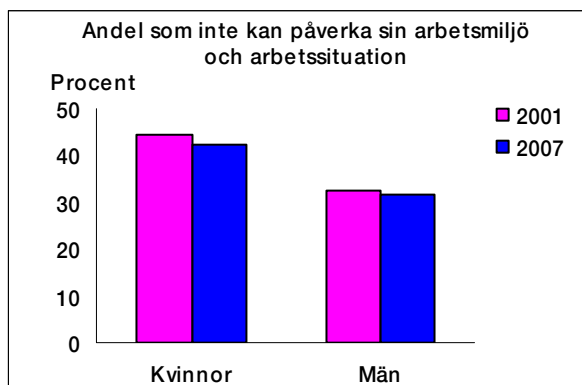
Kapitel 3

Brister i arbetsmiljöarbetet

I de tidigare undersökningarna av ST-medlemmarnas arbetsmiljö noterades – troligtvis till följd av en ganska turbulent arbetsmarknad – att arbetsmiljöarbetet på många håll kan ha blivit eftersatt. Så verkade vara fallet speciellt i verksamheter som tvingats till neddragningar och omorganisationer. Men just vid stora omställningar är behovet som störst att det systematiska arbetsmiljöarbete fungerar väl. Den nya undersökningen visar i vilken utsträckning de tidigare beskrivningarna av möjligheterna att påverka arbetsmiljön ännu gäller. Vi har valt att fråga om "arbetsmiljö och arbetssituation" för att undvika risken för en för snäv tolkning av "arbetsmiljö". Det är viktigt att olika förhållanden som bidrar till en besvärlig arbetssituation kommer med.

Kvinnor och män 2001 och 2007

Diagram 3.1 Andel som saknar inflytande över arbetsmiljön.

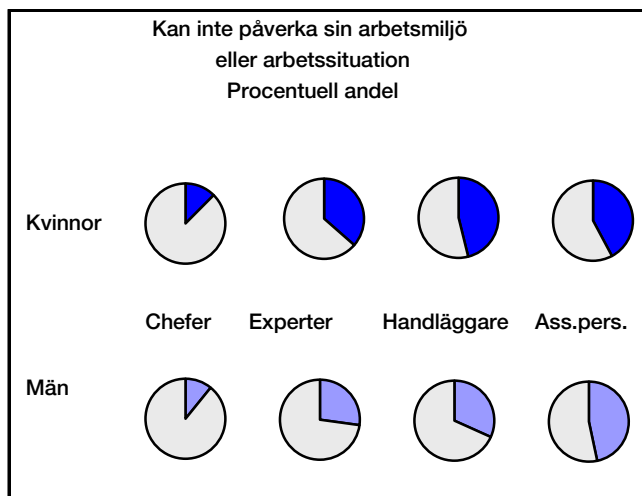


Diagrammet visar att för såväl kvinnor som män möjligheten att påverka sin arbetsmiljö och sin arbetssituation fortfarande är mycket lika vad den var 2001.

Men ännu är det 42 procent av kvinnorna och 32 procent av männen som inte får något gehör för de påtalade bristerna eller som saknar kanaler för det.

Typ av arbete

Diagram 3.2 Andel som saknar inflytande över arbetsmiljön. Procentuell andel



Störst möjligheter att påverka sin arbetsmiljö har chefer, särskilt manliga. Överlag är det något lättare för manliga medlemmar att få problemen åtgärdade utom bland assisterande personal. Svårast är det för kvinnliga handläggare och för assisterande personal oavsett kön där 42-47 procent säger att brister man påtalat inte åtgärdas.

Avdelningarna

Tablå 3.3 Möjlighet eller inte att påverka arbetsmiljö och arbetssituation

| Avdelningarna | ST-AF | ST-CSN | ST-FK | ST-Krim | ST-KFM | ST-Migr | ST-Polis | ST-SIS | ST-Skatt | ST-Övr | ST-U/H | ST-Bolag | ST-Post | ST-Affärsverk | ST-totalt |
|--|-------|--------|-------|---------|--------|---------|----------|--------|----------|--------|--------|----------|---------|---------------|-----------|
| Möjlighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 59,0 | 74,1 | 47,3 | 49,8 | 71,6 | 61,7 | 55,6 | 70,7 | 62,4 | 66,4 | 66,1 | 60,0 | 66,6 | 70,8 | 61,3 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 4,8 | 5,0 | 8,7 | 10,9 | 4,8 | 6,8 | 10,4 | 2,8 | 6,1 | 7,1 | 6,3 | 8,0 | 9,6 | 4,4 | 6,9 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas int | 36,2 | 20,9 | 44,0 | 39,3 | 23,6 | 31,5 | 34,0 | 26,5 | 31,4 | 26,6 | 27,6 | 32,0 | 23,9 | 24,7 | 31,7 |

Sämst ställt med möjligheten att få arbetsmiljöproblem åtgärdade är det för medlemmarna inom Försäkringskassan och Kriminalvården, där ungefär varannan uppger att man har de möjligheterna. De bästa förutsättningarna uppges inom CSN och Kronofogden där tre av fyra har möjligheter att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation.

Pelarna

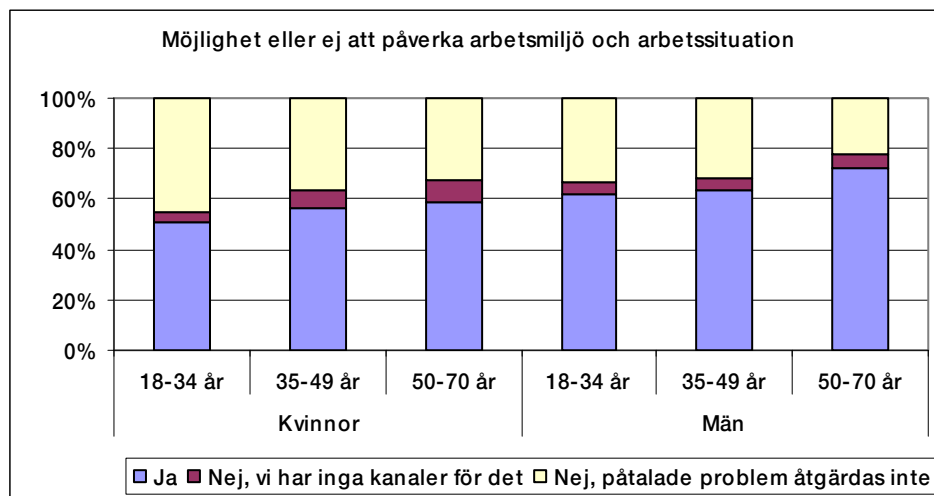
Tablå 3.3 Möjlighet eller inte att påverka arbetsmiljö och arbetssituation

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsv | | |
|--|-------------|------|--------|------------------------|------|--------|-----------------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | | | | |
| Ja | 56,2 | 66,6 | 59,4 | 64,3 | 69,9 | 66,1 | 58,2 | 70,9 | 65,5 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 7,5 | 6,6 | 7,2 | 6,7 | 5,5 | 6,3 | 10,4 | 3,0 | 6,2 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas inte | 36,3 | 26,8 | 33,4 | 29,0 | 24,6 | 27,6 | 31,4 | 26,0 | 28,3 |

Det är måttliga skillnader mellan ST-medlemmar inom de tre pelarna beträffande möjligheterna att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation. Om man ser på kvinnor och män framkommer dock vissa skillnader. Kvinnor gör den mest positiva bedömningen vid Universitet och högskolor. Bland männen är det små skillnader beroende på vilken pelare man arbetar inom. Kvinnor är mindre positiva till påverkansmöjligheterna än män utom vid universitet och högskolor där det är ganska lika.

Ålder

Tablå 3.3 Möjlighet eller inte att påverka arbetsmiljö och arbetssituation



Bland de unga kvinnorna är det särskilt vanligt att svara att arbetsmiljöbrister inte åtgärdas och bland de äldre männen är det vanligast att ange att man kan påverka. Kvinnor svarar något mera kritiskt än män och bland såväl kvinnor som män finns ett visst samband med ålder så att ju äldre man är desto mindre kritisk är man till möjligheterna att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation. Detta kan mycket väl hänga samman med att man i olika åldrar har olika arbetsuppgifter och arbetssituation. Det är också möjligt att ett stort missnöje eller uppgivenhet kan ha fått en del av de mest kritiska att lämna verksamheten.

Se tabellbilagan 5

Samband och sammanhang

Utan att upprepa den analys som gjordes 2001 kan vi utgå från att vissa grundläggande tydliga samband fortfarande råder mellan vilka faktorer och erfarenheter som påverkar synen på om man kan eller inte kan påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation. De som hade redovisat olika former av påfrestning eller utsatthet i arbetet var i betydligt större utsträckning också missnöjda med möjligheterna att påverka arbetsmiljön. De som uppgav olika arbetsrelaterade besvär hade på samma sätt en negativ uppfattning om sina

möjligheter att påverka. Särskilt fanns bland dem som kände olust när de gick till arbetet också uppfattningen att man inte kunde påverka sin arbetsmiljö.

De som har störst problem i arbetet och kanske har besvär orsakade av arbetsförhållandena har självfallet störst behov av att kunna påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation. Det kan förefalla naturligt att om man inte har några problem så behöver man inte klaga. De som däremot är negativt utsatta i sitt arbete har större skäl vara missnöjda. Att då inte kunna få sina arbetsmiljöproblem åtgärdade skapar en känsla av vanmakt vilket blir ett tillkommande arbetsmiljöproblem.

Olika personers uppfattningar om möjligheterna att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation bör alltså inte ses som "fristående" attityder utan har starka samband med vilka arbetsmiljöförhållanden var och en har.

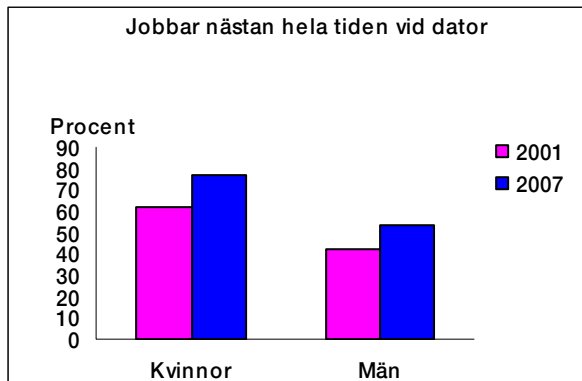
Kapitel 4

Datorarbete

För många människor är datorn numera ett naturligt och viktigt hjälpmedel i arbetet. Endast 1 procent av de kvinnliga och 3 procent av de manliga ST-medlemmarna använder aldrig datorer i arbetet. Andelen av arbetstiden som tillbringas framför datorn har ökat betydligt sedan förra undersökningen 2001. I föregående rapport konstaterades en ökning skett sedan 1999 av andelen medlemmar som arbetar med dator under större delen av sin arbetstid. Nu kan vi konstatera att denna ökning har fortsatt. Typen av dataarbete betyder mycket för hur arbete påverkar oss. I detta avsnitt uppmärksammas därför olika slags dataarbete, stödet man får och om arbetet är hårt styrd av datarutiner

Kvinnor och män

Diagram 4.1 Jobbar nästan hela tiden vid dator



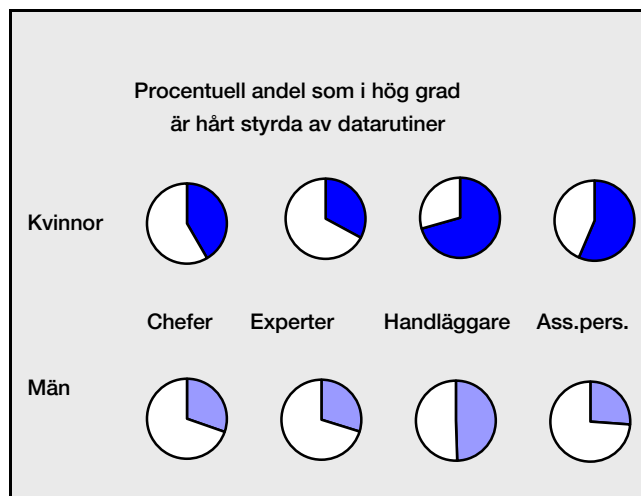
Diagrammet visar att andelen som arbetar vid en dator nästan hela tiden är för kvinnor ca 77 procent och för män ca 53. Andelarna har sedan 2001 ökat med mer än 10 procent, och mer för kvinnor än för män.

Stödet man får är tillfredställande för hela 80 procent av STs medlemmar. En ökning har skett vad gäller tillgången till ett fungerande datastöd sedan 2001. Det är ingen större skillnad på hur bra stöd kvinnor och män får. En ökande

andel känner sig dock styrda och 60 procent av kvinnorna och 36 procent av männen anger att de i hög grad är styrda av datarutiner i sitt arbete.

Typ av arbete

Diagram 4.2 Andel som i hög grad är hårt styrda av datarutiner



Gruppen handläggare är de som mer än andra grupper arbetar nästan hela tiden med datautrustning. Denna grupp är också de som känner sig mest styrda av datarutiner och i störst utsträckning har ensidiga bundna arbetsuppgifter. Kvinnliga handläggare och assistenter är de grupper för vilka arbetet både är styrt och ensidigt. Experter, lärare och forskare är de grupper som mer än övriga själva bearbetar, analyserar, programmerar data och skapar egen text. De manliga experterna ägnar sig i mycket hög utsträckning åt att bearbeta och analysera data. Gruppen består av experter, lärare och forskare. Denna typ av arbete finns även bland övriga ST medlemmar men i betydligt mindre utsträckning.

Jämfört med 2001 finns de största skillnaderna mellan manliga och kvinnliga medlemmars arbetsuppgifter fortfarande inom grupperna handläggare och assistenter medan arbetsuppgifterna för kvinnliga och manliga chefer och experter är mer likartade. Vi kan konstatera att andelen kvinnliga chefer och handläggare som nästan hela tiden använder datautrustning har ökat signifikant sedan 2001 och för kvinnor med alla typer av arbete har de ensidiga bundna arbetsuppgifterna ökat. Bland de manliga medlemmarna har datoranvändningen

och det ensidiga bundna arbetsuppgifterna ökat för alla grupper utom för assistenterna.

Avdelningarna

Tablå 4.3 Datorarbete, avdelningsvis

| Avdelningarna | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | ST- Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST-totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|-------------|-----------------|-----------|
| 2007 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetar nästan hela tiden med någon form av datautrustning | 66,0 | 93,2 | 78,1 | 36,5 | 79,5 | 76,3 | 83,4 | 14,7 | 81,6 | 68,4 | 68,8 | 44,3 | 46,6 | 69,2 | 77,1 53,2 |
| Är i sitt arbete i hög grad hårt styrd av datarutiner | 63,1 | 74,9 | 67,4 | 42,6 | 75,1 | 56,4 | 68,5 | 14,5 | 66,4 | 45,3 | 37,6 | 37,8 | 39,8 | 42,4 | 61,4 35,8 |
| Huvudsaklig datoranvändning: Ensidiga, bundna arbetsuppgifter | 71,8 | 77,6 | 70,7 | 72,3 | 72,0 | 67,7 | 76,7 | 67,7 | 65,0 | 55,6 | 51,2 | 56,7 | 54,9 | 50,0 | 69,8 48,6 |
| Huvudsaklig datoranvändning: Bearbetar analyserar, programmerar, skapar bild och text | 52,7 | 48,7 | 43,7 | 41,5 | 39,5 | 53,6 | 49,6 | 34,8 | 59,4 | 73,6 | 75,1 | 42,8 | 47,2 | 56,7 | 53,8 63,9 |

Andelen som arbetar mycket med datorer skiljer sig mycket mellan STs avdelningar. Att använda dator nästan hela arbetstiden är särskilt vanligt bland medlemmarna inom CSN (93%), Polisväsendet (83%), Skatteförvaltningen (82%) och Kronofogdemyndigheten (80%). Lägst andel som använder datorn nästan hela arbetstiden fanns inom SIS (15%). Sedan 2001 har datoranvändningen (mätt med detta mått) ökat inom i stort sett alla avdelningar. Inom Polisväsendet och på Migrationsverket har den ökat med över 20 procentenheter.

Arbetet är hårt styrt av datarutiner och innehåller ensidiga bundna arbetsuppgifter främst bland medlemmar inom CSN och Kronofogdemyndigheten. Även inom Polisväsendet förekommer ensidiga bundna arbetsuppgifter i stor utsträckning. För medlemmar inom universitet, högskolor och "övriga myndigheter" förekommer detta i mindre utsträckning och arbetet består till stor del av att bearbeta data, analysera, programmera och själv skapa text. Datorstödet är tillfredsställande inom alla avdelningar och allra bäst är det inom Skatteverket där 93 procent anser att de får ett tillfredsställande stöd.

Sedan 2001 har andelen medlemmar som i ökande utsträckning fått ensidiga och bundna arbetsuppgifter ökat inom alla de avdelningar där jämförelser kunnat göras utom inom Posten.

Pelarna

De kvinnliga medlemmarna från pelaren Myndigheter är de som i störst utsträckning arbetar med datautrustning nästan hela tiden. De är också de som har ensidiga bundna arbetsuppgifter och i hög grad upplever att de är styrda av datarutiner.

De manliga medlemmarna inom pelaren Universitet och högskolor är de som har minst av ensidiga bundna och styrda arbetsuppgifter och är de som bearbetar data, analyserar, programmerar och själv skapar texter i störst utsträckning.

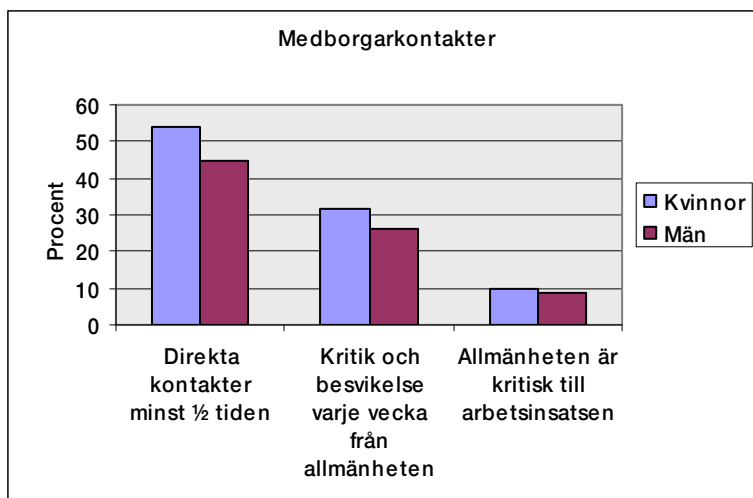
Kapitel 5

Kontakt med allmänheten

En stor andel av STs medlemmar arbetar med mycket direktkontakter med allmänheten. Arbetet innebär både service och myndighetsutövning, dvs. två till synes diametralt olika ingångar i kontakten med medborgaren. Emellanåt kan serviceuppgiften och uppgiften att svara för myndighetsutövningen förenas hos en och samma tjänsteman uppgifter som sinsemellan kräver olika förhållningssätt. Medborgarkontakten, som förmodligen gör att många arbetsuppgifter känns meningsfulla, innebär samtidigt ofta betydande svårigheter och påfrestningar. Ett av undersökningens syfte är att ge en bild av vad dessa kontakter kan innebära för medlemmarnas arbetsmiljö. Har man som statstjänsteman fått det svårare att ge den service som man är satt att sköta och hur upplever man allmänhetens omdöme om verksamheten?

Kvinnor och män

Diagram 5.1 Medborgarkontakter

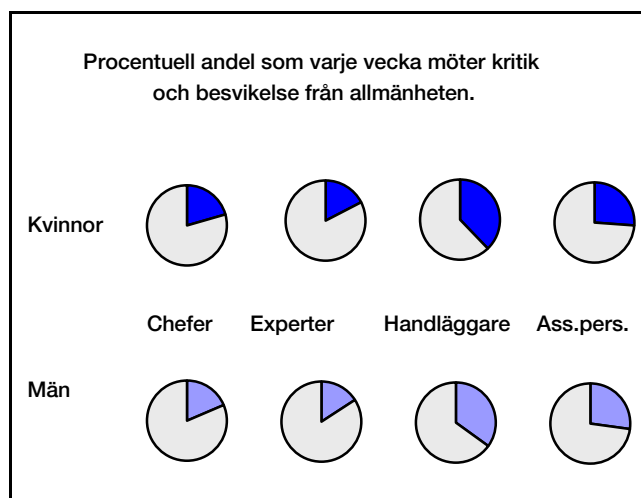


Ungefär hälften av ST-medlemmar har direkt kontakt med medborgarna. Sedan undersökningen 2001 har endast smärre förändringar skett och en oförändrad andel av kvinnorna och en något minskad andel bland männen har dessa kontakter minst halva tiden. Ungefär 30 procent av medlemmarna (något fler kvinnor än män) får varje vecka ta emot kritik och besvikelse från allmänheten.

Över 90 procent av tjänstemännen anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiv eller lika positiv som negativ. Sedan 2001 har en ökad andel angett att de upplever att allmänhetens inställning är övervägande positiv medan en oförändrad andel anger att inställningen är övervägande negativ. En minskning har alltså skett bland de som anser att allmänhetens inställning är lika positiv som negativ.

Typ av arbete

Diagram 5.2 Möter kritik och besvikelse från allmänheten



De som får ta emot medborgarnas kritik och besvikelse är i störst utsträckning kvinnliga och manliga handläggare och assistenter. Mer än 35 procent av handläggarna och ungefär var fjärde assistent möter varje vecka kritik och besvikelser från medborgarna.

Sedan 2001 har andelen manliga medlemmar bland chefer, experter och handläggare som minst halva tiden har kontakt med allmänheten minskat signifikant. Dock har andelen som upplever att kontakterna är huvudsakligen positiva ökat bland chefer och handläggare.

Avdelningarna

Tablå 5.3 Kontakter med allmänheten

| Avdelningarna | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST-totalt Kvinnor | ST-totalt Män |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|----------------------|------------------|
| 2007 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kontakter med allmänheten | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetet innebär <i>minst halva tiden</i> direkta kontakter med medborgare | 77,9 | 61,5 | 58,2 | 52,6 | 70,6 | 61,4 | 53,9 | 48,2 | 50,1 | 40,1 | 41,4 | 42,0 | 44,7 | 40,6 | 53,9 | 44,5 |
| Arbetet innebär att man varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare | 45,5 | 42,9 | 47,2 | 54,4 | 55,4 | 49,5 | 32,7 | 42,1 | 21,2 | 16,5 | 11,0 | 29,8 | 26,8 | 22,6 | 31,8 | 26,4 |
| Utsatt för våld eller hot om våld <i>minst någon gång</i> de sista 12 månaderna | 16,0 | 10,7 | 16,4 | 48,0 | 58,9 | 30,7 | 14,7 | 75,3 | 13,2 | 5,1 | 2,2 | 12,1 | 5,7 | 7,2 | 13,6 | 14,7 |
| Allmänhetens inställning till <i>arbetsinsatserna är</i> övervägande positiv | 20,5 | 46,2 | 33,3 | 23,2 | 29,4 | 9,7 | 39,2 | 44,3 | 49,3 | 54,3 | 62,5 | 48,6 | 56,9 | 54,8 | 41,8 | 48,2 |

Att möta allmänhetens kritik tillhör vardagen för många och en del utsätts ibland för våld i jobbet!

Inom alla STs avdelningar uppger nästan hälften av medlemmarna att arbetet innebär direktkontakt med allmänheten minst halva arbetstiden. Inom flera avdelningar är det dessutom betydligt vanligare. Men hur dessa kontakter är och hur de upplevs skiljer sig betydligt.

Allra mest kontakt med allmänheten har man inom Arbetsförmedlingen och Kronofogdemyndigheten men även inom CSN och Migrationsverket består arbetet till stor del av sådana kontakter.

Att möta kritik och besvikelse är mest förekommande på SIS samt Kronofogdemyndigheten. Ovanligt är det om man arbetar på Universitet och högskolor, inom Postverket, Affärsverk samt på Övriga myndigheter.

Hot och våld förekommer främst för de medlemmar som arbetar inom SIS och Kronofogdemyndigheten. Ovanligt är det däremot för tjänstemän på Universitet och högskolor, Övriga myndigheter, Postverket och Affärsverken.

Kontakterna med allmänheten är dock inte alls alltid negativa och många medlemmar upplever att kontakterna är till övervägande del positiva. Det är

främst inom Universitet och högskolor, Övriga myndigheter, Postverket och Affärsverken. Sämre är det på Migrationsverket där endast omkring 10 procent upplever att de flesta kontakter är övervägande positiva.

För vissa avdelningar är det möjligt att se förändringar sedan förra undersökningen 2001.

- ▶ På Arbetsförmedlingen har andelen medlemmar som varje vecka möter kritik och besvikelser från medborgarna gått ner betydligt trots, eller tack vare, att man ägnar mer tid åt direkta kontakter med medborgarna. Andelen medlemmar som varit utsatta för hot och våld har också minskat.
- ▶ För CSN har utvecklingen varit mycket positiv. Man möter numera betydligt mer sällan medborgare som uttrycker kritik och besvikelser och betydligt större andel anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiva. Dessutom har andelen medlemmar som varit utsatta för hot och våld gått ned.
- ▶ Inom Kronofogdemyndigheten har utvecklingen varit delvis positiv och andelen som varje vecka möter kritik och besvikelser från allmänheten har minskat betydligt. Däremot har andelen som varit utsatta för hot och våld ökat från en redan hög nivå.
- ▶ För Migrationsverket har utvecklingen varit både positiv och negativ. Färre medlemmar uppger att de varje vecka möter kritik och besvikelser från allmänheten och något färre har varit utsatta för hot och våld. Däremot har bedömer en större andel än tidigare att allmänheten är kritisk mot de arbetsinsatser som görs.
- ▶ Inom Polisväsendet har utvecklingen varit positiv. En mindre andel medlemmar möter varje vecka kritik och besvikelser från allmänheten och andelen som varit utsatta för hot och våld har också minskat. En större andel anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiv.
- ▶ För Posten har utvecklingen vad gäller medborgarkontakter också varit positiv även om en mindre andel har direkt kontakt med medborgarna varje vecka. Andelen medlemmar som varje vecka möter kritik och besvikelser från allmänheten och som varit utsatta för hot och våld har nästan halverats.

- ▶ Skatteverket har också haft en positiv utveckling vad gäller medborgarkontakter trots att dessa minskat. Andelen medlemmar som varje vecka möter kritik och besvikelser från allmänheten har mer än halverats och en betydligt större andel anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiv. Däremot förekommer hot och våld fortfarande i samma utsträckning.
- ▶ För Universitet och högskolor har utvecklingen också varit positiv. Andelen medlemmar som varje vecka möter kritik och besvikelser från allmänheten har gått ned avsevärt och betydligt en större andel anser att allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är övervägande positiv. Andelen medlemmar som varit utsatta för hot och våld var redan 2001 på en låg nivå och var i stort sett oförändrade vid den senaste undersökningen.

Pelarna

Tablå 5.4 Kontakter med allmänheten inom samtliga pelare

| Pelarna | Myndigheter | | Universitet och högskolor | | Bolag och affärsverk | |
|--|-------------|------|---------------------------|------|----------------------|------|
| | kvinnor | män | kvinnor | män | kvinnor | män |
| Kontakter med allmänheten | | | | | | |
| Arbetet innebär <i>minst halva tiden</i> direkta kontakter med medborgare | 56,7 | 49,6 | 42,6 | 38,8 | 48,7 | 35,8 |
| Arbetet innebär att man <i>varje vecka</i> möter kritik och besvikelse från medborgare | 35,2 | 31,9 | 11 | 11,1 | 33,4 | 20,6 |
| Utsatt för våld eller hot om våld <i>minst någon gång de sista 12 månaderna</i> | 15,9 | 20,2 | 2,6 | 1,4 | 11,5 | 8,2 |
| Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna är <i>övervägande positiv</i> | 28 | 38,6 | 57,9 | 61,4 | 35,7 | 51,3 |

Inom samtliga pelare har andelen kvinnliga medlemmarna mer kontakter med medborgarna än de manliga. Mest kontakt har kvinnorna inom pelaren myndigheter och minst män inom bolag och affärsverksamhet. För medlemmarna inom pelaren universitet och högskolor är det betydligt ovanligare att varje vecka möta kritik och besvikelser från allmänheten än inom övriga pelare. Hot och våld förekommer i störst utsträckning bland manliga medlemmar som arbetar på myndigheter och minst inom universitet och högskolor. Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna bedöms som mest positiv inom universitet och högskolor och minst positiv bland medlemmar som arbetar på myndigheter.

Kapitel 6

Arbetsrelaterade besvär

De arbetsrelaterade besvären har minskat för både kvinnor och män sedan 2001. I vissa fall är de lägre än vid undersökningen 1999. Orsakerna till detta kan vara flera men vi kan konstatera att arbetsbelastningen mätt med mängden övertidsarbete har minskat medan mängden datorarbete ökat betydligt. Läs också avsnitten om Datorarbete och Övertidsarbete.

Kvinnor och män

Diagram 6.1 Andelen kvinnor med arbetsrelaterade besvär

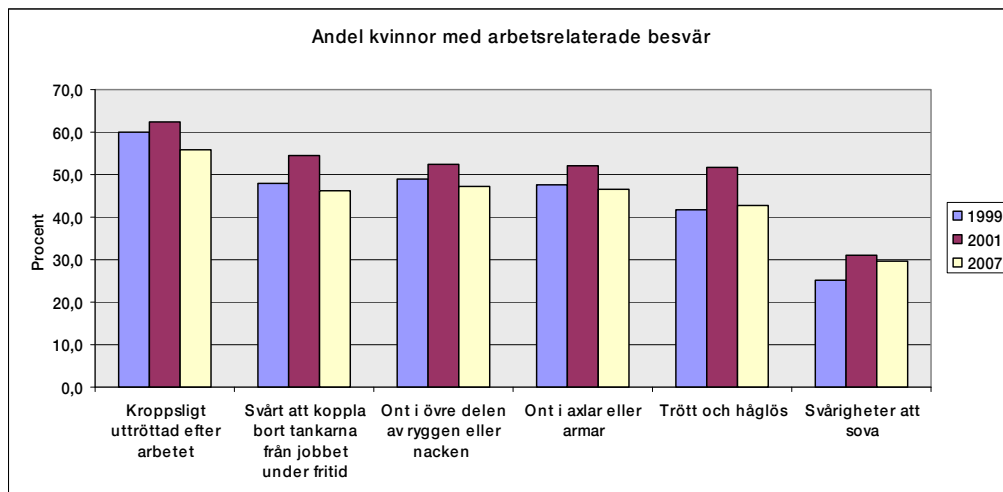
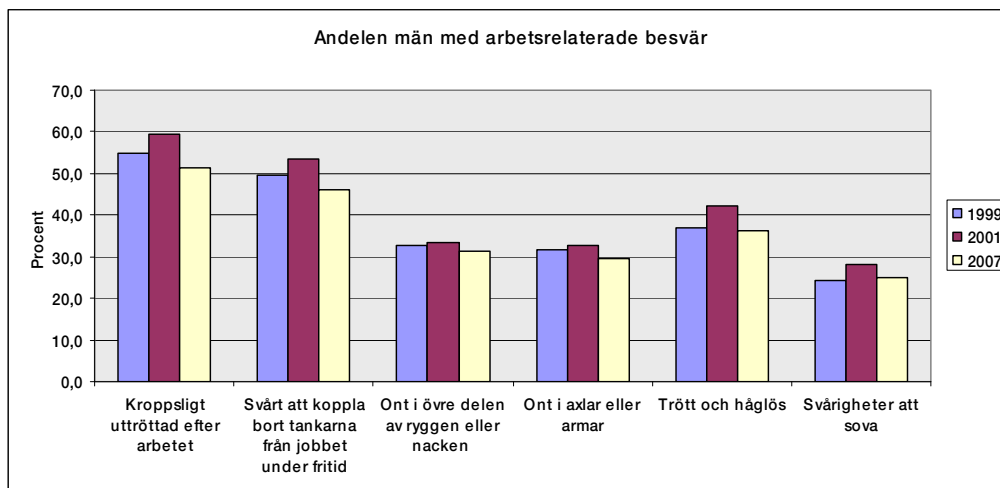


Diagram 6.1 Andelen män med arbetsrelaterade besvär

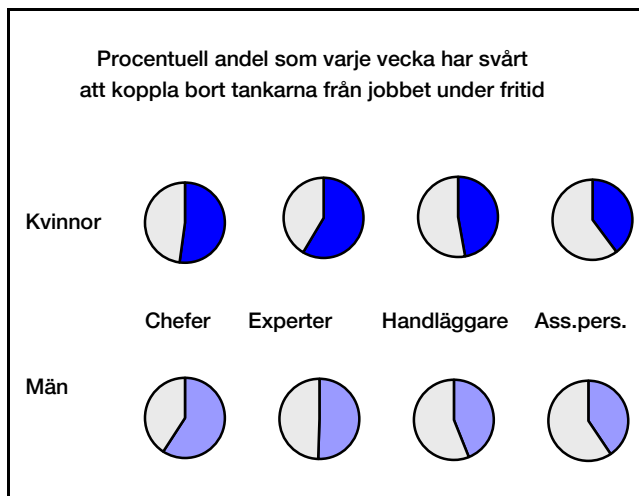


Trots minskningen uppger mer än hälften av STs medlemmar, och kvinnor i större utsträckning än män, att de känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet. Frågan handlar bokstavligen om fysisk uttröttnings, men även en stark anspänning som i hög grad är psykisk kan yttra sig i kroppslig trötthet. Nästan hälften har också svårt att koppla av tankarna på jobbet och något färre känner sig trötta och håglösa på grund av förhållanden i arbetet. Besvär från rygg, nacke och axlar har också minskat men fortfarande har nästan hälften av de kvinnliga medlemmarna denna typ av arbetsrelaterade besvär. Bland de manliga medlemmarna är besvär från muskler och leder inte lika vanliga men omkring trettio procent anger att de har ont i nacke, rygg eller axlar.

Klart färre än 2001, ungefär var fjärde är – oavsett kön – trötta och uppgivna varje vecka därför att de uppfattar att de inte kan klara myndighetens uppdrag och uppgift.

Typ av arbete

Diagram 6.2 Svårt att koppla bort tankarna från jobbet under fritid



Det är något vanligare bland kvinnliga experter och manliga chefer, än bland övriga kategorier att inte kunna koppla av tankarna på jobbet när man är ledig. Mindre vanligt är detta problem bland assisterande personal. Även om det finns skillnader mellan kvinnor och män inom respektive grupp ser vi de största skillnaderna mellan personer med olika typ av arbetet.

Vad gäller övriga typer av besvär så är de fortfarande vanliga trots nedgången. Av underlaget i tabellbilagan framgår att mer än hälften av de kvinnliga medlemmarna i alla typer av arbete känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet. Bland de kvinnliga assistenterna har ungefär hälften besvär från nacke och axlar. Över fyrtio procent av kvinnliga assistenterna och handläggarna känner sig trötta och håglösa. Bland de manliga medlemmarna är det främst chefer och assistenter som känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet. Manliga assistenter känner i större utsträckning än övriga olust inför att gå till arbetet och dessutom har en större andel besvär från muskler och leder.

Avdelningarna

Tablå 6,3 Arbetsrelaterade besvär

| 2007 | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST-totalt kvinnor | ST-totalt män |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|----------------------|------------------|
| Arbetsrelaterade besvär | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Förhållanden varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kroppsligt uttröttad efter arbetet | 58,5 | 49,2 | 61,1 | 64,5 | 51,1 | 71,9 | 56,5 | 44,1 | 43,8 | 53,3 | 48,8 | 55,4 | 51,0 | 49,2 | 55,9 | 51,2 |
| Svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är ledig | 45,7 | 30,9 | 44,9 | 47,7 | 38,7 | 58,3 | 44,9 | 40,6 | 39,9 | 50,5 | 50,8 | 39,6 | 37,2 | 44,3 | 46,1 | 46,1 |
| Trött och håglös | 43,7 | 37,7 | 42,9 | 44,6 | 36,3 | 55,0 | 39,7 | 37,2 | 34,4 | 38,5 | 39,4 | 38,2 | 32,8 | 42,6 | 42,7 | 36,2 |
| Kliande eller på annat sätt irriterade ögo | 25,0 | 23,9 | 29,2 | 31,2 | 23,9 | 32,6 | 26,9 | 17,5 | 28,1 | 25,4 | 24,0 | 20,2 | 18,7 | 21,4 | 27,7 | 21,2 |
| Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet håller en vaken | 28,0 | 14,8 | 28,7 | 29,7 | 18,5 | 32,0 | 24,0 | 26,9 | 24,2 | 31,0 | 33,2 | 25,4 | 24,2 | 23,2 | 29,5 | 25,1 |
| Olust att gå till arbetet | 18,4 | 13,4 | 16,9 | 27,7 | 12,2 | 22,7 | 19,1 | 19,9 | 14,8 | 20,0 | 20,5 | 20,1 | 14,2 | 15,5 | 18,5 | 18,8 |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 28,1 | 9,9 | 34,5 | 35,5 | 20,3 | 37,4 | 27,4 | 27,1 | 18,3 | 21,1 | 22,1 | 22,6 | 17,7 | 24,4 | 25,6 | 25,0 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 44,3 | 40,0 | 42,7 | 39,5 | 35,3 | 52,5 | 51,9 | 34,9 | 32,3 | 40,1 | 40,5 | 42,6 | 39,8 | 40,4 | 41,7 | 31,3 |
| Ont i axlar eller armar | 42,0 | 39,2 | 42,6 | 36,7 | 40,1 | 50,0 | 53,1 | 31,8 | 30,8 | 40,0 | 40,0 | 38,7 | 35,8 | 37,0 | 46,5 | 29,4 |

Bland ST-medlemmar inom Arbetsförmedlingen förekommer arbetsrelaterade besvär i stort sett i samma utsträckning som inom ST totalt, dock är det något vanligare att man känner sig kroppsligt uttröttad efter arbetet

Inom CSN har mycket blivit bättre sedan 2001 och på denna myndighet har en mindre andel besvär än på de flesta andra avdelningar. Det är ovanligt att ST-medlemmarna som arbetar på CSN känner sig upprörda eller uppgivna därför att man inte klarar sitt uppdrag på ett fullgott sätt. En liten andel känner också olust inför att gå till arbetet eller har svårt att sova därför att tankar på jobbet håller dem vakna.

På Försäkringskassan är man mer än övriga uttröttade efter arbetet men i övrigt förekommer besvär i samma utsträckning som inom ST totalt.

Inom Kriminalvården finns mer problem än inom övriga myndigheter med kroppslig uttrötning och olust att gå till arbetet. En större andel känner sig också trötta och håglösa.

Kronofogdemyndigheten är en myndighet med förhållandevis lite arbetsrelaterade besvär och det är ovanligt att ST-medlemmarna som arbetar där känner sig upprörda eller uppgivna därför att man inte klarar sitt uppdrag på ett fullgott sätt.

Den avdelning som i de flesta avseenden uppvisar högsta andelar av arbetsrelaterade besvär är Migrationsverket. Förhållanden var de samma vid undersökningen 2001.

En stor andel, över 70 procent, känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet och ont i nacke, rygg, axlar och armar förekommer bland hälften av de ST-medlemmar som arbetar här.

En stor andel av medlemmarna inom Polisväsendet har ont i nacke, rygg, axlar och armar men i övrigt avviker inte förhållandena här från övriga myndigheter.

Verksamheten inom SIS avviker från övriga i undersökningen ingående myndigheter bl.a. för att datoranvändning förekommer mycket mindre här. Vi kan också se från denna undersökning att kliande eller på annat sätt irriterade ögon förekommer mer sällan inom SIS. I övrigt tycks förhållandena vara likartade men förhållandevis liten andel känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet och besvär från nacke, rygg, axlar och armar förekommer relativt sparsamt.

Inom Skatteverket liknar också förhållandena de inom ST totalt. Men en liten andel känner sig kroppsligt uttröttade efter arbetet och besvär från nacke, rygg, axlar och armar förekommer relativt sparsamt.

Gruppen Övriga myndigheter avviker från ST totalt genom att en något större andel har svårt att koppla av tankarna från arbetet när de är lediga och dessutom har man förhållandevis svårt att sova för att tankar på jobbet håller en vaken.

Inom Universitet och Högskolor är förhållandena likartade, man har förhållandevis svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är lediga och dessutom har man svårt att sova för att tankar på jobbet håller en vaken.

Inom gruppen Bolag finns det inga värden som avviker från ST totalt, men även här förekommer ont i nacke, rygg, axlar och armar bland ungefär 40 procent av ST medlemmarna.

Inom Posten besväras en relativt liten andel av kliande eller på annat sätt irriterade ögon. Det är också relativt ovanligt att man känner sig trött och håglös men i övrigt avviker inte förhållandena på Posten mot vad som gäller ST-medlemmar totalt.

Även inom gruppen Affärsverk är förhållanden och de arbetsorsakade besvären likartade som för ST totalt.

Pelare

Om vi använder indelningen i de olika pelarna ser vi att man är minst kroppsligt uttröttad efter arbetet bland kvinnor inom pelaren Universitet och högskolor. Svårigheter att sova för att tankar på jobbet håller en vaken finns dock främst här, både bland kvinnor och män, och männen har svårare att koppla av tankarna från arbete än övriga.

Den största andelen kvinnliga medlemmar som känner sig trötta och håglösa finns inom Bolag och Affärsverksamhet. Olust att gå till arbetet och ont i nacke, rygg, axlar och armar är också vanligt förekommande bland kvinnliga ST-medlemmar som arbetar inom verksamhet som kan hänföras till denna pelare.

Kapitel 7

Vad har gjorts för att minska stressen?

I flera tidigare avsnitt av rapporten har vi redogjort för resultat som belyser stressande arbetsförhållanden och hur dessa har utvecklats sedan föregående undersökning. För såväl kvinnor som män har höga arbetskrav blivit något mindre vanliga. Bristen på stöd från chef och arbetskamrater är inte så vanligt längre. Inflytandet och bristen på sådant ligger dock på en oförändrad nivå. Andra mer specifika förhållanden som många arbetar med är medborgarkontakter som både kan var stimulerande och positiva men krävande och ibland kontroversiella vid myndighetsutövning. Många är beroende av mycket styrande datarutiner och arbetstiden vid datorn blir allt längre.

Även om en del negativa faktorer inte berör fullt lika många som tidigare kvarstår alltså andra i samma omfattning, och bland arbetsrelaterade besvär är sömnproblemen ungefär på samma nivå som tidigare.

I några frågor har deltagarna i undersökningen ombetts beskriva vilka initiativ som tagits för att minska stressen i arbetet under det senaste året. Det gäller initiativ från ledningen, från facket eller från den enskilde själv.

Har ledningen vidtagit åtgärder för minska stressen?

Tablå 7.1 Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska stressen

| 2007 | ST-AF | ST-CSN | ST-FK | ST-Krim | ST-KFM | ST-Migr | ST-Polis | ST-SIS | ST-Skatt | ST-Övr | ST-U/H | ST-Bolag | ST-Post | Affärsverk | ST-totalt | Kv tot | Män tot |
|---------------------|-------|--------|-------|---------|--------|---------|----------|--------|----------|--------|--------|----------|---------|------------|-----------|--------|---------|
| Ja | 21,4 | 30,9 | 17,5 | 19,1 | 28,7 | 35,5 | 16,0 | 15,1 | 28,3 | 27,2 | 21,5 | 21,2 | 24,9 | 17,6 | 22,2 | 22,8 | 21,2 |
| Nej | 58,0 | 44,3 | 64,4 | 62,2 | 38,2 | 46,5 | 48,4 | 49,3 | 37,6 | 44,2 | 47,7 | 50,9 | 47,5 | 53,2 | 50,6 | 48,8 | 54 |
| Ej aktuellt problem | 8,4 | 9,3 | 5,8 | 7,3 | 10,6 | 5,5 | 16,3 | 18,3 | 6,8 | 11,0 | 19,4 | 14,0 | 17,4 | 15,8 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| Vet ej | 12,3 | 15,5 | 12,3 | 11,4 | 22,5 | 12,5 | 19,4 | 17,3 | 27,3 | 17,7 | 11,4 | 13,9 | 10,2 | 13,4 | 15,5 | 16,8 | 13,1 |

Det är alltså bara drygt var tionde medlem i ST som anser att stressen inte är något aktuellt problem. Vid Försäkringskassan och Migrationsverket är det

minst vanligt att tycka att stress inte utgör ett problem på arbetet. Vid universitet och högskolor utgör stressen inte samma problem.

På flera av myndigheterna är det en stor andel medlemmar som inte vet om ledningen har vidtagit några åtgärder för att minska stressen under de senaste året.

Migrationsverket är den myndighet där ledningen i högst utsträckning under 2007 bedöms ha vidtagit åtgärder för att minska stressen, följt av CSN. Andra myndigheter, t.ex. Skatteverket, hade en högre andel 2001 och kanske av det skälet inte haft samma anledning under 2007 att vidta åtgärder. Skatteverket ligger dock alltså över genomsnittet för hela ST på denna fråga.

Inom Polisväsendet är det endast 16 procent som tycker att åtgärder har vidtagits för att minska stressen.

Har facket tagit några initiativ för minska stressen?

Tablå 7.2 Har facket tagit några initiativ för minska stressen

| Stressen i jobbet 2007 | ST-AF | ST-CSN | ST-FK | ST-Krim | ST-KFM | ST-Migr | ST-Polis | ST-SIS | ST-Skatt | ST-Övr | ST-U/H | Bolag | ST-Post | Affärs- verk | ST- totalt | Kv tot | Män tot |
|------------------------|-------|--------|-------|---------|--------|---------|----------|--------|----------|--------|--------|-------|---------|-----------------|---------------|--------|---------|
| Ja | 20,3 | 21,2 | 11,1 | 17,6 | 6,1 | 33,4 | 11,0 | 18,0 | 9,9 | 12,6 | 8,7 | 13,0 | 9,6 | 16,6 | 13,4 | 11,9 | 16,2 |
| Nej | 47,5 | 33,4 | 52,6 | 44,3 | 42,9 | 35,3 | 45,5 | 38,8 | 35,3 | 42,9 | 48,4 | 44,1 | 46,6 | 44,4 | 45,0 | 43,3 | 48,1 |
| Ej aktuellt problem | 5,9 | 7,9 | 4,3 | 5,5 | 7,2 | 4,3 | 10,3 | 19,2 | 5,1 | 9,1 | 16,6 | 9,9 | 12,3 | 9,6 | 8,8 | 9,3 | 7,9 |
| Vet ej | 26,4 | 37,5 | 32,0 | 32,6 | 43,9 | 26,9 | 33,2 | 24,0 | 49,8 | 35,4 | 26,4 | 33,0 | 31,5 | 29,4 | 32,7 | 35,4 | 27,8 |

Har facket initierat några åtgärder för att minska stressen? Var tredje medlem svarar att de inte ens känner till om facket har varit aktiv i denna fråga. Det är en något mindre andel kvinnor än män som anser att facket inte har tagit initiativ för att minska stressen. Under 2007 är det mest vanligt vid Migrationsverket att medlemmarna anser att facket varit aktivt och initiativtagare i denna fråga.

Har medlemmen själv tagit några initiativ för minska stressen?

Tablå 7.3 Medlemmen själv tagit några initiativ

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt | Kv tot | Män tot |
|---------------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|--------|---------|
| Ja | 50,1 | 41,4 | 47,2 | 49,9 | 44,7 | 60,1 | 38,7 | 47,1 | 43,9 | 37,5 | 42,3 | 42,5 | 42,5 | 45,4 | 43,8 | 43,1 | 44,9 |
| Nej | 35,1 | 46,6 | 40,7 | 37,1 | 36,8 | 30,9 | 36,4 | 31,0 | 36,3 | 45,3 | 33,1 | 41,6 | 39,0 | 31,5 | 38,2 | 37,9 | 38,5 |
| Ej aktuellt problem | 10,1 | 8,4 | 7,7 | 8,5 | 11,8 | 5,9 | 19,1 | 19,4 | 13,8 | 14,3 | 21,8 | 12,4 | 15,7 | 18,6 | 14,0 | 14,1 | 13,9 |
| Vet ej | 4,6 | 3,7 | 4,4 | 4,5 | 6,7 | 3,1 | 5,7 | 2,5 | 6,0 | 3,0 | 2,8 | 3,5 | 2,8 | 4,5 | 4,1 | 4,8 | 2,7 |

Även när det gäller att själv ha tagit initiativ till att minska stressen är det betydligt vanligare vid Migrationsverket (60%) än vid andra avdelningar att detta har hänt. De följs därefter av Arbetsförmedlingen, där hälften av medlemmarna har initierat åtgärder för att motverka stressen. Det är nu något vanligare än 2001 att ST-medlemmar själva har tagit initiativ till att minska stressen.

Vid jämförelse mellan de tre frågorna om stress så tycker medlemmarna att facket är de som i minst utsträckning har initierat något för att minska stressen. Initiativ från ledningen eller initiativ från medlemmarna själva ligger på en högre nivå än facket. Många svarar att man inte vet om facket har agerat i frågan om att minska stressen.

Typ av arbete

Inte helt överraskande är det vanligast att chefer, både kvinnliga och manliga, uppger att de har tagit initiativ till att minska stressen – egens eller andras framgår ej. Det är dubbelt så vanligt att chefer tycker att de har initierat åtgärder i denna arbetsmiljöfråga än att de anser att ledningen gjort något för att minska stressen. Av handläggarna är det 47 procent som försökt åtgärda stressrelaterade problem, medan experter och assistenter ligger omkring 40 procent.

Pelare

Vare sig man frågar om ledningen, facket eller den svarade själv har gjort något för att minska stressen så är det inga stora skillnader inom respektive fråga

mellan de tre pelarna (Myndigheter, Universitet och högskolor, Bolag och affärsverk).

Svar med egna ord

På vissa frågeområden kunde man även ge svar med egna ord. Det gällde bland annat vad som gjorts för att minska stressen i arbetet. Ett urval av svaren redovisas nedan.

- ▶ Många har pratat med ledning/chefer utan resultat – det finns ofta förståelse men ingen lösning på grund av resursbrist. Många uppskattar friskvårdstimmen och menar att den är ett bra redskap för att minska stressen. Facket får också mycket kritik för att man antingen inte hjälpt till alls eller sagt att det är bara att gilla läget.
- ▶ Min närmaste chef har slutat mejla sent på kvällar och helger för att inte sända uppmuntran till kvälls/helgjobb i onödan. Många jobbar för mycket här!
- ▶ De som slutar för pension eller annat jobb ersätts inte utan vi som är kvar ska göra deras jobb också.
- ▶ Stor omorganisation, alla sitter osäkert till. Indragningar och uppsägningar är vardag. Det är bara att köpa läget som alla chefer säger om man vill arbeta kvar.
- ▶ Alla är stressade på arbetsplatsen. Ledningen vet om det och är själva stressade. Det har på något sätt blivit normaltillstånd, så det är inget man går vidare med. Man uthärdar och hoppas att mer resurser ska tillskjutas så mer personal anställs.
- ▶ Brist på personal och problem med prioriteringar medför för mycket jobb på för få personer.
- ▶ Tagit eget initiativ till att bli befördrad för att minska stressen – nu har jag möjlighet att påverka äntligen! Jag önskar att alla medarbetare hade den möjligheten, det vi säga att påverka utvecklingen och den takt den sker i.

- ▶ Vissa år har vi mindre att göra, andra mer – vi kan inte påverka det. Problemet är att vi alltid har samma personal så när vi har mer att göra måste alla helt enkelt jobba mer.
- ▶ Känner att ledningen ”springer på alla bollar”. Man är rädd om sitt eget skinn och rädd att vår verksamhet ska läggas ner. Detta är ingen kreativ miljö! Inga nya idéer och tankar kan komma ur rädslan för att bli av med jobbet.
- ▶ Motionera mera! Använd friskvårdstimmen och motionera på fritiden. Det räcker med promenad.
- ▶ Påtalade vår situation för ledningen. Blev då inkallad till chef för samtal. Resulterade i att jag inte kommer att göra om det.

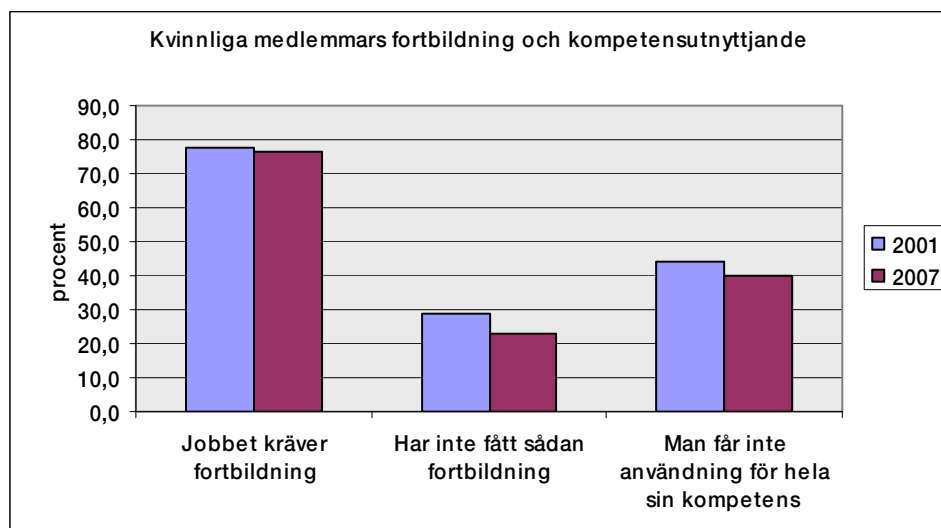
Kapitel 8

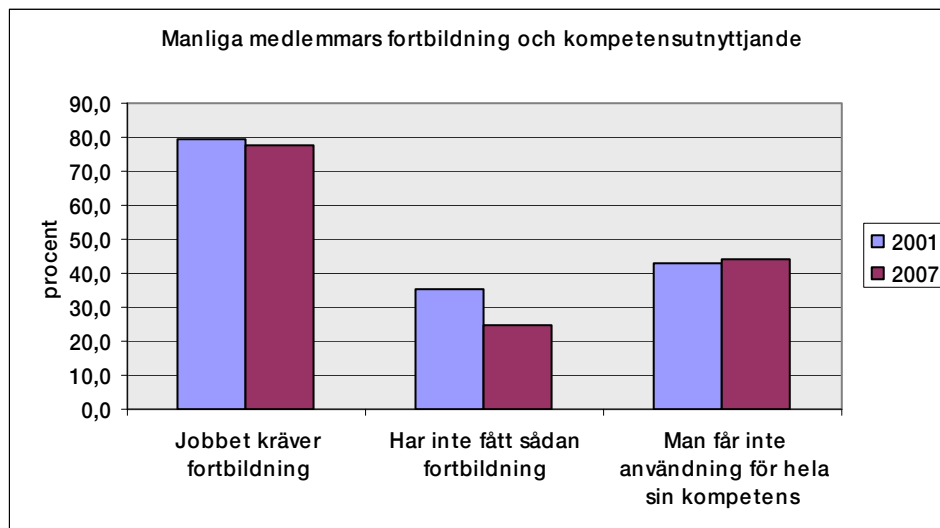
Utbildning och kompetensutveckling

För en kunskapsinriktad verksamhet är det avgörande att ta tillvara personalens hela kunnande. Många verksamheter idag är utsatta under en konstant förändring. Detta ställer stora krav på kompetensutveckling och utbildning för personalen. En annan viktig faktor för att ta vara på personalens kunnande är planerings- och utvecklingssamtal. Arbetsgivare och arbetstagare bör i samråd lägga upp en personlig arbetsplan för varje anställd. I vilken utsträckning har STs medlemmar behov av utbildningsinsatser och hur tillgodoses dessa? Och får man användning för hela den kompetens man har i arbetet?

Kvinnor och män

Diagram 8:1 Fortbildning och kompetensutnyttjande





Tre av fyra kvinnor och män behöver återkommande utbildning för sitt arbete. Något färre uppger nu jämfört med 2001 att deras jobb kräver återkommande utbildning. Däremot är det mindre vanligt 2007 än 2001 att inte få den utbildning man behöver medan en oförändrad andel, omkring 40 procent, anser att de inte får användning för hela sin kompetens i arbetet.

Det är en mindre andel kvinnor än män som haft utvecklings- eller planeringssamtal med sin chef under sista året. Totalt rör det sig om ungefär var fjärde ST-medlem som inte beretts möjligheten till utvecklingssamtal med sin chef. För både kvinnliga och manliga medlemmar har det skett en förbättring sedan 2001. Drygt 50 procent av ST-medlemmar (män i högre grad än kvinnor) uppger att de inte har någon aktuell personlig handlingsplan för den egna kompetensutvecklingen. Även här har skett en viss förbättring sedan 2001 men andelen utan en sådan handlingsplan är fortfarande hög.

Den bild svaren ger är att det skett förbättringar under de senaste åren men det finns fortfarande utrymme för betydande förbättringar som skulle vara till gagn för verksamheten.

Typ av arbete

Diagram 8:2 A Får inte den fortbildning som behövs för att klara jobbet

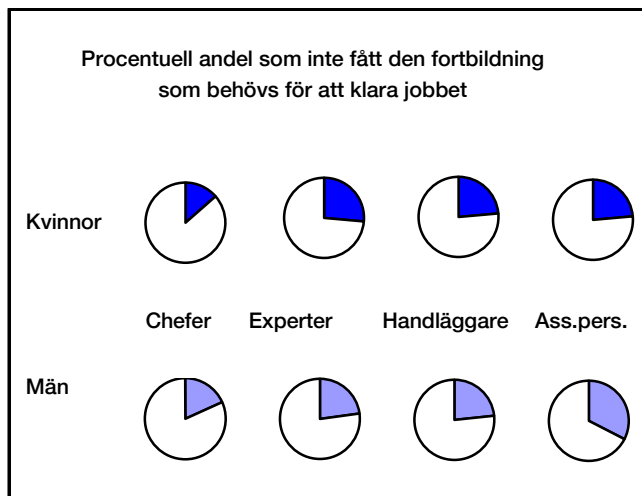
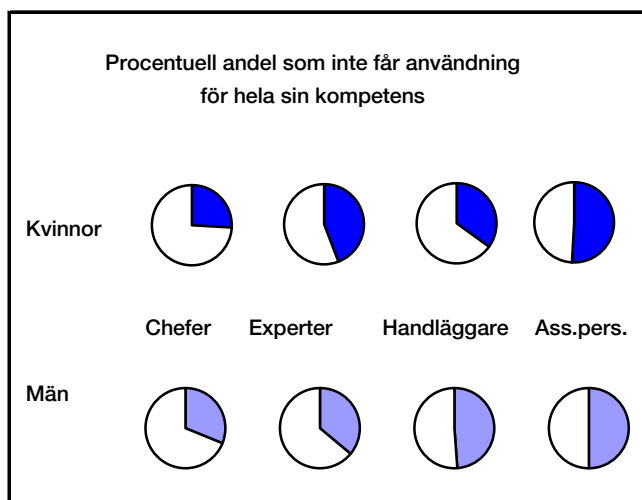


Diagram 8.2 B Får inte användning för hela sin kompetens



Mest fortbildning har kvinnliga chefer fått och därefter manliga chefer. Manliga assistenter är den grupp som är mest missgynnad vad det gäller utbildning som krävs för att klara jobbet. Bland både experter och handläggare är det omkring var fjärde medlem som anser sig sakna rätt utbildning för sitt arbete. Även om en förbättring skett för alla yrkesgrupper sedan 2001 så är det fortfarande en stor andel som säger att de inte fått den utbildning det dagliga arbetet kräver.

En stor andel av medlemmarna får inte användning av hela sin kompetens i sitt arbete. Bäst är situationen för de kvinnliga cheferna, bland vilka dock var fjärde anser att de inte använder sin kompetens fullt ut. Bland övriga grupper är det upp till hälften av medlemmarna som anser så. Framförallt gäller detta kvinnlig och manlig assistentpersonal och manliga handläggare. Inga förbättringar kan heller noteras sedan undersökningen 2001.

Omkring 30 procent av de manliga cheferna, experterna och kvinnliga och manliga assistenterna har inte haft något utvecklingssamtal med sin närmaste chef under det senaste året. Situationen för de manliga handläggarna samt kvinnliga chefer och handläggare är betydligt bättre medan över 35 procent av de kvinnliga experterna inte haft något sådant samtal. Andelen medlemmar som haft utvecklingssamtal med sin chef det senaste året har klart förbättrats för nästan alla grupper sedan 2001. Enda undantaget utgör kvinnliga experter där andelen som inte haft ett sådant samtal istället ökat något.

Att det inte upprättats någon personlig utvecklingsplan för det egna arbetet uppger mer än 60 procent av medlemmarna oavsett personalkategori. Högsta andelarna ligger inom kategorin manlig assisterande personal där hela 70 procent säger att så är fallet. Bland kvinnliga och manliga handläggare är dock situationen bättre och här är det endast omkring 45 procent som inte har någon aktuell utvecklingsplan. Situationen är ganska oförändrad sedan 2001 men har förbättrats för både kvinnliga och manliga handläggare samt för kvinnliga chefer.

Avdelningarna

Tablå 8:3 Utbildning och kompetensutbildning

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | Kvinnor | Män | ST-totalt |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------|-----|-----------|
| Jobbet kräver återkommande utbildning (information och/eller instruktion) | 83,5 | 86,0 | 81,9 | 76,5 | 83,4 | 78,3 | 69,7 | 79,3 | 82,6 | 69,8 | 72,0 | 74,6 | 68,6 | 82,3 | 76,3 | | 77,6 |
| Arbetet kräver fortbildning men man har inte fått den utbildning som krävs | 22,1 | 19,2 | 23,1 | 33,1 | 18,5 | 43,0 | 35,4 | 28,7 | 17,8 | 22,8 | 25,2 | 24,0 | 24,0 | 15,3 | 23,1 | | 24,6 |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 47,3 | 35,8 | 34,7 | 51,7 | 27,8 | 47,4 | 40,9 | 41,1 | 32,5 | 42,8 | 44,4 | 43,8 | 45,8 | 43,9 | 40,0 | | 43,9 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under senaste året | 15,3 | 14,3 | 10,3 | 37,5 | 9,3 | 31,0 | 23,9 | 42,6 | 13,0 | 24,0 | 38,1 | 26,0 | 18,2 | 34,2 | 21,8 | | 26,7 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 35,8 | 44,1 | 51,4 | 74,3 | 20,6 | 60,9 | 71,8 | 74,1 | 29,3 | 61,9 | 75,1 | 52,5 | 42,6 | 60,0 | 53,9 | | 60,0 |

Behovet av återkommande utbildningsinsatser är mellan 70-85 procent i de särskilt redovisade avdelningarna. Det är mycket vanligt inom Arbetsförmedlingen, CSN, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten och Affärsverk. Behovet har dock minskat sedan 2001 på alla jämförbara avdelningar utom inom Posten och Kronofogdemyndigheten.

Bland dem som uppgett sig ha ett utbildningsbehov, tillgodoses detta olika väl beroende på vilken avdelning man tillhör. Det är speciellt inom Polisväsendet, Kriminalvården och på Migrationsverket där utbildningsbehovet som krävs för att klara jobbet inte tillgodoses vad gäller kunskap om nya regler och förordningar. Jämfört med ca 24 procent för ST totalt är det mer än 40 procent inom Migrationsverket som saknar sådan fortbildning. Kronofogdemyndigheten, CSN, Skatteverket och Affärsverken är de myndigheter som satsat mest på fortbildning av personalen 2007. Inom alla jämförbara avdelningar har förbättringar skett sedan 2001 men störst är de inom Skatteverket, CSN och Kronofogdemyndigheten.

Som tidigare nämnts är det en hög andel av ST-medlemmarna som uppger att de inte får användning för hela sin kompetens i sitt arbete. Inom Kriminalvården uppger över 50 procent av medlemmarna att så är fallet. Inom Skatteverket och Kronofogdemyndigheten tas den egna kompetensen bättre till vara än inom ST-totalt. Jämfört med 2001 har förhållandena på de olika myndigheterna gått åt olika håll. Medan en större andel medlemmar får användning av hela sin

kompetens inom de flesta myndigheter, och speciellt inom CSN, så är det färre som får det på Arbetsförmedlingen och inom Skatteverket.

Andelen medlemmar som inte haft utvecklingssamtal med chefen det senaste året är mycket olika på de olika myndigheterna. Bäst är förhållandena på Kronofogdemyndigheten och Försäkringskassan där runt 10 procent inte haft ett sådant samtal medan motsvarande andel för SIS är över 40 procent. Jämfört med 2001 har förbättringar skett på alla jämförbara myndigheter.

Även vad gäller förekomsten av personliga utvecklingsplaner har utvecklingen varit positiv men dock från mycket låga nivåer. 2007 hade fortfarande mer än hälften av medlemmarna inom de flesta avdelningarna inte en sådan plan och speciellt ovanligt var det inom Kriminalvården, Polisväsendet, SIS och Universitet och Högskolor. Något bättre var förhållanden på Kronofogdemyndigheten och på Skatteverket. På alla myndigheter har det skett en förbättring sedan 2001, och speciellt gäller det Arbetsförmedlingen, CSN, Kronofogdemyndigheten, Posten och Skatteverket.

Pelarna

Tablå 8:4 Utbildning och kompetensutbildning

| Pelarna | Myndigheter | | Universitet och högskolor | | Bolag och affärsverk | | ST totalt | |
|--|-------------|------|---------------------------|------|----------------------|------|-----------|------|
| | kvinnor | män | kvinnor | män | kvinnor | män | kvinnor | män |
| Jobbet kräver återkommande utbildning (information och/eller instruktion) | 77,6 | 76,2 | 70,4 | 75,4 | 74,5 | 81,5 | 76,3 | 77,6 |
| Arbetet kräver fortbildning men man har inte fått den utbildning som krävs | 23,5 | 26,5 | 21,2 | 33,4 | 22,0 | 17,5 | 23,1 | 24,6 |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 37,7 | 45,8 | 44,2 | 44,9 | 49,8 | 39,4 | 40,0 | 43,9 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 17,4 | 23,6 | 37,8 | 38,9 | 32,0 | 28,8 | 21,8 | 26,7 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 49,8 | 58,8 | 74,2 | 77,2 | 57,1 | 55,7 | 53,9 | 60,0 |

Två grupper skiljer sig från övriga. Det är kvinnor inom pelaren myndigheter och män inom Bolag och affärsverk. Bland kvinnliga ST medlemmar på myndigheter finns en något lägre andel som inte får använda hela sin kompetens

i arbetet. Inom denna grupp är det också vanligare med utvecklingssamtal och en personlig utvecklingsplan än inom övriga grupper.

Bland manliga medlemmar inom bolag och affärsverksamhet kräver arbetet i hög utsträckning återkommande utbildning. Det är ovanligt i denna grupp att man inte fått den utbildning som krävs. Kvinnor inom samma pelare är dock den grupp som mer än andra inte får användning av hela sin kompetens i arbetet.

Inom universitet och högskolor är det en stor andel medlemmar, både kvinnliga och manliga, som saknar en personliga utvecklingsplan.

Kapitel 9

Övertidsarbete

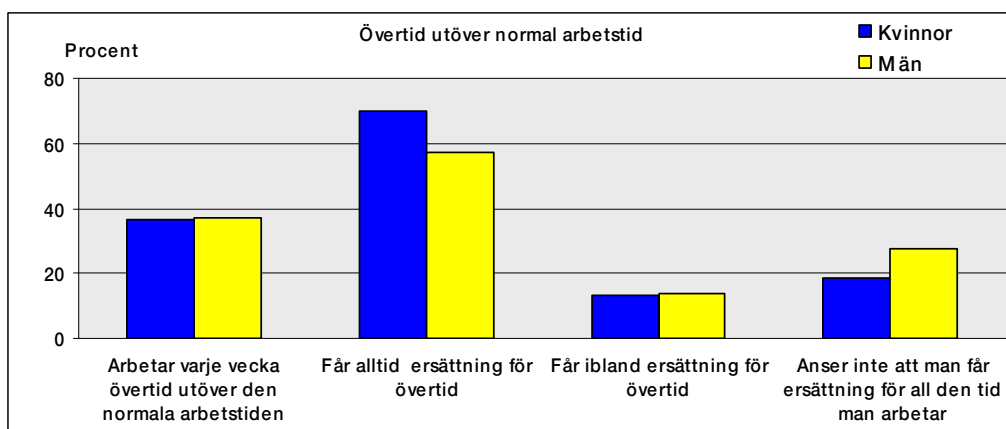
Ett av denna undersöknings viktigaste områden var att få en tydlig bild av förekomsten av obetald, "svart" övertid och vilka initiativ till åtgärder som vidtagits, av såväl ledning, fack som av den enskilde medlemmen, för att minska det obetalda övertidsarbetet.

De senaste årens utveckling av flexibla organisationsformer har inneburit friare arbetstider men också att själva arbetsinsatsen i större grad mäts i förväntad prestation och inte i tid. Detta kan vara reglerat i avtal så att man får en fri arbetstid och vid övergången ett lönepåslag mot att man avstår från övertidsersättning. Det förefaller inom många områden vara allt vanligare med informella lösningar så att anställda "självman" arbetar så mycket som arbetsuppgiften kräver och inte får kompensation för detta i tid eller pengar. Det är den "svarta övertiden".

Övertidsarbete med eller utan ersättning

Kvinnor och män

Diagram 9.1 Kvinnor och män



Runt 40 procent arbetar varje vecka något utöver den normala arbetstiden. Detta är för kvinnor oförändrat och för män en viss minskning sedan 2001. Övertidsarbete är lika vanligt bland män och kvinnor inom ST.

Av dem som arbetar övertid får 70 procent av kvinnorna och 57 procent av männen alltid ersättning (i tid eller pengar) för sitt övertidsarbete. Runt 13-14 procent får bara ibland sådan ersättning, lika för kvinnor och män. Andelen kvinnor som får ersättning för sitt övertidsarbete har ökat något sedan undersökningen 2001.

Vi frågade också hur man totalt sett uppfattar sin arbetsinsats och om man får ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar. 18 procent av kvinnorna och 28 procent av männen anser att de inte får betalt för allt arbete de utför, vilket dock är klart färre missnöjda än 2001.

Typ av arbete

Det är vanligt bland STs medlemmar att ha "självald övertid". Ju "högre tjänst" desto mer sådan tid. I varje grupp utom assisterande personal är det vanligare bland kvinnor än bland män att alltid få ersättning för sitt arbete.

Tablå 9.2 Ersättning, Kvinnor och män

| | | Chef | Expert | Hand- läggare | Assisterande personal |
|---|---------|------|--------|------------------|--------------------------|
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | |
| Alltid | Kvinnor | 45,7 | 62,2 | 69,0 | 76,5 |
| | Män | 37,7 | 46,7 | 59,1 | 73,2 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | Kvinnor | 25,5 | 7,6 | 3,3 | 1,6 |
| | Män | 33,4 | 16,1 | 7,8 | 6,4 |

Att alltid få övertidsersättning är vanligast för assisterande personal och handläggare och mindre vanligt för chefer. Att inte ha rätt till övertidsersättning (enligt avtal) är relativt vanligt bland chefer, runt 25-33 procent av dem uppger att så är fallet, mer än 2001. Genomgående tycks fler män än kvinnor ha avtalat bort övertidsersättning.

Avdelningarna

Tablå 9.3 Ersättning, Avdelningarna

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST-total |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|----------|
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid | 36,0 | 25,9 | 44,8 | 32,3 | 42,0 | 54,1 | 26,9 | 13,7 | 35,6 | 41,3 | 40,6 | 26,5 | 26,1 | 30,0 | 36,9 |
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alltid | 51,8 | 66,7 | 64,0 | 70,5 | 68,0 | 66,8 | 81,8 | 71,4 | 66,2 | 63,8 | 59,0 | 64,9 | 56,2 | 75,0 | 65,2 |
| Ibland | 13,8 | 10,4 | 17,1 | 16,8 | 9,0 | 11,8 | 9,6 | 16,8 | 14,5 | 13,9 | 13,9 | 15,7 | 18,8 | 7,0 | 13,5 |
| Ingen ersättning utgår | 24,0 | 8,2 | 13,5 | 7,1 | 16,0 | 14,9 | 6,1 | 5,3 | 12,9 | 12,7 | 21,0 | 13,6 | 18,0 | 5,2 | 13,7 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | 10,3 | 14,7 | 5,4 | 5,6 | 7,0 | 6,6 | 2,6 | 6,4 | 6,5 | 9,6 | 6,2 | 5,7 | 7,1 | 12,8 | 7,6 |
| Anser att man inte får ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar | 30,6 | 12,8 | 21,0 | 21,8 | 19,2 | 19,2 | 15,8 | 26,0 | 12,8 | 25,2 | 22,9 | 24,7 | 29,0 | 14,6 | 21,7 |

Drygt var tredje medlem arbetar över. Det är vanligare än så inom Migrationsverket och mindre vanligt inom SIS men också inom Polisväsendet och bolagen, bl.a. Posten.

Att alltid få ersättning vid övertid är vanligast inom Polisväsendet där 80 procent får det, medan det är ca 70 procent i SIS och Kriminalvården och så lågt som 50 procent inom Arbetsförmedlingen.

Att ersättning för övertidsarbete avtalats bort uppger endast 8 procent totalt, men därutöver uppger ytterligare 14 procent att ingen övertidsersättning utgår. Inom Arbetsförmedlingen och Universitet och högskolor är det relativt vanligt att svara att ingen ersättning utgår, medan detta är mindre vanligt inom bl.a. affärsverken, SIS, Polisväsendet och Kriminalvården. Inom CSN och affärsverken är det ganska vanligt (13-15 procent) att ha avtalat bort övertidsersättningen, dvs. att ha fått en kompensation i löneavtalet. I dessa avdelningar är det mindre vanligt att svara att ”ingen ersättning utgår”.

I 2001 års undersökning var det totalt 30 procent som inte ansåg sig få ersättning för all den tid man arbetar. Den andelen har 2007 gått ner till 22 procent. Tydliga förbättringar kan noteras för CSN, Skatteverket, Kronofogden, Migrationsverket och Universitet och högskolor. Ingen signifikant förändring syns däremot för Arbetsförmedlingen och Posten som ligger kvar runt 30 procent samt Polisväsendet, som dock sedan tidigare låg på en förhållandevis låg nivå.

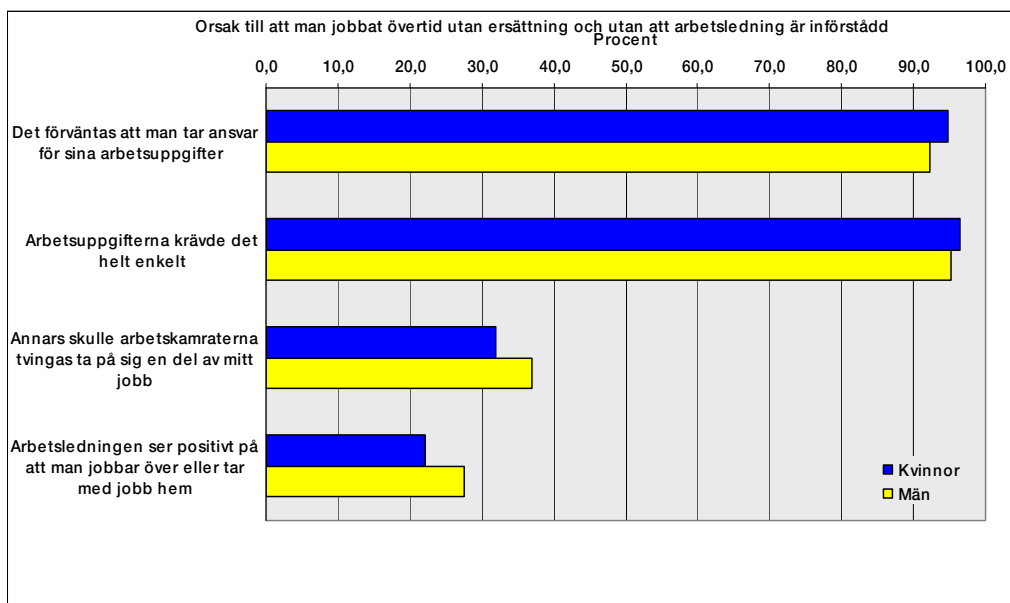
Pelare

Arbete utöver den normala arbetstiden är något mindre vanligt i bolag och affärsverk än i de båda andra pelarna. I Bolag och affärsverk anger 80 procent att de alltid får ersättning eller att det ingår i lönen. Motsvarande siffra för Universitet och högskolor är 65 procent. Myndigheterna ligger däremellan. Där övertidsarbetet är mindre vanligt verkar det alltså vara tydligare reglerat med ersättningar. Omvänt är det vid mycket övertidsarbete dessutom i större utsträckning obetalt. I linje med detta är det också i bolag och affärsverk klart att man vid beordrad övertid själv kan välja om ersättningen ska utgå i tid eller pengar, medan arbetsgivaren inom Universitet och högskolor i stor utsträckning endast accepterar att övertidsarbetet kompenseras med ledig tid.

Orsak till att man jobbar övertid

Kvinnor o män

Diagram 9.4 Orsak till att man jobbat övertid utan att begära översättning



Av dem som arbetar övertid anger runt 70 procent av kvinnorna och männen att det händer att man jobbar över utan att arbetsledningen alls är inblandad. (Här ingår även de som inte formellt har övertidsersättning.) För kvinnor är detta oförändrat sedan 2001 medan det för männen är en liten minskning av övertidsarbete utan inblandning av arbetsledningen.

De helt dominerande skälen för att arbeta extra utan ersättning är de som kanske ligger närmast till hands: jobbet kräver det och man förväntas ta ansvar för att jobbet blir gjort. Detta uppger över 90 procent av såväl kvinnor som män som orsak till övertidsarbetet då arbetsgivaren in alls är inblandad. Att arbetsledningen i många fall ser positivt på att man arbetar över eller tar med jobb hem uppger ungefär var fjärde ST-medlem, något färre än 2001. Många noterar också att man i annat fall skulle lasta över jobb på arbetskamraterna.

Skälen för att arbeta övertid utan ersättning tycks främst vara pliktkänsla, engagemang för uppgiften samt solidaritet med arbetskamrater och arbetsledning.

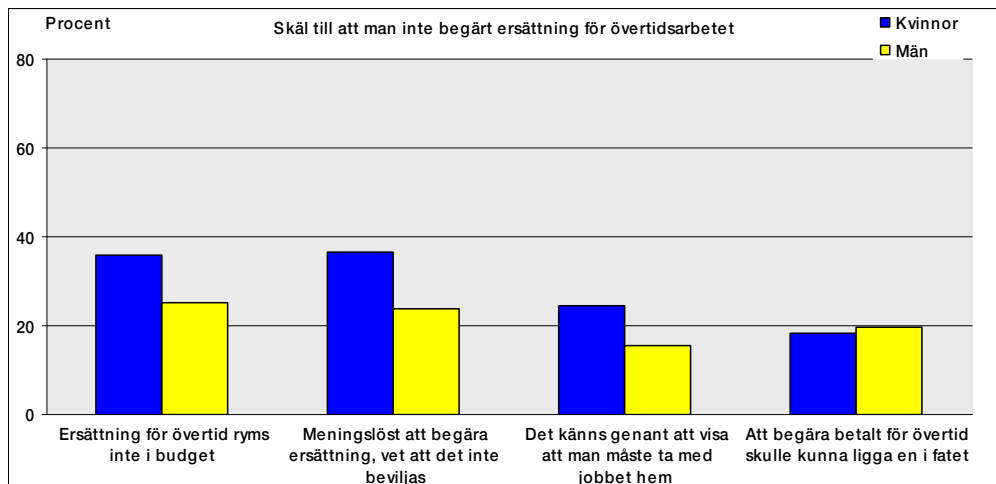
Avdelningarna

Dessa frågor riktas till dem som arbetar över utan att blanda in arbetsledningen och ger för litet underlag om man delar in de svarande per avdelning.

Skäl till att man inte begär ersättning för övertidsarbetet

Kvinnor och män

Diagram 9.5 Kvinnor och män



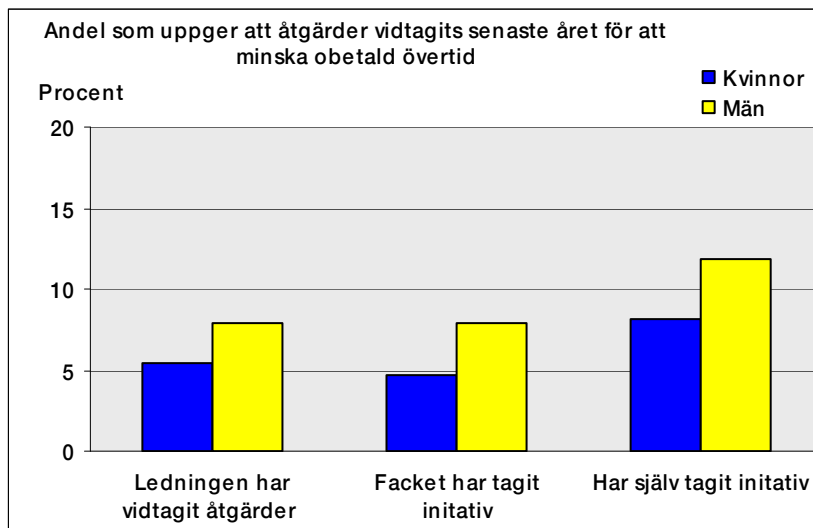
De vanligast angivna skälen till att man inte begär övertidsersättning tycks böttna i ekonomiska hänsyn till myndigheten (ersättning ryms inte i budgeten) och att man vet att svaret ändå skulle bli nej. Mer än var tredje kvinna anför dessa skäl, vilket dock är något mindre andel än 2001. Även bland männen är dessa skäl de vanligaste, men männen förklarar i mindre utsträckning än kvinnorna varför de avstår från att begära betalt.

Så många som var femte medlem – kvinna som man – befärrar att det skulle kunna få negativa följder för deras löneutveckling eller om de söker annan tjänst inom verksamheten, om de skulle begära ersättning för övertidsarbete.

Vilka initiativ har tagits under det senaste året för att minska övertiden – och av vem?

Kvinnor och män

Diagram 9.6 Kvinnor och män



Ungefär 5 procent av kvinnorna svarar att ledningen har vidtagit åtgärder, medan betydligt fler, 19 procent, svarar att så inte skett. Bland männen är det 8 procent "ja" och 28 procent "nej". 36 resp. 39 procent anser att problemet inte är aktuellt och resten svarar att de inte vet om något gjorts.

Frågan om facket tagit initiativ i dessa frågor under senaste året ger en likartad bild med en ökning av dem som inte vet vad som ev. har gjorts. Här minskar dock såväl ja- som nejsvaren och nej är tre gånger vanligare än ja.

Även de egna initiativen för att minska övertidsarbetet (främst för sin egen del antagligen) ligger på en låg nivå. Männen inom ST uppger i högre grad än kvinnorna att åtgärder vidtagits av såväl ledningen som facket, för att minska övertidsarbetet. De uppger även i större utsträckning än sina kvinnliga kollegor att de själva tagit initiativ.

I det föregående har visats att övertidsarbete i betydelsen arbete utöver arbetstiden ligger ungefär på samma nivå som 2001 (en liten minskning bland män). Det har blivit något vanligare bland kvinnor att alltid få ersättning för

sådan tid, men det är små förändringar. Bland både kvinnor och män har det blivit signifikant mindre vanligt att hävda att man inte får ersättning för allt sitt arbete. Men fortfarande svarar 18 procent av de kvinnliga medlemmarna så och 28 procent av männen. Avsaknaden av åtgärder och initiativ det senaste året kan ställas i relation till detta. Osäkert är dock med detta underlag om det är de faktiska omständigheterna – ”den svarta övertiden” – som främst har förändrats eller om det snarare är attityderna kring det.

Avdelningarna

Tablå 9.7 Avdelningarna

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | ST- Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST-totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|-------------|-----------------|-----------|
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 5,3 | 4,6 | 5,2 | 7,1 | 2,3 | 8,4 | 7,1 | 7,2 | 5,6 | 5,9 | 8,2 | 8,3 | 11,3 | 5,9 | 6,3 |
| Nej | 24,4 | 12,4 | 23,9 | 27,9 | 15,5 | 21,2 | 14,4 | 19,7 | 15,0 | 24,8 | 29,7 | 26,1 | 27,1 | 13,3 | 22,4 |
| Ej aktuellt problem | 37,4 | 48,0 | 27,4 | 35,3 | 48,1 | 41,5 | 38,3 | 48,7 | 33,3 | 33,0 | 35,4 | 44,8 | 41,9 | 51,6 | 37,1 |
| Vet ej | 32,9 | 34,9 | 43,5 | 29,7 | 34,2 | 28,9 | 40,3 | 24,4 | 46,1 | 36,3 | 26,7 | 20,8 | 19,8 | 29,2 | 34,3 |
| Facket har tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 9,1 | 5,7 | 5,3 | 6,9 | 0,0 | 9,1 | 5,6 | 1,9 | 3,7 | 5,9 | 4,1 | 10,5 | 11,7 | 4,4 | 5,8 |
| Nej | 22,2 | 12,2 | 18,7 | 18,8 | 16,4 | 16,0 | 18,0 | 20,1 | 14,8 | 23,0 | 28,9 | 20,7 | 22,3 | 16,3 | 20,7 |
| Ej aktuellt problem | 29,8 | 39,7 | 21,5 | 29,3 | 37,7 | 35,6 | 29,9 | 40,5 | 26,4 | 26,2 | 27,2 | 34,5 | 33,6 | 41,9 | 29,4 |
| Vet ej | 38,9 | 42,4 | 54,5 | 45,1 | 45,9 | 39,4 | 46,6 | 37,6 | 55,1 | 44,9 | 39,8 | 34,3 | 32,4 | 37,4 | 44,1 |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 10,4 | 4,2 | 8,6 | 12,3 | 5,8 | 10,9 | 7,8 | 10,8 | 7,6 | 8,3 | 11,8 | 10,6 | 12,6 | 11,9 | 9,5 |
| Nej | 41,5 | 39,9 | 45,9 | 43,3 | 32,4 | 37,3 | 39,5 | 32,6 | 42,1 | 47,3 | 42,8 | 42,9 | 40,1 | 28,9 | 41,9 |
| Ej aktuellt problem | 38,4 | 45,3 | 31,0 | 33,5 | 46,8 | 40,9 | 38,4 | 47,3 | 36,3 | 33,5 | 36,1 | 40,2 | 41,5 | 49,9 | 37,4 |
| Vet ej | 9,8 | 10,6 | 14,5 | 10,9 | 14,9 | 10,9 | 14,3 | 9,3 | 14,0 | 10,9 | 9,3 | 6,3 | 5,8 | 9,2 | 11,1 |

Som mest är det 8-11 procent som uppger att ledningen under det senaste året har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet. Det gäller bl.a. Posten och andra bolag, Migrationsverket och Universitet och högskolor. I vissa avdelningar ser runt hälften inte detta som ett aktuellt problem. Så t.ex. inom Affärsverken, SIS, CSN och Kronofogden.

Fackliga initiativ noteras förhållandevis ofta inom bolagen, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket.

Svar med egna ord

På vissa frågeområden kunde man även ge svar med egna ord. Det gällde bland annat att minska det obetalda övertidsarbete. Ett urval av svaren redovisas nedan.

- ▶ jag har talat med personer som arbetar över utan betalning och föreslagit att de ska sluta arbeta gratis
- ▶ Staten lever gått på att forskare/lärare vid högskolor och universitet arbetar ideellt. Verksamheten är på sina håll t o m beroende av detta på grund av nedskärningar av basresurser
- ▶ skulle aldrig gå med på det - att arbeta utan ersättning
- ▶ vårt arbetstidsavtal innebär att vi inte har övertidsersättning utan sju extra semesterdagar i stället.... Cheferna brukar även förhöra sig med medarbetarna så att det inte blir för mycket arbete
- ▶ jag jobbar gärna övertid då och då ”jag jobbar över frivilligt – det gör att jag kan reglera min arbetstid själv
- ▶ det man som enskild person gör är att ta hem rapporter, meddelanden från arbetet och läser på utan ersättning – för att hålla sig informerad
- ▶ vi får alltid betalt ... problemet är att vi har ett skyldighetsavtal och blir kommenderade till övertid för allt vad arbetstidslagen medger – tas ingen hänsyn till om man inte kan lösa barnomsorg
- ▶ arbetar inom universitetet – organisationen är anorektisk och håller på att svältas ihjäl, mer undervisning, högre kvalitetskrav , mindre resurser och ingen forskningsmöjlighet – jo på kvällar och helger om man orkar ... ingen övertidsersättning
- ▶ en på kontoret vill tydligen inte gå hem utan sitter kvar till 19 -20 på kvällen. Det finns inga andra kvar så det kan inte bero på sällskapsbehov på kvällen
- ▶ flextiden används flitigt av personalen..... kamouflerad övertid!

- ▶ numera sätts all tid upp som jobbas även tider som jobbas på kvällar och helger
- ▶ som chef får man förmodligen räkna med att tänka ut lösningar på fritiden – ska ett viktigt beslut fattas som rör många stänger man inte av när man låser kontorsdörren – det gnager hela tiden – men det är inget man begär ersättning för
- ▶ klart att jag vill jobba övertid med en så låg lön
- ▶ vad finns för relevans med flextid som sparas och sparas, semester som inte tas ut och blir sparad semester till nästa år , och nästa
- ▶ mina kollegor och jag har jobbat övertid varje dag men aldrig frågat om att få betalt för det. Flera gånger har vi frågat efter extra personal för att klara jobbet men vi har inga budgetramar för det
- ▶ Styr min arbetstid och flexar när jag behöver – har inte haft beordrad övertid det senaste året”
- ▶ det finns personal som flexar ut sig och sedan går tillbaka och jobbar utan varken tid eller ersättning för arbetet – vi har individuella mål och alla klarar inte av dem men vill inte visa att de inte klarar av dem
- ▶ ledningen och facket vet inte att jag tar med mig jobb hem vill avsluta ärenden snabbt och korrekt så den enskilde individen kan gå vidare
- ▶ blivit ombud att gå hem i tid – försöker
- ▶ måste vara på arbetet en halvtimme innan arbetstiden börjar för förberedelser – likadant efter arbetstidens slut. Många intjänade kronor för staten!
- ▶ övertidsarbete utförs genom flex för att mitt jobb ska fungera högarna och arbetsbelastningen skulle bli ohållbar annars
- ▶ ledningen har sett till att den enda övertid som finns är den obetalda.....skälen sägs vara ekonomiska
- ▶ jag tar ut min övertid i flex – gynnar mig bäst

- ▶ har ett spännande och intressant arbete och oreglerad arbetstid. Istället tar jag ledigt om jag behöver det
- ▶ både ledning och fack påminner oss om vad som är ordinarie arbetstid. Ledningen beordrar övertid om det behövs – med ersättning

Kapitel 10

Högt eller lågt i tak

Att det är "högt i tak" på arbetsplatsen innebär att man öppet kan påtala sådant som man anser är brister och missförhållanden utan att själv riskera att ligga sämre till vid t.ex. lönesättning och befordran.

"Öppenhet" och "högt i tak" och är positivt laddade uttryck. Men positivt laddat är också uttryck för sammanhållning: "kraftsamla, "alla måste dra åt samma håll", "man måste vara lojal mot fattade beslut".

Ett vanligt försök att förena dessa till synes motstridiga värden är att betona öppenheten före beslut och uppslutning kring fattade beslut. Verkligheten är mer komplex än så. Dels finns en laglig reglering bl.a. av den enskildes rätt att meddela sig med massmedia. Dels avser mycket av kritiska synpunkter inte sådant som en gång beslutats och sedan gäller utan företeelser i det fortlöpande arbetet: daglig arbetsledning, lönesättning, brist på respekt och möjligheter att göra sig hörd. Ses öppenhet som en naturlig sak och en tillgång i arbetet?

Därför har vi frågat medlemmarna om det blivit högre eller lägre i tak. Vi frågade om vilka förhållanden som det eventuellt är känsligt att kritisera. Vi ville också få en uppfattning om medlemmarna har erfarenhet av om de som framfört kritik på olika sätt fått erfara nackdelar eller kanske t.o.m. uppskattning i arbetet.

Vi jämför också resultaten med undersökningen 2001, då vi ställde samma frågor. Eftersom vissa frågor avser hur det varit under de senaste tre eller fem åren, märks inte ev. förändringar omgående i resultaten. Därför har vi med nya frågor som direkt handlar om vad som har hänt under det senaste året beträffande öppenheten på arbetsplatsen: vad ledningen gjort, om facket har tagit några initiativ och om man själv har agerat.

Kvinnor och män

Diagram 10.1 Möjlighet att internt framföra kritiska uppfattningar

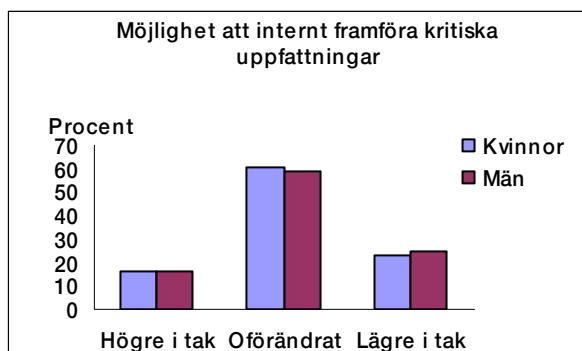
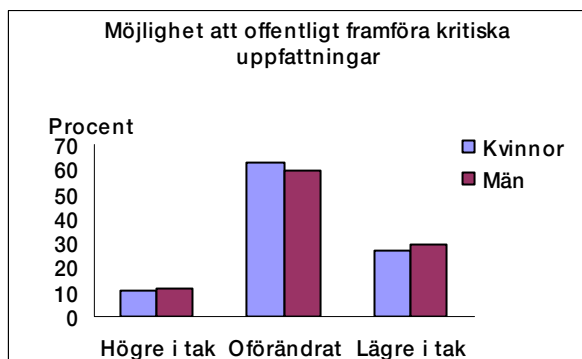


Diagram 10.1 Möjlighet att offentligt framföra kritiska uppfattningar



Över hälften av kvinnor och män anser att det varken har blivit högre eller lägre i tak under de senaste fem åren, utan menar att det är oförändrat. Bland dem som sett en förändring är det något flera som anser att taket sänkts snarare än att det höjts. Det gäller särskilt beträffande kritik som framförs offentligt. Drygt var fjärde kvinna och man anser i det fallet att taket blivit lägre. Observera att svaret "oförändrat" inte säger något om tillståndet för fem år sedan innebar att det då var högt eller lågt i tak på arbetsplatsen. Resultaten är i stort sett lika svaren från 2001, men bland män finns en tendens till förskjutning mot lägre i tak.

Typ av arbete

Diagram 10.2 Tablå 10.2 Procentuell skillnad för högre och lägre i tak

| | Chef | Expert | Hand- läggare | Assisterande personal |
|---|------|--------|------------------|--------------------------|
| Möjlighet att internt framföra kritik | | | | |
| Kvinnor | 14,0 | -23,7 | -9,6 | -4,0 |
| Män | 8,8 | -17,1 | -15,2 | -3,1 |
| Möjlighet att offentligt framföra kritik | | | | |
| Kvinnor | 1,4 | -29,8 | -19,2 | -10,9 |
| Män | -4,8 | -22,8 | -26,7 | -11,9 |

Här har vi bildat nettot av förändringen under de senaste fem åren, d.v.s. tagit andelen som anser att taket blivit högre minus dem som anser att det blivit lägre. Vilka är flest de som anser att öppenheten har ökat eller de som anser att den minskat? (Den största gruppen anser ju att läget är oförändrat.)

Internt. Bland cheferna – oavsett kön – är det fler som anser att taket blivit högre under de senaste fem åren. Den största övervikten för att taket sänkts redovisas för kvinnliga experter och därefter för manliga experter samt handläggare av båda könen.

Jämfört med resultatet från den föregående undersökningen 2001 (som även då gällde en femårsperiod bakåt) finner vi vissa förskjutningar i negativ riktning för kvinnliga och manliga experter, för manliga chefer och – mera osäkert – för kvinnliga handläggare och manlig assisterande personal. (2007 ändrades kategorin ”experter” till ”experter, lärare, forskare”.)

Externt. Bland cheferna är det ungefär lika många som anser taket höjts som att det har sänkts. I alla andra grupper är det klart flera som menar att takhöjden sänkts än att den blivit högre. Mest tydligt är detta bland experter och handläggare.

Jämfört med 2001 är det 2007 mer negativa resultat bland experter oavsett kön samt bland manliga chefer och handläggare.

Avdelningarna

Tablå 10.3 "Högre i tak", "lägre i tak" eller oförändrat under de senaste fem åren

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 13,3 | 16,6 | 13,6 | 14,4 | 24,3 | 19,2 | 21,6 | 31,1 | 12,3 | 16,8 | 14,1 | 18,3 | 20,1 | 16,1 | 16,2 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 60,2 | 61,5 | 53,1 | 58,3 | 52,9 | 57,6 | 58,2 | 51,2 | 64,0 | 63,5 | 66,4 | 59,6 | 59,6 | 57,3 | 60,0 |
| Lägre i tak | 26,5 | 21,9 | 33,3 | 27,3 | 22,8 | 23,2 | 20,3 | 17,7 | 23,7 | 19,7 | 19,5 | 22,1 | 20,4 | 26,6 | 23,8 |
| Nettoförändring | -13,2 | -5,3 | -19,7 | -12,9 | 1,5 | -4,0 | 1,3 | 13,4 | -11,4 | -2,9 | -5,4 | -3,8 | -0,3 | -10,5 | -7,6 |
| Att offentligt framföra kritiska uppfattningar om hur verksamheten fungerar | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 10,1 | 12,4 | 9,2 | 10,2 | 17,3 | 15,6 | 13,8 | 20,7 | 10,1 | 9,9 | 9,5 | 14,1 | 16,1 | 9,8 | 11,0 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 55,6 | 63,7 | 50,6 | 57,5 | 58,2 | 59,7 | 62,3 | 57,2 | 63,7 | 69,6 | 68,3 | 59,1 | 59,6 | 59,9 | 61,4 |
| Lägre i tak | 34,3 | 23,9 | 40,2 | 32,2 | 24,5 | 24,7 | 24,0 | 22,1 | 26,3 | 20,5 | 22,1 | 26,9 | 24,3 | 30,3 | 27,7 |
| Nettoförändring | -24,2 | -11,5 | -31,0 | -22,0 | -7,2 | -9,1 | -10,2 | -1,4 | -16,2 | -10,6 | -12,6 | -12,8 | -8,2 | -20,5 | -16,7 |

På motsvarande sätt kan nettoförändringen beräknas för de särskilt redovisade avdelningarna. Men notera att det i alla avdelningar är mer än hälften som anser att det varit oförändrad takhöjd de senaste fem åren.

Internt. Takhöjden för intern kritik förefaller dela de redovisade avdelningarna i två grupper. Avdelningar med tydlig övervikt för att det har blivit lägre i tak är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården, Skatteverket och Affärsverken. Övriga avdelningar har ungefär lika många som anser det har blivit högre och lägre. Det positiva undantaget är SIS där det är en övervikt för att utvecklingen varit positiv!

En jämförelse med svaren i föregående undersökning 2001 visar små förändringar för de åtta avdelningar som ingår i jämförelsen. 2001 uttalade de sig om de gångna fem åren.

Externt. För offentligt framförd kritik är det nästan genomgående samma avdelningar som uppvisar övervikt för att det blivit lägre i tak. Dock är det jämfört med den interna kritiken genomgående mer negativt netto. Både för internt och offentligt framförd kritik är det inom Försäkringskassan som övervikten för en negativ utveckling är klart störst. Även där är det dock varannan som svarar att det är oförändrat, men nästan lika många anser att det har blivit lägre i tak och få att det blivit högre.

Jämförelsen med 2001 visar mest måttliga, osäkra förändringar för de jämförda avdelningarna. För CSN ges dock 2007 en mer positiv (mindre negativ) bild av de senaste fem åren än vad som var fallet 2001.

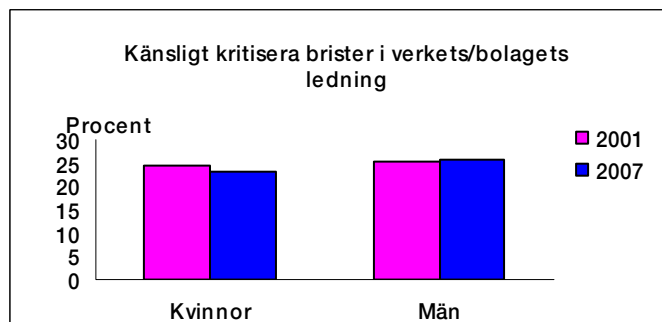
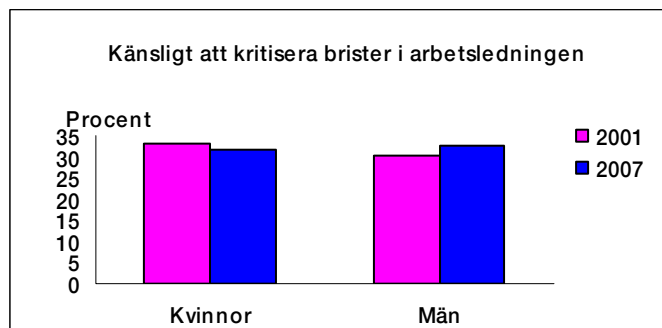
Saker som är känsliga att kritisera

I en serie frågor prövades vilka typer av förhållanden som man skulle kunna kritisera utan att sedan "ligga illa till". I diagrammet visas exempel på förhållanden som är känsliga att kritisera.

Man kunde här svara Ja, Nej eller Vet ej. I en organisation med ett mycket öppet klimat borde många svara "Ja". "Vet ej" står naturligtvis för att man inte vet, men för några av frågorna kan det också avspegla att saken inte känns aktuell och frågan alltför hypotetisk.

Kvinnor och män

Diagram 10.4 Saker som upplevs känsliga att kritisera



Kvinnor och män svarar mycket lika på vad som är känsligt att kritisera, och det är samma förhållanden som är särskilt känsliga som 2001. De vanligaste känsliga frågorna gäller sådant som är en direkt kritik mot ledningen på olika nivåer. Var tredje kvinna och man anser det känsligt att kritisera brister i arbetsledningen. Var fjärde kvinna och man gör samma bedömning av kritik mot brister i verkets/bolagets ledning, och lika vanligt är att ange kritik av tjänstetillsättningar. Det är mindre känsligt att påtala att verksamheten behöver mera resurser, men runt 15 procent uppger att även detta kan vara känsligt.

Nackdelar – repressalier – efter kritik

De föregående frågorna är formulerade hypotetiskt: "Skulle du kunna...?" Det var också viktigt att få en bild av om man har erfarenhet från sin arbetsplats av att kritiker fått nackdelar i arbetet samt om man hade exempel på att kritik tvärtom har lett till uppskattning. Frågan gäller om detta förekommit under de tre senaste åren. Det innebär att förhållandena just under den senaste tiden kan vara annorlunda.

Kvinnor och män

Tablå 10.6 Nackdelar eller uppskattning vid kritik. Andelar i procent

| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått nackdelar av det genom att han/hon.. | Kvinnor | Män |
|---|---------|------|
| ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 13,9 | 17,7 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 11,7 | 16,7 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 13,5 | 19,3 |
| ..blivit uppsagd eller "lösts ut" | 7,9 | 12,4 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 18,7 | 23,1 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 28,9 | 35,8 |

De nackdelar som man kan få till följd av att man framfört kritiska synpunkter kan vara av många slag. Ser man till varje slags "påföljd" för sig är det i storleksordningen 10-20 procent av medlemmarna som har erfarenhet av att det förekommit under de tre senaste åren. Att känna till sådant är genomgående något vanligare bland män (12-23 %) än bland kvinnor (8-19 %). Andelen som

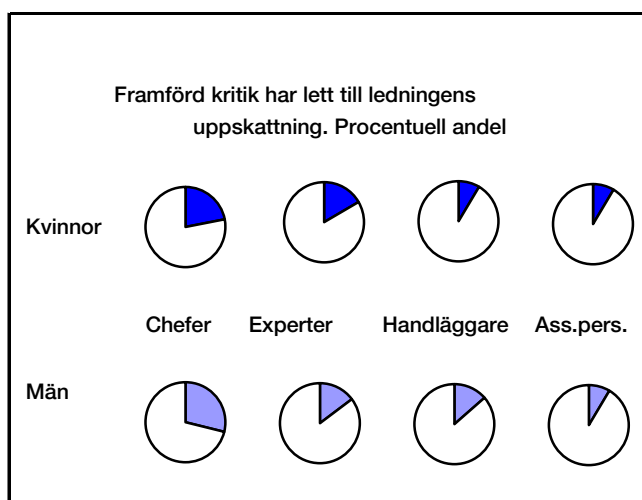
har kännedom om att kritiker fått någon form av nackdelar är 29 procent av kvinnorna och 36 procent av männen.

Det finns inga säkra förändringar i dessa avseenden för kvinnor och män sedan 2001.

En mindre andel, 10 procent av kvinnorna och 15 procent av männen, har sett exempel på att kritiker i stället för nackdelar tvärtom har fått uppskattning från ledningen. Resultaten var på samma nivå 2001.

Typ av arbete

Diagram 10.7 Framförd kritik har resulterat i ledningens uppskattning. Procent



De som själva är chefer uppger mer än andra att det finns exempel på att kritik har lett till uppskattning. Det är 22 procent av de kvinnliga cheferna och 29 procent av de manliga som svarar så. Minst vanligt att ha erfarenhet av detta är det bland kvinnliga handläggare och bland assisterande personal oavsett kön.

Jämfört med år 2001 har det blivit mindre vanligt att känna till uppskattning från ledningen, när man har framfört kritik bland kvinnliga chefer och manlig assisterande personal.

Avdelningarna

Tablå 10.8 Nackdelar eller uppskattning efter kritik. Avdelningsvis. Andelar i procent

| Avdelningarna | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått nackdelar av det genom att han/hon | | | | | | | | | | | | | | | |
| ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 18,0 | 13,7 | 17,9 | 23,3 | 15,9 | 12,5 | 14,8 | 23,3 | 13,7 | 16,4 | 11,4 | 8,8 | 6,0 | 15,0 | 15,2 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 13,4 | 8,6 | 12,9 | 24,5 | 7,6 | 9,5 | 15,2 | 19,2 | 12,6 | 13,8 | 13,4 | 14,4 | 13,6 | 11,2 | 13,5 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 14,9 | 7,1 | 14,9 | 30,6 | 13,3 | 19,1 | 23,2 | 23,3 | 13,2 | 13,9 | 12,3 | 14,6 | 12,8 | 16,8 | 15,5 |
| ..blivit uppsagd eller "lösts ut" | 6,2 | 11,6 | 10,3 | 15,5 | 1,6 | 6,5 | 7,0 | 19,7 | 3,8 | 11,2 | 9,4 | 9,2 | 5,4 | 14,2 | 9,5 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 18,5 | 13,6 | 19,1 | 33,5 | 14,3 | 16,6 | 25,1 | 33,0 | 13,8 | 19,4 | 21,4 | 17,1 | 13,4 | 26,1 | 20,3 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 30,2 | 26,9 | 29,9 | 46,1 | 24,8 | 27,4 | 35,2 | 40,3 | 25,7 | 31,8 | 29,9 | 24,1 | | 42,1 | 31,3 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått uppskattning från ledningen | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 17,0 | 17,2 | 7,0 | 18,2 | 12,9 | 11,1 | 8,4 | 24,1 | 9,3 | 10,0 | 13,5 | 12,8 | 12,7 | 14,7 | 11,8 |

Andelen som har fått någon av de angivna nackdelarna är störst inom Kriminalvården, Affärsverken, SIS och Polisväsendet. De avdelningarna ligger också högst när det gäller flera av de specifika nackdelarna. Även i de avdelningar som anger minst av dessa problem är det ändå var fjärde medlem som gör det.

Erfarenhet av sämre löneutveckling anges relativt ofta inom Kriminalvården och SIS. Minst vanligt är det inom Universitet och högskola.

Sämre arbetsuppgifter anges i störst utsträckning inom Kriminalvården medan det är mindre vanligt inom CSN och Kronofogdemyndigheten.

Att bli förbigången vid tjänstetillsättning anges mest inom Kriminalvården och minst inom CSN.

Att bli uppsagd eller utlöst efter kritik anges mest inom SIS och Kriminalvården, medan det är mycket mindre vanligt i ett flertal avdelningar.

Att bli illa behandlad "på annat sätt" är den vanligaste nackdelen av kritik. De avdelningarnas som sticker ut är samma som även totalt sett ligger högt. I ett antal avdelningar är det mindre än hälften så vanligt att ange att det förekommit att kritiker har blivit illa behandlade på annat sätt.

Att få uppskattning från ledningen efter det man framfört kritik är vanligast inom SIS (var fjärde) men förhållandevis vanligt även inom Kriminalvården,

CSN och Arbetsförmedlingen. Mindre vanligt förefaller det vara inom Försäkringskassan, Polisväsendet och Skatteverket.

Jämförelse med 2001 års förhållanden – avdelningsvis

Flertalet avdelningar som jämförs med 2001 ligger totalt sett på en ungefär oförändrad nivå

Det gäller Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Polisväsendet, Posten och Universitet och högskolor.

Tablå 10.8.B. Nackdelar för den som framfört kritik. Avdelningar 2001 och 2007. Andelar i procent

| Avdelningarna | ST- totalt | ST- AF | ST- CSN | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- Post | ST- Skatt | ST- U/H | |
|---------------|---------------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------|
| | 2001 | 31,2 | 29,5 | 42,0 | 40,7 | 27,8 | 34,6 | 21,7 | 33,0 | 30,7 |
| | 2007 | 31,3 | 30,2 | 26,9 | 24,8 | 27,4 | 35,2 | 20,1 | 25,7 | 29,9 |

För tre avdelningar visas stora förbättringar. Andelen som känner till att kritiska personer de senaste tre åren har drabbats negativt har i dessa avdelningar gått ner från höga nivåer till under genomsnittet för 2007. Inom CSN har andelen sjunkit från 42 till 27 procent, inom Kronofogdemyndigheten från 41 till 25 procent, samt inom Skatteverket från 33 till 26 procent.

Förbättringarna syns givetvis även när man ser frågorna var för sig. Det mest anmärkningsvärda är inte svaren 2007, som ändå innebär att var fjärde person känner till negativa reaktioner mot kritiska personer, utan den mycket stora förbättringen. Det är situationen 2001 som avviker. Initierade kunskaper om förhållandena krävs för att förklara hur förbättringen har åstadkommit.

Vad har gjorts åt öppenheten på arbetsplatsen under det senaste året?

Tablå 10.9 Vad har gjorts åt öppenheten på arbetsplatsen? Avdelningsvis. Procent

| Avdelningarna | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 20,1 | 16,6 | 12,9 | 16,6 | 19,7 | 23,5 | 10,0 | 23,9 | 11,5 | 23,8 | 16,8 | 21,5 | 22,4 | 18,1 | 18,0 |
| Nej | 44,3 | 36,2 | 45,6 | 48,2 | 31,1 | 36,9 | 38,4 | 40,0 | 35,5 | 35,1 | 38,8 | 37,8 | 35,4 | 37,8 | 39,1 |
| Ej aktuellt problem | 14,3 | 19,7 | 14,5 | 13,0 | 20,6 | 18,0 | 18,1 | 18,9 | 20,1 | 17,3 | 21,6 | 18,8 | 21,3 | 24,9 | 18,3 |
| Vet ej | 21,2 | 27,4 | 27,0 | 22,2 | 28,7 | 21,5 | 33,5 | 17,2 | 32,9 | 23,8 | 22,8 | 21,9 | 20,8 | 19,3 | 24,6 |
| Facket har tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 17,7 | 13,1 | 11,3 | 17,9 | 6,7 | 22,4 | 6,0 | 16,6 | 8,0 | 10,8 | 9,2 | 10,0 | 9,4 | 14,6 | 11,6 |
| Nej | 40,1 | 28,6 | 40,1 | 32,2 | 36,0 | 28,1 | 37,3 | 35,0 | 31,8 | 35,8 | 37,9 | 37,5 | 39,6 | 37,2 | 36,9 |
| Ej aktuellt problem | 11,6 | 15,1 | 9,8 | 10,3 | 14,9 | 13,0 | 14,9 | 17,4 | 13,0 | 13,2 | 17,8 | 16,1 | 18,6 | 20,8 | 14,2 |
| Vet ej | 30,6 | 43,3 | 38,8 | 39,6 | 42,4 | 36,6 | 41,9 | 30,9 | 47,3 | 40,2 | 35,1 | 36,4 | 32,4 | 27,4 | 37,3 |
| Har själv tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 27,2 | 28,8 | 21,5 | 33,5 | 26,4 | 28,6 | 17,1 | 35,5 | 19,8 | 16,2 | 19,3 | 24,9 | 26,2 | 24,6 | 21,7 |
| Nej | 47,9 | 45,1 | 52,0 | 40,4 | 40,7 | 43,7 | 49,0 | 38,2 | 44,7 | 52,7 | 47,4 | 46,3 | 41,8 | 39,9 | 47,8 |
| Ej aktuellt problem | 18,8 | 18,3 | 15,3 | 16,4 | 21,2 | 19,2 | 25,3 | 19,9 | 22,0 | 22,3 | 25,2 | 19,9 | 22,4 | 27,2 | 21,4 |
| Vet ej | 6,0 | 7,8 | 11,2 | 9,7 | 11,7 | 8,5 | 8,6 | 6,4 | 13,5 | 8,8 | 8,1 | 8,8 | 9,6 | 8,3 | 9,1 |

Några frågor belyser vad som har hänt under det senaste året beträffande öppenheten på arbetsplatsen: vad ledningen gjort, om facket har tagit några initiativ och om man själv har agerat.

Ledningen och öppenheten

18 procent uppger 2007 att ledningen har vidtagit åtgärder för öppenhet på arbetsplatsen under det sista året. Lika många svarar att öppenheten inte är något aktuellt problem.

Bland avdelningarna varierar svaren något. Inom Migrationsverket är det förhållandevis vanligt att svara att ledningen sista året har vidtagit åtgärder för öppenhet. Mindre vanligt är det inom Polisväsendet, Skatteverket och

Försäkringskassan, men inom de två förstnämnda av dessa är det också vanligt att man svarar ”vet ej”.

Facket och öppenheten

Totalt 12 procent uppger att facket senaste året har tagit initiativ om att öka öppenheten på arbetsplatsen. Det är dubbelt så stor andel som svarar så inom Migrationsverket medan det är relativt ovanligt inom bl.a. Polisväsendet och Kronofogdemyndigheten. Mer än var tredje medlem vet inte om facket gjort något.

Initiativ från den enskilde medlemmen

Totalt ungefär var femte medlem har själva tagit initiativ till att öka öppenheten under det senaste året. Det har varit särskilt vanligt bland medlemmar inom SIS och Kriminalvårdsverket.

Flera resultat kan tyda på att öppenheten för kritik på arbetsplatsen är mindre i fokus för debatten än 2001. Initiativ från såväl ledningen som facket är något mindre vanliga och ”vet ej”-svaren har ökat något. Samtidigt visar de tidigare redovisade resultaten om hur förhållandena är och har utvecklats inte på några tydliga förbättringar totalt sett.

Svar med egna ord

På vissa frågeområden kunde man även ge svar med egna ord. Det gällde bland annat vad som gjorts för att öka öppenheten. Ett urval av svaren redovisas nedan.

- ▶ vill man prata får man bara skit för det under lång period från ens närmsta chef.
- ▶ en stressad chef och en underbemannad enhet är inte bra för en öppen diskussion.
- ▶ det har varit samma chefer i över 20 år, så det har inte hänt så mycket förändringar. Men det är tydligt att arbetsledningen pressas från alla håll och kanter för att hänga med i utvecklingen.

- ▶ vi har full öppenhet på vår avdelning, kan säga vad vi tycker är fel och har en chef som lyssnar.
- ▶ det är stor skillnad på min närmaste chef som är fantastiskt bra och lyhörd och chefer högre upp som bara ser till pengar och egna åsikter.
- ▶ tala är silver att tuga är guld!.
- ▶ vi har återkommande moral- och etksamtal då vi diskuterar i mindre - och större grupper. Aktuella och kommande problem.
- ▶ vår chef är som ”office”-chefen, pratar med vissa anställda om andra, informerar vissa men inte alla.
- ▶ jag upplever en öppen och kamratlig stämning på min arbetsplats.

Kapitel 11

Chefernas arbetssituation

I de tidigare avsnitten har givits exempel på resultat för medlemmar i olika personalkategorier: chefer, experter/lärare/forskare, handläggare och assisterande personal. De svarande har själva markerat vilken kategori de tillhör). I detta avsnitt behandlas samlat resultat för de ST-medlemmar som är chefer. Vi ger en översiktlig bild av chefernas arbetssituation så som den framträder i undersökningen och i stora drag vad som har förändrats sedan 2001.

Arbete med chefsansvar är generellt sett ofta krävande, vilket accentueras under stora omställningar i en organisation. Ju svårare det blir att leva upp till verksamhetens mål och ju mer pressade medarbetarna blir, desto mer svårhanterlig blir chefernas uppgift. Kraven från organisationens högre nivåer skall omsättas i verkligheten i service och myndighetsutövning. Arbetet skall organiseras tillsammans med medarbetarna, som skall ges goda arbetsförutsättningar, stöd och ledning. Uppåt i organisationen skall redovisas hur väl man når de uppsatta verksamhetsmålen men också hurdan personalsituationen är.

Bland de ST-anslutna cheferna har ungefär 8 procent av kvinnorna och 17 procent av männen minst 50 underställda (direkt eller indirekt). Det stora flertalet chefer har alltså färre än femtio underställda, och ca 24 procent av de kvinnliga chefsmedlemmarna har färre än tio underställda mot ca 19 procent av de manliga. Sedan 2001 har en viss förskjutning skett mot minst tio underställda.

Krav i arbetet

Andelen med höga krav i arbetet är högre bland kvinnliga chefer än bland kvinnor totalt, och motsvarande skillnad finns bland män. Skillnaden mellan chefer och andra är påtaglig när vi ser till det samlade indexet för arbetskrav och gäller särskilt svaren på frågorna om man har så mycket att göra att man måste hoppa över lunchen, arbeta över eller ta med jobb hem samt om man anser sig ha alldeles för mycket att göra. Den minskning av andelen med höga arbetskrav som konstaterats i tidigare avsnitt gäller också för cheferna.

Höga arbetskrav är lika vanliga bland kvinnliga och manliga chefer.

Inflytande i arbetet

Chefer har större inflytande över sin arbetssituation än medlemmar totalt – andelen med litet inflytande är mindre bland cheferna. Chefernas situation är i stort densamma som vid föregående undersökning.

Kombinationen av höga krav och litet inflytande

Många kvinnliga och manliga chefer ingår i kategorierna som möts av höga arbetskrav, dvs. aktiva jobb och jobb med hög anspänning. För båda könen rör det sig om att runt 60 procent av cheferna har sådan krav i arbetet. Kvinnliga chefer har dock jämfört med manliga större del som har jobb med hög anspänning (litet inflytande) medan det bland männen är vanligare med aktivt jobb, dvs. att vara utsatt för höga krav men samtidigt ha stort inflytande över arbetet. För kvinnliga chefer har andelen med aktivt jobb minskat något sedan 2001, medan jobb med hög anspänning kvarstår på samma nivå. Bland de manliga cheferna är aktivt jobb oförändrat medan jobb med hög anspänning minskat. De manliga chefernas utveckling är därmed mer positiv.

Jämförelsen mellan chefer och medlemmar totalt visar för att chefer har klart större andel med aktiva jobb, medan jobb med hög anspänning är lika vanligt bland chefer som bland medlemmar totalt. Även om cheferna ofta har större inflytande räcker det inte alltid till för att hantera de stora krav de utsätts för i arbetet.

Påverkansmöjligheter

Bland cheferna är det vanligare att anse att det finns möjligheter för en själv och arbetskamraterna att påverka arbetsmiljön och arbetsproblem åtgärdas än det är bland övriga medlemmar.

Socialt stöd, relationer

Viktigt för att hantera sin arbetssituation är att man kan få stöd av andra på arbetsplatsen.

I det tidigare avsnittet om sociala relationer i arbetet visas att det totalt sett blivit mindre vanligt att sakna stöd av chef och arbetskamrater. Denna utveckling omfattar också de kvinnliga cheferna – nu 34 procent som saknar

stöd – men inte de manliga där bristande stöd är lika vanligt som tidigare 42 procent.

Chefer får minst samma utsträckning som medlemmarna totalt uppskattning från sin chef eller från andra, och de har i samma omfattning som andra konflikter med sina chefer. Cheferna har i större utsträckning än andra medlemmar konflikter och bråk med arbetskamrater och med andra personer. Sådana uppges av c:a 40 procent av kvinnliga och 50 procent av manliga chefer, och det avser minst ”någon gång de senaste tolv månaderna”.

Datorarbete

Chefsmedlemmarna arbetar mindre framför datorn än vad medlemmarna totalt gör. Det gäller i särskilt hög grad de kvinnliga cheferna, en följd av att de kvinnliga medlemmarna totalt arbetar så mycket vid datorn. Andelen chefer (oavsett kön) som nästan hela tiden använder dator har dock ökat kraftigt – till c:a 50 procent. Cheferna tycker i stort sett att datorstödet är bra, liksom medlemmarna totalt gör.

Utbildning och kompetensutveckling

Lika många bland cheferna som bland andra har behov av återkommande utbildning. Runt femton procent av kvinnliga och manliga chefer som skulle behöva fortbildning anser att behovet inte har tillgodoses. Det är en förbättring jämfört med 2001.

Chefer får i större utsträckning än andra använda hela sin kompetens i arbetet, men var fjärde kvinnlig och var tredje manlig chef får det inte. Chefer har i samma utsträckning som medlemmarna totalt haft utvecklingssamtal med sin chef det senaste året men saknar liksom dessa ofta en personlig utvecklingsplan c:a 60 procent.

Medborgarkontakter

Chefer har i mindre utsträckning än andra minst halva tiden direkt kontakt med allmänheten. Det har runt 25 procent av cheferna, oavsett kön, jämfört med runt 50 procent av medlemmarna totalt. Detta förhållande kan också bidra till att man som chef i mindre utsträckning än medlemmarna totalt varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare.

Arbetsrelaterade besvär

Andelen med besvär av olika slag skiljer sig för flera frågor inte åt beroende på man är chef eller ej. För såväl kvinnor som män gäller att drygt 50 procent uppger att de varje vecka känner sig kroppsligt uttröttade, och 25-30 procent har svårt att sova på grund av att man tänker på arbetet. Dessa besvär är har blivit något mindre vanliga bland såväl kvinnliga som manliga chefer sedan föregående undersökning.

Att känna olust när man går till arbetet är inte lika vanligt bland chefer som bland övriga. Bland kvinnliga chefer har sådan olust liksom trötthet och häglöshet blivit mindre vanlig sedan 2001.

Arbetstider och övertidsarbete

Cheferna har i allmänhet relativt fria arbetstider i en eller annan form. Av de kvinnliga cheferna uppger 38 procent och av de manliga 49 procent att de arbetar hemma åtminstone några timmar varje vecka. Två av tre säger att de arbetar mer än ordinarie arbetstid, vilket bör ses i ljuset av att många av dem har övertiden inbakad i löneavtalet.

Högt eller lågt i tak

Runt 60 procent av cheferna liksom medlemmar totalt anser at det är lika högt/lågt i tak som för fem år sedan. Bland dem som anser att det skett en förändring skiljer sig cheferna delvis från medlemmar totalt. Medan de senare till övervägande delen anser att förändringen har varit till det sämre med mindre tolerans av kritik har cheferna en mer positiv uppfattning. Det är fler chefer som anser att toleransen av intern kritik har ökat än att den minskat. Cheferna skilde sig på samma sätt 2001 men har sedan dess snarare blivit något mer kritiska.

De förhållanden som är känsliga att kritisera utan att man ligger illa till är samma för chefer och andra bl.a.

- ▶ kritik beträffande brister i arbetsledningen
- ▶ kritik beträffande brister i myndighetens/bolagets ledning
- ▶ kritik mot tjänstetillsättningar

Chefer – särskilt manliga – har i mindre utsträckning än andra erfarit att det på arbetsplatsen förekommit att någon kritisk person har fått nackdelar av att framföra kritik. Bland cheferna – oavsett kön – rör det sig om ca 25 procent. Ungefär lika vanligt är det bland chefer – men inte bland andra – att ha erfarenhet av att personer som framfört kritik tvärtom har fått uppskattning för detta av ledningspersoner. Det verkar rimligt att anta att chefernas annorlunda syn på "takhöjden" i viss utsträckning gäller hur man ser på sig själv i sin roll som chef.

Vad har hänt under det senaste året?

Med stressen i arbetet

Chefer uppger oavsett kön i större omfattning än medlemmarna totalt att ledningen har vidtagit åtgärder för att minska stressen under det senaste året. Runt 35 procent av cheferna uppger detta mot 20-25 procent av medlemmar totalt.

Med tystnaden på jobbet

37 procent av de manliga cheferna och 30 procent av de kvinnliga säger att ledningen senaste året har vidtagit åtgärder för att öka öppenheten på jobbet. Detta är en klart större andel än för medlemmarna totalt. En relativ stor andel av de kvinnliga cheferna, 30 procent, anser att detta inte är något aktuellt problem på deras arbetsplats. För manliga chefer är det ca 20 procent som anser det.

Med det obetalda övertidsarbetet

Det är vanligare bland cheferna än bland medlemmarna totalt att hävda att ledningen under senaste året har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet. Det rör sig dock om så lite som 14 resp. 19 procent av kvinnliga respektive manliga chefer. Betydligt vanligare, över 40 procent, är svaret "ej aktuellt problem". Den uppfattningen är något mindre vanlig bland medlemmarna i stort.

Bilagor

1. Frågeformulär

 SCB

Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

www.scb.se

Fackförbundets STs arbetsmiljöundersökning

Din arbetsmiljö

Fackförbundet ST vill skaffa sig en aktuell bild av medlemmarnas stress i arbetet och andra psykosociala arbetsmiljöfrågor. Statistiska centralbyrån (SCB) har därför fått i uppdrag av förbundet att genom en enkätundersökning belysa medlemmarnas arbetssituation. Undersökningen är en uppföljning av den som gjordes 2001. Undersökningen är ett led i arbetet med att skapa bättre arbetsvillkor för STs medlemmar. Med resultaten som underlag kommer du själv att kunna diskutera din arbetsmiljö och hur den kan förbättras.

Ditt svar är viktigt

Din medverkan är frivillig men ditt svar är mycket viktigt och kan inte ersättas av någon annans. En hög svarsandel bidrar till att undersökningens resultat blir tillförlitliga.

Dina svar behandlas så att den personliga integriteten skyddas. Detta innebär att det inte går att utläsa vad enskilda personer har svarat. De lämnade uppgifterna skyddas av personuppgiftslagen (1998:4) och sekretesslagen [9 kap 4 § sekretesslagen (1980:100)].

En del av frågorna kanske inte berör eller känns aktuella för just dig. Vi ber dig ändå besvara blanketten så fullständigt som möjligt.

Vi ber dig svara på frågorna och skicka tillbaka blanketten i det portofria svarskuvertet.

Ett stort tack på förhand för din medverkan!

Med vänlig hälsning

Torbjörn Carlsson, ST

Alf Andersson, SCB

Kontakta oss gärna

Vill du ha mer information om undersökningen är du välkommen att höra av dig till oss:


Torbjörn Carlsson, ST 08 - 790 5135
Alf Andersson, SCB 08 - 5069 4846

Svara på följande frågor genom att sätta **ett kryss i rutan**. Välj det alternativ som stämmer bäst för din del. Du behöver bara ge ungefärliga svar. Då möjlighet finns att ange fler än ett svarsalternativ är detta markerat i frågan.

Instruktioner:

Enkäten kommer att läsas maskinellt. När du besvarar enkäten ber vi dig därför tänka på att:

- Använda kulspetspenna med svart eller blå färg, inte röd. Använd inte blyertspenna!
- Skriva tydliga siffror:

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
- Markera dina svar med kryss, så här och INTE så här
- Om du vill ändra ditt svar, täck hela rutan: 
- Om du vill skriva mer text än vad som får plats på de anvisade raderna/boxarna eller om du vill förklara/förtydliga något:
 - skriv inte mellan eller i närheten av svarsrutorna
 - skriv i stället på eventuell kommentarsida

+

+

ALLMÄNNA FRÅGOR OM DITT ARBETE OCH UTBILDNING

| |
|---|
| <p>1. Har du tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning (här ingår även provanställning)</p> |
| <p>2. Arbetar du heltid eller deltid?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Heltid</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Deltid</p> |
| <p>3. Vilken typ av arbete har du?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Chef</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Expert, lärare, forskare</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Handläggare</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Assisterande personal</p> |
| <p>4. Hör det till dina arbetsuppgifter att leda arbetet eller att dela ut arbete åt andra arbetstagare?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nej</p> |
| <p>5. Om ja. Hur många personer (ungefär) är direkt eller indirekt underställda dig?</p> <p><input type="text" value=""/> personer</p> |
| <p>6. Vilken skolutbildning har du?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Folkskola, realskola, grundskola eller liknande</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Yrkeskola, gymnasieskolans 1- eller 2-åriga linjer/program</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 3-4-årigt gymnasium eller gymnasieskola</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Universitets- eller högskoleutbildning kortare än 3 år</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Universitets- eller högskoleutbildning 3 år eller längre</p> <p>6 <input type="checkbox"/> Licentiats- eller doktorsexamen</p> |

ARBETSKRAV OCH INFLYTANDE I ARBETET

| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Inte alls Sällan de sista 3 månaderna |
|---|--------------------------|--|-------------------------------------|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>7. Har du ibland så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

1

+

+

+

| | Nästan hela tiden | Ungefär 3/4 av tiden | Halva tiden | Ungefär 1/4 av tiden | Lite (kanske 1/10 av tiden) | Nej inte alls |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Har du vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Hur upplever du ditt arbete: Hur mycket/lite har du att göra? | | | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> Alldeles för mycket att göra, instämmer helt | | | | | | |
| 2 <input type="checkbox"/> Alldeles för mycket att göra, instämmer delvis | | | | | | |
| 3 <input type="checkbox"/> Varken eller | | | | | | |
| 4 <input type="checkbox"/> Alldeles för lite att göra, instämmer delvis | | | | | | |
| 5 <input type="checkbox"/> Alldeles för lite att göra, instämmer helt | | | | | | |
| | Alltid | För det mesta | För det mesta inte | Aldrig | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 11. Kan du delvis själv bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras (t ex genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 12. Händer det att du är med och beslutar om uppläggnigen av ditt arbete (t ex vad som skall göras, hur det skall göras eller vilka som skall arbeta tillsammans med dig)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | Nästan hela tiden | Ungefär 3/4 av tiden | Halva tiden | Ungefär 1/4 av tiden | Lite (kanske 1/10 av tiden) | Nej inte alls |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Är det i ditt arbete pressande att ständigt hålla sig informerad om nya regler som man förutsätts känna till och tillämpa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Hur upplever du ditt arbete: Hur litet/stort inflytande har du? | | | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> För litet inflytande, instämmer helt | | | | | | |
| 2 <input type="checkbox"/> För litet inflytande, instämmer delvis | | | | | | |
| 3 <input type="checkbox"/> Varken eller | | | | | | |
| 4 <input type="checkbox"/> För stort inflytande, instämmer delvis | | | | | | |
| 5 <input type="checkbox"/> För stort inflytande, instämmer helt | | | | | | |

+

+

+

+

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 16. Vad styr ditt arbete mest? | | |
| | Ja | Nej |
| | 1 | 2 |
| Kontakten med andra (kunder, klienter etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tekniken, datorn etc. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trycket från arbetskamrater | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trycket från chefer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lojaliteten mot arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Telefonservicen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Kan du och dina arbetskamrater påverka er arbetsmiljö och arbetssituation? | | |
| 1 <input type="checkbox"/> Ja | | |
| 2 <input type="checkbox"/> Nej, vi har inga kanaler för det | | |
| 3 <input type="checkbox"/> Nej, vi kan framföra problem, men de åtgärdas inte | | |

SOCIALT STÖD, RELATIONER PÅ ARBETET M.M.

| | Alltid | För det mesta | För det mesta inte | Aldrig | |
|---|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 18. Om arbetsuppgifterna känns svåra, har du då möjlighet att få råd eller hjälp? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 19. Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 20. Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater, när arbetet känns besvärligt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Inte alls Sällan de sista 3 månaderna |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Händer det att andra personer visar uppskattning för något du gjort? (t ex arbetskamrater, kunder etc) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Några ggr de sista 3 månaderna | Någon gång de sista 12 månaderna | Inte alls de sista 12 mån. |
|--|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. ..chefer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. ..arbetskamrater? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. ..andra personer (kunder, klienter etc.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Är Du utsatt för våld eller hot om våld i Ditt arbete? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Förekommer det på din arbetsplats motsättningar eller orättvisor mellan yrkeskategorier? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Med **kränkande särbehandling** menas t.ex. förtal, nedvärderingar, trakasserier, medvetet undanhållande av information i arbetet, social utfrysning. För att kallas för kränkande särbehandling skall sådana illvilliga handlingar vara återkommande och inte ingå i tillfälliga motsättningar i arbetet.

| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Några ggr de sista 3 månaderna | Någon gång de sista 12 månaderna | Inte alls de sista 12 mån. |
|---|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Förekommer det på din arbetsplats trakasserier eller annan kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Har du själv varit utsatt för kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Har du själv varit utsatt för kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater p.g.a. din etniska tillhörighet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Har du själv varit utsatt för kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater p.g.a. ev. funktionshinder? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Har du själv varit utsatt för kränkande särbehandling från chefer eller arbetskamrater p.g.a. din sexuella läggning? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

Med **sexuella trakasserier** menas ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant man allmänt förknippar med sex.

| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Några ggr de sista 3 månaderna | Någon gång de sista 12 månaderna | Inte alls de sista 12 mån. |
|--|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. Har du varit utsatt för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DATORANVÄNDNING

| | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|
| 34. Arbetar du med någon form av datautrustning? | | |
| 1 | <input type="checkbox"/> | Nästan hela tiden |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Ungefär 3/4 av tiden |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Halva tiden |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Ungefär 1/4 av tiden |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Lite (kanske 1/10 av tiden) |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Nej, aldrig |
| Hur använder du i huvudsak datautrustningen i ditt arbete? | | |
| | Ja | Nej |
| | 1 | 2 |
| 35. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gör ensidiga, bundna arbetsuppgifter | | |
| 36. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bearbetar data, analyserar data, programmerar, skapar själv text och bilder m.m. | | |
| 37. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bevakar kontrollinformation (tex. på bildskärmar bevaka trafik eller hålla koll på olika processer) | | |
| 38. Fungerar ert datorstöd tillfredställande? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Är du i ditt arbete hårt styrd av datarutiner? | | |
| 1 | <input type="checkbox"/> | Ja, i hög grad |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Ja, i viss mån |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Nej |

+

+

+

+

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

| | Ja 1 | Nej 2 |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 40. Krävs det återkommande utbildning (information och/eller instruktioner) för att du skall klara ditt jobb? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. OM JA PÅ FRÅGA 40 Har du fått den utbildning (motsv.) som krävs för att du skall klara ditt jobb? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Får du användning för hela din kompetens i ditt arbete? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Har du haft utvecklings/planeringssamtal med din chef under det senaste året | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Har du en aktuell personlig utvecklingsplan för din egna kompetensutveckling som du gjort tillsammans med din chef? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

KONTAKT MED ALLMÄNHETEN

| | | | | | |
|--|--------------------------|--|---------------------------------------|---|---|
| 45. Innebär ditt arbete direkta kontakter med medborgare (arbetsökande, kunder, etc.)? | | | | | |
| 1 | <input type="checkbox"/> | Nästan hela tiden | | | |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Ungefär 3/4 av tiden | | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Halva tiden | | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Ungefär 1/4 av tiden | | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Lite (kanske 1/10 av tiden) | | | |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Nej, inte alls | | | |
| | Varje dag 1 | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) 2 | En dag per vecka (1 dag av 5) 3 | Ett par dar per månad (1 dag av 10) 4 | Inte alls Sällan de sista 3 månaderna 5 |
| 46. Händer det att arbetssituationen på din arbetsplats är sådan att ni inte på ett fullgott sätt kan klara det uppdrag ni fått av riksdag och regering? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Innebär ditt arbete att du ibland möter kritik och besvikelse från medborgare (tex. kunder, klienter, sökande)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

| |
|---|
| <p>48. Hur uppfattar du allmänhetens inställning till det uppdrag ni fått av riksdag och regering?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Övervägande positiv</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Lika mycket positiv som negativ</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Övervägande negativ</p> |
| <p>49. Hur uppfattar du allmänhetens inställning till era arbetsinsatser?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Övervägande positiv</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Lika mycket positiv som negativ</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Övervägande negativ</p> |

ARBETSRELATERADE BESVÄR

| | Varje dag | Ett par dar per vecka (1 dag av 2) | En dag per vecka (1 dag av 5) | Ett par dar per månad (1 dag av 10) | Inte alls Sällan de sista 3 månaderna |
|---|--------------------------|--|-------------------------------------|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. Händer det att du, när du kommer hem ifrån arbetet är uttröttad i kroppen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. Händer det att du inte kan koppla av tankarna från arbetet när du är ledig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. Har du varit trött och håglös? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. Har du haft kliande eller på annat sätt irriterade ögon? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. Har du haft svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet hållit dig vaken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. Händer det att du känner olust när du går till arbetet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. Händer det att du känner dig upp-rörd eller uppgiven därför att ni på din arbetsplats inte kan klara ert uppdrag på ett fullgott sätt p.g.a. arbetssituationen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. Har du haft ont i övre delen av ryggen eller nacken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. Har du haft ont i axlar eller armar? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

ARBETSTIDER

59. Har du i allmänhet möjlighet att inom vissa gränser bestämma dina arbetstider?

- 1 Ja, har flexitid, (d.v.s. arbetstid som inte börjar eller slutar på exakta klockslag, men ligger inom vissa fastställda tider)
- 2 Ja, på annat sätt relativt fria arbetstider
- 3 Ja, helt fria arbetstider
- 4 Nej, kan i allmänhet inte påverka arbetstiden

60. Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetar du vanligtvis i hemmet?

- 1 Hela eller i stort sett hela arbetstiden
- 2 3-4 dagar per vecka
- 3 1-2 dagar per vecka
- 4 Några timmar per vecka
- 5 Arbetar inte hemma

61. Hur ofta arbetar du vanligtvis utöver din ordinarie arbetstid?

- 1 Varje dag
- 2 Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- 3 En dag per vecka (1 dag av 5)
- 4 Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- 5 Sällan
- 6 Inte alls → Gå till fråga 75

62. Får du ersättning (i tid eller pengar) för den tid du arbetar utöver din ordinarie arbetstid?

- 1 Ja, alltid
- 2 Ja, ibland
- 3 Nej, ingen ersättning utgår
- 4 Nej, den ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet)

63. Anser du dig få ersättning (i tid eller pengar) för all den tid du arbetar?

- 1 Ja
- 2 Nej

64. Om du utfört beordrad övertid kan du då själv välja ersättning i pengar eller i tid?

- 1 Ja
- 2 Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i pengar
- 3 Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i tid
- 4 Ej aktuellt

+

+



65. Händer det att du arbetar utöver normal arbetstid utan att arbetsledningen alls är inblandad? (Gäller även dig med oreglerad arbetstid)

1 Ja, det händer att jag gör det **utan** ersättning

2 Ja, men jag får **alltid** ersättning → *Gå till fråga 75*

3 Nej → *Gå till fråga 75*

OM JA, UTAN ERSÄTTNING PÅ FRÅGA 65

Vad är skälet/skälen till att du jobbat utöver din arbetstid utan ersättning?

SKÄL ATT JOBBA ÖVER TROTS ATT MAN INTE FÅR ERSÄTTNING

| | Ja | Nej | |
|---|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | |
| 66. Arbetsuppgifterna krävde det helt enkelt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 67. Annars skulle arbetskamraterna tvingas ta på sig en del av mitt jobb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 68. Det förväntas att man tar ansvar för sina arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 69. Arbetsledningen ser positivt på att man jobbar över eller tar med jobb hem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Ja | Nej | Har oregle- rad tid |
| | 1 | 2 | 3 |

SKÄL ATT INTE BEGÄRA ERSÄTTNING NÄR MAN JOBBAT ÖVER

| | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 70. Det känns genant att visa att man måste jobba över eller ta med jobb hem för att klara jobbet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 71. Det skulle sätta den närmsta chefen i klistret eftersom det ses med oblida ögon "högre upp" | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 72. Ersättning för övertid ryms inte i vår budget | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 73. Meningslöst att begära ersättning. Vet att det inte beviljas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 74. Att begära betalt för övertids- eller hemarbete skulle kunna ligga en i fatet vid den individuella lönesättningen eller om man söker annan tjänst i verket/bolaget | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



+

+

HÖGT ELLER LÅGT I TAK PÅ ARBETET

Frågorna nedan avser om det är "högt i tak" på arbetsplatsen d.v.s. att man kan påtala sådant man kanske anser är brister och missförhållanden utan att själv sedan riskera att ligga sämre till vid t.ex. lönesättning eller befordran?

| Har det under de senaste fem åren blivit "högre i tak", "lägre i tak" eller är det oförändrat beträffande.. | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Högre i tak | Oförändrat | Lägre i tak |
| | 1 | 2 | 3 |
| 75. ..att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 76. ..att offentligt framföra kritiska uppfattningar om hur verksamheten fungerar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| GE ETT SVAR FÖR VARJE TYP AV FÖRHÅLLANDE SOM RÄKNAS UPP NEDAN | | | |
| Skulle du utan att "ligga illa till" kunna framföra kritik beträffande.. | | | |
| | Ja | Nej | Vet ej |
| | 1 | 2 | 3 |
| 77. ..otillräckliga personalresurser | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 78. ..hårt utnyttjande av personal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 79. ..dåliga/oövertänkta politiska beslut som styr er verksamhet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 80. ..brister i arbetsledningen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 81. ..orättvisor i eller dåliga beslut ang. tjänstetillsättningar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 82. ..olikheter i handläggning som innebär bristande rättssäkerhet eller godtycke | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 83. ..ekonomiska oegentligheter som överordnade har ansvar för | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 84. ..brister i verkets/bolagets ledning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 85. ..ifrågasättande av om verks-/bolagsledningen respekterar politiska beslut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

| Har det under de tre senaste åren på din arbetsplats förekommit att någon person som framfört kritik i olika avseenden har fått nackdelar av det genom att han/hon... | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Ja | Nej | Vet ej |
| | 1 | 2 | 3 |
| 86. ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 87. ..fått sämre arbetsuppgifter? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 88. ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 89. ..blivit uppsagd eller "lösts ut"? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 90. ..blivit illa behandlad på annat sätt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Ja | Nej | Vet ej |
| | 1 | 2 | 3 |
| 91. Har det under de tre senaste åren på din arbetsplats förekommit att någon person som framfört kritik i olika avseenden har fått uppskattning från ledningen för detta? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

+

+

+

+

VAD HAR HÄNT UNDER DET SENASTE ÅRET?

| Stressen i jobbet | | Ja | Nej | Ej aktuellt problem | Vet ej |
|----------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 92. | Har ledningen gjort något för att minska stressen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 93. | Har facket tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 94. | Har du själv tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 95. | Utveckla gärna ditt svar | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Tystnaden på jobbet | | Ja | Nej | Ej aktuellt problem | Vet ej |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 96. | Har ledningen gjort något för att öka öppenheten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 97. | Har facket tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 98. | Har du själv tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 99. | Utveckla gärna ditt svar | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

+

+

+

+

| Övertidsarbetet | Ja | Nej | Ej aktuellt problem | Vet ej |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 100. Har ledningen gjort något för att minska det obetalda övertidsarbetet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 101. Har facket tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 102. Har du själv tagit några initiativ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 103. Utveckla gärna ditt svar | | | | |

Tack för din medverkan!

+

+

Tabellbilagor

Tabell 1 Kön 2001 och 2007

Tabell 2 Pelare 2007

Tabell 3A Avdelningar 2007

Tabell 3B Avdelningar 2001 och 2007

Tabell 4 Typ av arbete 2001 och 2007 Kön

Tabell 5 Ålder 2007

Tabell 1. Kön och totalt. 2001 och 2007

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|--|---------|------|-------|------|------|-------|--------|------|-------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | | | | |
| Typ av arbete | | | | | | | | | |
| Chef | 4,1 | 5,8 | 1,7 | 15,0 | 15,6 | 0,6 | 8,0 | 9,3 | 1,3 |
| Expert | 5,4 | 6,7 | 1,3 | 24,7 | 18,8 | -5,9 | 12,3 | 10,9 | -1,4 |
| Handläggare | 40,1 | 54,4 | 14,3 | 33,5 | 38,9 | 5,4 | 37,7 | 48,9 | 11,2 |
| Assisterande personal | 50,5 | 33,1 | -17,4 | 26,7 | 26,7 | 0,0 | 42,0 | 30,9 | -11,1 |
| Arbetsledare | 18,8 | 15,0 | -3,8 | 35,0 | 34,1 | -0,9 | 24,6 | 21,7 | -2,9 |
| Antal underställda | | | | | | | | | |
| 1 - 4 | 47,8 | 34,7 | -13,1 | 36,0 | 27,7 | -8,3 | 41,8 | 30,8 | -11,0 |
| 5 - 9 | 22,7 | 20,0 | -2,7 | 24,7 | 20,9 | -3,8 | 23,7 | 20,5 | -3,2 |
| 10 - 49 | 24,6 | 37,9 | 13,3 | 30,6 | 41,8 | 11,2 | 27,7 | 40,1 | 12,4 |
| 50 eller fler | 4,9 | 7,4 | 2,5 | 8,6 | 9,6 | 1,0 | 6,8 | 8,6 | 1,8 |
| HÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | | | | |
| Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 33,6 | 28,4 | -5,2 | 45,9 | 37,2 | -8,7 | 38,0 | 31,5 | -6,5 |
| Stressigt arbete minst halva tiden hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 40,2 | 35,4 | -4,8 | 35,6 | 27,1 | -8,5 | 38,5 | 32,4 | -6,1 |
| Arbetet kräver nästan hela tiden hela uppmärksamheten och koncentrationen | 42,1 | 39,1 | -3,0 | 31,7 | 28,5 | -3,2 | 38,4 | 35,4 | -3,0 |
| Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis | 61,1 | 56,3 | -4,8 | 59,5 | 47,8 | -11,7 | 60,6 | 53,3 | -7,3 |
| LITET INFLYTANDE I ARBETET | | | | | | | | | |
| Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras | 49,5 | 47,8 | -1,7 | 45,4 | 41,8 | -3,6 | 48,0 | 45,7 | -2,3 |
| Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggnigen av egna arbetet | 38,4 | 40,1 | 1,7 | 29,1 | 31,8 | 2,7 | 35,1 | 37,1 | 2,0 |
| Har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma egna arbetstakten | 56,6 | 59,0 | 2,4 | 51,3 | 52,7 | 1,4 | 54,7 | 56,8 | 2,1 |

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|--|---------|------|------|------|------|-------|--------|------|------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| Pressande minst halva tiden att ständigt hålla sig informerad om nya regler | 60,8 | 59,8 | -1,0 | 58,8 | 54,7 | -4,1 | 60,1 | 58,0 | -2,1 |
| För lite inflytande, instämmer helt/delvis | 36,8 | 33,9 | -2,9 | 31,7 | 31,6 | -0,1 | 35,0 | 33,1 | -1,9 |
| STÖRSTA STYRNING I ARBETET | | | | | | | | | |
| Kontakten med andra (kunder, klienter etc) | 69,0 | 69,5 | 0,5 | 72,6 | 70,6 | -2,0 | 70,3 | 69,9 | -0,4 |
| Tekniken, datorn etc | 66,9 | 64,7 | -2,2 | 52,7 | 49,7 | -3,0 | 61,8 | 59,4 | -2,4 |
| Trycket från arbetskamrater | 20,1 | 17,6 | -2,5 | 21,8 | 20,4 | -1,4 | 20,7 | 18,6 | -2,1 |
| Trycket från chefer | 34,5 | 40,9 | 6,4 | 34,4 | 34,8 | 0,4 | 34,4 | 38,7 | 4,3 |
| Lojaliteten mot arbetsuppgifter | 76,7 | 74,5 | -2,2 | 81,1 | 77,5 | -3,6 | 78,2 | 75,6 | -2,6 |
| Telefonservicen | 43,8 | 35,7 | -8,1 | 28,1 | 27,7 | -0,4 | 38,2 | 32,9 | -5,3 |
| PÅVERKANSMÖJLIGHETER | | | | | | | | | |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | | | | |
| Ja | 55,5 | 57,5 | 2,0 | 67,6 | 68,2 | 0,6 | 59,8 | 61,3 | 1,5 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 8,2 | 7,7 | -0,5 | 6,9 | 5,5 | -1,4 | 7,7 | 6,9 | -0,8 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas inte | 36,4 | 34,7 | -1,7 | 25,5 | 26,3 | 0,8 | 32,4 | 31,7 | -0,7 |
| KOMBINATIONEN AV KRAV OCH KONTROLL | | | | | | | | | |
| Låga krav | 47,2 | 53,0 | 5,8 | 47,8 | 60,3 | 12,5 | 47,4 | 55,6 | 8,2 |
| Höga krav | 52,8 | 47,0 | -5,8 | 52,2 | 39,7 | -12,5 | 52,6 | 44,4 | -8,2 |
| Litet inflytande | 56,0 | 55,1 | -0,9 | 45,7 | 46,3 | 0,6 | 52,3 | 52,0 | -0,3 |
| Stort inflytande | 44,0 | 44,9 | 0,9 | 54,3 | 53,7 | -0,6 | 47,7 | 48,0 | 0,3 |
| Låg anspänning | 25,3 | 29,4 | 4,1 | 29,5 | 34,8 | 5,3 | 26,8 | 31,3 | 4,5 |
| Aktiva jobb | 18,7 | 15,5 | -3,2 | 24,8 | 18,8 | -6,0 | 20,9 | 16,7 | -4,2 |
| Passiva jobb | 21,9 | 23,6 | 1,7 | 18,4 | 25,4 | 7,0 | 20,6 | 24,3 | 3,7 |
| Hög anspänning | 34,1 | 31,5 | -2,6 | 27,4 | 20,9 | -6,5 | 31,7 | 27,7 | -4,0 |
| SOCIALA RELATIONER I ARBETET | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 16,6 | 11,8 | -4,8 | 23,3 | 20,3 | -3,0 | 19,0 | 14,8 | -4,2 |

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|---|---------|------|-------|------|------|------|--------|------|------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 30,7 | 25,6 | -5,1 | 31,1 | 25,0 | -6,1 | 30,9 | 25,4 | -5,5 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 52,3 | 47,1 | -5,2 | 33,5 | 31,3 | -2,2 | 45,5 | 41,6 | -3,9 |
| Ont i axlar eller armar | 52,0 | 46,5 | -5,5 | 32,7 | 29,4 | -3,3 | 45,0 | 40,5 | -4,5 |
| ARBETSTIDER OCH ÖVERTIDSARBETE | | | | | | | | | |
| Arbetstidens förläggning | | | | | | | | | |
| Flexitid | 73,0 | 78,3 | 5,3 | 58,6 | 58,2 | -0,4 | 67,9 | 71,2 | 3,3 |
| På annat sätt relativt fria arbetstider | 11,4 | 8,6 | -2,8 | 17,3 | 17,6 | 0,3 | 13,5 | 11,8 | -1,7 |
| Helt fria arbetstider | 1,6 | 1,5 | -0,1 | 4,7 | 4,3 | -0,4 | 2,7 | 2,5 | -0,2 |
| Kan i allmänhet inte påverka arbetstiden | 14,0 | 11,6 | -2,4 | 19,4 | 19,9 | 0,5 | 15,9 | 14,5 | -1,4 |
| Hemarbete minst några timmar per vecka | 11,3 | 11,0 | -0,3 | 26,1 | 24,6 | -1,5 | 16,6 | 15,8 | -0,8 |
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid | 38,3 | 36,8 | -1,5 | 42,2 | 37,1 | -5,1 | 39,7 | 36,9 | -2,8 |
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | | | | | |
| Alltid | 65,8 | 69,7 | 3,9 | 57,0 | 57,3 | 0,3 | 62,5 | 65,2 | 2,7 |
| Ibland | 16,9 | 13,4 | -3,5 | 17,0 | 13,8 | -3,2 | 16,9 | 13,5 | -3,4 |
| Ingen ersättning utgår | 11,8 | 12,3 | 0,5 | 14,9 | 16,0 | 1,1 | 12,9 | 13,7 | 0,8 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | 5,5 | 4,5 | -1,0 | 11,2 | 12,9 | 1,7 | 7,6 | 7,6 | 0,0 |
| Ej ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar | 28,6 | 18,3 | -10,3 | 32,7 | 27,6 | -5,1 | 30,0 | 21,7 | -8,3 |
| Möjlighet att själv välja ersättning i tid eller pengar vid beordrad övertid | | | | | | | | | |
| Ja | 66,7 | 61,7 | -5,0 | 68,5 | 62,5 | -6,0 | 67,3 | 62,0 | -5,3 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i pengar | 4,6 | 9,4 | 4,8 | 4,3 | 4,4 | 0,1 | 4,5 | 7,6 | 3,1 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i tid | 11,4 | 8,5 | -2,9 | 8,4 | 10,0 | 1,6 | 10,3 | 9,0 | -1,3 |
| Ej aktuellt | 17,4 | 20,4 | 3,0 | 18,7 | 23,2 | 4,5 | 17,9 | 21,4 | 3,5 |
| Arbete utöver normal arbetstid utan att arbetsledningen alls är inblandad | | | | | | | | | |
| Utan ersättning | 27,1 | 23,1 | -4,0 | 39,7 | 36,0 | -3,7 | 31,7 | 27,8 | -3,9 |

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|--|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| Alltid med ersättning | 40,4 | 44,6 | 4,2 | 38,8 | 35,6 | -3,2 | 39,8 | 41,3 | 1,5 |
| Nej | 32,5 | 32,4 | -0,1 | 21,5 | 28,4 | 6,9 | 28,5 | 30,9 | 2,4 |
| Orsak till att man jobbat utöver sin ordinarie arbetstid utan ersättning | | | | | | | | | |
| Arbetsuppgifterna krävde det helt enkelt | 96,3 | 96,4 | 0,1 | 92,1 | 95,2 | 3,1 | 94,4 | 95,8 | 1,4 |
| Annars skulle arbetskamraterna tvingas ta på sig en del av mitt jobb | 36,5 | 31,9 | -4,6 | 34,1 | 36,9 | 2,8 | 35,4 | 34,4 | -1,0 |
| Det förväntas att man tar ansvar för sina arbetsuppgifter | 96,5 | 94,8 | -1,7 | 94,3 | 92,3 | -2,0 | 95,4 | 93,6 | -1,8 |
| Arbetsledningen ser positivt på att man jobbar över eller tar med jobb hem | 30,2 | 22,2 | -8,0 | 31,1 | 27,6 | -3,5 | 30,6 | 24,9 | -5,7 |
| Skäl till att inte begära ersättning när man jobba över | | | | | | | | | |
| Det känns genant att visa att man måste jobba över eller ta med jobb hem | 28,7 | 24,6 | -4,1 | 18,9 | 15,6 | -3,3 | 24,2 | 20,2 | -4,0 |
| Det skulle sätta den närmsta chefen i klistret eftersom det ses med oblidla ögon högre upp | 14,0 | 8,5 | -5,5 | 8,5 | 12,3 | 3,8 | 11,4 | 10,4 | -1,0 |
| Ersättning för övertid ryms inte i budget | | | | | | | | | |
| Ja | 41,5 | 35,7 | -5,8 | 28,1 | 25,1 | -3,0 | 35,1 | 30,4 | -4,7 |
| Nej | 45,6 | 52,6 | 7,0 | 45,4 | 46,5 | 1,1 | 45,5 | 49,6 | 4,1 |
| Oreglerad arbetstid | 12,9 | 11,7 | -1,2 | 26,6 | 28,3 | 1,7 | 19,4 | 19,9 | 0,5 |
| Meningslöst att begära ersättning, vet att det inte beviljas | | | | | | | | | |
| Ja | 30,6 | 36,5 | 5,9 | 20,1 | 23,9 | 3,8 | 25,6 | 30,3 | 4,7 |
| Nej | 56,2 | 53,9 | -2,3 | 54,3 | 46,6 | -7,7 | 55,3 | 50,3 | -5,0 |
| Oreglerad arbetstid | 13,2 | 9,6 | -3,6 | 25,6 | 29,5 | 3,9 | 19,2 | 19,4 | 0,2 |
| Att begära betalt för övertids- eller hemarbete skulle kunna ligga en i fatet vid den individuella lönesättningen eller om man söker annan tjänst i verket/bolaget | | | | | | | | | |
| Ja | 22,5 | 18,4 | -4,1 | 15,8 | 19,8 | 4,0 | 19,3 | 19,1 | -0,2 |
| Nej | 65,2 | 72,7 | 7,5 | 59,3 | 52,2 | -7,1 | 62,4 | 62,6 | 0,2 |

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|---|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| Ja | 13,4 | 11,9 | -1,5 | 18,4 | 16,2 | -2,2 | 15,2 | 13,4 | -1,8 |
| Nej | 49,0 | 43,3 | -5,7 | 48,9 | 48,1 | -0,8 | 49,0 | 45,0 | -4,0 |
| Ej aktuellt problem | 7,8 | 9,3 | 1,5 | 7,2 | 7,9 | 0,7 | 7,6 | 8,8 | 1,2 |
| Vet ej | 29,8 | 35,4 | 5,6 | 25,5 | 27,8 | 2,3 | 28,2 | 32,7 | 4,5 |
| <i>Har själv tagit initiativ för att</i> | | | | | | | | | |
| minska stressen | | | | | | | | | |
| Ja | 39,7 | 43,1 | 3,4 | 42,1 | 44,9 | 2,8 | 40,6 | 43,8 | 3,2 |
| Nej | 42,8 | 37,9 | -4,9 | 42,1 | 38,5 | -3,6 | 42,6 | 38,2 | -4,4 |
| Ej aktuellt problem | 12,2 | 14,1 | 1,9 | 11,8 | 13,9 | 2,1 | 12,0 | 14,0 | 2,0 |
| Vet ej | 5,3 | 4,8 | -0,5 | 4,0 | 2,7 | -1,3 | 4,8 | 4,1 | -0,7 |
| <i>Tystnaden på jobbet</i> | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | |
| Ja | 21,5 | 16,9 | -4,6 | 27,4 | 19,9 | -7,5 | 23,7 | 18,0 | -5,7 |
| Nej | 38,2 | 36,8 | -1,4 | 39,4 | 43,3 | 3,9 | 38,6 | 39,1 | 0,5 |
| Ej aktuellt problem | 15,9 | 18,3 | 2,4 | 14,9 | 18,2 | 3,3 | 15,5 | 18,3 | 2,8 |
| Vet ej | 24,5 | 28,0 | 3,5 | 18,3 | 18,5 | 0,2 | 22,2 | 24,6 | 2,4 |
| <i>Facket har tagit initiativ för att</i> | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | |
| Ja | 12,6 | 10,1 | -2,5 | 16,9 | 14,2 | -2,7 | 14,2 | 11,6 | -2,6 |
| Nej | 38,2 | 33,8 | -4,4 | 41,5 | 42,5 | 1,0 | 39,4 | 36,9 | -2,5 |
| Ej aktuellt problem | 14,1 | 14,4 | 0,3 | 12,1 | 14,0 | 1,9 | 13,4 | 14,2 | 0,8 |
| Vet ej | 35,1 | 41,8 | 6,7 | 29,6 | 29,2 | -0,4 | 33,1 | 37,3 | 4,2 |
| <i>Har själv tagit initiativ för att</i> | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | |
| Ja | 20,8 | 20,2 | -0,6 | 27,7 | 24,6 | -3,1 | 23,3 | 21,7 | -1,6 |
| Nej | 50,9 | 47,6 | -3,3 | 48,4 | 48,2 | -0,2 | 50,0 | 47,8 | -2,2 |
| Ej aktuellt problem | 18,5 | 21,1 | 2,6 | 17,5 | 21,9 | 4,4 | 18,1 | 21,4 | 3,3 |
| Vet ej | 9,8 | 11,2 | 1,4 | 6,4 | 5,4 | -1,0 | 8,6 | 9,1 | 0,5 |
| <i>Obetalt övertidsarbete</i> | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | |
| minska övertidsarbetet | | | | | | | | | |
| Ja | 6,8 | 5,4 | -1,4 | 10,0 | 7,9 | -2,1 | 8,0 | 6,3 | -1,7 |
| Nej | 23,8 | 19,3 | -4,5 | 30,8 | 28,0 | -2,8 | 26,4 | 22,4 | -4,0 |
| Ej aktuellt problem | 35,5 | 36,1 | 0,6 | 36,5 | 38,8 | 2,3 | 35,8 | 37,1 | 1,3 |
| Vet ej | 33,9 | 39,2 | 5,3 | 22,7 | 25,3 | 2,6 | 29,8 | 34,3 | 4,5 |

| | Kvinnor | | | Män | | | Totalt | | |
|---|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
| | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff | 2001 | 2007 | Diff |
| Facket har tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | |
| Ja | 7,2 | 4,7 | -2,5 | 10,2 | 7,9 | -2,3 | 8,3 | 5,8 | -2,5 |
| Nej | 22,7 | 17,6 | -5,1 | 30,0 | 26,2 | -3,8 | 25,3 | 20,7 | -4,6 |
| Ej aktuellt problem | 29,4 | 28,7 | -0,7 | 30,4 | 30,5 | 0,1 | 29,8 | 29,4 | -0,4 |
| Vet ej | 40,7 | 49,0 | 8,3 | 29,4 | 35,4 | 6,0 | 36,6 | 44,1 | 7,5 |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | |
| Ja | 11,2 | 8,2 | -3,0 | 14,0 | 11,9 | -2,1 | 12,2 | 9,5 | -2,7 |
| Nej | 41,1 | 40,7 | -0,4 | 41,9 | 44,0 | 2,1 | 41,4 | 41,9 | 0,5 |
| Ej aktuellt problem | 38,2 | 38,0 | -0,2 | 37,6 | 36,4 | -1,2 | 37,9 | 37,4 | -0,5 |
| Vet ej | 9,6 | 13,1 | 3,5 | 6,5 | 7,7 | 1,2 | 8,5 | 11,1 | 2,6 |

Tabell 2. PELARE OCH KÖN

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|--|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | | | | | | | |
| Tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning | | | | | | | | | | | | |
| Tillsvidareanställning | 96,9 | 96,2 | 96,7 | 94,9 | 92,5 | 94,2 | 95,8 | 98,3 | 97,2 | 96,5 | 96,4 | 96,4 |
| Tidsbegränsad anställning | 3,1 | 3,8 | 3,3 | 5,1 | 7,5 | 5,8 | 4,2 | 1,7 | 2,8 | 3,5 | 3,6 | 3,6 |
| Arbetar heltid eller deltid | | | | | | | | | | | | |
| Heltid | 82,4 | 90,4 | 84,8 | 76,3 | 87,7 | 79,9 | 83,7 | 98,1 | 91,9 | 81,7 | 92,2 | 85,4 |
| Deltid | 17,6 | 9,6 | 15,2 | 23,7 | 12,3 | 20,1 | 16,3 | 1,9 | 8,1 | 18,3 | 7,8 | 14,6 |
| Skolutbildning | | | | | | | | | | | | |
| Grundskola | 15,4 | 9,6 | 13,6 | 9,4 | 5,8 | 8,3 | 20,3 | 13,4 | 16,4 | 15,1 | 10,2 | 13,4 |
| Gymnasial utbildning 1-2 år | 30,5 | 19,8 | 27,2 | 20,7 | 14,6 | 18,8 | 23,9 | 31,5 | 28,2 | 28,4 | 22,5 | 26,3 |
| Gymnasial utbildning 3-4-år | 23,4 | 27,0 | 24,5 | 21,1 | 12,8 | 18,5 | 34,1 | 31,4 | 32,6 | 24,3 | 26,6 | 25,1 |
| Högskoleutbildning kortare än 3 år | 15,6 | 21,4 | 17,4 | 20,1 | 16,6 | 19,0 | 18,1 | 15,8 | 16,8 | 16,5 | 19,3 | 17,5 |
| Högskoleutbildning minst 3 år | 14,8 | 21,5 | 16,8 | 24,0 | 28,9 | 25,5 | 3,7 | 7,9 | 6,1 | 14,8 | 18,5 | 16,1 |
| Licentiats- eller doktorsexamen | 0,3 | 0,7 | 0,4 | 4,7 | 21,2 | 9,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 2,8 | 1,5 |
| Typ av arbete | | | | | | | | | | | | |
| Chef | 5,7 | 12,4 | 7,7 | 5,5 | 14,3 | 8,2 | 7,3 | 23,8 | 16,6 | 5,8 | 15,6 | 9,3 |
| Expert | 4,9 | 14,4 | 7,8 | 12,3 | 42,5 | 21,6 | 12,2 | 18,9 | 16,0 | 6,7 | 18,8 | 10,9 |
| Handläggare | 62,5 | 49,5 | 58,5 | 32,8 | 13,5 | 26,9 | 25,3 | 25,0 | 25,1 | 54,4 | 38,9 | 48,9 |
| Assisterande personal | 27,0 | 23,8 | 26,0 | 49,5 | 29,7 | 43,3 | 55,2 | 32,4 | 42,3 | 33,1 | 26,7 | 30,9 |
| Arbetsledare | 13,3 | 29,3 | 18,2 | 20,9 | 36,1 | 25,7 | 18,6 | 43,7 | 32,9 | 15,0 | 34,1 | 21,7 |
| Antal underställda | | | | | | | | | | | | |
| 1 - 4 | 34,3 | 28,4 | 31,4 | 51,4 | 35,9 | 44,1 | 14,7 | 23,4 | 21,2 | 34,7 | 27,7 | 30,8 |
| 5 - 9 | 18,5 | 21,2 | 19,9 | 22,7 | 31,7 | 26,9 | 23,5 | 16,1 | 18,0 | 20,0 | 20,9 | 20,5 |
| 10 - 49 | 39,8 | 43,5 | 41,6 | 21,8 | 29,1 | 25,2 | 50,2 | 44,1 | 45,6 | 37,9 | 41,8 | 40,1 |
| 50 eller fler | 7,4 | 7,0 | 7,2 | 4,2 | 3,3 | 3,8 | 11,5 | 16,4 | 15,2 | 7,4 | 9,6 | 8,6 |
| HÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | | | | | | | |
| Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 29,1 | 35,3 | 31,0 | 28,2 | 44,5 | 33,3 | 23,6 | 38,4 | 32,0 | 28,4 | 37,2 | 31,5 |
| Stressigt arbete minst halva tiden hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 37,5 | 27,2 | 34,4 | 30,5 | 30,0 | 30,3 | 27,1 | 25,6 | 26,2 | 35,4 | 27,1 | 32,4 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|---|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Arbetet kräver nästan hela tiden hela uppmärksamheten och koncentrationen | 41,2 | 28,0 | 37,2 | 30,1 | 27,0 | 29,2 | 36,3 | 29,9 | 32,7 | 39,1 | 28,5 | 35,4 |
| Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis | 59,7 | 49,9 | 56,7 | 55,1 | 50,8 | 53,7 | 35,3 | 42,0 | 39,1 | 56,3 | 47,8 | 53,3 |
| LITET INFLYTANDE I ARBETET | | | | | | | | | | | | |
| Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras | 48,6 | 39,9 | 46,0 | 29,3 | 20,7 | 26,6 | 63,9 | 54,3 | 58,4 | 47,8 | 41,8 | 45,7 |
| Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggnngen av egna arbetet | 41,2 | 27,4 | 37,0 | 22,0 | 14,0 | 19,4 | 53,7 | 48,7 | 50,8 | 40,1 | 31,8 | 37,1 |
| Har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma egna arbetstakten | 61,7 | 52,1 | 58,7 | 38,7 | 35,8 | 37,8 | 65,4 | 60,6 | 62,7 | 59,0 | 52,7 | 56,8 |
| Pressande minst halva tiden att ständigt hålla sig informerad om nya regler | 62,2 | 57,2 | 60,6 | 49,2 | 39,8 | 46,3 | 57,4 | 55,3 | 56,2 | 59,8 | 54,7 | 58,0 |
| För lite inflytande, instämmer helt/delvis | 35,0 | 32,6 | 34,2 | 28,6 | 19,9 | 25,9 | 33,1 | 34,2 | 33,7 | 33,9 | 31,6 | 33,1 |
| STÖRSTA STYRNING I ARBETET | | | | | | | | | | | | |
| Kontakten med andra (kunder, klienter etc) | 70,0 | 70,2 | 70,1 | 63,3 | 68,9 | 65,1 | 73,9 | 72,1 | 72,9 | 69,5 | 70,6 | 69,9 |
| Tekniken, datorn etc | 66,4 | 48,8 | 61,0 | 64,2 | 48,9 | 59,4 | 54,9 | 51,9 | 53,2 | 64,7 | 49,7 | 59,4 |
| Trycket från arbetskamrater | 17,6 | 20,5 | 18,5 | 21,7 | 26,3 | 23,2 | 12,7 | 17,9 | 15,6 | 17,6 | 20,4 | 18,6 |
| Trycket från chefer | 42,9 | 35,7 | 40,7 | 38,3 | 33,2 | 36,7 | 30,3 | 33,4 | 32,1 | 40,9 | 34,8 | 38,7 |
| Lojaliteten mot arbetsuppgifter | 74,2 | 76,9 | 75,0 | 80,2 | 82,0 | 80,8 | 69,9 | 77,0 | 74,0 | 74,5 | 77,5 | 75,6 |
| Telefonservicen | 37,5 | 28,8 | 34,9 | 29,7 | 17,5 | 25,9 | 30,9 | 29,3 | 30,0 | 35,7 | 27,7 | 32,9 |
| PÅVERKANSMÖJLIGHETER | | | | | | | | | | | | |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 56,2 | 66,6 | 59,4 | 64,3 | 69,9 | 66,1 | 58,2 | 70,9 | 65,5 | 57,5 | 68,2 | 61,3 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 7,5 | 6,6 | 7,2 | 6,7 | 5,5 | 6,3 | 10,4 | 3,0 | 6,2 | 7,7 | 5,5 | 6,9 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas inte | 36,3 | 26,8 | 33,4 | 29,0 | 24,6 | 27,6 | 31,4 | 26,0 | 28,3 | 34,7 | 26,3 | 31,7 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|--|-------------|------|--------|------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| KOMBINATIONEN AV KRAV OCH KONTROLL | | | | | | | | | | | | |
| Låga krav | 50,2 | 60,6 | 53,4 | 56,1 | 55,7 | 56,0 | 67,9 | 61,4 | 64,2 | 53,0 | 60,3 | 55,6 |
| Höga krav | 49,8 | 39,4 | 46,6 | 43,9 | 44,3 | 44,0 | 32,1 | 38,6 | 35,8 | 47,0 | 39,7 | 44,4 |
| Litet inflytande | 57,4 | 45,1 | 53,7 | 33,9 | 26,1 | 31,5 | 64,8 | 57,1 | 60,4 | 55,1 | 46,3 | 52,0 |
| Stort inflytande | 42,6 | 54,9 | 46,3 | 66,1 | 73,9 | 68,5 | 35,2 | 42,9 | 39,6 | 44,9 | 53,7 | 48,0 |
| Låg anspänning | 27,6 | 38,4 | 30,9 | 41,4 | 41,3 | 41,4 | 27,3 | 24,5 | 25,7 | 29,4 | 34,8 | 31,3 |
| Aktiva jobb | 15,0 | 16,5 | 15,4 | 24,7 | 32,5 | 27,1 | 8,0 | 18,4 | 13,9 | 15,5 | 18,8 | 16,7 |
| Passiva jobb | 22,6 | 22,2 | 22,5 | 14,7 | 14,4 | 14,6 | 40,6 | 36,9 | 38,5 | 23,6 | 25,4 | 24,3 |
| Hög anspänning | 34,8 | 22,9 | 31,2 | 19,2 | 11,7 | 16,9 | 24,2 | 20,2 | 21,9 | 31,5 | 20,9 | 27,7 |
| SOCIALA RELATIONER I ARBETET | | | | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 10,4 | 17,5 | 12,6 | 13,0 | 25,7 | 16,9 | 19,1 | 24,1 | 22,0 | 11,8 | 20,3 | 14,8 |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 31,9 | 34,9 | 32,8 | 30,1 | 40,3 | 33,3 | 41,9 | 41,7 | 41,8 | 32,8 | 37,4 | 34,4 |
| Från arbetskamrater | 12,6 | 14,3 | 13,1 | 18,6 | 23,6 | 20,2 | 16,6 | 27,8 | 22,9 | 13,9 | 19,1 | 15,7 |
| Ej stöd från båda | 36,6 | 39,2 | 37,4 | 37,9 | 45,2 | 40,2 | 47,9 | 50,0 | 49,1 | 38,1 | 42,9 | 39,8 |
| Får uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 21,8 | 24,7 | 22,7 | 28,4 | 31,5 | 29,4 | 22,1 | 20,8 | 21,3 | 22,7 | 24,4 | 23,3 |
| Från andra personer | 48,9 | 56,1 | 51,1 | 56,3 | 66,8 | 59,5 | 54,0 | 48,4 | 50,8 | 50,5 | 55,1 | 52,1 |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | |
| Med chefer | 17,5 | 29,2 | 21,0 | 25,1 | 31,0 | 27,0 | 31,0 | 37,2 | 34,5 | 20,0 | 31,6 | 24,1 |
| Med arbetskamrater | 25,8 | 35,7 | 28,8 | 36,3 | 40,8 | 37,7 | 36,0 | 35,0 | 35,4 | 28,4 | 36,1 | 31,1 |
| Med andra personer | 31,2 | 43,0 | 34,8 | 23,3 | 35,4 | 27,1 | 29,6 | 43,0 | 37,3 | 30,0 | 42,1 | 34,3 |
| Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de sista 12 månaderna | 15,9 | 20,2 | 17,2 | 2,6 | 1,4 | 2,2 | 11,5 | 8,2 | 9,6 | 13,6 | 14,7 | 14,0 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|--|-------------|------|--------|------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| bevaka trafik eller hålla koll på olika processer | 18,4 | 23,5 | 20,1 | 14,5 | 27,3 | 18,8 | 38,5 | 49,1 | 44,7 | 20,4 | 31,4 | 24,5 |
| Datorstödet är tillfredställande | 80,1 | 83,5 | 81,1 | 80,7 | 84,7 | 82,0 | 82,1 | 77,5 | 79,5 | 80,4 | 82,0 | 81,0 |
| Styrd av datarutiner | | | | | | | | | | | | |
| Ja, i hög grad | 66,7 | 38,3 | 58,0 | 46,0 | 19,6 | 37,6 | 44,5 | 36,8 | 40,1 | 61,4 | 35,8 | 52,4 |
| Ja, i viss mån | 24,7 | 39,0 | 29,1 | 32,3 | 46,2 | 36,7 | 36,7 | 37,4 | 37,1 | 27,1 | 39,4 | 31,4 |
| Nej | 8,6 | 22,7 | 12,9 | 21,7 | 34,2 | 25,7 | 18,8 | 25,8 | 22,8 | 11,5 | 24,9 | 16,2 |
| UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING | | | | | | | | | | | | |
| Jobbet kräver återkommande utbildning | | | | | | | | | | | | |
| utbildning (information och /eller instruktion | 77,6 | 76,2 | 77,2 | 70,4 | 75,4 | 72,0 | 74,5 | 81,5 | 78,5 | 76,3 | 77,6 | 76,7 |
| Har inte fått den utbildning som krävs | 23,5 | 26,5 | 24,4 | 21,2 | 33,4 | 25,2 | 22,0 | 17,5 | 19,3 | 23,1 | 24,6 | 23,6 |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 37,7 | 45,8 | 40,2 | 44,2 | 44,9 | 44,4 | 49,8 | 39,4 | 43,9 | 40,0 | 43,9 | 41,4 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 17,4 | 23,6 | 19,3 | 37,8 | 38,9 | 38,1 | 32,0 | 28,8 | 30,2 | 21,8 | 26,7 | 23,6 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 49,8 | 58,8 | 52,5 | 74,2 | 77,2 | 75,1 | 57,1 | 55,7 | 56,3 | 53,9 | 60,0 | 56,0 |
| MEDBORGARKONTAKTER | | | | | | | | | | | | |
| Arbetet innebär minst halva tiden direkta kontakter med medborgare | 56,7 | 49,6 | 54,5 | 42,6 | 38,8 | 41,4 | 48,7 | 35,8 | 41,3 | 53,9 | 44,5 | 50,5 |
| Arbetsituationen på arbetsplatsen är varje vecka sådan att man inte på ett fullgott sätt kan klara av det uppdrag man fått av riksdag och regering | 25,3 | 26,4 | 25,6 | 6,2 | 12,3 | 8,1 | 12,0 | 6,7 | 9,0 | 21,2 | 19,2 | 20,5 |
| Arbetet innebär att man varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare | 35,2 | 31,9 | 34,2 | 11,0 | 11,1 | 11,0 | 33,4 | 20,6 | 26,2 | 31,8 | 26,4 | 29,9 |
| Allmänhetens inställning till det uppdrag man fått av riksdag och regering | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 28,0 | 38,6 | 31,3 | 57,9 | 61,4 | 59,1 | 35,7 | 51,3 | 44,6 | 32,7 | 44,6 | 36,9 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|---|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Lika positiv/negativ | 55,2 | 48,4 | 53,1 | 40,7 | 35,7 | 39,1 | 56,3 | 44,2 | 49,3 | 53,5 | 45,8 | 50,8 |
| Övervägande negativ | 16,8 | 13,0 | 15,6 | 1,4 | 2,9 | 1,9 | 8,0 | 4,6 | 6,0 | 13,8 | 9,6 | 12,3 |
| Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 37,4 | 42,5 | 38,9 | 62,5 | 62,5 | 62,5 | 47,5 | 55,0 | 51,8 | 41,8 | 48,2 | 44,0 |
| Lika positiv/negativ | 50,9 | 46,5 | 49,5 | 35,7 | 36,8 | 36,0 | 47,8 | 39,0 | 42,8 | 48,6 | 43,3 | 46,7 |
| Övervägande negativ | 11,7 | 11,0 | 11,5 | 1,8 | 0,7 | 1,5 | 4,7 | 6,0 | 5,5 | 9,7 | 8,5 | 9,3 |
| ARBETSRELATERADE BESVÄR | | | | | | | | | | | | |
| <i>Förhållanden varje vecka</i> | | | | | | | | | | | | |
| Kroppsligt uttröttad efter arbetet | 57,6 | 51,4 | 55,7 | 47,2 | 52,2 | 48,8 | 54,8 | 50,4 | 52,3 | 55,9 | 51,2 | 54,2 |
| Svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är ledig | 46,3 | 46,0 | 46,2 | 49,0 | 54,7 | 50,8 | 41,1 | 42,6 | 42,0 | 46,1 | 46,1 | 46,1 |
| Trött och häglös | 43,0 | 35,0 | 40,5 | 37,3 | 44,1 | 39,4 | 46,8 | 35,7 | 40,5 | 42,7 | 36,2 | 40,4 |
| Kliande eller på annat sätt irriterade ögon | 28,3 | 23,3 | 26,8 | 24,4 | 23,2 | 24,0 | 27,5 | 15,7 | 20,8 | 27,7 | 21,2 | 25,4 |
| Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet håller en vaken | 29,4 | 24,4 | 27,9 | 33,6 | 32,4 | 33,2 | 25,1 | 23,6 | 24,2 | 29,5 | 25,1 | 27,9 |
| Olust att gå till arbetet | 17,4 | 20,9 | 18,5 | 19,7 | 22,3 | 20,5 | 24,3 | 12,8 | 17,8 | 18,5 | 18,8 | 18,6 |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 26,6 | 25,9 | 26,4 | 21,5 | 23,4 | 22,1 | 23,4 | 23,7 | 23,5 | 25,6 | 25,0 | 25,4 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 46,8 | 30,3 | 41,8 | 46,0 | 28,4 | 40,5 | 50,6 | 34,7 | 41,5 | 47,1 | 31,3 | 41,6 |
| Ont i axlar eller armar | 46,4 | 29,5 | 41,2 | 44,6 | 30,0 | 40,0 | 49,7 | 28,9 | 37,8 | 46,5 | 29,4 | 40,5 |
| ARBETSTIDER OCH ÖVERTIDSARBETE | | | | | | | | | | | | |
| Arbetstidens förläggning | | | | | | | | | | | | |
| Flexitid | 84,8 | 70,1 | 80,3 | 77,1 | 64,7 | 73,2 | 37,6 | 29,6 | 33,1 | 78,3 | 58,2 | 71,2 |
| På annat sätt relativt fria arbetstider | 6,6 | 14,2 | 8,9 | 15,7 | 27,9 | 19,5 | 13,4 | 20,8 | 17,6 | 8,6 | 17,6 | 11,8 |
| Helt fria arbetstider | 1,1 | 4,5 | 2,1 | 3,4 | 4,8 | 3,8 | 2,4 | 3,8 | 3,2 | 1,5 | 4,3 | 2,5 |
| Kan i allmänhet inte påverka arbetstiden | 7,5 | 11,3 | 8,7 | 3,8 | 2,7 | 3,5 | 46,6 | 45,8 | 46,1 | 11,6 | 19,9 | 14,5 |
| Hemarbete minst några timmar per vecka | 8,9 | 21,1 | 12,7 | 20,2 | 44,8 | 28,0 | 13,8 | 23,9 | 19,5 | 11,0 | 24,6 | 15,8 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|--|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid | 39,6 | 35,9 | 38,4 | 38,1 | 46,2 | 40,6 | 18,1 | 36,1 | 28,3 | 36,8 | 37,1 | 36,9 |
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | | | | | | | | |
| Alltid | 69,4 | 55,5 | 65,0 | 67,5 | 39,3 | 59,0 | 74,4 | 67,4 | 70,2 | 69,7 | 57,3 | 65,2 |
| Ibland | 13,1 | 16,2 | 14,1 | 14,2 | 13,3 | 13,9 | 14,4 | 9,0 | 11,2 | 13,4 | 13,8 | 13,5 |
| Ingen ersättning utgår | 12,2 | 16,3 | 13,5 | 16,4 | 31,5 | 21,0 | 8,2 | 9,9 | 9,2 | 12,3 | 16,0 | 13,7 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | 5,3 | 12,0 | 7,4 | 1,9 | 15,9 | 6,2 | 3,0 | 13,7 | 9,4 | 4,5 | 12,9 | 7,6 |
| Ej ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar | 18,7 | 29,5 | 22,1 | 18,0 | 34,6 | 22,9 | 16,2 | 21,6 | 19,4 | 18,3 | 27,6 | 21,7 |
| Möjlighet att själv välja ersättning i tid eller pengar vid beordrad övertid | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 61,0 | 58,4 | 60,2 | 50,6 | 43,2 | 48,3 | 79,7 | 77,2 | 78,2 | 61,7 | 62,5 | 62,0 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i pengar | 11,8 | 5,9 | 10,0 | 1,0 | 2,4 | 1,4 | 4,1 | 2,2 | 3,0 | 9,4 | 4,4 | 7,6 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i tid | 7,3 | 12,3 | 8,9 | 20,8 | 16,0 | 19,3 | 1,3 | 3,2 | 2,4 | 8,5 | 10,0 | 9,0 |
| Ej aktuellt | 19,9 | 23,4 | 21,0 | 27,6 | 38,4 | 30,9 | 14,8 | 17,4 | 16,4 | 20,4 | 23,2 | 21,4 |
| Arbete utöver normal arbetstid utan att arbetsledningen alls är inblandad | | | | | | | | | | | | |
| Utän ersättning | 22,3 | 37,3 | 27,0 | 31,2 | 52,5 | 37,7 | 18,2 | 27,6 | 23,8 | 23,1 | 36,0 | 27,8 |
| Alltid med ersättning | 44,2 | 35,0 | 41,2 | 50,1 | 29,7 | 43,9 | 40,6 | 38,9 | 39,6 | 44,6 | 35,6 | 41,3 |
| Nej | 33,6 | 27,7 | 31,7 | 18,7 | 17,7 | 18,4 | 41,2 | 33,4 | 36,6 | 32,4 | 28,4 | 30,9 |
| Orsak till att man jobbat utöver sin ordinarie arbetstid utan ersättning | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsuppgifterna krävde det helt enkelt | 96,3 | 97,2 | 96,7 | 95,2 | 93,6 | 94,5 | 100,0 | 90,9 | 93,7 | 96,4 | 95,2 | 95,8 |
| Annars skulle arbetskamraterna tvingas ta på sig en del av mitt jobb | 32,9 | 38,0 | 35,2 | 30,3 | 28,1 | 29,3 | 27,4 | 39,7 | 36,3 | 31,9 | 36,9 | 34,4 |
| Det förväntas att man tar ansvar för sina arbetsuppgifter | 93,7 | 92,7 | 93,3 | 96,4 | 93,5 | 95,1 | 100,0 | 90,5 | 93,4 | 94,8 | 92,3 | 93,6 |
| Arbetsledningen ser positivt på att man jobbar över eller tar med jobb hem | 20,3 | 28,5 | 24,0 | 23,7 | 21,0 | 22,5 | 32,6 | 29,7 | 30,5 | 22,2 | 27,6 | 24,9 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|---|-------------|-------|--------|---------------------------|-------|--------|--------------------|-------|--------|---------|-------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Högre i tak | 11,5 | 10,0 | 11,0 | 9,5 | 9,7 | 9,5 | 9,0 | 14,0 | 11,9 | 10,9 | 11,1 | 11,0 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 61,3 | 59,0 | 60,6 | 69,2 | 66,5 | 68,3 | 62,8 | 57,0 | 59,5 | 62,5 | 59,3 | 61,4 |
| Lägre i tak | 27,3 | 31,0 | 28,4 | 21,3 | 23,8 | 22,1 | 28,2 | 29,0 | 28,6 | 26,6 | 29,6 | 27,7 |
| <i>Nettoförändring</i> | -15,8 | -21,0 | -17,4 | -11,8 | -14,1 | -12,6 | -19,2 | -15,0 | -16,7 | -15,7 | -18,5 | -16,7 |
| NACKDELAR ELLER FÖRDELAR VID KRITIK | | | | | | | | | | | | |
| Saker som upplevs känsliga att kritisera | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande otillräckliga personalresurser | 11,2 | 15,4 | 12,5 | 15,5 | 21,1 | 17,3 | 11,8 | 13,2 | 12,6 | 11,8 | 15,5 | 13,1 |
| Framföra kritik beträffande hårt utnyttjande av personal | 17,2 | 19,3 | 17,9 | 19,2 | 24,1 | 20,7 | 13,9 | 15,6 | 14,8 | 17,1 | 18,8 | 17,7 |
| Framföra kritik beträffande dåliga/oövertänkta politiska beslut som styr verksamheten | 13,0 | 16,6 | 14,1 | 19,3 | 22,6 | 20,4 | 12,8 | 14,1 | 13,6 | 13,8 | 16,6 | 14,8 |
| Framföra kritik beträffande brister i arbetsledningen | 31,3 | 33,9 | 32,1 | 34,2 | 35,7 | 34,7 | 33,5 | 27,6 | 30,1 | 31,9 | 32,4 | 32,1 |
| Framföra kritik beträffande orättvisor i eller dåliga beslut angående tjänstetillsättningar | 24,5 | 28,2 | 25,6 | 30,6 | 32,7 | 31,3 | 29,8 | 23,8 | 26,4 | 25,9 | 27,5 | 26,5 |
| Framföra kritik beträffande olikheter i handläggning som innebär bristande rättssäkerhet eller godtycke | 14,0 | 18,6 | 15,4 | 17,8 | 20,1 | 18,6 | 10,7 | 17,8 | 14,8 | 14,1 | 18,6 | 15,7 |
| Framföra kritik beträffande ekonomiska oegentligheter som överordnade har ansvar för | 16,8 | 18,4 | 17,3 | 24,0 | 21,2 | 23,1 | 13,2 | 19,6 | 16,8 | 17,3 | 19,0 | 17,9 |
| Framföra kritik beträffande brister i verkets/bolagets ledning | 21,5 | 26,6 | 23,1 | 26,3 | 29,3 | 27,3 | 29,5 | 22,8 | 25,7 | 23,1 | 25,8 | 24,1 |
| Framföra kritik beträffande ifrågasättande av om verks-/bolagsledningen respekterar politiska beslut | 14,7 | 21,1 | 16,7 | 21,0 | 21,2 | 21,1 | 18,7 | 16,0 | 17,1 | 16,0 | 19,7 | 17,3 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|---|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått nackdelar av det genom att han/hon.. | | | | | | | | | | | | |
| ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 15,0 | 20,5 | 16,7 | 9,0 | 16,8 | 11,4 | 11,7 | 12,1 | 12,0 | 13,9 | 17,7 | 15,2 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 11,7 | 18,0 | 13,6 | 11,9 | 16,6 | 13,4 | 10,9 | 14,1 | 12,7 | 11,7 | 16,7 | 13,5 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 14,5 | 19,6 | 16,0 | 10,1 | 17,0 | 12,3 | 10,8 | 19,5 | 15,8 | 13,5 | 19,3 | 15,5 |
| ..blivit uppsagd eller "lösts ut" | 7,7 | 11,8 | 9,0 | 7,2 | 14,1 | 9,4 | 10,4 | 12,8 | 11,8 | 7,9 | 12,4 | 9,5 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 17,8 | 24,2 | 19,7 | 19,9 | 24,6 | 21,4 | 23,5 | 20,3 | 21,7 | 18,7 | 23,1 | 20,3 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 28,9 | 36,1 | 31,1 | 27,9 | 34,4 | 29,9 | 30,1 | 35,7 | 33,3 | 28,9 | 35,8 | 31,3 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått uppskattning från ledningen | 9,2 | 15,0 | 11,0 | 10,8 | 19,4 | 13,5 | 14,6 | 13,0 | 13,7 | 10,0 | 15,0 | 11,8 |
| DETTA HAR HÄNT UNDER DET SENASTE ÅRET <i>Stressen i jobbet</i> | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska stressen | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 24,0 | 21,0 | 23,1 | 18,6 | 27,8 | 21,5 | 19,8 | 18,9 | 19,3 | 22,8 | 21,2 | 22,2 |
| Nej | 49,7 | 53,2 | 50,8 | 47,2 | 48,9 | 47,7 | 44,6 | 57,9 | 52,1 | 48,8 | 54,0 | 50,6 |
| Ej aktuellt problem | 8,7 | 11,2 | 9,5 | 22,0 | 13,8 | 19,4 | 18,9 | 11,9 | 14,9 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| Vet ej | 17,6 | 14,6 | 16,7 | 12,2 | 9,6 | 11,4 | 16,7 | 11,3 | 13,7 | 16,8 | 13,1 | 15,5 |
| Facket har tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 12,3 | 17,4 | 13,9 | 7,4 | 11,5 | 8,7 | 14,1 | 15,5 | 14,9 | 11,9 | 16,2 | 13,4 |
| Nej | 44,3 | 45,3 | 44,6 | 46,8 | 51,7 | 48,4 | 33,4 | 52,6 | 44,3 | 43,3 | 48,1 | 45,0 |
| Ej aktuellt problem | 7,0 | 7,7 | 7,2 | 19,1 | 11,2 | 16,6 | 13,3 | 7,0 | 9,7 | 9,3 | 7,9 | 8,8 |
| Vet ej | 36,4 | 29,5 | 34,3 | 26,7 | 25,6 | 26,4 | 39,2 | 25,0 | 31,2 | 35,4 | 27,8 | 32,7 |
| Har själv tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 44,2 | 43,4 | 44,0 | 39,7 | 48,0 | 42,3 | 40,3 | 46,9 | 44,0 | 43,1 | 44,9 | 43,8 |
| Nej | 39,6 | 39,4 | 39,5 | 33,0 | 33,2 | 33,1 | 33,1 | 38,9 | 36,4 | 37,9 | 38,5 | 38,2 |
| Ej aktuellt problem | 11,4 | 14,1 | 12,2 | 24,2 | 16,7 | 21,8 | 19,8 | 12,3 | 15,6 | 14,1 | 13,9 | 14,0 |

| | Myndigheter | | | Universitet o högskola | | | Bolag o affärsverk | | | Totalt | | |
|---|-------------|------|--------|---------------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 7,7 | 10,8 | 8,7 | 9,5 | 16,9 | 11,8 | 10,1 | 12,2 | 11,3 | 8,2 | 11,9 | 9,5 |
| Nej | 42,0 | 46,1 | 43,3 | 41,3 | 46,0 | 42,8 | 31,6 | 38,9 | 35,7 | 40,7 | 44,0 | 41,9 |
| Ej aktuellt problem | 36,2 | 34,6 | 35,7 | 39,6 | 28,5 | 36,1 | 47,6 | 43,4 | 45,2 | 38,0 | 36,4 | 37,4 |
| Vet ej | 14,0 | 8,5 | 12,3 | 9,6 | 8,6 | 9,3 | 10,7 | 5,6 | 7,8 | 13,1 | 7,7 | 11,1 |

TABELL 3A. AVDELNINGAR M.M. 2007

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | | ST- Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------|--------------|-------------|-----------------|---------------|
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tillsvidareanställning | 99,6 | 98,5 | 98,1 | 95,4 | 97,3 | 93,4 | 99,0 | 91,4 | 97,7 | 93,9 | 94,2 | 97,2 | 97,8 | 97,2 | 96,4 | |
| Tidsbegränsad anställning | 0,4 | 1,5 | 1,9 | 4,6 | 2,7 | 6,6 | 1,0 | 8,6 | 2,3 | 6,1 | 5,8 | 2,8 | 2,2 | 2,8 | 3,6 | |
| Arbetar heltid eller deltid | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Heltid | 82,5 | 88,0 | 86,4 | 92,1 | 87,5 | 92,7 | 87,6 | 82,6 | 79,5 | 83,8 | 79,9 | 90,7 | 89,7 | 93,0 | 85,4 | |
| Deltid | 17,5 | 12,0 | 13,6 | 7,9 | 12,5 | 7,3 | 12,4 | 17,4 | 20,5 | 16,2 | 20,1 | 9,3 | 10,3 | 7,0 | 14,6 | |
| Skolutbildning | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grundskola | 10,8 | 3,4 | 15,2 | 8,2 | 23,6 | 6,7 | 22,7 | 8,8 | 12,6 | 12,1 | 8,3 | 26,2 | 29,7 | 6,9 | 13,4 | |
| Gymnasial utbildning 1-2 år | 19,6 | 24,2 | 26,8 | 25,0 | 31,6 | 18,0 | 38,3 | 27,3 | 30,2 | 27,2 | 18,8 | 33,6 | 30,1 | 23,0 | 26,3 | |
| Gymnasial utbildning 3-4-år | 24,3 | 33,3 | 27,2 | 27,4 | 20,4 | 18,4 | 26,5 | 15,7 | 29,0 | 21,8 | 18,5 | 24,9 | 25,0 | 40,0 | 25,1 | |
| Högskoleutbildning kortare än 3 år | 22,2 | 17,5 | 13,4 | 17,5 | 16,3 | 22,3 | 6,8 | 37,3 | 16,9 | 19,6 | 19,0 | 12,2 | 11,6 | 21,2 | 17,5 | |
| Högskoleutbildning minst 3 år | 22,8 | 21,6 | 17,4 | 21,8 | 8,0 | 34,7 | 5,2 | 10,9 | 11,3 | 18,3 | 25,5 | 3,1 | 3,6 | 9,0 | 16,1 | |
| Licentiats- eller doktorsexamen | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 9,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | |
| Typ av arbete | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chef | 8,7 | 7,5 | 6,5 | 10,2 | 11,9 | 7,8 | 4,5 | 13,7 | 6,3 | 8,6 | 8,2 | 17,3 | 19,6 | 16,0 | 9,3 | |
| Expert | 2,1 | 11,4 | 8,4 | 8,1 | 1,0 | 14,9 | 6,9 | 6,5 | 5,1 | 11,3 | 21,6 | 14,3 | 14,9 | 17,4 | 10,9 | |
| Handläggare | 79,1 | 75,1 | 80,0 | 22,9 | 84,5 | 50,9 | 35,8 | 6,4 | 75,0 | 40,5 | 26,9 | 15,3 | 17,0 | 33,7 | 48,9 | |
| Assisterande personal | 10,1 | 6,1 | 5,1 | 58,8 | 2,6 | 26,5 | 52,9 | 73,4 | 13,6 | 39,6 | 43,3 | 53,1 | 48,4 | 32,9 | 30,9 | |
| Arbetsledare | 14,4 | 17,5 | 8,8 | 32,2 | 15,0 | 21,3 | 14,6 | 32,0 | 17,7 | 25,7 | 25,7 | 27,2 | 27,0 | 38,4 | 21,7 | |
| Antal underställda | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 - 4 | 15,2 | 30,1 | 6,6 | 14,8 | 9,0 | 27,3 | 36,1 | 38,8 | 25,7 | 45,3 | 44,1 | 8,7 | 2,0 | 31,0 | 30,8 | |
| 5 - 9 | 9,9 | 28,7 | 6,9 | 20,5 | 26,3 | 8,5 | 18,9 | 15,3 | 31,1 | 23,9 | 26,9 | 13,3 | 14,3 | 21,6 | 20,5 | |
| 10 - 49 | 62,4 | 25,1 | 70,3 | 53,5 | 54,6 | 57,7 | 45,0 | 40,7 | 36,4 | 26,5 | 25,2 | 52,9 | 55,0 | 40,0 | 40,1 | |
| 50 eller fler | 12,5 | 16,2 | 16,3 | 11,1 | 10,1 | 6,6 | , | 5,2 | 6,8 | 4,3 | 3,8 | 25,1 | 28,6 | 7,4 | 8,6 | |
| HÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 31,7 | 13,8 | 31,2 | 44,2 | 26,2 | 49,1 | 27,9 | 28,8 | 17,4 | 34,4 | 33,3 | 32,6 | 30,1 | 31,3 | 31,5 | |
| Stressigt arbete minst halva tiden | | | | | | | | | | | | | | | | |
| hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 36,7 | 21,5 | 43,7 | 38,6 | 35,3 | 49,5 | 34,6 | 26,6 | 20,8 | 30,1 | 30,3 | 25,9 | 24,1 | 26,6 | 32,4 | |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affärs- | ST- |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|-------|------|---------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | verk | totalt |
| Ja | 59,0 | 74,1 | 47,3 | 49,8 | 71,6 | 61,7 | 55,6 | 70,7 | 62,4 | 66,4 | 66,1 | 60,0 | 66,6 | 70,8 | 61,3 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 4,8 | 5,0 | 8,7 | 10,9 | 4,8 | 6,8 | 10,4 | 2,8 | 6,1 | 7,1 | 6,3 | 8,0 | 9,6 | 4,4 | 6,9 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas inte | 36,2 | 20,9 | 44,0 | 39,3 | 23,6 | 31,5 | 34,0 | 26,5 | 31,4 | 26,6 | 27,6 | 32,0 | 23,9 | 24,7 | 31,7 |
| KOMBINATIONEN AV KRAV | | | | | | | | | | | | | | | |
| OCH KONTROLL | | | | | | | | | | | | | | | |
| Låga krav | 54,0 | 71,4 | 42,1 | 47,2 | 50,3 | 38,2 | 59,1 | 60,8 | 67,6 | 55,7 | 56,0 | 67,0 | 64,6 | 61,5 | 55,6 |
| Höga krav | 46,0 | 28,6 | 57,9 | 52,8 | 49,7 | 61,8 | 40,9 | 39,2 | 32,4 | 44,3 | 44,0 | 33,0 | 35,4 | 38,5 | 44,4 |
| Litet inflytande | | | | | | | | | | | | | | | |
| Litet inflytande | 53,3 | 57,9 | 62,5 | 55,1 | 43,9 | 47,6 | 57,0 | 58,2 | 57,7 | 45,9 | 31,5 | 64,9 | 60,5 | 56,1 | 52,0 |
| Stort inflytande | | | | | | | | | | | | | | | |
| Stort inflytande | 46,7 | 42,1 | 37,5 | 44,9 | 56,1 | 52,4 | 43,0 | 41,8 | 42,3 | 54,1 | 68,5 | 35,1 | 39,5 | 43,9 | 48,0 |
| Låg anspänning | | | | | | | | | | | | | | | |
| Låg anspänning | 32,7 | 32,2 | 23,1 | 27,9 | 32,3 | 25,0 | 33,1 | 30,0 | 33,2 | 35,1 | 41,4 | 23,8 | 25,9 | 27,5 | 31,3 |
| Aktiva jobb | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aktiva jobb | 14,0 | 9,9 | 14,5 | 17,1 | 23,7 | 27,4 | 9,8 | 11,8 | 9,0 | 19,0 | 27,1 | 11,3 | 13,6 | 16,3 | 16,7 |
| Passiva jobb | | | | | | | | | | | | | | | |
| Passiva jobb | 21,3 | 39,2 | 19,1 | 19,3 | 17,9 | 13,2 | 25,9 | 30,8 | 34,3 | 20,6 | 14,6 | 43,2 | 38,7 | 34,0 | 24,3 |
| Hög anspänning | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hög anspänning | 32,0 | 18,8 | 43,4 | 35,7 | 26,0 | 34,4 | 31,1 | 27,4 | 23,4 | 25,3 | 16,9 | 21,7 | 21,8 | 22,1 | 27,7 |
| SOCIALA RELATIONER I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | | | | | | | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 14,1 | 4,6 | 9,7 | 16,9 | 5,2 | 14,2 | 14,8 | 15,7 | 10,6 | 14,2 | 16,9 | 27,2 | 23,0 | 16,9 | 14,8 |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 34,8 | 27,5 | 32,7 | 40,2 | 21,2 | 39,7 | 32,6 | 29,2 | 27,5 | 34,2 | 33,3 | 42,6 | 35,6 | 41,0 | 34,4 |
| Från arbetskamrater | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från arbetskamrater | 14,7 | 6,6 | 9,6 | 13,2 | 5,8 | 14,2 | 19,3 | 8,8 | 12,2 | 14,6 | 20,2 | 28,7 | 27,3 | 17,4 | 15,7 |
| Ej stöd från båda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ej stöd från båda | 40,1 | 31,0 | 37,2 | 43,2 | 24,9 | 46,8 | 39,0 | 32,1 | 30,8 | 38,6 | 40,2 | 50,2 | 45,9 | 48,1 | 39,8 |
| Får uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | |
| Får uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 23,7 | 20,1 | 18,8 | 25,2 | 36,0 | 21,1 | 26,7 | 31,9 | 20,2 | 22,1 | 29,4 | 21,7 | 27,2 | 21,0 | 23,3 |
| Från andra personer | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från andra personer | 53,6 | 55,7 | 46,7 | 66,1 | 51,8 | 58,4 | 57,8 | 62,7 | 45,2 | 48,8 | 59,5 | 43,5 | 50,6 | 57,7 | 52,1 |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | | | | |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | | | | |
| Med chefer | | | | | | | | | | | | | | | |
| Med chefer | 22,3 | 18,9 | 12,5 | 41,6 | 19,6 | 26,5 | 20,9 | 37,5 | 18,1 | 23,6 | 27,0 | 33,7 | 30,8 | 35,3 | 24,1 |
| Med arbetskamrater | | | | | | | | | | | | | | | |
| Med arbetskamrater | 29,8 | 28,2 | 17,7 | 52,4 | 31,5 | 42,9 | 27,2 | 42,8 | 23,3 | 33,1 | 37,7 | 36,7 | 38,6 | 34,2 | 31,1 |

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Med andra personer | 45,2 | 38,0 | 35,9 | 61,4 | 53,0 | 42,6 | 35,4 | 61,1 | 30,6 | 21,4 | 27,1 | 38,9 | 36,0 | 35,7 | 34,3 |
| Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de sista 12 månaderna | 16,0 | 10,7 | 16,4 | 48,0 | 58,9 | 30,7 | 14,7 | 75,3 | 13,2 | 5,1 | 2,2 | 12,1 | 5,7 | 7,2 | 14,0 |
| Motsättningar eller orättvisor varje vecka mellan yrkeskategorier på arbetsplatsen | 9,7 | 7,8 | 7,1 | 26,8 | 11,1 | 21,6 | 15,8 | 19,1 | 8,3 | 12,9 | 14,8 | 13,0 | 11,5 | 15,7 | 12,7 |
| TRAKASSERIER EL. ANNAN KRÄNKANDE | | | | | | | | | | | | | | | |
| SÄRBEHANDLING FRÅN CHEFER ELLER ARBETSKAMRATER MINST NÅGON GÅNG UNDER DE SISTA 12 MÅNADERNA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mobbning har förekommit på arbetet | 28,9 | 27,7 | 21,4 | 48,3 | 20,4 | 40,8 | 31,5 | 46,7 | 25,2 | 33,4 | 37,1 | 32,1 | 29,1 | 30,0 | 30,9 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | 19,8 | 12,8 | 11,7 | 28,3 | 12,1 | 24,4 | 23,1 | 30,3 | 15,1 | 20,3 | 22,6 | 22,9 | 18,6 | 21,4 | 19,6 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga etnisk tillhörighet | 1,1 | 0,5 | 0,4 | 4,2 | 0,0 | 5,2 | 1,2 | 2,3 | 0,9 | 0,9 | 1,4 | 2,2 | 0,7 | 0,0 | 1,1 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga funktionshinder | 2,1 | 0,0 | 0,9 | 3,8 | 1,6 | 1,6 | 1,1 | 1,9 | 2,8 | 1,5 | 2,0 | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 1,6 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga sexuell läggning | 0,4 | 0,5 | 0,0 | 2,6 | 0,0 | 1,1 | 0,0 | 0,5 | 0,9 | 0,2 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 |
| Själv utsatt för sexuella trakasserier | 3,2 | 1,5 | 0,6 | 3,1 | 0,5 | 3,3 | 1,5 | 4,5 | 0,5 | 1,5 | 1,4 | 2,6 | 0,7 | 2,2 | 1,7 |
| DATORARBETE | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetar med någon form av datautrustning | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nästan hela tiden | 66,0 | 93,2 | 78,1 | 36,5 | 79,5 | 76,3 | 83,4 | 14,7 | 81,6 | 68,4 | 68,8 | 44,3 | 46,6 | 69,2 | 68,7 |
| 3/4 av tiden | 16,5 | 4,1 | 14,1 | 18,4 | 12,0 | 9,9 | 9,2 | 5,9 | 12,7 | 14,0 | 9,6 | 13,8 | 17,4 | 12,1 | 12,8 |
| Halva tiden | 11,1 | 2,1 | 4,3 | 22,7 | 5,2 | 4,0 | 1,3 | 14,5 | 2,2 | 8,0 | 11,2 | 11,0 | 10,7 | 6,2 | 7,6 |
| Mindre än halva tiden | 6,4 | 0,5 | 3,5 | 22,5 | 3,2 | 9,8 | 6,1 | 64,8 | 3,5 | 9,6 | 10,4 | 30,9 | 25,2 | 12,6 | 11,0 |
| Huvudsaklig användning av datautrustning | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ensidiga, bundna arbetsuppgifter | 71,8 | 77,6 | 70,7 | 72,3 | 72,0 | 67,7 | 76,7 | 67,7 | 65,0 | 55,6 | 51,2 | 56,7 | 54,9 | 50,0 | 62,5 |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affärs- verk | ST- |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|-------|------|-----------------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | | totalt |
| Bearbetar data, analyserar data, programmerar, skapar själv text och bilder m.m. | 52,7 | 48,7 | 43,7 | 41,5 | 39,5 | 53,6 | 49,6 | 34,8 | 59,4 | 73,6 | 75,1 | 42,8 | 47,2 | 56,7 | 57,6 |
| Bevakar kontrollinformation (tex. på bildskärmar) bevakar trafik eller hålla koll på olika processer | 21,6 | 13,3 | 19,1 | 46,0 | 21,2 | 22,3 | 23,6 | 12,8 | 23,2 | 15,2 | 18,8 | 34,2 | 31,2 | 54,7 | 24,5 |
| Datorstödet är tillfredställande | 86,4 | 86,1 | 71,9 | 77,7 | 74,3 | 78,2 | 70,7 | 85,1 | 92,6 | 85,8 | 82,0 | 81,9 | 82,9 | 77,3 | 81,0 |
| Styrd av datarutiner | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja, i hög grad | 63,1 | 74,9 | 67,4 | 42,6 | 75,1 | 56,4 | 68,5 | 14,5 | 66,4 | 45,3 | 37,6 | 37,8 | 39,8 | 42,4 | 52,4 |
| Ja, i viss mån | 26,4 | 20,3 | 25,2 | 43,1 | 20,1 | 32,2 | 25,3 | 44,6 | 25,9 | 33,7 | 36,7 | 37,2 | 36,7 | 36,9 | 31,4 |
| Nej | 10,5 | 4,7 | 7,3 | 14,3 | 4,8 | 11,5 | 6,3 | 40,9 | 7,7 | 21,1 | 25,7 | 25,0 | 23,5 | 20,7 | 16,2 |
| UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jobbet kräver återkommande utbildning | | | | | | | | | | | | | | | |
| utbildning (information och/eller instruktion) | 83,5 | 86,0 | 81,9 | 76,5 | 83,4 | 78,3 | 69,7 | 79,3 | 82,6 | 69,8 | 72,0 | 74,6 | 68,6 | 82,3 | 76,7 |
| Har inte fått den utbildning som krävs | 22,1 | 19,2 | 23,1 | 33,1 | 18,5 | 43,0 | 35,4 | 28,7 | 17,8 | 22,8 | 25,2 | 24,0 | 24,0 | 15,3 | 23,6 |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 47,3 | 35,8 | 34,7 | 51,7 | 27,8 | 47,4 | 40,9 | 41,1 | 32,5 | 42,8 | 44,4 | 43,8 | 45,8 | 43,9 | 41,4 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 15,3 | 14,3 | 10,3 | 37,5 | 9,3 | 31,0 | 23,9 | 42,6 | 13,0 | 24,0 | 38,1 | 26,0 | 18,2 | 34,2 | 23,6 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 35,8 | 44,1 | 51,4 | 74,3 | 20,6 | 60,9 | 71,8 | 74,1 | 29,3 | 61,9 | 75,1 | 52,5 | 42,6 | 60,0 | 56,0 |
| MEDBORGARKONTAKTER | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetet innebär minst halva tiden direkta kontakter med medborgare | 77,9 | 61,5 | 58,2 | 52,6 | 70,6 | 61,4 | 53,9 | 48,2 | 50,1 | 40,1 | 41,4 | 42,0 | 44,7 | 40,6 | 50,5 |
| Arbetsituationen på arbetsplatsen är varje vecka sådan att man inte på ett fullgott sätt kan klara av det uppdrag man fått av riksdag och regering | 35,9 | 13,0 | 38,6 | 31,9 | 25,2 | 42,6 | 22,5 | 19,5 | 15,2 | 14,2 | 8,1 | 11,0 | 6,7 | 7,0 | 20,5 |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affärs- | ST- |
|---|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|-------|------|---------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | verk | totalt |
| Arbetet innebär att man varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare | 45,5 | 42,9 | 47,2 | 54,4 | 55,4 | 49,5 | 32,7 | 42,1 | 21,2 | 16,5 | 11,0 | 29,8 | 26,8 | 22,6 | 29,9 |
| Allmänhetens inställning till det uppdrag man fått av riksdag och regering | | | | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 11,2 | 41,5 | 20,7 | 18,3 | 29,2 | 6,1 | 33,1 | 33,9 | 37,4 | 50,9 | 59,1 | 40,6 | 46,6 | 48,4 | 36,9 |
| Lika positiv/negativ | 55,5 | 53,6 | 58,3 | 59,5 | 52,8 | 46,5 | 58,2 | 59,3 | 56,3 | 44,7 | 39,1 | 50,3 | 46,9 | 48,5 | 50,8 |
| Övervägande negativ | 33,3 | 5,0 | 21,1 | 22,1 | 18,0 | 47,4 | 8,7 | 6,8 | 6,3 | 4,5 | 1,9 | 9,1 | 6,5 | 3,1 | 12,3 |
| Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna | | | | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 20,5 | 46,2 | 33,3 | 23,2 | 29,4 | 9,7 | 39,2 | 44,3 | 49,3 | 54,3 | 62,5 | 48,6 | 56,9 | 54,8 | 44,0 |
| Lika positiv/negativ | 58,0 | 49,3 | 52,8 | 53,3 | 56,7 | 45,6 | 53,5 | 48,9 | 46,3 | 42,1 | 36,0 | 45,2 | 39,9 | 40,3 | 46,7 |
| Övervägande negativ | 21,5 | 4,5 | 14,0 | 23,5 | 13,9 | 44,8 | 7,3 | 6,7 | 4,4 | 3,6 | 1,5 | 6,1 | 3,2 | 4,8 | 9,3 |
| ARBETSRELATERADE BESVAR | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Förhållanden varje vecka</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kroppsligt uttröttad efter arbetet | 58,5 | 49,2 | 61,1 | 64,5 | 51,1 | 71,9 | 56,5 | 44,1 | 43,8 | 53,3 | 48,8 | 55,4 | 51,0 | 49,2 | 54,2 |
| Svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är ledig | 45,7 | 30,9 | 44,9 | 47,7 | 38,7 | 58,3 | 44,9 | 40,6 | 39,9 | 50,5 | 50,8 | 39,6 | 37,2 | 44,3 | 46,1 |
| Trött och häglös | 43,7 | 37,7 | 42,9 | 44,6 | 36,3 | 55,0 | 39,7 | 37,2 | 34,4 | 38,5 | 39,4 | 38,2 | 32,8 | 42,6 | 40,4 |
| Kliande eller på annat sätt irriterade ögon | 25,0 | 23,9 | 29,2 | 31,2 | 23,9 | 32,6 | 26,9 | 17,5 | 28,1 | 25,4 | 24,0 | 20,2 | 18,7 | 21,4 | 25,4 |
| Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet håller en vaken | 28,0 | 14,8 | 28,7 | 29,7 | 18,5 | 32,0 | 24,0 | 26,9 | 24,2 | 31,0 | 33,2 | 25,4 | 24,2 | 23,2 | 27,9 |
| Olust att gå till arbetet | 18,4 | 13,4 | 16,9 | 27,7 | 12,2 | 22,7 | 19,1 | 19,9 | 14,8 | 20,0 | 20,5 | 20,1 | 14,2 | 15,5 | 18,6 |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 28,1 | 9,9 | 34,5 | 35,5 | 20,3 | 37,4 | 27,4 | 27,1 | 18,3 | 21,1 | 22,1 | 22,6 | 17,7 | 24,4 | 25,4 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 44,3 | 40,0 | 42,7 | 39,5 | 35,3 | 52,5 | 51,9 | 34,9 | 32,3 | 40,1 | 40,5 | 42,6 | 39,8 | 40,4 | 41,6 |
| Ont i axlar eller armar | 42,0 | 39,2 | 42,6 | 36,7 | 40,1 | 50,0 | 53,1 | 31,8 | 30,8 | 40,0 | 40,0 | 38,7 | 35,8 | 37,0 | 40,5 |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affars- | ST- |
|--|------|-------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|------|---------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | verk | totalt |
| Orsak till att man jobbat utöver sin ordinarie arbetstid utan ersättning | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsuppgifterna krävde det helt enkelt | 98,1 | 100,0 | 91,6 | 94,4 | 95,0 | 100,0 | 100,0 | 90,8 | 96,9 | 98,2 | 94,5 | 89,4 | 94,8 | 100,0 | 95,8 |
| Annars skulle arbetskamraterna tvingas ta på sig en del av mitt jobb | 37,1 | 46,2 | 31,0 | 48,8 | 42,3 | 49,8 | 41,4 | 50,6 | 27,0 | 32,7 | 29,3 | 43,1 | 41,4 | 26,4 | 34,4 |
| Det förväntas att man tar ansvar för sina arbetsuppgifter | 94,5 | 84,9 | 92,6 | 92,0 | 94,6 | 97,7 | 100,0 | 75,1 | 86,3 | 94,9 | 95,1 | 89,3 | 94,6 | 99,0 | 93,6 |
| Arbetsledningen ser positivt på att man jobbar över eller tar med jobb hem | 15,6 | 13,3 | 30,2 | 18,7 | 34,1 | 30,3 | 37,3 | 17,1 | 19,5 | 23,8 | 22,5 | 37,7 | 34,9 | 20,3 | 24,9 |
| Skäl till att inte begära ersättning när man jobba över | | | | | | | | | | | | | | | |
| Det känns genant att visa att man måste jobba över eller ta med jobb hem | 26,2 | 24,8 | 23,6 | 18,0 | 30,2 | 29,6 | 20,0 | 18,4 | 21,5 | 18,1 | 19,2 | 21,7 | 22,9 | 4,8 | 20,2 |
| Det skulle sätta den närmsta chefen i klistret eftersom det ses med oblidiga ögon högre upp | 14,9 | 9,2 | 9,6 | 8,2 | 11,4 | 8,5 | 12,1 | 17,1 | 7,2 | 10,5 | 5,8 | 18,7 | 22,1 | 4,8 | 10,4 |
| Ersättning för övertid ryms inte i budget | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 45,7 | 21,1 | 45,0 | 26,2 | 33,7 | 32,5 | 36,3 | 18,9 | 22,0 | 26,0 | 37,1 | 15,2 | 15,7 | 5,6 | 30,4 |
| Nej | 42,0 | 41,7 | 38,8 | 60,0 | 46,0 | 58,8 | 62,3 | 59,0 | 60,9 | 53,1 | 42,7 | 63,1 | 64,5 | 43,5 | 49,6 |
| Oreglerad arbetstid | 12,3 | 37,2 | 16,2 | 13,8 | 20,4 | 8,7 | 1,5 | 22,1 | 17,1 | 20,9 | 20,1 | 21,7 | 19,8 | 50,9 | 19,9 |
| Meningslöst att begära ersättning, vet att det inte beviljas | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 44,2 | 21,6 | 35,0 | 31,8 | 37,1 | 23,9 | 29,6 | 22,5 | 31,3 | 33,3 | 29,8 | 21,1 | 21,0 | 4,5 | 30,3 |
| Nej | 41,4 | 39,4 | 48,6 | 52,1 | 46,2 | 69,7 | 68,8 | 59,5 | 51,6 | 48,0 | 51,0 | 62,1 | 64,8 | 39,2 | 50,3 |
| Oreglerad arbetstid | 14,4 | 38,9 | 16,5 | 16,1 | 16,7 | 6,3 | 1,6 | 18,1 | 17,1 | 18,7 | 19,2 | 16,8 | 14,2 | 56,3 | 19,4 |
| Att begära betalt för övertids- eller hem- arbete skulle kunna ligga en i fatet vid den individuella lönesättningen eller om man söker annan tjänst i verket/bolaget | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 29,3 | 8,9 | 25,6 | 31,1 | 24,4 | 13,5 | 12,9 | 24,8 | 15,1 | 17,6 | 16,5 | 20,2 | 22,7 | 4,1 | 19,1 |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affärs- | ST- |
|---|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|---------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | verk | totalt |
| Nej | 57,3 | 54,9 | 57,2 | 66,2 | 60,4 | 77,4 | 85,5 | 53,5 | 74,5 | 63,6 | 65,2 | 63,0 | 63,1 | 46,0 | 62,6 |
| Oreglerad arbetstid | 13,4 | 36,2 | 17,2 | 2,7 | 15,2 | 9,1 | 1,6 | 21,7 | 10,5 | 18,8 | 18,2 | 16,8 | 14,2 | 49,9 | 18,3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| "HÖGRE I TAK", "LÄGRE I TAK" ELLER OFÖRÄNDRAT DE SENASTE FEM ÅREN | | | | | | | | | | | | | | | |
| Att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 13,3 | 16,6 | 13,6 | 14,4 | 24,3 | 19,2 | 21,6 | 31,1 | 12,3 | 16,8 | 14,1 | 18,3 | 20,1 | 16,1 | 16,2 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 60,2 | 61,5 | 53,1 | 58,3 | 52,9 | 57,6 | 58,2 | 51,2 | 64,0 | 63,5 | 66,4 | 59,6 | 59,6 | 57,3 | 60,0 |
| Lägre i tak | 26,5 | 21,9 | 33,3 | 27,3 | 22,8 | 23,2 | 20,3 | 17,7 | 23,7 | 19,7 | 19,5 | 22,1 | 20,4 | 26,6 | 23,8 |
| Nettoförändring | -13,2 | -5,3 | -19,7 | -12,9 | 1,5 | -4,0 | 1,3 | 13,4 | -11,4 | -2,9 | -5,4 | -3,8 | -0,3 | -10,5 | -7,6 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Att offentligt framföra kritiska uppfattningar om hur verksamheten fungerar | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 10,1 | 12,4 | 9,2 | 10,2 | 17,3 | 15,6 | 13,8 | 20,7 | 10,1 | 9,9 | 9,5 | 14,1 | 16,1 | 9,8 | 11,0 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 55,6 | 63,7 | 50,6 | 57,5 | 58,2 | 59,7 | 62,3 | 57,2 | 63,7 | 69,6 | 68,3 | 59,1 | 59,6 | 59,9 | 61,4 |
| Lägre i tak | 34,3 | 23,9 | 40,2 | 32,2 | 24,5 | 24,7 | 24,0 | 22,1 | 26,3 | 20,5 | 22,1 | 26,9 | 24,3 | 30,3 | 27,7 |
| Nettoförändring | -24,2 | -11,5 | -31,0 | -22,0 | -7,2 | -9,1 | -10,2 | -1,4 | -16,2 | -10,6 | -12,6 | -12,8 | -8,2 | -20,5 | -16,7 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| NACKDELAR ELLER FÖRDELAR VID KRITIK | | | | | | | | | | | | | | | |
| Saker som upplevs känsliga att kritisera | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande otillräckliga personalresurser | 10,3 | 8,0 | 13,6 | 20,2 | 10,1 | 11,7 | 10,7 | 15,8 | 13,4 | 12,3 | 17,3 | 12,8 | 13,4 | 12,4 | 13,1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande hårt utnyttjande av personal | 16,9 | 14,0 | 21,2 | 23,0 | 11,1 | 21,2 | 14,0 | 18,1 | 18,4 | 16,9 | 20,7 | 15,7 | 15,3 | 14,0 | 17,7 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande dåliga/oövertänkta politiska beslut som styr verksamheten | 18,0 | 9,0 | 15,5 | 17,1 | 9,0 | 16,2 | 12,8 | 17,4 | 12,1 | 12,4 | 20,4 | 14,8 | 15,6 | 12,3 | 14,8 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande brister i arbetsledningen | 36,9 | 25,0 | 32,4 | 34,8 | 24,7 | 28,0 | 32,8 | 29,9 | 32,1 | 30,9 | 34,7 | 26,9 | 28,0 | 33,3 | 32,1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande orättvisor i eller dåliga beslut angående tjänstetillsättningar | 26,1 | 17,9 | 27,0 | 31,6 | 20,6 | 26,5 | 26,7 | 22,9 | 23,6 | 25,0 | 31,3 | 22,9 | 24,2 | 29,8 | 26,5 |

| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt |
|---|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|
| Framföra kritik beträffande olikheter i handläggning som innebär bristande rättssäkerhet eller godtycke | 16,6 | 9,6 | 12,9 | 18,3 | 10,7 | 18,6 | 17,6 | 19,1 | 14,5 | 16,0 | 18,6 | 15,4 | 14,8 | 14,2 | 15,7 |
| Framföra kritik beträffande ekonomiska oegentligheter som överordnade har ansvar för | 20,2 | 15,1 | 13,7 | 19,3 | 16,4 | 20,5 | 15,8 | 22,3 | 15,1 | 18,9 | 23,1 | 17,4 | 19,2 | 16,2 | 17,9 |
| Framföra kritik beträffande brister i verkets/bolagets ledning | 23,6 | 21,0 | 21,3 | 31,0 | 15,2 | 21,7 | 26,5 | 27,9 | 24,4 | 22,4 | 27,3 | 22,0 | 24,3 | 29,3 | 24,1 |
| Framföra kritik beträffande ifrågasättande av om verks-/bolagsledningen respekterar politiska beslut | 20,3 | 14,0 | 14,0 | 19,4 | 9,6 | 19,6 | 15,5 | 19,6 | 16,4 | 17,4 | 21,1 | 17,2 | 20,0 | 17,1 | 17,3 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått nackdelar av det genom att han/hon.. | | | | | | | | | | | | | | | |
| ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 18,0 | 13,7 | 17,9 | 23,3 | 15,9 | 12,5 | 14,8 | 23,3 | 13,7 | 16,4 | 11,4 | 8,8 | 6,0 | 15,0 | 15,2 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 13,4 | 8,6 | 12,9 | 24,5 | 7,6 | 9,5 | 15,2 | 19,2 | 12,6 | 13,8 | 13,4 | 14,4 | 13,6 | 11,2 | 13,5 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 14,9 | 7,1 | 14,9 | 30,6 | 13,3 | 19,1 | 23,2 | 23,3 | 13,2 | 13,9 | 12,3 | 14,6 | 12,8 | 16,8 | 15,5 |
| ..blivit uppsagd eller "lösts ut" | 6,2 | 11,6 | 10,3 | 15,5 | 1,6 | 6,5 | 7,0 | 19,7 | 3,8 | 11,2 | 9,4 | 9,2 | 5,4 | 14,2 | 9,5 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 18,5 | 13,6 | 19,1 | 33,5 | 14,3 | 16,6 | 25,1 | 33,0 | 13,8 | 19,4 | 21,4 | 17,1 | 13,4 | 26,1 | 20,3 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 30,2 | 26,9 | 29,9 | 46,1 | 24,8 | 27,4 | 35,2 | 40,3 | 25,7 | 31,8 | 29,9 | 24,1 | 20,1 | 42,1 | 31,3 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått uppskattning från ledningen | 17,0 | 17,2 | 7,0 | 18,2 | 12,9 | 11,1 | 8,4 | 24,1 | 9,3 | 10,0 | 13,5 | 12,8 | 12,7 | 14,7 | 11,8 |

| DETTA HAR HÄNT UNDER DET SENASTE ÅRET | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------|-------------|-----------------|---------------|--|
| | ST- AF | ST- CSN | ST- FK | ST- Krim | ST- KFM | ST- Migr | ST- Polis | ST- SIS | ST- Skatt | ST- Övr | ST- U/H | Bolag | ST- Post | Affärs- verk | ST- totalt | |
| <i>Stressen i jobbet</i> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 21,4 | 30,9 | 17,5 | 19,1 | 28,7 | 35,5 | 16,0 | 15,1 | 28,3 | 27,2 | 21,5 | 21,2 | 24,9 | 17,6 | 22,2 | |
| Nej | 58,0 | 44,3 | 64,4 | 62,2 | 38,2 | 46,5 | 48,4 | 49,3 | 37,6 | 44,2 | 47,7 | 50,9 | 47,5 | 53,2 | 50,6 | |
| Ej aktuellt problem | 8,4 | 9,3 | 5,8 | 7,3 | 10,6 | 5,5 | 16,3 | 18,3 | 6,8 | 11,0 | 19,4 | 14,0 | 17,4 | 15,8 | 11,7 | |
| Vet ej | 12,3 | 15,5 | 12,3 | 11,4 | 22,5 | 12,5 | 19,4 | 17,3 | 27,3 | 17,7 | 11,4 | 13,9 | 10,2 | 13,4 | 15,5 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Facket har tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 20,3 | 21,2 | 11,1 | 17,6 | 6,1 | 33,4 | 11,0 | 18,0 | 9,9 | 12,6 | 8,7 | 13,0 | 9,6 | 16,6 | 13,4 | |
| Nej | 47,5 | 33,4 | 52,6 | 44,3 | 42,9 | 35,3 | 45,5 | 38,8 | 35,3 | 42,9 | 48,4 | 44,1 | 46,6 | 44,4 | 45,0 | |
| Ej aktuellt problem | 5,9 | 7,9 | 4,3 | 5,5 | 7,2 | 4,3 | 10,3 | 19,2 | 5,1 | 9,1 | 16,6 | 9,9 | 12,3 | 9,6 | 8,8 | |
| Vet ej | 26,4 | 37,5 | 32,0 | 32,6 | 43,9 | 26,9 | 33,2 | 24,0 | 49,8 | 35,4 | 26,4 | 33,0 | 31,5 | 29,4 | 32,7 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Har själv tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 50,1 | 41,4 | 47,2 | 49,9 | 44,7 | 60,1 | 38,7 | 47,1 | 43,9 | 37,5 | 42,3 | 42,5 | 42,5 | 45,4 | 43,8 | |
| Nej | 35,1 | 46,6 | 40,7 | 37,1 | 36,8 | 30,9 | 36,4 | 31,0 | 36,3 | 45,3 | 33,1 | 41,6 | 39,0 | 31,5 | 38,2 | |
| Ej aktuellt problem | 10,1 | 8,4 | 7,7 | 8,5 | 11,8 | 5,9 | 19,1 | 19,4 | 13,8 | 14,3 | 21,8 | 12,4 | 15,7 | 18,6 | 14,0 | |
| Vet ej | 4,6 | 3,7 | 4,4 | 4,5 | 6,7 | 3,1 | 5,7 | 2,5 | 6,0 | 3,0 | 2,8 | 3,5 | 2,8 | 4,5 | 4,1 | |
| <i>Tystnaden på jobbet</i> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 20,1 | 16,6 | 12,9 | 16,6 | 19,7 | 23,5 | 10,0 | 23,9 | 11,5 | 23,8 | 16,8 | 21,5 | 22,4 | 18,1 | 18,0 | |
| Nej | 44,3 | 36,2 | 45,6 | 48,2 | 31,1 | 36,9 | 38,4 | 40,0 | 35,5 | 35,1 | 38,8 | 37,8 | 35,4 | 37,8 | 39,1 | |
| Ej aktuellt problem | 14,3 | 19,7 | 14,5 | 13,0 | 20,6 | 18,0 | 18,1 | 18,9 | 20,1 | 17,3 | 21,6 | 18,8 | 21,3 | 24,9 | 18,3 | |
| Vet ej | 21,2 | 27,4 | 27,0 | 22,2 | 28,7 | 21,5 | 33,5 | 17,2 | 32,9 | 23,8 | 22,8 | 21,9 | 20,8 | 19,3 | 24,6 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Facket har tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 17,7 | 13,1 | 11,3 | 17,9 | 6,7 | 22,4 | 6,0 | 16,6 | 8,0 | 10,8 | 9,2 | 10,0 | 9,4 | 14,6 | 11,6 | |
| Nej | 40,1 | 28,6 | 40,1 | 32,2 | 36,0 | 28,1 | 37,3 | 35,0 | 31,8 | 35,8 | 37,9 | 37,5 | 39,6 | 37,2 | 36,9 | |
| Ej aktuellt problem | 11,6 | 15,1 | 9,8 | 10,3 | 14,9 | 13,0 | 14,9 | 17,4 | 13,0 | 13,2 | 17,8 | 16,1 | 18,6 | 20,8 | 14,2 | |
| Vet ej | 30,6 | 43,3 | 38,8 | 39,6 | 42,4 | 36,6 | 41,9 | 30,9 | 47,3 | 40,2 | 35,1 | 36,4 | 32,4 | 27,4 | 37,3 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Har själv tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | |
| öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 27,2 | 28,8 | 21,5 | 33,5 | 26,4 | 28,6 | 17,1 | 35,5 | 19,8 | 16,2 | 19,3 | 24,9 | 26,2 | 24,6 | 21,7 | |
| Nej | 47,9 | 45,1 | 52,0 | 40,4 | 40,7 | 43,7 | 49,0 | 38,2 | 44,7 | 52,7 | 47,4 | 46,3 | 41,8 | 39,9 | 47,8 | |

| | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | ST- | | ST- | Affärs- | ST- |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|-------|------|---------|--------|
| | AF | CSN | FK | Krim | KFM | Migr | Polis | SIS | Skatt | Övr | U/H | Bolag | Post | verk | totalt |
| Ej aktuellt problem | 18,8 | 18,3 | 15,3 | 16,4 | 21,2 | 19,2 | 25,3 | 19,9 | 22,0 | 22,3 | 25,2 | 19,9 | 22,4 | 27,2 | 21,4 |
| Vet ej | 6,0 | 7,8 | 11,2 | 9,7 | 11,7 | 8,5 | 8,6 | 6,4 | 13,5 | 8,8 | 8,1 | 8,8 | 9,6 | 8,3 | 9,1 |
| <i>Obetalt övertidsarbete</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 5,3 | 4,6 | 5,2 | 7,1 | 2,3 | 8,4 | 7,1 | 7,2 | 5,6 | 5,9 | 8,2 | 8,3 | 11,3 | 5,9 | 6,3 |
| Nej | 24,4 | 12,4 | 23,9 | 27,9 | 15,5 | 21,2 | 14,4 | 19,7 | 15,0 | 24,8 | 29,7 | 26,1 | 27,1 | 13,3 | 22,4 |
| Ej aktuellt problem | 37,4 | 48,0 | 27,4 | 35,3 | 48,1 | 41,5 | 38,3 | 48,7 | 33,3 | 33,0 | 35,4 | 44,8 | 41,9 | 51,6 | 37,1 |
| Vet ej | 32,9 | 34,9 | 43,5 | 29,7 | 34,2 | 28,9 | 40,3 | 24,4 | 46,1 | 36,3 | 26,7 | 20,8 | 19,8 | 29,2 | 34,3 |
| Facket har tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 9,1 | 5,7 | 5,3 | 6,9 | | 9,1 | 5,6 | 1,9 | 3,7 | 5,9 | 4,1 | 10,5 | 11,7 | 4,4 | 5,8 |
| Nej | 22,2 | 12,2 | 18,7 | 18,8 | 16,4 | 16,0 | 18,0 | 20,1 | 14,8 | 23,0 | 28,9 | 20,7 | 22,3 | 16,3 | 20,7 |
| Ej aktuellt problem | 29,8 | 39,7 | 21,5 | 29,3 | 37,7 | 35,6 | 29,9 | 40,5 | 26,4 | 26,2 | 27,2 | 34,5 | 33,6 | 41,9 | 29,4 |
| Vet ej | 38,9 | 42,4 | 54,5 | 45,1 | 45,9 | 39,4 | 46,6 | 37,6 | 55,1 | 44,9 | 39,8 | 34,3 | 32,4 | 37,4 | 44,1 |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 10,4 | 4,2 | 8,6 | 12,3 | 5,8 | 10,9 | 7,8 | 10,8 | 7,6 | 8,3 | 11,8 | 10,6 | 12,6 | 11,9 | 9,5 |
| Nej | 41,5 | 39,9 | 45,9 | 43,3 | 32,4 | 37,3 | 39,5 | 32,6 | 42,1 | 47,3 | 42,8 | 42,9 | 40,1 | 28,9 | 41,9 |
| Ej aktuellt problem | 38,4 | 45,3 | 31,0 | 33,5 | 46,8 | 40,9 | 38,4 | 47,3 | 36,3 | 33,5 | 36,1 | 40,2 | 41,5 | 49,9 | 37,4 |
| Vet ej | 9,8 | 10,6 | 14,5 | 10,9 | 14,9 | 10,9 | 14,3 | 9,3 | 14,0 | 10,9 | 9,3 | 6,3 | 5,8 | 9,2 | 11,1 |

Tabell 3 B. Vissa ST-avdelningar 2001 och 2007

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | | |
|--|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|--|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Typ av arbete | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chef | 8,0 | 9,3 | 5,3 | 8,7 | 3,8 | 7,5 | 6,1 | 11,9 | 5,9 | 7,8 | 3,9 | 4,5 | 13,3 | 19,6 | 5,0 | 6,3 | 4,4 | 8,2 | |
| Expert | 12,3 | 10,9 | 8,4 | 2,1 | 16,4 | 11,4 | 3,2 | 1,0 | 9,2 | 14,9 | 6,2 | 6,9 | 17,2 | 14,9 | 3,2 | 5,1 | 15,5 | 21,6 | |
| Handläggare | 37,7 | 48,9 | 68,8 | 79,1 | 72,0 | 75,1 | 84,9 | 84,5 | 52,1 | 50,9 | 30,1 | 35,8 | 22,2 | 17,0 | 48,4 | 75,0 | 27,5 | 26,9 | |
| Assisterande personal | 42,0 | 30,9 | 17,4 | 10,1 | 7,8 | 6,1 | 5,8 | 2,6 | 32,8 | 26,5 | 59,7 | 52,9 | 47,3 | 48,4 | 43,4 | 13,6 | 52,6 | 43,3 | |
| Arbetsledare | 24,6 | 21,7 | 15,3 | 14,4 | 24,3 | 17,5 | 16,0 | 15,0 | 25,6 | 21,3 | 16,4 | 14,6 | 26,3 | 27,0 | 20,4 | 17,7 | 23,4 | 25,7 | |
| Antal underställda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 - 4 | 41,8 | 30,8 | 36,0 | 15,2 | 42,4 | 30,1 | 11,9 | 9,0 | 29,3 | 27,3 | 39,5 | 36,1 | 23,7 | 2,0 | 40,7 | 25,7 | 55,3 | 44,1 | |
| 5 - 9 | 23,7 | 20,5 | 21,5 | 9,9 | 31,2 | 28,7 | 37,3 | 26,3 | 28,3 | 8,5 | 14,3 | 18,9 | 21,7 | 14,3 | 30,8 | 31,1 | 19,1 | 26,9 | |
| 10 - 49 | 27,7 | 40,1 | 38,6 | 62,4 | 22,5 | 25,1 | 47,5 | 54,6 | 28,8 | 57,7 | 33,6 | 45,0 | 40,4 | 55,0 | 21,7 | 36,4 | 22,6 | 25,2 | |
| 50 eller fler | 6,8 | 8,6 | 3,9 | 12,5 | 3,9 | 16,2 | 3,3 | 10,1 | 13,6 | 6,6 | 12,6 | 0,0 | 14,2 | 28,6 | 6,8 | 6,8 | 3,0 | 3,8 | |
| HÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 38,0 | 31,5 | 40,4 | 31,7 | 44,9 | 13,8 | 32,4 | 26,2 | 50,8 | 49,1 | 31,0 | 27,9 | 36,9 | 30,1 | 28,3 | 17,4 | 41,7 | 33,3 | |
| Stressigt arbete minst halva tiden hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 38,5 | 32,4 | 45,5 | 36,7 | 48,6 | 21,5 | 46,7 | 35,3 | 58,1 | 49,5 | 44,8 | 34,6 | 36,9 | 24,1 | 38,7 | 20,8 | 37,0 | 30,3 | |
| Arbetet kräver nästan hela tiden hela upp- märksamheten och koncentrationen | 38,4 | 35,4 | 42,4 | 33,8 | 49,3 | 32,4 | 45,8 | 36,5 | 50,9 | 42,2 | 40,3 | 37,8 | 45,2 | 29,5 | 42,6 | 31,8 | 33,4 | 29,2 | |
| Alldeles för mycket att göra instämmer helt/delvis | 60,6 | 53,3 | 68,8 | 55,3 | 77,7 | 40,7 | 75,6 | 66,7 | 76,0 | 70,9 | 60,5 | 46,9 | 57,0 | 44,5 | 66,8 | 48,3 | 58,4 | 53,7 | |
| LITET INFLYTANDE I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras | 48,0 | 45,7 | 53,8 | 46,1 | 62,1 | 52,5 | 47,2 | 36,5 | 50,2 | 43,4 | 53,8 | 49,6 | 51,7 | 59,8 | 50,5 | 41,1 | 32,2 | 26,6 | |
| Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggningsen av egna arbetet | 35,1 | 37,1 | 34,3 | 30,4 | 43,7 | 45,6 | 31,1 | 23,1 | 28,9 | 29,3 | 43,0 | 43,3 | 41,8 | 49,2 | 35,7 | 44,4 | 27,7 | 19,4 | |
| Har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma egna arbetstakten | 54,7 | 56,8 | 63,2 | 60,8 | 66,6 | 60,0 | 52,8 | 54,8 | 59,0 | 58,0 | 60,1 | 56,8 | 53,1 | 60,2 | 55,4 | 56,6 | 43,6 | 37,8 | |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|---|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 19,0 | 14,8 | 20,5 | 14,1 | 11,4 | 4,6 | 13,8 | 5,2 | 18,1 | 14,2 | 15,2 | 14,8 | 19,1 | 23,0 | 15,1 | 10,6 | 21,6 | 16,9 |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o upp- muntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 43,1 | 34,4 | 42,5 | 34,8 | 37,4 | 27,5 | 49,9 | 21,2 | 38,0 | 39,7 | 42,2 | 32,6 | 33,5 | 35,6 | 49,2 | 27,5 | 42,2 | 33,3 |
| Från arbetskamrater | 22,2 | 15,7 | 21,5 | 14,7 | 14,9 | 6,6 | 18,9 | 5,8 | 21,0 | 14,2 | 14,8 | 19,3 | 22,4 | 27,3 | 22,4 | 12,2 | 23,7 | 20,2 |
| Ej stöd från båda | 49,0 | 39,8 | 48,3 | 40,1 | 41,1 | 31,0 | 53,2 | 24,9 | 44,4 | 46,8 | 45,2 | 39,0 | 38,6 | 45,9 | 55,2 | 30,8 | 49,6 | 40,2 |
| Får uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Från chefer | 23,2 | 23,3 | 21,5 | 23,7 | 20,7 | 20,1 | 13,9 | 36,0 | 22,9 | 21,1 | 32,2 | 26,7 | 27,1 | 27,2 | 9,7 | 20,2 | 28,9 | 29,4 |
| Från andra personer | 51,6 | 52,1 | 53,5 | 53,6 | 53,8 | 55,7 | 38,0 | 51,8 | 51,7 | 58,4 | 56,9 | 57,8 | 60,1 | 50,6 | 41,1 | 45,2 | 56,9 | 59,5 |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst <i>någon gång de sista 12 månaderna</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Med chefer | 27,6 | 24,1 | 22,3 | 22,3 | 25,9 | 18,9 | 25,5 | 19,6 | 22,9 | 26,5 | 24,3 | 20,9 | 20,4 | 30,8 | 20,6 | 18,1 | 31,8 | 27,0 |
| Med arbetskamrater | 35,4 | 31,1 | 36,0 | 29,8 | 26,5 | 28,2 | 28,4 | 31,5 | 39,2 | 42,9 | 31,0 | 27,2 | 30,5 | 38,6 | 21,7 | 23,3 | 41,1 | 37,7 |
| Med andra personer | 35,0 | 34,3 | 48,1 | 45,2 | 48,4 | 38,0 | 53,4 | 53,0 | 46,7 | 42,6 | 33,1 | 35,4 | 32,0 | 36,0 | 36,9 | 30,6 | 25,8 | 27,1 |
| Utsatt för våld eller hot om våld minst <i>någon gång de sista 12 månaderna</i> | 13,5 | 14,0 | 23,2 | 16,0 | 18,0 | 10,7 | 46,8 | 58,9 | 37,4 | 30,7 | 17,7 | 14,7 | 10,0 | 5,7 | 12,6 | 13,2 | 2,1 | 2,2 |
| Motsättningar eller orättvisor varje vecka mellan yrkeskategorier på arbetsplatsen | 16,0 | 12,7 | 8,5 | 9,7 | 10,7 | 7,8 | 20,3 | 11,1 | 17,4 | 21,6 | 28,8 | 15,8 | 9,4 | 11,5 | 17,2 | 8,3 | 21,2 | 14,8 |
| TRAKASSERIER EL. ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING FRÅN CHEFER ELLER ARBETSKAMRATER MINST NÅGON GÅNG <i>UNDER DE SISTA 12 MÅNADERNA</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mobbning har förekommit på arbetet | 33,3 | 30,9 | 26,3 | 28,9 | 33,3 | 27,7 | 33,3 | 20,4 | 40,0 | 40,8 | 34,7 | 31,5 | 20,0 | 29,1 | 27,5 | 25,2 | 41,0 | 37,1 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | 19,9 | 19,6 | 18,2 | 19,8 | 19,2 | 12,8 | 22,9 | 12,1 | 27,8 | 24,4 | 25,2 | 23,1 | 14,6 | 18,6 | 16,1 | 15,1 | 24,6 | 22,6 |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | | |
|--|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|--|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| pga etnisk tillhörighet | 1,2 | 1,1 | 1,5 | 1,1 | 0,9 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 6,1 | 5,2 | 0,6 | 1,2 | 1,1 | 0,7 | 1,0 | 0,9 | 1,8 | 1,4 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| pga funktionshinder | 2,9 | 1,6 | 4,0 | 2,1 | 2,7 | 0,0 | 2,5 | 1,6 | 2,1 | 1,6 | 2,8 | 1,1 | 3,0 | 0,0 | 1,6 | 2,8 | 3,3 | 2,0 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| pga sexuell läggning | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,5 | 0,9 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,9 | 0,9 | 0,6 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Själv utsatt för sexuella trakasserier | 2,6 | 1,7 | 2,0 | 3,2 | 1,1 | 1,5 | 3,5 | 0,5 | 3,2 | 3,3 | 3,7 | 1,5 | 1,5 | 0,7 | 2,1 | 0,5 | 3,7 | 1,4 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DATORARBETE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetar med någon form av datautrustning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nästan hela tiden | 55,2 | 68,7 | 56,7 | 66,0 | 85,7 | 93,2 | 67,1 | 79,5 | 54,0 | 76,3 | 62,2 | 83,4 | 61,7 | 46,6 | 77,4 | 81,6 | 50,5 | 68,8 | |
| 3/4 av tiden | 16,4 | 12,8 | 21,0 | 16,5 | 9,5 | 4,1 | 17,9 | 12,0 | 18,4 | 9,9 | 15,3 | 9,2 | 11,4 | 17,4 | 14,3 | 12,7 | 16,0 | 9,6 | |
| Halva tiden | 13,0 | 7,6 | 13,6 | 11,1 | 2,8 | 2,1 | 10,8 | 5,2 | 14,4 | 4,0 | 12,5 | 1,3 | 10,7 | 10,7 | 5,0 | 2,2 | 12,9 | 11,2 | |
| Mindre än halva tiden | 15,4 | 11,0 | 8,6 | 6,4 | 2,0 | 0,5 | 4,1 | 3,2 | 13,3 | 9,8 | 10,0 | 6,1 | 16,2 | 25,2 | 3,3 | 3,5 | 20,6 | 10,4 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Huvudsaklig användning av datautrustning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ensidiga, bundna arbetsuppgifter | 49,1 | 62,5 | 59,5 | 71,8 | 66,5 | 77,6 | 59,7 | 72,0 | 50,2 | 67,7 | 60,7 | 76,7 | 56,4 | 54,9 | 49,9 | 65,0 | 37,1 | 51,2 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bearbetar data, analyserar data, programmerar, skapar själv text och bilder m.m. | 52,3 | 57,6 | 43,4 | 52,7 | 39,6 | 48,7 | 36,8 | 39,5 | 49,8 | 53,6 | 45,5 | 49,6 | 46,5 | 47,2 | 53,7 | 59,4 | 68,2 | 75,1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bevakar kontrollinformation (tex. på bildskärmar) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| bevaka trafik eller hålla koll på olika processer | 20,9 | 24,5 | 15,9 | 21,6 | 20,5 | 13,3 | 18,1 | 21,2 | 19,9 | 22,3 | 19,9 | 23,6 | 25,1 | 31,2 | 21,3 | 23,2 | 17,4 | 18,8 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Datorstödet är tillfredställande | 75,3 | 81,0 | 79,9 | 86,4 | 81,8 | 86,1 | 66,4 | 74,3 | 62,9 | 78,2 | 72,3 | 70,7 | 76,0 | 82,9 | 77,3 | 92,6 | 69,5 | 82,0 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Styrd av datarutiner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja, i hög grad | 48,6 | 52,4 | 60,7 | 63,1 | 80,5 | 74,9 | 78,9 | 75,1 | 58,9 | 56,4 | 67,8 | 68,5 | 47,0 | 39,8 | 72,5 | 66,4 | 35,0 | 37,6 | |
| Ja, i viss mån | 32,5 | 31,4 | 27,6 | 26,4 | 12,3 | 20,3 | 17,5 | 20,1 | 27,4 | 32,2 | 25,7 | 25,3 | 36,5 | 36,7 | 20,9 | 25,9 | 32,9 | 36,7 | |
| Nej | 18,9 | 16,2 | 11,6 | 10,5 | 7,2 | 4,7 | 3,6 | 4,8 | 13,7 | 11,5 | 6,5 | 6,3 | 16,5 | 23,5 | 6,6 | 7,7 | 32,0 | 25,7 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jobbet kräver återkommande utbildning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| utbildning (information och/eller instruktion) | 78,4 | 76,7 | 91,1 | 83,5 | 93,2 | 86,0 | 80,8 | 83,4 | 85,4 | 78,3 | 81,3 | 69,7 | 74,8 | 68,6 | 85,5 | 82,6 | 76,3 | 72,0 | |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|--|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| Har inte fått den utbildning som krävs | 68,7 | 23,6 | 69,9 | 22,1 | 71,9 | 19,2 | 82,2 | 18,5 | 58,2 | 43,0 | 56,5 | 35,4 | 69,4 | 24,0 | 72,4 | 17,8 | 62,7 | 25,2 |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 43,7 | 41,4 | 40,4 | 47,3 | 47,9 | 35,8 | 35,2 | 27,8 | 46,7 | 47,4 | 48,8 | 40,9 | 47,3 | 45,8 | 24,5 | 32,5 | 49,7 | 44,4 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 36,8 | 23,6 | 26,6 | 15,3 | 37,7 | 14,3 | 20,6 | 9,3 | 25,7 | 31,0 | 46,7 | 23,9 | 29,4 | 18,2 | 27,0 | 13,0 | 50,7 | 38,1 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 69,5 | 56,0 | 54,1 | 35,8 | 72,7 | 44,1 | 51,2 | 20,6 | 66,3 | 60,9 | 82,9 | 71,8 | 65,5 | 42,6 | 56,6 | 29,3 | 84,5 | 75,1 |
| MEDBORGARKONTAKTER | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetet innebär minst halva tiden direkta kontakter med medborgare | 52,6 | 50,5 | 73,2 | 77,9 | 75,3 | 61,5 | 79,9 | 70,6 | 66,8 | 61,4 | 53,7 | 53,9 | 55,2 | 44,7 | 60,5 | 50,1 | 44,5 | 41,4 |
| Arbetsituationen på arbetsplatsen är varje vecka sådan att man inte på ett fullgott sätt kan klara av det uppdrag man fått av riksdag och regering | 22,0 | 20,5 | 46,1 | 35,9 | 46,4 | 13,0 | 40,9 | 25,2 | 46,7 | 42,6 | 28,8 | 22,5 | 9,7 | 6,7 | 30,1 | 15,2 | 9,9 | 8,1 |
| Arbetet innebär att man varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare | 52,6 | 29,9 | 73,2 | 45,5 | 75,3 | 42,9 | 79,9 | 55,4 | 66,8 | 49,5 | 53,7 | 32,7 | 55,2 | 26,8 | 60,5 | 21,2 | 44,5 | 11,0 |
| Allmänhetens inställning till det uppdrag man fått av riksdag och regering | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 34,5 | 36,9 | 10,1 | 11,2 | 12,7 | 41,5 | 15,5 | 29,2 | 5,5 | 6,1 | 21,2 | 33,1 | 36,2 | 46,6 | 24,9 | 37,4 | 55,4 | 59,1 |
| Lika positiv/negativ | 52,1 | 50,8 | 58,9 | 55,5 | 59,8 | 53,6 | 65,2 | 52,8 | 44,5 | 46,5 | 68,1 | 58,2 | 49,4 | 46,9 | 54,5 | 56,3 | 43,3 | 39,1 |
| Övervägande negativ | 13,4 | 12,3 | 31,0 | 33,3 | 27,5 | 5,0 | 19,3 | 18,0 | 50,0 | 47,4 | 10,7 | 8,7 | 14,4 | 6,5 | 20,6 | 6,3 | 1,4 | 1,9 |
| Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Övervägande positiv | 42,8 | 44,0 | 23,6 | 20,5 | 16,7 | 46,2 | 21,4 | 29,4 | 9,9 | 9,7 | 29,6 | 39,2 | 60,2 | 56,9 | 39,3 | 49,3 | 56,6 | 62,5 |
| Lika positiv/negativ | 48,5 | 46,7 | 56,2 | 58,0 | 55,0 | 49,3 | 65,0 | 56,7 | 47,8 | 45,6 | 62,9 | 53,5 | 35,4 | 39,9 | 50,8 | 46,3 | 42,8 | 36,0 |
| Övervägande negativ | 8,7 | 9,3 | 20,2 | 21,5 | 28,3 | 4,5 | 13,6 | 13,9 | 42,3 | 44,8 | 7,5 | 7,3 | 4,3 | 3,2 | 9,9 | 4,4 | 0,6 | 1,5 |
| ARBETSRELATERADE BESVÄR | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Förhållanden varje vecka</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kroppsligt uttröttad efter arbetet | 61,3 | 54,2 | 68,2 | 58,5 | 65,0 | 49,2 | 67,9 | 51,1 | 75,3 | 71,9 | 65,0 | 56,5 | 57,2 | 51,0 | 58,0 | 43,8 | 59,7 | 48,8 |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|---|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| Svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är ledig | 54,1 | 46,1 | 58,7 | 45,7 | 56,0 | 30,9 | 54,8 | 38,7 | 69,3 | 58,3 | 55,2 | 44,9 | 46,1 | 37,2 | 45,8 | 39,9 | 58,4 | 50,8 |
| Trött och häglös | 48,2 | 40,4 | 53,0 | 43,7 | 45,1 | 37,7 | 54,4 | 36,3 | 63,7 | 55,0 | 48,1 | 39,7 | 45,9 | 32,8 | 43,8 | 34,4 | 49,1 | 39,4 |
| Kliande eller på annat sätt irriterade ögon | 27,3 | 25,4 | 30,7 | 25,0 | 33,5 | 23,9 | 33,7 | 23,9 | 36,7 | 32,6 | 30,2 | 26,9 | 29,2 | 18,7 | 33,6 | 28,1 | 24,2 | 24,0 |
| Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet håller en vaken | 30,0 | 27,9 | 34,1 | 28,0 | 33,7 | 14,8 | 33,9 | 18,5 | 43,8 | 32,0 | 34,1 | 24,0 | 25,6 | 24,2 | 25,5 | 24,2 | 28,2 | 33,2 |
| Olust att gå till arbetet | 21,9 | 18,6 | 22,2 | 18,4 | 17,7 | 13,4 | 29,3 | 12,2 | 31,1 | 22,7 | 23,8 | 19,1 | 27,3 | 14,2 | 14,8 | 14,8 | 20,1 | 20,5 |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 30,9 | 25,4 | 44,8 | 28,1 | 37,0 | 9,9 | 40,0 | 20,3 | 45,0 | 37,4 | 39,4 | 27,4 | 30,1 | 17,7 | 23,5 | 18,3 | 26,6 | 22,1 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 45,5 | 41,6 | 49,3 | 44,3 | 50,3 | 40,0 | 47,9 | 35,3 | 53,6 | 52,5 | 49,2 | 51,9 | 47,3 | 39,8 | 50,6 | 32,3 | 45,0 | 40,5 |
| Ont i axlar eller armar | 45,0 | 40,5 | 46,8 | 42,0 | 45,7 | 39,2 | 52,2 | 40,1 | 53,4 | 50,0 | 49,1 | 53,1 | 49,6 | 35,8 | 51,1 | 30,8 | 45,2 | 40,0 |
| ARBETSTIDER OCH ÖVERTIDSARBETE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetstidens förläggning | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Flexitid | 67,9 | 71,2 | 84,9 | 85,5 | 89,8 | 86,5 | 90,6 | 87,3 | 82,4 | 90,5 | 74,5 | 70,4 | 47,0 | 26,1 | 85,9 | 84,0 | 64,1 | 73,2 |
| På annat sätt relativt fria arbetstider | 13,5 | 11,8 | 8,2 | 8,9 | 6,7 | 9,3 | 4,9 | 7,8 | 4,7 | 3,0 | 7,4 | 15,7 | 15,5 | 19,0 | 7,4 | 7,9 | 23,0 | 19,5 |
| Helt fria arbetstider | 2,7 | 2,5 | 2,1 | 1,4 | 1,1 | 3,6 | 2,4 | 2,7 | 1,5 | 0,6 | 1,3 | 1,2 | 2,4 | 4,3 | 2,3 | 3,1 | 4,2 | 3,8 |
| Kan i allmänhet inte påverka arbetstiden | 15,9 | 14,5 | 4,8 | 4,2 | 2,4 | 0,5 | 2,2 | 2,1 | 11,4 | 5,9 | 16,8 | 12,7 | 35,0 | 50,6 | 4,4 | 5,0 | 8,8 | 3,5 |
| Hemarbete minst några timmar per vecka | 16,6 | 15,8 | 14,5 | 14,1 | 16,4 | 9,1 | 6,4 | 7,7 | 12,4 | 10,6 | 9,7 | 4,2 | 15,4 | 19,2 | 6,9 | 12,4 | 25,1 | 28,0 |
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid | 39,7 | 36,9 | 39,3 | 36,0 | 47,1 | 25,9 | 44,4 | 42,0 | 46,1 | 54,1 | 36,4 | 26,9 | 32,0 | 26,1 | 42,8 | 35,6 | 43,7 | 40,6 |
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alltid | 62,5 | 65,2 | 53,3 | 51,8 | 51,6 | 66,7 | 69,0 | 68,0 | 62,7 | 66,8 | 75,0 | 81,8 | 56,6 | 56,2 | 61,2 | 66,2 | 62,9 | 59,0 |
| Ibland | 16,9 | 13,5 | 24,6 | 13,8 | 21,9 | 10,4 | 12,4 | 9,0 | 19,2 | 11,8 | 16,2 | 9,6 | 20,1 | 18,8 | 12,1 | 14,5 | 14,1 | 13,9 |
| Ingen ersättning utgår | 12,9 | 13,7 | 15,5 | 24,0 | 18,7 | 8,2 | 16,2 | 16,0 | 14,0 | 14,9 | 4,3 | 6,1 | 13,9 | 18,0 | 20,8 | 12,9 | 19,1 | 21,0 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | 7,6 | 7,6 | 6,6 | 10,3 | 7,8 | 14,7 | 2,4 | 7,0 | 4,1 | 6,6 | 4,4 | 2,6 | 9,4 | 7,1 | 5,9 | 6,5 | 3,8 | 6,2 |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|---|---------------|-------|-----------|-------|------------|-------|------------|------|-------------|------|--------------|-------|-------------|------|--------------|-------|------------|-------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| eftersom det ses med oblid ögon högre upp | 11,4 | 10,4 | 12,9 | 14,9 | 15,3 | 9,2 | 9,1 | 11,4 | 7,9 | 8,5 | 6,4 | 12,1 | 16,5 | 22,1 | 16,0 | 7,2 | 9,5 | 5,8 |
| Ersättning för övertid ryms inte i budget | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 35,1 | 30,4 | 37,4 | 45,7 | 55,9 | 21,1 | 33,9 | 33,7 | 34,6 | 32,5 | 29,2 | 36,3 | 22,2 | 15,7 | 43,3 | 22,0 | 47,9 | 37,1 |
| Nej | 45,5 | 49,6 | 51,4 | 42,0 | 27,6 | 41,7 | 58,8 | 46,0 | 55,5 | 58,8 | 55,3 | 62,3 | 54,9 | 64,5 | 42,3 | 60,9 | 30,4 | 42,7 |
| Oreglerad arbetstid | 19,4 | 19,9 | 11,2 | 12,3 | 16,6 | 37,2 | 7,3 | 20,4 | 10,0 | 8,7 | 15,5 | 1,5 | 22,9 | 19,8 | 14,4 | 17,1 | 21,8 | 20,1 |
| Meningslöst att begära ersättning, vet att det inte beviljas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 25,6 | 30,3 | 25,0 | 44,2 | 52,9 | 21,6 | 32,3 | 37,1 | 27,4 | 23,9 | 37,0 | 29,6 | 13,5 | 21,0 | 42,9 | 31,3 | 24,2 | 29,8 |
| Nej | 55,3 | 50,3 | 64,1 | 41,4 | 31,2 | 39,4 | 62,5 | 46,2 | 62,6 | 69,7 | 46,4 | 68,8 | 62,7 | 64,8 | 41,9 | 51,6 | 52,4 | 51,0 |
| Oreglerad arbetstid | 19,2 | 19,4 | 10,9 | 14,4 | 15,9 | 38,9 | 5,2 | 16,7 | 10,0 | 6,3 | 16,5 | 1,6 | 23,9 | 14,2 | 15,2 | 17,1 | 23,4 | 19,2 |
| Att begära betalt för övertids- eller hem- arbete skulle kunna ligga en i fatet vid den individuella lönesättningen eller om man söker annan tjänst i verket/bolaget | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 19,3 | 19,1 | 21,8 | 29,3 | 24,8 | 8,9 | 25,9 | 24,4 | 34,5 | 13,5 | 12,2 | 12,9 | 16,8 | 22,7 | 28,9 | 15,1 | 14,5 | 16,5 |
| Nej | 62,4 | 62,6 | 66,9 | 57,3 | 59,3 | 54,9 | 68,6 | 60,4 | 55,1 | 77,4 | 70,8 | 85,5 | 62,3 | 63,1 | 56,9 | 74,5 | 61,9 | 65,2 |
| Oreglerad arbetstid | 18,3 | 18,3 | 11,3 | 13,4 | 16,0 | 36,2 | 5,5 | 15,2 | 10,4 | 9,1 | 17,0 | 1,6 | 20,8 | 14,2 | 14,2 | 10,5 | 23,6 | 18,2 |
| "HÖGRE I TAK", "LÄGRE I TAK" ELLER OFÖRÄNDRAT DE SENASTE FEM ÅREN | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 17,9 | 16,2 | 17,3 | 13,3 | 20,2 | 16,6 | 23,7 | 24,3 | 21,0 | 19,2 | 17,5 | 21,6 | 21,6 | 20,1 | 16,9 | 12,3 | 16,9 | 14,1 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 60,2 | 60,0 | 54,7 | 60,2 | 53,8 | 61,5 | 50,1 | 52,9 | 59,5 | 57,6 | 64,9 | 58,2 | 60,3 | 59,6 | 58,4 | 64,0 | 60,3 | 66,4 |
| Lägre i tak | 21,9 | 23,8 | 28,0 | 26,5 | 26,0 | 21,9 | 26,2 | 22,8 | 19,5 | 23,2 | 17,6 | 20,3 | 18,1 | 20,4 | 24,7 | 23,7 | 22,8 | 19,5 |
| <i>Nettoförändring</i> | -4,0 | -7,6 | -10,7 | -13,2 | -5,8 | -5,3 | -2,5 | 1,5 | 1,5 | -4,0 | -0,1 | 1,3 | 3,5 | -0,3 | -7,8 | -11,4 | -5,9 | -5,4 |
| Att offentligt framföra kritiska uppfattningar om hur verksamheten fungerar | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre i tak | 12,1 | 11,0 | 12,4 | 10,1 | 10,8 | 12,4 | 16,8 | 17,3 | 11,2 | 15,6 | 12,3 | 13,8 | 14,7 | 16,1 | 11,0 | 10,1 | 11,4 | 9,5 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 62,6 | 61,4 | 55,2 | 55,6 | 53,8 | 63,7 | 54,3 | 58,2 | 65,3 | 59,7 | 63,4 | 62,3 | 65,8 | 59,6 | 60,0 | 63,7 | 62,1 | 68,3 |
| Lägre i tak | 25,2 | 27,7 | 32,4 | 34,3 | 35,4 | 23,9 | 28,9 | 24,5 | 23,5 | 24,7 | 24,2 | 24,0 | 19,5 | 24,3 | 29,0 | 26,3 | 26,5 | 22,1 |
| <i>Nettoförändring</i> | -13,1 | -16,7 | -20,0 | -24,2 | -24,6 | -11,5 | -12,1 | -7,2 | -12,3 | -9,1 | -11,9 | -10,2 | -4,8 | -8,2 | -18,0 | -16,2 | -15,1 | -12,6 |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | | |
|---|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|--|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| NACKDELAR ELLER FÖRDELAR VID KRITIK | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Saker som upplevs känsliga att kritisera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande otillräckliga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| personalresurser | 12,2 | 13,1 | 15,8 | 10,3 | 11,2 | 8,0 | 14,8 | 10,1 | 9,7 | 11,7 | 11,4 | 10,7 | 14,4 | 13,4 | 8,7 | 13,4 | 10,7 | 17,3 | |
| Framföra kritik beträffande hårt utnyttjande | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| av personal | 16,7 | 17,7 | 19,9 | 16,9 | 17,6 | 14,0 | 22,6 | 11,1 | 14,2 | 21,2 | 15,9 | 14,0 | 15,8 | 15,3 | 13,8 | 18,4 | 16,8 | 20,7 | |
| Framföra kritik beträffande dåliga/övertänkta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| politiska beslut som styr verksamheten | 15,1 | 14,8 | 20,5 | 18,0 | 16,5 | 9,0 | 16,6 | 9,0 | 11,5 | 16,2 | 13,3 | 12,8 | 14,5 | 15,6 | 8,8 | 12,1 | 13,9 | 20,4 | |
| Framföra kritik beträffande brister i | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| arbetsledningen | 32,0 | 32,1 | 34,0 | 36,9 | 33,4 | 25,0 | 36,4 | 24,7 | 30,9 | 28,0 | 29,9 | 32,8 | 28,0 | 28,0 | 34,2 | 32,1 | 33,9 | 34,7 | |
| Framföra kritik beträffande orättvisor i eller | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| dåliga beslut angående tjänsteställningar | 27,3 | 26,5 | 31,7 | 26,1 | 30,4 | 17,9 | 33,0 | 20,6 | 24,5 | 26,5 | 27,5 | 26,7 | 23,2 | 24,2 | 28,6 | 23,6 | 26,0 | 31,3 | |
| Framföra kritik beträffande olikheter i hand- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| läggning som innebär bristande rättssäker- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| het eller godtycke | 14,0 | 15,7 | 16,5 | 16,6 | 12,7 | 9,6 | 17,4 | 10,7 | 11,4 | 18,6 | 13,8 | 17,6 | 13,9 | 14,8 | 12,2 | 14,5 | 14,6 | 18,6 | |
| Framföra kritik beträffande ekonomiska | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| oegentligheter som överordnade har | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ansvar för | 20,0 | 17,9 | 23,5 | 20,2 | 19,4 | 15,1 | 25,7 | 16,4 | 17,4 | 20,5 | 19,9 | 15,8 | 17,2 | 19,2 | 18,2 | 15,1 | 21,1 | 23,1 | |
| Framföra kritik beträffande brister i verkets/ bolagets ledning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 24,8 | 24,1 | 27,3 | 23,6 | 31,2 | 21,0 | 31,9 | 15,2 | 20,9 | 21,7 | 25,6 | 26,5 | 21,8 | 24,3 | 20,4 | 24,4 | 24,1 | 27,3 | |
| Framföra kritik beträffande ifrågasättande av | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| om verks-/bolagsledningen respekterar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| politiska beslut | 17,6 | 17,3 | 20,6 | 20,3 | 19,9 | 14,0 | 18,7 | 9,6 | 15,4 | 19,6 | 18,5 | 15,5 | 14,9 | 20,0 | 15,0 | 16,4 | 17,0 | 21,1 | |
| Den som framfört kritik under de tre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| senaste åren har fått nackdelar av det | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| genom att han/hon.. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 15,5 | 15,2 | 13,6 | 18,0 | 25,1 | 13,7 | 29,6 | 15,9 | 12,9 | 12,5 | 14,2 | 14,8 | 8,7 | 6,0 | 20,5 | 13,7 | 13,9 | 11,4 | |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|--|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 14,3 | 13,5 | 13,9 | 13,4 | 17,8 | 8,6 | 14,3 | 7,6 | 15,8 | 9,5 | 16,9 | 15,2 | 9,6 | 13,6 | 13,8 | 12,6 | 14,1 | 13,4 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 16,6 | 15,5 | 12,7 | 14,9 | 19,2 | 7,1 | 23,9 | 13,3 | 17,3 | 19,1 | 24,2 | 23,2 | 11,2 | 12,8 | 15,3 | 13,2 | 15,9 | 12,3 |
| ..blivit uppsagd eller "lösst ut" | 9,6 | 9,5 | 6,4 | 6,2 | 18,9 | 11,6 | 7,7 | 1,6 | 10,1 | 6,5 | 3,8 | 7,0 | 8,8 | 5,4 | 7,7 | 3,8 | 9,8 | 9,4 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 21,3 | 20,3 | 21,8 | 18,5 | 25,8 | 13,6 | 25,1 | 14,3 | 19,5 | 16,6 | 26,3 | 25,1 | 12,0 | 13,4 | 23,3 | 13,8 | 24,8 | 21,4 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 31,2 | 31,3 | 29,5 | 30,2 | 42,0 | 26,9 | 40,7 | 24,8 | 27,8 | 27,4 | 34,6 | 35,2 | 21,7 | 20,1 | 33,0 | 25,7 | 30,7 | 29,9 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått uppskattning från ledningen | 12,6 | 11,8 | 13,9 | 17,0 | 10,0 | 17,2 | 9,7 | 12,9 | 16,8 | 11,1 | 11,5 | 8,4 | 10,9 | 12,7 | 9,2 | 9,3 | 14,5 | 13,5 |
| DETTA HAR HÄNT UNDER DET SENASTE ÅRET <i>Stressen i jobbet</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 25,2 | 22,2 | 22,9 | 21,4 | 39,0 | 30,9 | 23,6 | 28,7 | 28,8 | 35,5 | 12,5 | 16,0 | 17,9 | 24,9 | 41,3 | 28,3 | 19,7 | 21,5 |
| Nej | 49,6 | 50,6 | 56,2 | 58,0 | 42,8 | 44,3 | 60,9 | 38,2 | 54,8 | 46,5 | 56,5 | 48,4 | 56,8 | 47,5 | 37,4 | 37,6 | 50,0 | 47,7 |
| Ej aktuellt problem | 9,8 | 11,7 | 7,3 | 8,4 | 0,5 | 9,3 | 3,0 | 10,6 | 5,8 | 5,5 | 14,2 | 16,3 | 8,7 | 17,4 | 3,8 | 6,8 | 15,5 | 19,4 |
| Vet ej | 15,3 | 15,5 | 13,6 | 12,3 | 17,7 | 15,5 | 12,5 | 22,5 | 10,6 | 12,5 | 16,7 | 19,4 | 16,7 | 10,2 | 17,5 | 27,3 | 14,8 | 11,4 |
| Facket har tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 15,2 | 13,4 | 24,9 | 20,3 | 28,6 | 21,2 | 7,2 | 6,1 | 23,8 | 33,4 | 14,1 | 11,0 | 8,0 | 9,6 | 15,5 | 9,9 | 10,2 | 8,7 |
| Nej | 49,0 | 45,0 | 46,5 | 47,5 | 38,6 | 33,4 | 61,1 | 42,9 | 46,3 | 35,3 | 48,4 | 45,5 | 55,5 | 46,6 | 43,9 | 35,3 | 53,6 | 48,4 |
| Ej aktuellt problem | 7,6 | 8,8 | 4,8 | 5,9 | 0,5 | 7,9 | 1,5 | 7,2 | 4,6 | 4,3 | 10,6 | 10,3 | 7,8 | 12,3 | 2,3 | 5,1 | 11,9 | 16,6 |
| Vet ej | 28,2 | 32,7 | 23,8 | 26,4 | 32,4 | 37,5 | 30,2 | 43,9 | 25,3 | 26,9 | 26,9 | 33,2 | 28,6 | 31,5 | 38,2 | 49,8 | 24,3 | 26,4 |
| Har själv tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 40,6 | 43,8 | 42,4 | 50,1 | 46,1 | 41,4 | 41,5 | 44,7 | 53,8 | 60,1 | 40,1 | 38,7 | 37,3 | 42,5 | 41,4 | 43,9 | 39,6 | 42,3 |
| Nej | 42,6 | 38,2 | 43,5 | 35,1 | 44,9 | 46,6 | 45,0 | 36,8 | 35,2 | 30,9 | 38,7 | 36,4 | 46,0 | 39,0 | 44,8 | 36,3 | 40,7 | 33,1 |
| Ej aktuellt problem | 12,0 | 14,0 | 8,9 | 10,1 | 3,5 | 8,4 | 7,0 | 11,8 | 7,8 | 5,9 | 14,6 | 19,1 | 11,9 | 15,7 | 7,0 | 13,8 | 17,5 | 21,8 |
| Vet ej | 4,8 | 4,1 | 5,2 | 4,6 | 5,5 | 3,7 | 6,5 | 6,7 | 3,3 | 3,1 | 6,6 | 5,7 | 4,8 | 2,8 | 6,8 | 6,0 | 2,2 | 2,8 |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | | |
|--|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|--|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| <i>Tystnaden på jobbet</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 23,7 | 18,0 | 18,7 | 20,1 | 18,1 | 16,6 | 33,4 | 19,7 | 29,7 | 23,5 | 20,9 | 10,0 | 26,6 | 22,4 | 25,5 | 11,5 | 20,5 | 16,8 | |
| Nej | 38,6 | 39,1 | 41,2 | 44,3 | 44,3 | 36,2 | 39,4 | 31,1 | 38,5 | 36,9 | 37,6 | 38,4 | 30,6 | 35,4 | 32,9 | 35,5 | 43,5 | 38,8 | |
| Ej aktuellt problem | 15,5 | 18,3 | 15,0 | 14,3 | 8,6 | 19,7 | 7,8 | 20,6 | 12,6 | 18,0 | 16,4 | 18,1 | 18,9 | 21,3 | 12,4 | 20,1 | 17,6 | 21,6 | |
| Vet ej | 22,2 | 24,6 | 25,1 | 21,2 | 28,9 | 27,4 | 19,5 | 28,7 | 19,2 | 21,5 | 25,0 | 33,5 | 23,9 | 20,8 | 29,1 | 32,9 | 18,4 | 22,8 | |
| Facket har tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 14,2 | 11,6 | 17,0 | 17,7 | 19,2 | 13,1 | 13,2 | 6,7 | 23,4 | 22,4 | 18,5 | 6,0 | 9,3 | 9,4 | 12,3 | 8,0 | 8,8 | 9,2 | |
| Nej | 39,4 | 36,9 | 39,1 | 40,1 | 31,4 | 28,6 | 48,1 | 36,0 | 38,0 | 28,1 | 38,9 | 37,3 | 38,4 | 39,6 | 33,3 | 31,8 | 45,8 | 37,9 | |
| Ej aktuellt problem | 13,4 | 14,2 | 14,7 | 11,6 | 5,2 | 15,1 | 6,8 | 14,9 | 11,8 | 13,0 | 13,4 | 14,9 | 16,5 | 18,6 | 10,9 | 13,0 | 14,9 | 17,8 | |
| Vet ej | 33,1 | 37,3 | 29,3 | 30,6 | 44,2 | 43,3 | 31,9 | 42,4 | 26,8 | 36,6 | 29,3 | 41,9 | 35,8 | 32,4 | 43,5 | 47,3 | 30,5 | 35,1 | |
| Har själv tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 23,3 | 21,7 | 26,1 | 27,2 | 19,2 | 28,8 | 23,0 | 26,4 | 25,3 | 28,6 | 21,7 | 17,1 | 24,8 | 26,2 | 23,0 | 19,8 | 20,8 | 19,3 | |
| Nej | 50,0 | 47,8 | 44,7 | 47,9 | 58,5 | 45,1 | 54,4 | 40,7 | 50,8 | 43,7 | 51,3 | 49,0 | 44,1 | 41,8 | 51,4 | 44,7 | 52,5 | 47,4 | |
| Ej aktuellt problem | 18,1 | 21,4 | 19,4 | 18,8 | 8,5 | 18,3 | 11,1 | 21,2 | 16,5 | 19,2 | 19,8 | 25,3 | 23,6 | 22,4 | 13,5 | 22,0 | 18,0 | 25,2 | |
| Vet ej | 8,6 | 9,1 | 9,8 | 6,0 | 13,8 | 7,8 | 11,5 | 11,7 | 7,3 | 8,5 | 7,2 | 8,6 | 7,5 | 9,6 | 12,1 | 13,5 | 8,7 | 8,1 | |
| <i>Obetalt övertidsarbete</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 8,0 | 6,3 | 5,7 | 5,3 | 16,7 | 4,6 | 5,6 | 2,3 | 7,9 | 8,4 | 4,5 | 7,1 | 8,7 | 11,3 | 10,7 | 5,6 | 8,0 | 8,2 | |
| Nej | 26,4 | 22,4 | 32,6 | 24,4 | 29,9 | 12,4 | 28,8 | 15,5 | 27,9 | 21,2 | 22,1 | 14,4 | 23,2 | 27,1 | 25,6 | 15,0 | 29,3 | 29,7 | |
| Ej aktuellt problem | 35,8 | 37,1 | 30,5 | 37,4 | 18,6 | 48,0 | 30,7 | 48,1 | 36,9 | 41,5 | 36,7 | 38,3 | 38,6 | 41,9 | 28,3 | 33,3 | 37,2 | 35,4 | |
| Vet ej | 29,8 | 34,3 | 31,1 | 32,9 | 34,8 | 34,9 | 34,9 | 34,2 | 27,3 | 28,9 | 36,8 | 40,3 | 29,5 | 19,8 | 35,4 | 46,1 | 25,4 | 26,7 | |
| Facket har tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 8,3 | 5,8 | 15,5 | 9,1 | 30,4 | 5,7 | 4,2 | , | 9,5 | 9,1 | 7,5 | 5,6 | 7,4 | 11,7 | 11,3 | 3,7 | 4,7 | 4,1 | |
| Nej | 25,3 | 20,7 | 25,1 | 22,2 | 15,0 | 12,2 | 26,0 | 16,4 | 21,6 | 16,0 | 22,1 | 18,0 | 22,6 | 22,3 | 20,8 | 14,8 | 32,0 | 28,9 | |
| Ej aktuellt problem | 29,8 | 29,4 | 25,7 | 29,8 | 12,9 | 39,7 | 24,0 | 37,7 | 32,2 | 35,6 | 31,4 | 29,9 | 29,3 | 33,6 | 20,6 | 26,4 | 30,8 | 27,2 | |
| Vet ej | 36,6 | 44,1 | 33,7 | 38,9 | 41,7 | 42,4 | 45,8 | 45,9 | 36,7 | 39,4 | 38,9 | 46,6 | 40,7 | 32,4 | 47,3 | 55,1 | 32,5 | 39,8 | |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ja | 12,2 | 9,5 | 13,3 | 10,4 | 18,9 | 4,2 | 8,6 | 5,8 | 13,6 | 10,9 | 13,6 | 7,8 | 15,0 | 12,6 | 10,5 | 7,6 | 10,3 | 11,8 | |
| Nej | 41,4 | 41,9 | 41,3 | 41,5 | 50,9 | 39,9 | 42,7 | 32,4 | 39,9 | 37,3 | 37,9 | 39,5 | 35,1 | 40,1 | 49,8 | 42,1 | 41,9 | 42,8 | |

| | ST- totalt | | ST- AF | | ST- CSN | | ST- KFM | | ST- Migr | | ST- Polis | | ST- Post | | ST- Skatt | | ST- U/H | |
|---------------------|---------------|------|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|------|--------------|------|------------|------|
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| Ej aktuellt problem | 37,9 | 37,4 | 35,6 | 38,4 | 21,7 | 45,3 | 36,1 | 46,8 | 38,5 | 40,9 | 40,0 | 38,4 | 39,6 | 41,5 | 29,4 | 36,3 | 40,3 | 36,1 |
| Vet ej | 8,5 | 11,1 | 9,7 | 9,8 | 8,5 | 10,6 | 12,6 | 14,9 | 8,0 | 10,9 | 8,4 | 14,3 | 10,3 | 5,8 | 10,3 | 14,0 | 7,5 | 9,3 |

Tabell 4. Kön och typ av arbete 2001 OCH 2007

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|--|---------|------|------------------------------|------|-------------|------|--------------------------|------|-------------------|------|------|------|------------------------------|------|-------------|------|--------------------------|------|------------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsledare | 100,0 | 94,3 | 35,4 | 29,6 | 19,2 | 7,1 | 10,6 | 9,8 | 18,8 | 14,6 | 98,1 | 96,9 | 34,5 | 39,5 | 22,1 | 17,9 | 17,2 | 20,6 | 35,0 | 35,0 |
| Antal underställda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 4 | 3,4 | 9,1 | 60,6 | 50,7 | 55,9 | 46,8 | 68,6 | 58,6 | 47,8 | 34,7 | 12,5 | 5,6 | 55,4 | 50,1 | 62,0 | 49,6 | 45,2 | 36,0 | 36,0 | 27,5 |
| - 9 | 25,2 | 14,7 | 21,1 | 14,3 | 27,6 | 32,4 | 13,7 | 21,7 | 22,7 | 20,6 | 25,1 | 13,5 | 27,3 | 29,6 | 21,6 | 25,7 | 24,4 | 26,3 | 24,7 | 21,0 |
| 0 - 49 | 62,0 | 68,1 | 15,5 | 31,5 | 14,3 | 14,4 | 11,8 | 11,8 | 24,6 | 37,6 | 48,0 | 63,9 | 16,8 | 18,7 | 14,1 | 23,3 | 17,3 | 28,9 | 30,6 | 41,8 |
| 0 eller fler | 9,5 | 8,1 | 2,8 | 3,5 | 2,3 | 6,4 | 5,9 | 7,9 | 4,9 | 7,1 | 14,4 | 17,0 | 0,5 | 1,6 | 2,3 | 1,4 | 13,2 | 8,8 | 8,6 | 9,7 |
| I ÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 70,3 | 55,7 | 51,6 | 37,1 | 35,8 | 27,6 | 27,6 | 22,5 | 33,6 | 28,2 | 66,7 | 68,2 | 58,4 | 40,9 | 38,8 | 30,2 | 33,0 | 28,7 | 45,9 | 37,7 |
| Intressigt arbete minst halva tiden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 56,4 | 37,1 | 44,1 | 41,0 | 44,0 | 39,3 | 35,5 | 27,0 | 40,2 | 35,2 | 45,9 | 34,1 | 40,7 | 25,7 | 34,4 | 27,1 | 26,0 | 24,1 | 35,6 | 27,2 |
| Arbete kräver nästan hela tiden hela uppmärksamheten och koncentrationen | 49,1 | 34,8 | 46,1 | 42,7 | 44,7 | 41,1 | 39,0 | 36,0 | 42,1 | 39,1 | 31,8 | 25,2 | 30,2 | 31,2 | 32,5 | 26,4 | 30,7 | 28,6 | 31,7 | 27,7 |
| Illdeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis | 74,7 | 68,7 | 60,1 | 57,4 | 67,1 | 61,4 | 55,8 | 45,9 | 61,1 | 56,5 | 70,2 | 62,0 | 59,6 | 48,7 | 63,6 | 46,5 | 47,9 | 42,2 | 59,5 | 48,2 |
| ITET INFLYTANDE I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Än för det mesta interaktiv bestämning av olika arbetsuppgifter skall göras | 37,7 | 37,3 | 37,0 | 42,3 | 45,3 | 46,0 | 54,7 | 52,7 | 49,5 | 47,4 | 41,8 | 33,1 | 35,0 | 24,7 | 43,3 | 41,3 | 59,4 | 55,0 | 45,4 | 40,6 |
| Är för det mesta interaktiv med och beslutar om uppläggningsen av egna arbetet | 12,4 | 7,1 | 22,8 | 30,1 | 31,1 | 41,2 | 47,6 | 45,5 | 38,4 | 39,9 | 16,5 | 13,9 | 22,0 | 16,3 | 25,3 | 32,6 | 46,4 | 49,0 | 29,1 | 31,1 |

| | Kvinnor | | | | | | | | Män | | | | | | | | | | | |
|---|---------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|------------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| lar som mest halva tiden möjlighet att jälv bestämma egna arbetsstakten | 45,7 | 49,1 | 48,1 | 54,6 | 56,5 | 60,1 | 59,1 | 58,8 | 56,6 | 58,6 | 49,9 | 48,6 | 46,3 | 44,0 | 49,2 | 55,5 | 59,8 | 54,9 | 51,3 | 52,1 |
| ressande minst halva tiden att ständigt älla sig informerad om nya regler | 57,1 | 55,9 | 49,4 | 52,8 | 69,0 | 70,0 | 55,8 | 45,8 | 60,8 | 59,8 | 55,0 | 59,2 | 57,6 | 46,0 | 66,6 | 61,7 | 52,5 | 48,6 | 58,8 | 54,7 |
| ör lite inflyande, instämmer helt/delvis | 20,5 | 18,0 | 18,8 | 25,8 | 36,8 | 37,9 | 40,3 | 31,4 | 36,8 | 33,8 | 22,1 | 18,4 | 22,9 | 24,8 | 33,3 | 32,2 | 42,6 | 43,5 | 31,7 | 31,6 |
| STORSTA STYRNING I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ontakten med andra (kunder, klienter etc) | 71,0 | 65,1 | 71,5 | 67,6 | 76,1 | 75,5 | 63,3 | 59,9 | 69,0 | 69,2 | 73,4 | 63,3 | 74,8 | 69,9 | 82,4 | 74,5 | 60,6 | 71,3 | 72,6 | 71,1 |
| ekriken, datorn etc | 47,5 | 43,8 | 47,2 | 35,1 | 68,8 | 69,5 | 70,5 | 66,6 | 66,9 | 64,7 | 48,8 | 52,3 | 47,9 | 46,9 | 56,3 | 56,5 | 56,8 | 41,0 | 52,7 | 49,9 |
| tycket från arbetskamrater | 39,0 | 29,5 | 17,4 | 25,5 | 16,8 | 13,9 | 22,1 | 20,5 | 20,1 | 17,7 | 33,2 | 31,6 | 22,6 | 22,5 | 13,1 | 13,4 | 25,7 | 24,7 | 21,8 | 21,0 |
| tycket från chefer | 41,4 | 43,6 | 28,3 | 40,0 | 36,2 | 43,6 | 34,1 | 37,2 | 34,5 | 41,3 | 46,3 | 45,0 | 29,9 | 31,1 | 36,4 | 35,0 | 31,2 | 33,7 | 34,4 | 35,5 |
| ojälliten mot arbetsuppgifter | 83,5 | 74,2 | 73,8 | 78,5 | 78,5 | 73,3 | 75,9 | 75,5 | 76,7 | 74,5 | 85,8 | 86,4 | 83,9 | 79,2 | 81,2 | 77,0 | 77,0 | 72,9 | 81,1 | 77,8 |
| elefonserven | 23,2 | 16,9 | 24,0 | 18,2 | 49,8 | 40,7 | 44,3 | 34,5 | 43,8 | 35,8 | 26,9 | 22,1 | 21,9 | 11,8 | 35,7 | 39,3 | 26,2 | 26,2 | 28,1 | 28,0 |
| ÄVERKANSMÖJLIGHETER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| följighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 80,5 | 87,4 | 61,5 | 63,7 | 53,5 | 54,0 | 54,3 | 57,8 | 55,5 | 57,8 | 83,2 | 89,3 | 68,6 | 72,7 | 65,5 | 68,3 | 60,8 | 53,3 | 67,6 | 68,4 |
| lejt vi har inga kanaler för det | 2,2 | 3,5 | 6,2 | 5,2 | 8,6 | 7,3 | 8,6 | 9,7 | 8,2 | 7,8 | 3,5 | 2,3 | 9,3 | 6,3 | 6,0 | 4,7 | 7,6 | 8,5 | 6,9 | 5,6 |
| lejt påtalade problem åtgärdas inte | 17,3 | 9,1 | 32,2 | 31,1 | 37,9 | 38,7 | 37,2 | 32,5 | 36,4 | 34,4 | 13,4 | 8,4 | 22,1 | 21,0 | 28,4 | 27,0 | 31,5 | 38,2 | 25,5 | 25,9 |
| OMBINATIONEN AV KRAV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UCH KONTROLL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| åga krav | 23,6 | 38,4 | 37,1 | 49,1 | 42,9 | 48,3 | 52,5 | 63,9 | 47,2 | 53,0 | 31,9 | 41,0 | 44,5 | 58,7 | 47,8 | 62,5 | 59,3 | 67,4 | 47,8 | 59,7 |
| löga krav | 76,4 | 61,6 | 62,9 | 50,9 | 57,1 | 51,7 | 47,5 | 36,1 | 52,8 | 47,0 | 68,1 | 59,0 | 55,5 | 41,3 | 52,2 | 37,5 | 40,7 | 32,6 | 52,2 | 40,3 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|---|---------|------|------------------------|-------------|-----------------------|----------------|------|------|------------------------|-------------|-----------------------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | Handläggare | Assisterande personal | Totalt kvinnor | Chef | | Expert lärare forskare | Handläggare | Assisterande personal | Totalt män | | | | | | | | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | | | | |
| Itet inflyande | 32,2 | 35,1 | 41,0 | 44,9 | 52,0 | 56,5 | 63,1 | 57,2 | 56,0 | 54,7 | 39,3 | 32,2 | 37,1 | 32,9 | 45,4 | 48,2 | 57,9 | 59,1 | 45,7 | 45,7 |
| Itort inflyande | 67,8 | 64,9 | 59,0 | 55,1 | 48,0 | 43,5 | 36,9 | 42,8 | 44,0 | 45,3 | 60,7 | 67,8 | 62,9 | 67,1 | 54,6 | 51,8 | 42,1 | 40,9 | 54,3 | 54,3 |
| Åg anspänning | 20,1 | 33,0 | 23,7 | 30,1 | 25,9 | 27,3 | 24,9 | 32,7 | 25,3 | 29,6 | 22,1 | 29,4 | 29,0 | 41,2 | 33,7 | 37,8 | 28,2 | 31,1 | 29,5 | 35,3 |
| Aktiva jobb | 47,6 | 31,9 | 35,3 | 25,0 | 22,1 | 16,2 | 12,1 | 10,1 | 18,7 | 15,7 | 38,6 | 38,3 | 33,9 | 25,9 | 20,9 | 14,1 | 13,9 | 9,8 | 24,8 | 18,9 |
| Passiva jobb | 3,4 | 5,5 | 13,4 | 19,0 | 17,0 | 21,0 | 27,6 | 31,2 | 21,9 | 23,4 | 9,8 | 11,6 | 15,5 | 17,4 | 14,1 | 24,7 | 31,2 | 36,3 | 18,4 | 24,4 |
| Hög anspänning | 28,8 | 29,7 | 27,6 | 25,9 | 35,0 | 35,5 | 35,4 | 26,0 | 34,1 | 31,4 | 29,5 | 20,7 | 21,6 | 15,4 | 31,3 | 23,4 | 26,7 | 22,8 | 27,4 | 21,3 |
| !OCIALA RELATIONER I ARBETET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| år för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 12,5 | 15,1 | 21,9 | 24,2 | 18,0 | 8,8 | 15,0 | 13,2 | 16,6 | 11,7 | 24,8 | 20,6 | 28,4 | 22,3 | 19,4 | 16,8 | 21,0 | 22,3 | 23,3 | 19,9 |
| år för det mesta inte/aldrig stöd och peppmuntan när arbetet känns besvärligt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ån chefer | 30,0 | 22,4 | 40,8 | 40,9 | 45,1 | 32,0 | 41,6 | 34,5 | 42,2 | 32,8 | 35,6 | 31,4 | 49,0 | 34,8 | 44,1 | 35,2 | 46,8 | 44,4 | 44,8 | 37,0 |
| ån arbetskamrater | 23,9 | 20,0 | 23,5 | 12,9 | 21,3 | 11,6 | 18,1 | 16,6 | 20,1 | 13,9 | 26,9 | 24,9 | 25,5 | 17,9 | 23,4 | 14,8 | 27,0 | 22,1 | 26,0 | 18,9 |
| stöd från båda | 43,8 | 34,4 | 48,4 | 43,0 | 49,8 | 36,1 | 46,6 | 40,8 | 47,6 | 38,0 | 44,6 | 41,7 | 55,2 | 39,4 | 50,3 | 40,6 | 53,8 | 48,2 | 51,5 | 42,6 |
| år uppskattning varje vecka | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ån chefer | 32,2 | 30,9 | 23,4 | 19,5 | 20,6 | 20,6 | 21,7 | 25,2 | 21,8 | 22,7 | 22,4 | 29,8 | 29,0 | 25,9 | 23,4 | 23,4 | 26,6 | 21,7 | 25,6 | 24,4 |
| ån andra personer | 50,7 | 57,0 | 50,9 | 57,9 | 49,5 | 47,7 | 49,3 | 51,9 | 49,3 | 50,3 | 51,1 | 59,4 | 60,6 | 62,0 | 52,6 | 51,1 | 58,9 | 54,6 | 55,7 | 55,4 |
| onflikt eller bråk på arbetsplatsen minst ågon gång de sista 12 månaderna | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ån chefer | 33,7 | 20,3 | 32,8 | 27,9 | 24,0 | 17,8 | 22,9 | 21,9 | 24,0 | 20,0 | 37,0 | 32,4 | 36,8 | 31,1 | 31,9 | 29,4 | 34,3 | 35,5 | 34,0 | 31,8 |
| ån arbetskamrater | 54,2 | 41,0 | 40,0 | 26,9 | 31,6 | 24,6 | 33,6 | 32,8 | 33,7 | 28,4 | 52,5 | 50,5 | 39,1 | 33,2 | 32,0 | 32,9 | 39,1 | 35,9 | 38,5 | 36,5 |
| ån andra personer | 42,8 | 36,4 | 27,4 | 21,6 | 37,4 | 34,7 | 24,3 | 22,2 | 30,5 | 29,8 | 53,9 | 52,0 | 36,9 | 35,5 | 47,3 | 44,6 | 38,6 | 38,2 | 42,9 | 42,4 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|--|---------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|------------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| Itsett för våld eller hot om våld minst lägon gång de sista 12 månaderna | 17,0 | 10,0 | 6,2 | 5,1 | 15,6 | 16,7 | 9,6 | 10,6 | 12,1 | 13,6 | 14,8 | 14,2 | 7,6 | 4,1 | 19,9 | 14,4 | 20,6 | 22,0 | 15,9 | 14,5 |
| Åtsättningar eller orättvisor varje ecka mellan yrkeskategorier på arbetsplatsen | 10,9 | 6,7 | 13,2 | 20,8 | 17,5 | 10,5 | 17,3 | 15,4 | 17,0 | 12,6 | 8,1 | 6,7 | 13,7 | 11,5 | 15,6 | 12,2 | 15,8 | 18,4 | 14,2 | 12,9 |
| TRAKASSERIER EL. ANMAN KRÄNKANDE YARBHANDLING FRÅN CHEFER ELLER ARBETSKAMRATER MINST NÅGON GÅNG I NDER DE SISTA 12 MÅNADERNA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| /jobbning har förekommit på arbetet | 35,7 | 26,9 | 39,6 | 36,2 | 31,2 | 27,8 | 33,1 | 34,3 | 32,7 | 30,4 | 32,1 | 21,8 | 33,6 | 36,4 | 33,7 | 31,6 | 36,8 | 35,6 | 34,3 | 32,0 |
| jälv utsatt för kränkande särbehandling | 26,6 | 21,2 | 22,7 | 22,0 | 18,0 | 16,5 | 21,3 | 23,2 | 20,2 | 19,3 | 12,1 | 9,6 | 16,7 | 17,7 | 19,9 | 21,1 | 26,0 | 26,1 | 19,5 | 20,0 |
| jälv utsatt för kränkande särbehandling yga etnisk tillhörighet | 1,5 | 0,3 | 1,9 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 1,3 | 1,4 | 1,0 | 0,7 | 0,2 | 0,8 | 1,0 | 0,6 | 1,8 | 2,9 | 3,0 | 2,4 | 1,6 | 2,0 |
| jälv utsatt för kränkande särbehandling yga funktionshinder | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 2,2 | 1,6 | 3,8 | 1,4 | 3,0 | 1,4 | 0,8 | 0,5 | 1,2 | 0,2 | 2,5 | 2,2 | 5,9 | 3,5 | 2,7 | 1,9 |
| jälv utsatt för kränkande särbehandling yga sexuell lägnng | 0,0 | 2,1 | 2,7 | 0,0 | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,5 | 0,1 | 0,6 | 0,5 |
| jälv utsatt för sexuella trakasserier | 5,4 | 5,4 | 8,0 | 2,7 | 3,4 | 1,1 | 3,3 | 3,4 | 3,6 | 2,2 | 0,9 | 0,3 | 1,0 | 0,4 | 0,3 | 1,1 | 1,8 | 1,1 | 0,9 | 0,9 |
| JATORARBETE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| rbetar med någon form av datautrustning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| lästan hela tiden | 32,0 | 53,2 | 55,2 | 60,2 | 67,1 | 85,4 | 62,5 | 71,5 | 62,2 | 77,3 | 28,3 | 47,1 | 51,0 | 65,6 | 52,8 | 64,4 | 31,7 | 33,3 | 42,6 | 53,6 |
| /4 av tiden | 21,3 | 16,3 | 12,7 | 14,7 | 19,4 | 10,6 | 15,7 | 9,8 | 17,1 | 10,9 | 16,9 | 25,6 | 14,1 | 14,8 | 21,4 | 19,1 | 8,5 | 8,7 | 15,3 | 16,5 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|---|---------|------|------------------------------|-------------|------|--------------------------|-------------------|------|------|------|------------------------------|-------------|------|--------------------------|------------|------|------|------|------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | Handläggare | | Assisterande personal | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | Handläggare | | Assisterande personal | Totalt män | | | | | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | | | | |
| halva tiden | 25,2 | 20,8 | 17,1 | 11,5 | 10,5 | 2,8 | 8,7 | 7,2 | 10,7 | 5,8 | 32,5 | 13,4 | 15,3 | 9,2 | 17,8 | 12,2 | 10,6 | 10,1 | 17,2 | 11,3 |
| mindre än halva tiden | 21,5 | 9,6 | 15,0 | 13,7 | 3,0 | 1,2 | 13,1 | 11,5 | 10,0 | 5,9 | 22,2 | 13,9 | 19,6 | 10,3 | 8,0 | 4,4 | 49,1 | 47,9 | 24,9 | 18,6 |
| tjuvsaklig användning av datautrustning .insidiga, bundna arbetsuppgifter | 23,5 | 41,1 | 17,2 | 27,6 | 53,6 | 75,0 | 67,3 | 75,3 | 57,1 | 70,2 | 20,9 | 35,5 | 19,3 | 27,5 | 40,4 | 57,3 | 52,4 | 56,8 | 35,1 | 48,3 |
| bearbetat data, analyserat data, programmerat, kapar släiv text och bilder m.m. | 74,1 | 74,3 | 79,3 | 74,5 | 53,0 | 51,8 | 37,5 | 49,0 | 47,2 | 54,0 | 72,6 | 73,5 | 76,3 | 90,2 | 65,3 | 65,5 | 37,1 | 40,0 | 61,0 | 65,2 |
| tevekar kontrollinformation (tex. på bildskärmar teveka trafik eller hålla koll på olika processer | 16,9 | 32,9 | 24,8 | 26,1 | 18,5 | 16,9 | 18,0 | 21,9 | 18,3 | 20,3 | 27,3 | 38,9 | 29,2 | 29,3 | 16,6 | 26,0 | 33,2 | 36,0 | 25,3 | 31,5 |
| datorstödet är tillfredsställande | 84,0 | 87,4 | 64,4 | 80,1 | 72,5 | 78,8 | 75,6 | 81,7 | 74,0 | 80,4 | 83,4 | 83,4 | 79,4 | 86,5 | 79,1 | 80,2 | 70,4 | 81,0 | 77,5 | 82,1 |
| tyrd av datarutiner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a. i hög grad | 30,6 | 41,8 | 26,1 | 32,7 | 65,9 | 70,5 | 56,9 | 56,3 | 57,3 | 61,6 | 24,1 | 30,2 | 26,2 | 29,8 | 46,5 | 49,4 | 28,7 | 26,2 | 33,1 | 36,5 |
| a. i viss mån | 44,5 | 33,0 | 40,3 | 27,5 | 25,8 | 24,0 | 29,7 | 31,1 | 29,4 | 27,1 | 47,1 | 47,5 | 38,3 | 42,5 | 36,7 | 34,2 | 36,4 | 40,4 | 38,0 | 39,5 |
| lej | 24,9 | 25,2 | 33,6 | 39,7 | 8,3 | 5,5 | 13,4 | 12,6 | 13,2 | 11,3 | 28,8 | 22,2 | 35,6 | 27,8 | 16,8 | 16,4 | 34,8 | 33,4 | 28,9 | 24,0 |
| ITBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| öppet kräver återkommande utbildning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| utbildning (information och/eller instruktion | 75,9 | 75,8 | 80,2 | 72,8 | 86,2 | 82,4 | 71,4 | 66,9 | 77,7 | 76,3 | 81,9 | 83,4 | 79,7 | 75,9 | 86,5 | 82,5 | 70,0 | 69,1 | 79,6 | 77,8 |
| har inte fått den utbildning som krävs | 24,2 | 13,7 | 34,3 | 26,5 | 26,5 | 23,5 | 31,6 | 23,5 | 29,1 | 23,1 | 29,8 | 18,2 | 33,3 | 22,9 | 33,6 | 23,2 | 43,7 | 32,4 | 35,2 | 24,5 |
| är inte användning för hela sin ompetens i sitt arbete | 30,2 | 25,8 | 35,2 | 44,2 | 39,7 | 35,1 | 50,0 | 50,2 | 44,2 | 40,1 | 27,2 | 31,2 | 36,4 | 36,0 | 49,0 | 48,8 | 50,2 | 50,0 | 42,7 | 43,9 |
| har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 26,6 | 22,9 | 33,0 | 37,1 | 29,2 | 14,5 | 39,9 | 30,5 | 34,8 | 21,7 | 38,0 | 29,4 | 36,7 | 30,0 | 32,9 | 17,7 | 54,7 | 33,9 | 40,5 | 26,2 |
| har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 67,3 | 60,3 | 67,3 | 64,7 | 62,9 | 44,7 | 74,3 | 65,7 | 69,3 | 53,8 | 71,4 | 61,2 | 64,1 | 65,9 | 65,5 | 48,1 | 78,6 | 71,3 | 69,8 | 59,7 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|--|---------|------|------------------------------|------|-------------|------|--------------------------|------|-------------------|------|------|------|------------------------------|------|-------------|------|--------------------------|------|------------|------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| Hande eller på annat sätt irriterade ögon | 15,6 | 16,8 | 28,5 | 21,7 | 28,8 | 29,4 | 29,8 | 28,4 | 28,8 | 27,8 | 21,0 | 18,7 | 23,6 | 27,5 | 23,3 | 19,6 | 28,5 | 21,9 | 24,6 | 21,5 |
| Vårigheter att sova, därför att tankar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jobbet håller en vaken | 34,5 | 27,1 | 37,4 | 34,0 | 35,6 | 29,9 | 26,8 | 28,1 | 31,0 | 29,4 | 34,3 | 27,5 | 25,4 | 23,4 | 29,6 | 25,2 | 26,6 | 27,5 | 28,2 | 25,9 |
| Just att gå till arbetet | 15,3 | 9,3 | 19,4 | 20,7 | 22,3 | 16,7 | 24,0 | 22,4 | 22,6 | 18,4 | 14,7 | 12,5 | 16,2 | 13,9 | 23,0 | 20,2 | 24,1 | 24,0 | 20,6 | 18,8 |
| Jppriord eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Att gå till jobbet | 32,1 | 23,3 | 31,2 | 21,2 | 34,4 | 27,5 | 27,9 | 23,7 | 30,7 | 25,6 | 28,8 | 17,9 | 27,1 | 23,0 | 32,5 | 29,4 | 33,3 | 24,2 | 31,1 | 25,0 |
| Inte i övre delen av ryggen eller nacken | 35,4 | 41,8 | 41,0 | 41,3 | 55,3 | 46,0 | 51,8 | 50,9 | 52,3 | 47,1 | 27,6 | 18,9 | 27,4 | 27,5 | 33,6 | 31,0 | 42,0 | 41,1 | 33,5 | 31,1 |
| Inte i axlar eller armar | 37,3 | 40,5 | 40,0 | 39,6 | 54,9 | 45,8 | 51,7 | 49,1 | 52,0 | 46,2 | 22,3 | 19,9 | 27,4 | 24,9 | 33,5 | 29,3 | 40,8 | 37,2 | 32,7 | 29,1 |
| ARBETSTIDER OCH ÖVERTIDSARBETE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetstidens förläggning | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsled | 61,7 | 63,8 | 61,8 | 64,1 | 85,8 | 89,0 | 66,0 | 67,8 | 73,0 | 78,8 | 48,1 | 46,3 | 53,9 | 59,7 | 80,8 | 76,1 | 42,3 | 42,3 | 58,6 | 59,5 |
| På annat sätt relativt fria arbetstider | 22,1 | 25,6 | 16,4 | 15,1 | 7,7 | 5,4 | 13,0 | 9,1 | 11,4 | 8,5 | 28,1 | 32,1 | 21,1 | 21,6 | 10,3 | 13,3 | 16,3 | 12,9 | 17,3 | 17,7 |
| Helst fria arbetstider | 9,1 | 5,1 | 7,1 | 8,0 | 0,5 | 0,8 | 1,3 | 0,7 | 1,6 | 1,5 | 9,5 | 9,3 | 8,3 | 8,8 | 1,9 | 2,0 | 2,6 | 2,1 | 4,7 | 4,5 |
| Än i allmänhet inte påverka arbetstiden | 7,1 | 5,6 | 14,7 | 12,8 | 6,0 | 4,7 | 19,7 | 22,4 | 14,0 | 11,2 | 14,4 | 12,2 | 16,6 | 9,9 | 7,0 | 8,5 | 38,8 | 42,7 | 19,4 | 18,4 |
| Lernarbete minst några timmar per vecka | 40,8 | 37,5 | 29,6 | 27,9 | 12,3 | 8,3 | 6,3 | 7,0 | 11,3 | 10,8 | 44,2 | 49,3 | 43,8 | 44,8 | 18,7 | 15,7 | 8,5 | 11,9 | 26,1 | 25,4 |
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetsled | 69,3 | 63,3 | 51,1 | 48,4 | 41,6 | 39,3 | 32,6 | 26,4 | 38,3 | 37,0 | 65,8 | 64,2 | 51,8 | 44,2 | 37,3 | 34,2 | 28,0 | 21,5 | 42,2 | 37,3 |
| Arbetsättning (tid eller pengar) för övertid | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbetsled | 32,9 | 45,7 | 56,1 | 62,2 | 65,5 | 69,0 | 70,0 | 76,5 | 65,8 | 69,3 | 37,6 | 37,7 | 51,2 | 46,7 | 60,0 | 59,1 | 69,4 | 73,2 | 57,0 | 56,6 |
| Arbetsledning | 22,0 | 14,8 | 17,2 | 11,8 | 19,1 | 14,5 | 14,9 | 12,1 | 16,9 | 13,6 | 17,0 | 9,3 | 18,8 | 16,3 | 18,5 | 16,2 | 14,0 | 9,8 | 17,0 | 13,5 |
| Arbetsledning utgår | 25,2 | 14,1 | 19,3 | 18,4 | 11,9 | 13,2 | 9,5 | 9,8 | 11,8 | 12,6 | 17,7 | 19,6 | 19,8 | 21,0 | 15,2 | 16,9 | 7,4 | 10,6 | 14,9 | 16,6 |
| Arbetsledning (ordinarie lönen enligt avtal) | 20,0 | 25,5 | 7,3 | 7,6 | 3,4 | 3,3 | 5,6 | 1,6 | 5,5 | 4,6 | 27,7 | 33,4 | 10,3 | 16,1 | 6,3 | 7,8 | 9,2 | 6,4 | 11,2 | 13,4 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|--|---------|------|------------------------|-------|-------------|-------|-----------------------|-------|----------------|-------|------|------|------------------------|-------|-------------|-------|-----------------------|-------|------------|-------|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 |
| lettoförändring | 13,3 | 14,0 | -3,4 | -23,7 | -4,7 | -9,6 | -6,7 | -4,0 | -4,7 | -7,3 | 17,6 | 8,8 | 0,7 | -17,1 | -14,7 | -15,2 | -3,2 | -3,1 | -2,8 | -8,6 |
| ett offentligt framföra kritiska uppfattningar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| om hur verksamheten fungerar | 14,9 | 17,9 | 13,3 | 7,7 | 12,5 | 11,5 | 10,3 | 9,4 | 11,5 | 10,9 | 23,0 | 19,7 | 12,6 | 7,3 | 12,1 | 8,4 | 9,6 | 12,2 | 13,2 | 11,0 |
| logre i tak | 67,6 | 65,6 | 60,8 | 54,7 | 59,3 | 57,8 | 65,0 | 70,3 | 62,7 | 62,2 | 61,7 | 55,8 | 62,1 | 62,7 | 56,9 | 56,6 | 69,4 | 63,7 | 62,5 | 59,5 |
| förändrat de senaste fem åren | 17,5 | 16,5 | 25,9 | 37,5 | 28,2 | 30,7 | 24,7 | 20,3 | 25,8 | 26,9 | 15,2 | 24,5 | 25,2 | 30,1 | 30,9 | 35,1 | 21,0 | 24,1 | 24,2 | 29,6 |
| ägre i tak | -2,6 | 1,4 | -12,6 | -29,8 | -15,7 | -19,2 | -14,4 | -10,9 | -14,3 | -16,0 | 7,8 | -4,8 | -12,6 | -22,8 | -18,8 | -26,7 | -11,4 | -11,9 | -11,0 | -18,6 |
| lettoförändring | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JACKDELAR ELLER FÖRDELAR VID KRITIK | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| läker som upplevs känsliga att kritisera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande oönliräckliga | 11,9 | 83,9 | 9,7 | 72,3 | 12,6 | 71,7 | 12,4 | 67,9 | 12,3 | 71,2 | 5,9 | 85,5 | 10,3 | 77,4 | 16,8 | 71,6 | 12,7 | 63,7 | 12,4 | 72,8 |
| ersonalresurser | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande hårt utrytthande | 14,5 | 76,8 | 16,2 | 62,7 | 18,8 | 53,6 | 16,0 | 50,7 | 17,1 | 54,6 | 5,8 | 80,2 | 15,7 | 69,4 | 22,8 | 61,5 | 15,0 | 52,1 | 16,4 | 63,4 |
| v personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande dåliga/övertänkta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| politiska beslut som styr verksamheten | 13,5 | 64,4 | 12,4 | 52,0 | 14,4 | 54,8 | 14,7 | 41,1 | 14,4 | 50,7 | 14,6 | 66,4 | 16,0 | 54,3 | 18,4 | 54,8 | 16,8 | 45,6 | 16,8 | 54,1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande brister i | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| rbestledningen | 33,1 | 42,5 | 30,6 | 36,1 | 35,6 | 28,5 | 31,6 | 26,9 | 33,2 | 29,3 | 24,1 | 50,6 | 29,8 | 38,4 | 36,9 | 38,0 | 27,5 | 35,2 | 30,7 | 39,3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande orättvisor i eller | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| älliga beslut angående tjänsteställsättningar | 25,8 | 44,5 | 29,3 | 30,2 | 30,2 | 26,2 | 26,0 | 23,4 | 27,8 | 26,6 | 18,1 | 51,6 | 28,2 | 32,2 | 31,2 | 36,3 | 24,8 | 33,6 | 26,8 | 37,2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande olikheter i hand- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ägning som innebär bristande rättssäker- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| et eller godtycke | 10,2 | 66,2 | 11,3 | 48,2 | 15,1 | 46,6 | 13,1 | 29,2 | 13,7 | 42,1 | 10,6 | 67,6 | 12,6 | 37,1 | 18,4 | 52,0 | 14,5 | 37,0 | 14,7 | 47,6 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| framföra kritik beträffande ekonomiska | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| egenintigheter som överordnade har | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| nsvar för | 11,4 | 43,2 | 20,6 | 26,9 | 21,8 | 21,4 | 19,5 | 24,9 | 20,2 | 24,2 | 14,7 | 47,4 | 16,9 | 34,2 | 22,4 | 31,5 | 23,7 | 25,5 | 20,2 | 32,9 |

| | Kvinnor | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | | |
|--|---------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|------------|------|--|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| framföra kritik beträffande brister i verkets/ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| idlagets ledning | 27,4 | 34,0 | 28,0 | 30,6 | 28,3 | 23,9 | 21,6 | 22,2 | 24,9 | 24,4 | 22,0 | 38,0 | 22,1 | 35,1 | 31,4 | 36,3 | 23,5 | 30,1 | 25,6 | 34,7 | |
| framföra kritik beträffande ifrågasättande av | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| im verks-/bolagsledningens respekterar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| politiska beslut | 16,3 | 30,4 | 17,8 | 25,2 | 19,2 | 20,6 | 15,6 | 19,0 | 17,2 | 20,9 | 16,9 | 34,9 | 17,1 | 26,9 | 21,2 | 33,0 | 18,2 | 24,2 | 18,7 | 29,8 | |
| den som framfört kritik under de tre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| enaste åren har fått nackdelar av det | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| genom att han/hon.. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 6,3 | 10,7 | 14,6 | 11,0 | 15,5 | 15,2 | 14,8 | 13,5 | 14,8 | 14,1 | 7,0 | 8,4 | 14,8 | 17,3 | 21,7 | 21,2 | 18,2 | 19,4 | 16,7 | 18,0 | |
| fått samma arbetsuppgifter | 9,9 | 11,0 | 16,9 | 19,7 | 13,2 | 11,8 | 11,9 | 10,3 | 12,7 | 11,8 | 7,2 | 8,3 | 17,9 | 22,3 | 20,5 | 16,0 | 19,2 | 19,1 | 17,2 | 16,8 | |
| blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 9,4 | 11,7 | 19,0 | 15,7 | 15,5 | 13,4 | 14,3 | 13,8 | 14,9 | 13,6 | 11,2 | 11,7 | 18,2 | 22,0 | 20,6 | 18,8 | 25,4 | 22,6 | 19,5 | 19,3 | |
| blivit uppsagd eller "lösas ut" | 6,9 | 9,1 | 12,8 | 10,3 | 9,3 | 7,1 | 7,7 | 8,8 | 8,5 | 8,0 | 9,7 | 8,7 | 13,3 | 21,5 | 8,4 | 9,2 | 14,1 | 13,4 | 11,5 | 12,5 | |
| blivit illa behandlad på annat sätt | 12,9 | 14,0 | 30,2 | 25,4 | 22,2 | 18,3 | 19,6 | 19,0 | 20,8 | 18,8 | 13,9 | 13,8 | 21,3 | 29,1 | 26,6 | 22,7 | 23,9 | 26,0 | 22,3 | 23,4 | |
| fått någon av ovanstående nackdelar | 18,7 | 24,0 | 33,8 | 35,5 | 31,3 | 29,1 | 28,7 | 28,4 | 29,6 | 29,0 | 19,8 | 24,9 | 35,1 | 38,8 | 37,8 | 36,6 | 37,8 | 39,4 | 34,1 | 35,9 | |
| den som framfört kritik under de tre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| enaste åren har fått uppskattnig | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| än ledningen | 30,9 | 21,9 | 16,3 | 16,8 | 9,5 | 8,7 | 8,8 | 8,5 | 10,3 | 9,9 | 30,9 | 28,8 | 17,6 | 14,7 | 10,5 | 13,6 | 16,1 | 8,5 | 16,7 | 14,8 | |
| DETTA HAR HANT UNDER DET SENASTE ÅRET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| itressen i jobbet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| edningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 50,6 | 37,6 | 17,2 | 21,1 | 30,1 | 23,8 | 21,6 | 18,8 | 25,8 | 22,8 | 35,6 | 32,2 | 22,4 | 25,4 | 27,0 | 21,2 | 17,8 | 11,6 | 24,3 | 21,2 | |
| lej | 34,4 | 38,8 | 62,2 | 50,4 | 50,0 | 52,7 | 48,3 | 43,6 | 48,9 | 48,7 | 52,9 | 52,9 | 49,8 | 55,3 | 47,3 | 52,2 | 54,6 | 56,8 | 50,8 | 54,1 | |
| aktuellt problem | 5,8 | 9,8 | 10,9 | 18,3 | 5,9 | 7,6 | 11,6 | 17,0 | 9,4 | 11,5 | 4,4 | 10,1 | 12,4 | 10,5 | 7,9 | 10,4 | 14,7 | 15,6 | 10,6 | 11,7 | |

| Kvinnor | | | | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|------------|------|--|--|--|--|--|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterand e personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterand e personal | | Totalt män | | | | | | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | | | | | |
| vet ej | 9,2 | 13,7 | 9,7 | 10,2 | 14,0 | 16,0 | 18,4 | 20,6 | 15,9 | 17,0 | 7,1 | 4,7 | 15,4 | 8,8 | 17,8 | 16,2 | 12,9 | 16,0 | 14,3 | 13,0 | | | | | |
| packat har tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| hinska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 23,7 | 17,0 | 11,3 | 17,6 | 15,6 | 11,8 | 11,5 | 10,0 | 13,4 | 11,9 | 17,3 | 16,0 | 18,6 | 14,7 | 20,9 | 18,2 | 16,2 | 13,3 | 18,4 | 15,9 | | | | | |
| lej | 52,7 | 43,7 | 54,5 | 42,8 | 50,3 | 45,7 | 47,7 | 39,3 | 49,0 | 43,3 | 56,4 | 58,5 | 47,6 | 48,0 | 44,5 | 43,1 | 51,5 | 48,8 | 48,9 | 48,0 | | | | | |
| j aktuellt problem | 6,0 | 8,5 | 9,7 | 15,2 | 4,5 | 5,2 | 9,7 | 14,8 | 7,8 | 9,2 | 3,9 | 6,1 | 6,9 | 8,4 | 5,4 | 7,0 | 10,1 | 10,3 | 7,2 | 8,0 | | | | | |
| vet ej | 17,7 | 30,8 | 24,5 | 24,4 | 29,6 | 37,3 | 31,1 | 35,9 | 29,8 | 35,6 | 22,4 | 19,4 | 27,0 | 28,9 | 29,2 | 31,6 | 22,2 | 27,6 | 25,5 | 28,1 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| lar själv tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| hinska stressen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 75,8 | 62,8 | 39,5 | 30,7 | 44,9 | 47,2 | 32,7 | 35,2 | 39,7 | 43,0 | 62,4 | 60,7 | 41,1 | 39,2 | 40,2 | 47,5 | 36,5 | 37,6 | 42,1 | 45,4 | | | | | |
| lej | 16,3 | 22,2 | 44,2 | 44,1 | 41,6 | 38,7 | 46,4 | 38,7 | 42,8 | 38,1 | 28,9 | 28,2 | 42,1 | 41,7 | 47,7 | 36,2 | 41,3 | 43,0 | 42,1 | 37,8 | | | | | |
| j aktuellt problem | 5,4 | 11,6 | 13,6 | 21,8 | 8,4 | 9,6 | 14,9 | 20,1 | 12,2 | 14,0 | 8,4 | 9,5 | 12,2 | 16,3 | 8,9 | 13,6 | 15,9 | 15,8 | 11,8 | 14,0 | | | | | |
| vet ej | 2,5 | 3,4 | 2,7 | 3,4 | 5,1 | 4,5 | 6,0 | 5,9 | 5,3 | 4,9 | 0,3 | 1,6 | 4,7 | 2,8 | 3,2 | 2,7 | 6,3 | 3,6 | 4,0 | 2,8 | | | | | |
| ystnaden på jobbet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| edningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ika öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 32,8 | 29,7 | 20,3 | 19,2 | 25,4 | 15,0 | 17,9 | 17,3 | 21,5 | 16,9 | 48,8 | 36,7 | 27,8 | 18,6 | 22,9 | 16,8 | 21,4 | 16,0 | 27,4 | 20,1 | | | | | |
| lej | 28,0 | 27,7 | 52,2 | 44,0 | 38,2 | 39,5 | 37,7 | 32,6 | 38,2 | 36,8 | 24,8 | 35,8 | 39,1 | 45,1 | 43,1 | 46,1 | 43,4 | 43,0 | 39,4 | 43,5 | | | | | |
| j aktuellt problem | 20,4 | 30,1 | 9,2 | 16,5 | 14,3 | 17,6 | 17,0 | 17,8 | 15,9 | 18,3 | 14,9 | 21,3 | 15,5 | 20,4 | 13,6 | 17,3 | 16,0 | 15,9 | 14,9 | 18,1 | | | | | |
| vet ej | 18,8 | 12,5 | 18,3 | 20,3 | 22,1 | 28,0 | 27,4 | 32,3 | 24,5 | 28,0 | 11,5 | 6,2 | 17,7 | 15,9 | 20,4 | 19,7 | 19,3 | 25,1 | 18,3 | 18,3 | | | | | |
| packat har tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ika öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 11,3 | 9,9 | 16,1 | 13,4 | 15,1 | 10,9 | 10,6 | 7,6 | 12,6 | 9,9 | 11,1 | 15,0 | 19,5 | 11,8 | 19,6 | 17,8 | 13,4 | 9,8 | 16,9 | 14,1 | | | | | |
| lej | 39,3 | 33,3 | 50,1 | 37,0 | 37,5 | 35,0 | 37,8 | 31,3 | 38,2 | 33,8 | 47,3 | 49,9 | 39,4 | 42,7 | 37,2 | 40,3 | 46,0 | 42,1 | 41,5 | 42,7 | | | | | |
| j aktuellt problem | 18,8 | 23,9 | 8,5 | 14,0 | 12,5 | 12,6 | 15,1 | 15,9 | 14,1 | 14,4 | 13,3 | 15,6 | 12,2 | 16,8 | 11,7 | 12,0 | 12,2 | 14,0 | 12,1 | 14,0 | | | | | |
| vet ej | 30,6 | 32,9 | 25,3 | 35,7 | 34,9 | 41,5 | 36,4 | 45,1 | 35,1 | 41,8 | 28,3 | 19,5 | 28,8 | 28,7 | 31,5 | 30,0 | 28,4 | 34,1 | 29,6 | 29,2 | | | | | |

| Kvinnor | | | | | | | | | | | | Män | | | | | | | | | |
|--|------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------------|------|-----------------------|------|------------|------|--|
| | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt kvinnor | | Chef | | Expert lärare forskare | | Handläggare | | Assisterande personal | | Totalt män | | |
| | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | 2001 | 2007 | |
| lar själv tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ika öppenheten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 42,1 | 37,8 | 25,6 | 26,8 | 22,7 | 21,1 | 17,1 | 14,5 | 20,8 | 20,2 | 45,1 | 42,4 | 28,7 | 22,5 | 24,4 | 23,3 | 21,6 | 18,9 | 21,7 | 24,9 | |
| lej | 29,8 | 25,4 | 55,6 | 46,1 | 51,7 | 48,2 | 52,1 | 50,7 | 50,9 | 47,6 | 33,7 | 31,7 | 43,4 | 51,7 | 55,2 | 50,1 | 52,6 | 50,5 | 48,4 | 47,6 | |
| j aktuellt problem | 21,1 | 32,2 | 14,3 | 21,3 | 16,4 | 19,2 | 19,8 | 22,3 | 18,5 | 21,1 | 18,0 | 24,4 | 18,9 | 23,2 | 16,2 | 22,8 | 17,6 | 18,2 | 17,5 | 21,9 | |
| et ej | 7,0 | 4,5 | 4,4 | 5,9 | 9,3 | 11,5 | 10,9 | 12,5 | 9,8 | 11,1 | 3,2 | 1,5 | 9,1 | 2,6 | 4,2 | 3,8 | 8,3 | 12,3 | 6,4 | 5,5 | |
| öbetalt övertidsarbete | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| edningen har vidtagit åtgärder för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 19,6 | 13,8 | 3,1 | 4,8 | 8,3 | 5,5 | 5,2 | 4,0 | 6,8 | 5,4 | 15,9 | 18,5 | 12,3 | 6,2 | 8,2 | 6,4 | 7,5 | 5,4 | 10,0 | 8,0 | |
| lej | 31,2 | 24,0 | 36,3 | 19,9 | 26,5 | 20,1 | 20,4 | 17,2 | 23,8 | 19,3 | 31,4 | 32,7 | 34,9 | 33,1 | 32,1 | 28,7 | 25,3 | 21,3 | 30,8 | 28,2 | |
| j aktuellt problem | 24,7 | 44,8 | 29,3 | 44,2 | 31,8 | 33,6 | 39,3 | 36,1 | 35,5 | 35,8 | 40,6 | 40,6 | 33,3 | 30,4 | 31,6 | 35,8 | 43,7 | 47,1 | 36,5 | 38,6 | |
| et ej | 24,5 | 17,5 | 31,3 | 31,1 | 33,5 | 40,9 | 35,1 | 42,7 | 33,9 | 39,5 | 12,1 | 8,3 | 19,6 | 30,3 | 28,1 | 29,2 | 23,4 | 26,2 | 22,7 | 25,3 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ackert har tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 10,0 | 6,7 | 4,5 | 2,3 | 8,9 | 5,7 | 6,1 | 3,3 | 7,2 | 4,7 | 8,7 | 6,7 | 10,6 | 7,4 | 13,2 | 9,5 | 7,0 | 6,5 | 10,2 | 7,9 | |
| lej | 31,7 | 29,8 | 31,2 | 19,2 | 24,9 | 16,8 | 19,6 | 16,6 | 22,7 | 17,6 | 35,3 | 41,0 | 37,5 | 26,5 | 25,8 | 24,4 | 25,7 | 21,9 | 30,0 | 26,7 | |
| j aktuellt problem | 22,4 | 32,7 | 25,7 | 35,7 | 25,6 | 26,5 | 32,8 | 29,6 | 29,4 | 28,5 | 33,9 | 30,3 | 28,0 | 26,3 | 25,9 | 27,8 | 36,9 | 36,3 | 30,4 | 30,1 | |
| et ej | 36,0 | 30,8 | 38,6 | 42,7 | 40,6 | 51,1 | 41,5 | 50,5 | 40,7 | 49,2 | 22,1 | 22,0 | 23,9 | 39,8 | 35,1 | 38,3 | 30,4 | 35,4 | 29,4 | 35,2 | |
| lar själv tagit initiativ för att | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niska övertidsarbetet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| a | 35,2 | 26,9 | 15,2 | 8,0 | 12,2 | 7,9 | 8,1 | 5,5 | 11,2 | 8,2 | 28,7 | 27,3 | 16,0 | 9,6 | 10,1 | 10,7 | 9,3 | 6,3 | 14,0 | 12,0 | |
| lej | 31,3 | 30,6 | 43,7 | 36,9 | 42,8 | 41,7 | 40,8 | 42,4 | 41,1 | 41,0 | 27,4 | 34,4 | 40,1 | 51,7 | 50,8 | 47,4 | 40,2 | 41,6 | 41,9 | 44,6 | |
| j aktuellt problem | 28,1 | 39,6 | 34,9 | 47,8 | 35,5 | 35,3 | 41,2 | 39,5 | 38,2 | 37,8 | 38,5 | 36,9 | 38,1 | 31,4 | 33,7 | 34,4 | 41,8 | 41,2 | 37,6 | 36,0 | |
| et ej | 5,4 | 2,9 | 6,3 | 7,3 | 9,5 | 15,1 | 9,9 | 12,6 | 9,6 | 13,1 | 5,4 | 1,4 | 5,8 | 7,2 | 5,4 | 7,5 | 8,7 | 10,9 | 6,5 | 7,4 | |

Tabell 5. Kön, ålder

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| ALLMÄNNA FRÅGOR | | | | | | |
| Tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning | | | | | | |
| Tillsvidareanställning | 87,6 | 94,3 | 98,5 | 91,2 | 95,1 | 97,9 |
| Tidsbegränsad anställning | 12,4 | 5,7 | 1,5 | 8,8 | 4,9 | 2,1 |
| Arbetar heltid eller deltid | | | | | | |
| Heltid | 80,9 | 81,8 | 81,8 | 93,6 | 94,6 | 90,6 |
| Deltid | 19,1 | 18,2 | 18,2 | 6,4 | 5,4 | 9,4 |
| Skolutbildning | | | | | | |
| Grundskola | 2,3 | 3,1 | 22,2 | 4,8 | 6,2 | 13,5 |
| Gymnasial utbildning 1-2 år | 5,6 | 29,3 | 30,8 | 8,8 | 27,2 | 21,6 |
| Gymnasial utbildning 3-4-år | 43,5 | 29,4 | 19,7 | 41,6 | 27,2 | 24,1 |
| Högskoleutbildning kortare än 3 år | 17,6 | 18,8 | 15,4 | 13,0 | 20,2 | 19,8 |
| Högskoleutbildning minst 3 år | 31,0 | 18,2 | 11,2 | 30,4 | 16,8 | 17,8 |
| Licentiats- eller doktorsexamen | 0,0 | 1,2 | 0,8 | 1,6 | 2,4 | 3,3 |
| Typ av arbete | | | | | | |
| Chef | 1,6 | 5,5 | 6,5 | 13,9 | 15,0 | 16,3 |
| Expert | 5,8 | 6,2 | 7,0 | 12,4 | 17,5 | 20,5 |
| Handläggare | 50,4 | 54,1 | 54,9 | 36,8 | 37,9 | 39,7 |
| Assisterande personal | 42,2 | 34,2 | 31,6 | 37,0 | 29,5 | 23,5 |
| Arbetsledare | 8,3 | 15,5 | 15,5 | 34,2 | 36,2 | 32,8 |
| Antal underställda | | | | | | |
| 1 - 4 | 20,0 | 31,8 | 36,9 | 19,1 | 27,4 | 29,1 |
| 5 - 9 | 16,1 | 18,8 | 20,8 | 24,4 | 19,3 | 21,4 |
| 10 - 49 | 30,3 | 45,1 | 35,5 | 41,2 | 41,7 | 42,0 |
| 50 eller fler | 33,5 | 4,3 | 6,8 | 15,3 | 11,6 | 7,6 |
| HÖGA KRAV I ARBETET | | | | | | |
| Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över, ta med jobb hem | 35,3 | 32,1 | 25,8 | 40,5 | 41,0 | 34,4 |
| Stressigt arbete minst halva tiden | | | | | | |
| hinner inte prata eller tänka på annat än arbetet | 28,5 | 36,3 | 35,8 | 26,5 | 29,8 | 25,6 |
| Arbetet kräver nästan hela tiden hela uppmärksamheten och koncentrationen | 31,4 | 36,5 | 41,3 | 24,8 | 32,0 | 26,9 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis | 52,8 | 58,1 | 55,8 | 41,1 | 54,6 | 44,6 |
| LITET INFLYTANDE I ARBETET | | | | | | |
| Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras | 47,7 | 49,9 | 46,8 | 51,0 | 45,2 | 38,3 |
| Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggnigen av egna arbetet | 39,9 | 40,6 | 39,9 | 38,5 | 32,8 | 30,2 |
| Har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma egna arbetstakten | 61,9 | 62,3 | 57,1 | 59,6 | 57,1 | 49,0 |
| Pressande minst halva tiden att ständigt hålla sig informerad om nya regler | 62,9 | 60,3 | 59,3 | 60,3 | 60,2 | 50,6 |
| För lite inflytande, instämmer helt/delvis | 39,5 | 33,8 | 33,2 | 31,3 | 37,0 | 28,4 |
| STÖRSTA STYRNING I ARBETET | | | | | | |
| Kontakten med andra (kunder, klienter etc) | 80,5 | 74,5 | 65,9 | 71,2 | 73,3 | 68,9 |
| Tekniken, datorn etc | 62,1 | 66,6 | 64,2 | 49,3 | 52,8 | 47,8 |
| Trycket från arbetskamrater | 15,9 | 21,0 | 16,2 | 24,9 | 23,3 | 18,0 |
| Trycket från chefer | 39,8 | 41,0 | 40,9 | 42,0 | 39,6 | 30,8 |
| Lojaliteten mot arbetsuppgifter | 80,7 | 77,2 | 72,6 | 74,9 | 76,4 | 78,5 |
| Telefonservicen | 38,5 | 38,9 | 33,9 | 32,6 | 31,4 | 24,6 |
| PÅVERKANSMÖJLIGHETER | | | | | | |
| Möjlighet att påverka arbetsmiljö och arbetssituation | | | | | | |
| Ja | 50,5 | 56,2 | 59,0 | 62,1 | 63,1 | 72,1 |
| Nej, vi har inga kanaler för det | 4,2 | 7,2 | 8,4 | 4,8 | 4,9 | 5,9 |
| Nej, påtalade problem åtgärdas inte | 45,3 | 36,6 | 32,6 | 33,1 | 31,9 | 22,0 |
| KOMBINATIONEN AV KRAV OCH KONTROLL | | | | | | |
| Låga krav | 54,2 | 53,5 | 52,7 | 64,2 | 54,4 | 63,3 |
| Höga krav | 45,8 | 46,5 | 47,3 | 35,8 | 45,6 | 36,7 |
| Litet inflytande | 57,6 | 58,1 | 53,4 | 55,6 | 47,8 | 44,1 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Stort inflytande | 42,4 | 41,9 | 46,6 | 44,4 | 52,2 | 55,9 |
| Låg anspänning | 27,6 | 27,3 | 30,6 | 31,5 | 29,6 | 38,5 |
| Aktiva jobb | 14,8 | 14,6 | 16,0 | 12,8 | 22,6 | 17,4 |
| Passiva jobb | 26,6 | 26,3 | 22,1 | 32,7 | 24,7 | 24,8 |
| Hög anspänning | 31,0 | 31,8 | 31,4 | 23,0 | 23,0 | 19,3 |
| SOCIALA RELATIONER I ARBETET | | | | | | |
| Får för det mesta inte/aldrig råd eller hjälp om arbetsuppgifterna känns svåra | 8,1 | 10,0 | 13,0 | 22,4 | 20,5 | 19,9 |
| Får för det mesta inte/aldrig stöd o uppmuntran när arbetet känns besvärligt | | | | | | |
| Från chefer | 34,8 | 34,7 | 31,7 | 31,0 | 39,0 | 37,3 |
| Från arbetskamrater | 10,9 | 11,3 | 15,4 | 19,0 | 19,0 | 19,2 |
| Ej stöd från båda | 37,2 | 38,8 | 37,9 | 38,9 | 44,9 | 42,2 |
| Får uppskattning varje vecka | | | | | | |
| Från chefer | 30,9 | 22,4 | 21,8 | 20,9 | 26,4 | 23,7 |
| Från andra personer | 63,3 | 54,2 | 47,3 | 60,9 | 58,1 | 52,5 |
| Konflikt eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de sista 12 månaderna | | | | | | |
| Med chefer | 25,5 | 23,2 | 17,9 | 50,9 | 36,6 | 25,7 |
| Med arbetskamrater | 39,3 | 35,4 | 23,8 | 45,6 | 41,9 | 31,2 |
| Med andra personer | 37,3 | 34,0 | 27,3 | 58,5 | 48,9 | 35,5 |
| Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de sista 12 månaderna | 20,8 | 16,7 | 11,3 | 29,0 | 18,0 | 10,6 |
| Motsättningar eller orättvisor varje vecka mellan yrkeskategorier på arbetsplatsen | 18,1 | 13,7 | 11,6 | 26,1 | 13,9 | 9,7 |
| TRAKASSERIER EL. ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING FRÅN CHEFER ELLER ARBETSKAMRATER MINST NÅGON GÅNG UNDER DE SISTA 12 MÅNADERNA | | | | | | |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Mobbning har förekommit på arbetet | 36,3 | 35,4 | 27,5 | 39,6 | 34,3 | 28,9 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling | 22,4 | 22,3 | 17,9 | 17,6 | 24,9 | 17,0 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga etnisk tillhörighet | 1,0 | 0,9 | 0,6 | 3,9 | 2,1 | 1,5 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga funktionshinder | 0,3 | 1,3 | 1,6 | 0,9 | 2,1 | 2,0 |
| Själv utsatt för kränkande särbehandling pga sexuell läggning | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 1,6 | 0,1 | 0,5 |
| Själv utsatt för sexuella trakasserier | 8,4 | 2,8 | 1,2 | 3,5 | 0,8 | 0,5 |
| DATORARBETE | | | | | | |
| Arbetar med någon form av datautrustning | | | | | | |
| Nästan hela tiden | 78,6 | 77,9 | 76,5 | 63,5 | 60,5 | 47,2 |
| 3/4 av tiden | 8,5 | 10,7 | 11,4 | 13,9 | 13,1 | 18,2 |
| Halva tiden | 5,2 | 4,9 | 6,2 | 4,8 | 10,1 | 12,2 |
| Mindre än halva tiden | 7,7 | 6,5 | 5,8 | 17,8 | 16,3 | 22,4 |
| Huvudsaklig användning av datautrustning | | | | | | |
| Ensidiga, bundna arbetsuppgifter | 71,5 | 70,7 | 69,2 | 57,8 | 52,1 | 44,7 |
| Bearbetar data, analyserar data, programmerar, skapar själv text och bilder m.m. | 45,4 | 56,3 | 53,6 | 52,0 | 64,8 | 65,2 |
| Bevakar kontrollinformation (tex. på bildskärmar) bevaka trafik eller hålla koll på olika processer | 19,9 | 22,3 | 19,5 | 40,0 | 34,9 | 27,6 |
| Datorstödet är tillfredställande | 68,1 | 77,1 | 83,5 | 73,4 | 79,2 | 85,0 |
| Styrd av datarutiner | | | | | | |
| Ja, i hög grad | 57,4 | 60,8 | 62,2 | 41,5 | 37,7 | 33,7 |
| Ja, i viss mån | 29,4 | 27,6 | 26,6 | 36,6 | 40,7 | 38,9 |
| Nej | 13,1 | 11,6 | 11,3 | 21,9 | 21,6 | 27,3 |
| UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING | | | | | | |
| Jobbet kräver återkommande utbildning utbildning (information och/eller instruktion) | 73,7 | 79,6 | 75,1 | 82,9 | 80,4 | 75,1 |
| Har inte fått den utbildning som krävs | 26,5 | 30,3 | 19,2 | 30,6 | 28,0 | 21,3 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete | 54,9 | 44,1 | 36,3 | 48,2 | 49,1 | 40,0 |
| Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året | 26,2 | 25,5 | 19,7 | 27,9 | 26,5 | 26,7 |
| Har inte en aktuell personlig utvecklingsplan för det egna arbetet gjord i samråd med chefen | 53,4 | 54,1 | 53,8 | 57,5 | 62,0 | 59,1 |
| MEDBORGARKONTAKTER | | | | | | |
| Arbetet innebär minst halva tiden direkta kontakter med medborgare | 68,8 | 55,2 | 51,4 | 51,9 | 44,5 | 43,4 |
| Arbetsituationen på arbetsplatsen är varje vecka sådan att man inte på ett fullgott sätt kan klara av det uppdrag man fått av riksdag och regering | 25,7 | 23,0 | 19,9 | 28,1 | 20,4 | 17,3 |
| Arbetet innebär att man varje vecka möter kritik och besvikelse från medborgare | 45,4 | 35,7 | 28,3 | 42,8 | 32,9 | 20,2 |
| Allmänhetens inställning till det uppdrag man fått av riksdag och regering | | | | | | |
| Övervägande positiv | 29,4 | 31,2 | 33,8 | 34,2 | 37,9 | 50,2 |
| Lika positiv/negativ | 51,0 | 52,5 | 54,2 | 47,5 | 50,8 | 42,6 |
| Övervägande negativ | 19,6 | 16,3 | 12,0 | 18,3 | 11,3 | 7,2 |
| Allmänhetens inställning till arbetsinsatserna | | | | | | |
| Övervägande positiv | 35,1 | 38,6 | 44,1 | 38,6 | 39,8 | 54,7 |
| Lika positiv/negativ | 46,9 | 49,6 | 48,3 | 44,2 | 48,5 | 40,0 |
| Övervägande negativ | 18,0 | 11,8 | 7,7 | 17,2 | 11,7 | 5,3 |
| ARBETSRELATERADE BESVÄR | | | | | | |
| <i>Förhållanden varje vecka</i> | | | | | | |
| Kroppsligt uttröttad efter arbetet | 62,5 | 55,5 | 55,2 | 56,5 | 53,7 | 48,9 |
| Svårt att koppla av tankarna från arbetet när man är ledig | 41,8 | 45,6 | 46,8 | 43,8 | 49,4 | 44,3 |
| Trött och håglös | 53,2 | 43,4 | 41,1 | 50,7 | 41,8 | 30,7 |
| Kliande eller på annat sätt irriterade ögon | 25,6 | 26,1 | 28,7 | 19,7 | 21,8 | 21,0 |
| Svårigheter att sova, därför att tankar | | | | | | |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| på jobbet håller en vaken | 22,9 | 24,0 | 32,8 | 24,4 | 27,2 | 23,9 |
| Olust att gå till arbetet | 23,4 | 18,4 | 18,0 | 28,0 | 21,1 | 16,1 |
| Upprörd eller uppgiven därför att man på arbetsplatsen inte kan klara sitt uppdrag på ett fullgott sätt | 30,4 | 25,9 | 24,8 | 35,1 | 30,9 | 19,9 |
| Ont i övre delen av ryggen eller nacken | 49,4 | 48,1 | 46,4 | 33,5 | 35,2 | 28,6 |
| Ont i axlar eller armar | 45,7 | 47,5 | 46,2 | 34,8 | 29,9 | 28,3 |
| ARBETSTIDER OCH ÖVERTIDSARBETE | | | | | | |
| Arbetstidens förläggning | | | | | | |
| Flexitid | 71,0 | 77,0 | 79,7 | 51,2 | 57,0 | 60,0 |
| På annat sätt relativt fria arbetstider | 6,1 | 8,9 | 8,8 | 18,3 | 17,4 | 17,6 |
| Helt fria arbetstider | 3,2 | 0,5 | 1,8 | 4,6 | 3,1 | 5,0 |
| Kan i allmänhet inte påverka arbetstiden | 19,8 | 13,5 | 9,7 | 25,9 | 22,5 | 17,4 |
| Hemarbete minst några timmar per vecka | 9,1 | 13,0 | 10,3 | 23,2 | 23,0 | 25,8 |
| Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid | 42,7 | 34,8 | 37,1 | 39,7 | 38,1 | 36,2 |
| Ersättning (i tid eller pengar) för övertid | | | | | | |
| Alltid | 75,1 | 71,4 | 68,2 | 62,9 | 61,2 | 54,1 |
| Ibland | 9,7 | 12,4 | 14,3 | 13,0 | 16,6 | 12,1 |
| Ingen ersättning utgår | 11,7 | 12,1 | 12,5 | 21,2 | 13,7 | 16,6 |
| Ingår (i ordinarie lönen enligt avtalet) | 3,4 | 4,1 | 4,9 | 2,9 | 8,5 | 17,2 |
| Ej ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar | 11,6 | 19,4 | 18,6 | 21,5 | 30,8 | 26,6 |
| Möjlighet att själv välja ersättning i tid eller pengar vid beordrad övertid | | | | | | |
| Ja | 63,9 | 65,2 | 59,7 | 69,1 | 67,6 | 58,2 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i pengar | 9,2 | 9,4 | 9,5 | 9,3 | 5,0 | 3,3 |
| Nej, arbetsgivaren accepterar enbart ersättning i tid | 5,9 | 6,9 | 9,6 | 5,0 | 9,0 | 11,3 |
| Ej aktuellt | 21,0 | 18,6 | 21,2 | 16,6 | 18,4 | 27,2 |
| Arbete utöver normal arbetstid utan att | | | | | | |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| arbetsledningen alls är inblandad | | | | | | |
| Utan ersättning | 17,4 | 24,5 | 23,1 | 25,6 | 34,6 | 38,5 |
| Alltid med ersättning | 47,2 | 39,9 | 46,5 | 41,2 | 36,6 | 34,2 |
| Nej | 35,4 | 35,6 | 30,4 | 33,2 | 28,8 | 27,4 |
| | | | | | | |
| Orsak till att man jobbat utöver sin ordinarie arbetstid utan ersättning | | | | | | |
| Arbetsuppgifterna krävde det helt enkelt | 94,2 | 95,5 | 97,2 | 78,5 | 97,7 | 95,5 |
| | | | | | | |
| Annars skulle arbetskamraterna tvingas ta på sig en del av mitt jobb | 46,1 | 29,5 | 31,5 | 50,9 | 35,0 | 36,4 |
| | | | | | | |
| Det förväntas att man tar ansvar för sina arbetsuppgifter | 99,4 | 92,0 | 95,9 | 76,2 | 90,8 | 95,0 |
| | | | | | | |
| Arbetsledningen ser positivt på att man jobbar över eller tar med jobb hem | 17,8 | 22,9 | 22,2 | 24,8 | 19,7 | 33,0 |
| | | | | | | |
| Skäl till att inte begära ersättning när man jobba över | | | | | | |
| Det känns genant att visa att man måste jobba över eller ta med jobb hem | 20,4 | 25,5 | 24,5 | 17,7 | 19,7 | 12,8 |
| | | | | | | |
| Det skulle sätta den närmsta chefen i klistret eftersom det ses med oblida ögon högre upp | 1,8 | 7,6 | 9,8 | 14,8 | 15,5 | 9,9 |
| | | | | | | |
| Ersättning för övertid ryms inte i budget | | | | | | |
| Ja | 30,6 | 38,9 | 34,4 | 17,5 | 26,0 | 25,5 |
| Nej | 59,9 | 52,4 | 51,9 | 62,4 | 50,0 | 42,5 |
| Oreglerad arbetstid | 9,5 | 8,6 | 13,8 | 20,0 | 24,0 | 32,0 |
| | | | | | | |
| Meningslöst att begära ersättning, vet att det inte beviljas | | | | | | |
| Ja | 34,4 | 37,8 | 36,1 | 17,1 | 21,4 | 26,3 |
| Nej | 55,9 | 52,4 | 54,5 | 62,8 | 55,5 | 39,0 |
| Oreglerad arbetstid | 9,7 | 9,8 | 9,4 | 20,0 | 23,1 | 34,7 |
| | | | | | | |
| Att begära betalt för övertids- eller hem- arbete skulle kunna ligga en i fatet vid den individuella lönesättningen eller om man söker annan tjänst i verket/bolaget | | | | | | |
| Ja | 13,3 | 18,7 | 18,8 | 26,5 | 20,7 | 18,4 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Nej | 76,5 | 73,6 | 71,8 | 59,2 | 58,1 | 47,6 |
| Oreglerad arbetstid | 10,2 | 7,7 | 9,4 | 14,3 | 21,2 | 33,9 |
| | | | | | | |
| "HÖGRE I TAK", "LÄGRE I TAK" ELLER OFÖRÄNDRAT DE SENASTE FEM ÅREN | | | | | | |
| Att framföra kritiska uppfattningar internt på arbetsplatsen | | | | | | |
| Högre i tak | 20,5 | 17,3 | 15,0 | 24,1 | 19,6 | 13,5 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 62,4 | 59,7 | 61,0 | 62,1 | 56,2 | 59,4 |
| Lägre i tak | 17,1 | 23,0 | 24,0 | 13,8 | 24,2 | 27,1 |
| <i>Nettoförändring</i> | 3,4 | -5,7 | -9,0 | 10,3 | -4,6 | -13,6 |
| | | | | | | |
| Att offentligt framföra kritiska uppfattningar om hur verksamheten fungerar | | | | | | |
| Högre i tak | 18,4 | 12,0 | 9,6 | 15,8 | 13,6 | 8,9 |
| Oförändrat de senaste fem åren | 64,5 | 62,1 | 62,4 | 60,8 | 59,0 | 59,3 |
| Lägre i tak | 17,1 | 25,9 | 28,0 | 23,4 | 27,5 | 31,8 |
| <i>Nettoförändring</i> | 1,3 | -13,9 | -18,4 | -7,6 | -13,9 | -22,9 |
| | | | | | | |
| NACKDELAR ELLER FÖRDELAR VID KRITIK | | | | | | |
| Saker som upplevs känsliga att kritisera | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande otillräckliga personalresurser | 17,7 | 10,9 | 11,5 | 8,9 | 16,8 | 15,6 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande hårt utnyttjande av personal | 21,8 | 15,3 | 17,3 | 18,4 | 20,3 | 18,0 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande dåliga/oövertänkta politiska beslut som styr verksamheten | 15,6 | 12,7 | 14,1 | 14,6 | 17,2 | 16,5 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande brister i arbetsledningen | 28,9 | 33,4 | 31,6 | 24,1 | 34,0 | 32,6 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande orättvisor i eller dåliga beslut angående tjänstetillsättningar | 25,1 | 25,0 | 26,4 | 24,0 | 29,3 | 26,8 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande olikheter i hand- läggning som innebär bristande rättssäker- het eller godtycke | 13,7 | 13,8 | 14,3 | 15,9 | 19,7 | 18,3 |
| | | | | | | |
| Framföra kritik beträffande ekonomiska oegentligheter som överordnade har ansvar för | 14,8 | 15,9 | 18,2 | 18,3 | 19,4 | 18,9 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Framföra kritik beträffande brister i verkets/ bolagets ledning | 21,0 | 22,5 | 23,6 | 17,0 | 26,7 | 26,7 |
| Framföra kritik beträffande ifrågasättande av om verks-/bolagsledningen respekterar politiska beslut | 13,4 | 14,5 | 17,0 | 14,9 | 19,0 | 20,8 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått nackdelar av det genom att han/hon.. ..fått lägre lön än han/hon annars skulle fått | 7,0 | 16,2 | 13,6 | 24,3 | 17,8 | 16,7 |
| ..fått sämre arbetsuppgifter | 10,5 | 11,8 | 11,7 | 25,5 | 18,0 | 14,7 |
| ..blivit förbigången vid tillsättning av tjänst | 12,3 | 15,6 | 12,6 | 21,5 | 21,8 | 17,4 |
| ..blivit uppsagd eller "lösts ut" | 11,7 | 8,2 | 7,4 | 16,7 | 11,6 | 12,2 |
| ..blivit illa behandlad på annat sätt | 18,3 | 24,0 | 16,4 | 33,8 | 26,2 | 19,7 |
| ..fått någon av ovanstående nackdelar | 25,6 | 34,9 | 26,5 | 52,9 | 38,6 | 31,6 |
| Den som framfört kritik under de tre senaste åren har fått uppskattning från ledningen | 14,8 | 12,7 | 8,2 | 24,3 | 15,6 | 13,2 |
| DETTA HAR HÄNT UNDER DET SENASTE ÅRET | | | | | | |
| <i>Stressen i jobbet</i> | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska stressen | | | | | | |
| Ja | 14,5 | 23,1 | 23,7 | 27,7 | 21,0 | 20,3 |
| Nej | 56,9 | 50,9 | 46,7 | 58,4 | 55,7 | 52,3 |
| Ej aktuellt problem | 10,2 | 8,0 | 13,6 | 3,6 | 12,0 | 12,7 |
| Vet ej | 18,4 | 17,9 | 16,0 | 10,3 | 11,3 | 14,7 |
| Facket har tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | |
| Ja | 10,4 | 14,2 | 11,0 | 18,7 | 15,2 | 16,4 |
| Nej | 31,3 | 43,1 | 45,0 | 53,2 | 47,4 | 47,7 |
| Ej aktuellt problem | 7,4 | 7,4 | 10,5 | 3,1 | 9,3 | 7,7 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Vet ej | 51,0 | 35,3 | 33,5 | 25,0 | 28,0 | 28,1 |
| Har själv tagit initiativ för att minska stressen | | | | | | |
| Ja | 43,4 | 48,3 | 40,7 | 45,5 | 52,5 | 40,0 |
| Nej | 40,2 | 34,7 | 39,2 | 46,7 | 32,6 | 41,0 |
| Ej aktuellt problem | 11,8 | 12,1 | 15,3 | 4,0 | 13,1 | 15,9 |
| Vet ej | 4,6 | 4,9 | 4,8 | 3,7 | 1,8 | 3,1 |
| <i>Tystnaden på jobbet</i> | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att öka öppenheten | | | | | | |
| Ja | 18,0 | 18,6 | 16,0 | 16,6 | 21,0 | 19,7 |
| Nej | 37,7 | 37,2 | 36,5 | 49,9 | 47,2 | 39,9 |
| Ej aktuellt problem | 10,7 | 16,8 | 19,9 | 7,7 | 14,4 | 22,2 |
| Vet ej | 33,6 | 27,3 | 27,6 | 25,8 | 17,4 | 18,2 |
| Facket har tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | |
| Ja | 10,2 | 11,3 | 9,5 | 9,9 | 14,0 | 15,0 |
| Nej | 28,6 | 33,2 | 34,7 | 51,7 | 42,1 | 41,4 |
| Ej aktuellt problem | 9,6 | 14,8 | 14,8 | 7,0 | 12,9 | 15,8 |
| Vet ej | 51,7 | 40,8 | 41,0 | 31,4 | 31,0 | 27,8 |
| Har själv tagit initiativ för att öka öppenheten | | | | | | |
| Ja | 19,1 | 21,1 | 19,9 | 21,5 | 27,8 | 23,0 |
| Nej | 47,8 | 45,5 | 48,5 | 58,7 | 48,9 | 46,1 |
| Ej aktuellt problem | 16,2 | 19,3 | 22,6 | 10,3 | 18,5 | 25,8 |
| Vet ej | 16,8 | 14,2 | 9,0 | 9,5 | 4,8 | 5,1 |
| <i>Obetalt övertidsarbete</i> | | | | | | |
| Ledningen har vidtagit åtgärder för att minska övertidsarbetet | | | | | | |
| Ja | 5,7 | 6,8 | 4,7 | 13,5 | 8,3 | 6,7 |
| Nej | 19,3 | 20,2 | 18,8 | 27,5 | 25,4 | 29,7 |
| Ej aktuellt problem | 38,0 | 34,5 | 36,6 | 36,8 | 40,7 | 37,9 |
| Vet ej | 37,0 | 38,4 | 39,9 | 22,2 | 25,6 | 25,7 |
| Facket har tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | |
| Ja | 2,9 | 4,4 | 5,1 | 9,4 | 8,5 | 7,4 |

| | Kvinnor | | | Män | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år | 18-34 år | 35-49 år | 50-70 år |
| Nej | 14,6 | 18,7 | 17,5 | 30,6 | 24,5 | 26,5 |
| Ej aktuellt problem | 31,7 | 29,7 | 27,9 | 31,0 | 33,3 | 28,7 |
| Vet ej | 50,8 | 47,3 | 49,5 | 28,9 | 33,7 | 37,5 |
| | | | | | | |
| Har själv tagit initiativ för att minska övertidsarbetet | | | | | | |
| Ja | 5,4 | 8,2 | 8,6 | 8,9 | 15,1 | 10,3 |
| Nej | 38,4 | 38,6 | 42,0 | 45,9 | 39,4 | 46,7 |
| Ej aktuellt problem | 40,9 | 37,6 | 37,8 | 35,9 | 37,2 | 35,9 |
| Vet ej | 15,2 | 15,6 | 11,6 | 9,3 | 8,3 | 7,1 |

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every receipt, invoice, and bill should be properly filed and indexed for easy retrieval. This not only helps in tracking expenses but also ensures compliance with tax regulations.

Next, the document outlines the various methods used to collect and analyze data. It mentions the use of surveys, interviews, and focus groups to gather qualitative information. Additionally, it highlights the importance of using statistical tools to analyze quantitative data, such as regression analysis and correlation coefficients.

The document also touches upon the ethical considerations of data collection and analysis. It stresses the need for transparency in how data is gathered and used, and the importance of protecting the privacy of individuals whose data is being collected.

In the final section, the document provides a summary of the key findings and conclusions. It reiterates the importance of a systematic and ethical approach to data collection and analysis, and offers some practical tips for implementing these principles in a business or research setting.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org