

Jobbhälsoindex 2020:2

Ingen höjdare att vara chef i offentlig sektor



Ingen höjdare vara chef i offentlig sektor. Offentligt anställda chefer är mindre nöjda och känner oftare psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med såväl sina egna medarbetare som chefskollegor i privat sektor.

Jobbhälsoindex 2020
Rapport 2
2020-10-31

Jobbhälsoindex i Sverige av
Svenskt Kvalitetsindex, SKI

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Om Jobbhälsindex	5
Om Svenskt Kvalitetsindex	5
Något om redovisningsprinciper	6
Cheferna känner allt oftare psykiskt obehag av att gå till jobbet.	7
Offentligt anställda chefer inte alls så nöjda som sina medarbetare.	8
Det verkar inte vara så meningsfullt att vara chef i offentlig sektor.....	9
Såväl manliga som kvinnliga chefers åsikter tas inte till vara i offentlig sektor lika bra jämfört med i privat sektor	10
Offentligt anställda chefer känner oftare psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med medarbetare och chefskollegor i privat sektor.	11
Chefer jobbar övertid – både i offentlig och privat sektor.....	12
Chefer i kommuner och regioner är mindre benägna att arbeta kvar hos sin arbetsgivare jämfört med sina privatanställda kollegor.	13
Chefer i offentlig sektor har svårare att hantera jobbstressen.....	14
Yngre chefer respekteras inte i samma utsträckning som äldre.....	15
Närmare 60 procent av landets chefer arbetar hemma under pandemin.	16

Sammanfattning

Inte alls så kul att vara chef i offentlig sektor – särskilt inte i kommuner och regioner.

- Cheferna känner allt oftare psykiskt obehag av att gå till jobbet. Det är dessutom en markant försämring i år jämfört med tidigare år och det gäller såväl manliga som kvinnliga chefer. Vi ser inte samma mönster alls bland medarbetare i stort.
- Offentligt anställda chefer är inte alls lika nöjda med sitt arbete vid en övergripande bedömning som sina medarbetare i offentlig sektor eller som chefer i privat sektor.
- Chefer anställda i offentlig sektor upplever inte att deras åsikter respekteras i samma utsträckning som deras chefskollegor i privat sektor gör. Även medarbetare i offentlig sektor upplever i större utsträckning att deras åsikter respekteras jämfört med de offentliganställda cheferna.
- Anställda chefer i offentlig sektor anser i mindre utsträckning att deras arbete är meningsfullt jämfört med sina medarbetare i offentlig sektor.
- Offentligt anställda chefer känner oftare psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med sina medarbetare i offentlig sektor och chefskollegor i privat sektor.
- Chefer jobbar övertid i större utsträckning - både i offentlig och privat sektor – det bekräftas i årets Jobbhälsindex.
- Chefer i offentlig sektor – särskilt i kommuner och regioner - är mindre benägna att arbeta kvar hos sin arbetsgivare jämfört med såväl sina privatanställda chefskollegor som medarbetare generellt i offentlig sektor.
- Det är också betydligt vanligare att de yngre cheferna upplever att deras åsikter inte respekteras jämfört med hur de äldre cheferna upplever sig bli respekterade.

Om Jobbhälsindex

Jobbhälsindex, som sedan 2007 genomförs årligen bygger på ett representativt urval av svenskar i åldern 20 – 65 år som arbetar minst halvtid.

Jobbhälsindex består av ett 80-tal frågor inom följande områden;

- 1 Jobbnöjdhet i stort
- 2 Attraktivitet
- 3 Arbetets mening och innehåll
- 4 Påverkan och inflytande
- 5 Ledning-Organisation
- 6 Närmaste chef
- 7 Social och organisatorisk arbetsmiljö
- 8 Fysisk och övrig arbetsmiljö
- 9 Trakasserier och diskriminering
- 10 Hållbarhet och kundfokus
- 11 Hälsa och jobbet
- 12 Corona-relaterade frågor (*Nytt 2020 och underlag till denna rapport*)
- 13 Övriga frågor / bakgrundsvariabler

Inom varje delområde finns ett varierande antal specifika frågor. För delområdena 1 till och med 9 är dessa frågor dessutom aggregerade till ett delområdesindex.

För 2020 har totalt ca 9 500 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsindex. Studien bygger på ett representativt urval utifrån åldersgruppen 20-65 och man har behövt arbetat minst halvtid för att ingå i målgruppen. Enkäten har besvarats via e-post med kompletterande telefonintervjuer. Intervjuperioden var senare delen av april till halvårsskiftet 2020.

Syftet med Jobbhälsindex är att visa på trender, nivåer och jämförelser av de anställdas syn på arbetet i en mängd olika avseenden inom hela den svenska arbetsmarknaden. Enkäten har besvarats via e-post med kompletterande telefonintervjuer.

Jobbhälsindex tas fram av Jobbhälsindex i Sverige AB och Svenskt Kvalitetsindex, SKI. Fram till 2017 har flera rapporter presenterats i samarbete med branschorganisationen Sveriges Företagshälsor under namnet **Jobbhälsobarometern**. Från och med 2018 presenteras allt material från denna databas under namnet **Jobbhälsindex**. Jobbhälsindex i Sverige AB ägs av grundaren till Jobbhälsobarometern/Jobbhälsindex och SKI ägs av Institutet för Kvalitetsutveckling (SIQ).

Om Svenskt Kvalitetsindex

Svenskt Kvalitetsindex, SKI är ett av landets ledande undersökningsföretag. Sedan 1989 har SKI tillsammans med Handelshögskolan i Stockholm studerat sambandet mellan nöjda kunder, nöjda medarbetare och företags lönsamhet. SKI är det enda undersökningsföretag som visar hur samtliga aktörer i en bransch uppfattas av sina kunder.

Branschrapporterna från SKI emotses med stora förväntningar av marknaden. Inget annat undersökningsföretag kan erbjuda något motsvarande, med samma genomslagskraft. Utöver undersökningar bedriver SKI även forskning i samarbete med Handelshögskolan i Stockholm, Chalmers, Karolinska Institutet samt Institutet för Kvalitetsutveckling (SIQ) vilket också är ägare till SKI.

Något om redovisningsprinciper

Några frågor besvaras med ja eller nej, några med flera olika svarsalternativ medan flertalet av frågorna är formulerade som påståenden där respondenten ombeds ange exempelvis hur nöjd man är eller hur mycket man instämmer i påståendet på en tiogradig skala. När vi i olika diagram redovisar de sistnämnda frågorna (tio-skals frågorna) använder vi ibland medelvärde men oftast redovisar vi andelen som ger ett tydligare uttryck för att man instämmer alternativt inte instämmer eller är nöjd alternativt inte nöjd. Värdena 8-10 på en tiogradig skala där 10 = "Instämmer helt" och 1="instämmer inte alls" kategoriserar vi som "Instämmer" medan värden 1-3 kategoriseras som "Instämmer inte". Motsvarande sker vad gäller nöjd/icke nöjd, bra/icke bra etc. Värdena 4-7 kategoriserar vi som "varken eller". Vi har gjort en mindre förändring i denna skalindelning senaste året varför enskilda värden i tidigare års trycket/publicerade rapporter i vissa enstaka fall inte kan jämföras rakt av med värden i rapporter från och med 2020. Samtliga tidsserier är självklart helt jämförbara.

Frågor om Jobbhälsoindex och denna rapport besvaras av:

- Lars Hjalmarsson, Jobbhälsoindex, 070-877 76 80
- Johan Parmler, Svenskt Kvalitetsindex, 073-151 75 98

Ytterligare information finns även på:
jobbhalsoindex.se

Jobbhälsoindex är helt privat finansierat och det går självklart att köpa olika utdrag på en mängd olika sätt och former.

Cheferna känner allt oftare psykiskt obehag av att gå till jobbet.

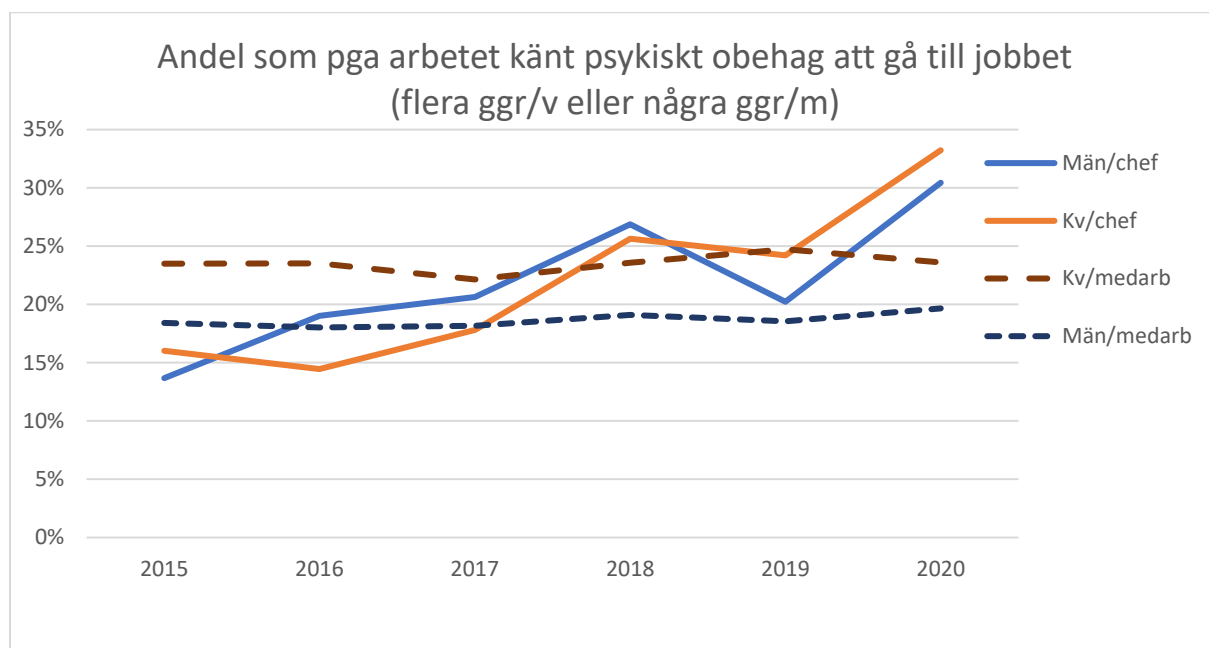


Diagram 1. Redovisning av hur stor andel i procent som på grund av arbetet känt psykiskt obehag av att gå till jobbet flera gånger varje vecka eller några gånger varje månad uppdelat på män och kvinnor respektive med eller utan chefsansvar. Redovisningen avser åren 2015 till 2020.

Av diagrammet framgår att chefer, såväl män som kvinnor, allt oftare känt psykiskt obehag att gå till jobbet. Detta gäller särskilt det senaste året, 2020. Det är ingen större skillnad mellan hur manliga och kvinnliga chefer upplever psykiskt obehag inför att gå till jobbet även om kvinnliga chefer de senaste två åren i något större utsträckning upplevt psykiskt obehag jämfört med sina manliga kollegor.

Vi ser inte alls samma utveckling för medarbetare i övrigt, här ser vi ingen större förändring åren 2015 – 2020. Däremot ser vi bland anställda utan chefsansvar (*medarbetare*) att kvinnor oftare känt psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med männen och denna skillnad är signifikant.

Frågan om huruvida man på grund av arbetet upplevt psykiskt obehag att gå till jobbet besvara genom att ange något av följande svarsalternativ;

-Nej

-Ja, några enstaka gånger per år

-Ja, några gånger i månaden

-Ja, flera gånger i veckan

I diagrammet ovan redovisas hur stor andel som angett något av de två sistnämnda alternativen (Ja, några gånger i månaden ELLER Ja, flera gånger i veckan).

Offentligt anställda chefer inte alls så nöjda som sina medarbetare.

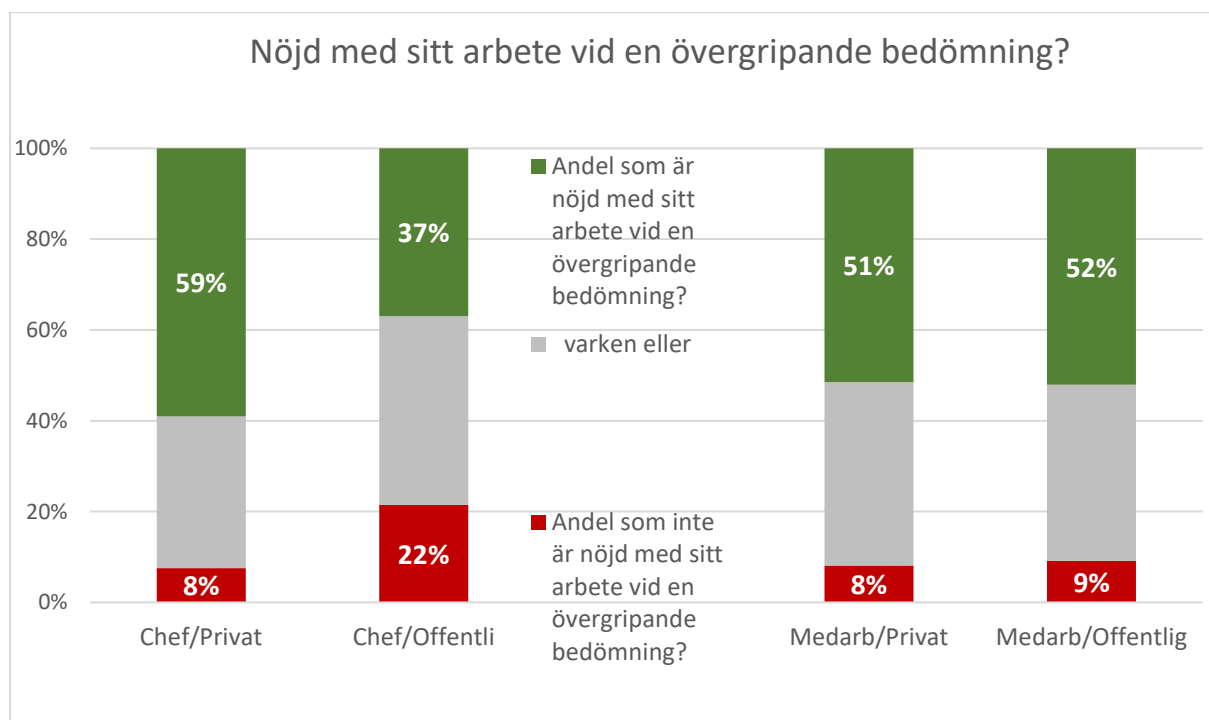


Diagram 2. Andelen personer som är nöjda respektive inte nöjda med sitt arbete vid en övergripande bedömning uppdelat på chefer och medarbetare respektive privat och offentlig sektor.

Hela 22% procent, en femtedel, av chefer i offentlig sektor inte är nöjda med sitt arbete vid en övergripande bedömning. Motsvarande andel bland chefer i privat sektor är bara 8 procent.

Av diagrammet framgår också att bara 37 procent av de offentliganställda cheferna är nöjda med sitt arbete vid en övergripande bedömning medan det bland deras medarbetare är 52 procent som är nöjda och motsvarande andel bland de privatanställda cheferna är hela 59 procent.

I diagrammen 2 till 4 samt 7-9 redovisar vi hur stor andel som är nöjda/instämmer/eller motsvarande respektive missnöjda/instämmer inte/eller motsvarande på en tiogradig skala. Under avsnittet om redovisningsprinciper på 6 framgår hur vi kategoriserat indelningen på den tiogradiga skalan.

Det verkar inte vara så meningsfullt att vara chef i offentlig sektor.

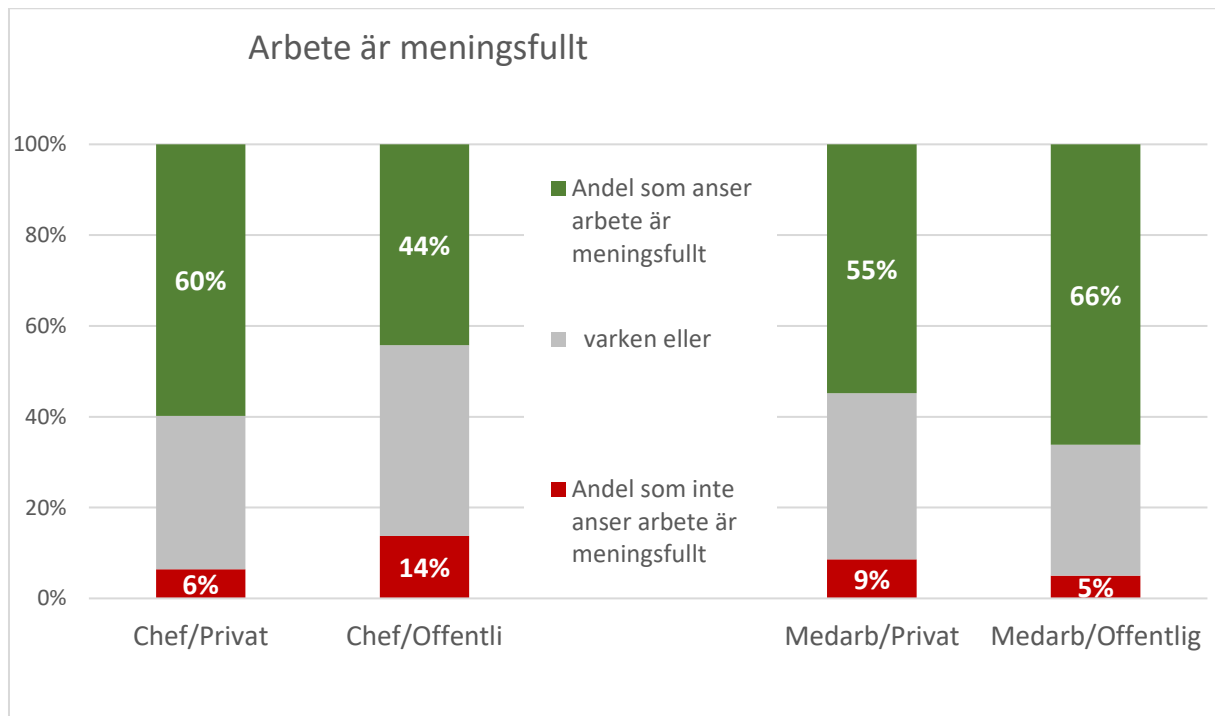


Diagram 3. Redovisning av andel personer som anser att arbetet är meningsfullt, eller inte, uppdelat på chefer respektive medarbetare i offentlig och privat sektor.

Diagrammet visar att 14 procent av chefer i offentlig sektor anser att arbetet inte är meningsfullt. Motsvarande andel bland chefer i privat sektor är 6 procent. Bland de offentliga chefernas medarbetare är det bara 5 procent som anser att arbetet inte är meningsfullt.

Av diagrammet framgår också att 44 procent, hälften, av de offentliganställda cheferna anser att arbetet är meningsfullt. Mest meningsfullt arbete verkar det vara bland de offentliganställda medarbetarna där hela 66 procent uppger att deras medarbetare är meningsfullt.

I diagrammen 2 till 4 samt 7-9 redovisar vi hur stor andel som är nöjda/instämmer/eller motsvarande respektive missnöjda/instämmer inte/eller motsvarande på en tiogradig skala. Under avsnittet om redovisningsprinciper på 6 framgår hur vi kategoriserat indelningen på den tiogradiga skalan.

Såväl manliga som kvinnliga chefers åsikter tas inte till vara i offentlig sektor lika bra jämfört med i privat sektor

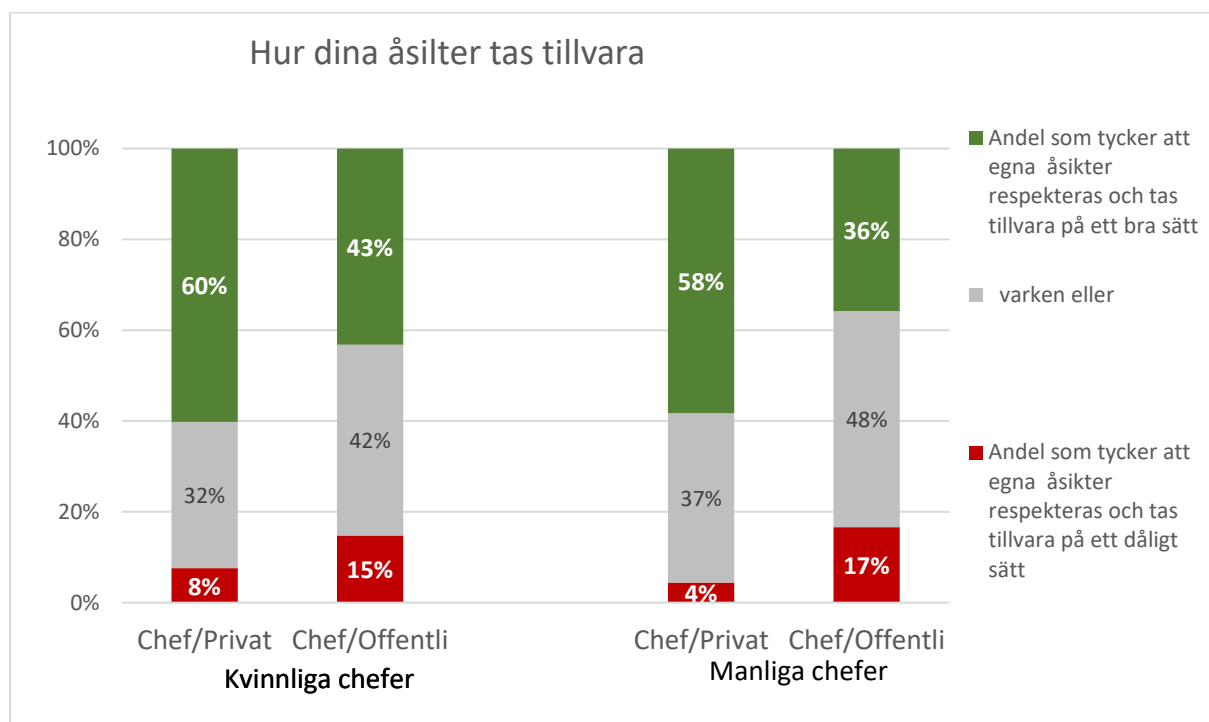


Diagram 4. Redovisning av hur stor andel av landets chefer som tycker att de egna åsikterna tas till vara respektive inte tas tillvara uppdelat manliga och kvinnliga chefer respektive offentlig och privat sektor.

Av diagrammet framgår att det inte är någon skillnad i hur manliga respektive kvinnliga chefer anser att deras åsikter tas tillvara. Däremot är det tydliga skillnader mellan privat och offentlig sektor.

Vi ser att 60 procent av de kvinnliga cheferna och 58 procent av de manliga cheferna i privat sektor uppger att de tycker att deras åsikter tas tillvara. Motsvarande andel bland de offentliganställda cheferna är 43 procent för de kvinnliga och bara 36 procent för de manliga.

I diagrammen 2 till 4 samt 7-9 redovisar vi hur stor andel som är nöjda/instämmer/eller motsvarande respektive missnöjda/instämmer inte/eller motsvarande på en tiogradig skala. Under avsnittet om redovisningsprinciper på 6 framgår hur vi kategoriserat indelningen på den tiogradiga skalan.

Offentligt anställda chefer känner oftare psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med medarbetare och chefskollegor i privat sektor.

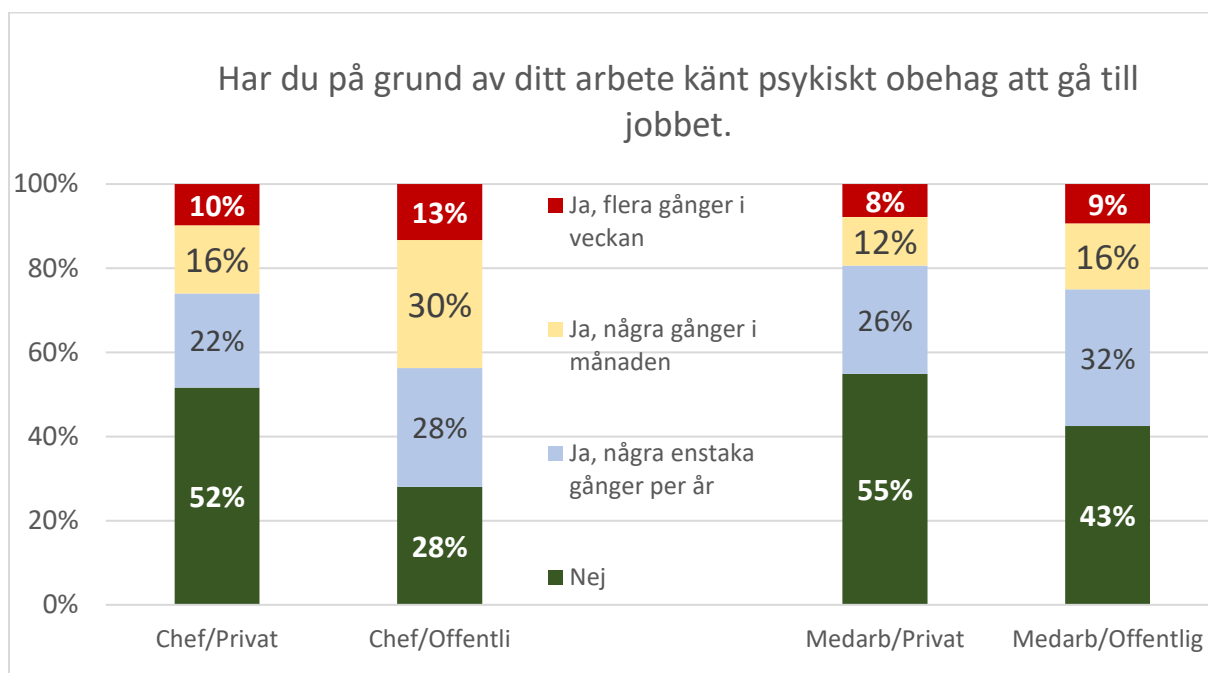


Diagram 5. Redovisning av andel personer som känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan eller några gånger per månad uppdelat på chefer och medarbetare respektive offentlig och privat sektor.

Diagrammet visar att chefer, oavsett sektor, i större utsträckning upplever psykiskt obehag av att gå till jobbet jämfört med sina respektive medarbetare. Vi ser också att det är vanligast bland de offentliganställda cheferna att uppleva psykiskt obehag. Bland dessa är det hela 43 procent som uppger att de känt psykiskt obehag av gått till jobbet några gånger per månad eller flera gånger i veckan. Motsvarande andel bland medarbetare i privat sektor utan chefsansvar är bara 20 procent.

Chefer jobbar övertid – både i offentlig och privat sektor

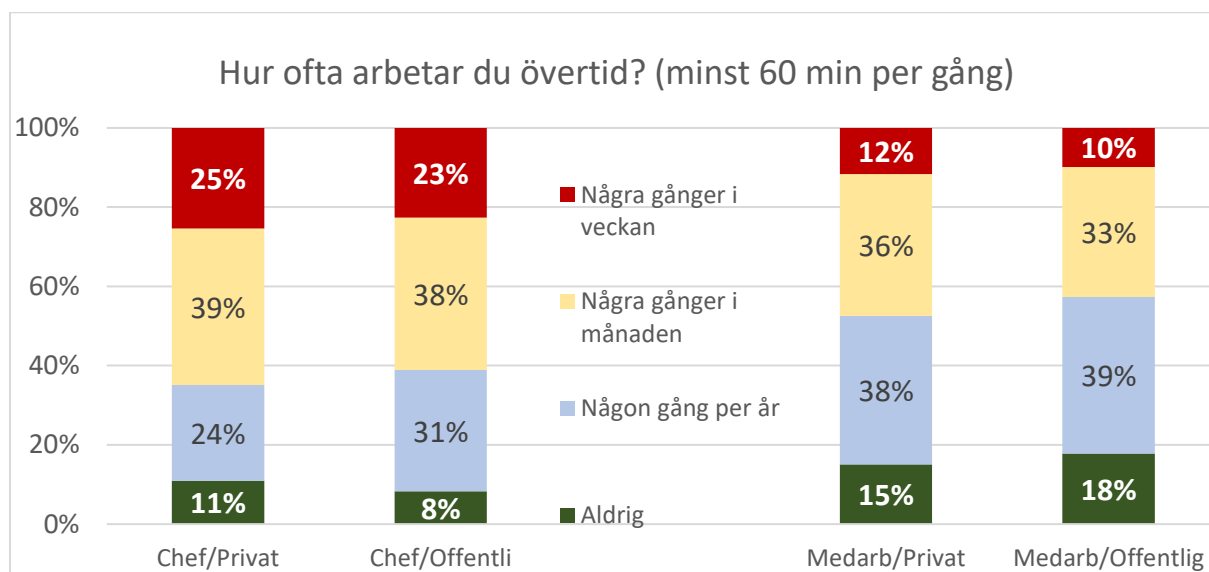


Diagram 6. Redovisning av andel personer som arbetar övertid i olika omfattningar uppdelat chefer och medarbetare respektive offentlig och privat sektor.

Av diagrammet framgår att hela 25% procent av chefer i privat sektor arbetar övertid minst några gånger i veckan medan motsvarande andel bland anställda medarbetare utan chefsansvar i offentlig sektor är 10 procent

Chefer i kommuner och regioner är mindre benägna att arbeta kvar hos sin arbetsgivare jämfört med sina privatanställda kollegor.

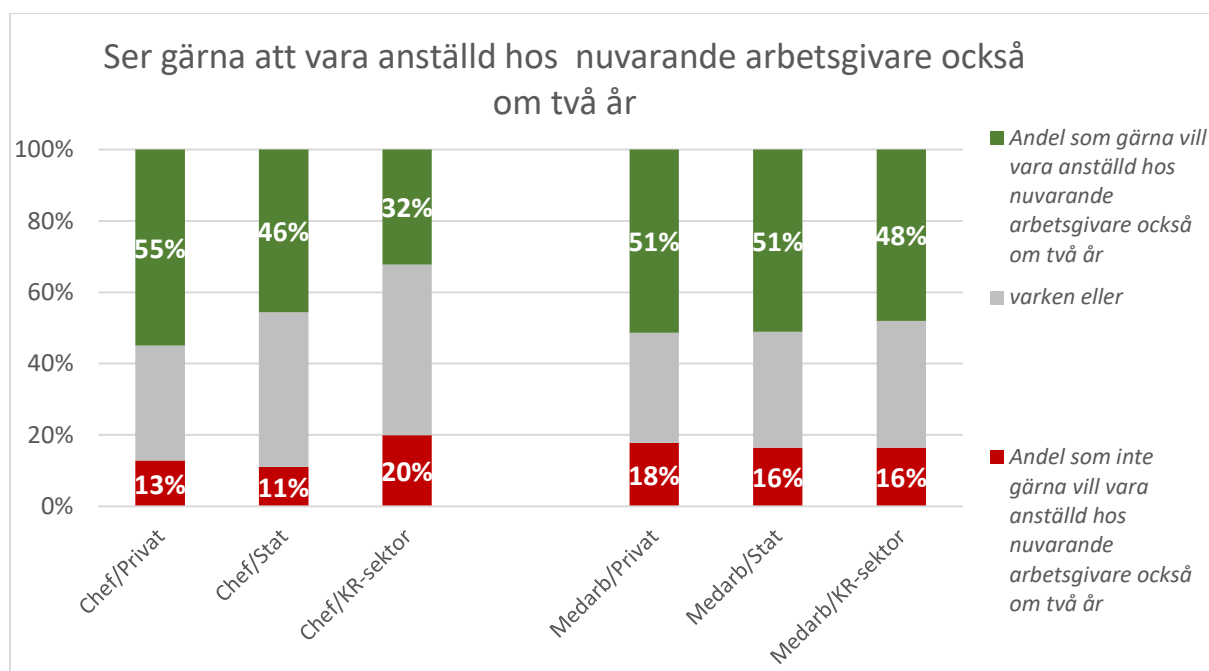


Diagram 7. Redovisning av hur stor andel som gärna vill vara anställd – eller inte - hos nuvarande arbetsgivare även om två år uppdelat på chefer och medarbetare respektive privat, statliga och KR-sektorn. KR står för kommuner och regioner (tidigare landsting)

Hela 55 procent av de privatanställda cheferna vill gärna vara fortsatt anställda hos sin arbetsgivare också om två år medan bara 32 procent av chefer i kommuner och regioner vill detsamma.

Av diagrammet framgår också att 20 procent av chefer i kommuner och regioner uppger att de inte gärna vill vara anställda hos nuvarande arbetsgivare också om två år. Motsvarande andel bland chefer i privat sektor är 13 procent.

I diagrammen 2 till 4 samt 7-9 redovisar vi hur stor andel som är nöjda/instämmer/eller motsvarande respektive missnöjda/instämmer inte/eller motsvarande på en tiogradig skala. Under avsnittet om redovisningsprinciper på 6 framgår hur vi kategoriserat indelningen på den tiogradiga skalan.

Chefer i offentlig sektor har svårare att hantera jobbstressen.

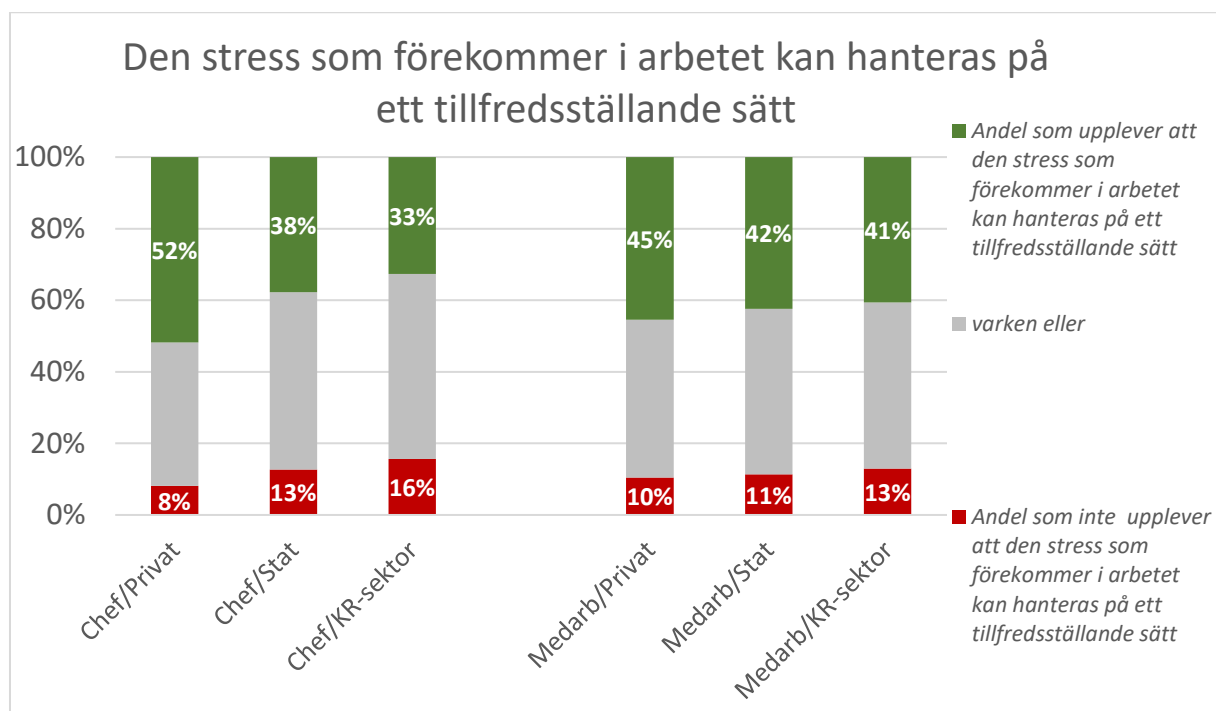


Diagram 8. Redovisning av hur stor andel som uppger att den stress som förekommer i arbetet kan respektive inte kan hanteras på ett tillfredsställande sätt uppdelat på chefer respektive medarbetare i privat sektor, statlig sektor respektive kommuner/regioner.

Av diagrammet framgår att **hela 52 procent** av chefer i privat sektor anser att de kan hantera jobbstressen på ett tillfredsställande sätt. Motsvarande andel bland statligt anställda chefer är 38 procent och i kommuner och regioner **bara 33 procent**.

I diagrammen 2 till 4 samt 7-9 redovisar vi hur stor andel som är nöjda/instämmer/eller motsvarande respektive missnöjda/instämmer inte/eller motsvarande på en tiogradig skala. Under avsnittet om redovisningsprinciper på 6 framgår hur vi kategoriserat indelningen på den tiogradiga skalan.

Yngre chefer respekteras inte i samma utsträckning som äldre.

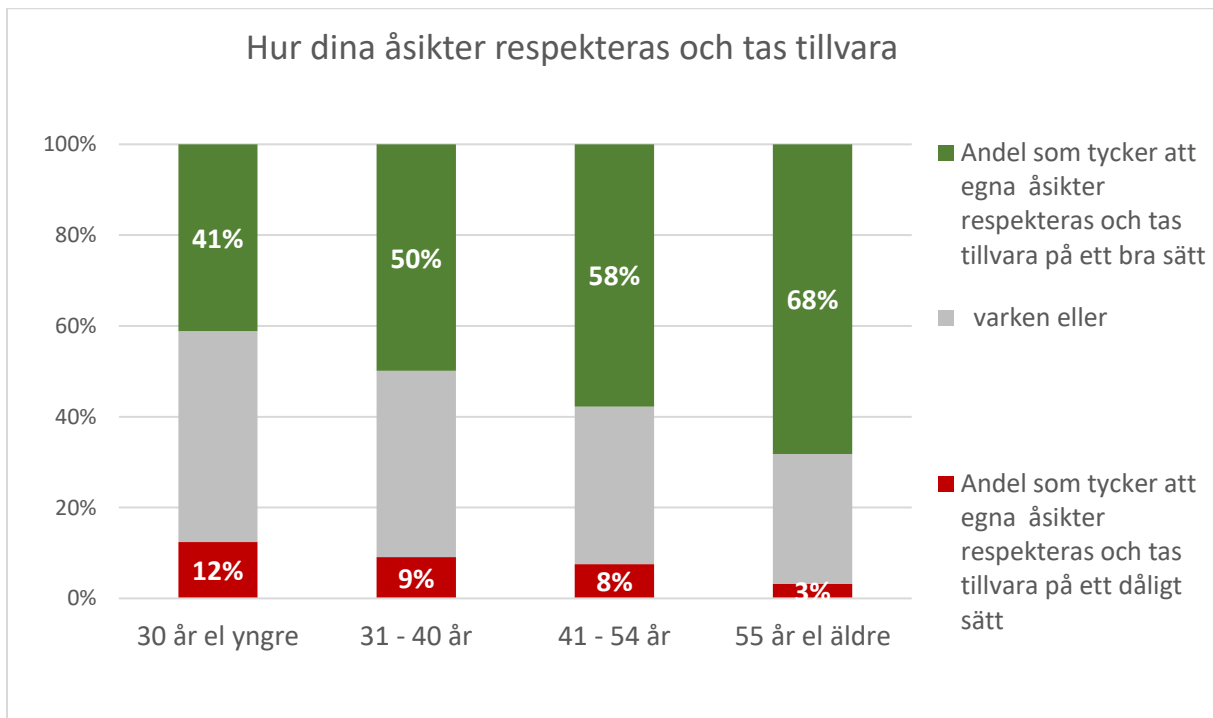


Diagram 9. Redovisning av hur stor andel av landets chefer som instämmer respektive INTE instämmer i att deras åsikter respekteras och tas tillvara uppdelat på åldrar. (I underlaget för detta diagram ingår enbart respondenter med chefsansvar.)

Vi ser i diagrammet att hela 68 procent av chefer som är 55 år eller äldre anser att deras åsikter respekteras och tas till vara. Motsvarande andel bland chefer i åldersgruppen upp t o m 30 år är bara 41 procent.

Närmare 60 procent av landets chefer arbetar hemma under pandemin.

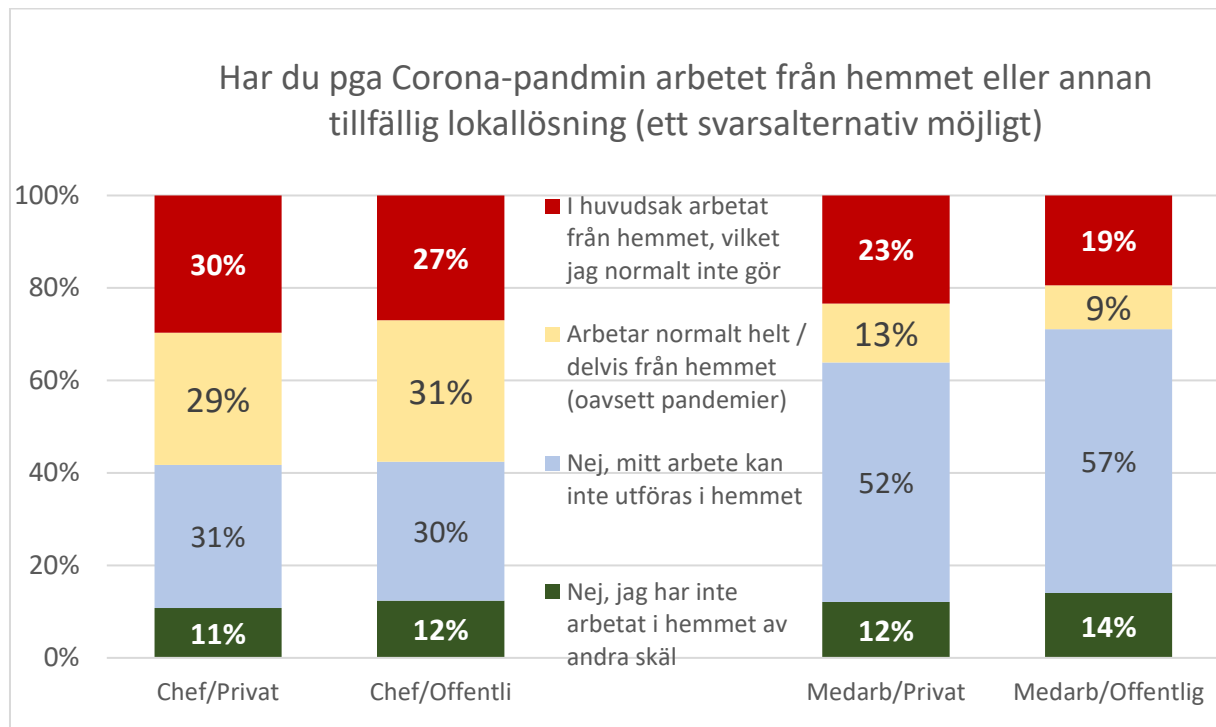


Diagram10. Redovisning av hur stor andel av landets anställda som arbetat från hemmet under pandemin

Diagrammet visar att närmare en tredjedel av landets chefer från och till arbetat hemifrån även innan pandemin och att ytterligare nästan en tredjedel börjat arbeta hemifrån under pandemin.

Bland de offentliganställda medarbetarna är det bara 9 procent som normalt från och till arbetar från hemmet men att det nu under pandemin är ytterligare 19 procent som arbetat från hemmet. 57 procent av de offentliganställda medarbetarna har arbeten som inte kan utföras i hemmet.