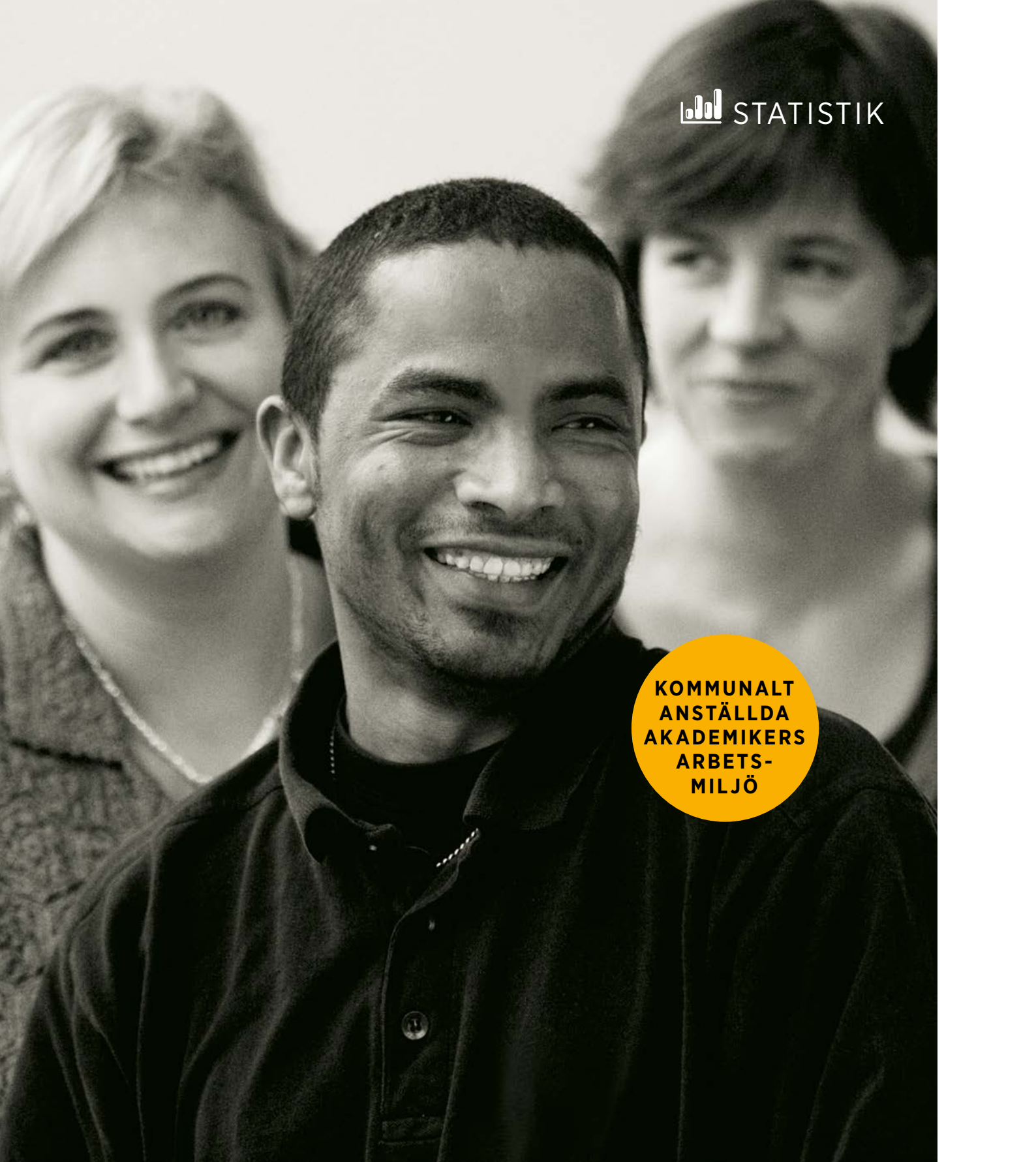




 STATISTIK

KOMMUNALT
ANSTÄLLDA
AKADEMIKERS
ARBETS-
MILJÖ

Högt engagemang

— MEN FÖR MYCKET STRESS OCH FÖR LITE UTVECKLING

Jusek



Stora vinster med att förbättra arbetsmiljön i kommunerna

Sveriges kommuner och landsting har bärande funktioner i samhällsbygget. Kommunerna har ansvar för stora delar av den gemensamt finansierade välfärden och sysselsätter totalt ungefär en miljon människor. Arbetsmiljön inom dessa organisationer är därmed betydelsefull ur flera olika perspektiv.

För att förbättra arbetsmiljön krävs analyser av hur skilda grupper av medarbetare upplever sin situation. I den här rapporten undersöker vi arbetsmiljön för akademiker som är medlemmar i Jusek (jurister, ekonomer, samhällsvetare, personalvetare, systemvetare och kommunikatörer) och arbetar i någon av landets kommuner eller landsting. Det betyder att de vanligaste kontaktyrkena, som ofta får illustrera arbetsmiljöproblem och höga sjuktal inom kommunerna, inte ingår i undersökningen.

Resultaten visar att det finns många utmaningar även för Juseks utbildningsgrupper, som ofta arbetar som chefer, strateger och specialister. Det handlar bland annat om bristande balans mellan arbete och fritid, höga nivåer av stress och missnöje med ledning och styrning. Resultaten visar samtidigt att skillnaderna jämfört med andra sektorer på arbetsmarknaden totalt sett är små. Akademiker som arbetar inom kommunal sektor mår alltså inte sämre på och av jobbet än de som arbetar inom staten eller i det privata näringslivet.

De stora skillnaderna syns i stället mellan kvinnor och män inom kommunerna. Kvinnor upplever genomgående att deras arbetsmiljö är sämre, och i flera avseenden är det specifikt unga kvinnor



**GODA
SKÄL ATT
PRIORITERA
ÖKAT VÄL-
BEFINNANDE**

som upplever det lägsta välbefinnandet. När det handlar om nöjdhet totalt sett är andelen missnöjda unga kvinnor tre gånger så hög som andelen missnöjda unga män.

Bortom utmaningarna framträder också en annan bild. För akademiker inom kommunen är arbetet viktigare än för akademiker som arbetar inom andra sektorer. Unga kvinnor är den grupp som är mest engagerade i sitt arbete. Detta är positiva resultat som skapar goda förutsättningar för att både förbättra arbetsmiljön och utveckla verksamheten.

Kommunerna har många goda skäl att prioritera ett ökat välbefinnande hos medarbetare och chefer. Ett ökat välbefinnande leder till ökad produktivitet, kompetensförsörjningen förbättras när arbetsplatsen blir mer attraktiv och förutsättningar skapas för att fler ska vilja förlänga sitt arbetsliv. Inte minst är det prioriterat att förbättra kvinnornas arbetsmiljö för att skapa lika förutsättningar i arbetslivet.

Ytterst ansvariga för arbetsmiljön i kommunerna är politikerna. De behöver ta ett större ansvar för frågorna än i dag och ange tonen för ett modernt arbetsmiljöarbete där välbefinnandet har en central roll. Genom partsgemensamma satsningar på att komma tillrätta med stressrelaterade problem och insatser som skapar möjlighet till utveckling i arbetet har kommunerna goda förutsättningar att öka välbefinnandet bland sina anställda.



SOFIA LARSEN
ORDFÖRANDE I JUSEK

Sammanfattning

Rapporten bygger på en enkät riktad till Juseks medlemmar som arbetar inom kommuner och landsting. Resultaten visar att en majoritet av de kommunalt anställda akademikerna upplever ett högt välbefinnande i arbetet — de flesta mår bra på och av jobbet. Det återspeglas både i nöjdheten med arbetet totalt sett och i resultat kopplat till de känslor som arbetet ger upphov till, det känslomässiga välbefinnandet. När det gäller välbefinnande ser vi heller inga större skillnader mellan anställda i olika sektorer.

Kvinnor inom kommunal sektor upplever dock genomgående att deras arbetsmiljö är sämre än männens, och i flera avseenden är det specifikt unga kvinnor som upplever det lägsta välbefinnandet. Andelen missnöjda unga kvinnor är tre gånger så hög som andelen missnöjda unga män i kommunal sektor. Resultaten visar också att kvinnor generellt upplever stressrelaterade problem i arbetet i klart högre utsträckning än män.



Samtidigt visar rapporten att anställda inom kommunal sektor är mer engagerade i sitt arbete jämfört med anställda inom statlig och privat sektor. Kvinnorna inom kommunal sektor är mer engagerade än männen, och det är en högre andel kvinnor som upplever att arbetet har stor betydelse för att göra livet meningsfullt. Sammantaget pekar dessa resultat på att det finns goda förutsättningar för att både öka välbefinnandet och effektiviteten inom de kommunala och landstingskommunala verksamheterna.

**DE FLESTA
MÅR BRA
PÅ OCH AV
JOBDET**

För att uppnå ett högre välbefinnande inom kommunal sektor krävs både initiativ för att minska stressrelaterade problem och bättre möjligheter till utveckling i arbetet. Utveckling i arbetet handlar om faktorer som möjligheter att lära nytt i arbetet, att den egna kompetensen tas tillvara eller möjligheten att få utlopp för sin kreativitet.

- 53 procent av kvinnorna och 63 procent av männen i kommunal sektor upplever totalt sett ett högt välbefinnande i arbetet.
- 79 procent känner stort engagemang för arbetet – engagemanget är högre i kommunal sektor än i övriga sektorer och kvinnor är mer engagerade än män.
- 86 procent av kvinnorna under 40 år upplever att arbetet har stor betydelse för livets meningsfullhet. Det är en högre andel än för övriga åldersgrupper.
- Att arbetet känns meningsfullt, att ha inflytande över arbetet och arbetsuppgifternas innehåll är avgörande faktorer för att öka välbefinnandet bland kommunalt anställda akademiker.

Sist i rapporten pekar Jusek ut åtta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inom kommunal sektor. Du kan läsa mer ingående om dessa på sidorna 34–35.

Juseks åtta förslag för en bättre arbetsmiljö i kommunerna

- 1 Fler lokala samverkansavtal bör slutas
- 2 Vidta åtgärder för att minska stress — men erbjud också möjlighet till utveckling
- 3 Inför mål för och följ upp välbefinnandet i arbetet
- 4 Utveckla ett individanpassat arbete med ett genusperspektiv
- 5 Förbättra chefernas förutsättningar i arbetet
- 6 Anställ rätt kompetens till rätt tjänst
- 7 Utveckla arbetsuppgifter, tjänster och lön över tid
- 8 Prioritera regelbunden dialog om negativ stress

En tankeram för välbefinnande i arbetet

ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Arbete skapar struktur och mening. Det skapar gemenskap, möjliggör lärande och personlig utveckling. Därför är arbetet något positivt – något som bidrar till livskvalitet. Men det förutsätter att arbetslivet är hållbart. Ett hållbart arbetsliv kännetecknas av ett samspel och en ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare, men handlar också om möjligheten till delaktighet och återhämtning, möjlighet att påverka den egna arbetssituationen och att ha balans i livet. Det handlar slutligen även om att få använda sin kompetens, lära nytt och att få utlopp för sin kreativitet. Bakom detta finns en gemensam nämnare, nämligen att ett hållbart arbetsliv förutsätter ett högt välbefinnande i arbetet.

Ökad konkurrens, globalisering och teknikutveckling innebär att arbetslivet förändras i snabb takt. Därför är det av stor betydelse att förstå hur arbetsmarknaden och arbetslivet förändras – hur Juseks medlemmars arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet utvecklas. I den här rapporten riktar



**ETT
HÅLLBART
ARBETSLIV**

vi fokus mot Juseks medlemmar anställda i kommunal sektor. Med stöd av rapporten hoppas vi kunna bidra till en fördjupad diskussion om arbetsmiljön i kommunal sektor och hur den kan förbättras. Arbetsmiljön och möjligheterna till utveckling i arbetet är också helt avgörande för att locka till sig framtidens akademiker, inte minst för sektorer som inte är löneledande.

VÄLBEFINNANDE

Välbefinnande handlar delvis om frånvaron av negativa omständigheter, men också om aspekter som av egen kraft bidrar till välbefinnande. Psykisk hälsa är en viktig komponent av välbefinnandet, men det senare är ett bredare och mer omfattande begrepp. Bredden i begreppet bidrar till att det inte existerar någon generellt accepterad definition, men det har skett en tilltagande konvergens mot vilka gemensamma element som bör ingå. Välbefinnande omfattar således positiva omständigheter som skapar tillfredsställelse och glädje över olika delar av livet, så som arbete, hälsa, familj, vänner, fritid, ekonomi och boende. Det är en subjektiv upplevelse som inkluderar både positiva känslor och frånvaron av negativa känslor.

EN UNDERSÖKNING OM VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Forskningen har intresserat sig för välbefinnande i arbetet under många decennier, men sedan 1990-talet har vi sett ett växande intresse, både inom akademien och bland praktiker. Med stöd av två forskare vid den psykologiska institutionen vid Stockholms universitet har Jusek tagit fram en medlemsenkät på detta tema. Undersökningen genomfördes i maj 2017. 2 193 webbintervjuer genomfördes bland Juseks yrkesverksamma medlemmar. 46,6 procent av nettourvalet genomförde hela enkäten. Medlemmarna har dragits slumpvis ur Juseks medlemsregister och resultaten har viktats efter kön, ålder och utbildningsgrupp.

Av de 2 193 respondenterna arbetar 359 i kommunal eller landstingskommunal sektor. Det är den gruppen som står i fokus i den här rapporten. I rapporten sägs dessa 359 yrkesverksamma medlemmar tillhöra den kommunala sektorn. 61 procent är kvinnor och 39 procent är män. 80 procent är medarbetare och 20 procent är chefer. 32 procent är yngre än 40 år, 32 procent är 40–49 år och 36 procent är 50 år eller äldre. 33 procent är samhällsvetare, 21 procent är ekonomer, 19 procent är jurister, 15 procent är systemvetare, tio procent är HR/personalvetare och en procent är kommunikatörer. Eftersom antalet respondenter är begränsat lägger vi i rapporten enbart fokus på skillnader som är statistiskt signifikanta på minst 95%-nivån. Det betyder att den uppvisade skillnaden med minst 95 procents sannolikhet inte beror på slumpen utan på faktiska förhållanden. För att ytterligare stärka resultatens trovärdighet genomförs även så kallad multipel regressionsanalys. De skillnader och samband som då identifieras gäller även när effekten av andra faktorer har rensats bort.

TIO ARBETSDOMÄNER OCH 30 ARBETSDIMENSIONER

Välbefinnande i arbetet är ett allomfattande begrepp som inkluderar många aspekter av arbetet och arbetsmiljön.¹ Hur och i hur många arbetsdomäner dessa aspekter ska beskrivas är inte självklart, men faktorer som vanligtvis ingår är arbetsuppgifter, arbetsorganisation, inflytande, lön, chef, arbetsgivare, kollegor, arbetsbelastning, balans i livet, fysisk arbetsmiljö och trygghet.

1 I en kunskapssammanställning från Arbetsmiljöverket översätts *job satisfaction* till arbetstrivsel och definieras som en övergripande känsla av tillfredsställelse med det nuvarande arbetet. Vissa studier fokuserar på den övergripande känslan av tillfredsställelse, andra intresserar sig för olika aspekter av välbefinnandet i arbetet.

Utöver en sammantagen fråga om välbefinnandet i arbetet brukar forskningen även inkludera en sammantagen fråga för respektive arbetsdomän. Varje domän fångas sedan in i ett antal delfrågor, vilka syftar till att identifiera de viktigaste dimensionerna av respektive arbetsdomän.²

Med utgångspunkt i forskningen definieras välbefinnande i arbetet i den här undersökningen utifrån tio arbetsdomäner. Dessa och deras respektive dimensioner är följande:

1 ARBETSUPPGIFTER

Lära nytt, tillvaratagande av kompetens, kreativitet

2 INFLYTANDE

När, var, med vilka uppgifter, med vilka kollegor och hur man ska arbeta

3 ARBETSGIVARE

Högt i tak, rättvis ledning, effektiv verksamhet

4 NEGATIV STRESS

Hinna med, arbeta för mycket, svårt att sova, återhämtning

5 KOLLEGOR

Yrkesmässiga och sociala relationer

6 NÄRMASTE CHEF

Förväntningar, feedback, löpande stöd

7 BALANS I LIVET

Påverkan på övrigt liv

8 TRYGGHET

Möjlighet att hitta nytt jobb, risk att förlora jobbet, omorganisation

9 FYSISK ARBETSMILJÖ

IT-miljö, arbetsplats i övrigt

10 LÖN

Lokal löneprocess, skälig lön, rättvis lön

**TIO ARBETS-
DOMÄNER**

Utöver dessa tio arbetsdomäner och 30 arbetsdimensioner inkluderar analysen även några övergripande frågor om arbetet. Dessa handlar bland annat om känslan i magen av att gå till jobbet, arbetets meningsfullhet, engagemang, strävan mot värdefulla mål och om du utvecklas som person i arbetet.

2 Psykologisk forskning utgår från att det finns en objektiv arbetsmiljö som i samspel med individens upplevelser, tolkningar och förväntningar bestämmer välbefinnandet i arbetet. Det existerar således en objektiv referensram som individer tolkar och reagerar olika på. Hur individen uppfattar den objektiva arbetsmiljön påverkas av personlighet, värderingar och erfarenheter.



ARBETET
HAR STOR
BETYDELSE

Medlemmar i kommunal sektor om sitt arbetsliv

I flera avseenden skiljer sig inte svaren från medlemmarna i kommunal sektor från övriga sektorer. Endast signifikanta skillnader mellan olika sektorer och grupper redovisas. I flera av frågorna har femgradiga skalor använts. I dessa fall tolkas svarsalternativ ett och två som instämmer inte eller motsvarande. Svarsalternativ fyra och fem tolkas som instämmer eller motsvarande.

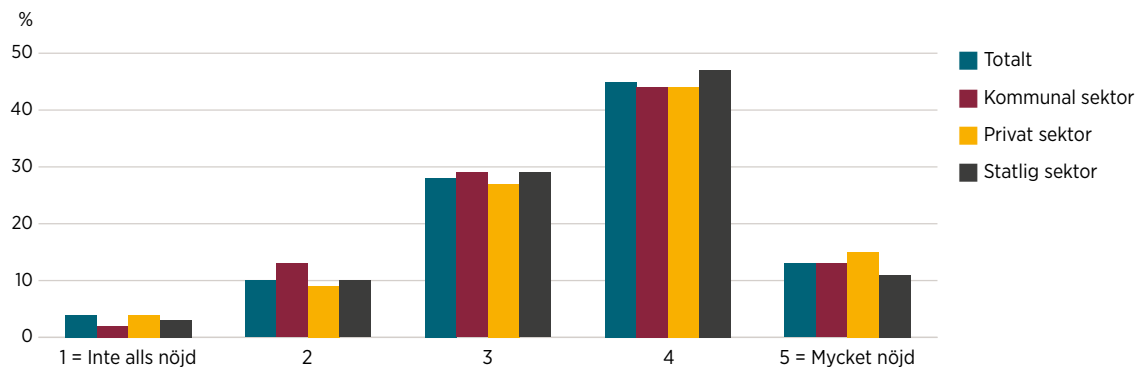
DE FLESTA ÄR NÖJDA MED SITT ARBETE

En fråga som ofta förekommer när man vill fånga in välbefinnandet i arbetet är: ”På det hela taget, hur nöjd är du med ditt arbete?”. En sådan fråga ger en nästan förvånansvärt stor mängd relevant information om hur vi mår på jobbet och är därmed central för den här rapporten. I medlemsenkäten från våren 2017 har Juseks medlemmar besvarat den här frågan utifrån en femgradig skala. Av diagram 1 framgår att Juseks medlemmar i genomsnitt är nöjda med sina arbeten, närmare 60 procent uppger detta. Nära tre av tio har angett svarsalternativ tre och har därmed en mer neutral hållning till sitt välbefinnande i arbetet. Slutligen ser vi att 14 procent av Juseks medlemmar är missnöjda med sitt arbete.

Medlemmar i kommunal sektor lika nöjda som i övriga sektorer

För den kommunala sektorn avviker inte svaren på något nämnvärt sätt från svaren för alla Juseks yrkesverksamma medlemmar. Endast en statistiskt signifikant skillnad föreligger – det är en lägre andel kommunalt anställda medlemmar som uppger att de inte alls är nöjda med sitt arbete (svarsalternativ ett). Bland de anställda i kommunal sektor uppgår den andelen till två procent och för hela medlemsgruppen uppgår den till det dubbla.

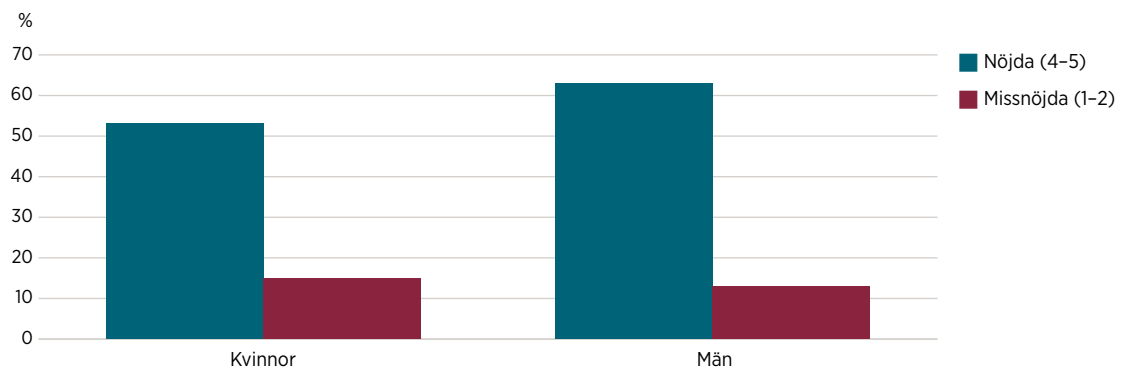
Diagram 1. Välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i olika sektorer, 2017.
Källa: Jusek.



Kvinnor mindre nöjda än män

Resultaten visar att nöjdheten bland kvinnor är signifikant lägre än nöjdheten bland män. Som framgår av diagram 2 är 63 procent av männen i kommunal sektor nöjda med sitt arbete. Motsvarande andel bland kvinnorna uppgår till 53 procent. Det betyder att det är en statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns välbefinnande i arbetet – till kvinnornas nackdel.³ Diagrammet visar också att en högre andel kvinnor än män totalt sett är missnöjda med sina arbeten, men denna skillnad är inte signifikant.

Diagram 2. Välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män. Källa: Jusek.



Av diagram 3 framgår att män upp till 39 år är allra mest nöjda med sina arbeten. 66 procent av de yngre männen uppger att de totalt sett är nöjda med sina arbeten. Detta är en statistiskt signifikant högre andel än samtliga i kommunal sektor och 24 procentenheter högre än motsvarande grupp kvinnor (–39 år). De yngre männen är också den grupp där lägst andel uppger att de är missnöjda med sitt arbete (sju procent). Detta ska jämföras med att bland kvinnor i samma ålder är 20 procent missnöjda med sitt arbete. Andelen missnöjda unga kvinnor är därmed tre gånger högre än andelen missnöjda unga män.

³ 13 procent av männen och kvinnorna uppger det högsta svarsalternativet – att de sammantaget är mycket nöjda med sitt arbete.

Diagram 3. Välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män efter ålder. Källa: Jusek.

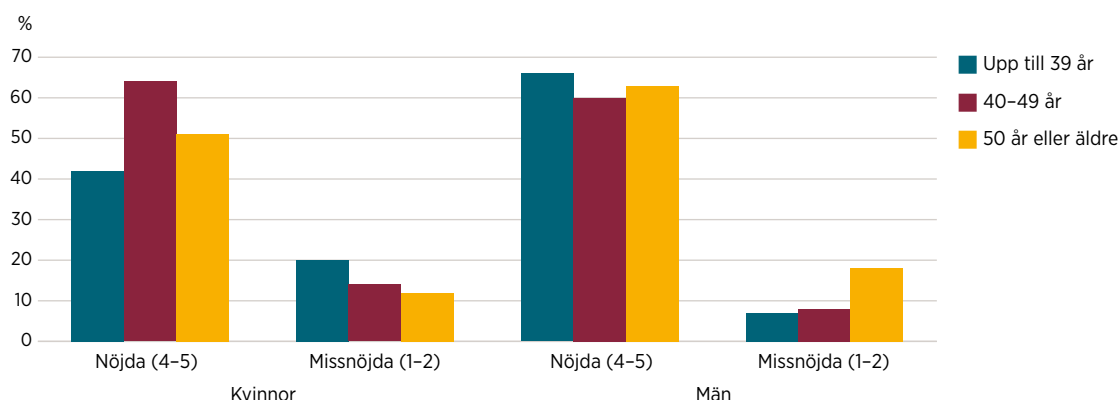


Diagram 3 visar också att variationen i ett högt välbefinnande i arbetet är större bland kvinnor än bland män. Att andelen missnöjda män ökar kraftigt mellan åldersgrupperna 40–49 år och 50+ är också anmärkningsvärt. Andelen missnöjda män över 50 år överstiger plötsligt andelen missnöjda kvinnor i samma åldersgrupp.⁴

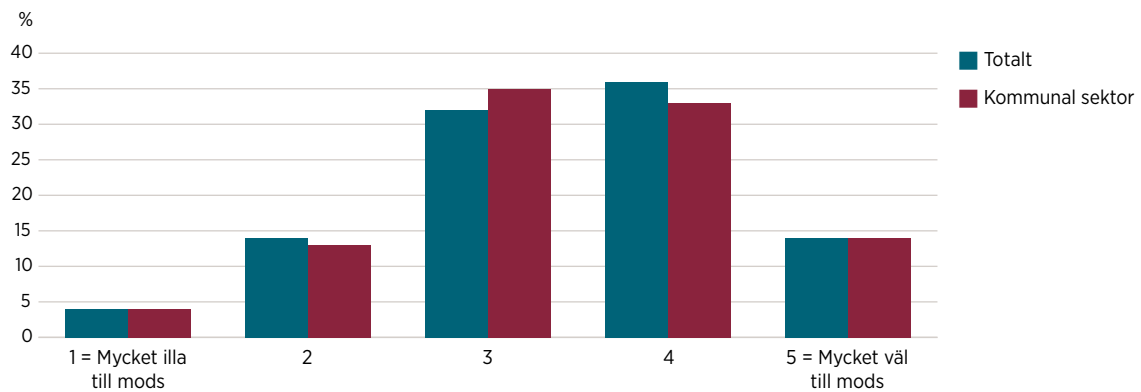
KÄNSLOMÄSSIGT VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Frågorna i tidigare avsnitt om sammantagen nöjdhet med arbetet ger en långsiktig och mer kognitivt baserad bedömning av individens relation till arbetet. En annan infallsvinkel på välbefinnandet i arbetet är att fokusera på de mer kortsiktiga och känslomässiga aspekterna: hur bra vi mår känslomässigt på jobbet. Detta känslomässiga välbefinnande är högt om balansen mellan positiva och negativa känslor kopplat till arbetet är gynnsam. Det emotionella välbefinnande i arbetet fångas ofta in med en fråga av typen: ”Om du tänker på ditt jobb de senaste dagarna, hur skulle du säga att du har känt dig?” Svartalternativen är 1 = mycket illa till mods till 5 = mycket väl till mods.

Kommunal sektor skiljer sig inte signifikant från övriga sektorer när det gäller känslomässigt välbefinnande. 47 procent av medlemmarna i kommunal sektor har under de senaste dagarna känt sig väl till mods på jobbet, varav 14 procentenheter känt sig mycket väl till mods. Samtidigt har 17 procent känt sig illa till mods, varav fyra procentenheter har känt sig mycket illa till mods. Sammantaget är det alltså en betydligt högre andel som känner sig väl till mods på jobbet än som inte gör det.

4 För att säkerställa tillförlitligheten ställs i medlemsenkäten även en fråga som lyder: ”På det hela taget, i vilken utsträckning är du nöjd med ditt arbete?”. På den femgradiga skalan är det 63 procent av männen som i hög utsträckning är nöjda med sitt arbete (alternativ 4–5), men bara 53 procent av kvinnorna anger detsamma. Det betyder att det föreligger en statistiskt signifikant skillnad mellan könen även utifrån den här frågan. Svaren visar också att det är en statistiskt signifikant högre andel kvinnor (14 procent) som i låg utsträckning är nöjda med sitt arbete (alternativ 1–2), jämfört med sju procent av männen. Kontrollfrågan stärker därmed bilden av att kvinnor i kommunal sektor är mindre nöjda med sina arbeten än män.

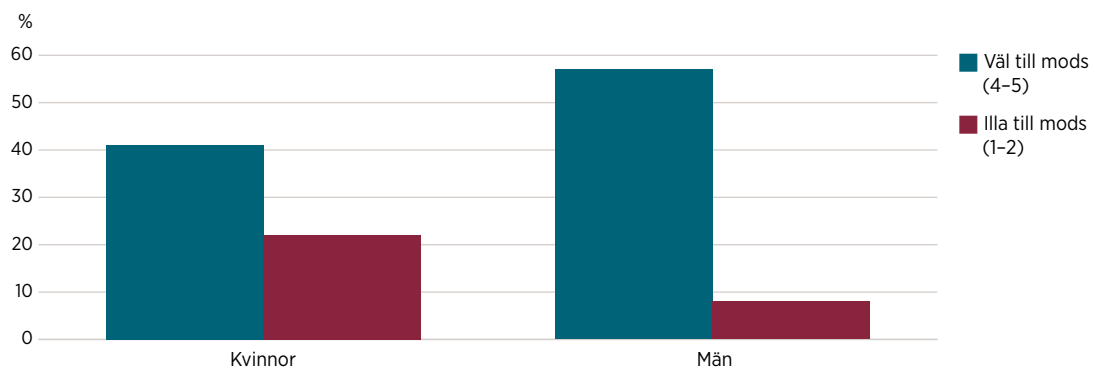
Diagram 4. Känslomässigt välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i olika sektorer, 2017.
Källa: Jusek.



Kvinnor upplever ett lägre känslomässigt välbefinnande

Som framgår av diagram 5 är könsskillnaderna inom kommunal sektor betydande även när det handlar om känslomässigt välbefinnande. 57 procent av männen har känt sig väl till mods på arbetet de senaste dagarna. Motsvarande andel bland kvinnorna uppgår till 41 procent. Det betyder att det är en statistiskt signifikant lägre andel kvinnor som känner sig väl till mods på arbetet i kommunal sektor. Det är också en signifikant högre andel kvinnor (22 procent) än män (åtta procent) som har känt sig illa till mods på arbetet de senaste dagarna. Sex procent av kvinnorna och en procent av männen har de senaste dagarna känt sig mycket illa till mods på jobbet.

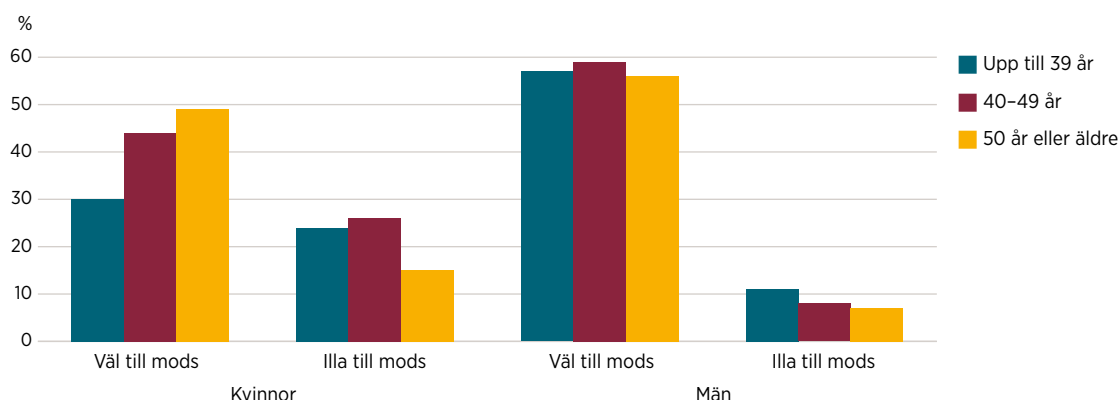
Diagram 5. Känslomässigt välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017.
Kvinnor och män. Källa: Jusek.



Unga medlemmar har lägre känslomässigt välbefinnande än äldre

Skillnaderna i känslomässigt välbefinnande i arbetet mellan kvinnor och män inom kommunal sektor gäller oavsett ålder. Diagram 6 visar att oavsett ålderskategori är andelen män som känner sig väl till mods högre än andelen bland motsvarande grupp kvinnor. Det omvända gäller andelen som känner sig illa till mods: oavsett ålderskategori är andelen kvinnor statistiskt signifikant högre än bland motsvarande grupp män.

Diagram 6. Känslomässigt välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män efter ålder. Källa: Jusek.

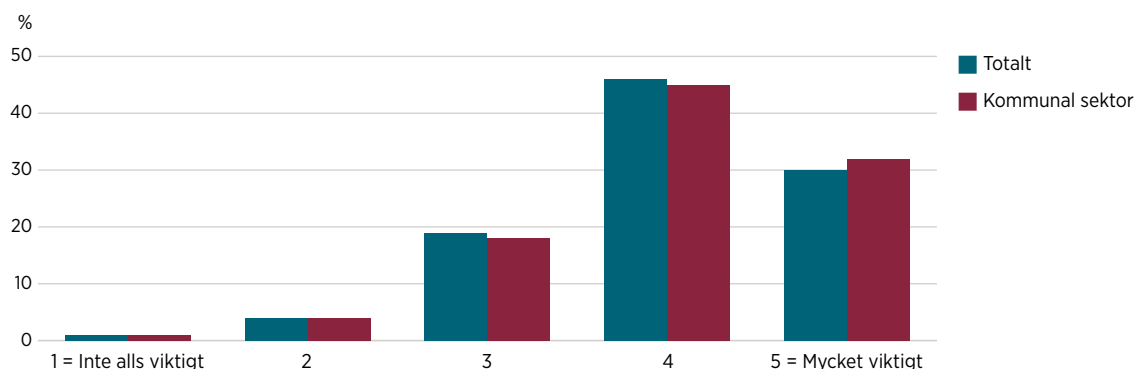


Ett annat slående resultat i diagram 6 är den stora variationen i känslomässigt välbefinnande i arbetet för kvinnor i olika åldrar. Det känslomässiga välbefinnandet tycks öka i takt med åldern och når sin högsta nivå i slutet av karriären. För männen är förändringen över åldersgrupper mer stabil. För de yngsta kvinnorna (<39 år) är det känslomässiga välbefinnandet i arbetet allra lägst. I denna åldersgrupp är det 30 procent som känner sig väl till mods och 24 procent som känner sig illa till mods på jobbet. Bland de medelålders kvinnorna känner sig drygt 40 procent väl till mods, medan 26 procent känner sig illa till mods. Nio procent av kvinnorna under 40 år har under de senaste dagarna känt sig mycket illa till mods (alternativ 1, ej i diagram) när de tänker tillbaka på sitt arbete. Motsvarande andel bland män i samma ålder uppgår till noll procent.

ARBETET HAR STOR BETYDELSE FÖR LIVETS MENINGSFULLHET

Arbetet är centralt för livets meningsfullhet för Juseks medlemmar. Ungefär tre fjärdedelar av medlemmarna, oavsett sektor, anser att arbetet är viktigt för livets meningsfullhet. Samtidigt är det endast cirka fem procent som anser att arbetet är oviktigt. Det föreligger inga statistiskt signifikanta skillnader mellan de olika sektorerna, och ungefär var tredje medlem anser att arbetet är mycket viktigt för att ge livet mening.

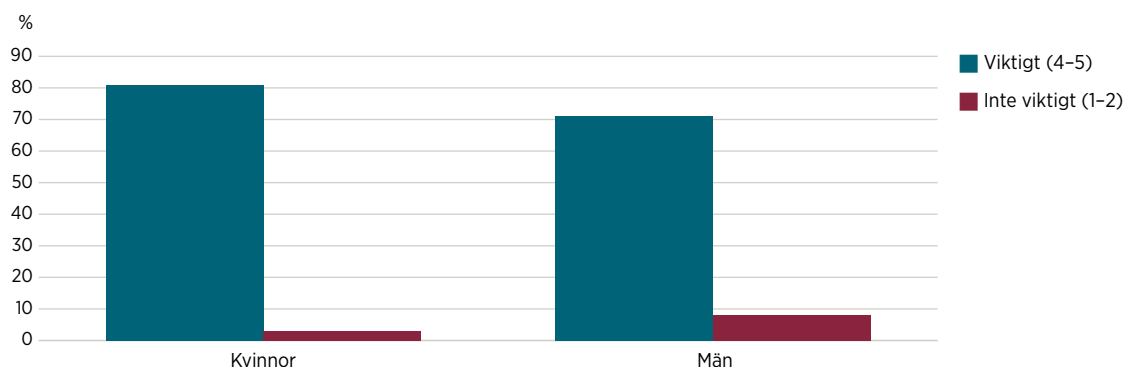
Diagram 7. Arbetets betydelse för livets meningsfullhet bland Juseks medlemmar i olika sektorer, 2017. Källa: Jusek.



Arbetet viktigare för kvinnor än för män

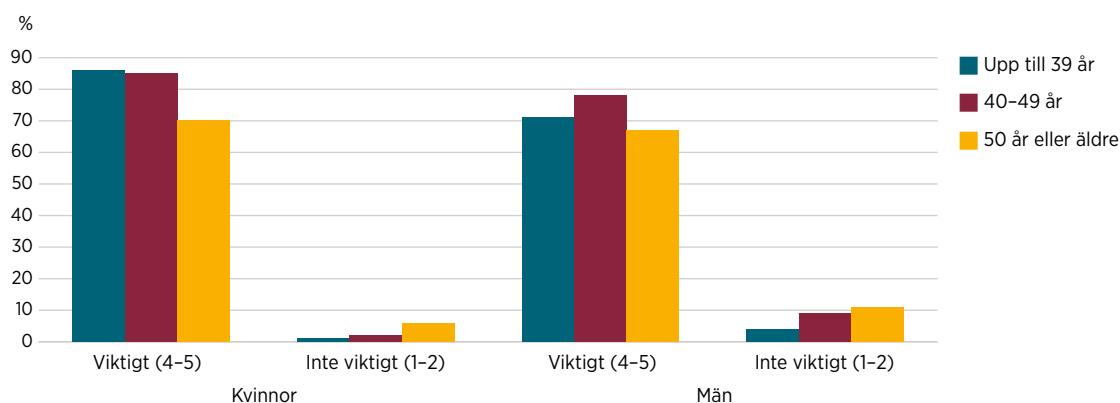
Resultaten i diagram 8 visar också att en högre andel kvinnor anser att arbetet är viktigt för att livet ska vara meningsfullt. Inom kommunal sektor uppger 81 procent av kvinnorna att arbetet är viktigt för livets meningsfullhet. Motsvarande siffra bland männen i sektorn uppgår till 71 procent.⁵ På motsvarande sätt är det en lägre andel kvinnor (tre procent) än män (åtta procent) som anser att arbetet inte är viktigt för livets meningsfullhet.

Diagram 8. Arbetets betydelse för livets meningsfullhet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män. Källa: Jusek.



Vad gäller arbetets betydelse för livets meningsfullhet finns det inom kommunal sektor också skillnader utifrån ålder. Som framgår av diagram 9 är arbetet viktigare för kvinnor än för män, oavsett ålder. Inom de två yngre åldersgrupperna är det en högre andel kvinnor (86 respektive 85 procent) än män (71 respektive 78 procent) som anser att arbetet är viktigt för livets meningsfullhet.⁶ De yngsta kvinnorna är således den grupp där arbetet är allra viktigast, vilket även avspeglas i att en mycket låg andel anser att arbetet inte är viktigt. Andelen äldre män (50+) som anser att arbetet inte är viktigt är också dubbelt så hög som andelen bland motsvarande grupp kvinnor.

Diagram 9. Arbetets betydelse för livets meningsfullhet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män efter ålder. Källa: Jusek.



5 34 procent av kvinnorna och 28 procent av männen anser att arbetet är mycket viktigt för livets meningsfullhet (alternativ 5).

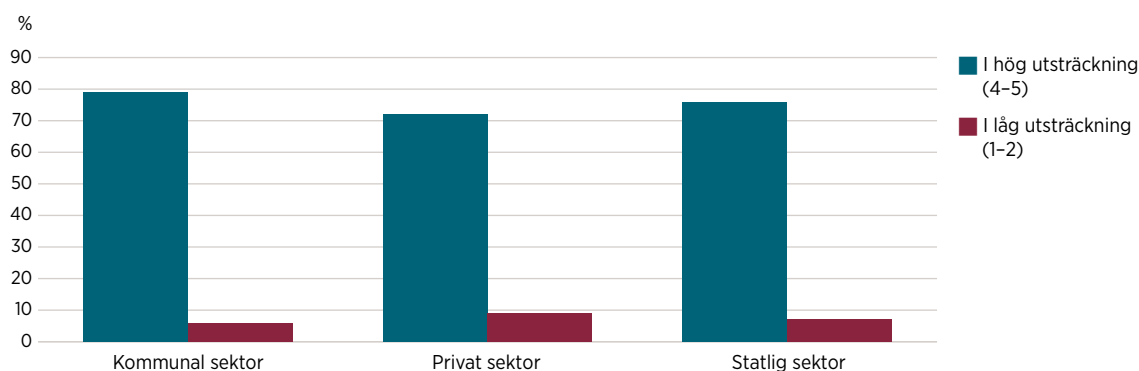
6 44 procent av de yngsta kvinnorna (upp till 39 år) anser att arbetet är mycket viktigt för livets meningsfullhet (alternativ 5). Motsvarande andel bland samma grupp män uppgår till 35 procent.

KOMMUNALT ANSTÄLLDA MYCKET ENGAGERADE I SITT ARBETE

En viktig aspekt av arbetets meningsfullhet är individens engagemang i arbetet. I enkäten ställs följande fråga: ”På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du på ditt jobb att du är engagerad?”

Diagram 10 visar att engagemanget för arbetet är mycket högt bland Juseks medlemmar. Ungefär tre av fyra medlemmar är i hög utsträckning engagerade i sitt arbete och mindre än tio procent är i låg utsträckning engagerade. Diagrammet visar också att engagemanget är högre bland anställda inom kommunal sektor jämfört med Juseks genomsnittlige medlem. Ingen annan sektor kan uppvisa samma höga nivå av engagemang och samma låga nivå av bristande engagemang. 32 procent av de kommunalt anställda medlemmarna är dessutom i mycket hög utsträckning engagerade i sitt arbete (alternativ 5), vilket är den högsta andelen bland de tre sektorerna.

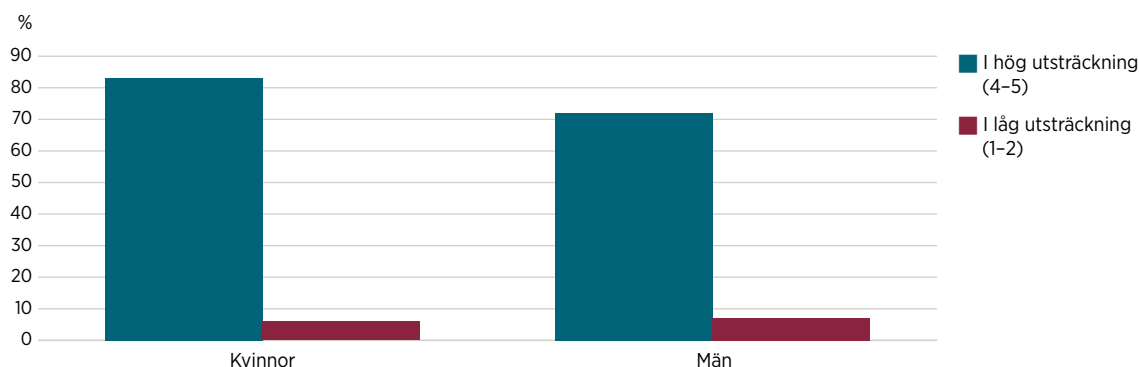
Diagram 10. Engagemang i arbetet bland Juseks medlemmar i olika sektorer, 2017. Källa: Jusek.



Kvinnor mer engagerade i sitt arbete än män

Bland de kommunalt anställda medlemmarna är det enligt diagram 11 en högre andel kvinnor än män som i hög utsträckning är engagerade i sitt arbete – 83 respektive 72 procent. Ungefär samma andel för båda könen är i låg utsträckning engagerade i sitt arbete (6–7 procent). 36 procent av kvinnorna i kommunal sektor är i mycket hög utsträckning engagerade i sitt arbete (alternativ 5, ej i diagram), medan endast 27 procent av männen uppger detsamma.

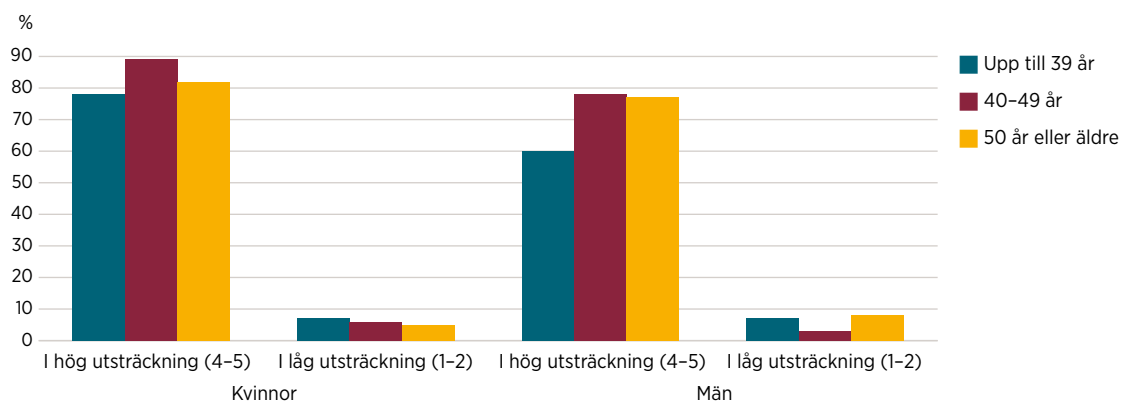
Diagram 11. Engagemang i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män. Källa: Jusek.



Som framgår av diagram 12 är de kommunalt anställda kvinnorna i högre utsträckning engagerade i sitt arbete än männen – oavsett ålder.⁷ Allra mest engagerade i arbetet är medelålders kvinnor, minst engagerade är de yngsta männen.

Diagram 12. Engagemang i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017.

Kvinnor och män efter ålder. Källa: Jusek.

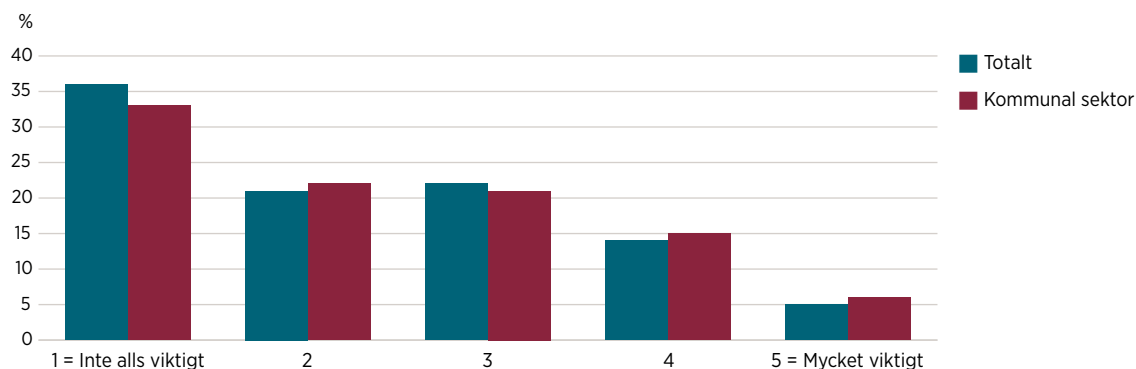


VAR FEMTE PRIORITERAR CHEFSKARRIÄR

På frågan hur viktigt det är att göra chefskarriär svarar cirka 20 procent av Juseks medlemmar i kommunal sektor att det är viktigt eller mycket viktigt. 55 procent anger att det inte är viktigt att göra chefskarriär. Resultaten för anställda i kommunal sektor ligger i linje med Juseks hela medlemsgrupp – det finns inga signifikanta skillnader mellan de olika sektorerna.

Diagram 13. Betydelse av att göra chefskarriär bland Juseks medlemmar i olika sektorer, 2017.

Källa: Jusek.

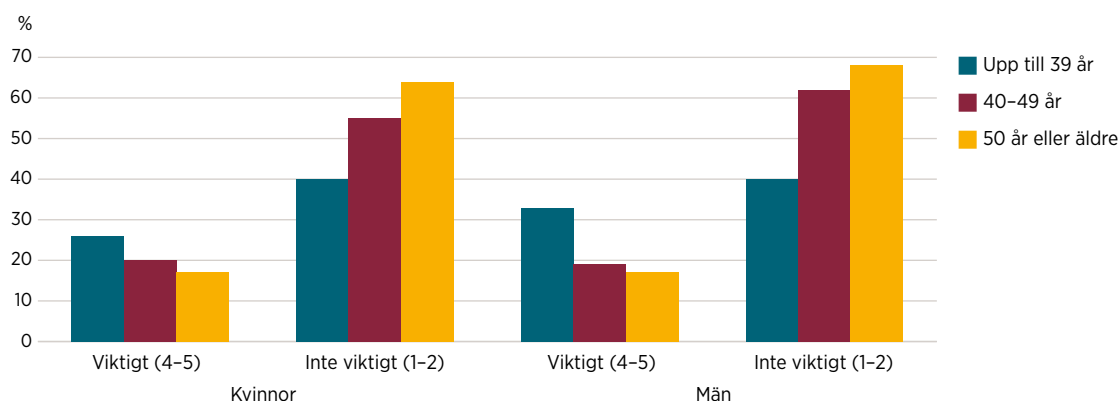


⁷ Detsamma gäller om man tittar på gruppen som i mycket hög utsträckning är engagerade i sitt arbete. Allra störst skillnad finns då i den yngsta åldersgruppen, där 39 procent av kvinnorna men bara 24 procent av männen anser att de i mycket hög utsträckning är engagerade i sitt arbete (alternativ 5).

Chefskarriär viktigast för män under 40 år

Vid en jämförelse av hela gruppen kvinnor och hela gruppen män i kommunal sektor finns det inga signifikanta skillnader när det gäller vikten av att göra chefskarriär, men av diagram 14 framgår att chefskarriär är allra viktigast för yngre män. Bland kommunalt anställda män under 40 år anger 33 procent att det är viktigt att göra chefskarriär – motsvarande andel bland kvinnor i samma ålder uppgår till 26 procent. Av rimliga skäl minskar betydelsen av att göra chefskarriär i takt med att åldern ökar, vilket tycks vara ett likartat mönster för båda könen. Bland medelålders och äldre medlemmar är andelen som inte tycker att chefskarriär är viktigt högre för män än för kvinnor.

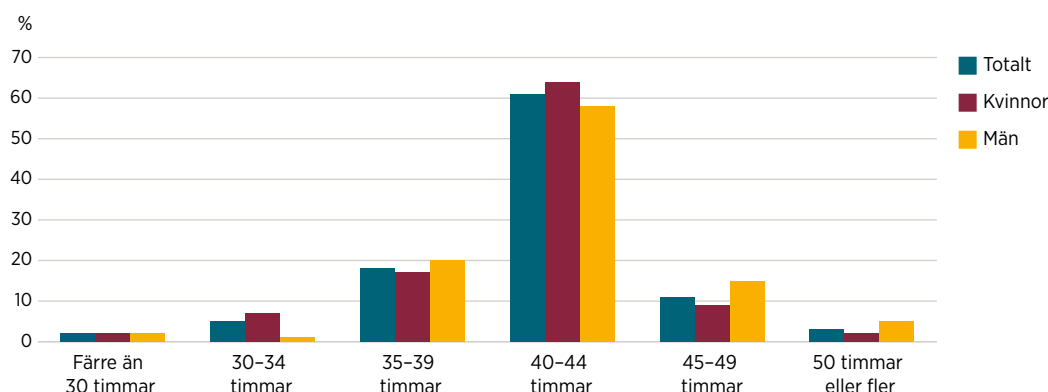
Diagram 14. Betydelse av att göra chefskarriär bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män efter ålder. Källa: Jusek.



MAJORITETEN ARBETAR MELLAN 40 OCH 44 TIMMAR PER VECKA

I undersökningen ingick också en fråga om antalet arbetade timmar en normal arbetsvecka. Som framgår av diagram 15 arbetar majoriteten – drygt 60 procent – av de kommunalt anställda 40–44 timmar per vecka. Resultaten ligger i linje med hela Juseks medlemsgrupp – vi hittar inga signifikanta skillnader mellan olika sektorer. Andelen som arbetar 45 timmar eller mer en normal arbetsvecka uppgår till drygt tio procent.

Diagram 15. Arbetade timmar en normal arbetsvecka bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Kvinnor och män. Källa: Jusek.





DICK MORÉN

BOR: STOCKHOLM. **YRKE:** BISTÅNDSHANDLÄGGARE
I SKARPNÄCKS STADSDELSFÖRVALTNING OCH
ORDFÖRANDE FÖR DEN LOKALA SACOFÖRENINGEN.

”Ingen är utbytbar”

Dick Morén började arbeta inom Stockholms stad våren 2011. Som biståndshandläggare i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning och ordförande för den lokala Sacoföreningen har han en tydlig bild av hur kommunalt anställda akademiker har det på jobbet.

SJÄLV ÄR HAN SAMHÄLLSVETARE och har varit medlem i Jusek sedan studerandetiden. Under 2014 var han med och startade upp den lokala Sacoföreningen i Skarpnäck. I dag är han föreningens ordförande och arbetar till vardags som biståndshandläggare i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning.

Juseks undersökningar visar att medlemmar i kommunal sektor är ungefär lika nöjda med sitt arbete som medlemmar i privat och statlig sektor. Det är en bild Dick känner igen sig i. Han tror att många uppfattar den kommunala sektorn som en attraktiv arbetsgivare.

— Det finns väldigt generösa regler och möjligheter för småbarnsföräldrar att gå ner i tid. Och det finns stora möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning inom Stockholms stad, säger Dick Morén.

SAMTIDIGT ÄR DET FÖRSTÅS SKILLNAD på kommuner och kommuner. Dick påpekar att en stor kommun kan ha långt mer gemensamt med ett stort företag eller en statlig myndighet än med en liten kommun.

— Stockholms stad är en enormt stor arbetsgivare med goda möjligheter till utveckling. Samtidigt är många akademiker i kommunal sektor solitärer som är ensamma om sin kompetens. I mindre organisationer kan det göra att man blir mer sårbar om ärendemängden och arbetsbelastningen ökar, säger Dick.

HAN ÄR INTE FÖRVÅNAD över att undersökningen visar att kommunalt anställda har ett större engagemang i arbetet än medlemmar i privat och statlig sektor. Han tror att många upplever att man i det egna arbetet bidrar till konkret nytta för medborgarna.

— Både i de tekniska förvaltningarna och inom socialtjänsten finns det ett väldigt engagemang och intresse bland medarbetarna, säger Dick.

Men allt är förstås inte guld och gröna skogar. På frågan om vad som behövs för att förbättra arbetsmiljön i kommunal sektor kommer svaret blixtnabbt: Ett fungerande IT-stöd.

— Det IT-system som finns i dag upplevs som otympligt och otillräckligt. Inom socialtjänsten har vi fortfarande både pappersakter och elektroniska akter vilket känns väldigt stenålders. Det ökar också risken för att information kommer på avvägar eller inte registreras på rätt sätt, säger Dick.

HAN SER ETT STORT BEHOV av att renodla arbetsuppgifterna för akademiker i kommunal sektor.

— Många av våra medlemmar upplever att arbetsuppgifterna spretar i dag. Man får lägga mycket tid på administration eftersom många funktioner som tidigare skötte sådana uppgifter inte längre finns kvar, säger Dick.

HAN PEKAR OCKSÅ PÅ MÖJLIGHETEN att erbjuda nyutexaminerade akade-

miker att prova på arbetet i kommunal sektor genom traineeprogram, vilket Stockholms stad redan prövar på vissa håll. Framförallt lyfter han behovet av att se individen även i stora organisationer.

— I en stor organisation är det lätt att man tappar individerna, både vad gäller chefer och anställda. Att i möjligaste mån se de individuella behoven när det gäller arbetsmiljöarbetet tror jag är viktigt. Ingen är utbytbar, säger Dick. ●

**"ATT I MÖJLIGASTE MÅN SE DE
INDIVIDUELLA BEHOVEN NÄR DET
GÄLLER ARBETSMILJÖARBETET
TROR JAG ÄR VIKTIGT"**

Välbefinnande i arbetet utifrån tio arbetsdomäner

NÖJDHETEN MED DE TIO ARBETSDOMÄNERNÄ

Den modell som presenterades i första kapitlet utgick från tio så kallade arbetsdomäner, vilka ur olika arbetsmiljöaspekter försöker fånga in det sammantagna välbefinnandet i arbetet. I kommande avsnitt försöker vi belysa ut vilka av dessa domäner som är av störst betydelse för välbefinnandet i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor. I det här avsnittet fokuserar vi på att förstå i vilken utsträckning medlemmarna är nöjda med respektive arbetsdomän. Därmed kan vi identifiera var det finns ett missnöje och var nöjdheten är hög.

Som framgår av tabell 1 är nöjdheten högst när det gäller anställningstryggheten. 80 procent av kvinnorna och 77 procent av männen anser att deras anställning är trygg, totalt sett. Därefter följer nöjdheten med inflytandet i arbetet, totalt sett, där 70 procent av de kommunalt anställda medlemmarna är nöjda. Det är också en hög andel som är nöjda med den fysiska arbetsmiljön (68 procent), kollegorna (65 procent) och arbetsuppgifterna (65 procent). I andra änden av spektrumet finner vi att andelen som i hög utsträckning är nöjda med arbetsgivarens ledning och styrning endast uppgår till 33 procent. Vi kan också konstatera att andelen som i hög utsträckning är nöjda med lönen, totalt sett, uppgår till 46 procent.

När det gäller den negativa stressen är det 24 procent av medlemmarna i kommunal sektor som i hög utsträckning upplever detta i sitt arbete, totalt sett. Samtidigt är det 47 procent som anger att de endast i låg utsträckning upplever negativ stress i arbetet. På motsvarande sätt är det 44 procent av medlemmarna som i hög utsträckning har balans mellan arbetet och övriga delar av livet medan 26 procent upplever att de inte har det.

Tabell 1. Arbetsmiljön för Juseks medlemmar i kommunal sektor. Andel (%) som i hög respektive låg utsträckning är nöjd med..., tio arbetsdomäner. Kvinnor och män. Källa: Jusek.

Arbetsdomäner	I hög utsträckning (4-5), %			I låg utsträckning (1-2), %		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Anställningstrygghet	79	80	77	8	6	10
Inflytande i arbetet	70	69	73	8	9	8
Fysisk arbetsmiljö	68	67	70	13	14	11
Kollegor	65	62	70	8	11	5
Arbetsuppgifter	65	61	71	10	11	9
Närmaste chef	58	53	65	20	25	12
Lön	46	42	53	28	29	25
Balans i livet*	44	38	53	26	29	20
Arbetsgivarens ledning och styrning	33	31	37	36	39	31
Negativ stress*	24	29	17	47	41	56

* Frågan om balans i livet och negativ stress formulerades "I vilken utsträckning upplever du...?"

Vid en jämförelse mellan könen framgår det av tabell 1 att kvinnorna i kommunal sektor endast är mer nöjda än männen när det gäller anställningstryggheten. Inom övriga nio arbetsdomäner är kvinnorna mindre nöjda än männen. Samma mönster gäller i andra änden av svarsfördelningen – inom nio av tio domäner är det en högre andel kvinnor som i låg utsträckning är nöjda. Särskilt betydande är könsskillnaden när det gäller balans i livet, negativ stress, lön, arbetsuppgifter och närmaste chef.

SKILLNADER MELLAN KÖNEN INOM KOMMUNAL SEKTOR

Men för vilka av de tio arbetsdomänerna är skillnaderna mellan könen inom kommunal sektor statistiskt signifikanta? Av tabell 2 framgår att det inom åtta av tio domäner föreligger signifikanta skillnader mellan könen. Sju av dessa är till kvinnornas nackdel. Den enda arbetsdomänen där skillnaden är till kvinnornas fördel är anställningstryggheten – en signifikant högre andel kvinnor anger att de i hög utsträckning har en trygg anställning.

Av de sju domäner där skillnaderna är till kvinnornas nackdel utmärker sig främst:

- Närmaste chef
- Negativ stress
- Balans i livet

I dessa tre fall föreligger det statistiskt signifikanta skillnader i båda ändarna av svarsfördelningen. En högre andel kvinnor är i låg utsträckning nöjda och en lägre andel kvinnor är i hög utsträckning nöjda med respektive arbetsdomän. Inom dessa arbetsdomäner finns det således en stor potential att förbättra arbetsmiljön för kvinnorna – både i avseendet att minska andelen missnöjda och att öka andelen nöjda.

Tabell 2. Juseks medlemmar i kommunal sektor. Kvinnors arbetsmiljö i relation till mäns, utifrån tio arbetsdomäner. Statistiskt signifikanta skillnader på 95%-nivån. Källa: Jusek.

I högre utsträckning nöjd	Lika nöjd	I lägre utsträckning nöjd
Anställningstrygghet	Fysisk arbetsmiljö	Närmaste chef
	Inflytande i arbetet	Negativ stress
		Balans i livet
		Arbetsgivarens ledning och styrning
		Kollegor
		Arbetsuppgifter
		Lön

SKILLNADER MELLAN SEKTORER

Avslutningsvis, hur skiljer sig de kommunala medlemmarnas arbetsmiljö – utifrån de tio arbetsdomänerna – från genomsnittet för Juseks samtliga yrkesverksamma medlemmar? Som framgår av tabell 3 är Juseks kommunalt anställda medlemmar signifikant mer nöjda med fyra arbetsdomäner:

- Anställningstrygghet
- Fysisk arbetsmiljö
- Inflytande i arbetet
- Negativ stress

Tabell 3. Juseks medlemmar. Kommunal sektors arbetsmiljö i relation till alla Juseks medlemmar, utifrån tio arbetsdomäner. Statistiskt signifikanta skillnader på 95%-nivån. Källa: Jusek.

I högre utsträckning nöjd	Lika nöjd	I lägre utsträckning nöjd
Anställningstrygghet	Lön	Arbetsgivarens ledning och styrning
Fysisk arbetsmiljö	Närmaste chef	Kollegor
Inflytande i arbetet	Arbetsuppgifter	
Negativ stress	Balans i livet	

Inom fyra domäner existerar det ingen signifikant skillnad mellan de kommunalt anställda medlemmarna och genomsnittet för samtliga medlemmar. Av tabell 3 framgår också att de kommunalt anställda medlemmarna är mindre nöjda än den genomsnittlige medlemmen när det gäller hur arbetsgivaren leder och styr verksamheten samt kollegorna. Det senare är inte helt lätt att förklara, men det förra kan sannolikt förklaras av utmaningen det innebär att arbeta i en politiskt styrd organisation.

30 arbetsmiljöfaktorer i kommunal sektor

I appendix presenteras en motsvarande analys som i detta kapitel, men utifrån de 30 arbetsdimensionerna. Vid en jämförelse mellan kommunal sektors medlemmar och Juseks samtliga yrkesverksamma medlemmar faller 13 av 60 möjliga skillnader ut som statistiskt signifikanta. Åtta av dessa är gynnsamma för kommunal sektor och i fem fall är skillnaden till kommunal sektors nackdel. Vid en jämförelse mellan kvinnor och män inom kommunal sektor är 17 av 60 möjliga skillnader statistiskt signifikanta. 16 av dessa skillnader är till kvinnornas nackdel. Dessa negativa skillnader tycks samla sig kring två aspekter av arbetslivet:

- Relationen till närmaste chef
- Stressen, återhämtningen och bristen på balans i livet



Vilka arbetsmiljöfaktorer är viktigast för välbefinnandet i arbetet?

ARBETSDOMÄNER: VILKA ARBETSMILJÖASPEKTER ÄR VIKTIGAST?

I de föregående avsnitten och i appendix har den statistiska analysen baserats på så kallade parvisa korrelationer. Dessa ger i flera avseenden god vägledning i hur samband mellan olika variabler ser ut – och om de är statistiskt signifikanta. Men många gånger kan en sådan analys utvecklas ytterligare genom statistiska modeller där man ”kontrollerar” för andra variabler. En sådan kontroll säkerställer att de signifikanta skillnader som identifieras inte beror på de variabler som modellen har kontrollerat för (eller ”rensat för”). Till exempel betyder kontrollen för arbetets betydelse för livet att eventuella skillnader i välbefinnande i arbetet som identifieras inte beror på hur viktigt arbetet är för livets meningsfullhet – den faktorn har modellen kontrollerat bort (man brukar säga: allt annat lika). På samma sätt kontrollerar man därför alla andra arbetsdimensioner när man till exempel ser ett signifikant positivt samband mellan kreativitet och välbefinnande i arbetet. En kontroll av det här slaget kan därmed identifiera vilka av de tio arbetsdomäner respektive 30 arbetsdimensionerna som, med hänsyn tagen alla andra arbetsdomäner/arbetsdimensioner, har en signifikant statistisk påverkan på välbefinnandet i arbetet – vilka arbetsmiljöaspekter som är viktigast för att förbättra akademikernas välbefinnande i arbetet.

I det här avsnittet används en så kallad *ordered probit*-modell för att analysera välbefinnandet i arbetet för Juseks medlemmar i kommunal sektor. I modellen ingår ett antal bakgrundsvariabler så som kön, ålder, lön och region. Den statistiska analysen visar att av de tio arbetsdomänerna är det fem som faller ut signifikant på 95%-nivån. Därutöver uppvisar frågan om arbetets meningsfullhet ett starkt samband med välbefinnandet i arbetet. Förbättringar inom de sex arbetsmiljöfaktorer som listas i tabell 4 kommer därmed med mycket stor sannolikhet att påverka välbefinnandet i arbetet positivt för Juseks medlemmar i kommunal sektor.

OM ARBETET KÄNNES MENINGSFULLT HAR DET EN MYCKET POSITIV EFFEKT PÅ VÄLBEFINNANDET I ARBETET

Störst positiv effekt kan vi förvänta oss av arbetets meningsfullhet – om arbetet känns meningsfullt har det en mycket positiv effekt på välbefinnandet i arbetet. Näst störst effekt på välbefinnandet i arbetet kan vi förvänta oss av inflytandet i arbetet: om Juseks medlemmar i kommunal sektor i hög utsträckning är nöjda med inflytandet i sitt arbete, totalt sett, är sannolikheten hög att även det sammantagna välbefinnandet i arbetet är högt. I fallande ordning följer därefter domänerna: arbetsuppgifter, arbetsgivarens ledning och styrning, negativ stress samt närmaste chef. Detta är arbetsmiljöfaktorer som fångar in ett brett spektrum av arbetslivet. Det betyder att ett brett orienterat förbättringsarbete har stora möjligheter att påtagligt förbättra arbetsmiljön för Juseks medlemmar i kommunal sektor.

Tabell 4. Juseks medlemmar i kommunal sektor. Signifikanta samband på minst 95%-nivån med välbefinnandet i arbetet.⁸ Arbetsdomäner. Källa: Jusek.

	Koefficienteffekt på välbefinnandet i arbetet
Arbetets meningsfullhet	0,58
Inflytande i arbetet	0,41
Arbetsuppgifter	0,40
Arbetsgivarens ledning och styrning	0,27
Negativ stress	0,24
Närmaste chef	0,14

ARBETSDIMENSIONER: VILKA ARBETSMILJÖASPEKTER ÄR VIKTIGAST?

På motsvarande sätt kan vi beräkna (skatta) de 30 arbetsdimensionernas samband med välbefinnandet i arbetet, rensat för effekten av övriga i modellen ingående variabler. Detta ger oss en mer detaljerad bild av vilka arbetsmiljöfaktorer som är av störst betydelse för att förbättra välbefinnandet i arbetet för Juseks medlemmar i kommunal sektor.

Som framgår av tabell 5 är utveckling i arbetet den absolut viktigaste faktorn för ett högt välbefinnande i arbetet; om förbättringar sker inom detta område kommer det att få stor effekt på välbefinnandet i arbetet. Därefter följer känslan av tillhörighet och möjligheten att få utlopp för sin kreativitet. Effekten på välbefinnandet i arbetet kan förväntas vara lika stor om dessa arbetsmiljöaspekter förbättras.

Den aspekt av arbetsgivarens ledning och styrning som tycks vara mest betydelsefull är att verksamheten drivs effektivt och att det är högt i tak att ifrågasätta verksamheten. På motsvarande sätt tycks den viktigaste aspekten av stress och återhämtning vara att hinna med arbetsuppgifterna under ordinarie arbetstid. Om fler uppfattar att de gör det kommer det sammantagna välbefinnandet i arbetet att förbättras. Avslutningsvis är den viktigaste aspekten i relationen till närmaste chef att det finns ett pågående och stödjande samtal om arbetsbelastning, stress och balans i livet.

Tabell 5. Juseks medlemmar i kommunal sektor. Signifikanta samband på minst 95%-nivån med välbefinnandet i arbetet.⁹ Arbetsdimensioner. Källa: Jusek.

	Koefficienteffekt på välbefinnandet i arbetet
Utveckling i arbetet	0,65
Tillhöra ett större sammanhang	0,37
Utlopp för kreativiteten	0,36
Arbetsgivaren driver verksamheten effektivt	0,23
Hinna med arbetsuppgifterna under ordinarie arbetstid	0,21
Högt i tak att ifrågasätta verksamheten	0,18
Pratar stödjande med närmaste chef om stress och balans i livet	0,16

8 Antal observationer är 365 och det så kallade förklaringsvärdet uppgår till 0,4 – en i sammanhanget hög siffra.

9 Antal observationer är 246 och förklaringsvärdet uppgår till 0,45.



Fördjupning

– samband mellan stressrelaterade problem, utveckling i arbetet och välbefinnande i arbetet

FÖRDELNINGEN AV STRESSRELATERADE PROBLEM MELLAN KÖNEN

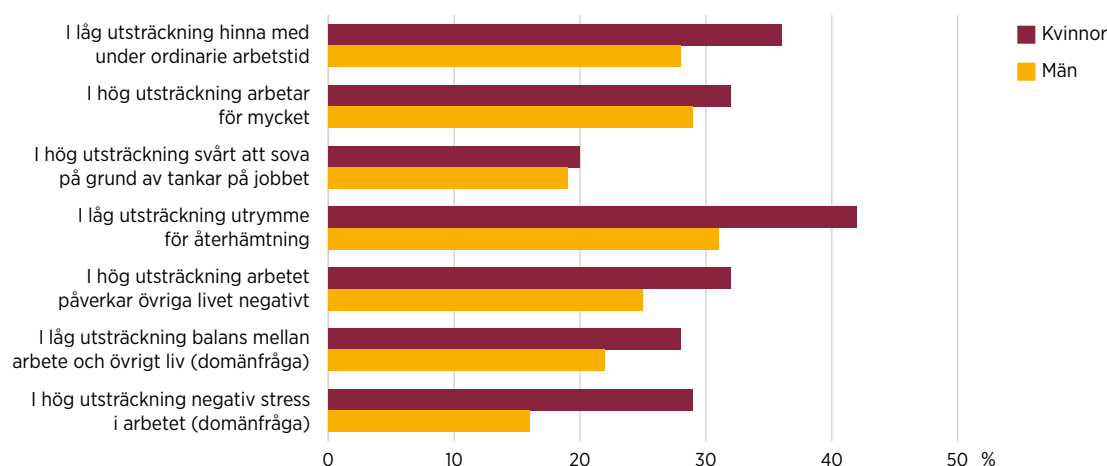
Många akademiker i kommunal sektor upplever negativ stress i arbetet och undersökningen har visat att denna aspekt av arbetsmiljön är viktig för det sammantagna välbefinnandet. Medlemsenkäten innehåller sju frågor som på olika sätt försöker fånga in stressen i arbetslivet:

- 1 På det hela taget, i vilken utsträckning hinner du med det som ska göras under din ordinarie arbetstid?
- 2 På det hela taget, i vilken utsträckning arbetar du för mycket?
- 3 På det hela taget, i vilken utsträckning har du svårt att sova på grund av tankar på arbetet?
- 4 På det hela taget, i vilken utsträckning har du utrymme för återhämtning i arbetet efter en period med mycket jobb?
- 5 På det hela taget, i vilken utsträckning kräver ditt arbete så mycket energi och engagemang att det påverkar ditt övriga liv negativt?
- 6 På det hela taget, i vilken utsträckning har du balans mellan ditt arbete och andra delar av livet (som familj, barn, vänner, fritid), totalt sett?
- 7 På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du negativ stress i ditt arbete, totalt sett?

I diagram 16 presenteras andelen kvinnor respektive män bland Juseks kommunalt anställda medlemmar som i hög utsträckning upplever dessa stressproblem i arbetet. Som framgår av diagrammet är andelen kvinnor i samtliga sju fall högre än andelen män – det är således fler kvinnor än män som i hög utsträckning upplever dessa stressrelaterade problem.¹⁰

Förutom den systematiska könsskillnaden visar diagrammet att det största problemet för medlemmarna handlar om möjligheten till återhämtning. 42 procent av kvinnorna och 31 procent av männen har endast i låg utsträckning möjlighet till återhämtning efter en period med mycket jobb. För kvinnornas del är det också en hög andel som inte hinner med arbetet under ordinarie arbetstid, som anser att arbetet kräver så mycket att det i hög utsträckning påverkar övriga livet negativt och som i hög utsträckning upplever negativ stress i arbetet. Störst procentuell skillnad mellan könen återfinns i frågan om negativ stress.

Diagram 16. Stressrelaterade problem bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Andel som har svarat något av de två sämsta alternativen (alternativ 1-2 eller alternativ 4-5). Källa: Jusek.



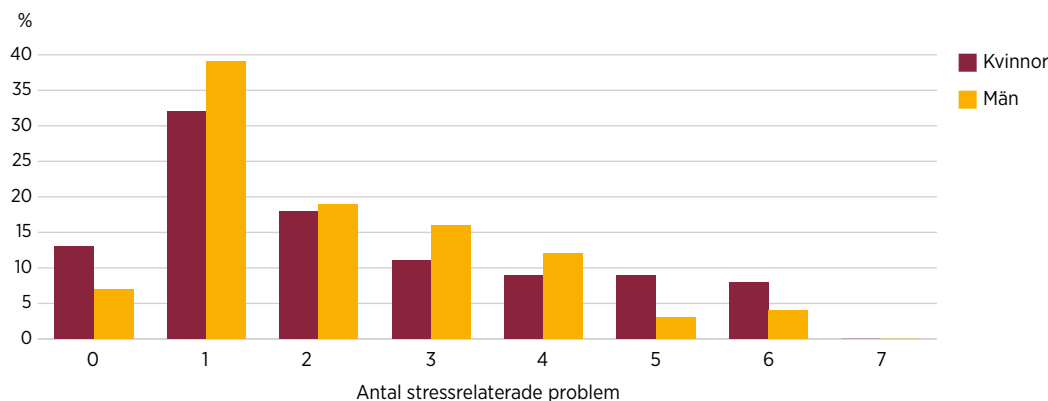
Kvinnor upplever fler stressproblem än män

Utöver att en högre andel kvinnor upplever olika typer av stressrelaterade problem har kvinnor i kommunal sektor i genomsnitt fler stressrelaterade problem i arbetslivet samtidigt. Detta illustreras i diagram 17. Med utgångspunkt i de sju aspekterna av stress i föregående diagram ser vi att andelen män är högre bland dem som har 1–4 stressrelaterade problem, men betydligt lägre i grupperna som upplever 5–6 stressrelaterade problem. Det är glädjande nog mycket få som har uppgett att de upplever samtliga sju stressrelaterade problem. 17 procent av kvinnorna och sju procent av männen upplever fem eller fler stressrelaterade problem. Det är en dubbelt så hög andel kvinnor (åtta procent) som män (fyra procent) som har sex eller fler stressrelaterade problem. Oberoende

¹⁰ Samma bild framkommer om man fokuserar på den andel som har svarat det allra sämsta alternativet (alternativ 1 eller alternativ 5). Även i detta fall är kvinnornas andel högre i samtliga sju fall. Till exempel är det 14 procent av kvinnorna och fyra procent av männen som i mycket hög utsträckning inte har möjlighet till återhämtning efter en period med mycket jobb. Det är också åtta procent av kvinnorna men bara fyra procent av männen som uppger att arbetet kräver så mycket energi och engagemang att det i mycket hög utsträckning påverkar övriga livet negativt. Två procent av männen men sju procent av kvinnorna upplever i mycket hög utsträckning negativ stress i arbetet.

av kön upplever 24 procent av Juseks kommunalt anställda medlemmar att de har fyra eller fler stressrelaterade problem i arbetslivet.

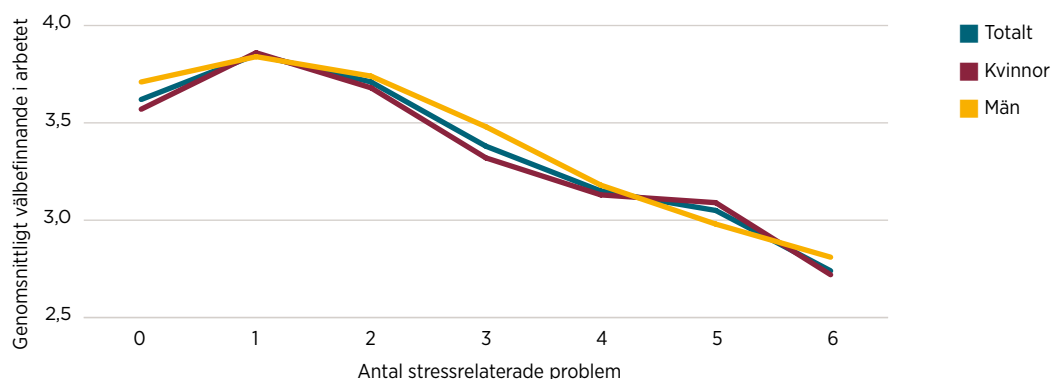
Diagram 17. Stressrelaterade problem bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Andel kvinnor respektive män med olika antal stressrelaterade problem. Källa: Jusek.



Stressrelaterade problem har stor effekt på välbefinnandet

Diagram 18 visar att antalet stressrelaterade problem i arbetslivet på ett mycket påtagligt sätt påverkar välbefinnandet i arbetet negativt. Att gå från noll till ett stressrelaterat problem påverkar inte det sammantagna välbefinnandet i arbetet negativt, men när antalet stressrelaterade problem ökar till två vänder kurvan nedåt och fortsätter att göra så till och med gruppen som har sex stressrelaterade problem.¹¹ Välbefinnandet i arbetet för gruppen med sex stressrelaterade problem uppgår till endast drygt 70 procent av välbefinnandet i arbetet för gruppen med ett stressrelaterat problem. En annan slutsats av diagrammet är hur likartat mönstret är för båda könen – ett ökat antal stressrelaterade problem tycks påverka mäns och kvinnors sammantagna välbefinnande i arbetet på ett likartat sätt.

Diagram 18. Samband mellan antal stressrelaterade problem och välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Källa: Jusek.



¹¹ Gruppen med sju stressrelaterade problem har exkluderats eftersom de är så få.

FÖRDELNINGEN AV UTVECKLINGSMÖJLIGHETER MELLAN KÖNEN

Tidigare avsnitt visade att kvinnor ofta har fler stressrelaterade problem i arbetet än män och att detta mycket påtagligt påverkar välbefinnandet i arbetet negativt för båda könen.

Hur ser då könsskillnaderna ut inom de aspekter av arbetslivet som i någon mening innefattar möjligheter till utveckling i arbetet? Medlemsenkäten innehåller åtta frågor som ur olika infallsvinklar fångar in möjligheterna till utveckling i arbetet:

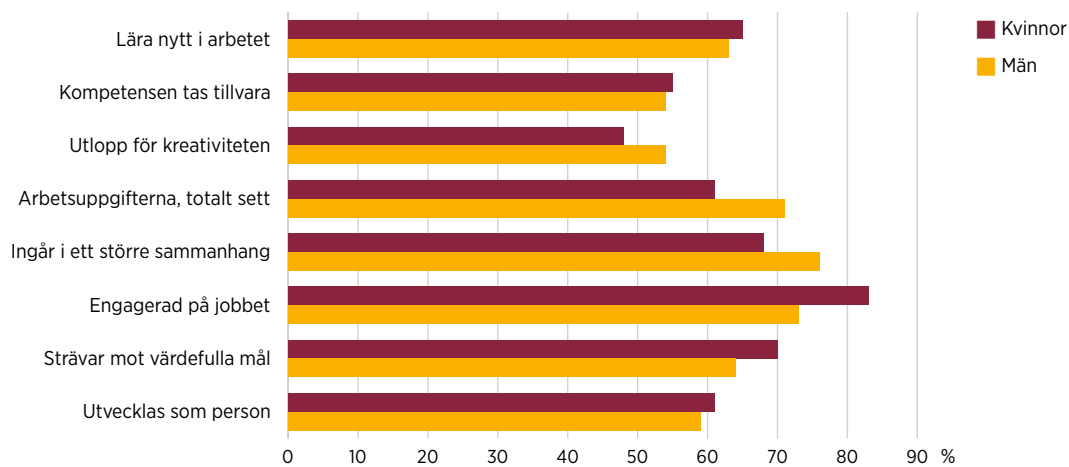
- 1 På det hela taget, i vilken utsträckning lär du dig nya saker i ditt arbete?
- 2 På det hela taget, i vilken utsträckning tas din kompetens tillvara i ditt arbete?
- 3 På det hela taget, i vilken utsträckning får du utlopp för din kreativitet i ditt arbete?
- 4 På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du på ditt jobb att du ingår i ett större sammanhang?
- 5 På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du på ditt jobb att du är engagerad?
- 6 På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du på ditt jobb att du strävar mot värdefulla mål?
- 7 På det hela taget, i vilken utsträckning upplever du på ditt jobb att du utvecklas som person?
- 8 På det hela taget, i vilken utsträckning är du nöjd med dina arbetsuppgifter, totalt sett?

Kvinnor upplever att de har goda utvecklingsmöjligheter

I diagram 19 presenteras dessa åtta aspekter av utveckling i arbetet utifrån de andelar som anger att de i hög utsträckning upplever detta. Som framgår av diagrammet är det en hög andel av de kommunanställda Jusekmedlemmarna som är nöjda med dessa arbetsmiljöaspekter. I förhållande till de stressrelaterade problemen är också skillnaden mellan könen mindre och kvinnorna ligger något högre än männen inom fem av åtta aspekter som innefattar möjlighet till utveckling i arbetet.¹²

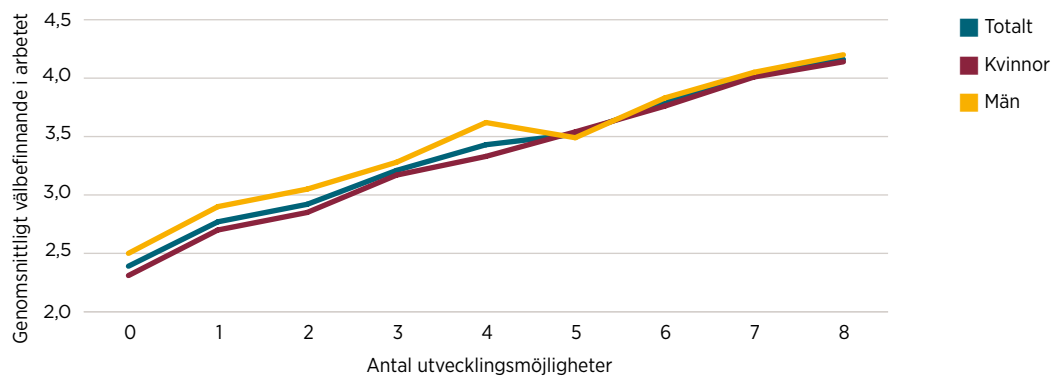
12 När man tittar på andelen som har svarat det högsta alternativet 5 är andelen kvinnor högre än andelen män i sju av åtta fall.

Diagram 19. Utvecklingsmöjligheter bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Andel som har svarat något av de två bästa alternativen (alternativ 4–5). Källa: Jusek.



Av diagram 20 framgår att även antalet upplevda utvecklingsmöjligheter har en tydlig påverkan på det sammantagna välbefinnandet i arbetet. När antalet utvecklingsmöjligheter ökar stiger det sammantagna välbefinnandet i arbetet. Även här kan vi konstatera att skillnaderna mellan män och kvinnor är små.

Diagram 20. Samband mellan utvecklingsmöjligheter och välbefinnande i arbetet bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Källa: Jusek.





MINDRE
STRESS
OCH MER
UTVECKLING

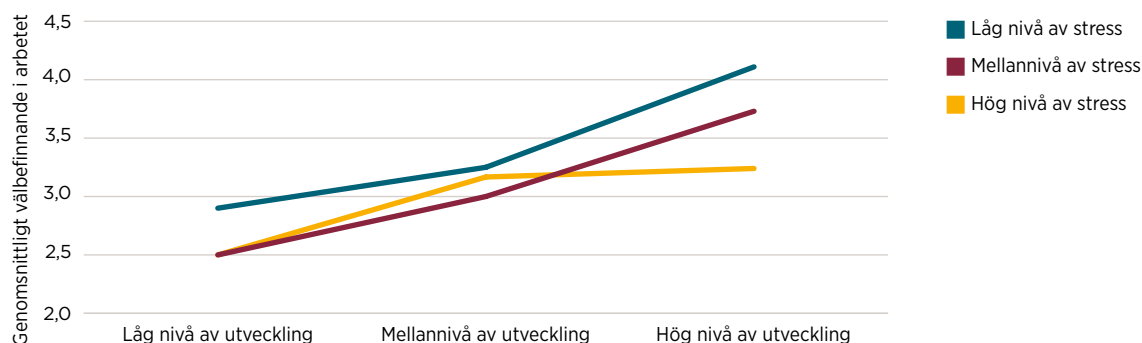
GYNNSAM KOMBINATION: FÅ STRESSPROBLEM OCH MÅNGA UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

De medlemmar som har högst välbefinnande i arbetet är de som upplever flera utvecklingsmöjligheter i arbetet och samtidigt har få stressproblem. Omvänt upplever de med lägst välbefinnande många stressproblem och få utvecklingsmöjligheter i arbetet. Genom att minska antalet stressproblem ökar välbefinnandet i arbetet, oavsett nivån på utvecklingsmöjligheterna.

De som upplever höga nivåer av stress kan inte tillgodogöra sig utveckling

Undersökningen visar också att de som upplever höga nivåer av stress inte kan tillgodogöra sig faktorer som bidrar till utveckling i arbetet på samma sätt som de som inte är stressade. Diagram 21 visar att det totala välbefinnandet bland dem med höga nivåer av stress bara ökar marginellt trots en hög nivå av utveckling i arbetet.¹³ Figuren visar också vikten av att erbjuda utvecklingsmöjligheter för att öka det totala välbefinnandet.¹⁴ Att öka välbefinnandet i arbetet handlar alltså inte bara om att minska antalet stressrelaterade problem utan också om att öka utvecklingsmöjligheterna.

Diagram 21. Effekt av förbättrad utveckling i arbetet givet olika nivåer av stressfaktorer bland Juseks medlemmar i kommunal sektor, 2017. Källa: Jusek.



13 Hög utvecklingsnivå och hög stress leder enligt diagrammet till ett genomsnittligt välbefinnande i arbetet om 3,24 på den femgradiga skalan. Hög utvecklingsnivå och låg stress leder till ett genomsnittligt välbefinnande i arbetet om 4,11. Genom att minska stressnivån från hög till låg kan välbefinnandet i arbetet således öka med mer än 25 procent.

14 Respondenterna har i diagram 21 grupperats efter hur många av de totalt sju stressrelaterade problemen de upplever. Låg nivå av stress innebär mellan noll och tre problem, mellannivå innebär fyra problem och hög nivå innebär fem eller fler problem. Dessa grupper delas sedan in i nya grupper beroende på vilken nivå av utveckling de upplever. Låg nivå av utveckling innebär att de svarat 4 eller 5 på tre eller färre frågor, mellannivå innebär att man svarat 4 eller 5 på fyra frågor och hög nivå innebär att man svarat 4 eller 5 på fem eller fler frågor. Genom dessa grupperingar kan vi då se sambandet mellan genomsnittligt välbefinnande och utveckling givet olika nivåer av stress.

Avslutande diskussion

– några generella mönster

KOMMUNERNA STÅR SIG VÄL JÄMFÖRT MED ANDRA SEKTORER

Den här medlemsundersökningen visar att en majoritet av dem som arbetar inom kommunal sektor upplever ett högt välbefinnande i arbetet. De flesta mår bra på och av jobbet. Det återspeglas både i resultaten för nöjdhet med arbetet totalt sett och i resultaten kopplade till de känslor som arbetet ger upphov till, det känslomässiga välbefinnandet.

EN MAJORITET AV DEM SOM ARBETAR INOM KOMMUNAL SEKTOR UPPLEVER ATT DE MÅR BRA PÅ OCH AV JOBBET

Samtidigt saknas inte utmaningar. En hög andel är exempelvis missnöjda med arbetsgivarens sätt att leda verksamheten, många upplever att de saknar balans i livet och många upplever negativ stress. På en övergripande nivå avviker dock inte svaren för den kommunala sektorn på något nämnvärt sätt från svaren för alla Juseks yrkesverksamma medlemmar. Endast en statistiskt signifikant skillnad föreligger på övergripande nivå – det är en lägre andel kommunalt anställda medlemmar som uppger att de inte alls är nöjda med sitt arbete.

KVINNORS ARBETSMILJÖ SÄMRE I DE FLESTA AVSEENDEN

Resultaten visar istället att de framträdande skillnaderna finns mellan kvinnor och män inom kommunal sektor. Kvinnor upplever genomgående att deras arbetsmiljö är sämre, och i flera avseenden är det specifikt unga kvinnor som upplever det lägsta välbefinnandet. När det handlar om nöjdhet totalt sett är andelen missnöjda unga kvinnor tre gånger så hög som andelen missnöjda unga män. Detta mönster återfinns också inom privat och statlig sektor.

Rapporten visar att kvinnor är statistiskt signifikant mindre nöjda än män inom sju av de arbetsdomäner som använts för att fånga det sammantagna välbefinnandet i arbetet. Minst nöjda är kvinnorna med relationen till närmaste chef, negativ stress och balans i livet. Resultaten visar också att kvinnor generellt upplever stressrelaterade problem i klart högre utsträckning än män.

HÖGT ENGAGEMANG EN BRA GRUND FÖR ATT FÖRBÄTTRA ARBETSMILJÖN OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

Trots utmaningar när det handlar om förutsättningarna för att må bra på och av jobbet finns också en rad resultat som pekar på att kommunerna som arbetsgivare har goda förutsättningar att både förbättra välbefinnandet och utveckla verksamheten.

Ett sådant resultat är att anställda inom kommunal sektor är mer engagerade i sitt arbete jämfört med Jusekmedlemmar inom andra sektorer. Kvinnor i kommunal sektor är mer engagerade än män, och det är en högre andel kvinnor som upplever att arbetet har stor betydelse för att göra livet

meningsfullt. Totalt sett är det också en hög andel kommunalt anställda som upplever att de har inflytande över sin arbetssituation och sina arbetsuppgifter. Vidare är var femte intresserad av att prioritera en chefskarriär, en andel som ligger i linje med övriga sektorer.

Sammantaget tyder alltså resultaten på att det finns goda förutsättningar för att både öka välbefinnandet och effektiviteten i de kommunala verksamheterna. Särskilt stor är potentialen när det gäller kvinnor. De vill mer i form av att de är engagerade och de tycker att arbetet har stor betydelse för livets meningsfullhet.

MINDRE STRESS OCH MER UTVECKLING VIKTIGT FÖR ATT ÖKA VÄLBEFINNANDET

Utifrån undersökningen handlar åtgärder för att öka välbefinnandet i arbetet om två olika saker. Den ena delen handlar om att åtgärda stressrelaterade problem, exempelvis dålig balans mellan arbete och övrigt liv, begränsat utrymme för återhämtning eller höga nivåer av negativ stress. Den andra delen handlar om att skapa förutsättningar för utveckling i arbetet. Här handlar det om faktorer som möjligheter att lära nytt i arbetet, att den egna kompetensen tas tillvara eller möjligheten att få utlopp för sin kreativitet.

Högt välbefinnande uppnås för individer som upplever få stressrelaterade problem och samtidigt har goda möjligheter till utveckling i arbetet. Resultaten visar också att alltför många stressproblem gör att individen inte kan tillgodogöra sig utvecklingsmöjligheterna. För att uppnå ett högt välbefinnande krävs alltså insatser som både handlar om att åtgärda stressrelaterade problem och att erbjuda utvecklingsmöjligheter i arbetet.



**HÖGT
ENGAGEMANG
BRA GRUND**

Juseks åtta förslag för en bättre arbetsmiljö i kommunerna

1

FLER LOKALA SAMVERKANSAVTAL BÖR SLUTAS

Ett lokalt samverkansavtal ger bättre förutsättningar för ett gemensamt ansvarstagande för en bättre arbetsmiljö och ett ökat välbefinnande genom att avtalet lägger grund för en löpande dialog mellan medarbetare och arbetsgivare. Problem inom arbetsmiljöområdet kan genom samverkan adresseras tidigt. Förebyggande arbete är bättre för individen och mer kostnadseffektivt för organisationen jämfört med att arbeta med rehabilitering och åtgärder för återgång till arbete.

2

VIDTA ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA STRESS – MEN ERBJUD OCKSÅ MÖJLIGHET TILL UTVECKLING

Undersökningen pekar på att det behövs en kombination av åtgärder för att förbättra välbefinnandet i arbetet. Dels åtgärder för att minska stressrelaterade problem och dels åtgärder för att skapa utvecklingsmöjligheter för individen. Arbetsmiljöarbetet i kommunerna behöver utvecklas i båda dessa avseenden. Inte minst behöver det läggas större fokus än idag på faktorer som främjar utveckling. Det handlar bland annat om möjligheten att få använda sin kompetens eller att lära sig nya saker i arbetet.

3

INFÖR MÅL FÖR OCH FÖLJ UPP VÄLBEFINNANDET I ARBETET

Genom att införa mätbara indikatorer för välbefinnande och följa upp dessa kan faktorer som främjar en god arbetsmiljö få större vikt i arbetsmiljöarbetet än idag. Arbetsgivarna bör – i dialog med den lokala akademikerföreningen – ta fram riktlinjer, utarbeta enhetliga undersökningar och etablera principer för hur uppföljningen ska utformas. Arbetsgivarna bör även överväga att i årsredovisningen redovisa vissa nyckeltal för välbefinnande.

4

UTVECKLA ETT INDIVIDANPASSAT ARBETE MED ETT GENUSPERSPEKTIV

Undersökningen visar tydligt att kvinnor upplever fler och större stressrelaterade problem samtidigt som möjligheterna till utveckling i arbetet kan förbättras. Kvinnor upplever också ett lägre välbefinnande i arbetet än män totalt sett. Ett framgångsrikt arbete för att förbättra arbetsmiljön bygger på åtgärder som anpassas utifrån lokala förhållanden och utifrån enskilda individers behov. Insatserna bör också bygga på att arbetsmiljön analyseras ur ett genusperspektiv och att åtgärder vidtas för att det engagemang som kvinnor har för sitt arbete tas tillvara i form av förbättrade möjligheter till utveckling.

FÖRBÄTTRA CHEFERNAS FÖRUTSÄTTNINGAR I ARBETET

Chefer har en central roll i arbetsmiljöarbetet, men har också i sitt ledarskap en direkt påverkan på medarbetares arbetsmiljö. Detta förutsätter ett rimligt antal medarbetare per chef och att chefskap i större utsträckning än i dag betraktas som en egen profession. Jusek anser att alla chefer i kommunerna bör genomgå en arbetsmiljöutbildning som också ger kunskap om och verktyg för att öka välbefinnandet och bidra till friska arbetsplatser.

5

ANSTÄLL RÄTT KOMPETENS TILL RÄTT TJÄNST

Lärande i arbetet, att individens kompetens tas tillvara och möjligheten att få utlopp för sin kreativitet är viktigt för välbefinnandet. Alla tjänster behöver inte akademiskt utbildade medarbetare. Överkvalificerade medarbetare känner frustration och stagnation i arbetet, vilket leder till vantrivsel och lägre välbefinnande. Därför krävs en mer noggrann analys av vilken kompetens som behövs till varje tjänst. Kommunerna bör utveckla riktlinjer för att säkerställa att kompetens och uppdrag stämmer överens.

6

UTVECKLA ARBETSUPPGIFTER, TJÄNSTER OCH LÖN ÖVER TID

En viktig del i att erbjuda möjligheter till utveckling för att därmed skapa ett högt välbefinnande handlar om att erbjuda stimulerande arbetsuppgifter. I dialogen mellan chef och medarbetare bör utveckling alltid vara en komponent. En aspekt av detta är att ta vara på möjligheten att omfördela arbetsuppgifter innan nyrekryteringar sker för att därigenom ge medarbetare möjlighet att prova nya arbetsuppgifter och uppdrag. Lönen ska följa med i utvecklingen, och det är angeläget att ta vara på löneavtalets möjlighet att förändra lönen under anställningen när det finns skäl för det.

7

PRIORITERA REGELBUNDEN DIALOG OM NEGATIV STRESS

Resultaten visar att det i kommunerna finns en rad utmaningar kopplade till olika aspekter av stress. Det handlar bland annat om brist på återhämtning och dålig balans mellan arbete och fritid. Kvinnor är särskilt drabbade. För att finna lösningar krävs en löpande dialog på arbetsplatserna. Arbetsplatsträffar med fokus på arbetsbelastning och stress är ett sätt att lyfta frågorna till arbetsplatsnivå. En annan viktig åtgärd är att i den löpande avstämningen mellan chef och medarbetare lyfta frågor som rör stress. Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) bör användas som stöd i detta lokala arbetsmiljöarbete.

8

Appendix

Tabell 6. Arbetsmiljön för Juseks medlemmar i kommunal sektor. Andel (%) som i hög respektive låg utsträckning är nöjd med..., 30 arbetsdimensioner. Kvinnor och män. Källa: Jusek.

Arbetsdimensioner	I hög utsträckning, %			I låg utsträckning, %		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Lätt att hitta likvärdigt jobb med jämförbar lön	43	40	48	20	20	20
Risk att förlora jobbet de närmaste åren	5	6	4	81	83	78
Risk att tvingas byta arbetsuppgifter kommande år	12	13	11	59	60	58
Nöjd med hur lön sätts på arbetsplatsen (inklusive utvecklings- och lönesamtal)	32	32	33	37	37	37
Lön skäligh och avspeglar arbetsinsats	41	39	45	32	33	29
Lön rättvis i förhållande till kollegor med liknande arbetsuppgifter	36	36	36	33	36	28
Högt i tak att ifrågasätta hur arbetet organiseras och genomförs	45	42	49	28	31	25
Behandlar AG/ledning dig och kollegorna rättvist	52	47	60	22	26	17
Driver AG/ledning verksamheten effektivt och ändamålsenligt	33	32	34	34	37	29
Närmaste chef tydlig i förväntningar av dig i ditt arbete	47	45	49	29	32	23
Närmaste chef ger regelbunden feedback om din prestation	37	35	40	38	42	30
Närmaste chef ger löpande stöd för att fullgöra arbetsuppgifter	43	42	44	28	31	23
Närmaste chef pratar stödjande om arbetsbelastning, stress, balans	39	39	38	32	35	27
Nöjd med kollegor, yrkesmässigt och socialt	65	62	70	8	11	5
Nöjd med fysisk arbetsmiljö	68	67	70	13	14	11
Nöjd med inflytande över <i>när</i> arbeta	77	73	83	8	10	5
Nöjd med inflytande över <i>var</i> arbeta	67	64	73	13	15	10
Nöjd med inflytande över <i>med vilka</i> arbeta	57	53	63	12	13	11
Nöjd med inflytande över <i>vilka arbetsuppgifter</i> som ska göras	62	59	67	9	9	10
Nöjd med inflytande över <i>vilket sätt</i> utföra arbetsuppgifterna	77	78	76	6	7	4
Lära nytt i arbetet	65	65	64	13	13	12
Tas din kompetens tillvara	57	57	56	19	19	19
Får du utlopp för din kreativitet	52	51	54	21	22	19
Kräver arbetet kompetenser du saknar	14	11	19	56	59	50
Hinner du med dina uppgifter under ordinarie arbetstid	39	37	43	32	37	26
Arbetar för mycket	31	33	29	39	41	35
Svårt att sova på grund av tankar på jobbet	20	21	19	57	52	64
Utrymme för återhämtning efter en period med mycket jobb	37	31	47	38	44	28
Kräver arbetet så mycket energi att ditt övriga liv påverkas negativt	31	35	26	43	41	46
Balans mellan arbete och övrigt liv	44	38	53	26	29	20

Tabell 7. Kommunal sektors arbetsmiljö i relation till alla Juseks medlemmar, utifrån 30 arbetsdimensioner. Statistiskt signifikanta skillnader på 95%-nivån. Källa: Jusek.

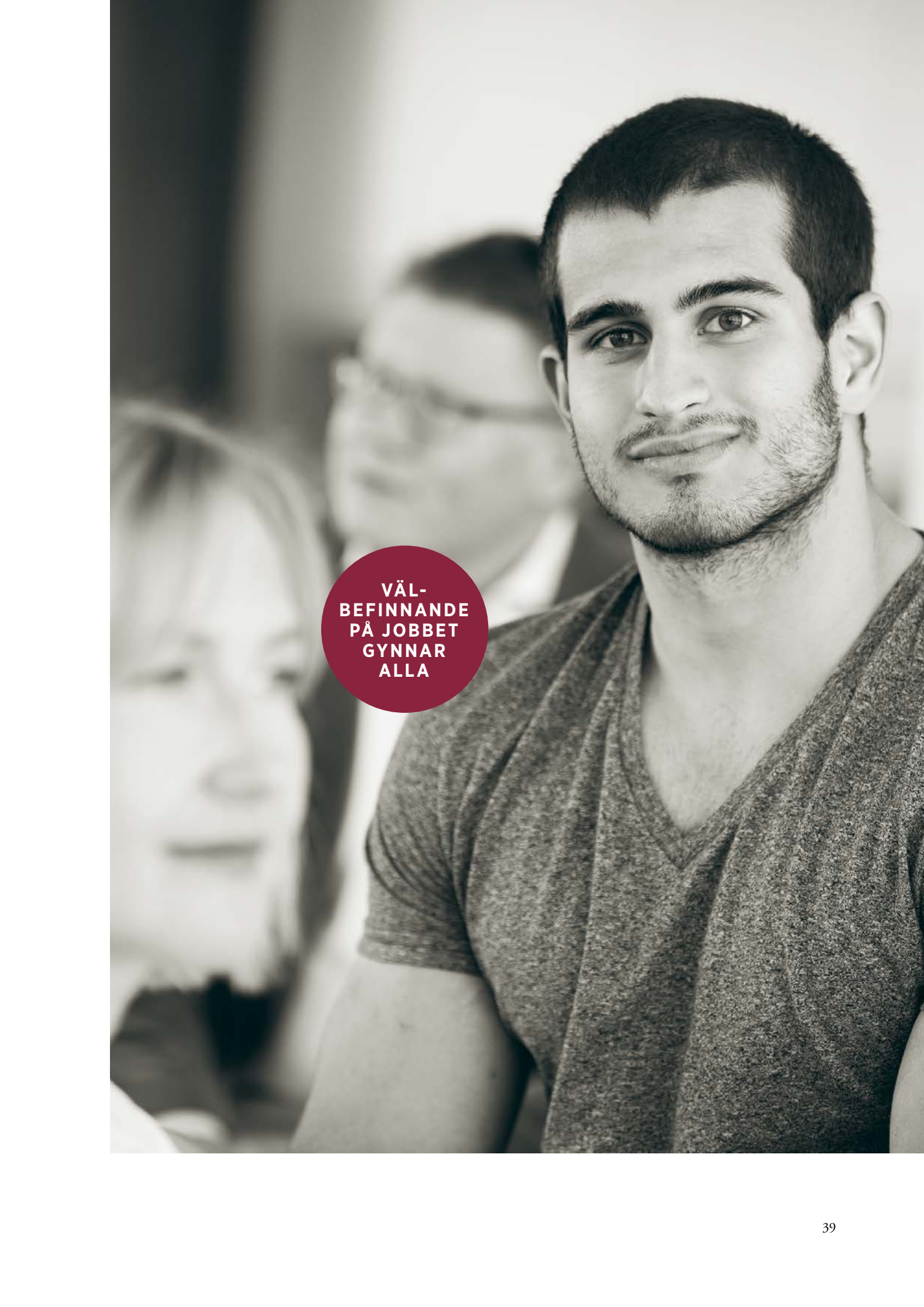
Arbetsdimension	I hög utsträckning	IS*	I låg utsträckning
Lätt att hitta likvärdigt jobb med jämförbar lön		IS	
Risk att förlora jobbet de närmaste åren	Lägre andel		Högre andel
Risk att tvingas byta arbetsuppgifter kommande år		IS	
Nöjd med hur lön sätts på arbetsplatsen (inklusive utvecklings- och lönesamtal)		IS	
Lön skälig och avspeglar arbetsinsats		IS	
Lön rättvis i förhållande till kollegor med liknande arbetsuppgifter			Högre andel
Högt i tak att ifrågasätta hur arbetet organiseras och genomförs			Högre andel
Behandlar AG/ledning dig och kollegorna rättvist		IS	
Driver AG/ledning verksamheten effektivt och ändamålsenligt			Högre andel
Närmaste chef tydlig i förväntningar av dig i ditt arbete			Högre andel
Närmaste chef ger regelbunden feedback om din prestation		IS	
Närmaste chef ger löpande stöd för att fullgöra arbetsuppgifter		IS	
Närmaste chef pratar stödjande om arbetsbelastning, stress, balans		IS	
Nöjd med kollegor, yrkesmässigt och socialt	Lägre andel		
Nöjd med fysisk arbetsmiljö	Högre andel		
Nöjd med inflytande över när arbeta	Högre andel		
Nöjd med inflytande över var arbeta		IS	
Nöjd med inflytande över med vilka arbeta			Lägre andel
Nöjd med inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska göras			Lägre andel
Nöjd med inflytande över vilket sätt utföra arbetsuppgifterna	Högre andel		
Lära nytt i arbetet		IS	
Tas din kompetens tillvara		IS	
Får du utlopp för din kreativitet	Högre andel		
Kräver arbetet kompetenser du saknar		IS	
Hinner du med dina uppgifter under ordinarie arbetstid		IS	
Arbetar för mycket		IS	
Svårt att sova på grund av tankar på jobbet		IS	
Utrymme för återhämtning efter en period med mycket jobb		IS	
Kräver arbetet så mycket energi att ditt övriga liv påverkas negativt		IS	
Balans mellan arbete och övrigt liv		IS	

* "IS" är en förkortning för "ingen skillnad" och innebär att det på 95%-nivån inte existerar någon statistiskt signifikant skillnad mellan sektorerna.

Tabell 8. Juseks medlemmar i kommunal sektor. Kvinnors arbetsmiljö i relation till mäns, utifrån 30 arbetsdimensioner. Statistiskt signifikanta skillnader på 95%-nivån. Källa: Jusek.

Arbetsdimension	I hög utsträckning	IS*	I låg utsträckning
Lätt att hitta likvärdigt jobb med jämförbar lön		IS	
Risk att förlora jobbet de närmaste åren		IS	
Risk att tvingas byta arbetsuppgifter kommande år		IS	
Nöjd med hur lön sätts på arbetsplatsen (inklusive utvecklings- och lönesamtal)		IS	
Lön skäligh och avspeglar arbetsinsats		IS	
Lön rättvis i förhållande till kollegor med liknande arbetsuppgifter		IS	
Högt i tak att ifrågasätta hur arbetet organiseras och genomförs		IS	
Behandlar AG/ledning dig och kollegorna rättvist	Lägre andel		Högre andel
Driver AG/ledning verksamheten effektivt och ändamålsenligt		IS	
Närmaste chef tydlig i förväntningar av dig i ditt arbete			Högre andel
Närmaste chef ger regelbunden feedback om din prestation			Högre andel
Närmaste chef ger löpande stöd för att fullgöra arbetsuppgifter			Högre andel
Närmaste chef pratar stödjande om arbetsbelastning, stress, balans i livet		IS	
Nöjd med kollegor, yrkesmässigt och socialt			Högre andel
Nöjd med fysisk arbetsmiljö		IS	
Nöjd med inflytande över när arbeta	Lägre andel		Högre andel
Nöjd med inflytande över var arbeta		IS	
Nöjd med inflytande över med vilka arbeta		IS	
Nöjd med inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska göras		IS	
Nöjd med inflytande över vilket sätt utföra arbetsuppgifterna		IS	
Lära nytt i arbetet		IS	
Tas din kompetens tillvara		IS	
Får du utlopp för din kreativitet		IS	
Kräver arbetet kompetenser du saknar	Män högre andel	IS	
Hinner du med dina uppgifter under ordinarie arbetstid			Högre andel
Arbetar för mycket			Högre andel
Svårt att sova på grund av tankar på jobbet			Lägre andel
Utrymme för återhämtning efter en period med mycket jobb	Lägre andel		Högre andel
Kräver arbetet så mycket energi att ditt övriga liv påverkas negativt	Högre andel		
Balans mellan arbete och övrigt liv	Lägre andel		Högre andel

* "IS" är en förkortning för "ingen skillnad" och innebär att det på 95%-nivån inte existerar någon statistiskt signifikant skillnad mellan sektorerna.



VÄL-
BEFINNANDE
PÅ JOBBET
GYNNAR
ALLA

Jusek är akadeikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 88 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek