

December 2022



# Visions arbetsmiljöundersökning 2022

VAMU 2022 – Arbetsmiljön för de som arbetar i  
medborgarnas tjänst



# Innehållsförteckning

<b>Jobbet är meningsfullt – men arbetsmiljön måste förbättras .....</b>	<b>6</b>
<b>Visions budskap .....</b>	<b>7</b>
<b>Om undersökningen .....</b>	<b>9</b>
<b>Den fysiska arbetsmiljön .....</b>	<b>10</b>
Figur 1. Omfattning av <i>distansarbete</i> .....	10
Figur 2. Omfattning av <i>distansarbete</i> efter <i>sektor</i> .....	10
Figur 3. Andel som arbetar mer än halva tiden på <i>distans</i> efter <i>yrkesgrupp</i> .....	11
Figur 4. Andel som tycker <i>rummet/lokalen</i> där man arbetar ger <i>möjlighet till att göra ett gott arbete</i> efter <i>sektor</i> .....	12
Figur 5. Vilken <i>typ av arbetsplats</i> har du när du arbetar i kontorsmiljö? .....	13
Figur 6. Andel som inte tycker <i>kontoret</i> ger <i>möjlighet till att göra ett gott arbete</i> efter <i>kontorstyp</i> .....	14
Figur 7. Andel som <i>inte</i> tycker att <i>rummet/lokalen</i> där de arbetar ger <i>möjlighet att göra ett gott arbete</i> efter omfattning av <i>distansarbete</i> .....	15
Figur 8. Andel som har <i>tillgång till rum för ostört arbete</i> , telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera .....	15
Figur 9. Andel som i <i>otillräcklig utsträckning</i> har <i>tillgång till rum för ostört arbete</i> , telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera <i>efter kontorstyp</i> .....	16
Figur 10. Andel som i <i>otillräcklig utsträckning</i> har <i>tillgång till rum för ostört arbete</i> , telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera brutet på omfattning av <i>distansarbete</i> .....	17
Figur 11. Andel som instämmer helt eller delvis att man har <i>påfrestande arbetsställningar</i> efter <i>sektor</i> .....	17
Figur 12. Andel som har <i>påfrestande arbetsställningar</i> (instämmer helt eller delvis) uppdelat på <i>yrkesgrupper</i> .....	18
Figur 13. Andel som har <i>påfrestande arbetsställningar</i> (instämmer helt eller delvis) uppdelat på <i>kontorstyp</i> .....	19
Figur 14. Andel som har <i>påfrestande arbetsställningar</i> (instämmer helt eller delvis) uppdelat på omfattning av <i>distansarbete</i> .....	20
Diskussion .....	20
<b>Den digitala arbetsmiljön.....</b>	<b>22</b>
Figur 15. Andel som svarat att den <i>digitala arbetsmiljön</i> på det stora hela fungerar bra respektive dåligt efter <i>sektor</i> .....	22
Figur 16. Andel som svarat att den <i>digitala arbetsmiljön</i> på det stora hela <i>fungerar bra</i> uppdelat på omfattning av <i>distansarbete</i> .....	23
Figur 17. Andel som svarat att den <i>digitala arbetsmiljön</i> på det stora hela <i>fungerar bra</i> uppdelat efter <i>åldersgrupper</i> .....	23
Figur 18. Andel som svarat att den <i>digitala arbetsmiljön</i> på det stora hela <i>fungerar bra</i> efter <i>kontorstyp</i> .....	24
Diskussion .....	24

## Den organisatoriska arbetsmiljön – arbetsbelastning, stress och spänt arbete..... 26

Figur 19. Andel som upplever (instämmer helt eller delvis) att man har <i>alldeles för mycket att göra</i> efter kön.....	26
Figur 20. Andel som upplever (instämmer helt eller delvis) att man har <i>alldeles för mycket att göra</i> efter yrkesgrupper .....	27
Figur 21. Andel som anger att de är <i>tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka</i> efter sektor .....	28
Figur 22. Andel som anger att de <i>för det mesta inte/aldrig får besked av chef om vad som skall prioriteras</i> .....	29
Figur 23. Andel som anger att de <i>för det mesta inte/aldrig får besked av chef om vad som skall prioriteras</i> uppdelat på <i>tydlighet respektive otydlighet i arbetsmiljöansvaret</i> .....	30
Aktiva arbeten och arbeten med hög anspänning.....	30
Figur 24. Andel med <i>hög anspänning</i> respektive <i>aktiva jobb</i> efter kön .....	32
Figur 25. Andel med <i>hög anspänning</i> respektive <i>aktiva jobb</i> efter sektor .....	32
Figur 26. Andel med <i>hög anspänning</i> respektive <i>aktiva jobb</i> efter <i>kvinn- och manskodade verksamheter</i> .....	33
Figur 27. Andel <i>chefer</i> med <i>hög anspänning</i> respektive <i>aktiva jobb</i> efter <i>kvinn- och manskodade verksamheter</i> .....	33
Figur 28. Yrkesgrupper där fler än 1 av 5 har <i>hög anspänning</i> .....	34
Figur 29. Yrkesgrupper där fler än 2 av 5 har <i>aktiva jobb</i> .....	34
Figur 30. Andel som anger att de <i>alltid/för det mesta får stöd och uppmuntran från chefer</i> efter sektor .....	35
Figur 31. Andel som upplever att de <i>för det mesta/alltid får stöd och uppmuntran från chefer</i> brutet på omfattning av <i>distansarbete</i> .....	35
Figur 32. Andel som anger att de <i>alltid/för det mesta får stöd och uppmuntran från arbetskamrater</i> efter sektor .....	36
Figur 33. Andel som <i>efter arbetsdagens slut känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen varje vecka</i> efter sektor.....	36
Figur 34. Yrkesgrupper där <i>minst hälften känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka</i> .....	37
Figur 35. Andel som anger att de <i>inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka</i> efter sektor .....	37
Figur 36. Yrkesgrupper där <i>fler än hälften inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka</i> .....	38
Diskussion .....	38

## Socialt klimat (högt i tak, kränkande särbehandling, diskriminering, hot och våld) 40

Figur 37. Andel som <i>alltid eller för det mesta drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden</i> efter sektor.....	40
Figur 38. Andel som <i>för det mesta eller alltid drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden</i> uppdelat på yrkesgrupper .....	41
Figur 39. Andel som <i>för det mesta eller alltid drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden</i> uppdelat på <i>åldersgrupper</i> .....	42

Figur 40. Andel som för <i>det mesta eller alltid drar sig att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden</i> uppdelat på <i>anställningsform</i> .....	42
Figur 41. Andel som utsatts för <i>kränkande särbehandling</i> på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna efter <i>sektor</i> .....	43
Figur 42. Andel som utsatts för <i>kränkande särbehandling</i> på arbetsplatsen <i>upprepade gånger</i> de senaste 12 månaderna efter <i>sektor</i> .....	44
Figur 43 Andel som utsatts för <i>kränkande särbehandling</i> de senaste 12 månaderna efter <i>yrkesgrupper</i> .....	45
Figur 44. Andel som upplever sig <i>diskriminerad på arbetsplatsen efter diskrimineringsgrund</i> jämfört med den övriga arbetsmarknaden.....	46
Figur 45. Andel som upplever sig <i>diskriminerad på arbetsplatsen efter diskrimineringsgrund och sektor</i> .....	47
Figur 46. Andel som upplever sig <i>diskriminerad på arbetsplatsen på grund av ålder</i> uppdelat på <i>åldersgrupper</i> .....	48
Figur 47 Andel som blev <i>utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier</i> på arbetsplatsen efter <i>sektor</i> .....	49
Figur 48. Andel som blev <i>utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier</i> på arbetsplatsen uppdelat på <i>kön</i> .....	50
Figur 49. Andel som blev <i>utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier</i> på arbetsplatsen uppdelat på <i>åldersgrupper</i> .....	50
Figur 50. Andel som blev <i>utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier</i> på arbetsplatsen uppdelat på <i>anställningsformer</i> .....	51
Figur 51. <i>Yrkesgrupper där fler än var tionde</i> har blivit utsatt de senaste 12 månaderna för <i>sexuella trakasserier</i> på arbetsplatsen.....	52
Figur 52. Andel som de senaste 12 månaderna blivit <i>utsatta för våld eller hot om våld i arbetet</i> .....	52
Figur 53. Andel som de senaste 12 månaderna blivit <i>utsatta för våld eller hot om våld i arbetet</i> uppdelat på <i>yrkesgrupper</i> .....	53
Figur 54 Andel som de senaste 12 månaderna blivit <i>utsatta för våld eller hot om våld i arbetet</i> uppdelat på <i>åldersgrupper</i> .....	54
Figur 55. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) <i>arbetet är psykiskt påfrestande</i> .....	55
Figur 56. <i>Yrkesgrupper där fler än hälften upplever att</i> (instämmer helt eller delvis) arbetet är <i>psykiskt påfrestande</i> .....	55
Figur 57. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) arbetet är <i>psykiskt påfrestande</i> uppdelat på <i>åldersgrupper</i> .....	56
Figur 58. Andel som <i>känner olust att gå till arbetet varje vecka</i> .....	56
Figur 59. Andel som <i>känner olust att gå till arbetet varje vecka</i> brutet på omfattning av <i>distansarbete</i> .....	57
Diskussion.....	57
<b>Övriga arbetsmiljöaspekter.....</b>	<b>60</b>
Figur 60. Andel som <i>arbetat trots sjukdom</i> det senaste året.....	60
Figur 61. De fyra <i>vanligast förekommande anledningarna</i> till att man <i>arbetat trots sjukdom</i> uppdelat på <i>sektor</i> .....	61

Figur 62. Några skillnader i anledningar till att man arbetat trots sjukdom efter anställningsform .....	62
Figur 63. Andel som anger att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen .....	62
Figur 64. Andel som anger att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen uppdelat på omfattning av distansarbete .....	63
Figur 65. Några exempel på skillnader i hur arbetsmiljön upplevs beroende på huruvida ansvaret för arbetsmiljöarbetet uppfattas som tydligt eller otydligt .....	64
Figur 66. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) inflytandet är för litet efter sektor .....	65
Figur 67. Yrkesgrupper med högst respektive lägst andel som upplever för lite inflytande .....	66
Figur 68. Graden av inflytande i arbetet brutet på några utvalda arbetsmiljöfrågor.....	67
Figur 69. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) att arbetet är meningsfullt efter yrkesgrupper .....	68
Figur 70. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort .....	69
Figur 71. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort efter omfattning av distansarbete .....	69
Figur 72. Andel nöjda med arbetet i stort efter yrkesgrupper.....	70
Figur 73. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort efter kontorstyper.....	71
Figur 74. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort uppdelat på hur mycket inflytande man upplever i sitt arbete .....	72
Diskussion .....	72
<b>Bilagor .....</b>	<b>74</b>
Bilaga 1. Tabellbilaga .....	75
Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.....	76
Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021. ....	82
Bilaga 2. Visions Arbetsmiljöenkät 2021 .....	90

## Jobbet är meningsfullt – men arbetsmiljön måste förbättras

”Hur har du det på jobbet?” När Vision ställde frågan till våra medlemmar fick vi en fantastisk respons. Nästan 10 000 personer tog sig tid att besvara vår enkät om arbetsbelastning, stress, relationen till kollegor och chef samt den fysiska arbetsmiljön.

Resultatet visar att tre av fyra medlemmar är nöjda med sitt arbete i stort, och att åtta av tio ser sitt arbete som meningsfullt. Det är ett högre snitt jämfört med övriga arbetsmarknaden, vilket är glädjande!

Samtidigt framkommer en annan, mer oroande bild:

- ▶ **Ungas utsatta situation:** Oavsett det handlar om sexuella trakasserier, hot och våld, stress, psykisk påfrestning, digital arbetsmiljö eller högt i tak, upplever unga personer i åldersgruppen 20–29 år en sämre arbetsmiljö jämfört med äldre åldersgrupper.
- ▶ **Obalans mellan krav och resurser:** Mer än var tredje känner sig otillräcklig med sin arbetsinsats, varje vecka. Det är en tydlig signal om att många saknar förutsättningar att göra ett bra jobb, vilket kan leda till ohälsosam stress.
- ▶ **Ojämsställda villkor:** Alltför många har ett arbete som innebär höga krav i kombination med små möjligheter att påverka sin arbetssituation. Detta är dubbelt så vanligt på arbetsplatser där det arbetar många kvinnor jämfört med arbetsplatser där de flesta är män.

Arbetsgivare måste ta problemen på största allvar eftersom de riskerar att leda till ohälsa. Verksamheterna måste få tillräckliga resurser så att det finns en balans mellan krav och resurser. Det förebyggande arbetet mot hot och våld behöver intensifieras liksom åtgärder för att få bukt på den oacceptabelt höga förekomsten av kränkande särbehandling.

Men vi behöver också jobba med friskfaktor och stärka det som gör att vi mår bra. Att chefer har tid och förutsättningar att leda med tillit är en viktig komponent. Att man som anställd ges inflytande över sitt arbete är en annan.

Medarbetarna är välfärdens viktigaste resurs, utan dem klarar inte samhället att leverera en bra omsorg, vård och skola. Trycket på välfärden kommer att vara fortsatt högt de kommande åren. För att fler ska välja att jobba i välfärden och orka jobba kvar, behöver arbetsgivare prioritera arbetsmiljöfrågorna – det är avgörande för att vi ska ha en god välfärd även fortsättningsvis.



*Veronica Magnusson, Förbundsordförande, Vision*

## Visions budskap

### ► **Arbetsbelastning och stress en fortsatt stor utmaning som kräver satsningar**

Hälften av Visions medlemmar upplever att man har alldeles för mycket att göra på jobbet och var tredje anger att man är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka. Det finns inget utrymme i ett försämrat ekonomiskt läge i de offentliga finanserna, att spara in på bemanning och stödfunktioner. Tvärtom. Det behövs krafttag för att rätta till de obalanser mellan uppdrag och resurser som många av välfärdens medarbetare upplever i sin yrkesvardag.

### ► **Snabba åtgärder behövs för att få bukt på den oacceptabelt höga förekomsten av kränkande särbehandling**

Nästan 3 av 10 medlemmar har under det senaste året blivit utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Många av dessa har till och med blivit utsatta under upprepade tillfällen. Även om risken för att drabbas av kränkande särbehandling skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper, är den höga förekomsten hos samtliga yrkesgrupper oacceptabel. Välfärdens arbetsgivare måste omgående vidta åtgärder för att minska förekomsten av kränkningar på arbetsplatsen.

### ► **Välfärdens arbetsmiljö behöver bli mer jämställd**

Undersökningen visar på viktiga skillnader i arbetsmiljön beroende vilken sorts verksamhet medlemmarna arbetar inom. Vi har jämfört svaren för de medlemmar som arbetar i traditionellt kvinnokodade verksamhetsområden med de som arbetar inom traditionellt manskodade verksamhetsområden. I denna rapport presenterar vi utifrån detta perspektiv en välkänd riskfaktor för ohälsa, nämligen förekomsten av *arbete med hög anspänning* (d.v.s. en arbetssituation där man har höga krav men samtidigt lite stöd i sitt arbete). Så många som var fjärde medlem som arbetar inom en kvinnokodad verksamhet har hög anspänning på jobbet. Förekomsten är dubbelt så hög jämfört med medlemmarna inom de manskodade verksamheterna. Skillnaderna för cheferna inom dessa två verksamhetstyper är än större. En chef inom en kvinnokodad verksamhet har så mycket som fyra gånger större sannolikhet att ha ett arbete med hög anspänning jämfört med chefskollegorna inom de manskodade verksamheterna. Strategiska beslut måste omgående fattas hos arbetsgivarens högsta nivåer för att komma till rätta med den ojämförda arbetsmiljön inom välfärden.

### ► **Förbättra ledarskapets förutsättningar i välfärden**

För att chefer ska lyckas fullt ut med sitt chefsjobb behövs ett tydligt mandat utifrån det uppdrag de har. En rimlig arbetsbelastning för cheferna är en förutsättning för medarbetarnas arbetsmiljö och möjlighet att utföra sitt jobb. Tillräckliga stödfunktioner behövs därför som ger cheferna mer tid att fokusera på att leda än att administrera. Chefer behöver även ha tillgång till sin egen chef för att skapa samsyn kring uppdraget och hjälpas åt med utmaningar. För att åstadkomma ett stödjande och närvarande ledarskap och för att hinna jobba med mer långsiktig utveckling behöver cheferna ha ansvar för ett rimligt antal medarbetare.

### ► **Inför sanktionsmöjligheter i syfte att öka regelefterlevnaden inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön**

Det gällande arbetsmiljöregelverket har tydliga regleringar som varken tillåter ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling i arbetslivet. Mot bakgrund av de arbetsmiljöproblem som framkommer i undersökningen, behöver det införas sanktionsmöjligheter i syfte att förmå de arbetsgivare som inte fullt ut följer befintliga lagar och regler inom dessa områden, så att de i framtiden uppfylla de krav som ställs på en god arbetsmiljö. En ökad regelefterlevnad gällande arbetsmiljöverkets föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö skulle avsevärt förbättra medarbetares och chefers arbetssituation.

► **Arbetsgivarna måste förbättra de yngre arbetstagarnas arbetssituation för att lyckas attrahera nya medarbetare till välfärden**

Oavsett om svaren i undersökningen handlar om sexuella trakasserier, hot och våld, stress, psykisk påfrestning, digital arbetsmiljö, högt i tak etcetera, så är det tydligt att åldersgruppen 20–29 år konsekvent visar upp en sämre upplevelse av arbetsmiljön än de äldre åldersgrupperna. Detta utgör inte bara ett allvarligt arbetsmiljöproblem, utan även en kompetensförsörjningsutmaning då välfärden är i stort behov av att attrahera flera medarbetare till sektorn samt se till att de som börjar arbeta stannar kvar.

► **Prioritera den hjärnvänliga arbetsmiljön i framtidens arbetsliv**

Införandet av flexibla kontorslösningar och nya arbetssätt har delvis medfört nya utmaningar kopplade till den kognitiva arbetsmiljön. Många medarbetare har svårt att koncentrera sig på jobbet och saknar tillräckliga möjligheter att arbeta ostört på arbetsplatsen. Omställningen till framtidens arbetsliv ställer stora krav på arbetsgivaren att i högre grad prioritera den hjärnvänliga arbetsplatsen.

► **Värna om möjligheten till distansarbete**

Undersökningen visar att arbetsmiljön ofta fungerar väl vid distansarbetsplatsen. Många medlemmar upplever att de har lättare att koncentrera sig på arbetsuppgiften och inte blir störda lika ofta som vid den ordinarie arbetsplatsen. Även den digitala arbetsmiljön upplevs ofta som bättre än den på kontoret. Möjligheten till distansarbete för medlemmarna skiljer sig dock åt, bland annat beroende på arbetsuppgifternas art. Det moderna arbetslivet möjliggör, utifrån verksamhetens behov och förutsättningar, för de medarbetare som vill och kan, att få distansarbeta.

► **Förstärkt inflytande ger ett bättre arbetsliv**

Medarbetarinflytande ger såväl verksamhetsvinster som arbetsmiljövinster. Arbetsgivare, medarbetare och fackliga organisationer på arbetsplatsnivå behöver därför gemensamt utvärdera och vid behov förstärka medarbetarinflytandet och det lokala samverkanssystemet. Vid utvärderingen ska de yrkesgrupper som har mindre möjlighet till individuellt inflytande över sin arbetssituation särskilt beaktas i syfte att öka inflytandet för dessa medarbetare.



## Om undersökningen

Syftet med undersökningen är att fördjupa kunskapen om samt beskriva Visions medlemmars arbetsmiljö. Undersökningen genomfördes som en webbaserad enkät under perioden 17 mars till 21 april 2021. Urvalet i undersökningen var slumpmässigt och motsvarar medlemmarnas fördelning av kön, ålder, sektor, region och yrkesgrupper. Ett tilläggsurval gjordes för yrkesgrupperna biblioteksassistenter och biståndshandläggare.

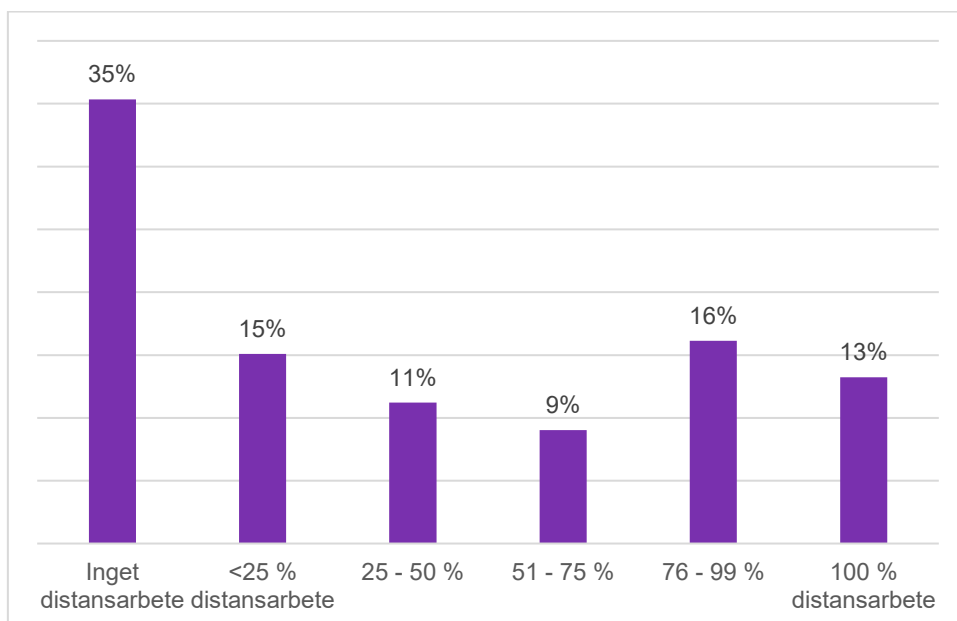
Totalt svarade 9959 personer på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 27 procent. Svarsgrupper med mindre än 100 svarande redovisas inte i rapporten eller tabellbilagorna. Siffror i rapporten redovisas som andelar i hela procenttal, resultaten i figurenas staplar är dock inte avrundade till närmaste procent. Detta innebär att en marginell "grafisk differens" mellan procenttalen och staplarna i vissa figurer kan uppstå eller att det totala procentantalet i en viss figur kan uppgå till strax över eller under 100 procent (ifall flera värden har avrundats uppåt till närmaste procenttal).

En stor del av frågorna som ställdes i undersökningen samt svarsalternativen är identiska med vissa enkätfrågor som ingår i Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökning 2019. De jämförelser som görs i rapporten mellan denna undersökning och Arbetsmiljöverkets undersökning bör tolkas med viss försiktighet då Arbetsmiljöverkets undersökning bland annat bygger på en annan mätperiod (undersökningen genomfördes delvis innan corona-pandemin) och hade en målpopulation som avser arbetsmarknaden i stort.

Visions organisationsområde är kvinnodominerat vilket medför att merparten av de som svarat är kvinnor (78 procent). Åldersgrupperna, där en majoritet av de svarande är 51–65 år, motsvarar åldersfördelningen av yrkesverksamma medlemmar relativt väl. Kommun- och regionanställda utgör den största andelen svarande (87 procent), vilket också speglar sektorstillhörigheten av Visions medlemmar. Sett till yrkesområde är de fem största svarsgrupperna administration, socialt arbete, chef, teknik och miljö samt vårdadministration. Fördelningen av de svarande utifrån yrkesgrupper stämmer ganska väl överens med Visions medlemmar.

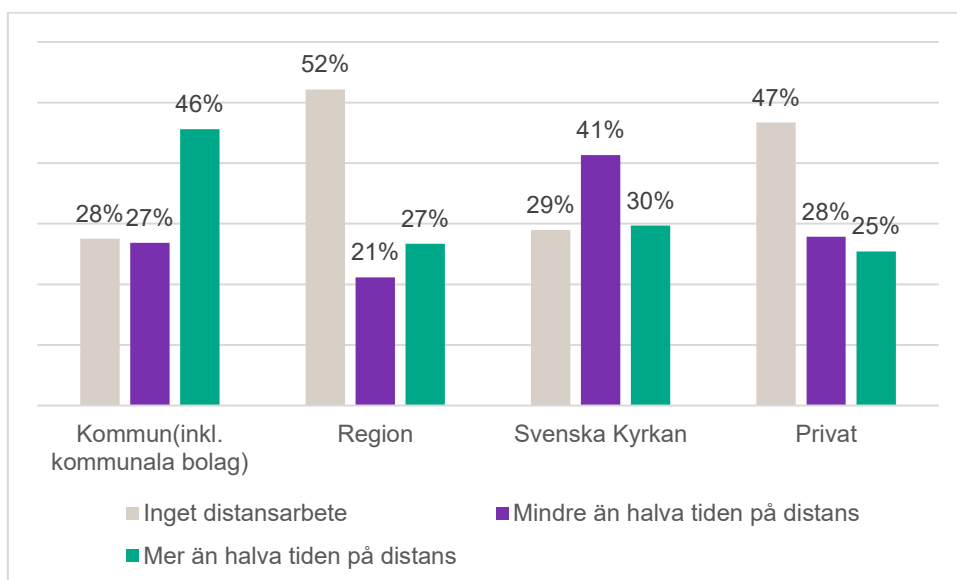
# Den fysiska arbetsmiljön

## Figur 1. Omfattning av distansarbete



Visions medlemmar har vid mättillfället arbetat olika stor del av arbetstiden på distans. En tredjedel (35 procent) har inte alls arbetat på distans och strax över en tredjedel (38 procent) har arbetat mer än halva arbetstiden utanför den ordinarie arbetsplatsen. Endast 13 procent av de svarande har arbetat heltid på distans.

## Figur 2. Omfattning av distansarbete efter sektor<sup>1</sup>

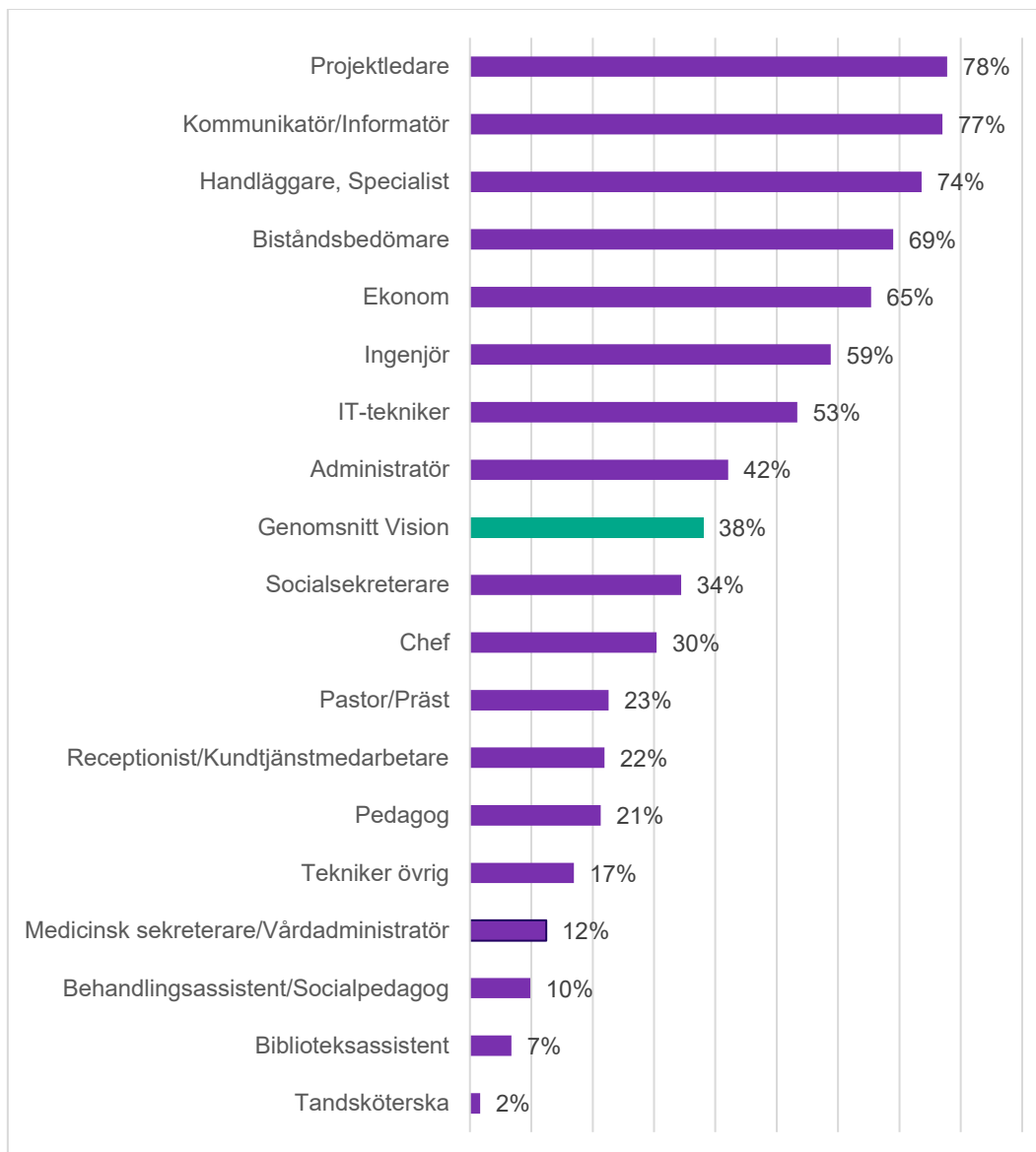


Omfattningen och möjligheten till distansarbete skiljer sig åt mellan de olika sektorerna. Att arbeta enbart vid den ordinarie arbetsplatsen har varit vanligast bland medlemmarna inom

<sup>1</sup> I undersökningen ingår Svenska Kyrkan i sektorsindelningen. 98 procent av detta urval är anställda i någon av Svenska kyrkans verksamheter och resterande två procent tillhör andra trossamfund. I tabellbilagorna är benämningen enbart Trossamfund men syftar till samma urvalsgrupp som den i rapporten.

regionerna (52 procent) och inom privat sektor (47 procent). Högst andel (46 procent) som arbetat mer än halva tiden på distans återfinns inom kommunsektorn.

**Figur 3. Andel som arbetar mer än halva tiden på distans efter yrkesgrupp**

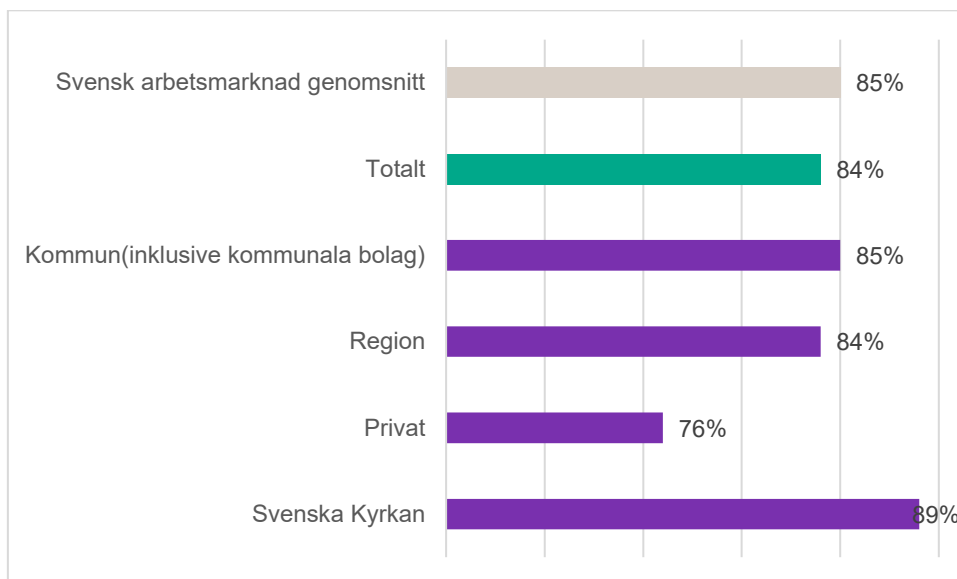


Yrkesgruppstillhörighet är den faktor som i högst utsträckning påverkat vilken omfattning som medlemmarna arbetat på distans. Stora skillnader beträffande distansarbete går att skönja när man jämför olika yrkeskategorier.

*Projektledare, kommunikatörer/informatörer samt handläggare och specialister* är exempel på yrkesgrupper där så många som 3 av 4 (78–74 procent) arbetat mer än halva tiden på distans.

Lägst förekomst av distansarbete har *tandsköterskor* där enbart 2 procent angett att man arbetat mer än halva tiden på distans. Andra yrkesgrupper med relativt låg förekomst av distansarbete är *biblioteksassistenter, behandlingsassistenter/socialpedagoger* samt *medicinsk sekreterare/vårdadministratörer*.

**Figur 4. Andel som tycker rummet/lokalen där man arbetar ger möjlighet till att göra ett gott arbete efter sektor**

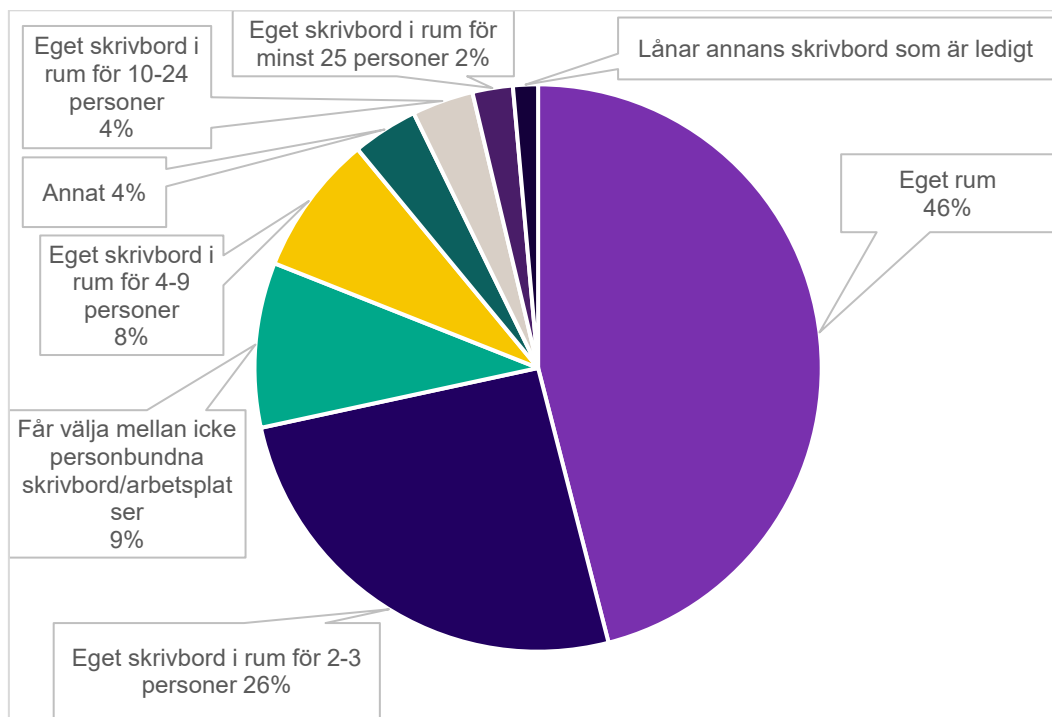


En majoritet av Visions medlemmar (84 procent) anser att rummet/lokalen där man arbetar ger möjlighet till att utföra ett gott arbete. Andelen motsvarar i stort (85 procent) genomsnittet på den svenska arbetsmarknaden<sup>2</sup>. 1 av 6 svarande upplever dock så pass stora brister i den fysiska arbetsmiljön att man inte har möjlighet att fullt ut utföra ett gott arbete.

Bland förbundets medlemmar verksamma inom den *privata sektorn* är andelen med otillräckliga förutsättningar i den fysiska miljön än högre. Så många som var fjärde (24 procent) uppger att rummet/lokalen där man arbetar inte ger tillräckliga möjligheter till att göra ett gott jobb.

<sup>2</sup> Termerna "Svensk arbetsmarknad genomsnitt" eller "arbetsmarknad genomsnitt" använd ibland i figurerna i denna rapport. Värdena avseende dessa poster är hämtade ur SCBs/Arbetsmiljöverkets senaste statistik från arbetsmiljöundersökningen. Undersökningsår är 2019. För mer information se SCBs statistikdatabas <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetsmiljo/arbetsmiljoundersokningen/> eller Arbetsmiljöverkets arbetsskade- och arbetsmiljöstatistik <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetsskadestatistik/>

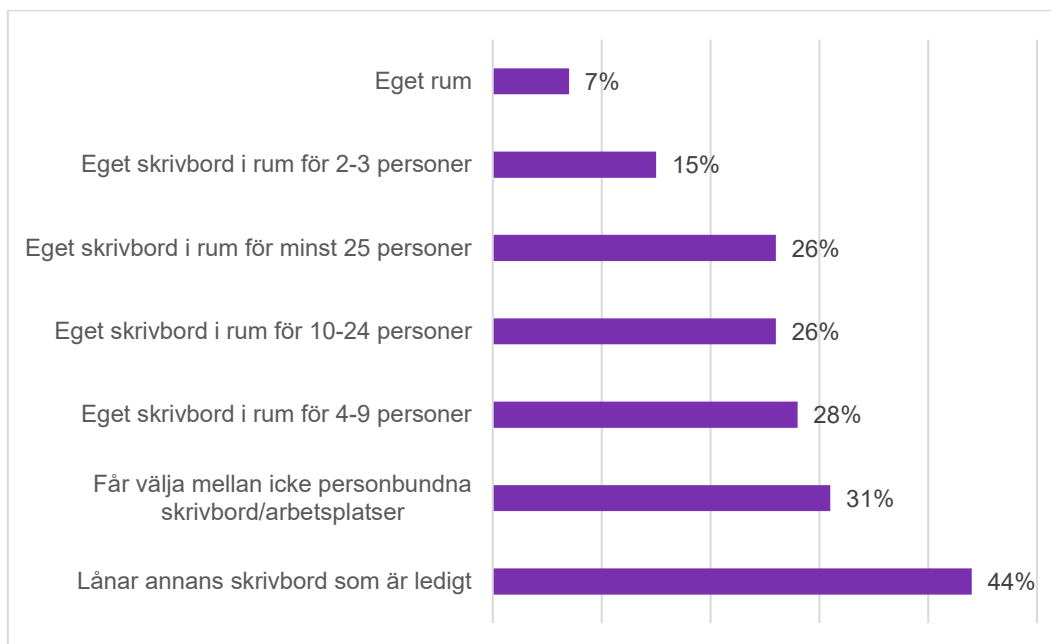
**Figur 5. Vilken typ av arbetsplats har du när du arbetar i kontorsmiljö?**



Kontorsmiljön bland Visions medlemmar skiljer sig åt. Nästan hälften (46 procent) anger att man har ett eget arbetsrum på jobbet. Den näst vanligaste kontorstypen (26 procent) är ett eget skrivbord i ett rum som delas med två till tre kollegor.

Två andra kontorstyper som är relativt vanliga är så kallade aktivitetsbaserade arbetsplatser eller flexibla kontorslösningar där arbetsplatsen och/eller skrivbordet inte är personbundna (9 procent) samt ett eget skrivbord i ett arbetsrum som delas med mellan fyra och nio kollegor (8 procent).

**Figur 6. Andel som inte tycker kontoret ger möjlighet till att göra ett gott arbete efter kontorstyp**

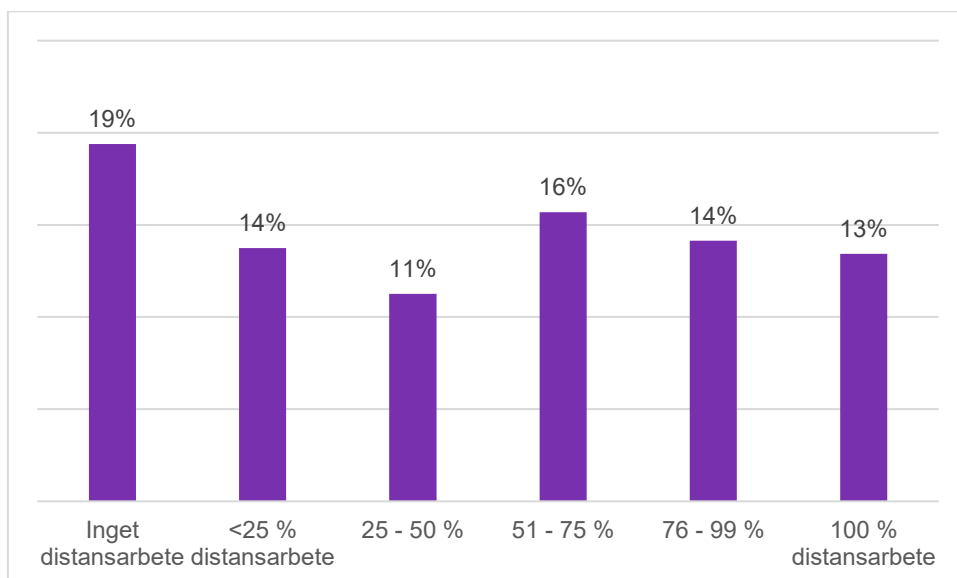


Den vanligaste kontorstypen,  *eget rum*, är den kontorstyp där lägst andel (7 procent) uppger att man inte tycker kontoret ger möjlighet till att göra ett gott arbete. Den näst vanligaste kontorstypen,  *eget skrivbord i rum med två till tre kollegor*, har även relativt sett lägre missnöjda (15 procent) än resterande kontorstyper.

Ovanstående resultat visar att andelen missnöjda ökar markant när man arbetar i arbetsrum eller lokaler där fler än 3 personer arbetar. Man ser en fördubbling av andel missnöjda om man jämför de som har  *eget rum* med de som har  *eget skrivbord i rum med en till två kollegor*. Ytterligare en fördubbling av andelen som anser att kontoret inte ger möjlighet till att göra ett gott arbete sker om man jämför de som har  *eget skrivbord i rum med en till två kollegor* med de svarande som arbetar vid  *aktivitetsbaserade arbetsplatser* (31 procent).

Sämst möjlighet till att kunna utföra ett gott arbete utifrån kontorstyp har de medlemmar som  *lånar annans skrivbord som är ledigt* (44 procent). Det är utifrån detta perspektiv därför positivt att denna typ av arbetsplats är den som är minst vanligt förekommande bland medlemmarna (1 procent).

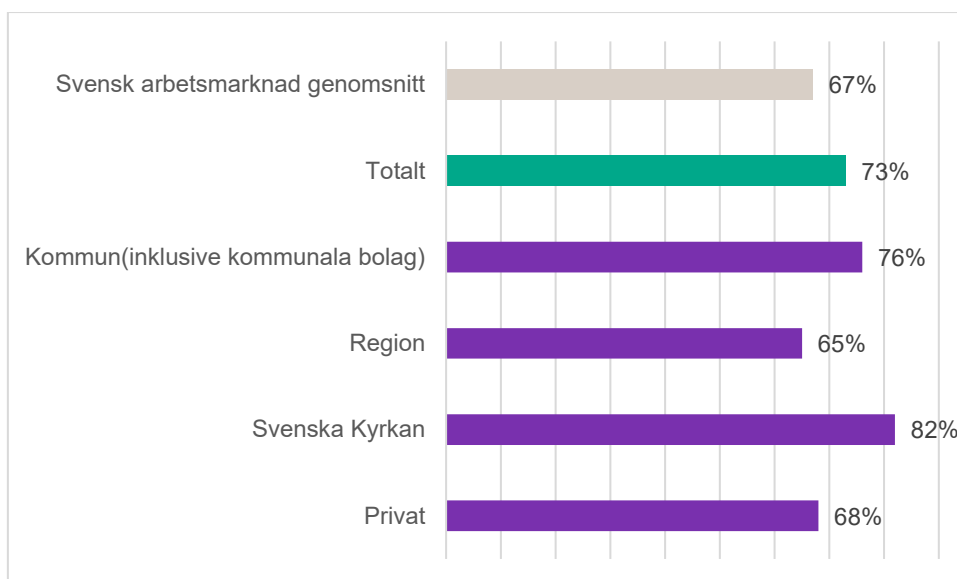
**Figur 7. Andel som inte tycker att rummet/lokalen där de arbetar ger möjlighet att göra ett gott arbete efter omfattning av distansarbete**



Om man istället ser på de som svarat att de inte tycker att rummet/lokalen där de arbetar ger möjlighet att göra ett gott arbete efter hur mycket de för tillfället arbetar på distans ser man att högst andel missnöjda återfinns bland de medlemmar som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen (19 procent).

Det är värt att notera att figuren ovan (Figur 7.) visar att hemmakontoren på aggregerad nivå ger bättre förutsättningar att utföra ett gott arbete än kontoren vid den ordinarie arbetsplatsen. De medlemmar som i någon utsträckning arbetar på distans anger i lägre grad att det fysiska rummet inte ger möjlighet att utföra ett gott arbete.

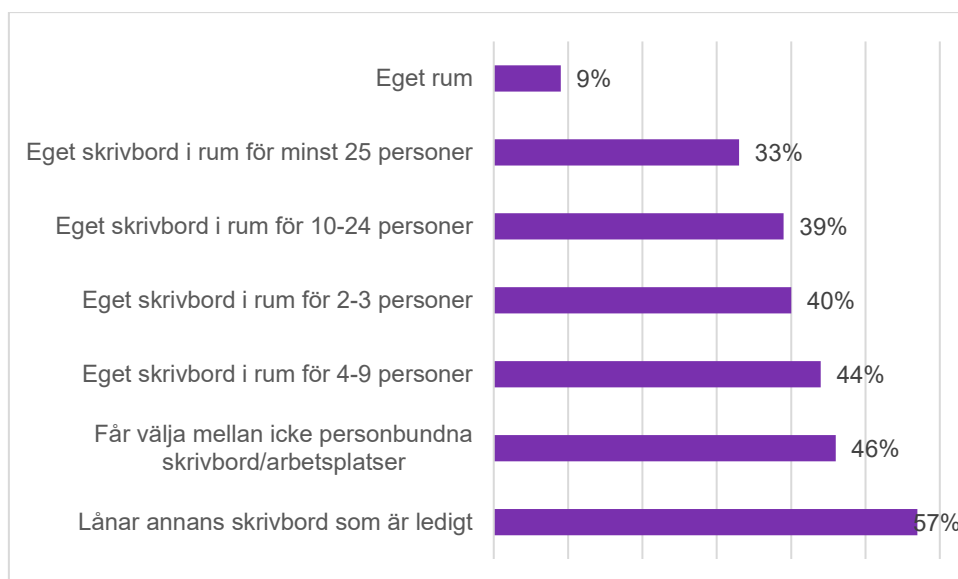
**Figur 8. Andel som har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera**



3 av 4 (73 procent) av medlemmarna har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera. Andelen är något högre än snittet på arbetsmarknaden. Högst andel med tillgång till rum för ostört arbete återfinns bland medlemmarna inom Svenska Kyrkan (82 procent).

Högst andel med otillräcklig tillgång till att kunna arbeta ostört återfinns inom regionsektorn. Så många som 1 av 3 (35 procent) av medlemmarna verksamma inom regionerna anger att de i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete.

### **Figur 9. Andel som i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera efter kontorstyp**

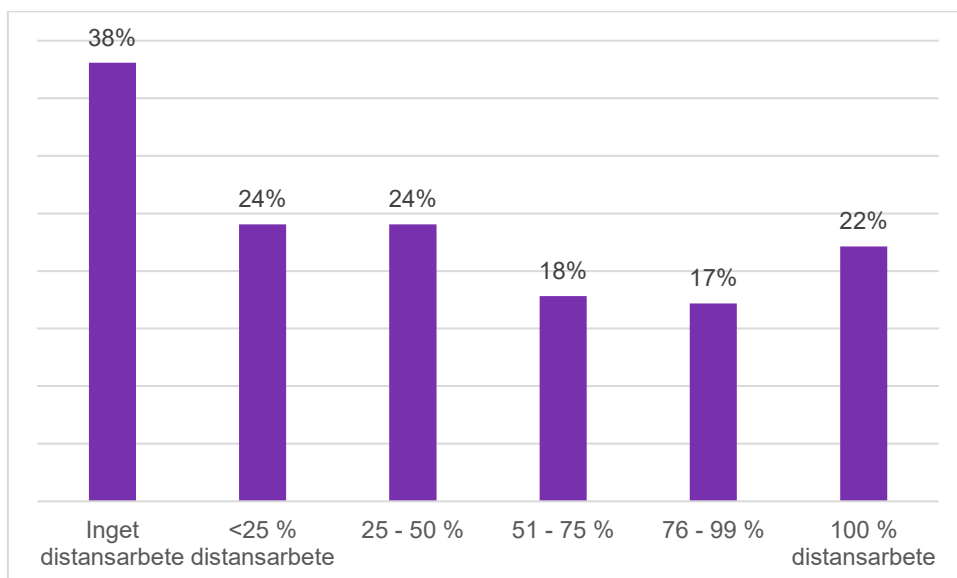


En god tillgång till rum för ostört arbete hänger ihop med huruvida man har ett eget arbetsrum eller ej. Bland de som har eget arbetsrum svarar färre än 1 av 10 (9 procent) att de saknar tillräcklig tillgång till rum för ostört arbete, sett till övriga kontorstyper är detta en relativt låg andel.

Bland de vanligt förekommande kontorstyperna hos förbundets medlemmar är aktivitetsbaserade arbetsplatser (får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser) de som ger sämst förutsättningar för ostört arbete. Nästan hälften av de svarande (46 procent) som arbetar vid aktivitetsbaserade kontor anger att de i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera.



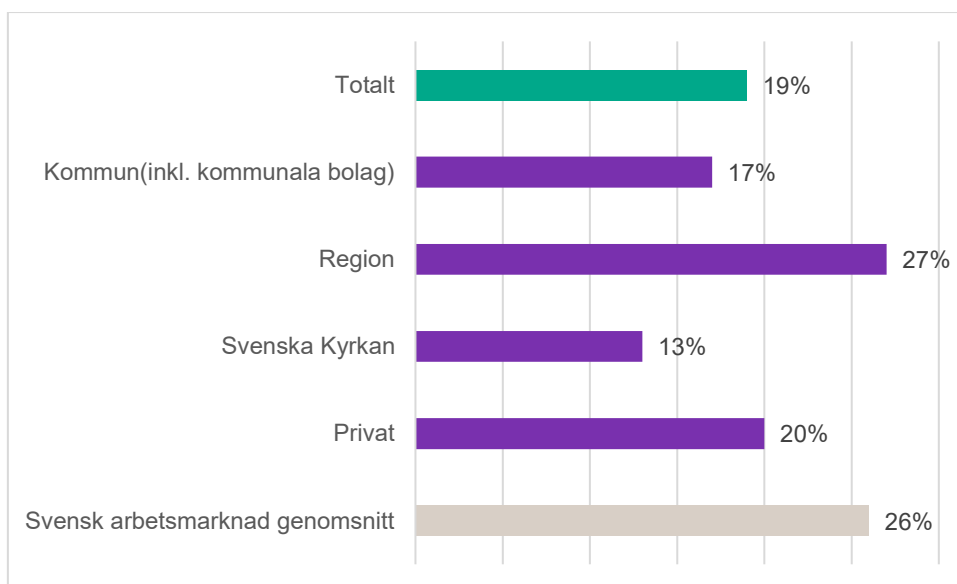
**Figur 10. Andel som i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera brutet på omfattning av distansarbete**



Möjligheten att arbeta ostört hänger även samman med i vilken omfattning man arbetar på distans. Högst andel som anger att man i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete utgörs av de som fullt ut arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen. Så många som 4 av 10 (38 procent) som arbetat på kontoret varje dag saknar i tillräcklig utsträckning möjlighet att arbeta ostört.

De medlemmar som arbetat mer än halva arbetstiden på distans är de som i högst utsträckning anger att man har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etcetera.

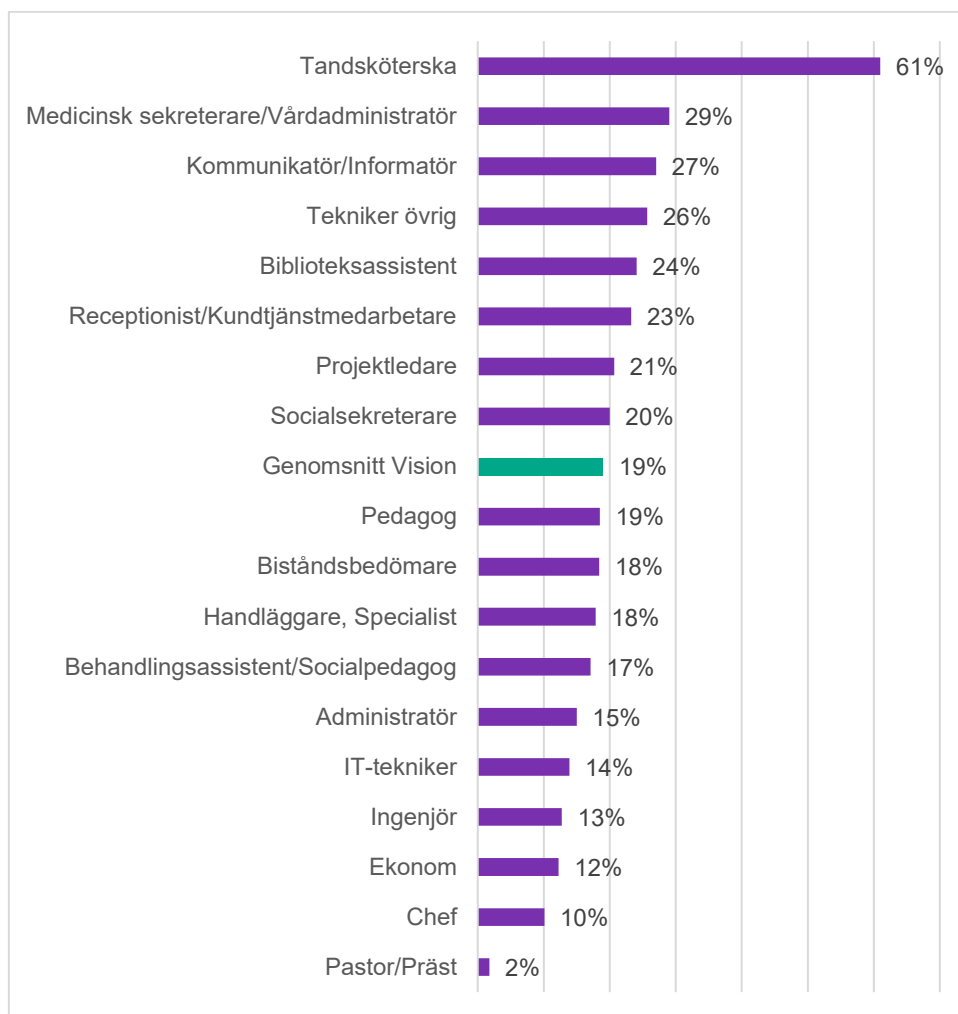
**Figur 11. Andel som instämmer helt eller delvis att man har påfrestande arbetsställningar efter sektor**



Var femte (19 procent) medlem anger att man har påfrestande arbetsställningar, andelen är något lägre än snittet på arbetsmarknaden (26 procent). Vissa skillnader finns bland annat beroende på vilken sektor man arbetar inom.

Andelen som har påfrestande arbetsställningar är exempelvis dubbelt så hög i regionerna som inom Svenska Kyrkan. Detta kan till viss del förklaras av förbundets medlemsammansättning inom regionsektorn. Vilket illustreras i följande figur.

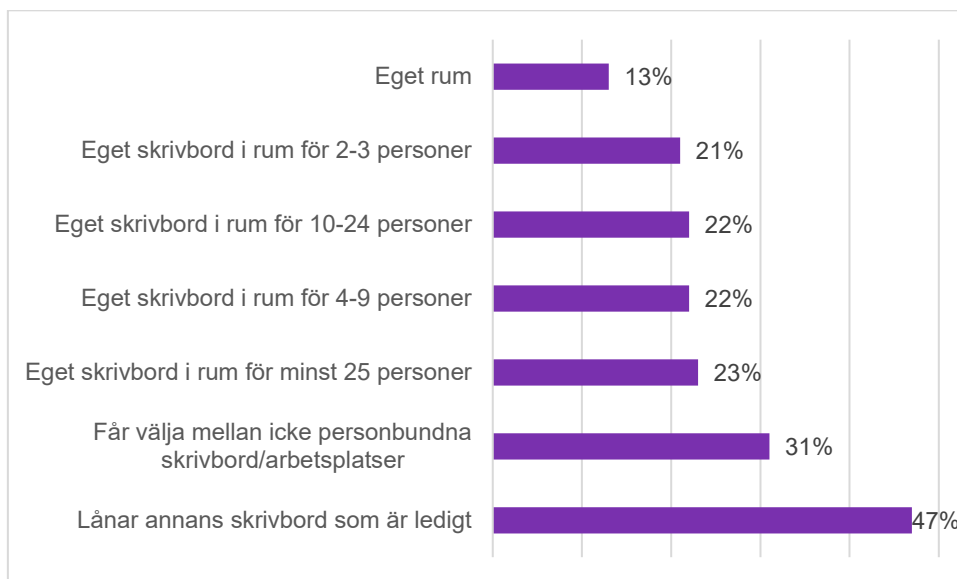
**Figur 12. Andel som har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis) uppdelat på yrkesgrupper**



Den yrkesgrupp med en oerhört hög andel som har påfrestande arbetsställningar är *tandsköterskor*. Så många som 6 av 10 (61 procent) av *tandsköterskorna* anger att de har påfrestande arbetsställningar. Även vårdadministratörer upplever i hög grad (29 procent) påfrestande arbetsställningar. Flertalet inom dessa två yrkesgrupper återfinns inom regionsektorn.

Arbetsuppgiftens art kan ibland ställa olika ergonomiska utmaningar. Det är dock anmärkningsvärt att skillnaden avseende dessa ergonomiska brister är stor mellan vårdadministratörer (29 procent) och övriga administratörer (15 procent).

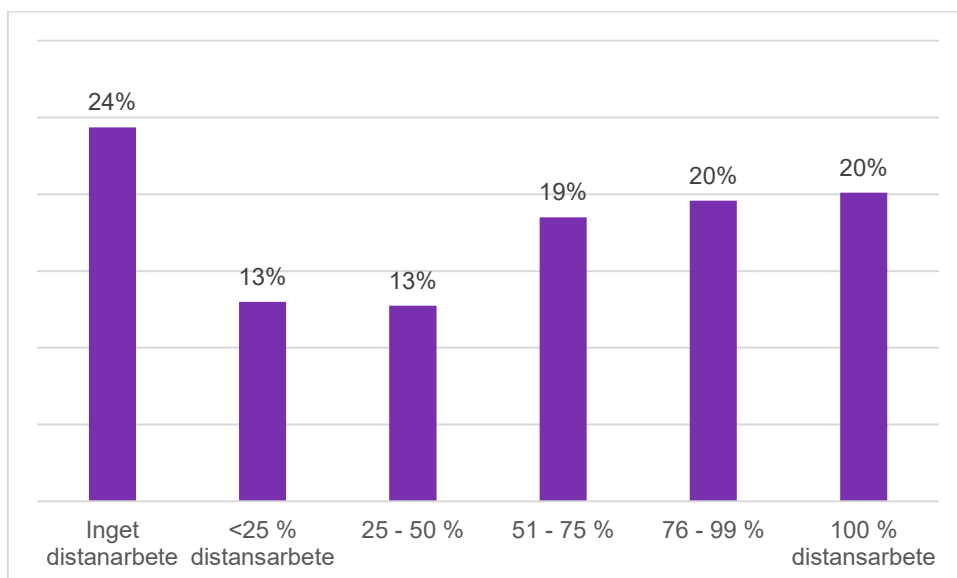
**Figur 13. Andel som har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis) uppdelat på kontorstyp**



Den kontorsmiljö man arbetar i har även påverkan på hur man upplever sin ergonomi. Bäst ergonomiska förutsättningar har Visions medlemmar som arbetar i egna arbetsrum. Bland de som har  *eget rum*  anger 13 procent att man har påfrestande arbetsställningar. Att i sin yrkesvardag kontinuerligt låna någon annans skrivbord som för tillfället är ledigt, är tveklöst det sämsta alternativet utifrån ergonomisk synvinkel. Som nämns tidigare är denna kontorstyp relativt ovanlig bland de svarande (1 procent).

Av de vanligt förekommande kontorstyperna däremot, är det de aktivitetsbaserade arbetsplatserna som oftast orsakar ergonomiska problem. Så många som 3 av 10 (31 procent) av de medlemmar som får välja mellan  *icke personbundna skrivbord/arbetsplatser*  anger att de har påfrestande arbetsställningar.

**Figur 14. Andel som har påfrestande arbetsställningar (instämmer helt eller delvis) uppdelat på omfattning av distansarbete<sup>3</sup>**



Om man ser frågan om påfrestande arbetsställningar utifrån den omfattning medlemmarna arbetar på distans visar det sig att högst andel som har påfrestande arbetsställningar (24 procent) återfinns bland de som arbetat enbart vid den ordinarie kontoret eller arbetsplatsen<sup>4</sup>.

Andelen som anger ergonomiska bekymmer är något högre bland de som arbetar mer än halva tiden på distans (19–20 procent) jämfört med de som arbetat på distans upp till halva arbetstiden (13 procent).

## Diskussion

Den fysiska arbetsmiljön har under de senaste två åren förändrats för många. 2 av 3 medlemmar (65 procent) har i någon mån arbetat på distans som en följd av pandemin. Stora skillnader beträffande omfattningen av distansarbete går dock att skönja när man jämför olika yrkesgrupper inom Vision.

En majoritet av medlemmarna (84 procent) arbetar i lokaler som ger möjlighet till att göra ett gott arbete. Vilken kontorstyp man arbetar vid har en inverkan på medlemmarnas förutsättningar att utföra ett gott arbete. De medlemmar som har egna arbetsrum upplever att de har bäst förutsättningar och enskilda rum är även den vanligaste kontorstypen (46 procent) bland medlemmarna.

Nästan hälften (44 procent) som lånar någon annans skrivbord som är ledigt anser inte att kontoret ger möjlighet till att göra ett gott arbete. Som tur är detta en ganska ovanlig kontorstyp (endast 1 procent) bland Visions medlemmar. Nästan var tredje medlem (31 procent) som

<sup>3</sup> Påminnelse om förklaring av eventuella "grafiska differenser". Som tidigare redogjordes för i avsnittet *Om undersökningen*, redovisas siffror i rapporten som andelar i hela procenttal, resultaten i figurernas staplar är dock inte avrundade till närmaste procent.

<sup>4</sup> Att så många som en av fyra som arbetat på arbetsplatsen anger ergonomiska brister kan till viss del förklaras med att den yrkesgruppen med flest ergonomiska utmaningar inom Vision är tandsköterskor. Tandsköterskorna är också den grupp där den absoluta majoriteten (97 procent) arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen.

arbetar vid så kallade aktivitetsbaserade arbetsplatser<sup>5</sup> upplever inte att kontoret ger dem tillräckliga förutsättningar att utföra ett gott arbete.

Att arbeta i någon utsträckning på distans ger oftast bättre förutsättningar till att göra ett gott jobb såvida man inte jämför med de medlemmar som har egna arbetsrum på kontoret. Att i någon mån möjliggöra distansarbete i framtiden har därför potential att leda till verksamhetsvinster hos en stor del av arbetsplatserna.

3 av 4 medlemmar (73 procent) har tillgång till rum där de kan arbeta ostört. Här ser man liknande mönster bland det vanligt förekommande kontorstyperna. Egna arbetsrum ger bäst förutsättningar och aktivitetsbaserade sämst förutsättningar. Nästan hälften av medlemmarna som arbetar vid aktivitetsbaserade arbetsplatser (46 procent) anger att de inte har tillgång till rum för ostört arbete.

Möjligheten att arbeta ostört hänger även samman med vilken omfattning man arbetar på distans. Det är anmärkningsvärt att högst andel som anger att man i otillräcklig utsträckning har tillgång till rum för ostört arbete utgörs av de som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen. De medlemmar som arbetat mer än halva arbetstiden på distans är de som i högst utsträckning anger att man har tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten och så vidare.

Var femte medlem (19 procent) upplever påfrestande arbetsställningar. Den yrkesgrupp som särskilt bör uppmärksammas ur ergonomisk synvinkel är tandsköterskorna där så många som 6 av 10 (61 procent) anger att man har påfrestande arbetsställningar.

Ser man förekomsten av påfrestande arbetsställningar utifrån de vanligaste kontorstyperna för medlemmarna, är de ergonomiska utmaningarna som vanligast bland de som jobbar vid aktivitetsbaserade arbetsplatser. Var tredje (31 procent) som har denna kontorstyp anger att arbetsställningarna är påfrestande.

Ett omfattande distansarbete (mer än halva arbetstiden) leder till en viss förhöjd risk för påfrestande arbetsställningar jämfört med de som arbetar på distans i lägre omfattning. De som arbetar i högre omfattning på distans upplever dock i lägre utsträckning ergonomiska utmaningar än de som arbetar vid den ordinarie arbetsplatsens med undantaget för de som har ett eget arbetsrum.

Erfarenheterna av Coronapandemin och den stora ökningen av distansarbete kommer troligtvis leda till en utveckling på arbetsmarknaden som karakteriseras av flexiblare arbetsplatser och arbetssätt. Ett stort ansvar vilar därför på välfärdens arbetsgivare att trygga såväl den kognitiva som fysiska arbetsmiljön vid dessa kontorstyper.

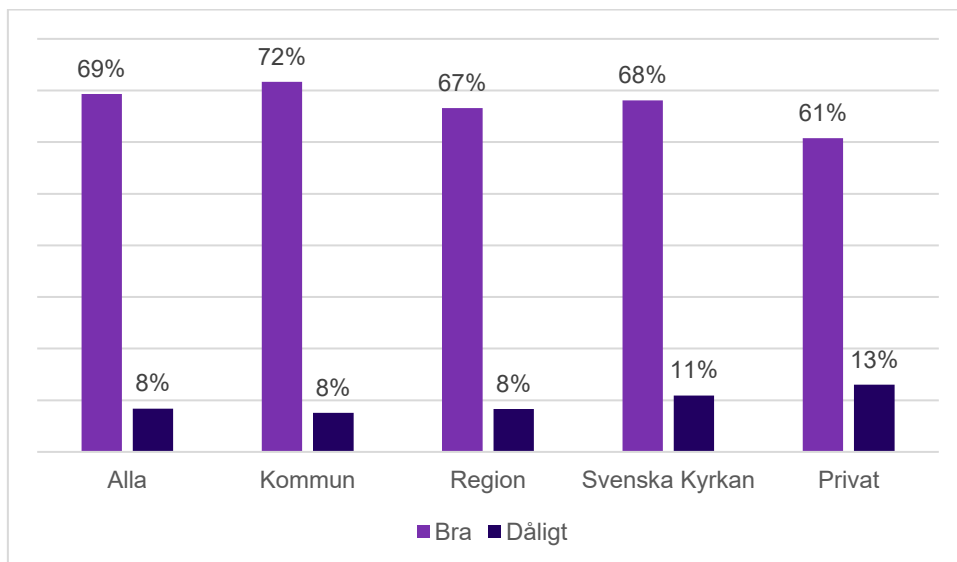
Flexibla kontorslösningar måste i betydligt högre grad än idag, säkerställa både goda ergonomiska förutsättningar och en hjärnvänlig arbetsplats där man har möjlighet att arbeta ostört och utföra ett gott arbete.

---

<sup>5</sup> Aktivitetsbaserade arbetsplatser i denna undersökning innebär att arbetstagare väljer mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser.

## Den digitala arbetsmiljön

**Figur 15. Andel som svarat att den digitala arbetsmiljön på det stora hela fungerar bra respektive dåligt efter sektor**



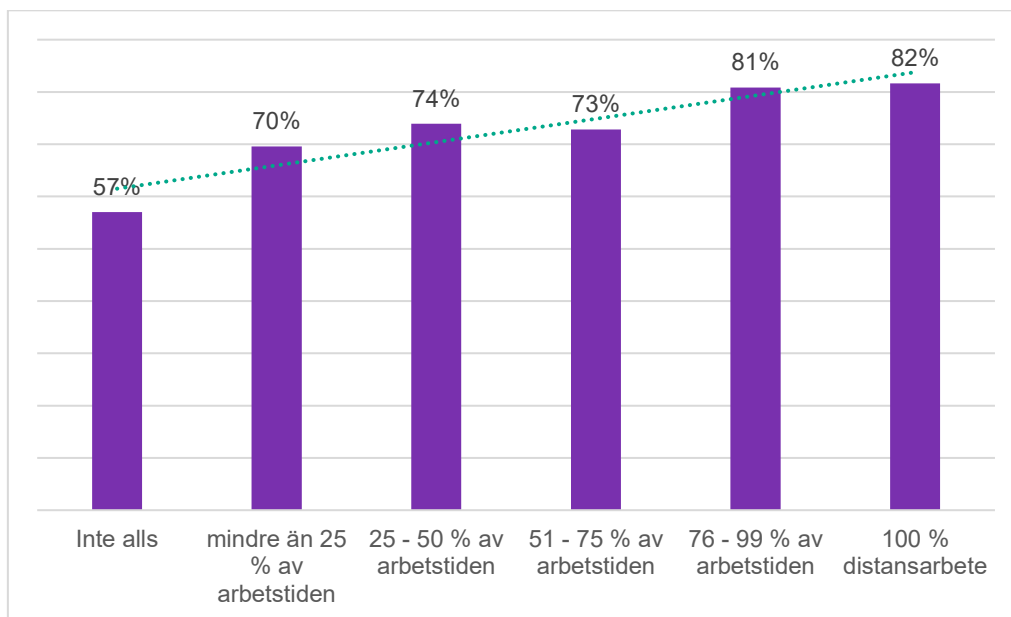
7 av 10 (69 procent) anser att den digitala arbetsmiljön är bra på det stora hela. Endast 8 procent angav att den digitala arbetsmiljön är dålig<sup>6</sup>. Den digitala arbetsmiljön för medlemmarna som är verksamma inom privat sektor upplevs som sämre med lägre andel positiva (61 procent) och högre andel som upplever att den digitala arbetsmiljön är dålig (13 procent).

Även om upplevelsen av den digitala arbetsmiljön, sett till samtliga svarande, är relativt god finns det förbättringspotential inom detta viktiga arbetsmiljöområde<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> En femgradig skala från 1–5 utgör svarsalternativen till denna fråga. Svarsalternativ 1 är "Väldigt dåligt", svarsalternativ 3 är "Till lika delar bra som dåligt" och svarsalternativ 5 är "Väldigt bra". I figur 15 motsvarar staplarna "Bra" de som angett svarsalternativ 4–5 och staplarna "Dåligt" svarsalternativ 1–2.

<sup>7</sup> För mer information och en mer djuplodande undersökning om den digitala arbetsmiljön för Visions medlemmar se rapporten *IT-strul kostar välfärden miljarder* (2019) <https://vision.se/opinion/rapporter/2019/it-strul-kostar-valfarden-miljarder-rapport-om-valfardens-digitala-arbetsmiljo/>

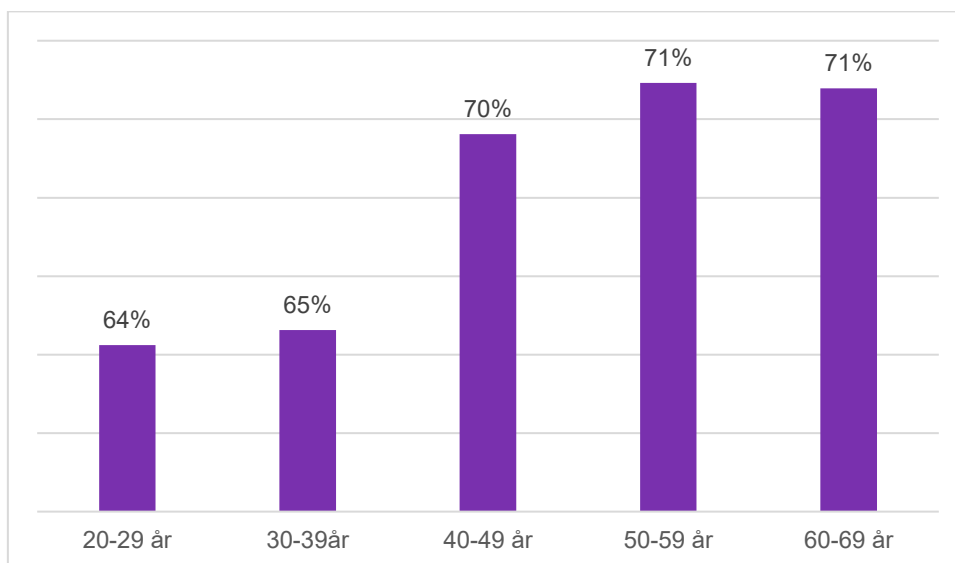
**Figur 16. Andel som svarat att den digitala arbetsmiljön på det stora hela fungerar bra uppdelat på omfattning av distansarbete**



Figuren ovan (Figur 16) visar att den digitala arbetsmiljön oftast fungerar bättre vid hemmet/distansarbetsplatsen. Trendlinjen visar att ju högre utsträckning medlemmar arbetar på distans desto fler tenderar att uppleva att den digitala arbetsmiljön är god.

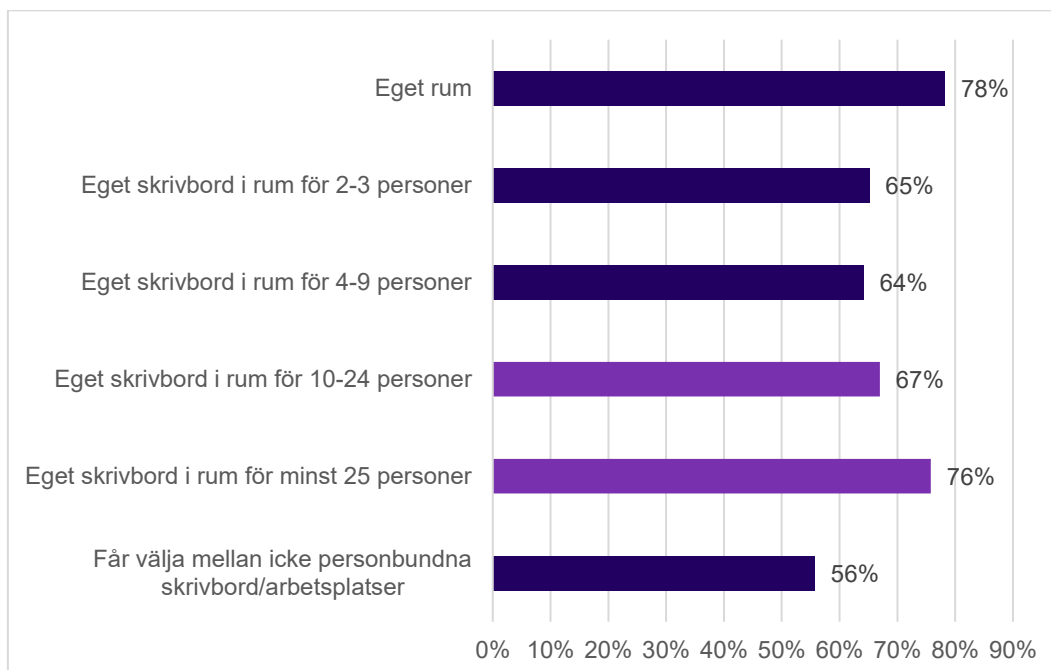
Lägst andel som angett en god digital arbetsmiljö (57 procent) är de som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen (inte alls arbetat på distans). Högst andel (82 procent) som upplever den digitala arbetsmiljön som god återfinns bland de medlemmar som enbart arbetat på distans.

**Figur 17. Andel som svarat att den digitala arbetsmiljön på det stora hela fungerar bra uppdelat efter åldersgrupper**



Om man delar upp upplevelsen av den digitala arbetsmiljön utifrån åldersgrupper ser man att högst andel nöjda med den digitala arbetsmiljön återfinns bland de tre äldre åldersgrupperna (70–71 procent). Bland de svarande är under 40 år är det något färre (65–65 procent) som anger att den digitala arbetsmiljön fungerar bra.

**Figur 18. Andel som svarat att den digitala arbetsmiljön på det stora hela fungerar bra efter kontorstyp**



\* De fyra mörkare staplarna utgör de vanligaste kontorstyperna för medlemmarna

De som har ett  *eget arbetsrum*  anger i högst utsträckning (78 procent) att de är nöjda med den digitala arbetsmiljön. För de tre kontorstyper som delar på arbetsrum (2–24 personer i ett rum) är andelen nöjda något lägre. Andelen nöjda som arbetar i stora kontorslandskap (eget skrivbord i rum för minst 25 personer) är dock relativt hög (76 procent).

De medlemmar som arbetar vid aktivitetsbaserade arbetsplatser (*får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser*) är de som i lägst utsträckning (56 procent) anger att den digitala arbetsmiljön fungerar väl. Fler än 4 av 10 medlemmar som har denna flexibla kontorslösning upplever inte att den digitala arbetsmiljön fullt ut är tillfredställande.

Ser man till de tre vanligaste kontorstyperna för medlemmarna -  *eget rum, eget skrivbord i rum för 2–3 personer*  samt  *aktivitetsbaserade arbetsplatser*  – minskar andelen som är nöjda med den digitala arbetsmiljön med ca tio procentenheter för varje kontorstyp.

## Diskussion

7 av 10 medlemmar (69 procent) är nöjda men den digitala arbetsmiljön och anser att det på det stora hela fungerar bra. Färre än 1 av 10 (8 procent) anser att det fungerar dåligt.

Undersökningen visar att den digitala arbetsmiljön ofta upplevs som bättre i hemmet än på kontoret. Andelen nöjda är som högst bland de som arbetat mer än 75 procent på distans.

Medlemmar inom åldersgrupper från 40 år och uppåt är i regel nöjdare med den digitala arbetsmiljön än de som är yngre.

De olika kontorstyperna får även genomslag i hur man upplever sin digitala arbetsmiljö. Bland Visions medlemmar som har den vanligaste kontorstypen,  *eget arbetsrum* , återfinns den högsta



andelen nöjda<sup>8</sup> (78 procent). Medlemmarna som har aktivitetsbaserade arbetsplatserna är de som däremot i lägst andel uppger att de är nöjda med sin digitala arbetsmiljö (56 procent).

Det moderna och flexibla arbetslivet ställer krav på goda digitala system, effektiv support samt ändamålsenlig hårdvara.

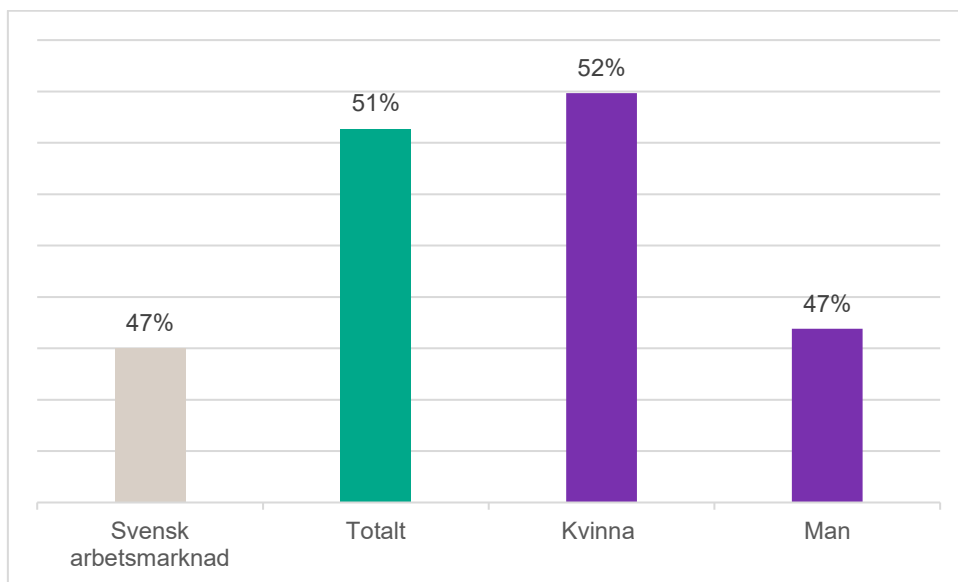
Högst andel medlemmar som upplever sin digitala arbetsmiljö som god (81–82 procent nöjda) är de medlemmar som arbetat i hög utsträckning på distans (ca 4–5 dagar distansarbete i veckan).

---

<sup>8</sup> Även de som arbetar vid kontorslandskap (eget skrivbord i rum för minst 25 personer) anger i hög utsträckning (76 procent) att de är nöjda med den digitala arbetsmiljön.

## Den organisatoriska arbetsmiljön – arbetsbelastning, stress och spännt arbete

**Figur 19. Andel som upplever (instämmer helt eller delvis) att man har alldeles för mycket att göra efter kön**



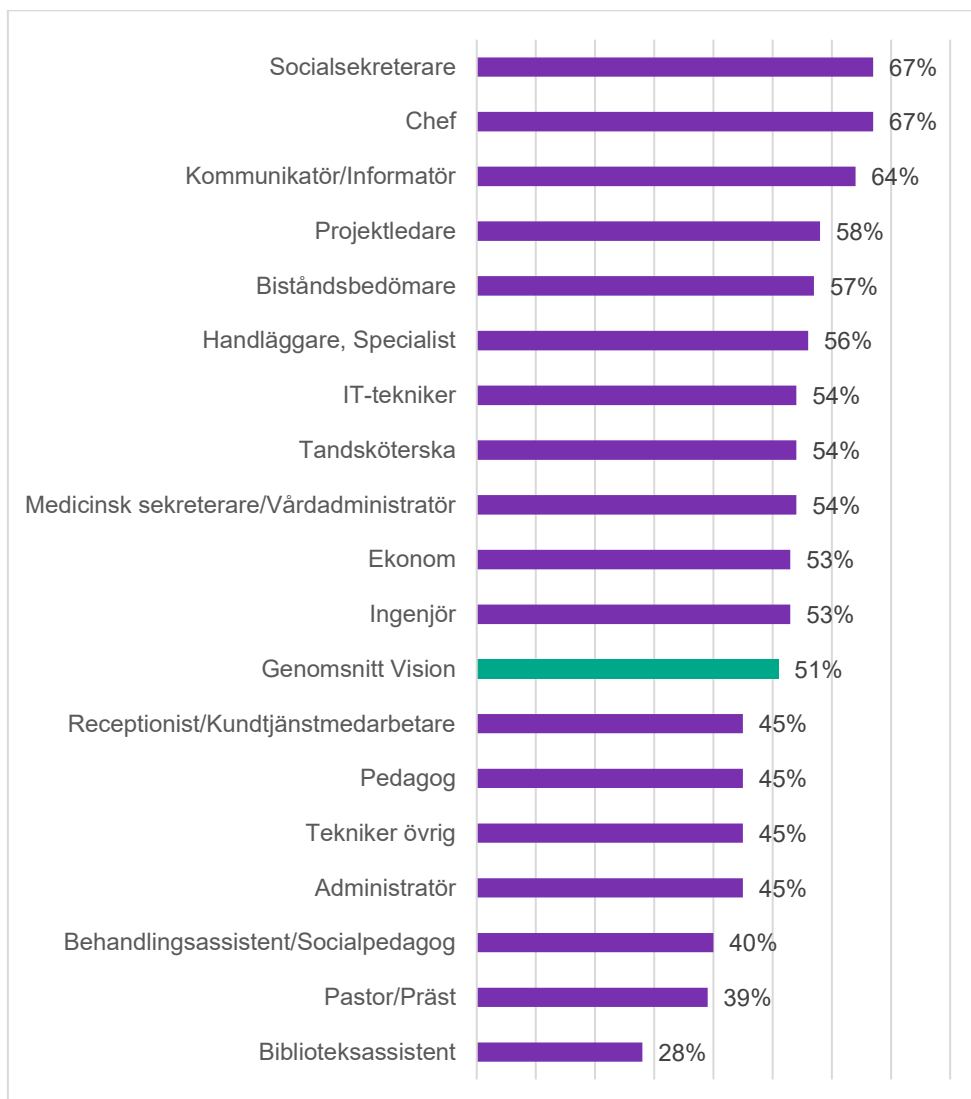
Häften (51 procent) av Visions medlemmar instämmer helt eller instämmer delvis i påståendet att man har alldeles för mycket att göra på jobbet. Andelen är något högre än snittet på svensk arbetsmarknad (47 procent).

En viss skillnad existerar baserat på *kön*. Andelen kvinnor som upplever att man har för mycket att göra (52 procent) är fem procentenheter högre än männen (47 procent).

Upplevelsen av att ha alldeles för mycket att göra skiljer sig inte åt beroende på vilken sektor man arbetar inom med undantag av förbundets medlemmar inom Svenska kyrkan.

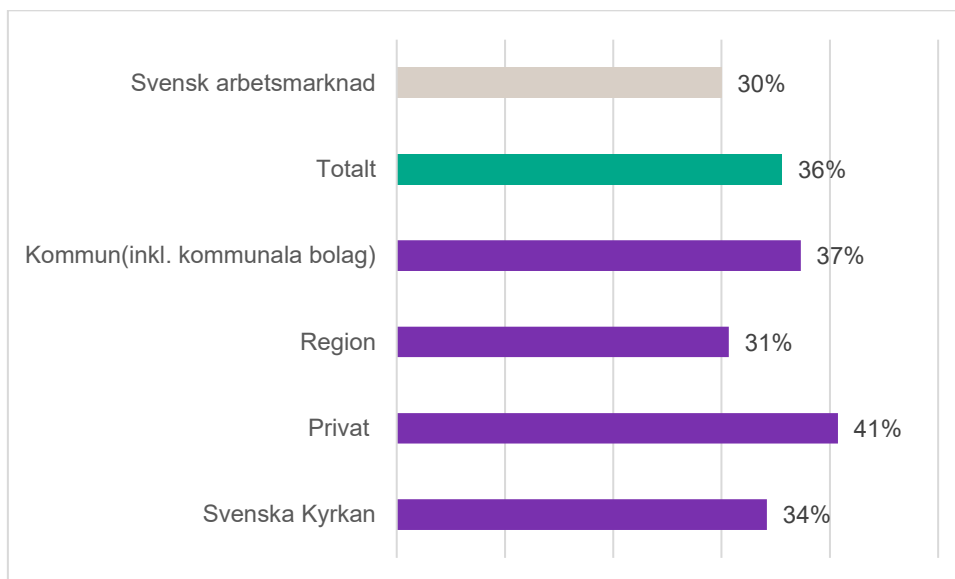
Samtliga sektorer har ett genomsnitt på 52 procent som upplever att man har för mycket att göra förutom *Svenska kyrkan* som har en lägre andel (40 procent) som upplever att man har alldeles för mycket att göra.

**Figur 20. Andel som upplever (instämmer helt eller delvis) att man har alldeles för mycket att göra efter yrkesgrupper**



Desto större skillnader i upplevelsen av att ha för mycket att göra finns om man bryter ut svaren utifrån olika yrkesgrupper. Så många som 2 av 3 *socialsekreterare*, *chefer* (67 procent) och *kommunikatörer/informatörer* (67–64 procent) upplever att man har alldeles för mycket att göra på jobbet.

**Figur 21. Andel som anger att de är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka efter sektor**



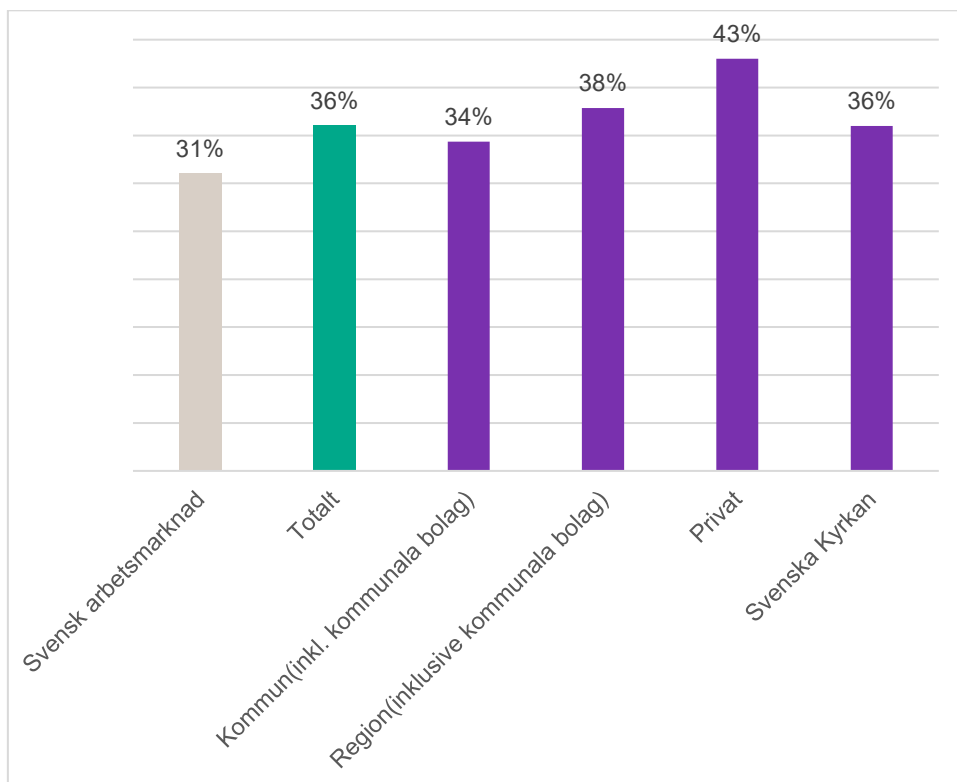
Ett annat sätt att närma sig arbetsbelastningsfrågan är att undersöka hur vanligt det är att man tvingas att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem.

*Fler än var tredje medlem (36 procent) anger att de varje vecka är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem. Andelen är 20 procent högre än snittet på svensk arbetsmarknad (30 procent).*

Andelen som anger att de är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka är som högst för medlemmarna inom *privat sektor* (41 procent) och lägst inom *regioner* (31 procent).

Det finns en viss könsskillnad, men differensen mellan män (37 procent) och kvinnor (35 procent) är dock relativt liten bland förbundens medlemmar i denna fråga.

**Figur 22. Andel som anger att de för det mesta inte/aldrig får besked av chef om vad som skall prioriteras**

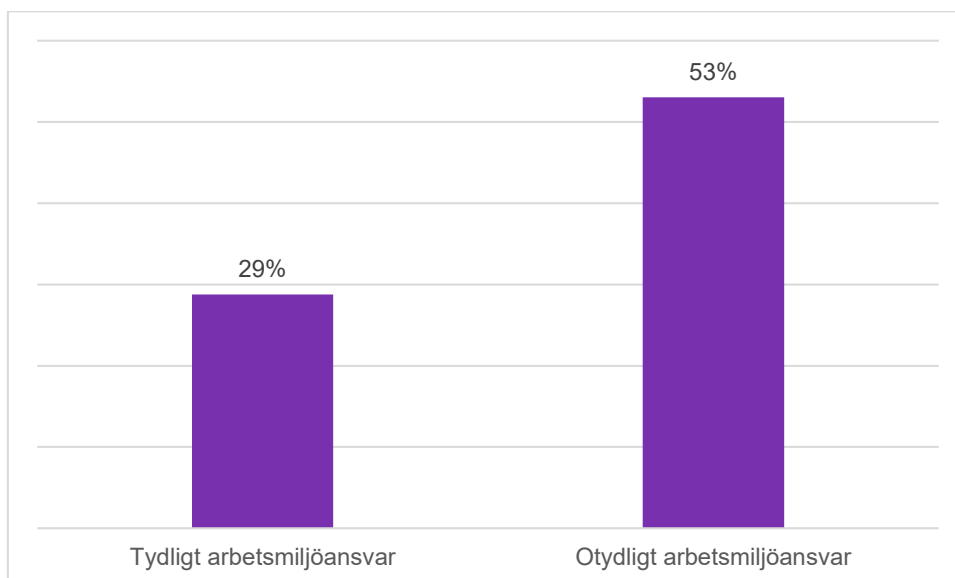


Drygt en tredjedel av förbundets medlemmar (36 procent) anger att de *för det mesta inte* eller *aldrig* får besked av chefen om vad som ska prioriteras.

Medlemmarna inom kommunsektorn anger i något lägre grad (34 procent) att de saknar prioriteringshjälp från chefen. Högst andel som för det mesta inte/aldrig får besked om vad som i första hand ska göras återfinns bland medlemmarna som arbetar inom privat sektor (43 procent).

Yrkesgrupper där fler än 4 av 10 upplever brister gällande prioriteringsstöd är *chefer*, *projektledare*, *medicinska sekreterare* och *tandsköterskor*.

**Figur 23. Andel som anger att de för det mesta inte/aldrig får besked av chef om vad som skall prioriteras uppdelat på tydlighet respektive otydlighet i arbetsmiljöansvaret**



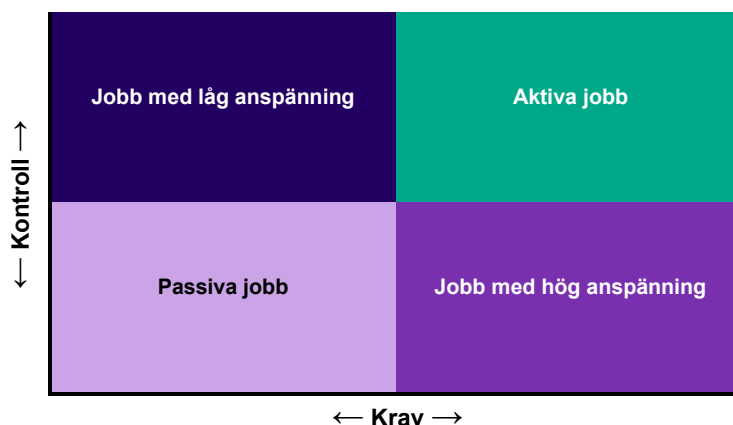
Ovanstående figur (Figur 23) visar på vikten av att *tydliggöra arbetsmiljöansvaret* i organisationen ur bland annat ett arbetsbelastningsperspektiv.

Det är betydligt vanligare (53 procent) att man upplever brister med prioriteringsstöd vid de arbetsplatser där arbetsmiljöansvaret upplevs som otydligt. Andelen som saknar besked om vad som i första hand ska göras är 29 procent vid de arbetsplatser där arbetsmiljöansvaret är tydligt.

## **Aktiva arbeten och arbeten med hög anspänning**

Sambandet mellan arbetets krav och den enskildes kontroll över sin arbetssituation är en viktig arbetsmiljöaspekt, särskilt när man undersöker arbetsbelastning- och stressproblematik. Forskarna Karasek & Theorell<sup>9</sup> skapade krav- och kontrollmodellen för att analysera s.k. psykosociala arbetsförhållanden och deras effekter på hälsan. Enligt modellen är kombinationen av utsatthet för höga psykiska krav och låg grad av kontroll en viktig orsak till ohälsa. Beroende på graden av krav och kontroll definieras fyra typer av jobb enligt figuren nedan:

<sup>9</sup> Se "The Job Demands-Control-Support model" i Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.



De två typer av jobb som anses mest relevanta gällande psykosociala påfrestningar och besvär i arbetet är **Jobb med hög anspänning** och **Aktiva jobb**. Risken för psykosociala påfrestningar och sämre hälsa ökar för personer som har ett jobb med hög anspänning då dessa individer är utsatta för höga krav i arbetet och samtidigt har liten kontroll över sin arbetsituation<sup>10</sup>.

För personer med aktiva jobb är risken för ohälsa mindre. Även dessa individer har höga krav i arbetet men också god kontroll och inflytande över sin arbetsituation, vilket gör att de delvis kan hantera stora arbetskrav. På så vis kan jobbet upplevas mer stimulerande och utvecklande och därmed ha positiva effekter på hälsan.<sup>11</sup>

För att kunna mäta Visions medlemmars krav och kontroll i deras arbetsituation har ett krav- respektive kontrollindex tagits fram. Indexen är skapade enligt samma modell och frågeställningar som används i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning.<sup>12</sup> För att beräkna respektive index har svarsalternativ på frågor grupperats. För varje respondent registreras om de angett svarsalternativen nedan på minst två av fyra frågor.

Index för höga krav beräknas utifrån svaren på följande fyra frågor i enkäten (se bilaga 2):

- ▶ Fråga 17 – Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem
- ▶ Fråga 18 – Så stressigt att man minst halva tiden inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet
- ▶ Fråga 16.2 – Arbetet kräver nästan hela tiden uppmärksamhet och koncentration
- ▶ Fråga 23.1 – Alldeles för mycket att göra, instämmer helt/delvis

Index för låg kontroll beräknas utifrån svaren på följande fyra frågor i enkäten (se bilaga 2):

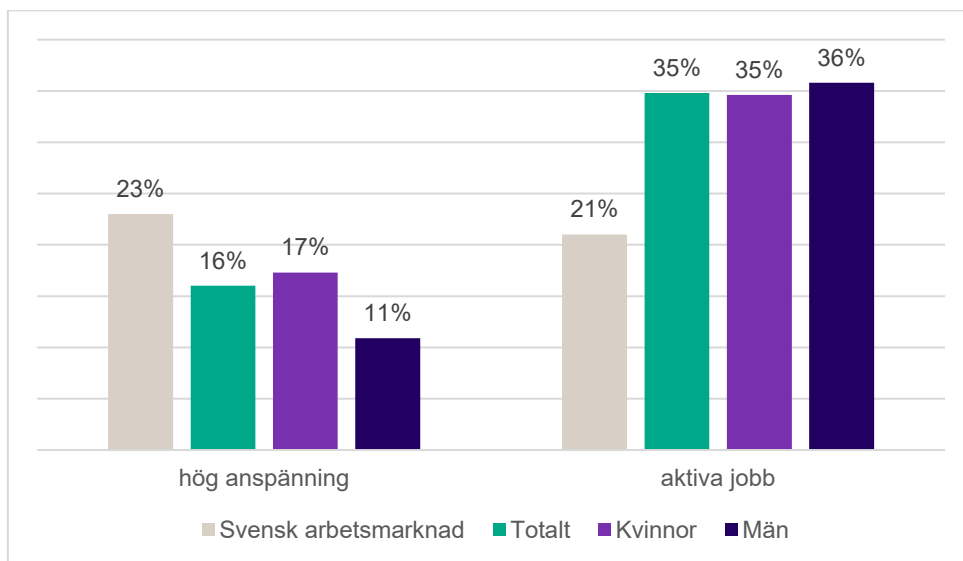
- ▶ Fråga 15.2 – Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om upplägget av det egna arbetet
- ▶ Fråga 15.1 – Kan för det mesta inte/aldrig själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras
- ▶ Fråga 16.1 – Har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma sin arbetstakt
- ▶ Fråga 23.2 – Upplever att man har för lite inflytande, instämmer helt/delvis

<sup>10</sup> Spänt arbete eller arbeten med hög anspänning är den mest kända faktorn för arbetsrelaterad psykisk ohälsa.

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2020) *Arbetsmiljöundersökningen 2019*, s. 29.

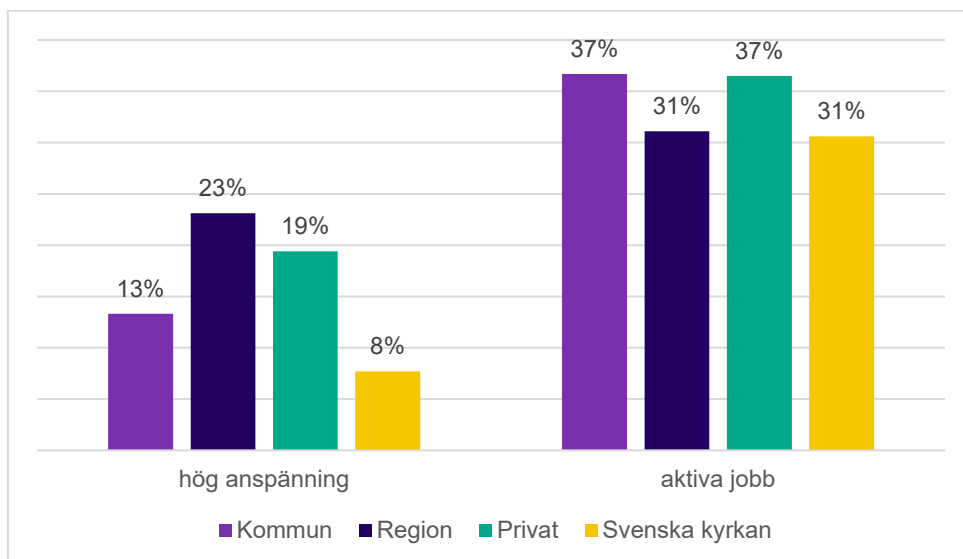
<sup>12</sup> Se Arbetsmiljöverket (2020) *Arbetsmiljöundersökningen 2019*, s. 28–31. Se även Negativ stress och ohälsa – Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet, Information om utbildning och arbetsmarknad, SCB & Arbetsmiljöverket, 2001:2.

**Figur 24. Andel med hög anspänning respektive aktiva jobb efter kön**



1 av 6 av Visions medlemmar (16 procent) har arbeten som innebär hög anspänning. 35 procent av medlemmarna har aktiva jobb. Skillnader i förekomst av hög anspänning respektive aktiva jobb kan bland annat förklaras utifrån vilken sorts verksamhet medlemmarna arbetar inom och vilket yrke man har. Dessa skillnader presenteras nedan. Undersökningen visar däremot inga större skillnader beroende på omfattning av distansarbete eller ålder.

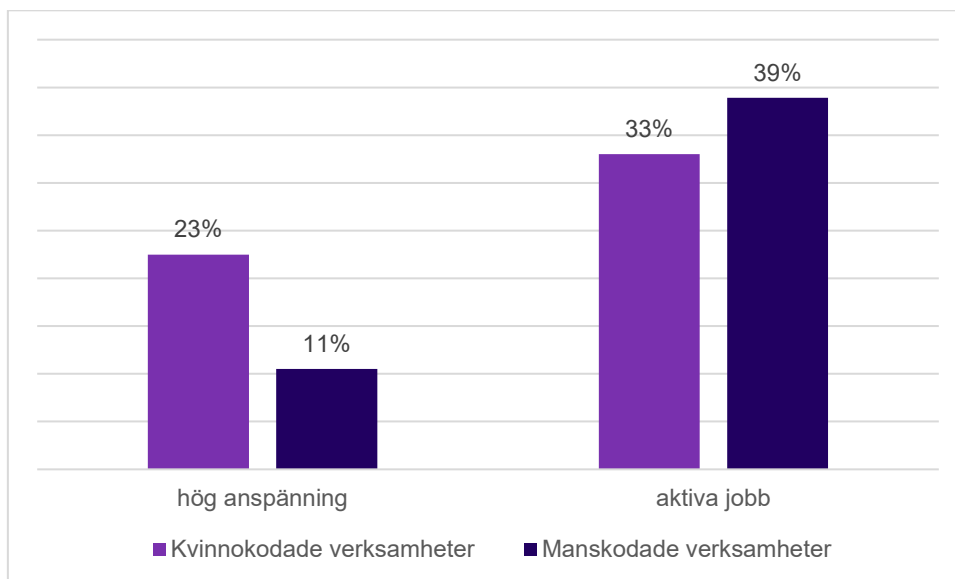
**Figur 25. Andel med hög anspänning respektive aktiva jobb efter sektor**



Högst andel medlemmar med arbeten som innebär hög anspänning finns bland de som arbetar i regionerna (23 procent) och lägst andel återfinns inom Svenska kyrkan (8 procent).

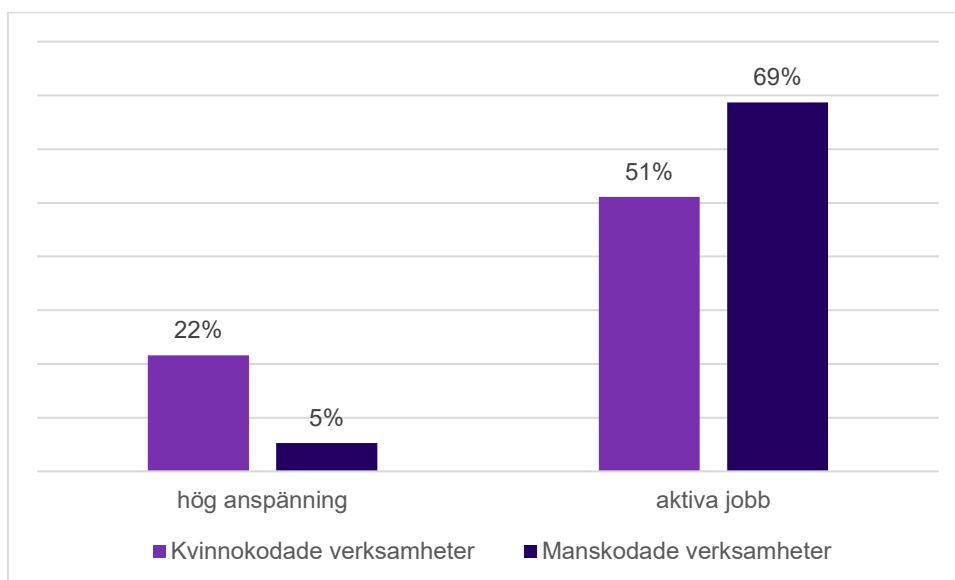


**Figur 26. Andel med hög anspänning respektive aktiva jobb efter kvinno- och manskodade verksamheter**



Jämför man kvinnokodade verksamheter med manskodade verksamheter ser man stora skillnader särskilt beträffande förekomsten av hög anspänning<sup>13</sup>. Inom de verksamheter där oftast många kvinnor arbetar är det mer än dubbelt så vanligt att medlemmarna har arbeten med hög anspänning (23 procent) jämfört med de manskodade verksamheterna (11 procent).

**Figur 27. Andel chefer med hög anspänning respektive aktiva jobb efter kvinno- och manskodade verksamheter**

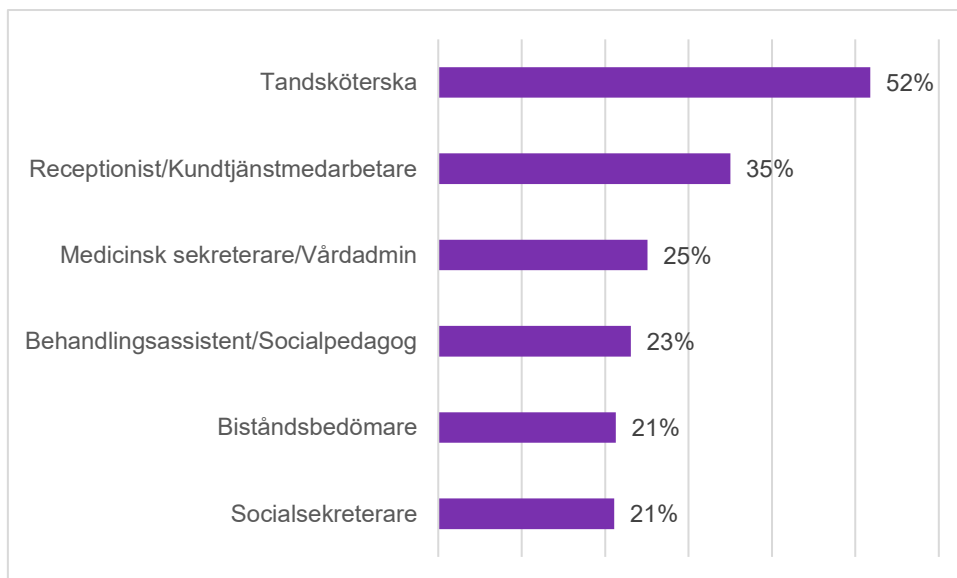


Skillnaderna mellan de könscodade verksamheterna är än större om man ser på förekomsten av arbeten med hög anspänning hos cheferna. Chefer inom kvinnligt kodade verksamheter

<sup>13</sup> Exempel på verksamhetsområden som är kvinnokodade i denna undersökning är *hälso- och sjukvård, socialt arbete och äldreomsorg*. Exempel på manskodade verksamhetsområden i rapporten är *IT, teknik och miljö, fastighet, energi samt räddningstjänst*.

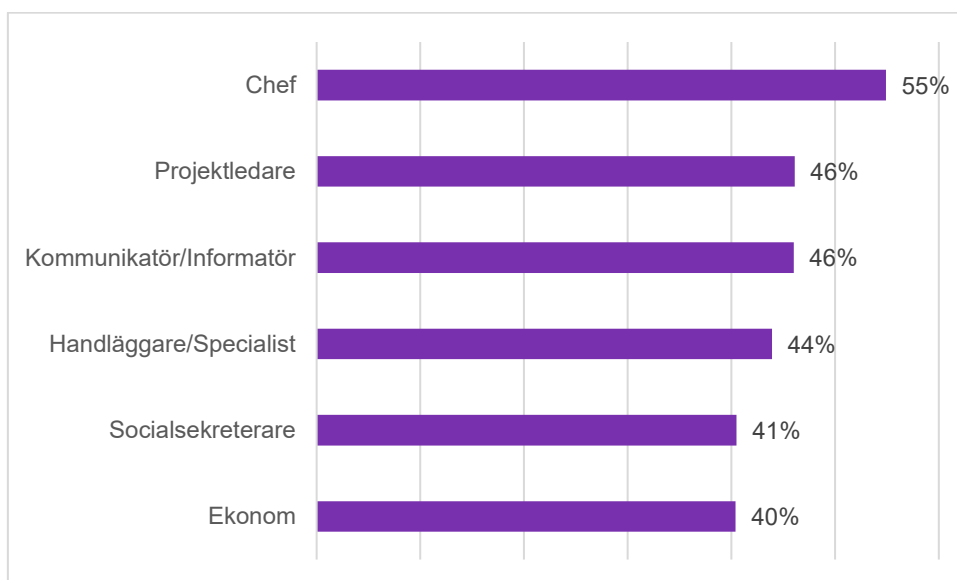
uppvisar mer än en fyrdubbling av andel med hög anspänning (22 procent) jämfört med sina chefskollegor inom de manskodade verksamhetsområdena (5 procent).

### Figur 28. Yrkesgrupper där fler än 1 av 5 har hög anspänning



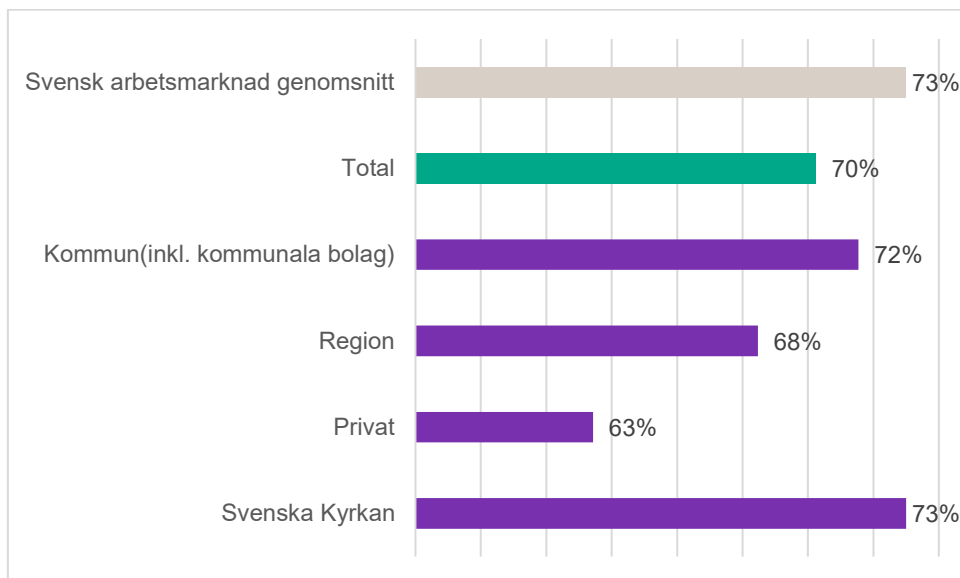
Av de undersökta yrkesgrupperna ser man att det finns fem yrkesgrupper där fler än 1 av 5 har hög anspänning. Tandsköterskornas arbetssituation är särskilt utsatt i detta hänseende då drygt hälften (52 procent) har arbeten som innebär en hög anspänning.

### Figur 29. Yrkesgrupper där fler än 2 av 5 har aktiva jobb



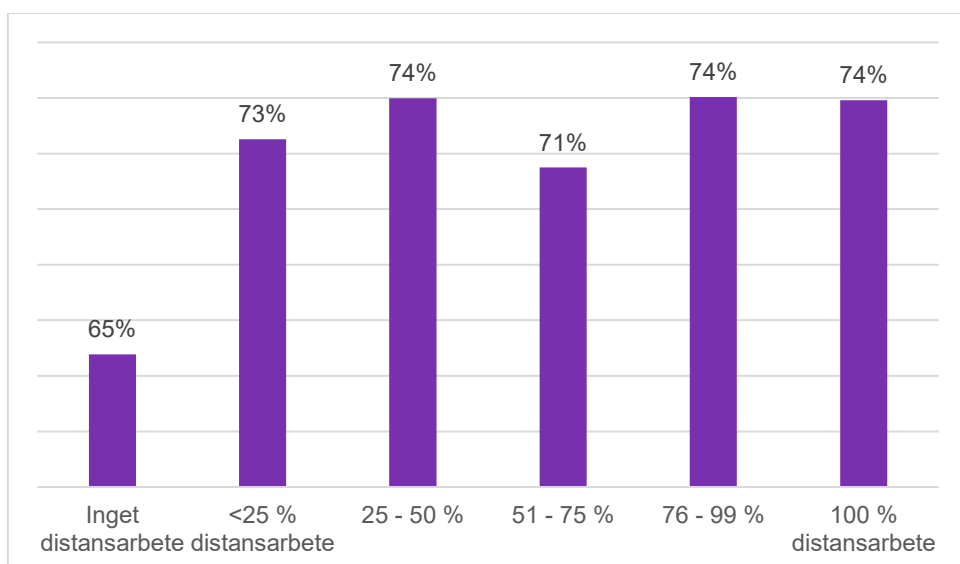
Undersökning visar att det inom Vision finns fem yrkesgrupper där fler än 2 av 5 har *aktiva arbeten*, d.v.s. höga krav men i kombination av hög kontroll.

**Figur 30. Andel som anger att de alltid/för det mesta får stöd och uppmuntran från chefer efter sektor**



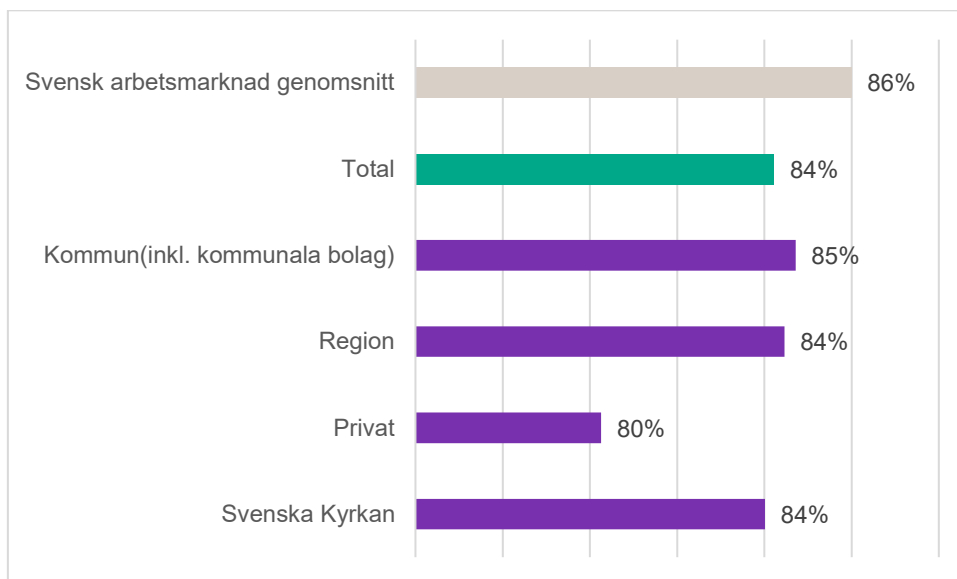
7 av 10 medlemmar (70 procent) anger de *alltid* eller *för det mesta* får stöd och uppmuntran från sina chefer. Andelen som får adekvat chefsstöd är något lägre inom privat sektor (63 procent).

**Figur 31. Andel som upplever att de för det mesta/alltid får stöd och uppmuntran från chefer brutet på omfattning av distansarbete**



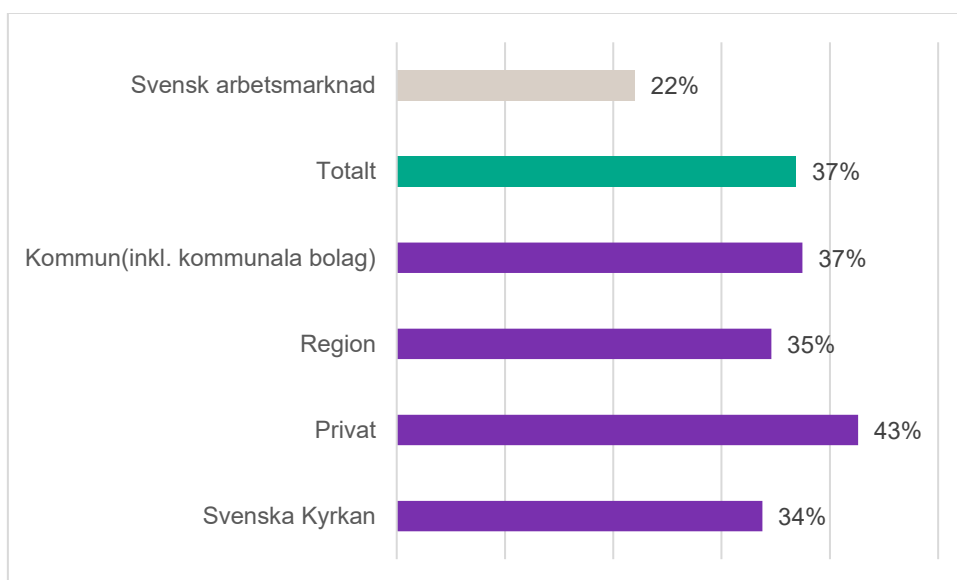
Förekomsten av distansarbete har på aggregerad nivå inte haft en negativ påverkan på det upplevda chefsstödet. Medlemmar som arbetar i hög grad på distans (mer än 75 procent distansarbete) upplever relativt goda möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer (74 procent). Lägst andel som upplevt tillräckligt chefsstöd återfinns i stället bland de medlemmar som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen (65 procent).

**Figur 32. Andel som anger att de alltid/för det mesta får stöd och uppmuntran från arbetskamrater efter sektor**



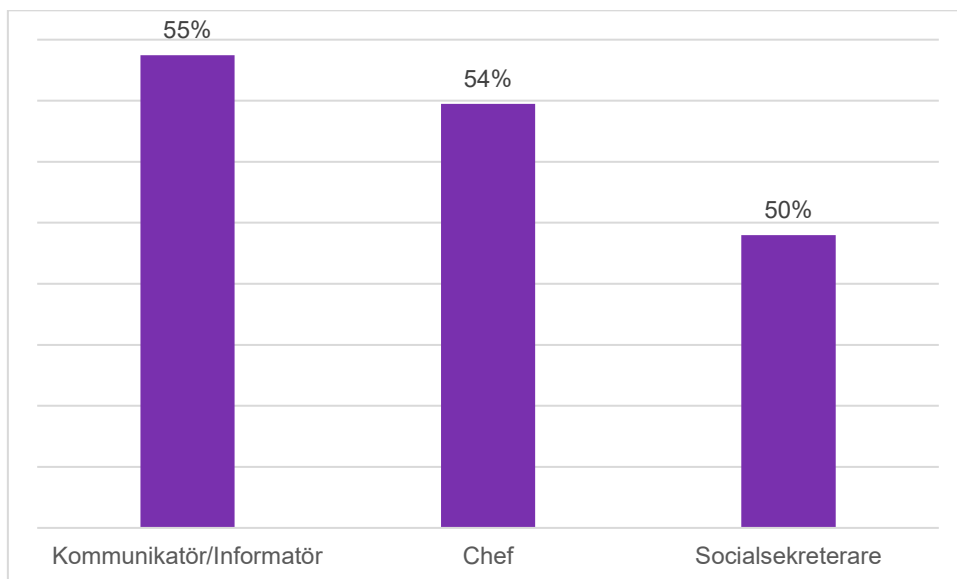
Fler än 8 av 10 (84 procent) anger att de *alltid* eller *för det mesta* får stöd och uppmuntran från arbetskamrater. Andelen som upplever kollegialt stöd är även här något lägre inom privat sektor (80 procent).

**Figur 33. Andel som efter arbetsdagens slut känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen varje vecka efter sektor**



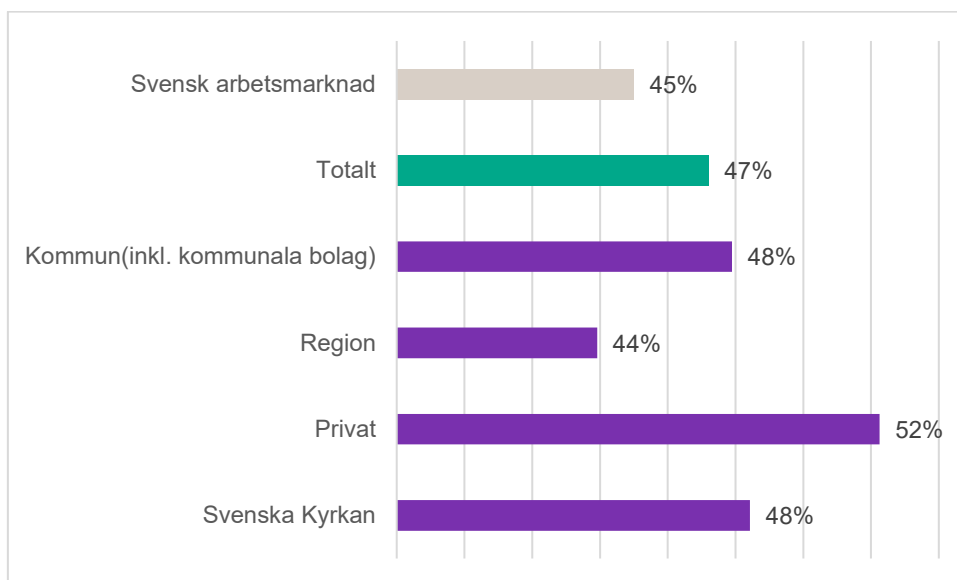
Fler än var tredje medlem (37 procent) anger att de *känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka*. Inom privat sektor är siffran så hög som 43 procent. Förbundets medlemmar upplever i betydligt högre utsträckning en känsla av otillräcklighet i sitt arbete jämfört med genomsnittet på den övriga arbetsmarknaden där se senaste tre mätningarna från Arbetsmiljöverket/SCB legat runt 22–23 procent.

**Figur 34. Yrkesgrupper där minst hälften känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka**



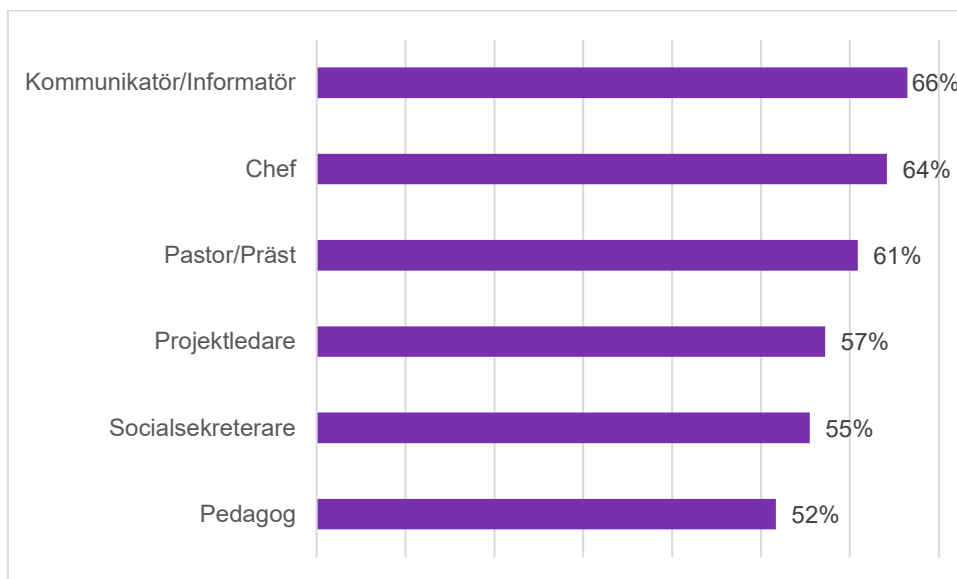
Vision har tre yrkesgrupper, *kommunikatörer/informatörer*, *chefer* och *socialsekreterare* där minst hälften anger att de känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka.

**Figur 35. Andel som anger att de inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka efter sektor**



Hälften av medlemmarna (47 procent) uppger att det varje vecka inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden och så många som var tredje tar med sig jobbtankar hem *flera dagar* i veckan. Inga större skillnader i svaren finns mellan könen.

**Figur 36. Yrkesgrupper där fler än hälften inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka**



Bland de yrkesgrupper som oftast inte kan koppla bort jobbtankar under fritiden återfinns samma tre grupper som upplever en hög känsla av otillräcklighet *kommunikatörer/informatörer*, *chefer* och *socialsekreterare*. Andra yrkesgrupper där fler än hälften inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka är *pastorer/präster* och *pedagoger*.

## Diskussion

Hälften av medlemmarna upplever att man har alldeles för mycket att göra i arbetet. Skillnaderna i upplevelse kan vara ganska stora bland annat beroende på vad man arbetar med. De yrkesgrupper med högst andel som upplever att man har för mycket på jobbet är *socialsekreterare*, *chefer* och *kommunikatörer/informatörer*.

Den höga arbetsbelastningen för många inom välfärden resulterar bland annat i att många medlemmar kompenserar denna organisatoriska obalans genom att själva arbeta utanför den ordinarie arbetstiden. Det är alarmerande att varje vecka känner fler än var tredje medlem (36 procent) sig tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem.

Vid en hög arbetsbelastning är det av stor vikt att den enskilda medarbetaren får hjälp från närmaste chef men vilka arbetsuppgifter som ska prioritera för stunden för att inte riskera ohälsa på grund av stressymptom och i värsta fall sjukskrivning. Drygt en tredjedel av förbundets medlemmar (36 procent) anger att de för det mesta inte eller aldrig får besked av chefen om vad som ska prioriteras.

Förutom tillräckligt chefstöd och goda organisatoriska förutsättningar som möjliggör ett stödjande och närvarande ledarskap är det viktigt att man inom den egna organisationen tydliggör vem som har ansvar för de olika arbetsmiljöuppgifterna. Över hälften (53 procent) av de som upplever otydligheter anger nämligen att de inte får adekvat prioriteringsstöd från chefen.

Var sjätte medlem (16 procent) har ett arbete som innebär hög anspänning (*d.v.s. höga krav i arbetet i kombination med små möjligheter att kontrollera och påverka sin arbetssituation*). Skillnader mellan sektorerna är betydande. De svarande inom *Svenska kyrkan* (8 procent) och

*kommunerna* (13 procent) har lägst andel spänt arbete medan *regionerna* (23 procent) samt *privat sektor* (19 procent) har högst andel.

Samtidigt ser vi i undersökningen betydande skillnader beträffande förekomsten av spänt arbete mellan traditionellt kvinnodominerade arbetsplatser jämfört med mansdominerade arbetsplatser. Resultaten visar att andelen med spänt arbete vid arbetsplatser där det traditionellt arbetar många kvinnor (kvinnokodade verksamheter) är dubbelt så hög (23 procent) jämfört med manligt könskodade verksamheter (11 procent). Vad beträffar chefer som har spänt arbete är förekomsten hela fyra gånger högre bland chefer som arbetar inom kvinnokodade verksamheter (22 procent) jämfört med chefskollegorna inom de manskodade verksamheterna (5 procent).

Att drastiskt få ner förekomsten av spänt arbete inom de kvinnokodade verksamheterna så att de hamnar i paritet med de manligt könskodade verksamhetsområdena är ett mycket angeläget steg för att uppnå en jämställd arbetsmiljö bland välfärdens tjänstemän och tjänstekvinnor.

Vid organisatoriska utmaningar i arbetsmiljön – så som exempelvis hög arbetsbelastning eller en arbetssituation som präglas av en kombination av höga krav och låg kontroll (spänt arbete) – är det av stor vikt att den enskilda arbetstagaren har möjlighet att få stöd från chefer och arbetskamrater. 7 av 10 medlemmar (70 procent) upplever att de får stöd och uppmuntran från cheferna och fler än 8 av 10 (84 procent) anger att de får stöd från arbetskamraterna. Siffrorna motsvarar i stort genomsnittet på svensk arbetsmarknad<sup>14</sup> och bör ses som en indikation på att såväl chefer som medarbetare tagit stort ansvar under pandemitiden som präglats av såväl påfrestningar som omställningar bland annat i form av distansarbete.

Det är intressant att notera att andelen medarbetare som fått stöd från cheferna inte påverkats negativt av vilken omfattning medarbetarna arbetat på distans. I själva verket visar undersökningen att de medlemmar som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen är de som i lägst omfattning upplevt att de får stöd och uppmuntran från chefer (65 procent).

Att ha balans mellan uppdrag och resurser (i form av bland annat tid, kompetens och resurser) är viktigt för att kunna utföra ett gott arbete. Är det inte balans mellan uppdrag och resurser i arbetet kan detta resultera i att den enskilde arbetstagaren upplever känslor av otillräcklighet eller s.k. emotionell stress. Att arbeta inom välfärden kan innebära en förhöjd risk för detta då man oftast arbetar i medborgarnas tjänst – att inte ha möjlighet att utföra sitt arbete fullt ut riskerar ju att drabba medborgaren, klienten, brukaren, eleven negativt.

Det är alarmerande att fler än var tredje medlem (37 procent) svarar att de efter arbetsdagens slut känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen varje vecka. Inom vissa yrkesgrupper så som, *kommunikatörer/informatörer*, *chefer* och *socialsekreterare* anger minst hälften att de känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka.

En bristande organisatorisk arbetsmiljö riskerar även att leda till att man kan få svårt att koppla av jobbtankar utanför arbetet och arbetstiden. Hälften av medlemmarna (47 procent) anger att de inte kan koppla av tankarna på jobbet under fritiden varje vecka. Även här är vissa yrkesgrupper så som *kommunikatörer/informatörer* (66 procent), *chefer* (64 procent) och *pastorer/präster* (61 procent) överrepresenterade.

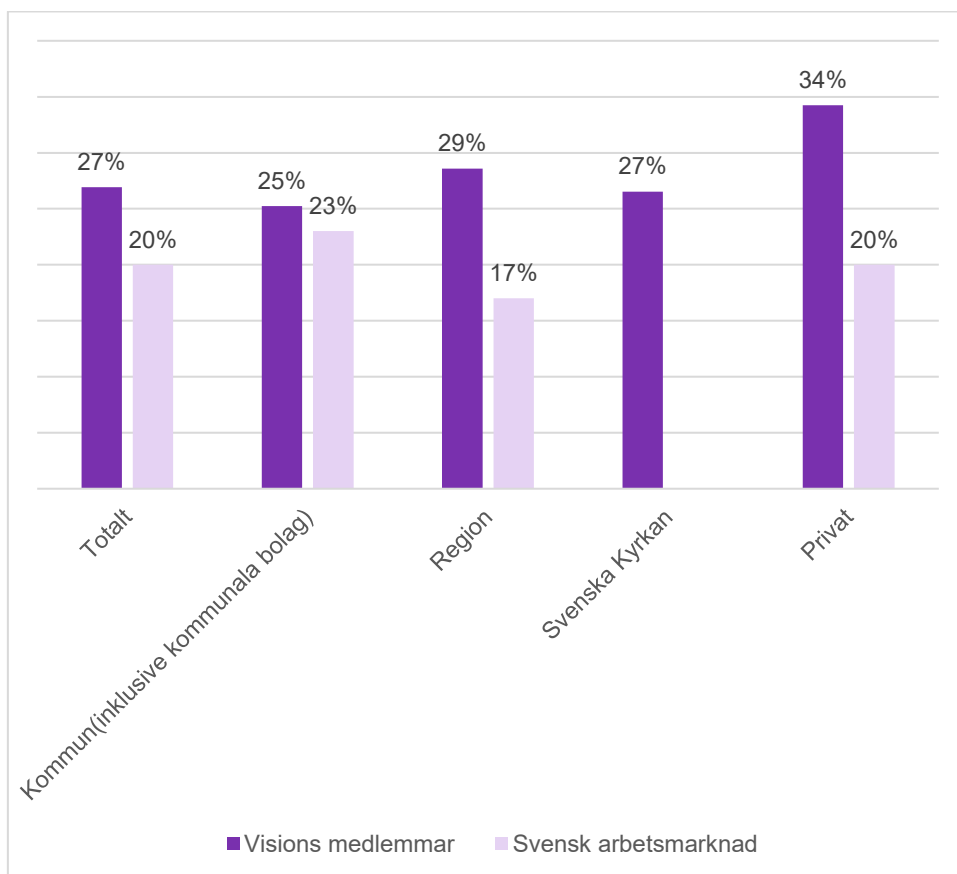
Samtliga av välfärdens medarbetare behöver goda organisatoriska förutsättningar så att de kan vara nöjda med sina arbetsprestationer och känna att man räcker till. Utifrån ett återhämtningsperspektiv är det även oerhört viktigt att medarbetarnas fritid ägnas åt annat än spörsmål kopplade till arbetet.

---

<sup>14</sup> Enligt den senaste arbetsmiljöundersökningen från Arbetsmiljöverket/SCB.

## Socialt klimat (högt i tak, kränkande särbehandling, diskriminering, hot och våld)

**Figur 37. Andel som alltid eller för det mesta drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden efter sektor**

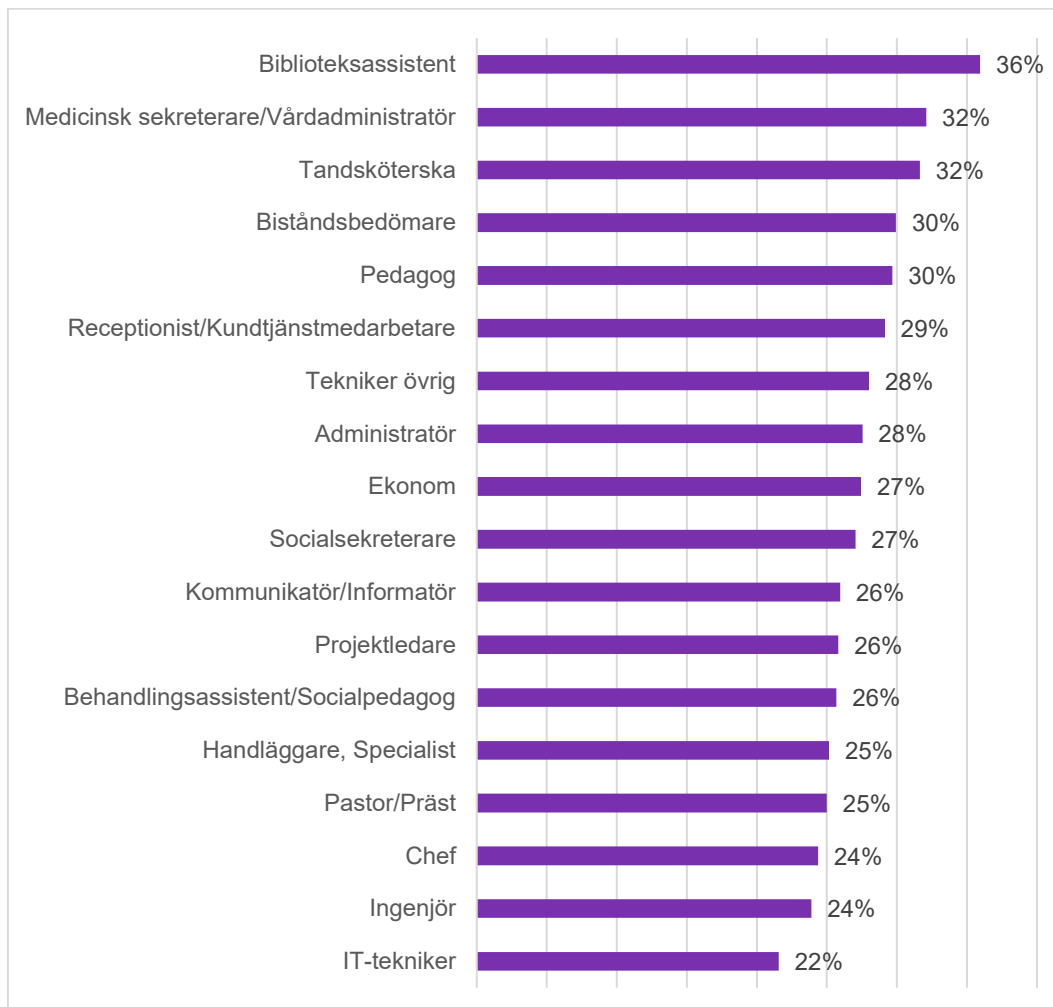


Drygt var fjärde svarande (27 procent) anger att de *alltid eller för det mesta drar sig för att framföra kritiska synpunkter* på sina arbetsförhållanden. Andelen är något högre än genomsnittet på arbetsmarknaden i stort.

Högst andel som inte anser att det är högt i tak återfinns bland Visions medlemmar inom privat sektor (34 procent). Inom regionerna finns även en överrepresentation av medlemmar som drar sig från att framföra kritik (29 procent) jämfört med Arbetsmiljöverkets undersökningar av samtliga arbetstagare inom regionsektorn (17 procent).



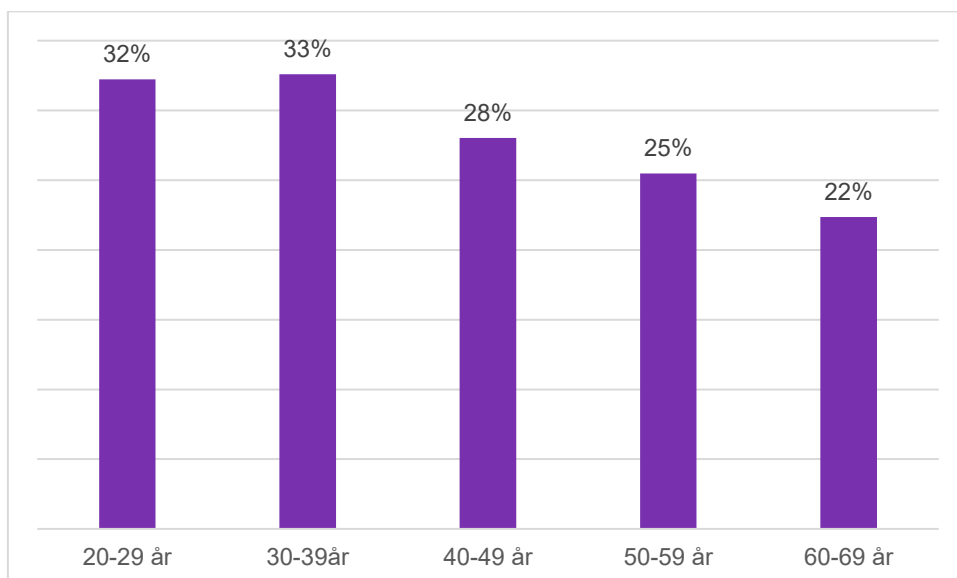
**Figur 38. Andel som för det mesta eller alltid drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden uppdelat på yrkesgrupper**



Skillnader i huruvida medlemmarna upplever att man har möjlighet att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållande eller ej finns även beroende på vilket yrke man har. Det är dock värt att notera att samtliga yrkesgrupper ligger högre än snittet på svensk arbetsmarknad (20 procent).

Det är exempelvis 50 procent högre andel *biblioteksassistenter*, *medicinska sekreterare* eller *tandsköterskor* som (för det mesta eller alltid) drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden jämfört med *It-tekniker*.

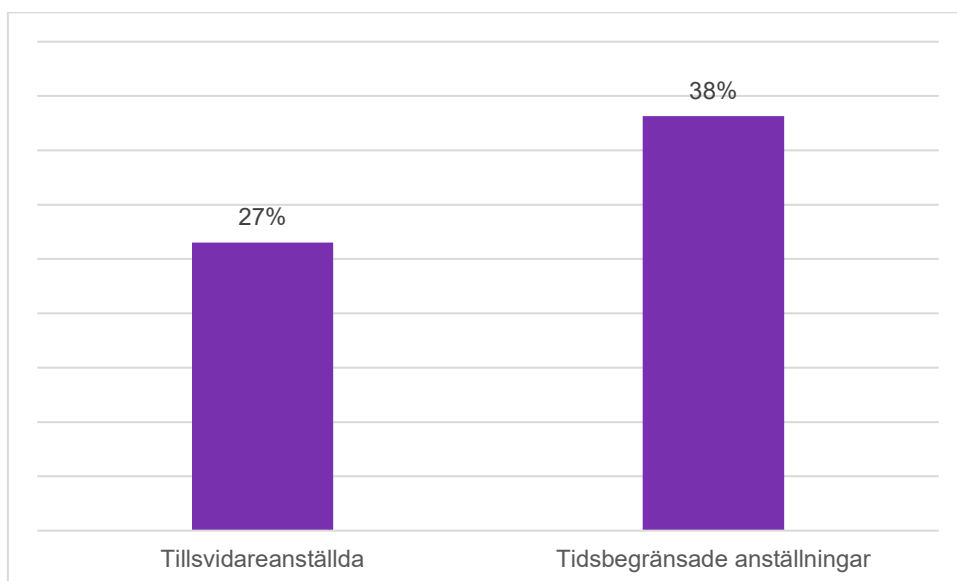
**Figur 39. Andel som för det mesta eller alltid drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden uppdelat på åldersgrupper**



En viktig faktor när man analyserar hur medlemmarna uppfattar huruvida det är högt i tak på arbetsplatsen är att bryta ut denna frågeställning utifrån åldersgrupper. Undersökningen visar att förbundets medlemmar inom åldersgrupperna 20–29 år samt 30–39 år drar sig oftare för att framföra kritik i arbetet jämfört med kollegor inom de övriga åldersgrupperna.

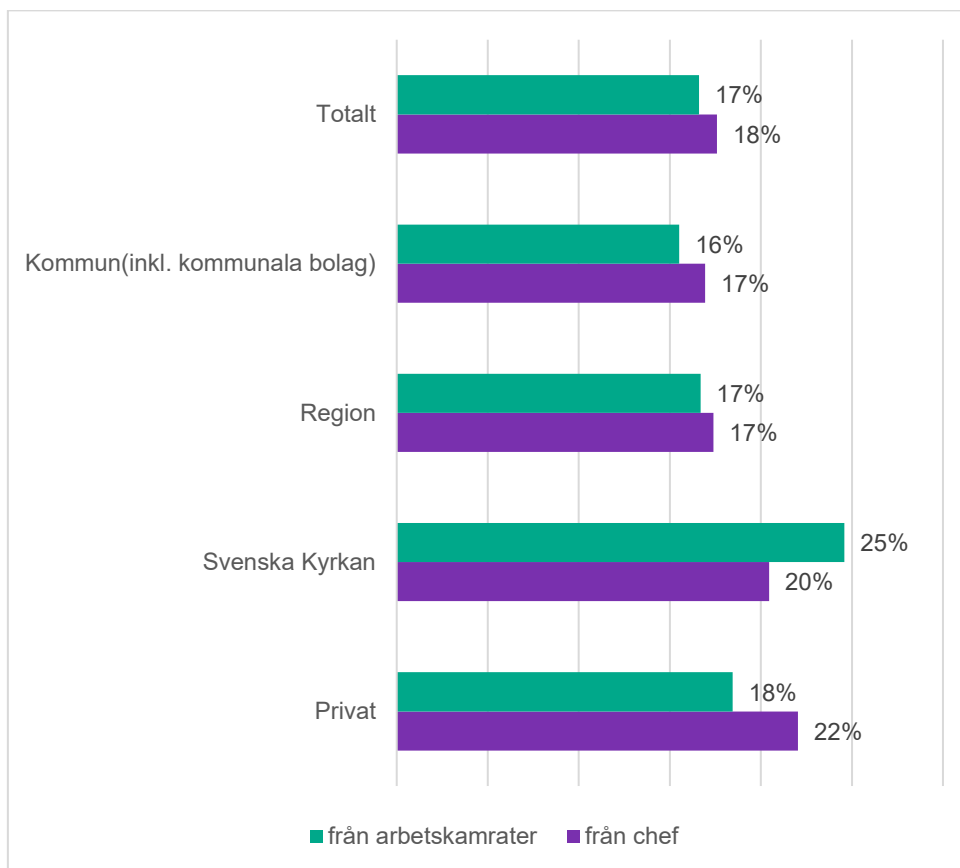
De som tillhör åldersgruppen 60–69 år är de som i lägst utsträckning drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden.

**Figur 40. Andel som för det mesta eller alltid drar sig att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden uppdelat på anställningsform**



De medlemmar som har en tidsbegränsad anställning av något slag anger i högre grad att de drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden (38 procent) jämfört med de kollegor som är tillsvidareanställda (27 procent).

**Figur 41. Andel som utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna efter sektor**

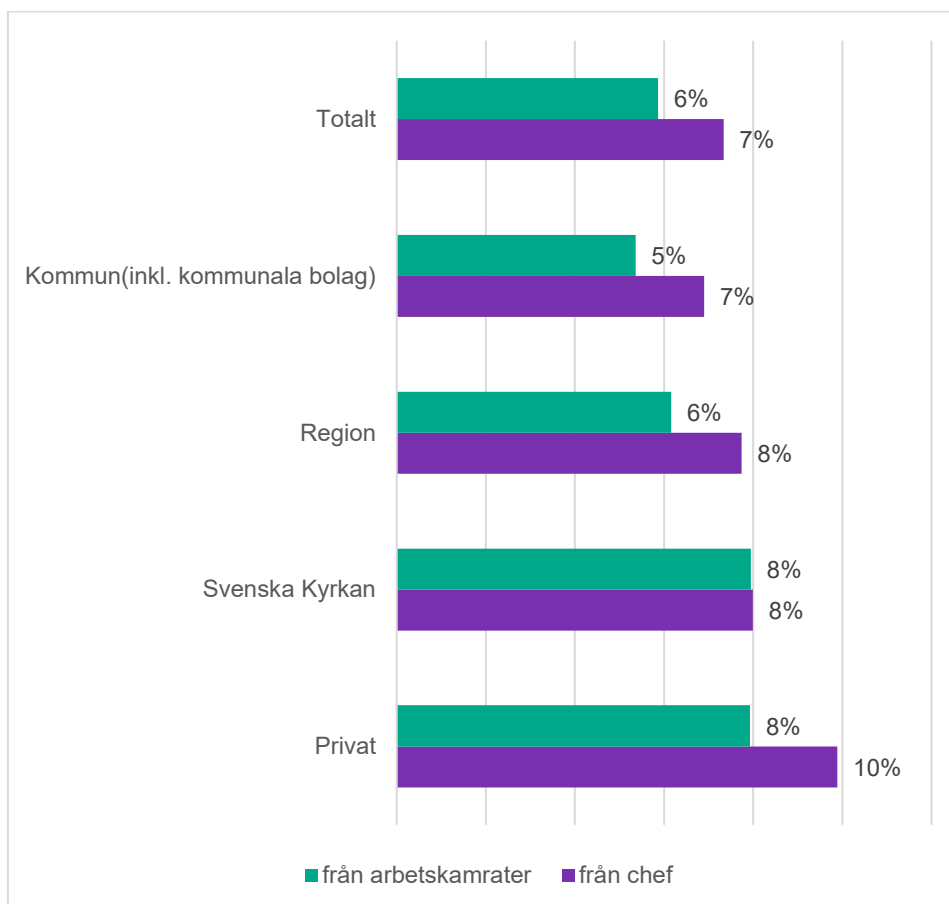


Ser man till andel medlemmar som i någon omfattning upplever att de blivit utsatta för kränkande särbehandling oavsett vem som utfört kränkningarna (arbetskamrater eller chef), uppgår den totala andelen till 27 procent. Nästan 3 av 10 medlemmar har alltså i någon form blivit utsatta för kränkande särbehandling i arbetet under den senaste 12 månaders perioden.

I figuren ovan ser man att fler än var sjätte upplever att man blivit utsatt för kränkande särbehandling av chefen (18 procent) och var sjätte anger att man blivit utsatt av arbetskamraterna (17 procent).

Den sektor med högst andel utsatta är Svenska kyrkan där så många som 20 procent har utsatts av chef och 25 procent av arbetskamraterna. En överrepresentation beträffande förekomsten av kränkande särbehandling finns också inom privat sektor.

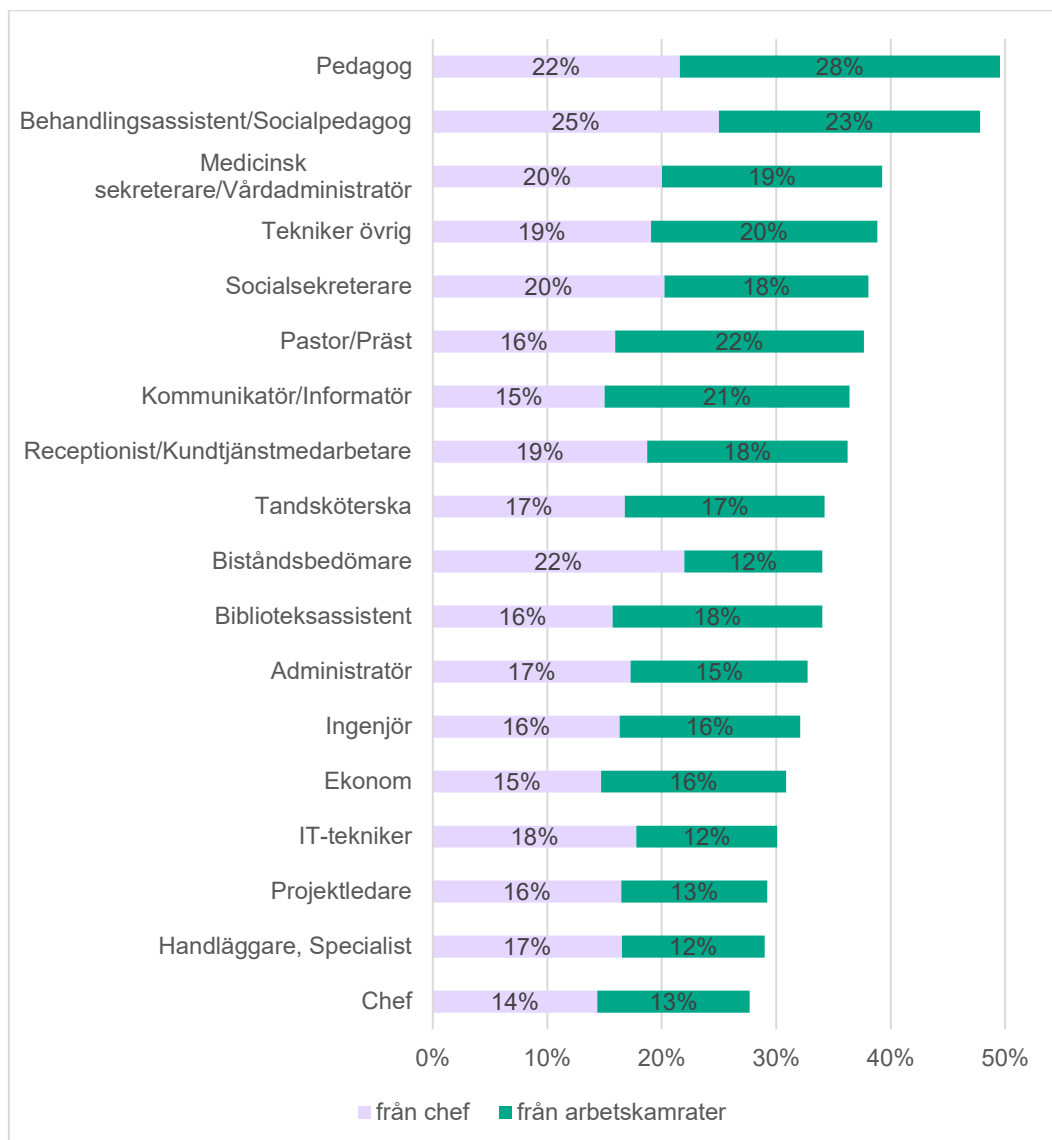
**Figur 42. Andel som utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen upprepade gånger de senaste 12 månaderna efter sektor**



Kränkande särbehandling är för den drabbade relativt ofta en engångsföreteelse åtminstone sett till en 12 månaders period. Ovanstående figur visar andelen som under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen upprepade gånger. Räknar man ihop upplevda kränkningar från arbetskamrater och chef kan upp till var åttonde medlem (13 procent) ha blivit utsatt upprepade gånger.

Högst andel av upprepade kränkningar finns bland förbundets medlemmar som arbetar inom privat sektor.

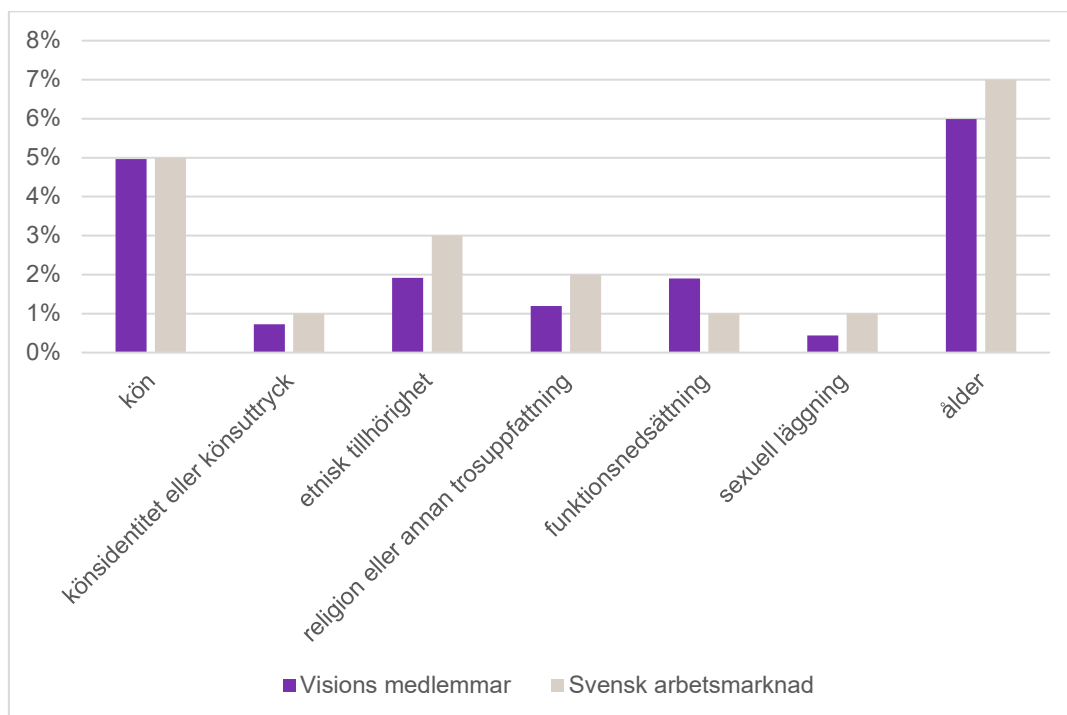
**Figur 43 Andel som utsatts för kränkande särbehandling de senaste 12 månaderna efter yrkesgrupper<sup>15</sup>**



Vissa yrkesgrupper är mer utsatta för kränkande särbehandling än andra. Situationen för två yrkesgrupper är särskilt alarmerande. Upp till hälften av *pedagogerna* (50 procent) och *behandlingsassistenterna/socialpedagogerna* (48 procent) kan under den senaste 12 månaders perioden ha utsatts för kränkande särbehandling. Dessa två yrkesgrupper upplever i högre omfattning än andra oftare kränkningar från både chefer och medarbetare.

<sup>15</sup> I figuren har de som upplever kränkningar från chefer och arbetskamrater adderats i syfte att åskådliggöra den höga förekomsten av kränkande särbehandling. Totalsiffran svarar inte mot den totala andelen inom en yrkesgrupp som blivit drabbad då en del medlemmar blivit utsatta både av chef och arbetskamrater. För den exakta förekomsten bör kränkningar från chef och arbetskamrat därför avläsas separat.

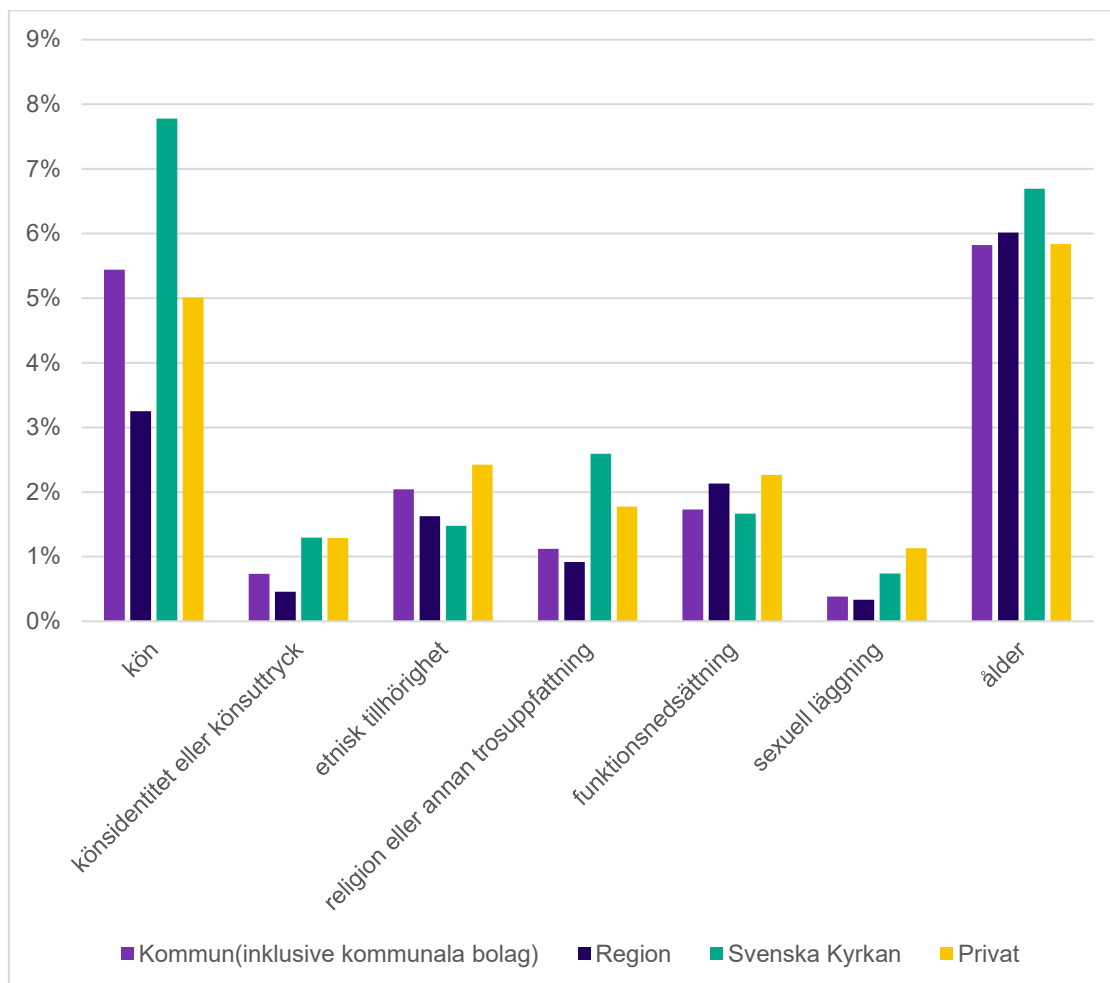
**Figur 44. Andel som upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen efter diskrimineringsgrund jämfört med den övriga arbetsmarknaden**



Ovanstående figur visar andelen medlemmar som upplever sig diskriminerade på arbetsplatsen utifrån de sju olika diskrimineringsgrunderna.

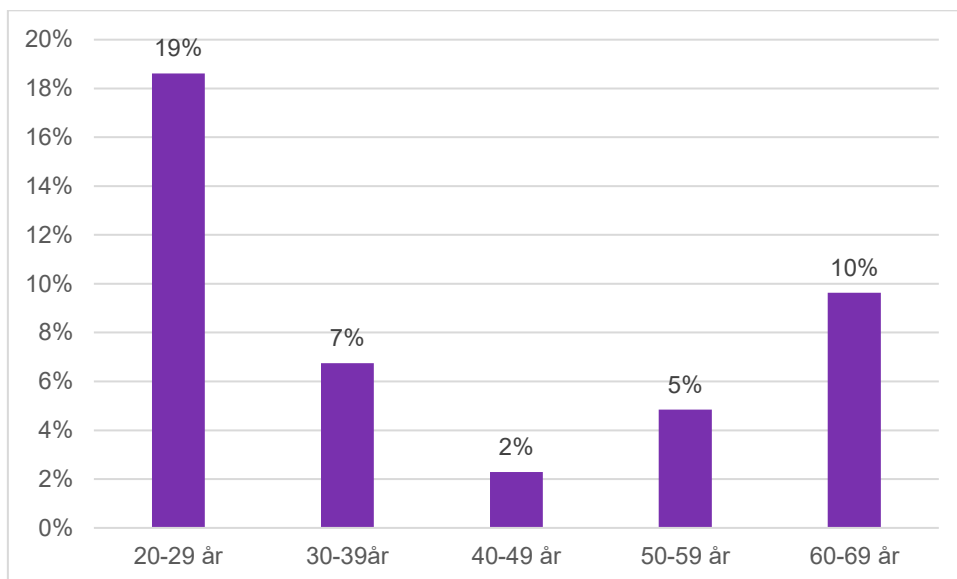
Åldersdiskriminering (6 procent) och att diskriminering p.g.a. kön (5 procent) är det absolut vanligaste diskrimineringsorsakerna både bland Visions medlemmar och i arbetsmarknaden i stort. Den diskrimineringsgrunden med lägst andel rapporterade fall bland medlemmarna är diskriminering p.g.a. sexuell läggning (under 1 procent).

**Figur 45. Andel som upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen efter diskrimineringsgrund och sektor**



Bryter man ut resultaten utifrån de sektorer de svarande arbetar inom är skillnaderna små när det kommer till åldersdiskriminering. Däremot visar resultaten att upplevd diskriminering p.g.a. kön är vanligare bland de som arbetar inom Svenska kyrkan (8 procent). Medlemmar inom Svenska kyrkan upplever även till högre utsträckning än övriga sektorer diskriminering p.g.a. religion eller annan trosuppfattning (3 procent).

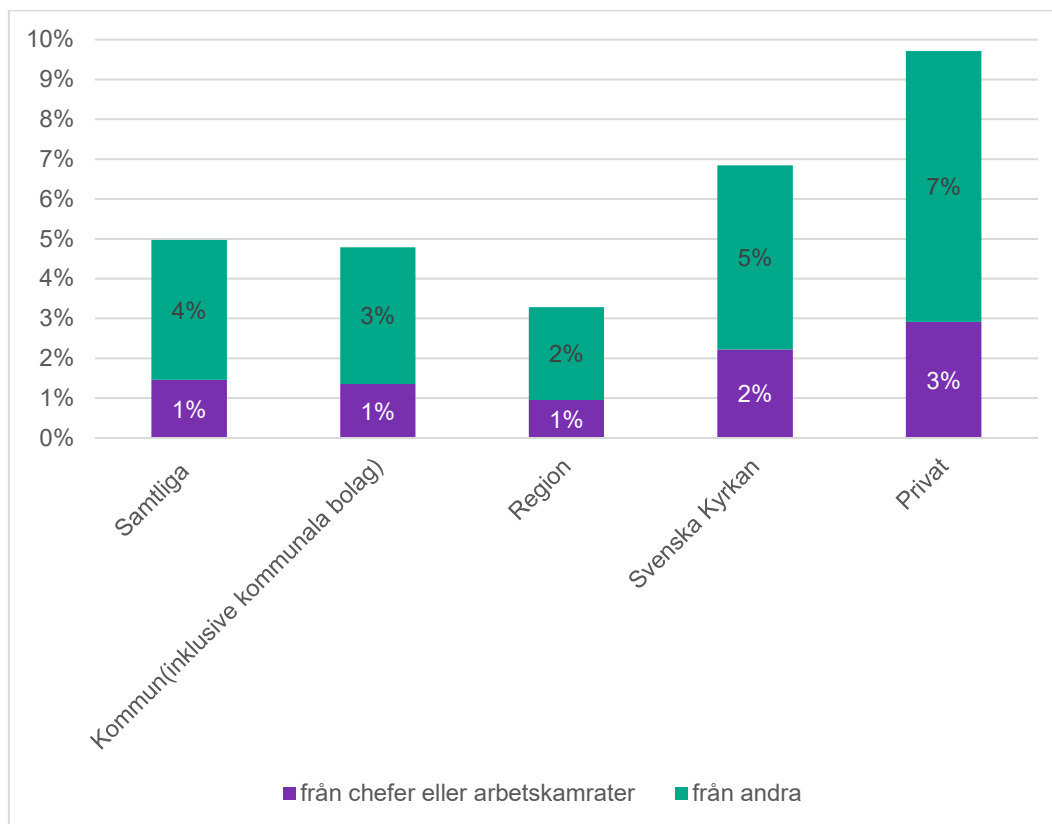
**Figur 46. Andel som upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen på grund av ålder uppdelat på åldersgrupper**



Den viktigaste sambandet beträffande omfattning av upplevd åldersdiskriminering är ålder på de svarande. Figuren ovan visar en tydlig överrepresentation bland medlemmar inom åldersgruppen 20–29 år gällande andelen som upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. ålder (19 procent). Även medlemmar som tillhör åldersgruppen 60–69 år upplever åldersdiskriminering i högre utsträckning (10 procent) än de tre yngre åldersgrupperna (30–59 år).



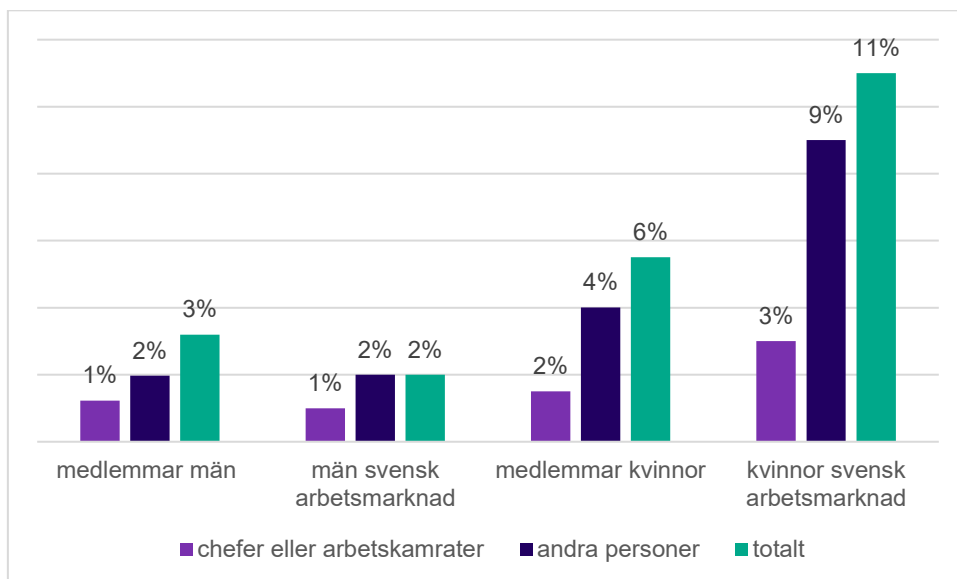
**Figur 47 Andel som blev utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier på arbetsplatsen efter sektor**



1 av 20 medlemmar (5 procent) blev utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. Merparten av dessa sexuella trakasserier utfördes av personer som inte arbetar i verksamheten, s.k. tredje part.

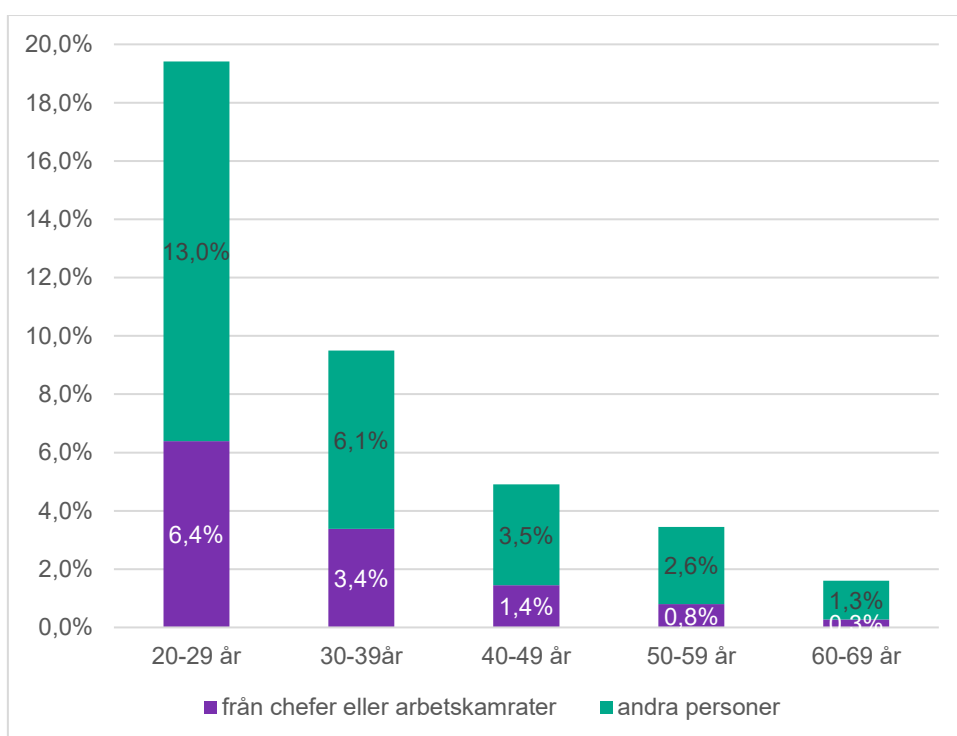
Förekomsten av sexuella trakasserier är dubbelt så hög bland de svarande inom privat sektor (10 procent) jämfört med det totala medlemsgenomsnittet. Även Svenska kyrkan (7 procent) uppvisar relativt höga värden (7 procent).

**Figur 48. Andel som blev utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier på arbetsplatsen uppdelat på kön**



Undersökningen visar att Visions medlemmar som är kvinnor löper en fördubblad risk (6 procent) att utsättas för sexuella trakasserier jämfört med förbundets medlemmar som är män (3 procent). Detta förhållande gäller oavsett om de sexuella trakasserierna har utförts av anställda (*chefer och arbetskamrater*) eller personer utanför organisationen (*andra personer*).

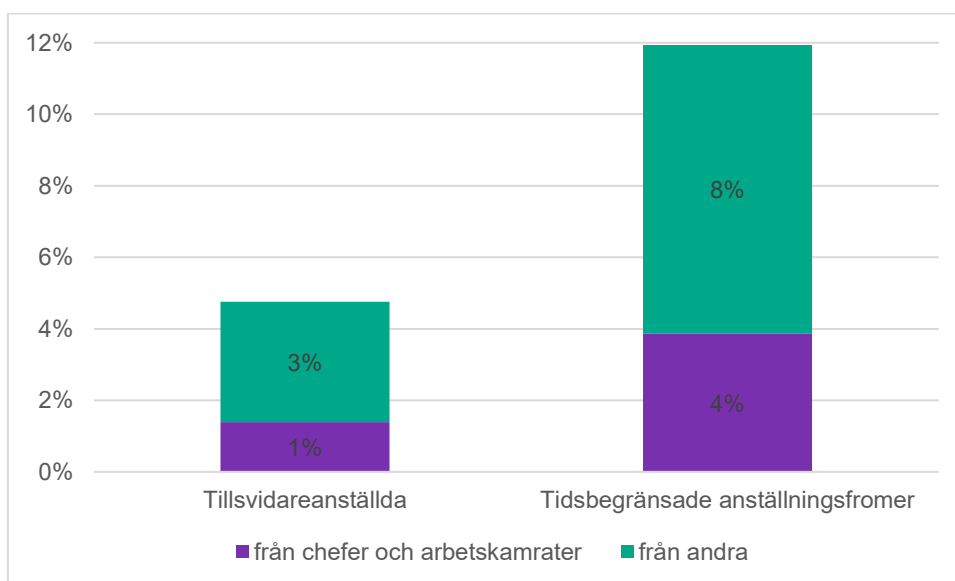
**Figur 49. Andel som blev utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier på arbetsplatsen uppdelat på åldersgrupper**



Liksom åldersdiskriminering, som presenterades tidigare, är ålder den mest avgörande faktorn beträffande risken att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Figur 49 ovan synliggör en tydlig trend beträffande förekomsten av sexuella trakasserier. Ju yngre de svarande är ju högre risk att bli utsatt.

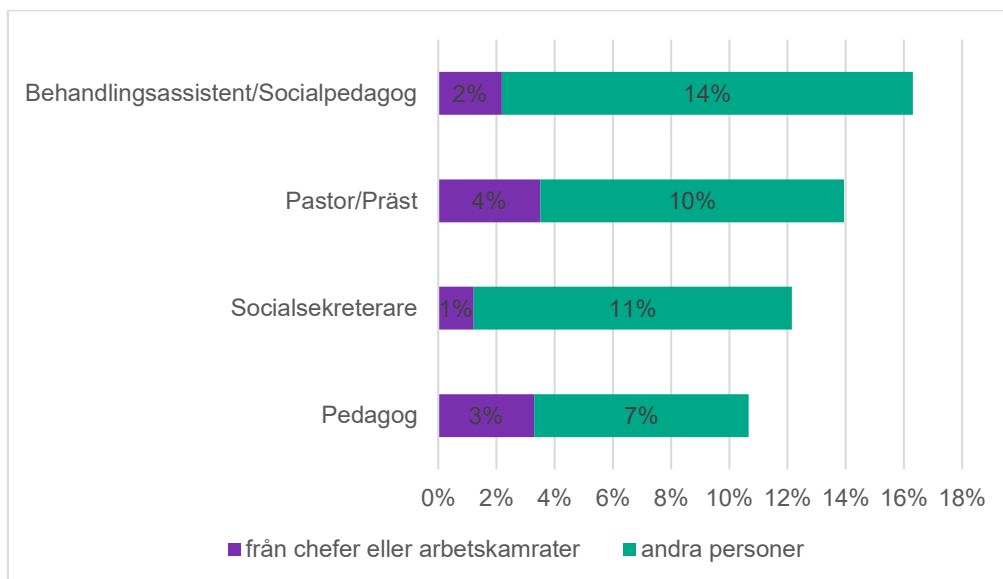
Inom åldersgruppen 20–29 år har så många som var femte medlem (19 procent) blivit utsatta för sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna. Ser vi till enbart *kvinnor inom åldersgruppen 20–29 år* anger 22 procent att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

### Figur 50. Andel som blev utsatta de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier på arbetsplatsen uppdelat på anställningsformer



Arbetstagares anställningsform har ibland en påverkan på den enskildes arbetsmiljö. Jämför man gruppen tillsvidareanställda (*merparten av förbundets medlemmar*) med de som har någon form av tidsbegränsad anställning (*tidsbegränsad anställning, kortare vikariat samt s.k. "timanställning"*) ser vi stora skillnader. Bland de med tidsbegränsade anställningsformer är det mer än dubbelt så vanligt (12 procent) att ha blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen jämfört med de som har en tillsvidareanställning (5 procent).

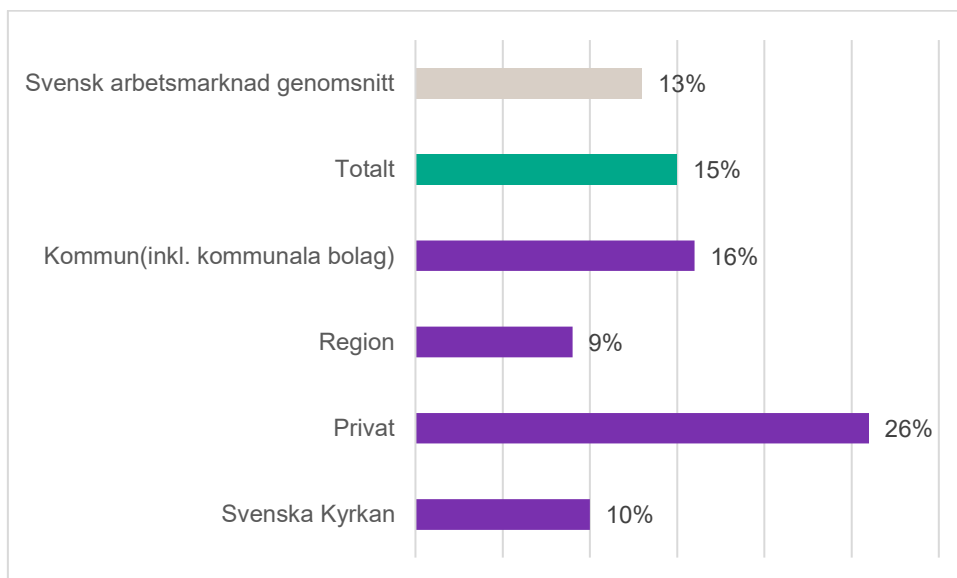
**Figur 51. Yrkesgrupper där fler än var tionde har blivit utsatt de senaste 12 månaderna för sexuella trakasserier på arbetsplatsen**



Ovanstående figur visar de yrkesgrupper bland Visions medlemsgrupper där fler än var tionde blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna. Så många som var sjätte behandlingsassistent/socialpedagog (16 procent) anger att man blivit utsatt för sexuella trakasserier.

Liksom tidigare ser man att personer som inte är anställda på arbetsplatsen (andra personer) så som exempelvis klienter, församlingsmedlemmar, elever eller patienter står för merparten av de sexuella trakasserier.

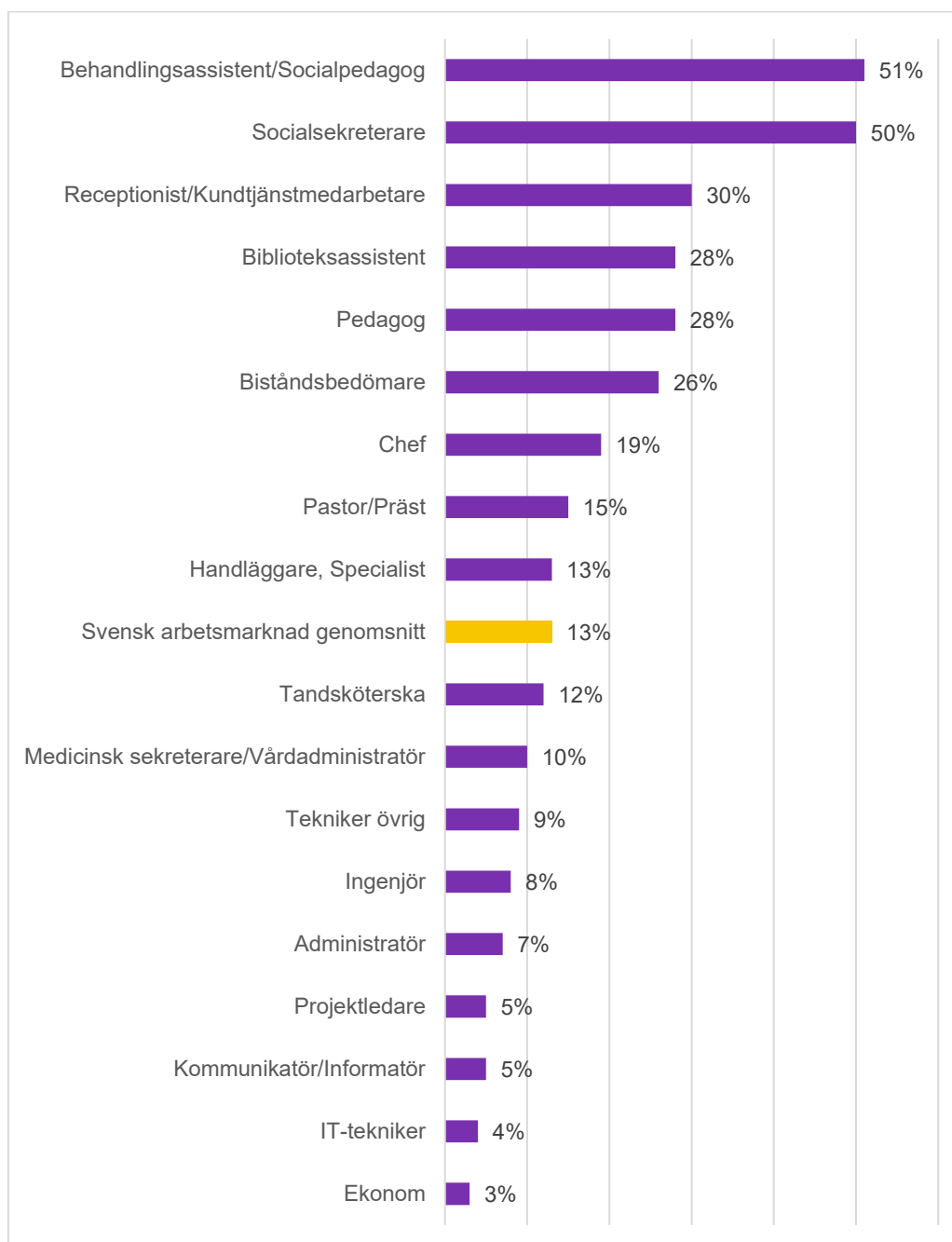
**Figur 52. Andel som de senaste 12 månaderna blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet**



Drygt 1 av 7 svarande (15 procent) anger att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet de senaste 12 månaderna. Bland Visions medlemmar inom privat sektor har så många som var fjärde medlem (26 procent) blivit utsatt.

Undersökningen visar att det inte finns några större könsskillnader beträffande omfattningen av hot och våld.

**Figur 53. Andel som de senaste 12 månaderna blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet uppdelat på yrkesgrupper**



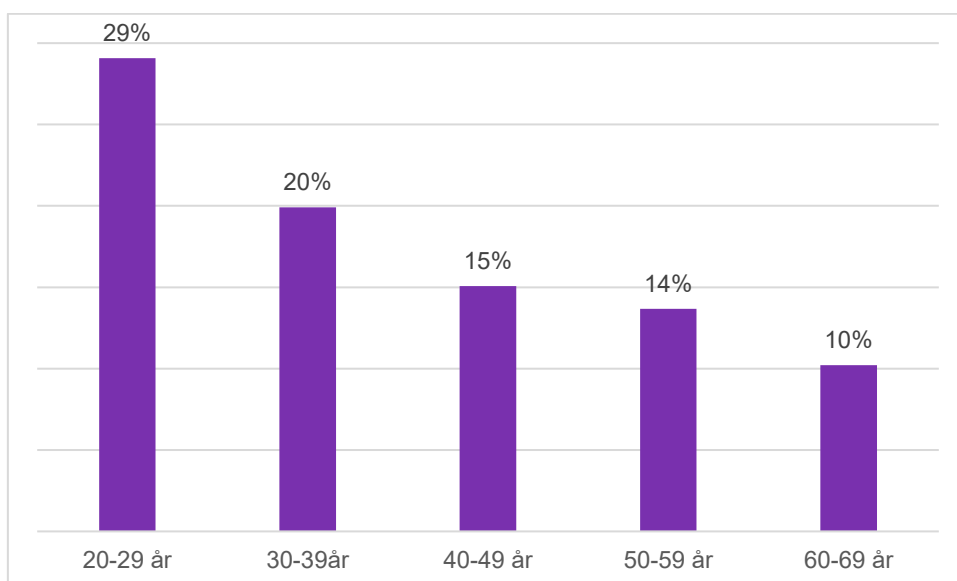
Hälften av Visions yrkesgrupper har högre förekomst av våld eller hot om våld i arbetet än genomsnittet på svensk arbetsmarknad. Högst risk att drabbas har *behandlingsassistenter/socialpedagoger* och *socialsekreterare*. Så många som hälften av dessa

yrkesgrupper har under de senaste 12 månaderna blivit utsatta för våld eller hot om våld i tjänsten.

Andra yrkesgrupper med hög frekvens av hot- och våldssituationer är *receptionister/kundtjänstmedarbetare, biblioteksassistenter, pedagoger och biståndsbedömare*. Bland dessa, har fler än var fjärde blivit utsatt under den senaste 12 månaders perioden.

Generellt ser man att de yrkesgrupper som har relativt mycket kontakt med andra människor (s.k. kontaktyrken) tenderar att drabbas av hot- och våldssituationer i högre utsträckning än de yrkesgrupper som ofta har mer begränsade kontaktytor i arbetet.

### **Figur 54 Andel som de senaste 12 månaderna blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet uppdelat på åldersgrupper**

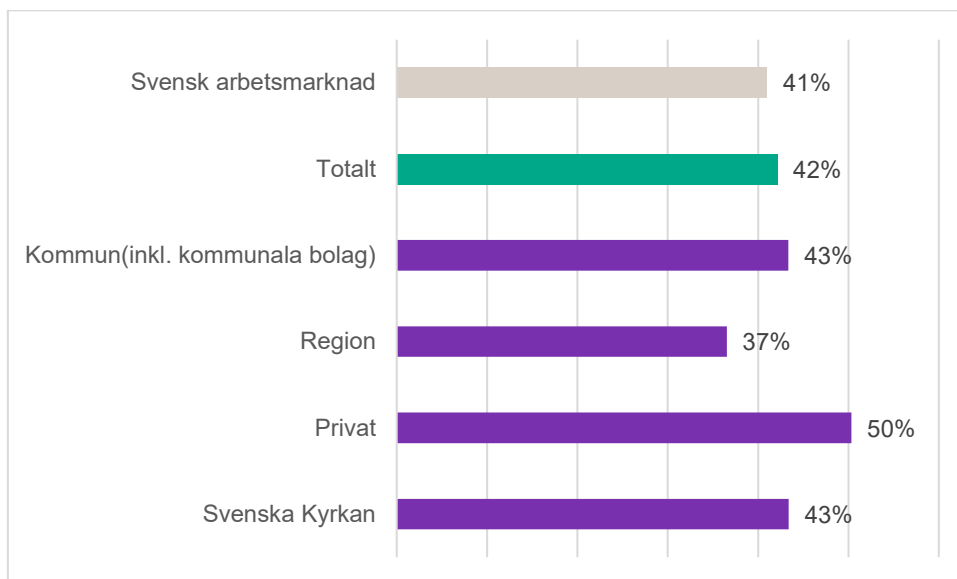


Figur 54 ovan visar att äldre åldersgrupper har lägre förekomst av våld eller hot om våld i arbetet jämfört med de yngre åldersgrupperna. Förekomsten av hot och våld ökar för varje yngre åldersgrupp.

Högst förekomst av våld eller hot om våld i arbetet återfinns således inom åldersgruppen 20–29 år. Inom denna åldersgrupp anger så många som 1 av 3 (29 procent) att det blivit utsatta de senaste 12 månaderna.

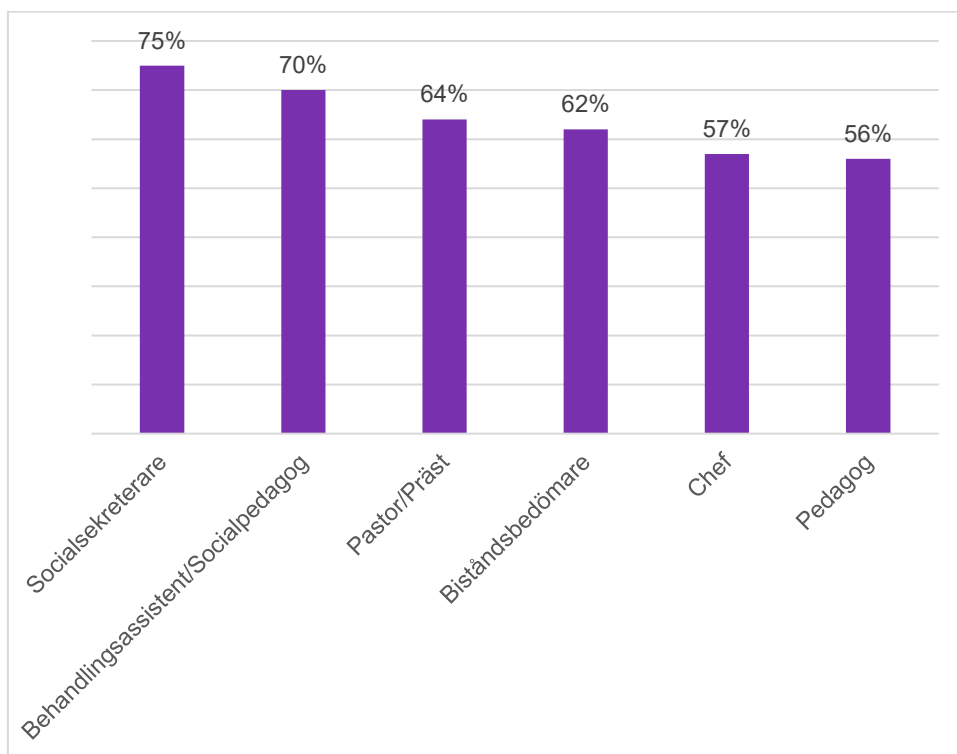
Jämför man den yngsta (29 procent) med den äldsta åldersgruppen (10 procent) är det 3 gånger vanligare bland 20–29 åringarna att utsättas för våld eller hot om våld i arbetet.

**Figur 55. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) arbetet är psykiskt påfrestande**



4 av 10 medlemmar upplever att (instämmer helt eller delvis) arbetet är psykiskt påfrestande. Inom privat sektor anger hälften (50 procent) att arbetet är psykiskt påfrestande.

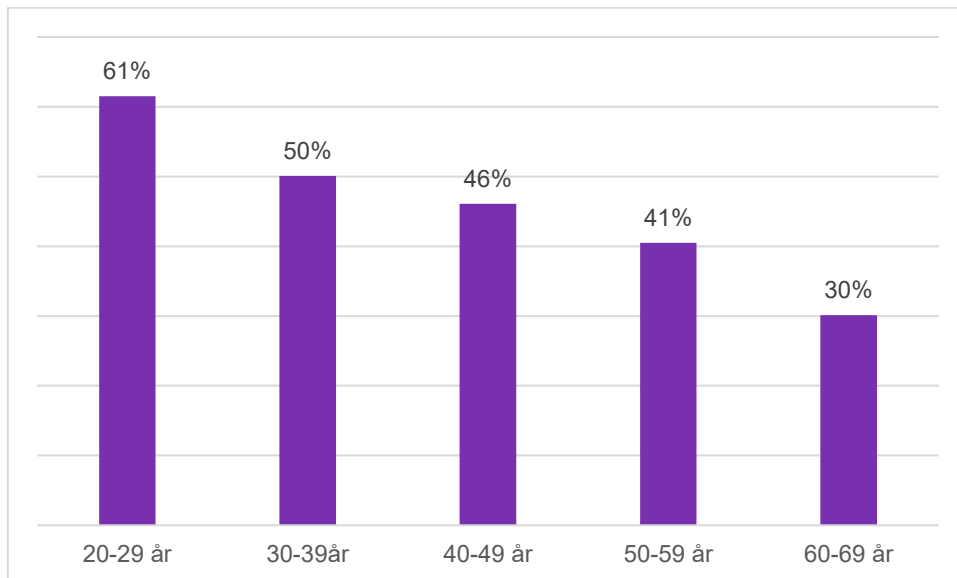
**Figur 56. Yrkesgrupper där fler än hälften upplever att (instämmer helt eller delvis) arbetet är psykiskt påfrestande**



3 av 4 *socialsekreterare* (75 procent) upplever att arbetet är psykiskt påfrestande. Bland de yrkesgrupper där fler än hälften uppfattar arbetet som psykiskt krävande återfinns även flera yrkesgrupper inom socialt arbete så som *behandlingsassistenter/socialpedagoger* och *biståndsbedömare*.

Andra yrkesgrupper med hög psykisk press är *pastorer/präster, chefer och pedagoger*.

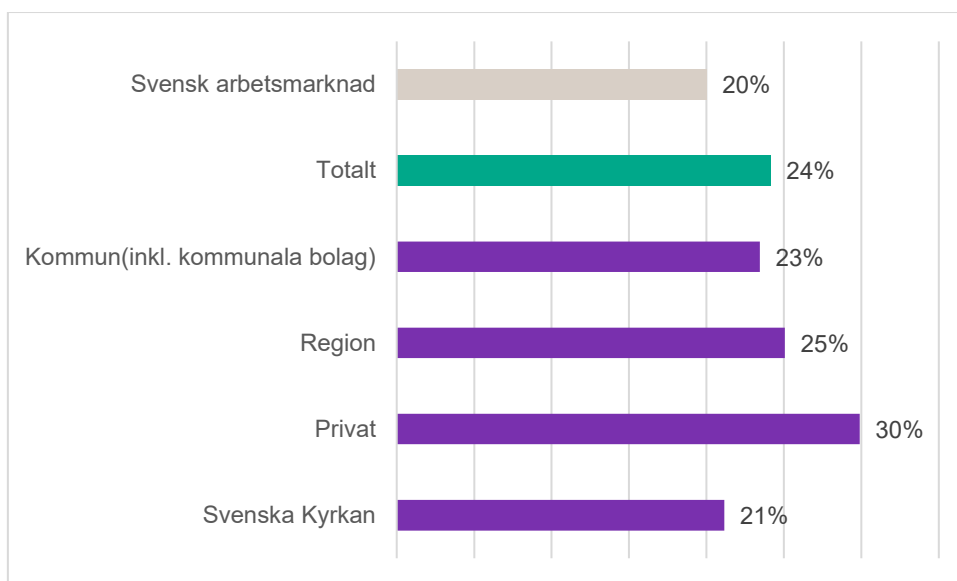
**Figur 57. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) arbetet är psykiskt påfrestande uppdelat på åldersgrupper**



En viktig faktor gällande psykiska påfrestningar på jobbet är ålder. Yngre åldersgrupper upplever i högre omfattning att arbetet är psykiskt påfrestande än de äldre åldersgrupperna. Så många som 6 av 10 medlemmar under 30 år (61 procent) anger att de upplever arbetet som psykiskt påfrestande och hälften av de mellan 30–39 år (50 procent) tycker jobbet är psykiskt belastande.

Förekomsten är dubbelt så hög bland åldersgruppen 20–29 år (61 procent) jämfört med åldersgruppen 60–69 år (30 procent).

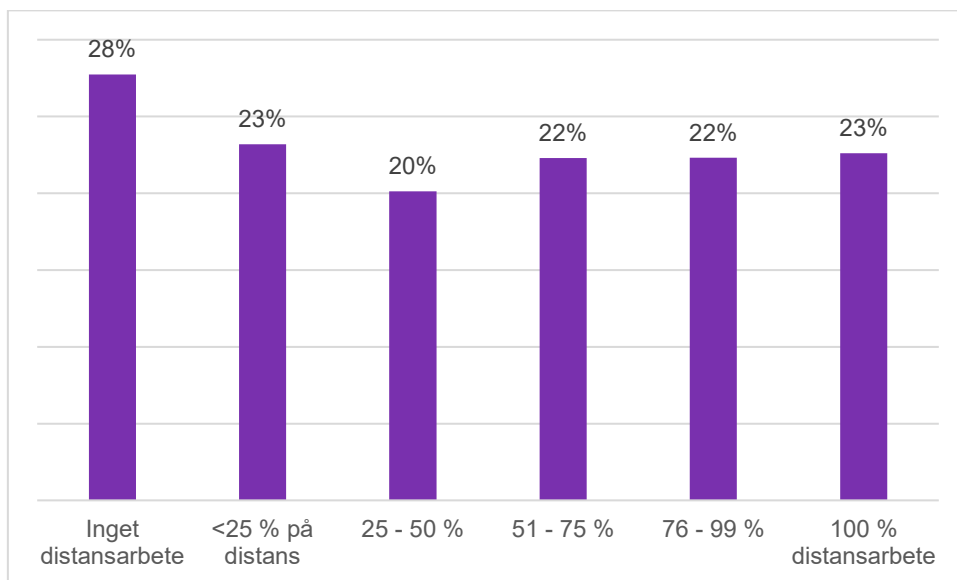
**Figur 58. Andel som känner olust att gå till arbetet varje vecka**





Var fjärde medlem (24 procent) känner olust att gå till arbetet varje vecka. Högst förekomst av olustkänslor kopplade till arbetet återfinns bland de svarande inom privat sektor (30 procent) och lägst inom Svenska kyrkan (21 procent).

**Figur 59. Andel som känner olust att gå till arbetet varje vecka brutet på omfattning av distansarbete**



Omfattningen av distansarbete har inte haft någon större påverkan på huruvida man känner olust att gå till arbetet. Skillnaderna är relativt små och inom spannet 20–23 procent.

Däremot är det en något högre andel bland de som har varit tvungna att vara på jobbet varje dag (28 procent) som känner olust att gå till arbetet varje vecka.

## Diskussion

En majoritet av medlemmarna upplever att det vid arbetsplatsen är högt i tak och drar sig oftast inte för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden. Var fjärde medlem däremot anger att de alltid eller för det mesta drar sig för att föra fram kritik. Yngre medlemmar upplever i högre grad att det är lågt i tak jämfört med de äldre kollegorna och de svarande som har tidsbegränsade anställningar är ofta mer restriktiva med att öppet ventilera kritiska synpunkter kopplade till arbetet (38 procent) jämfört med förbundets tillsvidareanställda medlemmar (27 procent).

Ett öppet arbetsklimat där medarbetare kan dryfta såväl positiva som kritiska synpunkter bör främjas och är viktigt för en organisations utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Yngre medarbetare och medarbetare som har olika slags tidsbegränsade anställningar bör givetvis inkluderas och i högre utsträckning uppmuntras att dela med sig av sina åsikter kring den egna arbetssituationen och arbetsplatsen.

I Arbetsmiljöverkets och SCB:s arbetsmiljöundersökningar saknas tillräckligt med fakta om arbetstagarnas upplevelser av kränkande särbehandling. Visions undersökning fyller här en viktig roll gällande förekomsten av kränkande särbehandling bland tjänstepersoner.

Visions undersökning visar att så många som 3 av 10 medlemmar (30 procent) har blivit utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. Cirka hälften av de som svarat att de blivit kränkta har blivit utsatta av chefen och resterande har blivit utsatta av

arbetskamrater. Sett till den sektor där medlemmarna arbetar inom finns den högsta förekomsten i Svenska kyrkan (45 procent om man slår ihop kränkande särbehandling från chef och från arbetskamrater). Viss könsskillnad finns, kvinnor blir utsatta för kränkande särbehandling i något högre grad än männen.

Olika yrkesgrupper utsätts även i olika omfattning. Särskilt två av förbundets yrkesgrupper drabbas i oerhört hög utsträckning för dessa kränkningar. Så många som hälften av *pedagogerna* och *behandlingsassistenterna/socialpedagogerna* kan under den senaste 12 månaders perioden ha blivit utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Även om kränkande särbehandling oftast är en engångsföreteelse sett till den senaste 12-månaders perioden, kan upp till var åttonde medlem ha blivit utsatt upprepade gånger det senaste året (13 procent om man slår ihop kränkande särbehandling från chef och från arbetskamrater).

Andelen som upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen återspeglar relativt väl förekomsten på den svenska arbetsmarknaden. Två diskrimineringsgrunder utgör de vanligaste diskrimineringsformerna. 1 av 20 medlemmar (6 procent) upplever att de blivit åldersdiskriminerade och var tjugonde medlem (5 procent) upplever att de blivit diskriminerade på grund av kön.

Diskriminering utifrån dessa två diskrimineringsgrunder är mer vanligt förekommande bland medlemmarna inom Svenska kyrkan jämfört med medlemmar som arbetar inom andra sektorer.

Högst andel medlemmar som upplever åldersdiskriminering återfinns inom den yngsta åldersgruppen 20–29 år (19 procent) men även den äldsta åldersgruppen 60–69 år uppvisar en överrepresentation (10 procent) bland de som upplevt diskriminering på grund av ålder.

1 av 20 medlemmar (5 procent) blev utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. Den stora merparten av dessa sexuella trakasserier utfördes av personer som inte arbetar i verksamheten, s.k. tredje part (som exempelvis klient, brukare eller elev). Förekomsten av sexuella trakasserier är dubbelt så hög bland de svarande inom privat sektor (10 procent) jämfört med det totala medlemsgenomsnittet.

Vision organiserar fyra yrkesgrupper där fler än var tionde anger att de utsatts för sexuella trakasserier. Dessa yrkesgrupper är *behandlingsassistenter/socialpedagoger* (16 procent), *pastorer/präster* (14 procent), *socialsekreterare* (12 procent) samt *pedagoger* (11 procent).

De med tidsbegränsade anställningar löper en fördubblad risk att utsättas för sexuella trakasserier (12 procent) jämfört med de medlemmar som är tillsvidareanställda (5 procent). Ålder är den mest betydelsefulla faktorn beträffande risken att utsättas för sexuella trakasserier. Så många som var femte medlem (19 procent) inom åldersgruppen 20–29 år blev utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna.

Drygt 1 av 7 (15 procent) anger att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet de senaste 12 månaderna. Så många som var fjärde medlem (26 procent) som arbetar inom privat sektor har utsatts.

De två yrkesgrupper som i högst utsträckning drabbas av hot och våld är *behandlingsassistenter/socialpedagoger* (51 procent) och *socialsekreterare* (50 procent). Det är anmärkningsvärt att hälften av dessa har blivit utsatta de senaste 12 månaderna. Vision organiserar även andra yrkesgrupper där hot- och våldssituationer i arbetet tyvärr är vanligt förekommande. Exempelvis har 3 av 10 *receptionister/kundtjänstmedarbetare* (30 procent), *biblioteksassistenter* (28 procent) och *pedagoger* (28 procent) drabbats.

Det finns ett tydligt åldersmönster beträffande förekomsten av våld eller hot om våld i arbetet. Ju äldre åldersgrupp desto lägre förekomst. Medlemmarna inom åldersgruppen 20–29 år drabbas i högst utsträckning (29 procent). Inom den äldsta åldersgruppen 60–69 år har förekomsten fallit till 10 procent.

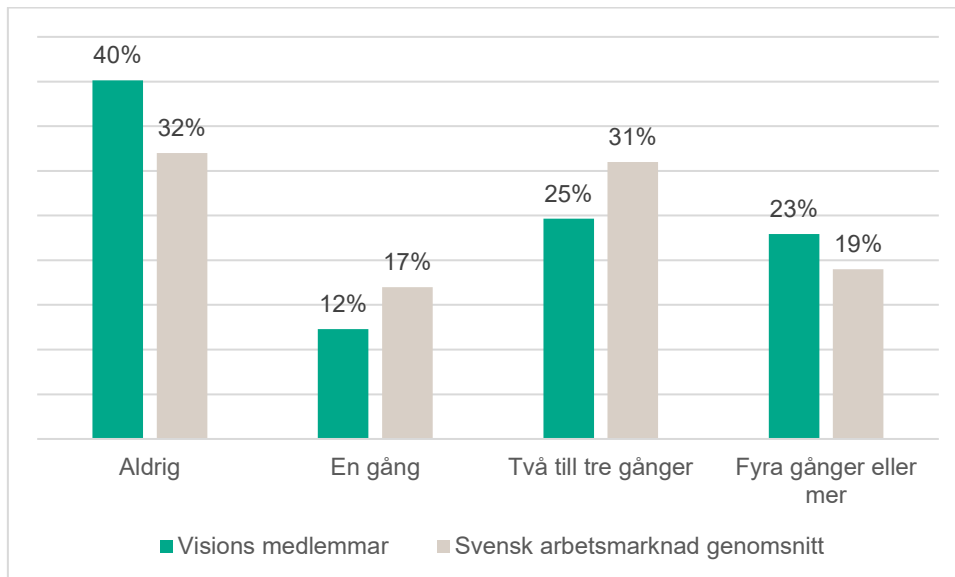
En rad faktorer i arbetet, kanske främst inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, bidrar till att vissa arbetstagare känner att arbetet är psykiskt belastande. Denna undersökning visar att 4 av 10 medlemmar (42 procent) upplever sitt arbete som psykiskt påfrestande. Så många som 3 av 4 socialsekreterare (75 procent) anger att arbetet ger upphov till psykisk belastning och över lag är yrkesgrupperna inom socialt arbete överrepresenterade inom detta område.

Även här ser man liknande åldersmönster som vid den tidigare diskussionen om hot och våld. Andelen som upplever arbetet som psykiskt påfrestande minskar för varje äldre åldersgrupp. 6 av 10 (61 procent) inom åldersgruppen 20–29-år upplever psykiska påfrestringar. Denna siffra är halverad när man tittar på åldersgruppen 60–69 år (30 procent).

1 av 4 medlemmar (24 procent) känner olust varje vecka att gå till arbetet. Högst förekomst av olustkänslor kopplade till arbetet återfinns bland de svarande inom privat sektor (30 procent) och lägst bland medlemmarna som arbetar inom Svenska kyrkan (21 procent). Omfattningen av distansarbete har ingen nämnvärd påverkan inom detta frågeområde. De som i högst utsträckning känner olust minst en gång i veckan att gå till arbetet är däremot de medlemmar som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen (28 procent).

## Övriga arbetsmiljöaspekter

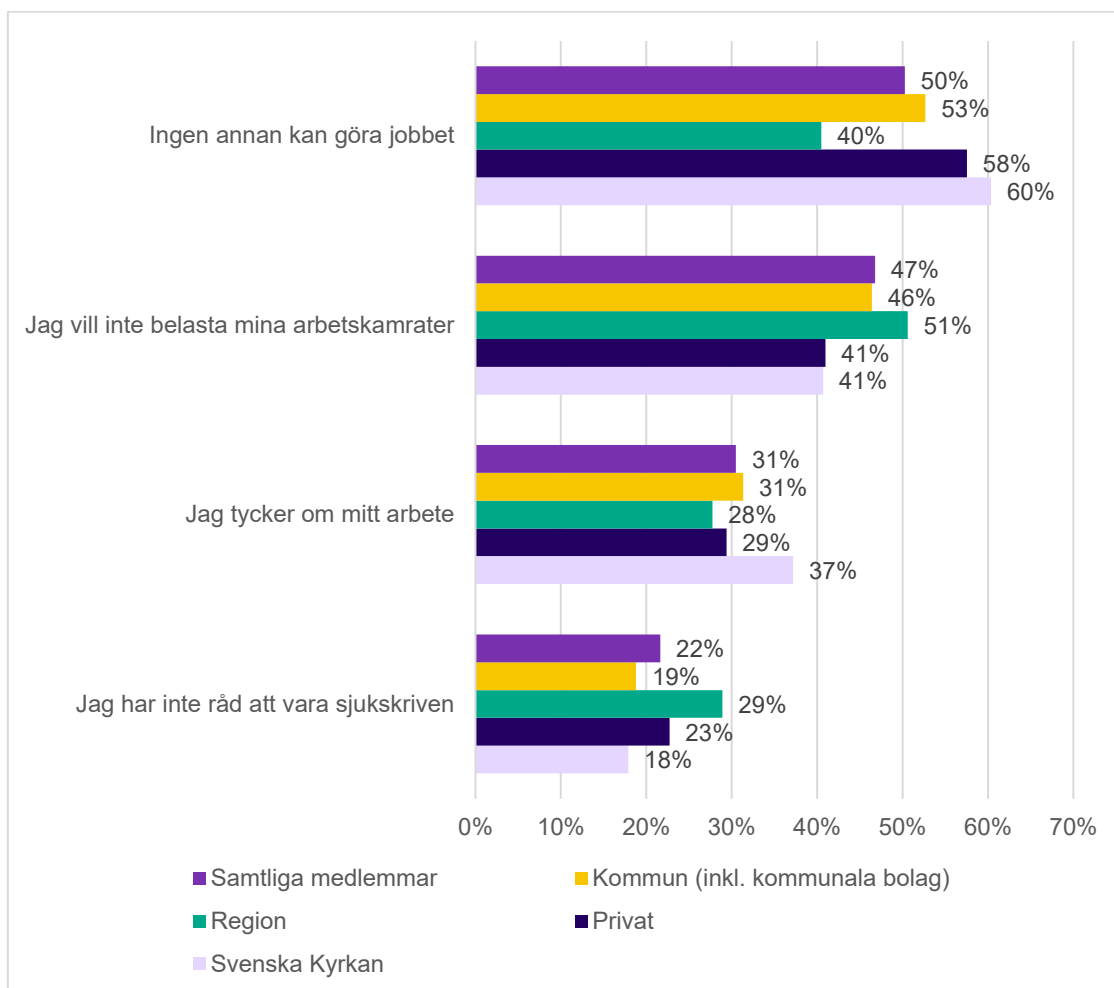
**Figur 60. Andel som arbetat trots sjukdom det senaste året**



6 av 10 medlemmar (60 procent) har någon gång det senaste året arbetat trots sjukdom. Var fjärde (25 procent) har varit sjuknärvarande i arbetet två till tre gånger och ytterligare nästan var fjärde (23 procent) har arbetat fyra gånger eller mer även om de varit sjuka.

Bland de som arbetat mer än halva tiden på distans är sjuknärvaro i arbetet något vanligare, lägst sjuknärvaro återfanns bland de svarande som arbetat enbart vid den ordinarie arbetsplatsen.

**Figur 61. De fyra vanligast förekommande anledningarna till att man arbetat trots sjukdom uppdelat på sektor<sup>16</sup>**



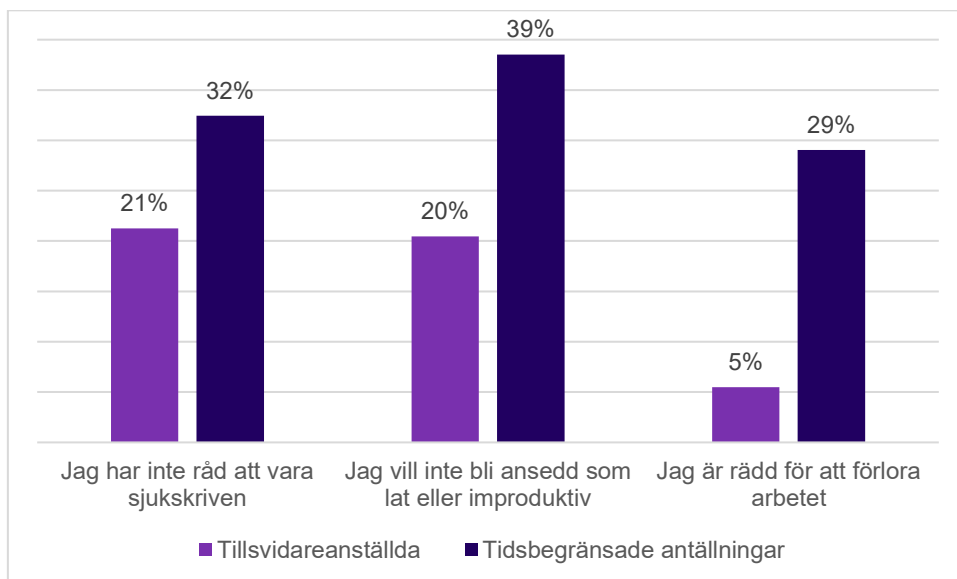
De två vanligaste skälen till att man arbetat trots sjukdom är att man uppfattar att *ingen annan kan göra jobbet* (50 procent) och att *man inte vill belasta sina arbetskamrater* (47 procent).

3 av 10 (31 procent) som haft sjuknärvaro under det senaste året anger att skälet till att man arbetat trots sjukdom är att *man tycker om sitt arbete*.

Var femte som arbetat trots sjukdom (22 procent) anger att sjuknärvaron beror på att *man inte har råd att vara sjukskriven*. Högst andel som uppger ekonomiska skäl återfinns bland de som arbetar inom regionsektorn. 3 av 10 (29 procent) medlemmar i regionerna med sjuknärvaro anger att anledningen till att man arbetat trots sjukdom är att man inte har råd att vara sjukskriven.

<sup>16</sup> Figur 61 och 62 avser endast de svarande som angett att de arbetat trots sjukdom det senaste året (60 procent av medlemmarna).

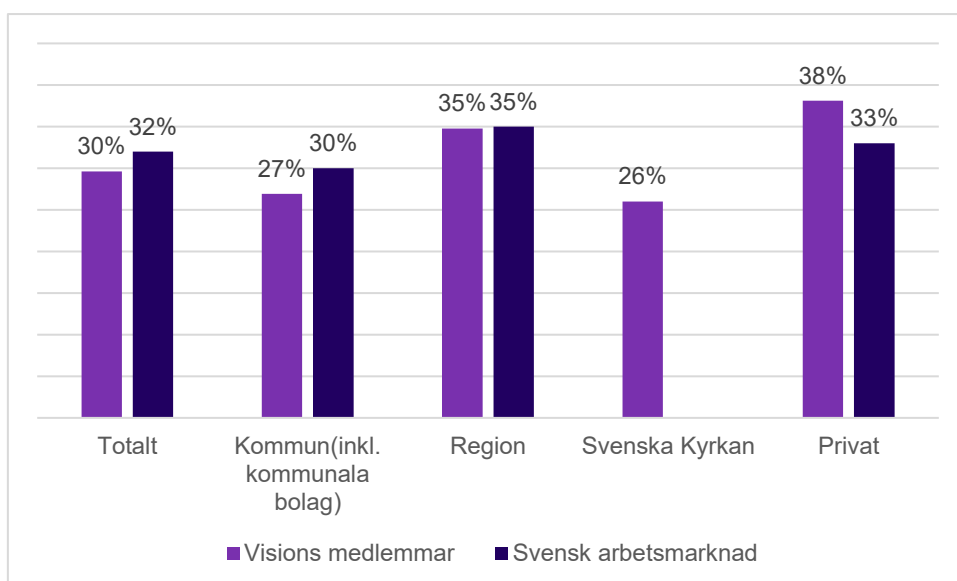
**Figur 62. Några skillnader i anledningar till att man arbetat trots sjukdom efter anställningsform**



Figur 62 ovan visar att *anställningsformen* har inverkan på sjuknärvarons orsaker. Skillnaderna är stora om man jämför tillsvidareanställda med de som har olika former av tidsbegränsade anställningsformer (tidsbegränsat, kortare vikariat och s.k. timanställningar).

Det är 50 procent vanligare att de med tidsbegränsade anställningsformer anger att *man inte har råd att vara sjukskriven* (32 procent). Dubbelt så många med en tidsbegränsad anställning anger att anledningen till sjuknärvaron är att *man inte vill bli ansedd som lat eller improduktiv* (39 procent) och sex gånger fler av de som arbetat trots sjukdom har gjort detta för att *man är rädd att förlora jobbet* (29 procent).

**Figur 63. Andel som anger att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen**

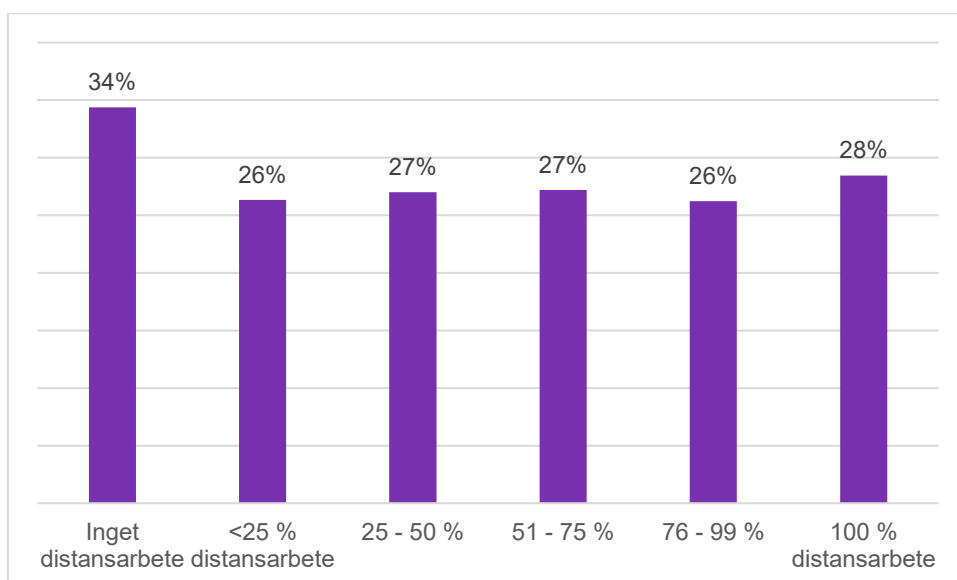


Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med medarbetare och skyddsombud. Arbetsmiljöuppgifterna fördelas ut i organisationen (oftast till chefer och arbetsledare) i syfte att verka för att risker i arbetsmiljön förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Denna uppgiftsfördelning ska även dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten<sup>17</sup>.

Trots dessa regleringar uppger så många som 3 av 10 (30 procent) att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Privat sektor har högst andel (38 procent) som anger att ansvaret för arbetsmiljöarbete är otydligt och kommunal sektor har lägst (27 procent).

När man ser på svaren från specifika yrkesgrupper utmärker sig *medicinska sekreterare* som en yrkesgrupp där man i hög utsträckning upplever otydlighet. 43 procent av dessa upplever otydligheter med ansvaret för arbetsmiljöarbetet på den egna arbetsplatsen.

### **Figur 64. Andel som anger att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen uppdelat på omfattning av distansarbete**

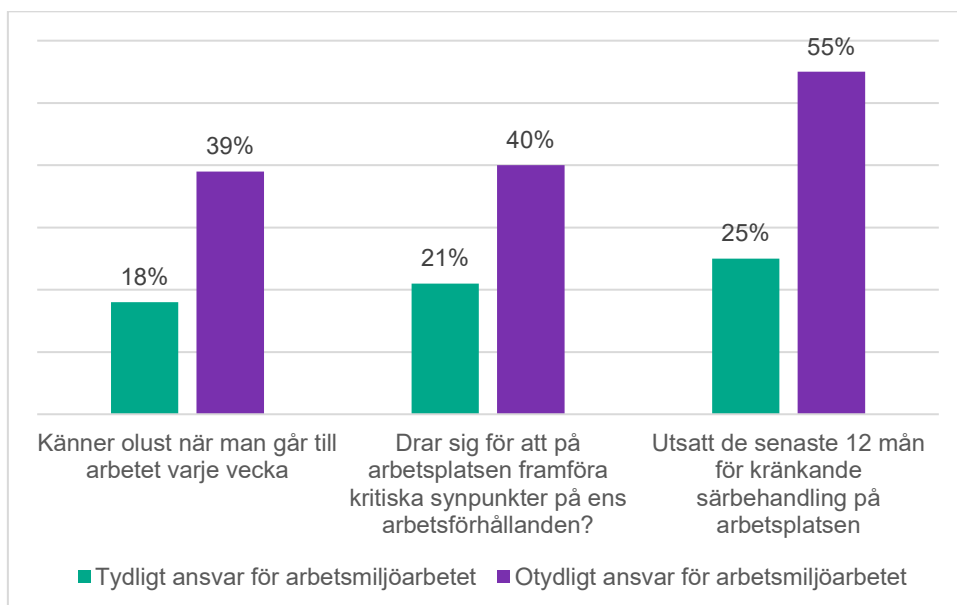


Det är intressant att notera att distansarbetets omfattning inte har någon större påverkan på medlemmarnas upplevelse om huruvida ansvaret för arbetsmiljöarbetet är tydligt eller ej.

Mellan 26–28 procent av de som arbetar på distans i någon omfattning anger att det är oklart. Högst andel som anger att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen återfinns förvånande nog bland de medlemmar som enbart arbetat vid den ordinarie arbetsplatsen (34 procent).

<sup>17</sup> Regler om detta finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS: 2001:1)

**Figur 65. Några exempel på skillnader i hur arbetsmiljön upplevs beroende på huruvida ansvaret för arbetsmiljöarbetet uppfattas som tydligt eller otydligt**



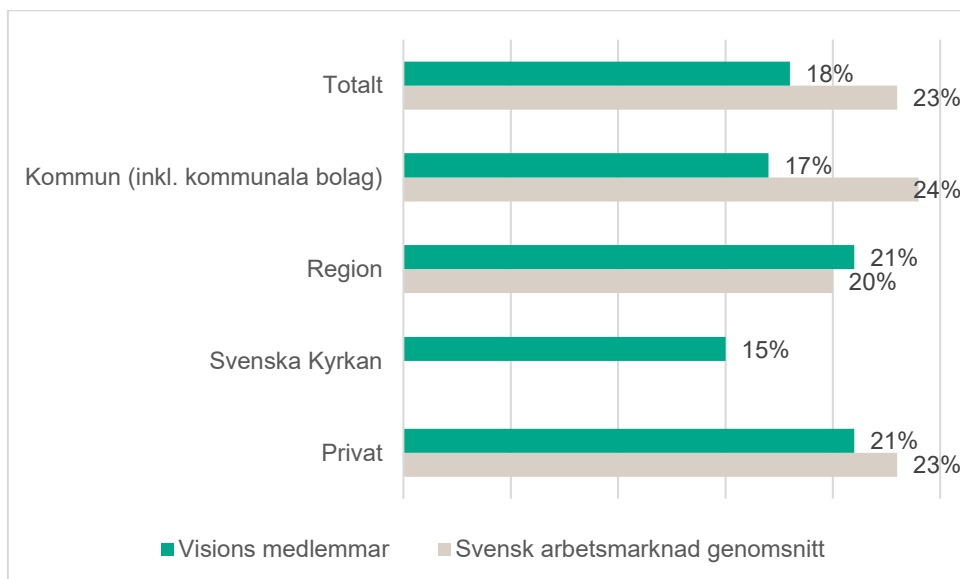
Figur 65 ovan visar på vikten av att tydliggöra ansvaret för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Att veta vem i organisationen man kan vända sig till när man upplever bekymmer med arbetsmiljön kan ha direkt påverkan på hur arbetsmiljön uppfattas.

Stora skillnader finns i en rad arbetsmiljöområden om man jämför de svarande som upplever ett tydligt ansvar för arbetsmiljöarbetet med de som upplever otydligheter. Bland de som angett att det är otydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen är exempelvis andelen dubbelt så hög som *varje vecka känner olust när man går till arbetet* (39 procent) eller som *drar sig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden* (40 procent).

Över hälften (55 procent) av de som angett att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är otydligt kan ha blivit utsatta för kränkande särbehandling på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. Andelen mer än halveras (25 procent) bland de som upplever tydlighet beträffande ansvaret för arbetsmiljöarbetet.



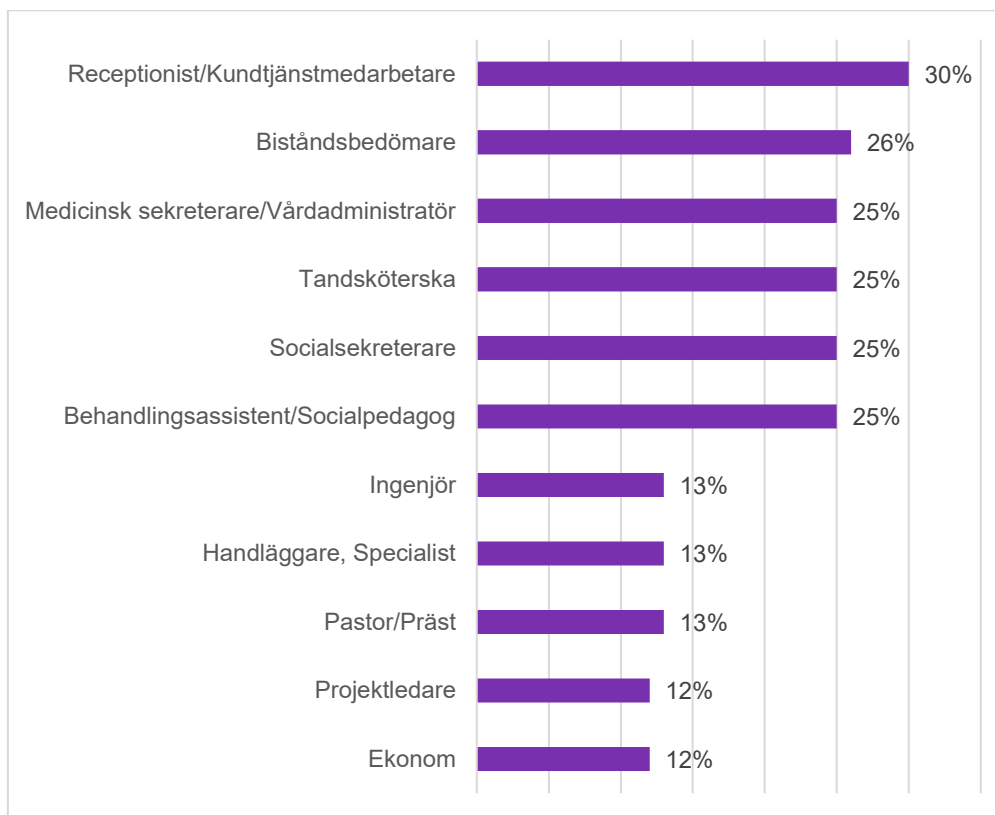
**Figur 66. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) inflytandet är för litet efter sektor**



Nästan var femte medlem (18 procent) upplever att man har för lite inflytande i arbetet.

Lägst andel som upplever små möjligheter till inflytande finns bland de svarande inom Svenska kyrkan (15 procent) och högst andel inom regionerna (21 procent) samt privat sektor (21 procent).

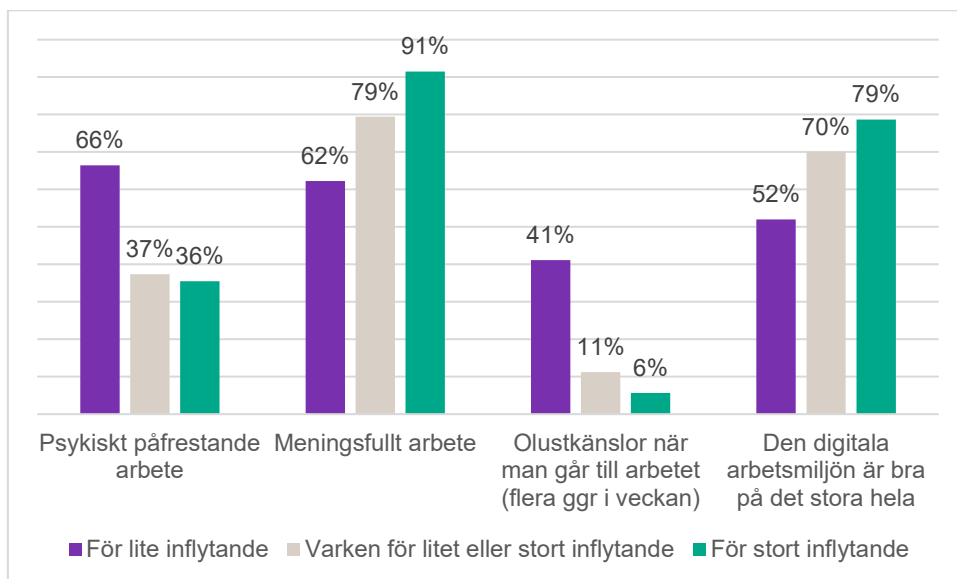
**Figur 67. Yrkesgrupper med högst respektive lägst andel som upplever för lite inflytande**



Graden av inflytande i arbetet varierar beroende på vad man arbetar som. De fem yrkesgrupperna med hög andel som upplever litet inflytande är *receptionister/kundtjänstmedarbetare* (30 procent), *biståndsbedömare* (26 procent), *medicinska sekreterare/vårdadministratörer*, *tandsköterskor*, *socialsekreterare* och *behandlingsassistenter/socialpedagoger* (25 procent).

En halvering av andelen som upplever lågt inflytande återfinns inom följande fem yrkesgrupper: *Ingenjörer*, *handläggare/specialister*, *pastorer/präster* (13 procent), *projektledare* och *ekonom* (12 procent).

## Figur 68. Graden av inflytande i arbetet brutet på några utvalda arbetsmiljöfrågor



Figur 68 visar hur graden av inflytande påverkar fyra utvalda arbetsmiljöområden. Trenden är tydlig, ju mer inflytande man upplever desto bättre upplever man sin arbetsmiljö.

De med lite inflytande i arbetet upplever i betydligt högre grad *arbetet som psykiskt påfrestande* (66 procent) jämfört med de som har större inflytande över sitt arbete (36–37 procent).

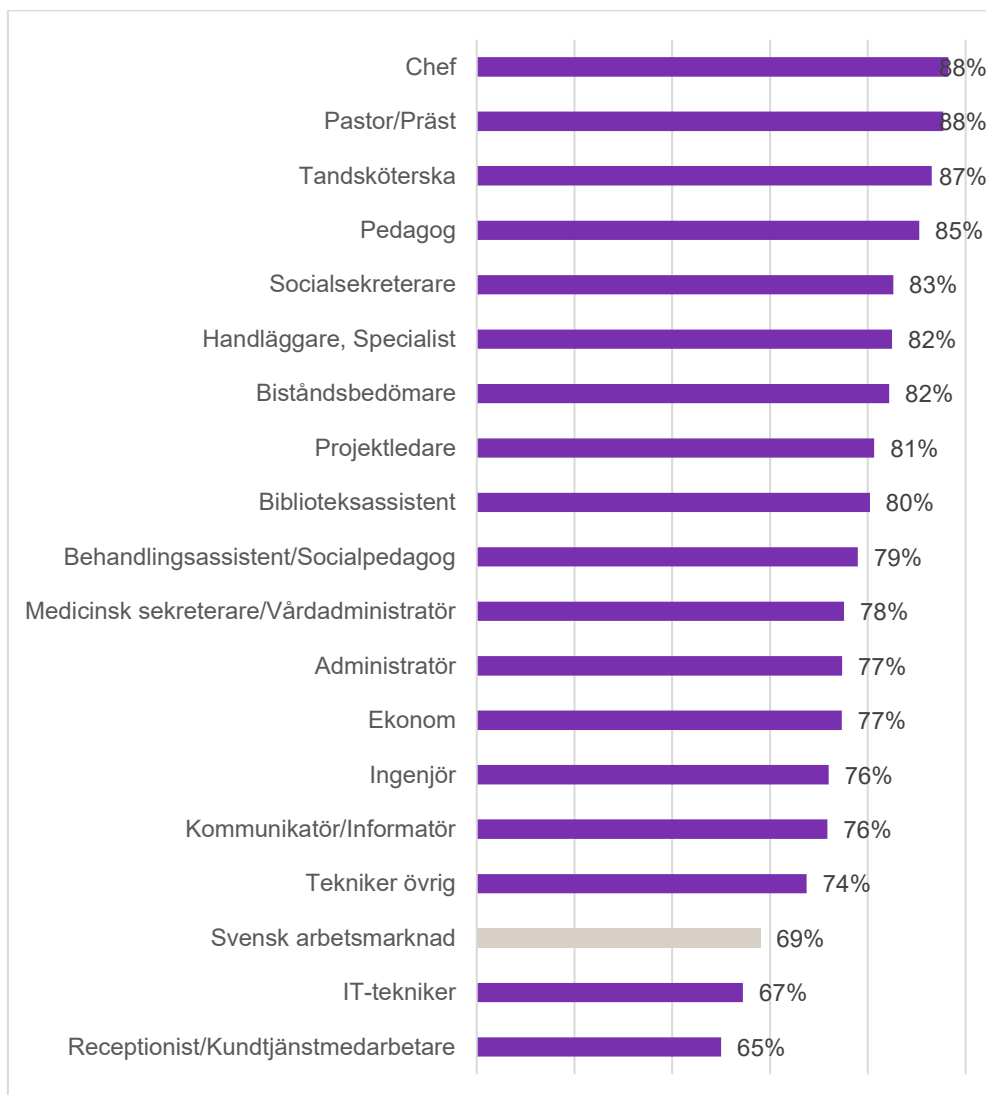
En överväldigande majoritet av de som har stort inflytande upplever att *arbetet är meningsfullt* (91 procent). Bland de med lite inflytande i arbetet anger endast 62 procent att arbetet är meningsfullt.

Störst skillnad mellan de olika inflytandegrupperna ser man i frågan om olustkänslor kopplat till arbetet. 41 procent av de med lågt inflytande har *olustkänslor flera gånger i veckan när de går till arbetet*. Detta kan jämföras 6 procent av de som åtnjuter stort inflytande i arbetet.

Sist ser vi även att ju större inflytandemöjligheter desto högre andel som upplever sin digitala arbetsmiljö som bra. 8 av 10 som har stort inflytande i arbetet (79 procent) anger att *den digitala arbetsmiljön är bra på det stora hela* jämfört men endast hälften bland de med lite inflytande i arbetet (52 procent)<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Se Visions rapport *IT-strukturen kostar välfärden miljarder - Rapport om välfärdens digitala arbetsmiljö 2019* för en mer djupblodande analys av den digitala arbetsmiljön inom välfärden.

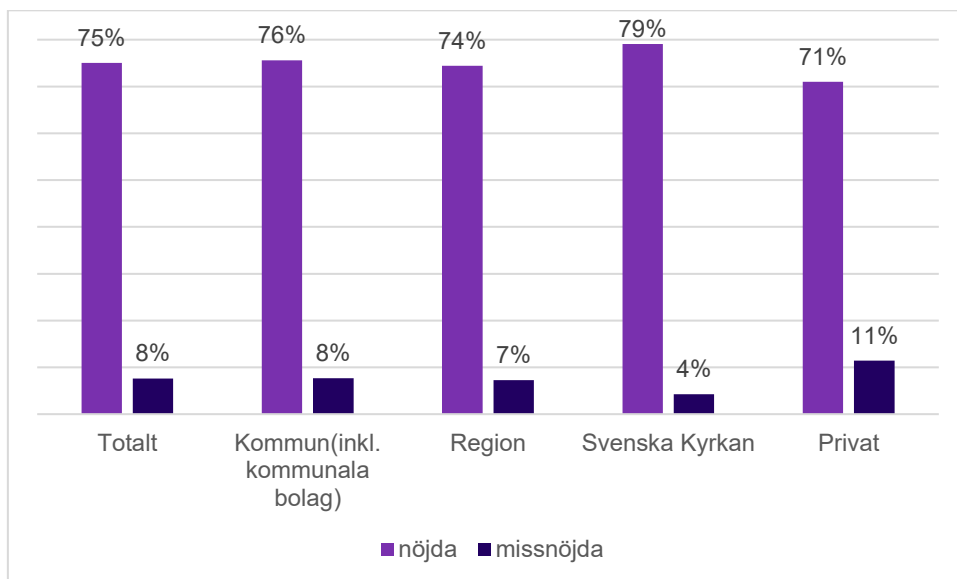
**Figur 69. Andel som upplever att (instämmer helt eller delvis) att arbetet är meningsfullt efter yrkesgrupper**



En stor majoritet av Visions medlemmar har meningsfulla arbeten. 8 av 10 svarande (80 procent) har angett att arbetet är meningsfullt. Skillnaderna i meningsfullhet är små mellan sektorerna.

Nästan alla yrkesgrupper (med två undantag) har en högre andel som upplever arbetet som meningsfullt jämfört med genomsnittet i den svenska arbetsmarknaden (69 procent). De tre yrkesgrupper med högst andel som anger att arbetet är meningsfullt är chefer, pastorer/präster (88 procent) samt tandsköterskor (87 procent).

**Figur 70. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort**

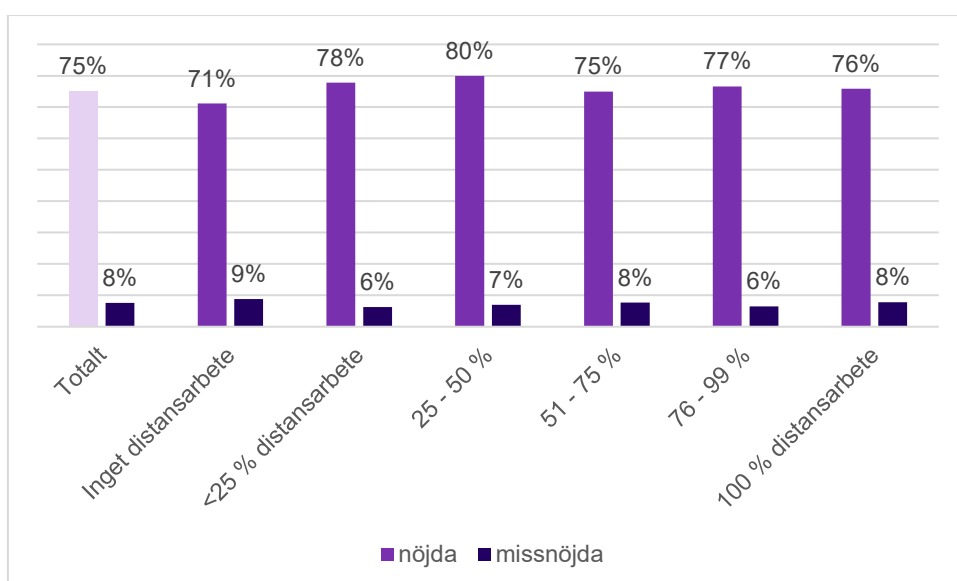


3 av 4 medlemmar (75 procent) är nöjda med sina arbeten. Det är nästan 10 gånger fler som är nöjda än missnöjda (8 procent). Det finns skillnader i nöjdhet mellan de svarande inom de olika sektorerna men skillnaderna är förhållandevis små.

Störst skillnad finns mellan medlemmar inom Svenska kyrkan och privat sektor, särskilt när det kommer till andel missnöjda. Lägst andel missnöjda har Svenska kyrkan (4 procent) och högst andel finns bland medlemmar som arbetar i privat sektor (11 procent).

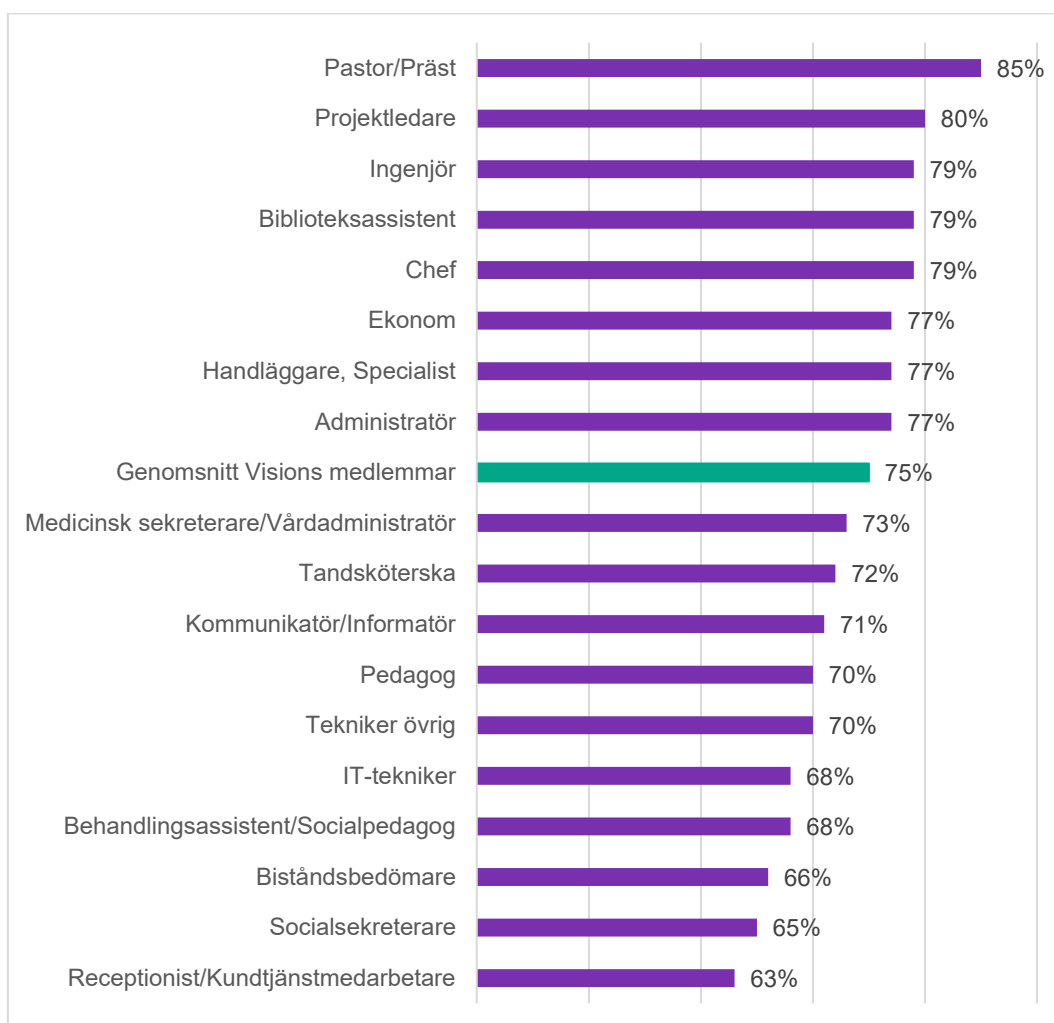
Skillnader mellan könen beträffande nöjdhet med arbetet i stort är små.

**Figur 71. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort efter omfattning av distansarbete**



Det som inte alls arbetat på distans har lägst andel som är nöjda med arbetet. I övrigt är skillnaderna relativt små beroende på hur mycket man arbetat på distans. Desto större skillnader i nöjdhet ser man om man jämför yrkesgrupper.

**Figur 72. Andel nöjda med arbetet i stort efter yrkesgrupper**

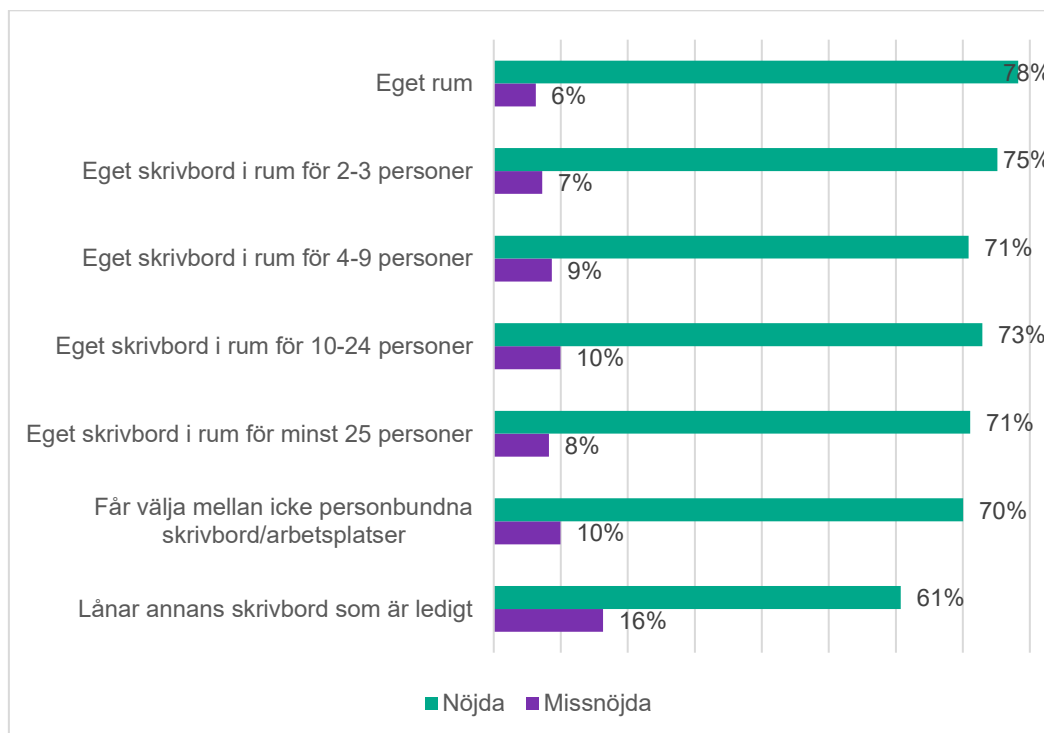


Det är svårt att skönja tydliga mönster i nöjdhet när analyserar graden av nöjdhet i arbetet utifrån yrkesgrupper.

Några yrkesgrupper med ledningsansvar eller som har en koordinerande roll så som *pastorer/präster*, *projektledare* och *chefer* har en relativt hög andel nöjda med arbetet i stort (79–85 procent).

Medlemmar inom det sociala området så som *behandlingsassistenter/socialpedagoger*, *biståndsbedömare* och *socialsekreterare* har däremot en lägre nöjdhet än genomsnittet (65–68 procent).

**Figur 73. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort efter kontorstyper**



Nöjdhet påverkas i viss mån av vilken kontorstyp man har. De med högst andel nöjda (78 procent) och lägst andel missnöjda (6 procent) är de medlemmar som har ett  *eget arbetsrum*. Detta är även den vanligaste kontorstypen bland förbundets medlemmar<sup>19</sup>.

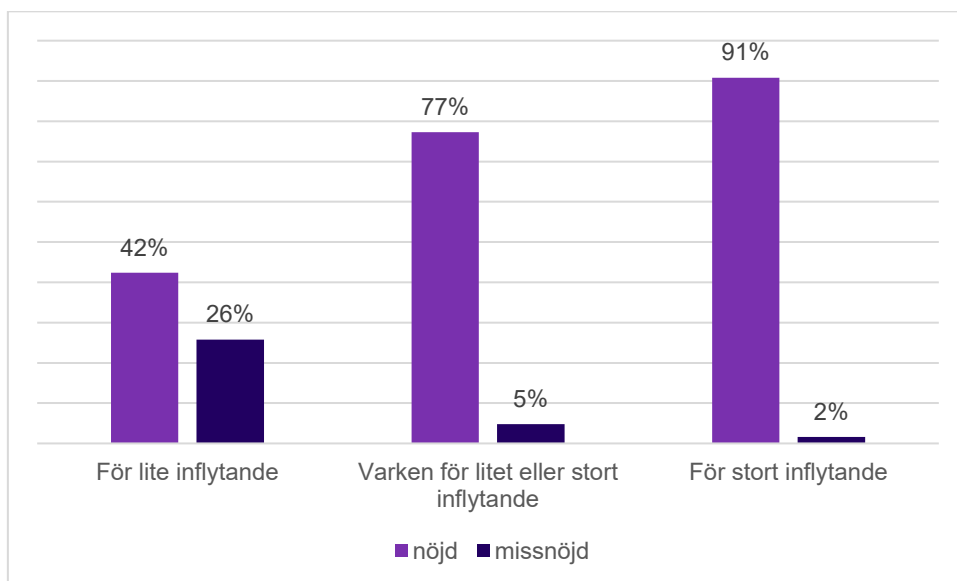
De med näst högst andel nöjda med arbetet i stort (75 procent) och näst lägst andel missnöjda (7 procent) är de svarande som har ett  *eget skrivbord i ett rum för 2 till 3 personer*. Detta är den näst vanligaste kontorstypen bland de svarande.

*Arbetsrum med plats för fyra personer eller fler samt aktivitetsbaserade arbetsplatser (får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser)* har en lägre grad av nöjda och högre grad av missnöjda med arbetet i stort jämfört med de två kontorstyper som presenterades ovan.

Lägst nöjdhet och högst missnöjdhet med arbetet i stort återfinns bland de som *lånar annans skrivbord som är ledigt*. Denna kontorstyp är väldigt ovanlig bland Visions medlemmar (endast 1 procent lånar annans skrivbord som är ledigt).

<sup>19</sup> Se figur 5 i början av rapporten.

**Figur 74. Andel nöjda och missnöjda (instämmer helt eller delvis) med arbetet i stort uppdelat på hur mycket inflytande man upplever i sitt arbete**



Den faktor som påverkar nöjdhet mest är hurvida man upplever att man har inflytande i sitt arbete. Ju större inflytande desto högre andel nöjda och ju större inflytande desto lägre andel missnöjda.

Skillnaden i andel missnöjda med arbetet i stort mellan de som har stort inflytande och de som har för lite inflytande är iögonfallande. Andelen missnöjda är hela 13 gånger fler (26 procent) för de som har för lite inflytande jämfört med de med stora inflytandemöjligheter i arbetet (2 procent).

Andel nöjda med arbetet i stort är över det dubbla om man jämför dessa två inflytandegrupper (för lite respektive för stort inflytande). Endast 4 av 10 (42 procent) medlemmar som upplever för lite inflytande är nöjda med arbetet i stort. Bland de medlemmar som upplever stort inflytande anger 9 av 10 (91 procent) att man är nöjd med arbetet.

## Diskussion

6 av 10 medlemmar har någon gång det senaste året arbetat trots sjukdom. De vanligaste skälen till sjuknärvaro på jobbet går att finna i bristande organisatoriska faktorer på arbetsplatsen. Hälften av de som arbetat trots sjukdom anger att man gör detta eftersom ingen annan kan utföra arbetet. En lika vanlig anledning till sjuknärvaro är att man av solidariska skäl inte vill belasta arbetskamraterna. Valfärdens arbetsplatser får inte vara så slimmade att medarbetarna inte ges utrymme för sjukdom.

En annan anledning som särskilt framhålls bland förbundets medlemmar i regionerna är att man inte har råd att sjukskriva sig. Nästan var tredje medlem inom regionsektorn som arbetat trots att hälsan sviktar anger ekonomiska skäl till beslutet.

Undersökningen visar bland annat på vikten av att ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna på arbetsplatsen och hos arbetsgivaren tydliggörs. De medlemmar som arbetar på arbetsplatser där detta ansvar är tydligt upplever signifikanta arbetsmiljövinster inom en rad viktiga



arbetsmiljöområden jämfört med de medlemmar som upplever att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är otydligt.

Att ha en tydlig skyddsorganisation där medarbetarna och skyddsombuden är en naturlig del och cheferna har tillräckliga förutsättningar att driva arbetsmiljöarbetet är viktiga åtgärder för att minska förekomsten av exempelvis kränkande särbehandling, arbetsrelaterade olustkänslor samtidigt som det sannolikt leder till ett öppnare klimat på arbetsplatserna.

En annan avgörande aspekt i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö och verksamhet är att tillse att medarbetarna har inflytande över verksamhetens utveckling och det egna arbetet.

Undersökningen visar att lågt medarbetarinflytande inte bara är en arbetsmiljörisk utan tenderar att leda till missnöje med arbetet i stort.

Många av välfärdens arbetsplatser brottas med betydande arbetsmiljöutmaningar. I ett läge av akut behov att få in nya medarbetare i sektorn och en stundande ekonomisk nedgång är det avgörande att arbetsgivarna satsar på arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst.

Visions medlemmar upplever i hög grad att de har meningsfulla arbeten och 3 av 4 medlemmar anger att de är nöjda med sitt jobb, vilket är nästan tio gånger fler än de som uttrycker missnöje. Arbetsgivarna har nu möjlighet - tillsammans med Visions 200 000 medlemmar, inklusive tusentals chefsmedlemmar och skyddsombud – att se till att välfärdsyrkena åter blir friskyrken som lyckas attrahera de yngre generationerna till ett meningsfullt arbetsliv i medborgarnas tjänst.

## **Bilagor**

- ▶ Bilaga 1. Tabellbilaga
- ▶ Bilaga 2. Visions arbetsmiljökät 2021

# Bilaga 1. Tabellbilaga

## Tabeller från:

Visions arbetsmiljöundersökning 2021.

## Resultat som redovisas:

Resultatet redovisas som andelar i procent uppdelat på kön och sektor samt yrke.

## Referensperiod:

Undersökningen avser insamlade uppgifter under perioden 17 mars till 21 april 2021. Resultatet avser den aktuella situationen vid svarstillfället eller situationen de senaste tre eller tolv månaderna.

## Förklaringar:

Där resultatet är noll, eller skattningen inte med säkerhet kan sägas vara skiljt från noll, markeras i tabellerna med (-). Resultat med färre än 100 svarande redovisas inte utan markeras i tabellerna med (\*).

## Tabellförteckning:

Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.

Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021

**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Arbete på distans (omfattning)</b>													
Inte alls	35	28	52	47	29	25	54	46	27	36	40	48	34
1–25 %	15	15	13	19	24	15	13	19	25	13	12	20	20
25–50 %	11	12	9	9	17	13	9	8	16	10	7	13	20
51–75 %	9	11	5	6	10	11	5	7	11	10	4	3	7
76–99 %	16	19	10	12	13	21	9	12	13	16	14	10	13
100%	13	15	11	8	7	15	10	9	7	14	23	6	7
<b>Typ av arbetsplats</b>													
Eget rum	46	50	36	41	60	52	36	41	60	43	33	40	61
Eget skrivbord i rum för 2–3 personer	26	23	33	24	27	22	35	24	28	25	22	22	26
Eget skrivbord i rum för 4–9 personer	8	8	8	9	5	7	7	9	6	11	13	10	1
Eget skrivbord i rum för 10–24 personer	4	4	3	3	-	4	2	3	1	4	7	2	-
Eget skrivbord i rum för minst 25 personer	2	3	3	1	-	3	2	1	-	3	5	1	-
Lånar annans skrivbord som är ledigt	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	-	4	1
Får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser	9	8	13	11	3	8	12	11	2	10	15	10	7
Annat	4	3	3	8	4	3	3	8	4	4	5	10	4
<b>Upplevelser av arbetsrum/lokal</b>													
Anser att rummet/lokalen ger möjlighet till att göra ett bra arbete	84	85	84	77	89	85	84	78	88	84	83	74	82
Har tillgång till rum för ostört arbete i tillräcklig utsträckning	73	76	65	68	82	77	64	67	80	74	75	71	85

**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Krav och inflytande</b>													
Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras	32	27	46	37	18	29	48	39	20	23	27	31	10
Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet	21	17	32	21	12	18	33	21	13	14	20	20	9
Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem	36	37	31	41	34	37	30	43	32	37	35	32	40
Aktiva jobb (höga krav, stor kontroll)	35	37	31	37	31	37	30	39	28	36	37	28	39
Hög anspänning (höga krav, liten kontroll)	16	13	23	19	31	14	25	20	9	11	12	15	3
<b>Besvär till följd av arbetet</b>													
Kan inte koppla av tankarna från jobbet under fritid (varje vecka)	47	48	44	52	48	49	44	52	47	46	47	51	51
Känner olust att gå till arbetet (varje vecka)	24	23	25	30	21	24	25	29	22	22	27	31	19
Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka)	37	37	35	43	34	38	34	44	34	36	36	36	32
<b>Stress</b>													
Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden)	45	43	53	46	35	44	55	47	36	40	41	44	30
Så stressigt arbete att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)	36	36	37	42	26	37	37	44	26	32	33	34	25
Arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentrationen (nästan hela tiden)	53	50	62	59	38	52	65	62	40	44	46	46	31

**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Upplevelser av det egna arbetet (instämmer helt eller delvis)**

Har alldeles för mycket att göra	51	52	52	52	40	52	53	54	39	48	53	44	42
Har alldeles för lite att göra	5	5	5	5	8	5	5	5	9	4	7	4	7
Har för lite inflytande	18	17	21	21	15	17	21	21	15	16	21	22	15
Har för stort inflytande	30	31	27	32	30	31	27	32	29	31	23	33	32
Har för lite kontakt med andra	18	19	16	21	15	19	16	20	17	19	22	23	12
Har för mycket kontakt med andra	20	19	19	23	18	20	20	23	18	18	15	21	18
Har ett psykiskt påfrestande arbete	42	43	37	50	43	43	36	49	44	44	42	54	42
Har ett psykiskt lätt arbete	16	15	19	14	12	15	19	14	13	16	15	14	9
Har ett enformigt arbete	9	8	12	11	6	8	12	10	7	8	13	13	3
Har ett omväxlande arbete	71	73	67	67	77	75	68	67	75	69	61	65	80
Har påfrestande arbetsställningar	19	17	27	20	13	17	28	21	14	16	19	14	9
Har bekväma arbetsställningar	39	41	35	39	42	41	35	37	42	42	40	45	40
Har en digital arbetsmiljö som i det stora hela fungerar dåligt	8	8	8	13	11	7	8	13	11	8	9	15	11
Har en digital arbetsmiljö som i det stora hela fungerar bra	69	72	67	61	68	73	67	60	69	70	67	64	68
Har ett mycket meningslöst arbete	5	5	4	6	4	4	4	4	5	5	8	12	4
Har ett mycket meningsfullt arbete	80	80	79	79	82	82	80	82	82	77	69	72	80
Är i det stora hela missnöjd med arbetet	8	8	7	11	4	7	7	11	5	9	11	13	4
Är i det stora hela nöjd med arbetet	75	76	74	71	79	76	76	71	79	75	66	72	79

**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>Stöd, sociala relationer</b>													
Möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer (för det mesta inte/aldrig)	30	28	32	37	27	29	32	36	27	27	28	37	27
Möjlighet till stöd och uppmuntran från arbetskamrater (för det mesta inte/aldrig)	16	15	16	20	16	14	15	19	15	18	18	24	17
Får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras	36	34	38	43	36	34	38	42	35	34	38	47	41
<b>Arbetat trots att man borde sjukskrivit sig</b>													
Fyra gånger eller mer	23	22	22	30	22	23	23	30	23	19	18	28	18
Två till tre gånger	25	26	23	23	20	27	24	24	20	23	21	16	21
En gång	12	13	11	12	10	13	11	12	11	13	14	12	9
Aldrig	40	39	43	35	47	37	42	33	47	46	47	44	51
<b>Orsak till sjukarbete</b>													
Ingen annan kan göra jobbet	50	53	40	58	60	52	39	57	55	55	51	*	*
Har inte råd att vara sjuk	22	19	29	23	18	18	29	21	19	20	26	*	*
Gillar jobbet	31	31	28	29	37	30	26	28	36	36	38	*	*
Vill inte bli sedd som lat	21	19	24	24	23	19	24	23	21	19	23	*	*
Vill inte belasta kollegor	47	46	51	41	41	48	52	41	43	40	41	*	*
Är rädd förlora jobbet	6	5	7	12	5	5	6	10	5	8	9	*	*
Det är bra för hälsan att arbeta	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	*	*
Vill hålla kontakt med kollegor	4	4	4	3	8	4	4	3	9	4	6	*	*
Satt en stolthet att inte vara sjukskriven	10	10	10	11	6	9	10	10	6	15	10	*	*
Annat	15	16	16	12	12	17	16	15	15	12	8	*	*

**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Diskriminering</b>													
Upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen	12	12	11	11	15	12	10	12	16	11	13	10	12
på grund av kön	5	5	3	5	8	6	3	6	9	3	3	1	2
på grund av könsidentitet/könsuttryck	1	1	-	1	1	1	-	1	2	1	1	1	1
på grund av etnisk tillhörighet	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	5	1
på grund av religion/trosuppfattning	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	4
på grund av funktionsnedsättning	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	-
på grund av sexuell läggning	-	-	-	1	1	-	-	1	1	1	2	2	-
på grund av ålder	6	6	6	6	7	6	6	6	7	5	8	4	5
<b>Att ta upp kritik på jobbet</b>													
Svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta)	27	25	29	34	27	26	29	32	27	23	25	32	25
<b>Konflikter/bråk på arbetsplatsen med chefer</b>													
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	22	22	20	31	27	21	19	30	26	25	27	34	30
<b>Konflikter/bråk på arbetsplatsen med arbetskamrater</b>													
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	27	26	28	29	36	25	28	29	34	27	26	30	39
<b>Konflikter/bråk på arbetsplatsen med andra personer (t.ex. patienter, klienter, kunder, elever etc.)</b>													
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	23	25	14	35	16	25	14	36	14	26	16	31	20



**Tabell 1. Översiktstabell, andel svarande per kön och sektor. År 2021.**

Kön och sektor	Totalt	Båda könen				Kvinnor				Män			
		Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund	Kommun	Region	Privat	Trossamfund
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Våld eller hot om våld</b>													
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	15	16	9	26	10	16	9	24	9	16	9	30	12
Utsatta för våld eller hot om våld på sociala medier eller andra digitala plattformar (ja/till viss del)	10	11	5	6	*	11	4	5	*	13	*	*	*
<b>Kränkande särbehandling från chefer/arbetskamrater</b>													
Kränkande särbehandling från chef någon gång de senaste 12 månaderna	18	17	17	22	20	17	17	22	21	15	16	22	18
Kränkande särbehandling från arbetskamrater någon gång de senaste 12 månaderna	17	16	17	18	25	16	17	20	16	14	12	13	19
<b>Sexuella trakasserier från chefer/arbetskamrater och andra personer (t ex patienter, klienter, kunder, elever etc.)</b>													
Sexuella trakasserier från chef eller arbetskamrater någon gång de senaste 12 månaderna	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1
Sexuella trakasserier från andra personer någon gång de senaste 12 månaderna	4	3	2	7	5	4	2	7	6	2	2	5	1
<b>Ansvar för arbetsmiljöarbetet</b>													
Klart och tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen	70	73	65	62	74	73	65	62	72	74	69	64	82

**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Arbete på distans (omfattning)**

Inte alls	35	30	65	54	6	30	12	7	21	22	8	60	13	46	6	63	13	97	71
1–25 %	15	14	20	25	11	27	10	9	10	14	10	17	35	18	9	8	23	1	8
25–50 %	11	14	5	14	14	13	13	10	10	10	5	11	30	14	8	7	31	0	4
51–75 %	9	10	5	4	26	10	12	14	5	8	9	5	9	7	17	5	15	1	4
76–99 %	16	19	3	2	33	16	28	32	26	15	26	3	9	10	29	7	16	1	5
100%	13	13	1	1	10	5	25	28	27	31	43	4	5	4	35	10	3	0	8

**Typ av arbetsplats**

Eget rum	46	55	17	25	64	74	61	51	42	33	35	39	78	25	38	19	64	10	29
Eget skrivbord i rum för 2–3 personer	26	25	26	38	21	13	19	20	25	31	23	45	16	30	24	24	21	30	28
Eget skrivbord i rum för 4–9 personer	8	6	8	17	2	4	5	3	10	14	13	8	2	14	11	18	4	5	13
Eget skrivbord i rum för 10–24 personer	4	3	2	7	2	1	4	4	6	10	7	1	-	2	8	10	4	-	7
Eget skrivbord i rum för minst 25 personer	2	4	-	2	2	1	3	5	2	4	5	-	-	-	3	2	3	-	2
Lånar annans skrivbord som är ledigt	1	1	5	2	1	1	-	1	-	-	1	1	-	3	-	1	1	10	1
Får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser	9	5	30	6	8	5	6	11	12	6	15	5	1	15	14	16	3	35	14
Annat	4	2	12	5	1	1	1	1	2	1	1	2	4	11	2	9	1	10	6

**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Upplevelser av arbetsrum/lokal**

Anser att rummet/lokalen ger möjlighet till att göra ett bra arbete	84	88	65	86	91	89	93	86	84	87	86	86	93	69	79	75	81	77	81
Har tillgång till rum för ostört arbete i tillräcklig utsträckning	73	79	53	62	83	85	85	81	77	77	78	58	89	56	77	56	75	49	69

**Krav och inflytande**

Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras	32	27	49	31	34	28	16	18	21	25	26	50	13	39	15	71	33	86	25
Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet	21	21	28	24	21	11	16	12	14	18	19	35	10	18	9	49	21	65	19
Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem	36	26	34	15	41	65	33	38	40	36	53	23	43	40	45	18	50	34	29
Aktiva jobb (höga krav, stor kontroll)	35	31	25	13	34	55	40	44	38	38	46	29	34	26	46	15	41	12	29
Hög anspänning (höga krav, liten kontroll)	16	12	23	11	21	16	10	10	11	14	16	25	4	19	7	35	21	52	12

**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Upplevelser av det egna arbetet (instämmer helt eller delvis)**

Har alldeles för mycket att göra	51	45	40	28	57	67	53	56	53	54	64	54	39	45	58	45	68	54	45
Har alldeles för lite att göra	5	7	4	8	3	2	4	4	4	5	2	6	12	6	2	14	3	4	5
Har för lite inflytande	18	16	25	20	26	16	12	13	13	18	17	25	13	20	12	30	26	25	19
Har för stort inflytande	30	29	24	25	21	37	34	30	38	25	29	23	37	27	47	15	23	20	28
Har för lite kontakt med andra	18	18	16	12	23	17	18	23	27	17	34	17	19	20	28	13	18	7	17
Har för mycket kontakt med andra	20	18	26	27	16	26	13	17	13	19	10	18	17	26	15	26	21	33	15
Har ett psykiskt påfrestande arbete	42	28	70	17	62	57	26	42	39	41	37	36	64	56	46	45	76	44	34
Har ett psykiskt lätt arbete	16	22	4	27	7	9	21	15	19	17	15	21	3	9	13	20	5	15	17
Har ett enformigt arbete	9	12	9	8	10	3	11	8	6	12	8	17	3	6	3	22	9	6	11
Har ett omväxlande arbete	71	65	71	75	67	86	67	73	68	60	73	60	82	77	86	51	74	73	67
Har påfrestande arbetsställningar	19	15	17	24	18	10	12	18	13	14	27	29	2	19	20	23	20	61	26
Har bekväma arbetsställningar	39	46	31	29	39	53	50	45	47	41	29	33	41	27	40	30	32	11	24
Har en digital arbetsmiljö som i det stora hela fungerar dåligt	8	6	20	9	7	7	4	5	7	5	9	8	11	17	9	11	10	14	12
Har en digital arbetsmiljö som i det stora hela fungerar bra	69	78	47	58	75	74	80	79	72	85	72	65	69	50	69	57	62	44	63

**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Upplevelser av det egna arbetet (instämmer helt eller delvis)</b>																			
Har ett mycket meningslöst arbete	5	5	7	6	5	3	7	4	3	7	5	4	3	2	4	9	3	2	5
Har ett mycket meningsfullt arbete	80	77	79	80	82	88	77	82	76	67	76	78	88	85	81	65	82	87	74
Är i det stora hela missnöjd med arbetet	8	7	12	6	8	7	6	5	7	10	10	7	4	9	7	13	11	7	9
Är i det stora hela nöjd med arbetet	75	77	68	79	66	79	77	77	79	68	71	73	85	70	80	63	65	72	70
<b>Besvär till följd av arbetet</b>																			
Kan inte koppla av tankarna från jobbet under fritid (varje vecka)	47	40	50	36	44	64	38	47	50	45	66	40	61	52	42	57	57	44	42
Känner olust att gå till arbetet (varje vecka)	24	20	29	21	28	24	17	22	20	28	31	29	19	26	24	33	39	28	24
Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka)	37	29	36	22	44	54	28	38	42	36	55	34	37	44	43	33	51	31	29
<b>Stress</b>																			
Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden)	45	39	56	52	53	49	32	37	36	37	53	52	31	56	41	77	55	87	36
Så stressigt arbete att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)	36	30	35	16	42	51	35	35	33	33	44	35	19	33	40	44	48	47	27
Arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentrationen (nästan hela tiden)	53	52	59	28	55	55	56	46	44	46	47	69	30	41	48	61	56	80	46

Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Stöd, sociala relationer**

Möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer (för det mesta inte/aldrig)	30	26	34	27	34	30	26	26	25	28	34	36	18	34	33	35	34	37	32
Möjlighet till stöd och uppmuntran från arbetskamrater (för det mesta inte/aldrig)	16	16	16	11	8	20	16	15	15	19	19	16	20	16	17	15	9	11	14
Får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras	36	31	38	33	29	46	33	36	35	32	35	41	34	37	42	36	28	41	39

**Arbetat trots att man borde sjukskrivit sig**

Fyra gånger eller mer	23	21	24	15	20	28	22	23	20	23	32	23	19	23	27	27	28	24	17
Två till tre gånger	25	25	24	26	28	27	22	25	20	21	29	25	23	28	28	22	32	20	19
En gång	12	12	13	9	17	11	14	13	18	11	11	11	15	13	14	11	13	10	8
Aldrig	40	42	39	50	35	34	42	39	43	46	28	41	43	37	32	41	28	45	56

**Orsak till sjukarbete**

Ingen annan kan göra jobbet	50	55	30	20	30	63	69	62	55	47	63	32	*	39	70	22	46	16	44
Har inte råd att vara sjuk	22	22	35	47	14	6	14	12	16	33	21	33	*	25	6	32	25	46	34
Gillar jobbet	31	29	26	28	18	36	30	29	40	36	33	23	*	38	38	25	22	18	29
Vill inte bli sedd som lat	21	19	24	27	17	15	16	18	23	22	26	27	*	19	15	22	31	27	23
Vill inte belasta kollegor	47	45	54	51	69	42	42	42	45	47	44	55	*	50	39	57	68	61	45

Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Orsak till sjukarbete**

Är rädd förlora jobbet	6	6	10	7	4	3	6	2	5	11	8	8	*	8	2	9	5	8	7
Det är bra för hälsan att arbeta	4	5	2	5	3	2	1	5	3	5	-	4	*	5	4	4	3	4	4
Vill hålla kontakt med kollegor	4	5	3	8	3	3	2	4	4	5	2	2	*	10	3	2	6	4	4
Satt en stolthet att inte vara sjukskriven	10	8	14	13	15	11	8	10	10	12	11	10	*	9	12	10	12	16	10
Annat	15	13	16	20	21	16	7	12	17	10	10	17	*	18	16	17	13	18	10

**Diskriminering**

Upplever sig diskriminerad på arbetsplatsen	12	9	19	13	13	9	10	14	11	10	19	10	18	18	18	11	19	10	10
på grund av kön	5	4	8	3	3	4	6	7	5	3	10	2	10	6	10	6	8	2	4
på grund av könsidentitet/könsuttryck	1	-	2	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	2	2	2	-	-	2
på grund av etnisk tillhörighet	2	2	4	2	1	2	1	2	2	-	3	1	2	4	4	2	3	3	2
på grund av religion/trosuppfattning	1	1	3	-	2	1	1	1	-	1	1	-	3	2	3	2	1	2	2
på grund av funktionsnedsättning	2	2	2	3	4	1	-	2	1	1	2	3	1	3	2	2	4	1	4
på grund av sexuell läggning	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-
på grund av ålder	6	5	8	6	6	4	6	8	7	5	9	5	8	11	7	6	8	6	5

**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Att ta upp kritik på jobbet**

Svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta)	27	28	26	36	30	24	27	25	24	22	26	32	25	30	26	29	27	32	28
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**Konflikter/bråk på arbetsplatsen med chefer**

Minst någon gång de senaste 12 månaderna	22	18	32	21	21	25	18	20	19	20	24	22	22	31	26	22	30	18	26
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**Konflikter/bråk på arbetsplatsen med arbetskamrater**

Minst någon gång de senaste 12 månaderna	27	24	36	24	19	33	24	22	19	23	31	33	30	41	25	25	22	21	24
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**Konflikter/bråk på arbetsplatsen med andra personer (t.ex. patienter, klienter, kunder, elever etc.)**

Minst någon gång de senaste 12 månaderna	23	15	47	32	49	38	7	25	17	14	13	13	25	32	17	35	50	18	15
--	----	----	----	----	----	----	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**Våld eller hot om våld**

Minst någon gång de senaste 12 månaderna	15	7	51	28	26	19	3	13	8	4	5	10	15	28	4	30	49	12	9
Utsatta för våld eller hot om våld på sociala medier eller andra digitala plattformar (ja/till viss del)	10	5	4	*	*	22	*	*	*	*	*	1	*	*	*	*	12	*	*



**Tabell 2. Översiktstabell, andel svarande per yrke. År 2021.**

Yrke	Totalt	Administratör	Behandlings- assistent/ Socialpedagog	Biblioteks- assistent	Bistånds- bedömare	Chef	Ekonom	Handläggare, specialist	Ingenjör	IT- tekniker	Kommunikatör	Medicinsk- sekreterare	Pastor/ Präst	Pedagog	Projektledare	Receptionist/ Kundtjänstmed- arbetare	Social- sekreterare	Tand- sköterska	Tekniker, övrig
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Kränkande särbehandling från chefer/arbetskamrater**

Kränkande särbehandling från chef någon gång de senaste 12 månaderna	18	17	25	16	22	14	15	16	16	18	15	20	16	22	17	19	21	17	19
Kränkande särbehandling från arbetskamrater någon gång de senaste 12 månaderna	17	15	23	18	12	13	16	13	16	12	21	19	22	28	13	18	18	17	20

**Sexuella trakasserier från chefer/arbetskamrater och andra personer (t ex patienter, klienter, kunder, elever etc.)**

Sexuella trakasserier från chef eller arbetskamrater någon gång de senaste 12 månaderna	1	1	2	-	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	0	2
Sexuella trakasserier från andra personer någon gång de senaste 12 månaderna	4	2	14	8	6	3	1	2	1	1	2	2	10	7	2	8	11	5	0

**Arbetsmiljöansvar**

Klart och tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen	70	70	61	73	82	89	63	74	63	61	65	57	73	65	72	66	70	73	66
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

## Bilaga 2. Visions Arbetsmiljöenkät 2021

### Bakgrundsfrågor

#### 1. Är du anställd?

- Ja, jag är anställd och i arbete för närvarande
- Ja, jag är anställd men inte i arbete för närvarande (föräldraledig, tjänstledig, sjuk etc.)
- Nej, jag är inte anställd

#### 2. Vad har du huvudsakligen för anställningsform?

- Tillsvidareanställd/fast anställning
- Tidsbegränsad anställning
- Kortare vikariat/"Timanställning"
- Vet ej
- Annat

#### 3. Arbetar du huvudsakligen heltid eller deltid?

- Heltid 100 %
- <25 %
- 25 - 50 %
- 51 - 75 %
- 76 - 99 %
- Vet ej

#### 4. Vilken sektor tillhör din huvudsakliga arbetsgivare?

- Kommun (inklusive kommunala bolag)
- Region (inklusive kommunala bolag)
- Svenska Kyrkan
- Privat
- Vet ej

#### 5. Vilket av följande verksamhetsområde arbetar du huvudsakligen inom?

- Tandvård
- Hälso- och sjukvård
- IFO/Socialt arbete
- Äldreomsorg/LSS
- Ekonomi, HR/Personal, kommunikation
- IT, Teknik och Miljö
- Fastighet
- Energi
- Kultur
- Räddningstjänst
- Pedagogik/Utbildning
- Församlingsarbete
- Övrig medborgar- och samhällsservice
- Annat

## 6. Vad arbetar du huvudsakligen som?

- Medicinsk sekreterare/Vårdadministratör
- Tandsköterska
- Administratör
- Chef
- Handläggare, Specialist
- Socialsekreterare
- Biståndsbedömare
- Behandlingsassistent/Socialpedagog
- Biblioteksassistent
- It-tekniker
- Tekniker övrig
- Ingenjör
- Ekonom
- Kommunikatör/Informatör
- Pastor/Präst
- Diakon
- Pedagog
- Receptionist/Kundtjänstmedarbetare
- Projektledare
- Annat

## 7. På vilken nivå är du chef?

Endast ställd till dem som vid fråga 6 angett att de arbetar som chef.

- Högsta nivå, direkt underställd nämnd eller styrelse
- Mellanchefer
- Första linjens chef

## 8. Hur gammal är du?

- Yngre än 20 år
- 20–29 år
- 30–39 år
- 40–49 år
- 50–59 år
- 60–69 år
- 70 år eller äldre

## 9. Vilket kön identifierar du dig med?

- Kvinna
- Man
- Ickebinär
- Annat alternativ
- Osäker
- Vill ej svara

*Till dig som har svarat att du arbetar som chef. När du svarar på kommande frågor ber vi dig tänka på din roll som anställd. I slutet av enkäten kommer frågor där du ska utgå från din chefsroll.*

## Frågor om arbetstid och arbetsplats

### **10. Hur stor del av din arbetstid arbetar du för tillfället på distans?**

- Inte alls
- <25 %
- 25 - 50 %
- 51 - 75 %
- 76 - 99 %
- 100 %

*Till dig som har svarat att du arbetar på distans till 100 %. Om du arbetade på distans till 100 % redan innan pandemin ber vi dig hoppa över fråga 11 och gå vidare till nästa.*

### **11. Vilken typ av arbetsplats har du när du arbetar i kontorsmiljö?**

- Eget rum
- Eget skrivbord i rum för 2–3 personer
- Eget skrivbord i rum för 4–9 personer
- Eget skrivbord i rum för 10–24 personer
- Eget skrivbord i rum för minst 25 personer
- Lånar annans skrivbord som är ledigt
- Får välja mellan icke personbundna skrivbord/arbetsplatser
- Annat

*Till dig som har svarat att du arbetar på distans mer än halva din arbetstid. Vänligen utgå från dina aktuella arbetsförhållanden och arbetsmiljön vid distansarbetsplatsen när du svarar på de kommande frågorna om din arbetsmiljö.*

### **12. Anser du att rummet/lokalen där du arbetar ger dig möjlighet att göra ett bra arbete?**

- I hög grad
- Ganska mycket
- I någon mån
- Nej, inte alls

**13. Har du tillgång till rum för ostört arbete, telefonsamtal, mindre spontana digitala möten etc.?**

- Ja, i tillräcklig utsträckning
- Ja, men i otillräcklig utsträckning
- Nej, inte alls

**14. Hur fungerar din digitala arbetsmiljö på det stora hela?**

- 1=Väldigt dåligt
- 2
- 3=Till lika delar bra som dåligt
- 4
- 5= Väldigt bra

**15. I vilken utsträckning...**

**15.1. ...kan du själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras (t ex genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar)?**

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Inte alls

**15.2. ...händer det att du är med och beslutar om upplägget av ditt arbete (t ex vad som ska göras, hur det ska göras eller vilka som ska arbeta tillsammans med dig)?**

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Inte alls

**16. I vilken utsträckning...**

**16.1. ...har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt?**

- Nästan hela tiden
- Ungefär 3/4 av tiden
- Halva tiden
- Ungefär 1/4 av tiden
- Ungefär 1/10 av tiden
- Nej, inte alls

**16.2. ...kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration?**

- Nästan hela tiden
- Ungefär 3/4 av tiden
- Halva tiden
- Ungefär 1/4 av tiden
- Ungefär 1/10 av tiden
- Nej, inte alls

**17. Har du så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem?**

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Inte alls/sällan de sista tre månaderna

**18. Har du så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet?**

- Nästan hela tiden
- Ungefär 3/4 av tiden
- Halva tiden
- Ungefär 1/4 av tiden
- Ungefär 1/10 av tiden
- Nej, inte alls

**19. Händer det att...**

**19.1. ...du inte kan koppla av tankarna från arbetet när du är ledig?**

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Inte alls (sällan de sista 3 månaderna)

**19.2. ...du efter arbetsdagens slut känner dig otillräcklig med din arbetsinsats?**

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Inte alls (sällan de sista 3 månaderna)

**19.3. ...du känner olust när du går till arbetet?**

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Inte alls (sällan de sista 3 månaderna)

## 20. I vilken utsträckning...

**20.1. ...har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt?**

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Aldrig

**20.2. ...har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater, när arbetet känns besvärligt?**

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Aldrig

**20.3. ...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?**

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Aldrig

**21. 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?**

- Aldrig
- En gång
- Två till tre gånger
- Fyra gånger eller mer

**22. Av vilken eller vilka anledningar har du arbetat trots att du var sjuk? Du kan markera flera alternativ.**

Endast ställd till dem som vid fråga 21 inte svarat "Aldrig".

- Ingen annan kan göra jobbet
- Jag har inte råd att vara sjukskriven
- Jag tycker om mitt arbete
- Jag vill inte bli ansedd som lat eller improduktiv
- Jag vill inte belasta mina arbetskamrater
- Jag är rädd för att förlora arbetet
- Det är bra för hälsan att arbeta
- Jag vill uppehålla kontakten med arbetskamraterna
- Jag har satt en stolthet i att inte vara sjukskriven
- Annat

## **23. Hur upplever du ditt arbete?**

### **23.1. För mycket/lite att göra**

- 1=Alldeles för mycket att göra
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Alldeles för lite att göra

### **23.2. För lite/stort inflytande**

- 1=För lite inflytande
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= För stort inflytande

### **23.3. För lite/mycket kontakt med andra**

- 1=För lite kontakt med andra
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= För mycket kontakt med andra

### **23.4. Psykiskt påfrestande/lätt arbete**

- 1=Psykiskt påfrestande
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Psykiskt lätt arbete

### **23.5. Enformigt/omväxlande arbete**

- 1=Enformigt
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Omväxlande

### **23.6. Meningslöst/meningsfullt arbete**

- 1=Mycket meningslöst arbete
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Mycket meningsfullt arbete



### 23.7. Påfrestande/bekväma arbetsställningar

- 1=Påfrestande arbetsställningar
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Bekväma arbetsställningar

### 23.8. Missnöjd/nöjd med sitt arbete

- 1=Jag är i det stora hela missnöjd med mitt arbete
- 2
- 3= Varken eller
- 4
- 5= Jag är i det stora hela nöjd med mitt arbete

*Om du inte har haft ett behov av att framföra kritiska synpunkter kan du hoppa över fråga 24 och gå till nästa.*

### 24. Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden?

- Alltid
- För det mesta
- För det mesta inte
- Aldrig

### 25. Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 26. Utsattes du för våld eller hot om våld på sociala medier eller andra digitala plattformar?

Endast ställd till dem som vid fråga 25 inte svarat ” Inte alls de sista 12 månaderna”.

- Ja
- Till viss del
- Nej

## 27. Är du...

### 27.1. ...utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats från chefen?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 27.2. ...utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats från arbetskamrater?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 27.3. ...utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från chefer eller arbetskamrater? (med sexuella trakasserier menas ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant man allmänt förknippar med sex)

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 27.4. ...utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats från andra personer t ex patienter, klienter, kunder, elever etc.? (med sexuella trakasserier menas ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant man allmänt förknippar med sex)

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

## 28. Är du...

### 28.1. ...indragen i någon form av konflikt eller bråk på din arbetsplats med chefer?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 28.2. ...indragen i någon form av konflikt eller bråk på din arbetsplats med arbetskamrater?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

### 28.3. ...indragen i någon form av konflikt eller bråk på din arbetsplats med andra personer t ex patienter, klienter, kunder, elever etc.?

- Varje dag
- Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)
- En dag per vecka (1 dag av 5)
- Ett par dagar per månad (1 dag av 10)
- Några gånger de sista 3 månaderna
- Någon gång de sista 12 månaderna
- Inte alls de sista 12 månaderna

## 29. Upplever du att du på din arbetsplats är utsatt för diskriminering på grund av...

	Ja	Nej
...kön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...könsidentitet eller könsuttryck?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...etnisk tillhörighet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...religion eller annan trosuppfattning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...funktionsnedsättning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sexuell läggning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...ålder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**30. Är det klart och tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

*Till sist följer några frågor om dina förutsättningar som chef.*

*(Frågor endast ställda till de som vid fråga 6 svarat att de arbetar som chef.)*

**31. Hur är den verksamhet du är chef för geografiskt lokaliserad?**

- I en eller flera närliggande byggnader
- I flera byggnader som det tar mer än 20 minuter att förflytta sig mellan
- Utgår från en gemensam plats, men spridd verksamhet
- Annat

**32. Hur många medarbetare (antal personer) rapporterar direkt till dig?**

Frisvarsfråga.

**33. Upplever du att du har tillräckligt stöd att tillgå i praktiska frågor från t ex en vaktmästare?**

- 1=I väldigt låg grad
- 2
- 3
- 4
- 5= I väldigt hög grad

**34. Upplever du att du har tillräckligt administrativt stöd, exempelvis från HR, ekonomi och IT?**

- 1=I väldigt låg grad
- 2
- 3
- 4
- 5= I väldigt hög grad

---

*Tack för att du tog dig tid!*

---



**Kontakt vid frågor  
om rapporten:**

**Björn Cárdenas**  
Arbetsmiljöstrateg  
[bjorn.cardenas@vision.se](mailto:bjorn.cardenas@vision.se)  
08 789 63 17

**För ytterligare  
kommentarer,  
kontakta:**

**Veronica Magnusson**  
Förbundsordförande  
[veronica.magnusson@vision.se](mailto:veronica.magnusson@vision.se)  
08 789 63 19

**Maria Martinsson**  
Pressekreterare  
[maria.martinsson@vision.se](mailto:maria.martinsson@vision.se)  
070 655 50 48

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.