

Arbetsmiljörapport 2010

Inom Fackförbundet STs organisationsområde



Fackförbundet ST juni 2010.

Referens:

Torbjörn Carlsson, Utredare: 070/658 49 29
torbjorn.carlsson@st.org

Roger Syrén, Utredare: 070/600 600 51 24
roger.syren@st.org

Förord

Fackförbundet ST har under många år genomfört större arbetsmiljöundersökningar riktade till STs medlemmar med syftet att uppmärksamma arbetsmiljön och ge underlag för att utveckla arbetsmiljön till det bättre. ST organiserar anställda inom statliga myndigheter, universitet och högskolor samt bolag. Senast 2008 lämnade ST en större rapport om arbetsmiljön.

Resultaten från undersökningarna har framför allt pekat på förekomsten av hög arbetsbelastning, regelbunden övertid, avsaknad av kompetensutveckling, lågt i tak på jobbet – faktorer som innebär dålig arbetsmiljö. ST genomför medlemsundersökningar som ställer frågor om en mängd fackliga områden – ofta lyfts arbetsmiljöfrågorna fram av våra medlemmar som viktiga – framför allt de psykosociala frågorna. Vad man ska ha i minnet är att arbetsmiljön är resultat av en mängd olika faktorer och förhållanden på arbetsplatsen. Men också hur jag som anställd kan förena mitt privatliv med arbetet. De närmsta åren har arbetsgivarna inom vårt organisationsområde ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare och då vill det till att arbetet och villkoren i övrigt är attraktiva.

Den här undersökningen har genomförts i egen regi och med en e-postenkät till ett stort antal ST-medlemmar. Resultatet indikerar tyvärr att situationen i huvudsak inte tycks ha blivit bättre jämfört med rapporten från 2008. Snarare har läget i vissa avseenden försämrats. Bland annat ser vi stora ”tung” välfärdsmyndigheter där STs medlemmar signalerar att problemen blivit värre. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är tydliga exempel på det.

Det finns också ur ett EU-perspektiv signaler som är oroande. Den så kallade Stoibergruppen har på EU-kommissionens initiativ tagit fram förslag till ett handlingsprogram för att förenkla den administrativa bördan för arbetsgivaren. Förslagen innebär att mycket av det arbetsmiljöarbete som genomförs i dag – inte minst i Sverige - ska avvecklas. Dessutom förslår Stoibergruppen att de enskilda medlemsländerna inte ska kunna lagstifta om nationella arbetsmiljölagstiftningar som kräver mer än de tänkta miniminivåerna i ramdirektivet. Det sistnämnda innebär en radikal förändring av grundläggande principer för den nationella lagstiftningen inom EU.

Därför är det än mera angeläget att uppmärksamma arbetsmiljöfrågorna. Vi kommer att fortsätta kämpa för att våra medlemmar ska ha en god arbetsmiljö och att Sverige fortsättningsvis ska kunna skapa den arbetsmiljölagstiftning som parterna anser att svenska arbetsplatser behöver.

Stockholm i juni 2010



Annette Carnhede
STs förbundsordförande

Innehåll

Sammanfattning och STs kommentarer till rapporten.....	2
Bakgrund.....	2
Resultat och kommentarer.....	2
STs förslag.....	5
Inledning.....	7
Resultat från undersökningen.....	9
Hur upplever du ditt arbete: Hur mycket/lite har du att göra?.....	9
Har du under det senaste året fått en ändrad arbetsmängd (t ex förändrar arbetsbörda, ansvarsområde, uppgift etc.)?.....	10
Hur ofta arbetar du vanligtvis utöver din ordinarie arbetstid?.....	12
Anser du dig få ersättning (i tid eller pengar) för all den tid du arbetar?.....	13
Vilket är det vanligaste skälet till att du inte får ersättning?.....	14
Har du varit utsatt för våld eller hot om våld någon gång under de senaste 12 månaderna?.....	15
Upplevde du att du fick tillräckligt stöd från din arbetsgivare i samband med det våld eller hot om våld du var utsatt för?.....	16
Får du den utbildning/kompetensutveckling som krävs för att du ska kunna klara ditt jobb?.....	17
Får du användning för hela din kompetens i ditt arbete?.....	17
Har du haft utvecklings-/planeringssamtal med din chef under det senaste året?.....	18
Händer det att du är med och beslutar om uppläggnings av ditt arbete (t.ex. vad som ska göras, hur det ska göras, eller vilka som ska arbeta med dig)?.....	18
Hur ställer du dig till följande påstående: ”Jag har tillräckligt med tid och andra resurser till mitt förfogande för att klara mitt uppdrag idag”?.....	20
Hur ställer du dig till följande påstående: ”De människor som jag har till uppdrag att ge service upplever att de får tillräckligt med stöd”?.....	22
Vad tycker du är det bästa med ditt jobb?.....	24
Metod och jämförelser med arbetsmiljörapporten 2008.....	26
Fakta om de svarande.....	27
Tabellbilagor.....	28

Sammanfattning och STs kommentarer till rapporten

Bakgrund

Den här undersökningen genomfördes i huvudsak av följande skäl;

- ▶ För att insamla information om våra medlemmars arbetsmiljö. Fackförbundet ST har under årens lopp lagt ner ett omfattande arbete för att beskriva och uppmärksamma våra medlemmars arbetsmiljö. Det sker ständiga struktur- och organisationsförändringar inom STs organisationsområde som inkluderar förvaltningsmyndigheter, universitet och högskola samt bolag och affärsverk. Vi vill därför med korta intervaller få en bild av arbetsmiljön och följa utvecklingen.

Resultat och kommentarer

För mycket att göra

Mer än 60 procent instämmer helt eller delvis med att de har alldeles för mycket att göra. Andelen kvinnor som svarat så är något högre än andelen män. I rapporten från 2008 var motsvarande andel totalt 55 procent vilket indikerar en ökning av arbetsbelastning som var hög redan då.

En stor andel av STs medlemmar beskriver att de har för mycket att göra på jobbet. Vår bedömning är att allt för många av STs medlemmarna arbetar under ett alldeles för stort arbetstryck som både kortsiktigt men främst långsiktigt riskerar leda till ohälsa bland dem. Men som också påverkar arbetet i sig på ett negativt sätt – sämre kvalitet och längre handläggningstider.

Ändrad arbetsmängd – för mycket att göra

Hälften av medlemmarna har fått mer att göra på jobbet under det senaste året. Här kan vi inte skönja någon skillnad mellan hur kvinnor och män uppfattar situationen..

Arbetsförmedlingen är ett avskräckande exempel. Mer än 60 procent av de anställda svarar att de har fått mer att göra. Resultatet indikerar att stora grupper av STs medlemmar har fått en ökad arbetsbelastning - från många gånger en redan hög nivå på arbetsbelastningen.

Beslutar om uppläggnen av sitt arbete

Nästan en tredjedel anger att de för det mesta eller nästan aldrig är med och beslutar om uppläggnen av arbetet. Inte heller här kan vi se någon större skillnad mellan hur kvinnor och män bedömer saken.

Jämfört med 2008-års undersökning så föreslår de här siffrorna att det har skett en förbättring totalt sätt till det bättre – då tyckte nästan 40 procent att de aldrig eller nästan aldrig var med och påverkade upplägget av arbetet. Med tanke på utvecklingen av den statliga verksamheten och rekryteringsbehovet av personal finns det all anledning att var kritisk till att så många anser att de har så lite att ”säga till om” i upplägget av det egna arbetet. Inte minst för att den generation som de närmaste åren träder in på arbetsmarknaden förväntar sig att kunna påverka planeringen av sitt eget arbete.

Övertid och ersättning

Något mindre än hälften av medlemmarna arbetar varje vecka – i olika grad – mer än vad den stipulerade ordinarie arbetstiden kräver. Det gäller både kvinnor och män.

Arbetsförmedlingen har den största andelen som arbetar utöver den ordinarie arbetstiden varje vecka. En tredjedel av alla svarande arbetar sällan eller aldrig övertid. Samma fråga ställdes till STs medlemmar i undersökningen 2008, och då var det färre som varje vecka arbetade utöver den ordinarie arbetstiden. Resultatet från den här undersökningen indikerar att det kan vara en ökning på runt 10 procentenheter av dem som arbetar mer än ordinarie tid varje vecka.

Nästan 30 procent uppger att de inte får ersättning för all den arbetstid de lägger ner. I många fall tycks flexitidsystemet användas för att reglera tid som rimligen skulle räknas som övertid och ersättas som sådan.

Hot om våld eller våld

Cirka 7 procent svarade att de varit utsatta för våld eller hot om våld. I den här undersökningen ser vi de största andelarna med drabbade hos Kriminalvården och, Kronofogdemyndigheten. Där uppger hela 30 procent att det varit utsatta för det. Det är ett alarmerande resultat., Inom branschen Spårtrafik säger en fjärdedel av de svarande att de är utsatta för hot eller våld. Det är anmärkningsvärt med tanke på att det inte är en verksamhet som arbetar med ”tvångsåtgärder”

Fyra av tio drabbade anser att de inte fick tillräckligt med stöd när de drabbats av våld eller hot om våld.

Kompetensutveckling – utvecklings/planeringssamtal

En fjärdedel svarar att de inte får den utbildning som krävs. 2008 var andelen ungefär densamma. Vi menar att bristen på kompetensutveckling har en tydlig negativ inverkan på verksamhetens resultat och arbetsmiljö.

Samtidigt finns det en stor andel av de svarande, drygt 40 procent som anser att de inte får använda all sin kompetens i sitt arbete – i den meningen att den skulle kunna användas inom det arbetsområde man har.

Drygt 20 procent av de svarande uppger att de inte haft utvecklingssamtal med sin chef – något som är grundläggande i ett modernt arbetsliv!

ST anser att varje anställd ska ha ett slags utvecklingskontrakt som garanterar individen kompetensutveckling. Det skulle gagna både den enskilde och verksamheten.

Har tillräckligt med tid och andra resurser för att klara mitt uppdrag

Nästan 40 procent menar att situationen är sådan att de inte kan klara sitt uppdrag fullt ut. Inte heller här uppvisar undersökningen några större skillnader på hur kvinnor och män svarar.

Mer än hälften av de svarande inom Arbetsförmedlingen gör den bedömningen. Nästa lika många som arbetar på Försäkringskassan säger samma sak. Det är anmärkningsvärt att så många – i stort sett varannan medlem i stora myndigheter som svarar för en betydande samhällsservice gör den bedömningen. En liknad fråga fanns med i rapporten 2008 – då svarade 20 procent att de inte på ett fullgott sätt kunde klara av det uppdrag de fått från riksdag och regering. Den nya undersökningen indikerar att det skett en drastisk försämring i villkoren för de som ska ge service till medborgarna.

De människor som får service upplever att de får tillräckligt med stöd

Var fjärde svarande tycker att de människor man ger service till inte upplever att de får tillräckligt stöd. Andelen kvinnor bland STs medlemmar som redovisar den uppfattning är 20 procent. Motsvarande siffra för männen är 30 procent.

År 2008 ställdes en liknande fråga – om hur allmänheten uppfattade arbetsinsatsen hos de svarande – då svarade dryga 40 procent att allmänheten var övervägande positiv. Knappa 10 procent uppgav att den var negativ. Även om frågorna inte är direkt jämförbara tycks det vara fler medlemmar som idag upplever någon form av missnöje hos allmänheten.

STs förslag

- ▶ Myndigheter, universitet och högskolor, bolag och affärsverk måste få tillräckliga resurser för att klara sin verksamhet. Under årens lopp har omfattande organisationsförändringar genomförts. Regelverken och andra villkor för myndigheter har drastiskt förändrats samtidigt som det rått en stor brist på resurser i organisationerna.
- ▶ Intensifiera insatserna mot våld och hot om våld – i viss verksamhet som staten bedriver ingår tvångsåtgärder vilket av naturliga skäl ökar risken för våld och hot. Men även annan verksamhet har fått ett tuffare klimat och risken för hot och våld har ökat – exempelvis reglerna för arbetslösa och sjukskrivna är tuffare. Det kräver större uppmärksamhet och åtgärder för att möta risken för våld och hot. STs medlemmar inom branschen Spårtrafik signalerar en oroväckande nivå av hot och våld. Det behövs mer utbildning i frågor om bemötande och åtgärder i samband med att ett hot eller en våldssituation uppstår.
- ▶ Samtliga anställda ska ha personliga kompetens- och utvecklingsplaner. ST anser att de anställda ska ha ett utvecklingskontrakt med arbetsgivaren. Det skulle kräva att det sker regelbundna samtal om kompetens och utveckling mellan chef och anställd.
- ▶ Certifiera arbetsmiljön. Arbetsmiljön måste vara en del av verksamhetsplaneringen – inte en sidoverksamhet. Långsiktighet krävs i arbetsmiljöarbetet för att nå framgång. Särskilt i verksamhet där omorganisation, neddragningar och nya direktiv och regler för verksamheten hör till vardagen. Annars finns risk för motsatt effekt så som ”tappade sugar”, frustration och ökad sjukskrivning – sämre arbetsmiljö helt enkelt. ST föreslår att det införs en certifiering av arbetsmiljön inom den ”statliga sfären” – det finns olika metoder för certifiering av arbetsmiljön. En statlig utredning¹ har också tittat på möjligheten till ackrediterad certifiering och bedömt att det kan vara en möjlighet.
- ▶ En ny lönepolitik för staten! Målsättningen bör vara ”konkurrenskraftiga löner och villkor som säkerställer att det finns kompetens för att nå verksamhetens mål”. Eftersom löner för många statliga yrken ligger lägre än sina privata motsvarigheter innebär målsättningen på sikt en höjning av statliga löner. Nuvarande lönepolitiska mål ”staten ska totalt sett inte vara löneledande” ifrågasätter vi, då det kan vara missledande. Samhällsekonomiskt finns inte skäl att hålla nere statliga löner på

¹ Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet, SOU 2009:97

nivåer som inte är konkurrenskraftiga. Det är mer effektivt att betala marknadsmässiga löner för den kompetens som efterfrågas.

- ▶ Trygghet i anställningen. Tillsvidareanställd på heltid bör vara det normala anställningsförhållandet i staten, men många har idag tidsbegränsade anställningar med stor otrygghet. Det är inte acceptabelt. Andra anställningsförhållanden än tillsvidareanställd på heltid ska vara en möjlighet för den anställde, men inget tvång. Alla anställda ska i princip likställas avseende anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.
- ▶ Trygghet i omställningen. Omorganisationer och omstruktureringar är idag en del av vardagen för många, vilket kan öka känslan av otrygghet. Undersökningen visar att statliga arbetsplatser står inför fortsatt stora förändringar. Trygghetsavtalen blir därför allt viktigare och ska bidra till att ge dem som sagts upp en skälig ekonomisk trygghet och stöd för att komma vidare i arbetslivet. Trygghetsavtalet behöver utvecklas och stärkas i ljuset av de stora omställningar staten står inför. A-kassan bör återställas avseende ersättningsnivå och avgift och åtgärder vidtas för att fler än idag ska omfattas av inkomstbortfallsskyddet.
- ▶ Stärk kunskap och värdegrund. Alla nyanställda bör genomgå ett introduktionsprogram. Syftet är att stärka de anställdas kunskap om staten och det unika i statstjänstemannarollen. En rättighets- och skyldighetskatalog behövs som tydliggör den unika status som statstjänstemän har i samhället. En gemensam värdegrund för hela statsförvaltningen som förklarar och förstärker det personliga ansvaret vid t ex myndighetsutövning och andra former av tjänsteutövning behövs.
- ▶ Auktorisering av statstjänstemän. Anställda som genomgått introduktionsprogrammet och har goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen, samt är väl förtrogna med värdegrunden, erhåller en auktorisering av sina kunskaper. Det innebär en kvalitetssäkring av den statliga servicen och myndighetsutövandet gentemot allmänheten. Det blir också en källa till yrkesstolthet och trygghet i rollen för de statsanställda. Kriterierna för auktorisering ska ytterst fastställas av riksdagen.
- ▶ ST menar att politikerna måste lyfta fram staten - visa bilden av en framtidssektor. Idag saknas ett betryggande svar på frågan om vilken roll staten ska spela i en modern och global värld. Samtidigt kräver utvecklingen en aktiv stat som investerar i hållbar utveckling och trygghet, samt erbjuder effektiva välfärdstjänster och pålitlig infrastruktur till individer och företag. Det finns ett brett behov av en modern och långsiktig vision för staten. ST vill se en sådan diskussion med politiska beslutsfattare och arbetsgivare.

Inledning

Undersökningen genomfördes via en webbenkät till ST-medlemmar med e-postadress i 14 av STs större avdelningar. 27 270 medlemmar med e-postadresser berördes av enkäten och 9 264 medlemmar besvarade enkäten (svarsfrekvens 34 procent) . 8 895 har angivit någon av de nedan förtecknade myndigheterna/bolagen/affärsverken. Övriga 369 (4 procent av de svarande) har inte angivit någon arbetsgivare men är registrerade medlemmar i ST och har svarat utifrån den anställning de har idag hos någon annan arbetsgivare – i huvudsak inom vårt organisationsområde. Dessa är inte särredovisade i tabellerna och ingår således i totalredovisningen.

Antalet svarande på varje fråga kan variera beroende på om det är en följdfråga eller om man har avstått att svara av olika skäl. Undersökningen genomfördes februari – mars 2010. Två påminnelser skickades ut.

Redovisningen av resultaten är problemfokuserad – pekar på det som ST ser som brister i arbetsmiljön och som måste åtgärdas. Det går att utläsa svarsfrekvenserna på samtliga svarsalternativ. Jämförelse görs vid några av frågeställningarna med den arbetsmiljöundersökningen som ST redovisade 2008. I den här rapporten finns ett avsnitt om den metod vi använt i denna undersökning och också varför det kan vara rimligt att jämföra med undersökningen 2008 även om de ska göras med försiktighet. Vi har valt att använda uttrycket indikation för att tydliggöra att det inte kan sägas vara statistiskt säkerställda förändringar.

Följande myndigheter, bolag, affärsverk, universitet och högskola ingick i undersökningen. Antalet svar inom förvaltningsmyndigheterna är 5 914, universitet och högskolor 1 410 och från bolag och affärsverk 1 571.

I en tabellbilaga redovisas uppgifter från de olika myndigheterna och områdena utifrån de olika svarsalternativen som fanns på frågorna.

Förvaltningsmyndigheter

- ▶ Arbetsförmedlingen
- ▶ Domstolsväsendet
- ▶ Försäkringskassan
- ▶ Kronofogdemyndigheten

- ▶ Kriminalvården
- ▶ Polisen
- ▶ Skatteverket

Universitet och högskolor

- ▶ KTH, Kungliga tekniska högskolan i Stockholm
- ▶ Stockholms universitet
- ▶ Umeå universitet
- ▶ Uppsala universitet
- ▶ Göteborgs universitet
- ▶ Linköpings universitet
- ▶ Luleå tekniska universitet
- ▶ Lunds universitet

Bolag och Affärsverk

- ▶ Banverket
- ▶ Luftfartsverket eller annan arbetsgivare inom flygtrafiken
- ▶ Posten - inkl Strålfors med flera associerade bolag
- ▶ Spårtrafiken: SJ eller annan arbetsgivare inom järnväg
- ▶ Vägverket

Resultat från undersökningen

Nedan följer en redovisning av svaren. I tabellbilaga finns en mer detaljerad redovisning där det går att se uppgifter för olika ST-avdelningar och huvudområden. För att öka läsvänligheten avrundas procentsatserna enligt vedertagen praxis. Resultaten för universitet och högskolor redovisas på ett samlat sätt. Detsamma gäller affärsverken (Banverket, Vägverket, Luftfartsverket) samt bolagen (Posten, Spårtrafik).

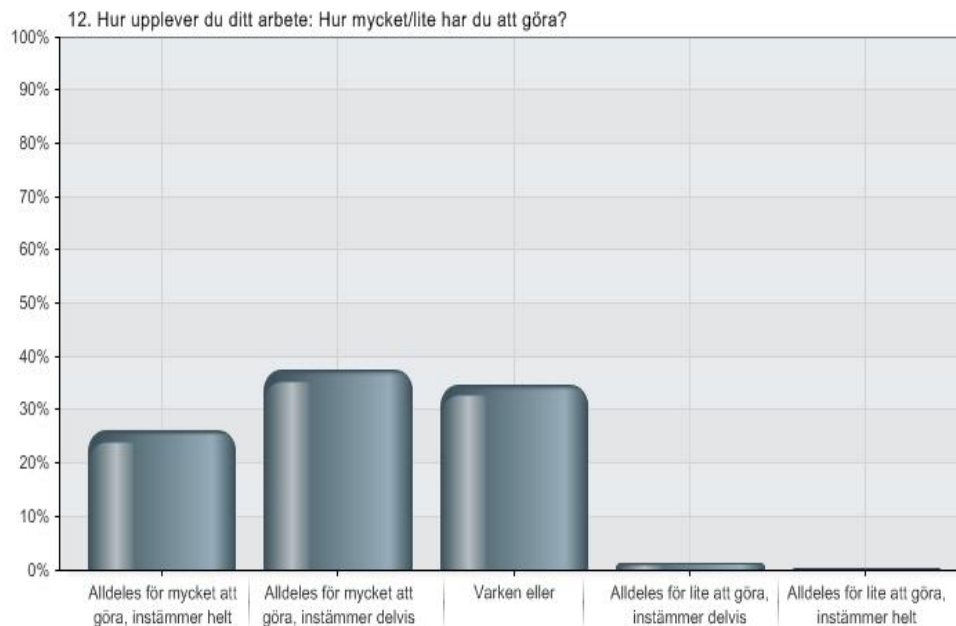
Som sagts tidigare är redovisningen av resultaten problemfokuserad – det vill säga pekar på det som ST ser som brister i arbetsmiljön och som måste åtgärdas.

Hur upplever du ditt arbete: Hur mycket/lite har du att göra?

Totalt svarar 64 procent att de instämmer helt eller delvis med att de har alldeles för mycket att göra. Andelen kvinnor som svarat så är 65 procent och andelen män 60 procent.

Vid undersökningen 2008 var motsvarande andel 55 procent totalt vilket indikerar en ökning av arbetsbelastning som var hög redan då. Några myndigheter sticker ut med hög arbetsbelastning; Arbetsförmedlingen och Kronofogdemyndigheten ungefär 75 procent, Försäkringskassan 72 procent. Inget område ligger under 44 procent (Affärsverksområdet).

En mycket stor andel av STs medlemmar upplever att de har för mycket att göra. Vår bedömning är att allt för många av medlemmarna arbetar under ett alldeles för stort arbetstryck som både kortsiktigt men främst långsiktigt riskerar leda till ohälsa bland dem. Andelen som har varken för mycket eller för lite att göra är 35 procent.



Alternativ	Procent	Värden
1 Alldeles för mycket att göra, instämmer helt	26,1 %	2407
2 Alldeles för mycket att göra, instämmer delvis	37,5 %	3458
3 Varken eller	34,7 %	3197
4 Alldeles för lite att göra, instämmer delvis	1,4 %	132
5 Alldeles för lite att göra, instämmer helt	0,3 %	25
Totalt		9219

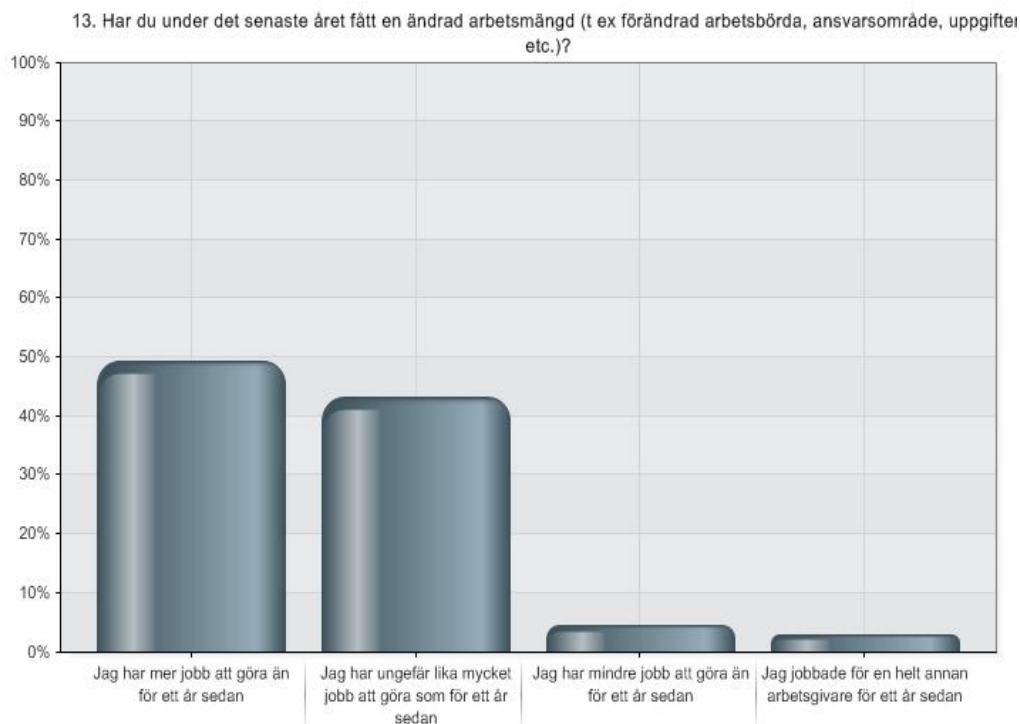
Har du under det senaste året fått en ändrad arbetsmängd (t ex förändrar arbetsbörda, ansvarsområde, uppgift etc.)?

Totalt har nästan hälften av medlemmarna fått en ökad arbetsmängd under det senaste året. Här skönjer vi inga större skillnader mellan hur kvinnor och män svarat..

Även här är det Arbetsförmedlingen som "ligger i topp" med 63 procent följt av Kronofogdemyndigheten 57 procent och Kriminalvården 55 procent. För i stort sett samtliga myndigheter och områden har medlemmarna fått en ökad arbetsbörda – i något fall ligger den på samma nivå. Väldigt få har fått mindre att göra, 4 procent. Denna fråga fanns inte med i STs undersökningen 2008. Svaren pekar tydligt på att

stora grupper inom vissa myndigheter har fått en ökad arbetsbelastning - från många gånger en redan hög nivå. Här finns en samstämmighet (högre arbetsbelastning) med den förra frågan – om man har för mycket eller för lite att göra.

Att som anställd få nya arbetsområden och nya uppgifter är naturligtvis i sig inget negativt, snarare positivt – problem kan uppstå om ytterligare arbete adderas till tidigare arbetsuppgifter och att arbetsbelastningen ökas till en för hög nivå med risk för ohälsa.



Alternativ	Procent	Värden
1	49,4 %	4556
2	43,2 %	3983
3	1,5 %	119
4	2,8 %	256
Totalt		9214

Hur ofta arbetar du vanligtvis utöver din ordinarie arbetstid?

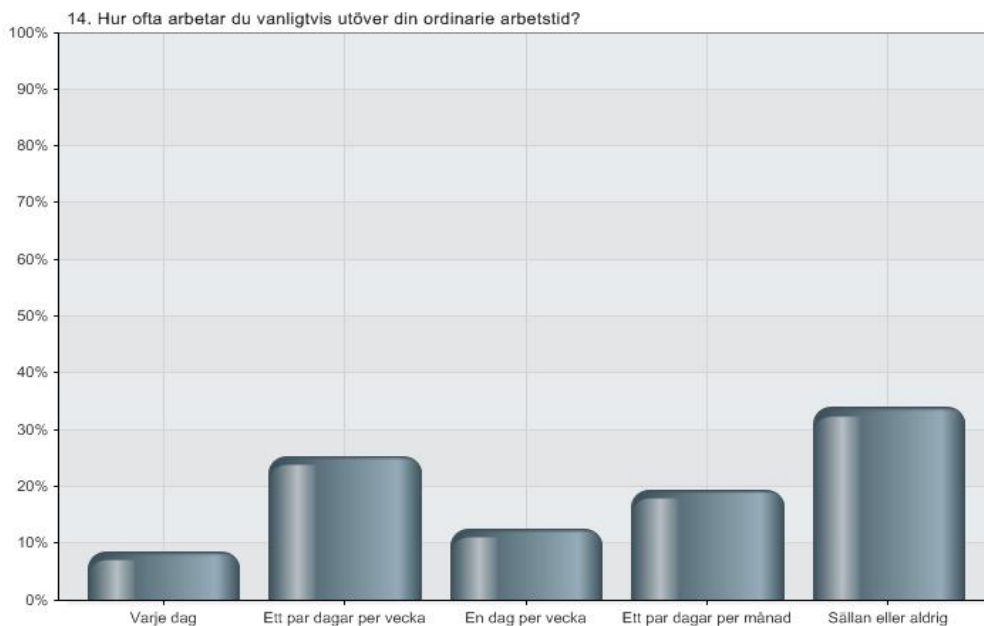
46 procent av medlemmarna arbetar varje vecka – i olika grad – utöver den ordinarie arbetstiden. Andelen kvinnor som arbetar utöver ordinarie arbetstid är 47 procent och andelen män 45 procent

Återigen – Arbetsförmedlingen har den största andelen 60 procent som arbetar utöver den ordinarie arbetstiden varje vecka följt av Domstolsväsendet 49 procent samt universitet och högskoleområdet och Försäkringskassan bägge på drygt 48 procent. En tredjedel arbetar sällan eller aldrig övertid.

Samma fråga ställdes till STs medlemmar i undersökningen år 2008, då var det 37 procent som varje vecka arbetade utöver den ordinarie arbetstiden. Resultatet från denna undersökning indikerar att det kan vara en ökning på runt 10 procentenheter av dem som arbetar mer än ordinarie tid. Mot bakgrund av svaren på de två tidigare frågorna, (om man har mycket eller lite att göra samt om man har fått en ökad eller minskad arbetsmängd) så är det en rimlig bedömning att antalet medlemmar som varje vecka arbetar utöver den ordinarie arbetstiden har ökat.

Enligt Arbetsmiljöverket rapport Arbetsmiljö 2007² anges totalt för hela arbetsmarknaden att 25 procent arbetade övertid/mertid den referensvecka deras undersökning gjordes. Nya siffror för 2009 kommer juni 2010. I januari i år meddelade TT att SCB hade siffror – november 2009 - på att obetald övertid slår alla rekord. Här kan man fråga sig om arbetsgivarens vilja till mer flexibel arbetstid utan övertidsersättning redan slagit igenom i praktiken?

² Arbetsmiljöverket rapport 2008:4 Arbetsmiljö 2007



Alternativ	Procent	Värden
1 Varje dag	8,5 %	787
2 Ett par dagar per vecka	25,4 %	2339
3 En dag per vecka	12,6 %	1164
4 Ett par dagar per månad	19,4 %	1786
5 Sällan eller aldrig	34,1 %	3135
Totalt		9211

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

Totalt 28 procent anser att de inte får ersättning för den arbetstid de lägger ner. Andelen kvinnor som anser det är 27 procent och bland män 32 procent.

Vid undersökningen av arbetsmiljön år 2008 svarade 22 procent att de inte får ersättning för den tid de lägger ner – de med så kallad förtroendearbetstid var borträknade och ingick inte bland dem som svarat att de inte fått ersättning för all arbetstid. Framför allt är det nu chefer som anger att de inte får ersättning för all tid de arbetar 36 procent jämfört med exempelvis assisterande personal 24 procent och handläggare 29 procent.

Alternativ		Procent	Värden
1	Ja	71,7 %	6585
2	Nej	28,3 %	2593
Totalt			9178

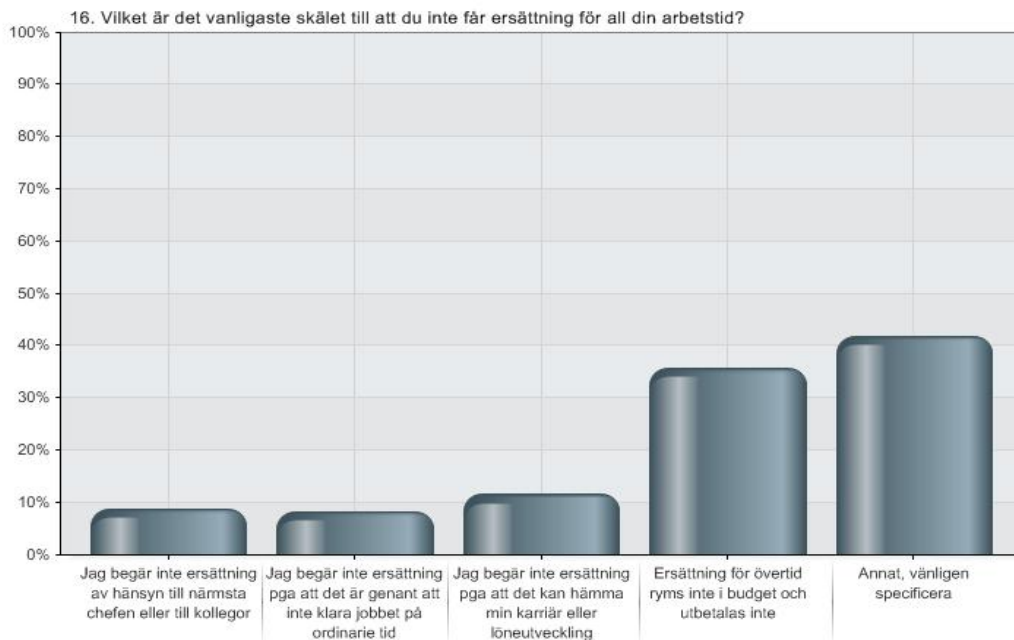
Vilket är det vanligaste skälet till att du inte får ersättning?

Fler svarsalternativ har varit möjligt att ange. Det mest frekventa svaret bland svarsalternativen är ”Annat” (42 procent) där de svarande kan ange orsak och lämna kommentar.

En av den mest förekommande kommentaren är att man hänvisar till flextid på olika vis. Man sköter sin ”övertid” själv genom att plussa på sin flextid – till skillnad mot att övertid beordras av chefen och att tiden regleras enligt reglerna för övertidsersättning. Vår bedömning är att flextidssystemet i många fall fungerar som ett ”övertidssystem”. Vi kan inte säga med någon bestämdhet hur det ligger till men med hänsyn till svaren på denna fråga och den föregående frågan finns det mycket som talar för det.

När flextidssystemen infördes för många år sedan var det för att den anställde i större utsträckning själv skulle kunna styra över sin arbetstid och med hänsyn till verksamheten av naturliga skäl. Idag tycks flextidssystemet i många fall vara till för att reglera/registrera arbetstid när den övergår ordinarie veckoarbetstid för att klara verksamheten. Inte i första hand för att den anställde ska ha möjligheten att bygga upp ett plussaldo för att senare använda tiden utifrån sina egna behov.

Det näst vanligaste svaret är att övertid inte ryms i budget och utbetalas därför inte - 36 procent svarar så. Många arbetar mer än ordinarie arbetstid på ett regelbundet sätt men utgår ifrån att övertidsersättning i pengar inte går ut.



Alternativ	Procent	Värden
1 Jag begär inte ersättning av hänsyn till närmsta chefen eller till kollegor	8,0 %	222
2 Jag begär inte ersättning pga att det är genant att inte klara jobbet på ordinarie tid	8,3 %	208
3 Jag begär inte ersättning pga att det kan hämma min karriär eller löneutveckling	11,6 %	291
4 Ersättning för övertid ryms inte i budget och utbetalas inte	35,7 %	899
5 Annat, vänligen specificera	41,8 %	1052
Totalt		2672

Har du varit utsatt för våld eller hot om våld någon gång under de senaste 12 månaderna?

Totalt 7 procent svarade att de varit utsatta för våld eller hot om våld. Andelen kvinnor var 6 procent och andelen män 9 procent.

Vid undersökningen 2008 var det 14 procent - att det är så stor skillnad beror kan vi inte hitta någon förklaring till - men glädjas åt att andelen sjunker. Inom många verksamheter jobbar man aktivt med att minska eller eliminera våld och hot om våld –

särskilt observanta är man i de verksamheter där någon form av tvång förekommer – kriminalvård, tvångsvård för olika grupper, verksamheter hos kronofogden.

En ST-avdelning som ingick i undersökningen 2008, ST inom Statens institutionsstyrelse (SiS), ingår inte i denna undersökning. En väldigt stor andel som arbetar inom SiS är utsatta för våld eller hot om våld – i undersökningen 2008 låg det på hela 75 procent. Inom samtliga undersökta myndigheter och områden är det en lägre andel som svarat att de är utsatta för våld eller hot om våld. (Vi kommer senare under året redovisa resultat från en annan undersökning med samma frågor riktade till ST-medlemmar på Migrationsverket, CSN och SiS.)

I den här undersökningen ser vi de största andelarna med drabbade hos Kriminalvården och Kronofogdemyndigheten Där uppger hela 30 procent att de varit utsatta. Inom bolagsområdet – Spårtrafik – uppger hela 23 procent att det varit drabbade av det.

Alternativ		Procent	Värden
1	Ja	6,8 %	627
2	Nej	93,2 %	8573
Totalt			9200

Upplevde du att du fick tillräckligt stöd från din arbetsgivare i samband med det våld eller hot om våld du var utsatt för?

En stor majoritet uppger att de fick tillräckligt med stöd 63 procent - men vi bedömer det ändå som en stor brist att totalt 37 procent anser att de fått för lite stöd - 30 procent av kvinnorna och 46 procent av männen. Inom vissa myndigheter/områden var det få svarande beroende på att andelen som varit drabbade var ett litet antal.

Alternativ		Procent	Värden
1	Ja	62,8 %	383
2	Nej	37,2 %	230
Totalt			613

Får du den utbildning/kompetensutveckling som krävs för att du ska kunna klara ditt jobb?

Totalt 26 procent säger sig inte få den utbildning som krävs. Här uppvisar kvinnor och män samma mönster..

2008 var andelen totalt 24 procent. Främst är det medlemmar inom Polisväsendet 48 procent, Kriminalvården 36 procent, Arbetsförmedlingen 28 procent och Skatteverket 28 procent som svarar så.

Vi menar att bristen på utbildning/kompetensutveckling har en negativ inverkan på verksamhetens resultat och arbetsmiljö. ST har tidigare lyft fram idén om att den anställde borde ha någon form av kontrakt på att få kompetensutveckling. Det skulle gagna både individen och verksamheten.

Alternativ	Procent	Värden
1 Ja	73,8 %	6730
2 Nej	26,2 %	2408
Totalt		9138

Får du användning för hela din kompetens i ditt arbete?

Totalt 40 procent uppger att de inte får användning för hela sin kompetens i arbetet. 38 procent av kvinnorna tycker det och 44 procent av männen. Ungefär lika många totalt 41 procent svarade så 2008.

57 procent inom Kriminalvården, 50 procent inom Polisväsendet och 43 procent inom universitet och högskoleområdet svarade att de inte får användning för hela sin kompetens. Denna fråga och föregående tycks tyda på en brist på rätt kompetens i organisationen samt att kompetens inte utnyttjas till fullo. Givetvis kan frågan problematiseras ytterligare. Här har vi ju låtit medlemmarna göra en självskattning av hur deras kompetens är och hur den används men oavsett är det ett bekymmer om individen inte upplever att hon eller han inte får använda sig av sin kompetens.

Alternativ		Procent	Värden
1	Ja	59,9 %	5514
2	Nej	40,1 %	3685
Totalt			9199

Har du haft utvecklings-/planeringssamtal med din chef under det senaste året?

En femtedel har inte haft utvecklingssamtal med sin chef det senaste året. Några myndigheter/områden som visar på en hög andel som inte haft samtal är universitet och högskoleområdet 34 procent, Domstolsväsendet 28 procent och Kriminalvården 27 procent.

Bland samtliga kvinnor var det 19 procent som inte hade haft ett planeringssamtal och bland samtliga män 23 procent.

Arbetsgivare och fack är ofta rörande överens om betydelsen av dessa samtal. Ibland finns det reglerat i överenskommelser av olika slag mellan parterna. Trots det är det en femtedel som inte har haft utvecklingssamtal under året som gått. Det är ju också så att utvecklingssamtalet ofta ligger till grund för vilka insatser av kompetensutveckling som bedöms viktiga för den anställde. 2008 svarade 24 procent att de inte hade haft utvecklingssamtal.

Alternativ		Procent	Värden
1	Ja	79,8 %	7349
2	Nej	20,2 %	1865
Totalt			9214

Händer det att du är med och beslutar om uppläggnen av ditt arbete (t.ex. vad som ska göras, hur det ska göras, eller vilka som ska arbeta med dig)?

Totalt 30 procent anger att de för det mesta eller nästan aldrig är med och beslutar om uppläggnen av arbetet. Så tycker 40 procent inom Kriminalvården, Försäkringskassan 39 procent, bolagsområdet 38 procent och Skatteverket 34,procent.

Totalt ansåg 30 procent av kvinnorna att de inte är med och beslutar om upplägget av arbetet. För männen är motsvarande andel 28 procent

Jämfört med 2008 så föreslår de här siffrorna att det har skett en förbättring totalt sett, då tyckte 37 procent att de aldrig eller nästan aldrig var med och påverkade upplägget av arbetet. Trots det - med tanke på utvecklingen av den statliga verksamheten och utvecklingen i övrig verksamhet inom STs organisationsområde - och det rekryteringsbehov av personal som kommer framöver så finns det all anledning att var kritisk till att så många anser att de har så lite att "säga till om" i upplägget av det egna arbetet.



Alternativ		Procent	Värden
1	Alltid	16,0 %	1471
2	För det mesta	54,4 %	5012
3	För det mesta inte	22,2 %	2040
4	Aldrig	7,4 %	685
Totalt			9208

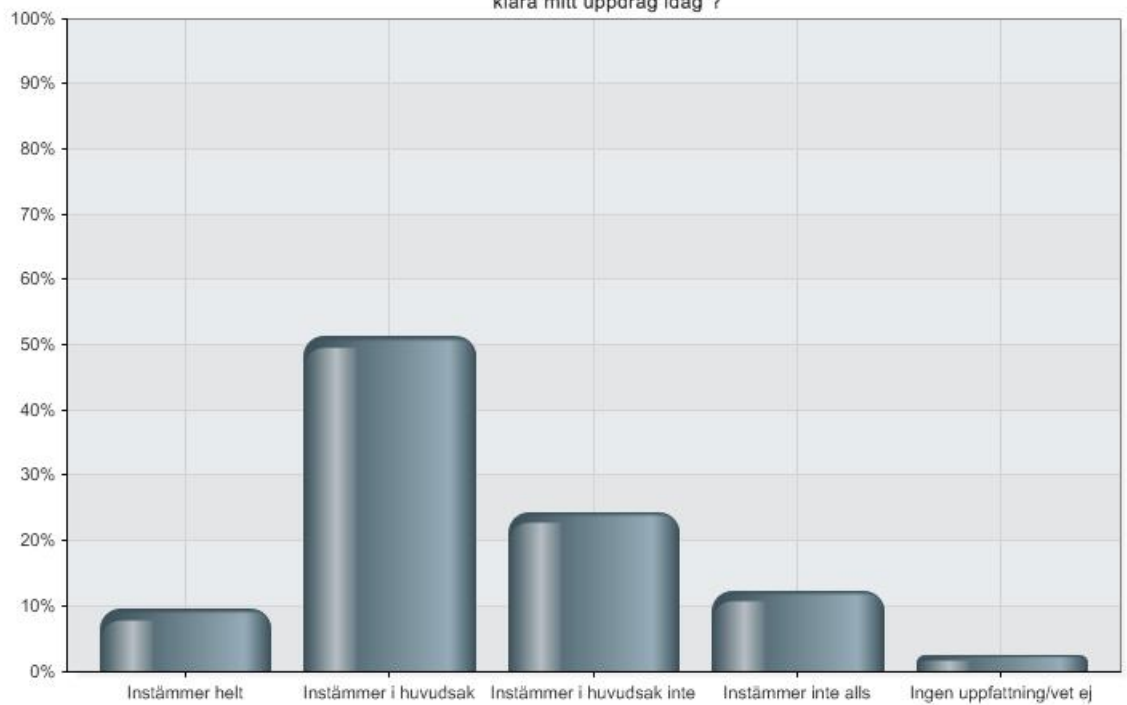
Hur ställer du dig till följande påstående: ”Jag har tillräckligt med tid och andra resurser till mitt förfogande för att klara mitt uppdrag idag”?

Hela 37 procent anger att situationen är sådan att de inte kan klarar sitt uppdrag fullt ut. Inte heller här skiljer sig resultatet åt vad gäller kön..

Mer än hälften hos Arbetsförmedlingen gör den bedömningen. Inom Försäkringskassan nästan lika många och Kronofogdemyndigheten 44 procent. Det är anmärkningsvärt att så många - varannan medlem i stora myndigheter som svarar för en betydande samhällsservice gör den bedömningen. Även om vi beaktar att det sker regelförändringar och omorganisationer – vilket ständigt pågår i större eller mindre utsträckning – så innebär svaren att det finns en daglig frustration för de anställda som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt.

(En liknad fråga fanns med i rapporten 2008 – då svarade 20 procent att de inte på ett fullgott sätt kunde klara av det uppdrag de fått från riksdag och regering.)

23. Hur ställer du dig till följande påstående: "Jag har tillräckligt med tid och andra resurser till mitt föfogande för att klara mitt uppdrag idag"?



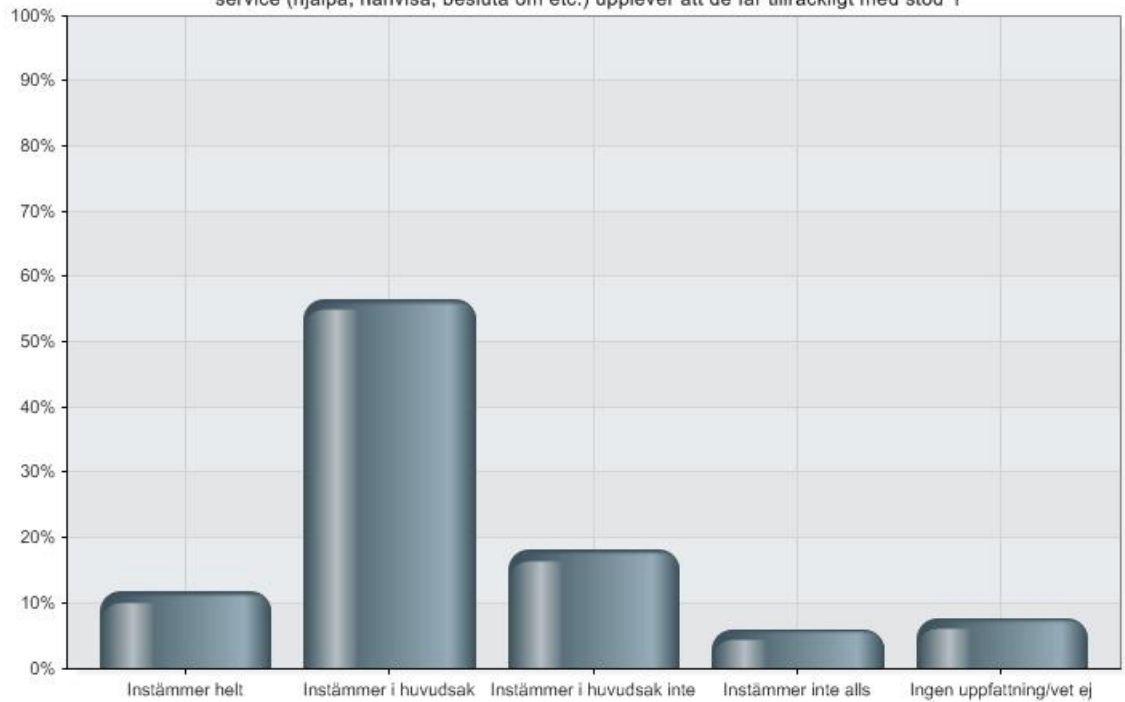
Alternativ	Procent	Värden
1	9,5 %	877
2	51,3 %	4729
3	24,4 %	2247
4	12,4 %	1143
5	2,4 %	218
Totalt		9214

Hur ställer du dig till följande påstående: ”De människor som jag har till uppdrag att ge service upplever att de får tillräckligt med stöd”?

Denna fråga ställdes till medlemmarna inom förvaltningsmyndigheterna (som Arbetsförmedling, Försäkringskassan och Skattemyndigheten med flera). I stora delar instämmer man i påståendet – 68 procent instämmer helt eller delvis. 24 procent instämmer inte. D v s var fjärde svarande tycker att de människor man ger service inte upplever att de får tillräckligt stöd. Andelen kvinnor som redovisar en sådan uppfattning är 21 procent och andelen män 32 procent.

År 2008 ställdes en liknande fråga – om hur allmänheten uppfattade arbetsinsatsen hos de svarande – då svarade 44 procent att allmänheten var övervägande positiv, 47 procent att allmänheten var lika positiv som negativ och slutligen knappa 10 procent att den var negativ. Även omfrågorna inte är direkt jämförbara tycks det vara fler anställda idag som upplever någon form av missnöje – att otillräckligt stöd ges till allmänheten. Bägge frågorna försöker fånga allmänhetens, kundernas upplevelse av service - bemötande

24. Hur ställer du dig till följande påstående: "De människor (kunder, klienter, etc) som jag har till uppdrag att ge service (hjälpa, hänvisa, besluta om etc.) upplever att de får tillräckligt med stöd"?



Alternativ	Procent	Värden
1	11,7 %	690
2	56,5 %	3322
3	18,1 %	1062
4	6,0 %	354
5	7,7 %	455
Totalt		5883

Vad tycker du är det bästa med ditt jobb?

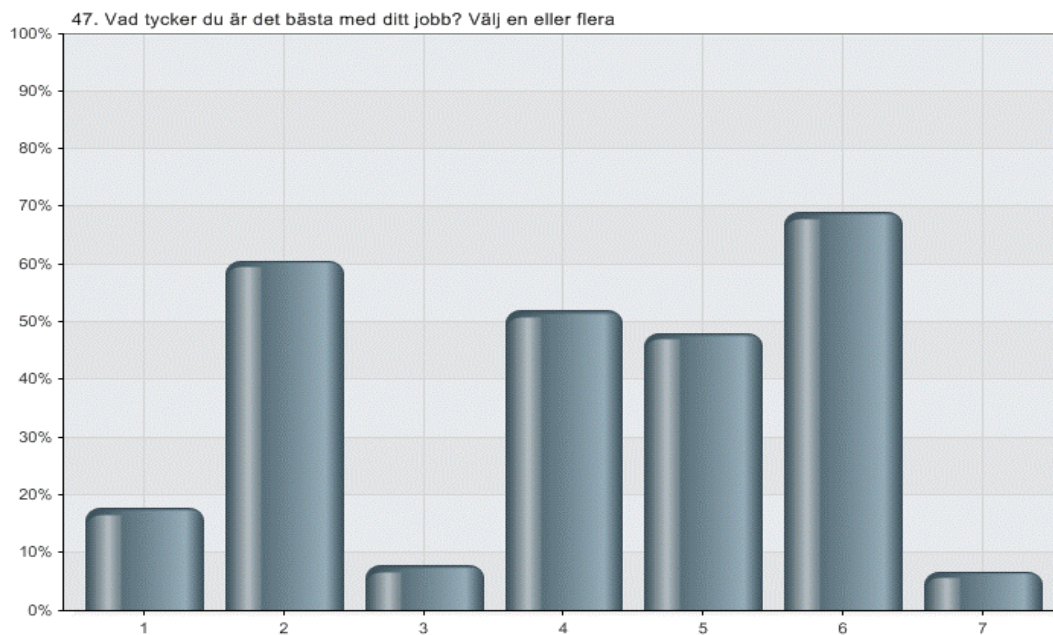
Observera att fler svarsalternativ var möjliga att markera – därför det stora antalet svar. 9 187 personer svarade på frågorna.

Här är det

- Bra arbetskamrater
- Intressanta arbetsuppgifter
- Självständighet och inflytande
- Möjligheten att göra nytta för andra människor och samhället i stort

Karriär och lön kommer långt ner som det bästa med jobbet vilket är oroande med tanke på rekryteringsbehoven framöver inom den statliga sektorn (inklusive bolag och affärsverk)

Jämför vi män och kvinnors svar väljer man i huvudsak samma alternativ till vad som är det bästa med jobbet.



Alternativ		Procent	Värden
1	Lönen och andra arbetsvillkor	17,7 %	1629
2	Intressanta arbetsuppgifter	60,6 %	5567
3	Bra karriär-/utvecklingsmöjligheter	7,7 %	705
4	Självständighet och inflytande över arbetsuppläggning	52,0 %	4774
5	Möjligheten att göra nytta för andra människor och för samhället i stort	48,1 %	4416
6	Bra arbetskamrater	69,0 %	6340
7	Annat	6,7 %	619
Totalt			24050

Metod och jämförelser med arbetsmiljörapporten 2008

År 2008 lämnade ST en rapport³ från en större arbetsmiljöundersökning som gjordes i samarbete med SCB. I den här undersökningen redovisas i några fall jämförelser med rapporten från 2008.

Vi vill klargöra att eventuella skillnader mellan dessa undersökningar inte är statistiskt säkerställda och att ambitionen med denna undersökning inte heller har varit det – det har använts en annan metod i den här undersökningen.

I rapporten från 2008 gjordes urvalet utifrån statistiskt vedertagna principer och med postenkät. Denna undersökning genomfördes som en webbenkät till medlemmar med e-postadresser. Dessutom är det inte samma avdelningar som ingår även om det huvudsakligen är så. I vilken utsträckning samma individer ingått i bägge undersökningarna har vi inga uppgifter om – det har inte heller varit syftet eller rimligt att uppnå med denna undersökning. Vid bägge undersökningarna har anonymitet gällt.

Vi bedömer att de jämförelser som görs kan ha ett värde som en indikation på förändringar i STs medlemmarnas arbetsmiljö. Det grundar vi på sammansättningen av de svarande i denna undersökning i olika avseenden samt ett stort antal svarande.

Nedan redovisas sammansättningen av dem som svarat på enkäten ur några grundläggande avseende. Fördelningen stämmer i stor utsträckning överens med fördelningen i den tidigare refererade rapporten 2008. I denna undersökning är det en mindre andel chefer (9 procent år 2008) och administrativ personal (31 procent år 2008) men en större andel handläggare (49 procent år 2008) som svarat.

³ "STs arbetsmiljörapport 2008 – Är staten en attraktiv arbetsgivare"

Fakta om de svarande

Huvudsaklig befattning	Andel procent
Chef	5,2
Expert, lärare, forskare	8,6
Handläggare	60,4
Assisterande personal	25,8
Fast anställd/visstidsanställd	
Fast anställda	95,9
Visstidsanställd	4,1
Heltid/deltid	
Heltid	87,8
Deltid	12,2
Kön	
Kvinna	68,8
Man	31,2
Ålder	
18 - 34 år	10,2
35 – 49 år	33,3
50 – 70	56,5

Tabellbilagor

Arbetsmiljörapporten 2010

Avdelningar	ST AF	ST FK	ST KRIM	ST KFM	ST POLIS	ST DOMST	ST SKATT	ST U/H	Bolag	ST POST	Affärs-verk	Totalt
Hur upplever du ditt arbete: Hur mycket /lite har du att göra?												
Alldeles för mycket att göra, instämmer helt	39,8	34,4	21,0	35,5	20,7	19,8	20,2	19,7	11,7	11,4	12,2	26,1
Alldeles för mycket att göra, instämmer delvis	37,4	37,7	34,2	40,9	40,1	37,1	39,9	38,1	37,5	39,7	32,3	37,5
Varken eller	22,1	26,8	42,8	23,7	35,5	41,3	38,1	40,8	48,3	46,5	50,6	34,7
Alldeles för lite att göra, instämmer delvis	0,6	0,9	0,8	0,0	2,8	1,9	1,5	1,3	2,1	2,1	4,2	1,4
Alldeles för lite att göra, instämmer helt	0,1	0,2	1,2	0,0	1,0	0,0	0,3	0,1	0,3	0,3	0,6	0,3
Har du under det senaste året fått en ändrad arbetsmängd (tex förändrad arbetsbörda, ansvarsområde, uppgifter, etc.)?												
Jag har mer jobb att göra än för ett år sedan	63,2	46,6	54,9	57,0	51,0	43,1	41,8	45,1	43,6	44,5	38,8	49,4
Jag har ungefär lika mycket jobb att göra som för ett år sedan	29,3	45,8	38,1	37,6	41,7	50,3	49,6	48,4	50,2	49,6	50,7	43,2
Jag har mindre att göra än för ett år sedan	3,2	5,9	4,3	1,6	4,8	2,8	5,8	4,1	5,0	5,8	7,5	4,5
Jag jobbade för en helt annan arbetsgivare för ett år sedan	4,4	1,7	2,7	3,8	2,5	3,8	0,0	2,5	1,2	0,0	3,0	2,8
År för det mesta inte/aldrig med och beslutar om upplägningen av egna arbetet.	22,8	38,7	40,3	16,1	36,8	28,7	34,0	18,3	38,2	29,0	31,3	29,6
Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de sista 12 månaderna	7,5	6,9	31,5	30,3	10,3	1,9	2,9	0,9	7,1	1,7	3,1	6,8
Inte tillräckligt bra stöd från arbetsgivaren i samband med våld/hot om våld	31,4	28,4	46,3	21,4	34,1	54,5	26,9	45,5	54,8	44,4	41,1	37,2
Har inte fått den utbildning som krävs	27,8	25,7	35,8	23,7	48,5	20,5	27,7	23,3	20,6	16,6	21,0	26,2
Får inte användning för hela sin kompetens i sitt arbete	40,9	36,8	56,8	34,9	50,9	33,6	36,3	42,6	38,1	39,5	40,1	40,1
Har inte haft utvecklings/planeringssamtal med chefen under det senaste året	17,7	8,2	27,1	7,5	22,2	28,3	12,5	33,9	26,8	16,7	18,4	20,2

Avdelningar	ST AF	ST FK	ST KRIM	ST KFM	ST POLIS	ST DOMST	ST SKATT	ST U/H	Bolag	ST POST	Affärs-verk	Totalt
Hur ställer du dig till följande påstående: "Jag har tillräckligt med tid och andra resurser till mitt förfogande för att klara mitt uppdrag idag"? Instämmer i huvudsak inte/Instämmer inte alls	53,2	47,3	34,6	44,1	31,5	23,8	32,1	26,5	22,9	20,3	21,9	36,8
Arbetar varje vecka utöver ordinarie arbetstid	60,0	48,3	30,7	45,2	33,9	48,8	38,9	48,4	34,0	35,2	35,0	46,5
Ej ersättning (i tid eller pengar) för all den tid man arbetar	35,4	26,1	33,2	28,0	32,8	26,7	23,7	25,9	25,6	25,4	20,6	28,3
Jag begär inte ersättning av hänsyn till närmaste chef eller till kollegor	10,8	4,6	11,0	2,0	4,9	7,5	7,1	8,2	13,5	16,7	10,3	8,8
Jag begär inte ersättning pga att det är genant att inte klara jobbet på ordinarie tid	9,8	9,4	4,9	2,0	2,4	10,2	9,6	6,5	9,6	12,1	5,6	8,3
Jag begär inte ersättning pga att det kan hämma min karriär eller löneutveckling	14,2	7,5	18,3	7,8	7,3	6,1	7,1	11,0	14,3	15,5	15,9	11,6
Ersättning för övertid ryms inte i budget och utbetalas inte	28,7	43,7	31,7	56,9	49,6	32,7	42,6	48,2	20,0	22,4	18,3	35,7
Annat	44,5	41,6	40,2	37,3	39,0	43,5	37,1	33,5	48,3	39,7	56,3	41,8
De människor som jag har till uppdrag att ge service upplever att de får tillräckligt med stöd?*												
Instämmer helt	6,5	10,8	10,9	14,0	15,4	23,9	16,0					11,7
Instämmer i huvudsak	48,9	61,1	50,6	62,9	60,0	59,5	63,5					56,5
Instämmer i huvudsak inte	28,5	15,5	19,8	15,1	13,7	3,7	9,1					18,1
Instämmer inte alls	10,3	4,2	11,3	2,7	3,8	1,4	2,0					6,0
Ingen uppfattning/vet ej	5,9	8,4	7,4	5,4	7,1	11,5	9,4					7,7
Vad tycker du är det bästa med ditt jobb? (Välj en eller flera)												
Lönen och andra arbetsvillkor	17,3	12,2	9,7	9,7	10,6	13,0	16,0	18,0	23,0	18,7	39,8	17,7
Intressanta arbetsuppgifter	59,2	58,8	50,0	52,2	60,6	71,4	55,3	59,5	47,1	49,7	62,4	60,6
Bar karriär-/utvecklingsmöjligheter	7,4	4,1	11,2	1,1	5,1	2,5	6,9	6,6	7,8	7,6	13,4	7,7
Självständighet och inflytande över arbetets uppläggning	50,7	38,3	38,4	52,2	46,7	54,4	44,3	74,1	55,1	56,0	51,5	52,0
Möjligheten att göra nytta för andra människor och för samhället i stort	46,7	57,0	61,2	54,8	50,8	29,1	43,4	28,8	22,9	20,0	32,4	48,1
Bra arbetskamrater	67,3	78,6	39,8	71,5	66,7	65,3	72,6	61,7	61,3	59,1	66,5	69,0
Annat	6,6	8,3	6,6	9,1	6,6	4,9	9,2	7,7	7,9	6,9	6,5	6,7
* Denna fråga ställdes till förvaltningsmyndigheterna												