



Vad gör akademiker stressade?

Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer

Vad gör akademiker stressade?

Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer

© Karin Fristedt och Saco 2024

www.saco.se

Innehåll

Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer

Sammanfattning	2
Inledning	4
Akademikern har ett intressant arbete men hög arbetsbelastning	5
Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter – uppgifter som går utanför arbetsuppdraget	6
Vissa arbetsuppgifter kan skapa mer stress än andra	6
Administration – nödvändiga eller onödiga arbetsuppgifter?	9
Betydelsen av en väl fungerande digital arbetsmiljö	10
Viktigt att arbetsgivarens förväntningar är tydliga	11
Tydlighet är en friskfaktor	11
Dialog kan skapa tydligare roller och arbetsuppgifter	12
Viktigt med prioriteringar och stöd	13
Diskussion	14
Källor	18
Beskrivning av statistiken	20
Bilaga	

Vad gör akademiker stressade?

Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer

Sammanfattning

De flesta akademiker, 82 procent, tycker att deras jobb är stimulerande och intressant och de är på det stora hela nöjda med jobbet. Men de flesta, 68 procent, anser också att de har en stor arbetsbelastning och alldeles för mycket att göra. 39 procent av alla akademiker uppger att de varje vecka är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem.

Hög arbetsbelastning är en ständigt återkommande arbetsmiljöfråga för akademiker, och det kan naturligtvis skapa mycket stress. Men att man har för mycket att göra och jobbar många timmar är bara en del av problembilden. Vi behöver resonera mer om vilka andra delar av arbetet som skapar stress.

Fyra av tio akademiker upplever att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från det som man huvudsakligen är anställd för att göra inom sitt yrke. 44 procent tycker inte att det är tydligt vad arbetsgivaren förväntar sig att de ska uppnå i sitt arbete.

Vi behöver även fokusera på hur innehållet i arbetet ser ut, hur det påverkar oss och om vi lägger vår tid på rätt saker – det som vi huvudsakligen är anställda för att göra. Forskningen om onödiga och oskäligen arbetsuppgifter ger stöd för tanken att upplevelsen av att inte hinna med kärnan i sitt yrke kan ge mer stress än mängden arbete i sig. Exempel på en onödig uppgift kan vara att man får dokumentera samma uppgift tre gånger på grund av IT-system som inte kommunicerar med varandra. Studier har visat att onödiga och oskäligen arbetsuppgifter kan öka risken för exempelvis kognitiva problem, anspänning och utmattning.

Otydlighet i arbetet är också något som påverkar akademikers arbetsmiljö. För att kunna prioritera rätt behöver den anställda förstå vilka ramarna är och vad uppdraget innehåller. Det finns ett behov av en kontinuerlig dialog mellan anställd och chef angående arbetsbelastning och stöd i prioriteringar när det behövs. Idag får tre av tio akademiker för det mesta inte eller aldrig hjälp av sin chef med att prioritera arbetsuppgifter när det är mycket att göra.

Onödiga/oskäligen arbetsuppgifter och otydlighet är riskfaktorer i akademikers arbetsmiljö som behöver uppmärksammas och hanteras.

Saco föreslår:

- Förstärk arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Förtydliga de anställdas arbetsuppdrag genom uppdragsdialog eller andra liknande verktyg.
- Skapa rutiner för dialog på organisationsnivå, enhetsnivå och individuellt mellan chef och anställda. Återkoppling och stöd är två viktiga delar i dialogen.
- Ge chefen goda förutsättningar för sitt arbete.
- Utvärderingen av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) visar att organisationen som helhet behöver vara med för att föreskrifterna ska implementeras på ett bra sätt. Många beslut av stor betydelse för arbetsmiljön tas högt upp i organisationen. Därför behöver man även på denna nivå besitta kunskap om arbetsmiljö och OSA.
- IT-arbetsmiljön behöver vara en självklar del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Fortsätt att utreda hur administration kan minskas. Vi behöver styrning som bidrar till att begränsa den administrativa bördan så att mer tid kan ägnas åt kärnverksamheten.
- Fortsätt de utredningar som ser över organisering och styrmodeller inom välfärden. Ökade krav och administrativa pålagor minskar ofta yrkesgruppernas eget handlingsutrymme.
- Saco efterfrågar mer forskning kring onödiga och oskäligen uppgifter och mer kunskap kring dess långsiktiga påverkan på individens arbetsmiljö och hälsa.

Inledning

I den här rapporten har vi ägnat uppmärksamhet åt riskerna med **onödiga och oskäligen arbetsuppgifter** och alltför mycket **otydlighet**. Att jobba med andra uppgifter än de man huvudsakligen är anställd för är vanligare för just akademiker och det kan skapa risker för en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö.

Orsakerna till psykisk ohälsa i arbetslivet är många, men en viktig faktor är långvarig stress. Sacos rapport *Psykisk ohälsa bland akademiker* (2021) visar att det är den psykiska ohälsan som driver utvecklingen av antal pågående sjukfall bland akademiker. Mer än varannan sjukskriven akademiker har en psykiatrisk diagnos, och det är de stressrelaterade diagnoserna som ökar mest.

Frågan är vad som skapar stress i arbetslivet för akademikerna. Saco har redan i tidigare rapporter om akademikers arbetsmiljö funnit att akademiker är mer utsatta än andra grupper när det gäller vissa delar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, man har hög arbetsbelastning och stora krav. Den här rapporten handlar huvudsakligen om tydlighet i förväntningar, om onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och om man verkligen arbetar med det som man är anställd för att göra. Detta är viktiga och centrala frågor i akademikers arbetsmiljö.

Rapporten bygger på en sammanställning av specialbeställda siffror för akademiker utifrån Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning (Arbetsmiljön 2021). Idag har cirka 30 procent av arbetskraften i Sverige tre års eftergymnasial utbildning eller mer, och gruppen fortsätter att växa. Undersökningen genomfördes mellan oktober 2021 och juni 2022, men en del frågor sträcker sig tolv månader bakåt i tiden och omfattar därför delvis pandemin, vilket behöver beaktas. Vidare bygger rapporten även på arbetsmiljöinriktad forskning och fackliga erfarenheter kopplade till det berörda området. Saco har även tidigare beställt statistik från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar och bland annat skrivit om akademikers arbetsmiljö och om gränslöshet.

Akademikern har ett intressant arbete men hög arbetsbelastning

Akademikernas arbetssituation är ofta varken bättre eller sämre än andras. I en hel del av frågorna i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar skiljer sig akademikernas svar inte nämnvärt från svaren från övriga sysselsatta med annan utbildningsbakgrund. På vissa områden, framför allt beträffande fysisk arbetsmiljö, är akademikerna ofta mindre belastade än andra grupper. Men på andra områden är akademikerna mer utsatta. Det gäller framför allt beträffande delar av det organisatoriska och sociala området.

Vi vet sedan tidigare att många akademiker i det stora hela är nöjda med sitt arbete, det uppger 79 procent. De allra flesta akademiker, 82 procent, tycker att arbetet i hög grad är stimulerande och intressant. Motsvarande siffra för övriga sysselsatta är 68 procent.

I arbetsmiljöundersökningen ställs frågan: "Innebär ditt arbete stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?". 68 procent av akademikerna instämmer i detta, antingen i viss mån eller i hög grad, medan motsvarande siffra för övriga sysselsatta är 57 procent. Akademiker som är anställda i kommun och region uppger stor arbetsbelastning i högre grad än i andra sektorer.

Hög arbetsbelastning och stora krav visar sig även i svaren på andra frågor. 39 procent av alla akademiker uppger att de varje vecka är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem, vilket kan jämföras med 27 procent för övriga sysselsatta. 56 procent av akademikerna svarar att de inte kan koppla av tankarna från jobbet under fritiden varje vecka, att jämföra med 43 procent av övriga sysselsatta. Drygt två tredjedelar, 68 procent, av akademikerna uppger att de använder minst halva arbetstiden till att lösa krävande problem, att jämföra med hälften, 50 procent, av övriga sysselsatta.

Många upplever också sitt arbete som psykiskt påfrestande och Sacos förbund har många medlemmar i så kallade kontaktyrken. Lite mer än hälften, cirka 55 procent, av såväl akademiker som övriga sysselsatta arbetar minst halva tiden i kontakt med andra (till exempel kunder eller patienter). Bland kvinnor är det en större andel, cirka 63 procent, som uppger detta, både för akademiker och övriga sysselsatta. Många akademiker, 46 procent, anser att de har ett psykiskt påfrestande arbete. Att jämföra med 37 procent av övriga sysselsatta.

Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter – uppgifter som går utanför arbetsuppdraget

En intressant fråga som ställs i arbetsmiljöundersökningen, som relaterar till arbetsuppgifterna och deras innehåll, är följande: "Upplever du att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från det som du huvudsakligen är anställd för att göra inom ditt yrke?" På denna fråga svarar 40 procent av akademikerna att de upplever detta i hög grad eller i viss mån, att jämföra med övriga där andelen som svarar så är 33 procent. Det verkar alltså vara ett större problem för akademiker än andra. Det är tydligast för anställda inom kommun och region. Upplevelsen av att annat tar tid från huvudsysslan var högre vid de tidigare mätillfällena år 2015, 2017 och 2019. Då var det 46–47 procent av akademikerna som svarade i hög grad/i viss mån på denna fråga. Det är svårt att veta varför andelen minskat under den senaste mätningen.

Undersökningen genomfördes mellan oktober 2021 och juni 2022, men en del frågor sträcker sig tolv månader bakåt i tiden och omfattar därför delvis tiden för pandemin. Vi vill här uppmärksamma de synpunkter som framförts från flera olika professioner. Trots att situationen under pandemin var påfrestande, upplevde vissa att de i högre grad fick fokusera på sina kärnuppgifter. "Det fanns en glädje i att få arbeta med det vi är utbildade för att göra" (Sveriges läkarförbund, [Pandemin satte patienterna i centrum – Tryggevård.se](#))

Den finns viss forskning om det som kallas illegitima arbetsuppgifter. Det är uppgifter som man upplever inte ingår i ens yrkesroll och arbetsuppgifter som man anser är utanför ens ansvarsområde. Ingen uppgift är illegitim i sig själv, utan upplevs som illegitim i relation till en yrkesroll eller ett arbetsuppdrag. En uppgift kan alltså vara legitim för ett yrke/en anställning men inte för ett annat. Illegitima arbetsuppgifter beskrivs som antingen onödiga eller oskäliga. Onödiga arbetsuppgifter är sådant som inte skulle behöva göras om man till exempel organiserade arbetet annorlunda. Oskäliga arbetsuppgifter beskrivs som sådant som individen anser ligger utanför arbetsuppdraget och egentligen ska göras av någon annan/ borde ligga i en annan befattning. (Aronsson, Mellner 2016). Vi kommer fortsättningsvis använda begreppen onödiga och oskäliga arbetsuppgifter i rapporten.

Vissa arbetsuppgifter kan skapa mer stress än andra

Arbetet ger en viktig grund för identitet och självbild. I yrken som kräver en lång utbildning, som exempelvis legitimationsyrken, verkar arbetsidentiteten vara särskilt stark. Enligt en teori som benämns SOS (*stress as offense to self*) kan arbetsuppgifter som normalt inte uppfattas ingå i individens yrkesroll och den professionella identiteten vara stressande och påverka självbilden negativt. Arbetsuppgifter värderas olika beroende på om de uppfattas tillhöra det som är professionens/

yrkets kärna, dess periferi eller ligger utanför. Att tilldelas onödiga och oskäligen arbetsuppgifter kan upplevas som bristande respekt för individens kompetens och yrkesroll. (Aronsson, Mellner 2016) (Aronsson m.fl. 2012).

En studie av läkare visar på samband mellan förekomst av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och anspänning, utmattning och kognitiva störningar (Aronsson 2012). En annan studie med chefer som undersökningsgrupp visar liknande resultat: denna typ av arbetsuppgifter ökar stressen och minskar tillfredsställelsen med den egna prestationen. Studien hade i syfte att undersöka förekomsten av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och dess koppling till arbetets organisering. Resultaten visade på att en otydlig organisation skapar onödiga och oskäligen arbetsuppgifter. Man talar om organisatorisk styrbrist i form av att det är svårt att implementera strategiska beslut i verksamheten, man har en oöverskådlig beslutsstruktur och cheferna har svårt att få en bild av vad de verkligen ansvarar för. Resultaten visade också att ju fler underställda en chef har, desto fler onödiga och oskäligen arbetsuppgifter. (Björk m.fl. 2013).

En studie som omfattade privata tjänstemän inom Unionen och medlemmar i två av Sacos medlemsförbund (Kyrkans Akademikerförbund och dåvarande Sveriges Skolledarförbund) undersökte förekomsten av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och kopplingen till stress och ohälsa. Deltagarna delades in efter förekomst av oskäligen arbetsuppgifter. 22 procent av deltagarna kategoriserades ha en hög nivå av sådana. Att ha en chefsposition var förenat med en högre nivå av oskäligen arbetsuppgifter. Studien visar på riskökningar för gruppen med hög nivå av oskäligen arbetsuppgifter, i form av anspänning, utmattning, sömnsvårigheter, irritation och koncentrationssvårigheter (Aronsson, Mellner, 2016).

”Att inte hinna med själva kärnan i yrket ger troligen mer stress än arbetsmängden i sig.” [...] ”De uppgifter som tillhör kärnverksamheten, och som känns intellektuellt stimulerande, är inte de som primärt skapar stress. Det verkar främst vara de som inte tillhör kärnan som sänker självkänslan och gör oss stressade” (Gunnar Aronsson i ”Strul ger stress” SkolLedaren nr 8, 2011).

Kopplat till rapporten *Hur har du det på jobbet?* genomfördes en Novus-undersökning med drygt 2000 yrkesarbetande deltagare. Där ställdes frågan ”Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?”

Tre av tio svarade att man gör det några gånger per månad eller någon gång i veckan. Drygt en av tio gör det så ofta som tre gånger per arbetsvecka – eller upp till flera gånger per arbetsdag. Resterande 57

procent gör det mer sällan än varje månad. Det finns i denna undersökning ingen skillnad mellan hur ofta arbetare och tjänstemän måste utföra arbetsuppgifter som de anser egentligen inte behövs. Tre branscher sticker ut där det är vanligast att man tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs. Det är vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning. I undersökningen fick de tillfrågade också uppge vilken typ av uppgifter det var som man anser egentligen inte behöver utföras. Av svaren framkommer att högt upp på listan kommer dokumentation och arkivering (18 procent), administration (12 procent) samt rapportering och statistik (9 procent) som tillsammans står för 39 procent av svaren (Eklind Kloo, 2020).

Undersökningen visar också att de som ofta utför arbetsuppgifter som de anser egentligen inte behövs även anser att arbetet försämrar deras livskvalitet i högre grad. 32 procent av de som måste utföra sådana arbetsuppgifter tre gånger per vecka eller oftare anser att arbetet försämrar deras livskvalitet, vilket är en dubbelt så hög siffra som för snittet där 16 procent uppger att deras arbete försämrar livskvaliteten. Dessutom svarar nästan 2 av 10 (18 procent) av de som ofta utför arbetsuppgifter som man anser egentligen inte behövs att de inte upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan (Eklind Kloo, 2020). Upplevelsen av bristande respekt beskrivs även i tidigare nämnda rapport Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion (Aronsson/Mellner 2016)

Samtidigt visar rapporten att de som sällan måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs, i hög grad upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplatser. Arbetsmiljöverkets undersökning visar att två av tio akademiker upplever att de har för lite inflytande över jobbet. Och det är lika många akademiker, 24 procent, som övriga sysselsatta som återfinns i gruppen med hög anspänning i arbetet, det vill säga som har höga krav och låg kontroll. Detta är vanligare för anställda i kommun och region. Upplevelsen av låg kontroll över arbetssituationen är en riskfaktor som alltså även finns hos en fjärdedel av akademikerna. Betydelsen av att ha inflytande över sin egen arbetssituation och arbetstid ska inte underskattas.

Mycket av arbetsmiljödiskussionen handlar om den kvantitativa belastningen i tid och frekvens, där de huvudsakliga arbetsuppgifterna har varit i fokus. De har uppfattats som stressens källa. Att studera förekomsten av illegitima arbetsuppgifter, innebär att man även tittar på om uppgifterna ligger inom ramen för vad som kan förväntas från den anställda, och vilken belastning alla sidouppgifter kan innebära. Eftersom fyra av tio akademiker i arbetsmiljöundersökningen 2021 svarar att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från det som de huvudsakligen är anställda för att göra inom yrket, menar Saco att mer långsiktig forskning

om illegitima arbetsuppgifter är viktig. Just nu pågår ett aktuellt forskningsprojekt vid Stockholms universitet: *Detta ingår inte i mitt arbete! Långsiktiga hälsokonsekvenser av illegitima arbetsuppgifter inom kontaktyrken*

Administration – nödvändiga eller onödiga arbetsuppgifter?

Diskussionen om den ökade administrationen i arbetslivet – kopplat till styrning, dokumentationskrav och digitalisering – har pågått en längre tid. Naturligtvis finns det mycket dokumentation som är viktig och nödvändig för verksamheten. Men en del av de arbetsuppgifter som uppfattas som onödiga och oskäligen har visat sig vara administrativa. Detta är framför allt dokumenterat i den offentliga sektorn. Utvecklingen med ökad administration har påtalats av flera av Sacos förbunds yrkesgrupper, exempelvis lärare och läkare.

I Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökning 2022, framkommer att hög administrativ belastning är det som flest lärare, 53 procent, tydligt anger som det största arbetsmiljöproblemet (Lärarnas Riksförbund/Skolvärlden, 2022). På samma sätt valdes lägre krav på dokumentation, som den viktigaste åtgärden för att minska arbetsbelastningen, av 61 procent i Lärarförbundets undersökning (Lärarförbundet 2019). I en undersökning om gymnasielärare och deras arbetsmiljö framkom att en tredjedel av de tillfrågade gymnasielärarna hade varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress någon gång under de senaste tre åren, och det enskilt största skälet till denna stress var hög administrativ arbetsbelastning (Lärarnas Riksförbund, 2019). För Sveriges Lärare (tidigare Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet) är minskade dokumentationskrav en uppmärksam arbetsmiljöfråga.

Även läkare är en av de yrkesgrupper där det förs diskussioner om den tid man lägger ner på administration är rimlig. Myndigheten för vårdanalys presenterade år 2013 en rapport, *Ur led är tiden*, som handlar om användningen av läkares tid och kompetens. Rapporten föreslår utvecklingsområden för att effektivisera läkares arbete, som bland annat att tydligare prioritera mellan administrativa krav (Myndigheten för vårdanalys, 2013). I en annan studie, om läkare och dess arbetsuppgifter, nämns platsbrist och just administrationen kring detta som en väsentlig onödig/oskäligen arbetsuppgift. Studien visade att bland de med en stor andel onödiga och oskäligen arbetsuppgifter hade fler stressrelaterade kognitiva problem och fler kände sig uttröttade eller känslomässigt tömda efter arbetet (Aronsson m.fl., 2012).

Läkarnas egen arbetsmiljöundersökning visar att mer än 20 procent av läkarna inte hinner med det direkta patientarbetet inom ramen för sin normala arbetstid. Angående det administrativa arbetet är det mer än hälften som menar att de inte hinner med det administrativa arbetet inom normal arbetstid (Sveriges läkarförbund, 2023).

I en tidsanvändningsstudie genomförd på elva vårdcentraler i fyra regioner mättes vilka uppgifter personalen använde sin tid till. I en enkät undersöktes även den psykosociala arbetsmiljön och i vilken grad man upplevde att man hade onödiga eller oskäligen arbetsuppgifter. Enligt studien ägnar personalen i snitt nästan hälften av sin tid till administration. Enkätens resultat visar på ett samband mellan negativ psykosocial arbetsmiljö och att ha mycket onödiga och oskäligen arbetsuppgifter. Studien visar också att ju mer direkt patientarbete deltagarna i studien hade, desto mindre upplevde de att de hade oskäligen arbetsuppgifter.

Även inom den statliga sektorn har frågan om administration och kärnverksamhet uppmärksamats. "Onödigt tidskrävande administration kan emellertid stjäla tid från kärnverksamheten, leda till frustration bland medarbetarna och förhindra cheferna att utöva ett gott ledarskap. Det finns också en risk att administrationen hos myndigheter expanderar till följd av bland annat hur styrning och uppföljning av verksamheter är utformade" (Mer tid till kärnverksamheten, s. 85, Statskontoret, 2016).

Den administrativa belastningen, särskilt inom vård, omsorg och skola, har uppmärksamats politiskt och det pågår just nu ett antal utredningar där betydelsen av mindre administrativ belastning betonas. Några exempel på detta är *Ett helt eller delvis statligt huvudmannaskap för hälso- och sjukvården* och *En minskad administrativ börda för förskollärare och lärare* samt även arbetet med *Förslag till färdplan för genomförandet av en nationell digital infrastruktur för hälso- och sjukvården*.

Betydelsen av en väl fungerande digital arbetsmiljö

Det är inte bara den administrativa belastningen som behöver beaktas. När arbetet blir digitaliserat genom datorer, automatisering och AI med mera blir de digitala systemens egenskaper centrala för arbetets villkor. De påverkar arbetets förutsättningar och vår arbetsmiljö; den fysiska, organisatoriska, sociala och kognitiva. De system vi använder oss av är en del av vårt dagliga arbetsliv och datorn är för de flesta akademiker ett av de viktigaste arbetsverktygen. 81 procent av akademikerna använder datorn minst halva sin arbetstid men motsvarande siffra för övriga är 44 procent.

Tyvärr är fortfarande arbetsmiljöperspektivet eftersatt när det handlar om kravställning, upphandling, utveckling och införande av digitala system på våra arbetsplatser. I Föreskrifter om Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) framkommer att "Programvara och system ska vara lämpligt utformade med hänsyn till arbetsuppgiftens krav och användarens förutsättningar och behov". Många tidigare undersökningar från fackliga organisationer visar på att användarna upplever att de inte har inflytande samt att

användarmedverkan inte fungerar vid införande av IT-system och digitala arbetsverktyg. Man anser inte heller att vidareutvecklingen av verktygen, hur systemen följs upp och anpassas till nya krav och behov fungerar väl. Även utbildning är en bristvara (Unionen, 2017; Saco, 2018). Den digitala arbetsmiljön behöver bli en självklar del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom användarmedverkan kan vi undvika alltför styrande system som minskar vår egenkontroll och i stället skapa användbara system som underlättar arbetet och ger verksamhetsnytta.

Särskilt betydelsefullt är att uppmärksamma risken för kognitiva arbetsmiljöproblem i detta sammanhang. I digitalt, datorstött arbete kan det förekomma olika hinder eller störningar som påverkar våra kognitiva funktioner på ett negativt sätt, vilket hindrar individen från att använda sina kunskaper och färdigheter till den egentliga arbetsuppgiften på ett effektivt sätt. Ett dåligt utformat IT-verktyg kan innebära just ett sådant hinder. När datorstöden inte är anpassade till människors kognitiva förmågor och till de krav som finns i arbetet uppstår ofta arbetsmiljöproblem. Utöver stress och frustration över dålig användbarhet, uppstår mycket förlorad arbetstid och kostnader kopplat till brister i IT, som i stället hade kunnat läggas på arbetets kärnuppgifter (Sandblad m.fl. 2018).

Viktigt att arbetsgivarens förväntningar är tydliga

Ytterligare en fråga som ställs i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning som relaterar till krav och arbetsuppgifter handlar om arbetsgivarens förväntningar. På frågan "Är det tydligt vad din arbetsgivare förväntar sig att du ska uppnå i ditt arbete?" svarar endast drygt hälften, 56 procent, av akademikerna "Ja". Det innebär alltså att mer än fyra av tio akademiker inte tycker det är tydligt vad arbetsgivaren förväntar sig. För övriga sysselsatta är det något fler, 61 procent, som upplever att det är tydligt vad arbetsgivaren förväntar sig.

Tydlighet är en friskfaktor

Tydlighet alternativt otydlighet i mål och arbetsuppgifter är viktiga faktorer i arbetsmiljösammanhang. Arbetsmiljöverkets Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) omfattar bland annat området ohälsosam arbetsbelastning, där otydlighet är en av de saker man valt att försöka motverka. I föreskrifterna står att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Det ska vara balans mellan vågskålarna. Otydlighet i mål och otydligheter i roller och arbetsuppgifter landar på kravsidan i vågskålen. Otydligheten kan innebära att det blir oklart vilka resultat som ska uppnås. Oklarheter i arbetsuppgifter, som till exempel *vad* som ska göras och av *vem*, kan bli problem som måste lösas, vilket blir ett krav i sig.

Forskning visar att det är viktigt att målen för arbetet är tydliga och kända av alla, bland annat för att bibehålla motivation och hälsa. Tydliga mål och roller i arbetet är en friskfaktor och ger den anställda möjlighet till förståelse för de förväntningar och det ansvar som finns i arbetet. Om rollerna är otydliga kan det även uppstå osäkerhet bland de anställda kring arbetsfördelning med mera, vilket kan ge upphov till samarbetsproblem och konflikter. Otydliga roller och motstridiga krav kopplade till dessa kan skapa rollkonflikter (Hultberg A m.fl. 2018).

Forskning visar att otydlighet om vad som gäller i arbetet även kan orsaka skadlig stress. I Fortes kunskapsöversikt om psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro beskrivs till exempel rollkonflikter som en riskfaktor i arbetslivet, som kan ge ökad risk för depressionssymtom och sjukskrivning. Medan organisatorisk måltydlighet ger ökad chans till en positiv förändring i psykisk energi, och minskad arbetsrelaterad utmattning. Tydlighet i mål och roller är alltså en viktig friskfaktor (Forte, 2015).

”Organisationer med tydliga mål och förväntningar kan skapa gynnsammare förutsättningar för arbetet, stödja de anställdas handlingsutrymme, det sociala kapitalet och förmågan att hantera arbetslivet, och därmed främja hälsa” (Psychosocial work conditions and aspects of health, s. 4, Cathrine Reineholm, Linköpings universitet 2013).

Dialog kan skapa tydligare roller och arbetsuppgifter

Ett sätt att skapa tydlighet i roller och arbetsuppgifter kan vara att arbeta med uppdragsdialog. Tanken med en bra uppdragsdialog är att den leder till att det blir tydligt för medarbetaren hur arbetsåtagandet ser ut, vilket ger ökad kontroll och förutsägbarhet. En sådan dialog borde också kunna göra det tydligt vad som är uppdragets kärna och prioritet. En studie visade att målklarhet hade ett starkt samband med både kvantitativ arbetsbelastning och onödiga och oskäliga arbetsuppgifter. Utan en dialog som klargör arbetsmängd, uppgifter och mål i arbetet blir det svårare för individen att värja sig från onödiga och oskäliga arbetsuppgifter eller överbelastning. (Aronsson, m.fl., 2015).

I tionde paragrafen i Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) framkommer hur man ska klargöra arbetsinnehållet och motverka otydlighet:

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

- 1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,*
- 2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,*
- 3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,*
- 4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och*

5. *vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.*

Allmänna råd: Genom att fortlöpande gå igenom punkterna 1–5 blir det möjligt att förebygga onödiga krav och belastningar på arbetstagarna. (AFS 2015:4)

Viktigt med prioriteringar och stöd

Andra frågor i arbetsmiljöundersökningen som relaterar till föreskriftens paragrafer om prioritering och stöd är "Om du anser att du har för mycket att göra, kan du då få besked från din chef/arbetsledare om vad som ska göras i första hand?". 30 procent av akademikerna uppger att de för det mesta inte, eller aldrig, får hjälp med detta.

Arbetsmiljöundersökningen visar också att många akademiker känner sig otillräckliga i förhållande till sitt arbete. 32 procent av akademikerna svarar att de känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka medan 21 procent av övriga sysselsatta gör det. Med en stor otydlighet i målen, uppdraget och arbetsuppgifterna är det naturligtvis svårare att veta när man är klar och därmed lättare att känna osäkerhet och otillräcklighet över arbetsinsatsen. Om man dessutom upplever att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från kärnuppgifterna, det som man huvudsakligen är anställd för att göra, är det ytterligare en faktor som kan leda till att man känner sig otillräcklig.

Att arbeta med friskfaktorer har uppmärksammats. Ett exempel är Suntarbetsliv som skapat verktyg i form av Friskfaktorlabbet. Detta bygger på tidigare forskning och rapporter kring friskfaktorer. (Centrum för arbets- och miljömedicin, 2013). En av de åtta friskfaktorerna som beskrivs är just prioritering av arbetsuppgifter. Där kan man läsa följande: "Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser. Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra. Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen. Vid hög arbetsbelastning får medarbetarna hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna." (Sunt arbetsliv, 2024)

Diskussion

De flesta akademiker tycker att deras jobb är intressant och meningsfullt, men att de har en alltför hög arbetsbelastning. Hög arbetsbelastning är en ständigt återkommande arbetsmiljöfråga för akademiker. Detta kan självklart skapa stress och utan tillräcklig återhämtning kan det i förlängningen leda till ohälsa.

Men att man har för mycket att göra och jobbar många timmar är bara en del av problembilden. Vi behöver i högre grad även diskutera hur innehållet i arbetet ser ut, hur det påverkar oss och om vi lägger vår tid på det som vi huvudsakligen är anställda för att göra. Forskningen om onödiga och oskäliga arbetsuppgifter ger stöd för tanken att upplevelsen av att inte hinna med kärnan i sitt yrke kan ge värre stress än mängden arbete i sig. Att om man tvingas arbeta med onödiga och oskäliga arbetsuppgifter i för stor utsträckning kan även det leda till stress och ohälsa. Flera här redovisade studier har visat på ökad risk för kognitiva problem, anspänning, utmattnings, sömnsvårigheter, irritation och koncentrationssvårigheter. Även en upplevelse av bristande respekt för ens kunskap, låg kontroll och minskad livskvalitet har framkommit.

Fyra av tio akademiker anser att andra arbetsuppgifter tar för mycket tid från det man huvudsakligen är anställd att göra. Ännu fler, 44 procent, tycker inte att det är tydligt vad arbetsgivaren förväntar sig att de ska uppnå i sitt arbete. Samtidigt får tre av tio akademiker sällan eller aldrig hjälp med prioriteringar när uppgifterna blir för många. Att uppleva att annat tar tid från huvudsysslan är vanligare för akademiker än andra sysselsatta och det kan vara en riskfaktor för sämre organisatorisk och social arbetsmiljö.

Diskussionen om att inte hinna med sina kärnuppgifter är högst aktuell. Många akademiker beskriver på olika sätt upplevelsen av att inte komma till sin rätt i sitt arbete och att deras tid, energi och kompetens inte tas till vara på ett vettigt sätt. Vi behöver i högre grad verka för att skapa inflytande över arbetets innehåll och begränsa onödiga och oskäliga arbetsuppgifter, som till exempel överdokumentation och effekter av dåliga IT-system som dubbelregistrering.

"Pandemin visade tydligt att det går att korta ner beslutsvägar och förenkla administrationen. När vi (...) får ägna mer tid åt patienter och mindre tid åt administration blir vården mer effektiv." (Tillvarata lärdomarna från coronapandemin, Läkartidningen, 2022)

Utifrån den statistik vi just presenterat om akademiker kan man se att det finns många steg kvar att ta innan vi når fram till intentionen i *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). För att uppnå balans mellan krav och resurser kan man behöva öka resurserna men även minska kraven. Otydliga organisationer, onödiga och oskäliga

arbetsuppgifter, oklara mål och roller – allt detta hamnar på kravsidan och behöver uppmärksammas och hanteras.

I samband med Arbetsmiljöverkets utvärdering av OSA-föreskrifterna har det framkommit att OSA-arbetet upplevs som betydelsefullt men att det behövs mer kunskap för att stödja tillämpningen av föreskrifterna. Man har också lyft att det kan vara nödvändigt att högsta ledning/styrelse/politiker behöver involveras i arbetsmiljöarbetet i högre grad. Vissa avgörande beslut tas inte på enhetsnivå av första linjens chef utan högt upp i organisationen. Organisationen som helhet behöver vara med för att föreskrifterna ska implementeras på ett bra sätt. (von Thiele Schwartz m.fl. 2023) Saco har motsvarande erfarenheter från våra förbund, vilket tydliggörs i skriften *Fem år med OSA-föreskrifterna – erfarenheter från skyddsombud och anställda i Sacos förbund* (Saco 2021).

Saco föreslår:

- Förstärk arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö genom att integrera det i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Det finns bra stöd i att skapa tydlighet i mål och i arbetsuppdraget och att arbeta med balans mellan krav och resurser, i 7–10 §§ i *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).
- Förtydliga de anställdas arbetsuppdrag genom uppdragsdialog eller andra liknande verktyg. En sådan dialog kan tydliggöra vilket uppdrag den anställda har (och inte har) och vilka resurser som behövs för att kunna genomföra uppdraget. Om den anställda har överblick över vad uppdraget innehåller och vilka ramar som finns blir det lättare att prioritera rätt. Det blir också lättare att tydliggöra onödiga och oskäliga arbetsuppgifter.
- Skapa rutiner för dialog, på organisationsnivå, enhetsnivå och individuellt mellan chef och anställda. Genom en kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chef om arbete, förväntningar och prioriteringar får chefen löpande information om hur mycket den anställda arbetar, med vad och om det finns en bra balans mellan krav och resurser, arbetsbelastning och återhämtning. Återkoppling och stöd är två viktiga delar i dialogen.
- Ge chefen goda förutsättningar för sitt arbete. Även chefen behöver ha tydlighet och balans mellan krav och resurser i sitt uppdrag. Chefer verkar löpa större risk att få onödiga och oskäliga arbetsuppgifter. En tydlig organisation och beslutsstruktur underlättar för chefen att få en bild av vad hen ansvarar för.

- Utvärderingen av organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) visar att då ett stort ansvar ligger på första linjens chefer är det betydelsefullt att de har rätt kompetens och förstår sin roll i arbetsmiljöarbetet. Utvärderingen betonar vikten av att även högsta ledningen/styrelse/politiker behöver vara delaktiga och besitta arbetsmiljökunskap för att OSA-föreskriftens intentioner ska kunna förverkligas. Organisationen som helhet behöver vara med för att föreskrifterna ska implementeras på ett bra sätt. Många beslut av stor betydelse för arbetsmiljön tas högt upp i organisationen (exempelvis upphandling av IT) och därför behöver kunskap om OSA och riskbedömningar finnas i alla led.
- Vi behöver arbeta för att den digitala arbetsmiljön ska bli en självklar del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön, även den digitala. En bra beställarprocess har stor betydelse. Det är viktigt att användbarhet och tillgänglighet lyfts in tidigt. Användarmedverkan behöver finnas med kontinuerligt under hela processen med beställning, upphandling och utveckling av IT-system och digitala arbetsverktyg.
- Fortsätt att utreda hur administrationen kan minskas. Saco menar att vi behöver tydliggöra vilken administration som är viktig och nödvändig för verksamheten och vilken som är en onödig pålaga. Det är viktigt att välja ut den dokumentation som är prioriterad, som skapar nytta för verksamheten och hur den på bästa sätt ska inhämtas/produceras. Vi behöver styrning som bidrar till att begränsa den administrativa bördan så att mer tid kan ägnas åt kärnverksamheten.
- Fortsätt de utredningar som ser över organisering och styrmodeller inom välfärden. Styrning och ledning är en viktig arbetsmiljöfråga. Ökade krav och administrativa pålagor minskar ofta yrkesgruppernas eget handlingsutrymme. Idag finns alltför stora begränsningar i hur man tar tillvara professionernas kompetenser och förmågor.
- Saco efterfrågar mer forskning kring onödiga och oskäliga uppgifter och mer kunskap kring dess långsiktiga påverkan på individens arbetsmiljö och hälsa. Hittills har huvudsakligen människonära yrken undersökts, men onödiga och oskäliga arbetsuppgifter förekommer sannolikt även inom andra professioner. Vi behöver mer kunskap om hur vi kan minska

förekomsten av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och skapa välfungerande arbetsplatser där medarbetarnas tid och kompetens tas tillvara och resurserna används effektivt.

Källor

- Arbetsmiljöverket (2015).** *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna* (AFS 2015:4).
- Arbetsmiljöverket (2022).** *Arbetsmiljön 2021. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2.*
- Aronsson, G., Ishäll, L., Göransson, S., Lindfors, P., Nylén, E. C. & Sverke, M. (2015).** *Arbetsuppsdrag och återhämtning i välfärdstjänstearbete.* Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 21, nr 2.
- Aronsson, G. (2011).** "Strul ger stress". SkolLedaren, nr 8, 2011.
- Aronsson, G., Bejerot, E., Härenstam, A. (2012).** *Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter bland läkare. Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie.* Läkartidningen, nr 48, 2012, vol. 109.
- Aronsson, G. & Mellner, C. (2016).** *Illegitima arbetsuppgifter och identitet – en introduktion.* Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 22, nr 3/4.
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N. & Härenstam, A. (2013).** *I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficit.* Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations.
- Centrum för arbets- och miljömedicin (2013).** *Hälsa och framtid i kommuner och landsting – Ett forskningsprojekt om friska organisationer,* Rapport 2013:01.
- Eklind Koo, D (2020).** *Hur har du det på jobbet? Arbetets mening, tilltron till demokratin och sambandet däremellan.* Arena Idé, Stockholm.
- FORTE, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (2015).** *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro. En kunskapsöversikt.*
- Hultberg A., Ahlborg G. jr, Jonsdottir, I.H., Winroth J., Corin, L. & Heimdahl M. (2018).** *Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder.* ISM-rapport 21.
- Ivarsson Westerberg, A., Andersson, A., Anskär, E., Castillo, D., Falk, M. & Forsell, A. (2021).** *Papper, pengar & patienter – Primärvården i administrationssamhället.* Lund: Studentlitteratur AB.
- Läraryrket (2019).** *Dokumentationsbördan ett arbetsmiljöproblem för lärare.*

Lärarnas Riksförbund (2019). *Gymnasielärarna som inte får sova – En undersökning om en orimlig arbetsbörda.*

Lärarnas Riksförbund/Skolvärlden (2022). *Ny undersökning: Administration är lärarnas största arbetsmiljöproblem*

Myndigheten för vårdanalys (2013). *Ur led är tiden. Fyra utvecklingsområden för en mer effektiv användning av läkares tid och kompetens.* Stockholm.

Reineholm, C. (2013). *Psychosocial Work Conditions and Aspects of Health.* Linköpings universitet, 2013.

Saco (2021). *Fem år med OSA-föreskrifterna – erfarenheter från skyddsombud och anställda i Sacos förbund.*

Saco (2018) *Åtgärder för en väl fungerande IT-arbetsmiljö.* Sacos policy.

Sandblad, B., Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius, Å. & Åborg, C. (2018). *Digitaliseringen och arbetsmiljön.* Lund: Studentlitteratur AB.

Statskontoret (2016). *Mer tid till kärnverksamheten,* Rapport 2016:19.

Suntarbetsliv (2024). *Friskfaktorlabbet: Så kan ni stärka era friskfaktorer*

Sveriges läkarförbund (2020). *Pandemin satte patienterna i centrum – Tryggvård.se*

Sveriges läkarförbund/Läkartidningen. (2022) *Tillvarata lärdomarna från coronapandemin*

Sveriges läkarförbund (2023). *Tiden räcker inte till – återhämtning och patientsäkerhet,* Läkarförbundets arbetsmiljöenkät.

Unionen (2017). *Tjänstemännens IT-miljö.* Stockholm.

von Thiele Schwarz, U., Astvik, W., Nordin Forsberg, B., Johansson, A. & Tideman, E. (2023). *Från föreskrift till verkstad. Utmaningar vid implementering av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.* Mälardalens högskola.

Beskrivning av statistiken

Sedan 1989 har Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört en arbetsmiljöundersökning vartannat år. Undersökningen genomförs på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöundersökningens syfte är att beskriva arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen i åldern 16–64 år. Den ska belysa fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden och förändringar över tid. Den ska visa hur arbetsmiljön upplevs och de eventuella besvär den medför. Arbetsmiljöundersökningen genomförs genom att tilläggsfrågor ställs till ett delurval av dem som ingår i Arbetskraftsundersökningens (AKU:s) telefonintervju, och via enkäter som skickas till dem som svarat på tilläggsfrågorna. De uppgifter som har samlats in i AKU kan användas som bakgrundsinformation i undersökningen.

Saco har beställt en bearbetning av SCB för att få akademiker särredovisade som grupp för arbetsmiljöundersökningarna år 2019 och 2021. I den här rapporten definieras akademiker som personer med minst tre års eftergymnasial utbildning. SCB använder en standard för klassificering av svensk utbildning som kallas SUN 2020. Till gruppen akademiker med tre års eftergymnasial utbildning eller mer har i denna bearbetning de med SUN-kod 53, 54, 55, 60, 62 och 64 plockats ut (SCB 2020). Vi har valt att jämföra akademikerna med "övriga utbildningsnivåer", men man ska vara medveten om att det är en mycket heterogen grupp.

Statistiken redovisas som antal och andelar. Vi väljer att huvudsakligen använda oss av andelar i denna rapport. Osäkerheten redovisas kring varje skattning i form av ett 95-procentigt konfidensintervall. På frågan om man använder bil i arbetet svarar till exempel 19 (+/- 2) procent av akademikerna att de gör det. Det betyder att det är 95 procents säkerhet att mellan 17 och 21 procent använder bil i arbetet. Mer beskrivning av statistiken och statistikens kvalitet finns på SCB:s webbplats.

I tabellen nedan anges antal svarande i enkäten för respektive redovisningsgrupp.

	Akademiker	Övriga utbildningsnivåer	Samtliga sysselsatta
År 2019	1 457	2 135	3 592
År 2021	1 431	1 847	3 278

Bilaga. Arbetsmiljöundersökningen 2021
Andel för respektive redovisningsgrupp + konfidensintervall

	Akademiker		Övriga utb. nivåer		Samtliga sysselsatta	
	%	±	%	±	%	±
Upplevelser av det egna arbetet						
Är i det stora hela nöjd med arbetet	79	2	74	2	76	2
Oro för att nuvarande arbete på sikt kan innebära hälsorisker: Nej	61	2	58	2	59	1
Krav och inflytande						
Tydliga förväntningar från arbetsgivaren	56	3	61	2	59	2
Förväntan på tillgänglighet per telefon på fritid	28	3	39	2	34	2
Förväntas läsa jobbmejl på fritid	26	3	29	2	28	2
Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem	39	3	27	2	32	2
Arbetet innebär kontakt med andra (tex. patienter, kunder, klienter) (minst halva tiden)	54	3	56	2	55	2
Upprepar samma arbetsmoment många gånger/timme (minst halva tiden)	26	2	43	2	35	2
En del av arbetstiden går åt till att lösa krävande problem (minst halva tiden)	68	3	50	2	58	2
Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras	32	3	44	2	39	2
Låg anspänning (låga krav, stor kontroll)	37	3	35	2	36	2
Aktiva jobb (höga krav, stor kontroll)	25	3	19	2	22	2
Passiva jobb (låga krav, liten kontroll)	13	2	23	2	19	1
Hög anspänning (höga krav, liten kontroll)	24	2	23	2	24	2
Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet	21	2	31	2	26	2
Utbildning och lärande						
Arbetet ger möjlighet att lära nytt, utvecklas i yrket (varje vecka)	64	3	42	2	52	2

Har fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna	64	3	51	2	57	2
Datorarbete						
Använder dator	98	1	80	1	87	1
Använder dator minst halva tiden (av datoranvändarna)	83	2	55	2	67	1
Har ont varje vecka i:						
Övre delen av ryggen eller nacken	35	3	35	2	35	2
Nedre delen av ryggen	28	3	35	2	32	2
Axlar eller armar	25	3	33	2	30	2
Handleder eller händer	14	2	22	2	19	1
Höfter, ben, knän eller fötter	21	2	31	2	27	2
Är uttröttad i kroppen	36	3	51	2	45	2
Den psykosociala arbetsmiljön:						
Har ett intressant och stimulerande arbete: I hög grad	82	2	68	1	73	1
Psykiskt ansträngande arbete: I hög grad	25	2	19	1	22	1
I viss mån	48	2	44	2	46	1
Nej	27	2	36	2	32	1
Upplevelser av arbetet (instämmer helt eller delvis):						
Har alldeles för mycket att göra	58	3	46	2	51	2
Har alldeles för lite att göra	4	1	7	1	6	1
Har för svåra arbetsuppgifter	17	2	13	2	15	1
Har för enkla arbetsuppgifter	15	2	20	2	18	1
Har för lite inflytande	21	2	25	2	23	2
Har för stort inflytande	15	2	16	2	15	1
För lite kontakt med andra	17	2	15	2	16	1
För mycket kontakt med andra	17	2	20	2	19	1
Har ett psykiskt påfrestande arbete	46	3	37	2	41	2
Har ett psykiskt lätt arbete	24	2	27	2	26	2
Har ett enformigt arbete	14	2	24	2	20	1
Har ett omväxlande arbete	62	3	46	2	53	2
Arbetet är bundet och ofritt	17	2	21	2	19	1
Arbetet är obundet och fritt	53	3	44	2	48	2
Är mycket missnöjd med sina arbetstider	7	1	12	2	10	1
Är mycket nöjd med sina arbetstider	70	3	64	2	67	2
Har ett mycket meningslöst arbete	8	1	11	1	10	1
Har ett mycket meningsfullt arbete	77	2	64	2	70	2
Upplever att annat tar för mycket tid från huvudsysslan: I hög grad/i viss mån	40	3	33	2	36	2

Stor arbetsbelastning, alldeles för mycket att göra: I hög grad	24	2	18	1	21	1
I viss mån	44	2	39	2	41	1
Nej	32	2	43	2	39	1
Besvär till följd av arbetet:						
Kan inte koppla av tankarna från jobbet under fritid (varje vecka)	56	3	43	2	49	2
Är trött och håglös (varje vecka)	47	3	45	2	46	2
Har huvudvärk (varje vecka)	30	3	28	2	29	2
Har kliande eller irriterade ögon (varje vecka)	21	2	20	2	21	2
Har svårt att sova (varje vecka)	36	3	35	2	35	2
Känner olust inför arbetsdagen (varje vecka)	28	3	27	2	27	2
Misströstar som följd av svårigheter på jobbet (varje vecka)	23	2	17	2	19	1
Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen (varje vecka)	32	3	21	2	26	2
Är varje dag för trött, saknar tid för familj, vänner eller fritidsaktiviteter	6	1	7	1	7	1
Stress						
Har möjlighet att själv bestämma arbetstakten (som mest 1/2 tiden)	53	3	54	2	53	2
Så stressigt arbete att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet (minst 1/2 tiden)	30	3	28	2	29	2
Kan ta korta pauser (som mest 1/2 tiden)	47	3	53	2	51	2
Arbetet kräver hela uppmärksamheten och koncentrationen (nästan hela tiden)	35	3	42	2	39	2
Stöd, sociala relationer						
Möjlighet till råd/hjälp om arbetsuppgifterna känns så svåra (för det mesta inte/aldrig)	13	2	14	2	14	1
Möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer (för det mesta inte/aldrig)	21	2	28	2	25	2
Möjlighet till stöd och uppmuntran från arbetskamrater (för det mesta inte/aldrig)	11	2	17	2	14	1
Får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras	30	3	28	2	29	2
Chefen visar uppskattning för ens arbete (varje vecka)	43	3	44	2	43	2

Andra personer visar uppskattning (t.ex. arbetskamrater, patienter, kunder) (varje vecka)	69	3	67	2	68	2
Arbetet innebär kontakt med svårt sjuka människor eller människor med problem (varje vecka)	25	2	20	2	22	1
Att ta upp kritik på jobbet: Svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta)	20	2	22	2	21	1

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Saco är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 960 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

