

Tillit på jobbet

Innehåll

	Sammanfattande iakttagelser	5
1	En undersökning om tillit på jobbet	9
2	Kartläggning av tillit på jobbet	13
3	Kartläggning av detaljstyrning och kontroll	19
4	Kartläggning av autonomi på jobbet	27
5	Kartläggning av administration på jobbet	43
6	Kartläggning av ledarskap på jobbet	51
7	Kartläggning av trivsel på jobbet	63
8	Relationen mellan detaljerad styrning, kontroll och tillit	69
9	Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit	75
10	Relationen mellan administration och tillit	81
11	Relationen mellan ledarskap och tillit	85
12	Vad förklarar uppfattningar om tillit på jobbet?	91
13	Metodbilaga – undersökning om tillit på jobbet	99

Sammanfattande iakttagelser

Regeringen beslutade den 4 februari 2016 om ett uppdrag till Statskontoret om statlig styrning av offentlig sektor. I regeringsuppdraget anger regeringen bl.a. att styrningen ska kännetecknas av tillit och att det behövs utvecklade former för styrning och uppföljning som balanserar behovet av kontroll med förtroendet för medarbetarnas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Uppdraget består av sju deluppdrag.

För att ge underlag till de olika deluppdragen har Statskontoret med hjälp av Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört en enkätundersökning riktad till 12 000 medarbetare inom stat, kommuner, landsting och den privata sektorn. I den här underlagsrapporten beskrivs resultaten av enkätundersökningen.

En stor majoritet upplever tillit på jobbet

Av medarbetarna som har besvarat undersökningen uppger 86 procent att de alltid, eller oftast upplever att det finns tillit på den egna arbetsplatsen. Andelen är lägst bland medarbetare i staten, 80 procent, och högst bland medarbetare i privat sektor, 88 procent. Andelen är något högre när vi frågar om uppfattningen om tilliten från chefen. 89 procent menar att de upplever att chefen visar dem tillit. Även här är andelen lägst bland medarbetare i staten, medan andelen är högst i landstinget.

Förtroendefullt ledarskap är viktigast för tilliten

Den faktor som är viktigast för tillit på jobbet är att det finns ett förtroendeingivande ledarskap. Det innebär att medarbetarna ska uppfatta att ledningen är *kompetent*, har *integritet* och är *stödjande* vad gäller medarbetarnas yrkesmässiga utveckling och behov av balans mellan yrkesliv och privatliv.

Våra analyser visar att ett förtroendeingivande ledarskap är mycket positivt för såväl uppfattningen att det finns tillit på arbetsplatsen som upplevelsen av tillit från chefen.

Vi har gjort flera olika multivariata analyser som pekar på att förtroendegivande ledarskap är den enskilt viktigaste faktorn för att förklara tillit på jobbet. Detta gäller inom den privata och statliga sektorn samt i landstingssektorn.

Autonomi på jobbet är också viktigt för tilliten

Även upplevelsen av autonomi på jobbet är positivt för upplevelsen av tillit. Det är framför allt viktigt att medarbetarens kompetens tas till vara och att chefen välkomnar medarbetarens idéer.

Våra analyser visar att autonomi på jobbet är positivt för både uppfattningen att det finns tillit på arbetsplatsen och upplevelsen av tillit från chefen. Inom privat och statlig sektor och i landstinget uppvisar ett förtroendegivande ledarskap ett starkare samband med upplevd tillit, medan autonomi och ett förtroendegivande ledarskap är lika viktiga i kommunal sektor.

Vi har också undersökt betydelsen av hur verksamhetsområde, kön, utbildningsnivå, ålder och hur ofta medarbetaren har kontakt med chefen påverkar uppfattningen om tillit. När vi gör bivariata analyser ser vi att verksamhetsområde, kön och kontakt med chefen korrelerar med upplevd tillit, men effekten av dessa egenskaper försvinner nästan helt när vi gör multivariata analyser med alla faktorerna.

Kontroll, men inte detaljstyrning, har betydelse för tilliten

Våra analyser visar att detaljstyrning, från genom detaljerade instruktioner från chefen eller arbetsbeskrivningar, inte har någon större effekt på upplevelsen av tillit på jobbet. Däremot har det betydelse för den upplevda tilliten om chefen i detalj kontrollerar hur arbetet utförs. Betydelsen av chefens detaljerade kontroll är begränsad men synlig. Vi bedömer utifrån detta att det kan finnas anledning att precisera bilden av att detaljstyrning och kontroll leder till minskad tillit på jobbet. En arbetshypotes inför framtida studier skulle kunna vara att kontroll, men inte detaljstyrning, i någon mån kan minska upplevelsen av tillit på jobbet. Vi vill här betona att det krävs fördjupade studier, gärna forskning, innan vi mer säkert kan uttala oss om hur dessa samband ser ut.

Pedagogers yrkesmässiga kompetens tas bäst tillvara, samtidigt som de upplever mest onödig administration

I våra analyser kan vi se att de som arbetar i pedagogisk verksamhet i kommunerna utmärker sig i flera avseenden. De känner tillit i ungefär lika stor utsträckning som andra grupper, men de uppfattar i betydligt högre grad jämfört med andra att de kan påverka sitt arbete och att deras yrkesmässiga kompetens tas tillvara i jobbet. De är också den yrkesgrupp som tycker att det är roligast att gå till jobbet. Samtidigt är pedagoger den grupp på arbetsmarknaden som i vår undersökning i lägst utsträckning uppfattar sig ha tid till att utföra sina arbetsuppgifter så väl som de skulle önska och som i högst utsträckning anser att administration stjäl tid från viktigare arbetsuppgifter.

Medarbetare i staten inte fullt så nöjda som vi trodde

Både Statskontoret och Arbetsgivarverket har tidigare bedömt att statligt anställda är mer nöjda med sin arbetssituation jämfört med anställda på övriga arbetsmarknaden. Vår studie pekar i en annan riktning. Genomgående trivs medarbetare i privat sektor bäst, och upplever högst grad av tillit. Medarbetare i staten är minst nöjda bland de olika sektorerna, både vad gäller trivsel och tillit på jobbet. Det finns dock en mycket stor variation mellan statligt anställda inom olika verksamhetsområden. Utifrån vår studie tror vi därför att det kan finnas särskilda skäl att skaffa fördjupad kunskap om tillit på jobbet för några yrkeskategorier inom staten, bland annat behandlingsassistenter och arbetsförmedlare.

1 En undersökning om tillit på jobbet

Regeringen beslutade den 4 februari 2016 om ett uppdrag till Statskontoret om statlig styrning av offentlig sektor. Uppdraget består av sju deluppdrag.

Uppdraget till Statskontoret ska ses mot bakgrund av att regeringen har initierat ett arbete för att utveckla styrningen och uppföljningen av den offentliga sektorn.

Sverige har en offentlig förvaltning som i väsentliga delar fungerar väl. För att upprätthålla det, samtidigt som omvärlden förändras, krävs ett kontinuerligt utvecklingsarbete. Regeringen menar att det behövs utvecklade former för styrning och uppföljning som balanserar behovet av kontroll med förtroendet för medarbetarnas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Detaljstyrningen ska minska för att ge större utrymme för en mer strategisk styrning som kännetecknas av tillit och förtroende. För kommuner och landsting finns det vidare stora skillnader mellan dem vad gäller kapaciteten och förmågan att hantera den statliga styrningen. Det beror bland annat på befolkningens storlek och sammansättning.

Enkätundersökning till medarbetare

För att ge underlag till de olika deluppdragen har Statskontoret genomfört en enkätundersökning riktad till medarbetare inom stat, kommuner, landsting och den privata sektorn. Syftet med undersökning är att studera uppfattningar om autonomi och ledarskap på jobbet samt uppfattningar om tillit på arbetsplatsen. I den här underlagsrapporten beskrivs resultaten av enkätundersökningen.

Resultaten analyseras vidare i flera rapporter

Resultaten av enkätundersökningen redovisas närmare i följande rapporter inom ramen för uppdraget om statlig styrning av offentlig sektor:

- Statens styrning av kommunerna (2016:24)
- Utvecklad styrning (2016:26)

Vidare återfinns centrala bakgrundsresonemang om autonomi på jobbet och ledarskap samt administration i följande rapporter:

- Mer tid för kärnverksamheten (2016:19)
- Utvecklat medarbetarskap och ledarskap i staten (2016:20)

Undersökningens genomförande

Statskontoret har med hjälp av Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört undersökningen. En postenkät har skickats till ett urval om 12 000 anställda i åldern 20–67 år inom stat, kommun, landsting och den privata sektorn. Av de som tillfrågats har 4 856 individer, eller cirka 42 procent besvarat undersökningen

SCB har bistått Statskontoret i arbetet med att ta fram urval och att distribuera undersökningen. SCB har också genomfört en bortfallsanalys och analyserat giltigheten i resultaten.

I metodbilagan, som redovisas sist i rapporten, ges en mer utförlig redovisning av undersökningens upplägg, genomförande samt upplägget av analysen.

Upplägget av rapporten

I kapitel två till sju redovisar vi en kartläggning av hur medarbetarna uppfattar tilliten på arbetsplatsen, detaljstyrning och kontroll av arbetet, administration på jobbet, autonomi på jobbet samt förtroendeingivande ledarskap och trivsel på arbetsplatsen.

I kapitel åtta till elva undersöker vi hur uppfattningar om detaljstyrning och kontroll, autonomi på jobbet och förtroendeingivande ledarskap samvarierar med medarbetarnas uppfattningar om tillit på jobbet.

I metodbilagan i kapitel 13 beskriver vi undersökningens genomförande och redovisar en bortfallsanalys.

I analyserna kommer vi genomgående att analysera skillnader i uppfattningar beroende på i vilken sektor (stat, landsting, kommun eller privat¹), samt inom vilket verksamhetsområde som individen arbetar. Vi kommer också att analysera skillnader i uppfattningar beroende av kön och utbildningsnivå samt ålder där vi bedömt att det kan vara relevant.

Arbetet med rapporten har genomförts av Susanne Johansson och Arvid Perbo.

¹ I privat sektor ingår även de som arbetar hos ideella organisationer

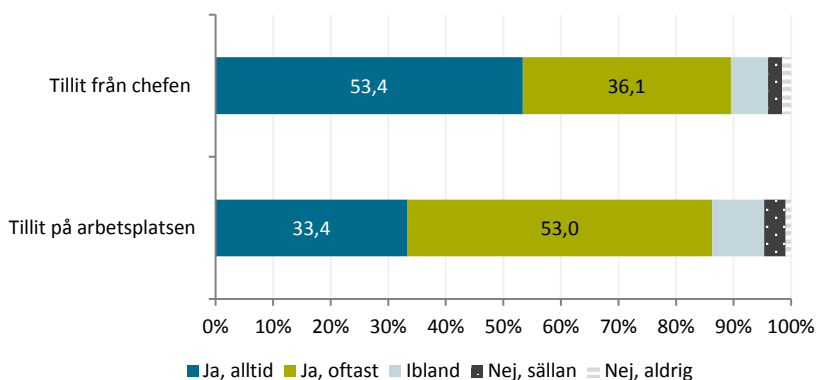
2 Kartläggning av tillit på jobbet

I vår undersökning har vi frågat hur medarbetarna uppfattar tilliten på sin arbetsplats och om de uppfattar att chefen har tillit till deras förmåga att utföra sitt jobb.

En stor majoritet upplever tillit på jobbet

Av medarbetarna som har besvarat undersökningen uppger 86 procent att de alltid, eller oftast upplever att det finns tillit på den egna arbetsplatsen. 33 procent av de svarande har angivit att de alltid upplever tillit på arbetsplatsen. Andelen är något högre när vi frågar om uppfattningen om tilliten från chefen, 89 procent menar att de upplever att chefen visar dem tillit. Av dessa upplever 53 procentenheter att chefen alltid visar dem tillit (figur 2:1).

Figur 2:1 Upplevd tillit på arbetsplatsen respektive från chefen (procent)

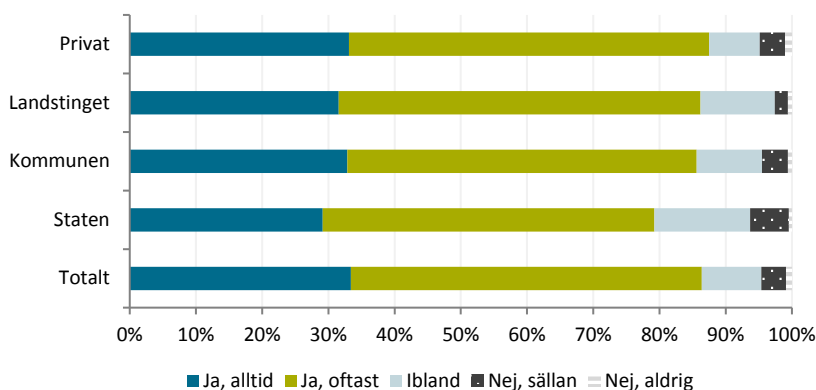


Kommentar: Kommentar: Frågan lyder "Vi litar på varandra på min arbetsplats" respektive "Min chef visar tillit till att jag klarar av att utföra mitt jobb". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Medarbetare i staten upplever något lägre tillit

Som framgår av figur 2:2 är det relativt små skillnader i tillit mellan arbetsmarknadens olika sektorer. Anställda i staten instämmer dock i något lägre grad än anställda i övriga sektorer att medarbetarna på arbetsplatsen litar på varandra. Ungefär 80 procent av de statligt anställda uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland anställda i kommunen respektive landstingen är andelen 86 procent. Bland privat anställda är andelen 88 procent.

Figur 2:2 Vi litar på varandra på min arbetsplats (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Vi litar på varandra på min arbetsplats". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Som framgår av tabell 2:1 finns det även skillnader i uppfattningar inom respektive sektor.² Upplevelsen av tillit varierar också mellan anställda som arbetar inom samma verksamhetsområde men i olika sektorer. Det gäller exempelvis hälso- och sjukvård där det i kommunen är 86 procent som anger att det finns tillit, motsvarande grupp i privat sektor är 95 procent.

Medarbetare inom området socialt arbete, omsorg eller psykologi som är anställda i staten skiljer ut sig genom en betydligt lägre nivå av tillit,

² Av de anställda i kommunen arbetar cirka 73 procent inom vård, skola och omsorg. I landstinget arbetar över 80 procent inom hälso- och sjukvården. I staten är medarbetarna fördelade mer jämt över fler verksamhetsområden, precis som inom privat sektor.

56 procent. Vi har tittat närmare på svaren inom denna grupp och ser att de arbetsförmedlare och behandlingsassistenter som ingår där skiljer ut sig genom en förhållandevis låg grad av tillit, betydligt under den genomsnittliga nivån i staten.³ Inom samma grupp ser vi att kriminalvårdare på motsatt sätt skiljer ut sig genom att ange en mycket hög grad av tillit, långt över den genomsnittliga nivån i staten. Även de poliser som ingår i området socialt arbete, omsorg eller psykologi anger en hög grad av tillit, över den genomsnittliga nivån i staten. Variationen är således mycket hög mellan grupper inom området socialt arbete, omsorg eller psykologi. När enkätsvaren bryts ner så här mycket i undergrupper behöver dock resultaten tolkas med försiktighet, då grupperna blir små, även om vi har ett stort antal svarspersoner totalt i vår enkät.

Som också framgår av tabell 2:1 anser kvinnor i något lägre grad än män att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland kvinnorna uppger 84 procent att det finns tillit på arbetsplatsen, bland män är andelen 89 procent. Det finns vissa skillnader i uppfattningar mellan män och kvinnor beroende på inom vilken sektor de arbetar. Störst skillnad, 7 procentenheter, är det i den privata sektorn.

Våra analyser visar att varken ålder eller utbildningsnivå har någon signifikant betydelse för uppfattningarna om vi litar på varandra på min arbetsplats.

Som framgår av tabell 2:1 tycks det positivt för tilliten att ha en daglig kontakt med sin chef. Tydligast är samvariationen i staten respektive i landstingen.⁴

³ I analysen har vi tittat närmare på vilket yrke de som själva angett att de arbetar inom verksamhetsområdet socialt arbete/omsorg/psykologi i staten har. Inom vilket verksamhetsområde som man arbetar är individens subjektiva bedömning. Det innebär att samma yrkesgrupp kan återfinnas inom flera olika verksamhetsområden.

⁴ I de bivariata analyserna ser vi genomgående att daglig kontakt med chefen har betydelse för upplevelsen av bl.a. tillit. I en multivariat analys, där vi kontrollerar för en rad olika faktorer, ser vi dock att denna betydelse visserligen är signifikant men mycket liten. Skillnaderna i tillit m.m. beror istället i högre grad på andra faktorer. Se kapitel 12.

Tabell 2:1 Andel som alltid eller oftast upplever att vi litar på varandra på min arbetsplats (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	86	80	86	86	88
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	88	*	86	87	95
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	80	56	84	*	*
Pedagogik	84	*	88	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	91	86	84	*	96
Övrigt ¹⁾	85	78	83	81	87
<i>Kön</i>					
Man	89	80	86	88	90
Kvinna	84	78	85	85	83
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	86	78	87	86	86
Högre utb ³⁾	88	81	84	86	91
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	89	84	87	92	89
Kontakt mer sällan	84	74	84	81	85

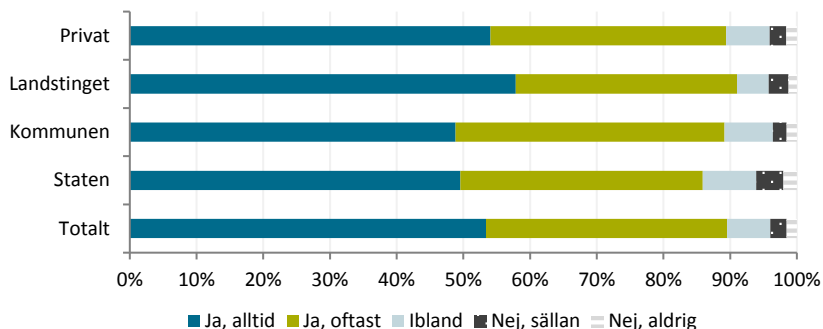
Kommentar: Frågan lyder "Vi litar på varandra på min arbetsplats". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej 1) I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport 2) Individer med max 3-årig gymnasieutbildning 3) Individer med eftergymnasial utbildning

Medarbetare i landsting upplever högst tillit från chefen

Mönstret är snarlikt vad gäller medarbetarnas upplevelse av om de uppfattar att deras chef visar tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete.

Bland anställda i landstinget uppfattar nästan 60 procent att de *alltid* känner tillit från chefen. I staten respektive i kommunerna är andelen knappt 50 procent.

Figur 2:3 Min chef visar tillit till att jag klarar av att utföra mitt jobb (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef visar tillit till att jag klarar av att utföra mitt jobb". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

En slutsats som kan dras utifrån resultaten som redovisas i tabell 2:2 är att inom vilket verksamhetsområde som man arbetar har något mindre betydelse för tilliten från chefen jämfört med tilliten på arbetsplatsen. Detta gäller även för gruppen som arbetar inom socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten, som på frågan om tillit på arbetsplatsen skiljde ut sig genom en låg nivå upplevd tillit

Kön och hur ofta medarbetaren har kontakt med sin chef har något mindre betydelse för tilliten från chefen jämfört med tilliten på arbetsplatsen.

Som framgår av tabell 2:2 ser vi små skillnader i uppfattningar om tillit från chefen mellan män och kvinnor. Inom staten är skillnaderna i uppfattningar mellan män och kvinnor som störst, 6 procentenheter. Mönstret är det omvända för anställda i landstinget.

Tabell 2:2 Andel som alltid eller oftast upplever att deras chef visar tillit till deras förmåga att utföra sitt jobb (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	89	86	89	91	89
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	91	*	87	92	96
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	89	91	90	*	*
Pedagogik	87	*	88	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	94	90	96	*	96
Övrigt ¹⁾	88	83	89	89	88
<i>Kön</i>					
Man	90	89	92	89	89
Kvinna	88	83	88	91	88
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	90	85	90	89	90
Högre utb ³⁾	88	86	88	92	88
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	91	86	93	95	91
Kontakt mer sällan	86	85	87	87	87

Kommentar: Frågan lyder "Vi litar på varandra på min arbetsplats". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Även hur frekvent medarbetarna har kontakt med sin chef har ganska liten betydelse för variationer i uppfattningar. Att ha daglig kontakt med sin chef har störst betydelse för uppfattningarna bland anställda i landstinget. I gruppen som har daglig kontakt med sin chef är andelen som uppfatta att chefen visar dem tillit 8 procentenheter högre jämfört med dem som inte har daglig kontakt (95 procent respektive 87 procent).

Ålder och utbildningsnivå har ingen signifikant betydelse för uppfattningen om huruvida ens chef visar medarbetarna tillit.

3 Kartläggning av detaljstyrning och kontroll

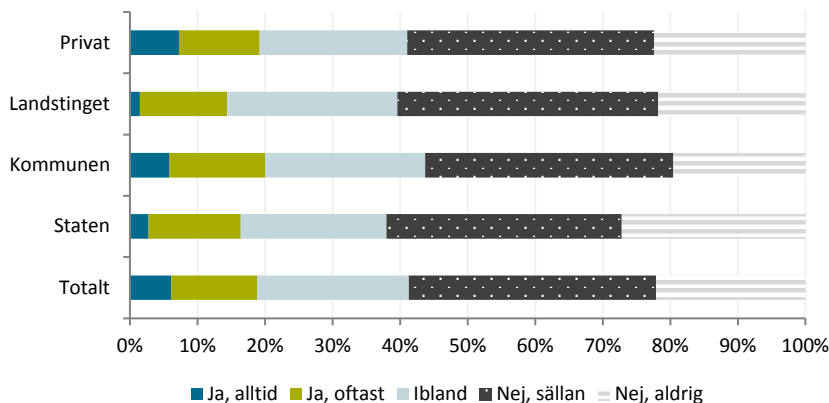
I följande kapitel undersöker vi medarbetarnas uppfattningar om detaljstyrning och kontroll.

Privat och kommunalt anställda får något oftare detaljerade instruktioner av chefen

Av figur 3:1 framgår att knappt 20 procent av alla anställda uppfattar att deras chef ger dem detaljerade instruktioner om hur arbetet ska utföras.

Som också framgår av figuren varierar uppfattningen om detaljstyrning beroende på i vilken sektor som individen arbetar. I kommunen anser 20 procent av medarbetarna att chefen ger dem detaljerade instruktioner, i landstinget är andelen 14 procent.

Figur 3:1 Min chef ger mig detaljerade instruktioner om hur jag ska utföra mitt arbete (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef ger mig detaljerade instruktioner om hur jag ska utföra mitt arbete". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Uppfattningarna varierar inte bara mellan utan även inom en sektor som exempelvis kommunen (se tabell 3:1). Inom hälso- och sjukvården uppfattas detaljstyrningen som högre, 31 procent, mot 16 procent bland de som arbetar med pedagogik.

Av tabellen framgår också att total sett varierar inte män och kvinnors uppfattningar om hur omfattande detaljstyrningen är. Däremot finns det skillnader i deras uppfattningar beroende av i vilken sektor man arbetar.

Tabell 3:1 Andel som uppfattar att de får detaljerade instruktioner av chefen (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	19	16	20	14	19
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälso- och sjukvård	21	*	31	15	16
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	18	11	17	*	*
Pedagogik	16	*	16	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	14	19	11	*	13
Övrigt ¹⁾	18	15	16	10	19
<i>Kön</i>					
Man	17	13	15	10	18
Kvinna	21	19	22	16	21
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	24	24	27	20	23
Högre utb ³⁾	12	12	12	12	12
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	23	19	28	18	23
Kontakt mer sällan	13	13	15	11	12

Kommentar: Frågan lyder "Min chef ger mig detaljerade instruktioner om hur jag ska utföra mitt arbete." I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet svarande i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

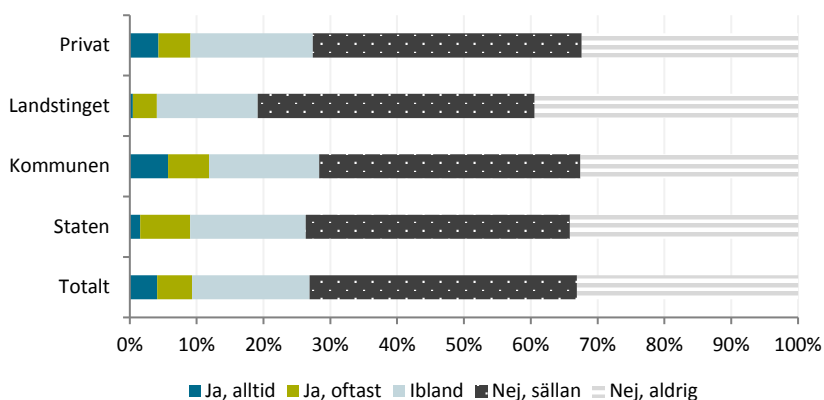
Medarbetare med högst gymnasieutbildning uppfattar i dubbelt så hög grad som medarbetare med universitets- eller högskoleutbildning att de får detaljerade instruktioner av sin chef. I gruppen med gymnasieutbildning är andelen 24 procent och bland medarbetare med högre utbildning är andelen 12 procent.

Ungefär 23 procent av de som har daglig kontakt med sin chef får detaljerade instruktioner för hur arbetet ska utföras. I gruppen som har kontakt med sin chef mer sällan är andelen 13 procent. Skillnaderna syns inom samtliga sektorer.

Chefer i landstinget kontrollerar mer sällan i detalj hur arbetet utförs

Att chefen kontrollerar i detalj hur arbetet utförs är något som cirka 10 procent av medarbetarna instämmer i.

Figur 3:2 Min chef kontrollerar i detaljer hur jag utför mitt arbete (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef kontrollerar i detalj hur jag utför mitt arbete". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Som framgår av figur 3:2 är det anställda i kommunen som i högst grad uppfattar att de blir detaljkontrollerade, cirka 12 procent. Bland anställda i landstinget är andelen ungefär 4 procent och cirka 9 procent i staten.

Tabell 3:2 Andel som uppfattar att chefen i detalj kontrollerar hur de ska utföra sitt arbete (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	9	9	12	4	9
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	9	*	17	4	7
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	13	37	7	*	*
Pedagogik	7	*	7	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	7	5	17	*	6
Övrigt ¹⁾	9	9	14	3	9
<i>Kön</i>					
Man	10	9	18	5	10
Kvinna	8	9	10	4	8
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	12	17	14	6	11
Högre utb ³⁾	6	4	9	3	4
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	11	9	21	6	11
Kontakt mer sällan	6	10	6	3	7

Kommentar: Frågan lyder "Min chef kontrollerar i detalj hur jag utför mitt arbete". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Om vi ser till skillnader i uppfattningar beroende på inom vilket verksamhetsområde man arbetar inom uppfattar 37 procent av de inom området socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten att chefen i detalj kontrollerar hur de ska utföra sitt arbete. Det är 24 procentenheter högre än för gruppen totalt sett och 28 procentenheter högre än för samtliga statligt anställda. Det här är samma grupp av svarande som skiljer ut sig genom en betydligt lägre grad av tillit på arbetsplatsen än andra grupper (se tabell 2:1).

En ungefär lika stora andel män som kvinnor uppfattar att chefen i detalj kontrollerar hur de ska utföra sitt arbete, förutom bland anställda i kommunen. Där uppfattar 18 procent av männen och 10 procent av kvinnorna att de blir kontrollerade i detalj.

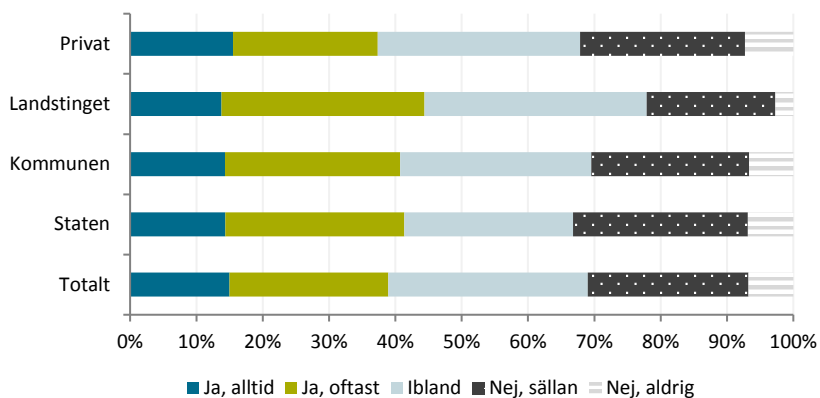
Ungefär 12 procent av medarbetare med högst gymnasieutbildning uppfattar att chefen i detalj kontrollerar hur de utför sitt arbete. I gruppen som har högre utbildning är andelen 6 procent. Särskilt stor, 13 procentenhet, är skillnaden bland anställda i staten.

Bland medarbetare som har daglig kontakt med sin chef är det en högre andel som uppfattar att chefen i detalj kontrollerar deras arbete. Detta gäller särskilt bland anställda i kommunen.

Att följa detaljerade instruktioner är mest vanligt inom vården

Knappt 40 procent av medarbetarna följer detaljerade instruktioner på jobbet. Mest vanligt är det för anställda i landstinget.

Figur 3:3 Jag följer detaljerade instruktioner (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Jag följer detaljerade instruktioner när jag utför mitt arbete". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Som framgår av tabell 3:3 ser vi stora variationer vad gäller medarbetarnas uppfattningar om huruvida de anser att de följer detaljerade instruktioner eller inte beroende av inom vilket verksamhetsområde som de arbetar. 60 procent av de anställda inom hälso- och sjukvården i kommunen anser att de följer detaljerade instruktioner i sitt arbete. Bland dem som arbetar inom socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten är andelen 73 procent. I gruppen som arbetar med pedagogik i kommunen uppfattar drygt 20 procent att de följer detaljerade instruktioner.

Det är ingen skillnad i andelen män respektive kvinnor som uppfattar att de följer detaljerade instruktioner på jobbet. En större andel kvinnor som arbetar i landstinget, 47 procent, jämfört med män 34 procent uppfattar att de följer detaljerade instruktioner på jobbet.

Medarbetare som har grund- eller gymnasieutbildning uppfattar i nästan dubbelt så hög grad som de med högre utbildning att de följer detaljerade instruktioner på arbetet. Detta gäller särskilt i kommunen. Det är en större andel bland dem som har en daglig kontakt med sin chef som menar att de får detaljerade instruktioner om hur de ska utföra sitt arbete jämfört med dem som träffar sin chef mer sällan. Även detta är särskilt tydligt för anställda i kommunen.

Tabell 3:3 Andel som upplever att de följer detaljerade instruktioner (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	39	41	41	44	37
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	50	*	60	47	41
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	48	73	50	*	*
Pedagogik	20	*	21	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	34	45	31	*	32
Övrigt ¹⁾	39	38	41	50	38
<i>Kön</i>					
Man	38	40	40	34	38
Kvinna	40	42	41	47	36
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	49	56	56	55	46
Högre utb ³⁾	26	32	25	40	22
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	41	43	46	48	39
Kontakt mer sällan	36	39	37	40	35

Kommentar: Frågan lyder "Jag följer detaljerade instruktioner när jag utför mitt arbete". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

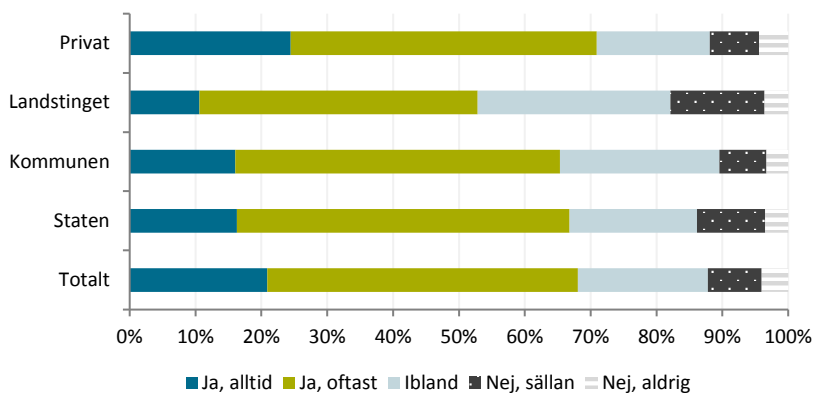
4 Kartläggning av autonomi på jobbet

Vi har frågat hur medarbetarna upplever sin autonomi på jobbet i flera olika avseenden. I delrapporten Utvecklat medarbetarskap och ledarskap (2016:20) resonerar vi närmare kring vad autonomi på jobbet kan bestå av.

Pedagoger har störst möjlighet att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras

En del i hur medarbetarna upplever autonomi på jobbet är möjlighet att påverka på vilket sätt de utför sina arbetsuppgifter. Ungefär 68 procent av medarbetarna uppfattar att de alltid, eller oftast har möjlighet att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras.

Figur 4:1 Jag bestämmer själv på vilket sätt mina arbetsuppgifter ska utföras (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag bestämmer själv på vilket sätt mina arbetsuppgifter ska utföras". Svartalativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Men det finns även skillnader i uppfattningar mellan olika delar av arbetsmarknaden. Som framgår av figur 4:1 uppfattas möjligheten att själv bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras som lägre inom landstinget jämfört med övriga delar av arbetsmarknaden. Av anställda i landstinget uppfattar 53 procent att de själva kan bestämma hur deras arbetsuppgifter ska utföras.

Tabell 4:1 Andel som uppfattar att de själva kan bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	68	67	65	53	71
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	51	*	47	50	60
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	54	71	52	*	*
Pedagogik	75	*	75	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	73	62	84	*	76
Övrigt ¹⁾	72	69	78	80	72
<i>Kön</i>					
Man	75	74	77	56	77
Kvinna	60	60	62	52	61
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	64	67	58	48	67
Högre utb ³⁾	72	66	72	55	77
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	69	66	69	60	71
Kontakt mer sällan	66	68	63	46	71

Kommentar: Påståendet lyder "Jag bestämmer själv på vilket sätt mina arbetsuppgifter ska utföras." I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport.

²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning

Inom vissa verksamhetsområden uppfattar medarbetare att de i lägre grad har möjlighet att själva bestämma hur deras arbete ska utföras. Exempelvis uppfattar 51 procent av de som arbetar inom hälso- och

sjukvården att de själva kan bestämma hur de ska utföra sina arbetsuppgifter. Bland de som arbetar med pedagogik är andelen högre. I denna grupp uppfattar 75 procent att de själva kan bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras.

Vi kan också notera att 60 procent av kvinnorna uppfattar att de kan bestämma hur deras arbete ska utföras, medan andelen bland män är 75 procent. Skillnaderna är ungefär desamma för samtliga verksamhetsområden.

Av tabell 4:1 framgår också att medarbetare med högskole- eller gymnasieutbildning i högre grad uppger att de har möjlighet att bestämma hur arbetet ska utföras jämfört med de som högst har gymnasieutbildning.

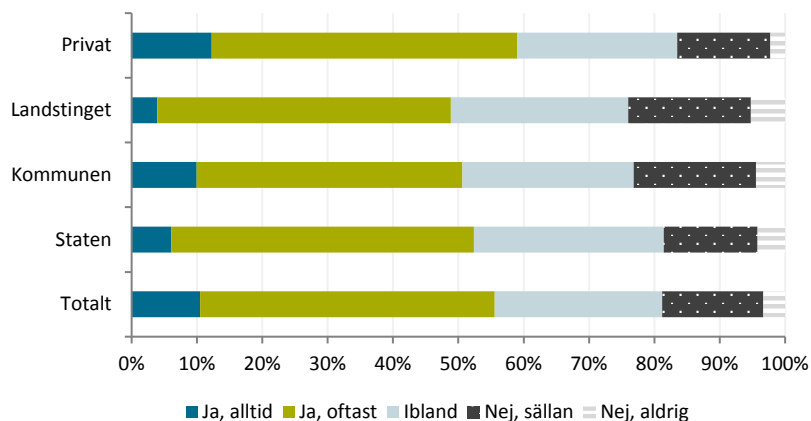
Att ha daglig kontakt med sin chef har generellt sett ingen betydelse för uppfattningen om jag själv får bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras, men det ser lite olika ut i de olika sektorerna. Bland anställda i landstinget menar 60 procent av de som har daglig kontakt att de instämmer i påståendet. I gruppen som har mer sporadisk kontakt är andelen 46 procent.

Pedagoger har minst tid att utföra arbetet så väl som man själv önskar

I undersökningen har vi också frågat om man känner att man har tid att genomföra sina arbetsuppgifter så väl som man själv önskar. Ungefär 56 procent av de anställda instämmer i detta. Inom privat sektor svarar arbetstagarna något mer positivt, ungefär 60 procent upplever att de har tillräckligt med tid.

Som framgår av tabell 4:2 uppfattar 38 procent av medarbetarna inom det pedagogiska området att de har tid att utföra sitt arbete så bra som de önskar. Det är 18 procentenheter lägre än genomsnittet. Vi såg i föregående avsnitt att denna grupp även har störst utrymme att själva bestämma hur deras arbete ska utformas.

Figur 4:2 Jag har tid att genomföra mina arbetsuppgifter så väl som jag själv önskar (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag har tid att genomföra mina arbetsuppgifter så väl som jag själv önskar". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Även inom hälso- och sjukvården instämmer medarbetarna i lägre grad än i genomsnitt i det påståendet. Som vi såg i föregående avsnitt har denna grupp inte lika stort utrymme som pedagogerna att själva bestämma hur arbetet ska utföras.

Medarbetare med högre utbildning instämmer i något lägre utsträckning, jämfört med medarbetare med gymnasieutbildning att de har tid att utföra ett så bra jobba som de själva önskar (53 respektive 57 procent).

Att ha daglig kontakt med sin chef är däremot positivt för huruvida man instämmer i uppfattningen att man har tid att utföra sitt jobb så väl som man själv önskar.

Tabell 4:2 Andel som uppfattar att de har tid att utföra sitt arbete så väl som de önskar (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	56	52	51	49	59
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	47	*	42	49	47
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	59	69	57	*	*
Pedagogik	38	*	38	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	63	54	66	*	67
Övrigt ¹⁾	57	51	65	26	58
<i>Kön</i>					
Man	61	59	65	56	62
Kvinna	50	46	46	47	54
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	57	60	57	53	58
Högre utb ³⁾	53	48	44	47	61
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	57	53	58	54	59
Kontakt mer sällan	53	51	47	44	59

Kommentar: Påståendet lyder "Jag har tid att genomföra mina arbetsuppgifter så väl som jag själv önskar." I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport. ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

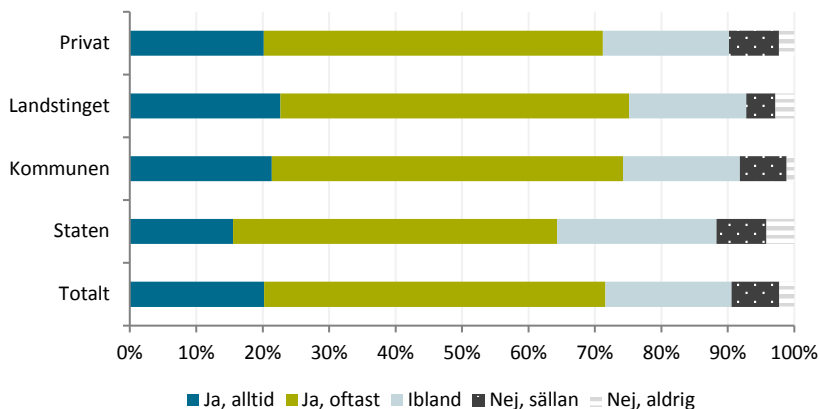
Pedagogers yrkesmässiga kompetens tas bäst tillvara på jobbet

I enkäten har vi även frågat medarbetarna om de uppfattar att deras yrkesmässiga kompetens tas tillvara. Som framgår av figur 4:3 instämmer 72 procent i påståendet.

Som också framgår av figuren är anställda i staten de som är minst benägna att instämma i att deras yrkesmässiga kompetens tas till vara. Det gäller både andelen som menar att kompetensen alltid tas till vara

samt de som svarar att den oftast gör det. Totalt sett instämmer 64 procent av de statligt anställda i påståendet. I kommun respektive landsting är andelen ca 10 procentenheter högre.

Figur 4:3 Min yrkesmässiga kompetens tas väl tillvara på jobbet (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Min yrkesmässiga kompetens tas väl tillvara på jobbet". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Av alla anställda är det de inom det pedagogiska området som är mest benägna att instämma i att deras yrkesmässiga kompetens tas tillvara. Som framgår av tabell 4:3 är anställda inom hälso- och sjukvården i landstinget också i högre grad än genomsnittet benägna att instämma i påståendet. Detta gäller även för de som arbetar inom området samhällsvetenskap/ekonomi/administration i kommunen.

Bland anställda i staten uppfattar kvinnor i lägre grad jämfört med män att deras yrkesmässiga kompetens tas till vara. I landstinget är det tvärt om män som i något lägre grad menar att deras yrkesmässiga kompetens tas till vara.

Vi kan också notera att daglig kontakt med sin chef är av betydelse för att man ska uppfatta att den yrkesmässiga kompetensen tas till vara. Detta gäller särskilt anställda inom kommunen respektive landstinget.

Tabell 4:3 Andel som uppfattar att min yrkesmässiga kompetens tas tillvara (procent)

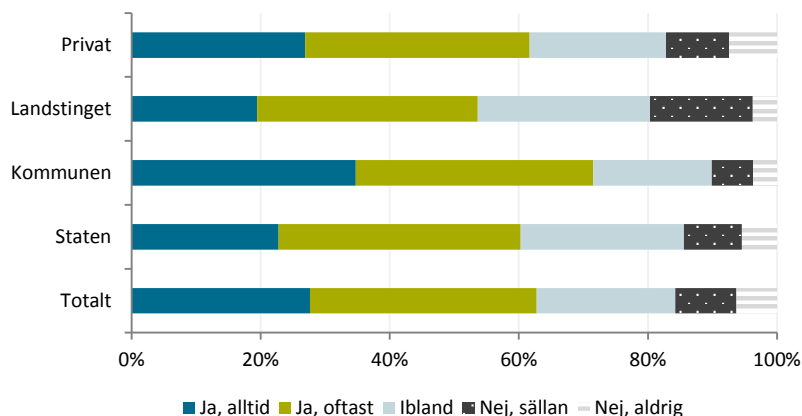
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	72	64	74	75	71
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	72	*	62	78	74
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	67	80	72	*	*
Pedagogik	81	*	81	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	74	68	84	*	74
Övrigt ¹⁾	70	57	72	65	71
<i>Kön</i>					
Man	74	69	76	69	74
Kvinna	70	60	74	77	67
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	68	60	73	71	67
Högre utb ³⁾	76	67	75	77	78
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	74	65	80	84	73
Kontakt mer sällan	68	64	70	67	68

Kommentar: Påståendet lyder "Min yrkesmässiga kompetens tas väl tillvara på jobbet". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej. ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Pedagoger deltar ofta i gemensam planering på arbetet

I figur 4:4 redovisas att 63 procent av alla medarbetare uppfattar att de deltar i gemensam planering av arbetet på sin arbetsplats. I kommunen uppper 71 procent att de deltar i gemensam planering, medan andelen bland anställda i landstinget är 54 procent.

Figur 4:4 Jag deltar i gemensam planering av arbetet på min arbetsplats (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Jag deltar i gemensam planering av arbetet på min arbetsplats". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som har besvarat frågan.

Som framgår av tabell 4:4 varierar uppfattningarna om man deltar i gemensam planering eller inte utifrån verksamhetsområden. Ungefär 36 procent av medarbetare inom området socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten instämmer att de deltar i gemensam planering, medan andelen är 76 procent av motsvarande grupp i kommunen.

Drygt 60 procent av kvinnor respektive män uppfattar att de deltar i gemensam planering på sin arbetsplats. Bland kvinnor som arbetar i kommunen är andelen 74 procent, medan 65 procent av männen i kommunen är av motsvarande åsikt. Även i landstinget är det en högre andel kvinnor än män som uppfattar att de deltar i gemensam planering av arbetet.

Som också framgår av tabell 4:4 uppfattar 71 procent av medarbetarna med högre utbildning att de deltar i gemensam planering på jobbet. I gruppen med högst gymnasieutbildning är andelen 56 procent. Störst skillnad i uppfattningar beroende av utbildning är det bland anställda i staten respektive i privat sektor.

Bland anställda i landstinget som har daglig kontakt med sin chef är det mer vanligt att man deltar i gemensam planering än om man inte har lika frekvent kontakt. För anställda på övriga arbetsmarknaden finns det inga tydliga skillnader beroende på hur ofta man har kontakt med sin chef.

Tabell 4:4 Andel som uppfattar att jag deltar i gemensam planering på min arbetsplats (procent)

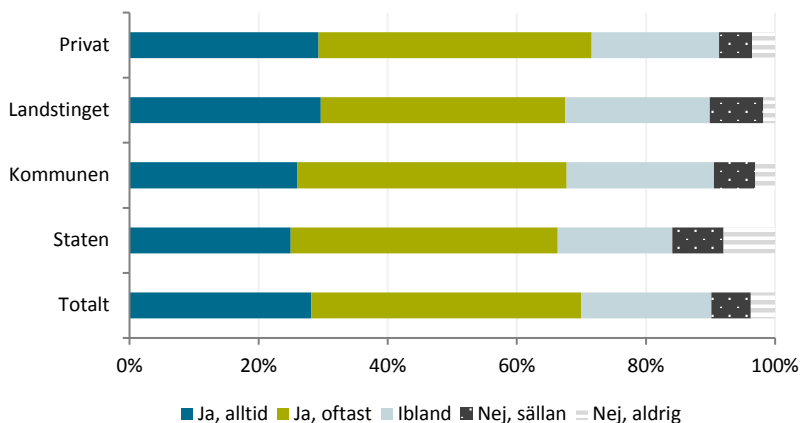
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	63	60	71	54	62
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	55	*	53	55	56
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	68	36	76	*	*
Pedagogik	87	*	89	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	75	67	77	*	81
Övrigt ¹⁾	58	57	59	49	59
<i>Kön</i>					
Man	61	60	65	44	61
Kvinna	64	60	74	56	62
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	56	49	65	53	55
Högre utb ³⁾	71	67	78	54	73
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	64	61	73	62	64
Kontakt mer sällan	60	59	70	46	57

Kommentar: Frågan lyder "Jag deltar i gemensam planering av arbetet på min arbetsplats". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövard, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Drygt två tredjedelar menar att chefen välkomnar deras idéer

I figur 4:5 redovisar vi att 70 procent av medarbetarna anser att chefen välkomnar deras idéer. I privat sektor är andelen något högre, 72 procent, och något lägre, 66 procent, i staten.

Figur 4:5 Min chef välkomnar mina idéer (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef välkomnar mina idéer och synpunkter på arbetet". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som har en chef och som har besvarat frågan.

65 procent av medarbetarna inom hälso- och sjukvården menar att chefen välkomnar deras idéer. Bland anställda inom hälso- och sjukvården i kommunen är andelen 59 procent och i landstinget 67 procent.

Cirka 48 procent av de som arbetar inom socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten uppfattar att chefen välkomnar deras idéer. Det är 18 procentenheter lägre än för gruppen statligt anställda som helhet.

Som framgår av tabell 4:5 är det en ungefär lika stor andel män som kvinnor som uppfattar att chefen välkomnar deras idéer. Medarbetare med högre utbildning instämmer i något högre grad än övriga att chefen välkomnar deras idéer. Särskilt gäller detta för anställda i privat sektor.

Medarbetare med daglig kontakt med chefen uppfattar i högre grad att deras idéer välkomnas jämfört med de som har kontakt mer sällan.

Tabell 4:5 Andel som uppfattar att min chef välkomnar mina idéer (procent)

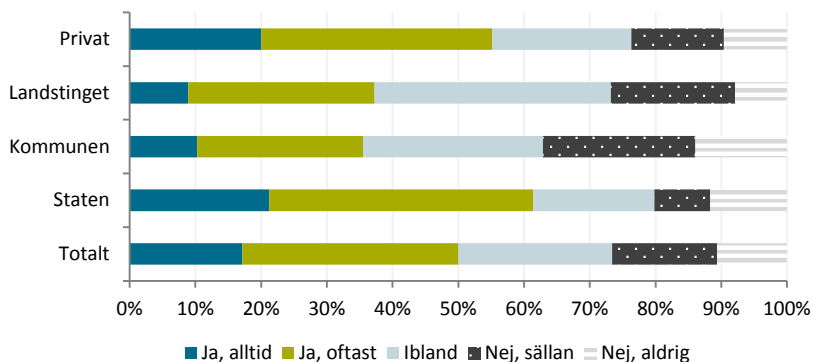
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	70	66	68	67	72
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	65	*	59	67	72
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	65	48	67	*	*
Pedagogik	70	*	70	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	78	73	80	*	81
Övrigt ¹⁾	69	64	70	73	70
<i>Kön</i>					
Man	71	64	73	70	72
Kvinna	68	68	66	67	70
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	67	61	67	62	68
Högre utb ³⁾	73	69	68	70	77
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	77	70	76	79	78
Kontakt mer sällan	62	61	63	56	61

Kommentar: Frågan lyder "Min chef välkomnar mina idéer och synpunkter på arbetet". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast" bland dem som har en chef. * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Anställda i staten upplever att de kan påverka sina arbetstider

Att kunna påverka sina arbetstider är en viktig del av autonomi på jobbet. Av figur 4:6 kan vi utläsa att 50 procent av de anställda uppfattar att de kan påverka sina arbetstider. Bland anställda i staten är andelen 60 procent och i privat sektor 55 procent. I kommun respektive landsting är andelen lägre, 36 respektive 37 procent.

Figur 4:6 Jag kan påverka mina arbetstider (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag kan påverka mina arbetstider". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Som framgår av tabell 4:6 varierar uppfattningarna om möjligheten att påverka sin arbetstider beroende på inom vilket verksamhetsområde som man arbetar. Av de som arbetar med pedagogik anser 28 procent att de kan påverka sina arbetstider och bland de som arbetar med samhällsvetenskap, ekonomi och administration är andelen 75 procent.

Uppfattningen om vilka möjligheter som finns att påverka sina arbetstider skiljer sig också åt mellan kvinnor och män samt beroende på inom vilken sektor de arbetar. I kommunen är andelen kvinnor som upplever att de kan påverka sina arbetstider 13 procentenheter lägre än bland män. Även i privat sektor och inom landstinget finns liknande skillnader, om än inte lika stora. Bland anställda i staten syns inga skillnader.

I gruppen med högst gymnasieutbildning uppfattar 43 procent att de kan påverka sina arbetstider, medan i gruppen med högre utbildning är andelen 60 procent. Störst är skillnaden för anställda i staten. 75 procent av de med högre utbildning i staten uppfattar att de kan påverka sina arbetstider. Det är 36 procentenheter högre jämfört med gruppen som har gymnasieutbildning.

Relationen mellan kontakt med sin chef och uppfattningen om man kan påverka sina arbetstider ser olika ut beroende på vilken sektor man arbetar inom. För anställda i staten har kontakten med chefen i princip ingen

betydelse. För anställda i kommunen och landstinget uppfattar en större andel av de som har daglig kontakt att de kan påverka sina arbetstider, medan mönstret är det omvända i privat sektor.

Tabell 4:6 Andel som uppfattar att de kan påverka sina arbetstider (procent)

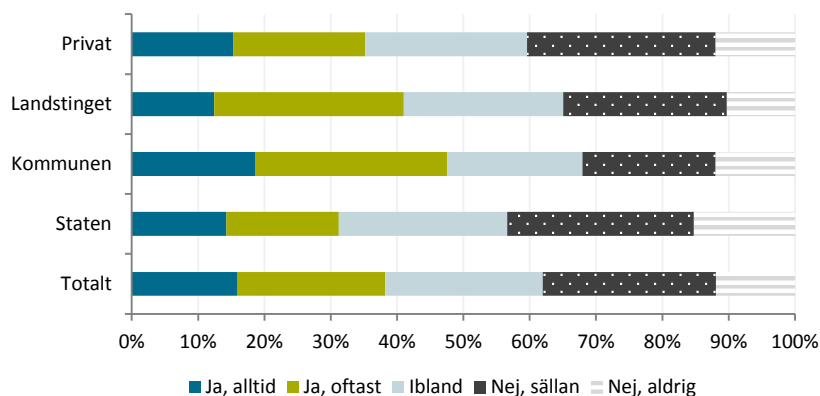
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	50	61	36	37	55
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	30	*	20	34	37
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	41	27	38	*	*
Pedagogik	28	*	26	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	75	76	78	*	73
Övrigt ¹⁾	54	56	49	49	54
<i>Kön</i>					
Man	57	61	45	41	58
Kvinna	44	61	32	36	51
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	43	39	29	32	46
Högre utb ³⁾	60	75	42	40	70
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	51	59	42	40	53
Kontakt mer sällan	49	62	32	34	59

Kommentar: Påståendet lyder "Jag kan påverka mina arbetstider." I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Anställda i kommunen är de som oftast följer detaljerade tidsscheman på jobbet

Att följa detaljerade tidsscheman på jobbet är mest vanligt för anställda i kommunen. Bland kommunanställda uppfattar 48 procent att de alltid eller oftast följer detaljerade tidsscheman när de utför sitt arbete. Detta är 10 procentenheter högre än för samtliga medarbetare.

Figur 4:7 Jag följer detaljerade tidsscheman (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Jag följer detaljerade tidsscheman när jag utför mitt arbete". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Som framgår av tabell 4:7 är det mest vanligt för anställda inom hälso- och sjukvården, socialt arbete, omsorg eller psykologi samt pedagogik att följa detaljerade tidsscheman. Av anställda inom hälso- och sjukvården i kommunen menar en majoritet, 55 procent, att de följer detaljerade tidsscheman. I gruppen som arbetar med pedagogik är andelen 49 procent. Ungefär 69 procent av de som arbetar med socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten uppfattar att de följer detaljerade tidsscheman.

En något större andel kvinnor jämfört med män uppfattar att de följer detaljerade instruktioner på jobbet (41 respektive 35 procent). Av de kvinnor som arbetar i landstinget menar 43 procent att de följer detaljerade tidsscheman, bland män är andelen 33 procent.

I gruppen som har gymnasieutbildning uppfattar 44 procent att de följer detaljerade tidsscheman. I gruppen med högre utbildning är andelen 30 procent. Som framgår av tabell 4:7 är det störst skillnad i uppfattningar mellan de två grupperna för anställda i staten (30 procentenheters skillnad).

Kontakt med chefen har inte särskilt stor betydelse för om man följer detaljerade tidsscheman eller inte, förutom bland anställda i privat sektor.

Tabell 4:7 Andel som upplever att de följer detaljerade tidsscheman (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	38	31	48	41	35
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	46	*	55	41	44
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	45	68	47	*	*
Pedagogik	51	*	49	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	24	18	31	*	24
Övrigt ¹⁾	36	36	43	55	34
<i>Kön</i>					
Man	35	32	47	33	34
Kvinna	41	30	48	43	38
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	44	50	57	44	40
Högre utb ³⁾	30	20	38	40	26
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	40	31	50	40	38
Kontakt mer sällan	35	31	46	40	29

Kommentar: Frågan lyder "Jag följer detaljerade tidsscheman när jag utför mitt arbete". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

5 Kartläggning av administration på jobbet

Vi har frågat medarbetarna hur de upplever administration på jobbet. Hur stor del av sin arbetstid som medarbetare ägnar åt administration kan vi inte utifrån denna eller tidigare studier uttala oss om. Det finns inte heller någon entydig bild av om administrationen ökar eller minskar. Det finns dock exempel på studier av offentlig verksamhet där forskare dragit slutsatsen att administrationen generellt ökar.⁵

Vi kan här inte heller bedöma hur stor del av administrationen som är nödvändig respektive onödig. Inom offentlig sektor finns flera behov av administration som inte finns på motsvarande sätt i privat sektor. Upprätthållande av rättssäkerhet och offentlighetsprincip kräver administrativa processer. Vidare finns regelverk om t.ex. offentlig upphandling som kräver administration. Denna administration syftar till att upprätthålla centrala värden i offentlig sektor.⁶

Pedagoger anser betydligt oftare än andra att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter

Vår undersökning visar att anställda i offentlig verksamhet i högre grad än anställda i privat sektor uppfattar att administrationen tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Ungefär 24 procent instämmer i att de uppfattar att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Bland anställda i offentlig verksamhet uppger 31 procent att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Inom den privata sektorn är andelen 18 procent.

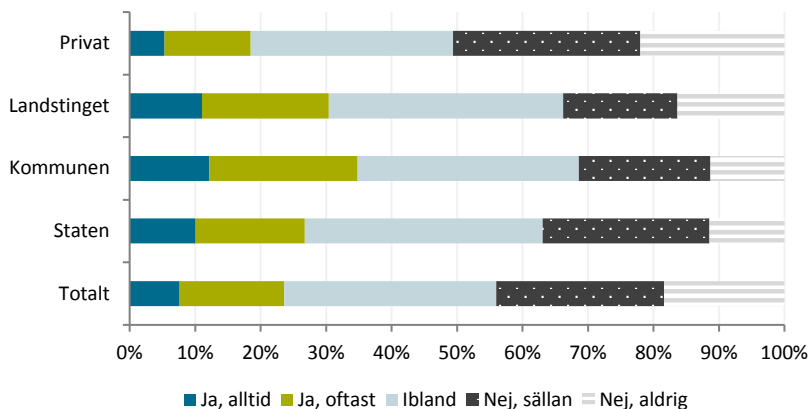
Som framgår av figur 5:1 varierar uppfattningarna beroende på i vilken del av den offentliga sektorn individen är anställd. Bland anställda i sta-

⁵ Forsell och Ivarsson Westerberg (2014), s.58 och 109 och Brante m.fl. (2015), s. 191.

⁶ Se även Statskontoret 2016:19

ten uppger 27 procent att administration tar för mycket tid från kärnverksamheten, i kommunen 35 procent och bland de som jobbar i landstingen 30 procent.

Figur 5:1 Andel som tycker att administrationen de utför tar tid från viktigare arbetsuppgifter (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Administrationen jag utför tar tid från viktigare arbetsuppgifter". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Ungefär hälften av medarbetarna inom pedagogisk verksamhet instämmer i påståendet att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Bland anställda i hälso- och sjukvården är andelen 29 procent.

Kvinnor som arbetar i kommunen uppfattar i högre grad jämfört med män att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Bland anställda i staten är det en större andel män än kvinnor som instämmer i påståendet.

Högutbildade uppfattar i nästan dubbelt så hög grad som gruppen med gymnasieutbildning att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter.

De som har daglig kontakt med chefen instämmer inte lika ofta i att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter, oavsett vilken sektor som man arbetar inom.

Tabell 5:1 Andel som uppfattar att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	24	27	35	30	18
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	29	*	33	32	15
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	30	25	33	*	*
Pedagogik	50	*	53	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	17	23	5	*	18
Övrigt ¹⁾	20	29	22	20	18
<i>Kön</i>					
Man	22	30	28	30	20
Kvinna	25	24	37	31	16
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	18	17	25	12	15
Högre utb ³⁾	31	32	45	38	24
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	21	21	28	25	18
Kontakt mer sällan	28	32	39	36	19

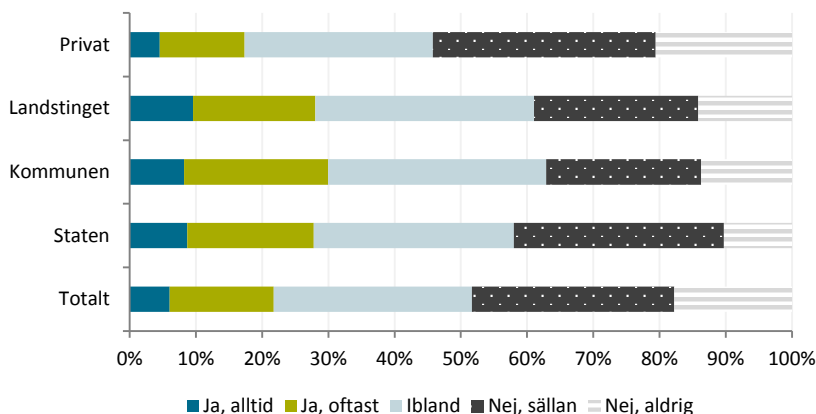
Kommentar: Frågan lyder "Administrationen jag utför tar tid från viktigare arbetsuppgifter". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/ restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Var tredje offentligt anställd bedömer att hon eller han ägnar mer tid åt administration än vad som är rimligt

En dryg femtedel av arbetstagarna uppfattar att de ägnar mer tid åt administration än vad som är rimligt. Det går en skiljelinje i uppfattningar beroende på om den anställde arbetar i offentlig verksamhet eller i privat sektor. Skillnaden är små mellan anställda i landsting, kommun och statligt sektor. I privat sektor är dock andelen som uppger att de ägnar orimligt mycket tid till administration eller att administrationen stjälar tid från viktigare arbetsuppgifter nära 10 procentenheter lägre än i övriga sektorer, vilket illustreras i figur 5:2.

Anställda i kommunen är mest benägna att instämma i att de ägnar sig åt mer administration än vad som är rimligt. 30 procent instämmer i påståendet. Andelen i staten och landstingen är något mindre, 28 procent.

Figur 5:2 Andel som uppger att de ägnar mer tid till administration än vad de tycker är rimligt (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Jag ägnar mer tid åt administration än vad jag tycker är rimligt". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Precis som för föregående fråga är de som arbetar inom pedagogisk verksamhet mer benägna att instämma i påståendet att de ägnar mer tid till administration än vad de tycker är rimligt. Ungefär 41 procent av pedagogerna instämmer, jämfört med 30 procent för samtliga anställda i kommunen.

Statligt anställd inom socialt arbete, omsorg eller psykologi anser i betydligt högre grad jämfört med statligt anställt överlag att administration tar mer tid än vad som är rimligt.

Vi ser ingen generell skillnad mellan mäns och kvinnors uppfattningar om huruvida de ägnar mer tid åt administration än vad som är rimligt. Vi kan notera att män i staten i högre grad jämfört med kvinnor uppfattar att de ägnar mer tid till administration än vad som är rimligt.

Precis som vi sett tidigare är högutbildade mer benägna att instämma i påståendet. Av medarbetare med högst gymnasieutbildning instämmer 17 procent, medan andelen är 29 procent i gruppen som har högskole- eller universitetsutbildning.

Medarbetare som har daglig kontakt med sin chef uppfattar i lägre grad jämfört med medarbetare som har mer sporadisk kontakt med sin chef att de ägnar mer tid till administration än vad som är rimligt.

Tabell 5:2 Andel som uppfattar att de ägnar mer tid till administration än vad som är rimligt (procent)

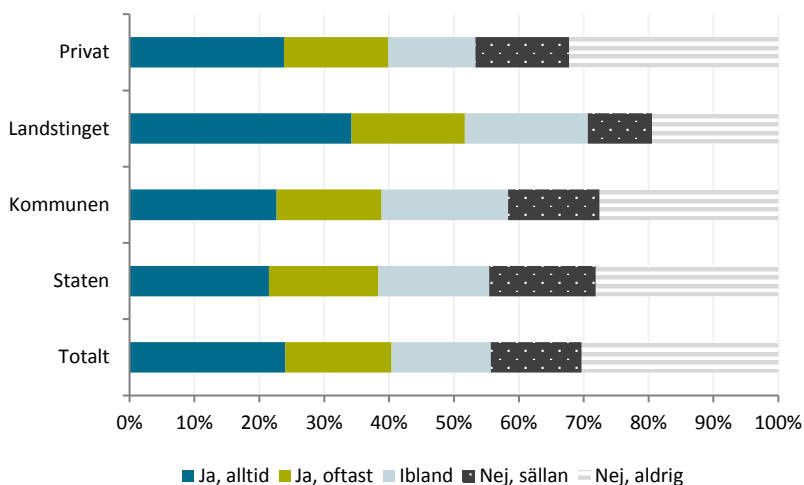
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	22	28	30	28	17
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	26	*	31	30	9
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	27	57	26	*	*
Pedagogik	41	*	44	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	20	23	21	*	19
Övrigt ¹⁾	19	26	18	18	17
<i>Kön</i>					
Man	22	32	26	28	19
Kvinna	22	24	31	28	14
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	17	22	19	9	15
Högre utb ³⁾	29	31	41	36	22
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	20	20	26	23	18
Kontakt mer sällan	24	36	32	33	17

Kommentar: Frågan lyder "Jag ägnar mer tid åt administration än vad jag tycker är rimligt". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Medarbetare inom hälso- och sjukvård rapporterar ofta in uppgifter i en databas

Att rapportera in uppgifter i en databas är en syssla som cirka 40 procent av de anställda ägnar sig åt på jobbet. Mest vanligt är det att anställda i landstinget gör det, 52 procent, minst vanligt är det bland anställda i staten, 38 procent.

Figur 5:3 Andel som rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag rapporterar in uppgifter om mitt arbete i en databas". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Att rapportera in uppgifter om sitt arbete i en databas är mest vanligt bland anställda i hälso- och sjukvården oavsett inom vilken sektor som du arbetar.

Ungefär 61 procent av anställda inom socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten menar att de rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas. Det är 23 procentenheter högre än för statligt anställda i allmänhet. Bland anställda inom samhällsvetenskap, ekonomi eller administration i kommunen är det en relativt låg andel, 18 procent som menar att de rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas.

I kommunen respektive landstingen är det en högre andel kvinnor än män som menar att de rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas.

Tabell 5:3 Andel som rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	40	38	39	52	40
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	56	*	64	57	44
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	47	61	51	*	*
Pedagogik	23	*	21	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	40	39	18	*	45
Övrigt ¹⁾	39	34	30	24	40
<i>Kön</i>					
Man	41	37	34	45	42
Kvinna	40	39	40	53	37
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	44	43	48	45	43
Högre utb ³⁾	36	35	29	55	35
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	41	38	42	57	40
Kontakt mer sällan	39	38	37	48	39

Kommentar: Påståendet lyder "Jag rapporterar in uppgifter om mitt arbete i en databas". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Att det ingår som en del i arbetet på flera olika nivåer att rapportera in uppgifter kan vi se på skillnaden mellan olika utbildningsgrupper. Bland anställda i landstinget är det en större andel bland de med högskole- eller universitetsutbildning som anger att de rapporterar in sitt arbete i en databas än de som har gymnasieutbildning.

I kommun respektive landsting uppfattar 42 respektive 57 procent av dem som har daglig kontakt med chefen att de rapporterar in uppgifter om sitt arbete i en databas. Det är 5 respektive 9 procentenheter högre än de som har kontakt med chefen mer sällan.

6 Kartläggning av ledarskap på jobbet

Vi har frågat hur medarbetarna upplever ledarskapet på jobbet. Vi har utgått från begreppet förtroendeingivande ledarskap, som har en god empirisk förankring i forskningen. Vi beskriver innebörden i förtroendeingivande ledarskap närmare i rapporten *Utvecklat medarbetarskap och ledarskap i staten*.⁷ Förtroendeingivande ledarskap leder enligt forskningen till både bättre prestationer och bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det har tre komponenter: medarbetarna ska uppfatta att ledningen är *kompetent*, har *integritet* och är *stödjande* i medarbetarens yrkesmässiga utveckling och behov av balans mellan yrkesliv och privatliv.

Sju av tio anser att chefen är kompetent

Drygt 70 procent av de anställda anser att den egna chefen är kompetent. Det är genomgående små skillnader i uppfattningar mellan sektorer respektive verksamhetsområden.

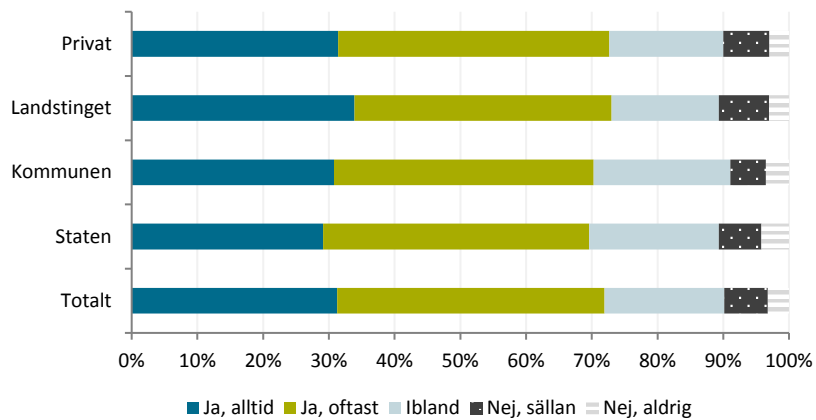
Anställda inom samhällsvetenskap, ekonomi eller administration är något mer benägna att instämna i påståendet att chefen är kompetent.

Män respektive kvinnors bedömningar om chefens kompetens är snarlika. Vi ser också att medarbetare med högre utbildning, förutom anställda i kommunen, i högre grad jämfört med medarbetare som har högst gymnasieutbildning bedömer att chefen är kompetent.

En daglig kontakt med chefen innebär också att en högre andel uppfattar att chefen är kompetent. För samtliga svarande är skillnaden 9 procentenheter. För anställda i landstinget är skillnaden som störst, 20 procentenheter.

⁷ Statskontoret 2016:20

Figur 6:1 **Min chef är kompetent (procent)**



Kommentar: Påståendet lyder "Min chef är kompetent". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Tabell 6:1 Andel som uppfattar att chefen är kompetent (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	72	70	70	73	73
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälso- och sjukvård	71	*	70	73	68
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	63	52	64	*	*
Pedagogik	71	*	71	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	81	79	89	*	81
Övrigt ¹⁾⁷¹	71	66	71	75	72
<i>Kön</i>					
Man	72	70	68	74	72
Kvinna	72	69	71	73	74
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	70	65	73	73	69
Högre utb ³⁾	75	73	67	73	79
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	75	75	78	83	76
Kontakt mer sällan	66	63	66	63	68

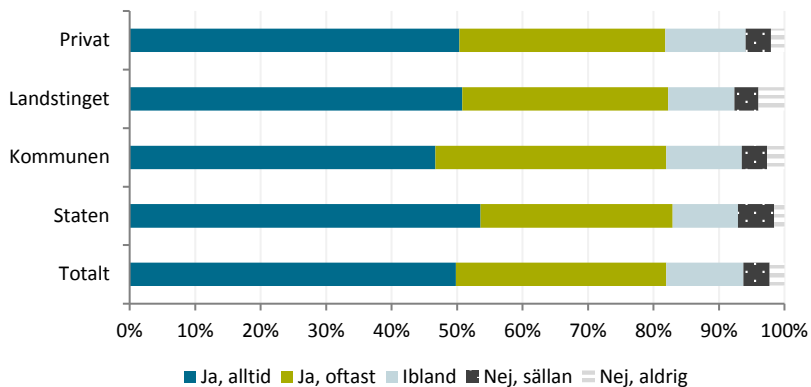
Kommentar: Påståendet lyder "Min chef är kompetent". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej 1) I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövärd, teknik/byggt teknik/industri/transport 2) Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. 3) Individer med eftergymnasial utbildning.

Åtta av tio anser att chefen är hederlig

Drygt 80 procent instämmer i påståendet att chefen är hederlig. Uppfattningarna varierar inte särskilt mycket beroende av i vilken sektor du arbetar.

Ungefär 91 procent av medarbetarna som arbetar inom socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten uppfattar att chefen är hederlig. Det är 8 procentenheter högre än för statligt anställda i allmänhet.

Figur 6:2 **Min chef är hederlig (procent)**



Kommentar: Påståendet lyder "Min chef är hederlig". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Kvinnor i offentlig verksamhet är något mindre benägna att instämma i att chefen är hederlig jämfört med män som arbetar i offentlig verksamhet. Vi ser också att medarbetare som träffar sin chef dagligen är mer benägna att instämma i att chefen är hederlig jämfört med de som träffar chefen mer sällan.

Tabell 6:2 Andel som uppfattar att chefen är hederlig (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	82	83	81	82	82
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälso- och sjukvård	80	*	74	73	82
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	81	91	81	*	*
Pedagogik	78	*	84	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	90	87	93	*	92
Övrigt ¹⁾	81	81	87	85	81
<i>Kön</i>					
Man	82	85	86	86	81
Kvinna	81	81	81	81	82
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	80	82	83	83	80
Högre utb ³⁾	85	84	81	80	88
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	84	86	87	89	83
Kontakt mer sällan	79	79	79	76	80

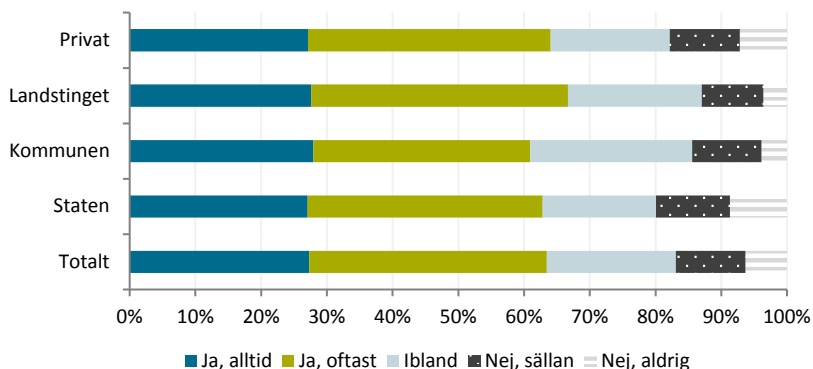
Kommentar: Påståendet lyder "Min chef är hederlig". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Var femte medarbetare i staten upplever inte att chefen stödjer dem att utvecklas i sitt arbete

I figur 6:3 redovisar vi medarbetarnas uppfattningar om huruvida chefen stödjer dem i att utvecklas i sitt arbete. Ungefär 63 procent av medarbetarna uppfattar att så är fallet.

För anställda i landstinget är det en marginellt större andel som instämmer i påståendet att chefen är stödjande i den yrkesmässiga utvecklingen jämfört med övriga sektorer. I staten är det 20 procent som aldrig eller sällan känner ett sådant stöd från chefen. Motsvarande andel inom privat sektor är nästan lika hög.

Figur 6:3 Min chef stödjer mig i att utvecklas i mitt arbete (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef stödjer mig i att utvecklas i mitt arbete". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Anställda inom samhällsvetenskap, ekonomi eller administration är de som är mest benägna att instämma i påståendet att chefen stödjer dem att utvecklas. Detta gäller särskilt anställda i privat sektor.

Män som arbetar i staten är mindre benägna jämfört med kvinnor att instämma i att chefen stödjer dem att utvecklas i sitt arbete. Ungefär 58 procent av männen respektive 67 procent av kvinnorna instämmer i påståendet. För övriga grupper är det relativt små skillnader mellan mäns respektive kvinnors uppfattningar.

Som framgår av tabell 6:3 är betydelsen av utbildning liten.

Vi noterar att 71 procent av medarbetarna som träffar sin chef dagligen uppfattar att chefen stödjer dem att utvecklas i sitt arbete, jämfört med 56 procent i gruppen som träffar sin chef mer sällan. Störst är skillnaden i uppfattningar för dem som arbetar i kommun respektive landsting. Skillnaden är 15 procentenheter för samtliga svarande. För medarbetare i landsting är skillnaden 24 procentenheter och för medarbetare i kommun 17 procentenheter.

Tabell 6:3 Andel som uppfattar att chefen stödjer dem att utvecklas i sitt arbete (procent)

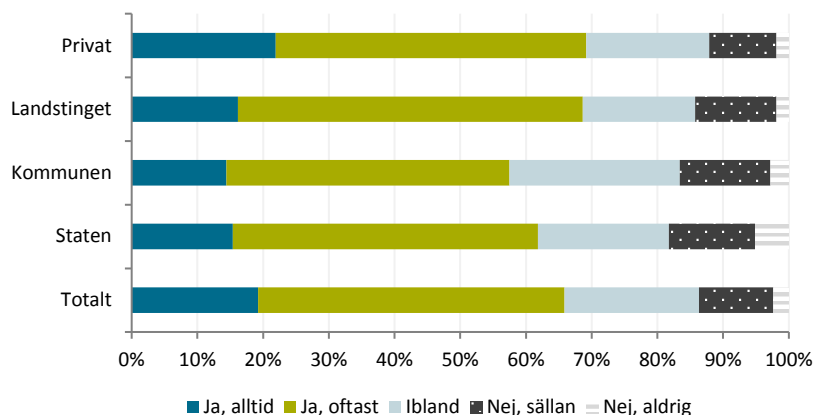
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	63	63	61	68	64
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	61	*	53	67	59
Socialt arbete/omsorg/psykologi	61	49	66	*	*
Pedagogik	62	*	67	*	*
Samhällsvetenskap/ekonomi/administration	73	67	65	*	78
Övrigt ¹⁾	62	61	61	60	63
<i>Kön</i>					
Man	63	58	59	70	64
Kvinna	64	67	62	66	64
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	61	62	62	64	61
Högre utb ³⁾	66	63	60	68	70
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	71	67	72	79	70
Kontakt mer sällan	56	58	55	55	57

Kommentar: Frågan lyder "Min chef stödjer mig i att utvecklas i mitt arbete". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej. ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

I kommunen är det en lägre andel som uppfattar att chefen är insatt i vad man gör på jobbet

Två tredjedelar av alla medarbetare instämmer i påståendet att chefen är väl insatt i vad de gör på jobbet. Bland anställda i landsting och i privat sektor instämmer 69 procent i påståendet, i staten 62 procent medan i kommunen är andelen 57 procent.

Figur 6:4 Min chef är väl insatt i vad jag gör (procent)



Kommentar: Frågan lyder "Min chef är väl insatt i vad jag gör på jobbet". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som har en chef och som besvarat frågan.

Bland anställda i hälso- och sjukvården i kommunen menar 55 procent att deras chef är väl insatt i vad de gör på jobbet. I motsvarande grupp i landstinget är andelen 68 procent. 51 procent av medarbetarna i gruppen socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten instämmer i påståendet.

Män uppfattar i något högre grad jämfört med kvinnor att deras chef är väl insatt i vad de gör på jobbet.

Medarbetare med högst gymnasieutbildning uppfattar i något högre grad jämfört med anställda med högre utbildning att deras chef är insatt i vad de gör på jobbet. I staten uppfattar 65 procent av medarbetarna med gymnasieutbildning och 60 procent av de med högre utbildning att chefen är väl insatt i vad de gör på jobbet.

Det kan noteras att bland medarbetare med högre utbildning i kommunen uppfattar 53 procent att chefen är väl insatt i vad de gör på jobbet. Detta är en betydligt lägre andel jämfört högutbildad på övriga arbetsmarknaden.

Tabell 6:4 Andel som anser att deras chef är väl insatt i vad de gör på jobbet (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	66	62	57	69	69
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	64	*	55	68	65
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	61	51	57	*	*
Pedagogik	57	*	55	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	68	62	60	*	74
Övrigt ¹⁾	68	61	63	65	69
<i>Kön</i>					
Man	68	60	59	70	70
Kvinna	64	63	57	68	67
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	68	65	61	69	71
Högre utb ³⁾	63	60	53	68	67
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	78	76	72	80	79
Kontakt mer sällan	51	45	48	58	52

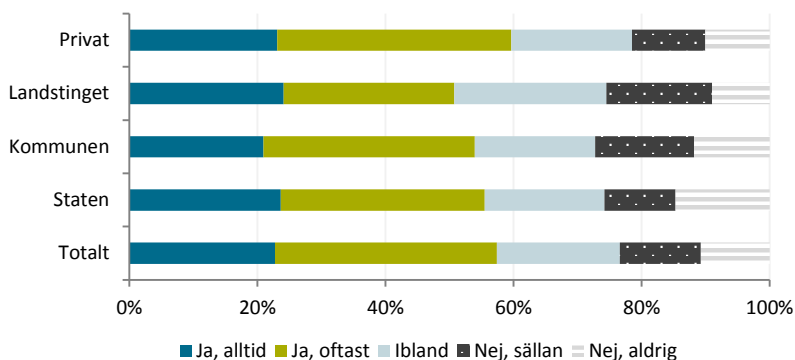
Kommentar: Frågan lyder "Min chef är väl insatt i vad jag gör på jobbet". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast" bland dem som har en chef. * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Var fjärde medarbetare i kommunerna upplever inte att chefen stödjer dem i att nå balans mellan arbete och privatliv

Dryg hälften, 57 procent av alla anställda uppfattar att chefen stödjer dem i att finna balans mellan arbete och privatliv. Anställda i landstinget kommer dock lite sämre ut i jämförelse med de andra sektorerna. Den privata sektorn uppvisar störst andel medarbetare som har angett att chefen alltid eller oftast stödjer dem i att finna balans mellan arbete och privatliv, vilket illustreras i figur 6:5.

Drygt 25 procent av medarbetaren i kommunen uppfattar inte att chefen stödjer dem att finna en balans mellan arbete och privatliv. Bland anställda i staten och i kommunen är andelen något lägre. I privat sektor är andelen drygt 20 procent.

Figur 6:5 Min chef stödjer mig i att finna en balans mellan arbete och privatliv (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Min chef stödjer mig i att finna en bra balans mellan arbete och privatliv". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Medarbetare inom samhällsvetenskap, ekonomi eller administration är mest benägna att instämma i att chefen stödjer dem att finna balans mellan arbete och privatliv. Ungefär 75 procent menar att så är fallet. Högst är andelen inom den privata sektorn med 81 procent. Ungefär hälften av de anställda inom hälso- och sjukvården uppfattar att chefen stödjer dem att finna balans mellan arbete och privatliv. För anställda i denna grupp i kommunen är andelen 42 procent. 29 procent av de anställda i socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten menar att chefen stödjer dem i detta avseende. Det är en betydligt lägre andel jämfört med staten som helhet.

I staten är män något mindre benägna jämfört med kvinnor att instämma i att chefen stödjer dem att finna en balans mellan arbete och privatliv.

60 procent av medarbetare med högre utbildning instämmer i att chefen stödjer dem att finna balans mellan arbete och privatliv. Bland dem med

högst gymnasieutbildning är andelen 56 procent. Mönstret är det omvända i privat sektor.

Tydligt är också att oavsett inom vilken sektor man är anställd så är en regelbunden kontakt med sin chef förknippat med att en högre andel uppfattar att chefen stödjer dem att finna en balans mellan arbete och privatliv.

Tabell 6:5 Andel som uppfattar att chefen stödjer dem att finna balans mellan arbete och privatliv (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	57	56	54	51	60
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	50	*	42	53	58
Socialt arbete/omsorg/psykologi	48	29	54	*	*
Pedagogik	48	*	51	*	*
Samhällsvetenskap/ekonomi/administration	75	64	75	*	81
Övrigt ¹⁾	58	54	64	52	58
<i>Kön</i>					
Man	59	53	61	48	59
Kvinna	56	58	52	51	61
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	56	50	54	46	57
Högre utb ³⁾	60	59	53	53	54
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	66	63	68	61	66
Kontakt mer sällan	47	47	46	41	49

Kommentar: Påståendet lyder "Min chef stödjer mig i att finna en bra balans mellan arbete och privatliv". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

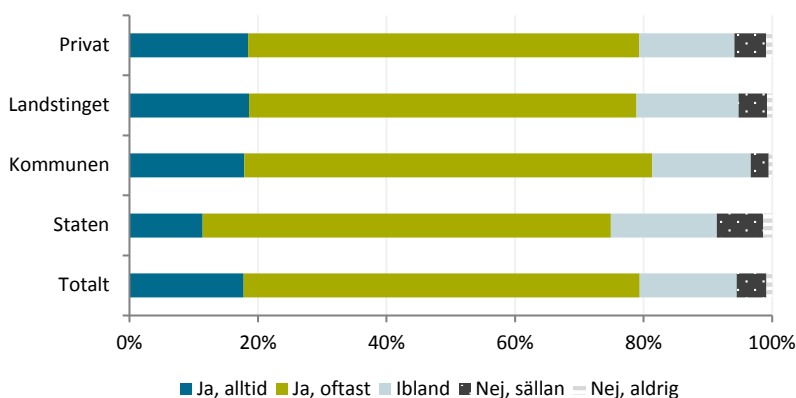
7 Kartläggning av trivsel på jobbet

Vi har frågat medarbetarna hur de trivs på jobbet. Trivsel är sannolikt en sammantagen effekt av många olika faktorer. Genom våra analyser har vi bl.a. sett att trivsel samvarierar mycket starkt med upplevd tillit på jobbet. Samvariationen betyder att det inte går att särskilja dessa två begrepp i våra analyser, eller att säga om trivsel eller tillit kommer först. Vi väljer därför att enbart redovisa resultaten för frågorna om trivsel här, utan att sedan analysera dem närmare längre fram i rapporten.

Pedagoger i kommunerna tycker det är roligast att gå till jobbet

Knappt 80 procent av de anställda menar att det alltid, eller oftast är roligt att gå till jobbet. Bland anställda i staten är andelen något lägre, cirka 75 procent. Både Statskontoret och Arbetsgivarverket har tidigare gjort bedömningen att medarbetare i staten troligen trivs bättre på jobbet än medarbetare i andra sektorer.⁸ Därför är detta resultat överraskande.

Figur 7:1 Jag tycker det är roligt att gå till jobbet (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

⁸ Statskontoret 2016:20, s. 26 ff.

Anställda som arbetar med pedagogisk verksamhet i kommunen är den grupp som är mest benägna att instämma i påståendet att det är roligt att gå till jobbet (85 procent).

Män tycker generellt sett i något högre grad jämfört med kvinnor att det är roligt att gå till jobbet. Störst är skillnaden mellan män och kvinnors uppfattningar är det bland anställda i staten. I staten menar 79 procent av männen och 72 procent av kvinnorna att det är roligt att gå till jobbet.

Medarbetare med högre utbildning tycker att det är roligare att gå till jobbet jämfört med medarbetare med gymnasieutbildning i alla sektorer utom i landstinget. Störst är skillnaden, 6 procentenheter, bland anställda i staten.

Tabell 7:1 Andel som anser att det är roligt att gå till jobbet (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	79	75	81	79	79
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälsa- och sjukvård	79	*	76	79	81
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	75	72	79	*	*
Pedagogik	84	*	85	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	82	79	84	*	81
Övrigt ¹⁾	78	69	81	74	79
<i>Kön</i>					
Man	81	79	84	80	80
Kvinna	78	72	80	79	78
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	78	71	79	80	78
Högre utb ³⁾	82	77	84	79	83
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	81	76	87	85	80
Kontakt mer sällan	77	74	78	73	78

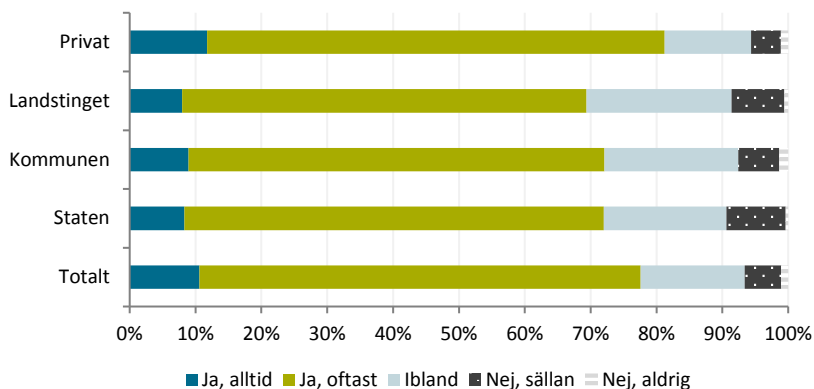
Kommentar: Påståendet lyder "Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet". I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggteknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Även att ha daglig kontakt med sin chef har betydelse för trivseln, särskilt bland anställda i kommuner. Ungefär 87 procent av de anställda som har daglig kontakt och 78 procent av de som har kontakt mer sällan tycker att det är roligt att gå till jobbet. Mönstret är snarlikt även bland anställda i landstinget.

Män är mer nöjda med sin arbetsituation än kvinnor

Knappt 80 procent av arbetstagarna menar att de är nöjda med sin arbetsituation. I privat sektor är över 80 procent nöjda med sin arbetsituation, medan andelen inom den offentliga sektorn är ungefär 10 procentenheter lägre.

Figur 7: 2 Jag är nöjd med min arbetsituation (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag är nöjd med min arbetsituation". Svarsalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Av anställda inom hälso- och sjukvården i kommunen menar 64 procent att de är nöjda med sin arbetsituation. Det är 7 procentenheter lägre än för kommunanställda i allmänhet. De som arbetar inom samhällsvetenskap, ekonomi eller administration är de som är mest nöjda med sin arbetsituation oavsett sektor.

Män är mer nöjda med sin arbetsituation jämfört med kvinnor. 82 procent av männen och 74 procent av kvinnorna uppfattar att de är nöjda.

Mönstret varierar inte mellan sektorerna, men är särskilt tydligt i kommunen. Där är skillnaden mellan män och kvinnors uppfattningar 13 procentenheter.

Inom staten respektive landstinget är medarbetare med högre utbildning generellt sett mer nöjda med sin arbetssituation jämfört med de som har gymnasieutbildning. Motsatt förhållande gäller för anställda inom kommunal och provat sektor.

Vi ser även att ha daglig kontakt med chefen är positivt för att vara nöjd med sin arbetssituation.

Tabell 7:2 Andel som uppfattar att de är nöjda med sin arbetssituation (procent)

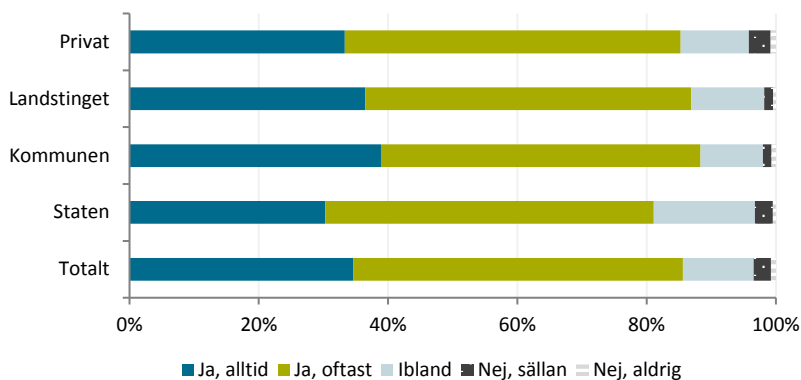
	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	78	72	72	69	81
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälso- och sjukvård	71	*	64	71	81
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	72	72	71	*	*
Pedagogik	75	*	73	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	87	77	85	*	91
Övrigt ¹⁾	78	66	77	61	80
<i>Kön</i>					
Man	82	76	82	67	83
Kvinna	74	69	69	70	78
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	78	68	73	66	81
Högre utb ³⁾	78	74	72	71	83
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	80	75	79	81	82
Kontakt mer sällan	74	68	68	60	80

Kommentar: Påståendet lyder "Jag är nöjd med min arbetssituation". ¹⁾ I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

Medarbetare i kommun och landsting känner störst engagemang för sitt arbete

De flesta känner engagemang för sitt arbete. Allra störst är engagemanget bland anställda i kommunen och landsting och kommun (86 respektive 87 procent). I staten är andelen något lägre, 81 procent.

Figur 7:3 Jag känner engagemang för mitt arbete (procent)



Kommentar: Påståendet lyder "Jag känner engagemang för mitt arbete". Svartalternativen framgår av figuren. Analysen baseras på de som besvarat frågan.

Den grupp som känner störst engagemang är de som arbetar med pedagogik. 93 procent av de som arbetar med pedagogik och är anställda i kommunen känner engagemang för sitt arbete. Bland de anställda inom området socialt arbete, omsorg eller psykologi i staten instämmer 91 procent att de känner engagemang för sitt arbete.

Män och kvinnor känner engagemang för sitt arbete i ungefär lika stor utsträckning. Medarbetare med högre utbildning känner däremot generellt sett ett högre engagemang för sitt arbete jämfört med de med högst gymnasieutbildning.

Precis som tidigare ser vi att daglig kontakt med chefen är positivt för engagemanget för sitt arbete.

Tabell 7:3 Andel som menar att de känner engagemang för sitt arbete (procent)

	Samtliga	Stat	Kommun	Landsting	Privat
<i>Totalt</i>	86	81	88	87	85
<i>Verksamhetsområde</i>					
Hälso- och sjukvård	85	*	84	88	79
Socialt arbete/omsorg/ psykologi	84	91	86	*	*
Pedagogik	94	*	93	*	*
Samhällsvetenskap/ ekonomi/administration	90	87	90	*	91
Övrigt ¹⁾	83	73	85	73	85
<i>Kön</i>					
Man	85	81	89	88	85
Kvinna	86	81	88	87	86
<i>Utbildning</i>					
Grund- och gymnasieutb ²⁾	83	77	84	86	83
Högre utb ³⁾	89	84	93	87	90
<i>Kontakt med sin chef</i>					
Daglig kontakt	88	82	92	92	88
Kontakt mer sällan	83	80	87	83	81

Kommentar: Påståendet lyder "Jag känner engagemang för mitt arbete". ¹⁾ I tabellen redovisas andelen som svarat "ja, alltid" och "ja, oftast". * Antalet observationer i kategorin understiger 50 individer och redovisas därför ej ¹⁾ I kategorin verksamhetsområde – övrig ingår humaniora/kultur, media/journalistik reklam, naturvetenskap/ matematik/data, hotell/restaurang/service, jordbruk/skogsbruk/ miljövård, teknik/byggt teknik/industri/transport ²⁾ Individer med max 3-årig gymnasieutbildning. ³⁾ Individer med eftergymnasial utbildning.

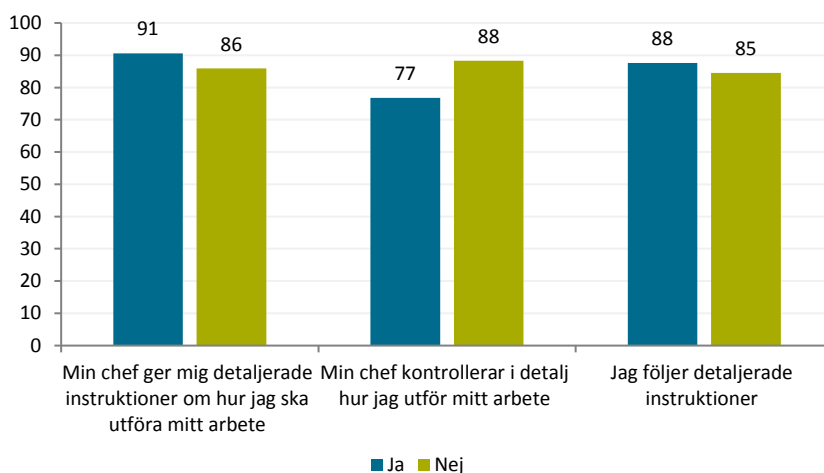
8 Relationen mellan detaljerad styrning, kontroll och tillit

I det här kapitlet ser vi närmare på hur tillit samvarierar med detaljerad styrning och kontroll.

Olika typer av detaljstyrning samvarierar olika mycket med tillit

Ett första steg i analysen är att undersöka relationen mellan detaljerad styrning och kontroll och uppfattningarna om tillit på arbetsplatsen (se figur 8:1).

Figur 8:1 Relationen mellan detaljerad styrning och det finns tillit på arbetsplatsen (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som uppfattar att det alltid eller oftast finns tillit på arbetsplatsen, uppdelat på ifall man svarat ja eller nej på respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

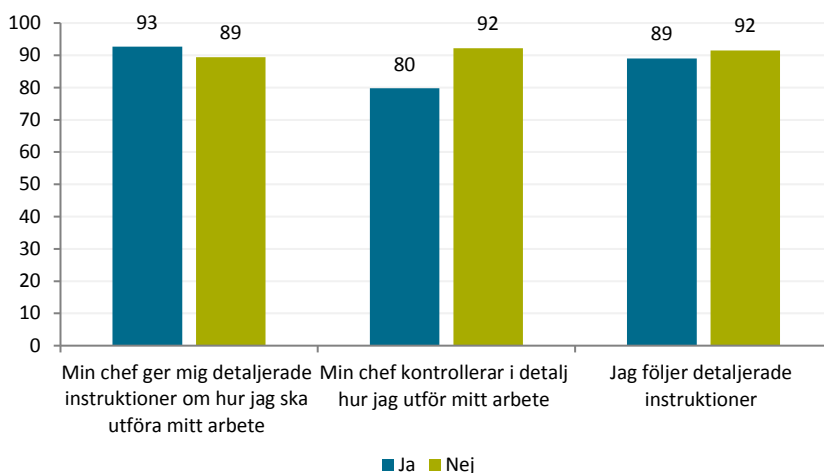
Ungefär 91 procent av de som menar att chefen ger dem detaljerade instruktioner om hur arbetet ska utföras uppfattar också att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland medarbetare som inte instämmer i påståendet, utan menar att man sällan eller aldrig får detaljerade instruktioner av chefen, anser 86 procent att det finns tillit på jobbet.

Frågan om ifall chefen kontrollerar i detalj hur jag utför mitt arbete pekar däremot åt motsatt håll. Ungefär 77 procent av de som uppfattar att chefen kontrollerar hur jag utför mitt arbete menar att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland dem som uppfattar att chefen inte kontrollerar hur de ska utföra sitt arbete är andelen 88 procent.

Att följa detaljerade instruktioner har bara en mycket svag relation till uppfattningarna om tillit på arbetsplatsen.

Om vi istället analyserar relationen till medarbetarnas uppfattning om chefens tillit till individens förmåga att utföra sitt arbete framträder en snarlik bild (se figur 8:2).

Figur 8:2 **Relationen mellan detaljerad styrning och tilliten från chefen (procent)**



Kommentar: I figuren redovisas andelen som uppfattar att deras chef alltid eller oftast visar tillit till att de klarar av att utföra sitt jobb, uppdelat på ifall man svarat ja eller nej på respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

Uppfattningen att man får detaljerade instruktioner från om hur man ska utföra sitt arbete har inte en särskilt stor betydelse för medarbetarnas uppfattningar om huruvida chefen visar dem tillit eller inte. Det har inte heller uppfattningen om huruvida man följer detaljerade instruktioner eller inte när man utför sitt arbete.

Däremot samvarierar tillit i högre grad med om chefen kontrollerar i detalj hur man utför sitt arbete. Av dem som uppfattar att chefen kontrollerar i detalj hur de utför sitt arbete uppfattar 80 procent att chefen visar dem tillit. I gruppen som uppfattar att chefen inte kontrollerar dem i detalj är andelen istället 92 procent.

Resultaten pekar på att kontroll under och efter utfört arbete i högre grad än detaljerad styrning inför arbetet påverkar i vilken utsträckning som medarbetarna uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen respektive att chefen visar dem tillit. En mycket stor andel medarbetare upplever tillit på arbetsplatsen och från chefen trots att chefen i detalj kontrollerar hur de utför arbetet.

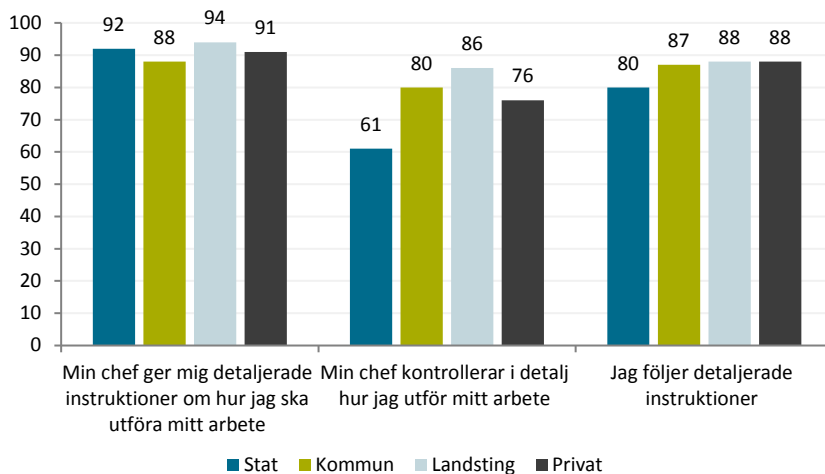
Detaljerad styrning och kontroll har störst betydelse för tilliten hos anställda i staten

I figurerna 8:3a-b illustreras hur en detaljerad styrning korrelerar med uppfattningen om tillit på arbetsplatsen, redovisad för respektive sektor.

När vi jämför resultaten i figurerna har detaljerad styrning och kontroll något större betydelse för statligt anställdas uppfattning om tilliten på arbetsplatsen jämfört med anställda på övriga arbetsmarknaden. Inom landstinget ser vi inte motsvarande samvariation alls mellan detaljerad styrning och kontroll och tillit.

Av de som arbetar i statlig sektor menar exempelvis 61 procent att det finns tillit när chefen i detalj kontrollerar hur jag utför mitt arbete och 76 procent när chefen inte i detalj kontrollerar hur arbetet utförs. Bland anställda i kommunen är andelen 80 respektive 87 procent, i landstinget 86 respektive 88 procent och i den privata sektorn 76 och 88 procent för samma fråga. Detta kan jämföras med nivåerna som presenteras i figur 8:3b som visar hur det ser ut bland dem som inte upplever sig detaljstyrda.

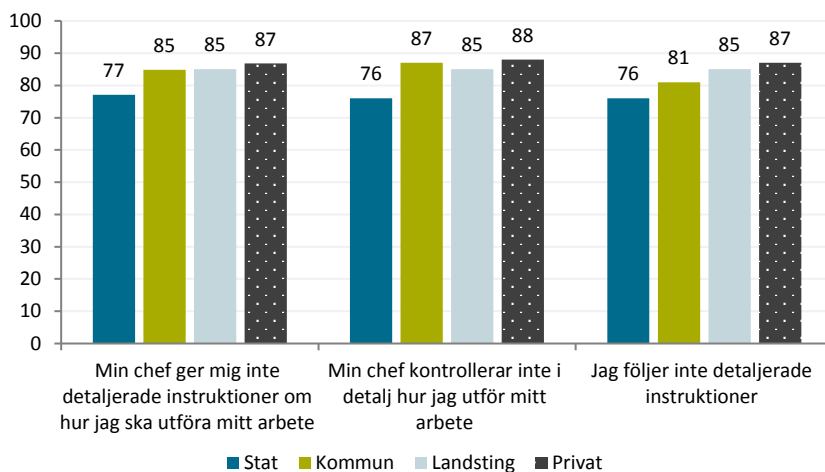
Figur 8:3a Relationen detaljerad styrning och tillit på arbetsplatsen inom respektive sektor (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen inom de olika sektorerna som uppfattar att det alltid eller oftast finns tillit på arbetsplatsen bland de som svarat "ja" på respektive påstående.

Även när vi analyserar frågan om huruvida medarbetarna uppfattar att chefen har tillit till dem, nedbrutet på utifrån de olika sektorerna, ser vi samma typ av mönster som vi har presenterat ovan.

Figur 8:3b Relationen mellan avsaknad av detaljerad styrning och tillit på arbetsplatsen inom respektive sektor (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen givet om man instämmer i respektive påstående, redovisat per sektor. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

Detaljer och kontroll har större betydelse för kvinnors tillit

Kvinnor uppfattar, vilket vi har visat tidigare, att tilliten på arbetsplatsen är lägre jämfört vad män gör. När vi analyserar samvariationen kan vi se att kraven om att följa detaljerade instruktioner och att chefen i detalj kontrollerar arbetet har större betydelse för hur tilliten på arbetsplatsen bland kvinnor ser ut jämfört med bland män. I gruppen kvinnor som uppfattar att deras chef kontrollerar i detalj hur de utför sitt arbete menar 71 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland män är andelen 81 procent. Bland de kvinnor som istället inte känner sig kontrollerade av sin chef svarar 13 procentenheter fler än de som blir kontrollerade att de känner tillit, jämfört med 9 procentenheter fler bland män.

9 Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit

I det här kapitlet ser vi närmare på relationen mellan autonomi på jobbet och tillit.

Autonomi på jobbet är viktigt för tilliten

I figur 9:1 illustrerar vi relationen mellan autonomi på jobbet och tillit på arbetsplatsen. Som framgår av figuren är tilliten högre bland medarbetare som uppfattar att det finns autonomi på jobbet jämfört med dem som uppfattar att det inte finns.

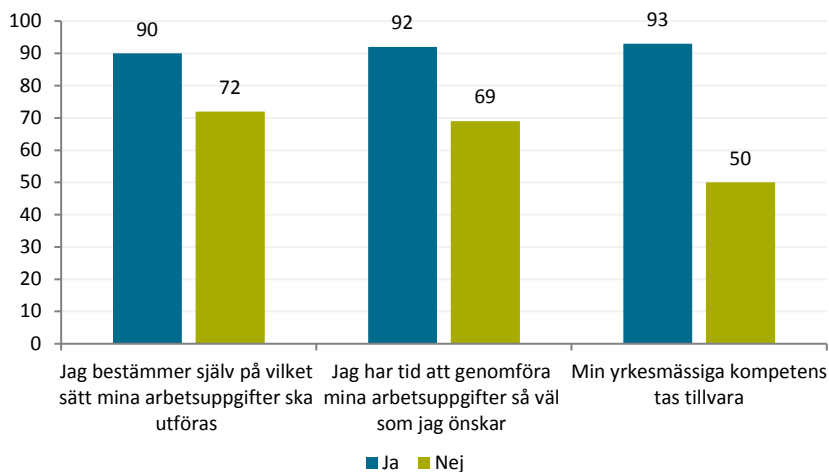
Bland medarbetare som uppfattar att de själva bestämmer hur deras arbetsuppgifter ska utföras uppfattar 90 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Av de som tvärt om uppfattar att de inte kan bestämma hur deras arbetsuppgifter ska utföras uppfattar 72 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Mönstret är detsamma om vi undersöker uppfattningen om jag har tid att genomföra mina arbetsuppgifter så väl som jag själv önskar och ifall jag deltar i gemensam planering på min arbetsplats.

Att ta till vara medarbetarnas kompetens och att lyssna till deras idéer har också betydelse för tilliten. I gruppen som uppfattar att deras yrkesmässiga kompetens inte tas till vara menar endast hälften att det finns tillit på arbetsplatsen, jämfört med 93 procent bland de som upplever att så är fallet. Mönstret är snarlikt om vi analyserar relationen mellan huruvida chefen välkomnar mina idéer och tillit. Välkomnar chefen inte mina idéer uppfattar 53 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Detta kan jämföras med 93 procent bland dem som menar att chefen välkomnar deras idéer.

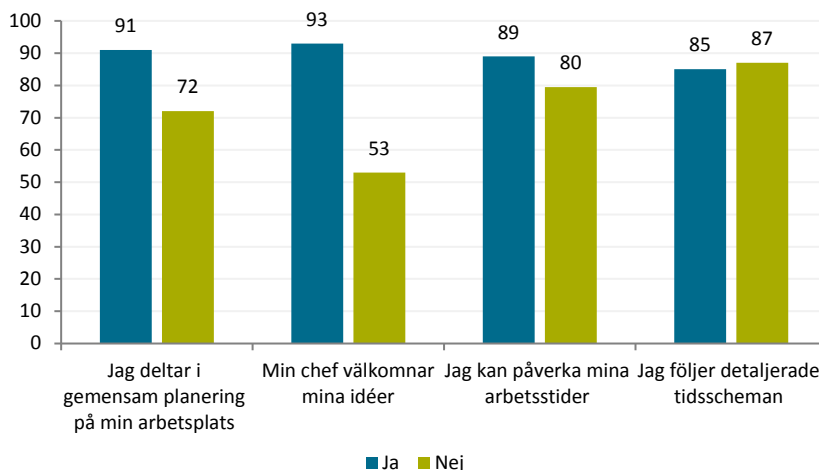
Möjligheten att kunna påverka sina arbetstider har en positiv relation till uppfattningen om tillit på arbetsplatsen. Cirka 89 procent av de som menar att de kan påverka sina arbetstider menar också att det finns tillit på arbetsplatsen. I gruppen som menar att de inte kan påverka sina arbetstider är andelen 80 procent. Som framgår av figur 9:1 finns det

ingen tydlig relation mellan tillit och att följa detaljerade tidsscheman. Tilliten är ungefär lika hög oavsett om man följer detaljerade tidsscheman eller inte.

Figur 9:1 **Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit på arbetsplatsen (procent)**



Figur 9:1 (forts) Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit på arbetsplatsen (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som uppfattar att det alltid eller oftast finns tillit på arbetsplatsen, uppdelat på ifall man svarat ja eller nej på respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

Att min kompetens tas tillvara är viktigt för uppfattningen om tillit, särskilt för anställda i landstinget

När vi undersöker variationer i uppfattningar beroende på inom vilken sektor man arbetar, kan vi se vissa skillnader. Resultaten illustreras i figur 9:2a och 9:2b.

Att ha möjlighet att själv bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras är viktigast för tilliten bland anställda i kommunen och i landstinget. Över 90 procent av de som menar att de själv kan bestämma på vilket sätt arbetet ska utföras menar att det finns tillit på arbetsplatsen, i gruppen som menar att de inte kan bestämma själv menar cirka 70 procent att det finns tillit på arbetsplatsen.

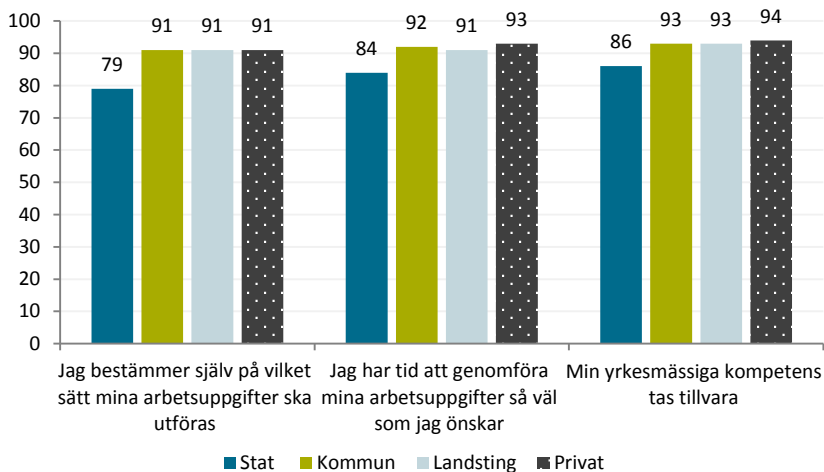
Att jag har tid att genomföra mina uppgifter så väl som jag själv önskar har betydelse för tillit inom samtliga delar av arbetsmarknaden, men främst för privat sektor. För denna grupp är det 26 procentenheters skillnad mellan de som menar att de har tillit beroende på om man uppfattar att man har tid att genomföra sina uppgifter så väl som man själv önskar.

För anställda i kommunen är skillnaden 19 procentenheter, landstinget 20 procentenheter och för staten 13.

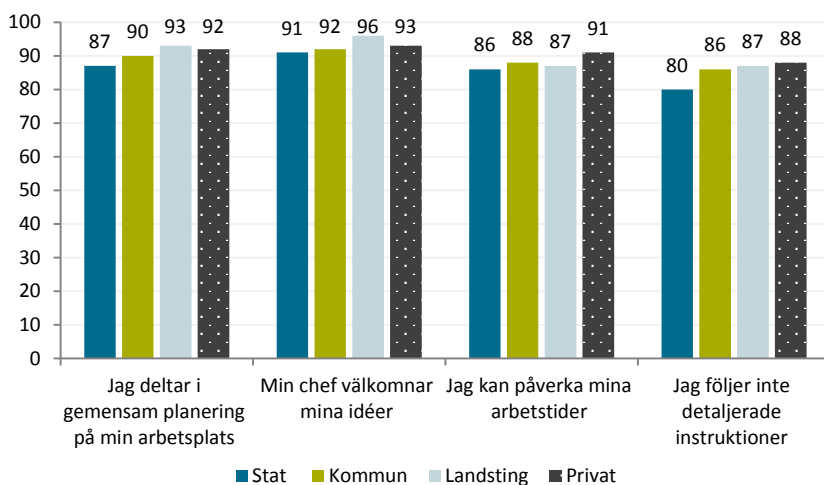
Som framgår av figurerna är frågan om huruvida min kompetens tas till vara den fråga som har störst betydelse för hur medarbetarna uppfattar tilliten på arbetsplatsen. Allra viktigast är det för medarbetare i landstinget. Skillnaden i andelen som menar att det finns tillit på arbetsplatsen är 56 procentenheter beroende på om man uppfattar att kompetens tas till vara eller inte. För övriga sektorer är skillnaden cirka 40 procentenheter.

Vi ser att det för statligt anställda är det viktigt för tilliten att chefen välkomnar ens idéer och att man kan påverka sina arbetstider. Statligt anställda skiljer också ut sig genom att uppfattningen om man själv kan bestämma på vilket sätt arbetsuppgifterna ska utföras respektive att den yrkesmässiga kompetensen tas till vara inte samvarierar lika tydligt som för övriga anställda.

Figur 9:2a Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit på arbetsplatsen per sektor (procent)



Figur 9:2a (forts) Relationen mellan autonomi på jobbet och tillit på arbetsplatsen per sektor (procent)

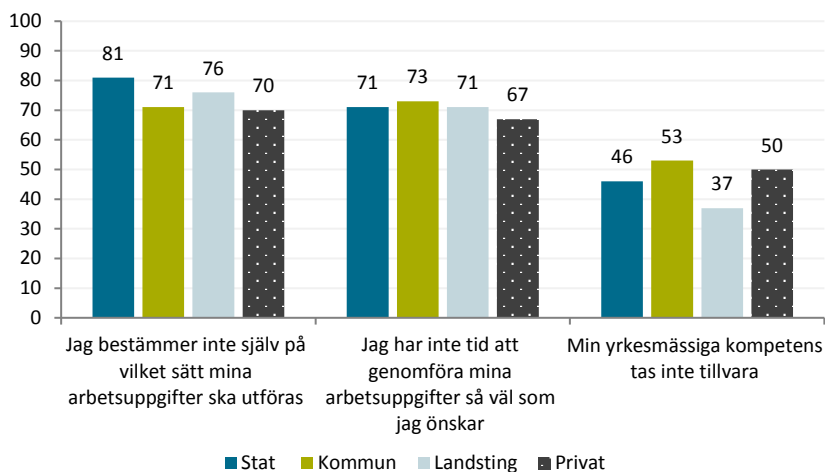


Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen givet om man instämmer i respektive påstående, redovisat för respektive sektor. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

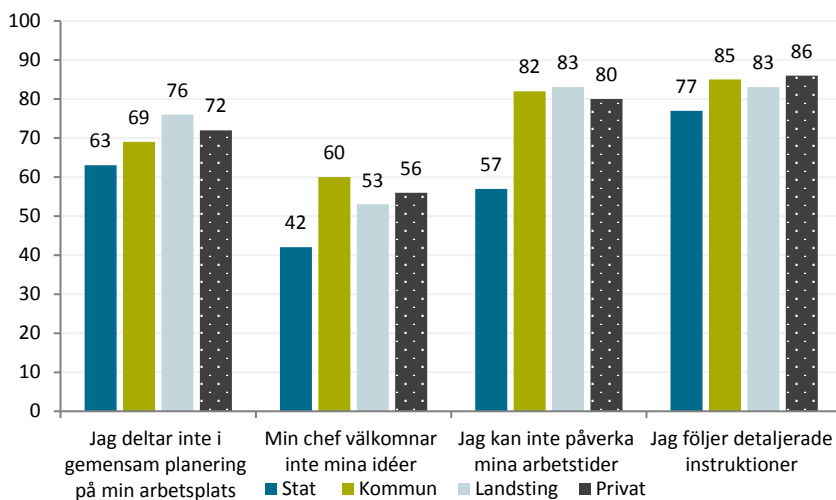
Vi ser också att för anställda i staten är möjligheten att kunna påverka sina arbetstider och om man får detaljerade instruktioner från chefen något som har betydelse för om medarbetarna uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen eller inte. Bland statligt anställda som uppfattar att de inte kan påverka sina arbetstider menar 57 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. För övriga sektorer är andelen runt 80 procent. Om man följer detaljerade instruktioner uppfattar 80 procent av de anställda i staten att det finns tillit på arbetsplatsen. För övriga sektorer är andelen ungefär 87 procent.

Uppfattningarna om autonomi på jobbet samvarierar även på liknande sätt med medarbetarnas uppfattning om chefens tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete.

Figur 9:2b Relationen mellan avsaknad av autonomi och tilliten på arbetsplatsen redovisad per sektor (procent)



Figur 9:2b (forts) Relationen mellan avsaknad av autonomi och tilliten på arbetsplatsen redovisad per sektor (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att det finns tillit (ja) på arbetsplatsen givet att man instämmer i respektive påstående, redovisat för respektive sektor. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

10 Relationen mellan administration och tillit

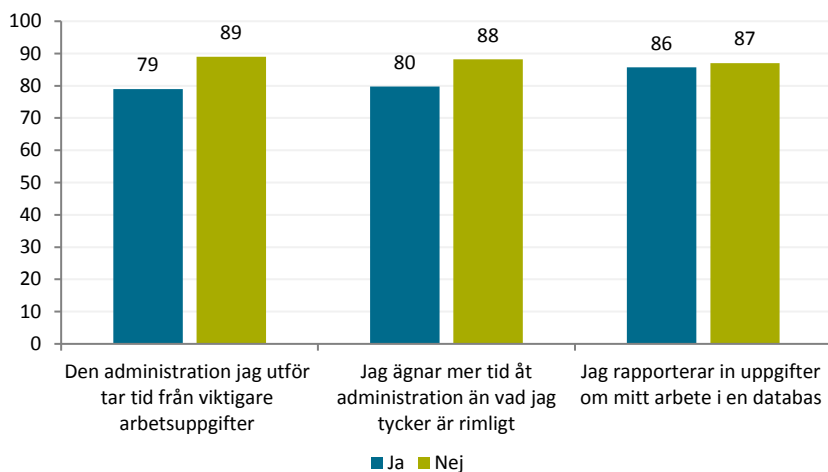
I det här kapitlet ser vi närmare på relationen mellan administration och tillit.

Tilliten påverkas av administrativa krav

I vår undersökning har vi ställt frågor om olika typer av administrativa krav. Figur 10:1 illustrerar att två av dessa samvarierar med medarbetarnas uppfattningar om tilliten på arbetsplatsen, dels om individen uppfattar att man ägnar mer tid åt administration än vad man tycker är rimligt, dels om man uppfattar att administrativa uppgifter tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Bland medarbetare som uppfattar att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter anser 79 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Detta kan jämföras med 89 procent bland de som menar att administrationen inte tar tid från viktigare arbetsuppgifter. Mönstret är detsamma för frågan om jag ägnar mer tid åt administration än vad jag tycker är rimligt.

Undersöker vi hur medarbetarnas uppfattningar om administrativa krav samvarierar med deras syn på om chefen har tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete, blir bilden snarlik.

Figur 10:1 Relationen mellan administrativa krav och uppfattningen om det finns tillit på arbetsplatsen (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som uppfattar att det alltid eller oftast finns tillit på arbetsplatsen, uppdelat på ifall man svarat ja eller nej på respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

Administrativa krav har störst betydelse för tilliten bland statligt anställda

Ungefär 75 procent av de statligt anställda som uppfattar att administration tar tid från viktigare arbetsuppgifter menar att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland de som menar att administrationen inte tar tid från viktigare arbetsuppgifter är andelen istället 81 procent, det vill säga en skillnad på 6 procentenheter.

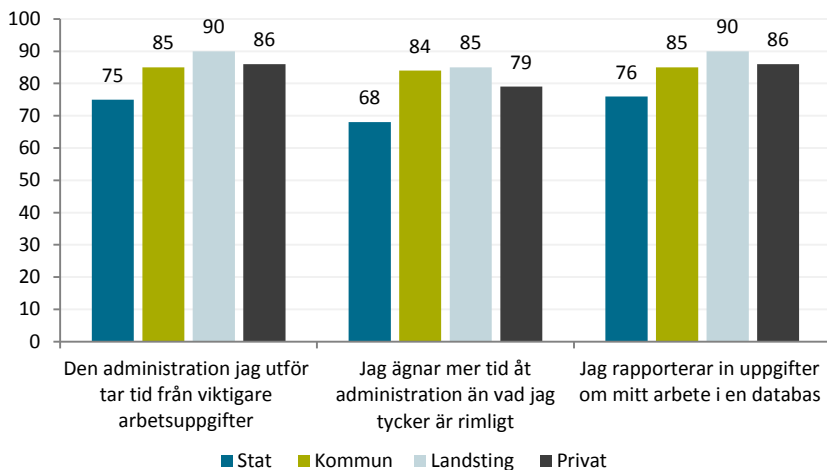
Bland anställda i landstinget menar 90 procent att det finns tillit på arbetsplatsen, i kommunen respektive i privat sektor är andelen ungefär 85 procent. Andelen som har tillit bland de som menar att administration inte tar tid från viktigare arbetsuppgifter är ungefär lika stor. Uppfattningen om mängden administration samvarierar inte för anställda i landsting och kommun.

Att ägna mer tid åt administration än vad man tycker är rimligt har ett tydligt samband med tilliten hos statligt anställda. I gruppen statligt anställda menar 68 procent att det finns tillit, i kommun och landsting cirka 85 procent och i privatsektor 79 procent. För statlig och privat sektor är det mer än 10 procentenheter fler som anger att de känner tillit om de inte instämmer i att de ägnar mer tid åt administration än vad de tycker är rimligt, för kommun och landsting finns däremot i princip ingen samvariation. Detta ser vi om vi jämför figur 10:2a och 10:2b.

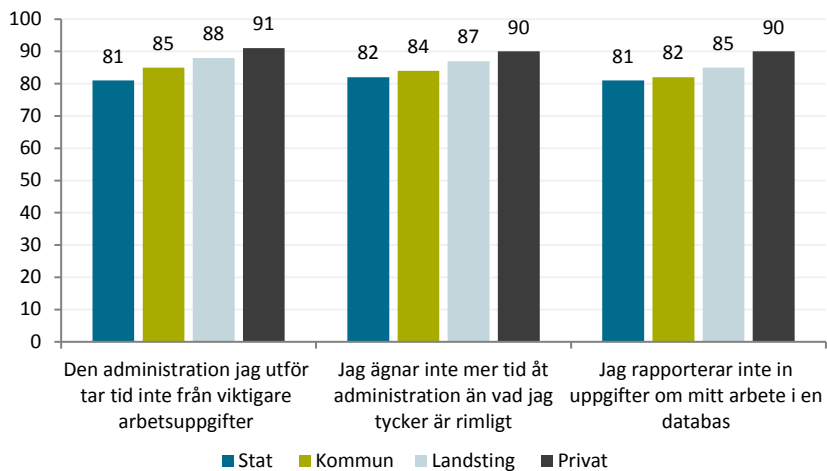
Att rapportera in sitt arbete i en databas samvarierar med tilliten på arbetsplatsen främst för statligt anställda. Bland statligt anställda menar 76 procent av de som har krav på sig att rapportera in uppgifter i en databas att de känner att det finns tillit på arbetsplatsen. I gruppen som menar att de inte rapporterar in uppgifter i en databas är andelen 81 procent. En skillnad på 5 procentenheter. Samma skillnad gäller för anställda i landstinget där är motsvarande andelar är 90 procent respektive 85 procent (jämför figur 10:2a och 10:2b).

Mönstret återkommer när vi analyserar frågan om det finns tillit från chefen, men betydelsen av i vilken sektor man arbetar blir betydligt mindre.

Figur 10:2a Relationen mellan uppfattningen att det är för mycket administration på jobbet och tillit på arbetsplatsen per sektor (procent)



Figur 10:2b Relationen mellan uppfattningen att det inte är för mycket administration på jobbet och tillit på arbetsplatsen per sektor (procent)



11 Relationen mellan ledarskap och tillit

I det här kapitlet ser vi närmare på relationen mellan ledarskap och tillit.

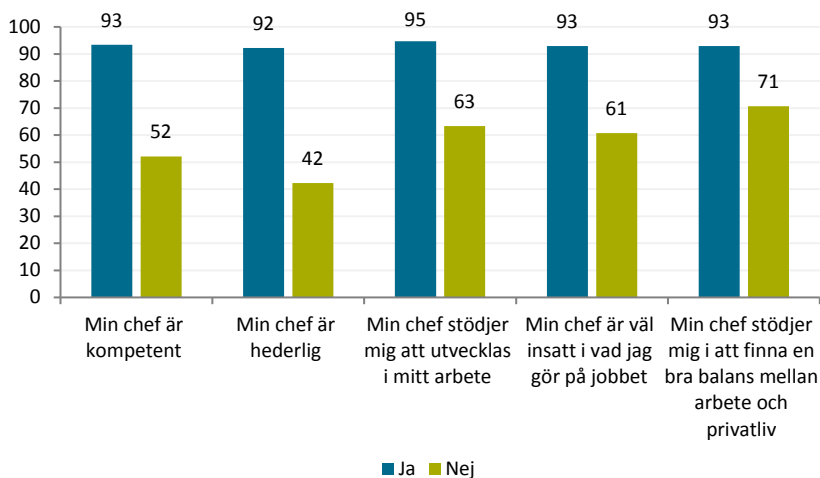
Ett förtroendeingivande ledarskap samvarierar starkt med tilliten på arbetsplatsen

I figur 11:1 illustreras att det finns en tydlig samvariation mellan ett förtroendeingivande ledarskap och tilliten på arbetsplatsen. Medarbetare som instämmer i de olika påståenden som vi ställer om ledarskap i enkätundersökningen, är också mer benägna att instämma i att det finns tillit på arbetsplatsen.

Uppfattningen om att chefen är kompetent respektive att chefen är hederlig är det som tydligast samvarierar med om medarbetarna uppfattar att chefen visar dem tillit. Bland medarbetare som anser att chefen är kompetent anser 93 procent att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland medarbetare som inte anser att chefen är kompetent uppges 52 procent att det finns tillit på arbetsplatsen (41 procentenheters skillnad). Som framgår av figur 11:1 är mönstret snarlikt för uppfattningen om att chefen är hederlig.

Vad gäller ifall chefen är väl insatt i vad jag gör respektive stödjer mig i att utvecklas är skillnaden mellan de som instämmer respektive inte gör det 22 procentenheter.

Figur 11:1 Relationen mellan förtroendeingivande ledarskap och tillit på arbetsplatsen (procent)



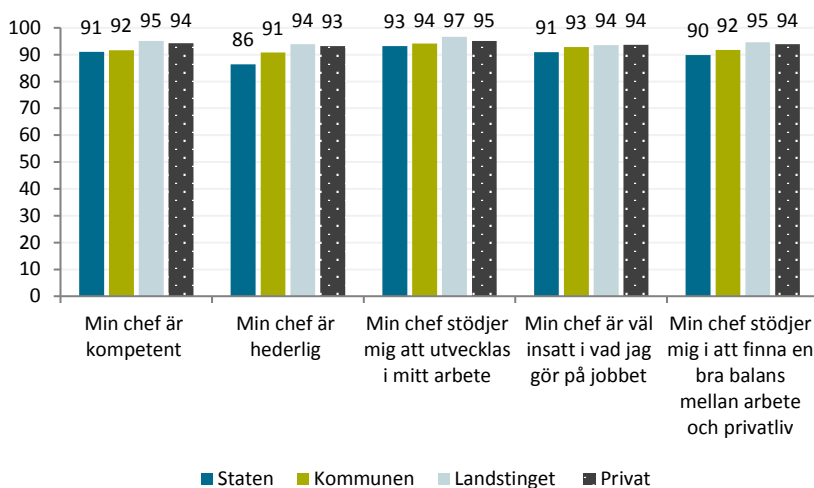
Kommentar: I figuren redovisas andelen som uppfattar att det alltid eller oftast finns tillit på arbetsplatsen, uppdelat på ifall man svarat ja eller nej på respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

Resultaten skiljer sig inte nämnvärt om vi istället analyserar betydelsen av ett förtroendeingivande ledarskap för medarbetarnas uppfattning om chefen visar tillit till att man klarar av att utföra sitt arbete.

Ledarskapets betydelse för medarbetarnas uppfattning om tillit från chefen

Figur 11:2a och 11:2b illustrerar att ett förtroendeingivande ledarskap samvarierar med att det finns tillit på arbetsplatsen, oavsett vilken sektor som man arbetar inom. Detta gäller oavsett om vi analyserar medarbetarnas uppfattning om tillit på arbetsplatsen eller medarbetarnas uppfattning om chefen visar tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete.

Figur 11:2a Relationen mellan förtroendeingivande ledarskap och tillit på arbetsplatsen redovisad per sektor (procent)



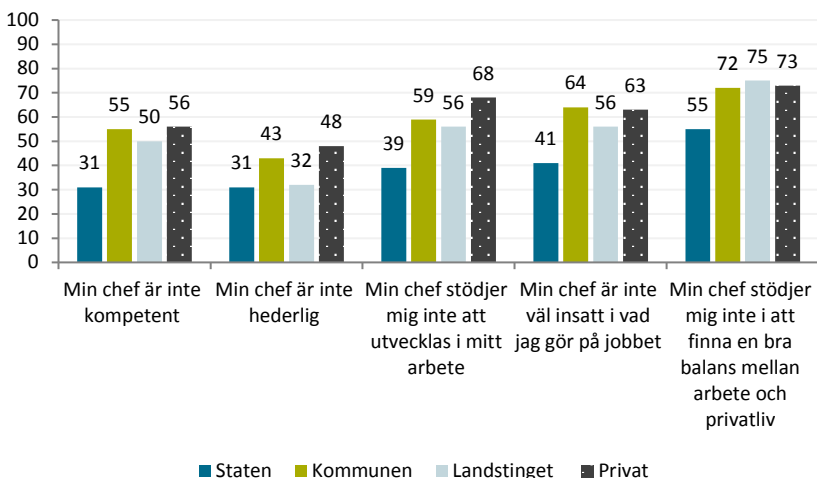
Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen givet att man instämmer i respektive påstående, redovisat för respektive sektor. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

När vi jämför resultaten som redovisas i figur 11:2a och 11:2b kan vi se att det förtroendeingivande ledarskapet har störst betydelse för tilliten för anställda i staten. Ungefär 91 procent av de statligt anställda som instämmer i att min chef är kompetent menar att det finns tillit på arbetsplatsen. Bland de som menar att chefen inte är kompetent är andelen 31 procent. En skillnad på 60 procentenheter. Motsvarande skillnad för anställda i kommunen är 37 procentenheter, i landstinget 45 procentenheter och i den privata sektorn 38 procentenheter.

Även frågan om ifall min chef är insatt i vad jag gör på jobbet samvarierar med statligt anställdas uppfattning om tillit. 91 procent av de som menar att chefen är insatt i vad jag gör på jobbet uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen. I gruppen som inte instämmer menar 41 procent att det finns tillit. Skillnaden är 50 procentenheter. För anställda i landstinget är skillnaden 38 procentenheter, och för anställda i kommunen

och i privat sektor cirka 30 procentenheter. Detta gäller särskilt när medarbetarna uppfattar att chefen inte är insatt i vad man gör på jobbet respektive när chefen inte uppfattas som kompetent.

Figur 11:2b Relationen mellan avsaknad av ett förtroendeingivande ledarskap och tillit på arbetsplatsen, per sektor (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att det finns tillit på arbetsplatsen givet att man instämmer i respektive påstående, redovisat för respektive sektor. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

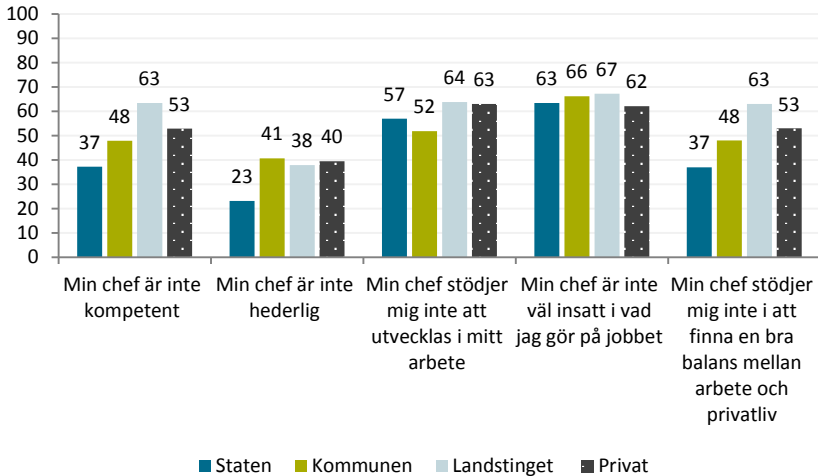
Ledarskapets betydelse för medarbetarnas tilltro till chefen

Analyserar vi betydelsen av uppfattningen om huruvida det finns ett förtroendeingivande ledarskap för medarbetarnas uppfattning om att chefen har tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete, är svarsmönstret likartat i de olika sektorerna. Oavsett vilket påstående om ledarskapet som vi analyserar så gäller att ifall medarbetarna instämmer i påståendet är andelen som menar att chefen visar tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete över 95 procent.

I figur 11:3 undersöker vi tilliten från chefen i gruppen som menar att det inte finns ett förtroendeingivande ledarskap. Vi kan notera att det förtroendeingivande ledarskapet har betydelse även för detta. Även här

är betydelsen av det förtroendeingivande ledarskapet störst för anställda i staten. Särskilt gäller detta för frågan om man uppfattar att chefen är hederlig.

Figur 11:3 Relationen mellan avsaknad av ett förtroendeingivande ledarskap på arbetsplatsen och tillit från chefen, per sektor (procent)



Kommentar: I figuren redovisas andelen som anger att de uppfattar att chefen visar tillit till att de klarar av att utföra sitt jobb, givet att man instämmer i respektive påstående. Analysen baseras på de som har besvarat respektive fråga.

12 Vad förklarar uppfattningar om tillit på jobbet?

Här undersöker vi hur de olika aspekter som vi studerat var och en för sig, sammantaget har för betydelse för uppfattningar om tillit på arbetsplatsen. Detta gör vi med hjälp av regressionsanalys. Analysen utgår ifrån ett antagande om att det finns ett kausalt samband mellan tillit och övriga faktorer, särskilt autonomi på jobbet och förtroendeingivande ledarskap. Mer utvecklade resonemang om hur dessa faktorer antas påverka varandra finns bland annat i rapporterna *Utvecklat medarbetarskap och ledarskap i staten* och *Utvecklad styrning*.⁹

Autonomi och ledarskap – två dimensioner

De analyser som vi redovisat i de tidigare kapitlen visar att det finns ett samband mellan svarspersonernas uppfattningar om olika uttryck för autonomi på jobbet respektive mellan olika uttryck för ett förtroendeingivande ledarskap på arbetsplatsen. Med hjälp av faktoranalys har vi därför skapat två variabler där vi vägt samman de svarandes uppfattningar för respektive typ av frågor.¹⁰

⁹ Statskontoret 2016:20 och Statskontoret 2016:26

¹⁰ *Autonomivariabeln* baseras på enkätfrågorna ”jag kan påverka mina arbetstider”, ”jag deltar i gemensam planering av arbetet på min arbetsplats”, ”jag bestämmer själv på vilket sätt mina arbetsuppgifter ska utföras”, ”jag följer detaljerade instruktioner när jag utför mitt arbete”, ”jag följer detaljerade tidsscheman när jag utför mitt arbete” och ”min yrkesmässiga kompetens tas väl tillvara på jobbet”. Variabeln varierar mellan 1,14 och 5,71. Högre värde betyder ett mer utvecklat medarbetarskap.

Ledarskapsvariabeln baseras på enkätfrågorna ”min chef är väl insatt i vad jag gör på jobbet”, ”min chef stödjer mig i att utvecklas i mitt arbete”, ”min chef välkomnar mina idéer och synpunkter på arbetet”, ”min chef stödjer mig i att finna en bra balans mellan arbete och privatliv”, ”min chef är kompetent” och ”min chef är hederlig”. Variabeln varierar mellan 0,01 och 4,86. Högre värde betyder mer förtroendeingivande ledarskap.

Båda variablerna har ungefär fem steg mellan det högsta och lägsta värdet och ett högre värde innebär att den svarande i högre grad uppfattar att ledarskapet är förtroendeingivande respektive att de i högre grad har autonomi på sin arbetsplats.

Analys av betydelsen av autonomi och ledarskap för tillit på arbetsplatsen

Som resultaten i föregående kapitel visar har både autonomi på jobbet och ett förtroendegivande ledarskap betydelse för om medarbetarna uppfattar att det finns tillit på jobbet. Med hjälp av regressionsanalys kan vi även få en uppfattning om hur viktig respektive dimension är.¹¹

Ett första steg i analysen är att undersöka effekten av autonomi respektive ledarskap för tilliten på arbetsplatsen (modell 1 och 2 i tabell 12:1). Ungefär 8 procent av variationen i uppfattningar om tillit på arbetsplatsen kan förklaras av uppfattningar om autonomi på jobbet (modell 1) och cirka 13 procent kan förklaras av uppfattningar om ledarskap (modell 2). När vi undersöker betydelsen av kön, utbildning och hur ofta man har kontakt med sin chef är förklaringskraft låg (modell 3). Autonomi och ledarskap är de faktorer som förklarar den största delen av variationen i tillit (modell 4). Totalt förklarar modellen där ledarskap, autonomi och de olika bakgrundsvariablerna ingår cirka 18 procent av variationen i tillit.

I tabell 12:2 redovisas en analys där vi istället testat betydelsen för uppfattningar om tilliten från chefen. Uppfattningar om förtroendegivande ledarskap (modell 2) förklarar även här en större andel av variationen jämfört med autonomi på jobbet (modell 1). Detta ser vi bland annat på att förklaringsgraden är 10 procentenheter högre i modell 2 jämfört med modell 1.

¹¹ Modellen är estimerad med hjälp av en så kallad linjär sannolikhetsmodell (*linear probability models* (LPM)). Resultaten blir snarlika om modellen estimeras med hjälp av en logistisk regressionsmodell.

Tabell 12:1 Effekten av autonomi, ledarskap och bakgrundsvariabler för upplevd tillit på jobbet

		Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
β-koefficient	Autonomi	0,114***	-	-	0,088***
	Ledarskap	-	0,158***	-	0,126***
	Kön (man=1)	-	-	0,053***	0,038***
	Utbildning	-	-	0,031***	0,002
	Vård & omsorg	-	-	0,020	0,041*
	Daglig kontakt	-	-	0,054***	0,017
R ² (adj.)		8,4 %	13 %	1,3 %	17,5 %
N		4 007 071 (4 778)	3 891 747 (4 653)	3 925 042 (4 694)	3 762 138 (4 512)

Kommentar: Modellen är testad genom en LPM-regression ("linjär sannolikhetsmodell"). Modellen testar ifall man upplever att man litar på varandra på arbetsplatsen eller inte och de oberoende variablerna "autonomi" och "ledarskap" är dimensioner skapade genom faktoranalys. Övriga oberoende variabler är dummys. Data är viktad. N är det beräknade antalet observationer med det sanna antalet inom parentes.

Uppfattningar om autonomi och ledarskap på arbetsplatsen förklarar tillsammans med bakgrundsvariablerna ungefär 21 procent av variationen av upplevelsen i tillit från chefen (modell 4). Variabler som kön, utbildning, verksamhetsområde och om man har daglig kontakt med chefen förklarar en mycket liten del av variationen i uppfattningar om tillit från chefen (modell 3).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att modellen fungerar på ungefär samma sätt oavsett om vi analyserar uppfattningar om tillit på arbetsplatsen eller tillit från chefen. I båda modellerna är förtroendeingivande ledarskap den faktor som förklarar mest av variationen i tillit. Kön är lite viktigare för tilliten på arbetsplatsen jämfört med vad det är för tillit från chefen, men effekten är liten oavsett (män har mellan 1,6 respektive 3,5 procentenheters högre sannolikhet att känna tillit än kvinnor).

Tabell 12:2 Effekten av autonomi, ledarskap och bakgrundsvariabler för upplevd tillit från chefen

		Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
β-koefficient	Autonomi	0,095***	-	-	0,078***
	Ledarskap	-	0,161***	-	0,137***
	Kön (man=1)	-	-	0,023**	0,016*
	Utbildning	-	-	-0,011	-0,032***
	Vård & omsorg Daglig kontakt	-	-	0,034**	0,051***
R ² (adj.)	7 %	17 %	0,9 %	21,2 %	
N	3 942 624 (4 711)	3 881 708 (4 639)	3 908 118 (4 677)	3 752 378 (4 500)	

Kommentar: Modellen är testad genom en LPM-regression ("linjär sannolikhetsmodell"). Modellen testar ifall man känner tillit från sin chef eller inte och de oberoende variablerna "autonomi" och "ledarskap" är dimensioner skapade genom faktoranalys. Övriga oberoende variabler är dummys. Data är viktad. N är det beräknade antalet observationer med det sanna antalet inom parentes.

Vi ser också att medarbetare med högskole- eller universitetsutbildning upplever tillit i något lägre utsträckning jämfört med medarbetare med gymnasieutbildning, framför allt gäller detta upplevd tillit från chefen. Men effekten är liten. Sannolikheten att man upplever tillit från sin chef är ungefär 3,2 procentenheter lägre om man har högskole- eller universitetsutbildning, jämfört med om man inte har det. På liknande sätt ser vi också att de som arbetar inom vård- och omsorgsyrken i genomsnitt upplever tillit i lite högre utsträckning, även när annat är kontrollerat för.

Uppfattningar om tillit samvarierar

Utifrån de resultat som vi har redovisat i tidigare kapitel är det tydligt att det finns ett samband mellan att uppfatta att det finns tillit på arbetsplatsen och uppfattningen att chefen har tillit till min förmåga att utföra mitt arbete. I de fortsatta analyserna kommer vi därför att behandla de två frågorna om tillit som en dimension.

När vi testar modellen men med utgångspunkt i ifall medarbetarna upplever både tillit på arbetsplatsen och att chefen har tillit till deras förmåga att utföra sitt arbete, blir resultaten snarlika de som vi redovisat i tabell 12:1 och 12:2.

Tabell 12:3 Effekten av autonomi, ledarskap och bakgrundvariabler om man känner tillit på arbetsplatsen och känner tillit från chefen

		Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
β-koefficient	Autonomi	0,141***	-	-	0,114***
	Ledarskap	-	0,223***	-	0,188***
	Kön (man=1)	-	-	0,049***	0,035***
	Utbildning	-	-	0,036***	-0,001
	Vård & omsorg	-	-	0,017	0,050**
	Daglig kontakt	-	-	0,082***	0,014
R ² (adj.)		9,1 %	19,5 %	1,5 %	25,7 %
N		4 007 107 (4 779)	3 895 294 (4 655)	3 928 226 (4 698)	3 762 174 (4 513)

Kommentar: Modellen är testad genom en LPM-regression ("linjär sannolikhetsmodell"). Modellen testar ifall man känner tillit från både sin chef och sina kollegor, där de oberoende variablerna "autonomi" och "ledarskap" är dimensioner skapade genom faktoranalys. Övriga oberoende variabler är dummys. Data är viktad. N är det beräknade antalet observationer med det sanna antalet inom parentes.

I tabell 12:3 ser vi att variationen i tillit fortfarande till största del förklaras av uppfattningar om autonomi på jobbet respektive ledarskap. Den största effekten på tillit ser vi av uppfattningar om ledarskap (modell 4). Vi ser att om uppfattningen om ledarskapet ökar i en mer förtroendefull riktning (med ett steg på en femgradig skala) så ökar detta sannolikheten att medarbetaren i fråga känner tillit från både chef och kollegor med cirka 19 procentenheter, om vi kontrollerar för autonomi på jobbet och övriga bakgrundvariabler. Detta innebär att om chefen

uppfattas som kompetent, ha integritet och som stödjande så har detta en starkt positiv effekt för tilliten på arbetsplatsen.

Även autonomi på jobbet har betydelse för tilliten. Att medarbetarna får möjlighet att påverka sitt arbete har således även det en relativt stark effekt för tilliten på arbetsplatsen, så som den skattas i vår modell.

Vi kan också se att kön, om man har högskole- och universitetsutbildning eller inte, om man jobbar inom vård och omsorg och ifall man har daglig kontakt med sin chef inte påverkar tilliten särskilt mycket. Tillsammans förklarar dessa variabler mindre än två procent av variationen i tillit (modell 3 i tabell 12:3). När bakgrundsvariablerna inkluderas i modellen tillsammans med autonomi och ledarskap (modell 4) ser vi att kön, utbildningsnivå, ifall man arbetar inom vård och omsorg eller har nära kontakt med sin chef fortfarande inte har någon effekt liknande den som autonomi respektive ledarskap har på tilliten. Om man känner tillit eller inte på sin arbetsplats kan således inte förklaras med dessa bakgrundsvariabler.

Skillnad mellan arbetsmarknadens sektorer

I kapitel 3 och 4 konstaterar vi att det finns skillnader i uppfattningar mellan medarbetare beroende på inom vilken sektor, ibland också även inom vilket verksamhetsområde som de arbetar. För att undersöka om och i så fall på vilket sätt betydelsen av autonomi och ledarskap för tillit varierar mellan olika delar av arbetsmarknaden kommer vi att dela upp analysen och redovisa den per sektor. Resultaten redovisas i tabell 12:4. Varje kolumn i tabellen representerar resultaten av den samlade modellen för tilliten i respektive sektor.

Resultaten visar att modellen fungerar på ungefär samma sätt oavsett sektor. Det finns dock vissa skillnader. Vi kan se att betydelsen av autonomi för om man upplever tillit är starkast i kommunerna. Autonomi är även relativt viktigt i den privata sektorn. Bland anställda i staten och i landstingen är effekten jämförelsevis mindre. Effekten av ledarskap är däremot markant viktigare inom staten jämfört med övriga sektorer. Om uppfattningen om ledarskap förbättras ett steg på den femgradiga skalan ger det 26 procentenheters högre sannolikhet att individen upplever att det finns tillit (kolumn 1 i tabell 12:4). Observera dock att ledarskapet är mycket viktigt för medarbetare inom alla sektorer.

Betydelsen av högskole- och universitetsutbildning har ingen signifikant effekt för tillit inom någon sektor. Däremot har det betydelse inom vilket verksamhetsområde som man arbetar.

Att jobba inom vård och omsorg i staten har en viss negativ effekt för tilliten, samtidigt som att jobba inom vård och omsorg inom andra sektorer istället har en positiv effekt på tilliten.

Tabell 12:4 Effekten av autonomi, ledarskap och bakgrundvariabler om man känner tillit på arbetsplatsen respektive känner tillit från chefen, analyserad per sektor

		Staten	Kommun	Landsting	Privat
β- koefficient	Autonomi	0,098*	0,162***	0,087**	0,106***
	Ledarskap	0,262***	0,154***	0,201***	0,188***
	Kön (man=1)	0,026	0,033	0,005*	0,040**
	Utbildning	0,013	-0,015	0,026	0,009
	Vård & omsorg	-0,165*	0,053*	0,092**	0,100***
	Daglig kontakt	0,017	-0,001	0,023	0,012
R ² (adj.)		30 %	22,7 %	27,9 %	26,5 %
N		298 402 (1 165)	810 281 (1 091)	274 674 (1 200)	2 300 997 (988)

Kommentar: Modellen är testad genom en LPM-regression ("linjär sannolikhetsmodell"). Modellen testar ifall man känner tillit från både sin chef och sina kollegor, där de oberoende variablerna "autonomi" och "ledarskap" är dimensioner skapade genom faktoranalys. Övriga oberoende variabler är dummies. Data är viktad. N är det beräknade antalet observationer med det sanna antalet inom parentes.

13 Metodbilaga – undersökning om tillit på jobbet

Undersökningen har genomförts som enkätundersökning under sommaren 2016. Datainsamlingen har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB).

Datainsamlingen har genomförts med hjälp av postenkäter. Enkätsvaren har kompletterats med uppgifter från SCB:s register om kön, ålder, kommun, utbildningsnivå och födelseland.

Fältperioden pågick från den 6 juli till den 5 september. Under denna period genomfördes tre utskick av enkäter.

Population och urval

Populationen för undersökningen utgörs av personer som arbetar i åldern 20–67 år.

Urvalet till undersökningen har stratifierats på i vilken sektor som individen arbetar (stat, kommun, landsting/region och privat), kön samt ålder (20–29, 30–49 och 50–67 år).

Totalt bildades 24 stratum. I varje stratum drogs ett obundet slumpmässigt urval. Det innebär att varje individ inom ett stratum har samma sannolikhet att komma med i urvalet.

Från urvalsramen på totalt 4 077 712 personer drogs sedan ett urval på 12 000 personer.

Svarsfrekvens och bortfall

Av de 12 000 som ingick i urvalet till undersökningen svarade 4 856, det vill säga 42,4 procent.

Av urvalet räknades 544 individer som övertäckning (det är exempelvis personer som slutat arbeta sedan 2014 men ändå inkluderas i urvalet). Det totala bortfallet för undersökningen blev 6 600 personer. De flesta

var personer som inte besvarat undersökningen eller inte angivit något skäl för att inte svara (se tabell 13:1).

Tabell 13:1 Bortfall (antal)

	Antal
Ej avhörda	6 373
Postreturer	108
Avböjd medverkan	46
Fel person svarat	50
Ej anträffad	23
Totalt	6 600

SCB har genomfört en bortfallsanalys med hjälp av registerdata. Bortfallsanalysen visar att om medarbetaren besvarat enkäten eller inte delvis samvarierar med inkomst, ålder, utbildningsnivå samt inom vilken sektor de arbetar. Även kön, var man är född och civilstånd har viss betydelse för svarsbenägenhet. Den skattade andelen svarande i olika grupper redovisas i tabell 13:2.

Enkätundersökningar ställer krav på svarspersonens läs- och skrivförmåga. Enkätundersökningen har genomförts på svenska.

För att minska bortfallets betydelse viktades de insamlade enkätsvaren inte bara utifrån urvalet utan även med hänsyn taget till bortfallet i olika grupper.

Det kan även finnas ett visst bortfall för enskilda frågor i undersökningen. På enkätfrågan *Min chef är hederlig*, var bortfallet som störst, 2,4 procent av de svarande. I övrigt understeg det partiellabortfallet i det allra flesta fall 1 procent.

Tabell 13:2 Skattad procentuell andel svarande fördelat på olika grupper (procent)

		Svarsandel
Kön	Man	38,3
	Kvinna	46,1
Ålder	20-29	20,3
	30-49	40,1
	50-67	56,7
Civilstånd	Gift/partnerskap	49,0
	Övriga	36,9
Invandrarbakgrund	Med	32,5
	Utan	44,6
Inkomst (tkr)	0-219	23,6
	220-309	37,9
	310-399	44,5
	400-	56,5
Utbildning	Max 2-årigt gymnasium	31,6
	3-årigt gymnasium -	36,8
	Minst 3 år på högskola	53,9
Sektor	Kommunal	49,1
	Landsting	55,9
	Statlig	53,7
	Privat	38,0