

Jobbhälsoindex 2022:2

Chefer i offentlig sektor trivs sämre på jobbet än medarbetare



*Offentliga chefer vill i mindre utsträckning än
privatanställda chefer*

- *arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare*
- *rekommendera andra söka jobb i sin organisation
jämfört privatanställda chefer*

*De är också mindre nöjda med sina arbetsuppgifter
jämfört med de offentligt anställda medarbetarna*

Jobbhälsoindex 2022
Rapport 2
2022-08-28

Jobbhälsoindex i Sverige av
Svenskt Kvalitetsindex, SKI

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Om Jobbhälsindex.....	5
Om Svenskt Kvalitetsindex.....	5
Något om redovisningsprinciper.....	6
Denna rapport	6
Chefer i privat sektor ser i större utsträckning fram emot jobbet jämfört med medarbetare och offentligt anställda	7
Chefer i offentlig sektor vill i mindre utsträckning arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare jämfört med övriga.....	8
Färre chefer i offentlig sektor rekommenderar att söka jobb i sin organisation jämfört med privatanställda chefer.....	9
Chefer i offentlig sektor minskade sitt intresse att rekommendera andra att söka jobb i sin organisation under 2020	10
Vanligare att offentligt anställda medarbetare ser sitt arbete som meningsfullt jämfört med sina chefer.....	11
Chefer i offentlig sektor tappade motivationen 2020.....	12
Chefer i offentlig sektor är i mindre utsträckning nöjda med möjligheterna att påverka arbetet jämfört med övriga.....	13
Stabilt genom åren att chefer i offentlig sektor inte är lika nöjda med arbetsuppgifterna som medarbetare och privatanställda chefer.....	14
Offentligt anställda inte lika nöjda med högsta ledningen jämfört med privatanställda	15
Chefer i offentlig sektor utsatts oftare för sexuella trakasserier jämfört med sina medarbetare och privatanställda.....	16
Vanligare att chefer i offentlig sektor känt psykiskt obehag inför jobbet jämfört med medarbetare och offentligt anställda.....	17
Chefer i offentlig sektor har på grund av jobbet svårare att sova jämfört med medarbetare och offentligt anställda	18
Chefer i offentlig sektor har fler direkt underställda jämfört med privatanställda chefer	19

Sammanfattning

I årets Jobbhälsindex ser vi att chefer i offentlig sektor i mindre utsträckning är nöjda med sina arbetsuppgifter, motivationen i arbetet, vill arbeta kvar hos sin nuvarande arbetsgivare jämfört med sina medarbetare och privatanställda chefer.

- Det visar sig att chefer i privat sektor ser i större utsträckning fram emot jobbet jämfört med medarbetare och offentligt anställda chefer
- Vi ser också att chefer i offentlig sektor i mindre utsträckning vill arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare jämfört med övriga
- Färre chefer i offentlig sektor vill rekommendera andra att söka jobb i sin organisation jämfört med privatanställda chefer
- Vi ser att chefer i offentlig sektor minskade sitt intresse att rekommendera andra att söka jobb i sin organisation särskilt mycket under 2020, vilket var samtidigt som pandemin expanderade över landet
- Det visar sig tydligt att offentligt anställda medarbetare ser sitt arbete mer meningsfullt jämfört med hur sina chefer ser på sitt arbete
- Pandemiåret 2020 drog ner motivationen bland de offentligt anställda cheferna till en låg nivå
- Chefer i offentlig sektor är också i mindre utsträckning nöjda med möjligheterna att påverka arbetet jämfört med övriga
- Offentligt anställda inte alls lika nöjda med högsta ledningen jämfört med privatanställda, Det gäller även de offentliganställda medarbetarna
- Vi ser att chefer i offentlig sektor anser sig utsättas för sexuella trakasserier i större omfattning jämfört med sina offentliganställda medarbetare och de privatanställda
- Det är tydligt att chefer i offentlig sektor känner psykiskt obehag inför jobbet i större omfattning jämfört med sina medarbetare och de privatanställda
- Vi ser också att jobbrelaterade sömnproblem är vanligare bland chefer i offentlig sektor jämfört med sina medarbetare och privatanställda
- Vi ser också att chefer i offentlig sektor har fler direkt underställda jämfört med privatanställda chefer

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 närmare ett 90-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 (*Endast 2020 - 2021*)
- 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.

Studien bygger på ett representativt urval utifrån åldersgruppen 20-65 år och man har behövt arbetat minst halvtid för att ingå i målgruppen. Enkäten har besvarats via e-post. Intervjuperioden var senare delen av april till slutet av maj 2022. Efter ett utskick på ca 23 600 respondenter har svar inkommit från ca 12 400 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 53 procent. Av dessa ingick 9 500 personer i målgruppen, dvs arbetar minst halvtid. Resterande respondenter arbetar mindre än halvtid eller inte alls och ingår därmed inte i jobbhälsokenkäten.

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 under namnet **Jobbhälsobarometern** och i samarbete med Sveriges Företagshälsor. 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". 2020 gjordes en mindre förändring i denna skalindelning varför enskilda värden i tidigare års tryckta/publicerade rapporter i vissa enskilda fall inte kan jämföras rakt av med värden i rapporter från och med 2020. Samtliga tidsserier som redovisas här är självklart helt jämförbara.

Denna rapport

I denna rapport redovisar vi jämförelser mellan hur chefer och medarbetare i offentlig respektive privat sektor upplever sina arbetsförhållanden, jobbhälsa mm i en rad olika avseenden.

Av det totala antalet respondenter på 9 500 utgjorde chefer i privat sektor 1 737, chefer i offentlig sektor 767, medarbetare i privat sektor 3 657 samt medarbetare i offentlig sektor 3 202. För att skillnader ska vara statistiskt signifikanta bör dessa ligga på mellan ca 5 procentenheter eller mer för chefer och ca 3 procentenheter eller mer för medarbetare

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.

Chefer i privat sektor ser i större utsträckning fram emot jobbet jämfört med medarbetare och offentligt anställda

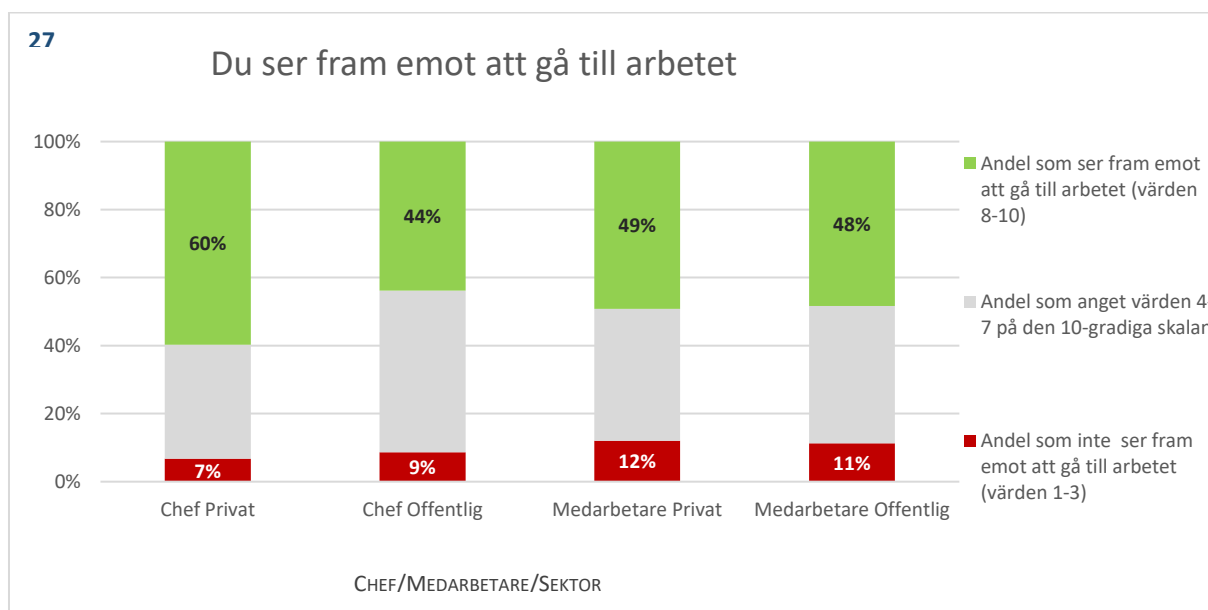


Diagram 1. Redovisning av hur stor andel som instämmer respektive inte instämmer i att man ser fram emot att gå till arbetet uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att chefer inom privat sektor i större grad än andra ser fram mot att gå till arbetet. Hela 60% av dessa uttrycker att de verkligen ser fram mot detta. En mindre del av cheferna inom både privat och offentlig sektor uttrycker att de inte ser fram emot att gå till sitt arbete. Inom medarbetargrupperna är nivåerna något högre vilket innebär att 1 av 10 medarbetare inom privat och offentlig sektor går till arbetet med en stor olust.

Av det totala antalet respondenter i Jobbhälsoindex på 9 500 utgjorde chefer i privat sektor 1 737, chefer i offentlig sektor 767, medarbetare i privat sektor 3 657 samt medarbetare i offentlig sektor 3 202. För att skillnader ska vara statistiskt signifikanta bör dessa ligga på ca 5 procentenheter eller mer för chefer och ca 3 procentenheter eller mer för medarbetare

Flertalet av frågorna i Jobbhälsoindex 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 dessa frågor 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.

Chefer i offentlig sektor vill i mindre utsträckning arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare jämfört med övriga

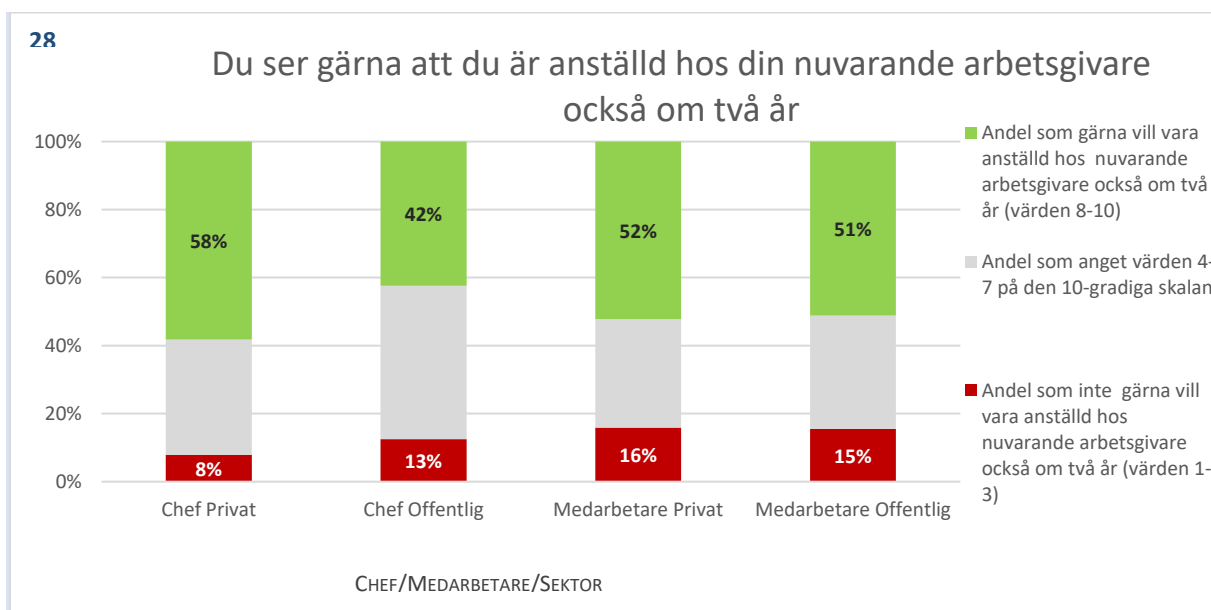


Diagram 2. Redovisning av hur stor andel som Instämmer respektive inte instämmer i att man vill arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare också inom två år uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att det är vanligare att chefer inom privat sektor vill arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare jämfört med sina privatanställda kollegor. Inom offentlig sektor upplever enbart 4 av 10 att de vill arbeta kvar hos nuvarande arbetsgivare 2024. Motsvarande andel bland de privat anställda cheferna är hela 6 av 10.

Färre chefer i offentlig sektor rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation jämfört med privatanställda chefer

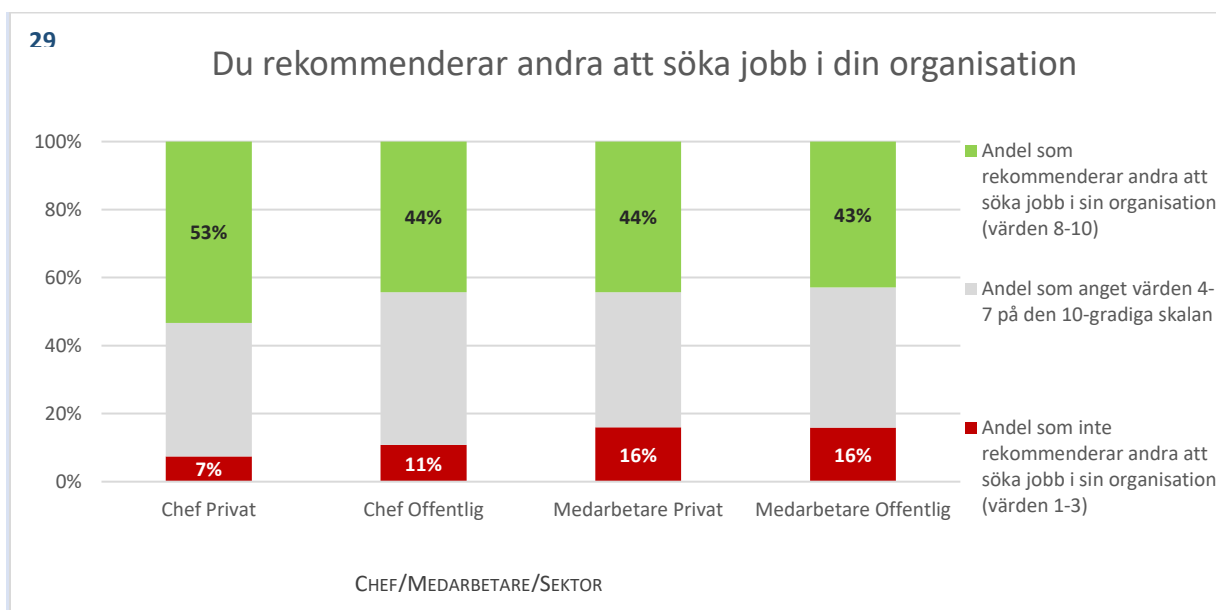


Diagram 3. Redovisning av hur stor andel som kan rekommendera respektive inte rekommendera andra att söka jobb i den egna organisationen uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att 53 procent, drygt hälften, av chefer inom privat sektor vill rekommendera andra att söka jobb i sin organisation medan motsvarande andel bland de offentliganställda cheferna är 44 procent. Bland medarbetare så är gruppen som inte vill rekommendera sin arbetsplats på samma nivå inom privat och offentlig sektor.

Chefer i offentlig sektor minskade sitt intresse att rekommendera andra att söka jobb i sin organisation under 2020

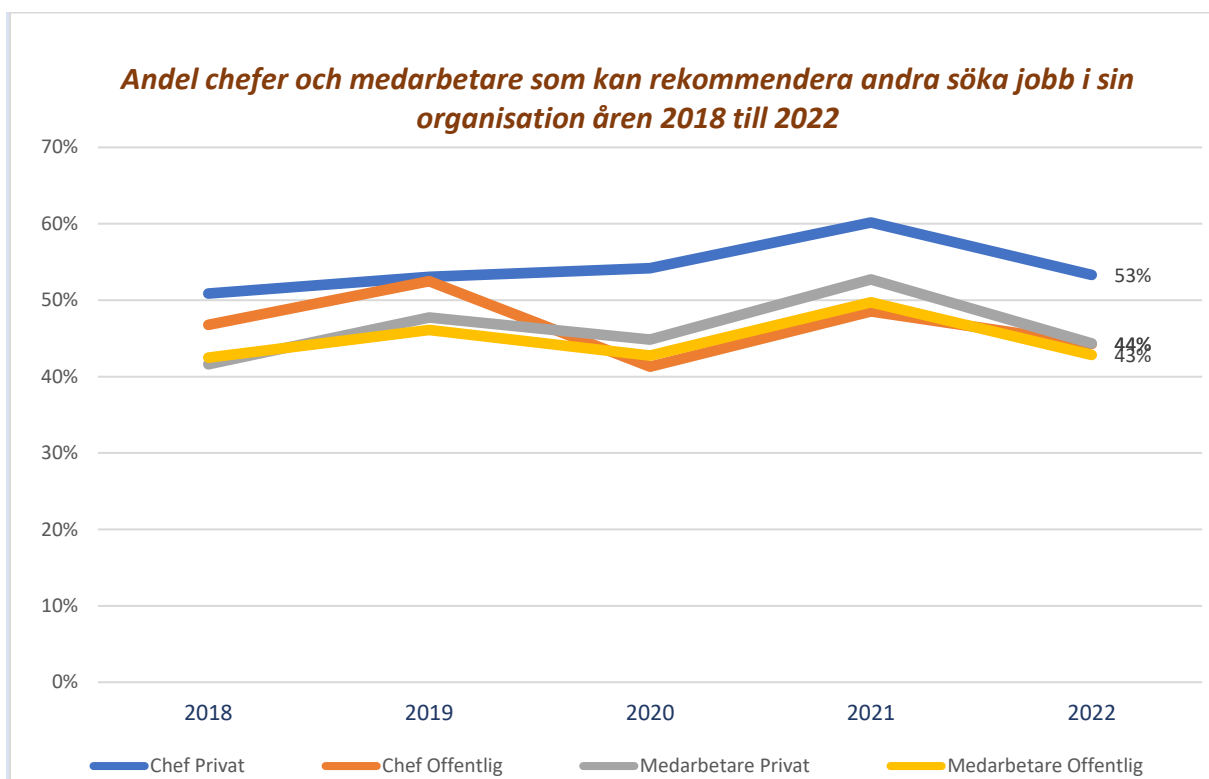


Diagram 4. Redovisning av hur stor andel av chefer och medarbetare som kan rekommendera (värdena 8 – 10 på den 10-gradiga skalan) andra söka jobb i den egna organisationen åren 2018 till 2022

Av diagrammet framgår att chefer inom privat sektor under de fem åren i större utsträckning vill rekommendera andra att söka jobb i sin organisation jämfört med övriga. Vi ser också en påtaglig minskad lust år 2020 bland de offentliganställda cheferna att rekommendera andra att söka jobb i sin organisation. Noteras kan att datainsamlingen till Jobbhälsindex skedde i april-maj, mitt i expansionen av Corona-pandemin och där åtminstone delar av offentlig sektor stod inför mycket stora utmaningar.

Observera att i detta diagram redovisas endast de som respektive år instämmer i att de rekommenderar andra att söka jobb i deras organisation. Alltså de som angett värdena 8-10 på den tiogradig skalan där 10 = "Instämmer helt" och 1="instämmer inte alls".

I stapeldiagrammen redovisas andelen även för de lägre värdena. Å andra sidan är det då bara ett år som redovisas (se inledande stycke om redovisningsprinciper).

Vanligare att offentligt anställda medarbetare ser sitt arbete som meningsfullt jämfört med sina chefer

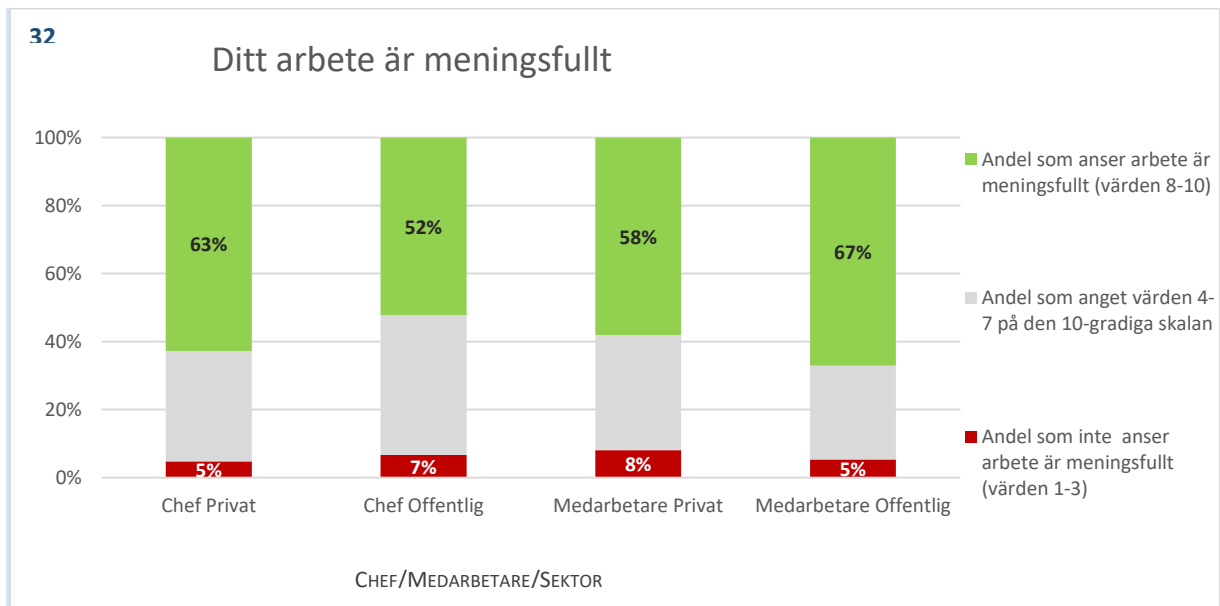


Diagram 5. Redovisning av hur stor andel som instämmer respektive inte instämmer i att arbetet är meningsfullt uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att bara 52 procent av chefer i offentlig sektor instämmer i att arbetet är meningsfullt. Det skiljer markant från vad medarbetare i offentlig sektor anser om sitt arbete, här är det hela 67 procent tycker att arbetet är meningsfullt. Även chefer i privat sektor tycker sig ha ett meningsfullt arbete där 63 procent instämmer. Noteras kan dock att nivån på de som inte anser att arbetet är meningsfullt är förhållandevis lågt rätt igenom.

Chefer i offentlig sektor tappade motivationen 2020

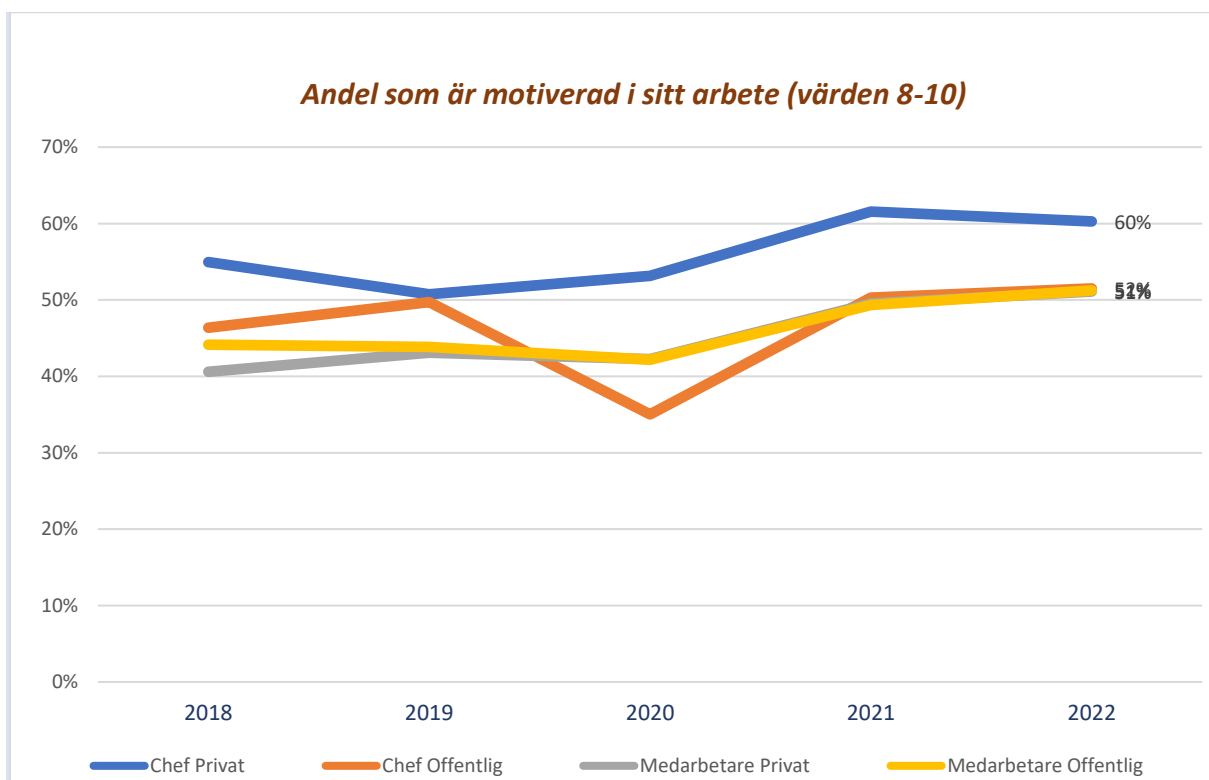


Diagram 6. Redovisning av hur stor andel av chefer och medarbetare som känner sig motiverade i arbetet (värdena 8 – 10 på den 10-gradiga skalan) åren 2018 till 2022

Av diagrammet framgår att chefer inom privat sektor under de fem åren i störst utsträckning varit motiverade i sitt arbete jämfört med övriga. Vi ser också en påtaglig minskad motivation år 2020 bland de offentliganställda cheferna. Det är kanske inte långsökt att se Coronapandemin som en bidragande orsak till denna ”dipp” datainsamlingen skedde i april-maj, mitt i expansionen av pandemin.

Observera att i detta diagram redovisas endast de som respektive år instämmer i att de är motiverade i sitt arbete. Alltså de som angett värdena 8-10 på en tiogradig skala där 10 = ”Instämmer helt” och 1=”instämmer inte alls”.

Chefer i offentlig sektor är i mindre utsträckning nöjda med möjligheterna att påverka arbetet jämfört privat sektor

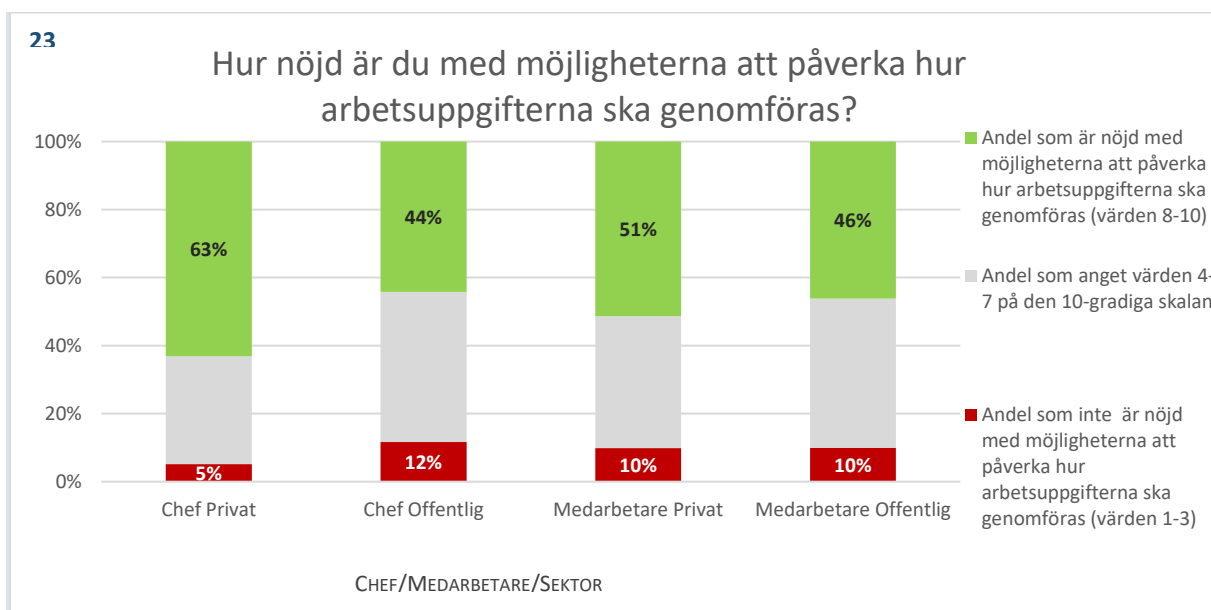


Diagram 7. Redovisning av hur stor andel som är nöjd respektive inte nöjd med möjligheterna att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att möjligheten att påverka sina arbetsuppgifter främst uppfattas som positivt hos chefer inom privata verksamheter. Bland dessa anser hela 6 av 10 att man kan påverka genomförandet av sina arbetsuppgifter. Chefer inom offentliga verksamheter har en lägre andel som anser sig ha möjligheten att påverka – endast 44 procent. Mer än var 10:e chef inom offentlig verksamhet är inte alls nöjd men möjligheten.

Stabilt genom åren att chefer i offentlig sektor inte är lika nöjda med arbetsuppgifterna som medarbetare och privatanställda chefer

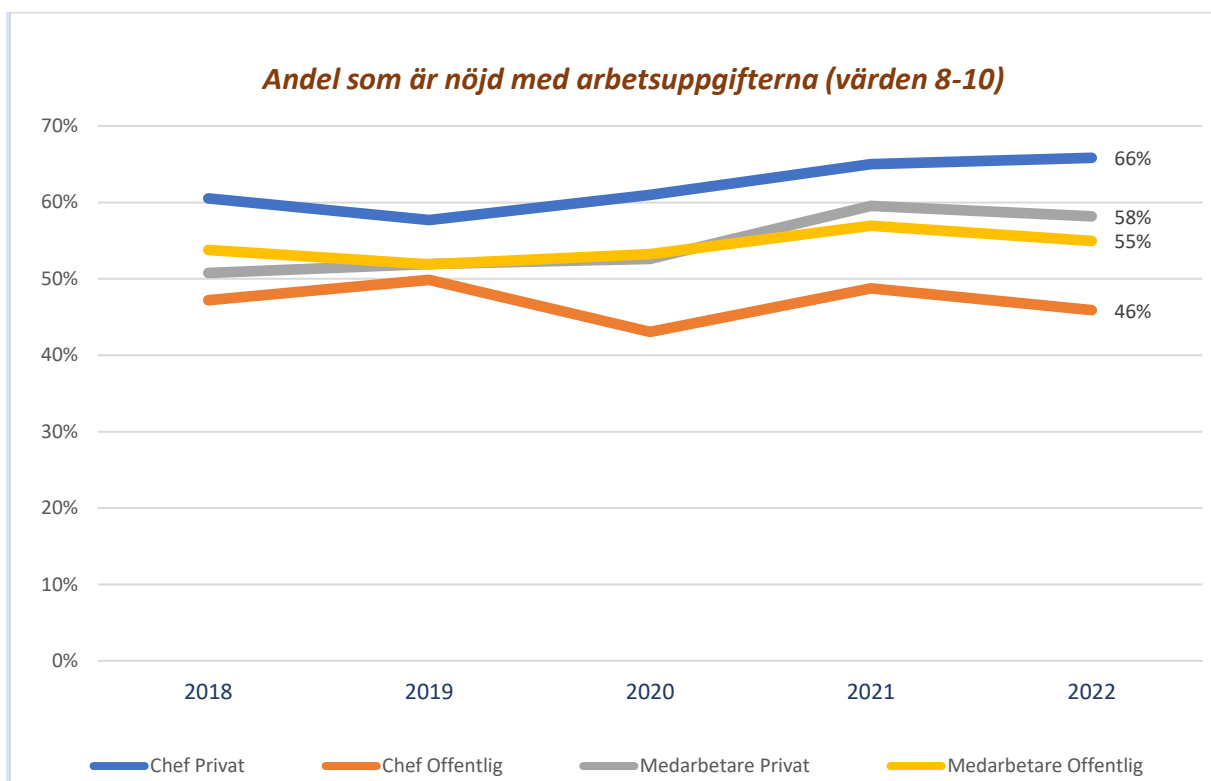


Diagram 8. Redovisning av hur stor andel av chefer och medarbetare som är nöjda med arbetsuppgifterna (värdena 8 – 10 på den 10-gradiga skalan) åren 2018 till 2022

Av diagrammet framgår att chefer inom privat sektor under de fem åren i störst utsträckning varit nöjda med sina arbetsuppgifter jämfört med övriga. Vi ser också särskilt chefer i offentlig sektor inte varit lika nöjda med sina arbetsuppgifter och det varit stabilt under de 5 åren.

Observera att i detta diagram redovisas endast de som uppger att de är nöjda med sina arbetsuppgifter. Alltså de som angett värdena 8-10 på en tiogradig skala där 10 = "mycket nöjd" och 1=" inte alls nöjd".

I stapeldiagrammen däremot redovisas även andelen för de lägre värdena uppdelade på 1-3 resp 4-7..

Offentligt anställda inte lika nöjda med högsta ledningen jämfört med privatanställda

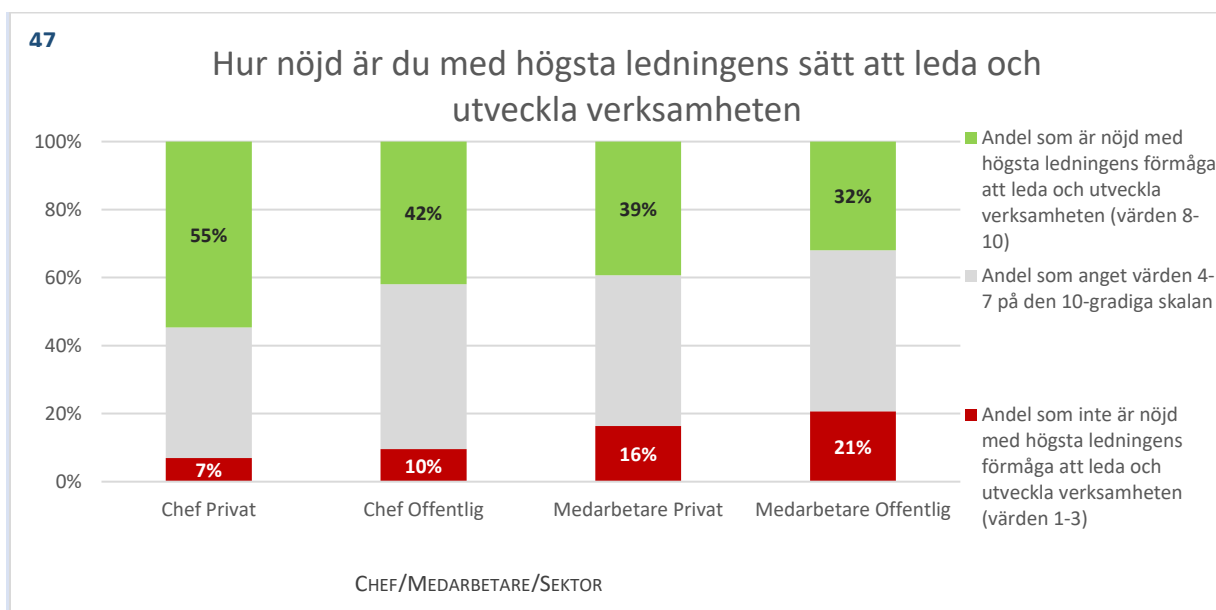


Diagram 9. Redovisning av hur stor andel som är nöjd respektive inte nöjd med högsta ledningens sätt att leda och utveckla verksamheten uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att medarbetare generellt upplever att förtroendet för den högsta ledningens sätt att leda och utveckla verksamheten är lågt. Tydligast blir det inom offentliga verksamheter där drygt 2 av 10 inte alls är nöjd med högsta ledningens förmåga.

Chefer i offentlig sektor utsatts oftare för sexuella trakasserier jämfört med sina medarbetare och privatanställda

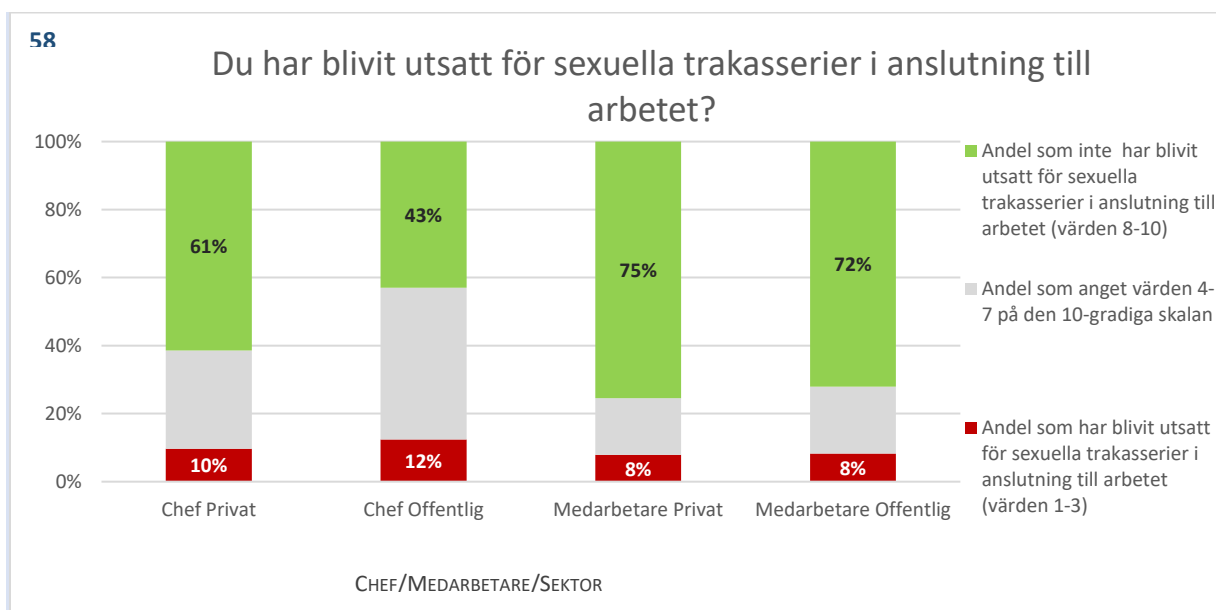


Diagram 10. Redovisning av hur stor andel som anser sig respektive inte anser sig blivit utsatta för sexuella trakasserier i anslutning till arbetet uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att andelen chefer som utsatts för sexuella trakasserier generellt är högre än bland medarbetare och det gäller i större utsträckning bland chefer i offentlig sektor där endast 4 av 10 är tydligt anger att de ej blivit utsatta för någon form av sexuell trakasserier.

Detta borde vara en prioriterad fråga idag där det på många arbetsplatser råder 0-vision och det kan synas anmärkningsvärt att nivåerna är så höga dvs att i snitt 1 av 10 på ett markant sätt instämmer att de blivit utsatta.

Vanligare att chefer i offentlig sektor känt psykiskt obehag inför jobbet jämfört med medarbetare och offentligt anställda

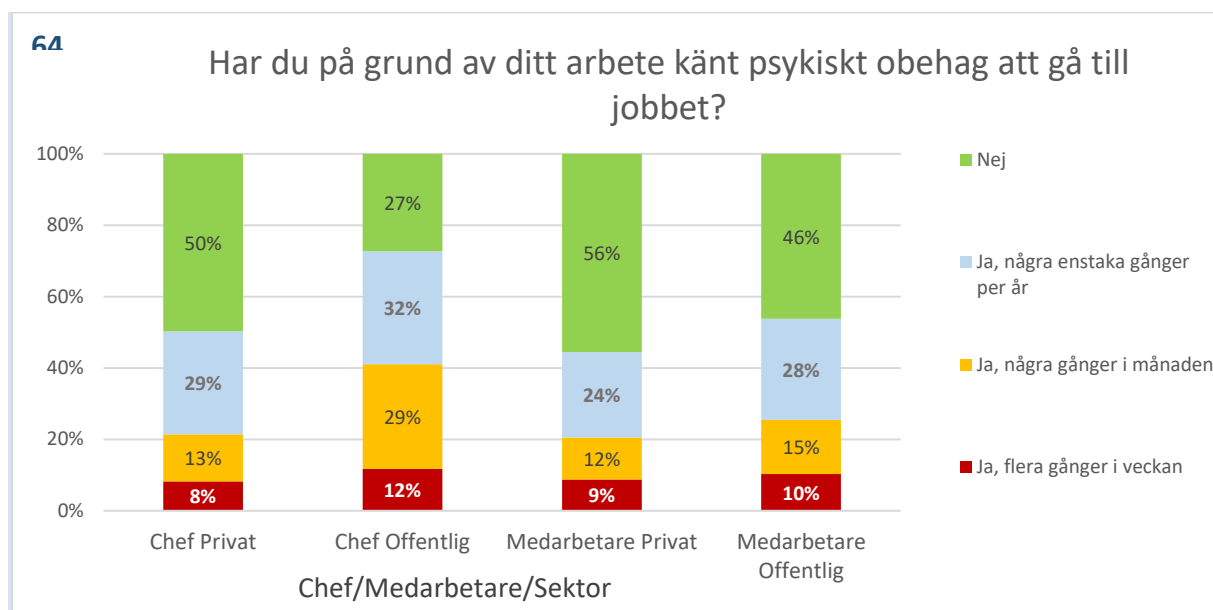


Diagram 11. Redovisning av hur stor andel som i olika utsträckning känt psykiskt obehag inför jobbet uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Diagrammet visar att chefer inom offentlig sektor i markant större utsträckning uppger att de på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet. Hela 4 av 10 chefer (29% + 12%) i offentlig sektor känner psykiskt obehag inför jobbet några gånger i månaden eller oftare. Motsvarande andel bland privatanställda chefer är 2 av 10 (13% + 8%). Andelen som känner psykiskt obehag inför jobbet är lägst bland de privatanställda medarbetarna.

Chefer i offentlig sektor har på grund av jobbet svårare att sova jämfört med medarbetare och offentligt anställda

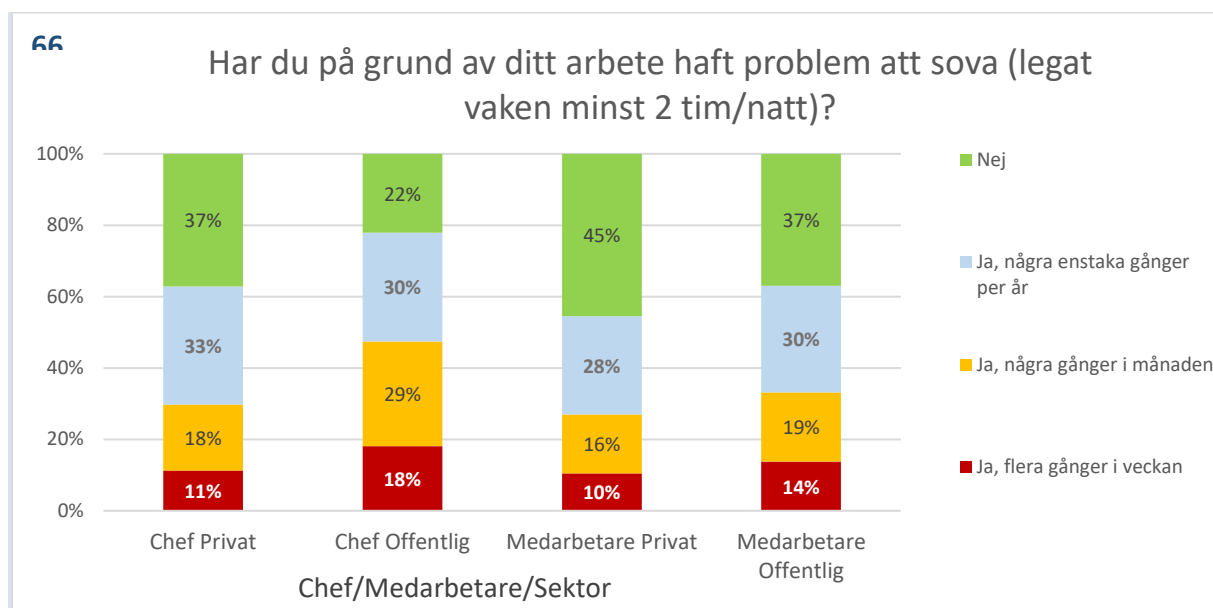


Diagram 12. Redovisning av hur stor andel som i olika utsträckning har sömnproblem på grund av arbetet uppdelat på privat och offentlig sektor samt chefer respektive medarbetare

Av diagrammet framgår att nära hälften av cheferna inom offentlig sektor har problem att sova några gånger i månaden eller mer. Nära två av tio t o m flera gånger i veckan. Överlag är det höga nivåer på sömnproblem bland chefer och medarbetare.

Chefer i offentlig sektor har fler direkt underställda jämfört med privatanställda chefer

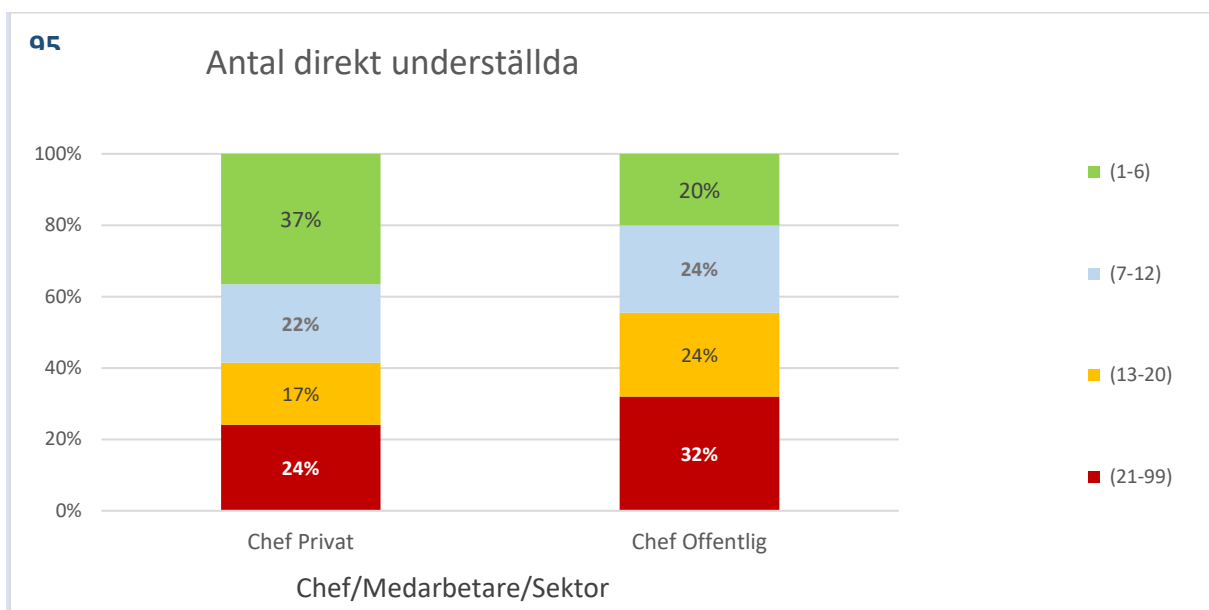


Diagram 13. Redovisning av hur antalet direkt underställda fördelar sig bland chefer i privat respektive offentlig sektor.

Av diagrammet framgår att det är vanligare att chefer i offentlig sektor har fler direkt underställda jämfört med de privatanställda cheferna. Vi ser exempelvis att 37 procent av de privatanställda cheferna hade färre än 7 direkt underställda medan motsvarande andel bland de offentligt anställda cheferna är endast 20 procent. Omvänt hade 32 procent av de offentligt anställda cheferna fler än 20 medarbetar direkt underställda medan det bland de privatanställda endast var 24 procent av cheferna som hade så många direkt underställda.