



STOLTTHET OCH FÖRDOMAR

**VAD TYCKER MEDARBETARE
I KOMMUNER OCH LANDSTING
OM SINA JOBB?**



Stolthet och fördomar

VAD TYCKER MEDARBETARE I KOMMUNER
OCH LANDSTING OM SINA JOBB?

Upplysningar om innehållet:
Örjan Lutz, orjan.lutz@skl.se
Anders Barane, anders.barane@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2011
ISBN: 978-91-7164-729-0
Redaktör: Joakim Feldt, joakim.feldt@skl.se
Foto: Joakim Bergström (s. 18, 28), Folio bildbyrå (s. 28),
Adam Haglund, Folio bildbyrå (s. 12), Casper Hedberg (s. 17, 30),
Thomas Henrikson (s. 28, 32), Anna Molander (s. 26),
Pia Nordlander (s. 6, 8, 17, 32, 34), Maria Rosenlöf (s. 17)
Produktion: ETC Kommunikation
Tryck: Modintryckoffset, oktober 2011

Förord

Sveriges viktigaste jobb finns i välfärdssektorn. Men det finns ingen entydig bild av hur det är att jobba i kommuner och landsting. Det är inte så konstigt. Sektorn har en miljon medarbetare i hundratals olika yrken som verkar på tusentals arbetsplatser.

Vad vi vet är att de mest engagerade medarbetarna finns i landsting och kommuner. Medarbetarna känner hög motivation, tycker jobbet är utmanande, och ser i högre utsträckning än i privat och statligt sektor betydelsen av vad de gör.

Det är glädjande. Mer problematiskt är att när samma medarbetare svarar på om de är stolta över att berätta var de jobbar eller om deras arbetsplats har en god image så får arbetsplatserna i kommuner och landsting låga betyg.

Denna rapport har som ambition att lyfta fram några undersökningar som visar på hur medarbetare i kommuner och landsting upplever sin vardag och sin arbetsplats. Statistiken som ligger till grund för rapporten kommer från Svenskt kvalitetsindex och Statistiska centralbyrån.

Vår förhoppning är att rapporten kan bidra till att öka intresset och kunskapen för de jobb som finns i välfärdssektorn. *Sveriges Viktigaste Jobb*.

Stockholm i november 2011

Agneta Jöhnk
Avdelningschef
Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 7 Stolthet och fördomar

- 9 Kapitel 1. Vem jobbar i kommuner och landsting?
- 10 Vilka är de vanligaste jobben?
- 11 Vem är chefen?

- 13 Kapitel 2. Jobb som engagerar!
- 13 Högst engagemang i kommuner och landsting
- 15 Arbetsmarknadens mest motiverade medarbetare
- 16 Medarbetarna i landstinget är mest nöjda

- 19 Kapitel 3. Hur upplevs möjligheterna att utvecklas i arbetet?

- 21 Kapitel 4. Hur upplevs arbetsplatsens image?
- 22 Landstingen anses mest attraktiva

- 23 Kapitel 5. Hur upplevs arbetsförhållandena?
- 23 Små skillnader i arbetsförhållande mellan sektorerna
- 24 Bra fysisk arbetsmiljö men hög arbetsbelastning
- 25 Bra balans mellan arbete och privatliv

- 27 Kapitel 6. Hur upplevs ledarskapet?
- 28 Lågt förtroende för högsta ledningen
- 29 Uppskattning vanligare från andra än chefen

- 31 Kapitel 7. Finns det möjlighet till inflytande och delaktighet?
- 31 Goda möjligheter att påverka arbetstiden i landstingen
- 32 Hur arbetet ska läggas upp bestäms tillsammans
- 33 Lika bra samarbete i kommuner som landsting

- 35 Källor



Stolthet och fördomar

Medarbetare i kommuner och landsting är de mest engagerade och motiverade på arbetsmarknaden. De anser sig ha meningsfulla arbeten och ser fram emot att gå till jobbet. Trots detta anser de anställda att kommuner och landsting som arbetsplatser och arbetsgivare betraktade har ett rykte om sig att vara sämre än exempelvis privata sektorn.

En jämförelse mellan sektorerna visar bland annat att:

- › De anställda i kommuner och landsting anser i högre grad än i privat sektor att deras arbete är viktigt och meningsfullt.
- › Kommuner och landsting har de mest motiverade medarbetarna.
- › Det är också i kommuner och landsting som medarbetarna tydligast ser betydelsen av vad de gör och till största del ser fram emot att gå till arbetet.
- › Medarbetare i landstingen är totalt sett mest nöjda med sin arbetsplats, medan de anställda i kommuner, statlig- och privat sektor är något mindre nöjda.
- › Skillnaden mellan hur medarbetarna upplever sina arbetsförhållanden är mycket liten mellan privat och offentlig sektor. Arbetsbelastningen anses generellt vara högre i offentlig sektor samtidigt som den fysiska arbetsmiljön upplevs som bättre.

Självklart finns det flera utvecklingsområden där kommuner och landsting kan utvecklas och bli bättre som arbetsgivare. Flera medarbetare uttrycker missnöje med ledningen på sina arbetsplatser. Det är också fler än i privat sektor som upplever att de har en hög arbetsbelastningen och känner stress och trötthet efter sin arbetsdag.

Det finns således flera utmaningar som är angelägna att ta tag i om man även i framtiden vill vara med och konkurrera om de allra bästa medarbetarna.

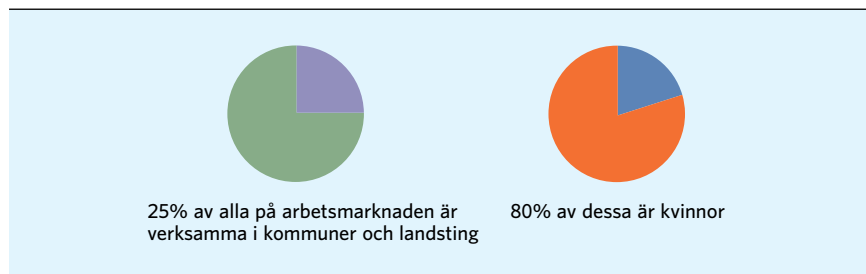
Denna rapport visar dock tydligt att de som jobbar i kommuner och landsting med all rätt bör känna stolthet över sina arbetsplatser och det arbete som utförs. För det är ändå så att deras motivation och engagemang i sina jobb bekräftar att de har *Sveriges Viktigaste Jobb*.



Vem jobbar i kommuner och landsting?

Sveriges kommuner och landsting sysselsätter idag cirka 1,1 miljoner personer. Det motsvarar cirka 25 procent av arbetsmarknaden. En betydande majoritet av dessa, 80 procent, är kvinnor. Medelåldern, för både män och kvinnor, är 46 år.

FIGUR 1. Arbetsmarknadens fördelning.

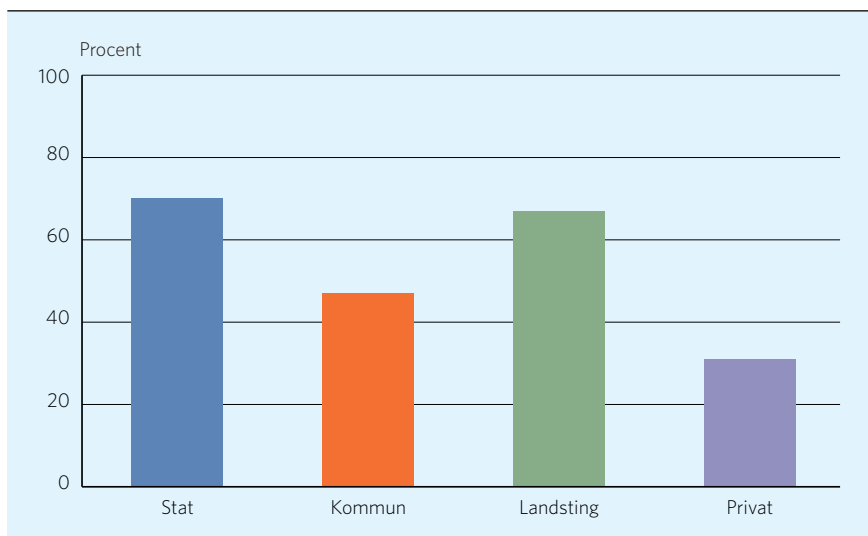


Källa: Partsgemensamt underlag, egna beräkningar

Kommuner och landsting har en stor andel högutbildade medarbetare. Nästan hälften av de anställda inom kommunerna och närmare 70 procent av de anställda inom landstinget har minst en eftergymnasial utbildning. Inom den privata sektorn är det bara lite drygt 30 procent. Bara den statliga sektorn har en större andel vilket framförallt beror på att de har många anställda med forskarutbildning.

Kommuner och landsting har en stor andel högutbildade medarbetare.

DIAGRAM 1. Andel anställda med minst eftergymnasial utbildning.



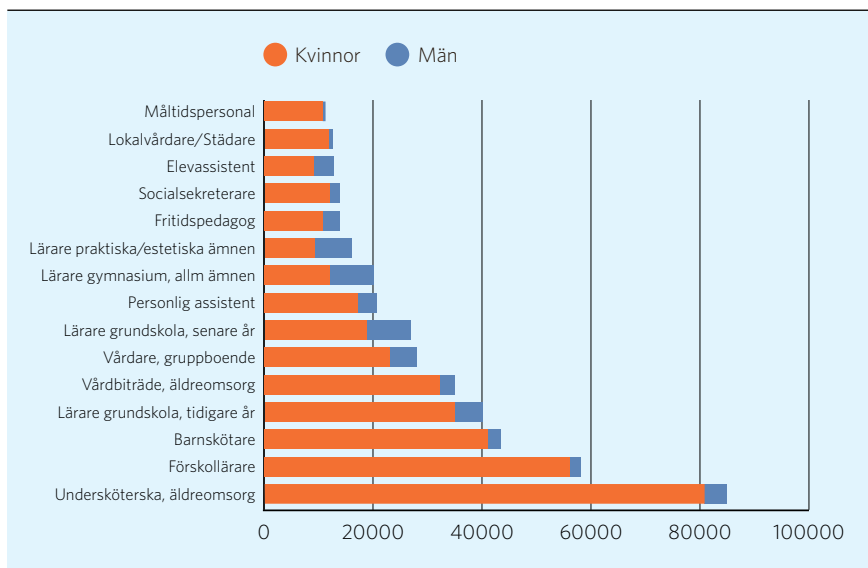
Källa: Statistiska centralbyrån 2009

De vanligaste yrkena inom kommunerna är undersköterska, förskolelärare och barnskötare.

Vilka är de vanligaste jobben?

De tre vanligaste yrkena inom kommunerna är undersköterska, förskolelärare och barnskötare. Tillsammans står dessa tre personalgrupper för ca 40 procent av det totala antalet anställda inom kommunen. Flest kvinnor arbetar som undersköterskor och förskollärare medan männen främst arbetar som lärare på grund- och gymnasieskolan.

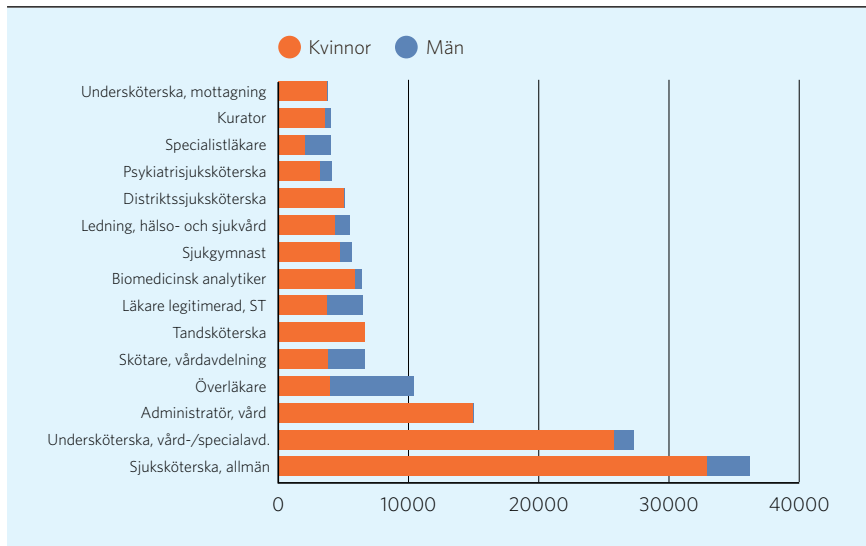
DIAGRAM 2. Antal anställningar i de största yrkena i kommunerna 2010. Månadsavlönade inklusive lediga.



Källa: Den partsgemensamma lönestatistiken 2010

De vanligaste yrkena inom landstinget är sjuksköterska, undersköterska och administratör. Kvinnor arbetar i störst utsträckning som sjuksköterskor och undersköterskor medan männen arbetar som överläkare och sjuksköterskor.

DIAGRAM 3. Antal anställningar i de största yrkena i landstingen 2010. Månadsavlönade inklusive lediga.

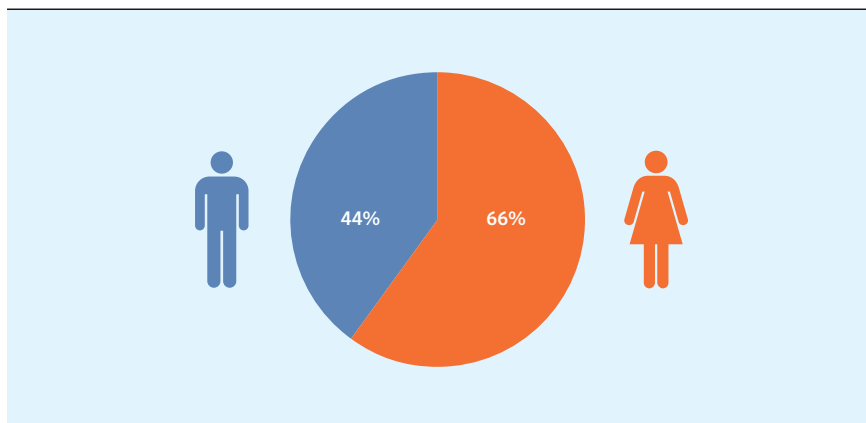


Källa: Den partsgemensamma lönestatistiken 2010

Vem är chefen?

Av alla som jobbar inom kommun och landsting är cirka 38 000 chefer. 66 procent av alla chefer är kvinnor. I likhet med övriga arbetsmarknaden är det vanligare att chefen är en man ju högre upp i hierarkin man kommer. Cirka 40 procent av alla chefer inom kommun och landsting är 55 år eller äldre.

FIGUR 2. Andel kvinnliga och manliga chefer 2010.



Källa: Partsgemensamt underlag, egna beräkningar



Jobb som engagerar!

Kommuner och landsting har de mest engagerade och motiverade medarbetarna på arbetsmarknaden.

Anställda i kommuner och landsting svarar i högre utsträckning än anställda i både privat och statlig sektor att:

- › arbetet är viktigt och betydelsefullt
- › de känner sig motiverade i sitt arbete
- › de ser fram emot att gå till jobbet och
- › är nöjda med den utmaning jobbet ger

Högst engagemang i kommuner och landsting

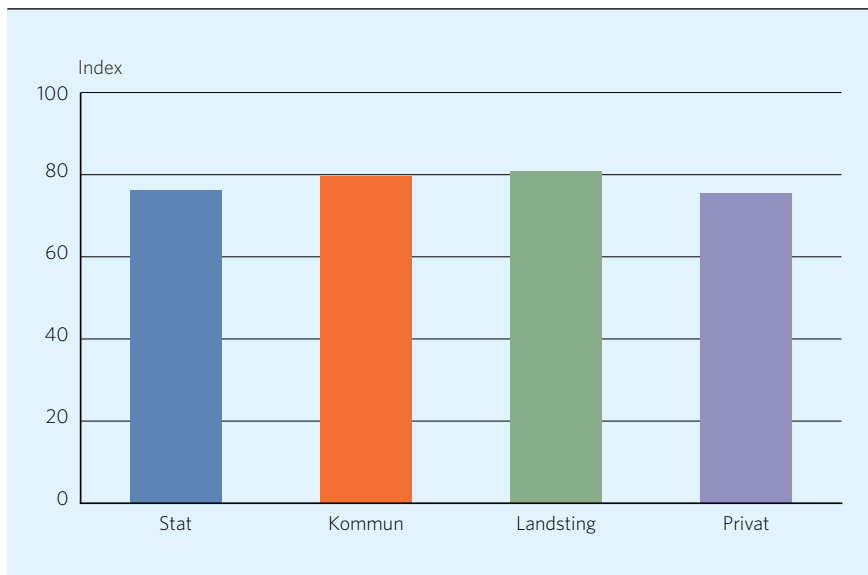
Mycket tyder på att engagerade medarbetare är en av de främsta framgångsfaktorerna för en organisation. Engagerade medarbetare är beredda att ”göra det lilla extra” om det behövs, tar extra ansvar och vill utveckla verksamheten. Engagemanget innebär att medarbetarna i någon mån förverkligar sig själva och därmed upplever personlig utveckling i arbetet. Detta är bra för den enskilde medarbetaren men också för arbetsgivarna och i slutändan kunderna eller medborgarna.

I Svenskt kvalitetsindex sammanställning över engagemanget i de olika sektorerna hamnar kommuner och landsting klart högre än övriga sektorer.

”Jag utbildade mig för att få ett mer meningsfullt jobb, det räcker inte med bara trevliga kollegor. Man kan nästan leva för sitt jobb ibland.”

Förskollärare

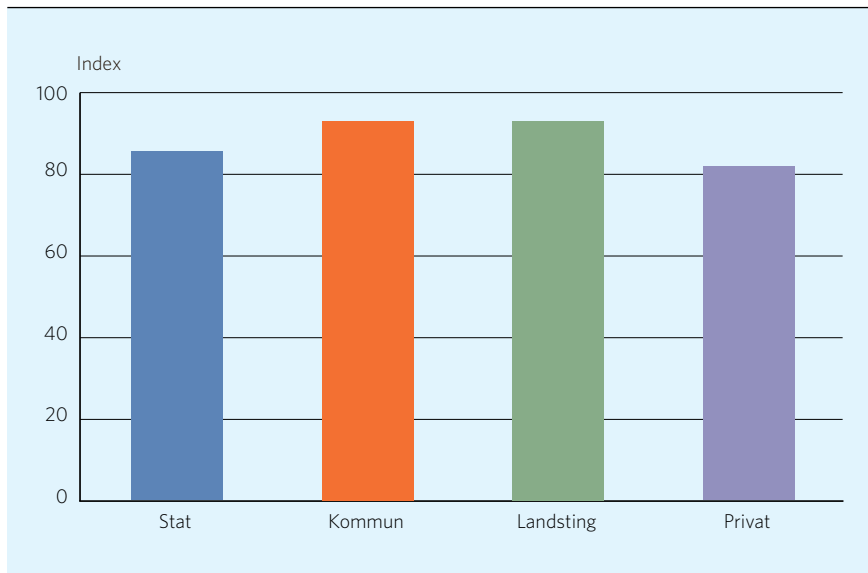
DIAGRAM 4. Medarbetarengagemang per sektor. Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Det är inte orimligt att tro att en stor del av det engagemang som medarbetare inom kommuner och landsting känner i sitt arbete grundar sig i att arbetena till stor del går ut på att ge stöd och service till andra människor. Att bota sjuka, lära barn läsa och ta hand om äldre människor bidrar självklart till att medarbetarna känner att deras jobb är både viktigt och meningsfullt. Medarbetare i kommuner och landsting anger i större utsträckning än i privat och statlig sektor att deras arbete känns viktigt och meningsfullt.

DIAGRAM 5. "Arbetet är viktigt och meningsfullt." Index.



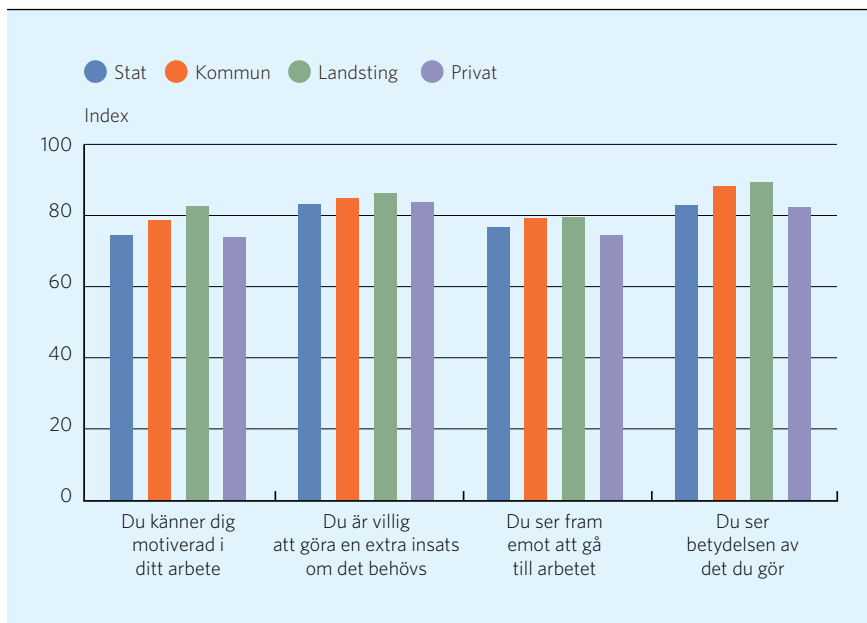
Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Arbetsmarknadens mest motiverade medarbetare

Kommuner och landsting har också de mest motiverade medarbetarna på arbetsmarknaden. Det är också i kommuner och landsting som medarbetarna tydligast ser betydelsen av vad de gör och till största del ser fram emot att gå till arbetet.

Även om skillnaden mellan sektorerna inte är speciellt stor är det ändå något fler av de anställda i kommuner och landsting som ser fram emot att gå till arbetet än vad det är bland de privatanställda.

DIAGRAM 6. Motivationsfrågor. Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

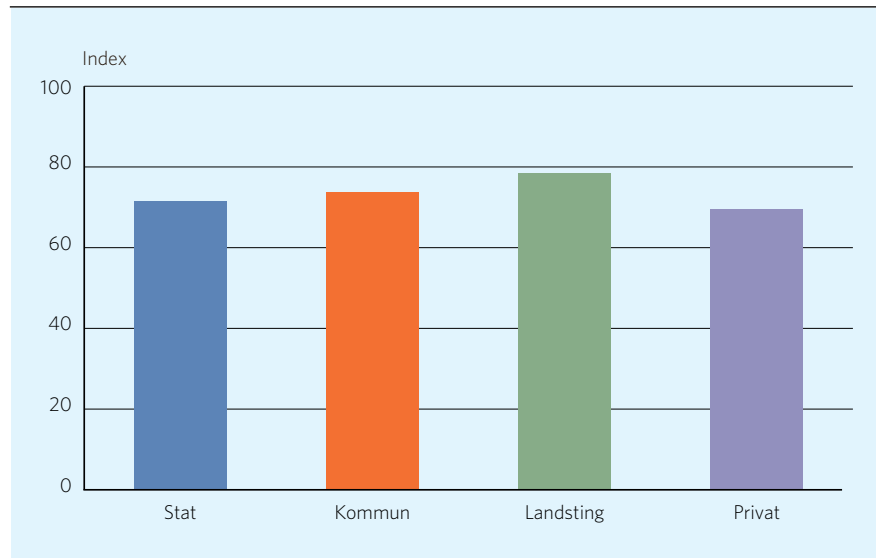
Att känna drivkrafter eller motivation i arbetet är positivt för såväl verksamheten som medarbetaren. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av verksamheten.

Man kan anta att motivationen påverkas positivt av att ha ett arbete som ständigt bjuder på nya utmaningar och även inom detta område uppvisar kommuner och landsting bättre resultat än arbetsmarknaden i övrigt. Speciellt nöjda med utmaningarna i arbetet är landstingets anställda.

”Jag blir stolt när jag ser att eleverna gör framsteg, när jag gör skillnad för ett barns utveckling.”

Lärare

DIAGRAM 7. "Jag är nöjd med den utmaning som arbetet ger." Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Medarbetarna i landstinget är mest nöjda

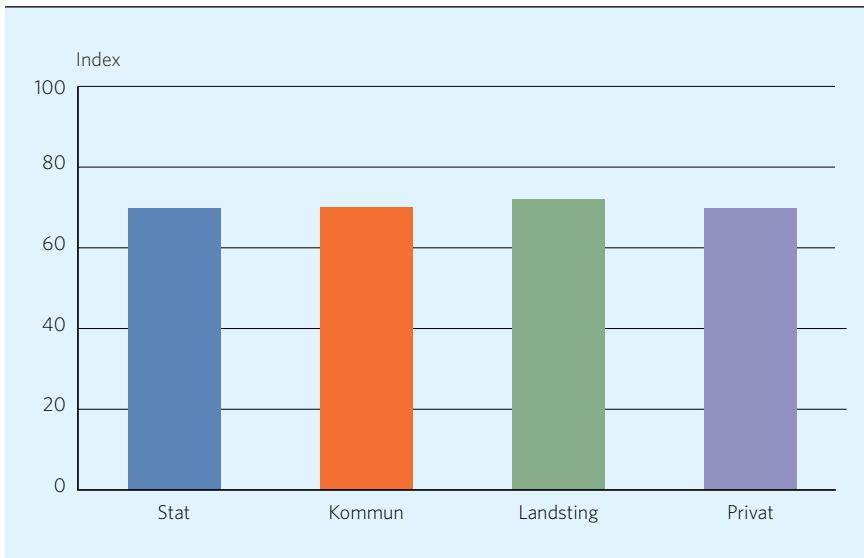
Nöjdhet i arbetslivet betraktas vanligtvis som ett tecken på att medarbetaren sammantaget upplever att arbetet och arbetsgivaren är bra i relation till en alternativ eller ideal arbetsplats. Många mäter medarbetarnöjdheten hos de anställda som en del av medarbetarundersökningen.

SKI:s Nöjd Medarbetarindex är baserat på följande tre frågor:

- › Tänk på all erfarenhet du har av ditt arbete. Hur nöjd är du?
- › Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete i relation till dina förväntningar?
- › Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete i relation till en ideal arbetsplats där du skulle vilja jobba?

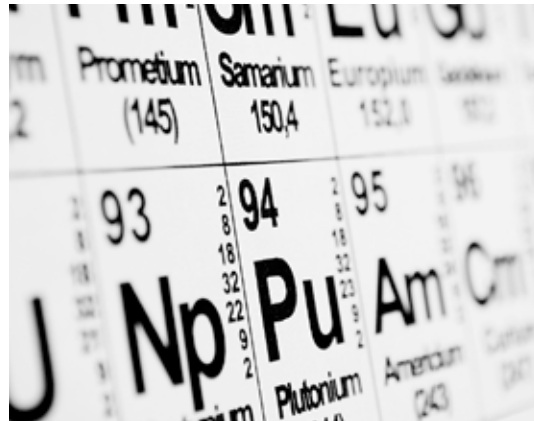
Enligt SKI:s Nöjd Medarbetarindex 2011 är medarbetare i landstingen mest nöjda, medan de anställda i kommuner, statlig- och privat sektor är lika nöjda.

DIAGRAM 8. SKI:s Nöjd Medarbetarindex (NMI).



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

I alla sektorer är kvinnorna mer nöjda än männen. Mest nöjda är kvinnorna i landstinget och minst nöjda är männen i kommunerna. Skillnaden mellan sektorer och mellan män och kvinnor måste ändå betraktas som liten.





Hur upplevs möjligheterna att utvecklas i arbetet?

Möjligheterna att lära nytt och utvecklas på sin arbetsplats är bra i landstingen och relativt bra för män i kommunen. Möjligheterna för kvinnor som arbetar i kommunen kan dock jämföras med den privata sektorn där möjligheterna anses vara mer begränsade. Utbildning på arbetstid är betydligt vanligare inom den offentliga än inom den privata sektorn.

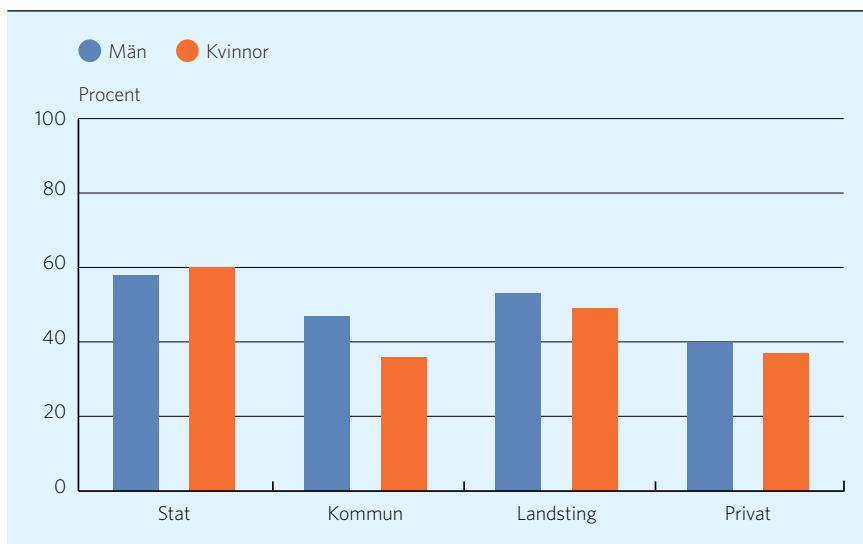
Möjligheterna att lära nytt och utvecklas upplevs som störst för medarbetare i staten där de i högre grad upplever att de har möjligheten att lära sig något nytt varje vecka. I landstingen anses möjligheterna att utvecklas vara större än i både den kommunala och privata sektorn.

Det är intressant att notera att kvinnor i staten i något högre grad än män upplever sig har möjlighet att lära nytt och utvecklas, ett förhållande som är omvänt på övriga arbetsmarknaden.

”Eftersom man har ett stort eget ansvar utvecklas man ständigt.”

Sjuksköterska inom äldreomsorgen

DIAGRAM 9. "Arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket varje vecka".



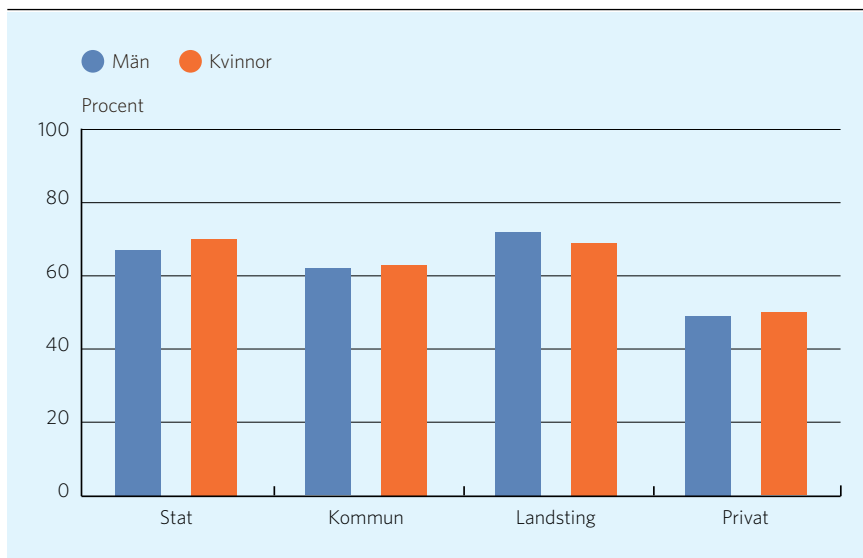
Källa: Statistiska centralbyrån, Arbetsmiljön 2009

”Utvecklingsmöjligheter gör att man känner ett starkare engagemang – det hänger ihop.”

Förskollärare

För att behålla kompetenta medarbetare är det viktigt att det finns utvecklingsmöjligheter och karriärvägar inom organisationen. Skillnaderna i andelen anställda som anger att de har fått utbildning på betald arbetstid de senaste 12 månaderna är inte så stor i den offentliga sektorn. Mest utbildning uppger de anställda i landstingen att de får.

DIAGRAM 10. "Jag har fått utbildning på betald arbetstid de senaste 12 månaderna".



Källa: Statistiska centralbyrån, Arbetsmiljön 2009

Även om det finns skillnader mellan sektorerna så är skillnaden mellan könen inom respektive sektor relativt liten.

Hur upplevs arbetsplatsens image?

Medarbetare i kommuner och landsting upplever i mindre utsträckning än medarbetarna inom privat sektor att deras arbetsplats har en bra image. Sämst image uppges finnas i den statliga sektorn. Anställda inom kommunen är dock nästan lika stolta över sin arbetsplats som de privatanställda.

Medarbetare i privata sektorn är särskild positiva när det kommer till frågan om hur man upplever att allmänheten eller samhället i stort ser på deras arbetsplatser.

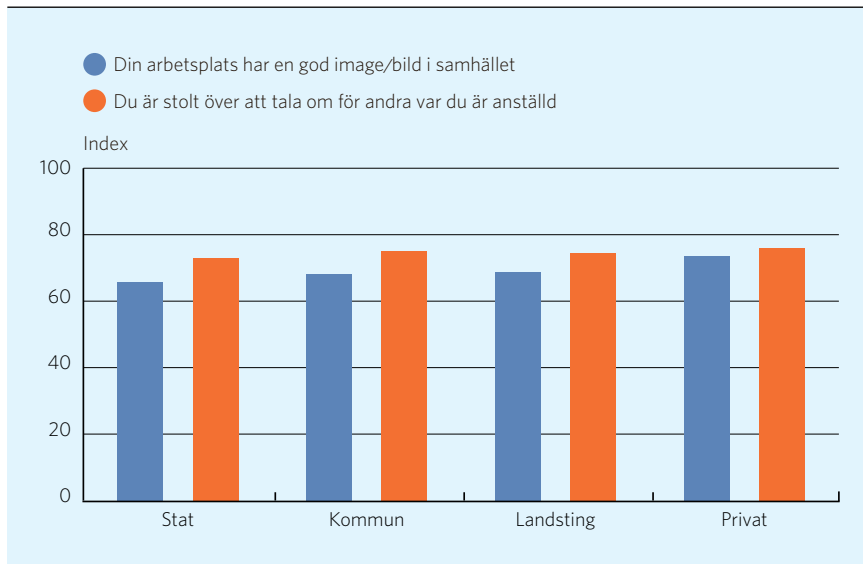
Kommunanställda anger i relativt stor utsträckning att de är stolta över sin arbetsplats även om privata sektorn även här får lite bättre resultat. Trots upplevelsen av en allmänt negativ syn på sektorn finns således en hög grad av stolthet bland de anställda i kommunen.

Medarbetare i kommuner och landsting upplever att deras arbetsplatser har sämre image än privata arbetsplatser.

”Jag hade hört det där om kommunen som grått och trist, men den gamla stämpeln stämmer inte.”

Ingenjör

DIAGRAM 11. ”Min arbetsplats har en god image/bild i samhället” och ”Jag är stolt över att tala om var jag är anställd”. Index.



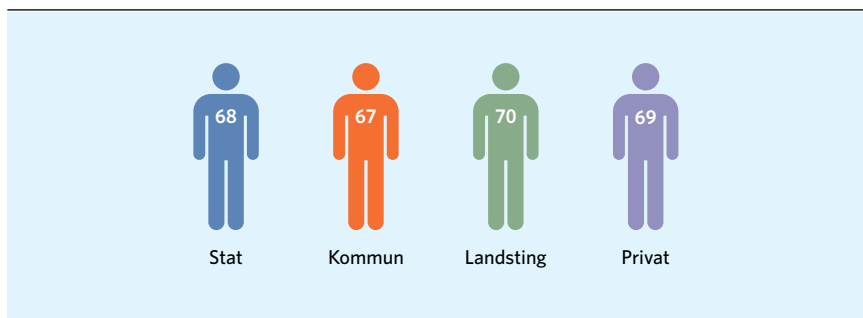
Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Kvinnor upplever över hela arbetsmarknaden, i större utsträckning än männen, att deras arbetsplatser har en god image även om skillnaden mellan könen är ganska liten.

Landstingen anses mest attraktiva

Ett sätt att höja imagen på en arbetsplats är att göra den mer attraktiv. Svenskt kvalitetsindex har i sin studie ställt fyra frågor som tillsammans ska försöka fånga attraktionskraften. Attraktionskraften bedöms som högst hos landstingen. Sämst attraktionskraft anses kommunerna ha men det är mycket lite som skiljer dem från statlig sektor.

FIGUR 3. Attraktionskraft. Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Hur upplevs arbetsförhållandena?

Skillnaden mellan hur medarbetarna upplever sina arbetsförhållanden är mycket liten mellan sektorerna. Arbetsbelastningen anses generellt vara högre i offentlig sektor samtidigt som den fysiska arbetsmiljön upplevs som bättre. Anställda i den offentliga sektorn känner oftare stress och att de inte hinner med sitt arbete under ordinarie arbetstid. Samtidigt är det lika många som uppger att de har balans mellan arbete och fritid som på den övriga arbetsmarknaden.

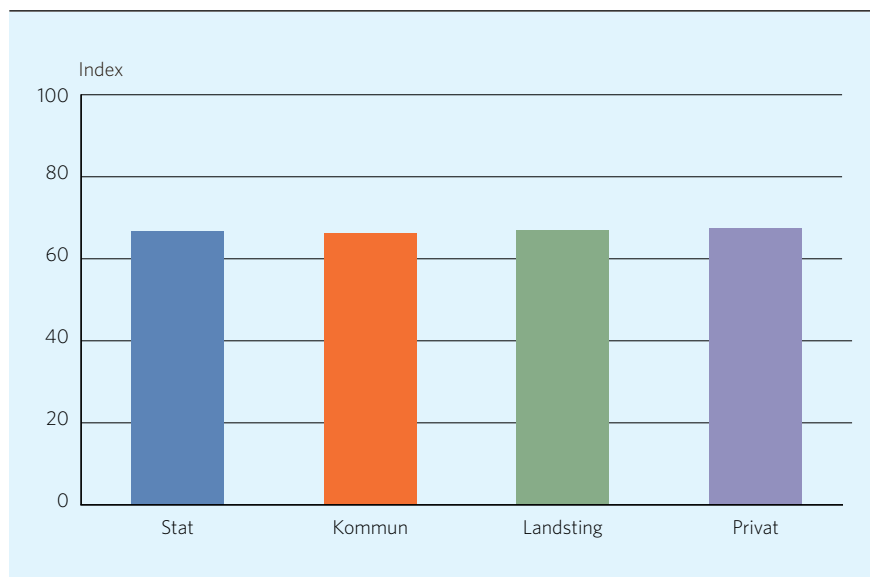
Skilnaden mellan hur medarbetarna upplever sina arbetsförhållanden skiljer sig mycket lite mellan sektorerna.

Små skillnader i arbetsförhållanden mellan sektorerna

En god arbetsplats fordrar arbetsförhållanden som verkar så att människor mår bra och utvecklas på sin arbetsplats. I arbetet med att främja ett friskt, tryggt och utvecklande arbetsliv är fokus på ledarskap, medarbetarskap, arbetsorganisation, friskvård, rehabilitering och kompetensutveckling viktiga komponenter.

Det index som presenteras i diagram 12 är en sammansättning av frågor som rör bland annat den fysiska arbetsmiljön och synen på arbetsuppgifterna. Här framgår tydligt att skillnaden mellan sektorerna är mycket liten. Det finns exempelvis i stort sett ingen skillnad alls mellan hur de anställda i landstingen, staten och den privata sektorn upplever sina arbetsförhållanden.

DIAGRAM 12. Arbetsförhållanden. Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Samtliga sektorer utom den kommunala kännetecknas av att kvinnorna upplever sin arbetsmiljö mer positivt än männen. Männen i kommunen och kvinnorna i privata sektorn är mest nöjda med arbetsförhållandena på sina arbetsplatser.

Vad gäller arbetsmiljön så är kommun och landstingsanställda generellt sett mer nöjda än privatanställda.

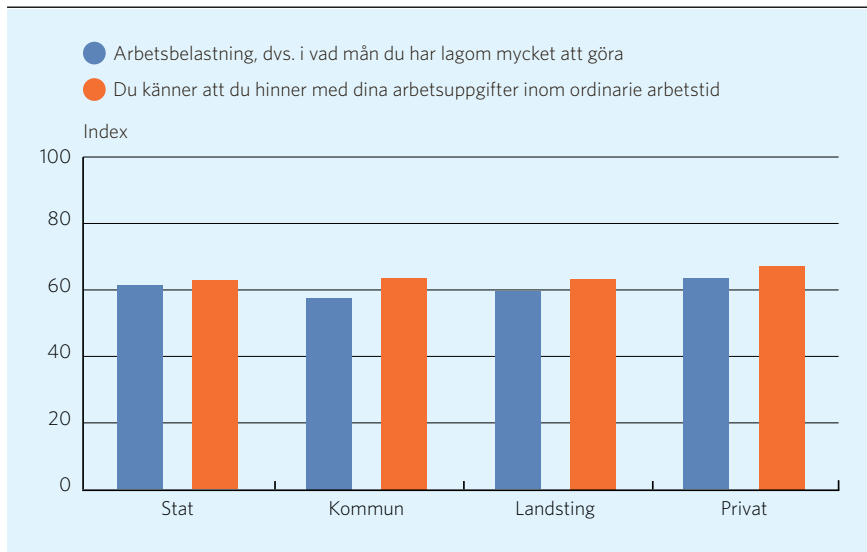
Bra fysisk arbetsmiljö men hög arbetsbelastning

Vad gäller den fysiska arbetsmiljön så är, enligt SKI:s undersökning, anställda i kommun och landsting generellt sett mer nöjda än anställda i den privata sektorn. Kommunanställda är mer nöjda än landstingsanställda när det gäller ergonomi (arbetsställning för rygg, nacke etc.) medan de sistnämnda är mer nöjda med den fysiska arbetsmiljön i övrigt (belysning, damm, buller etc.). Anställda inom privat sektor är minst nöjda med den fysiska arbetsmiljön.

När det gäller arbetsbelastning, det vill säga i vilken mån medarbetarna upplever att de har lagom mycket att göra och känner att de hinner med sina uppgifter på arbetstid, anger betydligt färre i kommuner och landsting än i privat sektor att så är fallet.

Anställda inom den offentliga sektorn utmärker sig också i det att de har en mer negativ upplevelse av graden av stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning. Den höga arbetsbelastningen i kombination med det bristfälliga stödet tar sig i uttryck att många inte upplever sig kunna hantera stressen på ett tillfredsställande sätt.

DIAGRAM 13. "Arbetsbelastning, dvs. i vad mån du har lagom mycket att göra" och "Du känner att du hinner med dina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid". Index.

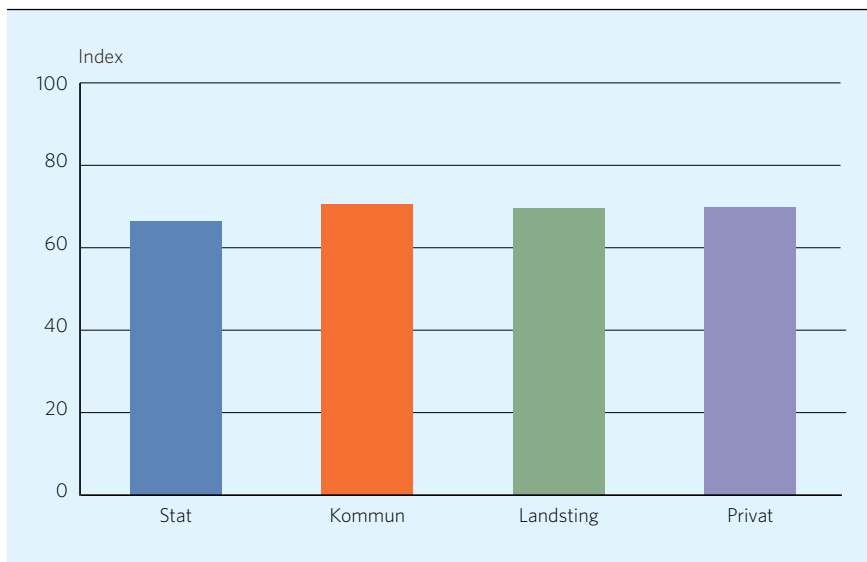


Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Bra balans mellan arbete och privatliv

Trots att arbetsbelastningen många gånger upplevs som hög och att flera medarbetare anger att de känner stress skiljer det inte mycket mellan kommun, landsting och privat sektor vad beträffar upplevd balans mellan arbetet och privatlivet. För statlig sektor är resultaten sämre.

DIAGRAM 14. "Det är oftast bra balans mellan arbete och privatliv". Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011



Hur upplevs ledarskapet?

Hur medarbetarna ser på sin närmaste chef skiljer sig inte nämnvärt mellan sektorerna även om anställda i den privata sektorn generellt har en något positivare syn på chefens förmåga att leda och engagera medarbetarna. När det gäller ledningens förmåga att utveckla verksamheten och kommunicera med personalen är den privata sektorn något bättre än den offentliga.

Chefs- och ledarskapet är ett strategiskt utvecklingsområde som är centralt i alla organisationer. Kompetenta chefer och en ledning med förtroende i organisationen spelar en nyckelroll när det handlar om att attrahera, rekrytera, introducera, motivera och utveckla medarbetare – en förutsättning för att nå verksamhetens målsättningar.

Den kanske viktigaste rollen har den närmaste chefen som har det direkta ansvaret för medarbetarens arbetssituation.

Svenskt kvalitetsindex ställer en rad frågor om den närmaste chefens:

- › Yrkesskicklighet
- › Ledaregenskaper
- › Förmågan att engagera
- › Förmågan att ge återkoppling
- › Förmågan att delegera och ge ansvar och
- › Sätta tydliga mål

Tillsammans utgör frågorna grunden för ett index som ska beskriva den närmaste chefens förmåga att leda och utveckla medarbetarna.

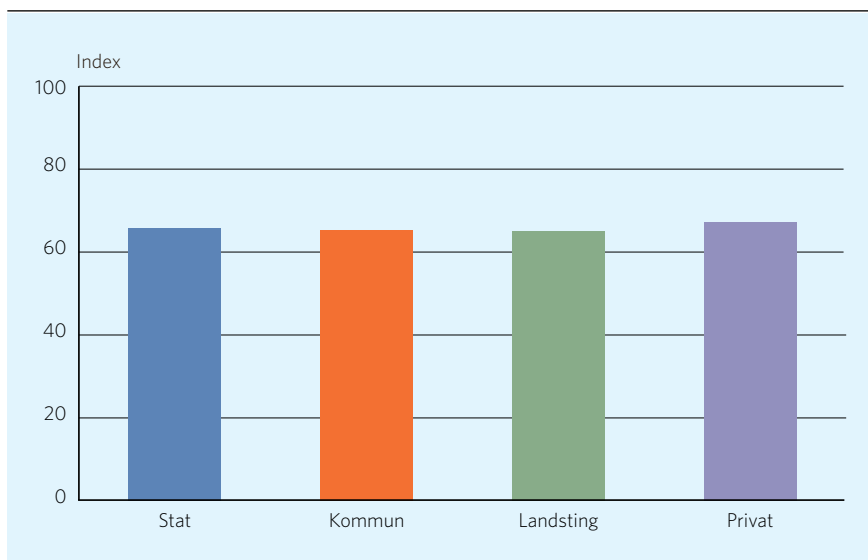
Kommuner och landsting får nästan lika bra resultat som statlig sektor men lite lägre än privata sektorn där cheferna får högst betyg.

Anställda i den privata sektorn har en något positivare syn på chefens förmåga att leda och engagera.

”Det här är världens bästa jobb och det beror på min egen inställning till jobbet, att jag gillar målgruppen, att jag har en bra arbetsgrupp och en stöttande chef samt att jag får feedback.”

Socialsekreterare

DIAGRAM 15. Medarbetarnas betyg på närmaste chef. Index.



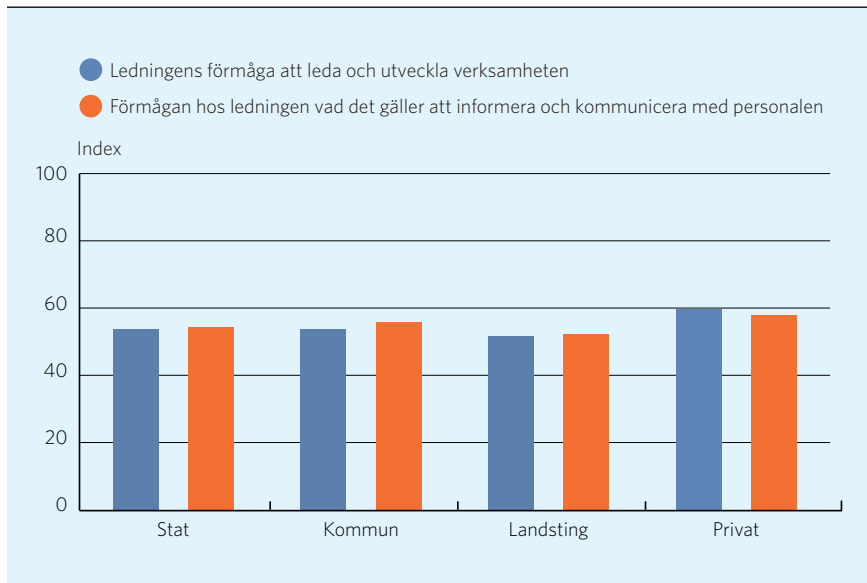
Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Lågt förtroende för högsta ledningen

Anställda i kommuner och landsting har i något mindre grad än i privata sektorn förtroende för sin högsta ledning. En möjlig orsak är att det kan vara särskilt svårt att i offentlig sektor veta vad som definieras som högsta ledningen, då det kan vara såväl den politiska ledningen, tjänstemanna- eller verksamhetsledningen. Oklarheterna om vem/vad som utgör den högste ledningen kan i sig bidra till ett lägre förtroende, vilket är en utmaning för den förtroendevaldas arbetsgivarroll generellt.



DIAGRAM 16. "Ledningens förmåga att leda och utveckla verksamheten" och "Förmågan hos ledningen vad det gäller att informera och kommunicera med personalen". Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011

Uppskattning vanligare från andra än chefen

Att få bekräftelse och uppskattning för vad man gör har stor betydelse för motivationen. Uppskattning kan man få på olika sätt: från kollegor, kunder eller brukare eller från chefen. När det gäller det sista – uppskattning från chefen är det män i landstingen som upplever att de får mest uppskattning, men det är relativt sett låga siffror för hela arbetsmarknaden. Generellt får privatanställda mer uppskattning från chefen medan anställda i kommunen upplever att de får minst uppskattning.

Uppskattning från andra personer än chefen är vanligare i kommuner och landsting än i både privat och statlig sektor. Detta beror sannolikt på att jobben i kommuner och landsting till stor del handlar om att möta och hjälpa andra människor. I landstingen upplever männen, som till stor del är läkare, detta i högre än vad kvinnorna gör.



Finns möjlighet till inflytande och delaktighet?

I landstingen finns det, till skillnad från i kommunerna, goda möjligheter att påverka arbetstidens förläggning. Medarbetarna i kommunerna upplever emellertid att de i stor utsträckning är med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet. Samarbetet på arbetsplatsen fungerar i stort sett lika bra i både kommuner och landsting.

Goda möjligheter att påverka arbetstiden i landstingen

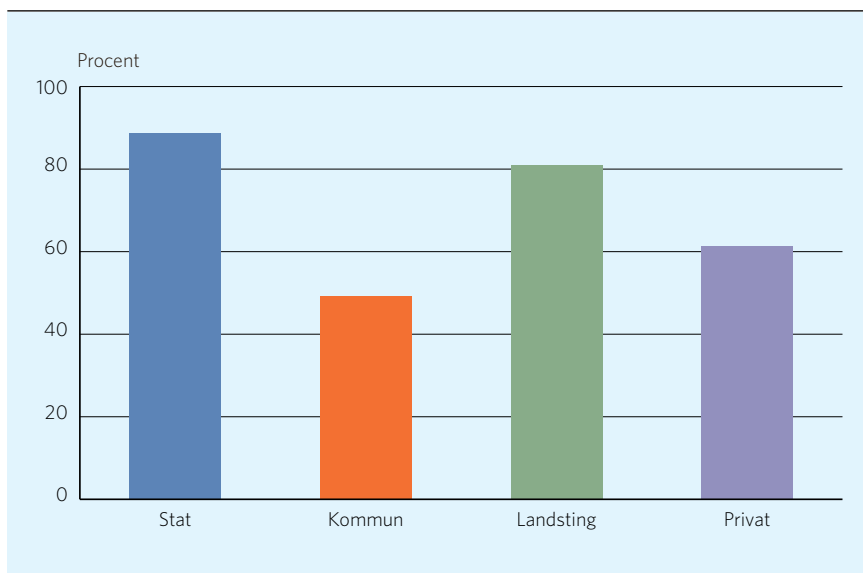
Inflytande och delaktighet på arbetsplatsen är faktorer som tydligt inbegriper möjligheterna att påverka sin egen arbetssituation och bidra till att utveckla verksamheten. En del av detta utgörs av möjligheterna för medarbetarna att själva kunna påverka sin arbetstid. I landsting och statlig sektor tillämpar en relativt stor del av arbetsplatserna flexitid medan de i kommunen och privat sektor i lägre grad gör det.

I kommunerna och privata sektorn finns andra former av fria arbetstider, men det är ändå i dessa sektorer som störst andel medarbetare tycker att de i allmänhet inte kan påverka arbetstiden. Minst möjlighet att påverka arbetstiden upplever medarbetarna i kommunerna, särskilt kvinnorna. Totalt är det färre än 50 procent som tycker de kan påverka sin arbetstid.

I statlig sektor anser nästan 9 av 10 att de kan påverka sin arbetstid. I landstingen är det 8 av 10 medan det i privat sektor är 6 av 10.

I landstingen anser 8 av 10 att de kan påverka sin arbetstid.

DIAGRAM 17. Andel som arbetar flexitid eller på annat sätt har relativt fria arbetstider.



Källa: Statistiska centralbyrån, Arbetsmiljön 2009

Sett till hela arbetsmarknaden upplever män sig ha större inflytande över sin arbetstakt än kvinnor.

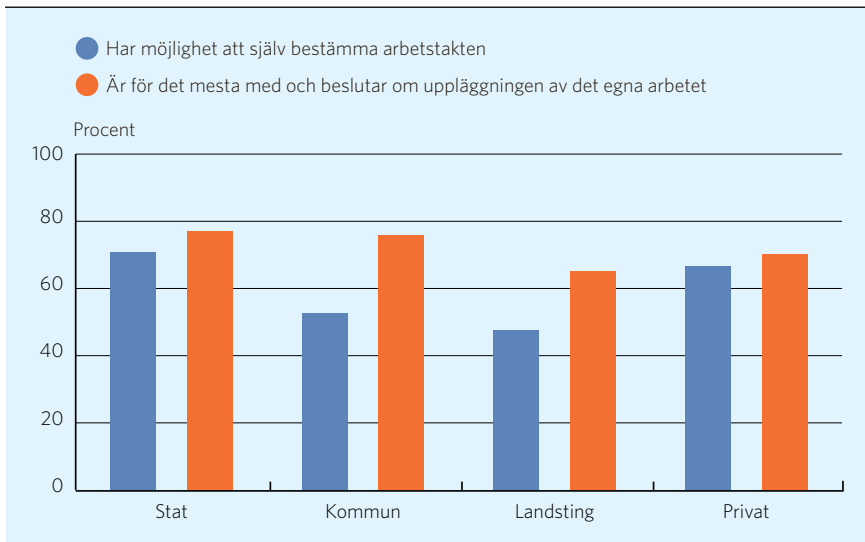
Hur arbetet ska läggas upp bestäms tillsammans

En stor andel av medarbetarna totalt sett upplever att de är med och beslutar om uppläggnigen av det egna arbetet, det vill säga hur det ska genomföras. Här ligger dock kommunerna och staten något före landstingen och privat sektor. Männen upplever detta i högre grad än kvinnor i alla sektorer utom landstingen.

Att medarbetaren har inflytande över arbetstakten är något som sannolikt har stor betydelse för upplevelsen av arbetet. I landstingen upplever medarbetarna i lägst grad att de har inflytande över arbetstakten minst halva tiden. Störst inflytande över arbetstakten har de i statlig sektor. Sett till hela arbetsmarknaden upplever sig män ha större inflytande över sin arbetstakt än kvinnor.



DIAGRAM 18. "Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten" och "Är för det mesta med och beslutar om uppläggnen av det egna arbetet".

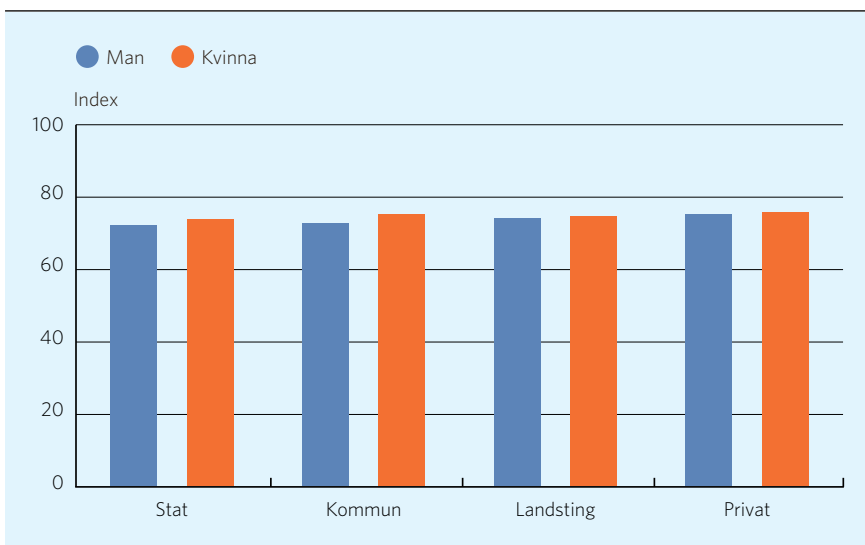


Källa: Statistiska centralbyrån, Arbetsmiljön 2009

Lika bra samarbete i kommuner som landsting

Förmågan att samarbeta på en arbetsplats är ytterligare ett uttryck för en organisations förmåga att nå framgång. Av SKI:s sammanvägda index på detta område framgår att medarbetare i kommuner och landsting upplever graden av samarbete lika stort. Medarbetare i offentlig sektor, framförallt inom den statliga sektorn, upplever att samarbetet på arbetsplatsen är något sämre än medarbetare i privata sektorn. Inom alla sektorer upplever kvinnor att samarbetet fungerar bättre än vad män upplever.

DIAGRAM 19. Samarbete. Index.



Källa: Svenskt kvalitetsindex 2011



Källor

I denna undersökning används data från Svenskt kvalitetsindex (SKI), Statistiska centralbyrån (SCB) och SKL.

Svenskt Kvalitetsindex

SKI genomför varje år den nationella undersökningen ”SKI-Medarbetare”. I den analyseras hur medarbetare ser på sin arbetsgivare och arbetsplats i olika avseenden.

SKI-Medarbetare bygger på en särskilt utarbetad analysmodell där varje frågeområde genererar ett index. Syftet är primärt att mäta medarbetarnöjdheten men också förklara orsakerna till varför medarbetarna gör den bedömningen av sin nöjdhet.

Frågor ställs kring image, ledning, organisation, samarbete och arbetsförhållanden. Dessa aspekter/frågeområden förklarar hur nöjda de anställda är på arbetet. Medarbetarnöjdheten i sin tur påverkar attraktionskraft och engagemang. I denna rapport presenteras såväl resultat för vissa enskilda frågor i SKI-Medarbetare som vissa totalindex för de enskilda aspekterna. Dessa bygger på ett vägt genomsnitt av de olika frågorna i frågeformuläret.

Intervjuerna har gjorts via telefon. Urvalet är personer boende i Sverige 20–67 år. En uppdelning har skett på personer som varit sysselsatta (minst 17 timmar/vecka) respektive ej sysselsatta.

Statistiska Centralbyrån

Större delen av statistiken från SCB är hämtad ur "Arbetsmiljöundersökningen" som är ett tillägg till "Arbetskraftsundersökningen" (AKU). Statistiken belyser fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden och dess förändringar över tid.

SCB har sedan 1989 genomfört denna löpande undersökning om arbetsmiljön inom svenskt arbetsliv genom att vartannat år ställa frågor till 10 000–15 000 personer. Undersökningen har genomförts med samma metodik sedan starten 1989. Arbetsmiljöundersökningen genomförs genom att tilläggsfrågor ställs till ett delurval av dem som ingår i AKU, och via enkäter som skickades till dem som svarat på tilläggsfrågorna. Det handlar alltså om telefonintervju och postenkät. Resultatet redovisas efter en detaljerad yrkes- och näringsgrensindelning samt efter socioekonomisk indelning, ålder och kön.

Urvalet till Arbetsmiljöundersökningen 2009 är ett delurval av sysselsatta som deltagit i AKU för 3:e till 6:e gången under oktober–november och som var sysselsatta vid intervjutillfället. Antalet svarande på Arbetsmiljöenkäten 2009 uppgick till totalt drygt 7134 personer. 448 var statligt-, 1680 kommunalt-, 566 landstingskommunalt-, och 4440 privat anställda. Frågorna avsåg i allmänhet förhållanden under de senaste tre månaderna, för några variabler den senaste 12 månadersperioden.

Uppgifterna om utbildningsnivå i olika sektorer är tagna från SCB:s LISA-databas 2009.

Citat från fokusgrupper

Inom ramen för SKL:s prioriterade fråga Attraktiva jobb (2010) utbildades fokusgruppsledare som har genomfört fokusgruppsintervjuer med olika yrkesgrupper i sina respektive organisationer. Syftet med dessa fokusgrupper var att synliggöra vad medarbetarna uppfattar som attraktivt i arbetet och hos arbetsgivaren. Citaten i denna rapport är hämtade från de intervjuerna.





STOLTHET OCH FÖRDOMAR. VAD TYCKER MEDARBETARE I KOMMUNER OCH LANDS- TING OM SINA JOBB?

Rapporten "Stolthet och fördomar" bygger på undersökningar från Svenskt kvalitetsindex (SKI) och Statistiska centralbyrån som med jämna mellanrum mäter hur medarbetare i olika sektorer ser på sitt arbete och sin arbetsplats. Frågor ställs kring bland annat engagemang, motivation, image, ledning, och arbetsförhållanden. Frågorna ger en bild av hur medarbetare i kommuner och landsting ser på sitt arbete i förhållande till anställda inom staten och den privata sektorn.

Sveriges Viktigaste Jobb ska bidra till att öka kunskapen om jobben i välfärdssektorn och diskutera de arbetsgivarutmaningar som kommuner och landsting står inför. Den här rapporten ingår i det arbetet.

Beställ eller ladda ner på www.ski.se/publikationer