

ISM-RAPPPORT 13

Chefskap, Hälsa, Effektivitet, Förutsättningar i Offentlig Sektor



Teknisk rapport från CHEFiOS projektet,
Göteborgs universitet

Johanna Stengård ¹
Annika Härenstam ⁴
Gunnar Ahlborg jr ⁵
Karin Allard ^{4,7}
Eva Bejerot ¹
Erik Berntson¹
Lisa Björk ⁴
Lotta Dellve ^{2,3}
Mats Eklöf ⁷
Mats O Eriksson ¹²
Tina Kankunen Forsberg ⁸
Hans Lindgren ⁴
Anders Pousette⁶
Katrín Skagert ⁵
Stefan Szücs ⁹
Måns Waldenström ¹⁰
Linda Wallin⁴
John Ylander ¹¹
Anders Östebo ⁴

¹ Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

² Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm (KTH)

³ Högskolan i Borås

⁴ Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

⁵ Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen

⁶ Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, Göteborgs universitet

⁷ Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet

⁸ Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

⁹ Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet

¹⁰ Måns Waldenström konsult, Stockholm

¹¹ Consultus, Stockholm

¹² Högskolan Väst

Om rapportserien

ISM-rapport är en vetenskaplig rapportserie från ISM som utkommer oregelbundet. (Institutet ger även ut en publikationsserie under benämningen ISM-häfte.)

Kopior av rapporten för personligt bruk kan hämtas på www.vgregion.se/stressmedicin

Utgivna ISM-rapporter:

1. Skagert K, Dellve L, Eklöf M, Ljung T, Pousette A, Ahlborg G jr. (2004). Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier.
2. Ahlborg G jr, Ljung T, Swan G, Glise K, Jonsdottir I, Hadžibajramović E, Währborg P. (2006) Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götalands län.
Delrapport 1 - enkätundersökning i maj-juni 2004.
3. Hultberg A, Dellve L, Ahlborg G jr. (2006) Vägledning för att skapa goda psykosociala arbetsförhållanden i arbeten med klienter och patienter.
4. Ahlborg G jr, Hadžibajramović E, Hultberg A. (2007) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland.
Delrapport 2: Tvåårsuppföljning maj-juni 2006.
5. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Ahlborg jr G. (2009) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland.
Delrapport 3: Fyraårsuppföljning maj-juni 2008.
6. Lindegård Andersson A. (2009) Sambandet mellan psykosociala faktorer, upplevd stress och muskulära smärttillstånd - Praktisk handledning för kartläggning och interventioner i arbetslivet
7. Eklöf M, Pousette A, Dellve L, Skagert K, Ahlborg G jr. (2010) Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI). Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Slutrapport.
8. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Ahlborg jr G. (2010) KART-studien. Arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen. **Delrapport 4: Fördjupad analys avseende ålder och kön samt yrkesgrupper 2008.**
9. Hultberg A, Skagert K, Ekblom Johansson P, Ahlborg G (2010) Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser.

10. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Skagert K, Ahlborg G jr. (2011) KART-studien. Arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen. **Delrapport 5: Uppföljning utifrån organisations-, yrkesgrupps- och individperspektiv 2008 - 2010.**
11. Eklöf M, Ahlborg jr G, Grill C, Grimby-Ekman A, Lindgren E-K, Wikström E. (2011) Dialogträning på vårdarbetsplatser. En studie av interventionseffekter och processer med användning av kvantitativ och kvalitativ metodik.
12. Stengård J, Berntson E, Dellve L, Härenstam A, Skagert K, Pousette A, Wallin L. (2013) Chefers rörlighet i offentlig sektor.
13. Stengård J, Härenstam A, Ahlborg jr G, Allard K, Bejerot E m fl. (2013) Chefskap, hälsa, effektivitet, förutsättningar i offentlig sektor. Teknisk rapport från CHEFiOS-projektet, Göteborgs universitet.

Redaktör och ansvarig utgivare: Gunnar Ahlborg jr

© Författarna och Institutet för stressmedicin

Omslag: IBIZ

Tryck: Bording AB

ISSN 1652-7089

ISBN 978-91-979247-2-6

Förord

Detta är en deskriptiv rapport från CHEFiOS-projektet. CHEFiOS står för Chefskap, Hälsa, Effektivitet, Förutsättningar i Offentlig Sektor. Projektet har finansierats av Vinnova, Västra Götalandsregionen, Göteborgs stad och Göteborgs universitet samt Previa. De kommuner som deltagit i projektet har också bidragit på många sätt, bland annat med lokala projektledare och alla chefer som ställt upp med sin tid.

Denna rapport är en deskriptiv, teknisk rapport som syftar till att presentera enkäten och källor till de enkätfrågor som ingår i rapporten. Här redovisas också svarsfrekvenser på frågorna. Enkäten har använts till olika analyser vars resultat finns redovisat i ett flertal publikationer.

CHEFiOS är ett forsknings- och interventionsprojekt med syfte att undersöka och förbättra förutsättningar för chefskap i offentlig sektor. Totalt har sju kommuner och 28 förvaltningar deltagit i projektet där sex förvaltningar har deltagit i interventionen och 22 har varit med som jämförelseförvaltningar. Totalt har ca 750 chefer besvarat enkäten som besvarades dels 2009, dels 2011.

Vi vill tacka alla er som besvarat enkäterna. Ytterligare rapporter kommer att publiceras i denna rapportserie och även på hemsidan www.chefios.gu.se.

Författarna

Juni 2013

Innehåll

Om rapportserien	2
Förord.....	4
Bakgrund.....	6
Metod och tillvägagångssätt	7
Tillvägagångssätt.....	7
Mätinstrument	8
Bakgrundsfrågor.....	8
Belastningar i chefernas arbetssituation	8
Tillgång till Stöd och Resurser.....	8
Handlingsstrategier	9
Verksamhetens struktur och organisering.....	9
Mål, hinder och förändringar	10
Illegitima och problematiska arbetsuppgifter	10
Framtidsplaner och Anställningsbarhet.....	11
Arbetsmiljö	11
Hälsa	12
Tid för avkoppling.....	12
Arbetsförmåga.....	12
Familj och Fritid.....	13
Värderingar.....	13
Referenser	14
APPENDIX.....	18
Appendix 1 - Enkät CHEFiOS T1	19
Appendix 2 - Enkät CHEFiOS T2	37

Bakgrund

Ett tvärvetenskapligt forskningsprojekt CHEFiOS, startade 2008 och avslutas 2013. Det övergripande syftet var att utveckla kunskap om sambanden mellan organisatoriska förutsättningar för chefskap och verksamhetens arbetsmiljö, hälsa och prestationer. Projektet¹ syftade också till att utveckla och sprida kunskap om en utvecklingsmodell och verktyg som fungerar i politiskt styrda organisationer för att förbättra både verksamhetens utvecklingsförmåga, effektivitet och arbetsmiljö. Resultaten av projektet är tänkta att kunna omsättas i verksamhetsutveckling och utbildningar för chefer i offentlig förvaltning. Projektet har lett till flera spinoffprojekt. Projektet är brett och inrymmer flera olika forskningsfrågor av vetenskaplig och praktisk betydelse. De handlar om betydelsen av de organisatoriska förutsättningarna för verksamhetens effektivitet, chefers och anställdas arbetsmiljö, organisatoriska interventioner och utvärdering av förändringsprocesser och organisatoriska interventioner. Projektet hade en kvasiexperimentell design, där sex förvaltningar i fyra kommuner ingick i den interventiva delen och 22 förvaltningar i sju kommuner ingick i jämförelsegruppen. Syftet med att samtidigt studera flera interventionsprojekt och göra jämförelser med motsvarande andra verksamheter är att så långt som möjligt kunna värdera effekter av interventioner för att kunna generalisera resultaten till andra kommunala verksamheter. Projektet har en stark betoning på utveckling av metoder som kan användas av praktisk tillämpning för verksamhetsutveckling och på samverkan mellan forskare, experter och praktiker i utvecklingsarbete. Projektet använde flera olika datakällor varav en enkät var en viktig del. I denna rapport sammanställs CHEFiOS projektets enkätresultat.

¹ CHEFiOS är en akronym för Chefskap, Hälsa, Effektivitet i Offentlig Sektor (eller bara CHEF i Offentlig Sektor) Vinnova dnr 2008-01951. Finansiering även från Västra Götalandsregionen, Göteborg stad, Previa och Göteborgs Universitet.

Metod och tillvägagångssätt

Tillvägagångssätt

Enkätdata från 2009 (T1) användes som en "förmätning", dvs. före interventionerna och data från den andra enkäten 2011 (T2) som eftermätning. Deltagarna utsågs med hjälp av en stratifierad design, där först sju av Västra Götalandsregionens 49 kommuner valdes ut baserat på storlek och sammansättning för att på så sätt vara representativt för Sveriges alla 290 kommuner. Detta resulterade i att valet blev en storstad (Göteborg), två medelstora städer (Borås and Uddevalla), två mindre städer (Alingsås and Kungälv) samt två förortskommuner (Ale and Mark). Sedan valdes två kommunala förvaltningar ut som var så lika som möjligt inom kommunparen enligt Most Similar Systems Design (Przeworsky & Teune 1971; Szücs & Strömberg 2006). Då den svenska kommunalförvaltningssektorn är könssegregerad genomfördes ett stratifierat urval av verksamheter inom äldreomsorg, vård av funktionshindrade, förskola, skola och gymnasium samt teknisk service för att representera både mansdominerade, kvinnodominerade och könsblandade verksamheter. I första insamlingen bestod urvalet av alla chefer som hade ansvar för budget och personal inom de utvalda organisationerna. För den andra insamlingen valdes samma organisationer ut som ingått i den första, även där omorganisationer hade genomförts. Detta medförde att även de chefer som tillkommit i organisationerna sedan första mätningen inkluderades i urvalet och chefer som inte längre tillhörde utvalda organisationer exkluderades från urvalet.

Enkäterna skickades per brev till arbetsplatserna där en utvald kontaktperson försåg cheferna med var sitt exemplar. De ifyllda enkäterna skickades sedan tillbaka till forskarna i förseglade kuvert.

Vid den första mätningen tillfrågades 765 chefer om de önskade delta genom att svara på enkäten. Av dessa ville 555 bidra med sina svar, dvs. motsvarande en svarsfrekvens på 72,5 %. Till andra omgången hade några chefer slutat och några andra tillkommit på de utvalda arbetsplatserna, vilket resulterade i att 739 utgjorde målgruppen denna gång. Av dessa chefer valde 491 chefer att delta, vilket ger en svarsfrekvens på 66,4 %. Antal chefer som deltog vid båda tillfällena uppgick till 415, vilket medför en longitudinell svarsfrekvens på 81,3 %.

Mätinstrument

Under två tillfällen mättes med hjälp av enkäter chefernas uppfattning om sin arbetssituation. Det var frågor inom olika områden såsom resurser och stöd på jobbet, krav och belastningar i deras arbete, handlingsstrategier för att hantera sin roll som chef, hälsoaspekter, balans mellan arbete och fritid etc. Till ganska stor del kunde enkäten från första tillfället återanvändas vid det senare tillfället. Ett flertal frågor har dock tillkommit, några har bortfallit och några har omformulerats. Enkäterna återfinns i sin helhet med svarsfördelningar inkluderade i rapporten; CHEFiOS första mätning (T1) i Appendix 1 och CHEFiOS andra mätning (T2) i Appendix 2. Notera att då frågor i CHEFiOS T1, Appendix 1, refereras till i nästkommande avsnitt, används prefixet ”F” före frågans löpnummer. För frågor hemmahörande i CHEFiOS T2, Appendix 2, är frågor angivna med prefixet ”G”, vilket inte ska förväxlas med frågans löpnummer. Denna beteckning har en koppling med CHEFiOS T1 och är explicit angiven i Appendix 2.

Bakgrundsfrågor

Bakgrundsfrågorna bestod av uppgifter om ålder (F1, G1), kön (F2, G2) och utbildning (F3, G3). Sedan följde ett antal frågor om arbetstid och befattning (F4-F7, G4-G7), vilken chefsnivå (F8-F9; G8-G9; Dellve, Skagert & Eklöf 2004; 2008), antal underställda (F10, G10 & G224), hur länge man arbetat för sin nuvarande arbetsgivare och hur länge man arbetat som chef (F11-F13, G11-G13). Vidare följde frågor om deltagande i chefs-/ledarskapsutbildningar (F14-F17, G14). Enkät CHEFiOS T2 avslutades med frågor om deltagande i CHEFiOS T1 (G225-G226).

Belastningar i chefernas arbetssituation

Med ett relativt omfattande fråge-batteri (F18-F71, G18-G71 & G227-G246) utvecklade av Eklöf, Pousette, Dellve, Skagert och Ahlborg Jr (2010) undersöktes stressorer som kan förekomma i chefernas arbete. Dessa tog upp frågor som bland annat handlade om resursproblem, organisatoriska styrningsbrister, konflikter och personalproblem. För mer information om vilka frågor som utgör specifika skalor samt skalornas mät-egenskaper såsom reliabilitet se Eklöf et al. (2010).

Tillgång till Stöd och Resurser

För att mäta hur cheferna upplevde tillgången av stöd och resurser i sitt arbete användes frågor utvecklade av Eklöf et al. (2010); (F72-F100, G72-G100). Dessa behandlade åtnjutande av stödjande ledning, chefskollegor och struktur. Vidare undersöktes samverkan med medarbetare samt om de tillfrågade hade ett

stödande privatliv. För mer information om vilka frågor som utgör specifika skalor samt skalornas mät-egenskaper se Eklöf et al., (2010).

Handlingsstrategier

För att besvara frågeställningen om hur cheferna hanterade sin arbetssituation både i benämningen att *klara av* sin vardag men även att sikta framåt för att på sikt uppnå sina mål användes skalor utvecklade av Eklöf et al. (2010); (F101-F165, G101-G165 & G247-G271). Dessa handlingsstrategier utgjordes av delskalor såsom hantera egen belastning, stärka sin position, skapa struktur, stabil personalsituation, stärka inflytande bland medarbetare samt minska medarbetares belastning. För mer information om vilka frågor som utgör specifika skalor samt skalornas mätegenskaper se Eklöf et al. (2010). För andra mättillfället hade antal frågor utökats med syfte att förbättra skalornas mät-egenskaper.

Verksamhetens struktur och organisering

Nästa block av frågor inriktades på verksamhetens struktur och organisering. De första frågorna handlade om återkommande möten såsom arbetsplatsträffar (F166, G166; Dellve et al., 2004; 2008) och ledningsgruppsmöten (F167-F170, G167-G170 & G272; nykonstruerade för CHEFiOS). En fråga tog upp om behoven hos verksamhetens brukare ansågs bli tillgodosedda (F171, G171; Dellve et al. 2004; 2008) samt ytterligare en fråga i CHEFiOS T1 efterfrågade hur ofta utvärderingar av de erbjudna tjänsterna sett ur brukarnas synvinkel ägde rum (F172; Dellve et al., 2004; 2008). I CHEFiOS T2 följde ett antal nykonstruerade demografiska frågor om den närmaste chefen (G273-G275) och två frågor om tillgången till administrativt stöd (G276-G277). Några frågor ställdes om och till vem i så fall man påtalade ekonomiska brister i verksamheten (F174; nykonstruerade för CHEFiOS) eller svårigheter att balansera verksamhets- och resursfrågor och om och till vem man rapporterar sådana problem (G174 & G278; nykonstruerade för CHEFiOS).

Vi ville vidare undersöka hur det var ställt med resurser och möjligheter att bedriva ett säkert och tillfredsställande arbete inom chefernas olika ansvarsområden (F175-F176, G175-G176), där delfrågorna c, e, g & h utgjordes av frågor från Dellve et al. (2004; 2008) och resterande var nykonstruerade. Ansvarsområden som lyftes fram var administrativt arbete, budgetarbete, arbete inom den löpande operativa verksamheten, långsiktig planering och utveckling av verksamheten, arbetsmiljöarbete, arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering, kvalitetsarbete, arbete med kompetensutveckling för medarbetarna samt för CHEFiOS T2 jämställdhetsarbete. I CHEFiOS T1 fanns dessutom en fråga om regelbunden uppföljning och utvärdering skedde inom respektive ansvarsområde (F173a-h; frågorna c, e, g & h av Dellve et al. 2004,

2008; resterande nykonstruerade). Respondenterna fick bedöma hur väl deras respektive verksamhet fungerade med avseende på såväl effektivitet (F178, G178; Bejerot & Härenstam 1993) som resultat (F177, G177; Härenstam 1989). Slutligen fick respondenterna ta ställning till hur väl deras verksamhet fungerade i förhållande till andra verksamheter då det gällde service, arbetsmiljö och kostnadseffektivitet (F179, G179; nykonstruerade).

Mål, hinder och förändringar

Vi kartlade vilka problem som riskerade att hindra cheferna från att genomföra sina arbetsuppgifter med hjälp av frågor om otydliga arbetsuppgifter, störande personer, bristande stöd och problem med teknisk utrustning etc. som ursprungligen utvecklades i Tyskland. (F180a-j, G180a-j; Leitner, Volpert, Greinder, Weber & Hennes 1987; Waldenström, et al. 2002; Waldenström 2008). Vi undrade också om de politiskt fastställda målen för verksamheterna uppfattades av cheferna som tydliga, rimliga och välfungerande (G279, nykonstruerade för CHEFiOS²) samt om befogenheter och ansvar ansågs vara väldefinierade (F181; Rizzo, House & Lirtzman 1970, Härenstam et al. 1999).

Vid första svarstillfället (T1) intresserade vi oss för om respondenternas arbetsförhållanden hade genomgått någon förändring under det senaste året och på vilket sätt man påverkats av förändringar på arbetsplatsen (F182-F186; Bejerot & Härenstam 1993). Vid andra svarstillfället (T2) undrade vi om arbetsförhållanden hade förändrats de senaste *två* åren, alltså sedan första mätningen (G183a-p; Bejerot & Härenstam 1993).

Illegitima och problematiska arbetsuppgifter

Nästa frågeblock bestod av frågor om illegitima arbetsuppgifter som bygger på Bern Illegitimate Tasks Scale (se ex. Semmer, Jacobshagen, Meier, & Elfering 2007; Semmer, Tschan, Meier, Facchin & Jacobshagen 2010). Dessa är översatta och använda av Aronsson, Bejerot och Härenstam (2012a, 2012b), varav en fråga exkluderades och vidare justerades översättningen en aning för att passa projektets ändamål. Illegitima arbetsuppgifter handlar om arbetsuppgifter i chefernas vardag som antingen uppfattas vara onödiga (F187, G187) eller oskäligen (F189, G189). Respondenterna fick också göra en uppskattning på hur mycket tid de lade på sådana uppgifter (F188, G188). Vidare ingick i CHEFiOS T1 flera helt nya frågor som utgår från samma teori som illegitima arbetsuppgifter, dvs. "Stress-as-offence-to-self" (Semmer et al. 2007)³. Ett

² Baserade på kommentarer från chefer i samband med återrapportering av resultat från första datainsamlingen

³ Skala under utveckling av Bejerot m fl, därför kommer inga svarsfördelningar att presenteras här.

frågeblock handlar om eventuella problem med att få hjälp av andra på ett adekvat och trevligt sätt (F190)³. Ett frågebatteri undersökte hur cheferna upplevde sitt interagerande med brukarna (dvs. kunder/klienter/elever/patienter/anhöriga). Såväl negativa aspekter (F191a-l, F191p, G191a-l, G191p)⁴ som positiva aspekter (F191m-o, G191m-o; Härenstam 1989) mättes. I CHEFiOS T1 frågade vi även om respondenterna upplevde att de saknade kompetens för att utföra vissa arbetsuppgifter eller hade svårigheter att följa med i kunskapsutvecklingen (F192a-c)⁵.

Framtidsplaner och Anställningsbarhet

Nästa block av frågor syftade till att belysa chefernas syn på sitt arbete och deras karriär- och framtidsplaner. Först frågade vi om nuvarande arbetsplats och yrke var desamma som man även önskade ha i framtiden (F193a-b, G193a-b; Aronsson & Göransson 1999). Vi frågade också om de övervägt byta arbetsplats (F193c, nykonstruerad). I T2 bad vi även de respondenter som svarat att de inte var på önskat yrke/arbetsplats att uppge vad som hindrade dem från att byta (G280; nykonstruerad). Sedan ställdes frågor om man övervägt att avsluta sin nuvarande anställning (G284, G286; Sjöberg & Sverke 2000) och om man sökt/e andra jobb (F193f, G193f & G285; Sjöberg & Sverke 2000).

Därefter följde nykonstruerade frågor om hur personen såg på sin framtid som chef; om man ville fortsätta arbeta som chef och i så fall på vilken nivå (F193d-e, G281). CHEFiOS T2 inkluderade även två öppna frågor om vad som var viktigast för att stanna kvar som chef i organisationen eller rent allmänt i yrkesrollen (G282-G283; nykonstruerad). Slutligen undersöktes respondentens uppfattning om sin egen anställningsbarhet, dvs. möjligheter att hitta ett annat likvärdigt eller bättre arbete (F194, G194; Berntson 2008).

Arbetsmiljö

Hur cheferna upplevde arbetsmiljön och sammanhållningen på arbetsplatsen besvarades i nästa frågebatteri. Först undersöktes karaktären av de krav som ställdes på cheferna, såsom hur vanligt det var att respondenten tvingades att arbeta mycket fort och hårt för att klara sina arbetsuppgifter och om motstridiga krav i arbetet förekom (F195a-e, G195a-e; Karasek & Theorell 1990). I CHEFiOS T1 undersöktes även hur varierande och avancerade chefernas arbetsuppgifter var, om där fanns inslag av lärande i uppgifterna och slutligen hur autonom personen tilläts vara (F195f-k; Karasek & Theorell 1990).

⁴ Skala under utveckling av Bejerot m fl, därför kommer inga svarsfördelningar att presenteras här.

⁵ Skala under utveckling av Bejerot m fl, därför kommer inga svarsfördelningar att presenteras här

Sedan fick respondenterna i ett antal frågor ta ställning till hur stämningen var på arbetsplatsen och hur sammanhållningen var mellan arbetskamrater samt hur väl denne trivdes på jobbet (F196-F201, G196-G201; Johnson 1986). Vidare undersöktes samhörighet med kollegor (F202-F206, G202-G206; (enkätfrågorna utvecklade för WOLF-projektet, www.wolfstudy.se).

Hälsa

För att belysa chefernas hälsa ställdes ett antal frågor om respondentens psykiska och fysiologiska hälsotillstånd. Först mättes graden av upplevd stress och känsla av energi under arbetsdagen (F207, G207) med hjälp av en skala utvecklad av Kjellberg och Iwanowski (1989). Nästkommande frågor belyste psykosomatiska symptom såsom sömnsvårigheter (F208-F209, G208-G209; Kecklund & Åkerstedt 1982) samt huvudvärk och kroppsliga besvär (F210-F211, G210-G211; Ekman et al. 2008). Blocket avslutades med frågor om trötthet (F212, G212; Aronsson & Svensson 1997).

Tid för avkoppling

I nästa block undersöktes respondentens tid för avkoppling och möjligheter att sjukanmäla sig vid behov. Först ställdes en fråga om hur mycket fritid man bedömde sig ha en normal dag/kväll (F213, G213; Härenstam et al. 2000). Därpå följde en fråga om hur man kände sig inför en normal arbetsdag (F214, G214; se Petterson 1995). I CHEFiOS T2 ställdes även en fråga om hur nöjd man var med sitt arbete generellt sett (G287; Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005). Vi frågade också hur man bedömde sitt hälsotillstånd för närvarande (F215, G215; Idler & Benyamini 1997).

Blocket avslutades med frågor som berörde sjukskrivningar och sjuknärvaro under det senaste året. Vi undersökte antal tillfällen och tidsmässig omfattning som sjukskrivningarna varat (F218-F219, G218-G219; Dellve, Hadžibajramović & Ahlberg 2011), men även sjuknärvaro samt i vilken utsträckning cheferna tagit ut inarbetad ledighet istället för att sjukanmäla sig (F216-F217, G216-G217; Aronsson, Gustafsson & Dallner 2000).

Arbetsförmåga

I det sista blocket för CHEFiOS T1 fick respondenten bedöma sin arbetsförmåga i förhållande till kraven ställda på den egna arbetsrollen (F220-F223, G220-G223; Ahlstrom, Grimby-Ekman, Hagberg & Dellve 2010; Ilmarinen, Tuomi & Klockars 1997).

Frågor för de resterande kategorierna Familj och Fritid samt Värderingar återfinns endast i enkäten för CHEFiOS T2.

Familj och Fritid

För att ta reda på hur privatliv och arbetsliv ömsesidigt påverkar varandra ställdes frågor om chefernas hemförhållanden. Vi frågade först om man levde med en partner eller ensam, fördelningen av hushållsarbetet samt om man hade ansvar för barn (G288-G293; Allard & Haas 2007; Allard, Haas & Hwang 2007, 2011; Haas, Allard & Hwang 2002; Dellve & Ahlborg 2012, Thylefors & Persson 2004). Sedan ställde vi frågor om hur det gick att kombinera arbetet med privatlivet, i vilken grad arbetet påverkade ens fritid (G294-G298; Gutek, Searle & Klepa 1991) och hur privatlivet påverkade ens arbete (G299: Allard & Haas 2007; G300: Allard et al. 2007; G301: baserad på Johansson & Lundberg 2004).

Värderingar

I det avslutande frågeblocket belystes organisationens värderingar och kultur. Om organisationen uppmuntrade och stödde jämställdhet undersöktes (G302; baserade på Allard et al. 2011; Haas et al. 2002). Vidare undersöktes huruvida organisationen visade respekt och omsorg om dess personal och efterfrågade de anställdas åsikter (G303; Haas et al. 2002) samt kunde erbjuda goda framtidsutsikter för de anställda. Därefter belystes rättviseaspekter gentemot personalen (G304: Mueller, Finley, Iverson & Price, 1999; G305: Cropanzano, Byrne & Bobocel, 2001). Slutligen utröntes i vilken grad respondenterna identifierade sig med sin organisation (G306; Allen & Meyer 1990).

Referenser

Ahlborg Jr, G et al. (2006). Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid VGR och FK i Västra Götalands län. Delrapport 1 - enkätundersökning i maj-juni 2004. ISM-rapport 2.

Ahlstrom, Grimby-Ekman, Hagberg & Dellve. (2010). Measures of work ability and association with sick leave, symptoms and health; A prospective study of female workers on long term sick leave. *Scand J Work Environ Health*, 36(5), 404-12.

Allard, K. (2007). *Toward a working life. Solving the work-family dilemma*. Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Allard, K., Haas, L. & Hwang, C. P. (2007). Exploring the paradox. *Comm, Work Fam*, 10(4), 475-493.

Allard, K, Haas, L., & Hwang, C.P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gend Work Org*, 18(2),141-157.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

Aronsson, G., Bejerot, E. & Härenstam, A. (2012a). Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter bland läkare Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie, *Läkartidningen* 48(109), 2216-2219.

Aronsson, G., Bejerot, E. & Härenstam, A. (2012b). Illegitima arbetsuppgifter - Översättningar av frågorna i skalorna Onödiga och Oskäligen arbetsuppgifter. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, November, 2012.

Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.

Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in the preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.

Aronsson, G. & Svensson, L. (1997). *Nedvarvning, återhämtning och hälsa bland lärare i grund- och gymnasieskolan*. 1997:21.

Bejerot, E. & Härenstam, A. (1993). *Styrsystem, effektivitet och arbetsvillkor. Akademikers syn på organisationsförändringar. Undersökningsrapport*, 27. Arbetsmiljöinstitutet, Solna.

Berntson, E. (2008). Employability perceptions: *Nature, determinants and implications for health and well-being. (Doctoral thesis)*, Department of Psychology, Stockholm University.

Cropanzano, R., Byrne, Z. & Bobocel, D. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *J Voc Behav.* 58(2), 164-209.

Dellve, L. & Ahlborg, T. (2012). Partner relationships and long-term sick leave among female workers: Consequences and impact on dimensions of health and return to work. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(4), 720-729.

Dellve, L., Hadzibajramovic, E. & Ahlborg Jr, G. (2011). Work attendance among health care workers: prevalence, incentives and consequences for health and performance. *Journal of Advanced Nursing*. 67(9), 1918-1929.

Dellve, L., Skagert, K. & Eklöf, M. (2004). Delaktighet och struktur i systematiskt arbetsmiljöarbete. Betydelsen för rapporterade arbetsskador och arbetshälsa bland personal i kommunal vård och omsorg. *Rapport från Arbets- och miljömedicin*, 107.

Dellve, L., Skagert, K. & Eklöf, M. (2008). The impact of systematic health & safety management for occupational disorders and work ability. *Social Science & Medicine*, 67(6), 965-970.

Eklöf, M., Pousette, A., Dellve, L., Skagert, K., & Ahlborg Jr, G. (2010). Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI) Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Slutrapport. ISM-Rapport Nr 7.

Ekman, et al. (2008). Ung vuxen – Basenkät. *Rapport från Arbets- och miljömedicin*, Göteborg.

Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work- family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.

Haas, L., Allard, K. & Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Com, Work Fam*, 5(3), 319-342.

Härenstam, A. (1989). *Prison Personnel - Working Conditions, Stress and Health. A study of 2000 Swedish Prison Staff. Doctoral thesis.* Department of Stress Research, Karolinska Institutet, Stockholm.

Härenstam A, et al. (1999). Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor. Resultat av analyser med variabelansats samt kvalitativ och kvantitativ enkätfrågeprövning. Slutrapport II, MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:9, Stockholm.*

Härenstam, A., Westberg, H., Karlqvist, L., Leijon, O., Rydbeck, A., Waldenström, K., Wiklund, P., Nise, G. & Jansson, C. (2000). Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv. *Arbete och Hälsa*, 15.

Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1), 21-37.

Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 23 Suppl 1, 49-57.

Johansson, G. & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Soc Sci Med*. 58(10), 1857-1868.

Johnson, J. V. (1986). *The impact of the workplace social support, job demands, and work control under cardiovascular disease in Sweden*. Ph.D. diss., Johns Hopkins University. Distributed by Department of Psychology, University of Stockholm, Report, 1-86.

Karasek, R. & Theorell, T. Healthy work. (1990). *New York: Basic Books*.

Kecklund, G. & Åkerstedt, T. (1992). The psychometric properties of the Karolinska sleep questionnaire. *J Sleep Res*;1:113.

Kjellberg, A. & Iwanowski, A. (1989). *Stress/energi formuläret: Utveckling av en metod för skattning av sinnesstämning i arbetet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31(6), 438-49.

Leitner, K. Volpert, W., Greinder, B., Weber, W.g. & Hennes, K. (1987). Analyse psychischer belastung in der arbeit, das RHIA-verfahren. Verlag TÜV Rheinland, Köln. I översättning av Friedrich, P. och Pettersson, B. (1990) Ett instrument för analys av den psykiska belastningen i industriellt arbete. Teori- och metodöversikt. Metodserie: Psykologiska analysmetoder Volym 2/1990: RHIA. Arbetsmiljöinstitutet, Solna.

Mueller, C. Finley, A., Iverson, R. & Price, J. (1999). The Effects of Group Racial Composition on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Commitment, *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 26(2),187-219.

Petterson, I.-L. (1995). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa – En sammanställning av instrument från databasen Metod*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (IPM).

Przeworski, A. & Teune, H. (1970). *The logic of comparative social inquiry, Comparative studies in behavioral science* : a Wiley series, New York.

Rizzo J. R., House R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15, 150–163.

Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L. & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The »stress-as-offense-to- self« perspective. In: J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.). *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, 2, 43-60. Maia, Portugal: ISMAI Publishers.

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 59 (1), 70-96.

Sjöberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.

Szücs, S. & Strömberg, L. (2006). *Local elites political capital and democratic development: Governing leaders in seven European countries*. Wiesbaden: Erlog für Sozialwissenschaft.

Thylefors, I. & Persson, O. (2004). Det handlar om samverkan – en studie av inflytande, delaktighet, och egenkontroll i fyra statliga verksamheter. Stockholm, Sweden: Arbetsmarknadsstyrelsen.

Waldenström, K. (2008). ARIA Arbetsinnehållsanalys. En metod för att beskriva arbetets innehåll, hinder och möjligheter ur ett externt perspektiv. Manual version 1.1 Stockholm, Stockholms läns landsting, Centrum för folkhälsa, Arbets- och Miljömedicin.

Waldenström, M., et al. (2002). Assessment of psychological and social current working conditions in epidemiological studies: experiences from the MUSIC-Norrtälje study. *Scandinavian Journal of Public Health* 30(2), 94-102.

WOLF-projektet, www.wolfstudy.se

APPENDIX

APPENDIX 1: Enkät CHEFiOS första mätning (T1) med svarsfrekvenser och svarsfördelningar.

APPENDIX 2: Enkät CHEFiOS andra mätning (T2) med svarsfrekvenser och svarsfördelningar.

Kommentarer till APPENDIX 1 och 2:

Då identiska eller motsvarande frågor i de båda enkäterna kan ha olika löpnummer (siffran i parentes framför frågans textdel) tilldelades frågorna i enkät 2 även ett nummer motsvarande löpnumret i enkät 1, detta är angivet med prefix "G". Detta nummer är angivet längst till vänster i APPENDIX 2. Även frågorna i APPENDIX 1 har ett prefix "F" följt av frågans löpnummer; detta är ej explicit angivet då det är identiskt med löpnumret.

Fördelningar mellan svarsalternativen är presenterade i procent, antingen till vänster eller till höger om den aktuella frågan beroende på hur svarsalternativen är presenterade. Där respondenten svarat genom att uppge ett eget numeriskt värde har där möjligt ett medelvärde beräknats med standardavvikelse i parentes. Längst till höger är svarsfrekvensen angiven i parentes.

Appendix 1 - Enkät CHEFiOS T1

Bakgrundsfrågor

	Under 35	35-44	45-54	55+			
(1) Hur gammal är du?	6,0	24,4	33,6	36,1	(N=554)		
(2) Kön (anm. Korrigerad utifrån registerdata)	Kvinna 66,3		Man 33,7		(N=555)		
(3) Vilken är den högsta utbildningsnivå som du fullföljt?							
2,9 Grundskola					(N=548)		
8,4 Gymnasium							
23,7 Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år							
65,0 Eftergymnasial utbildning längre än 3 år							
39,4 (3,4) (4) Vilken är din avtalade arbetstid?			_____timmar per vecka		(N=551)		
43,9 (6,0) (5) Hur många timmar arbetar du i genomsnitt en arbetsvecka?			_____timmar per vecka		(N=540)		
(6) Vilken befattning har du? (anm. Korrigerad utifrån registerdata)							
4,7 Förvaltningschef					(N=555)		
14,4 Verksamhetschef							
67,6 Enhetschef							
6,5 Gruppchef/arbetsledare							
5,9 Expertchef (t.ex. personalchef, ekonomichef ...)							
,9 Annat							
Annan, ange vad: _____							
(7) Vilken typ av chefsförordnande har du?							
93,6 Tillsvidare					(N=550)		
3,8 Tidsbegränsat							
2,5 Vikarie							
	(Ingen) 0	1	2	3	4	5 eller fler	
(8) Hur många chefsnivåer finns det mellan dig och den operativa personalen?	74,9	19,1	5,4	,4	,2	0	(N=538)
(9) Hur många chefsnivåer finns det mellan dig och den politiska nämnden?	3,8	25,0	58,2	11,1	1,8	0	(N=548)
25,2 (15,3) (10) Hur många personer (ungefär) är direkt underställda dig? (anm. Korrigerad utifrån registerdata)					_____stycken		(N=550)
14,4 (11,3) (11) Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare?					_____år		(N=550)
5,8 (6,3) (12) Hur länge har du arbetat som chef på din nuvarande arbetsplats?					_____år		(N=545)
12,7 (9,4) (13) Hur länge har du arbetat som chef sammanlagt?					_____år		(N=545)

ISM-rapport 13

	Ja	Nej	Om nej, gå direkt till fråga 18	
(14) Har du fått någon chefs- eller ledarskapsutbildning på betald arbetstid?	88,6	11,4		(N=546)
(15) Om ja, ange vilken/vilka utbildningar				
(16) När gick du en sådan senast?				
50,7 Det senaste året				(N=477)
36,7 1-5 år sedan				
12,6 Mer än 5 år sedan				
(17) Gör en sammantagen bedömning av den nytta du har haft av den/de utbildningen/-arna?				
1,0 Ingen nytta alls				(N=479)
28,2 Viss nytta				
38,6 Ganska stor nytta				
32,2 Stor nytta				

Här nedan beskriver vi situationer som kan förekomma i arbetet som chef

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur ofta har följande förekommit i ditt arbete som chef?

	Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	
(18) Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	7,5	29,6	55,0	7,9	0	(N=547)
(19) Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	5,0	14,9	30,6	36,3	13,3	(N=543)
(20) Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	3,8	13,2	33,1	35,8	14,1	(N=547)
(21) Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	6,4	21,1	36,0	26,2	10,3	(N=545)
(22) Att du pga beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	7,0	33,3	41,6	15,8	2,4	(N=546)
(23) Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	9,3	29,3	30,2	22,4	8,9	(N=540)
(24) Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	8,1	36,0	36,2	18,1	1,7	(N=542)
(25) Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	5,5	38,5	39,0	15,1	1,8	(N=543)
(26) Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	14,2	39,2	34,1	12,0	,6	(N=543)
(27) Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	13,4	38,6	34,4	13,1	,6	(N=544)
(28) Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	19,3	38,0	32,8	9,0	,9	(N=545)
(29) Att du faktiskt inte hinner med det du känner att du borde i arbetet	1,7	8,4	28,8	43,5	17,6	(N=545)
(30) Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	3,1	11,7	35,4	36,0	13,8	(N=545)
(31) Att hem och familjeangelägenheter blir lidande pga ditt chefsansvar	8,8	23,3	46,7	18,0	3,1	(N=544)

ISM-rapport 13

	Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	
(32) Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	10,7	25,0	40,5	20,4	3,3	(N=543)
(33) Att beslut som tas längre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	9,4	38,0	42,4	10,1	,2	(N=545)
(34) Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	13,1	37,6	36,2	12,7	,4	(N=542)
(35) Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	21,9	37,9	28,5	9,8	1,8	(N=543)
(36) Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	33,3	40,3	20,2	5,7	,6	(N=544)
(37) Att resurser inom organisationen fördelas orättvist pga status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	37,3	38,9	18,1	5,4	,4	(N=542)
(38) Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	38,7	32,8	21,1	6,1	1,3	(N=545)
(39) Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	,4	2,2	17,4	55,2	24,8	(N=545)
(40) Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna	,9	7,0	22,6	42,4	27,2	(N=545)
(41) Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	1,5	4,6	21,5	50,6	21,9	(N=544)
(42) Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	1,7	8,7	26,7	46,0	16,9	(N=543)
(43) Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	3,1	16,5	33,1	38,1	9,2	(N=544)
(44) Att ansvaret för produktion och kvalitet är betungande	11,6	34,0	40,7	12,2	1,5	(N=541)
(45) Att personalansvaret är betungande	12,0	32,7	42,7	11,1	1,5	(N=541)
(46) Krav på att du skall samarbeta med andra enheter i organisationen	6,8	20,8	29,2	28,2	14,9	(N=542)
(47) Att det ställs krav på dig att snabbt fatta beslut	2,4	10,8	37,8	41,5	7,5	(N=545)
(48) Att ansvaret för arbetsmiljön är betungande	9,6	30,0	42,5	12,7	5,2	(N=543)
(49) Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är betungande	12,2	37,5	34,9	12,9	2,6	(N=542)
(50) Att ekonomiansvaret är betungande	8,5	23,8	37,6	22,1	7,9	(N=542)
(51) Att kontakten med många människor är betungande	24,6	43,5	26,8	3,5	1,7	(N=545)
(52) Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	10,6	33,7	45,1	9,0	1,6	(N=546)
(53) Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	4,2	19,6	37,2	32,5	6,4	(N=545)
(54) Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i praktiken	2,4	13,1	38,3	40,5	5,7	(N=543)
(55) Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	14,2	46,8	32,7	6,3	0	(N=541)
(56) Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella	10,3	36,5	38,4	13,7	1,1	(N=542)

ISM-rapport 13

	Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	
yrkesoll						
(57) Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	23,3	51,2	22,7	2,8	0	(N=541)
(58) Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	15,7	47,6	32,7	4,1	0	(N=542)
(59) Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	3,1	11,6	26,9	37,1	21,2	(N=542)
(60) Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	5,6	17,3	41,0	27,6	8,5	(N=539)
(61) Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	8,1	35,6	42,6	12,7	,9	(N=542)
(62) Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattas av överordnade	3,1	21,6	51,5	21,6	2,2	(N=542)
(63) Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	7,2	26,3	41,6	18,6	6,3	(N=539)
(64) Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psyiskt påfrestande	5,0	22,9	43,7	25,8	2,6	(N=542)
(65) Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	6,1	31,8	43,4	17,2	1,5	(N=541)
(66) Att du måste hjälpa medarbetare att planera och strukturera sitt arbete	4,4	30,4	53,1	11,3	,7	(N=540)
(67) Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	6,1	30,9	54,3	8,3	,4	(N=540)
(68) Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	13,9	44,2	35,7	6,1	,2	(N=541)
(69) Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	19,7	46,7	28,8	4,4	,4	(N=542)
(70) Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	10,3	42,7	39,4	7,1	,6	(N=536)
(71) Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	29,7	42,6	24,0	3,7	,0	(N=542)

Nu följer en avdelning som handlar om din tillgång till olika slags resurser

Välj det alternativ som bäst stämmer in på din arbetssituation.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur väl stämmer följande med din arbetssituation som chef?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(72) Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	3,3	11,2	22,8	37,8	25,0	(N=545)
(73) Jag har från överordnade bra stöd i personalfrågor	2,4	10,3	25,6	37,6	24,0	(N=542)
(74) Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	3,3	11,4	26,0	37,0	22,3	(N=546)

ISM-rapport 13

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(75) Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	4,6	12,3	22,8	36,1	24,2	(N=545)
(76) Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	5,7	16,8	27,4	28,5	21,6	(N=547)
(77) Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetssituation som jag kan klara av	3,9	15,6	27,0	32,2	21,3	(N=540)
(78) Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	,5	3,7	17,6	44,3	33,9	(N=546)
(79) Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	,4	3,7	18,5	42,1	35,3	(N=546)
(80) Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	1,1	6,1	22,4	39,1	31,4	(N=545)
(81) Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	2,0	8,1	25,4	39,2	25,2	(N=543)
(82) Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	,2	1,7	23,2	53,9	21,1	(N=544)
(83) Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	0	,6	12,5	50,6	36,3	(N=542)
(84) Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	0	,9	13,6	49,4	36,1	(N=545)
(85) Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	0	2,0	19,7	58,3	20,0	(N=544)
(86) Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	0	3,5	27,0	48,1	21,5	(N=545)
(87) Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	0	1,3	23,0	57,2	18,6	(N=544)
(88) Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	1,1	5,1	21,9	34,2	37,7	(N=547)
(89) Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	,9	8,4	23,1	27,1	40,5	(N=546)
(90) Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv	1,3	5,9	27,2	37,3	28,3	(N=547)
(91) Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	7,7	18,2	34,9	24,3	14,9	(N=544)
(92) Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet	1,6	8,6	27,1	30,4	32,2	(N=546)
(93) Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	2,2	7,5	25,3	44,3	20,7	(N=546)
(94) Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	8,8	18,2	29,5	24,5	19,0	(N=543)
(95) Regler, policies och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	1,8	13,5	42,0	33,9	8,8	(N=548)
(96) Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat	4,7	20,1	26,3	33,9	15,0	(N=548)
(97) Jag har tillräckliga möjligheter att	13,1	33,2	28,1	18,9	6,7	(N=549)

ISM-rapport 13

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
tillsammans med externa specialister (dvs experter utanför den egna förvaltningen) diskutera och resonera kring verksamheten						
(98) Min verksamhet har tillräckliga ekonomiska resurser	20,3	33,7	27,5	15,8	2,7	(N=546)
(99) Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa vilken kvalitetsnivå som är möjlig med de resurser som min verksamhet får	19,7	37,2	27,8	13,4	1,8	(N=543)
(100) Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga	2,2	13,7	26,8	40,0	17,3	(N=548)

Nu följer en avdelning där vi beskriver en mängd olika sätt att agera som chef) Följande frågor handlar om olika sätt att hantera den egna arbetsbelastningen

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att hantera din egen arbetsbelastning?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(101) Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	18,5	37,6	23,3	16,9	3,6	(N=550)
(102) Jag undviker gamla ingrodda problem och söker nya utmaningar istället	2,6	16,9	42,6	30,6	7,3	(N=545)
(103) Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	7,5	26,0	34,1	26,2	6,2	(N=549)
(104) Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	,4	1,1	12,0	56,1	30,4	(N=549)
(105) Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	,5	6,6	22,2	53,7	16,9	(N=549)
(106) Jag håller ett högt arbetstempo	,2	,5	15,1	52,5	31,7	(N=549)
(107) Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	3,1	17,2	43,0	27,2	9,5	(N=547)
(108) Jag försöker se hinder som utmaningar	,2	3,8	31,1	48,1	16,8	(N=549)
(109) Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	1,8	12,3	27,0	40,0	18,9	(N=545)
(110) Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	0	,2	9,1	51,0	39,7	(N=549)
(111) Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	4,4	29,7	33,2	25,7	7,1	(N=549)
(112) Jag försöker ha ett stort personligt engagemang för verksamheten	0	2,0	9,0	40,7	48,4	(N=546)
(113) Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	,2	,5	14,7	52,9	31,6	(N=550)
(114) Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	5,4	17,7	22,0	35,1	19,9	(N=542)
(115) Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	,2	,5	8,4	40,0	50,9	(N=548)

Följande frågor handlar om olika sätt att stärka sin position och sitt inflytande i en organisation

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att stärka din position och ditt inflytande i organisationen?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(116) Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon	,6	2,9	17,1	48,1	31,4	(N=545)
(117) Jag är nog med att hålla budgeten	,2	,9	12,1	44,7	42,1	(N=544)
(118) Jag undviker att ta upp problem med min chef	24,0	44,8	23,3	7,7	,2	(N=545)
(119) Jag visar att jag lyckats utveckla verksamheten	,2	4,8	30,8	47,6	16,6	(N=542)
(120) Jag är nog med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	0	,9	13,1	59,9	26,2	(N=543)
(121) Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande	22,4	55,0	16,7	5,4	,6	(N=540)
(122) Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	,4	3,9	22,5	50,4	22,9	(N=538)
(123) Jag använder egna informella vägar för att få särskilda förmåner för min verksamhet	40,6	41,4	12,3	4,6	1,1	(N=544)
(124) Jag undviker att uttrycka resultaten och värdet av min verksamhet i ”mjuka” termer och förser istället högre beslutsfattare med siffror, diagram, ekonomiska redovisningar och liknande	16,2	38,4	29,0	13,8	2,6	(N=544)
(125) Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig	20,3	48,5	25,3	5,4	,6	(N=542)
(126) Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	3,1	11,9	41,5	36,0	7,4	(N=544)
(127) Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer ”går hem” hos överordnade	10,8	29,5	32,3	24,2	3,1	(N=545)
(128) Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	35,2	40,7	18,0	5,0	1,1	(N=543)
(129) Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga	3,7	15,9	38,1	35,1	7,2	(N=541)

Följande frågor handlar om olika sätt att skapa struktur i medarbetarnas arbete

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att strukturera dina medarbetares arbete?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(130) Jag hjälper medarbetare prioritera	,6	4,6	38,5	48,1	8,3	(N=545)
(131) Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	0	1,1	25,0	56,5	17,3	(N=543)
(132) Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna	,9	8,8	38,4	41,0	10,8	(N=544)

Följande frågor handlar om olika sätt att främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att minska personalomsättning eller frånvaro?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(133) Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	16,2	25,4	36,6	19,7	2,0	(N=543)
(134) Jag låter personalen få vara med och bestämma	0	,7	15,0	51,5	32,8	(N=540)
(135) Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	7,1	29,5	38,8	20,0	4,6	(N=539)
(136) Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	,2	4,1	27,4	44,6	23,7	(N=540)
(137) Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	0	0	3,0	48,6	48,4	(N=541)
(138) Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	,9	4,6	25,8	44,0	24,7	(N=539)
(139) Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	0	2,8	16,0	49,5	31,7	(N=543)
(140) Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	0	,2	4,4	43,3	52,1	(N=543)
(141) Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	4,6	16,1	34,1	29,4	15,7	(N=540)

Följande frågor handlar om olika sätt som chefer kan använda för att stärka sitt inflytande bland medarbetarna

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att stärka ditt inflytande bland dina medarbetare?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(142) Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka	6,7	22,7	40,5	26,2	3,9	(N=538)

ISM-rapport 13

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
dem i första hand						
(143) Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som de	5,0	14,7	26,4	33,8	20,1	(N=538)
(144) Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	34,3	44,4	18,1	2,8	,4	(N=536)
(145) Jag är tillgänglig för medarbetarna	0	1,7	16,9	49,7	31,7	(N=539)
(146) Jag belönar medarbetare när de gör det jag efterfrågar	9,5	20,5	41,0	24,2	4,8	(N=537)
(147) Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	,9	5,2	26,8	45,1	22,0	(N=541)
(148) Jag planerar medarbetarnas arbete noga	20,9	43,0	25,3	9,1	1,7	(N=537)
(149) Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	1,5	12,2	35,3	34,0	17,1	(N=539)
(150) Jag kontrollerar och följer upp vad medarbetare gör	3,1	19,8	44,8	28,3	3,9	(N=540)
(151) Jag uttrycker tydligt mina egna åsikter även om de avviker från de beslut som fattats av högre beslutsfattare	19,3	40,1	23,0	15,4	2,2	(N=539)
(152) Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	42,8	39,8	11,9	4,6	,9	(N=538)

Följande frågor handlar om olika sätt att minska belastningen på medarbetare

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att minska belastningen för dina medarbetare?

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(153) Jag gör själv arbete som mina medarbetare borde göra men inte har kompetens för	22,4	37,4	28,7	9,3	2,2	(N=540)
(154) Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs av lagar och förordningar	17,6	43,5	25,9	10,9	2,1	(N=533)
(155) Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	6,0	13,8	40,5	34,1	5,6	(N=536)
(156) Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	3,5	11,4	48,6	32,0	4,5	(N=537)
(157) Jag försöker skaffa tillfälliga extraresurser för att vid behov avlasta personal	4,3	11,5	34,6	38,4	11,3	(N=541)
(158) Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	0	,6	10,8	57,7	31,0	(N=539)
(159) Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	18,3	42,4	28,0	9,8	1,5	(N=540)
(160) Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	18,8	31,5	32,2	15,3	2,2	(N=537)
(161) Jag skyddar personalen från problem som kommer ”uppiifrån”	14,3	30,5	38,8	13,9	2,4	(N=538)

ISM-rapport 13

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
(162) Jag försöker påverka högre beslutsfattare att anpassa målen för min verksamhet	9,3	21,5	36,3	28,4	4,5	(N=535)
(163) Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	5,8	13,5	42,2	31,0	7,5	(N=535)
(164) Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	8,9	37,0	39,2	12,8	2,0	(N=538)
(165) Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	,4	4,1	29,1	49,4	17,0	(N=536)

Nu följer en avdelning som berör den verksamhet du ansvarar för

	Ja, veckovis	Ja, varannan vecka	Ja, månads- vis	Ja, vid behov	Ja, men mer sällan	Nej, inte alls	
(166) Finns regelbundna arbetsplatsträffar för din personal?	9,5	16,0	69,1	2,2	2,8	,4	(N=538)
(167) Finns regelbundna ledningsgruppsmöten som du deltar i?							
Om nej, gå direkt till fråga 171	28,3	45,6	21,0	,7	1,5	2,8	(N=537)

(168) Vilka deltar i dessa ledningsgruppsmöten? Om du ingår i flera ledningsgrupper som är olika, så markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du ingår i där de viktigaste besluten fattas för din verksamhet.

24,3* Chefer enbart på samma nivå i organisationen (N=503)

63,2* Chefer på min nivå men även på nivån ovanför mig

8,9* Chefer på min nivå men även chefer/arbetsledare på nivån/er under mig

3,6* Chefer på minst tre nivåer (kan även inkludera politiker)

(169) Vilka frågor präglar de ledningsgruppsmöten du deltar i? Om du ingår i flera ledningsgrupper som är olika, så markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du ingår i där de viktigaste besluten fattas för din verksamhet.

18,8 Ekonomiska frågor (budgetplanering/uppföljning, besparingar etc) (N=484)

21,9 Verksamhetsfrågor (inkl. kvalitet, planering, utveckling, personal och arbetsmiljö)

58,9 Ekonomiska frågor och verksamhetsfrågor har ungefär lika vikt

(170) Vilken typ av kommunikation präglar i huvudsak de ledningsgruppsmöten du deltar i? Om du ingår i flera ledningsgrupper som är olika, så markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du ingår i där de viktigaste besluten fattas för din verksamhet.

77,4 Dialog där alla som vill kommer till tals (N=495)

22,4 Information/rapportering "uppifrån" organisationen

0 Information/rapportering "nerifrån" organisationen

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	I ganska låg grad	I mycket låg grad	
(171) I vilken grad anser du att brukarnas behov blir tillgodosedda?	27,0	67,8	5,2	,0	(N=541)
(172) Tillfrågats brukarna, t.ex. i enkäter, om hur	Minst 2 gångar/år 4,1	En gång om året 53,7	Mer sällan 36,9	Inte allt 5,2	(N=534)

ISM-rapport 13

nöjda de är med de tjänster/den service som ges?

(173) Sker regelbunden uppföljning och utvärdering inom:	Ja, minst kvartalsvis	Ja, minst halvårsvis	Ja, årligen eller mer sällan	Nej, inte alls	Vet ej/ Oklart	
a. Administrativt arbete	15,3	10,2	28,4	24,1	22,0	(N=518)
b. Budgetarbete	87,1	7,0	4,0	,7	1,1	(N=544)
c. Den löpande operativa verksamheten	36,0	18,5	31,7	5,1	8,7	(N=530)
d. Långsiktig planering och utveckling av verksamheten	14,1	28,2	47,0	6,0	4,7	(N=532)
e. Arbetsmiljöarbete	17,9	27,1	51,4	1,1	2,6	(N=543)
f. Arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering	43,5	19,3	28,9	3,0	5,4	(N=540)
g. Kvalitetsarbete	15,3	22,6	51,0	4,7	6,4	(N=531)
h. Medarbetares kompetensutveckling	9,3	16,6	61,6	6,7	5,8	(N=537)

(174) För vem påtalar du i första hand eventuellt bristande ekonomiska resurser?

91,6	Närmast överordnad chef	(N=514)
4,1	Nämndpolitiker	
1,0	Ekonomichef	
1,6	Annan chef	
1,8	Ingen, löser det själv	

(175) Vad anser du om resurserna för att bedriva ett säkert och tillfredsställande arbete för:	Mycket goda	Goda	Mindre goda	Inte alls goda	
a. Administrativt arbete	9,5	52,7	31,9	5,9	(N=539)
b. Budgetarbete	14,3	55,1	25,6	5,0	(N=539)
c. Den löpande operativa verksamheten	9,7	61,2	26,5	2,6	(N=536)
d. Långsiktig planering och utveckling av verksamheten	6,7	42,6	43,5	7,2	(N=538)
e. Arbetsmiljöarbete	9,5	62,9	25,4	2,2	(N=536)
f. Arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering	10,8	64,4	23,8	,9	(N=537)
g. Kvalitetsarbete	7,1	54,1	35,3	3,5	(N=538)
h. Medarbetares kompetensutveckling	5,6	45,5	41,6	7,2	(N=538)

(176) Som helhet, är du nöjd med dina möjligheter att på ett säkert och tillfredsställande sätt uppfylla dina åtaganden inom följande områden:	I mycket hög grad	I ganska hög grad	I ganska låg grad	Inte alls	
a. Administrativt arbete	9,9	61,3	26,0	2,8	(N=538)
b. Budgetarbete	16,8	56,0	24,4	2,8	(N=541)
c. Den löpande operativa verksamheten	14,1	65,6	19,0	1,3	(N=538)
d. Långsiktig planering och utveckling av verksamheten	9,1	44,9	41,7	4,3	(N=539)
e. Arbetsmiljöarbete	9,8	60,5	27,8	1,9	(N=539)
f. Arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering	11,1	62,4	24,4	2,0	(N=540)
g. Kvalitetsarbete	8,3	49,4	39,0	3,3	(N=539)
h. Medarbetares kompetensutveckling	8,2	44,3	41,9	5,6	(N=539)

(177) Tycker du att du på din arbetsplats kan arbeta på ett sätt så att du känner dig nöjd med resultatet?

,9	Nej, inte alls	(N=546)
5,7	I liten grad	
56,2	I viss grad	
37,2	I hög grad	

ISM-rapport 13

(178) Hur bedömer du att verksamhetens effektivitet har förändrats det senaste året? Effektiviteten har ...

9,2	Minskat	(N=546)
20,9	Inte påverkats	
59,5	Ökat	
10,4	Ingen uppfattning, vet ej	

(179) I jämförelse med motsvarande verksamheter som din egen (t.ex. äldreomsorg, förskola/skola, teknisk service) i andra kommuner/kommuner hur väl anser du då att din verksamhet fungerar:

	Mycket bättre än genom-snittet	Bättre än genom-snittet	Genom-snittligt	Sämre än genom-snittet	Mycket sämre än genom-snittet	
a. När det gäller en sammanvägd bedömning av kvalitet och servicenivå?	6,7	47,4	42,0	3,7	,2	(N=536)
b. När det gäller en sammanvägd bedömning av kostnadseffektivitet?	7,1	34,3	51,5	6,6	,6	(N=534)
c. När det gäller en sammanvägd bedömning av arbetsmiljön för de anställda?	6,6	36,8	50,7	5,8	,2	(N=533)

Nedan följer ett antal frågor om målsättningar och hinder i ditt arbete samt om förändringar i organisationen

(180) I vilken mån förekommer det svårigheter och hinder i ditt arbete?	Knappast alls	Till viss grad	I hög grad	
a. Oklara eller svårtolkade arbetsuppgifter	34,7	60,1	5,1	(N=544)
b. Personer som stör direkt eller via telefon	32,0	48,4	19,6	(N=547)
c. Svårigheter att få kontakt med uppdragsgivare, arbetsgivare/arbetsledare	57,1	38,7	4,2	(N=548)
d. Tekniska fel på apparater/utrustning/maskiner	45,2	45,4	9,5	(N=549)
e. Brist på resurser (t.ex. material, maskiner, lokaler)	42,2	47,8	10,0	(N=548)
f. Personalbrist	42,4	50,5	7,1	(N=549)
g. Bristande stöd i arbetet från arbetskamrater	81,4	16,8	1,8	(N=548)
h. Bristande stöd i arbetet från arbetsledning	65,8	28,9	5,3	(N=546)
i. Krav från kunder, patienter etc. vilka är svåra att tillfredsställa	32,2	58,3	9,5	(N=549)
j. Annat, nämligen				

(181) Hur väl stämmer följande med ditt arbete som chef?	Instämmer inte alls				Instämmer helt				
a. Jag är säker på hur mycket befogenheter jag har	,2	3,1	4,6	6,8	19,1	40,0	26,2		(N=545)
b. Det finns klara planerade mål för mitt arbete	1,8	6,1	8,5	14,9	26,7	24,8	17,3		(N=544)
c. Jag vet vilka mina ansvarsområden är	,5	1,5	2,9	6,4	15,2	35,5	37,9		(N=546)

(182) Har påverkan på planering och inriktning av arbetet från överordnade förändrats det senaste året?

4,5	Påverkan uppiifrån har <u>minskat</u>	(N=534)
46,4	Oförändrat	
49,1	Påverkan uppiifrån har <u>ökat</u>	

(183) Hur har dina egna arbetsförhållanden förändrats det

Minskat Oförändrat Ökat

ISM-rapport 13

senaste året vad gäller:

a. Ansvarsområden	5,9	44,1	50,0	(N=544)
b. Arbetsbelastning	7,9	26,7	65,4	(N=544)
c. Förutsättningar för att dina kunskaper och erfarenheter används	6,8	60,3	32,9	(N=544)
d. Möjligheter att utvecklas och lära nytt i arbetet	9,0	57,3	33,7	(N=546)
e. Stöd och uppbackning när du behöver	10,5	75,4	14,1	(N=545)
f. Samarbetet på arbetsplatsen	5,3	68,1	26,6	(N=545)
g. Delaktighet i verksamheten i stort	7,5	66,4	26,1	(N=545)
h. Inflytande och kontroll över det egna arbetet	10,7	71,6	17,7	(N=543)
i. Jämställdhet mellan kvinnor och män	1,8	91,0	7,2	(N=542)
j. Säkerhet/arbetarskydd	1,7	91,1	7,2	(N=542)
k. Anställningstrygghet	14,8	81,5	3,7	(N=542)
l. Lön i förhållande till arbetsinsats	15,9	58,7	25,5	(N=542)

Ja Nej

(184) Har du varit med om någon omorganisation på arbetsplatsen det senaste året?

65,4 34,6 (N=543)

(185) Hur påverkas du av förändringar som har genomförts eller pågår?

Nej I viss mån Ja

a. Det är stimulerande	7,4	44,0	48,6	(N=543)
b. Det är utvecklande och lärorikt	5,7	36,7	57,6	(N=545)
c. Det är tidskrävande	1,8	27,5	70,6	(N=545)
d. Jag kan inte utföra mina vanliga arbetsuppgifter så bra som jag skulle vilja	17,2	54,8	28,0	(N=542)
e. Jag blir osäker på om min kompetens räcker	57,5	34,3	8,3	(N=543)
f. Det innebär nya möjligheter för mig	13,8	38,7	47,5	(N=545)
g. Jag blir osäker på om jag ska orka med	40,8	41,7	17,5	(N=544)
h. Det blir jobbiga konflikter på arbetsplatsen	47,6	43,6	8,8	(N=544)
i. Jag blir osäker på om jag får vara kvar	81,4	14,4	4,2	(N=543)

Inte alls I ganska liten grad Till viss grad I hög grad

(186) Har du fått tillräckligt med information om de förändringar som har beslutats högre upp i organisationen det senaste året?

2,0 12,3 38,5 47,2 (N=538)

Nedan följer ett antal frågor om dina arbetsuppgifter.

När du besvarar dessa frågor, tänk på hur det varit under det senaste året

(187) Har du arbetsuppgifter som du undrar över om de ...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	
a. ... egentligen alls behöver göras?	8,6	33,3	44,2	12,4	1,5	(N=547)
b. ... är vettiga och meningsfulla?	6,0	30,7	45,1	15,9	2,4	(N=548)
c. ... alls borde finnas (eller kunde göras med mindre ansträngning) om saker och ting var annorlunda organiserade?	4,4	23,4	45,1	22,9	4,2	(N=546)
d. ... alls borde finnas (eller kunde göras med mindre ansträngning) om vissa andra gjorde färre misstag?	14,1	44,0	34,1	7,5	,4	(N=546)
e. ... existerar bara för att vissa personer kräver att	16,5	36,7	35,8	9,1	1,8	(N=547)

ha

(188)	14,0 (12,0)	Gör en uppskattning av hur stor del av din arbetstid som du ägnar åt ovan nämnda arbetsuppgifter, dvs som du utför och som du på något sätt anser "onödiga"					_____ %	(N=510)
(189)	Måste du utföra arbetsuppgifter som du menar ...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta		
a.	... borde göras av någon annan?	2,7	23,2	52,6	17,2	4,4		(N=548)
b.	... kräver mer av dig än vad som är rimligt?	10,4	37,4	38,5	12,2	1,5		(N=548)
c.	... försätter dig i obehagliga situationer?	13,0	42,9	39,6	4,0	,5		(N=548)
d.	... att det är orättvist att de hamnat hos dig?	25,2	47,8	23,5	3,1	,4		(N=544)
(191)	Hur ofta händer det i ditt arbete att du möter brukare (kunder/klienter/elever/patienter/anhöriga) som...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta		
m.	... ger dig uppskattning?	2,6	16,6	53,2	25,4	2,2		(N=536)
n.	... ger dig stimulans och mening i arbetet?	2,2	8,7	39,0	41,0	9,1		(N=539)
o.	... visar tacksamhet?	2,4	12,5	49,8	30,1	5,2		(N=538)

Nedan följer ett antal frågor om hur du ser på ditt arbete och dina möjligheter att skaffa nytt arbete

(193)		Ja	Nej			
a. Den arbetsplats du har idag, är det den arbetsplats du önskar ha i framtiden?		67,4	32,6			(N=533)
b. Det yrke du har idag, är det det yrke du önskar ha i framtiden?		81,7	18,3			(N=540)
c. Har du under det senaste året allvarligt övervägt att byta arbetsplats?		41,0	59,0			(N=544)
d. Har du under det senaste året allvarligt övervägt att sluta som chef?		23,2	76,8			(N=543)
e. Har du under det senaste året övervägt att avancera i chefsposition?		26,1	73,9			(N=541)
f. Har du under det senaste året sökt annat arbete?		24,4	75,6			(N=542)
	Instämmer inte alls				Instämmer helt	
(194) Hur väl instämmer du i följande påståenden?						
a. Min kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden	0	6,4	28,9	39,2	25,5	(N=546)
b. Jag skulle utan problem kunna få ett nytt likvärdigt jobb i ett annat företag/en annan organisation	5,7	14,9	37,1	25,1	17,2	(N=545)
c. Jag har ett kontaktnät som jag kan använda för att skaffa mig ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete	11,6	26,4	30,5	23,5	8,1	(N=545)
d. Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb	16,4	28,1	22,4	24,6	8,5	(N=544)
e. Mina personliga egenskaper gör det lätt för mig att få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete i ett annat företag/en annan organisation	3,5	10,5	36,8	37,3	11,9	(N=544)

ISM-rapport 13

	Instämmer inte alls				Instämmer helt	
f. Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden	1,8	11,0	29,5	37,2	20,5	(N=546)

Nu följer en avdelning med allmänna frågor om din arbetsmiljö

(195) Om du tänker på det senaste halvåret:	Ofta	Ibland	Sällan	Så gott som aldrig	
a. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?	38,0	56,7	5,0	,4	(N=545)
b. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?	41,1	49,7	7,9	1,3	(N=545)
c. Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	27,2	52,2	18,2	2,4	(N=544)
d. Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	17,6	31,2	38,9	12,3	(N=545)
e. Förekommer det motstridiga krav i ditt arbete?	15,6	59,7	20,8	3,9	(N=544)
f. Får du lära dig nya saker i ditt arbete?	56,5	38,3	4,8	,4	(N=545)
g. Kräver ditt arbete skicklighet?	70,8	28,6	,6	,0	(N=545)
h. Kräver ditt arbete påhittighet?	69,3	30,1	,6	,0	(N=544)
i. Innebär ditt arbete att man gör samma sak om och om igen?	9,6	45,7	36,1	8,7	(N=543)
j. Har du frihet att bestämma <i>hur</i> ditt arbete skall utföras?	74,1	22,6	3,1	,2	(N=545)
k. Har du frihet att bestämma <i>vad</i> som skall utföras i ditt arbete?	30,5	50,8	16,7	2,0	(N=545)

Tag ställning till följande påståenden om ditt arbete (tänk på hur det har varit under det senaste halvåret):

	Stämmer helt och hållet	Stämmer ganska bra	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte allt	
(196) Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	10,9	69,0	18,1	2,0	(N=542)
(197) Det är god sammanhållning på arbetsplatsen	23,4	66,9	9,2	,6	(N=543)
(198) Mina arbetskamrater ställer upp för mig	31,2	63,8	4,8	,2	(N=538)
(199) Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	21,9	66,2	11,8	,2	(N=535)
(200) Jag kommer bra överens med mina överordnade	54,8	41,4	3,7	,2	(N=544)
(201) Jag trivs bra med mina arbetskamrater	53,0	45,3	1,7	,0	(N=541)
(202) Det finns minst en person på arbetet som jag verkligen kan få stöd av	68,5	26,4	4,1	1,1	(N=542)
(203) Jag känner mig ensam i mitt arbete som chef	8,5	28,5	43,1	20,0	(N=541)
(204) Jag känner stark samhörighet med mina chefskollegor	26,8	54,0	17,5	1,7	(N=537)
(205) Jag känner stark samhörighet med mina medarbetare	22,6	64,6	12,2	,6	(N=539)
(206) Det finns ingen på min arbetsplats som jag kan prata öppet och förtroligt med	4,1	11,5	22,2	62,2	(N=540)

(207) Hur har du känt dig i arbetet under den senaste veckan?
(besvaras bara om du förvärsarbetat en eller flera av de senaste 7 dagarna)

Svara genom att markera rutan under det Inte Knappast Något Ganska Mycket Mycket,

ISM-rapport 13

svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig. Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.	alls		alls		mycket		
a. Avslappnad	11,1	28,8	20,9	30,8	7,1	1,3	(N=532)
b. Aktiv	,2	,9	2,8	19,1	57,3	19,7	(N=534)
c. Spänd	5,0	22,0	32,8	24,1	12,9	3,2	(N=536)
d. Slö	63,2	25,2	8,8	1,7	,7	,4	(N=535)
e. Stressad	3,4	14,4	32,1	22,1	19,6	8,4	(N=535)
f. Energisk	,4	2,4	13,1	40,1	37,5	6,6	(N=534)
g. Ineffektiv	27,6	42,4	24,1	3,7	1,9	,4	(N=536)
h. Avspänd	8,8	26,3	26,1	28,2	9,0	1,5	(N=532)
i. Skärpt	,2	,9	8,1	43,6	40,4	6,7	(N=534)
j. Pressad	4,5	17,4	26,5	24,8	19,9	6,9	(N=533)
k. Passiv	61,9	31,7	5,6	,6	,2	,0	(N=536)
l. Lugn	3,9	12,7	24,5	40,0	15,5	3,4	(N=535)
Hur ofta har du haft/känt följande under den senaste tiden (de senaste 3 månaderna)?	Aldrig	Sällan	Ibland	Flera gånger per vecka	Varje dag		
(208) Svårigheter att somna	23,7	33,5	30,9	10,1	1,8		(N=544)
(209) Upprepade uppvaknanden med svårighet att somna om	17,4	30,5	31,8	16,5	3,9		(N=541)
(210) Huvudvärk	27,4	36,3	27,3	7,6	1,5		(N=543)
(211) Kroppsliga besvär som smärtor/värk, ont i bröstet, hjärklappning, besvär från mage eller tarm, yrsel eller ökad ljudkänslighet	32,4	25,6	28,3	10,8	2,9		(N=544)
(212) Svara genom att markera rutan under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig. Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.							
Känner du dig:	Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta		
a. Utvilad och återhämtad när du börjar arbetet på morgonen?	1,1	16,0	30,0	40,7	12,2		(N=543)
b. Utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en helgledighet?	,7	10,0	21,4	45,5	22,4		(N=541)
c. Utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en medellång ledighet (långhelger, kortsemester etc)?	,2	2,8	16,9	44,4	35,7		(N=543)
d. Utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en flerveckolång ledighet/semester?	,2	,7	7,6	37,0	54,4		(N=540)
e. Fylld av energi under arbetsdagen?	0	2,6	25,0	62,1	10,3		(N=544)
f. Mycket trött under arbetsdagen?	5,7	52,0	35,4	6,5	,4		(N=540)
g. Psykiskt trött efter arbetsdagen?	2,8	15,0	39,2	33,5	9,6		(N=541)
h. Kroppsligt trött efter arbetsdagen?	17,1	37,3	28,6	14,1	3,0		(N=539)

Tid för avkoppling

(213)	3,1 (1,4)	Hur mycket fritid har du en normal dag/kväll (ej helg eller semester) då du kan koppla av, se på tv, läsa en bok, motionera, ägna dig åt någon hobby eller motsvarande?	_____timmar	(N=535)
-------	-----------	---	-------------	---------

ISM-rapport 13

(214) Hur känner du dig inför arbetet en normal arbetsdag?

19,1	Glad vid tanken på en stimulerande dag	(N=545)
61,5	Ganska positiv känsla	
14,9	Varken eller	
4,6	Viss olust	
0	Stark olust	

(215) Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande?

27,3	Mycket bra	(N=545)
50,1	Ganska bra	
14,3	Varken bra eller dåligt	
7,9	Ganska dåligt	
,4	Mycket dåligt	

(216) Har det under de senaste 12 månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du, med tanke på ditt hälsotillstånd, egentligen borde ha sjukskrivit dig?

24,8	Ingen gång	(N=544)
22,2	En gång	
33,1	2-5 gånger	
8,6	Mer än 5 gånger	
11,2	Ej aktuellt – har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	

(217) Har du under de senaste 12 månaderna tagit ut semester/komptid/flextid i stället för att sjukanmäla dig när du varit sjuk?

48,7	Ingen gång	(N=548)
22,4	En gång	
15,3	2-5 gånger	
1,3	Mer än 5 gånger	
12,2	Ej aktuellt – har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	

(218) Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?

32,5	Ingen gång	(N=547)
32,4	En gång	
21,9	2-5 gånger	
1,6	Mer än 5 gånger	
11,5	Ej aktuellt – har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	

(219) Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?

43,6	Ingen dag	(N=546)
35,7	1-4 dagar	
11,9	5-7 dagar	
4,4	8-13 dagar	
2,9	14-29 dagar	
1,5	30 dagar eller fler	

Nedan följer några frågor om din arbetsförmåga

(220) Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng.

Vilket poängtal skulle du då ge din nuvarande arbetsförmåga?

(0 betyder att du inte alls kan arbeta och 10 att din arbetsförmåga är som allra bäst just nu). (N=546)

Kan inte

Min

ISM-rapport 13

arbetsförmåga har alltid varit bättre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	,0	,0	,0	,2	,5	2,4	2,7	12,1	37,5	29,3	15,2
					Mycket god	Ganska god	Någorlunda	Ganska dålig	Mycket dålig		
(221) Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de <u>fysiska krav</u> som arbetet ställer?					64,1	30,9	4,8	,2	,0	(N=543)	
(222) Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de <u>mentala och psykiska krav</u> som arbetet ställer?					36,3	48,2	12,4	3,1	,0	(N=542)	
						Nej, knappast	Kanske	Ja, troligtvis			
(223) Med tanke på din hälsa – tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om <u>två år</u> ?						2,9	8,4	88,7	(N=548)		

Appendix 2 - Enkät CHEFiOS T2

Bakgrundsfrågor

		Under 35	35-44	45-54	55+			
G1	(1) Hur gammal är du?	4,9	21,9	33,9	39,3	(N=489)		
			Kvinna		Man			
G2	(2) Kön (anm. Korrigerad utifrån registerdata)	70,1		29,9		(N=491)		
G3	(3) Vilken är den högsta utbildningsnivå som du fullföljt?							
2,7	Grundskola					(N=488)		
6,1	Gymnasium							
19,5	Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år							
71,7	Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre							
G4	39,6 (2,1) (4) Vilken är din avtalade arbetstid?			_____	timmar per vecka	(N=485)		
G5	43,7 (5,4) (5) Hur många timmar arbetar du i genomsnitt en arbetsvecka?			_____	timmar per vecka	(N=474)		
G6	(6) Vilken befattning har du? (Välj den beteckning som stämmer bäst för din tjänst)							
4,6	Förvaltningschef					(N=483)		
16,4	Verksamhetschef							
67,3	Enhetschef							
3,1	Gruppchef/arbetsledare							
1,7	Expertchef (t.ex. personalchef, ekonomichef ...)							
7,0	Annat: _____							
G7	(7) Vilken typ av chefsförordnande har du?							
97,1	Tillsvidare					(N=487)		
2,1	Tidsbegränsat							
,8	Vikarie							
		(Ingen)						
		0	1	2	3	4		
						5 eller fler		
G8	(8) Hur många chefsnivåer finns det mellan dig och den operativa personalen?	74,3	18,7	6,4	,4	0	,2	(N=482)
G9	(9) Hur många chefsnivåer finns det mellan dig och den politiska nämnden?	3,7	21,3	58,7	15,1	1,2	0	(N=484)
G10	29,4 (68,4) 10. Hur många personer är direkt underställda dig (dvs som du har direkt personalansvar för)?					_____	stycken	(N=469)

ISM-rapport 13

G224	(11) Hur många underställda är det jämfört med för två år sedan?	> 10 fler	5-10 fler	2-4 fler	lika många (+/- 1)	2-4 färre	5-10 färre	> 10 färre	
		8,6	9,9	10,4	43,8	11,0	7,3	9,0	(N=454)
G11	14,8 (11,6) (12) Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare?					_____år			(N=485)
G12	6,3 (6,1) (13) Hur länge har du arbetat <i>som chef på din nuvarande arbetsplats?</i>					_____år			(N=483)
G13	12,7 (9,1) (14) Hur länge har du arbetat <i>som chef sammanlagt?</i>					_____år			(N=483)
		Ja			Nej				
G14	(15) Har du fått någon <i>chefs- eller ledarskapsutbildning</i> på betald arbetstid?		89,7		10,3				(N=487)
		Ja			Nej			Vet ej	
G225	(16) Har den förvaltning du nu arbetar i, deltagit i Chefios-projektet sedan starten 2009?		54,5		3,3		42,2		(N=483)
		Ja			Nej				
G226	(17) Om Nej, arbetade du då i denna eller motsvarande förvaltning (om omorganisation skett) i april 2009? (då första Chefiosenkäten delades ut)		75,9		24,1				(N=87)

Här nedan beskriver vi situationer som kan förekomma i arbetet som chef

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur ofta har följande förekommit i ditt arbete som chef?

		Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	Max
G18	(18) Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	7,7	32,4	52,7	6,8	,4	(N=482)
G19	(19) Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	5,0	13,7	36,0	32,0	13,3	(N=481)
G20	(20) Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	5,0	10,2	35,9	33,8	15,0	(N=479)
G21	(21) Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	5,6	19,0	37,4	27,2	10,7	(N=478)
G22	(22) Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	9,0	25,7	46,1	16,3	2,9	(N=479)
G23	(23) Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	9,2	29,9	32,6	19,9	8,4	(N=478)

ISM-rapport 13

		Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	Max
G24	(24) Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	8,9	30,9	41,4	16,7	2,1	(N=473)
G25	(25) Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	8,8	29,4	41,7	18,2	1,9	(N=477)
G26	(26) Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	10,9	39,7	33,2	14,7	1,5	(N=476)
G27	(27) Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	8,8	38,5	36,9	14,0	1,9	(N=480)
G28	(28) Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	14,4	37,7	36,4	10,3	1,3	(N=478)
G29	(29) Att du faktiskt inte hinner med det du känner att du borde i arbetet	1,5	6,6	28,0	47,5	16,4	(N=482)
G30	(30) Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	3,7	13,5	34,2	36,7	11,8	(N=482)
G31	(31) Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	11,2	24,9	42,7	13,9	7,3	(N=482)
G32	(32) Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	12,6	26,5	38,3	17,6	5,0	(N=483)
G33	(33) Att beslut som tas längre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	7,9	36,3	46,5	9,0	,4	(N=480)
G34	(34) Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	10,9	35,9	35,5	15,1	2,5	(N=476)
G35	(35) Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	24,4	33,5	29,0	11,5	1,7	(N=480)
G36	(36) Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	24,5	40,7	26,1	8,1	,6	(N=482)
G37	(37) Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	30,4	39,0	20,1	8,0	2,5	(N=477)
G38	(38) Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	29,0	39,6	24,6	5,6	1,3	(N=480)
G227	(39) Att din chef har bristande planering och framförhållning	16,4	35,3	31,8	12,7	3,7	(N=481)
G228	(40) Att du på grund av beslut av din chef måste utföra uppgifter som du anser onödiga	18,8	41,3	32,3	6,5	1,3	(N=480)
G229	(41) Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	23,1	38,3	26,7	9,6	2,3	(N=480)
G230	(42) Att du hos din chef upplever brist på personligt ansvarstagande för verksamhetens kvalitet	39,8	38,4	14,9	4,6	2,3	(N=482)
G231	(43) Att du på grund av din chefs beslut måste svika löften som du gett dina medarbetare	44,1	41,3	12,7	1,9	,0	(N=479)
G232	(44) Att din chef struntar i dina synpunkter och "kör över" dig	49,1	31,2	14,8	4,0	1,0	(N=481)

ISM-rapport 13

		Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	Max
G233	(45) Att du för att få inflytande måste undvika att ta upp frågor med din chef som denne tycker är besvärliga	51,7	28,7	14,0	4,4	1,3	(N=478)
G234	(46) Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	75,8	16,3	6,0	1,9	0	(N=480)
G235	(47) Att din chef osakligt kritiserar ditt sätt att arbeta	78,0	14,8	6,0	1,0	,2	(N=481)
G39	(48) Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	1,0	5,8	25,8	48,0	19,3	(N=481)
G40	(49) Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna	2,9	5,2	23,3	41,2	27,4	(N=481)
G41	(50) Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	1,9	6,7	19,8	43,0	28,7	(N=481)
G42	(51) Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	1,3	9,6	23,2	44,6	21,3	(N=478)
G43	(52) Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	4,2	12,1	35,6	35,6	12,5	(N=480)
G44	(53) Att ansvaret för produktion och kvalitet är betungande	13,6	31,3	39,0	14,2	1,9	(N=479)
G45	(54) Att personalansvaret är betungande	14,3	29,9	43,2	10,6	1,9	(N=481)
G48	(55) Att ansvaret för arbetsmiljön är betungande	11,2	30,1	45,0	10,8	2,9	(N=482)
G49	(56) Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är betungande	14,8	37,8	33,3	11,6	2,5	(N=481)
G50	(57) Att ekonomiansvaret är betungande	13,4	26,9	38,2	17,3	4,2	(N=479)
G51	(58) Att kontakten med många människor är betungande	28,3	32,9	32,5	5,9	,4	(N=477)
G52	(59) Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	5,9	31,6	50,4	11,4	,6	(N=474)
G55	(60) Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	12,5	40,5	41,4	5,6	,0	(N=481)
G56	(61) Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	8,8	36,0	44,4	10,4	,4	(N=480)
G57	(62) Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	20,1	45,1	30,8	3,7	,2	(N=483)
G58	(63) Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	14,3	49,8	32,0	3,9	,0	(N=482)
G68	(64) Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	15,1	43,9	35,4	5,0	,6	(N=483)
G70	(65) Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	11,1	40,0	43,3	5,4	,2	(N=478)
G236	(66) Att det på grund av arbetsscheman, ledigheter och dylikt är svårt att planera och samordna medarbetarnas arbete	17,8	45,9	24,7	9,8	1,9	(N=482)

ISM-rapport 13

		Aldrig/ Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/ Nästan alltid	Max
G237	(67) Att medarbetare inte arbetar på det sätt ni kommit överens om	10,4	44,4	38,6	6,2	,4	(N=482)
G238	(68) Att medarbetare som du är beroende av ställer krav utifrån sin starka position	27,6	52,9	17,8	1,5	,2	(N=482)
G239	(69) Att du känner att medarbetare motarbetar dig	45,7	40,7	12,1	1,0	,4	(N=479)
G240	(70) Att du känner att medarbetare inte respekterar dig	51,5	38,6	9,3	,2	,4	(N=482)
G241	(71) Att din yrkesbakgrund gör att du har svårt att få respekt som chef	71,0	24,8	3,1	,8	,2	(N=480)
G59	(72) Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	10,1	12,2	28,8	27,9	21,0	(N=476)
G60	(73) Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	8,8	23,1	36,0	22,5	9,6	(N=480)
G62	(74) Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	6,0	21,6	50,2	18,9	3,3	(N=482)
G63	(75) Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	13,0	27,0	39,3	16,1	4,6	(N=478)
G242	(76) Att du behöver skydda dina medarbetare från ogynnsamma beslut fattade högre upp i organisationen	21,0	39,8	34,0	4,1	1,0	(N=482)
G64	(77) Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	6,7	19,9	44,6	24,7	4,2	(N=478)
G243	(78) Att du får ta emot klagomål från medarbetare som har det jobbigt	5,2	19,7	51,8	20,1	3,3	(N=483)
G244	(79) Att du måste behålla lugnet när dina medarbetare ger uttryck för sin stress	3,8	14,2	41,8	29,9	10,3	(N=478)
G65	(80) Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	5,0	21,6	54,5	17,7	1,2	(N=481)
G67	(81) Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	4,6	30,3	55,0	9,8	,4	(N=482)
G66	(82) Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	3,5	31,7	56,0	8,3	,4	(N=482)
G245	(83) Att medarbetare har otillräcklig yrkesmässig kompetens	13,1	43,6	36,5	6,6	,2	(N=482)
G69	(84) Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	22,5	43,2	31,4	2,5	,4	(N=481)
G246	(85) Att medarbetare tappat arbetslust och motivation	13,5	46,5	36,0	3,5	,4	(N=480)
G71	(86) Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	28,3	41,0	25,2	5,2	,4	(N=481)

Nu följer en avdelning som handlar om din tillgång till olika slags resurser

Välj det alternativ som bäst stämmer in på din arbetssituation.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur väl stämmer följande med din arbetssituation som chef?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G72	(87) Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	4,0	11,5	22,7	37,3	24,6	(N=480)
G73	(88) Jag har bra stöd från överordnade i personalfrågor	2,9	9,8	22,4	40,2	24,7	(N=478)
G74	(89) Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	2,7	14,0	28,3	32,7	22,3	(N=480)
G75	(90) Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	5,0	12,5	25,4	34,4	22,7	(N=480)
G76	(91) Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	5,6	18,5	29,7	27,2	18,9	(N=481)
G77	(92) Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetssituation som jag kan klara av	5,2	14,0	32,1	28,3	20,4	(N=480)
G78	(93) Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	,4	2,1	19,0	41,0	37,5	(N=480)
G79	(94) Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	,8	2,5	20,6	34,8	41,3	(N=480)
G80	(95) Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	,8	6,7	20,2	33,3	39,0	(N=480)
G81	(96) Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	2,1	8,4	23,6	39,9	26,1	(N=479)
G82	(97) Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	0	1,9	20,6	53,6	23,9	(N=481)
G83	(98) Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	0	1,5	12,3	47,2	39,1	(N=481)
G84	(99) Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	,2	1,0	16,0	46,7	36,1	(N=482)
G85	(100) Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	0	2,5	18,3	56,5	22,7	(N=481)
G86	(101) Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	,4	5,8	29,3	44,9	19,5	(N=481)
G87	(102) Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	,2	1,5	19,0	60,3	19,0	(N=478)
G88	(103) Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	1,0	4,4	19,3	37,6	37,8	(N=482)
G89	(104) Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	2,1	9,0	17,3	30,1	41,5	(N=479)
G90	(105) Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv	1,4	6,4	21,1	37,7	33,3	(N=483)

ISM-rapport 13

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G91	(106) Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	7,7	18,1	31,9	25,2	17,1	(N=480)
G92	(107) Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet	1,7	7,5	25,7	34,4	30,7	(N=482)
G93	(108) Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	4,0	10,6	26,9	38,3	20,1	(N=472)
G94	(109) Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	8,3	15,3	25,0	29,7	21,8	(N=472)
G95	(110) Regler, policies och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	3,8	12,7	40,4	33,8	9,4	(N=480)
G96	(111) Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat	5,0	16,7	30,0	35,0	13,3	(N=480)
G97	(112) Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister (dvs experter utanför den egna förvaltningen) diskutera och resonera kring verksamheten	14,9	29,1	28,5	19,7	7,9	(N=478)
G99	(113) Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa vilken kvalitetsnivå som är möjlig med de resurser som min verksamhet får	15,9	38,4	29,4	14,0	2,3	(N=477)
G100	(114) Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga	3,3	14,1	26,6	41,2	14,8	(N=481)

Nu följer en avdelning där vi beskriver en mängd olika sätt att agera som chef.

Följande frågor handlar om olika sätt att hantera den egna arbetsbelastningen

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att hantera din egen arbetsbelastning?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G101	(115) Jag undviker noggrant att arbeta mer än min fastlagda arbetstid	21,5	34,2	22,9	16,9	4,6	(N=480)
G103	(116) Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	6,3	29,2	33,1	22,9	8,5	(N=480)
G104	(117) Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	1,3	1,0	15,9	52,6	29,2	(N=479)
G247	(118) Jag ser till att få ostörd tid när jag kan arbeta ifred	4,2	22,1	39,9	24,4	9,4	(N=479)
G105	(119) Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	,8	7,7	33,3	48,0	10,2	(N=481)
G106	(120) Jag håller ett högt arbetstempo	0	1,0	16,9	56,7	25,4	(N=480)
G248	(121) Jag försöker planera ställtid/reflektionstid mellan olika aktiviteter och uppgifter	12,7	33,5	32,6	16,6	4,6	(N=481)
G107	(122) Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	4,2	25,2	39,1	24,9	6,7	(N=481)

ISM-rapport 13

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G108	(123) Jag försöker se hinder som utmaningar	0	4,6	32,0	44,2	19,3	(N=482)
G109	(124) Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	2,5	13,3	30,3	36,7	17,2	(N=482)
G110	(125) Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	0	,6	12,1	49,5	37,8	(N=481)
G249	(126) Jag kommunicerar till andra på min arbetsplats vilka avgränsningar som min arbetsbelastning för tillfället kräver	4,4	23,1	37,0	28,9	6,7	(N=481)
G111	(127) Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	5,2	34,2	34,0	21,7	5,0	(N=483)
G112	(128) Jag försöker ha ett stort personligt engagemang för verksamheten	,2	,6	9,8	39,6	49,8	(N=482)
G250	(129) Jag diskuterar avgränsningar och förhållningssätt med andra chefer i min situation och lär mig på så sätt	1,7	11,6	35,3	38,7	12,7	(N=481)
G113	(130) Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	,2	2,5	18,3	52,5	26,6	(N=482)
G114	(131) Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	5,1	18,3	24,3	29,8	22,6	(N=470)
G115	(132) Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	0	,8	10,2	42,0	47,0	(N=481)

Följande frågor handlar om olika sätt att stärka sin position och sitt inflytande i en organisation

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att stärka din position och ditt inflytande i organisationen?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G116	(133) Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon	,2	3,7	18,1	46,4	31,6	(N=481)
G117	(134) Jag är noga med att hålla budgeten	,2	1,5	16,3	44,8	37,2	(N=478)
G251	(135) Jag visar med stolthet upp min verksamhet så snart tillfälle ges	,2	5,0	16,2	29,5	49,2	(N=482)
G252	(136) Jag odlar de kontakter som kan vara till nytta för min verksamhet	,6	5,2	22,9	45,0	26,3	(N=480)
G118	(137) Jag undviker att ta upp problem med min chef	25,0	46,2	20,2	7,4	1,3	(N=476)
G119	(138) Jag visar att jag lyckats utveckla verksamheten	,6	7,3	34,1	46,2	11,9	(N=481)
G253	(139) Jag använder personliga nätverk och kontakter eftersom de gör större nytta än formella argument	5,4	22,8	37,4	26,9	7,5	(N=479)
G120	(140) Jag är noga med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	0	1,7	15,0	56,5	26,8	(N=481)
G254	(141) Jag visar att min verksamhet håller hög kvalitet	0	2,1	16,9	54,1	26,9	(N=479)
G121	(142) Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande	24,1	51,2	18,3	5,0	1,5	(N=482)
G255	(143) Jag framhåller det som mina högre chefer tycker om att höra	25,6	51,3	19,0	3,5	,6	(N=480)
G122	(144) Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	1,0	4,0	31,4	47,2	16,4	(N=477)
G256	(145) Jag ser till att uppfylla produktionsmålen	0	,4	18,2	59,3	22,0	(N=472)
G123	(146) Jag använder egna informella vägar för att få särskilda förmåner för min verksamhet	38,3	41,5	14,4	3,5	2,3	(N=480)
G124	(147) Jag undviker att uttrycka resultaten och värdet av min verksamhet i ”mjuka” termer och förser istället högre beslutsfattare med siffror, diagram, ekonomiska redovisningar och liknande	16,1	39,8	28,7	12,4	2,9	(N=477)
G125	(148) Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig	29,4	42,9	22,1	5,2	,4	(N=480)
G126	(149) Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	3,8	10,0	41,9	33,3	11,0	(N=480)
G257	(150) Jag ser till att i tid skicka in rapporter och statistik som efterfrågas	,6	3,5	18,8	40,2	36,9	(N=480)

ISM-rapport 13

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G127	(151) Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	8,1	23,0	35,7	25,1	8,1	(N=482)
G128	(152) Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	32,0	41,2	18,9	6,4	1,5	(N=481)
G129	(153) Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga	5,6	15,4	35,2	35,6	8,1	(N=480)

Följande frågor handlar om olika sätt att främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att minska personalomsättning eller frånvaro?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G258	(154) Jag erbjuder förmåner för att motivera medarbetare att stanna	42,2	41,5	12,5	3,8	,0	(N=479)
G259	(155) Jag erbjuder utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	9,4	16,1	37,5	29,6	7,3	(N=477)
G134	(156) Jag låter personalen få vara med och bestämma	,4	,2	16,3	50,1	33,0	(N=479)
G135	(157) Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	5,7	25,2	42,2	21,4	5,5	(N=476)
G260	(158) Jag försöker se till så att alla medarbetare har arbetsuppgifter som de tycker om	,8	8,4	41,2	39,7	9,9	(N=476)
G136	(159) Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	,2	3,1	19,3	44,4	32,9	(N=477)
G261	(160) Jag ger duktiga medarbetare särskilt kvalificerade arbetsuppgifter	,4	3,4	25,4	50,1	20,8	(N=477)
G137	(161) Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	,2	,2	5,2	41,0	53,3	(N=480)
G138	(162) Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	,4	5,6	22,7	47,1	24,2	(N=480)
G262	(163) Jag försöker skapa trivsel och sammanhållning i arbetsgruppen	0	,4	11,3	42,7	45,6	(N=478)
G139	(164) Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	0	1,3	14,6	48,0	36,1	(N=479)
G140	(165) Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	0	,6	3,3	41,1	54,9	(N=479)
G141	(166) Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	4,0	10,3	35,6	33,1	17,2	(N=478)

Följande frågor handlar om olika sätt som chefer kan använda för att stärka sitt inflytande bland medarbetarna

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att stärka ditt inflytande bland dina medarbetare?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G142	(167) Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöker påverka dem i första hand	7,9	22,8	41,4	23,6	4,2	(N=478)
G263	(168) Jag försöker förmedla min vision av verksamheten till mina medarbetare	0	,6	12,1	49,3	38,0	(N=479)
G143	(169) Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som de	2,7	10,6	19,8	37,8	29,0	(N=479)
G144	(170) Jag förmanar medarbetare när de inte gör som jag vill	10,6	31,5	38,2	17,3	2,3	(N=479)
G264	(171) Jag ger konsekvent beröm till medarbetare som gör ett bra arbete	0	3,6	24,7	47,4	24,3	(N=477)
G265	(172) Jag visar mina medarbetare att jag förstår hur de har det	,2	,8	20,9	58,2	19,9	(N=478)
G145	(173) Jag är tillgänglig för medarbetarna	0	1,7	12,7	50,9	34,7	(N=479)
G146	(174) Jag belönar medarbetare när de gör det jag efterfrågar	4,0	21,1	45,0	24,7	5,2	(N=478)
G147	(175) Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	,8	4,0	21,0	52,3	21,8	(N=476)
G266	(176) Jag är närvarande i verksamheten för att vara en bra förebild	1,2	10,4	32,6	39,5	16,2	(N=481)
G148	(177) Jag planerar medarbetarnas arbete noga	13,4	39,0	31,2	12,8	3,6	(N=477)
G267	(178) Jag ger duktiga medarbetare ett särskilt positivt bemötande	17,7	38,6	32,2	9,4	2,1	(N=479)
G268	(179) Jag försöker ge ett individuellt bemötande till varje medarbetare	,4	3,8	12,3	46,9	36,7	(N=480)
G149	(180) Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	2,3	9,6	27,0	39,3	21,8	(N=478)
G150	(181) Jag kontrollerar och följer upp vad medarbetare gör	4,8	16,4	45,9	26,4	6,4	(N=481)
G269	(182) Jag använder konsekvent den individuella lönesättningen för att belöna duktiga medarbetare	,8	5,0	27,9	42,8	23,5	(N=477)
G270	(183) Jag försöker uppmuntra varje medarbetares yrkesmässiga utveckling	0	,4	16,7	54,3	28,6	(N=479)
G151	(184) Jag uttrycker tydligt mina egna åsikter även om de avviker från de beslut som fattats av högre beslutsfattare	15,5	38,2	28,9	13,0	4,4	(N=477)

ISM-rapport 13

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G152	(185) Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	42,6	41,7	13,4	2,3	,0	(N=477)

Följande frågor handlar om olika sätt att minska belastningen på medarbetare

Välj det alternativ som bäst stämmer in på hur du gör.

Om du tänker på det senaste halvåret:

Hur gör du för att minska belastningen för dina medarbetare?

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G153	(186) Jag gör själv arbete som mina medarbetare borde göra men inte har kompetens för	23,3	34,5	31,0	9,1	2,1	(N=481)
G154	(187) Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs	15,6	44,4	28,8	9,7	1,5	(N=473)
G155	(188) Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	5,5	18,9	39,0	30,6	6,1	(N=477)
G130	(189) Jag hjälper medarbetare prioritera	,8	4,4	39,9	45,7	9,1	(N=481)
G156	(190) Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	2,5	14,0	46,1	30,9	6,5	(N=479)
G157	(191) Jag försöker skaffa tillfälliga extraresurser för att vid behov avlasta personal	3,8	12,5	29,8	37,1	16,9	(N=480)
G131	(192) Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	0	1,7	29,3	54,1	15,0	(N=481)
G158	(193) Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	0	,6	10,8	56,7	31,9	(N=483)
G159	(194) Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	19,6	37,9	31,9	9,2	1,5	(N=480)
G160	(195) Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	21,6	31,9	27,1	16,2	3,2	(N=476)
G161	(196) Jag skyddar personalen från problem som kommer "uppifrån"	12,3	33,9	34,7	15,0	4,2	(N=481)
G162	(197) Jag försöker påverka högre beslutsfattare att anpassa målen för min verksamhet	11,5	22,8	35,1	23,8	6,7	(N=478)
G132	(198) Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna	1,9	7,9	48,6	33,1	8,5	(N=481)
G271	(199) Jag avlastar medarbetare genom att hoppa in i det operativa arbetet när det behövs, tex vid belastningstoppar eller sjukfrånvaro	42,5	25,7	19,1	8,3	4,4	(N=482)
G163	(200) Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	6,5	20,1	42,1	22,9	8,4	(N=477)

ISM-rapport 13

		Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G164	(201) Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	11,6	33,6	40,1	12,0	2,7	(N=476)
G165	(202) Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	1,3	5,6	32,1	46,0	15,0	(N=480)

Nu följer en avdelning som berör den verksamhet du ansvarar för

		Ja, veckovis	Ja, varannan vecka	Ja, månads- vis	Ja, vid behov	Ja, men mer sällan	Nej, inte alls	
G166	(203) Finns regelbundna arbetsplatsträffar för din personal?	8,4	13,9	72,6	1,9	2,7	,4	(N=475)
G167	(204) Finns regelbundna ledningsgruppsmöten som du deltar i? <i>Om nej, gå direkt till fråga 209</i>	34,5	37,3	20,8	1,5	1,1	4,9	(N=472)
G168	(205) Vilka deltar i dessa ledningsgruppsmöten? <i>Om du ingår i flera ledningsgrupper, markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du oftast deltar i.</i>							
30,2	Chefer enbart på samma nivå i organisationen							(N=427)
58,8	Chefer på min nivå men även på nivån ovanför mig							
7,7	Chefer på min nivå men även chefer/arbetsledare på nivån/er under mig							
3,3	Chefer på minst tre nivåer (kan även inkludera politiker)							
G169	(206) Vilka frågor präglar de ledningsgruppsmöten du deltar i? <i>Om du ingår i flera ledningsgrupper, markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du oftast deltar i.</i>							
8,4	Ekonomiska frågor (budgetplanering/uppföljning, besparingar etc)							(N=416)
45,0	Verksamhetsfrågor (inklusive kvalitet, planering, utveckling, personal och arbetsmiljö)							
46,6	Ekonomiska frågor och verksamhetsfrågor har ungefär lika vikt							
G170	(207) Vilken typ av kommunikation präglar i huvudsak de ledningsgruppsmöten du deltar i? <i>Om du ingår i flera ledningsgrupper, markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du oftast deltar i.</i>							
77,5	Dialog där alla som vill kommer till tals							(N=423)
21,7	Information/rapportering ”uppifrån” organisationen							
,7	Information/rapportering ”nerifrån” organisationen							
G272	(208) Hur är sammansättningen i den ledningsgrupp du i huvudsak ingår i? <i>Om du ingår i flera ledningsgrupper, markera det alternativ som stämmer bäst för den ledningsgrupp du oftast deltar i.</i>							
15,2	< 40% kvinnor							(N=448)
27,5	40-60% kvinnor							
57,4	> 60% kvinnor							
G273	(209) Är din närmast överordnade chef:							
51,8	Man							(N=469)
48,2	Kvinna							
G274	(210) Hur länge har du haft samma närmast överordnade chef:							

ISM-rapport 13

10,8	Mindre än 3 månader					(N=480)
23,5	3-6 månader					
14,8	6-12 månader					
25,0	1-3 år					
25,8	Mer än 3 år					
G275	(211) Vilken typ av profession har din närmaste chef? <i>(anm. korrigerad utifrån registerdata)</i>					
65,1	Som flertalet anställda i verksamheten (t ex lärare i utbildningsförvaltning, teknisk utbildning i teknisk förvaltning, vårdutbildning i vårdförvaltning)					(N=470)
16,0	Ekonom eller annan administrativ eller chefsutbildning					
10,4	Annat, nämligen _____					
8,5	Vet ej					
G276	(212) Har du tillgång till administrativt stöd?					
19,0	Nej, inte alls - <i>Gå direkt till fråga 214</i>					(N=478)
55,2	Ja, på deltid					
25,7	Ja, på heltid					
G277	(213) Om ja, finns det administrativa stödet i samma lokaler/byggnad som du har din huvudsakliga arbetsplats?					
79,2	Ja					(N=394)
20,8	Nej					
G174	(214) För vem påtalar du i första hand eventuella svårigheter att balansera verksamhets- och resursfrågor?					
85,7	Närmast överordnad chef					(N=469)
1,7	Nämndpolitiker					
,6	Ekonomichef					
6,2	Annan chef					
5,8	Ingen, löser det själv					
G278	(215) Hur ofta påtalar du svårigheter att balansera verksamhets- och resursfrågor när sådana uppstår?					
14,0	Ofta					(N=480)
51,7	Ibland					
32,3	Sällan					
2,1	Aldrig					
G175	(216) Vad anser du om resurserna för att bedriva ett säkert och tillfredsställande:	Mycket goda	Goda	Mindre goda	Inte alls goda	
a.	Administrativt arbete	10,1	47,6	34,0	8,4	(N=477)
b.	Budgetarbete	10,7	54,0	29,1	6,3	(N=478)
c.	Arbete inom den löpande operativa verksamheten	9,2	61,0	27,3	2,5	(N=480)
d.	Långsiktig planering och utveckling av verksamheten	4,6	40,7	44,9	9,8	(N=481)
e.	Arbetsmiljöarbete	6,7	58,8	31,3	3,3	(N=480)
f.	Arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering	9,6	60,5	28,6	1,3	(N=479)
g.	Kvalitetsarbete	5,0	52,0	37,4	5,6	(N=481)
h.	Arbete med kompetensutveckling för medarbetarna	4,4	49,2	36,7	9,8	(N=480)
i.	Jämställdhetsarbete	5,7	52,4	34,5	7,4	(N=475)
G176	(217) Som helhet, är du nöjd med dina möjligheter att på ett säkert och tillfredsställande sätt uppfylla dina	I mycket hög grad	I ganska hög grad	I ganska låg grad	Inte alls	

ISM-rapport 13

åtaganden inom följande områden:

a. Administrativt arbete	9,4	56,1	30,5	4,0	(N=478)
b. Budgetarbete	13,0	57,1	27,5	2,3	(N=476)
c. Arbete inom den löpande operativa verksamheten	12,3	65,9	19,7	2,1	(N=478)
d. Långsiktig planering och utveckling av verksamheten	7,5	44,8	40,9	6,8	(N=482)
e. Arbetsmiljöarbete	6,5	59,2	31,0	3,3	(N=478)
f. Arbete med medarbetares sjukskrivningar och rehabilitering	11,1	59,5	27,1	2,3	(N=479)
g. Kvalitetsarbete	8,0	52,0	34,9	5,1	(N=475)
h. Arbete med kompetensutveckling för medarbetarna	6,5	49,2	36,0	8,3	(N=480)
i. Jämställdhetsarbete	6,9	48,2	36,2	8,6	(N=475)

		I mycket hög grad	I ganska hög grad	I ganska låg grad	I mycket låg grad	
G171	(218) I vilken grad anser du att brukarnas behov blir tillgodosedda?	26,5	68,1	5,2	,2	(N=479)
G177	(219) Tycker du att du på din arbetsplats kan arbeta på ett sätt så att du känner dig nöjd med resultatet?	,6	6,2	52,6	40,5	(N=481)
G178	(220) Hur bedömer du att verksamhetens effektivitet har förändrats det senaste året? Effektiviteten har ...					(N=482)
16,4	Minskat					
23,9	Inte påverkats					
49,0	Ökat					
10,8	Ingen uppfattning, vet ej					

		Mycket bättre än genomsnittet	Bättre än genomsnittet	Genomsnittligt	Sämre än genomsnittet	Mycket sämre än genomsnittet	
G179	(221) I jämförelse med motsvarande verksamheter som din egen (t ex äldreomsorg, förskola/skola, teknisk service) i andra kommuner/kommuner hur väl anser du då att din verksamhet fungerar:						
a.	När det gäller en sammanvägd bedömning av kvalitet och servicenivå?	7,3	48,8	42,2	1,7	,0	(N=467)
b.	När det gäller en sammanvägd bedömning av kostnadseffektivitet?	5,6	36,8	50,1	7,1	,4	(N=467)
c.	När det gäller en sammanvägd bedömning av arbetsmiljön för de anställda?	4,3	38,0	51,9	4,9	,9	(N=468)

Nedan följer ett antal frågor om målsättningar och hinder i ditt arbete samt om förändringar i organisationen

		Knappast alls	Till viss grad	I hög grad	
G180	(222) I vilken mån förekommer följande svårigheter och hinder i ditt arbete?				
a.	Oklara eller svårtolkade arbetsuppgifter	37,4	57,8	4,8	(N=479)
b.	Personer som stör direkt eller via telefon	31,3	48,8	20,0	(N=480)
c.	Svårigheter att få kontakt med uppdragsgivare, arbetsgivare/arbetsledare	58,3	37,1	4,6	(N=482)

ISM-rapport 13

d. Tekniska fel på apparater/utrustning/maskiner	40,0	46,3	13,8	(N=480)
e. Brist på resurser (t.ex. material, maskiner, lokaler)	36,8	48,6	14,6	(N=481)
f. Personalbrist	31,4	55,0	13,6	(N=478)
g. Bristande stöd i arbetet från arbetskamrater	80,2	18,1	1,7	(N=480)
h. Bristande stöd i arbetet från arbetsledning	59,4	34,8	5,8	(N=480)
i. Krav från kunder, patienter etc. vilka är svåra att tillfredsställa	30,8	57,6	11,6	(N=481)
j. Annat, nämligen _____				(N=491)

G279 (223) De politiskt fastställda målen för min verksamhet:	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
a. är välkända bland medarbetarna	1,7	16,3	32,6	40,1	9,4	(N=479)
b. är orealistiska	11,3	41,9	32,3	11,9	2,6	(N=470)
c. fungerar bra för att styra verksamheten	2,3	19,2	47,1	27,9	3,4	(N=473)
d. har i praktiken lite att göra med vår verksamhet	18,3	34,9	29,8	14,7	2,3	(N=476)
e. är klara och tydliga	3,2	20,2	40,4	29,9	6,3	(N=475)
f. är svåra att följa upp	4,9	23,8	46,6	20,9	3,8	(N=474)

G183 (224) Hur har dina egna arbetsförhållanden förändrats de senaste två åren vad gäller:	Minskat	Oförändrat	Ökat	
a. Ansvarsområden	9,6	37,2	53,2	(N=468)
b. Arbetsbelastning	8,9	28,5	62,6	(N=473)
c. Förutsättningar för att dina kunskaper och erfarenheter används	8,3	56,4	35,4	(N=472)
d. Möjligheter att utvecklas och lära nytt i arbetet	7,0	48,8	44,2	(N=473)
e. Stöd och uppbackning när du behöver	16,5	66,0	17,5	(N=474)
f. Samarbetet på arbetsplatsen	9,7	64,2	26,1	(N=475)
g. Din delaktighet i verksamheten i stort	9,1	53,0	37,9	(N=472)
h. Inflytande och kontroll över det egna arbetet	11,5	60,3	28,2	(N=471)
i. Jämställdhet mellan kvinnor och män	4,2	88,0	7,8	(N=474)
j. Säkerhet/arbetarskydd	,8	91,9	7,2	(N=472)
k. Anställningstrygghet	4,0	92,8	3,2	(N=472)
l. Lön i förhållande till arbetsinsats	20,5	59,6	19,9	(N=468)
m. Möjligheten till balans mellan arbete och fritid	29,0	61,0	10,0	(N=472)
n. Tillgång till administrativt stöd	22,7	67,7	9,6	(N=471)
o. Styrning av arbetet från överordnade	8,7	71,8	19,5	(N=471)
p. Tydlighet i verksamhetsmålen	10,8	73,5	15,7	(N=472)

Nedan följer ett antal frågor om dina arbetsuppgifter.

När du besvarar dessa frågor, tänk på hur det varit under det senaste året.

G187 (225) Har du arbetsuppgifter som du undrar över om de ...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	
a. ... egentligen alls behöver göras?	7,7	30,8	50,3	9,1	2,1	(N=483)
b. ... är vettiga och meningsfulla?	4,8	29,7	51,0	11,6	2,9	(N=482)
c. ... alls borde finnas (eller kunde göras med mindre ansträngning) om saker och ting var annorlunda organiserade?	3,9	22,2	48,5	20,5	4,8	(N=482)
d. ... alls borde finnas (eller kunde göras med mindre ansträngning) om vissa andra gjorde färre misstag?	9,8	40,4	40,2	8,5	1,0	(N=480)
e. ... existerar bara för att vissa personer kräver att ha det på just det här sättet?	13,2	35,3	38,8	9,4	3,3	(N=479)

ISM-rapport 13

G188 14,3 (12,6) (226) Gör en uppskattning av hur stor del av din arbetstid som du ägnar åt ovan nämnda arbetsuppgifter _____% (N=293)

G189	(227) Måste du utföra arbetsuppgifter som du menar ...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	
a. ... borde göras av någon annan?		1,9	19,4	54,9	19,2	4,6	(N=479)
b. ... kräver mer av dig än vad som är rimligt?		7,1	37,6	44,7	8,6	2,1	(N=479)
c. ... försätter dig i obehagliga situationer?		8,8	43,8	40,7	5,6	1,0	(N=479)
d. ... att det är orättvist att de hamnat hos dig?		15,9	54,7	26,0	2,7	,6	(N=477)
G191	(228) Hur ofta händer det i ditt arbete att du möter brukare (kunder/ klienter/elever/patienter/anhöriga) som...	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	
m. ... ger dig uppskattning		2,7	19,3	51,6	24,3	2,1	(N=481)
n. ... ger dig stimulans och mening i arbetet		1,5	10,4	37,3	41,9	9,0	(N=480)
o. ... visar tacksamhet		2,5	16,6	46,6	30,4	3,9	(N=483)

Nedan följer ett antal frågor om hur du ser på ditt arbete och dina möjligheter att skaffa nytt arbete

G193a (229) Den arbetsplats du har idag, är det den arbetsplats du önskar ha i framtiden?
66,4 Ja (N=479)
33,6 Nej

G193b (230) Det yrke du har idag, är det yrket du önskar ha i framtiden?
79,9 Ja (N=478)
20,1 Nej

G280 (231) Om du svarat nej på fråga 229 och/eller fråga 230 var vänlig svara på denna fråga; Vad är det som hindrar dig från att arbeta med ditt önskade yrke eller arbeta på din önskade arbetsplats?

(N=491)

G193f (232) Har du under det senaste året sökt annat arbete?
26,2 Ja (N=481)
73,8 Nej

G281 (233) Hur ser du på din framtid som chef (oavsett arbetsgivare)?
4,8 Vill helst sluta som chef (N=477)
55,6 Vill i stort sett fortsätta med samma typ av chefstjänst
1,0 Är intresserad av att skaffa mig en lägre chefstjänst
20,5 Är intresserad av att skaffa mig en högre chefstjänst
7,3 Önskar skaffa mig en specialisttjänst
10,7 Vet ej

G282 (234) Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef (oavsett arbetsgivare)?

(N=491)

G283 (235) Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef i den här organisationen?

(N=491)

Stämmer inte alls 2 3 4 Stämmer Helt

ISM-rapport 13

		1				5	
G284	(236) Jag känner för att säga upp mig från min nuvarande anställning	55,2	18,7	12,9	8,7	4,6	(N=482)
G285	(237) Jag söker aktivt efter andra jobb	65,2	16,3	8,1	4,0	6,5	(N=480)
G286	(238) Om arbetsmarknadsläget tillät, skulle jag avsluta min nuvarande anställning	56,8	15,5	13,6	6,7	7,3	(N=477)
		Instämmer inte alls				Instämmer helt	
G194	(239) Hur väl instämmer du i följande påståenden						
a.	Min kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden	1,4	6,0	30,0	35,6	26,9	(N=483)
b.	Jag skulle utan problem kunna få ett nytt likvärdigt jobb i ett annat företag/en annan organisation	4,0	14,2	38,0	27,6	16,3	(N=479)
c.	Jag har ett kontaktnät som jag kan använda för att skaffa mig ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete	13,8	22,9	30,4	23,5	9,4	(N=480)
d.	Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb	14,5	23,7	28,8	19,5	13,4	(N=476)
e.	Mina personliga egenskaper gör det lätt för mig att få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete i ett annat företag/en annan organisation	1,7	10,3	39,0	35,0	14,0	(N=477)
f.	Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden	1,5	9,5	30,4	36,9	21,7	(N=474)

Nu följer en avdelning med allmänna frågor om din arbetsmiljö

		Ofta	Ibland	Sällan	Så gott som aldrig	
G195	(240) Om du tänker på det senaste halvåret:					
a.	Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?	36,9	56,7	5,2	1,2	(N=485)
b.	Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?	40,1	52,2	6,0	1,7	(N=481)
c.	Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	32,0	50,8	15,5	1,7	(N=484)
d.	Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	14,7	31,5	40,0	13,9	(N=483)
e.	Förekommer det motstridiga krav i ditt arbete?	14,7	61,7	20,5	3,1	(N=483)

Tag ställning till följande påståenden om ditt arbete (tänk på hur det har varit under det senaste halvåret):

		Stämmer helt och hållet	Stämmer ganska bra	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls	
G196	(241) Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	8,7	63,6	23,8	3,9	(N=484)
G197	(242) Det är god sammanhållning på arbetsplatsen	21,2	66,2	11,8	,8	(N=482)
G198	(243) Mina arbetskamrater ställer upp för mig	29,1	64,0	6,8	,0	(N=484)
G199	(244) Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	20,9	69,2	8,8	1,0	(N=478)
G200	(245) Jag kommer bra överens med mina överordnade	46,8	47,2	4,9	1,0	(N=485)
G201	(246) Jag trivs bra med mina	50,8	46,1	2,7	,4	(N=486)

ISM-rapport 13

	arbetskamrater					
G202	(247) Det finns minst en person på arbetet som jag verkligen kan få stöd av	65,1	29,7	4,1	1,0	(N=482)
G203	(248) Jag känner mig ensam i mitt arbete som chef	7,1	29,4	41,7	21,8	(N=477)
G204	(249) Jag känner stark samhörighet med mina chefskollegor	27,4	52,3	18,9	1,5	(N=482)
G205	(250) Jag känner stark samhörighet med mina medarbetare	23,5	61,6	14,0	,8	(N=485)
G206	(251) Det finns ingen på min arbetsplats som jag kan prata öppet och förtroligt med	3,3	11,4	26,0	59,3	(N=484)

ISM-rapport 13

G207 (252) Hur har du känt dig i arbetet under den senaste veckan?
(besvaras bara om du förvärvat arbetat en eller flera av de senaste 7 dagarna)

Svara genom att markera rutan under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig. Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.

	Inte alls	Knappast alls	Något	Ganska	Mycket	Mycket, mycket	
a. Avslappnad	7,4	25,3	24,8	32,0	8,6	1,9	(N=475)
b. Aktiv	0	,6	2,9	20,1	59,4	16,9	(N=478)
c. Spänd	7,6	22,3	28,6	27,4	12,0	2,1	(N=475)
d. Slö	53,5	31,8	10,1	3,2	1,1	,4	(N=475)
e. Stressad	3,8	13,8	27,3	31,3	18,2	5,6	(N=479)
f. Energisk	,4	3,3	13,2	41,8	34,3	6,9	(N=478)
g. Ineffektiv	24,9	39,1	28,2	5,6	1,5	,6	(N=478)
h. Avspänd	7,3	26,8	24,7	31,0	8,0	2,1	(N=477)
i. Skärpt	0	1,7	6,1	42,8	42,6	6,9	(N=477)
j. Pressad	6,3	17,3	26,5	27,3	18,4	4,2	(N=479)
k. Passiv	54,9	33,3	9,9	,8	,8	,2	(N=477)
l. Lugn	3,2	11,8	24,8	40,4	15,6	4,2	(N=475)

Hur ofta har du haft/känt följande under den senaste tiden (de senaste 3 månaderna)?

	Aldrig	Sällan	Ibland	Flera gångar per vecka	Varje dag	
G208 (253) Svårigheter att somna	20,4	36,0	30,0	12,3	1,3	(N=480)
G209 (254) Upprepade uppvaknanden med svårighet att somna om	15,8	32,1	31,5	18,1	2,5	(N=480)
G210 (255) Huvudvärk	26,6	35,3	28,4	9,3	,4	(N=482)
G211 (256) Kroppsliga besvär som smärtor/värk, ont i bröstet, hjärtklappning, besvär från mage eller tarm, yrsel eller ökad ljudkänslighet	26,5	31,9	29,8	9,4	2,5	(N=480)

G212 (257) Svara genom att markera rutan under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig. Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	
a. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbetet på morgonen?	2,1	16,6	27,4	42,3	11,6	(N=482)
b. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en helgledighet?	,8	9,8	24,3	46,7	18,5	(N=482)
c. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en medellång ledighet (långhelger, kortsemester etc)?	,4	3,3	17,6	47,5	31,1	(N=482)
d. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en flerveckolång ledighet/semester?	0	1,5	8,9	38,5	51,1	(N=481)
e. Känner du dig fylld av energi under arbetsdagen?	,2	5,0	24,7	58,0	12,1	(N=481)
f. Känner du dig mycket trött under arbetsdagen?	4,5	42,6	46,1	5,6	1,2	(N=484)
g. Känner du dig psykiskt trött efter arbetsdagen?	1,4	16,5	43,9	28,5	9,7	(N=485)
h. Känner du dig kroppsligt trött efter arbetsdagen?	11,1	39,2	33,8	12,2	3,7	(N=485)

ISM-rapport 13

G214	(258) Hur känner du dig inför arbetet en normal arbetsdag?	
20,9	Glad vid tanken på en stimulerande dag	(N=483)
60,9	Ganska positiv känsla	
12,4	Varken eller	
5,6	Viss olust	
,2	Stark olust	
G287	(259) Angående ditt arbete generellt. Hur nöjd är du med ditt arbete som helhet, allting inkluderat?	
,2	Mycket missnöjd	(N=485)
8,5	Missnöjd	
65,4	Nöjd	
26,0	Mycket nöjd	
G215	(260) Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande?	
27,5	Mycket bra	(N=484)
50,0	Ganska bra	
17,1	Varken bra eller dåligt	
5,0	Ganska dåligt	
,4	Mycket dåligt	
G216	(261) Har det under de senaste 12 månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du, med tanke på ditt hälsotillstånd, egentligen borde ha sjukskrivit dig?	
22,2	Ingen gång	(N=483)
24,0	En gång	
34,6	2-5 gånger	
8,9	Mer än 5 gånger	
10,4	Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	
G217	(262) Har du under de senaste 12 månaderna tagit ut semester/komptid/flextid i stället för att sjukanmäla dig när du varit sjuk?	
52,2	Ingen gång	(N=483)
19,5	En gång	
16,4	2-5 gånger	
1,9	Mer än 5 gånger	
10,1	Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	
G218	(263) Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?	
36,5	Ingen gång	(N=480)
28,1	En gång	
24,8	2-5 gånger	
1,3	Mer än 5 gånger	
9,4	Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna	
G219	(264) Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?	
43,2	Ingen dag	(N=481)
36,4	1-4 dagar	
9,1	5-7 dagar	
5,2	8-13 dagar	
3,7	14-29 dagar	
2,3	30 dagar eller fler	

Nedan följer några frågor om din arbetsförmåga

G220 (265) Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poängtal skulle du då ge din nuvarande arbetsförmåga?
(0 betyder att du inte alls kan arbeta och 10 att din arbetsförmåga är som allra bäst just nu)

(N=482)

Kan inte arbeta alls

Min arbetsförmåga har aldrig tidigare varit bättre

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
,2	,0	,0	,2	,6	1,7	5,2	12,9	38,2	27,8	13,3

Mycket god

Ganska god

Någorlunda

Ganska dålig

Mycket dålig

G222 (266) Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de mentala och psykiska krav som arbetet ställer?

30,8	54,4	12,6	2,1	,2
------	------	------	-----	----

(N=478)

Nej, knappast

Kanske

Ja, troligtvis

G223 (267) Med tanke på din hälsa - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?

3,3	11,0	85,7
-----	------	------

(N=482)

Familj och Fritid

G288 (268) Hur ser ditt hushåll ut idag?

10,9 Ensamstående

83,7 Gift/sammanboende

5,3 Särbo

(N=486)

G289 (269) Om du lever tillsammans med en partner, förvärvsarbetar din partner?

79,9 Ja, heltid

10,6 Ja, deltid

9,5 Nej, hon/han förvärvsarbetar för tillfället inte

(N=423)

G290 (270) Har du/ni några barn som bor hemma?

53,7 Ja

46,3 Nej

(N=479)

G291 (271) Om ja, vem har i praktiken ansvar för barnens omvårdnad i din familj?

7,0 Till största delen är det min partner

8,6 Något mer är det min partner

52,5 Delat ansvar

15,6 Något mer är det jag själv

16,3 Till största delen är det jag själv

(N=257)

G292 (272) Har du i praktiken vård- eller omsorgsansvar, exempelvis för barn med funktionshinder, en sjuk anhörig eller gamla föräldrar?

16,2 Ja

83,8 Nej

(N=476)

ISM-rapport 13

G293	(273) Vem ansvarar för hushållsarbetet hemma?					
24,4	Jag sköter/gör mer än 75 %					(N=471)
17,0	Jag sköter/gör mer än 50 %					
42,5	Delat ansvar					
11,0	Jag sköter/gör mindre än 50 %					
5,1	Jag sköter/gör mindre än 25 %					

G213	3,2 (3,3)	(274) Hur mycket fritid har du en normal dag/kväll (ej helg eller semester) då du kan koppla av, till exempel genom att se på tv, läsa en bok, motionera, ägna dig åt någon hobby eller umgås avslappnat.	_____	timmar		(N=471)
------	-----------	---	-------	--------	--	---------

		Stämmer helt 1	2	3	4	Stämmer inte alls 5	
G294	(275) Efter arbetet kommer jag ofta hem alltför trött för att göra en del av de saker som jag skulle vilja göra	13,8	30,3	29,9	21,0	4,9	(N=485)
G295	(276) På jobbet har jag så mycket arbete att göra att det inkräktar på mina fritidsintressen	8,3	27,4	25,7	25,5	13,1	(N=482)
G296	(277) Min familj/mina vänner ogillar att jag ofta är distraherad av tankar på mitt arbete när jag är hemma	5,0	17,1	23,1	32,4	22,3	(N=484)
G297	(278) Mitt arbete tar tid i anspråk som jag skulle vilja tillbringa med familjen/mina vänner	7,8	23,5	23,5	28,0	17,1	(N=485)
G298	(279) Mitt jobb eller min karriär gör det svårt för mig att ta mitt ansvar för mina förpliktelser i hemmet som t ex trädgårdsarbete, matlagning, tvätt, att reparera, handla, betala räkningar och ta hand om barnen	3,9	13,4	18,2	32,2	32,2	(N=484)

		Mycket positivt	Ganska positivt	Varken positivt eller negativt	Ganska negativt	Mycket negativt	
G299	(280) Hur påverkar ditt privatliv ditt arbete för närvarande?	17,9	32,6	42,7	6,6	,2	(N=485)

		Mycket nöjd	Ganska nöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska missnöjd	Mycket missnöjd	
G300	(281) Med tanke på ditt nuvarande arbete/uppdrag, hur pass nöjd är du med de möjligheter du har till flexibilitet för att kunna kombinera arbete och familje-/privatliv?	17,8	44,3	30,4	7,0	,4	(N=483)

ISM-rapport 13

G301 (282) På vilket sätt kan du anpassa ditt arbete när du har behov av det (pga privata angelägenheter eller att du känner dig hängig, har värk, är förkyld eller liknande)?

	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig	
a. Kan utföra nödvändigt arbete och skjuta upp resten	23,7	58,8	16,9	,6	(N=485)
b. Kan själv välja vad du skall göra bland dina olika arbetsuppgifter	41,2	47,0	10,9	,8	(N=485)
c. Kan få hjälp av andra chefskollegor	11,0	41,3	37,0	10,7	(N=484)
d. Kan arbeta långsammare än vanligt	6,4	50,3	36,9	6,4	(N=485)
e. Kan ta längre raster, t ex långlunch	12,8	54,5	27,4	5,3	(N=486)
f. Kan ta en kortare arbetsdag	13,2	65,9	19,2	1,7	(N=484)
g. Kan gå hem och göra arbetet senare?	10,3	63,4	23,8	2,5	(N=484)
h. Kan arbeta utan att bli störd på min arbetsplats?	8,7	32,4	47,2	11,8	(N=485)
i. Kan arbeta hemma?	7,2	51,6	30,8	10,4	(N=483)

Till sist kommer frågor som handlar om värderingar

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G302 (283) Hur väl stämmer följande påståenden; Jag arbetar i en organisation som:						
a. På ett trovärdigt sätt eftersträvar jämställda anställningsvillkor för män och kvinnor	1,7	8,5	28,6	37,1	24,2	(N=483)
b. Bryr sig om hur anställdas arbetsuppgifter påverkar familje-/privatlivet	5,4	17,5	42,6	29,1	5,4	(N=481)
c. Aktivt stödjer pappors möjligheter att göra karriär och ta praktiskt ansvar för sina barn	2,5	5,3	49,2	30,2	12,9	(N=474)
d. Aktivt stödjer mammors möjligheter att göra karriär och ta praktiskt ansvar för sina barn	2,5	6,1	47,9	31,6	11,8	(N=474)
G303 (284) Hur väl stämmer följande påståenden; Jag arbetar i en organisation som:						
a. Uppmuntrar till samarbete inom organisationen	1,2	8,5	23,8	50,6	15,9	(N=484)
b. Ger möjlighet till avancemang för de anställda	3,8	16,3	47,6	25,9	6,5	(N=479)
c. Visar respekt för individens rättigheter	,2	4,1	25,1	52,2	18,4	(N=483)
d. Ger höga löner och bra förmåner	21,9	37,0	33,2	7,1	,8	(N=479)
e. Har en långsiktig inriktning	6,2	25,3	36,3	24,9	7,3	(N=482)
f. Uppmuntrar diskussioner om företagets policy bland de anställda	3,3	19,5	37,2	32,2	7,7	(N=481)
g. Tar anställdas synpunkter på allvar	2,9	12,8	37,0	39,0	8,3	(N=484)
h. Tar ett socialt ansvar för sina anställda	4,2	11,5	37,5	38,5	8,3	(N=480)
G304 (285) Hur väl stämmer följande påståenden:						
a. Jag belönas rättvist utifrån det ansvar jag har	8,5	24,9	26,2	34,7	5,6	(N=481)
b. Jag belönas rättvist utifrån den utbildning jag har	6,3	17,7	31,7	37,9	6,5	(N=480)
c. Jag belönas rättvist utifrån den erfarenhet jag har	6,7	24,5	25,7	36,0	7,1	(N=478)
d. Jag belönas rättvist utifrån de ansträngningar	8,5	27,3	26,0	32,0	6,2	(N=484)

ISM-rapport 13

jag gör						
e. Jag belönas rättvist utifrån det arbete jag utfört	8,3	27,3	24,6	33,1	6,7	(N=480)
f. Jag belönas rättvist utifrån den belastning och den stress som mitt jobb innebär	12,6	31,7	28,5	23,1	4,2	(N=477)
G305 (286) Hur väl stämmer följande påståenden;						
a. Organisationens rutiner och riktlinjer är mycket rättvisa	,8	8,8	52,4	34,4	3,6	(N=477)
b. De sätt som organisationen fattar beslut på är inte rättvisa	9,7	37,3	40,1	11,4	1,5	(N=474)
c. Jag litar på att organisationen har rättvisa policies	1,7	8,6	31,1	48,5	10,1	(N=476)
d. Vi har inte rättvisa riktlinjer och handlingsprogram i organisationen	18,4	38,8	34,0	7,6	1,3	(N=474)
	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	
G306 (287) Hur väl stämmer följande påståenden;						
a. Jag tycker om att berätta för vänner och bekanta att jag arbetar i denna organisation	1,9	9,1	23,8	41,5	23,8	(N=484)
b. Jag har en stark känsla av samhörighet med den organisation jag arbetar för	1,9	9,7	23,8	40,6	24,0	(N=483)
c. Det känns ofta som om organisationens problem är desamma som mina egna problem	19,8	34,1	30,1	13,5	2,5	(N=481)
d. Organisationen har stor personlig betydelse för mig	6,4	22,6	37,1	24,5	9,3	(N=482)