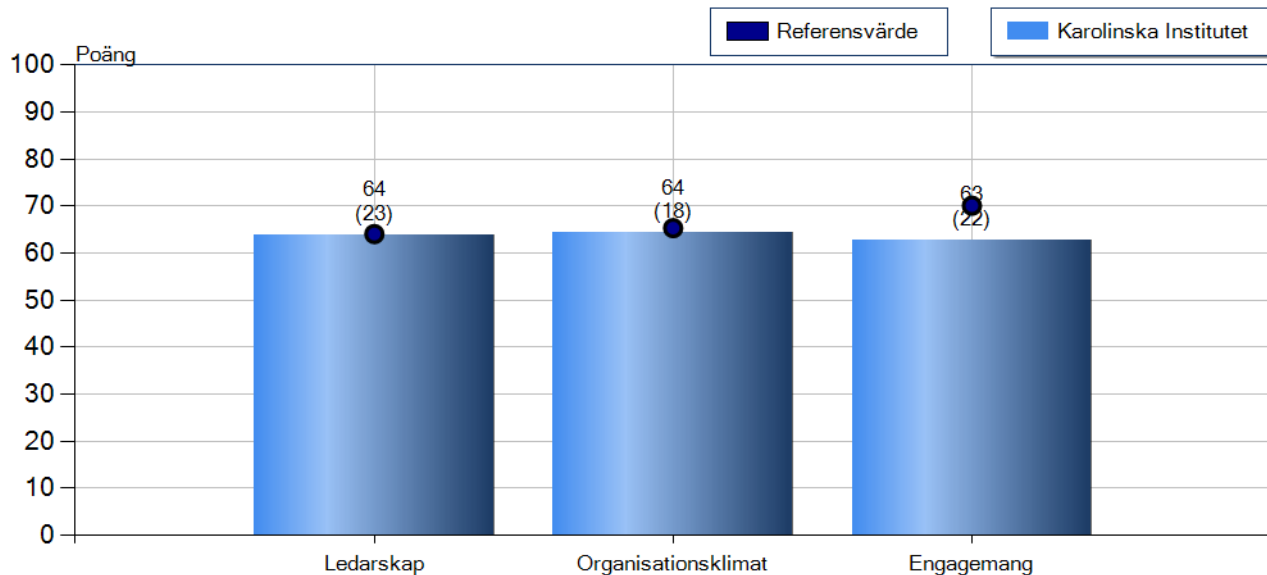


Karolinska Institutet Medarbetarundersökning 2009

Antal i undersökningsgruppen: 4578

Andel svarande	70%
Medelålder	44
Andel kvinnor	66%
Genomsnittlig arbetstid/vecka	41
Genomsnittlig övertid /månad	15
Andel som har haft medarbetarsamtal	69%

Nyckelfaktorer



Denna bild visar faktorer som används som nyckeltal (Key Performance Indicators (KPI)) i AHA-metoden. KPI ger en snabb överblick på övergripande nivå av arbetsmiljö och hälsa.

KPI består av tre faktorer rörande den psykosociala arbetsmiljön och en faktor rörande allmänt hälsotillstånd. Faktorn allmänt hälsotillståndet har i tidigare forskning visat sig ha ett starkt samband med arbetsförmåga, prestation och organisationens produktivitet. (Jensen et al, AHA- studien, Slutrapport – del 2. 2005)

Staplarna uttrycks i poäng på en skala mellan 0 och 100. Ju högre poäng desto bättre.

Ledarskap

Ett gott ledarskap skapar förutsättningar för ett arbetsklimat som präglas av öppenhet, uppmuntran och stöd. Förmåga att genomföra idéer och förändringar är också väsentliga ledaregenskaper liksom att agera på ett sätt som upplevs som rättvist. Ledarskap är en viktig komponent i den psykosociala arbetsmiljön då det påverkar många andra arbetsmiljöfaktorer.

Organisationsklimat

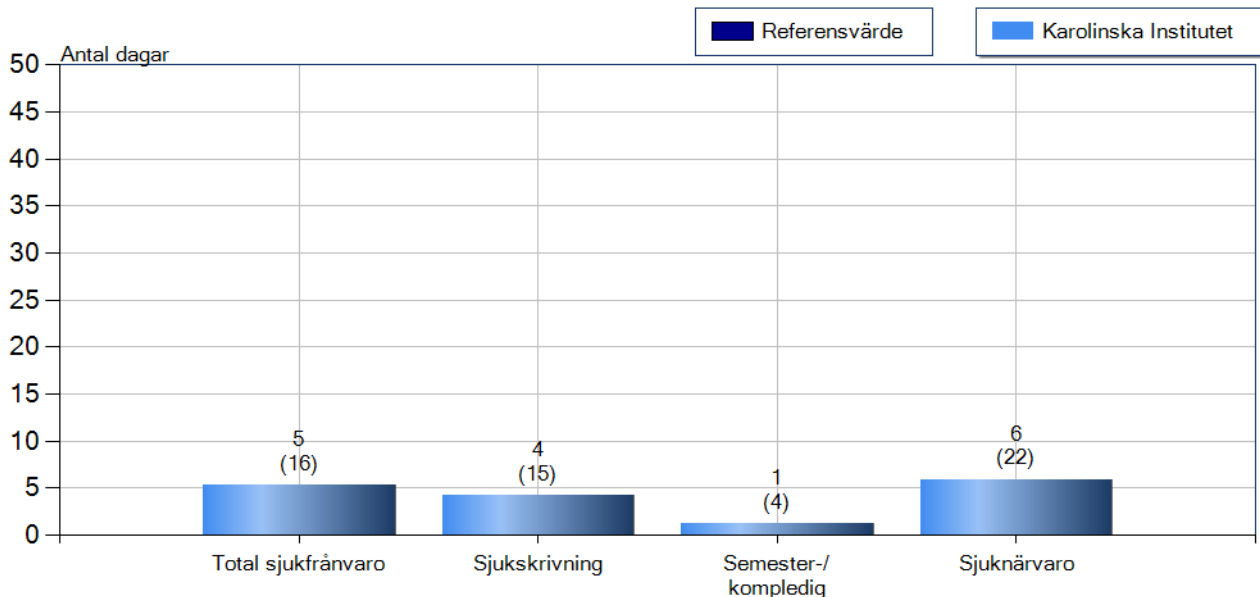
Klimatet beskriver den sociala och emotionella atmosfären på arbetsplatsen. Faktorer som spelar en avgörande roll är om arbetsmiljön upplevs som trivsamt, uppmuntrande och stödjande eller misstroget och misstänksam. Studier visar att klimatet kan påverka hälsa och välbefinnande.

Engagemang

Engagemang i arbetsplatsen handlar om din inställning till den organisation där du arbetar. Det handlar också om hur dina personliga värderingar stämmer överens med organisationens, om organisationen inspirerar dig till att göra ditt bästa och om du gärna berättar att din arbetsplats är ett mycket bra ställe att arbeta på.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Sjukfrånvaro och sjuknärvaro senaste året



Total sjukfrånvaro

Stapeln visar den genomsnittliga totala sjukfrånvaron/ anställd under det senaste året (sjukskrivning samt semester eller annan ledighet i stället för sjukskrivning).

Sjukskrivning

Stapeln visar genomsnittligt antal hela arbetsdagar som de anställda varit sjukskrivna under det senaste året (antal arbetsdagar/anställd).

Semester-/kompledig

Stapeln visar genomsnittligt antal hela arbetsdagar som de anställda tagit semester eller annan ledighet istället för att sjukskriva sig under det senaste året (antal arbetsdagar/anställd).

Sjuknärvaro

Stapeln visar genomsnittligt antal hela arbetsdagar som de anställda varit sjuknärvarande under det senaste året (antal arbetsdagar/anställd).

Med sjuknärvaro menas att man går till arbetet fastän man upplever att man borde stanna hemma pga. sitt hälsotillstånd. I arbetsmiljöundersökningen 2005 från Arbetsmiljöverket uppgav 49,1 procent att de varit sjuknärvarande 2 gånger eller mer under det senaste året.

Krav och kontroll

Riskenivåer

Krav i arbetet

		Låga	Höga
Kontroll i arbetet	Hög	Avspänt arbete 16.65 %	Aktivt arbete 67.02 %
	Låg	Passivt arbete 1.96 %	Spänt arbete 14.37 %

Denna bild visar fyra olika kombinationer gällande upplevda arbetskrav och upplevd kontroll över sin arbetssituation. De fyra kombinationerna är följande:

Spänt arbete

Spänt arbete innebär att de anställda upplever sig ha höga arbetskrav samtidigt som de har låg kontroll över arbetet.

Aktivt arbete

Aktivt arbete innebär att de anställda upplever höga arbetskrav och hög kontroll över arbetet.

Passivt arbete

Passivt arbete innebär att de anställda upplever både låga arbetskrav och låg kontroll över arbetet.

Avspänt arbete

Avspänt arbete innebär att de anställda upplever låga arbetskrav och hög kontroll över arbetet.

Omfattande forskning har visat att en kombination av höga krav och låg kontroll (spänt arbete) har de största riskerna för negativ stress och ökad risk för sjukskrivning, samt att kvinnor i högre grad än män upplever sig ha spänt arbete. Forskning har också visat att spänt arbete har samband med en ökad risk för hjärt/kärlsjukdom samt en förhöjd risk för besvär i nacke och axlar.

I situationer däremot, där det råder balans mellan krav och kontroll ökar både kompetens och skicklighet hos de anställda (t ex avspänt och aktivt arbete).

Den procentuella andelen i referensgruppen som befinner sig i de 4 typerna av arbeten presenteras nedan:

Privat sektor/Offentlig organisationer

32,2% /28,6% Avspänt arbete

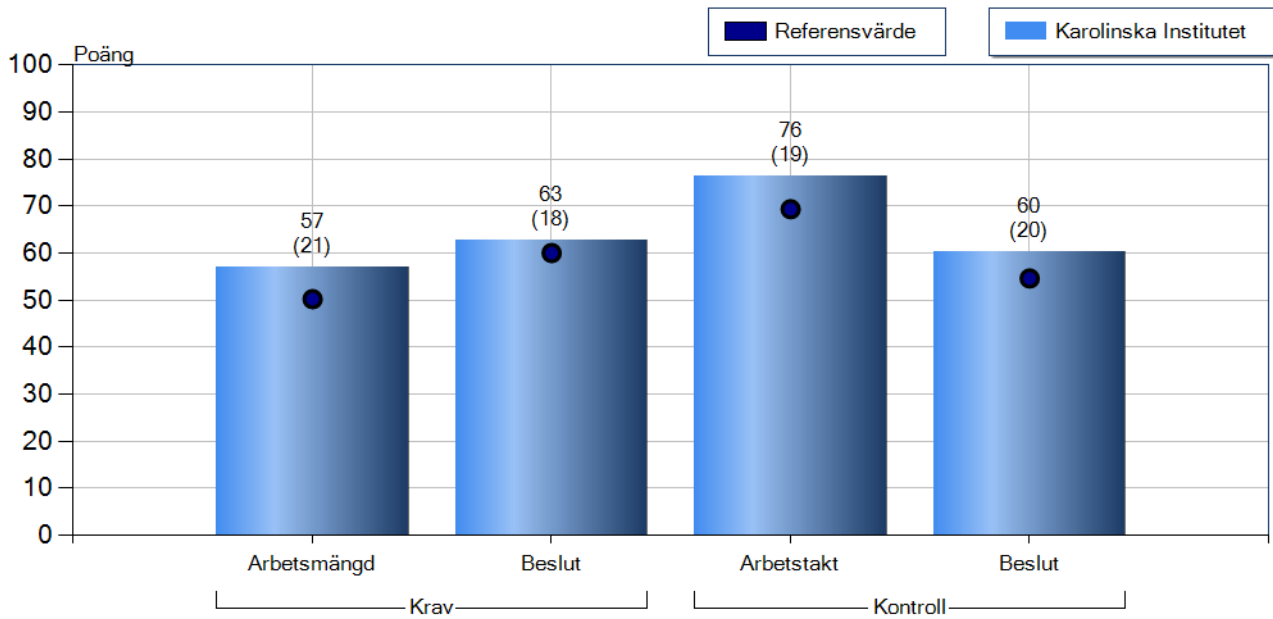
22,5% /18,1% Aktivt arbete

30,1% /25,9% Passivt arbete

15,2% /27,4% Spänt arbete

Krav och kontroll

Ingående faktorer



Denna bild visar delkomponenterna som ingår i skalorna krav och kontroll.

När det gäller Krav skall staplarna tolkas som ju högre poäng desto högre arbetskrav. För höga eller låga arbetskrav kan vara negativt för individen.

När det gäller Kontroll skall staplarna läsas så att höga poäng tolkas som positiv/bättre, medan låga poäng som negativ/sämre.

Krav:

Arbetsmängd

Arbetsmängd handlar om mängden arbete och tidspress.

Beslut

Beslutskrav handlar om kraven på att ta snabba och komplicerade beslut.

Det är när kraven upplevs som orimliga att hantera som individen upplever stress.

Kontroll:

Arbetstakt

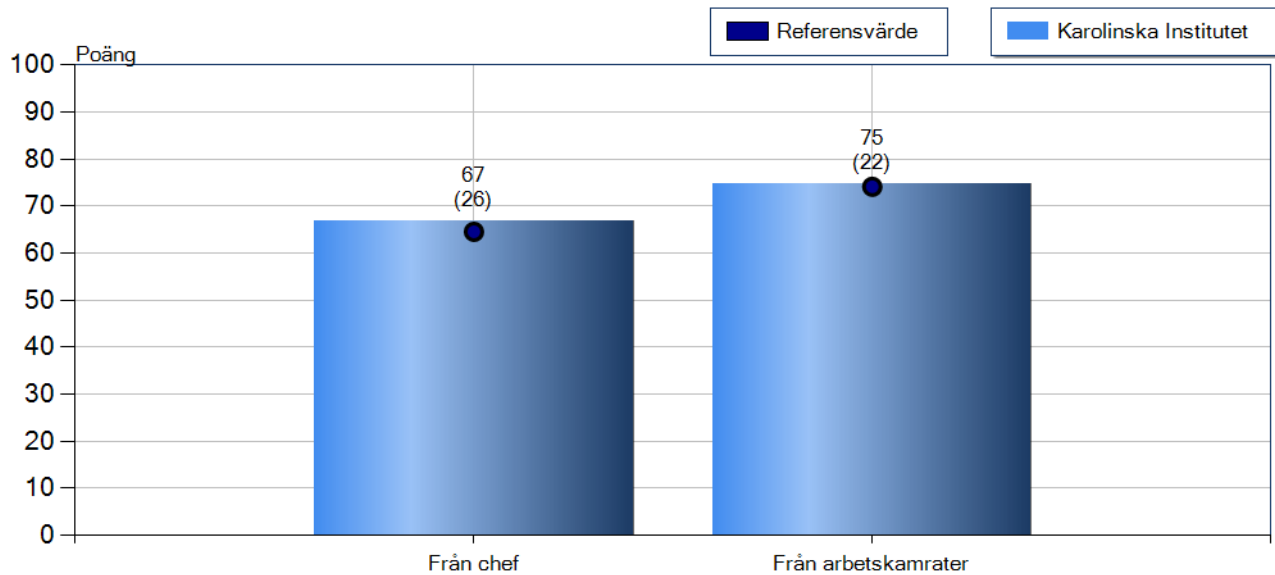
Kontroll över arbetstakten handlar om vilka möjligheter det finns att påverka och styra över hur vissa arbetsuppgifter skall utföras och med vilken hastighet de skall utföras.

Beslut

Kontroll över beslut handlar om i vilken grad en anställd har möjlighet att påverka mängden arbete, om det är möjligt att påverka viktiga beslut som gäller arbetet samt om det går att påverka vilka personer som personen skall arbeta med.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Socialt stöd



Socialt stöd kan delas in i fyra olika typer av stödjande beteenden eller handlingar.

-Känslomässigt stöd handlar om empati, vänskap, tillit och omtanke. Denna typ av stöd har visat sig ha ett starkt samband med det allmänna hälsotillståndet.

-Instrumentellt stöd berör tillgången till resurser.

-Informationsstöd handlar om att kunna få råd, förslag och upplysningar.

-Utvärderande stöd innebär att få bekräftelse.

Socialt stöd har visat sig vara viktigt för den enskildes hälsa och trivsel på arbetet. Otillräckligt socialt stöd och höga krav kan bl.a. Kopplas till förekomsten av besvär från nacke och axlar.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Från chef

Denna faktor berör omfattningen av stöd från chef och huruvida chefen är villig att lyssna på frågor gällande problem i arbetet.

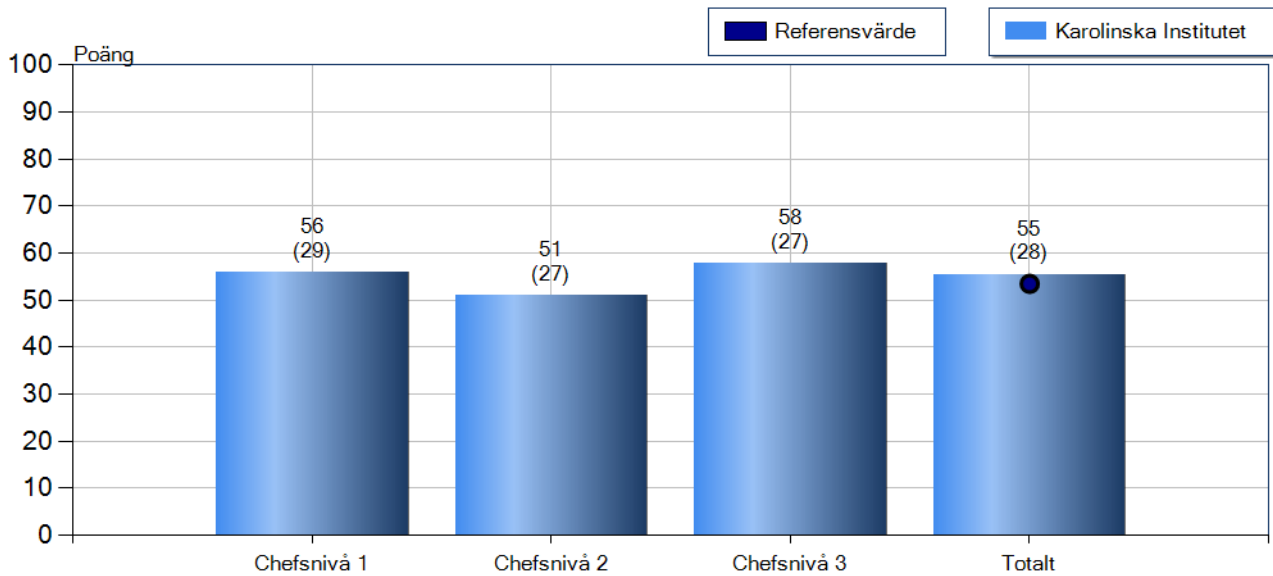
Från arbetskamrater

Denna faktor berör stöd och hjälp från arbetskamrater med arbetet och eventuella problem som rör arbetet.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffror desto större spridning inom gruppen.

Uppmuntrande ledarskap

Närmsta chef



Denna bild består av ledarskapsdimensionen uppmuntrande ledarskap.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

För att göra det mer tydligt vilken chef som respondenterna svarat på som närmaste chef kan detta anges med avseende på följande chefsnivåer:

Chefsnivå 1: rektor/prefekt/förvaltningschef/bibliotekschef

Chefsnivå 2: sektionschef/avdelningschef

Chefsnivå 3: forskargrupsledare/gruppleddare/enhetschef eller motsvarande

Totalt: Samtliga chefsnivåer

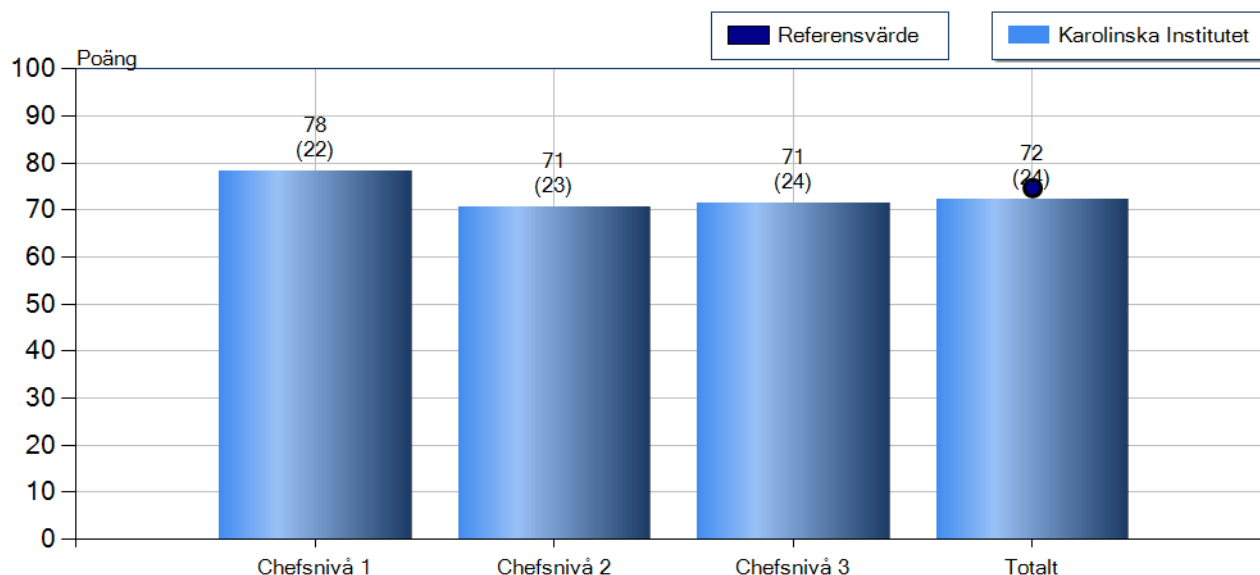
Uppmuntrande ledarskap

En ledare som har förmågan att motivera människor, sprida energi, entusiasm, uppmuntra medarbetare till att uttrycka åsikter och ge möjlighet till personlig utveckling kännetecknas av ett uppmuntrande ledarskap. Forskning har visat att arbetsledare på mellannivå, med höga nivåer av uppmuntrande ledarskap, betraktades av sina medarbetare som mer innovativa, influerande och inspirerande.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Rättvist ledarskap

Närmsta chef



Denna bild består av ledarskapsdimensionen rättvist ledarskap.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

För att göra det mer tydligt vilken chef som respondenterna svarat på som närmaste chef kan detta anges med avseende på följande chefsnivåer:

Chefsnivå 1: rektor/prefekt/förvaltningschef/bibliotekschef

Chefsnivå 2: sektionschef/avdelningschef

Chefsnivå 3: forskargrupsledare/gruppledare/enhetschef eller motsvarande

Totalt: Alla chefsnivåer

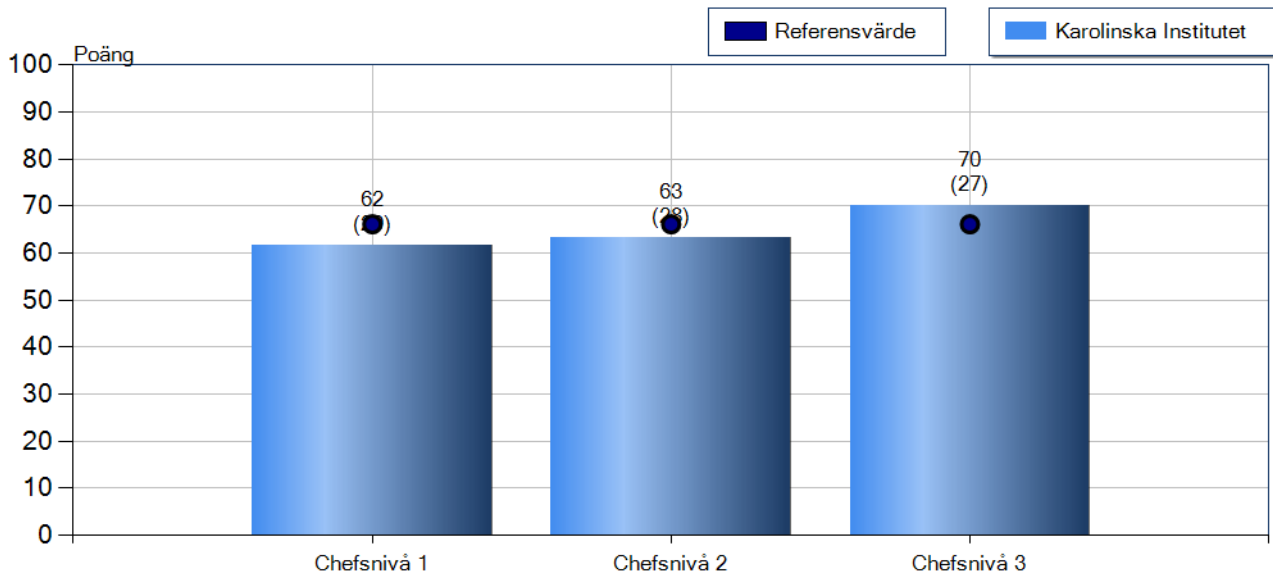
Rättvist ledarskap:

Rättvisa inom organisationen är nära knutet till ledarskapet. Den upplevda rättvisan i de beslut som tas har betydelse för tillfredsställelse och engagemang i arbetet samt för upplevd hälsa och välmående hos medarbetarna.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Väl fungerande ledarskap

Chefsnivåer



Denna bild består av ledarskapsdimensionen väl fungerande ledarskap. Denna fråga gäller inte närmaste chef utan är mer generell för flera chefsnivåer. I enkäten har respondenten haft möjlighet att svara på de chefsnivåer som varit tillämpbara.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

De nivåer som har bedömts är följande:

Chefsnivå 1: rektor/prefekt/förvaltningschef/bibliotekschef

Chefsnivå 2: sektionschef/avdelningschef

Chefsnivå 3: forskargrupsledare/gruppleadare/enhetschef eller motsvarande

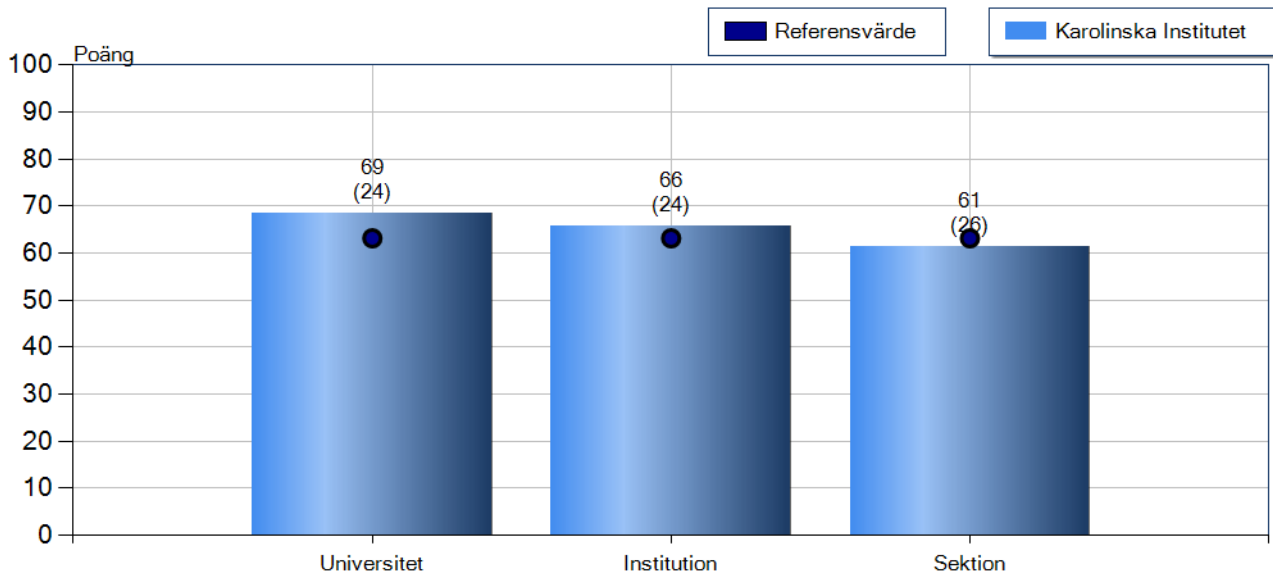
Väl fungerande ledarskap :

Ett väl fungerande ledarskap skapar förutsättningar för ett arbetsklimat som präglas av öppenhet, uppmuntran och stöd. Förmåga att genomföra idéer och förändringar är också väsentliga ledaregenskaper liksom att agera på ett sätt som upplevs som rättvist.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Litar på ledningen

Olika ledningsgrupper



Denna bild visar upplevelsen av ledarskapet på olika ledningsgruppsnivåer.

De nivåer som har bedömts är följande:

Ledningsnivå 1: universitetsledning (rektor, prorektor, universitetsdirektör)

Ledningsnivå 2: institutions/förvaltnings/biblioteksledning

Ledningsnivå 3: sektions/avdelningsledning

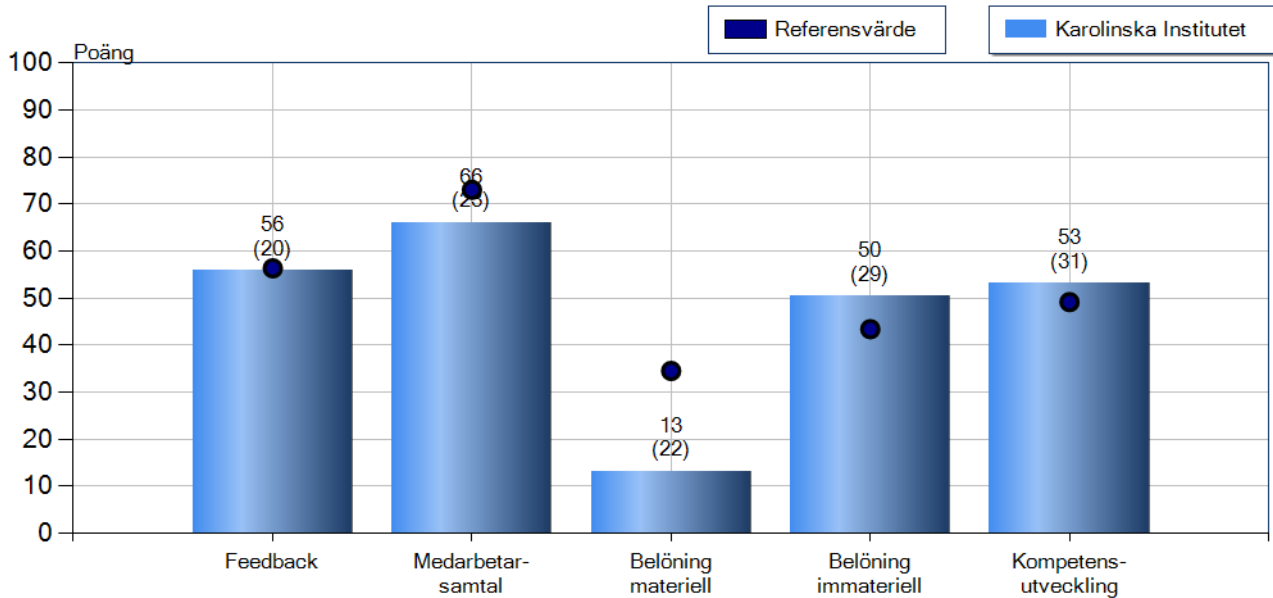
Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Litar på ledningen

Litar på ledningen handlar om i vilken grad de anställda har tillit till ledningens förmåga att klara av framtiden för organisationen.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Personalutveckling



Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Feedback

Feedback beskriver i vilken grad en individ får information om sin arbetsinsats. Feedback är centralt för en individs motivation och är en förutsättning för att en person skall kunna tillägna sig kunskap genom sina erfarenheter.

Medarbetar- samtal

Stapeln visar medarbetarnas grad av tillfredställelse med utvecklingssamtalet. Endast de personer som svarat att de haft medarbetarsamtal ingår i resultatet.

Ett medarbetarsamtal (även kallat utvecklingssamtal, planeringssamtal o dyl.) är ett förberett, återkommande samtal mellan en enskild medarbetare och dennes närmaste chef. Det syftar till att utveckla både verksamheten och den enskilda individen. Medarbetarsamtalet innebär en möjlighet för medarbetaren att få ett perspektiv på den egna arbetssituationen samt att få diskutera idéer till förändring och utveckling av både den egna arbetssituationen och verksamheten i stort. En pågående dialog om de övergripande målen och hur varje enskild medarbetare kan bidra till dessa borgar för en kontinuerlig kompetens- och kvalitetsutveckling.

Belöning materiell och immateriell

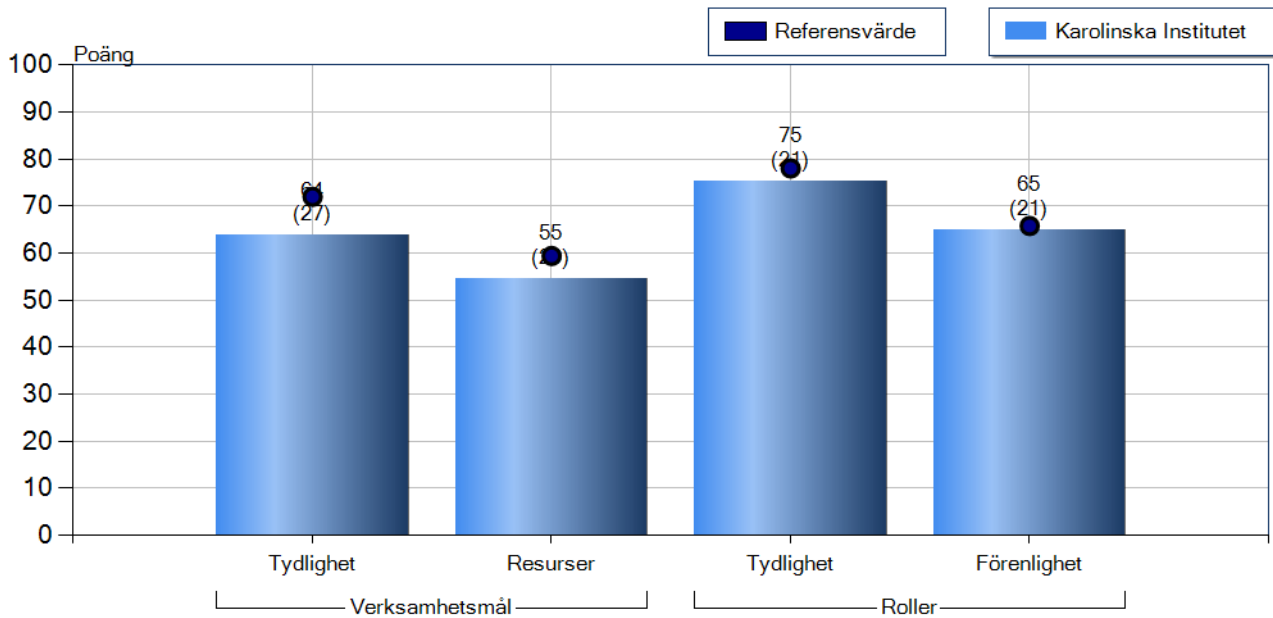
Belöning för ett väl utfört arbete, i form av pengar (materiell belöning) och uppmuntran (immateriell belöning) är centralt både när det gäller arbetsmotivation och välmående.

Kompetens- utveckling

För att vilja arbeta och må bra är det betydelsefullt att den enskilda individen känner att hans/hennes färdigheter och kunskaper är relevanta och tillräckliga. Det är därför viktigt att alla medarbetares potential tas till vara och att deras kunskaper används på bästa sätt, samt att det finns möjligheter till vidareutveckling och utbildning. Både ett formellt och informellt kunskapsutbyte ger möjlighet till ökad kompetensutveckling.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Mål och roller



Denna bild beskriver såväl mål inom verksamheten som personliga mål och roller på arbetsplatsen.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Verksamhetsmål:

Tydlighet

Verksamhetsmål handlar om huruvida medarbetarna upplever att de mål som sätts upp för verksamheten är klara och tydliga.

Resurser

Resurser tar upp frågan om medarbetaren upplever att det finns tillräckliga resurser för att hantera de mål som är satta i verksamheten.

Roller:

Tydlighet

Rolltydlighet beskriver i vilken grad medarbetarna upplever att målen för det egna arbetet är tydliga.

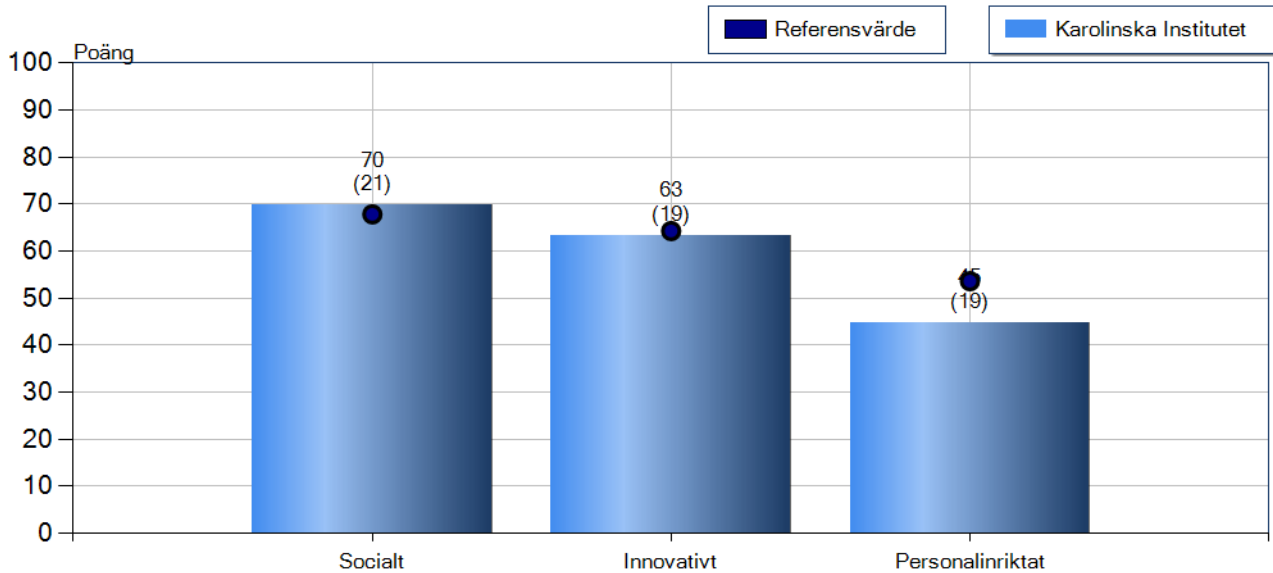
Förenlighet

Stapeln beskriver i vilken grad det finns möjlighet och resurser att nå målen i det egna arbetet.

Både samhället och arbetslivet består av många olika sociala strukturer, vilket gör att samma individ kan inneha flera olika funktioner och utöva olika roller. Rollkonflikter uppstår när det är svårt att förena dessa roller. Otydlighet i roller kan uppstå i en situation där förväntningarna är oklara. Otydliga rollförväntningar kan leda till ökade spänningstillstånd och oro, lägre arbetsmotivation, lägre engagemang i arbetet och missnöje med arbetsuppgifterna.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Organisationsklimat



Arbetsklimatet beskriver den sociala och emotionella atmosfären på arbetsplatsen. I det dagliga samspelet mellan människor, i ett företag som består av strukturer och processer, utvecklas beteendemönster, attityder och känslöstämningar som tillsammans utgör företagsklimatet.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämrre.

Socialt

Det sociala klimatet har att göra med om arbetsklimatet är avslappnat, trivsamt, uppmuntrande och stödjande eller misstroget och mistänksamt.

Innovativt

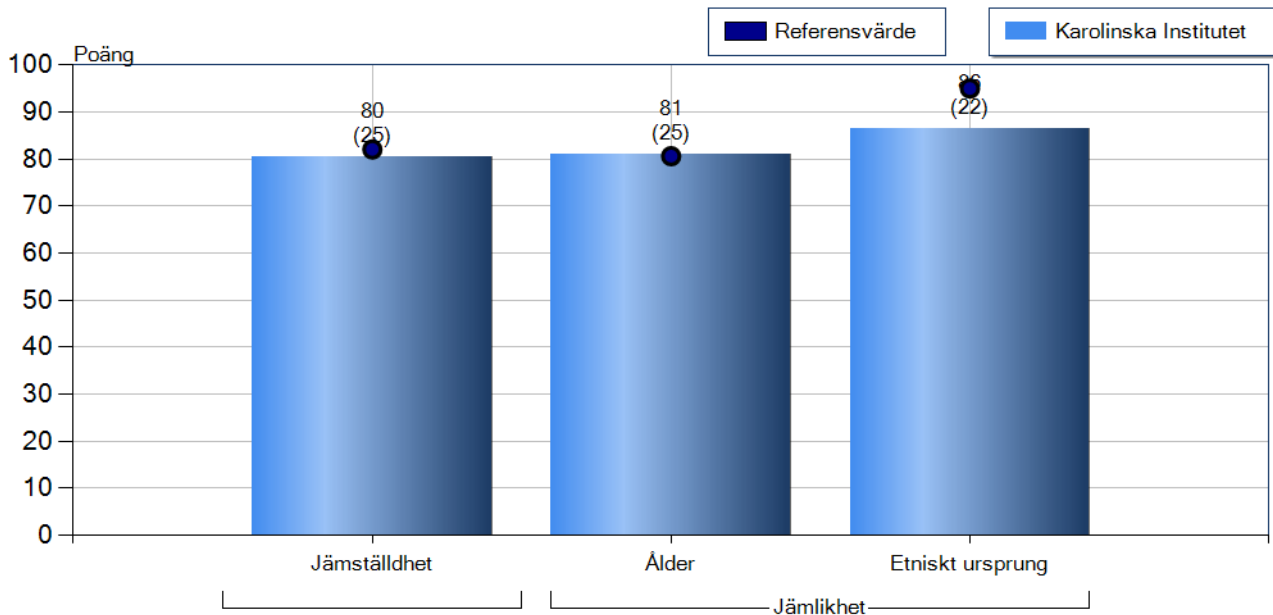
Ett innovativt klimat kännetecknas av att de anställda uppmuntras till att ta initiativ, göra förbättringar på arbetsplatsen och hur kommunikationen fungerar inom arbetsgruppen. Ett innovativt gruppklimat verkar föra med sig en ökad känsla av grupptillhörighet, tydligare mål och ökade sociala kontakter, även utanför gruppen. I ett innovativt klimat upplevs även arbetsbelastningen som lägre.

Personalinriktat

Ett personalinriktat företagsklimat kännetecknas av att personalen syns och uppmärksammas i företagen samt belönas för ett väl utfört arbete. Få studier undersöker sambandet mellan företagsklimat, hälsa och välmående. De förefaller dock som om företagsklimat har inverkan på både hälsa och välmående.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Jämställdhet och jämlikhet



Jämlikhet är ett samlingsbegrepp som innefattar jämställdhet, jämlikhet mellan olika åldersgrupper och mellan anställda med olika etniskt ursprung.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Jämställdhet

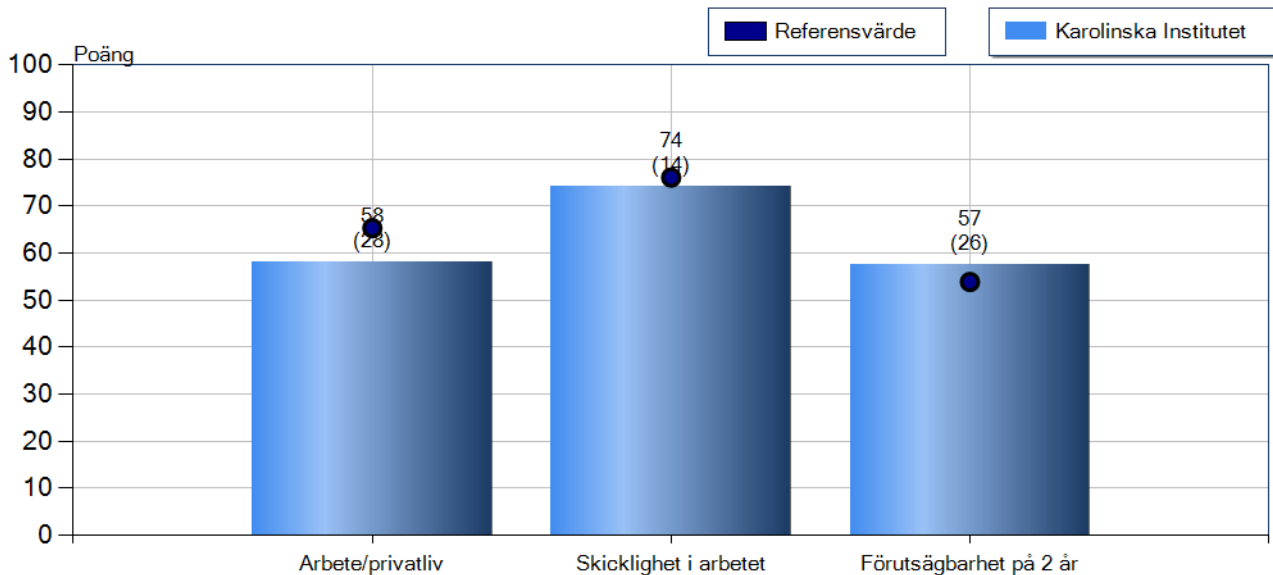
Jämställdhet handlar om kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. En förhållandevis nyligen gjord studie inom några EU-länder visade att den upplevda jämställdheten mellan kvinnor och män, till viss grad, är relaterad till tillfredsställelsen på arbetet.

Jämlikhet ålder och etniskt ursprung

Jämlikhet i ålder och jämlikhet i etniskt ursprung ryms även i begreppet mångfald. Mångfald är ett relativt nytt begrepp som börjar växa fram som ett särskilt strategiskt område. Grunden när det gäller mångfald är att acceptera att de anställda består av olika slags människor. Mångfalden består av synliga och icke synliga skillnader och inkluderar faktorer som kön, ålder, bakgrund, handikapp, personlighet och sätt att arbeta.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Individrelaterade faktorer



Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Arbete/privatliv

Stapeln visar i vilken utsträckning medarbetarna upplever att det är balans mellan arbete och privatliv. Ju högre poäng desto bättre balans. Under senare år har forskningen fokuserat på hur arbete och privatliv tillsammans påverkar individens beteende och välmående. Den individ som känner hög arbetstillfredsställelse har också större möjligheter till ett harmoniskt privatliv jämfört med den som upplever arbetsstress eller konflikt på sin arbetsplats.

Skicklighet i arbetet

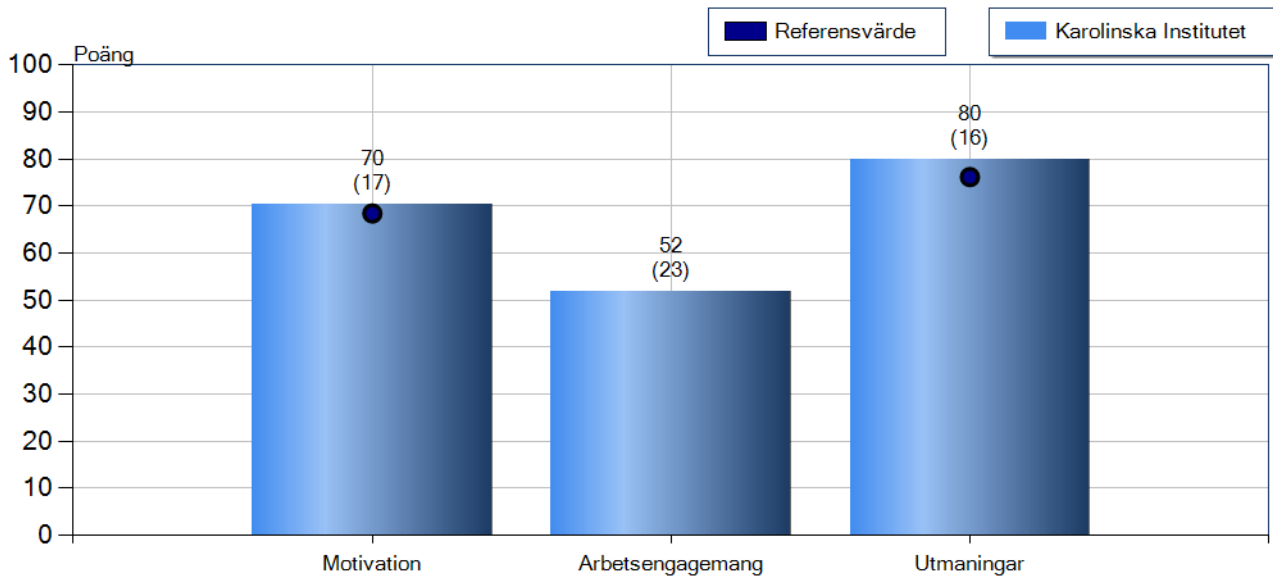
Skicklighet i arbetet tar upp frågor om hur nöjd man är med kvaliteten på utfört arbete, mängden arbete man får gjort, problemlösningsförmåga och relationer till arbetskamrater. Skicklighet i arbetet ger tillsammans med andra arbetsmiljöfaktorer värdefull information om arbetsförhållandena och är sannolikt en viktig faktor för hälsa och välmående.

Förutsägbarhet på 2 år

Förutsägbarhet handlar om individens möjligheter att förutse framtida krav och utvecklingstendenser i arbetet. Osäkerhet angående den egna arbetssituationen har visat sig spela en stor roll för hälsa och välmående.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Drivkrafter



Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/bättre, medan låga poäng som negativt/sämre.

Motivation

Motivation eller arbetsvilja syftar på en "kraft" som driver individer att göra sitt bästa i arbetet. De faktorer som påverkar motivationen kan vara av yttre (t.ex. lön, bonus) eller inre (t.ex. intresse, erkännande) karaktär. Arbetsmotivation har koppling till bl.a. individers prestation.

Arbetsengagemang

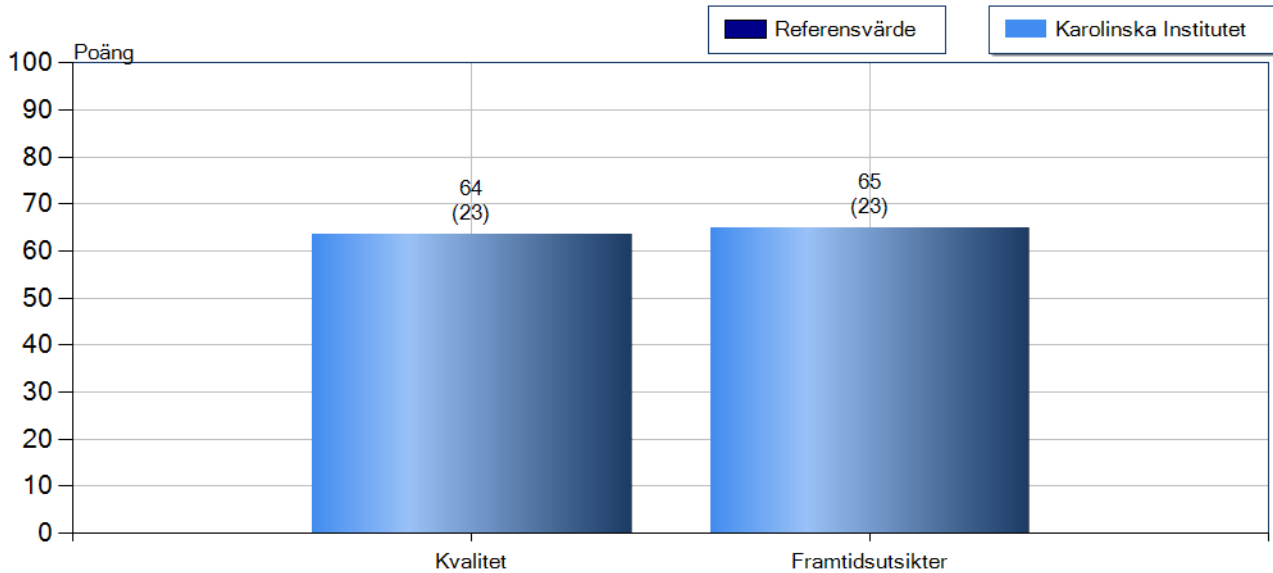
Denna stapel visar hur centralt och viktigt arbetet är för individer. Att känna engagemang för sitt arbete skapar mening, vikt och betydelse åt det man gör. Forskning har visat att arbetsengagemang har koppling främst till mental hälsa/ohälsa.

Utmaningar

Stapeln visar i vilken utsträckning medarbetare upplever att deras kunskap och färdigheter är till nytta i arbetet. Den visar också om medarbetarna tycker att deras arbete är meningsfullt samt att arbetet innebär en positiv utmaning.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Synen på det egna universitetet



Staplarna skall läsas så att ju högre poäng desto bättre/ mer lovande anser man att universitet är jämfört med andra. Låga poäng skall istället läsas som att ju lägre poäng desto sämre/mindre lovande anser man att universitet är jämfört med andra universitet.

Kvalitet

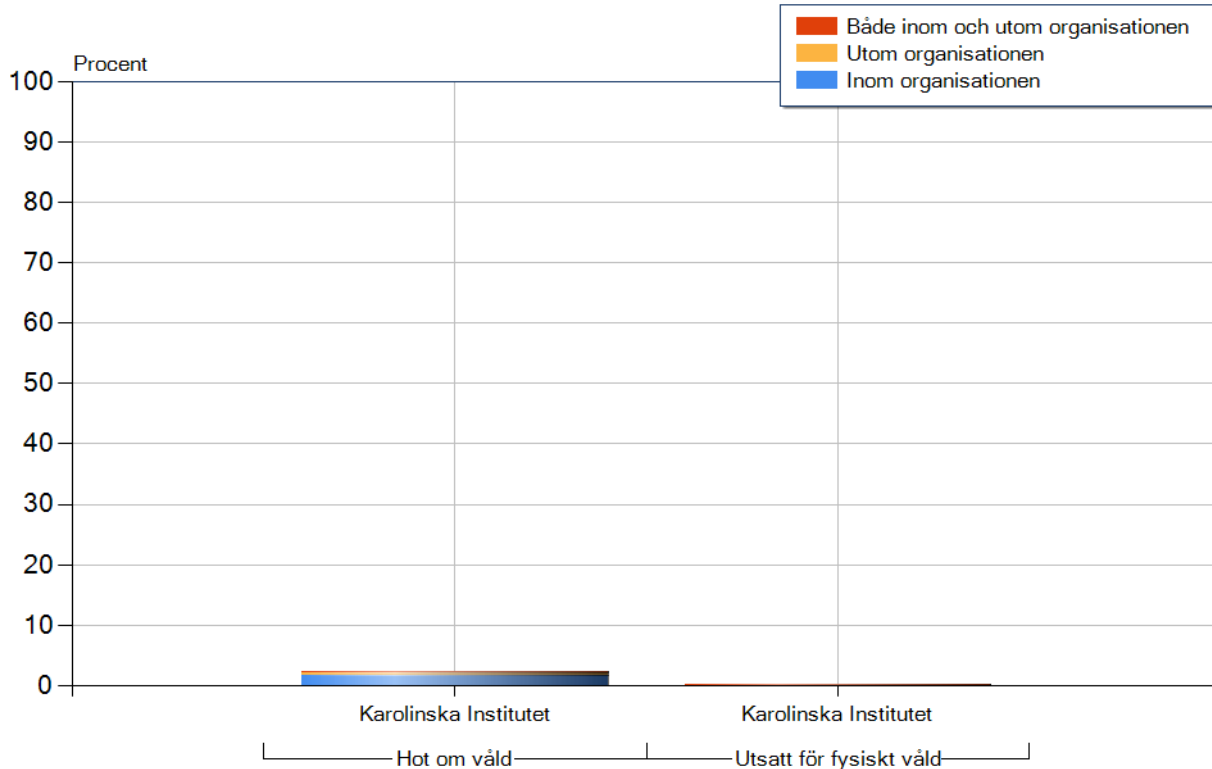
Denna fråga handlar om huruvida den svarande tycker att sitt universitet är bättre eller sämre jämfört med andra universitet i dagsläget.

Framtidsutsikter

Denna fråga handlar om huruvida den svarande tycker att sitt universitet är mer eller mindre lovande gällande framtidsutsikter i jämförelse med andra universitet.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Hot och våld



Här visas resultaten endast på grupper som är minst 30 personer. Staplarna i diagrammet visar andelen i procent som svarat att de blivit utsatta för hot eller våld.

Inom organisationen (ex kollegor, chefer, etc.)

Utom organisationen (ex patienter, finansärer, externa kollegor, studenter, etc.)

Både inom och utom organisationen

Hot om våld:

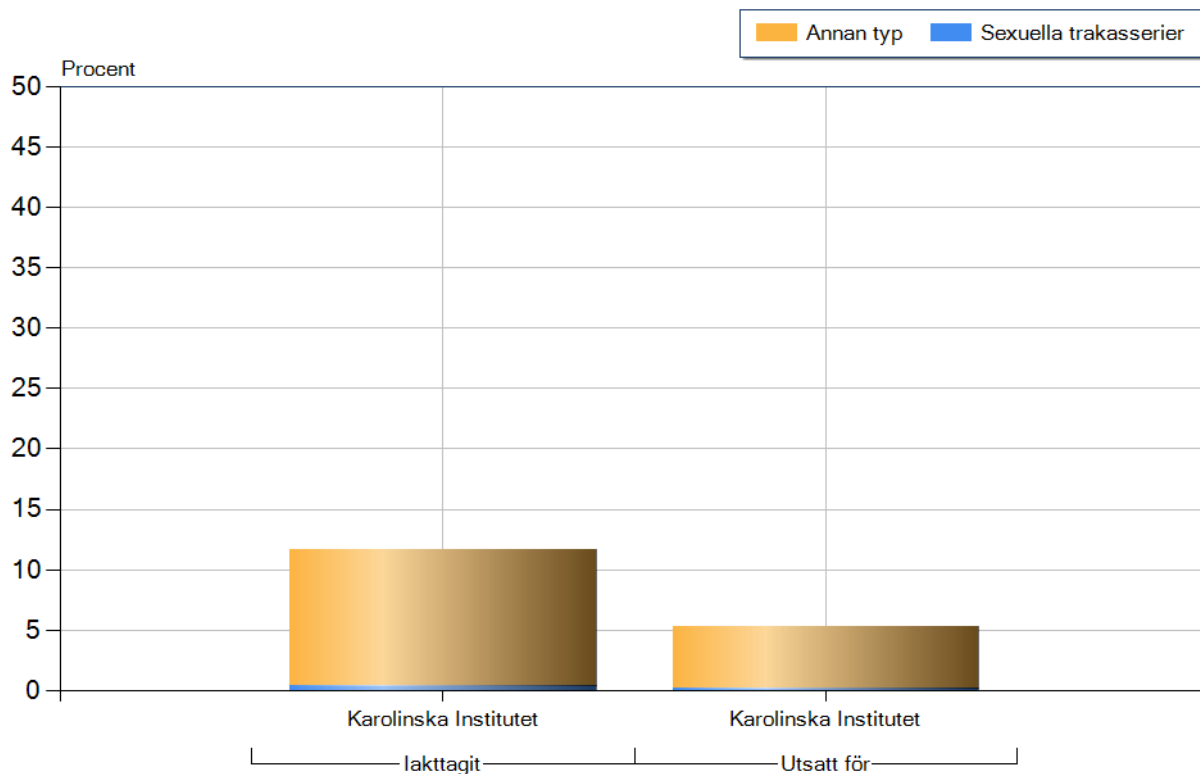
Denna fråga handlar om huruvida en individ blivit utsatt för hot om våld under det senaste 12 månaderna antingen av personer inom organisationen eller utom organisationen.

Arbetsmiljöverket presenterade i sin arbetsmiljöundersökning 2005 att 13,7 % hade blivit utsatta för våld/hot under de senaste 12 månaderna. Bland kvinnor i vården och bland socialsekreterare och kuratorer är det relativt vanligt att utsättas för våld och hot. Bland män är det vanligt bland poliser och säkerhetspersonal.

Utsatt för fysiskt våld:

Denna fråga handlar om huruvida en individ blivit utsatt för fysiskt våld under det senaste 12 månaderna antingen av personer inom organisationen eller utom organisationen.

Mobbning och trakasserier



Staplarna i diagrammet visar andelen i procent som iakttagit eller själv blivit utsatt för mobbning och trakasserier. Den är uppdelad på sexuella trakasserier (trakasserier på grund av kön och trakasserier av sexuell natur) och annan typ av mobbning/trakasserier (pga etnicitet, religion eller annan typ av trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder) som förekommit. Här visas resultaten endast på grupper som är minst 30 personer.

Iakttagit:

Stapeln visar andelen som lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbning/trakasserier på arbetsplatsen. Referensvärdet för tjänstemän inom privata sektorn är 5% och landstingsanställda 3,9%.

Utsatt för:

Stapeln visar andelen av de anställda som uppger att de själva blivit utsatt för mobbning/trakasserier på arbetsplatsen. Referensvärdet för tjänstemän inom privata sektorn är 2,8% och landstingsanställda 1,2%.

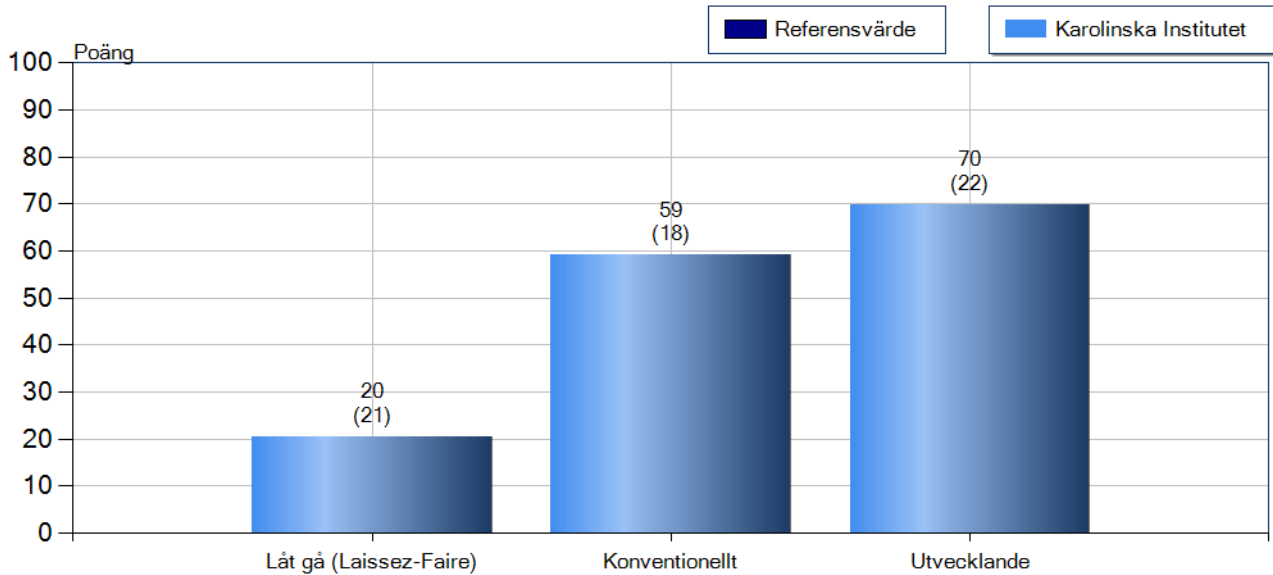
Sexuella trakasserier:

Sexuella trakasserier (trakasserier på grund av kön och trakasserier av sexuell natur) – Jämställdhetslagen säger följande angående trakasserier. "En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetsökande eller en arbetstagar genom trakasserier pga. kön eller genom sexuella trakasserier. Med trakasserier pga. kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetsökande eller arbetstagarers värdighet som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetsökande eller arbetstagarers värdighet" (jämställdhetslagen 16 a §). Enligt arbetsmiljöverkets rapport 2005 uppger 1,1 % av männen och 2,5 % av kvinnorna att de utsatts för trakasserier under de senaste 12 månaderna av chef eller av arbetskamrat.

Annan typ:

Mobbning (trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbning" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade tillfällen under längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbning" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse. Mobbning och trakasserier som pågår systematiskt och konsekvent har visat sig medföra en ökad ohälsa, både fysiskt och psykiskt samt en lägre tillfredsställelse med arbetet. Arbetsmiljöverket presenterade i sin arbetsmiljöundersökning 2005 att 9,3 % av de anställda (kvinnor och män) varit utsatta för mobbning under de senaste 12 månaderna.

Ledarstilar



Denna bild består av tre olika ledarsilar. En ledarstil som karaktäriseras av att inte ta ansvar som ledare, en stil som betonar kontrollerande ledarbeteende och en som karaktäriseras av omdöme och inspiration. Alla ledare använder de olika stilarna i större eller mindre grad. Situationens krav spelar självfallet en stor roll.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/Mycket ofta, medan låga poäng som negativt/Mycket sällan alt. aldrig.

Låt gå (Laissez-Faire)

"Låt gå"-ledarskapet innebär till exempel att man låter bli att ta ställning i viktiga frågor, att man är likgiltig och undandrar sig ansvar, att man är frånvarande när man behövs, att man hittar anledningar att dra sig undan när beslut skall fattas et cetera. Studier har visat att ett ledarskap präglad av ett låt gå karaktär påverkar arbetsgruppers produktivitet och effektivitet negativt.

Konventionellt

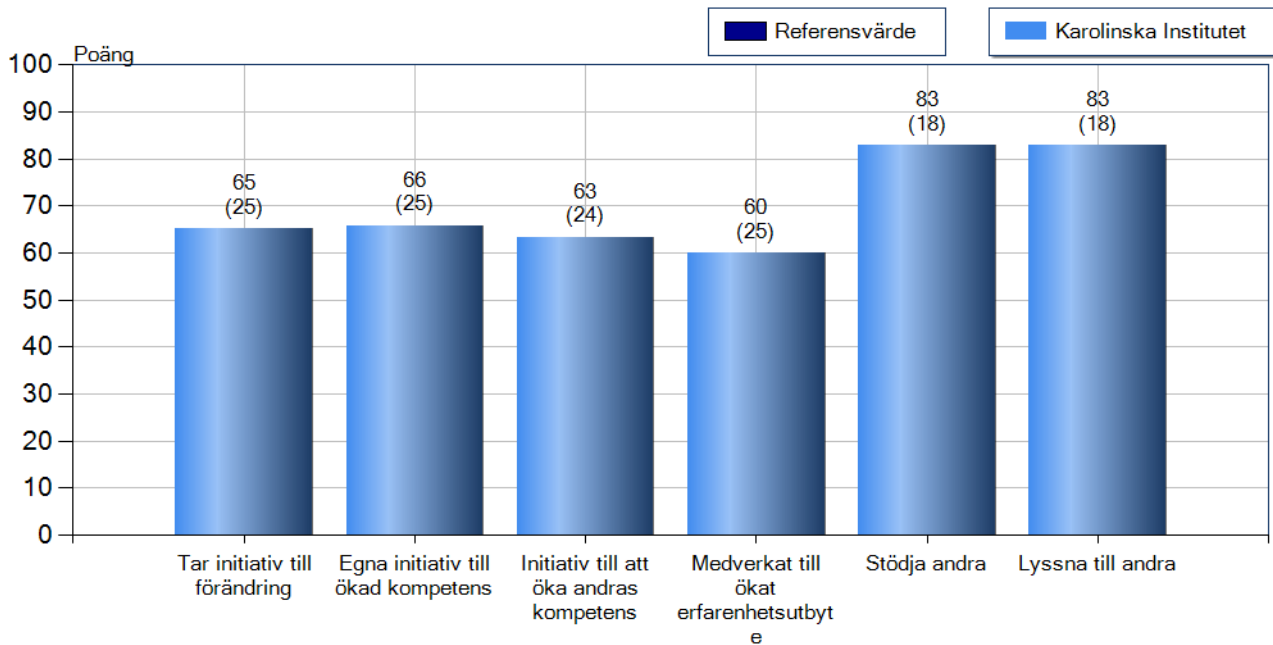
Konventionellt ledarskap har två inriktningar; ledarbeteenden som betonar krav och belöning och kontrollerande ledarbeteenden.

Utvecklande

Det utvecklande ledarskapet har tre kännetecken: (1) det utmärks av föredömligt handlande; (2) det karaktäriseras av personlig omtanke; (3) det är inspirerande. Att vara ett personligt föredöme, att hysa omtanke om sin personal och inspirera och motivera den är en del i ett gott ledarskap.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.

Medarbetarskap



Med medarbetarskap avses förhållningssätt som medarbetare utvecklar för att hantera sina relationer till kollegor och chef på sin arbetsplats. Det handlar om initiativtagande och agerande gentemot andra på arbetsplatsen. Denna bild visar dels frågor som handlar om att själv ta initiativ till att öka sin kompetens dels frågor om att överföra kunskaper och färdigheter till andra. Frågor kring att ge stöd och lyssna till andra är också inkluderade.

Staplarna skall läsas så att höga poäng tolkas som positivt/Mycket ofta, medan låga poäng som negativt/Mycket sällan alt. aldrig.

Tar initiativ till förändring

Denna fråga tar upp om personen själv tar initiativ till diskussion om förändringar/åtgärder.

Egna initiativ till ökad kompetens

Denna fråga tar upp om personen själv tar initiativ till att öka sin egen kompetens.

Initiativ till att öka andras kompetens

Denna fråga tar upp om personen tar initiativ till att överföra kunskap/kompetens till andra.

Medverkat till ökat erfarenhetsutbyte

Denna fråga tar upp om personen själv tar initiativ till ökat erfarenhetsutbyte.

Stödja andra

Denna fråga tar upp om personen stödjer och hjälper kollegor vid behov.

Lyssna till andra

Denna fråga tar upp om personen lyssnar till andras arbetsrelaterade problem.

Siffrorna i staplarna är dels medelvärde vilket är summan av gruppens avgivna svar dividerat med antalet svar. Inom parentes visas standardavvikelse som är ett mått på spridningen av individernas svar, ju högre siffra desto större spridning inom gruppen.