

Kommentarer och reflektioner till enkätfrågorna

För att hjälpa dig att tolka resultaten i enkäten följer här några kommentarer och reflektioner från Visions strateg i arbetsmiljö. Du kan även jämföra era enkätresultat med den genomsnittliga förekomsten på hela arbetsmarknaden samt den genomsnittliga förekomsten för Visions medlemmar. För mer detaljerade jämförelser utifrån exempelvis sektor och yrkesgrupper se de två källorna i fotnoten.

Fråga	Reflektioner	Genomsnittlig förekomst hela arbetsmarknaden ¹	Genomsnittlig förekomst Visions medlemmar ²
1. Hur stor del av din arbetstid arbetar du för tillfället på distans?	Möjligheten att arbeta på distans skiljer sig åt. Det är vanligt att det är arbetsuppgifternas art som bestämmer omfattningen av distansarbete bland Visions medlemmar.	Ca 23 % arbetade hemifrån 3 dagar eller mer. 51 procent arbetade inte från hemmet.	38 % arbetade mer än halva tiden utanför den ordinarie arbetsplatsen och 35 % arbetade inte alls på distans.
2. Har du tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etc.?	Kontorstyp och omfattning av distansarbete påverkar ofta medlemmarnas möjlighet att arbeta ostört. Ju större utsträckning man har koncentrationskrävande arbetsuppgifter desto större är behovet av att arbeta ostört.	67 procent angav att man har tillgång till rum för ostört arbete.	73 procent har tillgång till rum för ostört arbete.
3. Hur fungerar din digitala arbetsmiljö på det stora hela?	7 av 10 medlemmar i Vision arbetar minst 80 % av arbetsdagen med hjälp av digitala verktyg. Om många arbetstagare upplever brister i den digitala arbetsmiljön bör detta åtgärdas och Suntarbetslivs arbetsmiljöverktyg Digironden rekommenderas.	(denna frågeställning finns ej i officiell statistik)	69 % anser att den digitala arbetsmiljön på det stora hela fungerar bra och 8 % att den fungerar dåligt.
4. I vilken utsträckning kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration?	Se reflektioner till fråga 2.	39 % angav att arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentration (nästan hela tiden).	53 % angav att arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentration (nästan hela tiden).
5. Har du så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem?	Ohälsosam arbetsbelastning är den enskilt största arbetsmiljöutmaningen för Visions medlemmar. De arbetsuppgifter som tilldelas medarbetarna ska rymmas inom arbetstiden. Om medarbetarna regelbundet upplever att så inte är fallet ska	32 % är tvungna att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem.	36 % är tvungna att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem.

¹ Statistiken är hämtad från Arbetsmiljöverkets/SCBs rapport Arbetsmiljön 2021

² Visions arbetsmiljöundersökning 2022, ca 10 000 medlemmar svarade på enkäten.

	arbetsgivaren tydliggöra vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till. Suntarbetslivs arbetsmiljöverktyg OSA-kollen rekommenderas. Kom ihåg att prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning är en välkänd Friskfaktor.		
6. Händer det att du efter arbetsdagens slut känner dig otillräcklig med din arbetsinsats?	Att inte räkna till stressar i längden. Om vi i jobbet slits mellan människors behov, arbetets krav och möjligheterna att räkna till kan vi bli stressade. Det här kallar forskarna för samvetsstress. Om känslan av otillräcklighet är utbredd på arbetsplatsen rekommenderas Suntarbetslivs dialogverktyg Forskning på 5 – Samvetsstress.	25 % känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka).	37 % känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka).
7a. I vilken utsträckning har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt?	Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap är en välkänd friskfaktor. Chefens arbetsmiljö påverkar medarbetarna och hela verksamheten. Hur ser chefernas organisatoriska förutsättningar ut på er arbetsplats? Om chefers förutsättningar behöver stärkas rekommenderas Suntarbetslivs arbetsmiljöverktyg Chefoskopet.	25 % har för det mesta inte/aldrig möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer.	30 % har för det mesta inte/aldrig möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer.
7b. I vilken utsträckning om du anser att du har för mycket att göra, kan du då få besked från din chef/arbetsledare om vad som ska göras i första hand?	Se reflektioner till fråga 5.	30 % får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras.	36 % får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras.
8. Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli?	Det finns olika anledningar bakom människors sjuknärvaro. Många av dem har att göra med hur arbetet är organiserat. Höga krav på jobbet är ett exempel. Det gör att många väljer att gå till jobbet fast de är sjuka, särskilt om det inte finns någon ersättare. Vad kan ni göra för att få ner sjuknärvaron på en arbetsplats? Det viktigaste är att jobba med det organisatoriska. Se över bemanningen, så att det finns ersättare som kan hoppa in om någon blir sjuk. Se till att fler medarbetare kan göra samma uppgift. Arbeta för kraven inte ska bli för höga, och för att det ska finnas socialt stöd och inflytande.	42 % aldrig 13 % en gång 28 % två-tre ggr 17 % fyra ggr eller mer	40 % aldrig 12 % en gång 25 % två-tre ggr 23 % fyra ggr eller mer
9. Av vilken eller vilka anledningar har du arbetat trots att du var sjuk?	Se reflektioner till fråga 8.	De tre vanligaste orsakerna är: Ingen annan kan göra jobbet (42%), Vill inte belasta kollegor (42 %) samt gillar jobbet 31%). 23 % anger	De tre vanligaste orsakerna är: Ingen annan kan göra jobbet (50%), Vill inte belasta kollegor (47 %) samt gillar jobbet 31%). 22 % anger att de inte har råd att vara sjuka.

		att de inte har råd att vara sjuka.	
10. Upplever du i ditt arbete att du har för mycket eller för lite att göra?	Se reflektioner till fråga 5.	50 % upplever att de har alldeles för mycket att göra (instämmer helt eller delvis).	51 % upplever att de har alldeles för mycket att göra (instämmer helt eller delvis).
11. Upplever du i ditt arbete att du har för lite eller för mycket inflytande?	Att känna dig delaktig och att ha inflytande i arbetet är en välkänd friskfaktor. Ett kännetecken för friska organisationer är att det finns en övertygelse om att delaktighet förbättrar verksamheten. Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande i såväl verksamhetsutvecklingen som kring sin egen arbetssituation.	23 % upplever att de har för lite inflytande (instämmer helt eller delvis).	18 % upplever att de har för lite inflytande (instämmer helt eller delvis).
12. Upplever du i ditt arbete att du har för lite eller för mycket kontakt med andra?	Yrken som innebär att man har mycket kontakt med andra, så kallade kontaktyrken, medför ganska ofta att de känslomässiga kraven är höga i arbetet. Därför är det viktigt med det sociala stödet från chefer och kollegor.	16 % har för lite och 19 % har för mycket kontakt med andra (instämmer helt eller delvis).	18 % har för lite och 20 % har för mycket kontakt med andra (instämmer helt eller delvis).
13. Upplever du i ditt arbete som psykiskt påfrestande eller psykiskt lätt?	Exempel på psykiskt påfrestande arbete är ofta där man ska bemöta människor i svåra situationer (som svår sjukdom, sorg, kris) eller arbeten där man behöver lösa konflikter. Viktiga förebyggande insatser är att man skapa förutsättningar för medarbetarna att berätta för arbetsgivaren om särskilt påfrestande arbetsförhållanden. Ofta behöver de berörda fortlöpande professionell handledning, information och utbildning.	40 % upplever att de har ett psykiskt påfrestande arbete (instämmer helt eller delvis).	42 % upplever att de har ett psykiskt påfrestande arbete (instämmer helt eller delvis).
14. Upplever du i ditt arbete som meningsfullt eller meningslöst?	Ett arbete som känns meningsfullt och som vi har inflytande över påverkar ofta vår hälsa positivt. Vill man öka känslan av meningsfullhet på arbetsplatsen är det gynnsamt att öka möjligheten för medarbetarna att påverka och tydliggöra verksamhetens syfte och mål för alla.	70 % upplever att de har ett mycket meningsfullt arbete (instämmer helt eller delvis).	80 % upplever att de har ett mycket meningsfullt arbete (instämmer helt eller delvis).
15. Har du i ditt arbete påfrestande eller bekväma arbetsställningar?	En god ergonomi är en naturlig del i en bra arbetsmiljö. Behöver ni stöd i hur ni kan skapa en god ergonomisk arbetsmiljö rekommenderas Prevents arbetsmiljöverktyg Ergonomihjälpen.	43 % har bekväma arbetsställningar och 28 % har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis).	19 % har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis).

16. Är du i det stora hela nöjd eller missnöjd med arbetet?	Arbetslivsforskning menar att nöjda medarbetare oftast är mer produktiva och engagerade i arbetet. Om många är missnöjda på arbetsplatsen är det viktigt att ta reda på orsakerna till detta.	76 % är i det stora hela nöjd med arbetet och 10 % är missnöjda.	75 % är i det stora hela nöjd med arbetet och 8 % är missnöjda.
17. Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden?	Om många upplever att det är lågt till tak på arbetsplatsen bör detta undersökas vidare och åtgärdas. Att medarbetarna delar med sig av sina egna idéer eller problem är mycket viktigt för trivseln och för att verksamheten ska kunna utvecklas.	20 % angav att det är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta).	27 % angav att det är svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta).
18. Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?	Alla har rätt till en trygg och säker arbetsplats. Hot och våld är oacceptabelt i arbetslivet. Har ni utmaningar med hot och våld rekommenderas Suntarbetslivs arbetsmiljöverktyg Säkerhetsdialogen.	13 % blev utsatta för våld eller hot om våld minst någon gång de senaste 12 månaderna.	15 % blev utsatta för våld eller hot om våld minst någon gång de senaste 12 månaderna.
19a. Är du utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats?	Alla medarbetare har ansvar för hur man bemöter och pratar med sina kollegor, men arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att uppmärksamma, förebygga och hantera kränkande särbehandling och vara tydlig med att det aldrig är accepterat. I arbetsgrupper som har en orimlig arbetsbelastning, där fördelningen av arbetsuppgifter och ansvar är otydlig och där medarbetare saknar möjlighet att påverka sin arbetssituation ökar riskerna för kränkningar. Förekommer kränkande särbehandling på er arbetsplats rekommenderas Suntarbetslivs arbetsmiljöverktyg OSA-kollen som stöd i ert fortsatta arbete.	(ingen officiell siffra finns att tillgå) ³	27 % angav att de blivit utsatta för kränkande särbehandling i arbetet under den senaste 12 månaders perioden
19b. Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från chefer eller arbetskamrater?	Alla arbetsplatser ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra sexuella trakasserier. Kravet finns i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. För stöd i hur ni kan arbeta vidare med att förebygga och hantera kränkande särbehandling rekommenderas Prevents verktyg om sexuella trakasserier samt Visions stödutbud på Visions webbsida.	2 % angav att de utsattes för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna.	1 % angav att de utsattes för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna.
19c. Är du utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från	Se kommentarer till fråga 19b.	5 % angav att de utsattes för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från	4 % angav att de utsattes för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från andra än

³ Myndigheten för arbetsmiljökunskap Mynak uppskattar att uppemot 20 procent av den svenska arbetskraften utsätts för någon form av kränkande särbehandling varje år.

andra personer t ex patienter, klienter, kunder, elever?		andra än chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna.	chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna.
20. Upplever du att du på din arbetsplats är utsatt för diskriminering? (efter diskrimineringsgrund)	Arbetet med att förebygga diskriminering kan med fördel samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på arbetsplatsen. För checklistor med tips och stöd i hur man på arbetsplatsen kan arbeta för att förebygga och hantera diskriminering se Diskrimineringsombudsmannens (DO) och Visions webbsidor i ämnet. Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) har även producerat fackliga handböcker som vänder sig till förtroendevalda.	Andel som upplever diskriminering efter diskrimineringsgrund: Ålder 5 %, kön 4 %, etnisk tillhörighet 2 %, religion/trosuppfattning 2%, funktionsnedsättning 1 %, etnisk tillhörighet 1%, det saknas statistik för sexuell läggning.	12 % av medlemmarna anger att de blivit diskriminerade. Andel som upplever diskriminering efter diskrimineringsgrund: Ålder 5 6 %, kön 5 %, etnisk tillhörighet 2 %, religion/trosuppfattning 1%, funktionsnedsättning 2 %, etnisk tillhörighet 2%, det saknas tillförlitlig statistik för sexuell läggning.