



# Medarbetarrapport 2008



# Sammanfattning

Den typiska svenska medarbetaren tycks;

- Känna sig trygg på sin arbetsplats men ej vara särskilt fysiskt avkopplad när hon lämnar arbetet för dagen.
- Ha goda medarbetarrelationer men ser ej fram emot varje ny arbetsdag
- Vara mycket ansvarskännande för sitt arbetsområde men känner att arbetstiden inte riktigt räcker för att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt.
- Ha stort förtroende för sin chefs kompetens men tycker inte att chefen sätter tydliga mål för arbetet.
- Anse sig vara tillräckligt kompetens för sina arbetsuppgifter men tycker att inte att kompetensutvecklingen på arbetsplatsen är särskilt bra.
- Ha en positiv framtidstro för den egna organisationen.



# Bakgrund

Ett positivt arbetsklimat bidrar till livskvalitet på arbetet. Livskvalitet handlar om att ha det bra på jobbet och att trivas utanför jobbet. Vi får en bra livskvalitet när våra livssituations krav är i överensstämmelse med våra mänskliga behov.<sup>1</sup>

Netigate, som är ledande i Sverige på Onlineundersökningar, är ett svenskt företag med kontor i Stockholm och Tyskland. Netigate har många av Europa's största och mest intressanta företag som kunder och vi är glada att bidra till deras framgång.

Våra kunder använder Netigate till många olika sorters undersökningar men de vanligaste användningsområdena är medarbetarundersökningar, marknadsundersökningar, kundundersökningar, webbplatsundersökningar, kurs- och eventutvärderingar m.fl. Det är enkelt att göra undersökningar Online med Netigate och resultatet presenteras löpande i snygga rapporter som enkelt kan exporteras till en mängd olika format.

Netigate har en unik databas med mycket stora mängder metadata från över en miljon besvarade undersökningar. Netigate genomför årligen en omfattande medarbetarundersökning på företag över hela landet.

- Denna gång har totalt 27 unika företag och 6206 respondenter deltagit i studien vilket troligtvis gör den till den största i sitt slag

Netigates medarbetarundersökning är indelad i ett antal undersökningsområden som sammantaget ger en heltäckande och omfattande bild över medarbetarens situation på arbetsplatsen. I denna rapport presenteras ett urval av frågeställningarna i medarbetarundersökningen.

---

<sup>1</sup> Ekstam, Löfqvist, Olsson-Nordgren, Stenqvist & Sturesson, (2001). *Utbränning och mental utmattning – en motbok*.

# Respondentfördelning

Totalt: 6206 respondenter

Fördelning enligt bransch:

Bransch	Antal respondenter
Detaljhandel	116
Fastighet	113
Finans & Försäkring	1 602
Konsulttjänster Media & Kommunikation	224
Konsulttjänster IT	222
Konsulttjänster Teknik	464
Medlemsorganisation	9
Myndighet	908
Restauranger/hotell	78
Sjukvård & Medicin	350
Teknologi	371
Telekommunikation	191
Tillverkning	325
Transport	458
Utbildning	739



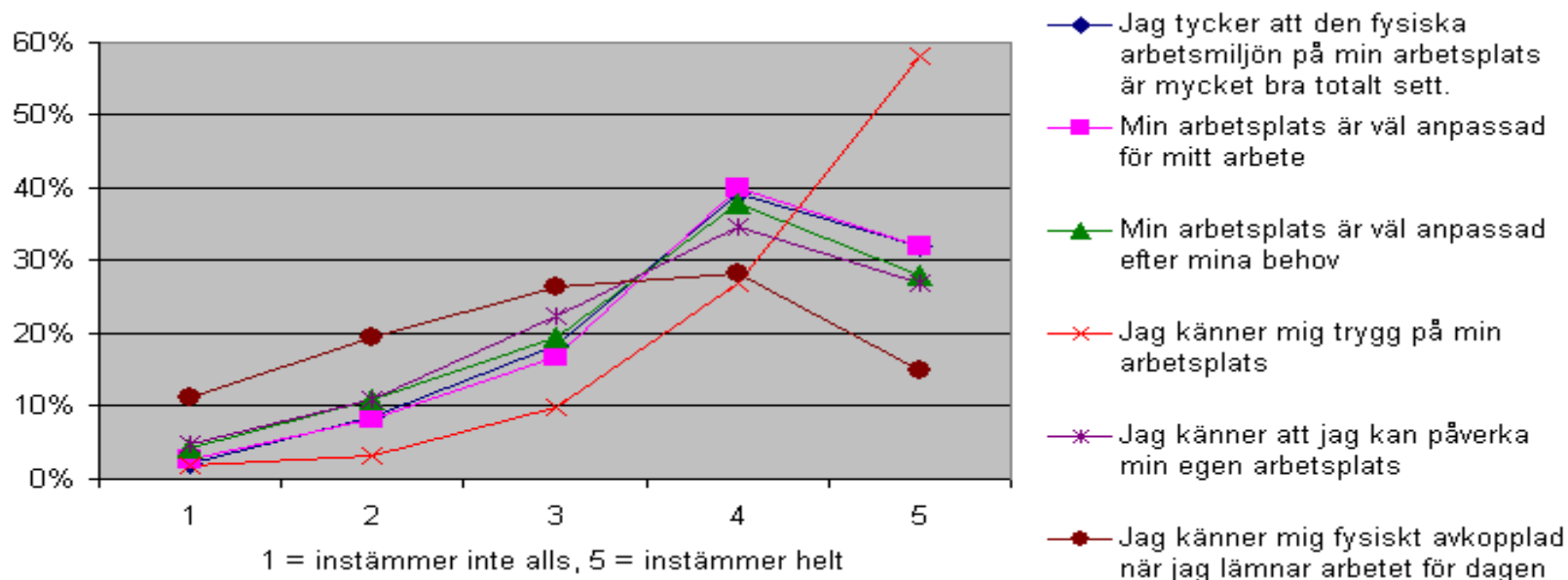
# Fysisk arbetsmiljö



# Fysisk arbetsmiljö

## Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är generellt sett bra, 73 % instämmer helt eller delvis i att den fysiska arbetsmiljön är mycket bra totalt sett. En rapport från SCB<sup>2</sup> på uppdrag av Arbetsmiljöverket uppger att arbetsmiljöbrister åtgärdas i allt större utsträckning vilket inverkar positivt på den fysiska arbetsmiljön och kan vara en bidragande faktor till de höga betygen i denna studie. De frågeställningar som framför allt utmärker sig är tryggheten och den fysiska avkopplingen, vi kommer att studera resultatet för dessa mer i detalj längre fram i rapporten.



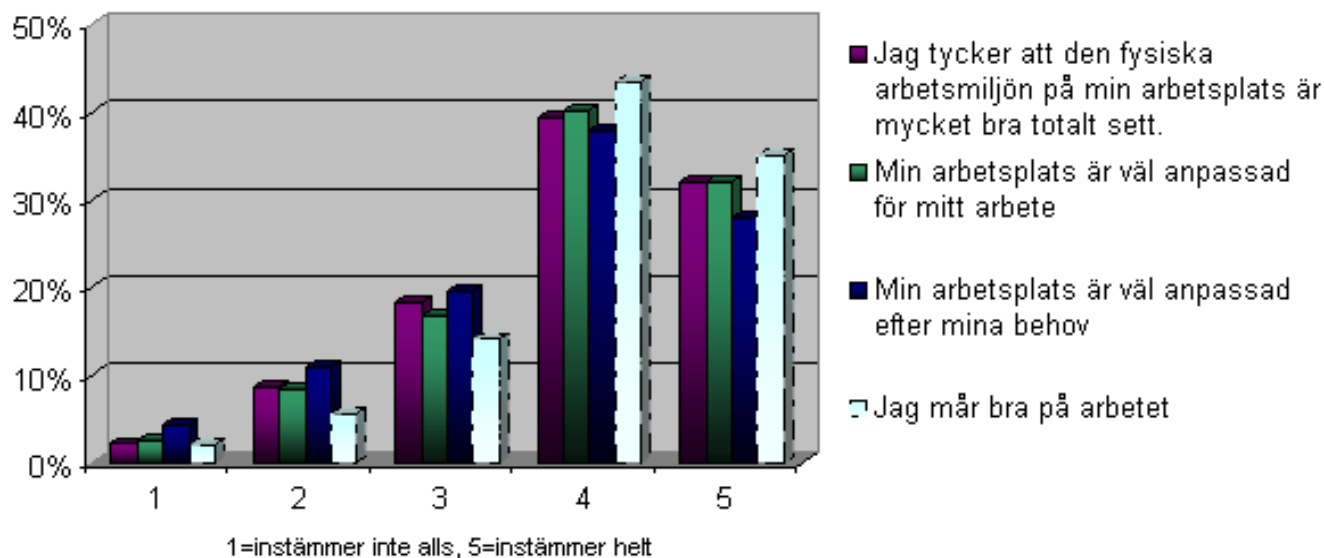
<sup>2</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

# Fysisk arbetsmiljö

## Arbetsplatsens utformning

Andelen som känner att de kan påverka sin arbetsplats stämmer väl överrens med hur arbetsplatsen uppfattas. De tre staplarna speglar varandra mycket väl. Det tycks vara så att om vi känner att vi kan påverka vår fysiska arbetsplats så blir vi även mer nöjda med den. Om hänsyn dessutom tas till den psykiska aspekten av hur vi mår på arbetet ses ett tydligt samband mellan arbetsplatsens utformning och välmående på arbetsplatsen. I de fall vi inte är nöjda med arbetsplatsen så är vi också mindre benägna att må bra på arbetsplatsen.

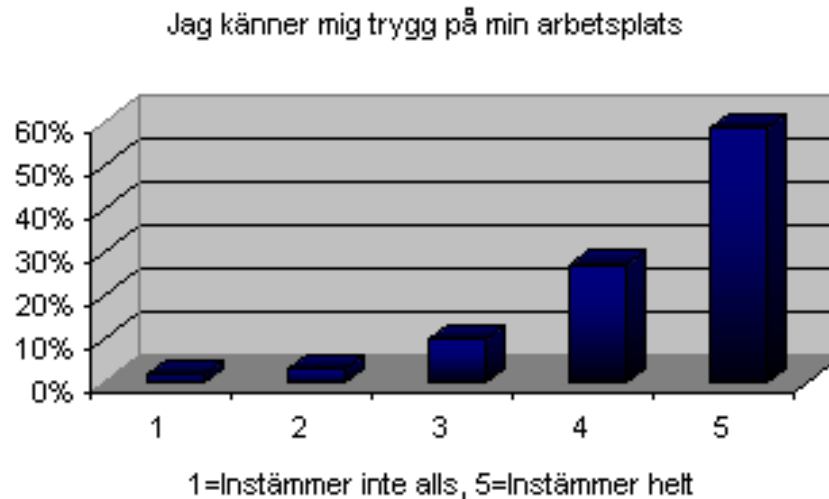
Resultatet stämmer överens med tidigare forskning som menar att nöjda arbetstagare känner att de har gjort aktiva val medan de missnöjda upplever att de inte har haft något val.<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Petersson H., Leppänen V., Jönsson J. och Tranquist T., 2006, *Villkor i arbete med människor*

# Fysisk arbetsmiljö

## Trygghet och avkoppling



Den absoluta majoriteten känner sig trygga på sin arbetsplats vilket är mycket positivt. Men trots allt så är det hela 5 % som svarat alternativ 1 eller 2, dvs. instämmer inte alls eller instämmer nästan inte alls i att de känner sig trygga på arbetsplatsen.

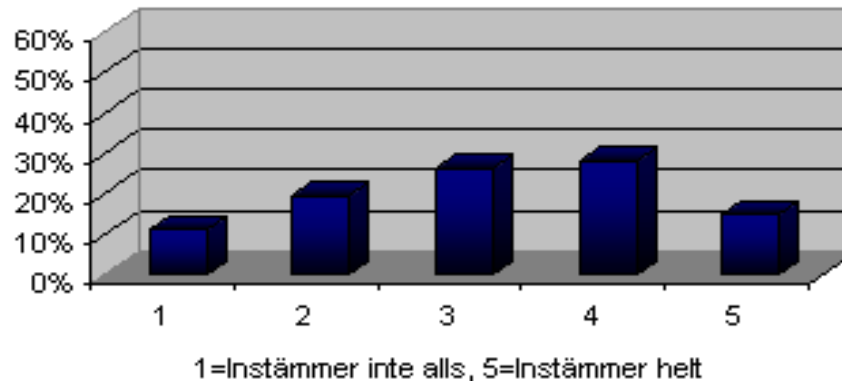
Enligt SCB är det vanligast att utsättas för hot och våld inom vård- och omsorg samt inom serviceyrken som innebär fordonskörning. Trakasserier förekommer dock på alla typer av arbetsplatser. Kvinnor är mer utsatta än män för hot, våld och trakasserier.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - *Arbetsmiljön 2007*

# Fysisk arbetsmiljö

## Trygghet och avkoppling

Jag känner mig fysiskt avkopplad när jag lämnar arbetet för dagen



Resultatet visar att det är många som inte är fysiskt avkopplade när de lämnar arbetet för dagen. Forskning indikerar att det är många som känner att de inte har kraft kvar till familj, vänner och fritidsaktiviteter efter en arbetsdag. Istället verkar många närmast känna kroppslig utmattning, även om yrket i sig ej är fysiskt ansträngande. Uttröttning är ofta tecken på negativ stress då det innebär svårigheter att varva ner och därmed problem med sömnen, Negativ arbetsrelaterad stress är vanligt förekommande.<sup>5</sup>

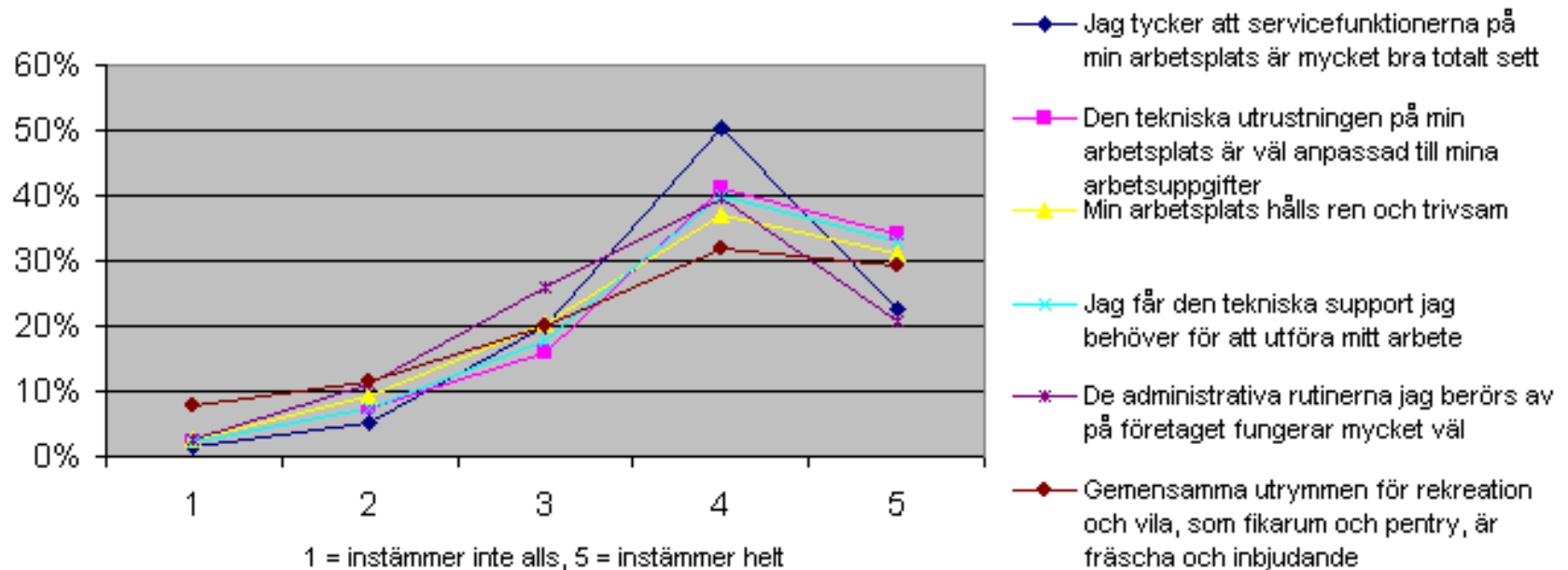
# Servicefunktioner



# Servicefunktioner

## Servicefunktioner

Med servicefunktioner avses här teknisk utrustning och support, administrativa rutiner, städning och service samt gemensamma utrymmen för rekreation och vila. Servicefunktionerna tycks generellt fungera bra på Sveriges arbetsplatser även om det finns områden som är mindre tillfredställande.

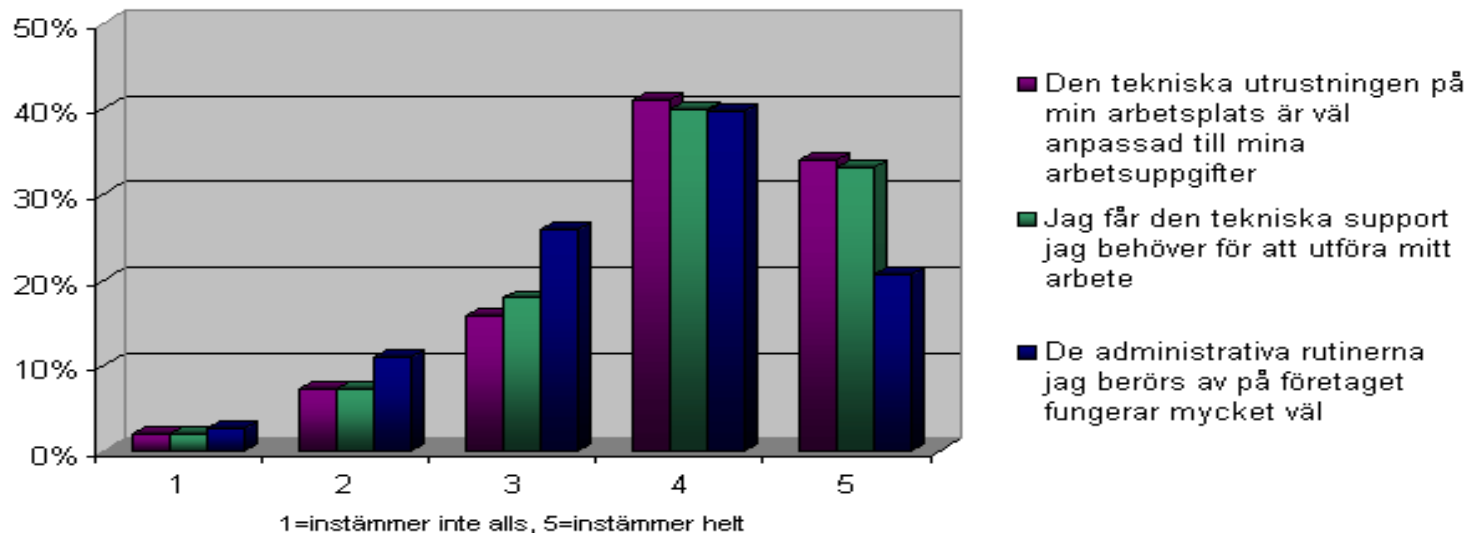


# Servicefunktioner

## Tekniska och administrativa funktioner

De tekniska funktionerna tycks fungera relativt bra, hela 75% har givit något av de två högsta betygen på frågan om hur väl den tekniska utrustningen är anpassad till arbetsuppgifterna. Det resultatet styrks även av en undersökning från 2007 som visar att mer än hälften anser att de har tillgång till rätt utrustning.<sup>6</sup>

De administrativa funktionerna tycks däremot fungera lite sämre, 14 % är missnöjda då de givit de två lägsta betygen till de administrativa funktionerna. Studier visar att många yngre arbetsledare önskar kompetensutveckling i administration, i synnerhet i yngre företag.<sup>7</sup>



<sup>6</sup> Unionen (Sif och HTF), 2007, *Arbetsmiljöbarometern 2007*

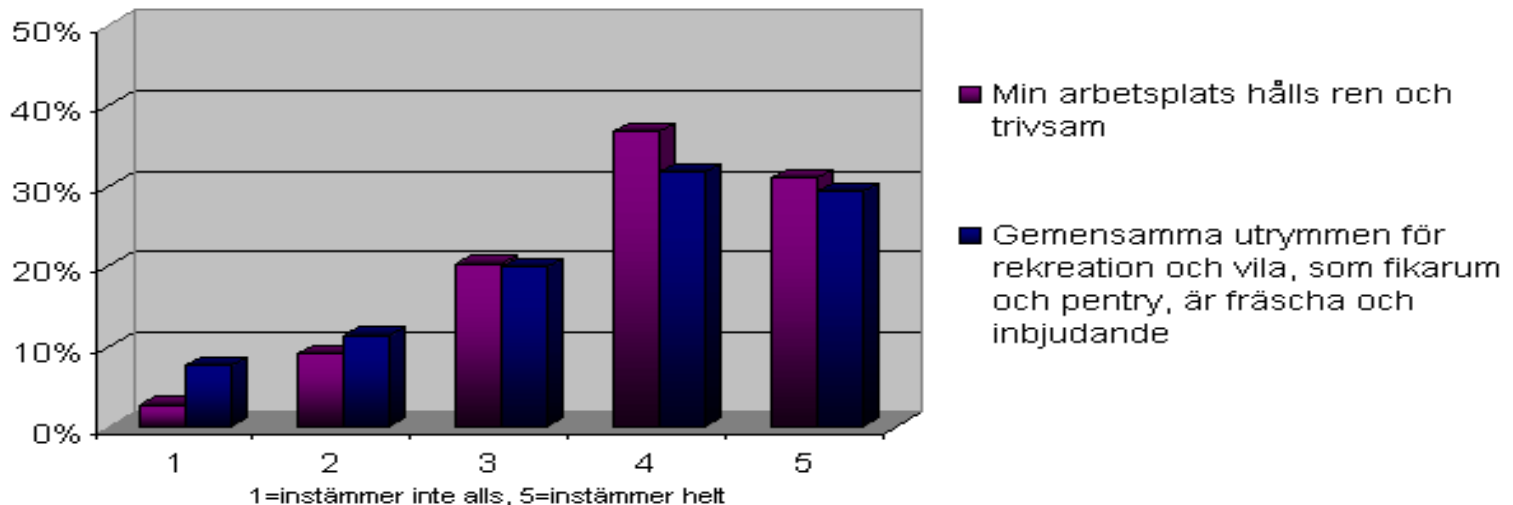
<sup>7</sup> Drougge.M, 2007, *Skilnader i uppfattningen om sig själva mellan yngre och äldre arbetsledare*

# Servicefunktioner

## Rent och fräscht?

Vår arbetsplats tycks klara sanitetskraven relativt bra. Värre är det dock med de gemensamma utrymmena såsom fikarum, de tycks vara desto ofräschara. Hela 19% instämmer inte alls eller nästan inte alls i att dessa utrymmen är fräscha och inbjudande, endast 29% instämmer helt i att de är fräscha och inbjudande.

Enligt en nypublicerad artikel anser 2 av 3 att det är dåligt städlat på jobbet. Orsaken anges vara att företag inte avsätter tillräckliga finansiella resurser och felbeställningar av städtjänster, till exempel användning av svart arbetskraft och överenskommelser om städning som inte är korrekt anpassad för arbetsplatsen.<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Du & Jobbet, Patmalnieks.A, 2008, *Två av tre tycker det är dåligt städlat*

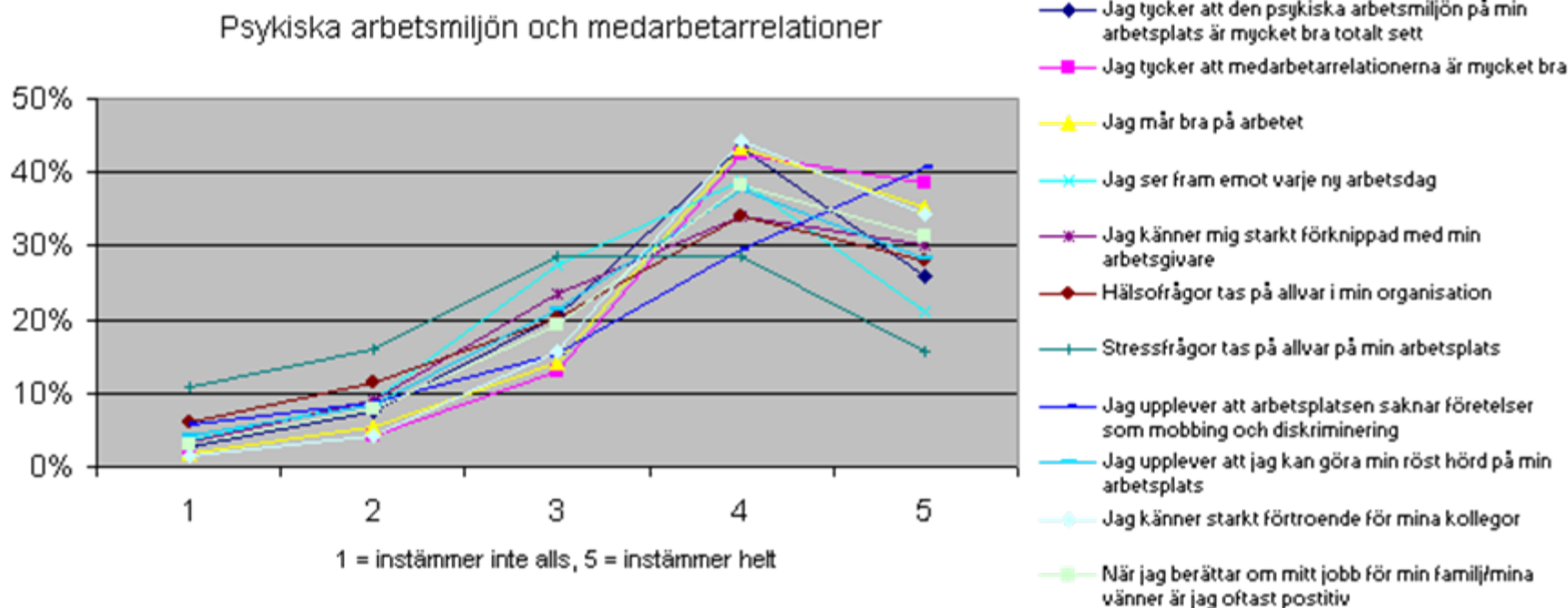
# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer



# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer

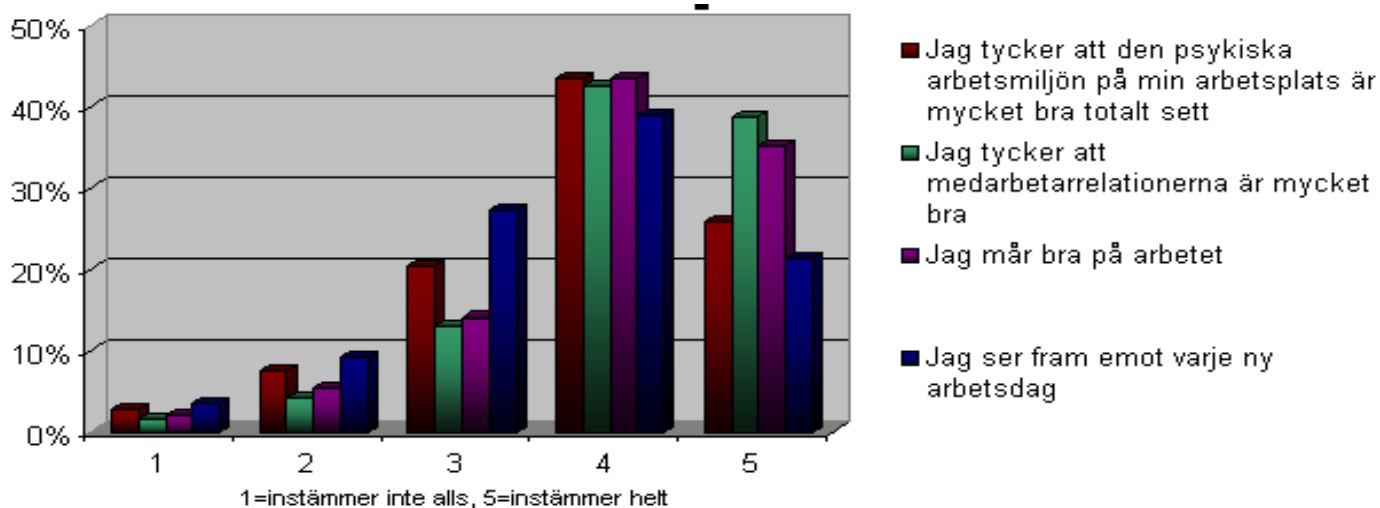
## Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer

I diagrammet nedan visas en sammanställning över resultatet för de frågeställningar som berör den psykiska arbetsmiljön och medarbetarrelationerna. Den frågeställning som utmärker sig allra mest är med vilken seriositet stressfrågor tas på arbetsplatsen. Vi studerar den frågeställningen mer i detalj längre fram.



# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer

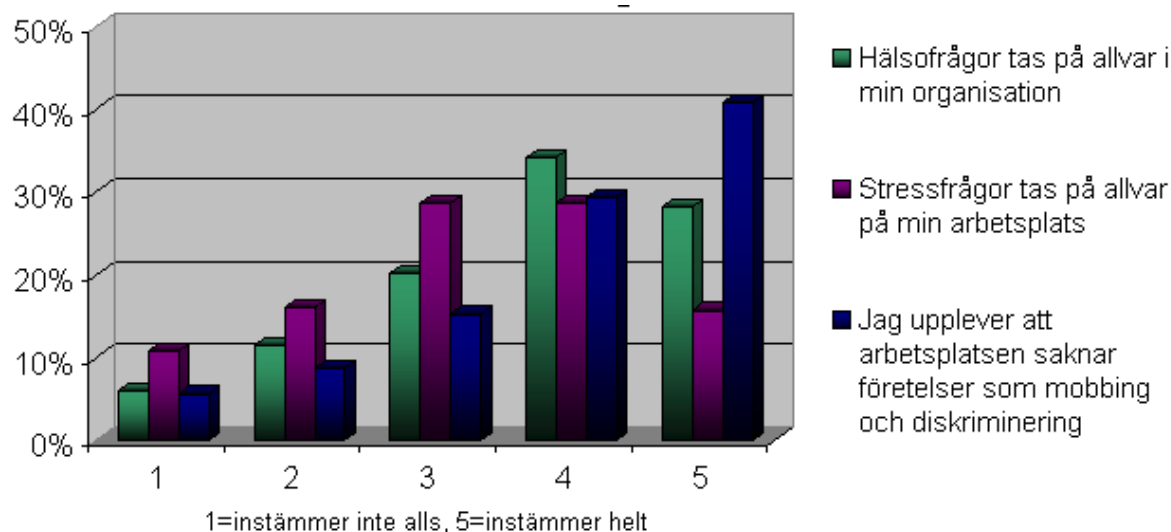
Genom att studera den röda stapeln i diagrammet som berör den psykiska arbetsmiljön generellt sett ses att det är ganska få som givit den psykiska arbetsmiljön toppbetyg, endast 26% har givit det högsta betyget. Det är dessutom endast 21% som instämmer helt i att de ser fram emot varje ny arbetsdag.



Rapporter visar att den fysiska arbetsmiljön oftast upplevs bättre än den psykiska.<sup>9</sup> Detta stämmer väl överens med resultatet från denna undersökning där den fysiska arbetsmiljön generellt fått toppbetyg till skillnad från den psykiska arbetsmiljön. Relationerna till våra medarbetare får dock höga betyg, 39% instämmer helt i att medarbetarrelationerna är mycket bra.

<sup>9</sup> Unionen (Sif och HTF), 2007, *Arbetsmiljöbarometern 2007*

# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer



40 % instämmer helt i att den egna arbetsplatsen saknar företeelser som mobbing och diskriminering. Men det betyder samtidigt att hela 60% inte instämmer helt i det. Hela 15 % instämmer inte alls eller nästan inte alls i att mobbing och diskriminering inte förekommer. Enligt en rapport från 2007 tas oftast inte tillräckligt stor hänsyn till psykosociala faktorer, såsom diskriminering, vid utformandet av handlingsplaner gällande arbetsmiljö.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Unionen (Sif och HTF), 2007, *Arbetsmiljöbarometern 2007*

# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer

Endast 16 % i vår studie instämmer helt i att stressfrågor tas på allvar i organisationen, 27 % instämmer inte alls eller nästan inte alls i frågan. Stressfrågor tycks med andra ord vara något som det blundats för i organisationer. Hälsofrågor över huvudtaget tycks inte vara något som tas på särskilt stort allvar, endast 28 % instämmer helt i att dessa frågor tas på allvar i organisationen.

Resultaten överensstämmer väl med tidigare studier. En rapport från SCB visar att nästan hälften av respondenterna känner sig negativt stressade. Studien redovisar även att tillgången till företagshälsovård minskat de senaste åren.<sup>11</sup> I synnerhet små arbetsplatser erbjuder sällan detta.<sup>12</sup>

Forskning visar att satsningar på friskvård kan förbättra den psykosociala arbetsmiljön genom att bidra till en ökad trivsel och gemenskap. Friskvård kan ge väl fungerande personal med färre konflikter och mer fokus på hälsa som en resurs för de anställdas effektivitet och produktivitet. Ett effektivt hälsoarbete är lönsamt ur ett individperspektiv men även ur ett organisations och samhällsperspektiv.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

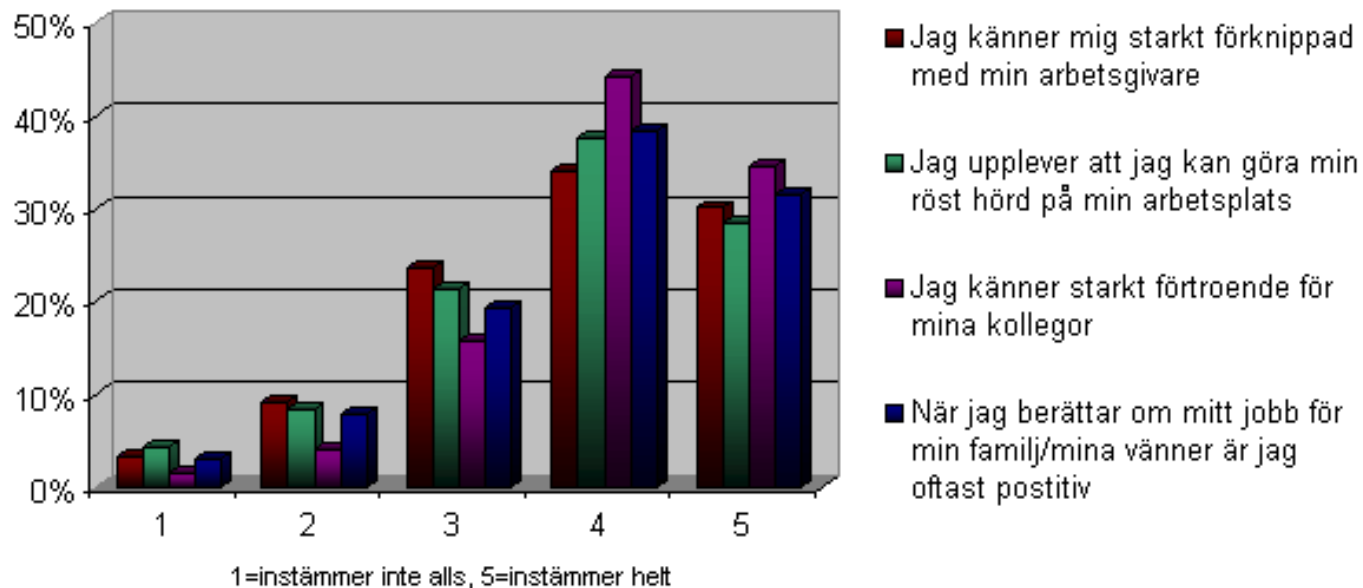
<sup>12</sup> Unionen (Sif och HTF), 2007, *Arbetsmiljöbarometern 2007*

<sup>13</sup> Andersson, Jöhren & Malmgren, 2004 *Effektiv friskvård. Lönsammare företag.*

# Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer

Vår undersökning visar positivt nog att det finns ett stort förtroende för kollegorna, hela 78 % instämmer helt eller delvis i att de känner stort förtroende för sina kollegor. Dessutom är många relativt positiva när de berättar om sitt jobb för vänner och bekanta.

Många upplever även att de för det mesta kan göra sina röster hörda på arbetsplatsen. Tidigare studier visar att många har svårt att påverka vissa områden, till exempel arbetstakt<sup>14</sup>, vilket kan förklara att det inte är toppbetyg på denna fråga.



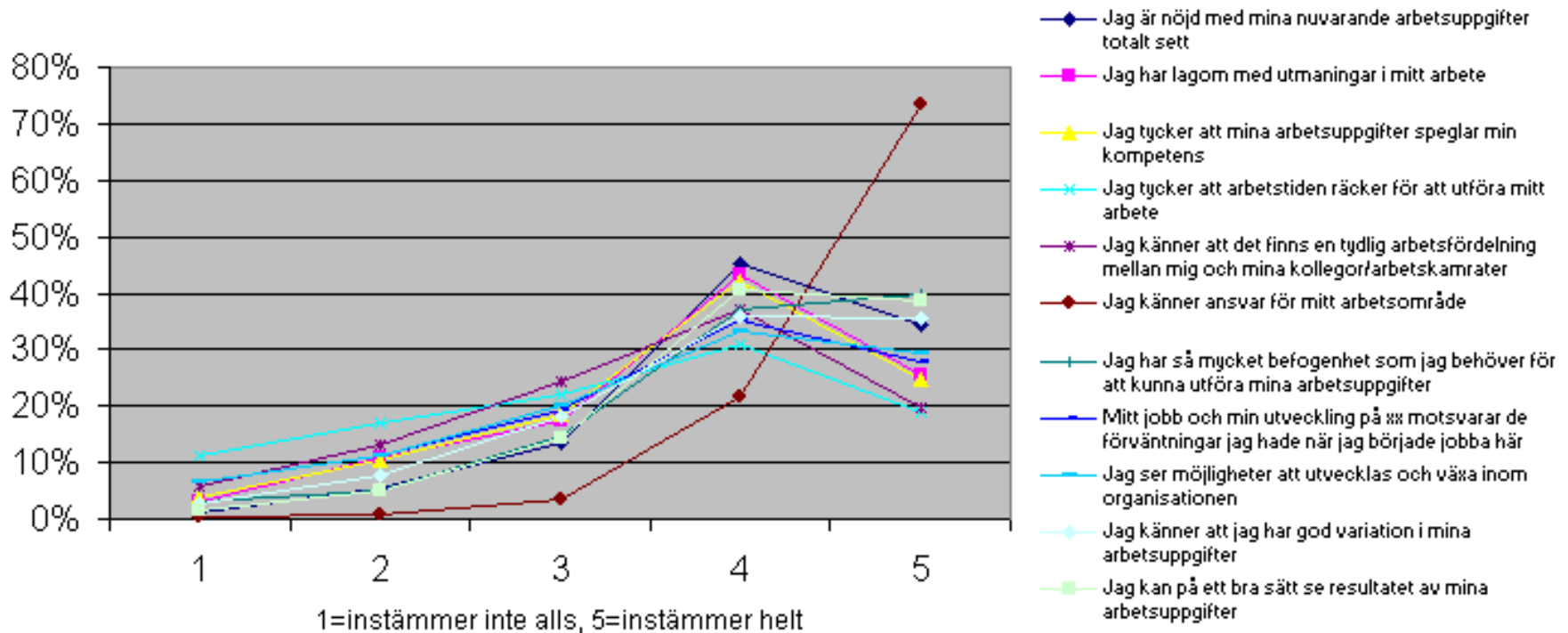
# Arbetsuppgifter



# Arbetsuppgifter

## Arbetsuppgifter

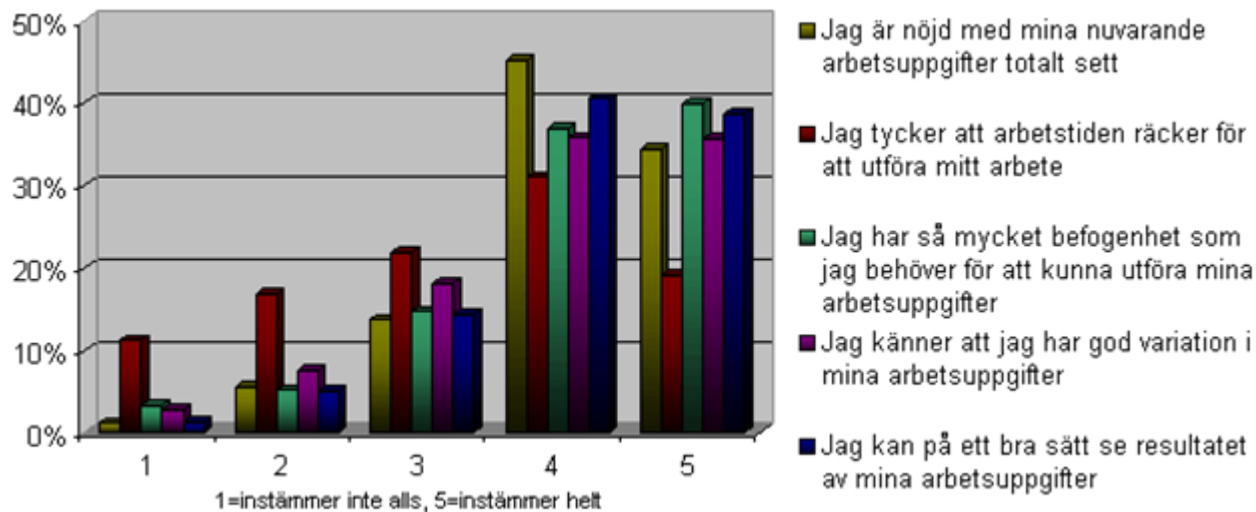
De svenska medarbetarna tycks vara väldigt ansvarskännande. Hela 74 % instämmer helt i att de känner ansvar för sitt arbetsområde. Arbetstiden verkar vara den skrala resursen för många då 28 % inte instämmer alls eller nästan inte alls i att arbetstiden räcker till att utföra arbetsuppgifterna.



# Arbetsuppgifter

De allra flesta är ganska nöjda med arbetsuppgifterna men känner att arbetstiden inte riktigt räcker för att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredställande sätt. Samma resultat går att finna i SCB:s rapport där det framkommer att 6 av 10 anser de har för mycket att göra och att de därför får jobba över, dra in på lunchen etc. Det är många som anser att arbetsbelastningen ökat under de senaste åren<sup>15</sup> och det ses även som en av orsakerna till de höga stressnivåerna och höga sjukfrånvaron.<sup>16,17</sup>

Den gröna stapeln i diagrammet nedan visar huruvida respondenterna anser att de har de befogenheter de behöver för att utföra sitt arbete eller ej. Hela 23 % har givit betyg 3 eller lägre och anser därmed att de inte har tillräckliga befogenheter. Forskning har visat att lågt beslutsutrymme i samband med hög arbetsbelastning kan vara en orsak till sjukdom. Ju större delaktighet som finns på arbetsplatsen desto lägre är den upplevda stressen.<sup>18</sup>



<sup>15</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

<sup>16</sup> Sunt liv, Lagergren M., 2007, "Utbrändhet" hör ihop med jobbet

<sup>17</sup> Angelöw, 2002 *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.*

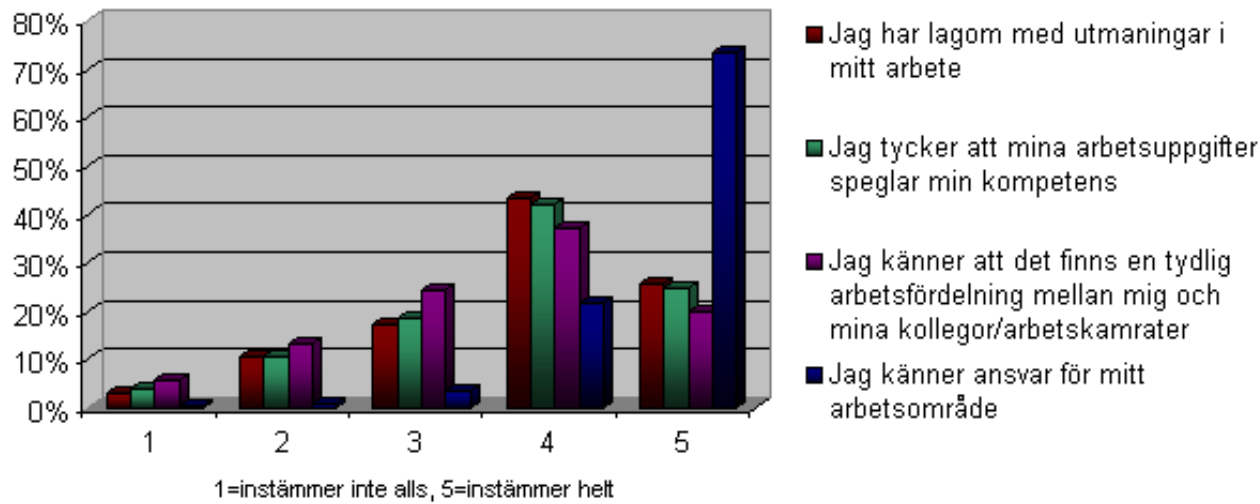
<sup>18</sup> Angelöw, 2002 *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.*

# Arbetsuppgifter

De allra flesta anser att deras arbete ger resultat som kan ses på ett tydligt sätt, de är dessutom relativt nöjda med variationen i arbetsuppgifterna. Enligt SCB har det skett en ökning av omväxlande arbete sedan 2005<sup>19</sup>, vilket kan förklara att så många uppger att de är nöjda med variationen. Att det är viktigt att kunna se resultatet av sitt arbete är något som också styrks av tidigare forskning. Arbetet blir mer meningsfullt och välbefinnandet hos den enskilde individen ökar om han eller hon på ett tydligt sätt kan se resultatet av sitt arbete.<sup>20</sup>

I diagrammet till höger syns tydligt att respondenterna är mycket ansvars-kännande över sitt arbetsområde.

Arbetsfördelningen mellan respondenterna och kollegorna kunde dock bli lite tydligare. Forskning har visat att det är av stor betydelse för hälsan att kunna påverka och kontrollera sin egen arbetssituation.<sup>21</sup> En rimlig fördelning av makt mellan medarbetarna och ledningen ger ett högt beslutsutrymme som i sin tur leder till bättre fungerande organisationer.<sup>22</sup>



<sup>19</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

<sup>20</sup> Lange M.M, 2002 *Systematiskt arbetsmiljöarbete från ord till handling*

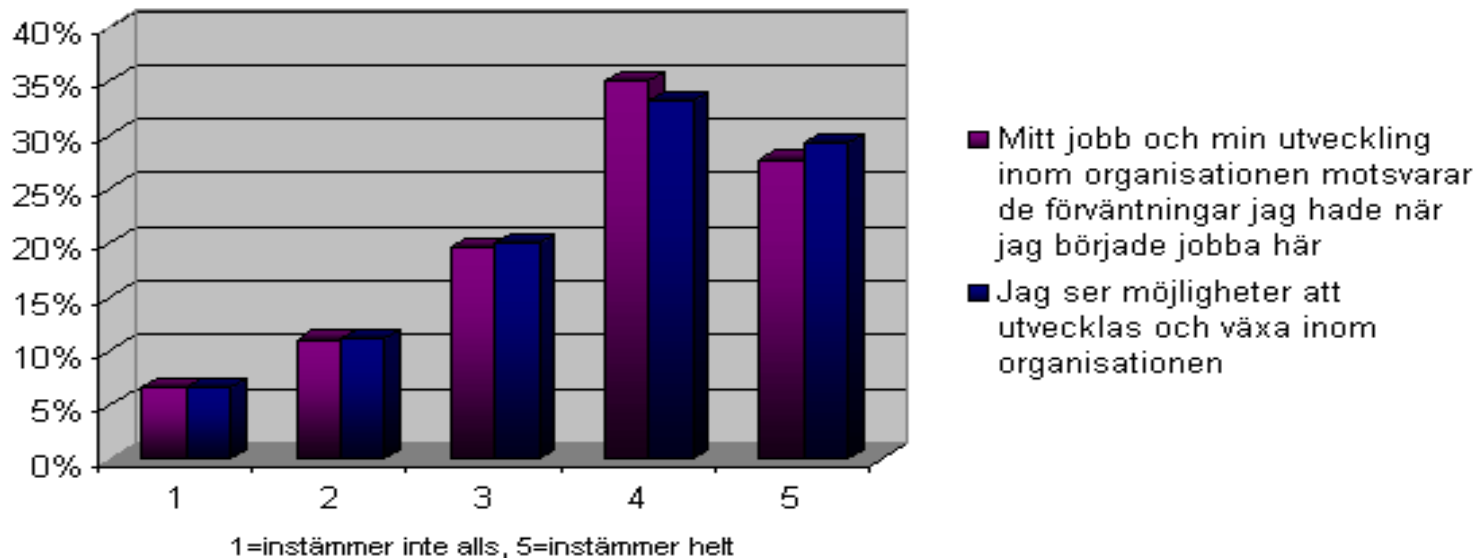
<sup>21</sup> Theorell, T 2003, *Psykosocial miljö och stress*

<sup>22</sup> Medin & Alexandersson 2000, *Hälsa och hälsofrämjande- en litteraturstudie.*

# Arbetsuppgifter

Förväntningarna på jobbet och utvecklingen inom organisationen respondenten har innan hon eller han påbörjar en anställning motsvarar relativt sällan verkligheten, endast 28 % instämmer helt i att förväntningarna motsvarar verkligheten.

Hur väl förväntningarna motsvarar verkligheten tycks vara korrelerat med hur respondenterna ser på framtiden i organisationen. De som inte tycker att förväntningarna de hade på arbetsplatsen innan motsvarade verkligheten ser inte heller möjligheter att utvecklas och växa inom organisationen.



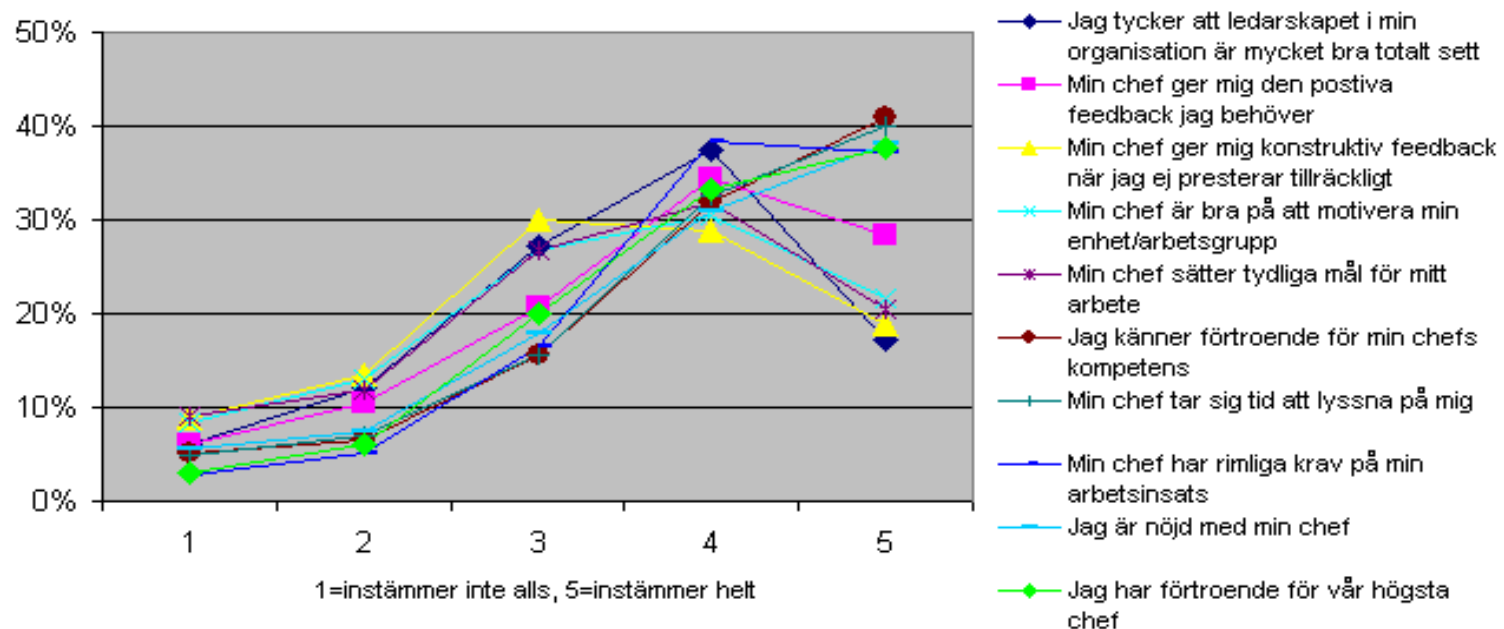
# Ledarskap



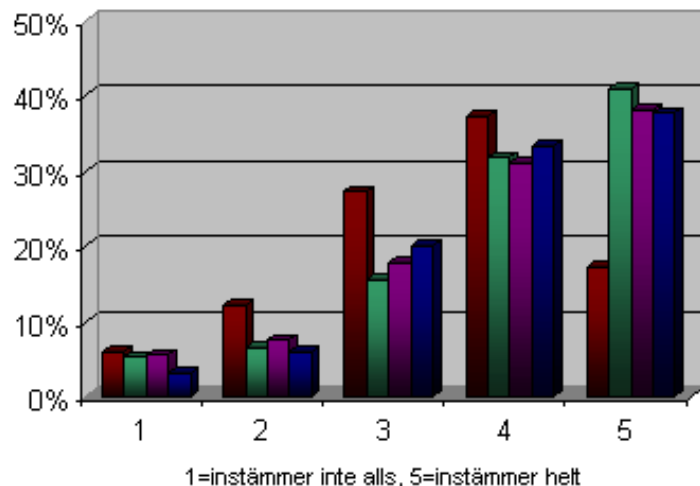
# Ledarskap

## Ledarskap

Nedan visas en sammanställning över resultatet från ledarskapsfrågorna i Netigate's medarbetarundersökning. De frågeställningar som utmärker sig mest är frågorna om feedback. Resultet för dessa frågeställningar studeras mer i detalj längre fram i rapporten.



# Ledarskap

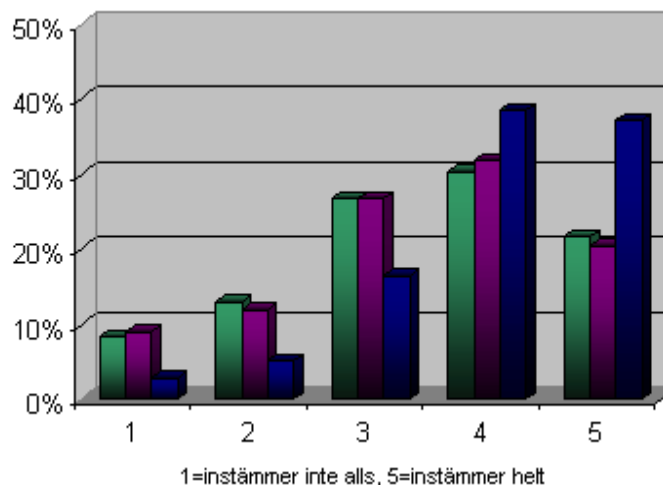


- Jag tycker att ledarskapet i min organisation är mycket bra totalt sett
- Jag känner förtroende för min chefs kompetens
- Jag är nöjd med min chef
- Jag har förtroende för vår högsta chef

Trots att många är nöjda med sin chef, känner förtroende för dennes kompetens samt är nöjda med den högsta ledningen är de inte riktigt nöjda med det samlade ledarskapet i organisationen. Tidigare studier tyder på att många upplever att de inte får tillräckligt med stöd från ledningen.<sup>23</sup>

De allra flesta är rörande överens om att deras chef har rimliga krav på deras arbetsinsats.

Men chefen tycks vara lite sämre på att motivera arbetsgruppen och sätta mål för arbetet. Studier har visat att det går trender i ledarskap och att många chefer idag är distanserade, vilket kan vara en brist när det gäller att motivera och sätta upp mål.<sup>24</sup>



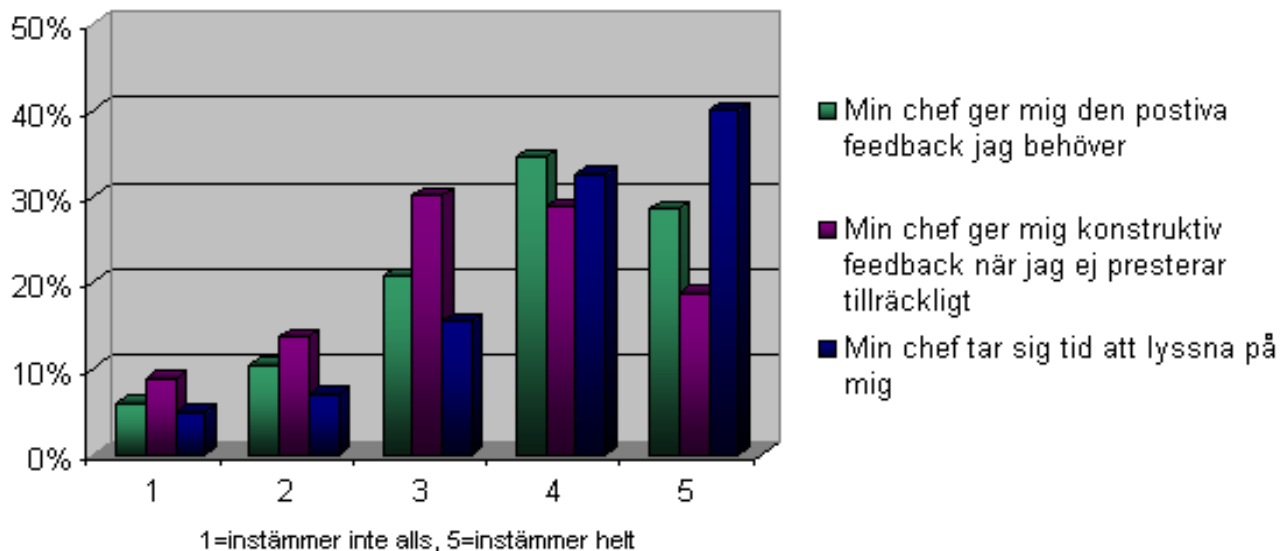
- Min chef är bra på att motivera min enhet/arbetsgrupp
- Min chef sätter tydliga mål för mitt arbete
- Min chef har rimliga krav på min arbetsinsats

<sup>23</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

<sup>24</sup> Petersson, Leppänen, Jönsson och Tranquist, 2006, *Villkor i arbete med människor*.

# Ledarskap

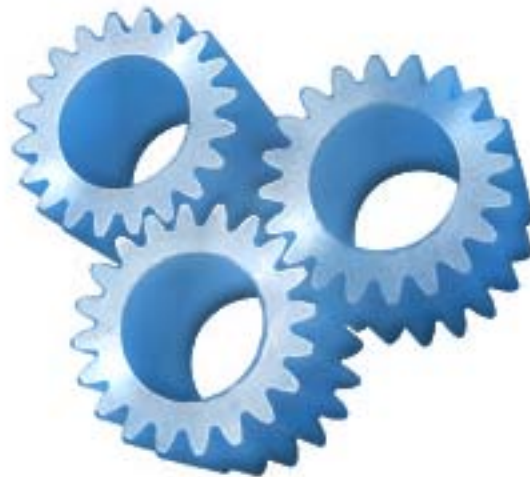
Många upplever att deras chef är bra på att lyssna men sämre på att ge både positiv och negativ feedback. 73 % instämmer helt eller delvis i att deras chef tar sig tid till att lyssna på dem. Endast 19 % instämmer helt i att deras chef ger dem konstruktiv feedback när de underpresterar. Cheferna tycks vara lite bättre, men inte särskilt bra, på att ge positiv feedback, 28 % instämmer helt i att deras chef ger dem den nödvändiga positiva feedbacken. Bristen på feedback, i synnerhet negativ sådan, har även konstaterats i många andra undersökningar. Detta trots att forskning pekar på hur värdefull feedback är.<sup>25</sup> I en tidigare genomförd studie understryks vikten av feedback eftersom dagens moderna företag präglas av gränslöshet och förändring.<sup>26</sup>



<sup>25</sup> Petersson, Leppänen, Jönsson och Tranquist (2006), *Villkor i arbete med människor*

<sup>26</sup> Unionen, 2008, *Utveckla arbetsplatsen-Unionens checklista för organisation och ledarskap*

# Kompetensutveckling

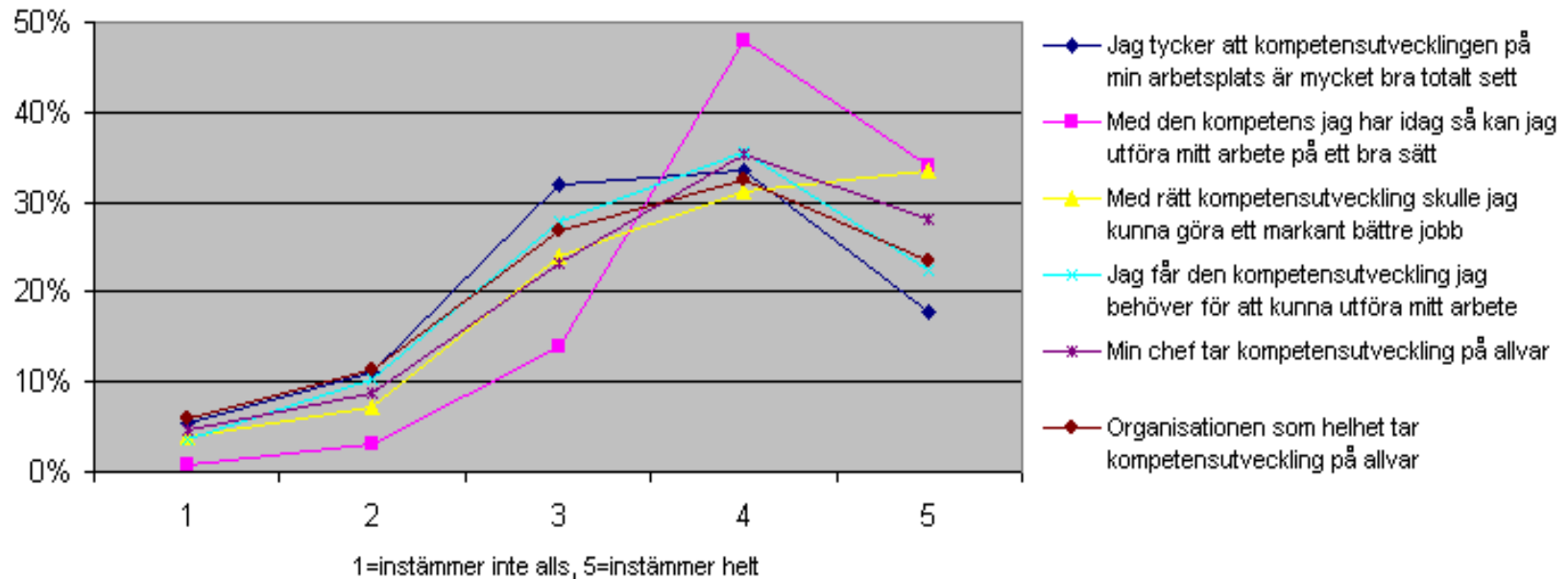


# Kompetensutveckling

## Kompetensutveckling

Nedan visas ett övergripande diagram över resultatet på frågorna om kompetensutvecklingen. Det är ett något skiftande resultat på detta frågeområde.

Forskning visar att satsningar på kompetensutveckling av chefer och medarbetare är en viktig faktor för att skapa hälsosammare och mer välmående arbetsplatser. Det är viktigt att se medarbetarna som en resurs och en nödvändighet för organisationens utveckling är viktigt.<sup>27</sup>

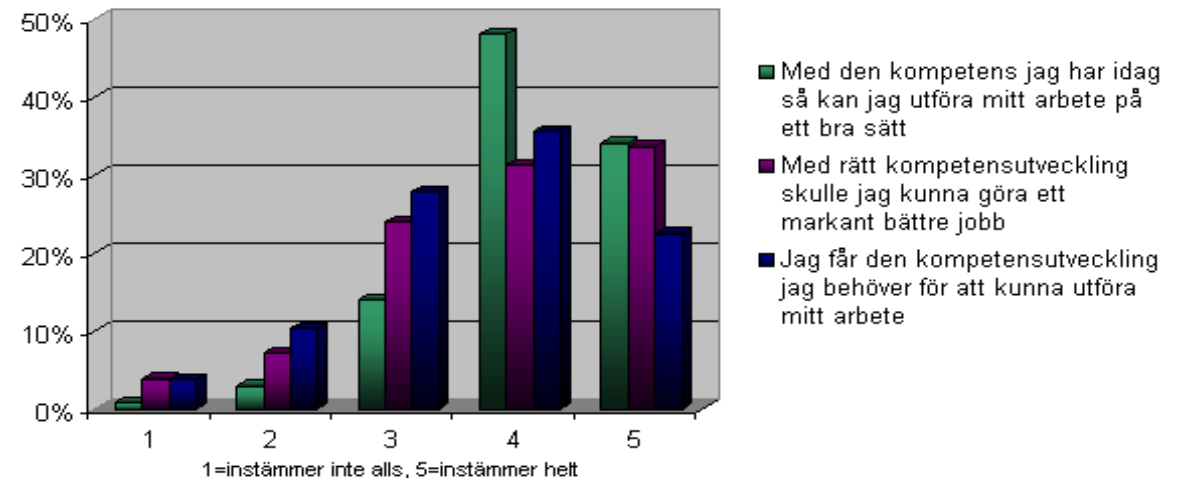
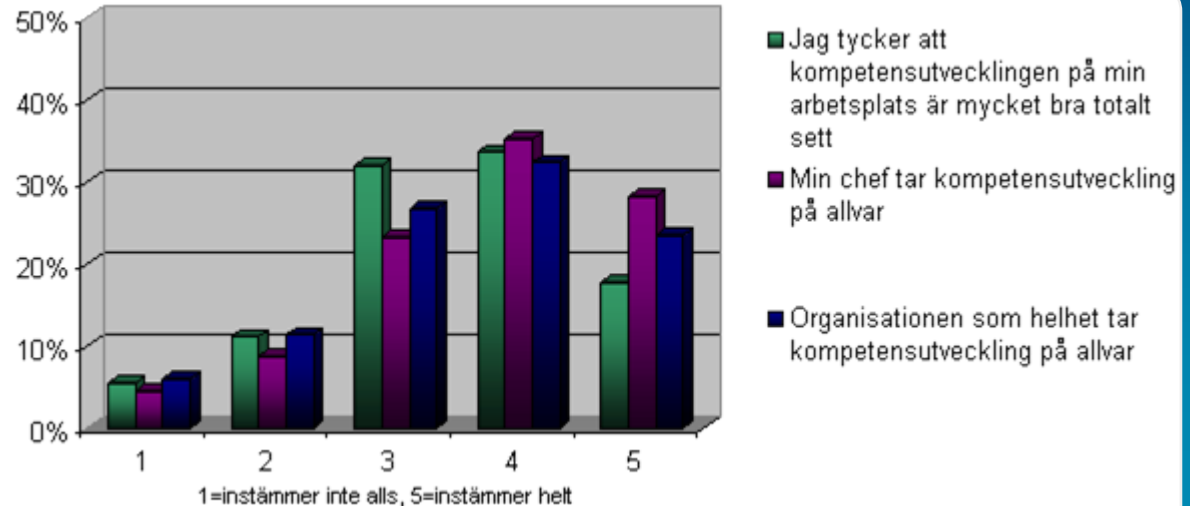


<sup>27</sup> Angelöw, 2002 *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.*

# Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen inom organisationen lämnar en del att önska enligt dessa resultat. Endast 18% instämmer helt i att kompetensutvecklingen är bra inom deras organisation. Detta resultat stöds även av andra studier som visar att fortbildning inom organisationer följt en neråtgående trend sedan slutet av 90-talet, även om det stabiliserats något de senaste två åren. Det är dock vanligare att tjänstemän får utbildning än att arbetare får det.<sup>28</sup>

De allra flesta anser sig vara tillräckligt kompetenta för att utföra sitt arbete på ett bra sätt men att de skulle kunna göra ett bättre jobb med tillgång till rätt kompetensutveckling. Men denna kompetensutveckling tycks i stor utsträckning saknas på arbetsplatserna.



<sup>28</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), 2008, *Arbetsmiljöstatistik Rapport (2008:4) - Arbetsmiljön 2007*

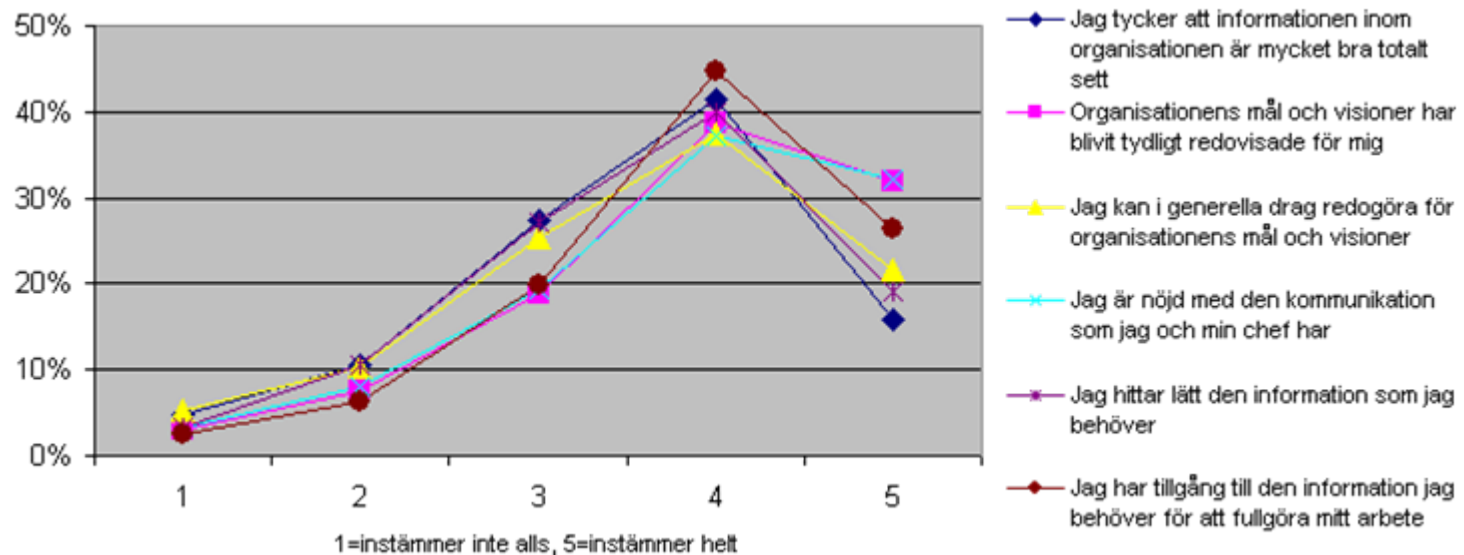
# Information



# Information

Forskning visar att det finns ett samband mellan brist på information och mental ohälsa. Framför allt brist på information från chefen tycks bidra till mental ohälsa.<sup>29</sup>

Många anser sig ha tillgång till den information de behöver för att fullgöra sitt arbete även om informationen inte tycks vara särskilt lättillgänglig.

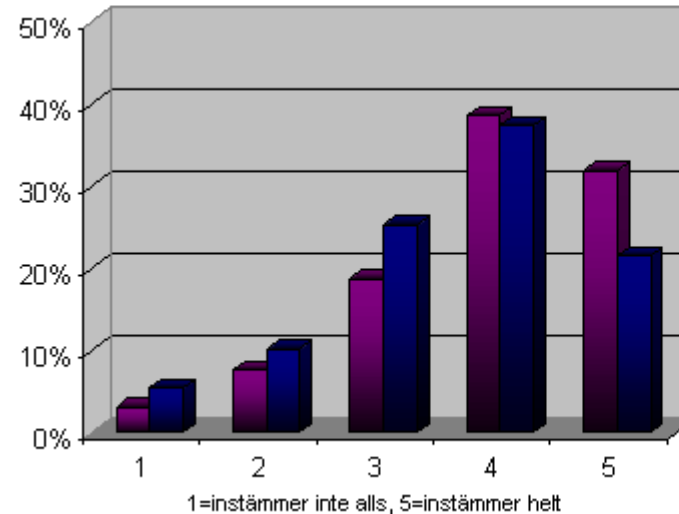


<sup>29</sup> Gamperiene, et al, 2006 *The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway.*

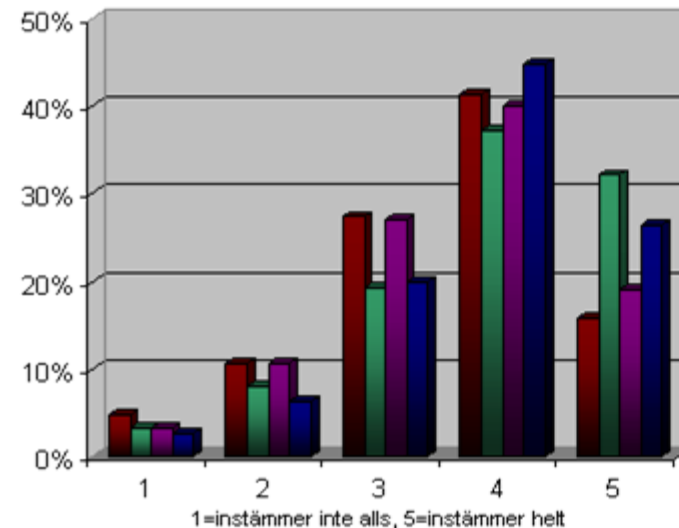
# Information

32 % instämmer helt i att organisationens mål och visioner har blivit tydligt redovisade för dem och 22 % instämmer helt i att de kan redogöra för dessa i generella drag.

De allra flesta är mer eller mindre nöjda med kommunikationen mellan dem och deras chef, 69 % instämmer helt eller delvis i att de är nöjda med den kommunikationen. Däremot finns det ett stort missnöje med informationen inom organisationen. Bristen på information tycks stämma överens med tidigare studier och verkar kunna bero på tidsbrist, oklara beslutsvägar och att ledningen inte vill "oroa" personalen.<sup>30</sup>



- Organisationens mål och visioner har blivit tydligt redovisade för mig
- Jag kan i generella drag redogöra för organisationens mål och visioner



- Jag tycker att informationen inom organisationen är mycket bra totalt sett
- Jag är nöjd med den kommunikation som jag och min chef har
- Jag hittar lätt den information som jag behöver
- Jag har tillgång till den information jag behöver för att fullgöra mitt arbete

<sup>30</sup> Petersson, Leppänen, Jönsson och Tranquist, 2006, *Villkor i arbete med människor*

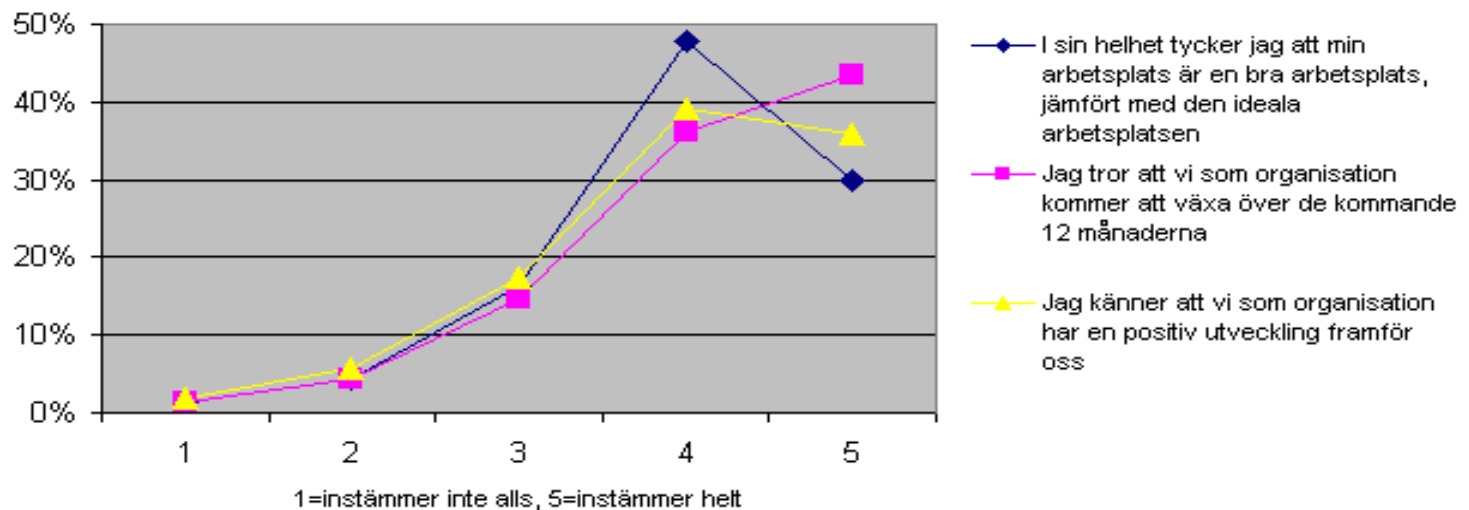
# Generellt om arbetsplatsen



# Generellt om arbetsplatsen

Det tycks råda en positiv framtidssyn hos respondenterna. 75 % instämmer helt eller delvis i att deras organisation har en positiv utveckling framför sig.

Dessutom tycker de allra flesta att deras arbetsplats generellt sett är en relativt bra arbetsplats jämfört med den ideala arbetsplatsen, endast 1 % instämmer inte alls i att det är en bra arbetsplats. Tidigare studier visar att det vanligtvis är en majoritet som förklarar sig nöjda vid frågan om huruvida de är missnöjda eller nöjda med arbetsplatsen. Vanligtvis brukar 70-80 procent uppge sig vara nöjda medan resten inte är det.<sup>31</sup> Därför gäller det att ställa mer preciserade frågor för att få fram en mer nyanserad bild.<sup>32</sup> Detta uppfylls väl i Netigates medarbetarundersökning som ställer detaljerade frågor inom många preciserade frågor.



<sup>31</sup> Eriksson, B, 1998, *Arbetet i människors liv. Monografi nr 66.*

<sup>32</sup> Furåker B., 2002, *Arbetsplats, arbete och arbetstillfredsställelse*

# Referenser

## Artiklar

- Eriksson, B., 1998, *Arbetet i människors liv*. Monografi nr 66. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Furåker B., 2002, *Arbetsplats, arbete och arbetstillfredsställelse- en studie inom primärvården i Västra Götaland*. Göteborgs Universitet, Sociologiska institutionen, [http://extra1.vgregion.se/arkiv/rapporterochutredningar\\_/revisionsenheten\\_/rapporter2002\\_/PrimABF/PrimABF.pdf](http://extra1.vgregion.se/arkiv/rapporterochutredningar_/revisionsenheten_/rapporter2002_/PrimABF/PrimABF.pdf), hämtad 2008-07-11
- Gameriene, M., Nygård, J.F., Sandanger, I. Waersted, M. & Bruunsgaard, D. (2006). The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway. *Journal of Occupational Medicine and toxicology*. Vol. 1:24.
- Lagergren M., 2007, "Utbrändhet" hör ihop med jobbet, *Suntliv.nu*, <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=10635>, hämtad 2008-07-14.
- Patmalnieks.A, 2008, *Två av tre tycker det är dåligt städat*, *Du & Jobbet – Arbetsmiljötidningen*, <http://www.duoochjobbet.se/viewNews.do?NewsID=0403>, hämtad 2008-07-11
- Petersson H., Leppänen V., Jönsson J., och Tranquist T., 2006, *Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete*, [http://ebib.sub.su.se/aio/2006/aio2006\\_04.pdf](http://ebib.sub.su.se/aio/2006/aio2006_04.pdf), hämtad 2008-07-09.

## Litteratur

- Andersson, G. Johren, A & Malmgren, S. (2004). *Effektiv friskvård. Lönsammare företag*. Kristianstads Boktryckeri AB.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur
- Ekstam K, Löfqvist A, Olsson-Nordgren I, Stenqvist A & Sturesson U, (2001). *Utbränning och mental utmattning – en motbok*. Författarna och Liber AB
- Lange M.M. (2002), *Systematiskt arbetsmiljöarbete från ord till handling*. Kristianstad: Kommentus förlag.
- Medin, J & Alexandersson, K. (2000). *Hälsa och hälsofrämjande- en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.
- Theorell, T (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

## Rapporter

- Statistiska centralbyrån (SCB), 2007, *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4- Arbetsmiljön 2007*, [http://www.av.se/dokument/statistik/officiell\\_stat/ARB MIL2007.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARB MIL2007.pdf), hämtad 2008-07-14.
- Unionen (Sif och HTF), 2007, *Arbetsmiljöbarometern 2007*, <http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/Arbetsmilj%C3%B6barometern-2007.pdf>, hämtad 2008-07-10.
- Unionen, 2008, *Utveckla arbetsplatsen - Unionens checklista för organisation och ledarskap*, [https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Beställ%20och%20ladda%20ner/Rapporter/Unionen\\_Utveckla\\_Arb.pdf](https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Beställ%20och%20ladda%20ner/Rapporter/Unionen_Utveckla_Arb.pdf), hämtad 2008-07-14.

## Övrigt

Arbetsrelaterad stress, [www.prevent.se](http://www.prevent.se), 2008-0714

# Bilaga 1

<b>Fysisk arbetsmiljö</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att den fysiska arbetsmiljön på min arbetsplats är mycket bra totalt sett.	2%	9%	18%	39%	32%
Min arbetsplats är väl anpassad för mitt arbete	3%	8%	17%	40%	32%
Min arbetsplats är väl anpassad efter mina behov	4%	11%	19%	38%	28%
Jag känner mig trygg på min arbetsplats	2%	3%	10%	27%	58%
Jag känner att jag kan påverka min egen arbetsplats	5%	11%	22%	35%	27%
Jag känner mig fysiskt avkopplad när jag lämnar arbetet för dagen	11%	19%	26%	28%	15%

<b>Servicefunktioner</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att servicefunktionerna på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	2%	5%	20%	50%	23%
Den tekniska utrustningen på min arbetsplats är väl anpassad till mina arbetsuppgifter	2%	7%	16%	41%	34%
Min arbetsplats hålls ren och trivsamt	3%	9%	20%	37%	31%
Jag får den tekniska support jag behöver för att utföra mitt arbete	2%	7%	18%	40%	33%
De administrativa rutinerna jag berörs av på företaget fungerar mycket väl	3%	11%	26%	40%	21%
Gemensamma utrymmen för rekreation och vila, som fikarum och pentry, är fräscha och inbjudande	8%	11%	20%	32%	29%

# Bilaga 1

<b>Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att den psykiska arbetsmiljön på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3%	8%	20%	43%	26%
Jag tycker att medarbetarrelationerna är mycket bra	2%	4%	13%	42%	39%
Jag mår bra på arbetet	2%	5%	14%	43%	35%
Jag ser fram emot varje ny arbetsdag	3%	9%	27%	39%	21%
Jag känner mig starkt förknippad med min arbetsgivare	3%	9%	24%	34%	30%
Hälsofrågor tas på allvar i min organisation	6%	11%	20%	34%	28%
Stressfrågor tas på allvar på min arbetsplats	11%	16%	29%	29%	16%
Jag upplever att arbetsplatsen saknar företeelser som mobbing och diskriminering	6%	9%	15%	29%	41%
Jag upplever att jag kan göra min röst hörd på min arbetsplats	4%	8%	21%	38%	28%
Jag känner starkt förtroende för mina kollegor	1%	4%	16%	44%	34%
När jag berättar om mitt jobb för min familj/mina vänner är jag oftast positiv	3%	8%	19%	38%	31%

# Bilaga 1

<b>Arbetsuppgifter</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag är nöjd med mina nuvarande arbetsuppgifter totalt sett	1%	6%	14%	45%	34%
Jag har lagom med utmaningar i mitt arbete	3%	11%	17%	43%	25%
Jag tycker att mina arbetsuppgifter speglar min kompetens	4%	11%	19%	42%	25%
Jag tycker att arbetstiden räcker för att utföra mitt arbete	11%	17%	22%	31%	19%
Jag känner att det finns en tydlig arbetsfördelning mellan mig och mina kollegor/arbetskamrater	6%	13%	24%	37%	20%
Jag känner ansvar för mitt arbetsområde	1%	1%	3%	22%	74%
Jag har så mycket befogenhet som jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter	3%	5%	15%	37%	40%
Mitt jobb och min utveckling på xx motsvarar de förväntningar jag hade när jag började jobba här	7%	11%	20%	35%	28%
Jag ser möjligheter att utvecklas och växa inom organisationen	7%	11%	20%	33%	29%
Jag känner att jag har god variation i mina arbetsuppgifter	3%	8%	18%	36%	36%
Jag kan på ett bra sätt se resultatet av mina arbetsuppgifter	1%	5%	14%	41%	39%

# Bilaga 1

<b>Ledarskap</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att ledarskapet i min organisation är mycket bra totalt sett	6%	12%	27%	37%	17%
Min chef ger mig den postiva feedback jag behöver	6%	10%	21%	34%	28%
Min chef ger mig konstruktiv feedback när jag ej presterar tillräckligt	9%	14%	30%	29%	19%
Min chef är bra på att motivera min enhet/arbetsgrupp	8%	13%	27%	30%	22%
Min chef sätter tydliga mål för mitt arbete	9%	12%	27%	32%	21%
Jag känner förtroende för min chefs kompetens	5%	7%	15%	32%	41%
Min chef tar sig tid att lyssna på mig	5%	7%	15%	33%	40%
Min chef har rimliga krav på min arbetsinsats	3%	5%	16%	38%	37%
Jag är nöjd med min chef	6%	8%	18%	31%	38%
Jag har förtroende för vår högsta chef	3%	6%	20%	33%	38%

<b>Kompetensutveckling</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att kompetensutvecklingen inom organisationen är mycket bra totalt sett	5%	11%	32%	34%	18%
Med den kompetens jag har idag så kan jag utföra mitt arbete på ett bra sätt	1%	3%	14%	48%	34%
Med rätt kompetensutveckling skulle jag kunna göra ett markant bättre jobb	4%	7%	24%	31%	34%
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete	4%	10%	28%	36%	23%
Min chef tar kompetensutveckling på allvar	5%	9%	23%	35%	28%
Organisationen som helhet tar kompetensutveckling på allvar	6%	11%	27%	32%	23%

# Bilaga 1

<b>Informationen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Jag tycker att informationen inom organisationen är mycket bra totalt sett	5%	11%	27%	41%	16%
Organisationens mål och visioner har blivit tydligt redovisade för mig	3%	8%	19%	39%	32%
Jag kan i generella drag redogöra för organisationens mål och visioner	5%	10%	25%	38%	22%
Jag är nöjd med den kommunikation som jag och min chef har	3%	8%	19%	37%	32%
Jag hittar lätt den information som jag behöver	3%	11%	27%	40%	19%
Jag har tillgång till den information jag behöver för att fullgöra mitt arbete	3%	6%	20%	45%	26%

<b>Generellt om organisationen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
I sin helhet tycker jag att min arbetsplats är en bra arbetsplats, jämfört med den ideala arbetsplatsen	1%	4%	16%	48%	30%
Jag tror att vi som organisation kommer att växa över de kommande 12 månaderna	1%	4%	15%	36%	44%
Jag känner att vi som organisation har en positiv utveckling framför oss	2%	6%	17%	39%	36%

# Kontakt



Victor Molander  
VD Netigate  
Telefon: 0733 41 44 01  
E-post: [victor.molander@netigate.se](mailto:victor.molander@netigate.se)

Jennie Gustavsson  
Marknadschef Netigate  
Telefon: 0733 41 44 05  
E-post: [jennie.gustavsson@netigate.se](mailto:jennie.gustavsson@netigate.se)