



Hur mår tjänstemännen?

Arbetsmiljö för tjänstemän idéburen
och kommersiell verksamhet

Helena Falkenberg

Hur mår tjänstemännen?

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad.

© Handelsanställdas förbund
Handels rapporter 2023:3

VID CITAT

Falkenberg, H, Hur mår tjänstemännen?, Handels rapporter 2026:3

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Falkenberg, H, Digital arbetsmiljö i handeln: En undersökning bland medlemmar och skyddsombud inom butik och lager/e-handel, Handels rapporter 2026:2

Briland Rosenström, M. & Sundqvist, F., Lokalfackligt miljö- och klimatarbete, Handels rapporter 2026:1

Berggren, C. Att leva på marginalen – Om deltidsarbete och dess konsekvenser för Handels medlemmar i detaljhandeln, Handels rapporter 2025:1

Berggren, C, Sjuk på jobbet. En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar, Handels rapporter 2023:4

Holmlund, T, Ofri fritid - Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete, Handels rapporter 2023:3

Wrangborg, J & Söderberg Talebi, D, Människa-maskin-arbete Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet, Handels rapporter 2023:2

Martin Briland Rosenström, Josefin Lundmark och Frida Sundqvist, Miljö och klimat som facklig fråga, Handels rapporter 2023:1

Strömbeck, A & Linde, J, En studie av handelsanställdas pensioner, Handels rapporter 2022:3

Briland Rosenström, M & Sundqvist, F, Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning. Om anställdas roll och deras förväntningar på facket, Handels rapporter 2022:2

Berggren, C, Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet. Utbredning och konsekvenser av bevakning i handeln, Handels rapporter 2022:1

Holmlund, T, Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin, Handels rapporter 2021:1

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels rapporter 2020:5

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels rapporter 2020:4

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen, Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen. Handels rapporter 2019:4

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Bakgrund.....	4
1.1 Inledning	4
1.2 Handels historia av att organisera tjänstemän	4
1.3 Teoretiskt perspektiv på arbetsmiljö och återhämtning	6
1.4 Tidigare studier om tjänstemän i handeln	8
1.5 Syfte	9
2 Metod	10
2.1 Beskrivning av undersökningsdeltagare och datainsamling	10
2.2 Presentation av resultat	12
3 Resultat	13
3.1 Övergripande förutsättningar för arbetsmiljöarbete	13
3.2 Riskfaktorer i fysisk, organisatorisk, social och digital arbetsmiljö	17
3.3 Resurser i organisatorisk, social och digital arbetsmiljö	27
3.4 Återhämtning och sömn	32
3.5 Konsekvenser i form av hälsorelaterade faktorer och upplevelser av sitt arbete	38
4 Diskussion	41
Litteraturförteckning	48

Sammanfattning

Handels har en lång historia av att organisera tjänstemän, men kunskapen om arbetsmiljön för denna grupp är begränsad. Rapporten beskriver arbetsmiljön för tjänstemän som är medlemmar i Handels, med en uppdelning mellan idéburen och kommersiell verksamhet. Resultaten bygger på en enkätundersökning som genomfördes 2025.

Överlag upplever en stor andel av tjänstemännen sin fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö som bra. Samtidigt framkommer arbetsmiljörisker såsom hög arbetsbelastning, bristande ledarskap, konflikter och trakasserier. En stor andel upplever arbetet som psykiskt ansträngande. Många har också svårt att få tillräcklig återhämtning och att dra gränser mellan arbete och övrigt liv.

Arbetsmiljön är inom flera områden sämre för tjänstemän i kommersiell verksamhet än för tjänstemän i idéburen verksamhet. Detta återspeglas även i hälsorelaterade faktorer, där tjänstemän i kommersiell verksamhet i högre grad oroar sig för att arbetet på sikt ska innebära risker för hälsan. Samtidigt upplever en stor andel av tjänstemännen sitt arbete som meningsfullt, och många är nöjda med sitt arbete. Digitala system underlättar i stor utsträckning arbetet men medför också arbetsmiljörisker, exempelvis genom tekniska problem, förändrade arbetsuppgifter och oro för övervakning.

Sammantaget pekar resultaten på betydelsen av ett kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön. Tjänstemännen, fack och skyddsombud behöver involveras i förändringar. Det är också angeläget att arbetsbelastning, gränssättning och återhämtning uppmärksammas och att chefer har tillräcklig kunskap om arbetsmiljö och goda förutsättningar att utöva ett stödjande ledarskap.

1 ***Bakgrund***

1.1 ***Inledning***

När arbetare och tjänstemän jämförs har tjänstemän ofta en bättre arbetsmiljö än arbetare och nivån av sjukskrivning är relativt låg. Även tjänstemän har dock arbetsmiljöproblem som behöver tas på allvar, samtidigt som kunskapen om arbetsmiljön för tjänstemän inom handeln är begränsad. Denna rapport beskriver arbetsmiljön för medlemmar i Handels som är tjänstemän. Rapporten tar sin teoretiska utgångspunkt i samspelet mellan krav, resurser och återhämtning samt betydelsen av gränsdragningen mellan arbete och övrigt liv.

1.2 ***Handels historia av att organisera tjänstemän***

Handels är ett LO-förbund men organiserar även grupper som räknas som tjänstemän. Det finns en tydlig historisk orsak till det. När arbetare började organisera sig fackligt under slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet fanns inga fackföreningar för tjänstemän. Det hade flera orsaker. Dels att arbetsgivarna inte ville erkänna föreningsrätt för tjänstemän, utan de skulle ses som arbetsgivarens förlängda arm. Dels att det bland dåtidens tjänstemän fanns ett visst motstånd mot facklig organisering. Men bland vissa kontorsanställda fanns tidigt en vilja att få till kollektivavtal och mer reglerade villkor. Handels var ett förbund som tidigt tog in tjänstemän som medlemmar.

Handels blev därför det första tjänstemannaförbundet i Sverige. Det första riksavtalet för tjänstemän skrevs mellan Handels och KF (Kooperativa Förbundet) 1912. Under 1910- och 1920-talet organiserade förbundet tjänstemän inom såväl handeln som inom industrin. Enligt LO:s organisationsplan från början av 1920-talet skulle också Handels vara det förbund som organiserade kontorister som yrkesgrupp. Men i samband med LO-kongressen 1926 fick industriförbundsprincipen genomslag på området, vilket innebar att kontorister skulle organiseras i alla LO-förbund.

Det visade sig dock vara svårt och i stället växte det fram en starkare tjänstemannarörelse i Sverige. Från början handlade det mer om kontoristföreningar som inte var fackförbund. De omvandlades dock gradvis till kollektivavtalslutande parter. De samlades inom DACO (De anställdas centralorganisation) vilket under 1940-talet blev TCO.

I Norge och Danmark valdes en annan väg. Där blev stora grupper av tjänstemän organiserade inom LO-förbund och där heter också Handels systerorganisationer HK – Handels och Kontor. I Sverige fortsatte Handels att organisera inom handeln och bland ideella organisationer, främst bland anställda i andra fackförbund och a-kassor, samt inom arbetarrörelseanknutna organisationer.

För att undvika konkurrens med det framväxande HTF (Handelstjänstemannaförbundet) slöts under åren flera gränslinjeöverenskommelser. Den senaste var från 1995 och är den som fortfarande gäller, nu med Unionen. Enligt denna ska Handels organisera tjänstemän inom ideella organisationer med koppling till arbetarrörelsen och inom Kooperationen. De avtal som finns kan delas upp i två delar, se Tabell 1. Den ena är avtal som huvudsakligen rör idéburen ideell verksamhet med arbetarrörelsenära organisationer. Den andra rör verksamheter av kommersiell natur såsom Coop, Fonus, Akademibokhandeln och Folksam.

Tabell 1. Handels avtal för tjänstemän och exempel på medlemsgrupper.

<i>Handels avtal för tjänstemän</i>	<i>Medlemsgrupper</i>
<i>Idéburen verksamhet</i>	
AFO-avtalet	LO, LO-förbund, A-kassor inom LO m.fl.
Kommunal tjänstemän	Kommunal
Fremia Folkrörelseorganisationer	ABF, PRO, Unga Örnar; Verdandi, Folkets Hus och Parker, Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, m.fl.
Fremia Hyresgästföreningen	Hyresgästföreningen
<i>Kommersiell verksamhet</i>	
Fremia tjänstemän	Coop, Akademibokhandeln, Fonus m.fl.
Fremia Folksam	Folksam

1.3 Teoretiskt perspektiv på arbetsmiljö och återhämtning

För att förstå vilka aspekter av arbetsmiljön som är betydelsefulla för anställdas hälsa, trivsel och prestation har ett stort antal teoretiska modeller utvecklats. En gemensam utgångspunkt i många av dessa modeller är att de krav som ställs på anställda utgör en central komponent i arbetssituationen. Ett sätt att definiera krav är "aspekter av arbetet som kräver ihållande ansträngning och som därför är förknippade med fysiologiska eller psykologiska kostnader" (Demerouti m.fl., 2001, sid. 501). En mängd arbetsrelaterade krav har identifierats i litteraturen (se till exempel Sverke m.fl., 2016). Krav kan utgöras av fysisk belastning, såsom tunga lyft, repetitiva rörelser eller bristande luftkvalitet. Krav kan även vara organisatoriska och sociala och handla om exempelvis arbetsbelastning, det vill säga den arbetsmängd som ska hanteras inom en viss tid, men också om att behöva hantera konflikter eller bemöta krav från kunder, medlemmar, kursdeltagare eller liknande. Teknik kan utgöra krav i arbetet när den kräver ansträngning, exempelvis när den inte fungerar som den ska eller väcker oro som behöver hanteras, såsom oro för övervakning, förändrade arbetsuppgifter eller att arbetet helt ska ersättas av tekniken (Nastjuk m.fl., 2024). Krav som är ohanterligt höga under en längre tid innebär risk för ohälsa (Gonzalez-Mulé m.fl., 2021; Lesener m.fl., 2020) och har därför även benämnts riskfaktorer.

Många teoretiska modeller tar upp att arbetet, utöver krav, också innehåller resurser. Resurser har definierats som "aspekter av arbetet som bidrar till att uppnå arbetets mål, minska kraven eller främja lärande och utveckling" (Demerouti m.fl., 2001, sid. 501). Bland de resurser som ofta lyfts fram finns olika former av inflytande och handlingsutrymme i arbetet, såsom möjlighet att påverka hur och när arbetsuppgifter utförs, att variera arbetsuppgifter samt att använda sina kunskaper och lära sig nytt (t.ex. Karasek & Theorell, 1990). En annan central resurs, som förekommer i många teoretiska modeller, är socialt stöd från chefer och arbetskamrater. Även teknik kan fungera som en resurs, när tekniken underlättar arbetet, minskar kraven eller främjar lärande och utveckling.

Ett centralt teoretiskt antagande är att krav i sig inte behöver innebära negativa konsekvenser. Krav kan upplevas motiverande, stimulerande och utvecklande. Avgörande är att kraven är på en nivå som upplevs hanterlig och åtföljs av tillräckliga resurser. Resurser kan i viss utsträckning kompensera krav, men om kraven är alltför höga räcker det inte att enbart tillföra resurser. Då behöver kraven sänkas för att minska risken för utmattning och ohälsa (Gonzalez-Mulé m.fl., 2021; Huth & Chung-Yan, 2022).

Anställda möter krav både i arbetet och i livet utanför arbetet. Gränsdragningen mellan arbete och övrigt liv kan se olika ut. I litteraturen beskrivs två ytterligheter där den ena innebär att gränsen mellan arbete och övrigt liv i princip saknas (så kallad integrering), medan den andra innebär att dessa två sfärer av livet är helt åtskilda (så kallad segmentering) (Clark, 2000). I praktiken befinner sig de flesta anställda någonstans längs ett kontinuum mellan dessa ytterligheter. Var man befinner sig har betydelse, men konsekvenserna är inte entydiga (Ashforth m.fl., 2000; Nippert-Eng, 1996). En hög grad av integrering, som vid distansarbete och oreglerad arbetstid, kan underlätta vardagen på olika sätt. Samtidigt kan gränserna mellan arbete och övrigt liv bli otydliga, vilket ökar risken för konflikt mellan de två sfärerna (Ashforth m.fl., 2000). En högre grad av segmentering (till exempel att alltid arbeta från sin arbetsplats under fasta tider) kan underlätta att hålla isär de två sfärerna av livet och minska risken för konflikt mellan dem, men innebär samtidigt att "transaktionskostnaderna", till exempel i form av restid, ofta är högre (Ashforth m.fl., 2000). Inflytande över gränsdragningen har visat sig vara väsentligt för att kunna arbeta effektivt på ett sätt som passar ens preferenser och livssituation. Chefer har en viktig roll i att sätta normer och rutiner som gör det möjligt för anställda att koppla bort arbetet och få tillräckligt med återhämtning (Mellner, 2018).

Möjligheten till återhämtning är avgörande för i vilken utsträckning som höga krav i arbetet ökar risken för ohälsa (Geurts & Sonnentag, 2006). Arbetet aktiverar våra mentala och fysiska system och dessa behöver återgå till, och stabiliseras på, en basnivå för att kroppen ska kunna återhämta sig (McEwen, 2000). Återhämtning försvåras av om tankar ständigt kretsar kring arbetet, särskilt om dessa tankar har inslag av ältande (som innebär att det är svårt att släppa obehagliga tankar på sådant som hänt) eller oro (som innebär negativa tankar och osäkerhet inför framtiden) (Geurts & Sonnentag, 2006). Att koppla bort tankarna på arbetet är särskilt svårt när arbetsbelastningen är hög (Sonnentag & Fritz, 2015). Begreppet "återhämningsparadoxen" syftar på det paradoxala att när återhämtning är som mest nödvändig och behövd, som under hög arbetsbelastning, är återhämtningen som svårast att uppnå (Agolli & Holtz, 2023).

Sömn är viktig för återhämtningen (Åkerstedt, 2004). Sömn kan beskrivas som stressreaktionens motsats. De fysiologiska funktioner som aktiveras under stress – såsom blodtryck, andningsfrekvens, hjärtfrekvens, kroppstemperatur och muskelspänning – sjunker under sömn. Samtidigt aktiveras processer i immunsystemet och hormonella system som bidrar till att återställa och bygga upp kroppen (Åkerstedt, 2004). I enlighet med återhämningsparadoxen påverkas sömnen ofta negativt vid höga krav och stress, framför allt eftersom det då är svårt för kroppen att varva ned för att kunna sova gott (Åkerstedt, 2004).

1.4 Tidigare studier om tjänstemän i handeln

Studier som fokuserar på tjänstemän inom handeln i Sverige är få. En registerbaserad undersökning av sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning (SA), som följde tjänstemän i handeln under fem år med start 2012, fann att mellan 5–13 procent av kvinnorna och mellan 3–6 procent av männen hade något fall av sjukskrivning eller SA under de fem åren (Farrants & Alexanderson, 2022). Psykiska diagnoser stod för flest sjukskrivnings- och SA-dagar. Det var svårt att förutsäga sjukskrivning och SA utifrån de faktorer som inkluderades i analyserna. Demografiska faktorer (t.ex. kön, ålder, utbildningsnivå, familjesituation) och arbetsplatsfaktorer (arbetsplatsens storlek) samt yrkesrelaterade faktorer (krav och kontroll utifrån jobbxponeringsmatris¹) hade inte särskilt stor betydelse för sjukskrivning och SA. Tidigare sjukskrivning, eller att ha fått specialistvård för arbetsskada eller för posttraumatisk stress (PTSD) ökade risken för sjukskrivning och SA. Kvinnor hade en viss ökad risk jämfört med män och att ha lägre utbildningsnivå ökade risken för sjukskrivning och SA.

En studie som undersökte krav och resurser bland arbetare och tjänstemän inom handeln fann att tjänstemän hade lägre fysiska krav och högre grad av resurser såsom autonomi, utvecklingsmöjligheter och stödjande ledarskap jämfört med arbetare (Ström m.fl., 2025) jämfört med arbetare. Av de krav (känslomässiga krav, anställningsotrygghet och fysiska krav) som undersöktes var det framför allt anställningsotrygghet som bidrog till lägre grad av arbetstrivsel, starkare vilja att säga upp sig och högre nivåer av utbrändhet bland tjänstemännen. Av resurserna (autonomi, utvecklingsmöjligheter, stödjande ledarskap, anställningsbarhet) var det främst autonomi och ett stöttande ledarskap som bidrog till högre grad av arbetstrivsel, lägre vilja att säga upp sig och lägre nivåer av utbrändhet bland tjänstemännen (Ström m.fl., 2025).

När det gäller den digitala arbetsmiljön är det oklart hur denna upplevs bland tjänstemän i handeln. När Unionen undersökte teknikstrul bland tjänstemän generellt i Sverige framkom att varannan privatanställd tjänsteman behöver hantera IT-strul i upp till 30 minuter varje arbetsdag, med ett genomsnitt på cirka 10 minuter per dag, till en kostnad av 31 miljarder kronor per år (Unionen, 2025). Det är möjligt att liknande nivåer även gäller för handelns tjänstemän. Även om digital arbetsmiljö och artificiell intelligens (AI) är något som diskuteras flitigt är kunskapen begränsad om hur tjänstemän inom handeln ser på sin digitala arbetsmiljö.

¹En jobbxponeringsmatris bygger på beräknad exponeringsnivå per yrke och inte på anställdas egna upplevelser.

Att vara tjänsteman inom idéburen verksamhet kan skilja sig från att vara tjänsteman i kommersiell verksamhet. Att verksamheten bygger på en övergripande och gemensam idé, såsom i idéburen verksamhet, skulle kunna bidra till upplevelser av social gemenskap och meningsfullhet i arbetet. Idéburna organisationer är ofta medlemsstyrda, vilket kan resultera i motstridiga krav mellan formella demokratiska beslut och organisationens interna strukturer och processer (Cornforth, 2004). Att drivas av ett starkt engagemang kan öka risken för utbrändhet (Bakker m.fl., 2023). Vikten av att systematiskt se till att förutsättningarna i arbetsmiljön är sådana att det är möjligt att göra ett gott arbete i längden – med hanterbara krav, tillräckliga resurser och möjlighet till återhämtning – är särskilt stor i organisationer där engagemanget hos de anställda är starkt, för att förebygga risk för utmattning och sjukskrivning.

1.5 Syfte

Syftet är att beskriva arbetsmiljön för Handels tjänstemän, det vill säga för de medlemmar som omfattas av något av Handels tjänstemannaavtal. För att nyansera bilden redovisas resultaten separat för tjänstemän inom idéburen och kommersiell verksamhet.

Uppdelningen gjordes eftersom organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö kan skilja sig mellan tjänstemän som arbetar i verksamheter som huvudsakligen är idéburna och ideella och tjänstemän som arbetar i verksamheter som i huvudsak är konkurrensutsatta och vinstdrivande. Samtidigt är gränsdragningen inte entydig. Tjänstemän inom idéburen verksamhet verkar ofta på en kommersiell marknad. På motsvarande sätt kan verksamheter som här benämns som kommersiella också vara idéburna. Trots svårigheter i gränsdragningen kan förutsättningarna skilja sig åt och därför redovisas resultaten separat för dessa grupper för att möjliggöra en analys av likheter och skillnader.

2 Metod

2.1 Beskrivning av undersökningsdeltagare och datainsamling

En betydligt större andel av Handels tjänstemän arbetar i idéburen verksamhet jämfört med kommersiell verksamhet, vilket avspeglas bland dem som besvarade undersökningen. Av de svarande var 681 (86 %) tjänstemän inom idéburen verksamhet och 107 (14 %) tjänstemän inom kommersiell verksamhet. Antalet svar inom de olika avtalsområdena redovisas i Tabell 2.

Tabell 2. Antal svarande fördelat på de olika avtalen för tjänstemän.

Handels avtal för tjänstemän	Antal svarande
Idéburen verksamhet	
AFO-avtalet	269
Kommunal tjänstemän	115
Fremia Folkrörelseorganisationer	247
Fremia Hyresgästföreningen	50
Kommersiell verksamhet	
Fremia tjänstemän	86
Fremia Folksam	21
Totalt	788

Notera att i denna tabell är siffrorna ej viktade.

Undersökningen genomfördes under maj och juni 2025. Fyra påminnelser skickades ut under denna period. Mejl med länk till enkäten skickades till samtliga tjänstemän i Handels med en fungerande mejladress. Totalt skickades länken till 3 722 tjänstemän. Det var 788 tjänstemän som besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 21 procent. Tabell 3 visar könsfördelning och ålder för de tjänstemän som besvarade enkäten. Jämfört med urvalet var det färre unga (35 år eller yngre) som besvarade enkäten. Särskilt unga män

besvarade enkäten i låg utsträckning. För att hantera denna sneda fördelning bland de svarande efterstratifierades resultaten från enkäten utifrån kön och åldersgrupp. De siffror som redovisas är således viktade utifrån kön och åldersgrupp, om inget annat uppges.

Tabell 3. Kön, ålder och anställningsform för de tjänstemän som besvarat enkäten.

	<i>Idéburen verksamhet</i>	<i>Kommersiell verksamhet</i>
Kön/genus		
Kvinnor	501 (74%)	67 (63%)
Män	180 (26%)	40 (37%)
Ålder		
Ålder (medel; åldersspann; standardavvikelse i år)	51 (19–68); 10	48 (21–65); 13
Ålder (median i år)	54	52
Anställningsform		
Tillsvidareanställning på heltid	90 %	76 %
Tillsvidareanställning på deltid	7,4 %	24 %
Tidsbegränsad anställning på heltid	2 %	0 %
Tidsbegränsad anställning på deltid	1 %	1 %

Notera att i denna tabell är siffrorna ej viktade.

Av Tabell 3 framgår att det är en större andel kvinnor både i idéburen (74 %) och kommersiell (63 %) verksamhet som har besvarat enkäten. Medelåldern är relativt hög i båda verksamheterna och åldersspannet är brett. Nästan alla har en

tillsvidareanställning, men deltidarbete är vanligare i den kommersiella verksamheten.

2.2 Presentation av resultat

I denna rapport presenteras resultaten deskriptivt utifrån procentandelar. För att beskriva procentandelar i ord har följande riktvärden använts. Andelen som utgör 0–9 procent: mycket liten andel, 10–24 procent: liten andel, 25–49 procent: mellan-/medelstor andel, 50–74 procent: stor andel, 75–100 procent: mycket stor andel.

Likheter och skillnader mellan tjänstemän inom idéburen och kommersiell verksamhet har analyserats genom korstabulering. En skillnad anses föreligga om sannolikheten att den har uppstått av en slump är mindre än 5 procent ($p < 0,05$). Om sannolikheten är mindre än 1 procent ($p < 0,01$) respektive mindre än 1 promille ($p < 0,001$) anges detta särskilt i rapporten. När många statistiska tester genomförs ökar risken för falskt signifikanta resultat. Enskilda signifikanta resultat bör därför tolkas med viss försiktighet.

Enkätundersökningen innehöll främst frågor som besvarades utifrån fasta svarsalternativ i form av olika svarsskalor, till exempel från 1 = inte alls till 5 = i hög utsträckning, men det fanns även öppna frågor som kunde besvaras med egna ord, så kallade fritextsvar. Dessa svar har kategoriserats utifrån teman i svaren och exempel tas upp som citat i rapporten. Vid behov har mindre korrigeringar gjorts i citaten och i vissa fall har citat kortats för att underlätta förståelse och läsbarhet. En generell observation är att det finns betydligt färre fritextsvar från tjänstemän i kommersiell verksamhet än från tjänstemän i idéburen verksamhet. Det gör att det är svårare att illustrera statistiken med konkreta exempel från tjänstemän i kommersiell verksamhet.

3 Resultat

Resultatet presenteras i fem övergripande delar. Den första delen beskriver övergripande förutsättningar för arbetsmiljöarbete för tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet. Den andra delen redovisar resultat som tar upp riskfaktorer i fysisk, organisatorisk, social och digital arbetsmiljö. Den tredje delen beskriver resurser i den organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön. Den fjärde delen behandlar tjänstemännens svar kring återhämtning och sömn. Denna del inkluderar resultat som har med gränslandet mellan arbete och övrigt liv att göra. Den femte och sista delen av resultatet tar upp konsekvenser i form av hälsorelaterade faktorer och tjänstemännens upplevelser av sitt arbete.

3.1 Övergripande förutsättningar för arbetsmiljöarbete

När vi undersöker storleken på arbetsplatserna där tjänstemännen arbetar (se Tabell 4) framkommer att den största andelen tjänstemän i idéburen verksamhet arbetar på arbetsplatser med 10–49 anställda, medan den största andelen tjänstemän i kommersiell verksamhet arbetar på större arbetsplatser med 50 eller fler anställda. Den fackliga representationen gällande lokal fackklubb och fackombud är högre bland tjänstemän i idéburen verksamhet och en högre andel i denna grupp svarar att skyddsombud finns på deras arbetsplats, se Tabell 4.

Tabell 4. Storlek på arbetsplats och facklig representation.

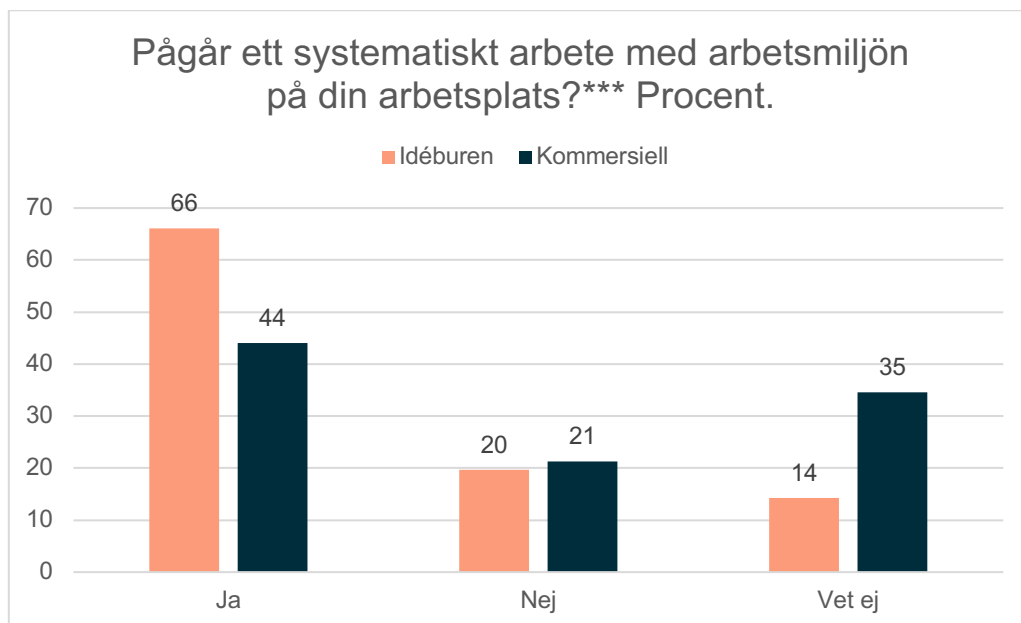
	<i>Idéburen</i>	<i>Kommersiell</i>
Storlek på arbetsplats***		
Arbetar på arbetsplats med färre än 10 anställda	23 %	26 %
Arbetar på arbetsplats med 10–49 anställda	52 %	27 %
Arbetar på arbetsplats med 50 eller fler anställda	26 %	47 %
Facklig representation		
Lokal fackklubb finns***	66 %	41 %
Fackombud finns***	67 %	45 %
Skyddsombud finns***	79 %	47 %

*** $p < 0,001$.

3.1.1 SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

Det är en större andel av tjänstemännen i idéburen (66 %) än i kommersiell verksamhet (44 %) som svarar att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplats, se Figur 1. Det är en medelstor andel, 35 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet, som inte vet om det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Flera fritextsvar från tjänstemän i idéburna verksamheter tar upp problemen med att verka i medlemsstyrda organisationer där en ny styrelse i vissa fall väljs varje år och där kunskaperna om arbetsmiljö kan vara bristfälliga.

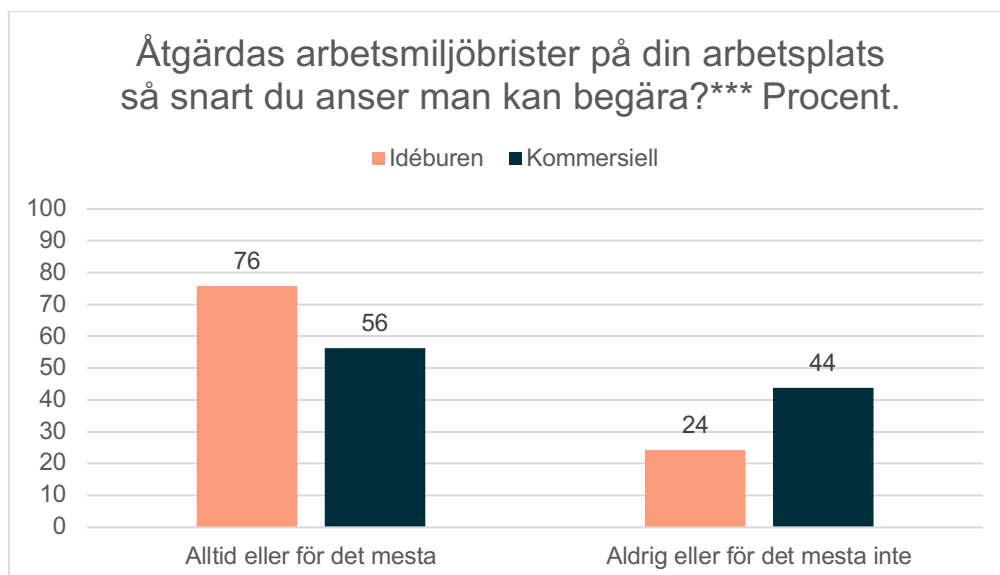
“Tyvärr funkar arbetsmiljöarbete dåligt i organisationer där en styrelse har arbetsgivaransvaret. En ny styrelse väljs varje år och det finns aldrig några krav på att de ska ha några kunskaper om arbetsmiljö eller andra arbetsgivarfrågor.”



Figur 1. Systematiskt arbetsmiljöarbete.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

På en fråga om arbetsmiljöbrister åtgärdas på arbetsplatsen är det en högre andel tjänstemän i idéburen (76 %) än i kommersiell verksamhet (56 %) som svarar att brister alltid eller för det mesta åtgärdas, se Figur 2.



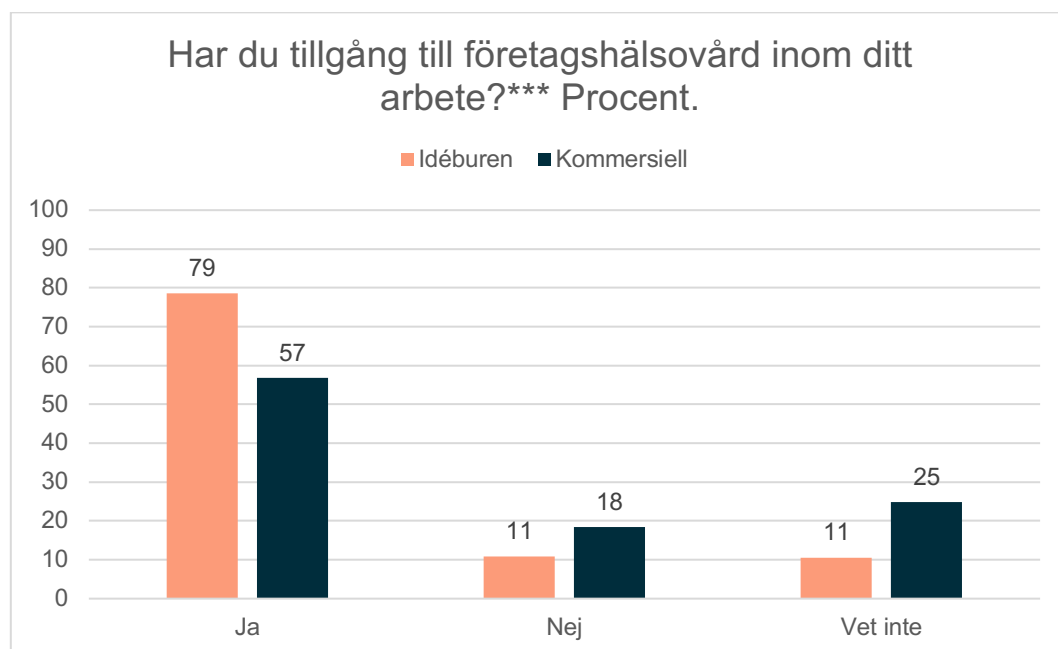
Figur 2. Åtgärdas arbetsmiljöbrister på din arbetsplats så snart man kan begära?

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

3.1.2 TILLGÅNG TILL FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

När det gäller tillgång till företagshälsovård är det fler tjänstemän i idéburen verksamhet (79 %) än i kommersiell verksamhet (57 %) som säger att de har tillgång till sådan vård, se Figur 3. Betydligt fler tjänstemän i kommersiell verksamhet (25 %) än i idéburen verksamhet (11 %) svarar att de inte vet om de har tillgång till företagshälsovård. Tillgång till företagshälsovård besvarar dock inte i vilken utsträckning företagshälsovård verkligen används. I ett fritextsvar förespråkar en idéburen tjänsteman att arbetsgivare ska använda företagshälsovården mer förebyggande:

”Arbetsgivaren ska använda sig utav företagshälsovården mer för att arbeta med proaktiv hälsa för de anställda.”



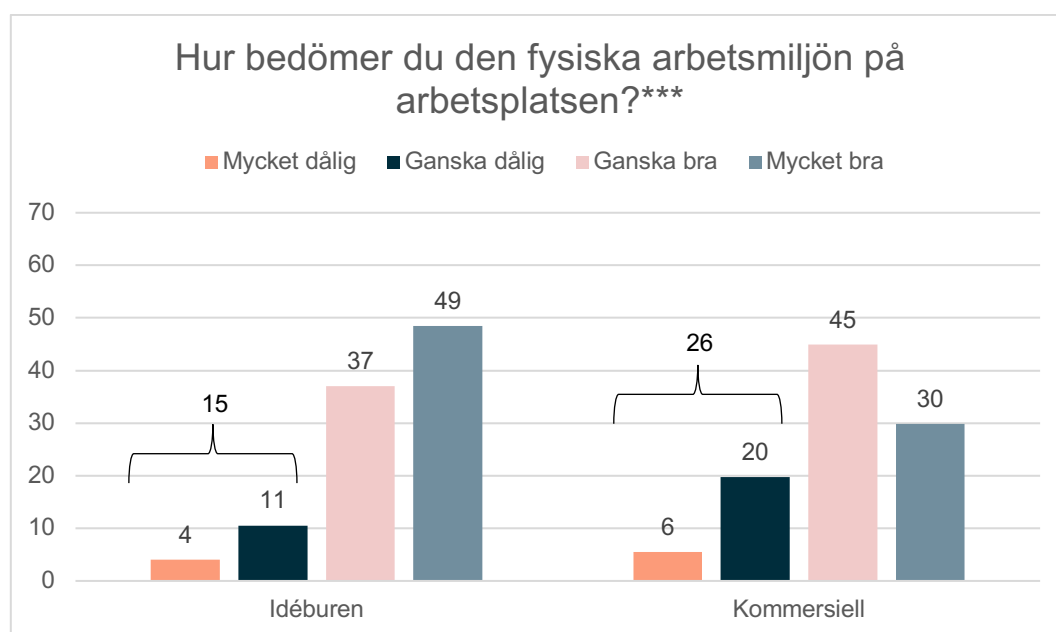
Figur 3. Tillgång till företagshälsovård.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

3.2 Riskfaktorer i fysisk, organisatorisk, social och digital arbetsmiljö

3.2.1 RISKFAKTORER I FYSISK ARBETSMILJÖ

På en övergripande fråga om hur tjänstemännen bedömer den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen anser en stor andel att den fysiska arbetsmiljön är ganska bra eller mycket bra, se Figur 4. Det är dock fler tjänstemän i kommersiell verksamhet (26 %) än i idéburen verksamhet (15 %) som upplever den fysiska arbetsmiljön som ganska eller mycket dålig.

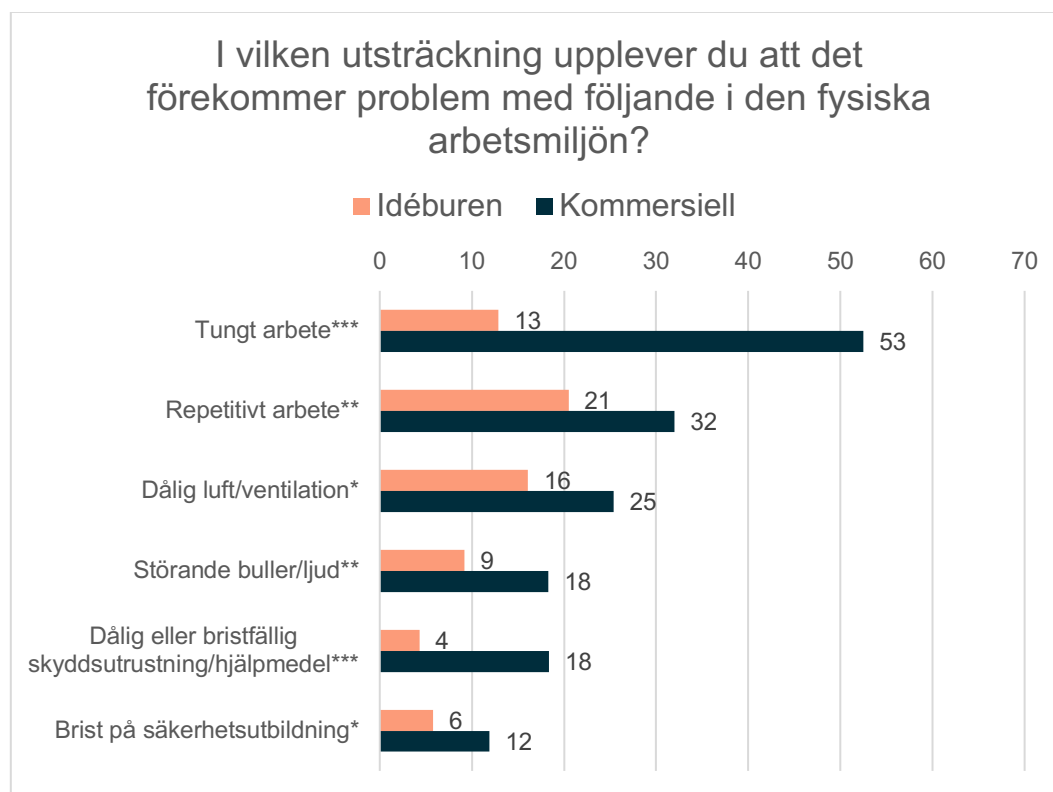


Figur 4. Bedömning av fysisk arbetsmiljö.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

När mer specifika problem i den fysiska arbetsmiljön analyseras framkommer att tjänstemän i kommersiell verksamhet rapporterar en högre grad av alla typer av fysiska problem jämfört med tjänstemän i idéburen verksamhet, se Figur 5. Störst skillnad framkommer gällande tungt arbete där betydligt fler tjänstemän i kommersiell verksamhet (53 %) än i idéburen verksamhet (13 %) uppger problem med tungt arbete. Det är också vanligare med repetitivt arbete, som 32 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet rapporterar jämfört med 21 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet. Dålig luft eller ventilation rapporteras av 25 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet, jämfört med 16 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet. Störande ljud eller buller är också ett problem för 18 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet och lika stor andel uppger problem med dålig eller bristfällig skyddsutrustning eller

hjälpmedel. Det är också 12 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som rapporterar brist på säkerhetsutbildning. Att fler tjänstemän i kommersiell verksamhet rapporterar fler problem i den fysiska arbetsmiljön jämfört med tjänstemän i idéburen verksamhet har antagligen att göra med att tjänstemännen i kommersiell verksamhet i vissa fall arbetar delar av sin arbetstid inom butik eller lager.



Figur 5. Problem i den fysiska arbetsmiljön (andel som svarat 4 eller 5 på en skala från 1 = inte alls till 5 = i hög utsträckning).

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$: Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna. Ju fler stjärnor, desto starkare statistiskt stöd för att skillnaden inte beror på slumpen.

En del problem i den fysiska arbetsmiljön för tjänstemän fångas inte i enkätfrågorna utan nämns i stället i fritextsvar. Det gäller exempelvis fritextsvar om distansarbete som en tjänsteman i idéburen verksamhet uttrycker sig så här kring:

*“Ny verklighet för tjänstemän med digitala möten, distansarbete osv.
Kan låta bra men skapar också nya problem.”*

Fritextsvaret utvecklar inte vilka dessa nya problem är, men något som har uppmärksammat i tidigare rapporter om distansarbete är att ergonomi vid distansarbete kan ha brister (Wütschert m.fl., 2022). Förutom problem i den

fysiska arbetsmiljön kan distansarbete försvåra kommunikationen med chef och arbetskamrater, vilket riskerar att resultera i att det är svårare att be om hjälp och att få stöd (Aronsson & Lundberg, 2022). Samtidigt kan möjligheten att arbeta hemifrån ha flera fördelar. En tjänsteman i kommersiell verksamhet skriver så här:

”Vill jobba hemifrån dagar jag känner behov av lugn och ro men företaget har ökat på antalet kontorsdagar nyligen.”

Att det blir mycket stillasittande och skrivbordsarbete för tjänstemän tas upp i flera fritextsvar. Några exempel från tjänstemän i idéburen verksamhet lyder så här:

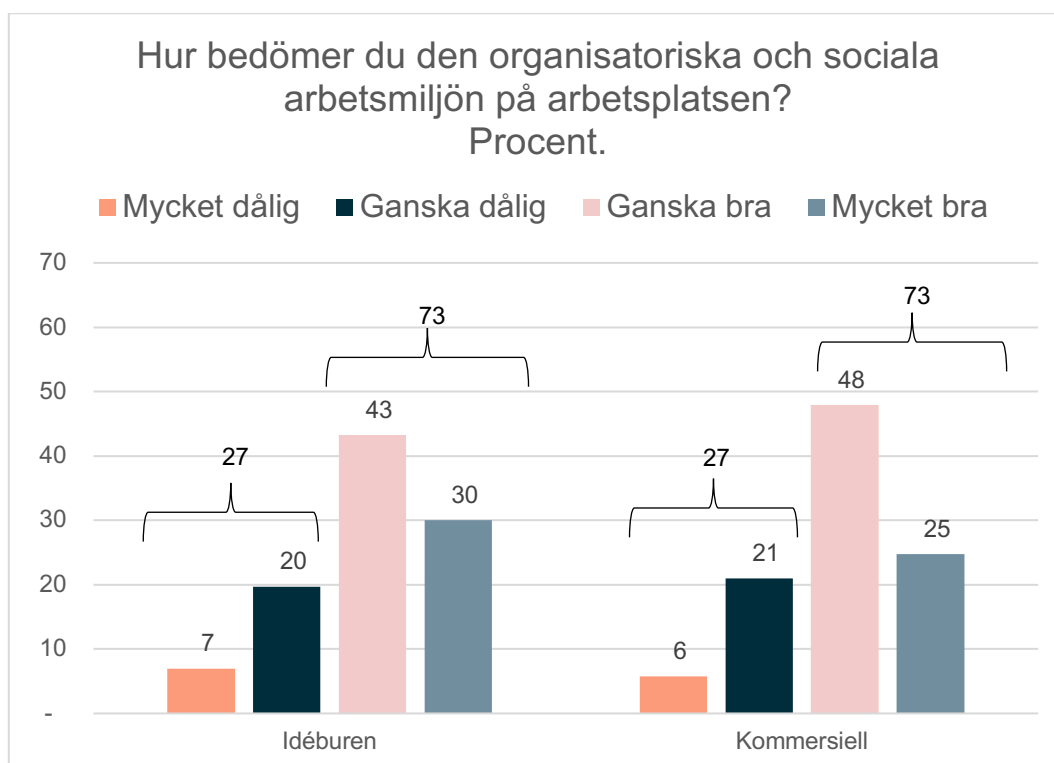
”Ibland lite väl mycket arbete sittande vid datorn. Oavsett ergonomisk anpassning tär det på axlar/rygg men även ögon.”

”Stillasittande/stående hela dagarna är farligt och det har också gjort mig dålig.”

”Jag har ett skrivbordsarbete, vilket jag generellt inte tror på för kroppens skull, inte heltid fram till pensionsålder.”

3.2.2 RISKFAKTORER I ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

I Figur 6 redovisas svaren på en övergripande fråga om bedömningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det är 27 procent av tjänstemännen i både idéburen och kommersiell verksamhet som tycker att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är mycket eller ganska dålig medan 73 procent av tjänstemännen i båda verksamheterna tycker att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är mycket eller ganska bra. Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet.



Figur 6. Bedömning av organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet.

Olika problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön redovisas i Figur 7. Det problem som störst andel tjänstemän uppger, både i idéburen och kommersiell verksamhet, är hög arbetsbelastning. Strax under hälften av tjänstemännen i både idéburen (47 %) och kommersiell (46 %) verksamhet uppger hög arbetsbelastning som ett problem i ganska hög eller hög utsträckning. Hög arbetsbelastning och stress syns även i fritextsvaren. En tjänsteman i kommersiell verksamhet skriver "överlag stresspåslag" på en fritextfråga om hur arbetsmiljön påverkar hälsan. Inom idéburen verksamhet kan det även finnas förväntningar på att arbetet ska ses som ett kall, så här skriver en tjänsteman.

"Personal inom organisationen bränns ut och byts ut på löpande band. Det är som att det vore ett kall och inte ett jobb. Ens chef är inte chef utan en ideell kraft, många gånger utan någon som helst utbildning eller erfarenhet för uppdraget."

Ett annat fritextsvar från en idéburen tjänsteman tar upp att det kan vara svårt att hitta en hanterbar arbetsbelastning, även om chef och arbetskamrater är bra.

"Vi har en bra chef och bra arbetsgrupp men ibland blir det obalans som gör att man nästan jobbar ihjäl sig [...]."



Figur 7. Problem inom organisatorisk och social arbetsmiljö
(andel som svarat 4 eller 5 på en skala från 1 = inte alls till 5 = i hög utsträckning).

Det finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet.

En medelstor andel av tjänstemännen uppger problem med bristande eller dåligt ledarskap i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Över en fjärdedel av tjänstemännen både i idéburen (26 %) och kommersiell (29 %) verksamhet uppger ledarskapet som ett problem (se Figur 7). Så här skriver en tjänsteman i idéburen verksamhet:

"Chefsskap som är outbilad och ej lämplig. Avsaknad av ledarskap och ansvar för arbetsmiljön."

En annan tjänsteman i idéburen verksamhet skriver:

"Dåligt ledarskap ger dåliga arbeten."

Ytterligare en idéburen tjänsteman uttrycker det så här:

"Jag arbetar i en idéburen organisation, där chefsskap och arbetsledning inte prioriteras, vilket är det största arbetsmiljöproblemet."

En annan tjänsteman i idéburen verksamhet tar upp följande:

"Chefens otydliga ledning skapar oro och osäkerhet."

Positiva exempel finns också i fritextsvaren. Så här skriver en tjänsteman i idéburen verksamhet:

"Jag har en mycket bra arbetsplats med bra kollegor och en chef som går att diskutera med."

Hög arbetsbelastning och bristfälligt eller dåligt ledarskap hänger troligen ihop med tjänstemännens upplevelser av bristfällig eller dålig planering av schema eller bemanning, som ungefär var femte tjänsteman i idéburen verksamhet (21 %) och var fjärde tjänsteman i kommersiell verksamhet (25 %) rapporterar, se Figur 7. Det är även 17 procent av tjänstemännen i idéburen och 21 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som rapporterar att det förekommer konflikter eller dålig stämning (se Figur 7). Vissa fritextsvar kombinerar problem inom många olika områden, som detta från en idéburen tjänsteman som svarar på en fråga om hur arbetsmiljön påverkar hälsan?":

"Urusel ledning, ovänskap, frustration, ångest, sjuk, hälsotillstånd, trötthet, hopplöshet, ovänskap listan kan göras lång."

Av Figur 7 framgår att det är 8 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 13 procent i kommersiell verksamhet som rapporterar att de upplever kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier. I fritextsvar finns flera beskrivningar av sådana problem, som detta från en idéburen tjänsteman:

"Huvudskyddsombudet har under lång tid försökt få ordning på trakasserierna, men cheferna håller ihop. De inväntar att vi som utsätts säger upp oss, vilket 1 person redan gjort."

Flera fritextsvar från idéburna tjänstemän är kopplade till trakasserier från chefer:

"Chef som väljer sitt offer."

På en fråga som handlar om sexuella trakasserier från chef eller arbetskamrater svarar 4 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 3 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet att det har skett någon gång under de senaste 12 månaderna (data visas ej i diagram).

När det gäller diskriminering är det 6 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 15 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som svarar ja på frågan om de är utsatta för diskriminering på grund av ålder (data visas ej i diagram). Denna skillnad är statistiskt signifikant. Det verkar således

vara en större andel av tjänstemännen i kommersiell verksamhet än i idéburen som upplever sig diskriminerade på grund av ålder. Däremot är det en idéburen tjänsteman som skriver i en fritextkommentar: *"Att bli äldre innebär att inte längre räknas"*. Det är 7 respektive 8 procent av tjänstemännen i idéburen respektive kommersiell verksamhet som svarar att de upplever diskriminering på grund av kön (data visas ej i diagram). För övriga diskrimineringsgrunder (könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning) är antalet svarande som uppger sådan diskriminering för litet för att resultaten ska kunna redovisas.

Det är mellan 4 och 5 procent i båda typerna av verksamhet som uppger problem med risk för hot om våld, se Figur 7. Tjänstemän i idéburen verksamhet tar upp hot från medlemmar i fritextsvar. Här följer några exempel från olika idéburna tjänstemän som även tyder på att rutiner för att följa upp när hot uppstår saknas i vissa fall och att hot inte alltid tas på allvar av arbetsgivaren:

"Det har kommit allvarliga hot som ledningen inte agerat på."

"Hot tas ej på allvar. Utredds ej. Inget stöd erbjuds."

En idéburen tjänsteman tar upp att en ökad ekonomisk utsatthet bland medlemmar kan få konsekvenser för de anställda:

"Vi på a-kassan märker av en hårdare ton från medlemmarna. Ofta kopplat till regelverken som gör att människor hamnar i alltmer tuffare ekonomiska situationer [...]."

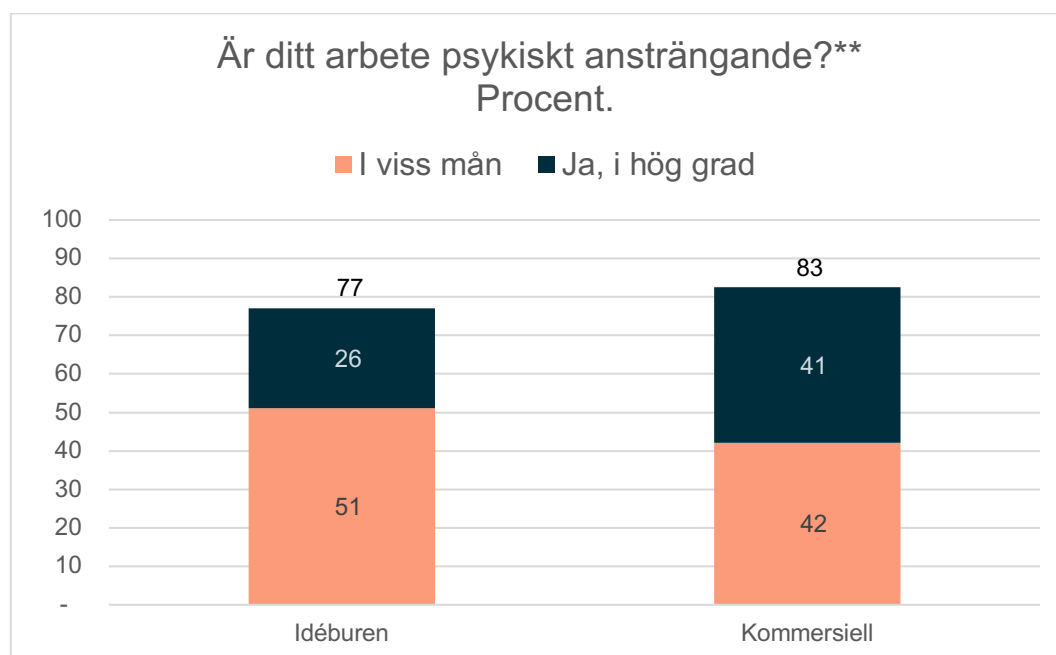
Flera tjänstemän i idéburen verksamhet tar upp att arbete i politiska organisationer innebär en risk för hot och våld. Ett exempel på fritextsvar lyder:

"Som politisk ombudsman och förtroendevald så förekommer en risk för hot och våld vid öppna möten och andra utåtriktade aktiviteter".

Generellt är det färre tjänstemän i kommersiell verksamhet som skriver fritextsvar, men en tjänsteman nämner att hot kan komma från *"kunder som är arga"*.

En mycket stor andel av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet svarar att deras arbete är psykiskt ansträngande, se Figur 8. Andelen är något högre bland tjänstemännen i kommersiell verksamhet (83 %) än i idéburen verksamhet (77 %). Bland tjänstemännen i kommersiell verksamhet är det ungefär lika många som uppger att arbetet är psykiskt ansträngande i viss mån (42 %) som rapporterar att arbetet i hög grad är psykiskt ansträngande (41 %). Bland tjänstemännen i idéburen verksamhet svarar ungefär hälften (51 %) att

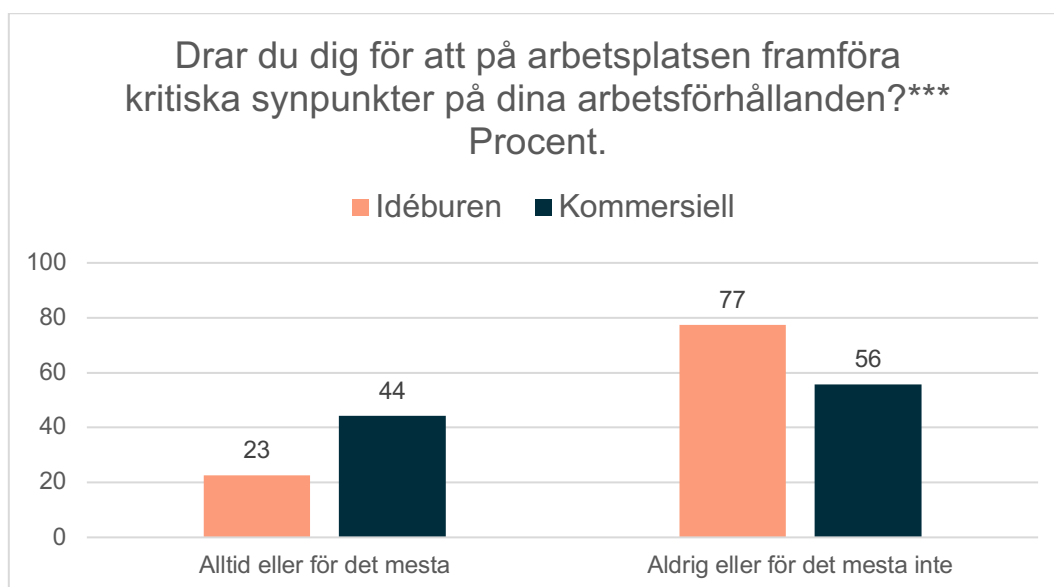
arbetet är psykiskt ansträngande i viss mån och ytterligare drygt en fjärdedel (26 %) svarar att arbetet i hög grad är psykiskt ansträngande.



Figur 8. Är ditt arbete psykiskt ansträngande?

** Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,01$).

Figur 9 visar hur tjänstemännen svarar på en fråga om de drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden. Det är en större andel tjänstemän i kommersiell verksamhet (44 %) jämfört med tjänstemännen i idéburen verksamhet (23 %) som alltid eller för det mesta drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden. Att det är vanligt att inte våga framföra kritik tyder på en tystnadskultur. En tystnadskultur kan innebära negativa konsekvenser, till exempel lägre arbetstrivsel och arbetsengagemang samt att fler vill lämna organisationen (Hao m.fl., 2022; Knoll m.fl., 2025).



Figur 9. Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden?

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

En del fritextsvar nämner explicit tystnadskultur: "Tystnadskultur gäller på arbetsplatsen" (idéburen tjänsteman).

Andra fritextsvar från olika idéburna tjänstemän tar upp negativa konsekvenser av att kritisera ledningen:

"Det heter att vi ska ha högt i tak, men säger man något som kritiserar ledningen så blir man bestraffad (i smyg). Det är väldigt mycket "glitter" och leenden på ytan, sen slår man hårt bakom ryggen."

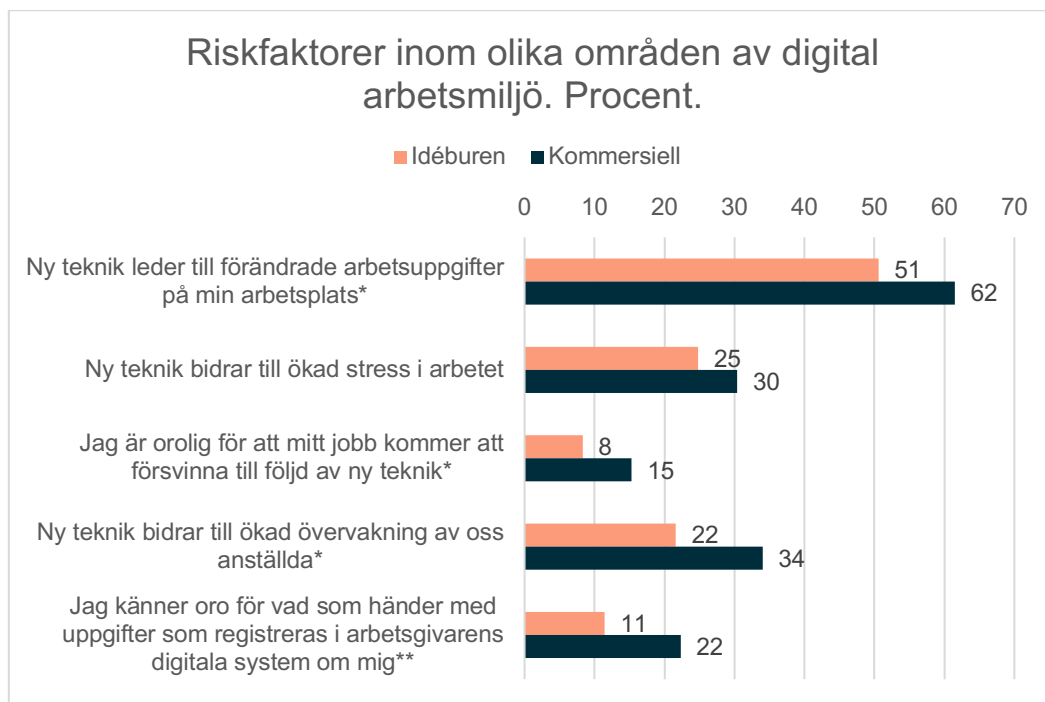
"[...] tidigare kritiska eller konstruktiva synpunkter har ej tagits emot väl. Man väljer hellre att underminera, dumförklara, använda sig av härskarteknik och påtala att vi "bara är utförare" och har därmed inget att säga till om [...]."

3.2.3 RISKFAKTORER I DIGITAL ARBETSMILJÖ

En mycket stor andel av tjänstemännen använder digitaliserade system i sitt arbete. Det är 95 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 82 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som använder digitaliserade system i hög eller ganska hög utsträckning (data visas ej i diagram). I princip alla, 98 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet, använder digitaliserade system i *någon* utsträckning och 93 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet (data visas ej i diagram). Det är över hälften (55 %) av

tjänstemännen i kommersiell verksamhet som säger att deras arbete "någon gång per dag" eller "flera gånger om dagen" påverkas negativt på grund av att program och system är långsamma eller har andra störningar (data visas ej i diagram). Bland tjänstemännen i idéburen verksamhet är andelen lägre. Där är det 44 procent som rapporterar att arbetet dagligen påverkas negativt på grund av system som är långsamma eller har andra störningar (data visas ej i diagram).

Ny teknik leder till förändrade arbetsuppgifter för en stor andel av tjänstemännen, särskilt för tjänstemän i kommersiell verksamhet, där 62 procent uppger att ny teknik leder till förändrade arbetsuppgifter, se Figur 10. Bland tjänstemännen i idéburen verksamhet är motsvarande andel 51 procent. Vi vet inte om det upplevs som positivt eller negativt att få förändrade arbetsuppgifter, men förändringar har en tendens att väcka oro och osäkerhet. Det är också en medelstor andel av tjänstemännen (25–30 %) som svarar att ny teknik leder till ökad stress och en del av oron kopplad till förändrade arbetsuppgifter skulle kunna rymmas i upplevelsen av denna ökade stress. Oro kan även kretsa kring att ny teknik gör så att jobbet försvinner. Det är dock endast en liten andel av tjänstemännen i kommersiell verksamhet (15 %) som oroar sig för att ny teknik kommer att göra att jobbet försvinner och en än mindre andel tjänstemän i idéburen verksamhet (8 %). Däremot är det lite drygt en tredjedel (34 %) av tjänstemännen i kommersiell verksamhet och 22 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet som anser att ny teknik bidrar till ökad övervakning av anställda. En lägre andel, men ändå drygt en femtedel (22 %) av tjänstemännen i kommersiell verksamhet och 11 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet, känner oro över vad som händer med de uppgifter som registreras om dem i arbetsgivarens digitala system.



Figur 10. Andel tjänstemän som uppger problem inom olika områden av digital arbetsmiljö.

Frågan löd: I vilken grad instämmer du i följande påståenden? Här visas andelen som svarat 4 eller 5 på en skala från 1 = stämmer inte alls till 5 = stämmer helt och hållet.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$: Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna. Ju fler stjärnor, desto starkare statistiskt stöd för att skillnaden inte beror på slumpen.

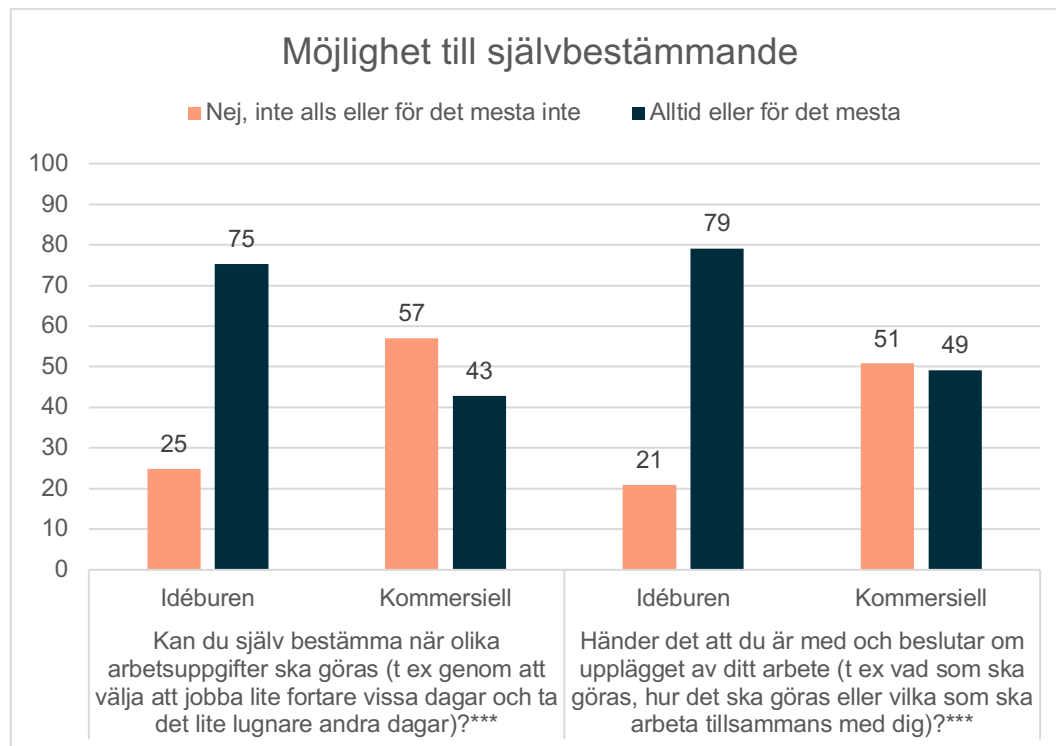
3.3 Resurser i organisatorisk, social och digital arbetsmiljö

Resurser i arbetet är sådant som bidrar till att uppnå arbetets mål, minska kraven eller främja lärande och utveckling (Demerouti m.fl., 2001). I detta avsnitt beskrivs resurser i den organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön, såsom självbestämmande, möjligheter till lärande och utveckling, socialt stöd samt hur digital teknik kan underlätta arbetet.

3.3.1 RESURSER I DEN ORGANISATORISKA OCH SOCIALA ARBETSMILJÖN

När det gäller att kunna bestämma över sitt arbete redovisas svaren på två frågor i Figur 11. Den ena frågan handlar om möjligheten att själv kunna bestämma *när* olika arbetsuppgifter ska göras. Det är 75 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet som svarar att de alltid eller för det mesta kan bestämma detta, medan motsvarande andel tjänstemän i kommersiell verksamhet är betydligt lägre, 43 procent. Den andra frågan om självbestämmande handlar om att vara med och besluta om upplägget av sitt arbete gällande sådant som *vad*, *hur* och

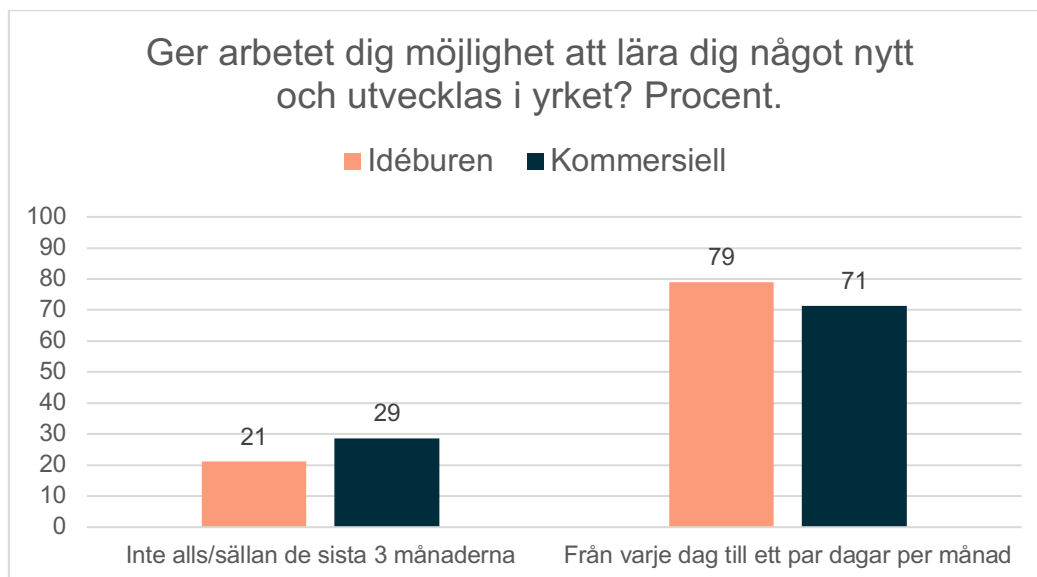
med vem arbetet ska utföras. Även denna form av självbestämmande är vanligare för tjänstemän inom idéburen verksamhet (79 %) jämfört med kommersiell verksamhet (49 %).



Figur 11. Möjlighet till självbestämmande över när arbetsuppgifter ska göras och hur arbetet ska läggas upp.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

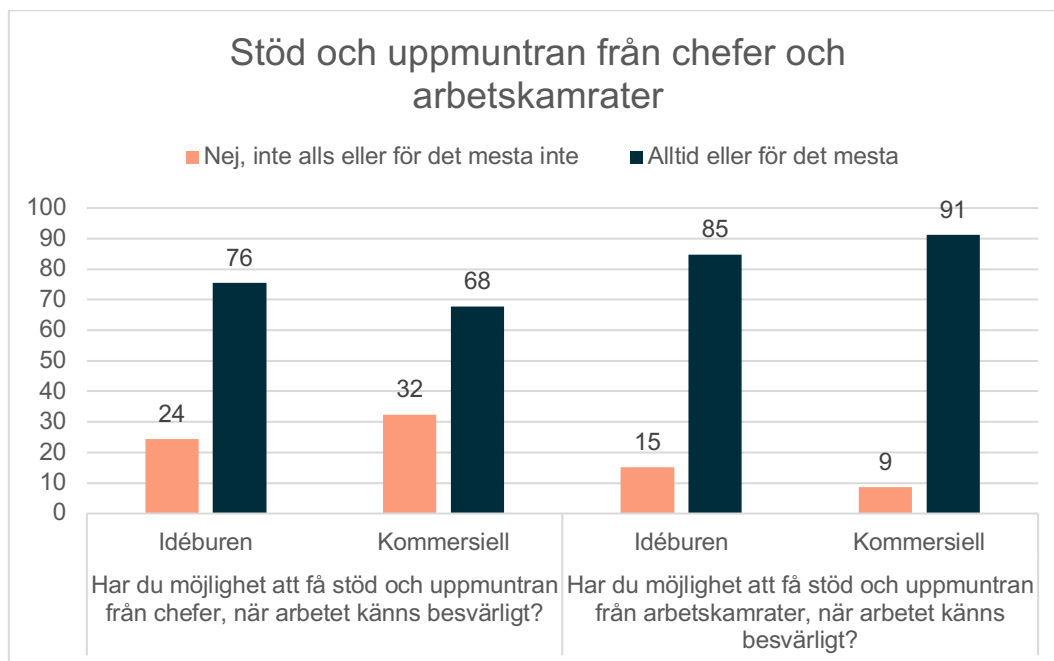
Ytterligare en aspekt av självbestämmande är möjligheten att lära sig nytt och utvecklas (Karasek & Theorell, 1990). Att ha möjlighet att lära sig nytt gör att man kan hantera fler situationer och därmed öka sin autonomi. En mycket stor andel av tjänstemännen i idéburen (79 %) och en stor andel av tjänstemännen i kommersiell (71 %) verksamhet har fått möjlighet att lära sig något nytt och utvecklas i yrket under de senaste månaderna, se Figur 12. När frågan ställs om den anställda fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna är det något fler tjänstemän i idéburen (65 %) än i kommersiell (54 %) verksamhet som svarar att de har fått sådan betald utbildning ($p < 0,05$; data visas ej i diagram).



Figur 12. Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?

Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är inte statistiskt säkerställd.

Socialt stöd tas upp som en resurs i många olika typer av arbetsmiljömodeller (Demerouti m.fl., 2001; Karasek & Theorell, 1990) och har visat sig hänga ihop med sådant som hälsa, motivation, engagemang och prestation (Li & Hakanen, 2025). När det gäller möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer är det 76 procent av tjänstemännen i idéburen och 68 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som uppger att de alltid eller för det mesta kan få sådant stöd, se Figur 13. När frågan ställs rörande arbetskamrater är det 85 procent av tjänstemännen i idéburen och hela 91 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som säger att de alltid eller för det mesta kan få stöd och uppmuntran från arbetskamrater. Ensamarbete är dock relativt utbrett. Strax under en fjärdedel (23 %) av tjänstemännen i båda typerna av verksamhet arbetar ensamma varje eller varannan dag (data visas ej i diagram).

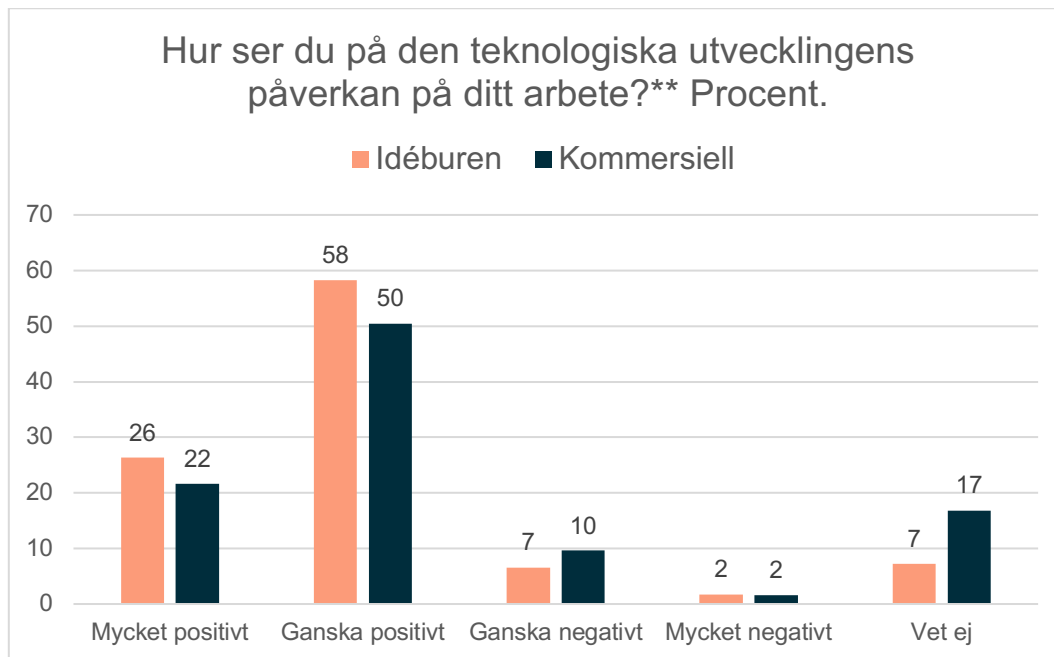


Figur 13. Möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer och arbetskamrater.

Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är inte statistiskt säkerställd.

3.3.2 DIGITAL TEKNIK SOM RESURS

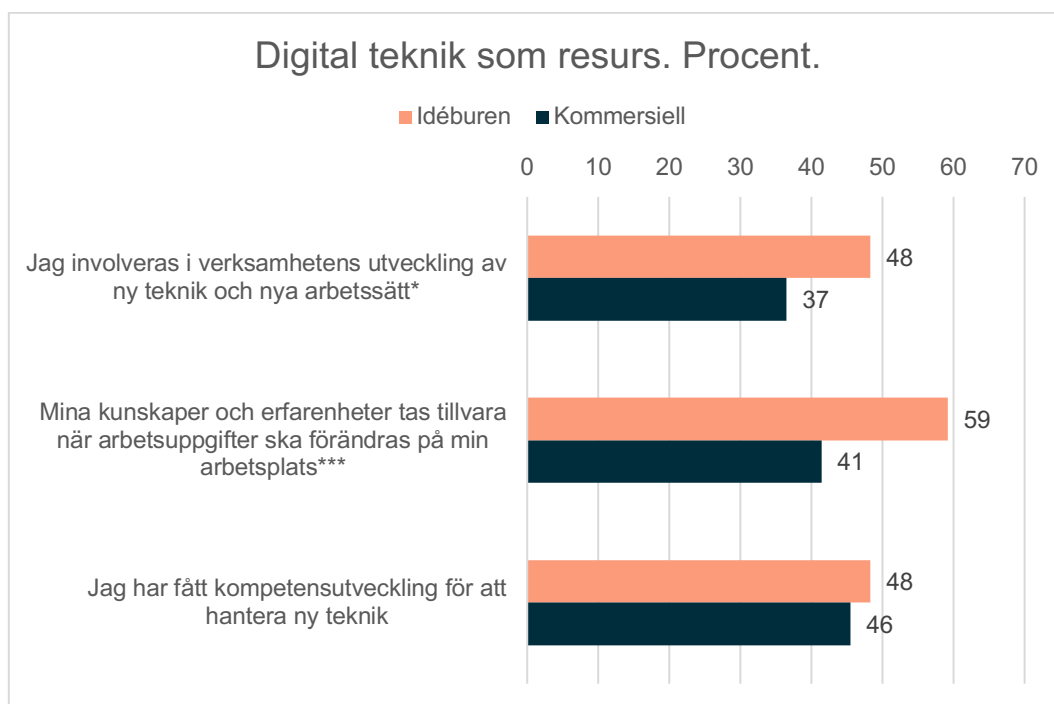
När det gäller inställning till teknologisk utveckling är en stor andel av tjänstemännen mycket eller ganska positiva, se Figur 15. Det vanligaste svaret bland tjänstemännen i båda verksamheterna är att vara "ganska positiv" till teknologisk utveckling, vilket 58 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 50 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet svarar. Läggs detta svar ihop med de 22–26 procent som svarar att de är mycket positiva är det 84 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 72 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som är mycket eller ganska positiva till teknologisk utveckling. Endast en mycket liten eller liten andel av tjänstemännen i idéburen (9 %) och kommersiell (12 %) verksamhet är ganska eller mycket negativa. Fler tjänstemän i kommersiell verksamhet (17 %) jämfört med idéburen verksamhet (7 %) svarar att de inte vet hur de ser på den teknologiska utvecklingens påverkan på deras arbete.



Figur 14. Inställning till teknologisk utveckling.

** $p < 0,01$: Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna.

En mycket stor andel anser att digitala program och system underlättar arbetsuppgifterna. Det är 92 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 86 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som uppger att digitala program och system i hög grad eller delvis underlättar deras arbetsuppgifter (data visas ej i diagram). Andra sätt som digital teknik kan fungera som resurs, det vill säga något som bidrar till att uppnå arbetets mål, minska kraven eller främja lärande och utveckling (Demerouti m.fl., 2001), är om anställda involveras i verksamhetens utveckling av ny teknik och nya arbetssätt och därmed kan vara med och påverka verksamhetens teknikutveckling. Här svarar 48 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet att de involveras i utvecklingen av ny teknik och nya arbetssätt, se Figur 15. Andelen tjänstemän i kommersiell verksamhet som svarat att de involveras är lägre, 37 procent. En skillnad finns också mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet när det gäller om anställdas kunskaper och erfarenheter tas till vara. Där svarar 59 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet att deras kunskaper och erfarenheter tas till vara medan en lägre andel tjänstemän i kommersiell verksamhet, 41 procent, svarar på motsvarande sätt. När det gäller kompetensutveckling i ny teknik är andelen som fått sådan kompetensutveckling likartad mellan tjänstemän i båda typer av verksamhet. Strax under hälften av tjänstemännen i idéburen (48 %) och kommersiell (46 %) verksamhet har fått kompetensutveckling i ny teknik, se Figur 15.



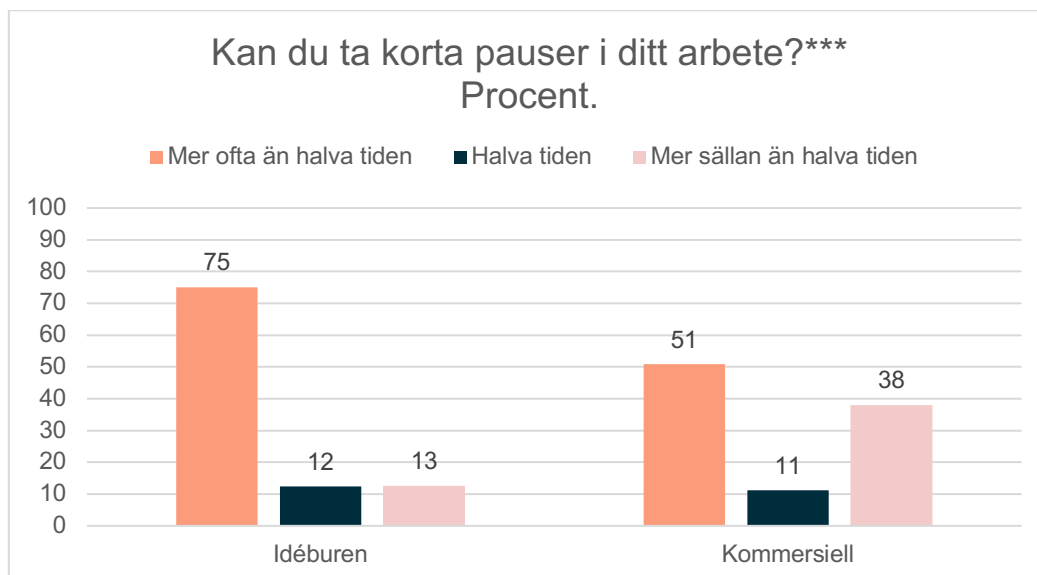
Figur 15. Olika sätt som digital teknik kan fungera som resurs.

Frågan löd: I vilken grad instämmer du i följande påståenden? Här visas andelen som svarat 4 eller 5 på en skala från 1 = stämmer inte alls till 5 = stämmer helt och hållet.

* $p < 0,05$; *** $p < 0,001$: Det finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna. Ju fler stjärnor, desto starkare statistiskt stöd för att skillnaden inte beror på slumpen.

3.4 Återhämtning och sömn

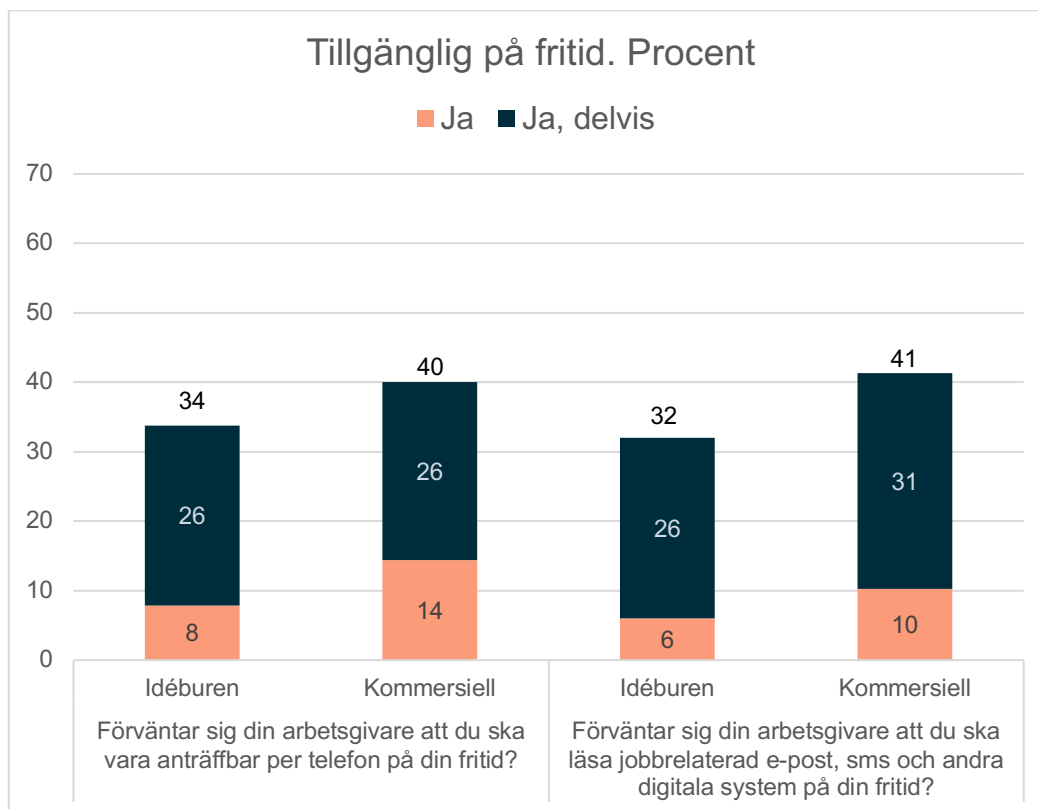
Det är 75 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet som kan ta korta pauser i sitt arbete (så kallad intern återhämtning; Sonnentag & Fritz, 2015), oftare än halva tiden, se Figur 16. Motsvarande siffra för anställda i kommersiell verksamhet är 51 procent. Andelen som kan ta korta pauser halva tiden är likartad mellan grupperna av tjänstemän, medan det är vanligare att tjänstemän i kommersiell verksamhet endast kan ta korta pauser mer sällan än halva tiden (38 %) jämfört med hur det ser ut för tjänstemän i idéburen verksamhet (13 %). Tjänstemännen i kommersiell verksamhet har således sämre förutsättningar för intern återhämtning, genom kortare pauser, än tjänstemän i idéburen verksamhet.



Figur 16. Möjlighet att ta korta pauser i sitt arbete.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

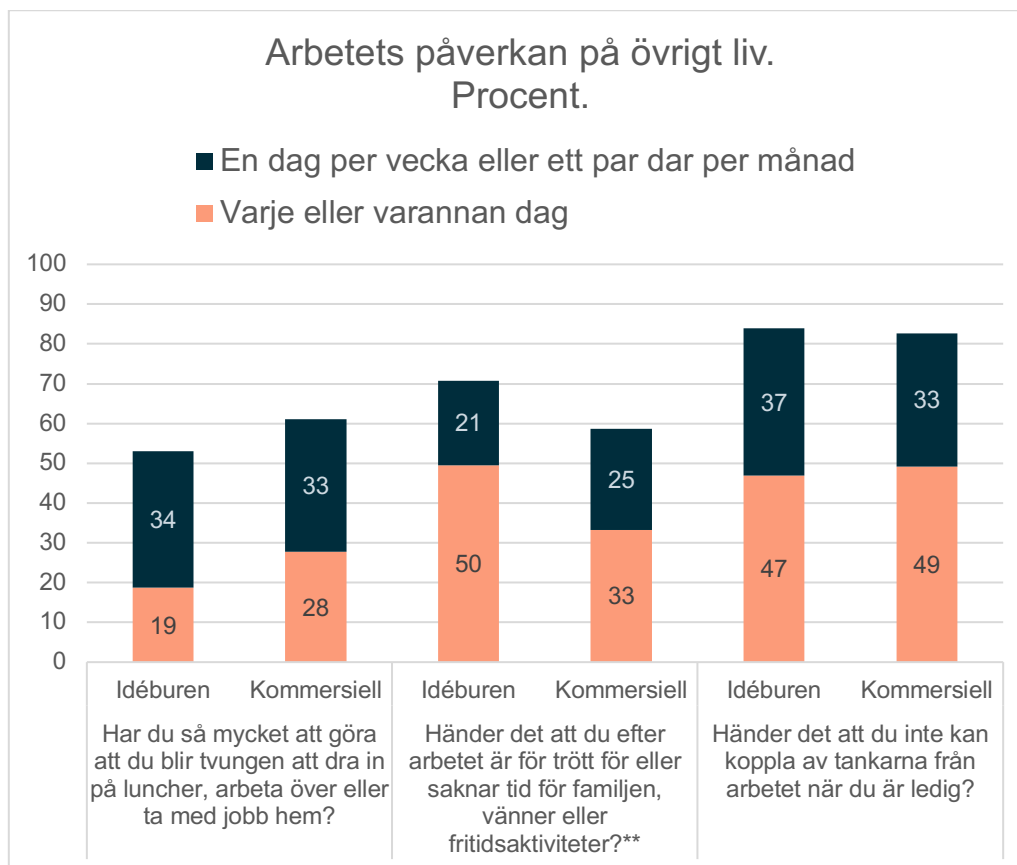
På frågor kring om arbetsgivaren förväntar sig att tjänstemännen ska vara anträffbara på sin fritid antingen via telefon eller andra digitala system är det en mycket liten eller liten andel som svarar "ja", se Figur 17. När svarsalternativen "ja" och "ja, delvis" slås ihop är det dock en medelstor andel av tjänstemännen, mellan 32 och 41 procent, som svarar att arbetsgivaren förväntar sig att de ska vara anträffbara på sin fritid, antingen via telefon eller andra digitala system.



Figur 17. Förväntningar från arbetsgivare att vara tillgänglig utanför arbetstid.

Skillnaderna mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är inte statistiskt säkerställda.

En hög arbetsbelastning kan minska möjligheterna till återhämtning (Geurts & Sonnentag, 2006; Sonnentag & Fritz, 2015). Det är 19 procent av tjänstemännen i idéburen och 28 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som behöver dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje eller varannan dag, se Figur 18. Ytterligare en tredjedel av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet behöver dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem en dag per vecka eller ett par dagar per månad, se Figur 18. Totalt är det således över hälften av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet som behöver dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem ett par dagar per månad eller oftare, se Figur 18.



Figur 18. Tre olika frågor kring arbetets påverkan på livet utanför arbetet.

**Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,01$).

Fritextsvar från idéburna tjänstemän tar upp problem med otydlig arbetsbeskrivning och var gränserna går för tjänstens uppdrag.

”När man har ett arbete utan tydlig arbetsbeskrivning och där förväntningarna på vad man ska uppnå är otydliga blir det svårt att sätta gränser för vad man faktiskt klarar av. Då blir det en stress både för att hinna med det man förväntas göra plus att man stressar upp sig för att man själv inte klarar av att sätta tydliga gränser för vad man borde tacka nej till eftersom man egentligen inte vet om det ingår eller inte ingår i ens arbetsuppgifter.”

Samtidigt finns det fritextsvar som tar upp chefer som månar om återhämtning och möjlighet att skilja på arbete och övrigt liv.

“[...] vi har friskvårdstimme och chef som uppmuntrar friskvård och vill vi ska må bra, och säger vi ska skilja på jobbet och fritiden.”

Andelen tjänstemän som efter arbetet är för trötta eller saknar tid för familjen, vänner eller fritidsaktiviteter är högre bland tjänstemän i idéburen verksamhet,

där hälften är trötta eller saknar tid varje eller varannan dag och ytterligare 21 procent en dag per vecka eller ett par dagar per månad, se Figur 18. Bland tjänstemän i kommersiell verksamhet är det 33 procent som har det så varje eller varannan dag och ytterligare 25 procent en dag per vecka eller ett par dagar per månad. En tjänsteman i idéburen verksamhet uttrycker det så här:

"Känner stort ansvar. Har senaste månaden bara jobbat, inte orkat med fritid."

Att kunna koppla bort tankarna på arbetet har identifierats som en viktig faktor för återhämtning (Gertz & Sonnentag, 2006). Både i idéburen (47 %) och kommersiell (49 %) verksamhet är det strax under hälften av tjänstemännen som inte kan koppla bort tankarna på arbetet vid ledighet varje eller varannan dag, se Figur 18. Ytterligare 37 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet och 33 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet kan inte koppla bort tankarna på arbetet under ledig tid en dag eller ett par dagar per månad.

Oreglerad eller målstyrd arbetstid kan spela roll för svårigheter att sätta gränser mellan arbete och övrigt liv och att kunna koppla bort tankarna på arbetet, så här lyder några olika fritextsvar från idéburna tjänstemän angående tillgänglighet på fritiden.

"Arbetar oreglerat så det ingår tillgänglighet i arbetet."

"Med oreglerad arbetstid är det svårt att vara helt ledig."

"Målstyrd arbetstid kan göra det luddigt när man ska ha telefon på och kolla mejl."

För- och nackdelar med oreglerad arbetstid tas upp av följande idéburna tjänsteman som även pekar på svårigheter med att avgränsa arbetet när oförutsedda händelser sker.

"Har oreglerad arbetstid så kan styra mycket själv. Dock kan plötsliga händelser inträffa som gör att mycket arbete behöver utföras på en begränsad tid. Detta är händelser som inte är något jag eller min arbetsgivare kan styra över."

Exempel på idéburna tjänstemän som i fritextsvar beskriver tydliga gränser mellan arbete och övrig tid finns också:

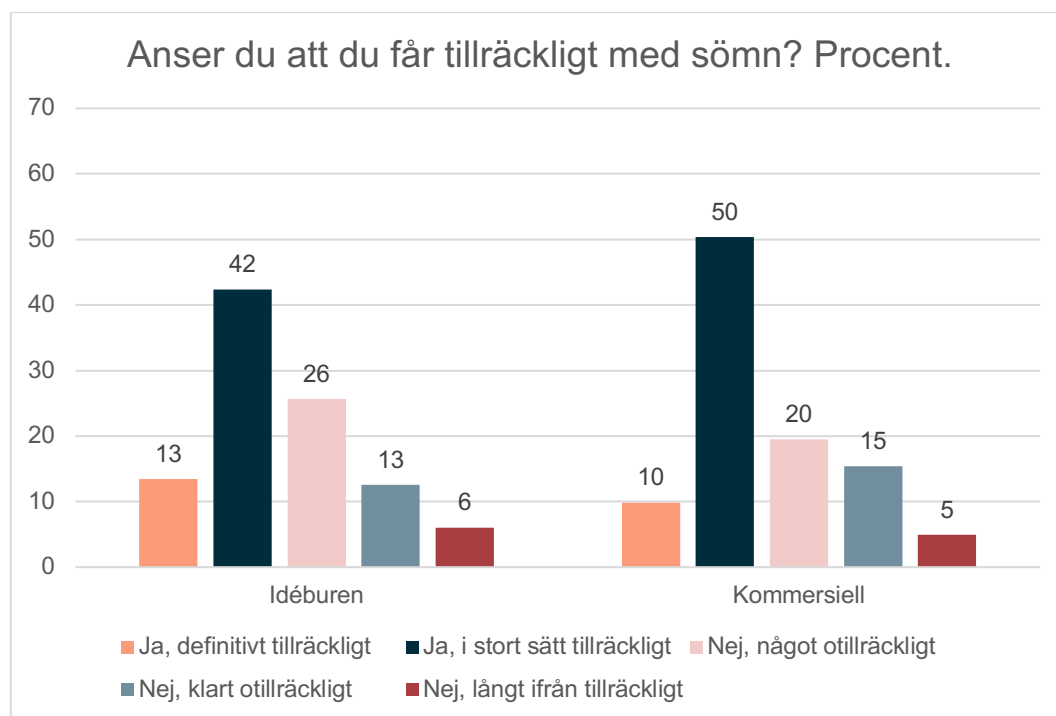
"Jag är stenhård kring det. Inga jobbrelaterade samtal eller sms hanteras under min fritid [...]."

Olika strategier från chefer finns också, vilket följande två fritextsvar från idéburna tjänstemän med personalansvar ger uttryck för:

“Har alltid funnits tillgänglig då jag haft personalansvar. [...] Även innan och efter arbetstid.”

“Som chef väljer jag själv när jag är anträffbar.”

På en fråga om tjänstemännen anser att de får tillräckligt med sömn är det över hälften av tjänstemännen både i idéburen (55 %) och kommersiell (60 %) verksamhet som svarar att de får tillräckligt med sömn (om man slår ihop de som tycker att de får definitivt eller i stort sett tillräckligt), se Figur 19. Det är 26 procent i idéburen och 20 procent i kommersiell verksamhet som svarar att sömnen är ”något otillräcklig”, medan ytterligare 19–20 procent i båda verksamheterna får ”klart otillräcklig” eller ”långt ifrån tillräckligt” med sömn.



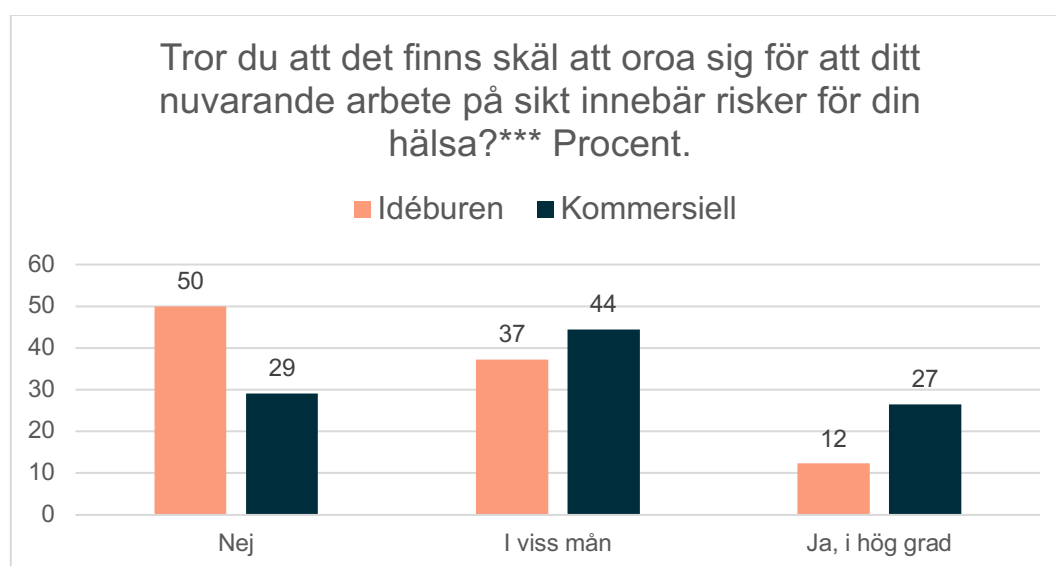
Figur 19. Anser du att du får tillräckligt med sömn?

Skillnaderna mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är inte statistiskt säkerställda.

3.5 Konsekvenser i form av hälsorelaterade faktorer och upplevelser av sitt arbete

3.5.1 HÄLSORELATERADE FAKTORER

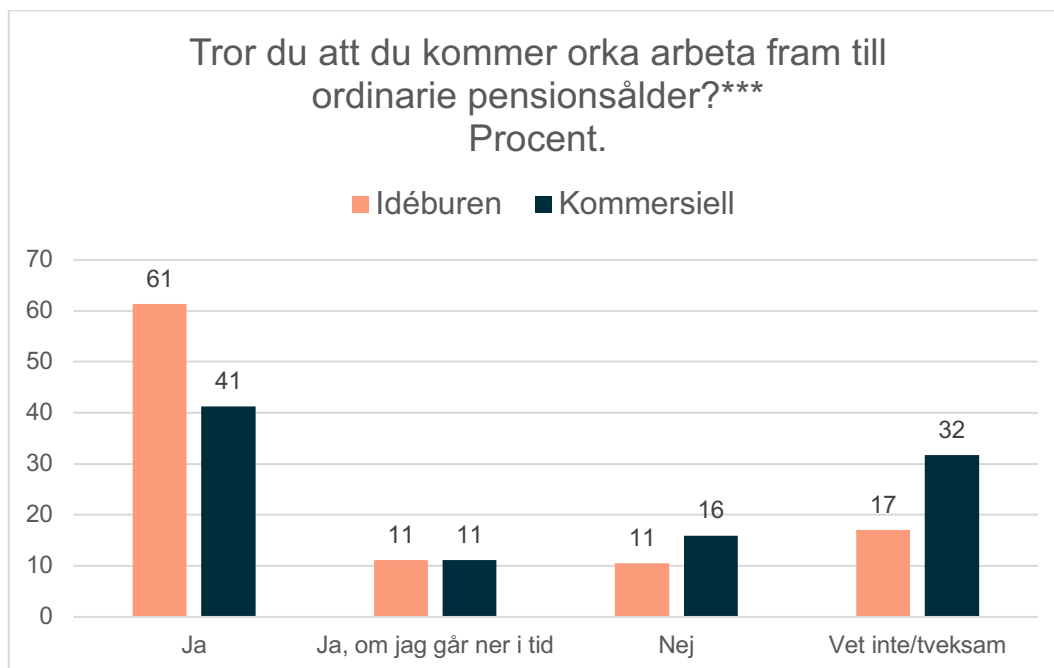
Tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet skiljer sig åt när det gäller oro för om arbetet på sikt innebär en risk för hälsan. Det är en större andel tjänstemän i kommersiell verksamhet (27 %) jämfört med idéburen verksamhet (12 %) som svarade att det i hög grad finns skäl att oroa sig, se Figur 20.



Figur 20. Finns det skäl att oroa sig för att arbetet innebär risk för hälsan?

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

På liknande sätt är det fler tjänstemän i idéburen verksamhet (61 %) än i kommersiell verksamhet (41 %) som svarar ja på frågan om de tror att de kommer att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder, se Figur 21. Det är 11 procent av tjänstemännen i båda verksamheterna som svarar att de kommer att orka fram till ordinarie pension om de går ned i tid. Andelen som svarar nej på frågan om de kommer att orka arbeta fram till ordinarie pension är 11 procent bland tjänstemän i idéburen verksamhet och 16 procent bland tjänstemännen i kommersiell verksamhet. En medelstor andel av tjänstemännen inom kommersiell verksamhet (32 %) svarar att de inte vet eller är tveksamma, medan motsvarande andel av tjänstemännen i idéburen verksamhet är 17 procent.



Figur 21. Att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder.

***Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,001$).

3.5.2 UPPLEVELSER AV SITT ARBETE

En stor andel av tjänstemännen upplever sitt arbete som meningsfullt, se Figur 22. Det gäller både tjänstemän i idéburen (71 %) och kommersiell verksamhet (69 %). En mycket stor andel tjänstemän i idéburen verksamhet (76 %) och en stor andel tjänstemän i kommersiell verksamhet (61 %) uppger att arbetet är intressant och stimulerande, se Figur 22. En mycket stor andel tjänstemän i idéburen verksamhet (79 %) och en stor andel av tjänstemännen i kommersiell verksamhet (66 %) är i det stora hela nöjda med sitt arbete, se Figur 22.

Många fritextsvar ger också uttryck för att arbetet känns meningsfullt och givande, till exempel från tjänstemän i idéburen verksamhet:

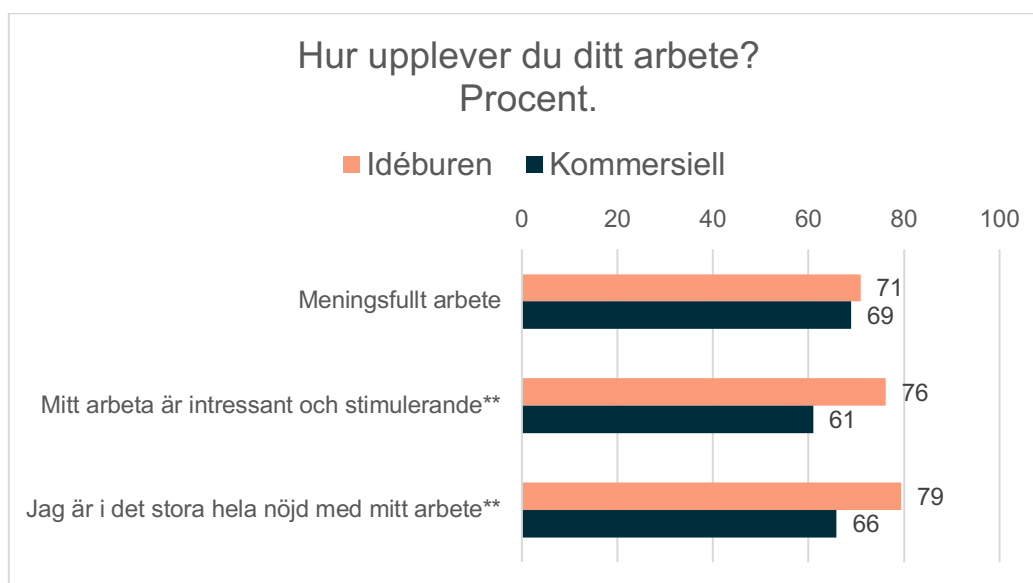
"Drömjobb utifrån meningsfullhet."

"Älskar mitt jobb!"

"Intressant och berikande arbete, och bra chefer och kollegor."

Samtidigt finns det fritextsvar som pekar på riskerna med att ha ett arbete som är starkt engagerande. Det gäller att personen själv eller med hjälp av sin chef klarar av att begränsa arbetsuppgifterna så att arbetsbelastningen inte blir för hög, som detta exempel från en idéburen tjänsteman:

“Jag har ett nästan för roligt och engagerande jobb som gör att jag har svårt att säga nej.”



Figur 22. Tre frågor om upplevelser av arbetet.

Den övergripande frågan löd: Hur upplever du ditt arbete?
Här visas andelen som svarat 4 eller 5 på en skala från 1 till 5.

**Skillnaden mellan tjänstemännen i idéburen och kommersiell verksamhet är statistiskt säkerställd ($p < 0,01$).

Det positiva med att arbeta i en idéburen organisation lyfts fram i flera fritextsvar, även om många också nämner riskerna med att arbeta med något som man brinner starkt för.

”Jag har världens bästa arbetsplats, världens bästa kollegor, världens bästa värderingar att omhulda mig i. Det finns mer än nog av meningsfullhet och stimulans. Ibland kan det vara svårt att jobba i en idéburen organisation, just för att man brinner så mycket för de frågor man jobbar med.”

Även tjänstemän i kommersiell verksamhet ger uttryck för en positiv syn på sitt arbete, även om det finns sådant som kan förbättras.

”Älskar mitt arbete men smådetaljer gör att det kan bli bättre. Vi alla jobbar på det och det hörsammas.”

4 *Diskussion*

Resultatet av de övergripande förutsättningarna för tjänstemännen visar att ett systematiskt arbetsmiljöarbete och åtgärdande av arbetsmiljöbrister skulle kunna ske i större utsträckning. Det gäller för tjänstemännen i idéburen verksamhet, men i ännu högre grad för tjänstemän i kommersiell verksamhet. Det framkommer också att facklig representation i form av lokal fackklubb eller fackombud finns för 66–67 procent av tjänstemännen i idéburen verksamhet, men endast för 41–45 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet.

Skyddsombud finns för en mycket stor andel av tjänstemännen i idéburen verksamhet (79 %), men under hälften (47 %) av tjänstemännen i kommersiell verksamhet svarar att skyddsombud finns. En större andel tjänstemän i kommersiell verksamhet arbetar på större arbetsplatser (fler än 50 anställda). Större arbetsplatser skulle kunna ha bättre ekonomiska resurser att arbeta med arbetsmiljön, men det tycks finnas en högre risk att bli sjukskriven på större arbetsplatser (Lindgren, 2012). Resultatet för de övergripande förutsättningarna visar att arbetsmiljöarbetet för tjänstemän skulle kunna utvecklas, särskilt inom kommersiell verksamhet. En starkare facklig närvaro och fler skyddsombud skulle kunna öka möjligheterna att upptäcka och åtgärda arbetsmiljöproblem.

En mycket stor andel av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet tycker att den fysiska arbetsmiljön är mycket eller ganska bra. Det blir dock tydligt att tjänstemän i kommersiell verksamhet har en sämre fysisk arbetsmiljö. Det gäller alla undersökta områden (tungt arbete, repetitivt arbete, dålig luft/ventilation, störande buller/ljud, dålig/bristfällig skyddsutrustning, brist på säkerhetsutbildning). Särskilt markant är skillnaden mellan tjänstemännen när det gäller tungt arbete. Det har troligen att göra med att tjänstemännen i kommersiell verksamhet i vissa fall arbetar delar av sin arbetstid inom butik eller lager/e-handel och att arbetsuppgifterna där innehåller fysiskt tunga moment. De fysiska arbetsförutsättningarna behöver vara goda för att inte riskera att slita ut kroppen – variation, rotation och olika hjälpmedel för att minska belastning är viktiga beståndsdelar för att bibehålla fysisk hälsa (Mathiassen & Lewis, 2016).

I den fysiska arbetsmiljön för tjänstemän förekommer långvarigt stillasittande, vilket utgör en hälsorisk (Ekblom-Bak & Ekblom, 2012). Att ha möjlighet att ta pauser, att variera arbetsställning, friskvårdstid och tillgång till träningsmöjligheter är åtgärder som kan minska risken för att ett fysiskt krävande eller stillasittande arbete leder till skador eller andra fysiska problem och kostsamma sjukskrivningar. Här kan mer göras, särskilt för tjänstemän i kommersiell verksamhet. En medelstor andel av tjänstemännen i kommersiell verksamhet kan

oftast inte ta korta pauser och ungefär fyra av tio har inte, eller vet inte om de har, tillgång till företagshälsovård.

När det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är det över 70 procent av tjänstemännen i både idéburen och kommersiell verksamhet som tycker att den är mycket eller ganska bra. I den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet. Riskfaktorer rörande hög arbetsbelastning, bristfälligt/dåligt ledarskap, bristfälligt/dåligt planering av schema/bemannning, konflikter/dålig stämning, kränkande särbehandling/mobbning, trakasserier och hot om våld rapporteras således i lika hög utsträckning bland tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet. Det problem som rapporteras av störst andel tjänstemän är hög arbetsbelastning och många fritextsvar ger uttryck för att arbetsbelastningen är ohanterligt hög. För hög arbetsbelastning är en känd riskfaktor för ohälsa och sjukskrivning (se t.ex. Espinoza & Michael, 2025).

Arbetsgivare och chefer har en viktig roll att fylla för att se till att arbetsbelastningen inte blir alltför hög, men nästan tre av tio tjänstemän i båda verksamheterna rapporterar bristfälligt eller dåligt ledarskap. I fritextsvar finns gott om svar som tyder på destruktivt ledarskap² där chefer antingen aktivt trakasserar de anställda, är osynliga, otydliga eller inte har tillräcklig kunskap för att vara chef. Nivåerna för tjänstemännen i denna rapport ligger i linje med förekomsten av destruktivt ledarskap på arbetsmarknaden i stort, där ungefär 36 procent svarar att de har chefer med något destruktivt ledarskapsbeteende som förekommer ofta eller mycket ofta (Lundmark m.fl., 2021). Inte desto mindre är det ett problem att så många tjänstemän upplever att ledarskapet är bristfälligt eller dåligt.

Forskningslitteraturen kring destruktivt ledarskap lyfter fram betydelsen av chefers egen arbetssituation för förekomsten av destruktiva beteenden. Chefer med hög arbetsbelastning och otydliga roller uppvisar högre grad av destruktiva ledarskapsbeteenden (Tafvelin m.fl., 2023). Det är sannolikt att arbetsplatser med brister i ledarskapet har arbetsmiljöproblem som påverkar både chefer och anställda. Vid indikationer på destruktivt ledarskap bör därför arbetsmiljön kartläggas ur ett helhetsperspektiv, som inkluderar såväl chefer som medarbetare. Samtidigt bör det nämnas att en medelstor till stor andel av tjänstemännen svarar att de kan få stöd och uppmuntran från chefer och att fritextsvar tar upp exempel på bra chefer.

² Destruktivt ledarskap kan definieras som återkommande ledarbeteenden som skadar organisationens funktion och/eller medarbetares välbefinnande genom aktiva eller passiva handlingar (Aasland m.fl., 2008).

Mellan 17 och 21 procent av tjänstemännen upplever konflikter eller dålig stämning och 13 procent av tjänstemännen i kommersiell verksamhet och 8 procent i idéburen svarar att det förekommer problem med kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier. Sådana former av kränkningar kan få allvarliga konsekvenser såsom ökad risk för hjärt- och kärlsjukdom (Xu m.fl., 2019). Det är troligt att sådant som hög arbetsbelastning, dåligt ledarskap, konflikter och trakasserier hänger ihop och att det på vissa arbetsplatser förekommer ett flertal problem medan andra arbetsplatser fungerar betydligt bättre.

Förekomsten av hot och våld är också något att ta på allvar. Även om andelen som drabbas är liten (4–5 %) kan konsekvenserna bli allvarliga. Att ha fått diagnosen posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) var en av få faktorer som kunde kopplas till högre grad av sjukskrivning i en rapport om tjänstemän inom handeln (Farrants & Alexanderson, 2022) och att bli utsatt för hot och våld är en riskfaktor för mentala hälsoproblem (Rudkjoebing m.fl., 2020). En mycket stor andel av tjänstemännen upplever att deras arbete är psykiskt ansträngande i hög grad eller i viss mån. Inom kommersiell verksamhet var det strax över 40 procent som svarar att arbetet är psykiskt ansträngande i hög grad (motsvarande andel för idéburen verksamhet är 26 %). Från fritextsvaren för tjänstemän i idéburen verksamhet finns sådant som ger ledtrådar till att arbetet är psykiskt ansträngande i dessa verksamheter, såsom att möta utsatta människor och att vara politiskt engagerad. Vi vet mindre om hur det kommer sig att så många tjänstemän i kommersiell verksamhet upplever sitt arbete som psykiskt ansträngande och vet således inte om det har med arbetsuppgifterna att göra eller om det snarare handlar om en krävande arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet blir särskilt viktigt för organisationer vars anställda har psykiskt ansträngande arbeten. Det ställer stora krav på hur arbetet organiseras när det gäller arbetsbelastning, stöd och ledarskap. Dock är det drygt fyra av tio av tjänstemännen i kommersiell verksamhet som alltid eller för det mesta drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden, medan motsvarande siffra för tjänstemän i idéburen verksamhet är betydligt lägre (23 %). Det verkar således som att tjänstemän i kommersiell verksamhet i högre grad upplever en tystnadskultur på sina arbetsplatser. Det tyder på att särskilt tjänstemän i kommersiell verksamhet, men även drygt en femtedel av tjänstemännen i idéburen verksamhet, inte litar på att sådan kritik skulle tas väl emot. Det finns en risk att det just är på arbetsplatser där arbetsmiljön brister som anställda drar sig för att framföra kritik. Tystnad på arbetsplatsen är förknippad med hälsorelaterade utfall. I en systematisk litteraturöversikt och metaanalys av 84 studier konstaterades ett samband mellan medarbetares tystnad och utbrändhet (Lainidi m.fl., 2026).

I princip alla tjänstemän använder digitaliserade system i sitt arbete i någon utsträckning. En mycket stor andel tycker också att digitala program och system underlättar deras arbetsuppgifter, även om en medelstor till stor andel också rapporterar att deras arbete dagligen påverkas negativt av att program och system är långsamma eller har andra störningar. Digitala system är i ständig förändring, vilket påverkar arbetet. En stor andel av tjänstemännen i båda verksamheterna svarar att ny teknik leder till förändrade arbetsuppgifter. Däremot är det en mycket liten till liten andel som oroar sig för att ny teknik ska göra så att själva arbetet försvinner. Det är i linje med tidigare studier som visat att ny teknik snarare leder till förändringar av arbetet än till arbetslöshet (Carlén & Rosenström, 2018; Engberg m.fl., 2025).

För anställda är det avgörande hur den tekniska utvecklingen påverkar arbetets innehåll – om den bidrar till att arbetet berikas och blir mer intressant och utvecklande och att oönskade arbetsuppgifter försvinner, eller om tekniken tar över uppskattade arbetsuppgifter. I detta sammanhang är det betydelsefullt att anställda involveras i utvecklingen av ny teknik, något som färre än hälften av tjänstemännen inom båda verksamheterna uppger att de blir. I idéburen verksamhet är det dock en stor andel som svarar att deras kunskaper och erfarenheter tas till vara när arbetsuppgifter ska förändras medan andelen är betydligt lägre för tjänstemän i kommersiell verksamhet. När det gäller kompetensutveckling i ny teknik är det färre än hälften som har fått detta både bland tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet. Det verkar således finnas möjlighet att öka involveringen och kompetensutvecklingen i ny teknik. I övrigt kan det konstateras att en större andel tjänstemän i kommersiell verksamhet är oroliga för att ny teknik bidrar till ökad övervakning och känner oro över vad som händer med de uppgifter som registreras i digitala system, vilket återigen tyder på brist i tillit till arbetsgivare.

Tidigare studier har visat att anställda som har mer resurser i arbetet också rapporterar högre grad av engagemang och prestation (Lesener m.fl., 2020; Li & Hakanen, 2025). Här kan konstateras att tjänstemän i idéburen verksamhet har mer av resursen självbestämmande både när olika arbetsuppgifter ska göras och över upplägget av sitt arbete. Däremot är det ingen skillnad mellan tjänstemännen i möjlighet att lära sig något nytt och utvecklas i yrket. En mycket stor andel av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet upplever stöd och uppmuntran från arbetskamrater. En lägre andel, men ändå en medelstor till stor andel, har möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer.

När det gäller återhämtning speglar svaren att det för en del tjänstemän, särskilt när arbetstiden är oreglerad, målstyrd eller liknande, finns ett spänningsfält mellan frihet att kunna arbeta när och var som helst samtidigt som det också kan finnas svårigheter att dra gränser, till exempel gällande att veta hur mycket som är rimligt att prestera och var gränserna mellan arbete och övrigt liv går. Svaren på ett flertal frågor i undersökningen indikerar att en majoritet av tjänstemännen upplever att arbetet påverkar övrigt liv negativt genom att de behöver arbeta över, eller att arbetet tar all kraft och energi så att ork och tid saknas för familj, vänner och fritidsaktiviteter eller genom att inte kunna koppla bort tankarna på arbetet under ledig tid. Detta kan relateras till "gränslöst arbete" som är en metafor för att arbetsuppgifter frigjorts från rumsliga och tidsmässiga begränsningar (Aronsson, 2018). Vid sådana arbeten behöver anställda ha gränsdragningsstrategier (Clark, 2000; Mellner, 2018). Konsekvenserna av olika typer av strategier verkar inte vara entydiga utan hänger ihop med hur väl en given strategi fungerar i förhållande till en anställds livssituation och preferenser (Mellner, 2018).

Faran att gränslöshet leder till bristande återhämtning och sömn har diskuterats (Aronsson, 2018; Kecklund m.fl., 2018), men det verkar som att det framför allt är hög arbetsbelastning och svårigheter att koppla bort tankarna på arbetet som är riskfaktorer för bristande återhämtning och sömn, snarare än gränslösheten i sig (Aronsson, 2018; Kecklund, 2018; Sonnentag & Fritz, 2015). Ett gränslöst arbete ställer krav på anställda att planera och strukturera arbetet och att skapa och upprätthålla gränser. Att både kunna och våga kommunicera sina behov till sin chef blir också viktigt. För chefer innebär detta ett ansvar att tydliggöra roller och ansvarsfördelning, att följa upp att arbetsbelastningen är rimlig och att etablera normer för tillgänglighet. När det gäller det sistnämnda var det för tjänstemännen i denna rapport mellan 31 och 41 procent som svarade att arbetsgivare förväntar sig att anställda ska vara tillgängliga på sin fritid. Att ha policyer för när det är förväntat att anställda ska vara tillgängliga är att rekommendera (Aronsson, 2018). Chefer kan behöva stötta anställda i att sätta gränser och själv vara en förebild när det gäller gränssättning (Aronsson, 2018). Detta är troligen särskilt viktigt i organisationer där de anställda drivs av ett starkt engagemang och därmed kan ha svårare att själva sätta gränser (jfr Bakker m.fl., 2022).

Av de faktorer som diskuterats hittills framkommer att inom vissa områden, såsom den organisatoriska och sociala, är arbetsmiljön likartad mellan tjänstemän i idéburen och kommersiell verksamhet, men när det är en skillnad mellan tjänstemännen är den i stort sett alltid till nackdel för tjänstemän i kommersiell verksamhet. Därför är det kanske inte konstigt att tjänstemän i kommersiell verksamhet också i högre grad oroar sig för att arbetet på sikt

kommer att innebära risker för hälsan och att färre är säkra på om de kommer att kunna arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Tjänstemännen i idéburen verksamhet tar dock i fritextsvar upp svårigheter med att verka i idéburna och medlemsstyrda organisationer när styrelser ofta byts ut och det inte finns några krav på styrelserna kring kunskap om arbetsmiljö eller andra arbetsgivarfrågor. När det gäller upplevelser av arbetet är det en mindre andel tjänstemän i kommersiell verksamhet än i idéburen verksamhet som tycker att arbetet är intressant och stimulerande och som överlag är nöjda med sitt arbete. Däremot tycker en stor andel av tjänstemännen både i idéburen och kommersiell verksamhet att deras arbete är meningsfullt.

4.1.1 SLUTSATSER

Tjänstemän i handeln har generellt en bättre arbetsmiljö än arbetare (Ström m.fl., 2025) och nivån av sjukskrivning är relativt låg (Farrants & Alexanderson, 2022). När det gäller övergripande bedömningar av den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön tycker en stor andel att arbetsmiljön är ganska eller mycket bra. Många upplever också sitt arbete som meningsfullt och rapporterar starkt socialt stöd från kollegor. Det finns dock riskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som behöver uppmärksammas särskilt, såsom hög arbetsbelastning, bristfälligt ledarskap, konflikter, mobbning, trakasserier och hot. Det finns anledning att undersöka vidare i vilken utsträckning dessa faktorer kan förklara att en så stor andel tjänstemän uppger att arbetet är psykiskt ansträngande. Oroande är att relativt många tjänstemän drar sig för att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden, särskilt inom kommersiell verksamhet.

En utmaning, särskilt vid oreglerad eller målstyrd arbetstid, är att sätta gränser mellan arbete och övrigt liv, att kunna koppla bort tankarna på arbetet utanför arbetstid och att få tillräckligt med återhämtning och sömn. En kontinuerlig dialog mellan chef och anställd om arbetsbelastning, förväntningar på tillgänglighet och gränsdragning mellan arbete och övrigt liv kan bidra till att skapa bättre förutsättningar för återhämtning.

Digitala system genomsyrar de verksamheter där tjänstemän arbetar. Tekniska problem kan bli arbetsmiljöproblem och teknisk utveckling innebär att arbetsuppgifter förändras. Det finns därför skäl att särskilt betona vikten av att involvera fack, skyddsombud och tjänstemän vid teknisk utveckling och att inkludera den digitala arbetsmiljön i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljön har betydelse för hur tjänstemännen mår (jfr Gonzalez-Mulé m.fl., 2021; Lesener m.fl., 2020; Sverke m.fl., 2016). För att främja tjänstemännens

hälsa och välbefinnande pekar rapportens resultat på tre områden som är särskilt angelägna att uppmärksamma:

- 1) Att det bedrivs ett kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön.
- 2) Att tjänstemän, skyddsombud och fack involveras vid förändringar i verksamheten, inklusive sådana som följer av införandet av ny teknik.
- 3) Att chefer har tillräcklig kunskap om arbetsmiljö och goda förutsättningar att utöva ett stödjande ledarskap. Det innebär bland annat att skapa förutsättningar för en kontinuerlig och öppen dialog om såväl riskfaktorer, såsom hög arbetsbelastning och bristande återhämtning, som resurser, såsom inflytande, handlingsutrymme och socialt stöd. Anställda behöver också känna sig trygga med att framföra kritiska synpunkter.

Litteraturförteckning

- Aasland, M. S., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2008). The dark side: Defining destructive leadership behaviour. *Organisations and People*, 15(3), 19–26. [Aasland-Skogstad-Einarsen.pdf](#)
- Agolli, A., & Holtz, B. C. (2023). Facilitating detachment from work: A systematic review, evidence-based recommendations, and guide for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 129-159. <https://doi.org/10.1037/ocp0000353>
- Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket. [Gränslöst arbete](#).
- Aronsson, G., & Lundberg, U. (2022). *Distansarbete: översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. [kunskapssammanställningar/distansarbete-covid-19-kunskapssammanställning-2022-2.pdf](#)
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Carlén, S., & Rosenström, M. (2018). *Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln?* Handels rapporter 2018:2.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536>
- Cornforth, C. (2004). The governance of cooperatives and mutual associations: A paradox perspective. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75(1), 11–32. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2004.00241.x>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ekblom-Bak, E., & Ekblom, B. (2012). Långvarigt stillasittande är en metabol riskfaktor. *Läkartidningen*, 109(34-35), 1467–1470. https://media.arto.se/app/uploads/sites/11/OldWebArticlePdf/1/18538/LKT_1234s1467_70.pdf
- Engberg, E., Hellsten, M., Javed, F., Lodefalk, M., Sabolová, R., Schroeder, S., & Tang, A. (2025). Artificial intelligence, hiring and employment: Job postings evidence from Sweden. *Applied Economics Letters*, 1–6. <https://doi.org/10.1080/13504851.2025.2497431>
- Espinoza, A., & Michael, A. (2025). *Fokus på för hög arbetsbelastning*. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/fokus-pa-for-hog-arbetsbelastning.pdf>
- Farrants, K., & Alexanderson, K. (2022). *Sjukfrånvaro bland tjänstemän inom handeln: En femårsuppföljning*. Handelsrådet. [Rapport-2022_15.pdf](#)
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 482–492. <https://www.jstor.org/stable/40967600>
- Gonzalez-Mulé, E., Kim, M. M., & Ryu, J. W. (2021). A meta-analytic test of multiplicative and additive models of job demands, resources, and stress. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1391–1411. <https://doi.org/10.1037/apl0000840>
- Hao, L., Zhu, H., He, Y., Duan, J., Zhao, T., & Meng, H. (2022). When is silence golden? A meta-analysis on antecedents and outcomes of employee silence. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 1039–1063. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09788-7>
- Huth, K. B. S., & Chung-Yan, G. A. (2022). Quantifying the evidence for the absence of the job demands and job control interaction on workers' well-being: A Bayesian meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 1060–1072. <https://doi.org/10.1037/apl0001066>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. ISBN: 9780465028979.

- Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider – konsekvenser för återhämtning och hälsa. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Rapport 2018:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket. [Gränslöst arbete.](#)
- Knoll, M., Dellve, L., Nordlander, E., & Wallinder, Y. (2025). *Tystnadskultur på arbetsplatser*. Kunskapssammanställning 2025:10. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/tystnadskultur-pa-arbetsplatser-kunskapssammanstallning-2025-10.pdf>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Lainidi, O., Johnson, J., Griffin, B., Koutsimani, P., Mouratidis, C., Keyworth, C., & O'Connor, D. B. (2026). Associations between burnout, employee silence and voice: A systematic review and meta-analysis. *Psychology & Health*, 41(8), 1245–1265. <https://doi.org/10.1080/08870446.2025.2509074>
- Li, J., & Hakanen, J. J. (2025). *Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang*. Kunskapssammanställning 2025:7. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK). ISBN 978-91-990347-3-7. [Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv](#)
- Lindgren, K. O. (2012). *Arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro* (No. 2012: 28). IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. [IFAU](#)
- Lundmark, R., Stenling, A., von Thiele Schwarz, U., & Tafvelin, S. (2021). Appetite for destruction: A psychometric examination and prevalence estimation of destructive leadership in Sweden. *Frontiers in Psychology*, 12, 668838. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.668838>
- Mathiassen, S. E., & Lewis, C. (2016). *Fysisk variation och belastningsbesvär i arbetet*. Kunskapssammanställning 2016:1. Arbetsmiljöverket. [Fysisk variation och belastningsbesvär i arbetet \(RAP 2016:1\), kunskapssammanställning](#)
- McEwen, B. S. (2000). Allostasis and allostatic load: Implications for neuropsychopharmacology. *Neuropsychopharmacol*, 22, 108–124. [https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1016/S0893-133X\(99\)00129-3](https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1016/S0893-133X(99)00129-3)

- Mellner, C. (2018). Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Rapport 2018:1: Stockholm: Arbetsmiljöverket. [Gränslöst arbete](#).
- Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J. V., Adam, M. T., & Tarafdar, M. (2024). Integrating and synthesising technostress research: A meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems*, 33(3), 361–382. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2154712>
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press. ISBN 0226581470
- Rudkjoebing, L. A., Bungum, A. B., Flachs, E. M., Eller, N. H., Borritz, M., Aust, B., ... & Bonde, J. P. (2020). Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 339. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27004205>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Ström, P., Falkenberg, H., Pienaar, J., Leineweber, C., & Sverke, M. (2025). Demands and resources in retail: The role of occupational status and COVID-19. *Nordic Journal of Working Life Studies*. (Online first) <https://doi.org/10.18291/njwls.158617>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L., & Lindfors, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket: Kunskapssammanställning 2016:2. <https://kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>
- Tafvelin, S., Lundmark, R., von Thiele Schwarz, U., & Stenling, A. (2023). Why do leaders engage in destructive behaviours? The role of leaders' working environment and stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 165–181. <https://doi.org/10.1111/joop.12413>
- Unionen (2025). *Så mycket kostar IT-strulet – i pengar, tid och tålamod*. <https://www.unionen.se/opinion/sa-mycket-kostar-it-strulet-i-pengar-tid-och-talamod>

- Wütschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., & Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, 72(3), 839–852.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3233/WOR-205239>
- Xu, T., Magnusson Hanson, L. L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E., ... & Rod, N. H. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40(14), 1124–1134.
<https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehy683>
- Åkerstedt, T. (2004). Sömn som återhämtning efter stress. *Läkartidningen*, 101(17), 1501–1505. [.pdf](#)



Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredargrupp.

Handels är det tredje största fackförbundet inom LO och organiserar främst medlemmar som jobbar i butik, på lager och i e-handeln. Även frisörer, florister, anställda i skönhetsbranschen eller tjänstemän i någon av folkrörelsens organisationer kan bli medlemmar i Handels.

Handels direkt
0771–666 444
handels.se