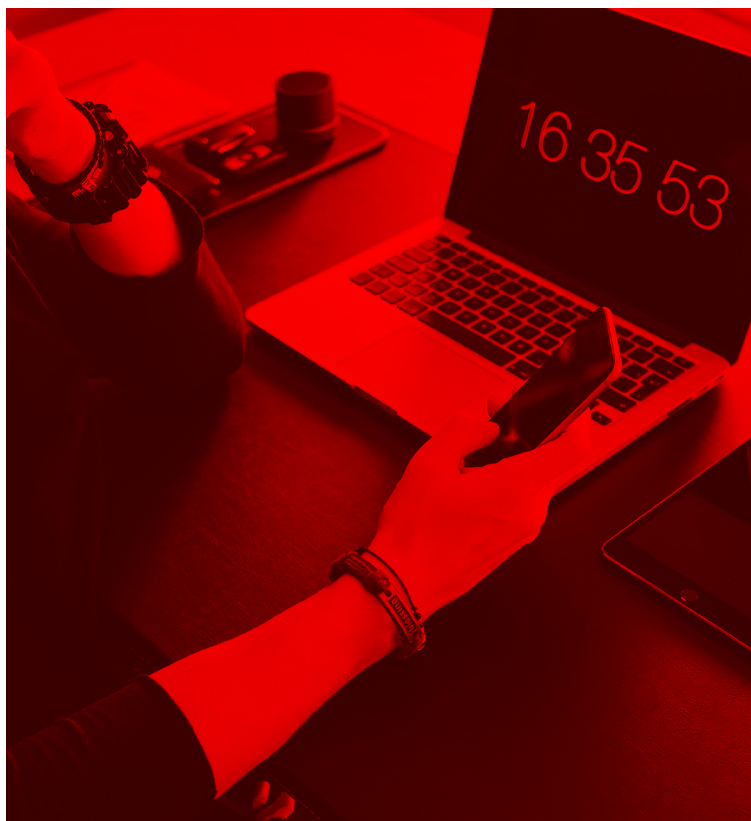




Hur har du det på jobbet?

Arbetets mening, tilltron till demokratin och sambandet däremellan

DAVID EKLIND KLOO



HUR HAR DU DET PÅ JOBBET?

Arbetets mening, tilltron till demokratin och sambandet däremellan

© Arena Idé, Stockholm, 2020

Författare: David Eklind Kloo

Foto framsida: Pixabay

ISBN: 978-91-985542-8-1

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



DAVID EKLIND KLOO

David Eklind Kloo har under ett års tid arbetat med projektet Arbetets mening på tankesmedjan Arena Idé. Projektet drivs av Arena Idé och Handelsanställdas förbund. David har också skrivit en bok om arbetets mening som utkommer hösten 2020. Den bygger till stor del på intervjuer med människor som berättar om sitt arbete.

David blev fackligt engagerad i Kommunal när han jobbade som vårdare på ett LSS-boende. De senaste tio åren har han arbetat på Handelsanställdas förbund. David har en kandidatexamen i filosofi och läser nu masterutbildningen i religionsvetenskap vid Göteborgs universitet.

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Några resultat från undersökningen:	6
1. Inledning	8
1.1 Tillvägagångssätt	8
1.2 Undersökningens struktur	9
2. Hur vi har det på jobbet hänger ihop med vår syn på samhället	12
2.1 Hälften känner sig inte delaktiga i samhällets utveckling	12
2.2 Olika syn på Sveriges demokrati	14
2.3 Få känner sig lyssnade på av makthavare	16
2.4 Många upplever att andra har respekt för det de gör	17
2.5 De med ett bristande arbetsinnehåll litar mindre på andra	19
2.6 Slutsatser	21
3. Många kommer inte till sin rätt i sitt arbete	24
3.1 För en tredjedel förbättrar jobbet inte livskvaliteten	26
3.2 Demokratin brister på många arbetsplatser	28
3.3 Hälften upprepar samma arbetsmoment halva tiden eller mer	32
3.4 De med enkla arbetsuppgifter har mörkare syn på samhället	37
3.5 Arbetsmoment som inte behövs försämrar livskvaliteten	41
3.6 Många upplever att deras arbete inte gör världen bättre	48
3.7 Boreout – en risk att ta på allvar	51
3.8 De flesta ingår i en gemenskap med andra i arbetet	56
4. Avslutande diskussion och förslag	60
4.1 Fem förslag för ett mer meningsfullt arbetsliv	65
Källor	68
Tabellbilagan	72

Förord

Denna rapport har skrivits inom ramen för ett projekt som genomförts av Arena Idé och Handelsanställdas förbund. Flera personer har bidragit under arbetets gång.

Tack till Mats Lindström på Novus, för allt arbete med enkätundersökningen.

Flera forskare har tagit sig tid att svara på mina frågor, rekommendera litteratur och i flera fall också läsa och kommentera utkast av rapporten. Tack till Michael Tählin, Tomas Berglund, Gunnar Aronsson, Anders Kjellberg och Maths Isacson. Tack också till Sten Gellerstedt.

Ett särskilt tack till Ingrid Esser, som utöver att tipsa om litteratur och läsa utkast engagerat sig mycket i utformningen av frågorna i enkäten.

Inger Ehn Knobblock på fackförbundet ST har varit till ovärderlig hjälp, såväl med att formulera enkätfrågorna som med att hitta ett fungerande sätt att presentera resultatet. Tack!

Niklas Haring, Per Lindberg, Ulrika Vedin, Carl Dackeby och Sixten Svanberg har i olika skeenden kommit med värdefulla inspel.

Niklas Nordblad har korrläst rapporten.

Tack till Maria Nyberg och Stefan Carlén på Handelsanställdas förbund, som följt arbetet från början.

Slutligen har German Bender, Helena Eitrem, Lisa Pelling och Johanna Lindell, som funnits med under hela processen, varit till stor hjälp.

Analysen och eventuella felaktigheter står givetvis rapportförfattaren ensam ansvarig för.

Sammanfattning

I denna rapport redovisas en undersökning som visar på tydliga samband mellan hur man ser på samhället och hur man har det på jobbet. De som har ett bristande arbetsinnehåll har i betydligt större utsträckning en mörk syn på hur samhället fungerar.

Drygt 2 000 yrkesarbetande i åldrarna 18 till 65 år har svarat på frågor om sitt arbete och hur de ser på samhället och sin plats i detsamma. Resultatet visar på brister i arbetsinnehållet för en minoritet som är så stor att den inte på något sätt kan bortses från. Och denna grupp anser i mindre utsträckning att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr. De känner sig i mindre utsträckning delaktiga i samhällets utveckling och har lägre tillit till andra människor.

Även om vi inte kan dra några slutsatser om orsakssamband måste man i ljuset av vår undersökning ifrågasätta den, från höger till vänster, spridda uppfattningen att bara människor får ett jobb så blir de en del av samhällsbygget. Det spelar också roll vad man gör på jobbet, hur arbetet är organiserat. Hur makten över arbetet är fördelad.

Några resultat från undersökningen:

- 16 procent svarar att arbetet, bortsett från lönen, försämrar deras livskvalitet. 20 procent uppger att arbetet varken förbättrar eller försämrar livskvaliteten.
- Att arbetet inte bidrar till att förbättra livskvaliteten är betydligt vanligare bland dem som:
 - inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete,
 - inte upplever att alla anställda på deras arbetsplats kan vara med och påverka demokratiskt,
 - en stor del av sin arbetstid upprepar samma arbetsmoment om och om igen,
 - upplever att deras arbete inte bidrar till att göra världen bättre, ofta måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs,
 - har för svåra arbetsuppgifter,
 - har för enkla arbetsuppgifter,
 - har för lite att göra på jobbet.
- De vars arbetsinnehåll brister på ovan nämnda sätt är, förutom de som har för svåra arbetsuppgifter, överrepresenterade bland dem som:
 - inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling,
 - anser att Sveriges demokrati inte fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr,
 - inte upplever att de blir lyssnade på av dem som har makten i vårt samhälle,
 - inte upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan, anser att det inte går att lita på människor i allmänhet.
- Tre av tio upplever att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats.
- Bland dem som inte upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats är det betydligt vanligare att arbetsinnehållet brister även i andra hänseenden.

Den som oroas över människors upplevelse av att vara åsidosatta, övergivna, bortglömda borde engagera sig i att fler ska få komma till sin rätt i sitt arbete. Att göra meningslösa saker i sitt arbete är att till stor del göra meningslösa saker i sitt liv. Att sakna makt över sitt arbete är att sakna makt över en av de viktigaste sfärerna av samhällslivet. Att inte utmanas och utvecklas i sitt arbete är att se en betydande del av sin potential förslösas.

De nedbrytande arbetsmomenten blir rimligen färre om de som ska utföra dem ges ökat inflytande. Därför går vägen till ett rikare arbetsinnehåll via en demokratisering av arbetslivet.

1. Inledning

Polariseringen av samhället debatteras intensivt. Att några känner sig övergivna, lämnade på efterkälken, åsidosatta oroar dem som vill se ett samhälle som håller ihop, där rädsla och fördomar inte tillåts styra. Därför finns ett stort intresse av att förstå vilka de är som inte känner sig lyssnade på, de som tycker att vår demokrati inte fungerar, de som inte litar på människor i allmänhet. Finns faktorer som ökar sannolikheten för att människor ska känna sig alienerade från samhället? Kan man vidta åtgärder som minskar den sannolikheten?

I dessa sammanhang har ofta arbetslivets villkor beaktats, främst i termer av sådant som risk för arbetslöshet, låglönekonkurrens, otrygga anställningar, reallöneutveckling, karriärmöjligheter.

Men sällan problematiserar någon hur folk har det på jobbet. Alltså inte vad de tjänar eller hur trygga de är, utan hur de upplever det de gör. Det kan tyckas märkligt – jobbet tar en så stor del av vår tid och vår energi i anspråk att vad vi gör på jobbet till stor del avgör vad vi gör i våra liv. Hur man upplever det man gör i sitt arbete borde då rimligen kunna påverka hur man ser på samhället och sin plats i det.

Inom arbetslivsforskningen finns en lång tradition av att studera hur människors upplevelse av arbetet påverkar dem även utanför arbetslivet. Men i samhällsdebatten diskuteras inte frågor om arbetets innehåll mycket. Det ses som ett individuellt problem, att hitta ett jobb man blir stimulerad av. Det ställs sällan politiska eller fackliga krav på att alla ska ha rätt till meningsfulla eller utvecklande jobb. Tvärtom tar man ofta för givet att bara människor får ett jobb så får de per automatik ta del av ett antal positiva värden. De blir en del av en gemenskap, de gör nytta, de kommer till sin rätt.

Men hur ser det egentligen ut? Hur upplever människor det de gör på jobbet? Och finns det något samband mellan detta och hur man ser på samhället och sin plats i det?

För att få svar på dessa frågor lät vi ställa ett antal frågor, om såväl arbetet som samhället, till yrkesarbetande i Sverige. Svaren redovisas i denna rapport med tillhörande tabellbilaga.

1.1 Tillvägagångssätt

Hösten 2019 formulerades en enkät av Arena Idé, med hjälp av undersökningsföretaget Novus. Syftet var att identifiera eventuella samvariationer mellan hur yrkesarbetande i Sverige upplever sitt arbete och hur de ser på samhället och sin plats i detsamma. Undersökningen låg ute i fält 3 till 19 december 2019. 2 021 av 3 700 svarade på enkäten. Det ger en svarsfrekvens på 54,6 procent, vilket Novus bedömer som bra.

Undersökningen gjordes med hjälp av Novus Sverigepanel. Den har ungefär 40 000 deltagare och är slumpmässigt rekryterad. Ett urval ur panelen fick en inbjudan till undersökningen via e-post.

Enkäten skickades till personer i åldern 18 till 65 år, som vid ett tidigare tillfälle uppgett att de yrkesarbetar. Första frågan gällde just detta – ”Yrkesarbetar du?”. Till de som svarade nej ställdes inga fler frågor.

Resultatet har viktats mot SCB:s statistik över den yrkesverksamma befolkningen vad gäller kön och ålder.

De tabeller som redovisas i rapporten är färgkodade. Färgkodningen anger huruvida ett värde avviker signifikant från totalen. Gröna fält har ett statistiskt signifikant högre värde än totalen, röda fält ett statistiskt signifikant lägre värde än totalen. Det innebär att skillnaden mellan det aktuella värdet och totalen med 95 procents säkerhet inte beror på slumpen. Ett CHI2-test på 95-procentsnivån har gjorts.

Ett högre värde kan vara ommarkerat medan ett lägre värde är grönmarkerat (eller så kan ett lägre värde vara ommarkerat medan ett högre värde är rödmarkerat). Orsaken till detta är att felmarginalerna skiljer sig åt beroende på hur stor den undersökta kategorin är. Om det aktuella värdets felmarginal överlappar totalvärdets felmarginal lämnas fältet ommarkerat.

I enkäten ställs frågor om hur människor upplever sin arbetssituation. Det är de svarandes subjektiva uppfattning som står i centrum för undersökningen. Huruvida den som till exempel svarat att den ungefär halva arbetstiden upprepar samma arbetsmoment om och om igen faktiskt gör det vet vi inte. Vad vi vet är att hen upplever det så.

I enkäten ställs också frågor om hur man ser på samhället. Viktigt att ha i åtanke när man tar del av de svaren är att frågorna bara ställts till personer som yrkesarbetar. Svaren hade sannolikt sett annorlunda ut om arbetslösa, heltidssjukskrivna och pensionärer funnits med bland de svarande.

Värt att minnas är också att frågorna ställdes innan coronapandemins utbrott. Huruvida värderingen av olika arbetsuppgifter förändrats under krisen kan inte utläsas av undersökningen. Det finns dock ett värde i att frågorna ställts under normala omständigheter, och inte i en tid av akut hotande massarbetslöshet. Arbetets innehåll förtjänar att bedömas för sig, inte endast i förhållande till arbetslöshet.

För många av frågorna finns fyra svarsalternativ: *håller med helt och hållet*; *håller delvis med*; *håller inte särskilt med* samt *håller inte med alls*. Ibland finns också ett neutralt alternativ. Många gånger redovisas de positiva svaren (*håller med helt och hållet* samt *håller delvis med*) som ett kluster, medan de negativa svaren (*håller inte särskilt med* samt *håller inte med alls*) redovisas som ett annat kluster. Detta både för att underlätta tolkning av resultaten och för att få tillräckligt stora volymer i varje redovisat alternativ.

Frågorna i enkäten har ställts vid ett tillfälle. De ger således en ögonblicksbild och kan, till skillnad från en longitudinell studie, inte säga något om utvecklingstendenser över tid.

1.2 Undersökningens struktur

Vi har alltså med hjälp av undersökningsföretaget Novus ställt frågor till yrkesarbetande om hur de ser på samhället och sin plats i detta. De svarande har fått ta ställning till fem påståenden om tilltron till, och känslan av delaktighet i, samhället på ett övergripande plan:

- Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling.
- Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr.
- Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle.

- Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan.
- Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet.

Vi har också ställt tre frågor om det personliga engagemanget:

- Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening.
- Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället.
- Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet.

Svaren på dessa redovisas av utrymmesskäl inte i rapporten, men de finns att ta del av i tabellbilagan.

För att ringa in vilka som svarat negativt på de fem frågorna om hur man ser på samhället och sin plats i det beaktar vi fem kategorier:

- kön
- ålder
- inkomst
- yrkesstatus (arbetare/tjänsteman/egenföretagare)^[1]
- utbildning.

För att kunna utreda eventuella samband med arbetets innehåll jämför vi också med hur man svarat på åtta frågor om hur man upplever sitt arbete.

- Bortsett från lönen, hur påverkar ditt arbete på det stora hela din livskvalitet?
- På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt.
- En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen.
- Har du för svåra eller för enkla arbetsuppgifter?
- Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?
- Bidrar ditt arbete till att göra världen bättre eller sämre?
- Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor.
- Jag har för lite att göra på jobbet.

Vi kan på så sätt se om de som upplever sitt arbete på ett visst sätt utmärker sig i hur de svarat på de fem frågorna om samhället.

1 De svarande har själva fått ange huruvida de yrkesarbetar som arbetare, tjänstemän eller egenföretagare.

2. Hur vi har det på jobbet hänger ihop med vår syn på samhället

Vi börjar med frågan om att känna sig delaktig i samhällets utveckling.

2.1 Hälften känner sig inte delaktiga i samhällets utveckling

På totalen är de svarande delade i två lika stora grupper – hälften känner sig delaktiga och hälften gör det inte. Men som tabell 2.1 visar finns grupper där avsevärt färre känner sig delaktiga i samhällets utveckling.

Tabell 2.1

2.1 Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare, (röd text). samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	Vet inte
1	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	69 %	28 %	3 %
2	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	68 %	28 %	4 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	66 %	30 %	4 %
4	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	64 %	35 %	1 %
5	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	61 %	33 %	6 %
6	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	61 %	37 %	2 %
7	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	60 %	38 %	2 %
8	Jag har för lite att göra på jobbet	296	60 %	37 %	3 %
9	Gymnasium	753	58 %	35 %	7 %
10	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	57 %	36 %	7 %
11	Arbetare	727	54 %	38 %	8 %
12	Man	1058	54 %	43 %	3 %
13	20 000-29 999 kr/månad	500	54 %	41 %	5 %
14	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	52 %	44 %	4 %
15	0-19 999 kr/månad	194	52 %	32 %	15 %
16	Egenföretagare	136	50 %	49 %	1 %
17	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	50 %	44 %	6 %

18	18-29 år	356	49 %	42 %	9 %
19	30-49 år	1007	49 %	48 %	4 %
20	Total	2021	48 %	48 %	4 %
21	30 000-39 999 kr/månad	676	47 %	49 %	3 %
22	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	47 %	49 %	4 %
23	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	46 %	50 %	4 %
24	50-65 år	637	46 %	51 %	3 %
25	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	46 %	49 %	4 %
26	50 000 kr/månad eller mer	247	45 %	55 %	1 %
27	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	44 %	52 %	4 %
28	Tjänsteman	1158	44 %	54 %	3 %
29	Kvinna	963	42 %	53 %	6 %
30	Universitet	1214	42 %	56 %	2 %
31	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	42 %	55 %	4 %
32	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	41 %	55 %	4 %
33	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	41 %	52 %	7 %
34	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	40 %	55 %	4 %
35	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	40 %	57 %	4 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	38 %	60 %	2 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	38 %	60 %	2 %

Som vi ser är det fler bland dem som har gymnasium som högsta utbildningsnivå som inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling, jämfört med dem som studerat på universitet. De som uppgett grundskola som högsta utbildningsnivå är så få att vi inte redovisar dem som en egen kategori i denna rapport.^[2] Fler arbetare än egenföretagare känner sig inte delaktiga, och fler egenföretagare än tjänstemän. Det är vanligare att män jämfört med kvinnor inte känner sig delaktiga, liksom det är vanligare bland låginkomsttagare. Skillnaden mellan de olika åldersgrupperna är mycket liten.

Men vad som är tydligast är att det är än vanligare bland dem som har negativa upplevelser av sitt arbete att inte känna sig delaktig i samhällets utveckling. Att uppleva att arbetsplatsen inte är organiserad på ett sätt som gör att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt, att genom sitt arbete inte bidra till att göra världen bättre, att ha för enkla arbetsuppgifter, att ofta behöva utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs,

2 De som har grundskola som högsta utbildningsnivå finns med i alla underlag. Om vi till exempel redovisar arbetare och tjänstemän så ingår de arbetare och tjänstemän som har grundskola som högsta utbildningsnivå. Men när vi redovisar grupper med olika utbildning så finns inte de som endast gått grundskola med, eftersom de är så få att den siffran inte blir tillförlitlig.

att en stor del av tiden upprepa samma arbetsmoment om och om igen, att inte ingå i en gemenskap med andra människor genom sitt arbete, att uppleva att arbetet (bortsett från lönen) bidrar till att försämra ens livskvalitet, att ha för lite att göra på jobbet – allt detta är förenat med att inte känna sig delaktig i samhällets utveckling. Den första faktor som inte är relaterad till hur man har det på jobbet – att ha gymnasium som sin högsta utbildning – hittar vi först på nionde plats.

2.2 Olika syn på Sveriges demokrati

Även i frågan om huruvida Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr delar de svarande upp sig i två lika stora grupper. Och återigen finns grupper där skepsisen till demokratins förmåga att kanalisera folkets vilja är betydligt större.

Tabell 2.2

2.2 Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare, (röd text). samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att Sveriges demokrati inte fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	68 %	30 %	2 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	64 %	31 %	5 %
3	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	62 %	34 %	3 %
4	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	61 %	37 %	2 %
5	Jag har för lite att göra på jobbet	296	61 %	37 %	2 %
6	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	60 %	32 %	8 %
7	Egenföretagare	136	60 %	36 %	4 %
8	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	59 %	34 %	7 %
9	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	59 %	34 %	8 %
10	Gymnasium	753	57 %	34 %	8 %
11	Man	1058	53 %	44 %	3 %
12	Arbetare	727	53 %	38 %	9 %
13	0-19 999 kr/månad	194	53 %	29 %	18 %
14	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	52 %	41 %	7 %
15	20 000-29 999 kr/månad	500	52 %	42 %	6 %
16	18-29 år	356	51 %	37 %	12 %
17	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	48 %	47 %	4 %

18	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	48 %	46 %	5 %
19	30 000-39 999 kr/månad	676	47 %	50 %	3 %
20	Total	2021	47 %	48 %	5 %
21	50-65 år	637	46 %	51 %	3 %
22	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	46 %	49 %	5 %
23	30-49 år	1007	46 %	50 %	4 %
24	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	46 %	49 %	5 %
25	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	45 %	50 %	5 %
26	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	43 %	53 %	4 %
27	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	43 %	52 %	5 %
28	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	42 %	53 %	5 %
29	Tjänsteman	1158	42 %	56 %	3 %
30	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	41 %	54 %	5 %
31	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	41 %	54 %	5 %
32	50 000 kr/månad eller mer	247	41 %	58 %	1 %
33	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	40 %	56 %	4 %
34	Universitet	1214	40 %	58 %	2 %
35	Kvinna	963	40 %	53 %	7 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	39 %	59 %	2 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	36 %	62 %	2 %

Återigen är män och låginkomsttagare mer missnöjda. De som bara gått gymnasiet är mer negativa än de som läst på universitet. Egenföretagare tycker i högre utsträckning än arbetare att demokratin fungerar dåligt, och arbetare är mer negativa än tjänstemän. I den yngsta gruppen är det fler som tycker att demokratin fungerar dåligt än i de äldre kategorierna.

Men åtta av de nio högst rankade alternativen är exempel på bristande arbetsinnehåll. Först kommer de som genom sitt arbete inte ingår i en gemenskap med andra människor. Som vi ska se senare är denna grupp lyckligtvis liten. Därefter följer de som anser att inte alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats, de som ofta utför arbetsuppgifter som inte behövs, de vars arbete försämrar livskvaliteten, de som har för lite att göra på jobbet och de som en stor del av tiden upprepar samma arbetsmoment om och om igen. Efter egenföretagarna följer de vars arbete inte bidrar till att göra världen bättre och de som har för enkla arbetsuppgifter.

Det finns alltså tydliga samband mellan att inte komma till sin rätt i sitt arbete och att anse att landets demokrati inte fungerar tillfredsställande.

2.3 Få känner sig lyssnade på av makthavare

Nästan två tredjedelar av de drygt 2 000 svarande upplever inte att de blir lyssnade på av dem som har makten i vårt samhälle. I flera grupper upplever nästan åtta av tio att de inte blir lyssnade på.

Tabell 2.3

2.3 Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte upplever att de blir lyssnade på av dem som har makten i vårt samhälle. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	Vet inte
1	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	79 %	13 %	8 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	79 %	14 %	7 %
3	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	79 %	17 %	5 %
4	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	77 %	15 %	8 %
5	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	74 %	14 %	12 %
6	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	73 %	15 %	12 %
7	0-19 999 kr/månad	194	71 %	16 %	13 %
8	Egenföretagare	136	70 %	18 %	13 %
9	Gymnasium	753	69 %	19 %	12 %
10	Arbetare	727	69 %	19 %	12 %
11	20 000-29 999 kr/månad	500	68 %	20 %	12 %
12	Jag har för lite att göra på jobbet	296	68 %	21 %	11 %
13	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	67 %	21 %	12 %
14	18-29 år	356	67 %	23 %	10 %
15	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	66 %	21 %	13 %
16	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	66 %	25 %	9 %
17	Man	1058	66 %	25 %	9 %
18	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	66 %	26 %	8 %
19	30 000-39 999 kr/månad	676	65 %	27 %	8 %
20	30-49 år	1007	63 %	26 %	11 %
21	Total	2021	63 %	27 %	10 %
22	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	63 %	27 %	10 %

23	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	63 %	27 %	10 %
24	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	62 %	28 %	10 %
25	50-65 år	637	61 %	29 %	10 %
26	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	61 %	29 %	11 %
27	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	60 %	30 %	10 %
28	Kvinna	963	60 %	28 %	12 %
29	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	60 %	31 %	9 %
30	Universitet	1214	59 %	32 %	9 %
31	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	58 %	30 %	12 %
32	Tjänsteman	1158	58 %	33 %	9 %
33	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	58 %	32 %	10 %
34	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	57 %	32 %	10 %
35	50 000 kr/månad eller mer	247	53 %	38 %	9 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	53 %	37 %	10 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	49 %	40 %	11 %

Mönstret är bekant vid det här laget. Låginkomsttagare upplever sig bli lyssnade på i mindre utsträckning än höginkomsttagare. Detsamma gäller dem som har gymnasieutbildning jämfört med dem som gått på universitet och egenföretagare och arbetare jämfört med tjänstemän. Även yngre och män hamnar på den negativa halvan.

Men på de sex första platserna återfinner vi dem som har brister i sitt arbete. De som har för enkla arbetsuppgifter toppar, följda av de som inte upplever att alla anställda på arbetsplatsen kan vara med och påverka demokratiskt och de som ofta måste utföra arbetsuppgifter som inte behövs. Därefter följer de vars arbete försämrar livskvaliteten, de vars arbete inte bidrar till att göra världen bättre och de som en stor del av tiden upprepar samma arbetsmoment om och om igen.

Känslan av utanförskap, att inte räknas, inte bli lyssnad på är betydligt mer utbredd bland dem vars arbete kan te sig meningslöst, destruktivt eller icke-stimulerande.

2.4 Många upplever att andra har respekt för det de gör

Att få erfara att andra har respekt för det man gör och det man kan är centralt för människor. Lyckligtvis är det bara en av tio som upplever att människor inte har respekt för dem. Men det finns grupper där mer än dubbelt så många upplever att de inte blir bemötta med denna respekt.

Tabell 2.4

2.4 Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	Vet inte
1	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	22 %	77 %	1 %
2	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	21 %	77 %	2 %
3	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	20 %	78 %	1 %
4	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	20 %	78 %	2 %
5	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	18 %	79 %	3 %
6	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	18 %	81 %	1 %
7	20 000-29 999 kr/månad	500	16 %	81 %	3 %
8	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	15 %	83 %	2 %
9	Arbetare	727	13 %	84 %	3 %
10	Jag har för lite att göra på jobbet	296	13 %	86 %	1 %
11	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	12 %	88 %	1 %
12	Gymnasium	753	11 %	87 %	2 %
13	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	11 %	88 %	1 %
14	30-49 år	1007	11 %	89 %	1 %
15	0-19 999 kr/månad	194	11 %	84 %	5 %
16	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	10 %	89 %	1 %
17	18-29 år	356	10 %	85 %	5 %
18	Man	1058	10 %	89 %	1 %
19	Total	2021	9 %	89 %	2 %
20	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	8 %	90 %	2 %
21	Kvinna	963	8 %	89 %	2 %
22	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	8 %	90 %	2 %
23	Universitet	1214	8 %	90 %	2 %
24	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	8 %	89 %	3 %
25	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	8 %	91 %	2 %
26	30 000-39 999 kr/månad	676	8 %	91 %	1 %
27	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	7 %	91 %	2 %

28	Tjänsteman	1158	7 %	91 %	1 %
29	50-65 år	637	7 %	91 %	2 %
30	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	6 %	91 %	2 %
31	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	6 %	93 %	1 %
32	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	5 %	94 %	1 %
33	Egenföretagare	136	5 %	94 %	1 %
34	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	4 %	94 %	2 %
35	50 000 kr/månad eller mer	247	4 %	96 %	0 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	4 %	95 %	1 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	3 %	96 %	1 %

Kanske inte helt överraskande är det vanligare att lågavlönade upplever att människor inte har respekt för det de gör och det de kan. Arbetarna har en mer negativ upplevelse än tjänstemän och egenföretagare. De som bara gått gymnasiet är mer negativa än de som har universitetsutbildning. Den mellersta och den yngsta åldersgruppen svarar ungefär likadant, den äldsta gruppen har en något mer positiv erfarenhet. Varken män eller kvinnor har en statistiskt signifikant avvikelse från totalen.

Men det finns också tydliga samband mellan vad man gör på jobbet och i vilken utsträckning man upplever att människor har respekt för det man gör och det man kan. De vars arbete försämrar livskvaliteten är den grupp där flest tycker att de inte blir bemötta med respekt. Det är mer än dubbelt så vanligt att personer i denna grupp upplever att människor inte har respekt för det de gör och kan, jämfört med totalen. Därefter följer de som har för enkla arbetsuppgifter, de som inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete, de som jobbar på arbetsplatser där de inte upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt, de som ofta upprepar samma arbetsmoment om och om igen och de som ofta måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs. Först på den sjunde platsen hittar vi en faktor som inte rör arbetets organisering och dess innehåll.

Att så många, oavsett arbetsinnehåll, upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan förklaras eventuellt av att man fyller viktiga funktioner även utanför arbetslivet. Men hur som helst visar siffrorna ovan att vad man gör på jobbet har ett tydligt samband med i vilken utsträckning man tillåts göra denna viktiga mänskliga erfarenhet.

2.5 De med ett bristande arbetsinnehåll litar mindre på andra

Avslutningsvis har vi frågan om huruvida man anser att det går att lita på människor i allmänhet. Drygt en fjärdedel anser att man inte kan göra det. När vi i tabell 2.5 tittar på hur det ser ut i olika grupper känner vi igen mönstret.

Tabell 2.5

2.5 Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att det enligt deras mening inte går att lita på människor i allmänhet. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	52 %	48 %	0 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	42 %	58 %	0 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	42 %	58 %	1 %
4	0-19 999 kr/månad	194	40 %	59 %	0 %
5	18-29 år	356	40 %	60 %	0 %
6	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	37 %	62 %	1 %
7	Jag har för lite att göra på jobbet	296	36 %	64 %	0 %
8	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	34 %	65 %	1 %
9	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	34 %	66 %	1 %
10	Arbetare	727	33 %	66 %	1 %
11	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	32 %	68 %	1 %
12	Gymnasium	753	32 %	66 %	2 %
13	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	31 %	68 %	1 %
14	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	30 %	68 %	2 %
15	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	29 %	69 %	2 %
16	Egenföretagare	136	29 %	70 %	0 %
17	Man	1058	29 %	70 %	1 %
18	20 000-29 999 kr/månad	500	28 %	70 %	2 %
19	30-49 år	1007	27 %	72 %	1 %
20	30 000-39 999 kr/månad	676	27 %	73 %	1 %
21	Total	2021	27 %	73 %	1 %
22	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	25 %	74 %	1 %
23	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	25 %	74 %	1 %
24	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	25 %	75 %	1 %
25	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	24 %	75 %	1 %
26	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	24 %	75 %	0 %
27	Kvinna	963	24 %	75 %	1 %

28	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	23 %	76 %	1 %
29	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	22 %	78 %	0 %
30	Universitet	1214	22 %	78 %	0 %
31	Tjänsteman	1158	22 %	77 %	1 %
32	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	21 %	78 %	0 %
33	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	19 %	80 %	0 %
34	40 000–49 999 kr/månad	304	19 %	81 %	0 %
35	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	19 %	80 %	1 %
36	50–65 år	637	18 %	82 %	0 %
37	50 000 kr/månad eller mer	247	18 %	82 %	0 %

Lägre utbildning hänger samman med lägre tillit. Lägre inkomster likaså. Yngre litar i mindre utsträckning på andra. Arbetare har lägre tillit än egenföretagare, som i sin tur har lägre tillit än tjänstemän. Män litar på andra i något lägre utsträckning än kvinnor.

Men högt upp på listan kommer också faktorer relaterade till arbetets innehåll. Den första gruppen – de som inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete – är liten. Sedan följer de som jobbar på arbetsplatser där de upplever att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt och de som har för enkla arbetsuppgifter. Efter de med de lägsta inkomsterna och den yngsta åldersgruppen kommer de vars arbete försämrar livskvaliteten, de som har för lite att göra på jobbet, de som ofta upprepar samma arbetsmoment om och om igen och de vars arbete inte gör världen bättre.

2.6 Slutsatser

Som vi sett går mönstren igen. Universitetsutbildade, höginkomsttagare, tjänstemän, äldre och kvinnor är alltid underrepresenterade bland dem som svarat negativt på våra frågor om samhället (även om avvikelser från totalen ibland inte är statistiskt signifikant). Men hur man har det på jobbet har nog så tydliga samband med hur man ser på samhället och sin plats i det. De som genom sitt arbete inte bidrar till att göra världen bättre eller inte ingår i en gemenskap med andra, de vars arbete inte förbättrar livskvaliteten, de som har för enkla arbetsuppgifter eller för lite att göra på jobbet, de som tycker att den egna arbetsplatsen inte fungerar demokratiskt, de som ofta upprepar samma arbetsuppgifter eller måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs – dessa svarar i större utsträckning att de inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling, att Sveriges demokrati inte fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr, att de inte blir lyssnade på av dem som har makten i samhället, att människor inte har respekt för det de gör och det de kan, och att man inte kan lita på människor i allmänhet.

Den som vill ringa in vilka som känner lägre delaktighet, tycker att

demokratin fungerar dåligt och har låg tillit till andra bör alltså inte bara se till utbildningsnivå, inkomst, ålder, kön och huruvida man är arbetare, tjänsteman eller egenföretagare. Man måste också titta på hur människor har det på jobbet.

Vår undersökning säger inte något om orsakssambanden – den bevisar inte att det är *på grund av* det dåliga arbetsinnehållet som man har en mer negativ syn på samhället. Orsakssambandet kan vara det omvända – att man betraktar arbetslivet i ljuset av sin samhällseliga alienation. Eller så kan det finnas en tredje faktor som förklarar både upplevelsen av arbetet och synen på samhället. Personliga faktorer spelar också in – vissa är generellt mer missnöjda med tillvaron än andra.

Det är dock inte osannolikt att det dåliga arbetsinnehållet i åtminstone en del av fallen är en bidragande orsak till en mer negativ syn på samhället. Det är väl inte så överraskande att den vars arbete inte bidrar till att göra världen bättre eller den som har för lite att göra på jobbet känner sig mindre delaktig i samhällets utveckling. Eller att den som jobbar på en arbetsplats där man inte kan påverka demokratiskt också tycker att landets demokrati fungerar sämre. Eller att den som har för enkla arbetsuppgifter eller måste göra samma sak om och om igen upplever att människor inte har respekt för det de gör och det de kan. Eller att den som inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete i lägre utsträckning litar på andra människor. Eller att den som dag ut och dag in går till ett jobb som försämrar livskvaliteten eller den som ofta måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs inte känner sig lyssnad på.

Jobbet tar en stor del av vår tid och vår energi i anspråk. Om vi rannsakar oss själva måste vi svara att vad vi gör med vår tid, vår kreativitet, våra resurser till stor del utgörs av vad vi gör på jobbet. Att inte få komma till sin rätt i sitt arbete är därför att inte få komma till sin rätt i en stor del av sitt liv. Att den som har den erfarenheten, erfarenheten av att förspilla sin tid, att inte få bidra på det sätt man skulle kunna, att inte stimuleras och utmanas, är mer negativ till hur samhället fungerar ter sig ganska naturligt.

Det handlar inte bara om hur man *känner* inför samhället, utan om i vilken utsträckning man *faktiskt* är delaktig, blir lyssnad på, möts av respekt.

3. Många kommer inte till sin rätt i sitt arbete

Att människor är tillfreds med sitt arbete är viktigt. För dem själva, förstås. Men också för samhället. Forskning visar att arbetstagare som är tillfreds är mer produktiva, har högre kvalitet i sitt arbete och förbättrar konkurrenskraften hos företaget de jobbar för. Otillfredsställda arbetstagare är å andra sidan oftare sena till jobbet, frånvarande och mer motiverade att byta jobb.^[3]

Vad skapar då arbetstillfredsställelse? Människor värderar både yttre och inre drivkrafter i arbetet. Till de yttre hör sådant som trygghet, lön, status. Till de inre drivkrafterna räknas att jobbet är intressant, att vara till nytta för andra, självförverkligande. De yttre drivkrafterna förhåller man sig instrumentellt till – man arbetar för att få medel och resurser till att göra något utanför arbetet. De inre drivkrafterna gör arbetet värdefullt *i sig*. En undersökning bland arbetande i 19 höginkomstländer visar att det människor tycker är viktigast med ett jobb är att det är tryggt och intressant – alltså en yttre och en inre drivkraft. Så många som 95 procent ansåg att det är viktigt att jobbet är intressant, 94 procent att det är tryggt. Även efter dessa drivkrafter följer en blandning av yttre och inre drivkrafter.^[4]

Att uppleva mening är centralt i människors liv. Arbetslivet är en viktig källa till mening. För att ringa in vad som ger arbetet mening ställdes i en finsk studie frågor till respondenter i Finland, Indien och USA. Den visar att autonomi – att kunna påverka sitt arbete och hur det ska göras; kompetens – att ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete; samhörighet – att ha bra relationer till kollegor och chefer^[5]; samt att göra gott^[6] – känslan av att bidra på ett positivt sätt, var och en för sig – med undantag för kompetens i USA – är viktiga för att uppleva arbetet som meningsfullt.^[7]

En färsk nederländsk studie, baserad på enkätsvar från de 28 EU-länderna samt Turkiet och Norge konstaterade att autonomi, kompetens och samhörighet är ungefär 4,6 gånger viktigare än lön, förmåner, möjligheter till avancemang, anställningstrygghet och arbetstider för att uppleva arbetet som meningsfullt.^[8]

Men även om människor värderar att arbetet är intressant lika högt som att det är tryggt, och även om arbetets inre egenskaper är centrala för upplevelsen av meningsfullhet, är den politiska debatten nu sådan att man sällan intresserar sig för arbetets innehåll eller dess inre egenskaper. Eller

3 Forskningsöversikt i Jonathan H Westover (2012), "The impact of comparative state-directed development on working conditions and employee satisfaction" i *Journal of Management & Organization* (2012) 18(4): 537–554.

4 Ingrid Esser & Arvid Lindh (2018), "Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences" i *International Journal of Sociology*, 48:2, 142–169.

5 Autonomi, kompetens och samhörighet har en central plats i självbestämmandeteorin. Mer om den i avsnitt 3.1 nedan.

6 Eng. *beneficence*.

7 Frank Martela och Tapani J. J. Riekkä (2018), "Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work" i *Frontiers in Psychology* 2018 9:1157.

8 Milena Nikolova och Femke Cnossen (2020), "What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about It", *IZA Discussion Papers IZA DP No. 13112*.

rättare sagt: det tas för givet att arbetet berikar människors liv. För hur stora meningsskiljaktigheterna än är i den arbetsmarknadspolitiska debatten förefaller så gott som alla vara ense om arbetets välgörande verkan på individen. Arbetet skänker mening och sammanhang. Genom arbetet bidrar vi till att göra världen bättre. I arbetet får vi utlopp för vår kreativitet och möjlighet att utvecklas som människor.

”Vad är ens ett jobb?”, frågade sig Magdalena Andersson (S) i Almedalen 2019. ”Det är arbetskamrater och förmiddagsfika. Det är att få växa med uppgiften och nå resultat tillsammans med andra.”^[9]

Även Moderaterna talar i sitt idéprogram om arbetets värde och betydelse: ”Det är utifrån vår övertygelse om arbetets betydelse som vi för vår kamp mot utanförskap. Våra ansträngningar för arbetsgemenskap och mot utanförskap vilar på solidaritet med varje människa. Att få komma till sin rätt och vara med och bidra är den bästa grunden för människors självkänsla och livskvalitet.”^[10]

Att växa med uppgiften. Att nå resultat tillsammans med andra. Att komma till sin rätt.

Förväntningarna på arbetet är höga. Det ska inte bara skänka försörjning. Det ska inte bara vara mindre nedbrytande än arbetslösheten. Det ska vara uppbyggligt. Det ska berika våra liv. Det ska göra oss till samhällsmedborgare.

Tydligast kommer förväntningarna på arbetets välgörande verkan till uttryck i debatten om nyanländas integrering i samhället. Bara de får ett jobb kommer de lära sig språket, få del av svenska värderingar, lämna utanförskap och isolering.

Dessa förväntningar på arbetet paras vanligen med ett ointresse för vad människor gör på jobbet och de maktförhållanden som påverkar detta. Det finns en levande diskussion om hur arbetslösheten bäst bekämpas. Otrygga anställningar och nivån på ingångslöner är föremål för debatt. Man argumenterar om vilka verktyg facken ska få använda för att vinna inflytande över löner och arbetsvillkor. Men när det kommer till arbetets innehåll tar man för givet att detta är utvecklande och upplevs som meningsfullt. Det är inget som kräver politiska åtgärder, det är inte föremål för högprioriterade strider eller skarpa intressekonflikter.

Ett jobb är att få växa med uppgiften. Ett jobb är att få komma till sin rätt. Punkt.

Men som vi ska se i detta kapitel kan arbetets uppbyggliga verkan inte tas för given. Många har förvisso stimulerande arbeten. Men många har det inte. Och givet vad vi sett ovan – att dessa är överrepresenterade bland dem som inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling, som inte tycker att demokratin fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr, som inte har tillit till människor i allmänhet – så är detta inte bara ett problem för de individer som inte kommer till sin rätt. Det är ett samhällsproblem, ett demokratiproblem.

9 <https://www.socialdemokraterna.se/nyheter/nyheter/2019-07-05-magdalena-anderssons-tal-i-almedalen-2019#0>. [läst 200914]

10 https://moderaterna.se/sites/default/files/page_attachments/2017-06/ideprogram_-_ansvar_for_hela_sverige_2013_1.pdf. [läst 200914]

3.1 För en tredjedel förbättrar jobbet inte livskvaliteten

Jobbet ska berika människors liv. Det är inte bara en målsättning det råder konsensus om, det är något som tas för givet. Jobbet ska ge mer än en inkomst och försörjning.

För majoriteten är det också så det ser ut. Sex av tio svarar att arbetet, bortsett från lönen, förbättrar deras livskvalitet.

Men två av tio tycker att jobbet varken gör från eller till – arbetet varken förbättrar eller försämrar deras livskvalitet. Och så många som 16 procent anser att arbetet *försämrar* livskvaliteten.

Arbetet får alltså inte av sig självt den funktion i människors liv som så många hoppas på.

Tabell 3.1.1

Bortsett från lönen, hur påverkar ditt arbete på det stora hela din livskvalitet?	
Total	
Antal intervjuer	2021
Arbetet förbättrar min livskvalitet mycket	24 %
Arbetet förbättrar min livskvalitet något	38 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	20 %
Arbetet försämrar min livskvalitet något	13 %
Arbetet försämrar min livskvalitet mycket	3 %
Vet inte	1 %

Var tredje yrkesarbetande svarar alltså att arbetet, bortsett från lönen, inte förbättrar deras livskvalitet. Med tanke på hur stor del av vår tid och vår energi arbetet tar i anspråk kan detta svårligen ses som tillfredsställande.

Om man jämför med SCB:s arbetsmiljöundersökning, som gjordes 2017, så var det något fler som där svarade att de var nöjda med arbetet i stort än som i vår undersökning svarat att arbetet förbättrar deras livskvalitet. Å andra sidan var det något fler som till SCB uppgav att de känner olust inför att gå till arbetet varje vecka än som hos oss svarade att arbetet försämrar livskvaliteten.^[11]

Arbetslivsforskaren Lisl Klein har definierat vad som krävs för att ett arbetsinnehåll ska kunna betraktas som gott: ”ett rimligt krävande arbete som ger omväxling, utvecklingsmöjligheter och meningsfullhet, beslutsinflytande, socialt stöd och erkännande och en möjlighet att relatera det man uträttar till samhällsnytta”^[12].

Tomas Jungert, docent vid institutionen för psykologi vid Lunds universitet, konstaterar att allt fler forskare betonar vikten av inre motivatorer när det kommer till vad som driver oss i arbetet. Han hänvisar till forskning som visar att varje investerad krona i inre motivation ger en tredubbel avkastning.^[13]

11 SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017.

12 Gunnela Westlander (2019), ”Historik. Svensk organisationspsykologi i historisk belysning” i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund, s. 86.

13 Tomas Jungert (2019), ”Drivkrafter” i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund, s. 368–9.

Enligt den så kallade självbestämmandeteorin måste tre grundläggande behov tillgodoses för att människor ska känna inre motivation. Jungert utvecklar:

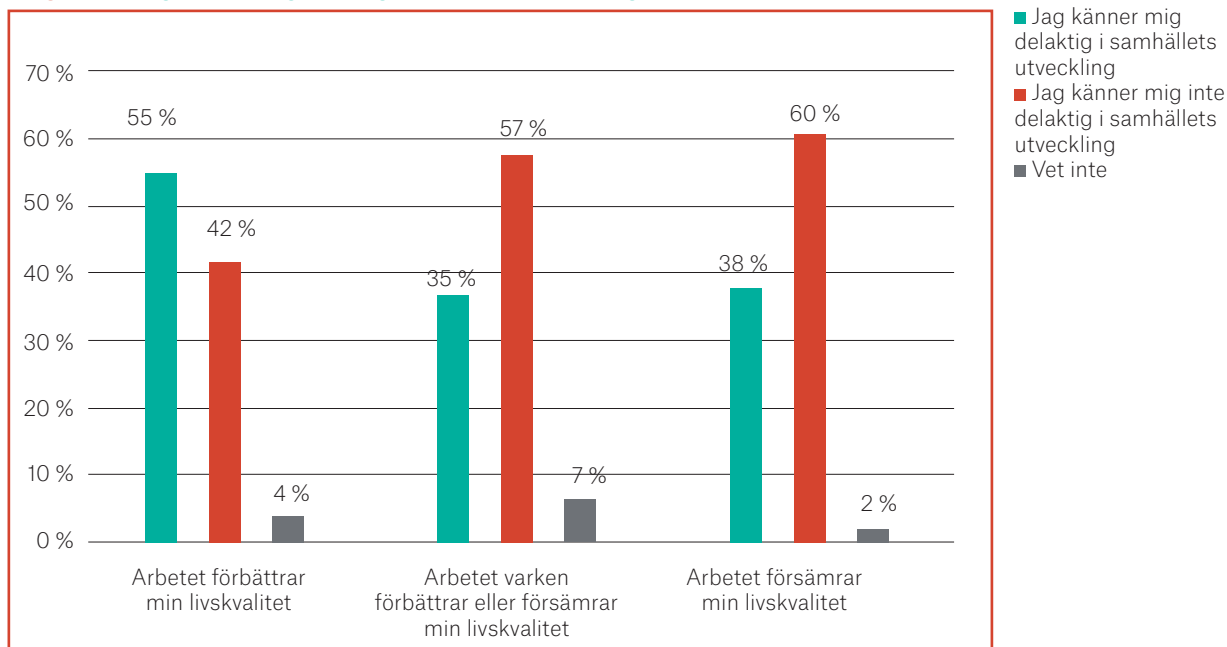
Individer bör med andra ord ges möjligheter att utvecklas i arbetet (kompetensbehovet), ges möjlighet att utveckla bra relationer till sina kollegor och chefer (sambörighetsbehovet) och slutligen ges möjligheter att välja arbetsmål och hur dessa ska utföras (autonomibehovet). Om behoven inte tillgodoses finns risk att medarbetarna inte utför sina arbetsuppgifter på grund av intresse eller glädje, utan på grund av interna krav (t.ex. skuld) eller externt tryck (t.ex. krav från chefer).^[14]

Vår enkät visar att mycket återstår att göra innan alla arbetande i Sverige får goda förutsättningar att känna en inre motivation eller drivkraft i sitt arbete. Även om majoriteten upplever att arbetet bidrar till att förbättra livskvaliteten finns många jobb som inte uppfyller kraven på ett gott arbetsinnehåll. Att de jobb som erbjuder vägar till självförverkligande blivit något slags norm, och ges stort utrymme i populärkulturen (i den mån arbete över huvud taget skildras där), gör inte saken bättre.

Hur arbetet är organiserat påverkar alltså ens drivkrafter i arbetet. Vår undersökning visar att det också finns tydliga samband mellan hur man upplever sitt arbete och hur man ser på samhället och sin plats i det.

De vars arbete förbättrar livskvaliteten känner sig betydligt mer delaktiga i samhällets utveckling än de vars arbete inte förbättrar livskvaliteten.^[15]

Diagram 3.1 Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling



14 Ibid., s. 376.

15 De vars arbete varken förbättrar eller försämrar livskvaliteten och de vars arbete försämrar livskvaliteten svarar nästan identiskt, när man slagit ihop svarsalternativen till två kluster. När man tittar närmare på siffrorna visar det sig dock att de vars arbete försämrar livskvaliteten i klart större utsträckning svarat att de inte alls håller med om påståendet "Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling".

Vi såg tidigare att de vars arbete försämrar livskvaliteten var den grupp där det var näst vanligast att man upplevde att människor *inte* har respekt för det man gör och det man kan. Tabell 3.1.2 påminner oss om att denna upplevelse är ovanlig. Men det är likväl fyra gånger så stor andel av dem vars arbete försämrar livskvaliteten som upplever detta, jämfört med dem vars arbete förbättrar livet.

Tabell 3.1.2

Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet
Antal intervjuer	1258	409	327
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	93 %	88 %	77 %
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	6 %	11 %	22 %
Vet inte	1 %	1 %	1 %

Det är dubbelt så vanligt att de vars arbete förbättrar livskvaliteten upplever att de blir lyssnade på av dem som har makten i samhället, som att de vars arbete försämrar livskvaliteten gör det.

Tabell 3.1.3

Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet
Antal intervjuer	1258	409	327
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	32 %	21 %	15 %
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	58 %	67 %	77 %
Vet inte	10 %	12 %	8 %

Sammantaget finns tydliga samband mellan i vilken utsträckning man upplever att arbetet förbättrar eller försämrar livskvaliteten och hur man ser på samhället och sin plats i det. Det kan inte uteslutas att demokratin skulle stärkas om fler fick uppleva att arbetet gjorde deras liv bättre.

3.2 Demokratin brister på många arbetsplatser

I Sverige hålls demokratis värden högt. Men hur ser det ut i arbetslivet, den sfär där vi inte bara tillbringar en stor del av vår vakna tid utan som vi också ägnar en stor del av vår kreativitet och vår energi?

Två tredjedelar uppger att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats. Tre av tio svarar att de inte kan det.

Tabell 3.2.1

På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	
Total	
Antal intervjuer	2021
Håller med helt och hållet	20 %
Håller delvis med	46 %
Håller inte särskilt med	20 %
Håller inte med alls	8 %
Vet inte	5 %

Män upplever sina arbetsplatser som mindre demokratiska än kvinnor gör.

Tabell 3.2.2

Kön	Man	Kvinna
Antal intervjuer	1058	963
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	62 %	71 %
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	33 %	24 %
Vet inte	5 %	5 %

Värt att notera är att det är lika vanligt att tjänstemän upplever att det *inte* är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats, som att arbetare gör det.

Tabell 3.2.3

Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare
Antal intervjuer	727	1158	136
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	63 %	69 %	62 %
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	31 %	29 %	13 %
Vet inte	6 %	2 %	25 %

Två branscher utmärker sig som de där flest anser att inte alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt – transport och industri/tillverkning. Dessa är också manligt dominerade.

Tabell 3.2.4^[16]

Bransch	Antal intervjuer	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	Vet inte
Transport	141	44 %	46 %	10 %
Tillverkning/industri	242	39 %	59 %	2 %
Data/IT	127	35 %	57 %	8 %
Offentlig förvaltning	215	30 %	68 %	2 %
Total	2021	29 %	66 %	5 %
Bygg/anläggning	109	28 %	69 %	3 %
Handel/hotell/restaurang	124	26 %	65 %	9 %
Konsult/service	120	25 %	63 %	13 %
Vård/omsorg	316	25 %	71 %	4 %
Utbildning	221	23 %	75 %	2 %
Annan	405	23 %	71 %	6 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats				

I SCB:s arbetsmiljöundersökning, som gjordes 2017, uppgav 25 procent att inflytandet är för litet.^[17] Det ligger nära de 29 procent som i vår undersökning uppger att det på deras arbetsplats inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt.

Vi har redan sett att Lisl Klein listar beslutsinflytande som ett av kriterierna för ett gott arbetsinnehåll. Att ges möjligheter att välja arbetsmål och hur dessa ska utföras är också enligt självbestämmandeteorin ett av de tre grundläggande behov som behöver vara uppfyllda för att den inre drivkraften till arbete ska aktiveras.^[18]

Peter Warr, professor emeritus vid institutet för arbetspsykologi vid universitetet i Sheffield, talar om tolv "vitaminer" som är viktiga för arbetsglädjen. Den första är personlig kontroll, och handlar om möjligheten att påverka de delar av arbetet som är viktiga för en.^[19]

Man kan ha inflytande över sitt arbete på olika nivåer. För vissa är arbetet väldigt styrt. Andra har mandat att åtminstone till viss del bestämma hur och när man ska utföra sina arbetsuppgifter.

När vi kallar ett samhälle för en demokrati är det dock ett inflytande över mer grundläggande prioriteringar vi har i åtanke. Vad ska våra resurser användas till? Vilka behov ska prioriteras? Makten över den typen av beslut ligger i ett företag normalt sett hos företagsledningen.

Vad våra resurser faktiskt används till och vilka behov som prioriteras beslutas dock endast i en begränsad omfattning av den politiska demokratin. Vad vi gör på jobbet avgör till stor del just vad våra resurser används

16 De svarande kunde välja mellan tolv branscher: vård/omsorg, utbildning, transport, tillverkning/industri, offentlig förvaltning, media/reklam, kultur/idrott, konsult/service, handel/hotell/restaurang, data/IT, bygg/anläggning samt bank/försäkring. 12 procent valde i stället Annan. Då färre än 100 svarande valde branscherna media/reklam, kultur/idrott respektive bank/försäkring lades de branscherna sedan ihop med kategorin Annan, som nu omfattar 20 procent av de svarande.

17 SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017.

18 Se avsnitt 3.1 i denna rapport.

19 Stefan Blomberg (2019), "Individen" i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund, s. 332.

till och vilka behov som prioriteras. Och makten över vad vi gör på jobbet ligger till stor del i privata händer. I en kapitalistisk ekonomi har lönsamheten ofta utslagsrösten.

Det finns ett tydligt samband mellan huruvida man anser att den egna arbetsplatsen är demokratiskt organiserad och hur man upplever att arbetet påverkar livskvaliteten. Det är tre gånger så vanligt att personer som jobbar på en arbetsplats där de *inte* upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt uppger att arbetet försämrar livskvaliteten, som att personer som betraktar sin arbetsplats som mer demokratisk gör det.

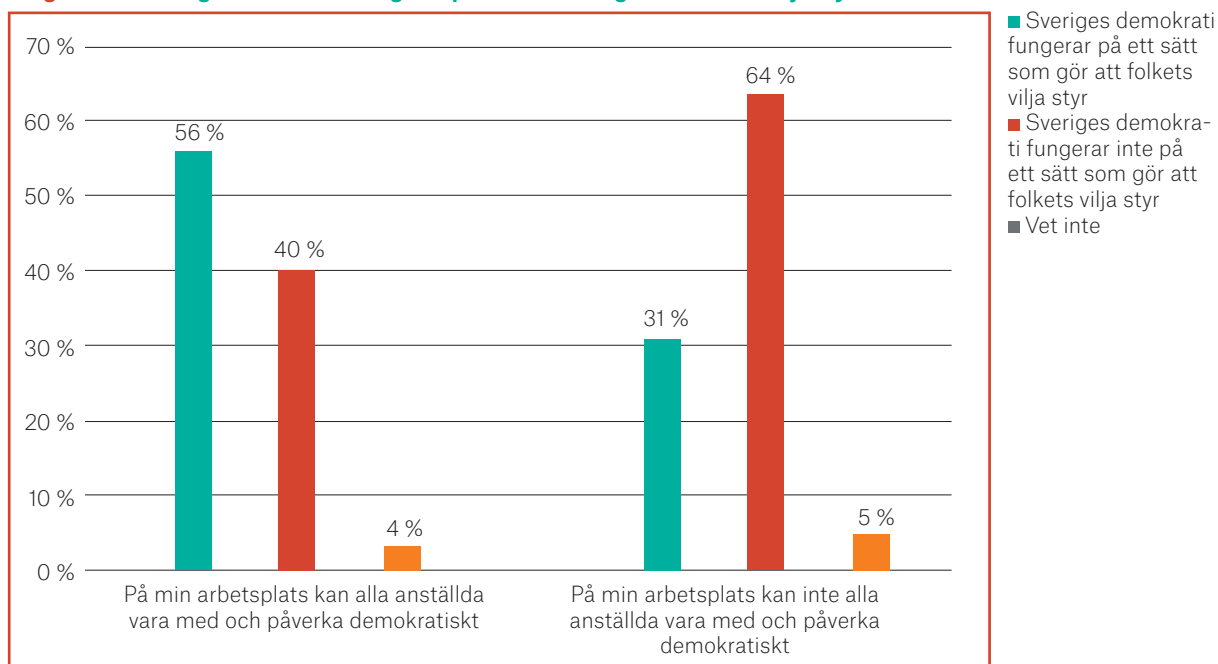
Tabell 3.2.5

Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt
Antal intervjuer	1337	580
Arbetet förbättrar min livskvalitet	71 %	43 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	19 %	24 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	10 %	31 %
Vet inte	1 %	2 %

Att jobba på en arbetsplats som man inte upplever som demokratisk hänger tydligt samman med att ha en mer negativ syn på hur samhället fungerar.

Det är nästan dubbelt så vanligt att de som jobbar på arbetsplatser där alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt upplever att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr, jämfört med dem som jobbar på arbetsplatser där det inte är så att alla kan påverka demokratiskt.

Diagram 3.2 Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr



Att de som upplever att möjligheten till demokratisk påverkan på arbetsplatsen är begränsad i större utsträckning också tycker att Sveriges

demokrati brister ter sig naturligt. Arbetslivet utgör en central del av samhällslivet. Vilket inflytande människor har över sitt arbete har stor därför bäring på hur demokratiskt samhället i sin helhet är organiserat.

Bland dem som jobbar på arbetsplatser där *inte* alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt är det dubbelt så vanligt att man anser att man *inte* kan lita på människor i allmänhet, jämfört med dem som upplever sin arbetsplats som mer demokratisk.

Tabell 3.2.6

Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt
Antal intervjuer	1337	580
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	80 %	58 %
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	19 %	42 %
Vet inte	0 %	0 %
Vet inte	1 %	2 %

Även när det gäller känslan av delaktighet finns tydliga samband med vilket inflytande man upplever att de anställda på ens arbetsplats har. Det är dubbelt så vanligt att de som anser att arbetsplatsen är demokratiskt organiserad känner sig delaktiga i samhällets utveckling.

Tabell 3.2.7

Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt
Antal intervjuer	1337	580
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	57 %	28 %
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	40 %	69 %
Vet inte	4 %	3 %

Med tanke på hur centralt arbetet är i samhället borde det inte förvåna att graden av demokrati på arbetsplatsen samvarierar med synen på samhället. Det är dock sällan någon, i syfte att stärka samhället, föreslår ökad arbetsplatsdemokrati. Tvärtom har frågor om inflytande över arbetet många gånger reducerats till huruvida man kan påverka i vilken ordning man utför arbetsuppgifter eller när man tar en paus. Oerhört viktiga frågor, förstås. Men det demokratiska idealet pekar mot ett större inflytande än så – att få vara med och bestämma vilka behov som ska prioriteras och vad våra begränsade resurser ska användas till.

3.3 Hälften upprepar samma arbetsmoment halva tiden eller mer

Att ha ett varierat arbete är grundläggande för arbetstillfredsställelsen. Det visar sig dock vara om inte ett privilegium så i alla fall långt ifrån något man kan ta för givet.

En av tio upprepar en normal arbetsdag samma arbetsmoment om och om igen nästan hela tiden. Om vi inkluderar dem som upprepar samma

arbetsmoment 75 procent av tiden så har vi var fjärde arbetande. Lägg till dem som upprepar samma arbetsmoment ungefär halva tiden så är vi uppe i hälften av alla arbetande.

Tabell 3.3.1

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	
Total	
Antal intervjuer	2021
Ja, nästan hela tiden	9 %
Ja, ungefär 75% av tiden	17 %
Ja, ungefär 50% av tiden	24 %
Ja, ungefär 25% av tiden	20 %
Ja, ungefär 10% av tiden	15 %
Nej, upprepar inte samma arbetsmoment alls	15 %

I tabell 3.3.2, och fortsättningsvis, har vi slagit samman de sex svarsalternativen till fyra. Då ser vi att det är dubbelt så vanligt att arbetare upprepar samma arbetsmoment 75 procent av tiden eller mer, som att tjänstemän gör det. Likväl upprepar fyra av tio tjänstemän samma arbetsmoment halva tiden eller mer.

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	Arbetare	Tjänstemän	Egenföretagare
Antal intervjuer	727	1158	136
75 procent av tiden eller mer	38 %	19 %	20 %
Ungefär 50 procent av tiden	25 %	23 %	29 %
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	28 %	39 %	36 %
Inte alls	10 %	19 %	15 %

Tabell 3.3.2

Transport är den bransch där det är klart vanligast att man upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer. Även i handel, hotell och restaurang upprepar man ofta samma arbetsmoment. I tabell 3.3.3 är branscherna rangordnade utifrån hur många som finns i den kategori som har det mest repetitiva arbetet.

Tabell 3.3.3^[20]

Bransch					
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	Antal intervjuer	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls
Transport	141	60 %	11 %	22 %	7 %
Handel/hotell/restaurang	124	34 %	33 %	26 %	7 %
Vård/omsorg	316	27 %	27 %	31 %	15 %
Totalt	2021	26 %	24 %	35 %	15 %
Bygg/anläggning	109	26 %	29 %	36 %	10 %
Offentlig förvaltning	215	24 %	20 %	33 %	23 %
Tillverkning/industri	242	23 %	24 %	37 %	15 %
Konsult/service	120	22 %	27 %	35 %	16 %
Annan	405	21 %	24 %	39 %	15 %
Data/IT	127	19 %	27 %	36 %	17 %
Utbildning	221	18 %	21 %	42 %	20 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de en normal arbetsdag upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer					

I sin arbetsmiljöundersökning frågar SCB om man upprepar samma arbetsmoment många gånger i timmen. 2017 svarade 37 procent att de gör det minst halva tiden. I vår undersökning ställde vi frågan lite annorlunda – här gällde det huruvida man upprepar samma arbetsmoment om och om igen. 50 procent svarar då att de gör det ungefär halva tiden eller mer.

I SCB:s undersökning uppger 19 procent att arbetet är enformigt. Det är alltså hälften så många som i samma undersökning svarar att de upprepar samma arbetsmoment många gånger i timmen under minst halva tiden. Om man tänker efter så är den diskrepansen inte så märklig. En busschaufför upprepar arbetsmomenten gasa, bromsa, styra men i olika miljöer. Serveringspersonal upprepar arbetsmomenten dela ut menyer, ta upp beställningar, servera men med olika kunder. Man kan upprepa samma arbetsmoment utan att uppleva arbetet som enformigt.

Det finns givetvis forskning om hur människor påverkas av att upprepa samma arbetsmoment. Fiona Wilson, organisationsforskare och professor vid universitetet i Glasgow, skriver i *Organisation, arbete och ledning – en kritisk introduktion*: ”Rutiniserat arbete som inte erbjuder några utmaningar leder ofta till stort missnöje hos de anställda, ökad frånvaro, högre personalomsättning samt stora svårigheter att på ett effektivt sätt hantera personal som har enkla arbetsuppgifter”^[21].

Forskning visar också att de som har jobb med hög komplexitet – jobb som kräver aktivt tänkande och självständigt beslutsfattande, också under motsägelsefulla omständigheter – får bättre kognitiv förmåga och minskad risk för demens senare i livet. Jobb med låg komplexitet – jobb med hög

20 De svarande kunde välja mellan tolv branscher: vård/omsorg, utbildning, transport, tillverkning/industri, offentlig förvaltning, media/reklam, kultur/idrott, konsult/service, handel/hotell/restaurang, data/IT, bygg/anläggning samt bank/försäkring. 12 procent valde i stället Annan. Då färre än 100 svarande valde branscherna media/reklam, kultur/idrott respektive bank/försäkring lades de branscherna sedan ihop med kategorin Annan, som nu omfattar 20 procent av de svarande.

21 Fiona Wilson (2017), *Organisation, arbete och ledning – en kritisk introduktion*, Liber, Stockholm, s. 116.

grad av standardisering, där man upprepar samma arbetsmoment och har litet eget beslutsmandat – har däremot visat sig ha negativ effekt på hjärnans och den kognitiva förmågens åldrande.^[22]

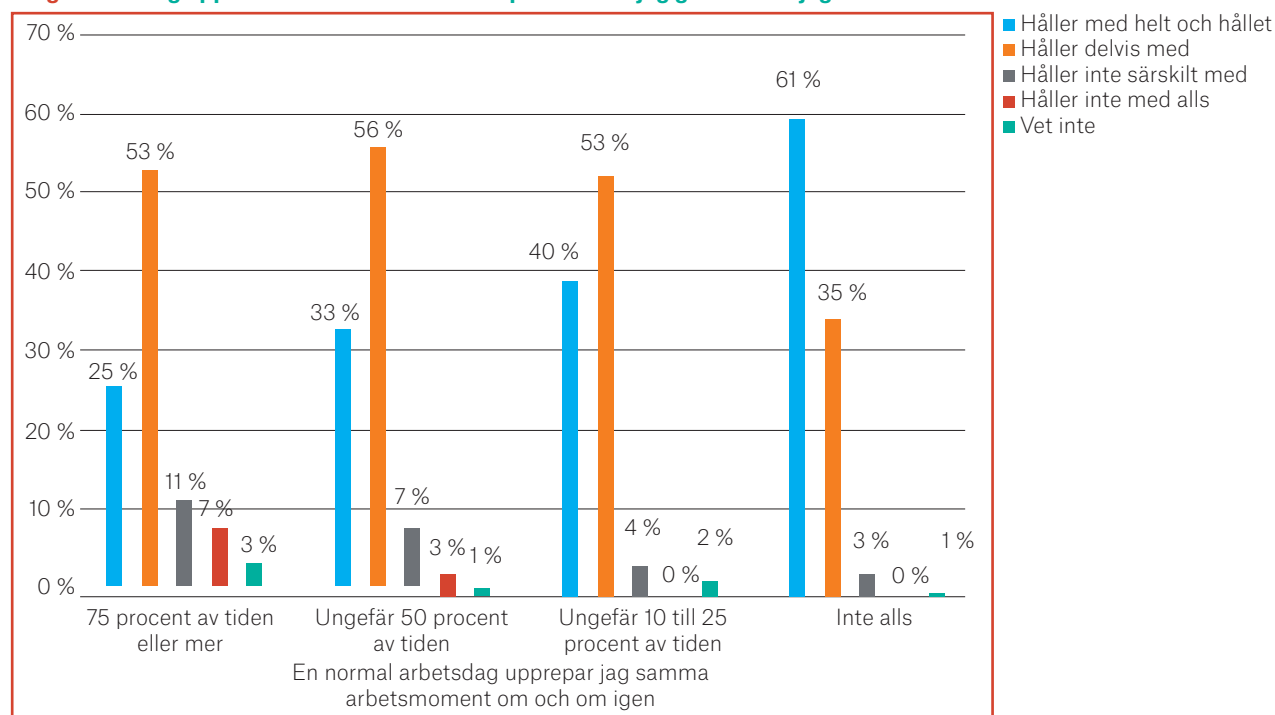
Hälften av dem som upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer uppger i vår undersökning att arbetet *inte* förbättrar deras livskvalitet. Motsvarande siffra bland dem som en normal arbetsdag inte alls upprepar samma arbetsmoment är en fjärdedel. Det bekräftar föreställningen att variation i arbetet är centralt för arbetstillfredsställelsen.

Tabell 3.3.4

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls
Antal intervjuer	520	488	704	310
Arbetet förbättrar min livskvalitet	47 %	58 %	71 %	74 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	27 %	23 %	15 %	16 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	23 %	19 %	13 %	9 %
Vet inte	3 %	1 %	1 %	1 %

Som vi sett tidigare instämmer de allra flesta i påståendet ”Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan”. Det döljer dock det faktum att vissa instämmer helt och hållet, medan andra instämmer delvis. Ju oftare man upprepar samma arbetsmoment desto vanligare är det att man *inte* upplever att andra har respekt för det man gör och det man kan. Det är också mer än dubbelt så vanligt att man instämmer *helt och hållet* i påståendet om man aldrig upprepar samma arbetsmoment, jämfört med om man gör det 75 procent av tiden eller mer.

Diagram 3.3 Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan



22 Forskningsöversikt i Jan Oltmanns, Ben Godde, Axel H. Winneke, Götz Richter, Claudia Niemann, Claudia Voelcker-Rehage, Klaus Schömann och Ursula M. Staudinger (2017), ”Don’t Lose Your Brain at Work – The Role of Recurrent Novelty at Work in Cognitive and Brain Aging” i *Frontiers in Psychology* 2017; 8:117.

Ju oftare man upprepar samma arbetsmoment, desto sämre anser man att demokratin fungerar. Om vi återigen jämför dem som upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer med dem som en normal arbetsdag inte gör det alls, så ser vi i tabell 3.3.5 att förhållandena är spegelvända. I den förstnämnda gruppen anser en tredjedel att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr, och sex av tio att den *inte* gör det. I den senare gruppen är det tvärtom sex av tio som tycker att demokratin fungerar, medan en tredjedel anser att den brister.

Tabell 3.3.5

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls
Antal intervjuer	520	488	704	310
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	32 %	47 %	54 %	62 %
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	60 %	48 %	41 %	36 %
Vet inte	8 %	4 %	5 %	2 %

Den som oftare upprepar samma arbetsmoment känner sig i mindre utsträckning lyssnad på av dem som har makten i samhället. Inte ens bland dem som en normal arbetsdag inte alls upprepar samma arbetsmoment är det en majoritet som upplever att de blir lyssnade på. Dock är skillnaden jämfört med dem som upprepar samma arbetsmoment 75 procent av tiden eller mer påtaglig – i den förra gruppen är det fyra av tio som känner sig lyssnade på, i den senare endast 15 procent. De som upprepar samma arbetsmoment ungefär halva arbetstiden och de som gör det mellan 10 och 25 procent av tiden placerar sig däremellan.

Tabell 3.3.6

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls
Antal intervjuer	520	488	704	310
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	15 %	26 %	30 %	40 %
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	73 %	66 %	60 %	49 %
Vet inte	12 %	8 %	10 %	11 %

Att ha ett varierat arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen. De som ofta upprepar samma arbetsmoment om och om igen tycker i lägre utsträckning att arbetet förbättrar deras livskvalitet och i högre utsträckning att arbetet försämrar deras livskvalitet.

Repetitivt arbete är så utbrett att var fjärde yrkesarbetande en normal arbetsdag upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av arbetstiden eller mer. Hälften av de arbetande upprepar samma arbetsmoment halva tiden eller mer. Och de som upprepar samma arbetsmoment en stor del av sin arbetstid har en klart mer negativ syn på hur samhället fungerar.

Återigen inställer sig frågan: ser arbetslivet verkligen ut så som vi önskar oss? Så som vi förväntar oss? Och är det hållbart, ur ett samhälleligt perspektiv, att så många har så repetitiva jobb?

3.4 De med enkla arbetsuppgifter har mörkare syn på samhället

Det finns höga förväntningar på att arbetet ska ge människor möjlighet att utvecklas och växa. Det förutsätter att arbetsuppgifterna är lagom svåra – inte för enkla och inte för svåra. För svåra arbetsuppgifter kan skapa en känsla av stress och otillräcklighet. Att ha för enkla arbetsuppgifter, å andra sidan, gör att man inte får den utmaning som krävs för att utvecklas. Det skapar tristess, leda.

Tre av fyra anser att de har lagom svåra arbetsuppgifter. Den återstående fjärdedelen fördelas i princip lika mellan att ha för enkla respektive för svåra arbetsuppgifter.

Tabell 3.4.1

Har du för svåra eller för enkla arbetsuppgifter?	
Total	
Antal intervjuer	2021
Alldeles för svåra	0 %
Något för svåra	13 %
Lagom enkla/svåra	75 %
Något för enkla	9 %
Alldeles för enkla	2 %

Intressant att notera är att det inte är någon skillnad mellan arbetare och tjänstemän, avseende att ha för svåra eller för enkla arbetsuppgifter. Detta är viktigt att ha i åtanke för den som vill förstå likheter och skillnader mellan arbetares och tjänstemäns arbetssituation. Att väldigt få egenföretagare har för enkla arbetsuppgifter förväntar inte – de råder ju i större utsträckning över sin tid.

Tabell 3.4.2

Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare
Antal intervjuer	727	1158	136
Jag har för svåra arbetsuppgifter	12 %	14 %	12 %
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	75 %	74 %	82 %
Jag har för enkla arbetsuppgifter	13 %	12 %	5 %

Två branscher sticker ut. I tabell 3.4.3 är branscherna rangordnade utifrån hur stor andel som anser att de har för enkla arbetsuppgifter. I handel, hotell och restaurang samt i industri och tillverkning svarar en av fem att de har för enkla arbetsuppgifter. Konsult och service samt vård och omsorg är de branscher där det är mest ovanligt att anse att man har för enkla arbetsuppgifter.

Tabell 3.4.3^[23]

Bransch				
Påstående	Antal intervjuer	Jag har för enkla arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för svåra arbetsuppgifter
Handel/hotell/restaurang	124	21 %	73 %	6 %
Tillverkning/industri	242	19 %	68 %	13 %
Offentlig förvaltning	215	15 %	72 %	13 %
Bygg/anläggning	109	12 %	77 %	11 %
Data/IT	127	12 %	72 %	17 %
Totalt	2021	12 %	75 %	13 %
Annan	405	10 %	77 %	12 %
Transport	141	8 %	77 %	15 %
Utbildning	221	8 %	79 %	13 %
Vård/omsorg	316	7 %	75 %	18 %
Konsult/service	120	6 %	81 %	13 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de har för enkla arbetsuppgifter				

I SCB:s arbetsmiljöundersökning för 2017 uppgav 18 procent att de har för enkla arbetsuppgifter. Det är fler än de 12 procent som svarar så i vår undersökning. 14 procent uppgav att arbetsuppgifterna var för svåra, vilket är i stort sett identiskt med 13 procent i vår undersökning.

Bakgrunden till att någon upplever sina arbetsuppgifter som för enkla kan variera. Utbildningskraven för att få ett jobb i Sverige har ökat kontinuerligt mellan 1974 och 2010. Det visar Carl le Grand och Michael Tåhlin, båda professorer vid Stockholms universitet, i sitt kapitel i boken *Arbete & välfärd*^[24]. Samtidigt har också befolkningens utbildningsnivå ökat än mer, så att överutbildning är vanligt förekommande trots de ökade utbildningskraven.

2010 krävdes högskoleutbildning för drygt vart fjärde jobb. Samtidigt hade nästan fyra av tio en sådan utbildning. I andra änden räckte det med grundskoleutbildning för knappt tre av tio jobb. Men färre än var tionde hade det som sin högsta utbildningsnivå.

I en LO-rapport från 2011 visade utredaren Sten Gellerstedt att andelen som tycker att de har för enkla arbetsuppgifter, liksom andelen som minst halva tiden upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme, ökat bland både arbetare och lägre tjänstemän under perioden från 1991 till 2009.^[25]

Men att fler anser att de har för enkla arbetsuppgifter behöver i och för sig inte betyda att de blivit enklare. Det kan också hänga ihop med att män-

23 De svarande kunde välja mellan tolv branscher: vård/omsorg, utbildning, transport, tillverkning/industri, offentlig förvaltning, media/reklam, kultur/idrott, konsult/service, handel/hotell/restaurang, data/IT, bygg/anläggning samt bank/försäkring. 12 procent valde i stället Annan. Då färre än 100 svarande valde branscherna media/reklam, kultur/idrott respektive bank/försäkring lades de branscherna sedan ihop med kategorin Annan, som nu omfattar 20 procent av de svarande.

24 Carl le Grand och Michael Tåhlin (2019), "Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010 – ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus" i Åke Sandberg (red.); *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Studentlitteratur, Lund.

25 Sten Gellerstedt (2011), *Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism*, LO.

niskors utbildningsnivå ökat mer än jobbets utbildningskrav. Och som le Grand och Tåhlin påpekar har heller inte nödvändigtvis kraven för att utföra ett jobb ökat lika mycket som kraven för att få jobbet.

Hur svåra arbetsuppgifter man har påverkar också huruvida man har möjlighet att lära nytt och utvecklas i arbetet. I SCB-undersökningen uppgav hälften att arbetet skänker denna möjlighet varje vecka, medan hälften menade att det sker mer sällan än så.

Att ha för enkla arbetsuppgifter kan få flera negativa effekter. Forskning visar att arbetstagare kan bli mindre engagerade i arbete som inte ger tillfredsställelse eller inte låter ens förmågor komma till användning. Det finns också studier som visat på samband mellan att vara uttråkad på jobbet och drogmissbruk, låg arbetstillfredsställelse, försämrad arbetsprestation, stresssymptom, vilja att byta jobb och dålig självskattad hälsa.^[26]

Två av tre som i vår undersökning har lagom svåra arbetsuppgifter upplever att arbetet förbättrar deras livskvalitet. I tabell 3.4.4 framträder ett intressant mönster. De som har för svåra arbetsuppgifter respektive de som har för enkla arbetsuppgifter avviker nämligen på samma sätt, avseende arbetets påverkan på livskvaliteten. I båda dessa grupper är det hälften som tycker att arbetet gör livet bättre. En fjärdedel av de som har för svåra respektive för enkla arbetsuppgifter upplever att arbetet har en negativ påverkan på livskvaliteten. Det är dubbelt så stor andel som bland dem som har lagom svåra arbetsuppgifter.

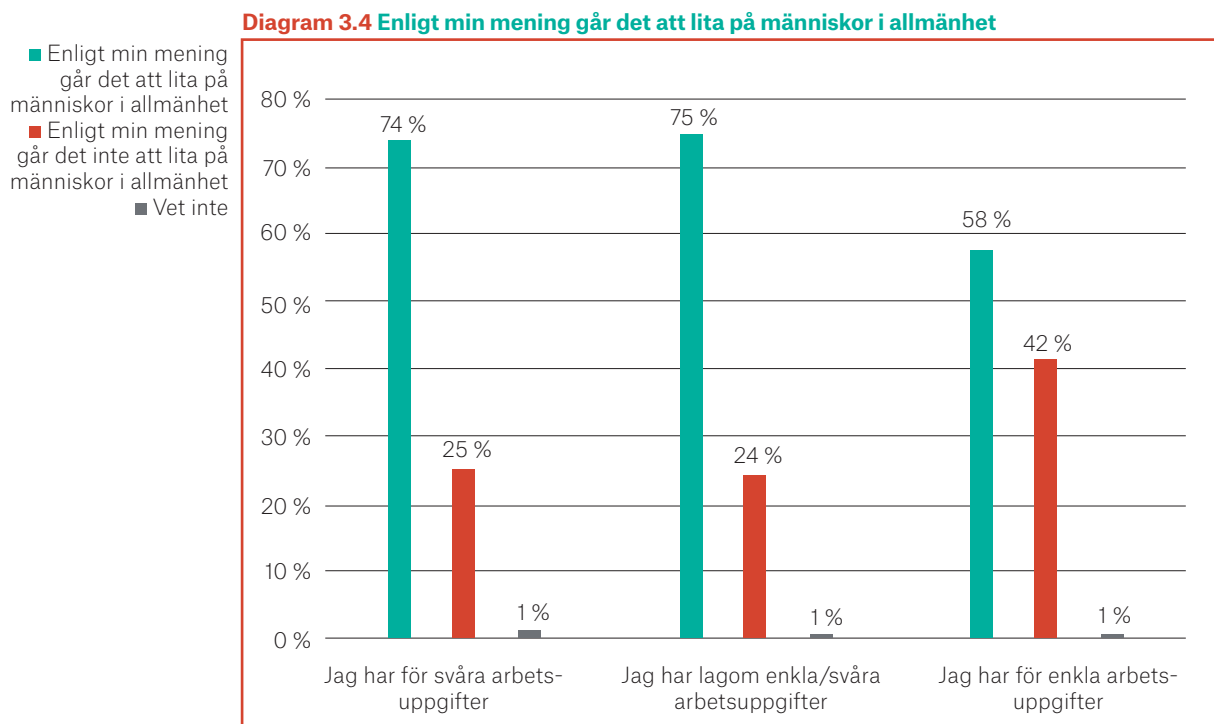
Tabell 3.4.4

Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter
Antal intervjuer	272	1516	233
Arbetet förbättrar min livskvalitet	51 %	66 %	51 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	22 %	19 %	23 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	26 %	13 %	25 %
Vet inte	1 %	1 %	1 %

När vi tittar på samband mellan hur svåra arbetsuppgifter man har och hur man ser på samhället är mönstret dock ett annat. De som har för svåra arbetsuppgifter är inte mer negativa till hur samhället fungerar än de vars arbetsuppgifter är lagom svåra. Det är däremot de som har för enkla arbetsuppgifter.

Diagram 3.4 visar hur stor andel av de tre grupperna som anser att det går att lita på människor i allmänhet. Bland såväl de som har för svåra arbetsuppgifter som de som har lagom svåra arbetsuppgifter uppger en av fyra att de *inte* litar på människor i allmänhet. Bland dem som har för enkla arbetsuppgifter är det dock fyra av tio som saknar denna tillit.

26 Forskningsöversikt i Lotta K. Harju, Jari J. Hakanen och Wilmar B. Schaufeli (2016); "Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study" i *Journal of Vocational Behavior* 95–96 (2016) 11–20.



Hälften av de som har för svåra respektive de som har lagom svåra arbetsuppgifter känner sig delaktiga i samhällets utveckling. Detsamma gör endast tre av tio som har för enkla arbetsuppgifter.

Tabell 3.4.5

Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter
Antal intervjuer	272	1516	233
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	52 %	50 %	30 %
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	41 %	46 %	66 %
Vet inte	7 %	4 %	4 %

Även när det gäller huruvida man känner sig lyssnad på går mönstret igen. Nästan tre av tio av dem som har för svåra respektive lagom svåra arbetsuppgifter upplever att de blir lyssnade på av dem som har makten i vårt samhälle. Knappt hälften så stor andel – 13 procent – av dem som har för enkla arbetsuppgifter gör detsamma.

Tabell 3.4.6

Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter
Antal intervjuer	272	1516	233
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	27 %	29 %	13 %
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	63 %	61 %	79 %
Vet inte	10 %	11 %	8 %

Den fjärdedel av de yrkesarbetande som har för svåra eller för enkla arbetsuppgifter tycker att arbetet har en sämre påverkan på livskvaliteten än de som har lagom svåra arbetsuppgifter. Som vi sett finns dock inget samband mellan att ha för svåra arbetsuppgifter och att ha en mer negativ syn på samhället. Att ha för enkla arbetsuppgifter har däremot ett negativt samband med synen på samhället.

Att ha lagom svåra arbetsuppgifter är viktigt för arbetstillfredsställelsen. Det ger möjlighet att utvecklas utan att överanstränga sig eller känna sig otillräcklig. Vad gäller känslan av delaktighet, upplevelsen av att bli lyssnad på och tilltron till andra finns all anledning att oroas över att 12 procent i vår undersökning och 18 procent i SCB:s arbetsmiljöundersökning från 2017 anser sig ha för enkla arbetsuppgifter. I de branscher där detta är särskilt vanligt har både arbetsgivare och fack en viktig uppgift att ta tag i.

3.5 Arbetsmoment som inte behövs försämrar livskvaliteten

För att arbetet ska kännas meningsfullt är det centralt att de arbetsuppgifter man utför upplevs som ändamålsenliga, att de leder arbetet framåt. Att tvärtom behöva utföra arbetsuppgifter som man upplever egentligen inte behövs, som inte bidrar till det resultat arbetet syftar till, är frustrerande.

I vissa fall kanske de uppgifter man utför fyller en viktig funktion, men på grund av att arbetsledningen inte gett de anställda möjligheten till ett helhetsperspektiv kan man inte se det. I andra fall är det så att arbetsuppgifterna faktiskt inte behöver utföras. Det kan särskilt gälla om arbetet planerats långt från dem som ska utföra det.

Vi ställde frågan om hur ofta man i sitt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs. En tredjedel gör det aldrig. Ytterligare en fjärdedel gör det mer sällan än varje månad. Men fyra av tio gör det några gånger per månad eller oftare. Drygt en av tio så ofta som tre gånger per arbetsvecka – eller oftare.

Tabell 3.5.1

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	
Total	
Antal intervjuer	2021
Aldrig	35 %
Mer sällan än varje månad	24 %
Några gånger per månad	16 %
Någon gång per arbetsvecka	13 %
Tre eller fler gånger per arbetsvecka	4 %
Någon gång per arbetsdag	5 %
Flera gånger per arbetsdag	3 %

Precis som vi såg när det gällde arbetsuppgifternas svårighetsgrad finns ingen skillnad mellan hur ofta arbetare och tjänstemän måste utföra arbetsuppgifter som de anser egentligen inte behövs. I tabell 3.5.2 har vi slagit samman de sju svarsalternativen till tre alternativ. Den visar att egenföretagare föga förvånande mer sällan måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det.

Tabell 3.5.2

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare
Antal intervjuer	727	1158	136
Mer sällan än varje månad	57 %	57 %	82 %
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	31 %	30 %	14 %
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	12 %	13 %	4 %

När man jämför olika åldersgrupper är mönstret tydligt – ju yngre man är desto oftare måste man utföra arbetsuppgifter som man själv anser egentligen inte behövs.

Tabell 3.5.3

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	18-29 år	30-49 år	50-65 år
Antal intervjuer	356	1007	637
Mer sällan än varje månad	48 %	55 %	69 %
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	38 %	32 %	21 %
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	14 %	13 %	9 %

I SCB:s arbetsmiljöundersökning för 2017 uppger 10 procent att arbetet är meningslöst. Det kan förstås bero på olika saker, men att regelbundet behöva utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs torde kunna bidra till den känslan. I vår undersökning är det alltså 12 procent som utför sådana arbetsuppgifter tre gånger per vecka eller oftare.

Tre branscher sticker ut i tabell 3.5.4 som de där det är vanligast att man tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs: vård och omsorg, utbildning, samt offentlig förvaltning. Lägg därtill transport, som är den bransch där det är mest ovanligt att mer sällan än varje månad vara ålagd att utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs.

Tabell 3.5.4^[27]

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Antal intervjuer	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Mer sällan än varje månad
Vård/omsorg	316	19 %	28 %	53 %
Utbildning	221	17 %	27 %	56 %
Offentlig förvaltning	215	17 %	26 %	57 %
Transport	141	13 %	38 %	49 %
Totalt	2021	12 %	29 %	59 %
Tillverkning/industri	242	11 %	31 %	58 %
Handel/hotell/restaurang	124	9 %	33 %	58 %
Konsult/service	120	9 %	23 %	68 %
Bygg/anläggning	109	8 %	26 %	66 %
Annan	405	7 %	27 %	66 %
Data/IT	127	6 %	42 %	52 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs				

I enkäten fick man också med egna ord formulera vilken typ av arbetsuppgifter det rör sig om, som egentligen inte behöver utföras. Dessa kategoriserades sedan av Novus. De uppgifter som flest uppgett samlades i kategorin Annat. Men i övrigt är det dokumentation och arkivering, administration samt rapportering och statistik som toppar listan. Hela listan finns i tabell 3.5.5.

27 De svarande kunde välja mellan tolv branscher: vård/omsorg, utbildning, transport, tillverkning/industri, offentlig förvaltning, media/reklam, kultur/idrott, konsult/service, handel/hotell/restaurang, data/IT, bygg/anläggning samt bank/försäkring. 12 procent valde i stället Annan. Då färre än 100 svarande valde branscherna media/reklam, kultur/idrott respektive bank/försäkring lades de branscherna sedan ihop med kategorin Annan, som nu omfattar 20 procent av de svarande.

Tabell 3.5.5

Vad är det för arbetsuppgifter som du anser är onödiga?	Total
Antal intervjuer	948
Annat*	22 %
Dokumentation/arkivering	18 %
Administration	12 %
Rapportering/statistik	9 %
Göra andras jobb/göra något andra redan gjort/göra om/ som kan kolla själv	6 %
Städa/tvätta/disk/sopor	5 %
Göra något som ingen använder/gör något med	4 %
Rapporter	4 %
Möten	3 %
Pappersarbete	2 %
Uppgifter som skulle kunna skötas digitalt/automatiseras/ mer effektivt	2 %
Tidrapportering	2 %
Dubbelarbete	2 %
Fylla i enkäter/blanketter	1 %
Varierar/olika	1 %
Inga/inget särskilt	1 %
Kontroller	1 %
Genomförande av dåliga beslut/dålig planering	1 %
Utredningar/kartläggningar	1 %
Ingår inte i min arbetsbeskrivning	1 %
Uppföljningar	1 %
Telefon/mejl	0 %
Rutiner	0 %
Vet ej	2 %
Ej svar	5 %
* Sammanställningen bygger på frisvar som sedan kategoriserats av Novus. Svar som inte passat in i någon av kategorierna har samlats i Annat.	

Sammantaget utgörs alltså de som måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det till stor del av anställda inom vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning som ägnar sig åt dokumentation, administration och statistik.

Detta torde inte förvåna den som följt debatten om new public management (NPM) och mätbarhetssamhället. Administrativt arbete har ökat inom offentlig sektor, skriver statsvetaren Patrik Hall i boken *Managementbyråkrati*^[28]. Likaså har mer avancerade administratörsbefattningar ökat mer än personal i kärnverksamheterna. New public management strävar efter att skapa verksamhetsoberoende organisationer, skriver Hall. Organisationer bör fungera på samma sätt, även om de bedriver olika typer av verksamhet. Arbetsmoment standardiseras och görs mätbara.

Filosofen Jonna Bornemark beskriver i sin bok *Det omätbaras renässans*^[29]

28 Patrik Hall (2012), *Managementbyråkrati – organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*, Liber, Malmö.

29 Jonna Bornemark (2019), *Det omätbaras renässans. En uppgörelse med pedanternas världsherravälde*, Volante, Stockholm.

hur decentralisering och delegering av verksamheter blev inriktningen för offentligt finansierad verksamhet under 1990-talet. För att inte uppdragsgivaren – det offentliga – skulle förlora kontrollen infördes omfattande uppföljningsmekanismer.

NPM bygger [...] på en ständig granskning av de offentliga verksamheterna när detaljstyrningen övergått till målstyrning. Hur skulle staten annars kunna försäkra sig om att pengarna går till rätt saker? Granskningen kräver av verksamheten att den kan visa utåt och uppåt att en miniminivå upprätthålls. Detta innebär att varje del av verksamheten måste dokumenteras och föras in i ett generellt språk som kan visas upp för de som inte är närvarande i verksamheten. Verksamheten måste därför föras in i skriftspråket, eller ännu hellre in i en matematisk redovisning eftersom språket är allt för oprecist, komplext och associativt.^[30]

Detta, skriver Bornemark, leder till att två parallella verkligheter utvecklas, ”en vardagsrealitet för personal och brukare, och en pappersexercis av kvalitetsredovisningar, resultatrapporter med mera”^[31]. Inte undra på att de som är närvarande i verksamheten, som lever i vardagsrealiteten, upplever att de gör sådant som egentligen inte behövs när de måste ägna en stor del av sin arbetstid åt den pappersexercis som ska visas upp för dem som inte är närvarande i verksamheten.

Arbetslivsforskning har undersökt hur människor påverkas av att utföra så kallade illegitima uppgifter. Detta är uppgifter som inte stämmer överens med arbetsuppdraget och de förväntningar den som utför arbetet har. Man anser helt enkelt att uppgiften egentligen inte ingår i ens jobb.

De illegitima uppgifterna kan delas in i två typer. Oskäligen uppgifter är sådant som borde göras av någon annan. Onödiga uppgifter borde inte utföras alls.

Flera studier visar på negativa hälsoeffekter av illegitima arbetsuppgifter. Ett par studier visar på sämre sömnkvalitet. I en svensk studie av läkare hade de som uppgav att de hade illegitima arbetsuppgifter högre förekomst av anspänning, utmattning och kognitiva störningar.^[32] Andra studier visar också på samband mellan illegitima arbetsuppgifter och aggression, förbittring och irritation, stress, lägre arbetstillfredsställelse och så kallade kontraproduktiva handlingar i arbetet, som långa raster, stölder och ryktesspridning.^[33]

En studie som de svenska forskarna Gunnar Aronsson och Christin Mellner gjort bland skolledare, präster samt högre tjänstemän inom privat sektor visar på ökad risk för anspänning, utmattning, kognitiva problem, irritation, sömnproblem och sjukfrånvaro/sjuknärvaro vid främst oskäligen, men även onödiga, arbetsuppgifter.^[34]

30 Ibid., s. 52–53.

31 Ibid., s. 53.

32 Gunnar Aronsson, Eva Bejerot & Annika Härenstam (2012), ”Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter bland läkare. Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie” i *Läkartidningen*, 48, 2216–2219.

33 Forskningsöversikt i Gunnar Aronsson och Christin Mellner (2016), ”Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion” i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22 (3/4), 28–46.

34 Ibid.

Ju oftare man måste utföra arbetsuppgifter som inte behövs, desto sämre påverkan på livskvaliteten upplever man att arbetet har, visar vår undersökning. Var tredje som måste utföra sådana arbetsuppgifter tre gånger per vecka eller oftare anser att arbetet försämrar livskvaliteten. Det kan jämföras med två av tio av dem som några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utför uppgifter bara för att någon bestämt det, och en av tio av dem som gör det mer sällan än varje månad.

Tabell 3.5.6

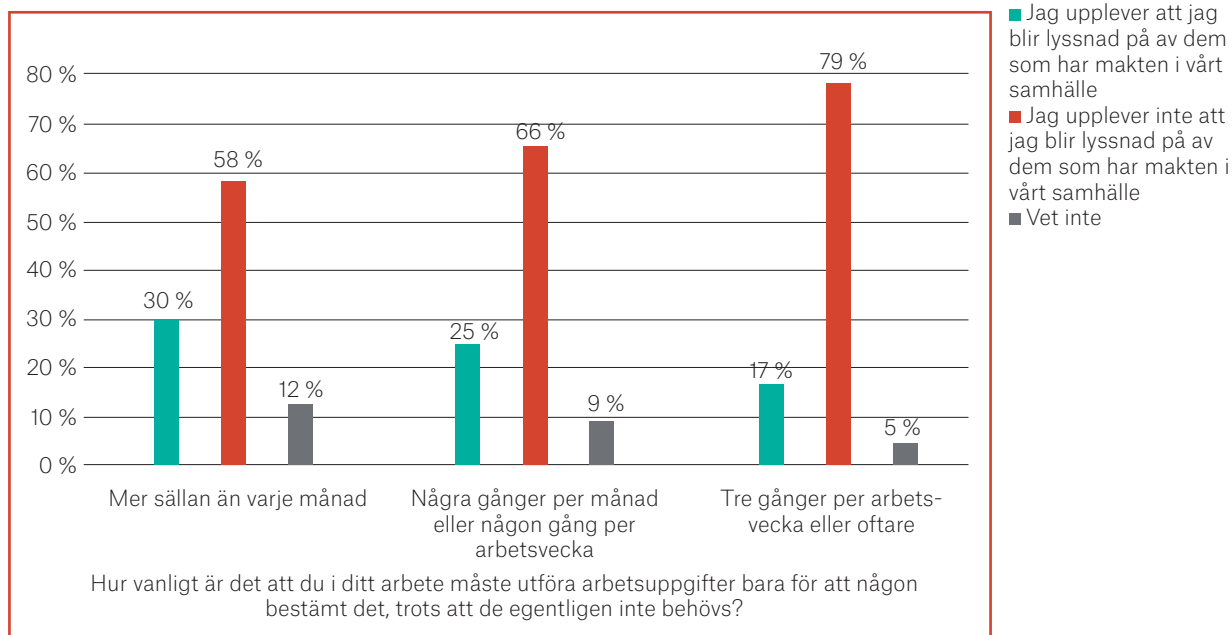
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare
Antal intervjuer	1186	589	246
Arbetet förbättrar min livskvalitet	70 %	53 %	48 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	18 %	25 %	20 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	11 %	21 %	32 %
Vet inte	2 %	1 %	1 %

Att trots arbetskamrater, trots den struktur arbetet ger till vardagen, trots vetenskapen om att någon är beredd att betala för ens arbete uppleva att arbetet försämrar livskvaliteten – det skvallrar om en stor frustration. Att var tredje, i gruppen som tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste göra sådant som egentligen inte behövs, har den upplevelsen är högt. Det är en högre andel än de som har för enkla arbetsuppgifter, de som har för svåra arbetsuppgifter, de vars arbete inte gör världen bättre, de som en normal arbetsdag upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer.

Att var tionde arbetande i Sverige så ofta måste utföra arbetsuppgifter som inte behövs – medan ytterligare tre av tio gör det några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka – måste ses som ett underbetyg till det svenska arbetslivet.

De som ofta måste utföra arbetsuppgifter som de upplever egentligen inte behövs har en mer negativ syn på samhället. Om vi börjar med att titta på diagram 3.5 så ser vi att sex av tio som mer sällan än varje månad utför sådana arbetsuppgifter upplever att de *inte* blir lyssnade på av dem som har makten i samhället, medan åtta av tio som utför sådana arbetsuppgifter tre gånger i veckan eller oftare upplever detsamma.

Diagram 3.5 Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle



Även i frågan om huruvida man känner sig delaktig i samhällets utveckling skiljer sig svaren åt beroende på hur ofta man utför arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det. Bland dem som gör det oftast känner sig en tredjedel delaktiga. Bland dem som gör det mest sällan har hälften denna positiva erfarenhet.

Tabell 3.5.7

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare
Antal intervjuer	1186	589	246
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	52 %	44 %	35 %
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	44 %	50 %	64 %
Vet inte	4 %	6 %	1 %

Att de som ofta måste utföra arbetsuppgifter som de inte anser behövs i lägre utsträckning upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan borde inte förvåna. Att tvinga någon att göra något som inte behövs kan ju definieras som just att sakna respekt för vad den personen gör och kan.

Då de allra flesta upplever att människor ändå har respekt för det de gör och det de kan – vilket alltså inte nödvändigtvis behöver handla om vad man gör i sitt arbete – blir resultatet positivt i alla grupper. Men det är ungefär dubbelt så stor andel av de som några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utför arbetsuppgifter som inte behövs som upplever att människor *inte* har respekt för det de gör och det de kan, jämfört med dem som mer sällan än varje månad utför sådana arbetsuppgifter. Och bland dem som utför arbetsuppgifter som inte behövs tre gånger i veckan eller oftare är det tre gånger så vanligt att man inte anser sig bli bemött med respekt, återigen jämfört med dem som mer sällan än varje månad utför den typen av arbetsuppgifter.

Tabell 3.5.8

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare
Antal intervjuer	1186	589	246
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	91 %	88 %	81 %
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	6 %	12 %	18 %
Vet inte	2 %	1 %	1 %

Att se att denna arbetsuppgift inte behöver utföras, den för inte arbetet framåt – men ändå vara tvungen att utföra den. Att se att här vore det bättre att i stället göra på ett annat sätt, men inte få göra det. Att tvingas uppleva detta om och om igen. Det skapar en distans till det egna arbetet, där man själv blir en passiv utförare i stället för ett aktivt subjekt.

Det går sannolikt inte att helt eliminera situationer där den enskilda medarbetaren inte ser poängen med en specifik arbetsuppgift, där det finns en logik som arbetsledningen inte lyckas förmedla. Men alltför ofta har medarbetaren som upplever att en arbetsuppgift är onödig faktiskt rätt; från golvet ser man saker som är svårare att upptäcka från skrivbordet eller sammanträdesrummet.

Ett demokratiserat arbetsliv skulle rimligen också innebära ett arbetsliv där färre tvingades utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs. Att det i sin tur skulle ge en ökad känsla av delaktighet i samhällsutvecklingen förefaller inte otroligt. Det skulle också sannolikt leda till ökad initiativkraft och energi bland de anställda.

Initiativ har tagits för att göra upp med mätbarhetssamhället och inte minst i offentligt finansierad verksamhet visa större tillit till professionerna, med den av regeringen inrättade Tillitsdelegationen som främsta exempel. Mycket återstår som synes att göra.

3.6 Många upplever att deras arbete inte gör världen bättre

Vi arbetar för att försörja oss, men nog vill vi att arbetet ska vara konstruktivt även på andra sätt än att det ersätts med en lön. Så mycket kraft och energi som vi lägger ner i arbetet önskar vi att det ska göra någon nytta, för fler än oss själva.

Detta är ju självklart när det kommer till det arbete vi gör oavlönat, utanför jobbet; när vi utfört våra sysslor har världen blivit lite bättre. Eller åtminstone har vi förhindrat att den blir sämre, som när vi städar och diskar.

När man lyssnar till politiker och andra debattörer är detta också återkommande, att man genom sitt arbete ska få vara med och bidra till samhällets uppbyggnad och mänsklighetens utveckling.

En fjärdedel av de svarande i vår undersökning uppger att deras arbete bidrar till att göra världen mycket bättre. Hälften anser att det gör världen något bättre. Men drygt två av tio anser att deras arbete varken gör världen bättre eller sämre. Och 2 procent tycker rent av att deras arbete gör världen sämre (1,46 procent något sämre och 0,32 procent mycket sämre).

Tabell 3.6.1

3.6 Bidrar ditt arbete till att göra världen bättre eller sämre?	
Total	
Antal intervjuer	2021
Ja, mycket bättre	26 %
Ja, något bättre	47 %
Nej, varken bättre eller sämre	22 %
Ja, något sämre	1 %
Ja, mycket sämre	0 %
Vet inte	3 %

Då de som upplever att deras arbete bidrar till att göra världen sämre är så få slår vi fortsättningsvis ihop dem med gruppen vars arbete varken gör världen bättre eller sämre. Detta blir då en grupp som har det gemensamt att de upplever att deras arbete inte bidrar till att göra världen bättre.

Det är vanligare att tjänstemän upplever att deras arbete bidrar till att göra världen bättre än att arbetare och egenföretagare gör det.

Tabell 3.6.2

Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare
Antal intervjuer	727	1158	136
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	69 %	77 %	70 %
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	27 %	20 %	26 %
Vet inte	4 %	3 %	4 %

Vad ska man tycka om dessa siffror? Att tre fjärdedelar upplever att de genom sitt arbete får vara med och göra världen bättre kan tyckas högt. Samtidigt: drygt två tiondelar stiger upp om morgnarna för att göra ett jobb de tror att världen hade klarat sig lika bra utan. Drygt två tiondelar har utbildat sig, anstränger sig, försakar annat – för något som varken gör till eller från.

Och det finns till och med de som tycker att världen blir sämre genom det arbete de utför.

Vi har tidigare sett att de egenskaper hos arbetet som flest tyckte var viktiga i en undersökning bland arbetande i 19 höginkomstländer var att jobbet är tryggt och intressant.^[35] På tredje plats kom kontroll över arbetsorganisationen. Därefter placerar sig fyra egenskaper i tät följd – hög inkomst (75 procent), att hjälpa andra (73 procent), möjligheter till avancemang (72 procent) och att vara till nytta för samhället (71 procent). Altruistiska faktorer – att hjälpa andra, att vara till nytta för samhället – väger alltså i princip lika tungt som lönen.

Hur olika arbeten avlönas debatteras flitigt, men rätten att vara till nytta för andra diskuteras mer sällan. I coronakrisen har det dock blivit tydligt att vissa arbeten är mer avgörande för att samhället ska fungera.

En fjärdedel av de vars arbete inte bidrar till att göra världen bättre upplever att arbetet försämrar deras livskvalitet. Det är dubbelt så stor andel som bland dem vars arbete bidrar till att göra världen bättre. Det är även

35 Ingrid Esser & Arvid Lindh (2018).

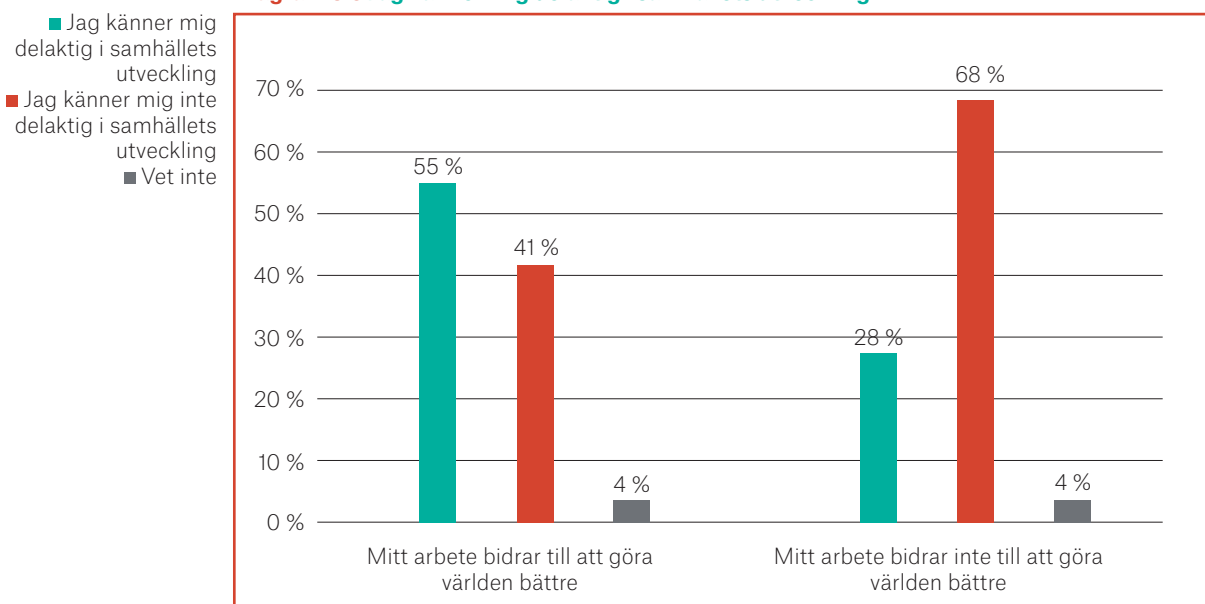
vanligare att de som inte upplever att deras arbete gör världen bättre tycker att arbetet varken förbättrar eller försämrar livskvaliteten.

Tabell 3.6.3

Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre
Antal intervjuer	1482	471
Arbetet förbättrar min livskvalitet	67 %	48 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	18 %	26 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	13 %	26 %
Vet inte	1 %	1 %

Det finns tydliga samband mellan upplevelsen att genom sitt arbete bidra till att göra världen bättre och ens syn på samhället. Bland dem vars arbete bidrar till att göra världen bättre är det till exempel fler som känner sig delaktiga i samhällets utveckling än som inte gör det. Bland dem vars arbete inte bidrar till att göra världen bättre är det dock mer än dubbelt så vanligt att man *inte* känner sig delaktig i samhällets utveckling som att man känner sig delaktig.

Diagram 3.6 Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling



Även synen på hur demokratin fungerar skiljer sig åt. Drygt hälften av dem vars arbete bidrar till att göra världen bättre tycker att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr. Det ska jämföras med en tredjedel av dem som *inte* tycker att deras arbete bidrar till att göra världen bättre.

Tabell 3.6.4

Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre
Antal intervjuer	1482	471
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	53 %	34 %
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	43 %	59 %
Vet inte	4 %	7 %

Det är vanligare att de som upplever att deras arbete *inte* bidrar till att göra världen bättre tycker att man *inte* kan lita på människor i allmänhet än att de vars arbete gör världen bättre tycker det – en tredjedel jämfört med en fjärdedel.

Tabell 3.6.5

Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre
Antal intervjuer	1482	471
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	75 %	66 %
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	24 %	34 %
Vet inte	0 %	1 %
Vet inte	2 %	2 %

Att så få upplever att deras arbete bidrar till att göra världen sämre är bra. Samtidigt – det är väl det minsta man kan kräva. Huruvida det är högt eller lågt att en fjärdedel inte upplever att deras arbete bidrar till att göra världen bättre får var och en bilda sig en uppfattning om. Vad är rimligt att förvänta sig av arbetslivet? Av livet?

Hur som helst borde ambitionen vara att denna andel ska vara så nära noll som möjligt. Då återstår mycket att göra. Sambanden med att ha en negativ syn på samhället gör det inte mindre angeläget.

3.7 Boreout – en risk att ta på allvar

Stress är ett utbrett problem i det svenska arbetslivet. Många har svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Det är väl känt. I SCB:s arbetsmiljöundersökning för 2017 uppger tre av tio att det minst halva tiden är så stressigt att man inte hinner med arbetet. Nästan en fjärdedel känner sig otillräckliga med arbetsinsatsen varje vecka.^[36]

Väl kända är också de konsekvenser detta har för människors hälsa. AFA Försäkring har undersökt de nya sjukskrivningar under 2017 och 2018 som ledde till minst 90 dagars frånvaro. Nästan fyra av tio berodde på psykiska diagnoser; för samtliga län är det den främsta orsaken till långvarig sjukfrånvaro. Och den vanligaste psykiska diagnosen är reaktion på svår stress. För män är den lika vanlig som förstämningssyndrom, för kvinnor står reaktion på svår stress för mer än hälften av de psykiska diagnoserna.^[37]

36 SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017.

37 AFA Försäkring; "Psykisk ohälsa i olika län. November 2019" <https://www.afafor->

Men finns också de som har för lite att göra? Och är det i så fall ett problem? I vår undersökning lät vi deltagarna ta ställning till påståendet ”Jag har för lite att göra på jobbet”. Två tredjedelar svarade att de inte alls håller med. Ytterligare två av tio håller inte särskilt med. Den stora majoriteten har alltså inte för lite att göra på jobbet.

Men 15 procent svarade att de håller med.

Även om det inte på något sätt är det normala finns alltså en inte obetydlig grupp som har för lite att göra på jobbet.

Tabell 3.7.1

Jag har för lite att göra på jobbet	
Total	
Antal intervjuer	2021
Håller med helt och hållet	2 %
Håller delvis med	12 %
Håller inte särskilt med	18 %
Håller inte med alls	67 %
Vet inte	0 %

Här finns en tydlig skillnad mellan olika åldersgrupper. Bland 18–29-åringarna är det så många som var fjärde som har för lite att göra på jobbet.

Tabell 3.7.2

Ålder	18–29 år	30–49 år	50–65 år
Antal intervjuer	356	1007	637
Jag har för lite att göra på jobbet	24 %	14 %	11 %
Jag har inte för lite att göra på jobbet	76 %	86 %	89 %
Vet inte	0 %	0 %	0 %

Även SCB har i sin arbetsmiljöundersökning frågat om man har för lite att göra på jobbet. Deras fråga är dock ställd på ett annat sätt; de använder en femgradig skala där 1 betyder alldeles för mycket att göra och 5 betyder alldeles för lite att göra. 7 procent svarar då att de har alldeles för lite att göra (alltså alternativ 4 eller 5). Hos oss är det dubbelt så många – 15 procent – som instämmer i påståendet ”Jag har för lite att göra på jobbet”. I vår undersökning finns dock inte något neutralt mittenalternativ, och heller inget alternativ att man har för mycket att göra (bara att man inte har för lite att göra). I SCB:s undersökning valde 41 procent det neutrala alternativet.^[38]

Att människor har för lite att göra på jobbet strider mot bilden av den effektiva marknadsekonomi. Ibland beskrivs den offentliga sektorn som mindre effektiv, medan konkurrensen tvingar privata aktörer att effektivisera sin verksamhet. I vår undersökning är det dock dubbelt så vanligt bland privatanställda att ha för lite att göra på jobbet – två av tio, jämfört med en av tio bland offentliganställda.

sakring.se/globalassets/forebyggande/analys-och-statistik/rapporter/2019/f6389_psykisk-ohalsa-lan.pdf. [läst 200914]

38 SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Tabell 3.7.3

Sektor	Privat sektor	Offentlig sektor
Antal intervjuer	988	863
Jag har för lite att göra på jobbet	20 %	10 %
Jag har inte för lite att göra på jobbet	80 %	90 %
Vet inte	1 %	0 %

Det är stor skillnad mellan hur vanligt det är att ha för lite att göra på jobbet i olika branscher. Var tredje som arbetar med transport anser sig ha för lite att göra på jobbet, och tre av tio som arbetar med data och IT. De branscher där flest svarar att de *inte* har för lite att göra är utbildning samt vård och omsorg.

Tabell 3.7.4^[39]

Bransch				
	Antal intervjuer	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet	Vet inte
Transport	141	33 %	67 %	0 %
Data/IT	127	29 %	71 %	0 %
Handel/hotell/restaurang	124	20 %	78 %	2 %
Tillverkning/industri	242	18 %	82 %	0 %
Total	2021	15 %	85 %	0 %
Annan	405	13 %	87 %	0 %
Offentlig förvaltning	215	11 %	89 %	0 %
Konsult/service	120	11 %	89 %	1 %
Bygg/anläggning	109	10 %	88 %	2 %
Vård/omsorg	316	10 %	90 %	0 %
Utbildning	221	6 %	94 %	0 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de har för lite att göra på jobbet				

Vi såg i avsnitt 3.4 hur individen kan påverkas av att ha för enkla arbetsuppgifter. Här finns beröringspunkter med att ha för lite att göra på jobbet. Det är viktigt för människor att både själva värdera det man gör och att få ett socialt erkännande. Gunnar Aronsson och Christin Mellner skriver om detta i sin artikel om illegitima arbetsuppgifter: "Självvärderingen kan kollapsa för den som misslyckas med att uppnå sina mål, förväntningar och normer. Stress framträder då ur den egna upplevelsen av oförmåga (*stress as insufficiency*). Om stress uppstår genom att viktiga personer inte värdesätter en individs insatser har vi i stället *stress as disrespect*."^[40]

De schweiziska konsulterna Philippe Rothlin och Peter Werder lanserade 2007 begreppet *boreout*, uttråkning. Symptomen liknar ofta utbrändhet (*burnout*). 2018 vann en före detta anställd vid ett parfymföretag en dom i franska arbetsdomstolen. Han hade fått just diagnosen *boreout* och blivit

39 De svarande kunde välja mellan tolv branscher: vård/omsorg, utbildning, transport, tillverkning/industri, offentlig förvaltning, media/reklam, kultur/idrott, konsult/service, handel/hotell/restaurang, data/IT, bygg/anläggning samt bank/försäkring. 12 procent valde i stället Annan. Då färre än 100 svarande valde branscherna media/reklam, kultur/idrott respektive bank/försäkring lades de branscherna sedan ihop med kategorin Annan, som nu omfattar 20 procent av de svarande.

40 Gunnar Aronsson och Christin Mellner (2016).

sjukskriven. Arbetsgivaren dömdes, efter att ha sagt upp honom, för oskäligen uppsägning – men också för trakasserier genom undersysselsättning.^[41]

I vår undersökning har det att ha för lite att göra på jobbet ett tydligt samband med hur man tycker att arbetet bidrar till livskvaliteten. Var tredje som har för lite att göra på jobbet svarar att arbetet försämrar livskvaliteten. Det ska jämföras med drygt en av tio bland dem som inte har för lite att göra på jobbet.

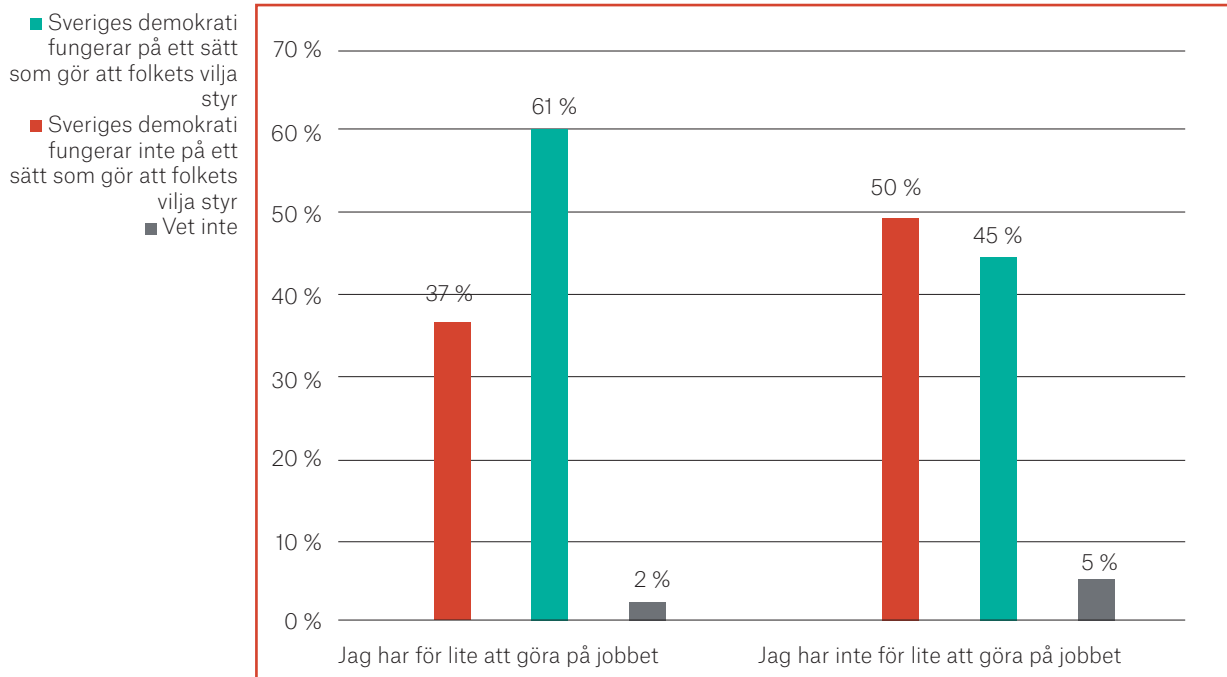
Tabell 3.7.5

Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet
Antal intervjuer	296	1718
Arbetet förbättrar min livskvalitet	52 %	64 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	15 %	21 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	33 %	13 %
Vet inte	1 %	1 %

De som har för lite att göra på jobbet har en mer negativ syn på samhället än de som inte har för lite att göra. Men skillnaderna är inte lika markanta som de varit när vi tittat på en del av de andra skillnaderna i hur man har det på jobbet.

Medan hälften av dem som *inte* har för lite att göra på jobbet tycker att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr så tycker knappt fyra av tio som har för lite att göra på jobbet det.

Diagram 3.7 Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr



41 Lag & Avtal (2018), "Tristessen på jobbet gjorde honom sjuk" 180821 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tristessen-pa-jobbet-gjorde-honom-sjuk-6926423>. [läst 200914]

Även i fråga om tillit till andra finns en viss skillnad. Var fjärde som *inte* har för lite att göra på jobbet anser att man *inte* kan lita på människor i allmänhet. Detsamma tycker var tredje av dem som har för lite att göra.

Tabell 3.7.6

Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet
Antal intervjuer	296	1718
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	64 %	74 %
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	36 %	25 %
Vet inte	0 %	1 %

När det kommer till frågan om huruvida man upplever att människor har respekt för det man gör och det man kan finns förvisso en skillnad mellan dem som har för lite att göra på jobbet och dem som inte har det, men den är liten. Det kan verka något förvånande att upplevelsen av att ha för lite att göra på jobbet inte har större bäring på huruvida man upplever sig få respekt för det man gör och det man kan.

Tabell 3.7.7

Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet
Antal intervjuer	296	1718
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	86 %	90 %
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	13 %	8 %
Vet inte	1 %	2 %

Att ha för lite att göra på jobbet kan inte avfärdas som ett marginellt problem. Särskilt inte bland yngre och bland dem som jobbar med transport och data och IT. Det är avsevärt mer vanligt att de som har för lite att göra på jobbet upplever att arbetet bidrar till att göra deras liv sämre.

Att ha för lite att göra på jobbet är förenat med att ha en mer negativ syn på hur samhället fungerar. Men sambanden i denna undersökning är inte så starka att man kan påstå att detta är någon av de viktigaste förklaringarna till uppgivenhet om demokratin eller bristande tillit till andra.

I kombination med det utbredda deltidssarbetet reser det faktum att 15 procent av de yrkesarbetande anser sig ha för lite att göra på jobbet frågan om hur lång normalarbetstiden egentligen borde vara. Det är lätt att föreställa sig det demoraliserande i att behöva sitta av sin arbetstid, utan att den fylls av arbetsuppgifter.

Arbetskritiker som Roland Paulsen och David Graeber^[42] har beskrivit hur vissa ägnar sig åt allsköns tidsfördriv för att få arbetstiden att gå, då de faktiska arbetsuppgifterna klaras av på en bråkdel av den tiden. Egentligen behöver vi alla inte arbeta lika mycket som tidigare för att tillfredsställa våra behov, menar Paulsen. Den förhärskande arbetsideologin tar dock inte fas-

42 David Graeber (2019), *Bullshit Jobs. The Rise of Pointless Work and What We Can Do About It*, Penguin Books.

ta på de möjligheter detta öppnar, utan fortsätter sjunga arbetets lov. ”I en tid när den mänskliga arbetskraften blivit mer överflödig än någonsin har människan således blivit mer arbetsanpassad än någonsin – så till den grad att hennes identitet riskerar att krackelera om hon förnekas en plats i arbetslivet”, skriver Paulsen.^[43]

Huruvida det främst är ideologiska eller materiella faktorer som ger lönearbetet dess centrala ställning i våra liv kan förvisso diskuteras. Men nog är det en intressant tanke att föreställa sig en politik som vore mer inriktad på att tillfredsställa mänskliga behov än att skapa jobb, vilka som helst.

3.8 De flesta ingår i en gemenskap med andra i arbetet

Att bli en del av ett större sammanhang är ett centralt värde, som framhålls i beskrivningar av arbetet. Det handlar både om att få arbetskamrater och om att vara med och skapa något som går bortom ens egna omedelbara behov.

I den nederländska studie vi tidigare hänvisade till, där autonomi, kompetens och samhörighet visade sig ha betydligt större betydelse för arbetets meningsfullhet än lön, förmåner, möjligheter till avancemang, anställningstrygghet och arbetstider, var samhörighet den viktigaste faktorn.^[44]

I vår undersökning håller 65 procent av de svarande med helt och hållet om påståendet ”Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor”. Ytterligare 28 procent instämmer delvis. Endast 6 procent svarar att de inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete.

Tabell 3.8.1

Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	
Total	
Antal intervjuer	2021
Håller med helt och hållet	65 %
Håller delvis med	28 %
Håller inte särskilt med	4 %
Håller inte med alls	2 %
Vet inte	1 %

Det är något fler män än kvinnor som upplever att de *inte* ingår i en gemenskap med andra människor genom sitt arbete. Men tydligast blir skillnaden om man ser till hur många som instämmer helt och hållet i påståendet. Det är drygt 10 procentenheter vanligare bland kvinnor. Så även om de allra flesta ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete finns det fog för att säga att detta är vanligare bland kvinnor.

Att kvinnor oftare upplever att de genom sitt arbete ingår i en gemenskap kan sannolikt förklaras av att de är överrepresenterade i yrken där sociala relationer har en central plats.

43 Roland Paulsen (2017), *Arbetssamhället. Hur arbetet överlevde teknologin*, Atlas, Stockholm, s. 122.

44 Milena Nikolova och Femke Cnossen (2020).

Tabell 3.8.2

Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Man	Kvinna
Antal intervjuer	1058	963
Håller med helt och hållet	59 %	72 %
Håller delvis med	32 %	23 %
Håller inte särskilt med	5 %	3 %
Håller inte med alls	3 %	2 %
Vet inte	1 %	0 %

Äldre ingår i större utsträckning än yngre i en gemenskap genom sitt arbete. Bland 18–29-åringar är det en av tio som inte ingår i en sådan gemenskap.

Tabell 3.8.3

Ålder	18–29 år	30–49 år	50–65 år
Antal intervjuer	356	1007	637
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	89 %	93 %	95 %
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	11 %	6 %	5 %
Vet inte	0 %	1 %	0 %

Exakt hur de svarande tolkar frågan kan vi så klart inte veta. Man kan till exempel uppleva att man ingår i en gemenskap men önska att den dimensionen av arbetet var mer framträdande. Man kan också se det som att man ingår i en gemenskap med människor man inte nödvändigtvis har någon social kontakt med – till exempel genom att producera varor som andra konsumerar.

Vi kan hur som helst konstatera att 14 procent i SCB:s arbetsmiljöundersökning från 2017 uppger att de har för lite kontakt med andra. Det innebär rimligen att man kan anse sig ingå i en gemenskap med andra genom sitt arbete men likväl uppleva att man har för lite kontakt med andra. I samma undersökning svarar 11 procent att de varje vecka arbetar ensamma och riskerar att hamna i otrygga eller hotfyllda situationer.^[45] Även detta är en högre siffra än de som i vår undersökning svarat att de inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete.

Hur påverkas då människor av att inte ingå i en gemenskap med andra genom sitt arbete? Arbetslivsforskarna Erik Berntson och Annika Härenstam gjorde en studie där människor fick svara på frågor i såväl en intervju som en enkät. Beroende på hur de svarade om den sociala situationen i arbetet delades de sedan in i sex kluster. Den grupp som hade minst daglig kontakt med kollegor, och inte beskrev arbetskamraterna som särskilt viktiga för livet som helhet, kallades *de isolerade*. Nästan en fjärdedel av de svarande ingick i denna grupp.

Här framträder en grupp människor som verkar vara isolerade från social gemenskap i arbetet och dessutom ganska pressade med begränsade möjligheter att påverka sin arbetssituation. Vid uppföljningen två år senare visar det sig också att möjligheterna att utföra ett bra arbete har minskat och att deras

45 SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017.

psykiska arbetskapacitet har minskat i relation till de ökade kraven. De har alltså höga prestationskrav som de har svårt att påverka. De isolerade rapporterar också olust inför arbetet en vanlig arbetsdag. Andelen som går till jobbet med glädje är minst i detta kluster. De rapporterar sämre allmänt hälsotillstånd, fler psykiska besvär än genomsnittet och det finns en hel del sjuknärvaro (dvs. att arbeta trots ohälsa som borde leda till vila) i gruppen.^[46]

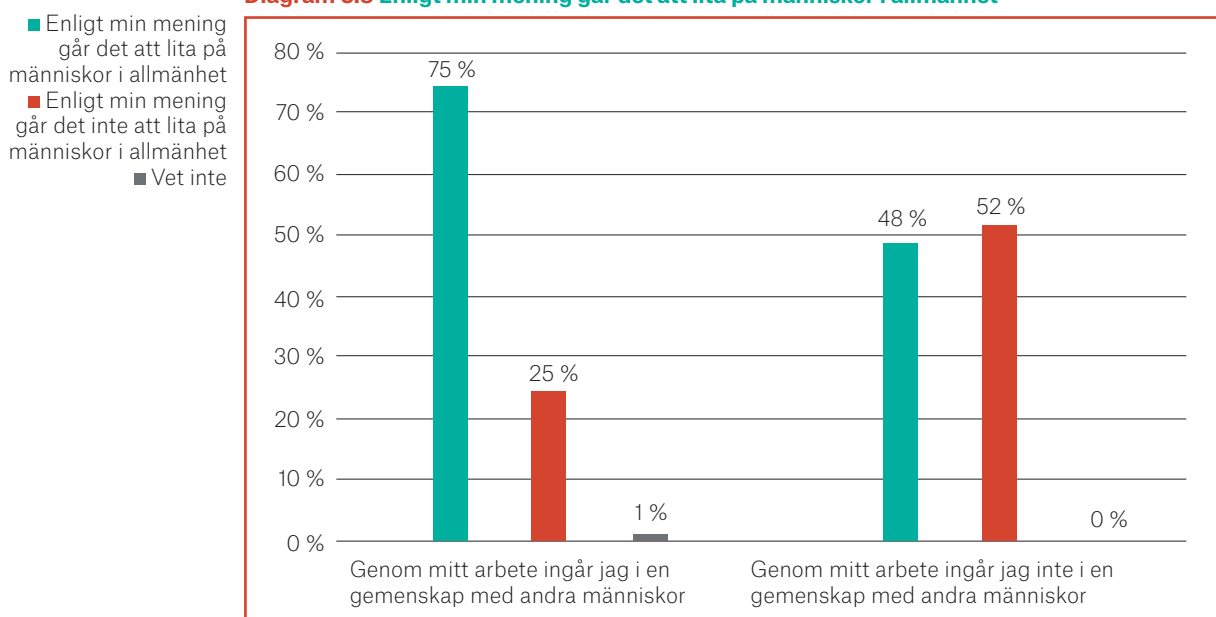
Huruvida man genom sitt arbete ingår i en gemenskap med andra människor har ett mycket tydligt samband med hur arbetet påverkar livskvaliteten, i vår undersökning. Det är tre gånger vanligare bland dem som *inte* ingår i en gemenskap att uppleva att arbetet gör livet sämre – så många som 45 procent svarar detta – jämfört med dem som ingår i en gemenskap.

Tabell 3.8.4

Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor
Antal intervjuer	1881	128
Arbetet förbättrar min livskvalitet	65 %	29 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	20 %	24 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	14 %	45 %
Vet inte	1 %	3 %

Det finns också tydliga samband mellan huruvida jobbet gör en till en del av en gemenskap och hur man ser på samhället och sin plats i det. Om vi börjar med tilliten så anser tre fjärdedelar av dem som ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete – men bara hälften av dem som *inte* gör det – att det går att lita på människor i allmänhet.

Diagram 3.8 Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet



46 Erik Berntson och Annika Härenstam (2010), "Mönster av sociala relationer på arbetsplatser i Sverige" i Annika Härenstam, Eva Bejerot (red.), *Sociala relationer i arbetslivet*, Gleerups, Malmö, s. 29.

Hälften av dem som ingår i en gemenskap tycker att Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr. Men endast tre av tio som *inte* ingår i en gemenskap tycker detsamma.

Tabell 3.8.5

Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor
Antal intervjuer	1881	128
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	49 %	30 %
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	46 %	68 %
Vet inte	5 %	2 %

När det kommer till att känna att man blir lyssnad på av dem som har makten finns dock inga signifikanta avvikelser från totalresultatet. Vi kan alltså inte visa på något samband mellan att ingå eller inte ingå i en gemenskap med andra genom sitt arbete och att uppleva sig bli lyssnad på av dem som har makten i samhället.

Tabell 3.8.6

Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor
Antal intervjuer	1881	128
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	27 %	21 %
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	63 %	66 %
Vet inte	10 %	13 %

De som inte ingår i en gemenskap genom sitt arbete upplever i avsevärt större utsträckning att arbetet gör livet sämre. Och i flera fall har de en mer negativ syn på samhället.

Lyckligtvis är dessa få. Det är dock vanligare att unga står utanför gemenskapen. Och SCB:s arbetsmiljöundersökning från 2017 visar att det är fler som anser sig ha för lite kontakt med andra.

Sammantaget är det angeläget att slå vakt om, och förstärka, de inslag i arbetet som gör att man blir en del av en gemenskap med andra människor.

4. Avslutande diskussion och förslag

Enkätundersökningen som redovisats i denna rapport visar på tydliga samband mellan hur svenska löntagare ser på samhället och hur de har det på jobbet. I korthet tyder resultaten på att de som har en mörk syn på hur samhället fungerar i betydligt större utsträckning än andra har ett arbetsinnehåll som brister.

De som tycker att demokratin brister, de som inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling, de som inte känner sig lyssnade på av dem som har makten i samhället har i högre grad arbeten där de upprepar samma arbetsmoment om och om igen, utför arbetsuppgifter som egentligen inte behövs, har för enkla arbetsuppgifter och upplever inte att deras arbete bidrar till att göra världen bättre. Och dessa brister i arbetets innehåll är inte någon marginell förekomst.

Det går inte att dra några säkra slutsatser om kausaliteten – vad som orsakar vad – men det ligger nära till hands att tro att upplevelsen av att inte komma till sin rätt i sitt arbete, att ens tid och energi inte tas till vara på ett vettigt sätt, stärker känslor av meningslöshet, uppgivenhet och utanförskap.

Man kan inte utesluta att en förändrad situation på jobbet skulle leda till en förändring av hur man ser på samhället. Om en person som har en frustrerad arbetssituation och upplever att samhället är riggat till hens nackdel skulle få mer meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter är det inte osannolikt att hen också i högre grad skulle känna sig som en del av samhället.

Som vi såg i avsnitt 3 visar forskning också att arbetstagare som är tillfreds är mer produktiva, har högre kvalitet i sitt arbete och förbättrar konkurrenskraften hos företaget de jobbar för.

Med utgångspunkt i en enkät genomförd 2008–2009 har Mattias Bengtsson, Tomas Berglund och Maria Oskarson vid Göteborgs universitet sökt utreda vilken effekt villkor i arbetet har för svenskars ideologiska ställningstaganden i frågor som kan placeras in på en höger–vänsterskala respektive frågor som kan placeras in på en skala mellan auktoritär och frihetlig[47].[48] Man vet att det finns samband mellan klassposition och ideologiska ställningstaganden. Men vilka faktorer kopplade till klasspositionen är egentligen verksamma?

Mest relevant för oss är undersökningens resultat avseende auktoritära respektive frihetliga värderingar. Studien påvisade en viss effekt av hur fysiskt krävande ett arbete är, så att ett mer fysiskt krävande arbete ger mer auktoritära värderingar. Varken inkomst, karriärmöjligheter och anställningstrygghet eller autonomi i arbetet kunde förklara något av sambandet mellan klassposition och auktoritära/frihetliga värderingar. Den faktor som hade störst betydelse för auktoritära/frihetliga värderingar var utbildning.

Studien pekar i en något annan riktning än vår undersökning, som dock tar fler arbetsrelaterade faktorer i beaktande. En annan viktig skillnad är att vår undersökning inte ställer frågor om människors värderingar. Vi frågar om hur man tycker att samhället fungerar och hur man ser på sin plats i detsamma.

47 Eng. *libertarian*.

48 Mattias Bengtsson, Tomas Berglund och Maria Oskarson (2013), "Class and ideological orientations revisited: an exploration of class-based mechanisms" i *The British Journal of Sociology* 2013 Volume 64 Issue 4.

Rimligen påverkar detta ens ideologiska ståndpunkter, men det är något annat. Personer med frihetliga värderingar kan till exempel känna sig mer eller mindre delaktiga i samhällets utveckling, lika väl som personer med auktoritära värderingar kan göra det. Och att människor inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling är ett demokratiskt problem, oavsett vilka ideologiska ståndpunkter de har.

Den som är angelägen om att alla ska känna sig delaktiga i samhället, känna sig lyssnade på och lita på andra människor borde därför, även med hänsyn tagen till Bengtsson med fleras studie, intressera sig för hur folk har det på jobbet. Inte bara vilken lön de har, hur stark anställningstryggheten är och att de inte blir sjuka eller skadar sig. Utan också att arbetsuppgifterna är sådana att de bidrar till att göra världen bättre, att man utmanas och utvecklas, att man blir en del av en gemenskap.

Men den politiska diskussionen om arbetets innehåll är om inte död, så i alla fall i dvala. I stället för att problematisera vad människor gör på jobbet så tar vi för givet att arbetet har alla de goda egenskaper vi önskar av det. Debatten begränsas till frågor om hur fler ska komma i arbete, hur låga de lägsta lönerna ska vara och hur farliga arbeten kan undvikas.

Att alla jobb är bra jobb kan dock inte tas för givet.

Med tanke på hur många som upplever brister i arbetets innehåll torde facket kunna öka sin relevans om man prioriterar dessa frågor högre. Frågan är rent av om det i framtiden kommer vara nog att leverera reallöneökningar och goda anställningsvillkor för att motivera människor att gå med i facket. Människor vill ha stimulerande, utvecklande, meningsfulla arbeten. Kan facket upprätthålla sin roll som den som ur ett löntagarperspektiv tar sig an arbetslivets stora frågor om man i alltför hög grad lämnar dessa utmaningar därhän?

Ett lands arbetsmarknadspolitik har bäring på kvaliteten i de jobb som finns i landet. En politik för full sysselsättning och rättigheter för alla anställda bidrar till bättre arbetstillfällen. Att individualisera anställningsförhållandena och göra var och en mer beroende av sin egen ställning på arbetsmarknaden minskar tvärtom trycket på arbetsgivare att erbjuda jobb av god kvalitet. Det finns tydliga samband mellan de fackliga organisationernas ställning och jobbens kvalitet; hög facklig närvaro är förenat med bättre jobb.^[49]

Sociologiprofessorn Duncan Gallie har jämfört Sverige, Danmark, Finland, Tyskland och Storbritannien. Hans undersökning visar att de skandinaviska länderna sticker ut med "exceptionellt höga" nivåer när det kommer till variation i arbetet, individens utrymme att styra över sina arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter i jobbet. En förklaring som ligger nära till hands, menar Gallie, är "regeringars och fackföreningsrörelsens förmåga att begränsa arbetsgivarnas handlingsutrymme i syfte att förbättra arbetslivets kvalitet för de anställda"^[50].

De svenska sociologerna Ingrid Esser och Tomas Berglund har jämfört hur väl människors preferenser avseende arbetets inre egenskaper stäm-

49 Forskningsöversikt i Patricia Findlay, Chris Warhurst, Ewart Keep och Caroline Lloyd (2017), "Opportunity knocks? The possibilities and levers for improving job quality" i *Work and Occupations* 44 (1).

50 Duncan Gallie (2007), "Production Regimes and the Quality of Employment in Europe" i *Annual Review of Sociology* Vol. 33:85–104, s. 100.

mer överens med det jobb de faktiskt har, i 24 länder. Matchning baserad på att arbetet upplevs vara till nytta för samhället, hjälper andra samt erbjuder social kontakt kallar de *intrinsic matching* (matchning på inre värden), IM. De konstaterar att ”ett mer generöst system för arbetslöshetsförsäkring är förenat med bättre matchning på IM, där ersättningsnivån vid arbetslöshet är särskilt viktig. Kombinationen av högre ersättning, längre varaktighet och bredare täckningsgrad för stödet förklarar tillsammans relativt stora skillnader i IM mellan länder”^[51]. En generös arbetslöshetsförsäkring bidrar till bättre matchning – både genom att arbetslösa kan tillåta sig att söka jobb de faktiskt passar för och att personer som har jobb vågar ta de risker som det innebär att byta till ett jobb som stämmer bättre överens med vad de vill göra.

Även den aktiva arbetsmarknadspolitiken, och utbildningsinsatser för att människor ska utveckla de färdigheter som krävs för ett jobb med de inre egenskaper de söker, fyller en viktig funktion.

Egenskaper som länge varit definierande för den svenska arbetsmarknaden är alltså framgångsfaktorer när det gäller att skapa förutsättningar för människor att få jobb av god kvalitet, med inre egenskaper som stärker arbetstagarnas motivation.

Men den svenska arbetsmarknaden förändras.

Arbetslöshetsförsäkringen har över tid kommit att omfatta en mindre del av de arbetande och försäkra en mindre del av inkomsten, även om insatser gjorts för att mildra denna urholkning. Den fackliga organisationsgraden har fallit med 9 procentenheter mellan 2006 och 2019 – för arbetare med så mycket som 17 procentenheter.^[52]

De brister i arbetets innehåll denna rapport pekat på riskerar alltså att bli mer utbredda om inte kraftfulla åtgärder vidtas från såväl politiken som arbetsmarknadens parter för att återupprätta och förstärka det som varit den svenska modellens särdrag. Och med de samband mellan brister i arbetsinnehållet och en låg känsla av delaktighet i samhällets utveckling, låg tillit till andra, låg känsla av att bli lyssnad på som denna rapport identifierat, kan en sådan utveckling få långtgående konsekvenser.

Gemensamt för de brister i arbetslivet som vår enkät ringar in är att de är vanligare bland personer som *inte* upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats. Som vi har sett tidigare upplever tre av tio att demokratin på arbetsplatsen är begränsad på detta sätt.

Men bland dem som inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete, dem vars arbete försämrar livskvaliteten, dem som har för enkla arbetsuppgifter och dem som tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs är det fler än hälften som upplever att det *inte* är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats. Genomgående är det så att de som svarat mer negativt om arbetets innehåll i lägre utsträckning tycker att arbetsplatsen är demokratiskt organiserad.

51 Tomas Berglund och Ingrid Esser (2019), “Matching on Job Qualities for Job Satisfaction: How Institutions matter for matching across 24 Countries”, paper presenterat vid European Sociological Conference, Manchester (UK) 20-23 augusti 2019.

52 Anders Kjellberg (2020), *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé, Stockholm.

De grupper där högst andel upplever att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplatser är de som en normal arbetsdag inte alls upprepar samma arbetsmoment om och om igen, de vars arbete förbättrar livskvaliteten och de som mer sällan än varje månad måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs.

Tabell 4

4. På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokrat

Rangordnat utifrån högst andel som svarar att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats.

Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen.

Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.

	Påstående	Antal intervjuer	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	56 %	36 %	8 %
2	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	55 %	39 %	6 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	54 %	43 %	3 %
4	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	52 %	43 %	5 %
5	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	41 %	53 %	6 %
6	Jag har för lite att göra på jobbet	296	41 %	51 %	7 %
7	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	37 %	55 %	8 %
8	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	34 %	61 %	5 %
9	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	34 %	62 %	4 %
10	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	30 %	64 %	6 %
11	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	29 %	69 %	2 %
12	Total	2021	29 %	66 %	5 %
13	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	27 %	68 %	5 %
14	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	27 %	69 %	5 %
15	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	26 %	71 %	3 %
16	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	25 %	70 %	5 %
17	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	25 %	69 %	6 %
18	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	21 %	74 %	5 %
19	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	20 %	75 %	5 %
20	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	18 %	76 %	6 %

Annorlunda uttryckt: det är vanligare att de som anser att deras arbetsplats är organiserad på ett sätt som *inte* gör att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt upplever att de inte ingår i en gemenskap med andra genom sitt arbete, att arbetet inte förbättrar livskvaliteten, att de har för enkla arbetsuppgifter eller för lite att göra på jobbet, att de ofta måste utföra arbetsuppgifter som egentligen inte behövs eller upprepa samma arbetsmoment om och om igen, att deras arbete inte bidrar till att göra världen bättre.

Det ligger nära till hands att ana ett orsakssamband. Om människor hade haft större inflytande över sitt arbete hade de sannolikt påverkat det så att arbetsinnehållet blivit mer utvecklande, stimulerande och meningsfullt. Det hade förbättrat de inre egenskaper hos arbetet som är så viktiga för arbetsmotivationen.

Att demokratisera arbetsplatserna är därför sannolikt en nyckel för att komma till rätta med de brister i arbetets innehåll som i sin tur har tydliga samband med en mer negativ syn på hur samhället fungerar.

Kollektivavtal på nationell nivå ger löntagarna ett inflytande över löner och villkor och innebär på så sätt en form av demokratisering. Men makten över vad man gör på jobbet, arbetets innehåll, skulle kunna demokratiseras mycket mer. Och denna makt skulle kunna flyttas ner till arbetsplatserna.

I slutet av 1960-talet initierades inom fackföreningsrörelsen – inte minst av Metall och Industriförbundet – en strategisk diskussion om arbetets innehåll och dess demokratisering. Under 70-talet inrättades självstyrande arbetsgrupper på ett antal industriarbetsplatser. I Metalls kongressrapport från 1985 – *Det goda arbetet* – samsas klassiska fackliga krav med fokus på arbetets yttre egenskaper som ”trygghet i anställningen” och ”rättvis andel av produktionsresultatet” med krav som mer hänger samman med själva arbetsinnehållet: ”en arbetsorganisation för samarbete”, ”yrkeskunnskap i alla arbeten”, ”medbestämmande i företagen”. Tankarna utvecklades till förbundets kongress 1989 och vidare i rapporten *Det utvecklande arbetet* till LO-kongressen 1991.^[53]

90-talskrisen tvingade dock facket på defensiven. Med den höga arbetslösheten minskade också arbetsgivarnas vilja att demokratisera arbetet för att behålla kompetens. Diskussionen om arbetets innehåll tystnade och nya organisationsmodeller, inte minst lean production och new public management, vann genomslag.^[54]

Även om vissa försök görs att skapa mer utvecklande arbeten, intressantast är kanske IF Metalls koncept ”Det hållbara arbetet”, har frågorna om arbetstagarnas demokratiska inflytande över produktionen och arbetsprocessen inte samma ställning i dag som på 70- och 80-talen. Detta trots att klimatkrisen kanske gör det mer angeläget än någonsin tidigare att demokratisera makten över vad vi ägnar vårt arbete åt.

Det förs en politisk debatt om arbetets yttre egenskaper – lön, anställningstrygghet, villkor. Vad gäller de inre egenskaperna, som står i centrum för denna rapport, råder dock, som vi sett, i det närmaste konsensus om

53 Jan Johansson och Lena Abrahamsson (2007), ”Det goda arbetet – en obsolet vision eller...” i *Arbetsmarknad & arbetsliv*, årg. 13, nr 1, våren 2007.

54 Maths Isacson (2016), ”Ett demokratiskt arbetsliv. Metalls program för det goda arbetet” i Mats Greiff och Roger Johansson (red.), *I ständig rörelse – mellan arbete, kultur och didaktik. En vänbok till Lars Berggren*, Mezzo Media, Malmö.

att dessa med något slags automatik följer med ett arbete. Arbetslöshet är det som nekar människor känslan av mening, gemenskap och att vara till nytta. Se till att folk får ett jobb så får de uppleva allt detta, heter det ofta.

Som vi kunnat visa i den här rapporten kan dessa arbetets inre egenskaper dock inte tas för givna. Många får ta del av dem, men en betydande minoritet får det inte. Och de senare är överrepresenterade bland dem som inte tycker att vår demokrati fungerar tillfredsställande, som inte känner sig lyssnade på, som inte känner sig delaktiga.

4.1 Fem förslag för ett mer meningsfullt arbetsliv

Frågan om arbetets innehåll, och makten över detta, måste åter upp på bordet. Ett samhälle med mer utvecklande och meningsfulla arbeten är ett friare samhälle. Ett samhälle med större demokratiskt inflytande över arbetet är ett mer demokratiskt samhälle.

Men det är sannolikt också så att människor som upplever att det de gör på jobbet är vettigt får en mer positiv syn på demokratins funktionssätt i samhället i stort. Det är inte märkligt – arbetslivet utgör en så central del av såväl individens liv som samhällslivet att hur vi har det på jobbet till stor del avgör hur vi har det i livet och i samhället.

Att analysera dessa frågor och utarbeta strategier måste få ta tid. Det finns inga snabba lösningar, inga färdiga ritningar att ta till. Några saker kan man dock redan nu peka på.

Facken måste vinnlägga sig om att hitta sätt att påverka arbetets organisering inte bara för att åstadkomma hållbara arbetstider och för att minska riskerna för ohälsa, utan också för att göra arbetets innehåll mer utvecklande. I bästa fall kan man övertyga arbetsgivarna om det lönsamma i detta. I andra fall måste man hitta sätt att driva igenom det. Att inte bara engagera sig i frågor om lön och arbetsvillkor, utan också i att det man gör på jobbet ska vara meningsfullt och utvecklande, torde också kunna bidra till att övertyga fler om värdet av fackligt medlemskap.

Arbetsmiljöverket måste ta de positiva aspekterna av sitt uppdrag – inte bara att undanröja faror – på större allvar. Arbetsmiljölagen slår fast att "[d]et ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar."^[55] Detta måste bli mer än fromma förhoppningar.

Arbetsmarknadspolitiken bör inte bara inriktas på att människor ska ha ett jobb, utan också på att de ska ha rätt jobb. Människor ska givetvis inte gå arbetslösa samtidigt som det finns lediga jobb, men det måste finnas ett utrymme att göra insatser för att var och en ska få ett jobb där man kommer till sin rätt.

Politiker av alla kulörer som önskar se en hög tilltro till demokratin och

55 Arbetsmiljölagen 2 kap. 1 § femte och sjätte stycket.

dess institutioner måste se värdet av ett meningsfullt och utvecklande arbetsinnehåll. Det kräver till att börja med att man undviker att aktivt stimulera framväxten av lågproduktiva, lågkvalificerade arbeten som inte erbjuder möjlighet till utveckling. Vidare måste man undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att fördjupa arbetsplatsdemokratien och öka arbetstillfredsställelsen, både genom förbättrad matchning och högre kvalitet på jobben. Precis som facken kan värva medlemmar genom att ta dessa frågor på allvar kan politiska partier sannolikt öka sitt stöd om man vidtar åtgärder för att fler ska få erfara att deras tid och deras arbete används till något vettigt.

Fack, arbetsgivare och politiker måste alla ta ansvar för att löntagare i Sverige ska ha ett gott arbetsinnehåll. Företag som avser behandla sina anställda som ett slags mänskliga robotar ska inte bemötas med undfallenhet utan förmås att anpassa sig till en svensk modell där arbetet är något mer än en källa till försörjning.

Källor

AFA Försäkring; ”Psyisk ohälsa i olika län. November 2019” https://www.afaforsakring.se/globalassets/forebyggande/analys-och-statistik/rapporter/2019/f6389_psyisk-ohalsa-lan.pdf [läst 200914]

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Magdalena Anderssons tal i Almedalen 2019: <https://www.socialdemokraterna.se/nyheter/nyheter/2019-07-05-magdalena-anderssons-tal-i-almedalen-2019#0> [läst 200914]

Gunnar Aronsson, Eva Bejerot & Annika Härenstam (2012), ”Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter bland läkare. Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie” i *Läkartidningen*, 48, 2216–2219

Gunnar Aronsson och Christin Mellner (2016), ”Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion” i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22 (3/4), 28–46

Mattias Bengtsson, Tomas Berglund och Maria Oskarson (2013), ”Class and ideological orientations revisited: an exploration of class-based mechanisms” i *The British Journal of Sociology* 2013 Volume 64 Issue 4

Tomas Berglund och Ingrid Esser (2019), ”Matching on Job Qualities for Job Satisfaction: How Institutions matter for matching across 24 Countries”, paper presenterat vid European Sociological Conference, Manchester (UK) 20-23 augusti 2019

Erik Berntson och Annika Härenstam (2010), ”Mönster av sociala relationer på arbetsplatser i Sverige” i Annika Härenstam, Eva Bejerot (red.), *Sociala relationer i arbetslivet*, Gleerups, Malmö

Stefan Blomberg (2019), ”Individen” i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund

Jonna Bornemark (2019), *Det omätbaras renässans. En uppgörelse med pedanternas världsherravälde*, Volante, Stockholm

Ingrid Esser & Arvid Lindh (2018), ”Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences” i *International Journal of Sociology*, 48:2, 142–169

Patricia Findlay, Chris Warhurst, Ewart Keep och Caroline Lloyd (2017), ”Opportunity knocks? The possibilities and levers for improving job quality” i *Work and Occupations* 44 (1)

Duncan Gallie (2007), ”Production Regimes and the Quality of Employment in Europe” i *Annual Review of Sociology* Vol. 33:85–104

Sten Gellerstedt (2011), *Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism*, LO

David Graeber (2019), *Bullshit Jobs. The Rise of Pointless Work and What We Can Do About It*, Penguin Books

Carl le Grand och Michael Tåhlin (2019), "Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010 – ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus" i Åke Sandberg (red.), *Arbete & välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, Studentlitteratur, Lund

Patrik Hall (2012), *Managementbyråkrati – organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*, Liber, Malmö

Lotta K. Harju, Jari J. Hakanen och Wilmar B. Schaufeli (2016), "Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study" i *Journal of Vocational Behavior* 95–96 (2016) 11–20

Maths Isacson (2016), "Ett demokratiskt arbetsliv. Metalls program för det goda arbetet" i Mats Greiff och Roger Johansson (red.), *I ständig rörelse – mellan arbete, kultur och didaktik. En vänbok till Lars Berggren*, Mezzo Media, Malmö

Jan Johansson och Lena Abrahamsson (2007), "Det goda arbetet – en obsolet vision eller..." i *Arbetsmarknad & arbetsliv*, årg. 13, nr 1, våren 2007

Tomas Jungert (2019), "Drivkrafter" i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund

Anders Kjellberg (2020), *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé, Stockholm

Lag & Avtal (2018); "Tristessen på jobbet gjorde honom sjuk" 180821 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tristessen-pa-jobbet-gjorde-honom-sjuk-6926423> [läst 200914]

Frank Martela och Tapani J. J. Riekkari (2018) "Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work" i *Frontiers in Psychology* 2018 9:1157

Moderaternas idéprogram: https://moderaterna.se/sites/default/files/page_attachments/2017-06/ideprogram_-_ansvar_for_hela_sverige_2013_1.pdf [läst 200914]

Milena Nikolova och Femke Cnossen (2020), "What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about It", *IZA Discussion Papers IZA DP No. 13112*

Jan Oltmanns, Ben Godde, Axel H. Winneke, Götz Richter, Claudia Niemann, Claudia Voelcker-Rehage, Klaus Schömann och Ursula M. Staudinger (2017), "Don't Lose Your Brain at Work – The Role of Recurrent Novelty at Work in Cognitive and Brain Aging" i *Frontiers in Psychology* 2017; 8:117

Roland Paulsen (2017), *Arbetssambället. Hur arbetet överlevde teknologin*, Atlas, Stockholm

SCB Arbetsmiljöundersökningen 2017

Gunnela Westlander (2019), "Historik. Svensk organisationspsykologi i historisk belysning" i Stefan Jern & Johan Näslund (red.), *Organisationspsykologi. Teori – Kritik – Praktik*, Studentlitteratur, Lund

Jonathan H Westover (2012), "The impact of comparative state-directed development on working conditions and employee satisfaction" i *Journal of Management & Organization* (2012) 18(4): 537–554

Fiona Wilson (2017), *Organisation, arbete och ledning – en kritisk introduktion*, Liber, Stockholm

Tabellbilagan

2.1 Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare, (röd text). samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte känner sig delaktiga i samhällets utveckling. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	Vet inte
1	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	69 %	28 %	3 %
2	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	68 %	28 %	4 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	66 %	30 %	4 %
4	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	64 %	35 %	1 %
5	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	61 %	33 %	6 %
6	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	61 %	37 %	2 %
7	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	60 %	38 %	2 %
8	Jag har för lite att göra på jobbet	296	60 %	37 %	3 %
9	Gymnasium	753	58 %	35 %	7 %
10	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	57 %	36 %	7 %
11	Arbetare	727	54 %	38 %	8 %
12	Man	1058	54 %	43 %	3 %
13	20 000-29 999 kr/månad	500	54 %	41 %	5 %
14	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	52 %	44 %	4 %
15	0-19 999 kr/månad	194	52 %	32 %	15 %
16	Egenföretagare	136	50 %	49 %	1 %
17	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	50 %	44 %	6 %
18	18-29 år	356	49 %	42 %	9 %
19	30-49 år	1007	49 %	48 %	4 %
20	Total	2021	48 %	48 %	4 %
21	30 000-39 999 kr/månad	676	47 %	49 %	3 %
22	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	47 %	49 %	4 %
23	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	46 %	50 %	4 %
24	50-65 år	637	46 %	51 %	3 %
25	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	46 %	49 %	4 %
26	50 000 kr/månad eller mer	247	45 %	55 %	1 %

27	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	44 %	52 %	4 %
28	Tjänsteman	1158	44 %	54 %	3 %
29	Kvinna	963	42 %	53 %	6 %
30	Universitet	1214	42 %	56 %	2 %
31	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	42 %	55 %	4 %
32	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	41 %	55 %	4 %
33	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	41 %	52 %	7 %
34	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	40 %	55 %	4 %
35	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	40 %	57 %	4 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	38 %	60 %	2 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	38 %	60 %	2 %

2.2 Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr

Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare, (röd text). samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att Sveriges demokrati inte fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.

		Antal intervjuer	Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	68 %	30 %	2 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	64 %	31 %	5 %
3	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	62 %	34 %	3 %
4	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	61 %	37 %	2 %
5	Jag har för lite att göra på jobbet	296	61 %	37 %	2 %
6	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	60 %	32 %	8 %
7	Egenföretagare	136	60 %	36 %	4 %
8	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	59 %	34 %	7 %
9	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	59 %	34 %	8 %
10	Gymnasium	753	57 %	34 %	8 %
11	Man	1058	53 %	44 %	3 %
12	Arbetare	727	53 %	38 %	9 %
13	0-19 999 kr/månad	194	53 %	29 %	18 %
14	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	52 %	41 %	7 %
15	20 000-29 999 kr/månad	500	52 %	42 %	6 %
16	18-29 år	356	51 %	37 %	12 %
17	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	48 %	47 %	4 %
18	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	48 %	46 %	5 %
19	30 000-39 999 kr/månad	676	47 %	50 %	3 %
20	Total	2021	47 %	48 %	5 %
21	50-65 år	637	46 %	51 %	3 %
22	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	46 %	49 %	5 %
23	30-49 år	1007	46 %	50 %	4 %
24	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	46 %	49 %	5 %
25	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	45 %	50 %	5 %
26	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	43 %	53 %	4 %

27	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	43 %	52 %	5 %
28	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	42 %	53 %	5 %
29	Tjänsteman	1158	42 %	56 %	3 %
30	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	41 %	54 %	5 %
31	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	41 %	54 %	5 %
32	50 000 kr/månad eller mer	247	41 %	58 %	1 %
33	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	40 %	56 %	4 %
34	Universitet	1214	40 %	58 %	2 %
35	Kvinna	963	40 %	53 %	7 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	39 %	59 %	2 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	36 %	62 %	2 %

2.3 Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle

Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte upplever att de blir lyssnade på av dem som har makten i vårt samhälle. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.

		Antal intervjuer	Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	Vet inte
1	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	79 %	13 %	8 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	79 %	14 %	7 %
3	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	79 %	17 %	5 %
4	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	77 %	15 %	8 %
5	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	74 %	14 %	12 %
6	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	73 %	15 %	12 %
7	0-19 999 kr/månad	194	71 %	16 %	13 %
8	Egenföretagare	136	70 %	18 %	13 %
9	Gymnasium	753	69 %	19 %	12 %
10	Arbetare	727	69 %	19 %	12 %
11	20 000-29 999 kr/månad	500	68 %	20 %	12 %
12	Jag har för lite att göra på jobbet	296	68 %	21 %	11 %
13	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	67 %	21 %	12 %
14	18-29 år	356	67 %	23 %	10 %
15	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	66 %	21 %	13 %
16	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	66 %	25 %	9 %
17	Man	1058	66 %	25 %	9 %
18	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	66 %	26 %	8 %
19	30 000-39 999 kr/månad	676	65 %	27 %	8 %
20	30-49 år	1007	63 %	26 %	11 %
21	Total	2021	63 %	27 %	10 %
22	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	63 %	27 %	10 %
23	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	63 %	27 %	10 %
24	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	62 %	28 %	10 %
25	50-65 år	637	61 %	29 %	10 %
26	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	61 %	29 %	11 %

27	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	60 %	30 %	10 %
28	Kvinna	963	60 %	28 %	12 %
29	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	60 %	31 %	9 %
30	Universitet	1214	59 %	32 %	9 %
31	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	58 %	30 %	12 %
32	Tjänsteman	1158	58 %	33 %	9 %
33	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	58 %	32 %	10 %
34	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	57 %	32 %	10 %
35	50 000 kr/månad eller mer	247	53 %	38 %	9 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	53 %	37 %	10 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	49 %	40 %	11 %

2.4 Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan

Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att de inte upplever att människor har respekt för det de gör och det de kan. Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.

		Antal intervjuer	Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	Vet inte
1	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	22 %	77 %	1 %
2	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	21 %	77 %	2 %
3	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	20 %	78 %	1 %
4	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	20 %	78 %	2 %
5	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	18 %	79 %	3 %
6	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	18 %	81 %	1 %
7	20 000–29 999 kr/månad	500	16 %	81 %	3 %
8	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	15 %	83 %	2 %
9	Arbetare	727	13 %	84 %	3 %
10	Jag har för lite att göra på jobbet	296	13 %	86 %	1 %
11	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	12 %	88 %	1 %
12	Gymnasium	753	11 %	87 %	2 %
13	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	11 %	88 %	1 %
14	30–49 år	1007	11 %	89 %	1 %
15	0–19 999 kr/månad	194	11 %	84 %	5 %
16	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	10 %	89 %	1 %
17	18–29 år	356	10 %	85 %	5 %
18	Man	1058	10 %	89 %	1 %
19	Total	2021	9 %	89 %	2 %
20	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	8 %	90 %	2 %
21	Kvinna	963	8 %	89 %	2 %
22	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	8 %	90 %	2 %
23	Universitet	1214	8 %	90 %	2 %
24	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	8 %	89 %	3 %
25	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	8 %	91 %	2 %
26	30 000–39 999 kr/månad	676	8 %	91 %	1 %
27	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	7 %	91 %	2 %

28	Tjänsteman	1158	7 %	91 %	1 %
29	50-65 år	637	7 %	91 %	2 %
30	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	6 %	91 %	2 %
31	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	6 %	93 %	1 %
32	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	5 %	94 %	1 %
33	Egenföretagare	136	5 %	94 %	1 %
34	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	4 %	94 %	2 %
35	50 000 kr/månad eller mer	247	4 %	96 %	0 %
36	40 000-49 999 kr/månad	304	4 %	95 %	1 %
37	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	3 %	96 %	1 %

2.5 Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet					
Kön, ålder, utbildning, inkomst, arbetare/tjänsteman/egenföretagare (röd text), samt åtta frågor om arbetets innehåll. Rangordnat utifrån högst andel som svarar att det enligt deras mening inte går att lita på människor i allmänhet Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen. Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.					
		Antal intervjuer	Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	52 %	48 %	0 %
2	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	580	42 %	58 %	0 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	42 %	58 %	1 %
4	0-19 999 kr/månad	194	40 %	59 %	0 %
5	18-29 år	356	40 %	60 %	0 %
6	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	37 %	62 %	1 %
7	Jag har för lite att göra på jobbet	296	36 %	64 %	0 %
8	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	34 %	65 %	1 %
9	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	34 %	66 %	1 %
10	Arbetare	727	33 %	66 %	1 %
11	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	32 %	68 %	1 %
12	Gymnasium	753	32 %	66 %	2 %
13	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	31 %	68 %	1 %
14	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	30 %	68 %	2 %
15	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	29 %	69 %	2 %
16	Egenföretagare	136	29 %	70 %	0 %
17	Man	1058	29 %	70 %	1 %
18	20 000-29 999 kr/månad	500	28 %	70 %	2 %
19	30-49 år	1007	27 %	72 %	1 %
20	30 000-39 999 kr/månad	676	27 %	73 %	1 %
21	Total	2021	27 %	73 %	1 %
22	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	25 %	74 %	1 %
23	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	25 %	74 %	1 %
24	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	25 %	75 %	1 %
25	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	24 %	75 %	1 %
26	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	24 %	75 %	0 %
27	Kvinna	963	24 %	75 %	1 %

28	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	23 %	76 %	1 %
29	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	22 %	78 %	0 %
30	Universitet	1214	22 %	78 %	0 %
31	Tjänsteman	1158	22 %	77 %	1 %
32	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	21 %	78 %	0 %
33	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	1337	19 %	80 %	0 %
34	40 000–49 999 kr/månad	304	19 %	81 %	0 %
35	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	19 %	80 %	1 %
36	50–65 år	637	18 %	82 %	0 %
37	50 000 kr/månad eller mer	247	18 %	82 %	0 %

3.1 Bortsett från lönen, hur påverkar ditt arbete på det stora hela din livskvalitet?

Total					
Antal intervjuer	2021				
Arbetet förbättrar min livskvalitet mycket	24 %				
Arbetet förbättrar min livskvalitet något	38 %				
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	20 %				
Arbetet försämrar min livskvalitet något	13 %				
Arbetet försämrar min livskvalitet mycket	3 %				
Vet inte	1 %				
Kön					
	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	61 %	64 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	22 %	18 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	16 %	16 %			
Vet inte	1 %	2 %			
Ålder					
	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Arbetet förbättrar min livskvalitet	59 %	61 %	64 %		
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	19 %	21 %	21 %		
Arbetet försämrar min livskvalitet	19 %	17 %	14 %		
Vet inte	2 %	1 %	1 %		
Utbildning					
	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	56 %	66 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	24 %	18 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	18 %	15 %			
Vet inte	1 %	1 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus					
	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Arbetet förbättrar min livskvalitet	56 %	65 %	76 %		
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	22 %	20 %	13 %		
Arbetet försämrar min livskvalitet	21 %	14 %	10 %		
Vet inte	1 %	2 %	1 %		
Inkomst					
	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Arbetet förbättrar min livskvalitet	62 %	61 %	59 %	65 %	74 %
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	21 %	18 %	23 %	20 %	15 %
Arbetet försämrar min livskvalitet	12 %	19 %	18 %	14 %	11 %
Vet inte	4 %	2 %	0 %	1 %	1 %

Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	32 %	21 %	15 %		
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	58 %	67 %	77 %		
Vet inte	10 %	12 %	8 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	53 %	41 %	37 %		
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	42 %	52 %	61 %		
Vet inte	5 %	7 %	2 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	55 %	36 %	38 %		
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	42 %	57 %	60 %		
Vet inte	4 %	7 %	2 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	93 %	88 %	77 %		
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	6 %	11 %	22 %		
Vet inte	1 %	1 %	1 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	78 %	68 %	62 %		
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	22 %	30 %	37 %		
Vet inte	0 %	2 %	1 %		

Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	72 %	65 %	68 %		
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	24 %	28 %	25 %		
Vet inte	4 %	7 %	7 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	75 %	64 %	69 %		
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	21 %	28 %	28 %		
Vet inte	4 %	8 %	3 %		
Påstående	Arbetet förbättrar min livskvalitet	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	Arbetet försämrar min livskvalitet		
Antal intervjuer	1258	409	327		
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	82 %	78 %	80 %		
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	17 %	19 %	18 %		
Vet inte	1 %	3 %	3 %		

3.2 På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt

Total					
Antal intervjuer	2021				
Håller med helt och hållet	20 %				
Håller delvis med	46 %				
Håller inte särskilt med	20 %				
Håller inte med alls	8 %				
Vet inte	5 %				
Kön	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	62 %	71 %			
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	33 %	24 %			
Vet inte	5 %	5 %			
Ålder	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	59 %	66 %	71 %		
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	33 %	29 %	25 %		
Vet inte	8 %	5 %	4 %		
Utbildning	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	60 %	70 %			
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	33 %	26 %			
Vet inte	7 %	4 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	63 %	69 %	62 %		
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	31 %	29 %	13 %		
Vet inte	6 %	2 %	25 %		
Inkomst	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	51 %	64 %	68 %	72 %	75 %
På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	37 %	31 %	29 %	24 %	23 %
Vet inte	12 %	5 %	4 %	4 %	3 %

Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	71 %	43 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	19 %	24 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	10 %	31 %			
Vet inte	1 %	2 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	32 %	14 %			
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	57 %	79 %			
Vet inte	10 %	7 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	56 %	31 %			
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	40 %	64 %			
Vet inte	4 %	5 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	57 %	28 %			
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	40 %	69 %			
Vet inte	4 %	3 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	94 %	78 %			
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	5 %	20 %			
Vet inte	1 %	2 %			

Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	80 %	58 %			
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	19 %	42 %			
Vet inte	0 %	0 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	70 %	68 %			
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	25 %	25 %			
Vet inte	5 %	6 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	73 %	69 %			
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	23 %	26 %			
Vet inte	4 %	5 %			
Påstående	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt			
Antal intervjuer	1337	580			
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	84 %	74 %			
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	14 %	24 %			
Vet inte	1 %	2 %			

Bransch				
	Antal intervjuer	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	Vet inte
Transport	141	44 %	46 %	10 %
Tillverkning/industri	242	39 %	59 %	2 %
Data/IT	127	35 %	57 %	8 %
Offentlig förvaltning	215	30 %	68 %	2 %
Total	2021	29 %	66 %	5 %
Bygg/anläggning	109	28 %	69 %	3 %
Handel/hotell/restaurang	124	26 %	65 %	9 %
Konsult/service	120	25 %	63 %	13 %
Vård/omsorg	316	25 %	71 %	4 %
Utbildning	221	23 %	75 %	2 %
Annan	405	23 %	71 %	6 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats				

3.3 En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen

Total					
Antal intervjuer	2021				
Ja, nästan hela tiden	9 %				
Ja, ungefär 75% av tiden	17 %				
Ja, ungefär 50% av tiden	24 %				
Ja, ungefär 25% av tiden	20 %				
Ja, ungefär 10% av tiden	15 %				
Nej, upprepar inte samma arbetsmoment alls	15 %				
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
75 procent av tiden eller mer	24 %	28 %			
Ungefär 50 procent av tiden	23 %	26 %			
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	37 %	33 %			
Inte alls	17 %	14 %			
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
75 procent av tiden eller mer	34 %	25 %	22 %		
Ungefär 50 procent av tiden	26 %	24 %	24 %		
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	34 %	36 %	32 %		
Inte alls	5 %	15 %	22 %		
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
75 procent av tiden eller mer	37 %	18 %			
Ungefär 50 procent av tiden	26 %	23 %			
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	26 %	41 %			
Inte alls	10 %	19 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
75 procent av tiden eller mer	38 %	19 %	20 %		
Ungefär 50 procent av tiden	25 %	23 %	29 %		
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	28 %	39 %	36 %		
Inte alls	10 %	19 %	15 %		
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
75 procent av tiden eller mer	39 %	40 %	21 %	14 %	11 %
Ungefär 50 procent av tiden	25 %	25 %	28 %	20 %	16 %
Ungefär 10 till 25 procent av tiden	29 %	28 %	37 %	42 %	43 %
Inte alls	8 %	7 %	14 %	25 %	30 %

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Arbetet förbättrar min livskvalitet	47 %	58 %	71 %	74 %	
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	27 %	23 %	15 %	16 %	
Arbetet försämrar min livskvalitet	23 %	19 %	13 %	9 %	
Vet inte	3 %	1 %	1 %	1 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	15 %	26 %	30 %	40 %	
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	73 %	66 %	60 %	49 %	
Vet inte	12 %	8 %	10 %	11 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	32 %	47 %	54 %	62 %	
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	60 %	48 %	41 %	36 %	
Vet inte	8 %	4 %	5 %	2 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	33 %	44 %	55 %	60 %	
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	61 %	52 %	40 %	38 %	
Vet inte	6 %	4 %	4 %	2 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	79 %	89 %	94 %	96 %	
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	18 %	10 %	4 %	3 %	
Vet inte	3 %	1 %	2 %	1 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	65 %	68 %	78 %	80 %	
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	34 %	31 %	21 %	19 %	
Vet inte	1 %	1 %	0 %	1 %	

En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	64 %	68 %	73 %	74 %	
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	26 %	26 %	24 %	22 %	
Vet inte	11 %	6 %	3 %	4 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	61 %	70 %	76 %	77 %	
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	30 %	26 %	21 %	20 %	
Vet inte	9 %	4 %	4 %	4 %	
En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls	
Antal intervjuer	520	488	704	310	
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	76 %	80 %	81 %	86 %	
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	20 %	18 %	18 %	13 %	
Vet inte	4 %	2 %	1 %	1 %	

Bransch					
En normal arbetsdag upp- repar jag samma arbets- moment om och om igen	Antal intervjuer	75 procent av tiden eller mer	Ungefär 50 procent av tiden	Ungefär 10 till 25 procent av tiden	Inte alls
Transport	141	60 %	11 %	22 %	7 %
Handel/hotell/restaurang	124	34 %	33 %	26 %	7 %
Vård/omsorg	316	27 %	27 %	31 %	15 %
Totalt	2021	26 %	24 %	35 %	15 %
Bygg/anläggning	109	26 %	29 %	36 %	10 %
Offentlig förvaltning	215	24 %	20 %	33 %	23 %
Tillverkning/industri	242	23 %	24 %	37 %	15 %
Konsult/service	120	22 %	27 %	35 %	16 %
Annan	405	21 %	24 %	39 %	15 %
Data/IT	127	19 %	27 %	36 %	17 %
Utbildning	221	18 %	21 %	42 %	20 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de en normal arbetsdag upprepar samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer					

3.4 Har du för svåra eller för enkla arbetsuppgifter?

Total					
Antal intervjuer	2021				
Alldeles för svåra	0 %				
Något för svåra	13 %				
Lagom enkla/svåra	75 %				
Något för enkla	9 %				
Alldeles för enkla	2 %				
Kön	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Jag har för svåra arbetsuppgifter	14 %	13 %			
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	74 %	76 %			
Jag har för enkla arbetsuppgifter	12 %	11 %			
Ålder	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Jag har för svåra arbetsuppgifter	13 %	16 %	10 %		
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	73 %	72 %	80 %		
Jag har för enkla arbetsuppgifter	14 %	12 %	10 %		
Utbildning	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Jag har för svåra arbetsuppgifter	11 %	15 %			
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	78 %	73 %			
Jag har för enkla arbetsuppgifter	12 %	12 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egen-företagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Jag har för svåra arbetsuppgifter	12 %	14 %	12 %		
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	75 %	74 %	82 %		
Jag har för enkla arbetsuppgifter	13 %	12 %	5 %		
Inkomst	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Jag har för svåra arbetsuppgifter	15 %	10 %	13 %	19 %	15 %
Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	72 %	76 %	76 %	72 %	77 %
Jag har för enkla arbetsuppgifter	13 %	14 %	11 %	9 %	8 %
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Arbetet förbättrar min livskvalitet	51 %	66 %	51 %		
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	22 %	19 %	23 %		
Arbetet försämrar min livskvalitet	26 %	13 %	25 %		
Vet inte	1 %	1 %	1 %		

Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	27 %	29 %	13 %		
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	63 %	61 %	79 %		
Vet inte	10 %	11 %	8 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	54 %	49 %	34 %		
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	41 %	46 %	59 %		
Vet inte	5 %	5 %	8 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	52 %	50 %	30 %		
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	41 %	46 %	66 %		
Vet inte	7 %	4 %	4 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	89 %	91 %	77 %		
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	8 %	8 %	21 %		
Vet inte	3 %	2 %	2 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	74 %	75 %	58 %		
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	25 %	24 %	42 %		
Vet inte	1 %	1 %	1 %		

Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	74 %	69 %	67 %		
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	21 %	25 %	26 %		
Vet inte	5 %	6 %	7 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	76 %	71 %	64 %		
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	21 %	24 %	29 %		
Vet inte	3 %	5 %	6 %		
Påstående	Jag har för svåra arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för enkla arbetsuppgifter		
Antal intervjuer	272	1516	233		
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	84 %	80 %	77 %		
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	16 %	18 %	21 %		
Vet inte	0 %	2 %	3 %		

Bransch				
Påstående	Antal intervjuer	Jag har för enkla arbetsuppgifter	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	Jag har för svåra arbetsuppgifter
Handel/hotell/restaurang	124	21 %	73 %	6 %
Tillverkning/industri	242	19 %	68 %	13 %
Offentlig förvaltning	215	15 %	72 %	13 %
Bygg/anläggning	109	12 %	77 %	11 %
Data/IT	127	12 %	72 %	17 %
Totalt	2021	12 %	75 %	13 %
Annan	405	10 %	77 %	12 %
Transport	141	8 %	77 %	15 %
Utbildning	221	8 %	79 %	13 %
Vård/omsorg	316	7 %	75 %	18 %
Konsult/service	120	6 %	81 %	13 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de har för enkla arbetsuppgifter				

3.5 Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?

Total					
Antal intervjuer	2021				
Aldrig	35 %				
Mer sällan än varje månad	24 %				
Några gånger per månad	16 %				
Någon gång per arbetsvecka	13 %				
Tre eller fler gånger per arbetsvecka	4 %				
Någon gång per arbetsdag	5 %				
Flera gånger per arbetsdag	3 %				
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Mer sällan än varje månad	55 %	63 %			
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	31 %	27 %			
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	13 %	11 %			
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Mer sällan än varje månad	48 %	55 %	69 %		
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	38 %	32 %	21 %		
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	14 %	13 %	9 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Mer sällan än varje månad	59 %	58 %			
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	30 %	29 %			
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	11 %	13 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Mer sällan än varje månad	57 %	57 %	82 %		
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	31 %	30 %	14 %		
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	12 %	13 %	4 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Mer sällan än varje månad	52 %	57 %	61 %	61 %	56 %
Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	34 %	31 %	27 %	29 %	31 %
Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	14 %	12 %	13 %	10 %	13 %

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Arbetet förbättrar min livskvalitet	70 %	53 %	48 %		
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	18 %	25 %	20 %		
Arbetet försämrar min livskvalitet	11 %	21 %	32 %		
Vet inte	2 %	1 %	1 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	30 %	25 %	17 %		
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	58 %	66 %	79 %		
Vet inte	12 %	9 %	5 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	52 %	46 %	34 %		
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	43 %	48 %	62 %		
Vet inte	5 %	5 %	3 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	52 %	44 %	35 %		
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	44 %	50 %	64 %		
Vet inte	4 %	6 %	1 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	91 %	88 %	81 %		
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	6 %	12 %	18 %		
Vet inte	2 %	1 %	1 %		

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	76 %	68 %	69 %		
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	23 %	32 %	29 %		
Vet inte	1 %	1 %	2 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	67 %	71 %	79 %		
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	27 %	25 %	16 %		
Vet inte	7 %	4 %	5 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	70 %	71 %	74 %		
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	24 %	25 %	22 %		
Vet inte	6 %	4 %	4 %		
Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Mer sällan än varje månad	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare		
Antal intervjuer	1186	589	246		
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	81 %	81 %	75 %		
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	17 %	17 %	22 %		
Vet inte	2 %	2 %	2 %		

Hur vanligt är det att du i ditt arbete måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs?	Antal intervjuer	Tre gånger per arbetsvecka eller oftare	Några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka	Mer sällan än varje månad
Vård/omsorg	316	19 %	28 %	53 %
Utbildning	221	17 %	27 %	56 %
Offentlig förvaltning	215	17 %	26 %	57 %
Transport	141	13 %	38 %	49 %
Totalt	2021	12 %	29 %	59 %
Tillverkning/industri	242	11 %	31 %	58 %
Handel/hotell/restaurang	124	9 %	33 %	58 %
Konsult/service	120	9 %	23 %	68 %
Bygg/anläggning	109	8 %	26 %	66 %
Annan	405	7 %	27 %	66 %
Data/IT	127	6 %	42 %	52 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att tre gånger per arbetsvecka eller oftare måste utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs				

Vad är det för arbetsuppgifter som du anser är onödiga?	Total			
Antal intervjuer	948			
Annat*	22 %			
Dokumentation/arkivering	18 %			
Administration	12 %			
Rapportering/statistik	9 %			
Göra andras jobb/göra något andra redan gjort/göra om/som kan kolla själv	6 %			
Städa/tvätta/disk/sopor	5 %			
Göra något som ingen använder/gör något med	4 %			
Rapporter	4 %			
Möten	3 %			
Pappersarbete	2 %			
Uppgifter som skulle kunna skötas digitalt/automatiseras/mer effektivt	2 %			
Tidrapportering	2 %			
Dubbelarbete	2 %			
Fylla i enkäter/blanketter	1 %			
Varierar/olika	1 %			
Inga/inget särskilt	1 %			
Kontroller	1 %			
Genomförande av dåliga beslut/dålig planering	1 %			
Utredningar/kartläggningar	1 %			
Ingår inte i min arbetsbeskrivning	1 %			
Uppföljningar	1 %			
Telefon/mejl	0 %			
Rutiner	0 %			
Vet ej	2 %			
Ej svar	5 %			
* Sammanställningen bygger på frisvar som sedan kategoriserats av Novus. Svar som inte passat in i någon av kategorierna har samlats i Annat.				

3.6 Bidrar ditt arbete till att göra världen bättre eller sämre?

Total					
Antal intervjuer	2021				
Ja, mycket bättre	26 %				
Ja, något bättre	47 %				
Nej, varken bättre eller sämre	22 %				
Ja, något sämre	1 %				
Ja, mycket sämre	0 %				
Vet inte	3 %				
Kön	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	74 %	73 %			
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	24 %	23 %			
Vet inte	2 %	4 %			
Ålder	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	70 %	76 %	71 %		
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	28 %	21 %	24 %		
Vet inte	2 %	3 %	5 %		
Utbildning	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	64 %	80 %			
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	31 %	18 %			
Vet inte	5 %	2 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	69 %	77 %	70 %		
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	27 %	20 %	26 %		
Vet inte	4 %	3 %	4 %		
Inkomst	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	69 %	68 %	76 %	79 %	75 %
Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	29 %	27 %	21 %	19 %	22 %
Vet inte	2 %	4 %	4 %	2 %	2 %

Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	67 %	48 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	18 %	26 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	13 %	26 %			
Vet inte	1 %	1 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	31 %	14 %			
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	60 %	74 %			
Vet inte	9 %	12 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	53 %	34 %			
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	43 %	59 %			
Vet inte	4 %	7 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	55 %	28 %			
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	41 %	68 %			
Vet inte	4 %	4 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	91 %	83 %			
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	7 %	15 %			
Vet inte	2 %	2 %			

Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	75 %	66 %			
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	24 %	34 %			
Vet inte	0 %	1 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	72 %	62 %			
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	22 %	31 %			
Vet inte	5 %	7 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	75 %	61 %			
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	21 %	33 %			
Vet inte	4 %	6 %			
Påstående	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre			
Antal intervjuer	1482	471			
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	81 %	80 %			
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	17 %	19 %			
Vet inte	2 %	2 %			

3.7 Jag har för lite att göra på jobbet					
Total					
Antal intervjuer	2021				
Håller med helt och hållet	2 %				
Håller delvis med	12 %				
Håller inte särskilt med	18 %				
Håller inte med alls	67 %				
Vet inte	0 %				
Kön	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Jag har för lite att göra på jobbet	17 %	13 %			
Jag har inte för lite att göra på jobbet	83 %	87 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Ålder	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Jag har för lite att göra på jobbet	24 %	14 %	11 %		
Jag har inte för lite att göra på jobbet	76 %	86 %	89 %		
Vet inte	0 %	0 %	0 %		
Utbildning	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Jag har för lite att göra på jobbet	18 %	13 %			
Jag har inte för lite att göra på jobbet	81 %	87 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Jag har för lite att göra på jobbet	18 %	13 %	14 %		
Jag har inte för lite att göra på jobbet	81 %	87 %	86 %		
Vet inte	1 %	0 %	0 %		
Inkomst	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Jag har för lite att göra på jobbet	16 %	16 %	15 %	12 %	12 %
Jag har inte för lite att göra på jobbet	84 %	84 %	84 %	88 %	88 %
Vet inte	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Sektor	Privat sektor	Offentlig sektor			
Antal intervjuer	988	863			
Jag har för lite att göra på jobbet	20 %	10 %			
Jag har inte för lite att göra på jobbet	80 %	90 %			
Vet inte	1 %	0 %			

Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	52 %	64 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	15 %	21 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	33 %	13 %			
Vet inte	1 %	1 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	21 %	28 %			
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	68 %	62 %			
Vet inte	11 %	10 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	37 %	50 %			
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	61 %	45 %			
Vet inte	2 %	5 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	37 %	49 %			
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	60 %	46 %			
Vet inte	3 %	4 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	86 %	90 %			
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	13 %	8 %			
Vet inte	1 %	2 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	64 %	74 %			
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	36 %	25 %			
Vet inte	0 %	1 %			

Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	63 %	71 %			
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	28 %	24 %			
Vet inte	9 %	5 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	65 %	72 %			
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	29 %	23 %			
Vet inte	6 %	5 %			
Påstående	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet			
Antal intervjuer	296	1718			
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	77 %	81 %			
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	21 %	17 %			
Vet inte	2 %	2 %			

Bransch				
	Antal intervjuer	Jag har för lite att göra på jobbet	Jag har inte för lite att göra på jobbet	Vet inte
Transport	141	33 %	67 %	0 %
Data/IT	127	29 %	71 %	0 %
Handel/hotell/restaurang	124	20 %	78 %	2 %
Tillverkning/industri	242	18 %	82 %	0 %
Total	2021	15 %	85 %	0 %
Annan	405	13 %	87 %	0 %
Offentlig förvaltning	215	11 %	89 %	0 %
Konsult/service	120	11 %	89 %	1 %
Bygg/anläggning	109	10 %	88 %	2 %
Vård/omsorg	316	10 %	90 %	0 %
Utbildning	221	6 %	94 %	0 %
Rangordnat utifrån högst andel som svarat att de har för lite att göra på jobbet				

3.8 Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor					
Total					
Antal intervjuer	2021				
Håller med helt och hållet	65 %				
Håller delvis med	28 %				
Håller inte särskilt med	4 %				
Håller inte med alls	2 %				
Vet inte	1 %				
Kön	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	91 %	95 %			
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	8 %	4 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Man	Kvinna			
Antal intervjuer	1058	963			
Håller med helt och hållet	59 %	72 %			
Håller delvis med	32 %	23 %			
Håller inte särskilt med	5 %	3 %			
Håller inte med alls	3 %	2 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Ålder	18-29 år	30-49 år	50-65 år		
Antal intervjuer	356	1007	637		
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	89 %	93 %	95 %		
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	11 %	6 %	5 %		
Vet inte	0 %	1 %	0 %		
Utbildning	Gymnasium	Universitet			
Antal intervjuer	753	1214			
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	88 %	96 %			
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	11 %	3 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Not: De som har grundskola som högsta utbildningsnivå är för få för att redovisas (51).					
Yrkesstatus	Arbetare	Tjänsteman	Egenföretagare		
Antal intervjuer	727	1158	136		
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	91 %	96 %	80 %		
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	9 %	4 %	18 %		
Vet inte	1 %	0 %	2 %		

Inkomst	0-19 999 kr/månad	20 000-29 999 kr/månad	30 000-39 999 kr/månad	40 000-49 999 kr/månad	50 000 kr/månad eller mer
Antal intervjuer	194	500	676	304	247
Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	92 %	91 %	94 %	95 %	95 %
Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	7 %	8 %	5 %	5 %	4 %
Vet inte	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %

Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Arbetet förbättrar min livskvalitet	65 %	29 %			
Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	20 %	24 %			
Arbetet försämrar min livskvalitet	14 %	45 %			
Vet inte	1 %	3 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag upplever att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	27 %	21 %			
Jag upplever inte att jag blir lyssnad på av dem som har makten i vårt samhälle	63 %	66 %			
Vet inte	10 %	13 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Sveriges demokrati fungerar på ett sätt som gör att folkets vilja styr	49 %	30 %			
Sveriges demokrati fungerar inte på ett sätt som gör att folkets vilja styr	46 %	68 %			
Vet inte	5 %	2 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag känner mig delaktig i samhällets utveckling	49 %	37 %			
Jag känner mig inte delaktig i samhällets utveckling	47 %	61 %			
Vet inte	4 %	2 %			

Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag upplever att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	90 %	78 %			
Jag upplever inte att människor har respekt för det jag gör och det jag kan	8 %	20 %			
Vet inte	2 %	1 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Enligt min mening går det att lita på människor i allmänhet	75 %	48 %			
Enligt min mening går det inte att lita på människor i allmänhet	25 %	52 %			
Vet inte	1 %	0 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag är aktiv i, eller kan tänka mig att bli aktiv i, en förening	71 %	53 %			
Jag är inte aktiv i, och kan inte tänka mig att bli aktiv i, en förening	24 %	35 %			
Vet inte	5 %	12 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag kan tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	72 %	60 %			
Jag kan inte tänka mig att på min fritid engagera mig för att förbättra samhället	23 %	35 %			
Vet inte	5 %	5 %			
Påstående	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor			
Antal intervjuer	1881	128			
Jag har gjort, eller kan tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	81 %	70 %			
Jag har inte gjort, och kan inte tänka mig att göra, förändringar i min livsstil för att minska min påverkan på klimatet	17 %	29 %			
Vet inte	2 %	1 %			

4. På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokrat

Rangordnat utifrån högst andel som svarar att det inte är så att alla anställda kan vara med och påverka demokratiskt på deras arbetsplats.

Grönt fält indikerar statistiskt signifikant positiv avvikelse från totalen.

Rött fält indikerar statistiskt signifikant negativ avvikelse från totalen.

	Påstående	Antal intervjuer	På min arbetsplats kan inte alla anställda vara med och påverka demokratiskt	På min arbetsplats kan alla anställda vara med och påverka demokratiskt	Vet inte
1	Genom mitt arbete ingår jag inte i en gemenskap med andra människor	128	56 %	36 %	8 %
2	Arbetet försämrar min livskvalitet	327	55 %	39 %	6 %
3	Jag har för enkla arbetsuppgifter	233	54 %	43 %	3 %
4	I mitt arbete måste jag tre gånger per arbetsvecka eller oftare utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	246	52 %	43 %	5 %
5	Mitt arbete bidrar inte till att göra världen bättre	471	41 %	53 %	6 %
6	Jag har för lite att göra på jobbet	296	41 %	51 %	7 %
7	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen 75 procent av tiden eller mer	520	37 %	55 %	8 %
8	I mitt arbete måste jag några gånger per månad eller någon gång per arbetsvecka utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	589	34 %	61 %	5 %
9	Arbetet varken förbättrar eller försämrar min livskvalitet	409	34 %	62 %	4 %
10	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 50 procent av tiden	488	30 %	64 %	6 %
11	Jag har för svåra arbetsuppgifter	272	29 %	69 %	2 %
12	Total	2021	29 %	66 %	5 %
13	Genom mitt arbete ingår jag i en gemenskap med andra människor	1881	27 %	68 %	5 %
14	Jag har inte för lite att göra på jobbet	1718	27 %	69 %	5 %
15	En normal arbetsdag upprepar jag samma arbetsmoment om och om igen ungefär 10 till 25 procent av tiden	704	26 %	71 %	3 %
16	Mitt arbete bidrar till att göra världen bättre	1482	25 %	70 %	5 %
17	Jag har lagom enkla/svåra arbetsuppgifter	1516	25 %	69 %	6 %
18	I mitt arbete måste jag mer sällan än varje månad utföra arbetsuppgifter bara för att någon bestämt det, trots att de egentligen inte behövs	1186	21 %	74 %	5 %
19	Arbetet förbättrar min livskvalitet	1258	20 %	75 %	5 %
20	En normal arbetsdag upprepar jag inte samma arbetsmoment alls	310	18 %	76 %	6 %

