

CEFOS RAPPORT 18

Nya arbetsmarknadsrelationer inom offentlig sektor

Arbetsliv, ledarskap och personaldemokrati vid
120 arbetsplatser i offentlig och privat regi

Stefan Szücs

ISRN GU-CEFO-R--18--SE
ISSN 1104-327x

Innehållsförteckning

Tabellförteckning	
Figurförteckning	
Förord	
Inledning.....	15
Undersökningens syfte och avgränsning.....	16
Teorier om vad i arbetslivet som skapar produktivitet och effektivitet.....	16
Övergripande analysmodell.....	20
Metod och material.....	23
Den kommunala personalen i offentlig och privat regi.....	24
Rapportens disposition.....	25
Arbetsliv vid offentligt och privat organiserad arbetsplats.....	27
Socialt stöd vid den egna arbetsplatsen.....	27
Stress/belastning och kontrollen över det egna arbetet.....	31
Vilka man kan prata med om arbetsförhållandena.....	36
Vad man känner speciell oro inför på jobbet.....	41
Viktiga förklaringsfaktorer.....	44
Ledarskapet över den egna verksamheten och i kommun- ledningen.....	49
Den närmaste chefens ledarskap.....	49
Kommunledningens ledarskap.....	53
Attityder till huvudmannaskap.....	58
Viktiga förklaringsfaktorer.....	59
Personaldemokrati genom dialog, kritik och påverkan.....	63
Förekomsten av demokratidialog.....	63
Att föra fram kritiska synpunkter och resonemang.....	66
Försök att påverka arbetsplatsförhållanden.....	68
Viktiga förklaringsfaktorer.....	72
Personaldemokratins steg: "från ax till limpa".....	75
Analysmodell för olika steg i personaldemokratins som process.....	75
Viljan att förändra olika arbetsplatsförhållanden.....	76
Att säga vad man tycker om olika arbetsplatsförhållanden.....	79
Gehör för synpunkter om olika arbetsplatsförhållanden.....	82

Hos vem/ vilka får man gehör?.....	86	
Synpunkternas genomslag i förändringar	88	
Personalinflytandets effekter vid den egna arbetsplatsen	91	
Viktiga förklaringsfaktorer.....	95	
Politiker- och tjänstemannaledningens svar på arbetslivs- frågorna	99	
Socialt stöd och bedömning av egna ledaregenskaper	100	
Stress/belastning, kontroll, skicklighet och demokratidialog i ledningsarbetet	104	
Personalinflytandets betydelse för verksamhetens effektivitet	111	
Sammanfattning	115	
Appendix A: Enkätstudier med ledning och personal i offentlig och privat regi.....		123
Appendix B: De medverkande i personalstudien.....		143
Appendix C: Enkätfrågor		153
Litteraturförteckning		163

Tabell- och figurförteckning

Tab. 1	Frågor om socialt stöd vid den kommunala arbetsplatsen (procent)	28
Tab. 2	Latent socialt stöd inom kommunalt arbetsliv (faktorladdningar)	30
Tab. 3	Frågor om stress och kontroll över egen arbetsituationen (procent).....	32
Tab. 4	Latent stress, innovation, kontroll och lärande (faktorladdningar).....	34
Tab. 5	Någon att prata med om arbetsförhållandena (procent).....	38
Tab. 6	Grupper att prata med om arbetsförhållanden (faktorladdningar).....	39
Tab. 7	Oro inför händelser och förändringar vid arbetsplatsen (procent)	42
Tab. 8	Typer av oro i arbetet (faktorladdningar)	44
Tab. 9	Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians).....	45
Tab. 10	Individbaserade förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians).....	46
Tab. 11	Frågor om den närmaste chefens ledarskap (procent)	51
Tab. 12	Underliggande arbetsledningsfaktorer (faktorladdningar)	52
Tab. 13	Frågor om kommunledningens ledarskap (procent)	55
Tab. 14	Latenta kommunledningsfaktorer (faktorladdningar)	57
Tab. 15	Attityder till huvudmannskapet för kommunal verksamhet (procent)	59
Tab. 16	Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians).....	60
Tab. 17	Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians)	61

Tab. 18	Frågor om dialog och yttrandefrihet i verksamheten (procent)	64
Tab. 19	Latent demokratidialog inom kommunalt arbetsliv (faktorladdningar)	66
Tab. 20	Risker vid framförande av kritik vid arbetsplatsen (procent)	67
Tab. 21	Latent frispråkighetsrisk vid framförande av kritik (faktorladdningar)	68
Tab. 22	Försök att påverka beslut som rör arbetsförhållandena (procent)	69
Tab. 23	Olika sätt att påverka arbetsplatsbeslut (faktorladdningar)	71
Tab. 24	Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians).....	73
Tab. 25	Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians).....	74
Tab. 26	Vilja att förändra arbetsplatsförhållandena vid arbetsplatsen (procent)	78
Tab. 27	Vilja att förändra arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)	79
Tab. 28	Kan man säga vad man tycker på arbetsplatsen? (procent)	80
Tab. 29	Yttrandefrihet om arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)	81
Tab. 30	Bedömning av gehör vid framförande av synpunkter (procent)	83
Tab. 31	Gehör om arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)	84
Tab. 32	Grupper där synpunkter får gehör/kan förankras (procent)	87
Tab. 33	Latenta fält där åsikter får gehör och förankras (faktorladdningar)	88
Tab. 34	Synpunkters genomslag genom förändring på arbetsplatsen (procent)	90
Tab. 35	Förändring av arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)	91
Tab. 36	Personalinflytandets positiva och negativa effekter (procent)	93

Tab. 37	Dimensioner för personalinflytandets effekter (faktorladdningar).....	94
Tab. 38	Organisatoriska förklaringar och förklaringskraft (förklarad varians)	96
Tab. 39	Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians).....	97
Tab. 40	Frågor om socialt stöd inom kommunledningen (procent).....	101
Tab. 41	Det egna ledarskapet inom kommunledningen (procent).....	102
Tab. 42	Socialt stöd och ledarskap i kommunalt ledningssammanhang (faktorladdningar).....	103
Tab. 43	Kommunledningen om belastning/stress i det egna uppdraget (procent)	105
Tab. 44	Färdighet och kontroll över uppdraget i kommunledningen (procent).....	106
Tab. 45	Frågor om kommunledningens demokratidialog (procent).....	108
Tab. 46	Kommunledares stress, demokratidialog och kontroll (faktorladdningar)	110
Tab. 47	Frågor till kommunledningen om personalinflytande (procent).....	112
Tab. 48	Personalinflytande som latent kvalitet och styrbarhet (faktorladdning).....	113
Fig. 1	Övergripande kausalmodell för forskning om arbetslivet.....	17
Fig. 2	Analysmodell.....	21
Fig. 3	Analysmodell för olika steg i personaldemokrati som process.....	76

Förord

Vid Centrum för forskning om offentlig sektor, CEFOS, bedriver fil dr Stefan Szücs forskning om arbete, ledarskap och demokrati. I föreliggande rapport *Nya arbetsmarknadsrelationer inom offentlig sektor. Arbetsliv, ledarskap och personaldemokrati vid 120 arbetsplatser i offentlig och privat regi*, CEFOS rapport 18, redovisas resultat från två delstudier i 40 kommuner. I den första studien analyseras politiker- och tjänstemannaledningens syn på arbetslivet, ledningsarbetet och personaldemokratin. Den andra undersökningen behandlar personalens bedömning av arbetslivs-, demokrati- och ledningsfrågor. I rapporten jämförs systematiskt förhållandena inom verksamheter som bedrivs i offentlig respektive privat regi inom traditionellt kommunala verksamhetsområden.

I Stefan Szücs undersökningar riktas fokus mot personalen och förhållandena på arbetsplatserna. Studierna ger underlag för en diskussion av organisatoriska och individrelaterade faktorerens betydelse för stress, stöd, autonomi och demokratidialog i arbetslivet och ger viktig kunskap om ett idag centralt samhällsproblem. Inom ramen för projektet *Arbete, ledarskap och demokrati: en studie i kommunal arbetsledning* kommer undersökningarna att fortsätta med fördjupade analyser av förhållanden på arbetsplatser i kommunerna som bedriver verksamhet i offentlig och privat regi.

Göteborg i juni 2001

Lennart Nilsson
föreståndare

Författarens förord

En allt större andel av vår demokratistyrda offentliga sektor konkurrensutsätts eller drivs i marknadslika former, inte minst på den kommunala nivån. Vi vet dock fortfarande lite om skillnaderna i hur arbetslivet, ledarskapet och möjligheten att påverka ser ut, beroende på om verksamheten bedrivs i offentlig eller privat regi. En bredare belysning av hur arbetslivet påverkas av dessa nya arbetsmarknadsrelationer saknas i forskningen om offentlig sektor. Mot denna bakgrund startades därför projektet *Arbete, ledarskap och demokrati: en studie i kommunal arbetsledning*. Undersökningen finansieras av *Rådet för arbetslivsforskning* (dnr 1999-0555).

Två övergripande forskningsuppgifter har definierats för projektet: Den första arbetsuppgiften omfattar en större enkätundersökning med politiker- och tjänstemannaledningen i ett urval av 40 svenska kommuner. I den ställdes en rad frågor om det egna arbetslivet, ledningsarbetet och synen på personaldemokrati. Samtidigt beskriver en rad frågor kring kommunalt beslutsfattande och demokrati ställda 1984, 1991 och 1999, den politisk-administrativa ledningen i ett längre perspektiv.

Den andra arbetsuppgiften utgörs av en större enkätstudie med kommunal personal i dessa 40 kommuner. Undersökningen genomfördes under hösten och våren år 2000. Studiens syfte är att studera arbetslivs-, demokrati-, och ledningsfrågor vid arbetsplatser som traditionellt ses som kommunala verksamheter, men som idag i allt större omfattning drivs i både offentlig och privat regi. Undersökningen är brett utplagd och riktar sig till personal vid 120 arbetsplatser som ansvarar för vatten- och värmeförsörjning, grund- och gymnasieskola, barnomsorg och förskola, äldreomsorg och vård, samt kultur och fritidsverksamhet i kommunen.

Syftet med föreliggande rapport är att i sin helhet presentera resultaten från dessa två delstudier. Den utgör grunden för projektets fortsatta arbete under 2001 och 2002.

Fältarbete inklusive framtagande av urvalspopulationer har utförts under 1999 och 2000 vid Centrum för offentlig sektor (CEFOS), Göteborgs universitet. Jag vill särskilt tacka Töres Theorell och Jan Wallenberg för synpunkter och bidrag vid formulering av enkätfrågor. Två biträdande forskare, Sanna Johansson och Carin Kling, har arbetat med genomförandet av undersökningarna. Stansning/kodning av le-
darstudien utfördes av Susanne Wälitalo och Lotta Arnesson (studerande vid Förvaltningshögskolan). Personalundersökningens arbetsplatsurval har dragits med hjälp av SCB:s företagsregister. Stansning av enkätsvaren har utförts under ledning av Marianne Sahlén, vid Göteborgs Datacentral, Göteborgs universitet. Björn Areskoug vid matematiska institutionen, Göteborgs universitet har bearbetat datafilen till tolkningsbart SPSS-format.

Göteborg i april 2001

Stefan Szücs

Inledning

Under det sena 1990-talet har arbetslivet inom offentlig sektor alltmer kommit att likna de förhållanden som råder inom den privata sektorn. Det omfattas i ökande utsträckning av marknadslika förutsättningar genom konkurrensutsättning, via entreprenad, alternativa driftsformer och privatisering (se aktuell översikt i Blomqvist & Rothstein 2001). Inom traditionella offentliga verksamheter som vård, skola och omsorg har omvälvningen tagit fart först under slutet av 1990-talet. Inte desto mindre är det inom dessa s.k. mjuka verksamhetsområden som svenska kommuner idag köper in störst andel tjänster via entreprenad.¹ Inom mera tekniskintensiv offentlig verksamhet som elverk, vattenverk och reningsverk har förändringarna gått längre, såtillvida att många kommuner helt enkelt sålt verksamheten till privata leverantörer (Hallgren 1997:32).

I utvecklingen av dessa nya arbetsmarknadsrelationer inom offentlig sektor kan två typer av arbetslivsrelaterade effekter skönjas, som särskilt berör verksamheter som traditionellt utgör kärnverksamheter inom den offentliga sektorn. En första tänkbar effekt av nya arbetsmarknadsrelationer inom offentlig sektor berör ytterst arbetstagarens hälsa. Andelen sjukskrivningar p.g.a. stressrelaterade sjukdomar, som t.ex. utbrändhet, ökar mest bland kvinnor inom kommunal offentlig sektor.² Den andra effekten har att göra med arbetslivets ledning och demokratiska potential. Trots särskild grundlagsstadgad yttrande- och meddelarfrihet för anställda inom offentlig sektor, visar studier hur det tystnar, särskilt vid offentligt organiserade arbetsplatser (Aronsson & Gustafsson 1999).³ I vilken grad dessa fenomen beror på nya lednings- och organisationsformer, och då särskilt hur nya arbets-

¹ Se rapporten Kommunernas marknadsutnyttjande 1995-1999: En fakta sammanställning, Svenska Kommunförbundet, 2001.

² Se aktuell sammanfattning av läget i *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont: Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan*, Ds 2000:54.

³ Se också SKTF:s rapport *Tystnaden på jobbet. En enkätundersökning om yttrandefriheten bland kommunalt anställda*, Rapport 2/99.

marknadsrelationer i offentlig och privat regi påverkar arbetslivet inom offentlig sektor är oklart.

Undersökningens syfte och avgränsning

Undersökningens syfte är att studera arbetslivet inom offentlig sektor, samt i vilken omfattning det påverkas av dess arbetsmarknadsrelationer. Studien är inriktad på att studera såväl det nya arbetslivet, som utvecklingen av ledarskapet och personaldemokratien, både hos den kommunala personalen i offentlig och privat regi och politiker och tjänstemän i kommunledningen. Denna bredare ansats om nya arbetsmarknadsrelationer och dess effekter för arbetslivet finns inte representerad i forskningen om offentlig sektor. Syftet med föreliggande rapport är att redovisa resultaten i sin helhet från undersökningarna med ledning och personal i svenska kommuner. Presenterade resultat utgör såtillvida endast grunden för fortsatt och mer djupgående analys. Rapporten avgränsas sålunda till att i huvudsak innehålla en presentation av undersökningarnas resultat i förhållande till tidigare forskning och forskningsprojektets övergripande analysmodell.

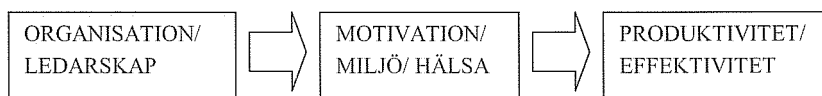
Teorier om vad i arbetslivet som skapar produktivitet och effektivitet

Studiet av arbetslivet kan sammantaget sägas inrymma tre centrala element. För det första handlar en stor del av forskningen om frågan om produktivitet och effektivitet. Ett andra viktigt element handlar om hur man genom en viss organisation, ledning och arbetsmarknadsrelationer uppnår produktivitet och effektivitet i arbetet. Det tredje och kanske allra mest centrala forskningsfältet rör arbetstagarens motivation och hälsa i arbetet.

I de fall där studier om arbetslivet behandlar alla dessa tre komponenter, utgör produktivitet och effektivitet oftast den beroende variabeln, dvs. det som skall förklaras. Arbetets organisation och ledning,

samt arbetsmotivation, hälsotillstånd och arbetsmiljö utgör ofta två typer av faktorer som används för att förklara produktivitet och effektivitet. Vanligtvis utgör arbetstagarens motivation och hälsa en s.k. mellanliggande variabel i en kausal kedja där organisation/ledarskap påverkar arbetsmotivation/hälsa, som i sin tur avgör produktivitet och effektivitet (se figur 1).

Figur 1. Vanlig kausalmodell för forskning om arbetslivet



Hur väl utvecklad är då denna kausalkedja i empiriska studier om arbetslivet? I Jon Aarum Andersons studie *Ledelse och effektivitet. Teori og prøvning* (1994) visas att kausalkedjan enligt figur 1 är svagt utvecklad i tidigare forskning. Detta beror ibland på att arbetslivsforskningen fokuserats på olika delar av kausalmodellen i figur 1. En del av forskningen kring arbetslivet idag kretsar exempelvis kring frågor om hur olika typer relationer i arbetet påverkar arbetstagarens demokratiska potential eller stresstålighet, både ur produktivitets- och hälsosynpunkt.

Resultaten från det länderkomparativa forskningsprogrammet *Industrial Democracy in Europe* (IDE) visade t.ex. på ett samband mellan demokratisk arbetsledning och tillfredställelse i arbetet. Sambandet mellan demokratiskt ledarskap och faktiskt deltagande eller inflytande över arbetet befanns dock vara svagt (se både *Industrial Democracy in Europe* 1981, och *Industrial Democracy in Europe Revisited*, 1993).

Även den mest inflytelserika arbetslivsstudien under 1990-talet, Robert Karasek och Töres Theorells studie *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (1990), handlar om relationen mellan ledarskap, stresstålighet och produktivitet. Studien visar att en hårdare arbetsbelastning i arbetet inte försämrar verksamhetens resultat så länge denna belastning kombineras med en hög grad av autonomi och socialt stöd i arbetet. Sambandet har gett upphov till den s.k. *demand-control-support modellen*, vars enkätfrågor och

resultat prövats och verifierats i en rad uppföljande studier under 1990-talet (Karasek & Theorell 1990, se också Cooper & Williams 1994, Arvonen 1995, Åberg & Engström 1996, Theorell 1997, Wallenberg 1997). Även i denna studie utgör Karaseks och Theorells enkätfrågor om belastning och stress, socialt stöd och autonomi över det egna arbetet/uppdraget ett centralt element i undersökningarna av kommunledning och kommunal personal.

Empiriska resultat och nya frågor

I en större studie av olika kommunala förvaltningar i Stockholms stad kallad *Kommunalt arbete i förändring: Styrning och självständighet i post-industriell tjänsteproduktion* finner Jan Wallenberg (1997) ett samband mellan ledarskap och individuell autonomi (Wallenberg 1997:115). Andra studier visar dock att nya krav på ökad flexibilitet, inte minst inom den offentliga sektorn, beskär arbetstagarens autonomi och motivation till egna initiativ. Flera studier visar att många offentligt anställda inte vågar kritisera chefer och överordnade. Forskning om *arbetets flexibilisering*, ledd av professor Gunnar Aronsson vid *Arbetslivsinstitutet*, visar på ett starkt samband mellan arbetslivets organisering inom offentlig sektor och lagstadgat utnyttjande av demokratiska rättigheter. Flexiblare arbetsorganisation genom t.ex. otryggare anställningsförhållanden påverkar viljan att säga ifrån angående brister i t.ex. arbetsmiljö och arbetsvillkor (Aronsson & Göransson 1998). Ytterligare studier visar att detta inte bara gäller tillfälligt anställda, och att yttrandefrihetssituationen bland offentligt anställda tenderar att vara sämre än bland privat anställda (Aronsson & Gustafsson 1999).

Den offentliga sektorns monopolställning inom vissa branscher har gjort att möjligheterna till s.k. *exit*, dvs. att man p.g.a. av missnöje lämnar eller byter arbetsgivare, varit små. Detta förhållande har tidigare uppvägs av att möjligheterna till *voice*, dvs. yttrandefrihet och påverkan, varit stora genom bl.a. grundlagsskydd (jämför Hirschman 1970). Forskningen indikerar att dessa alternativ kan försvinna i jobb där det varken finns reella möjligheter till vare sig exit eller voice, vilket ytterligare spär på misstankarna om att det inom offentlig sektor

finns stora problem med s.k. inlåsningseffekter, dvs. att missnöjet gror utan att man vare sig kan påverka eller byta arbetsgivare.⁴

Chefer och ledare inom den offentliga sektorn - t.ex. kommunala beslutsfattare - ges alltmer ett stort ansvar för både den ökande stressrelaterade ohälsan och det dåliga personaldemokratiska klimatet för vissa grupper av offentliganställda, inte minst inom vård-, omsorgs- och skolsektorn (Ds 2000:54). Den offentliga verksamhetens ledning och politiska styrning, och då särskilt vad man kan kalla den kommunala politisk-administrativa kulturen, har dock hittills varit svårt att fånga i arbetsrelaterade studier. De få studier som explicit har undersökt ledarskapets betydelse pekar på de stora svårigheterna med att fånga hur en sådan kultur, förutom arbetsplatsens organisering, påverkar arbetslivet (Wallenberg 1997:79). För att studera effekter av en viss kommunkultur krävs helst en serie av undersökningar över tid av en kommunledning.

Nyare arbetslivsforskning pekar också på en generell avsaknad av forskning om arbetsmarknadsrelaterade faktorer som kan knytas till arbetsgivarens och den anställdes kontext (se exempelvis artiklar av Karasek, Theorell, och Johnsson i *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health: Future Worklife - special issue in honor of Lennart Levi*, 1997:4, se även Aronsson & Gustafsson 1999:205). Så mycket som två tredjedelar av den stress som upplevs på jobbet kan inte förklaras av individuella, genetiska faktorer. Detta gör arbetets omgivande kontext allt mer intressant för arbetslivsforskningen (Lichtenstein 1993, jfr. Theorell 1997:16).⁵

⁴ Se aktuell forskning om inlåsningseffekter i t.ex. Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000.

⁵ Vilken roll kan då sådana skillnader mellan kommuner spela? I länderöverskridande studier av svensk kommunledning, visar sig det sig att vissa normer, avseende inställningen till hur makt och resurser skall fördelas, skiljer sig åt signifikant även mellan olika svenska kommuner (Szücs 1998, 1999). Mest framträdande i detta sammanhang är att svenska lokala ledare i större kommuner med mer utbyggd serviceproduktion generellt är mer positiva till principer för medborgerligt deltagande. I mindre landsbygdskommuner med en näringslivsstruktur baserad på jordbruk och/eller industri är förhållandet det motsatta (Szücs 1998:185-188, Szücs 1999).

Övergripande analysmodell

Vad kan då en teori och en analysmodell om nya arbetsmarknadsrelationer och arbetsliv inom offentlig sektor innehålla för komponenter? Enligt en gängse definition av begreppet arbetsmarknadsrelationer utgör studieobjektet själva anställningsrelationen, knuten till verksamhet på olika nivåer i arbetslivet. Denna minsta gemensamma nämnare för forskningsområdet utmejslas i en avslutande artikel i en serie översikter om Industrial Relations (IR), dvs. arbetsmarknadsrelationer, skrivna av Nils Elvander i *Arbetsmarknad och arbetsliv* mellan 1998 och 2000. Elvanders analys utmynnar i en definition av ämnet som inkluderar fyra olika teoretiska perspektiv. Dessa kallar Elvander för "Korporativismdiskursen", "Institutionell ekonomi", "Humankapitalförvaltning", och "Regimkomparation" (Elvander 2000b:147).

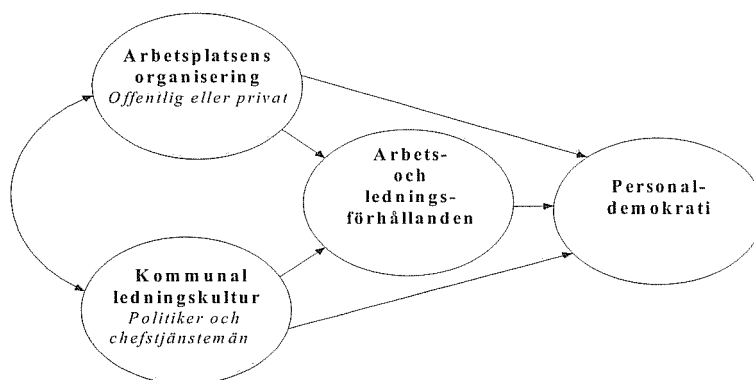
Ofta i demokratiteori, organisationsteori och teorier inom arbetslivsforskning räcker det inte med att ledarskapet är demokratiskt: Det skall helst också ha en positiv påverkan på verksamhetens resultat eller dess effektivitet. Enligt participativ demokratiteori blir exempelvis ofta politiska beslut och dess genomförande effektiva i den mån legitimitet nås genom individens delaktighet (Pateman 1970). Bristen på legitimt stöd och möjligheter till inflytande över en verksamhet anses bidra till att sänka effektiviteten i genomförandet av demokratiskt fattade beslut.

Inom organisationsforskning finns dessa idéer företrädna i det Elvander på svenska kallar humankapitalförvaltning, och som är liktydigt med den stora forskningstradition som oftast benämns Human Resource Management (HRM). Dess idémässiga ursprung ligger i den s.k. Human Relationsrörelsen (se översikt i Elvander 2000a). Forskningen om humankapitalförvaltning i arbetslivet har en mycket stark ställning framförallt i USA idag (Elvander 2000b:151). Särskilt intressant i detta sammanhang är utvecklingen av den forskning som tar fasta på konflikter och svårigheter när det gäller att förena effektivitets- och demokratifrågor i arbetslivet (se särskilt Barbach 1984, 1989, Adams & Meltz 1993).

Under 1990-talet har det inom arbetslivsforskningen utvecklats en liknande skolbildning utifrån den s.k. *support-control-demand-modellen*.

Ett flertal större arbetslivsstudier har enligt teorimodellen verifierat att både hälsa och det man kan kräva av en arbetstagare är starkt beroende av ett stödjande ledarskap och en arbetsorganisation som främjar autonomi (Karasek & Theorell 1990). Om en sådan arbetsledning skapar en effektivare verksamhet kan denna typ av ledarskap rättfärdigas, inte bara p.g.a. att det är mera rättvist, höjer arbetsmotivationen, skapar trivsel och välbefinnande etc., utan också för att den är kvalitetshöjande (Aronsson, Astvik, Solfeldt & Svensson 1995). Med effektivitet avses här primärt inte kostnadseffektivitet (se t.ex. Andersen 1994), utan effektivitet i termer av kvalitet, legitimitet eller styrbarhet.

Figur 2. Analysmodell: hur arbetsmarknadsrelationer (organisering och ledning) påverkar arbets-/ledningsförhållanden och personaldemokrati inom offentlig sektor



Enligt en övergripande analysmodell för undersökningen är hypotesen att nya arbetsmarknadsrelationer har en inverkan på dels arbetslivet rent allmänt, dels hur ledarskapet bedöms, samt hur väl personaldemokratin fungerar. Hur kommunal personal och dess arbetsledare - t.ex. rektorer, dagisföreståndare och arbetsledare inom äldreomsorgen - påverkas i ett sådant spänningsfält bestående av kommunal ledningskultur och offentlig eller privat organisering är oklart (figur 2 ovan).

En första huvudfrågeställning enligt modellen är att klarlägga hur olika arbets- och ledningsfaktorer - frågor om ledarskap, stress/belastning, socialt stöd, kontroll samt skicklighet och lärande - påverkas av modellens kontextuella förklaringsfaktorer (dvs. arbetsmarknadsrelationer).

En andra huvudfrågeställning i modellen utgörs av frågan om vad som skapar personaldemokrati inom offentlig sektor. Utöver frågan om kontextens betydelse, är av särskilt intresse i detta sammanhang att studera i vilken grad de olika arbets- och ledningsfaktorerna påverkar personaldemokratin inom offentlig sektor.

Inom arbetslivsforskningen och statsvetenskaplig forskning indelas ibland demokratiska processer i olika steg eller nivåer (se t.ex. Jack Livelys *Democracy* 1975; Paul Bernsteins *Workplace Democratization* 1976; Gunnar Aronssons och Sara Göransson's *Tillfälligt anställda och arbetsmiljön* 1998; Curt Räftegårds *Pratet som Demokratiskt Redskap: Om möjligheten till en kommunikativ demokrati* 1998:110-111).

En vidareutveckling av begreppet personaldemokrati på arbetsplatsen innefattar i undersökningen till kommunal personal sex olika komponenter: (1) en *vilja* att förändra (2) utrymme för *dialog* mellan kommunledningen, arbetsledare och personal (3) *möjlighet till autonomi* för dessa grupper (att kunna eller våga kritisera) (4) *arenor för att föra fram problem och åsikter*, (5) att få *gehör* för problemen samt i bästa fall också att (6) få *genomslag* i praktiken, och då avses både *effekt och effektivitet*. Tanken i detta avseende är att bygga vidare på tidigare den forskning vilken ligger nära den föreslagna modellen för personaldemokrati (se exempelvis enkätfrågor i Wallenberg 1997, Aronsson & Göransson 1998:3, Aronsson & Gustafsson 1999).

Även om föreliggande rapport inte presenterar analysmodellens resultat i alla delar, kommer den förhoppningsvis inför den fortsatta analysen att ge en bättre bild av skillnaderna mellan personal i offentlig och privat regi samt arbetsmarknadsrelationernas initiala förklaringskraft i jämförelse med andra förklaringsfaktorer.

Metod och material

Tidigare forskning om offentlig- och privatanställda har oftast utförts på ett individbaserat datamaterial som vare sig inkluderar arbetsplats eller kommun som analysnivå (se t.ex. Wise & Szücs 1996, Furåker 2000). I andra fall har undersökningar av kommunalt anställda haft en motsatt uppläggning. De fokuseras på ett större antal anställda vid en mångfald av arbetsplatser, men studierna begränsas vanligtvis till studiet av en enda kommun (Schaller & Rubenowitz 1990, Jönsson, Rubenowitz & Westerståhl 1995, Wallenberg 1997, Dallner 1999). Även om dessa undersökningar blir heltäckande, saknas möjligheten att studera kommunal variation av offentligt och privat organiserat arbete.⁶

Genom föreliggande undersökning möjliggörs jämförande analyser av kommunal personal i ett representativt urval av kommuner, anställda vid 120 arbetsplatser i både offentlig och privat regi. Studien omfattar två empiriska delstudier av både personal och kommunledning i dessa kommuner. Det är således två olika enkätundersökningar som i en första översikt presenteras genom denna rapport.

Den första enkätundersökningen, som riktades till kommunledningen, genomfördes genom att i en större undersökning om lokalt ledarskap integrera ett antal typiska arbetslivsfrågor om bl.a. kommunledningens stress/belastning, socialt stöd, demokratidialog, personalinflytandets effekter, samt det egna ledarskapet över verksamheten. Urvalet av kommunala ledare omfattar alla i politiker- och tjänstemannaledningen i ett urval av 40 kommuner. Enkätens svarsfrekvens är 70 procent. Kommunurvalet har dragits med kontroll för politiska majoritetsförhållanden i kommunfullmäktige, invånarantal och ekonomisk situation.

Undersökningen har också gjorts representativ genom att den omfattar kommuner från alla Sveriges län och regioner utom storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö. Eftersom motsvarande un-

⁶ En aktuell översikt kallad *Kommunen som arbetsgivare* (Larsen 2000) pekar på behovet av mer heltäckande studier om arbetsmarknadsrelationer och arbetsliv i svenska kommuner. Se även Svenska kommunalarbetsförbundets rapport *Solidaritet och valfrihet i välfärden* (2001).

dersökningar genomförts 1984 och 1991 i 20 av dessa kommuner finns stora möjligheter att studera utvecklingen av arbetsmarkandsrelationer och kommunal ledningskultur över tid.

Den andra enkätundersökningen riktades till personalen vid arbetsplatser som traditionellt ses som kommunala, men som idag i allt större omfattning drivs i både offentlig och privat regi. Undersökningen omfattar *all* personal vid 120 arbetsplatser i dessa 40 kommuner. Urvalet av arbetsplatser har gjorts med hjälp av SCB:s företags- och arbetsställeregister genom ett obundet slumpmässigt urval av arbetsställen med mellan fem och 49 anställda inom 17 typiskt kommunala branscher ansvarande för vatten-, el- och värmeförsörjning, grund- och gymnasieskola, barnomsorgs-, och förskoleverksamhet, äldreomsorg och vård, samt kultur- och fritidsverksamhet i de 40 kommunerna. Om möjligt har två sådana arbetsställen dragits där det ena tillhör offentlig förvaltning och det andra inte. Dragningen gav totalt 526 arbetsplatser, varav knappt 200 ansågs intressanta att undersöka. Hela 65 procent av dessa arbetsplatser valde att delta i undersökningen och skickade adressuppgifter för de anställda (knappt 1800 personer). Av dem har 65 procent medverkat i enkätundersökningen. Fältarbetet pågick mellan februari och maj månad år 2000.

Den kommunala personalen i offentlig och privat regi

Totalt utgör andelen anställda vid arbetsplats driven i icke offentlig/privat regi omkring 20 procent av de medverkande i undersökningen. Likaså drivs 20 procent av de medverkande arbetsplatserna i privat regi. Urvalet motsvarar således ungefärligen den andel av den kommunala verksamheten som idag drivs antingen i privat bolagsform eller på grundval av upphandling och entreprenad.⁷

⁷ Den nyligen presenterade statliga utredningen *Välfärdstjänster i omvandling* visar att andelen personal inom vård, omsorg och skola har ökat från 6 till 13 procent under 1990-talet (SOU 2001:52) Denna ökning inkluderar dock inte kommunal personal inom mer teknikintensiv kommunal verksamhet, som under 1990-talet i många kommuner övergått i privat regi. Föreliggande studie inkluderar även denna typ av personal. Enligt rapporten *Kommunernas markandsutnyttjande 1995-1999* har andelen kommunal entreprenad ökat från 7 till 11 procent mellan 1995 och 1999, men samtidigt sker merparten av markandsutnytt-

Bland dem som medverkar i undersökningen är nästan alla, drygt 90 procent, fast anställda. Idag uppskattas andelen med tidsbegränsade anställningar utgöra omkring 15 procent av arbetskraften. I motsats till andra arbetslivs- och arbetsmarknadsundersökningar är gruppen fast anställd personal något överrepresenterad i denna undersökning (se exempelvis Aronsson & Gustafsson 1999). I genomsnitt har man varit anställd vid arbetsplatsen i 12 år. Den genomsnittliga lönen är knappt 17.000 kr i månaden, men cirka 1000 kronor högre för de privat anställda.⁸ Relativt många, 15 procent uppger att de också har anställning vid annan arbetsplats. Omkring 20 procent arbetar deltid. En lika stor grupp har oregelbunden arbetstid. Drygt 20 procent anger att de har arbetsledande funktion. Siffran för de privat anställda är 30 procent. Bland de offentliganställda är 68 procent kvinnor. Inom privat regi uppgår andelen kvinnor endast till 43 procent.

Utbildningsnivån är högre bland de offentliganställda i undersökningen. De som är eller har varit utländska medborgare utgör en större andel bland personalen i privat regi. Över 80 procent bor i den kommun de arbetar, men en större andel bland de offentliganställda uppger att de försökt påverka kommunala planer eller beslut.

Rapportens disposition

Rapporten inleds med tre kapitel som i tur och ordning avhandlar personalundersökningens tre huvudteman om arbetslivet, ledarskapet och demokratin vid offentligt och privat organiserade arbetsplatser. Dessa resultat redovisas i huvudsak i den ordning som frågorna ställdes i personalenkäten, med kontroll för huruvida respondenten arbetar vid offentligt eller privat organiserad arbetsplats.

Hur väl de olika frågorna representerar olika underliggande dimensioner prövas genom faktoranalys. Resultaten från dessa faktor-

jande i annan form (Svenska kommunförbundet 2001: 10-11). Det finns således ett stort mörkertal vad gäller andelen marknadsutnyttjande och troligen är den verkliga andelen betydligt större, särskilt om helt privatiserad verksamhet inkluderas (Hallgren 1997).

⁸ Detta resultat stöds av Svenska kommunalarbetsförbundets egen rapport (2001:21-22) som visar att kommunal personal i privat regi har i genomsnitt 1000 kr mer i lön per månad.

analyser presenteras i anslutning till respektive kapitel. Dessa faktorer kommer, i form av s.k. latent variabler, utgöra grunden för den fortsatta analysen av hur personal och ledning omfattas av begrepp som stress/belastning, socialt stöd och demokratidialog. All den faktoranalys som presenteras är gjord med kommunvikt (utan s.k. viktning kan resultatet påverkas av att personalurvalen är olika stora i de undersökta kommunerna). En kontroll av dessa resultat genom analys utan vikt visar dock inte att resultaten påverkas nämnvärt av att personalurvalen är olika stora i undersökningskommunerna.

Varje kapitel avslutas med en första analys av hur väl olika makro- (kontextförhållanden) och mikroaspekter (individförhållanden) förklarar skillnaderna i arbetsliv, ledarskap och demokrati vid kommunala arbetsplatser. Till de kontextförhållanden som kan tänkas påverka arbetslivs-, ledarskaps- och demokratifaktorer i arbetet hör arbetsplatsens kontext, storlek, sektorstillhörighet, branschtillhörighet, samt kommun- och regiontillhörighet. På individnivå prövas vilken förklaringskraft den enskildes anställningsförhållanden och personliga bakgrund utgör vad gäller de olika arbetslivs-, lednings- och demokratifaktorerna.

Rapportens avslutande del innehåller ett kapitel om hur politiker- och tjänstemannaledningen i respektive kommun besvarat motsvarande frågor i rollen som kommunal ledare. Här visas också om respondenten är ledande politiker eller tjänsteman i kommunen. För enkäten till kommunledningen ges en kortare beskrivning, då denna undersökning presenteras i detalj i en separat, kommande publikation om politiker och tjänstemän inom svensk kommunledning (Szücs & Strömberg 2002, kommande). Eftersom studien med kommunledningen redovisas detaljerat i separata publikationer, presenteras i denna rapport enbart de med personalstudien direkt jämförbara frågor. Rapporten avslutas med en sammanfattning. En presentation av de två enkätundersökningarnas uppläggning, genomförande och uppgifter om den medverkande bakgrund och status, samt enkätfrågorna för de två undersökningarna återfinns i rapportens tre appendix.

Arbetsliv vid offentligt och privat organiserad arbetsplats

Sambandet mellan stress, stöd, autonomi och hälsa i arbetslivet utgör ett av de mest omskrivna resultaten inom arbetslivsforskningen under 1990-talet. Att studera förekomsten av dessa faktorer inom kommunalt arbetsliv genom att replikera Töres Theorells och Robert Karaseks numera klassiska frågebatteri från studien *Healthy Work* (1990) kändes därför viktigt. Frågeserien har under hela 1990-talet tjänat som en referenspunkt för en rad olika större arbetslivsstudier. Sålunda inleddes enkäten till personalen vid kommunala arbetsplatser i offentlig och privat regi med dessa enkätfrågor.

Socialt stöd vid den egna arbetsplatsen

Frågorna om individens sociala stöd vid arbetsplatsen visar att det sociala stödet är något sämre vid offentligt organiserade arbetsplatser, men generellt är skillnaderna små (tabell 1). En stor andel av arbetstagarerna inom både offentligt och privat organiserad kommunal verksamhet instämmer helt eller delvis med de olika påståendena om socialt stöd vid den egna arbetsplatsen.

Störst stöd finns för de två påståendena som rör relationerna till arbetskamraterna. Påståendet "Jag trivs bra med mina arbetskamrater" instämmer hela 97 procent helt eller delvis med. Siffran för privat organiserad kommunal verksamhet är något lägre. Nästan lika starkt stöd får påståendet "Mina arbetskamrater ställer upp för mig". Även från de närmast överordnade cheferna upplevs det sociala stödet. Hela 93 procent instämmer helt eller delvis med påståendet "Jag kommer bra överens med mina överordnade".

Tabell 1. Frågor om socialt stöd vid den kommunala arbetsplatsen (procent)

Fråga: Hur är stämningen vid Din arbetsplats?							
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Stämmer inte alls	Stämmer inte sär- skilt bra	Stäm- mer delvis	Stämmer helt och hållet	Total	N	Andelen Stäm- mer
<i>a) "Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats"</i>							
Offentlig	5	19	58	18	100	927	76
Privat	4	13	48	35	100	212	83
Totalt kommunal verksamhet	5	18	56	21	100	1139	77
<i>b) "Det är god sammanhållning"</i>							
Offentlig	2	11	55	32	100	928	87
Privat	3	8	43	46	100	211	89
Totalt kommunal verksamhet	3	10	53	34	100	1139	87
<i>c) "Mina arbetskamrater ställer upp för mig"</i>							
Offentlig	0	5	49	46	100	919	95
Privat	2	5	38	55	100	211	93
Totalt kommunal verksamhet	1	5	47	47	100	1130	94
<i>d) "Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag"</i>							
Offentlig	1	8	48	43	100	916	91
Privat	4	9	40	47	100	207	87
Totalt kommunal verksamhet	1	8	47	44	100	1123	91
<i>e) "Jag kommer bra överens med mina överordnade"</i>							
Offentlig	1	7	42	50	100	928	92
Privat	3	4	38	55	100	210	93
Totalt kommunal verksamhet	1	6	42	51	100	1138	93
<i>f) "Jag trivs bra med mina arbetskamrater"</i>							
Offentlig	0	3	42	55	100	931	97
Privat	2	3	27	68	100	209	95
Totalt kommunal verksamhet	1	3	40	57	100	1140	97

Det minst entydiga resultatet för socialt stöd rör frågorna om stämningen och sammanhållningen vid arbetsplatsen. Allra minst stöd får påståendet "Det är lugn och behaglig stämning vid min arbetsplats" (77 procent). Det är också inför detta påstående som gapet mellan offentligt och privatanställda inom kommunala verksamheter är störst. Bland dem som arbetar i privat regi instämmer 83 procent, jämfört med 76 procent bland de offentligt anställda. Det är således särskilt

när det gäller förhållandet till arbetskamraterna och de närmast överordnade som det sociala stödet vid kommunala arbetsplatser är starkt. Det sociala stödet är inte lika omfattande när det kommer till frågorna om den allmänna stämningen vid den kommunala arbetsplatsen.

Även om skillnaderna mellan arbetsplatser i offentlig och privat regi är liten totalt, dvs. när man slår samman procentandelarna för "stämmer delvis" och "stämmer helt och hållet", framträder systematiska skillnader till den privata arbetsplatsens fördel tydligare om vi enbart tittar på den andel som instämmer "helt och hållet". Bland dem med offentlig sektorstillhörighet instämmer endast 18 procent helt och hållet i att "Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats". Bland den kommunala personalen som inte arbetar inom offentlig förvaltning utgör motsvarande grupp 35 procent. Skillnaden mellan kommunal personal inom den offentliga förvaltningen och de som inte tillhör den offentliga förvaltningen är 17 procentenheter. Det innebär att en dubbelt så stor andel inom privat kommunal sektor instämmer helt och hållet om att det är lugn och behaglig stämning vid arbetsplatsen. Även för de andra påståendena är andelen större som instämmer helt och hållet i de olika påståendena om socialt stöd bland de kommunalt arbetande i privat regi.

I vilken grad representerar då de olika påståendena verkligen en social dimension inom kommunalt arbetsliv? Detta kan vi klargöra genom att undersöka hur varje enskild arbetstagare svarat på de olika påståendena. Ju mer de som medverkar i studien svarat konsekvent på de olika frågorna, desto starkare kan man anta att en underliggande dimension för socialt stöd inom kommunalt arbetsliv är. En metod för att pröva denna typ problem - huruvida de olika frågorna representerar en dimension som beskriver den enskilde arbetstagarens uppfattning om graden av socialt stöd vid arbetsplatsen - är faktoranalys. När hypotesen om en dimension av socialt stöd i arbetslivets prövas genom denna metod, verifieras antagandet om ett latent socialt stöd. De olika påståendena om stämningen vid den egna arbetsplatsen hänger således samman i en underliggande, s.k. latent dimension, som i senare analys kan användas för att på ett enkelt och mer översiktligt sätt mäta skillnader mellan olika grupper inom kommunalt arbetsliv. Hur väl de olika påståendena hänger samman i en

sådan faktor eller dimension, som sträcker sig från dem som inte känner socialt stöd till dem som känner socialt stöd, visas i tabell 2.

Tabell 2. Latent socialt stöd inom kommunalt arbetsliv (faktorladdningar)

Fråga: Hur är stämningen vid Din arbetsplats?	Latent faktor för "socialt stöd"
"Det är god sammanhållning"	0,81
"Mina arbetskamrater/politiker ställer upp för mig"	0,80
"Jag trivs bra med mina arbetskamrater"	0,78
"Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag"	0,75
"Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats"	0,66
"Jag kommer bra överens med mina överordnade"	0,56
Andel förklarad varians för faktormodellen (%):	53

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,84.

I tabell 2 kan vi se att den indikator som allra bäst stämmer in i en sådan dimension handlar om sammanhållningen, arbetskamraternas stöd, samt trivsel och förståelse från arbetskamraterna. Hur höga är då dessa värden? Som en tumregel brukar man räkna s.k. faktorladdningar (indikatorer) högre än 0,50 som acceptabla för att kunna säga att ett påstående verkligen är en del av exempelvis det sociala stödet för en arbetstagare i populationen. Faktorladdningar med värden över 0,80, som i tabell 2, är således mycket höga i sammanhanget.

De påståenden som passar in sämst i analysen rör kontakten med överordnade och att stämningen är lugn och behaglig vid arbetsplatsen. Att just dessa indikatorer passar sämst in i faktorn för socialt stöd, ger en antydning om att alla som har ett gott socialt stöd från arbetskamraterna inte har en lika lugn och behaglig arbetsmiljö eller lika bra relation till ledningen i det kommunala arbetslivet.

Stress/belastning och kontrollen över det egna arbetet

Hur svarar då den kommunala personalen på mera direkta frågor om stress och belastning i arbetet? I tabell 3 ges en översikt över hur de medverkande i undersökningen svarat på enkätens fråga nummer två i enkäten som inrymmer frågor om stress, belastning och kontrollen eller autonomi över det egna arbetet. Även dessa frågor, liksom det ovan presenterade frågebatteriet om socialt stöd vid arbetsplatsen, utgör grunden för modern arbetslivsforskning genom Robert Karaseks och Töres Theorells studie *Healthy Work* (1990).

I presentationen av frågorna om det sociala stödet vid arbetsplatsen kunde vi se att särskilt frågan om lugn och behaglig stämning vid arbetsplatsen skiljer privat och offentligt organiserad verksamhet. Den privat organiserade arbetsplatsen är oftare en lugn och behaglig arbetsplats. I tabell 3 kan vi se att denna tendens i skillnad mellan det offentligt och det privat organiserade kommunala arbetet visar sig ännu tydligare i frågorna om stress och belastning. Särskilt frågorna om att arbetet kräver en för stor arbetsinsats och att tiden inte räcker till för att hinna med arbetsuppgifterna utgör vattendelare mellan den offentligt och den privat organiserade kommunala verksamheten. En fjärdedel av de tillfrågade arbetar ofta både fort, hårt och gör en för stor arbetsinsats. Vidare svarar 37 procent att de sällan eller aldrig har tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna. Genomgående är andelen personal som ofta upplever stress belastning högre bland dem som arbetar inom den offentliga förvaltningens domän.

Andelen som svarar att de ibland eller ofta har tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna är 77 procent inom den privat organiserade kommunala verksamheten, jämfört med bara 59 procent som anger detta förhållande inom offentligt organiserad kommunal verksamhet. Skillnaden mellan den kommunala arbetsplatsen som lyder under den offentliga sektor och den som inte gör det är hela 18 procentenheter. Att arbetet ibland eller ofta kräver en för stor arbetsinsats anger 79 procent av personalen inom kommunalt offentligt arbete, emedan 65 procent anger motsvarande situation inom privat organiserat kommunalt arbete.

Tabell 3. Frågor om Stress och kontroll över egen arbetssituation (procent)

Fråga: Vad gäller beträffande just Ditt arbete?							
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, aldrig	Nej, sällan	Ja, ibland	Ja, ofta	Total	N	Andel Ja
<i>a) Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket fort?</i>							
Offentlig	0	12	63	26	100	932	89
Privat	0	14	66	20	100	211	86
Totalt kommunal verksamhet	0	12	63	25	100	1143	88
<i>b) Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket hårt?</i>							
Offentlig	1	16	58	25	100	928	83
Privat	3	21	57	19	100	211	76
Totalt kommunal verksamhet	1	17	58	24	100	1139	82
<i>c) Kräver Ditt arbete en för stor arbetsinsats?</i>							
Offentlig	1	20	54	25	100	926	79
Privat	5	30	49	16	100	210	65
Totalt kommunal verksamhet	2	22	53	23	100	1136	76
<i>d) Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?</i>							
Offentlig	5	36	39	20	100	929	59
Privat	3	20	42	35	100	211	77
Totalt kommunal verksamhet	4	33	40	23	100	1140	63
<i>e) Förekommer det ofta motstridiga krav i Ditt arbete?</i>							
Offentlig	3	33	51	13	100	921	64
Privat	9	39	45	7	100	208	52
Totalt kommunal verksamhet	4	34	50	12	100	1129	62
<i>f) Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?</i>							
Offentlig	0	14	57	29	100	927	86
Privat	1	14	47	38	100	210	85
Totalt kommunal verksamhet	0	14	55	31	100	1137	86
<i>g) Kräver Ditt arbete skicklighet?</i>							
Offentlig	0	3	31	66	100	929	97
Privat	0	3	41	56	100	211	97
Totalt kommunal verksamhet	0	3	33	64	100	1140	97
<i>h) Kräver Ditt arbete påhittighet?</i>							
Offentlig	0	2	25	73	100	932	98
Privat	0	3	40	57	100	211	97
Totalt kommunal verksamhet	0	2	28	70	100	1143	98
<i>i) Innebär Ditt arbete att man gör samma sak om och om igen?</i>							
Offentlig	2	19	48	31	100	929	79
Privat	2	20	48	30	100	210	78
Totalt kommunal verksamhet	2	19	48	31	100	1139	79
<i>j) Har Du frihet att bestämma hur Ditt arbete skall utföras?</i>							
Offentlig	1	4	35	60	100	929	95
Privat	2	8	36	54	100	210	90
Totalt kommunal verksamhet	1	5	35	59	100	1139	94
<i>k) Har Du frihet att bestämma vad som skall utföras i Ditt arbete?</i>							
Offentlig förvaltning	2	15	45	37	100	926	82
Privat	3	20	43	34	100	210	77
Totalt kommunal	2	16	45	37	100	1136	82

Frågorna som handlar om kontrollen över det egna arbetet är inte på samma sätt sektorsskiljande. Den enda större skillnaden gäller frågan om motstridiga krav i arbetet. Det är vanligare att det ofta eller ibland förekommer motstridiga krav bland dem som arbetar inom offentlig förvaltning (64 procent) jämfört med privat förvaltning (52 procent). Skillnaden mellan offentligt och privat kommunalt arbete är 12 procentenheter.

Att få lära sig nya saker i arbetet förekommer ibland eller ofta för 86 procent av den kommunala personalen. Andelen som anger att detta sker ofta är dock knappt tio procent större inom privat organiserad verksamhet (38 procent) jämfört med offentlig förvaltning (29 procent).

Nästan alla anger att deras arbete ibland eller ofta kräver skicklighet och påhittighet. Här förekommer skillnaden mellan offentligt och privat till den offentliga förvaltningens fördel: 66 procent inom offentlig förvaltning jämfört med 56 inom privat verksamhet anger att arbetet ofta kräver skicklighet. Frågan om arbetet kräver påhittighet särskiljer ännu mer: 73 procent anger att detta ofta förekommer inom offentligt organiserad kommunal verksamhet, emedan 57 anger att detta sker ofta inom privat organiserad kommunal verksamhet. Skillnaden mellan offentligt och privat är hela 16 procent.

Andelen som anger att arbetet är enformigt är närmare 80 procent och lika stor inom både offentligt och privat organiserat kommunalt arbete. Hela 30 procent anger att de ofta gör samma sak om och om igen. När det kommer till frågor om frihet att bestämma över det egna arbetets uppläggning och utförande är det en något större andel som anger denna typ av frihet inom det offentligt organiserade arbetet: 60 procent av dem med kommunalt arbete inom offentlig förvaltning har ofta frihet att bestämma hur arbetet skall utföras, mot 54 procent inom privat organiserad kommunal verksamhet.

I frågan om frihet över vad som skall utföras anger 37 procent bland de offentligt organiserade att de ofta har den friheten, och något färre, 34 procent, har ofta denna frihet inom privat organiserad kommunal verksamhet.

För att sammanfatta den initiala analysen av dessa resultat verkar det således som om belastning och stress är något mera utbredd inom

kommunala verksamheter i offentlig regi, samtidigt som fler upplever arbetet som innovativt och lärande, och har en något högre frihet i arbetet, särskilt när det gäller i att bestämma hur arbetet skall utföras.

Inom arbetslivsforskningen är man naturligtvis också intresserad av hur dessa påståenden - som är avsedda att beskriva stress, skicklighet, monotoni och frihet i arbetet - verkligen utgör separata faktorer. Påståendena har framgångsrikt använts i en rad studier för att undersöka förekomsten av stress, skicklighet, frihet (eller kontroll över arbetet) och monotoni. En motsvarande faktoranalys av påståendena enligt enkätens fråga 2, visar att dessa fyra arbetsrelaterade faktorer tydligt framträder även inom svenskt kommunalt arbetsliv (tabell 4).

Tabell 4: Latent stress, innovation, kontroll och lärande (faktorladdningar)

Fråga: Vad gäller beträffande just Ditt arbete?	Faktor 1: Stress/belastning	Faktor 2: Innovation	Faktor 3: Frihet/kontroll	Faktor 4: Lärande
Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket fort?	0,81	-0,01	-0,08	0,08
Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket hårt?	0,79	0,09	0,03	0,08
Kräver Ditt arbete en för stor arbetsinsats?	0,62	0,44	0,01	-0,10
Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	-0,50	-0,44	0,12	0,01
Kräver Ditt arbete påhittighet?	0,03	0,75	0,17	0,16
Kräver Ditt arbete skicklighet?	0,15	0,63	0,20	0,25
Förekommer det ofta motstridiga krav i Ditt arbete?	0,17	0,59	-0,33	-0,14
Har Du frihet att bestämma hur Ditt arbete skall utföras?	0,02	0,03	0,86	0,12
Har Du frihet att bestämma vad som skall utföras i Ditt arbete?	-0,09	0,07	0,86	0,03
Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?	0,15	-0,01	0,16	0,78
Innebär Ditt arbete att man gör samma sak om och om igen?	0,06	-0,18	0,00	-0,75
Andel förklarad varians (%)	18	16	16	12

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,71. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 62 procent.

Den faktor som framträder starkast i analysen rör frågorna om stress. Den som har ett arbete i vilket det krävs att man arbetar mycket fort, i det arbetet krävs det också att man arbetar mycket hårt, bidrar med en

för stor arbetsinsats, och eftersom tecknet är negativt, inte har tillräckligt med tid att hinna med arbetsuppgifterna. Faktorn sträcker sig således från arbetstagaren som inte känner denna stress till den som ofta känner denna stress.

Den andra faktorn som framträder i denna analys rör frågorna om färdighet (skill). För den inom det kommunala arbetslivet där arbetet kräver påhittighet, anger också att arbetet kräver skicklighet, men att det förekommer motstridiga krav i arbetet. Förekomsten av motstridiga krav är således nära förknippad med känslan av påhittighet och yrkesskicklighet i arbetet. Därför definieras faktorn som ett uttryck för innovativ förmåga. Den sträcker sig i en dimension från dem som inte har ett arbete som inte kräver innovativ förmåga, till dem som har ett sådant arbete.

Faktoranalysens tredje faktor återspeglar den varierande graden av frihet, eller kontroll över arbetets innehåll och uppläggning. Även här kan undersökningen falla tillbaka på en rad tidigare undersökningar där kontrollfaktorn verifierats. Faktorn representerar hela skalan av personal, från dem som inte har frihet eller kontroll över det egna arbetet till dem som har det.

Den fjärde arbetslivsfaktor som latent framträder bakom de manifesta frågorna i tabell 4 handlar om lärandet inom det kommunala arbetslivet. Att få lära sig nya saker i arbetet är starkt sammanbundet med att man har ett arbete där man *inte* gör samma sak om och om igen. Här finns således hela skalan representerad, från monotoni dvs. dem som inte har lärande i jobbet, till dem som har ett arbete som bygger på lärande och nya situationer.

Sammantaget så överensstämmer dessa faktorer med de resultat som framkommit vid ett flertal tidigare arbetslivsstudier. De olika faktorerna för socialt stöd, stress, innovation, kontroll och lärande kommer att utgöra grunden för den fortsatta analysen av relationer mellan dessa klassiska hörnstenar inom den empiriska arbetslivsforskningen och frågorna om demokrati och ledning inom kommunalt arbetsliv.

Vilka man kan prata med om arbetsförhållandena

Hittills har jag bara presenterat resultaten från fråga 1 och 2 i enkätundersökningen, vilka sedan början av 1990-talet finns replikerade genom en rad tidigare arbetslivsstudier. De arbetslivsfaktorer som tidigare verifierats i många av dessa studier framträder också på ett kraftfullt sätt bland personalen inom svenskt kommunalt arbetsliv. Eftersom föreliggande undersökning mera specifikt handlar om demokratins arbetsliv, har också en rad nya frågor konstruerats speciellt för denna undersökning.

Den första frågan som på detta sätt designats för undersökningen rör vem man pratar med om arbetslivsförhållandena. Syftet med frågan är att kunna fastställa vem eller vilka man främst talar med om förhållandena vid den egna arbetsplatsen. En förutsättning för att vi överhuvudtaget skall kunna tala om kommunal arbetsplatsdemokrati är att personalen pratar om arbetsförhållandena (Räftegård 1998). I den kommunala verksamheten finns det en rad olika företrädare man kan tala med utöver de som finns vid en icke-kommunal arbetsplats. Förutom kollegor, chefer, facket, skyddsombud och kunder, finns det även andra grupper som personalen inom kommunal verksamhet kan vända sig till. För de anställda inom kommunala verksamheter, oavsett om de drivs i offentlig eller privat regi, utgör exempelvis kommunledningens politiker och chefstjänstemän en länk till den kommunala demokratin som är unik för denna grupp. Om man ser i ett lite vidare perspektiv så är förutom brukarna av verksamheten, medborgarna allmänt i kommunen en viktig grupp att kunna vända sig till. En viktig fråga i studiet av demokratins arbetsliv är således vilka av alla dessa intressenter kommunal personal i offentlig och privat regi vänder sig till för att diskutera sina arbetsförhållanden.

Frågan som ställdes i enkäten lyder som följer: "Finns det någon/några Du pratar med om förhållandena vid din arbetsplats?" Som vi kan se i tabell 5 pratar nästan all personal (93 procent) inom kommunal verksamhet alltid eller för det mesta med sina närmaste kollegor om förhållandena på arbetsplatsen. Det finns ingen skillnad beroende på om man arbetar i privat eller offentlig regi. Att prata med sin närmaste chef är dock betydligt vanligare inom privat organiserad kom-

munal verksamhet (76 procent) än inom kommunal offentlig förvaltning (60 procent). Skillnaden mellan offentligt och privat är här hela 16 procentenheter. Bland den privat organiserade personalen talar också en större andel av personalen, 29 procent, alltid eller för det mesta med ledningen för verksamheten. Motsvarande andel inom offentlig förvaltning utgör 24 procent. Den offentligt organiserade personalen vänder sig till facket och vänner och bekanta i något större utsträckning i jämförelse med den privat organiserade verksamhetens personal.

Det mest slående i tabell 5 är dock att andelen som pratar med kommunens politiker- och tjänstemannaledning nästan är obefintlig. Mellan 98 och 99 procent talar aldrig eller för det mesta inte med en kommunpolitiker om förhållandena vid arbetsplatsen. Ingen av de tillfrågade säger sig *alltid* kunna prata med kommunledningen om arbetsförhållandena. Man skulle här kunna tänka sig att den offentligt organiserade personalen i högre grad pratade med kommunledningen om arbetsplatsförhållandena.

Skillnaderna mellan den offentligt och den privat organiserade personalen är dock obetydliga. Ändå är det denna grupp, kommunledningen, som ytterst är ansvariga för vad som görs vid den offentligt organiserade kommunala arbetsplatsen.

Tabell 5. Någon att prata med om arbetsförhållandena (procent)

Fråga: Finns det någon/några Du pratar med om förhållandena på din arbetsplats?							
Sektorstillhörighet/typ av förvaltning:	Nej, aldrig	Nej, för det mesta inte	Ja, för det mesta	Ja, alltid	Total	N	Andel Ja
<i>När det gäller förhållandena på arbetsplatsen pratar jag med...</i>							
<i>a) Mina närmaste kollegor</i>							
Offentlig	0	7	47	46	100	934	93
Privat	1	6	52	41	100	211	93
Totalt kommunal verksamhet	0	7	48	45	100	1145	93
<i>b) Min närmaste chef</i>							
Offentlig	3	37	48	12	100	925	60
Privat	7	17	55	21	100	210	76
Totalt kommunal verksamhet	4	33	50	13	100	1135	63
<i>c) Vänner och bekanta</i>							
Offentlig	15	51	26	7	100	921	33
Privat	20	53	20	7	100	209	27
Totalt kommunal verksamhet	16	52	25	7	100	1130	32
<i>d) Kommunpolitiker</i>							
Offentlig	79	19	2	0	100	923	2
Privat	89	10	1	0	100	209	1
Totalt kommunal verksamhet	81	17	2	0	100	1132	2
<i>e) Kommunala chefstjänstemän</i>							
Offentlig	70	26	4	0	100	924	4
Privat	84	14	1	0	100	208	1
Totalt kommunal verksamhet	72	24	4	0	100	1132	4
<i>f) Verksamhetens ledning</i>							
Offentlig	35	41	21	3	100	921	24
Privat	40	31	24	5	100	208	29
Totalt kommunal verksamhet	36	39	21	4	100	1129	25
<i>g) Brukarna av servicen</i>							
Offentlig	39	37	20	4	100	919	24
Privat	56	24	15	5	100	206	20
Totalt kommunal verksamhet	42	35	19	4	100	1125	23
<i>h) Medborgare allmänt i kommunen</i>							
Offentlig	61	34	5	0	100	921	5
Privat	82	16	2	0	100	209	2
Totalt kommunal verksamhet	65	31	4	0	100	1130	4
<i>i) Facklig representant</i>							
Offentlig	25	45	27	3	100	922	30
Privat	43	31	21	5	100	208	26
Totalt kommunal verksamhet	28	43	26	3	100	1130	29
<i>j) Skyddsombud</i>							
Offentlig	29	44	24	3	100	917	27
Privat	44	27	23	6	100	208	29
Totalt kommunal verksamhet	32	40	24	4	100	1125	28

Även den grupp som ytterst finansierar mycket av den kommunala verksamheten, nämligen medborgaren, pratar personalen sällan med. I en jämförelse med den lilla kontakt personalen har med kommunledningen, pratar likafullt en större andel faktiskt med medborgarna direkt, särskilt inom offentligt organiserad verksamhet.

En fortsatt analys visar att det underliggande mönster i s.k. pratkontakter om arbetsförhållandena inom den kommunala sektorn utgörs av fyra olika delar (tabell 6). Den faktor som framträder starkast i denna analys rör kontakterna med kommunledningen: som vi kunde se i tabell 5 utgörs denna dimension nästan enbart av det faktum att nästan alla i undersökningen *inte* pratar med kommunledningen om arbetsförhållandena.

Tabell 6. Grupper att prata med om arbetsförhållanden (faktorladdningar)

Fråga: Finns det någon/några Du pratar med om förhållandena på din arbetsplats?	Faktor 1: Kommunledningen	Faktor 2: Valda ombud	Faktor 3: Yttre nätverk	Faktor 4: Inre nätverk
Kommunala cheftjänstemän	0,83	0,13	0,16	-0,04
Kommunpolitiker	0,81	0,13	0,12	-0,06
Verksamhetens ledning	0,66	0,07	-0,06	0,31
Facklig representant	0,15	0,89	0,09	0,06
Skyddsombud	0,11	0,89	0,01	0,12
Vänner och bekanta	-0,08	0,08	0,72	-0,11
Medborgare allmänt i kommunen	0,41	0,06	0,67	0,10
Brukarna av servicen	0,22	-0,07	0,50	0,46
Mina närmaste kollegor	-0,16	0,25	0,12	0,74
Min närmaste chef	0,33	-0,05	-0,35	0,61
Andel förklarad varians (%)	22	17	14	13

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,68. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 66 procent.

En andra separat dimension för prat utgörs av valda ombud vid arbetsplatsen: den som talar med fackombudet har också angett att han eller hon talar med skyddsombudet om arbetsförhållandena. En tredje grupp för prat om arbetsförhållandena utgörs av ett yttre nätverk av medborgare, brukare samt vänner och bekanta: dvs. den arbetstagare som talar med medborgare allmänt i kommunen, talar också med

vänner och bekanta samt brukarna av servicen. En fjärde typ av pratande om arbetsförhållandena sker inom verksamhetens inre nätverk med den närmsta chefen och kollegorna vid den egna arbetsplatsen.

Man kan således säga att det finns fyra olika grupper man talar med i det kommunala arbetslivet. Den första gruppen avser det inre nätverket bestående av kollegor och närmaste chef: här talar man ofta om arbetsförhållandena, och att tala med närmaste chef är vanligare inom den privat organiserade verksamheten. Den andra gruppen utgör det yttre nätverket bestående av brukare, vänner och bekanta samt medborgare i allmänhet: mest talar man med vänner och bekanta följt av brukarna av servicen. Här finns en klar tendens till att offentligt anställda pratar mer med denna grupp om förhållandena i jämförelse med den privat organiserade verksamheten. Den tredje gruppen är valda ombudsmän för fackförening och arbetskydd pratar knappt en tredjedel med om arbetsförhållandena. Här finns inga skillnader mellan offentligt och privat.

Det som förenar de kommunala arbetstagarna i förhållande till den fjärde gruppen är att den tillhör kommunledningen dvs. kommunpolitikerna, kommunala chefs tjänstemän samt verksamhetens ledning. Den som pratar med verksamhetens ledning om arbetsförhållandena pratar också med politikerna och tjänstemännen. Det anmärkningsvärda med denna typ av personalprat är att nästan ingen angett att de pratar med kommunledningen om arbetsförhållandena. Betyder det faktum att nästan ingen inom den kommunala personalen pratar med kommunledningen om arbetsförhållandena, att det inte finns några allvarliga problem att prata om? Eller är det ett allvarligt hot mot demokratin och den kommunala demokratiska processen att det nästan helt saknas kommunikation mellan arbetstagarna och kommunledningen när det gäller frågor som rör förhållandena vid den kommunala arbetsplatsen?

Vad man känner speciell oro inför på jobbet

Ett sätt att få svar på denna fråga om kommunikationslöshetens berättigande, är naturligtvis att undersöka vilka problem och vilken oro som finns inom kommunalt arbetsliv. Om oron är svag, så faller det ju sig ganska naturligt att pratet med kommunledningen inte är omfattande. Om oron däremot är stark, så är avsaknaden av samtal med kommunledningen om arbetsförhållandena mer alarmerande: låt oss därför gå vidare i undersökningen med en presentation av resultaten för enkätfrågan om vad man känner speciell oro för inom kommunalt arbetsliv.

Frågan om oro ställdes så här (fråga 19 i enkäten): "Händelser och förändringar kan inträffa på arbetet. Finns det något som Du känner speciell oro inför?" Tyvärr visar resultaten från denna fråga att möjligheterna till kontakt mellan personalen och ledningen för den kommunala verksamheten måste öka i omfattning. Bland de tillfrågade uppger en majoritet av de tillfrågade, hela 55 procent att man känner en speciell oro i arbetet (tabell 7).

Går vi vidare nedåt i tabell 7 kan vi se att skillnaden mellan den offentligt och privat organiserade verksamheten är stor. Bland de privat anställda inom kommunala verksamheter anger endast 38 procent att de känner en sådan speciell oro. Bland de offentliganställda är det närmare 60 procent som känner oro inför händelser och förändringar i arbetet. Trots denna stora andel som känner oro vid en offentlig kommunal arbetsplats är det mindre än fem procent som faktiskt pratar med personer i politiker- och tjänstemannaledningen om arbetsförhållandena vid den egna arbetsplatsen.

Tabell 7. Oro inför händelser och förändringar vid arbetsplatsen (procent)

Fråga: Händelser och förändringar kan inträffa på arbetet.			
Finns det något som Du känner speciell oro inför?			
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Ja	Nej	Total
Offentlig	59	41	100
Privat	38	62	100
Totalt kommunal verksamhet	55	45	100

Följdfråga: Om Ja, vilka av följande saker känner Du speciell oro inför? (Flera sätt kunde anges)	Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning:		
	Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Att framföra kritik i offentliga sammanhang	19	24	20
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	28	40	29
Att göra misstag så att någon annan skadas	33	48	35
Att arbetsplatsen flyttar till annan ort	4	12	6
Varsel om uppsägning eller permittering	25	36	27
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande	11	20	12
Omorganisation på arbetsplatsen	35	25	34
Hot/mobbing/kränkande behandling	22	15	21
Att ny teknik införs på arbetsplatsen	4	2	4
Nedskärningar i verksamheten	67	41	64
Förkortad arbetstid/tidsbegränsning	7	6	7
Total, N	557-559	79-80	637-639

En allmän rekommendation mot bakgrund av denna paradoxala situation i kontakten mellan ledning och personal, särskilt inom den kommunalt offentligt organiserade verksamheten som kommunledningen är direkt ansvarig för, är att på olika sätt förbättra kontakterna mellan kommunledningen och den offentligt anställda personalen.

Vad är det då man känner speciell oro inför inom det kommunala arbetet? På följdfrågan "Om Ja, vilka saker känner Du speciell oro inför?" kunde respondenten ta ställning till förekomsten av ett antal olika typer av orosmoment i arbetslivet.

Den oro som flest angett rör rädslan för "nedskärningar i verksamheten". Hela 64 procent av de som svarat att de är oroliga anger oro för att ledningen skall skära ned. Att drabbas av 1990-talets stora managementinnovation, inom organisationsforskning populärt kallad down-sizing, lean production, och inom förvaltning och statsvetenskap benämnd New Public Management (Bäck 2000) eller Public Ma-

nagement Reform (Wise & Szűcs 1996) ger många anställda inom den kommunala verksamheten en malande oro i arbetet. Tittar vi vidare i tabell 7 ser vi att denna oro framförallt berör stora skaror av de of-fentliganställda (två tredjedelar), men också bland de privatanställda är många (41 procent) oroliga för att verksamheten skall drabbas av nedskärningar. En annan stor oro utgörs av "att göra misstag så att någon annan skadas". Denna oro anges av 35 procent av dem som känner speciell oro. Andelen angett denna typ av oro är störst inom kommunal verksamhet i privat regi (48 procent).

En oro som också drabbar många är rädslan för omorganisation på arbetsplatsen (34 procent). Denna oro är mindre frekvent bland de privat anställda (25 procent). Den minsta oron - under 10 procent - rör oron för införandet av ny teknik på arbetsplatsen, att arbetstiden förkortas, eller det mindre troliga när det gäller kommunal verksamhet, att den tvingas flytta till annan ort.

I syfte att liksom i den tidigare analysen reducera de enskilda enkätfrågorna till ett mindre antal olika faktorer inom det kommunala arbetet, kan fyra olika latenta orosmoment i arbetet skönjas. En första källa till oro rör skaderisken i arbetet: den som är orolig för att drabbas av olycksfall eller sjukdom i arbetet, är också med stor sannolikhet orolig för att han eller hon gör misstag så att andra skadas, samt är orolig för miljöfarliga ämnen (tabell 8).

En andra faktor rör oron för avveckling. Den som är orolig för var-sel om uppsägning, är också med stor sannolikhet också orolig för nedskärningar, och till viss del dessutom orolig att arbetsplatsen flyttar till annan ort. Ett tredje orosmoment ser ut att handla om oron för förnyelse och modernisering av arbetsplatsen. Införandet av ny teknik är starkt sammanflätat med oron för omorganisation. Även oron för hot, mobbing och kränkande behandling hänger samman med denna förnyelseoro. Den fjärde grunden till oro berör en den arbetets demo-kratiska potential. Oro för att framföra kritik i offentliga sammanhang hänger starkt samman med oron för att drabbas av sanktioner, som att arbetstiden kommer att begränsas. Denna oro kallas därför för "demo-kratiskanktion" i tabell 8.

Tabell 8. Typer av oro i arbetet (faktorladdningar)

Om Ja, vilka av följande saker känner Du speciell oro inför? (Flera sätt kunde anges)	Faktor 1: Skada	Faktor 2: Avveckling	Faktor 3: Förnyelse	Faktor 4: Demokratisanktion
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	0,72	-0,01	0,02	0,12
Att göra misstag så att någon annan skadas	0,66	-0,02	0,05	0,04
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande	0,60	-0,05	0,07	-0,19
Varsel om uppsägning eller permittering	0,08	0,75	0,02	0,09
Nedskärningar i verksamheten	-0,37	0,64	0,00	-0,09
Att arbetsplatsen flyttar till annan ort	0,35	0,40	0,39	0,04
Att ny teknik införs på arbetsplatsen	0,07	-0,14	0,59	0,04
Omorganisation på arbetsplatsen	-0,18	0,40	0,58	-0,16
Hot/mobbing/kränkande behandling	0,19	0,07	0,46	0,27
Att framföra kritik i offentliga sammanhang	-0,12	-0,08	0,21	0,84
Förkortad arbetstid/tidsbegränsning	0,17	0,45	-0,34	0,55
Andel förklarad varians (%)	15	14	11	11

Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,60. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 51 procent.

Viktiga förklaringsfaktorer

En första analys av vilka individuella eller organisatoriska omständigheter som bäst förklarar skillnader i exempelvis socialt stöd, oro, eller till vem/vilka man vänder sig för att tala om arbetsförhållanden, visar att dessa olika arbetslivsfaktorer ofta är mycket kontextberoende och knutna till de unika förhållandena som rör den egna arbetsplatsen. Hela 26 procent av variansen för den latent variabeln för frågorna om socialt stöd förklaras av att man arbetar vid just den egna arbetsplatsen. Oro för att råka ut för skada förklaras till nästan 40 procent av den egna arbetsplatsens speciella karaktär.

En andra viktig förklaringsfaktor är genomgående kommuntillhörighet. Skillnader i exempelvis socialt stöd har således till ganska stor del att göra med inte bara vilken arbetsplats man arbetar vid, utan också i vilken kommun man arbetar. Särskilt viktig blir kommuntillhörighet som förklaringsfaktor när det gäller skillnader i socialt stöd, innovativitet, oro för skada och omorganisation, samt huruvida man pratar med ledningen om arbetsförhållandena vid den egna arbets-

platsen. Till viss del kan också skillnaderna förklaras av regiontillhörighet (länsindelning). I många fall finns också signifikanta skillnader mellan personal beroende på om man arbetar inom offentlig sektor eller ej.

Tabell 9. Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians)

Faktorer samband med arbets- och ledningsorganisation	Arbetsplats	Storleksklass	Bransch	Sektor	Juridisk form	Kommun	Region
Faktor							
Socialt stöd	0,26***	0,02***	0,05***	0,01**	0,02***	0,11***	0,07***
Belastning	0,20***	0,01***	0,06***	0,01***	0,02***	0,08***	0,03*
Innovativitet	0,30***	0,00	0,17***	0,03***	0,04***	0,13***	0,05***
Kontroll	0,19***	0,02***	0,07***	0,00	0,02***	0,07***	0,03***
Lärande	0,22***	0,00	0,07***	0,01**	0,01*	0,08***	0,05***
<i>Orosmoment:</i>							
Skada	0,37***	0,00	0,23***	0,03***	0,04***	0,15***	0,06***
Avveckling	0,29***	0,02***	0,08***	0,02	0,01	0,16***	0,07***
Förnyelse	0,21**	0,00	0,04**	0,00	0,01	0,10***	0,04
Demokratisanktion	0,19	0,02	0,03*	0,00	0,01	0,03**	0,05**
<i>Pratar med om arbetsförhållanden:</i>							
Ledningen	0,23***	0,01*	0,08***	0,00	0,00	0,11***	0,08***
Ombud	0,26***	0,01**	0,04***	0,00	0,02*	0,08***	0,03***
Yttre nätverk	0,25***	0,01*	0,09***	0,03***	0,04***	0,09***	0,05***
Inre nätverk	0,16***	0,01**	0,02***	0,00	0,01*	0,05**	0,04**

*** $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

** $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

* $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Att man arbetar inom en viss typ av verksamhet eller bransch har framförallt betydelse för i vilken utsträckning man utnyttjar innovativ förmåga i arbetet, samt i vilken omfattning man oroas för skada.

En mer utförlig analys av skillnaderna mellan personal i olika s.k. kommunala branscher visar att det framförallt är inom grund- och gymnasieskola som innovativ förmåga bedöms som en viktig egenhet i arbetet. Oro för skada är vanligast bland dem som arbetar vid elverk, värmeverk, reningsverk och vattenverk, men även inom s.k. mjuka kommunala verksamheter såsom hemtjänst och hem för vård

och boende är fler än genomsnittet oroliga för att drabbas av skada i arbetet. Av utrymmesskäl presenteras i denna rapport ingen tabell. Dessa analyser av skillnader mellan olika grupper av personal kommer att presenteras mera utförligt i kommande bok.

I regel visar de individbaserade förklaringsfaktorerna en mycket svagare förklaringskraft. Även om sambanden många gånger är statistiskt signifikanta, är förklaringskraften ofta låg. Utbildningsgrad utgör den relativt sett starkaste förklaringsfaktorn. Särskilt viktig är utbildningsnivån bland personalen när det gäller att förklara skillnader i innovativ förmåga, lärande och oro för skada.

Tabell 10. Individbaserade förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med individ egenskaper	Kön	Arbetsledare	Heltid/deltid	Dagtid/kvällar/helger	Kom-mun-medlem	Utl.med-borgare	Ålder	Utbildning	In-komst	Sjuk-från-varo
Faktor										
Socialt stöd	0,01**	0,00	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,00	0,00	0,01**
Belastning	0,01**	0,01***	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,02***	0,01***	0,01**	0,00
Innovativitet	0,01***	0,01***	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,01**	0,13***	0,03***	0,00
Kontroll	0,00	0,01***	0,01**	0,01***	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,00	0,00
Lärande	0,00	0,03***	0,01**	0,00	0,00	0,01**	0,01**	0,05***	0,03***	0,00
<i>Orosmoment:</i>										
Skada	0,06***	0,00	0,00	0,02***	0,00	0,01**	0,00	0,10***	0,01*	0,00
Avveckling	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,02***	0,03***	0,02***	0,00
Förnyelse	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02***	0,00	0,00	0,02***
Sanktion	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,01**
<i>Pratar med om arbetsförhållanden:</i>										
Ledningen	0,01***	0,05***	0,01*	0,00	0,01*	0,01***	0,04***	0,00	0,02***	0,01*
Ombud	0,00	0,01**	0,01**	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,00	0,00	0,01**
Yttre nätverk	0,00	0,00	0,00	0,01*	0,01**	0,00	0,01***	0,04***	0,01*	0,01*
Inre nätverk	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

*** $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

** $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

* $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

En fortsatt analys av skillnader mellan olika grupper visar att det är bland de högskoleutbildade som kraven på innovativ förmåga högst. Detta stämmer också med analysen ovan, som visade att innovativ förmåga främst krävdes av personal inom skola och vård. De som

oroas mest av skada är de lågutbildade, dvs. de som enbart gått grundskola. Könen har framförallt betydelse för att förklara skillnader i oro för skada. Bland dem som oroas för skada överväger här männen. I anslutning till analysen ovan kan man således dra slutsatsen att det är lågutbildade män vid värme-, vatten-, el-, och reningsverk som till största del oroar sig för skada.

Att ha en arbetsledande funktion har störst betydelse när det kommer till att tala med ledningen om arbetsförhållandena. Ålder har betydelse framförallt när det gäller kontakterna med ledningen i samtal om arbetsförhållandena. Fortsatt analys visar att det är personer över 50 år och arbetsledare som talar med ledningen om arbetsförhållandena. Att arbeta dagtid eller kvällstid har viss betydelse för i vilken omfattning man oroas av skada. Sjukfrånvaro har viss betydelse för hur orolig man är för att inte hinna med vid förnyelse eller drabbas av sanktioner.

Ledarskapet över den egna verksamheten och i kommunledningen

Den offentliga sektorns ledning och organisation har allt mer ställts i fokus i debatten tillsammans med forskningen om den stressrelaterade ohälsans orsaker i arbetslivet. Personal arbetande inom kommunala kärnverksamheter som vård, skola och omsorg uppvisar idag de allra högsta ohälsotalen i en samlad översikt av svenskt arbetsliv. En starkt bidragande orsak till denna utveckling anses bero på den offentliga sektorns speciella karaktär med dess inslag av politisk styrning. Trots detta visar samma översikt att forskningen om kommunal personal och dess bedömning av arbets- och verksamhetsledning är närmast obefintlig (Ds 2000:54).

I denna undersökning har två frågebatterier ställts till personalen vid kommunalt inriktade verksamheter anser om det kommunala ledarskapet. Det första behandlar personalens bedömning av den närmaste chefens ledarskap eller chefskap vid den egna arbetsplatsen. I det andra frågebatteriet ställs frågor om kommunledningens ledarskap för samma typ av verksamhet som man själv arbetar inom. Även om själva uppläggningen med en uppdelning av frågorna om närmaste chef och verksamhetsledning är ny, kommer de olika frågealternativen ursprungligen från arbetslivsforskaren Jan Wallenbergs undersökning om kommunalt arbetsliv i Stockholms stad (Wallenberg 1997).

Den närmaste chefens ledarskap

För att få svar på den första ledarskapsfrågan om bedömningen av arbetsledningen, dvs. den närmaste chefens ledarskap eller chefskap över den egna arbetsplatsen, ställdes följande fråga: "Hur anser Du att följande påståenden stämmer/inte stämmer vad gäller Din närmaste chef?"

Resultaten i tabell 11 visar att den egenskap som den största andelen av den kommunala personalen ser hos sin närmaste chef är tillit. Hela 86 procent av de tillfrågade anger att den närmaste chefen litar på sina medarbetare och sin personal. Jämförelsen mellan privat och offentligt anställda visar att denna tillit är större inom den offentligt organiserade verksamheten (87 procent), jämfört med privat organiserad verksamhet (81 procent). Inte långt efter egenskapen tillit kommer chefens kamratlighet: 83 procent anger att deras närmaste chef är kamratlig. Inom privat organiserad verksamhet anger en ännu större andel, nästan 90 procent att chefen är kamratlig. Att den närmaste chefen är hänsynsfull kommer på tredje plats: detta anger 76 procent stämmer helt eller delvis in på deras egen närmaste chef. Att chefen är demokratisk tycker nästan lika många.

Bland de olika egenskaperna vi frågade om är det således vad man kan kalla den mjuka sidan av ledarskapet som den största andelen av de tillfrågade tycker stämmer in helt eller delvis på den närmaste chefens arbetsledning. De ledaregenskaper som ofta förknippas med hårda nypor och kontroll förekommer allra minst enligt tabell 11. Endast 50 procent i undersökningen anger att det stämmer delvis eller helt och hållet att deras närmaste chef följer och kontrollerar arbetet nog. Andelen som anger att detta stämmer helt och hållet är mycket liten och uppgår till bara två procent. Här finns dock en stor skillnad mellan de offentligt och privat anställda. Inom den privat organiserade verksamheten anger hela 67 procent att närmsta chefen kontrollerar arbetet nog. Inom offentligt organiserad verksamhet utgör motsvarande grupp 46 procent. Det skiljer sålunda 21 procentandelar mellan offentlig- och privatanställda i frågan av den närmaste chefens kontroll över arbetet.

Tabell 11. Frågor om den närmaste chefens ledarskap (procent)

Fråga: Hur anser Du att följande påstående stämmer/inte stämmer vad gäller Din närmaste chef?								
Sektor/ typ av förvaltning	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Vet ej	Total	N	Andel Stämmer
<i>Min närmaste chef...</i>								
<i>a) Driver på utvecklingen</i>								
Offentlig	8	22	43	24	3	100	927	67
Privat	7	17	45	29	2	100	211	74
Totalt kommunal verksamhet	8	21	44	25	2	100	1138	69
<i>b) Prövar och experimenterar</i>								
Offentlig	13	32	37	14	4	100	921	51
Privat	5	22	46	25	2	100	211	71
Totalt kommunal verksamhet	11	31	39	16	3	100	1132	55
<i>c) Har idéer om förändring och utveckling</i>								
Offentlig	8	20	45	24	3	100	925	69
Privat	4	16	44	34	2	100	209	78
Totalt kommunal verksamhet	7	20	45	25	3	100	1134	70
<i>d) Är kamratlig</i>								
Offentlig	4	12	41	41	2	100	922	82
Privat	4	8	31	57	0	100	211	88
Totalt kommunal verksamhet	4	11	39	44	2	100	1133	83
<i>e) Litar på medarbetare/personal</i>								
Offentlig	2	7	37	50	4	100	931	87
Privat	7	9	24	57	3	100	211	81
Totalt kommunal verksamhet	3	7	35	51	4	100	1142	86
<i>f) Är hänsynsfull</i>								
Offentlig	5	17	41	35	2	100	927	76
Privat	6	13	37	41	3	100	208	78
Totalt kommunal verksamhet	5	17	40	36	2	100	1135	76
<i>g) Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter</i>								
Offentlig	12	25	40	21	2	100	926	61
Privat	9	21	43	27	0	100	209	70
Totalt kommunal verksamhet	11	24	41	23	1	100	1135	64
<i>h) Följer och kontrollerar arbetet noga</i>								
Offentlig	16	35	37	9	3	100	929	46
Privat	8	24	51	16	1	100	210	67
Totalt kommunal verksamhet	15	33	40	10	2	100	1139	50
<i>i) Anger klara och tydliga mål</i>								
Offentlig	14	28	39	18	1	100	927	57
Privat	8	25	42	24	1	100	210	66
Totalt kommunal verksamhet	13	28	39	19	1	100	1137	58
<i>j) Är demokratisk</i>								
Offentlig	6	14	45	30	5	100	927	75
Privat	7	13	37	37	6	100	209	74
Totalt kommunal verksamhet	6	14	43	32	5	100	1136	75

Samtidigt kan vi se att chefen vid privat organiserade arbetsplatser enligt de anställda prövar och experimenterar i mycket högre grad. För 71 procent av personalen inom privat kommunal verksamhet stämmer det helt eller delvis att chefen vid arbetsplatsen prövar och experimenterar. Inom offentlig kommunal förvaltning anger 51 procent av personalen att så är fallet. Den offentliga arbetsledningen är också något sämre på att ange klara och tydliga mål, att ge klara direktiv om ansvar och befogenheter, att driva på utvecklingen och att ha idéer om förändring. Skillnaden mellan offentlig- och privatanställda är mellan 7 och 9 procentenheter.

Vilka dimensioner finns då latent vad gäller den närmaste chefens ledarskap inom kommunalt inriktade verksamheter? En analys av möjliga bakomliggande faktorer ger vid handen att personalen vid de undersökta kommunala verksamheterna tenderar att se två olika dimensioner i närmaste chefens ledarskap (tabell 12).

Tabell 12. Underliggande arbetsledningsfaktorer (faktorladdningar)

	Faktor 1	Faktor 2
	Hårt	Mjukt
Min närmaste chef...	ledarskap	ledarskap
Driver på utvecklingen	0,88	0,16
Har idéer om förändring och utveckling	0,86	0,14
Prövar och experimenterar	0,85	0,06
Anger klara och tydliga mål	0,67	0,48
Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	0,59	0,56
Följer och kontrollerar arbetet noga	0,58	0,35
Är hänsynsfull	0,21	0,87
Är kamratlig	0,12	0,84
Litar på medarbetare/personal	0,13	0,82
Är demokratisk	0,29	0,80
Andel förklarad varians (%)	36	34

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,88. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 70 procent. Kategorin "vet ej" är inte med i analysen, då värdet för vet ej inte med säkerhet kan rangordnas.

Till den första dimensionen hör vad man kan kalla ledarskapets hårda sida, då den inkluderar egenskaper som att driva på utvecklingen, ha idéer om förändring och utveckling, att pröva och experimentera, men också att ange klara och tydliga mål, följa och kontrollera arbetet

noga, samt att ge klara direktiv om ansvar och befogenheter. Resultatet innebär att faktorn för det hårda ledarskapet sträcker sig från personalen som inte har en sådan chef i verksamheten, till personalen som har en sådan chef. Den andra faktorn i ledarskapet hos chefen närmast personalen utgörs av vad man kan kalla mjuka ledaregenskaper. Arbetstagaren som har en chef som han eller hon tycker är hänsynsfull, tenderar också att uppfatta att chefen litar på personalen, samt att chefen är kamratlig och demokratisk.

De båda faktorerna är dock inte helt disparata. Som kan ses i tabell 12, är den överbryggande egenskap som finns företrädd i båda dessa chefs- eller ledarskapsdimensioner rör chefens förmåga att ge klara direktiv om ansvar och befogenheter. Denna egenskap gäller för både den mjuka och den hårda sidan av ledarskapet vid den egna arbetsplatsen.

Kommunledningens ledarskap

Den grupp av personer som ytterst ansvarar för den kommunala verksamheten vare sig den drivs i offentlig eller privat regi inför invånarna och skattebetalarna i kommunen är naturligtvis kommunledningen. Vem och vilka som ingår i kommunledningen är förstas en definitionsfråga. I denna undersökning utgörs kommunledningen av de politiker och tjänstemän som ansvarar för den typ av verksamhet som de medverkande i undersökningen arbetar inom. Det kan således röra sig både om av den av kommunfullmäktige tillsatta kommunstyrelsens politiker, politiker i den nämnd som ansvarar för exempelvis skol- och utbildningsfrågor, samt kommunens ledande tjänstemän inom området, exempelvis skolchefen och kommundirektören. Eftersom det i vare fall är svårt att avgöra vem/vilka det gäller ställdes frågan så här: "Hur anser Du att följande påstående generellt stämmer in på kommunledningen som oftast ansvarar för den verksamhet Du arbetar inom kommunen?"

Vad som först och främst måste sägas är att relativt många inte vet hur kommunledningen är avseende vissa av ledaregenskaperna vi frågat efter. Detta gäller framförallt de s.k. mjuka egenskaperna, där

nästan hälften svarat att de faktiskt inte vet (tabell 13). I analysen av personalens syn på den närmaste chefens ledarskap var det som vi kunde se de s.k. mjuka egenskaperna - tillit, kamratskap, hänsynsfullhet och demokratisk - som störst andel i undersökningen tyckte stämde väl in på den egna chefen. När den kommunala personalen skall beskriva kommunledningens ledarskap framträder den motsatta bilden. Att kommunledningen följer och kontrollerar arbetet nogt anges av den största andelen svarande för frågan om kommunledningens ledarskap (51 procent).

Skillnaden mellan offentligt och privat anställda är också allra störst i denna fråga: 33 procent av de privatanställda inom verksamhet med kommunal inriktning anger att kommunledningen följer och nogt kontrollerar arbetet, emedan 55 procent av de offentliganställda tycker det.

Näst störst stöd får påståendet att kommunledningen prövar och experimenterar (46 procent), följt av att den driver på utvecklingen (45 procent), att den anger klara och tydliga mål (44 procent) och ger klara och tydliga direktiv (42 procent). Skillnaderna mellan privat och offentligt anställd personal finns framförallt i att en betydligt mindre andel inom det privata instämmer i att kommunledningens mål och direktiv är klara. Det verkar således som om det finns ett problem med den politiska styrningen av entreprenad- och beställar/utförarorganisationen.

Tabell 13. Frågor om kommunledningens ledarskap (procent)

Fråga: Hur anser Du att följande påstående generellt stämmer in på kommunledningen som oftast ansvarar för den typ av verksamhet Du arbetar inom kommunen?								
Sektor/ typ av förvaltning	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Vet ej	Total	N	Andel Stämmer
<i>Politikerna och tjänstemännen som ofta ansvarar för den typ av verksamhet jag arbetar inom i kommunen...</i>								
<i>a) Driver på utvecklingen</i>								
Offentlig	7	29	32	13	19	100	904	45
Privat	2	17	29	15	37	100	196	44
Totalt kommunal verksamhet	6	26	31	14	23	100	1100	45
<i>b) Prövar och experimenterar</i>								
Offentlig	9	23	31	15	22	100	903	46
Privat	3	13	29	15	40	100	195	44
Totalt kommunal verksamhet	8	21	31	15	25	100	1098	46
<i>c) Har idéer om förändring och utveckling</i>								
Offentlig	11	31	25	14	19	100	902	39
Privat	3	18	25	14	40	100	195	39
Totalt kommunal verksamhet	9	29	25	14	23	100	1097	39
<i>d) Är kamratlig</i>								
Offentlig	2	16	20	19	43	100	903	39
Privat	4	14	13	15	54	100	195	28
Totalt kommunal verksamhet	2	16	18	19	45	100	1098	37
<i>e) Litar på medarbetare/personal</i>								
Offentlig	7	30	15	10	38	100	904	25
Privat	8	22	9	6	55	100	193	15
Totalt kommunal verksamhet	7	28	14	9	42	100	1097	23
<i>f) Är hänsynsfull</i>								
Offentlig	1	17	21	19	42	100	901	40
Privat	5	13	13	9	60	100	195	22
Totalt kommunal verksamhet	2	16	20	17	45	100	1096	37
<i>g) Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter</i>								
Offentlig	4	20	26	19	31	100	902	45
Privat	4	18	14	12	52	100	195	26
Totalt kommunal verksamhet	4	20	24	18	34	100	1097	42
<i>h) Följer och kontrollerar arbetet noga</i>								
Offentlig	1	12	29	26	32	100	902	55
Privat	2	13	20	13	52	100	195	33
Totalt kommunal verksamhet	1	12	28	23	36	100	1097	51
<i>i) Anger klara och tydliga mål</i>								
Offentlig	4	26	26	20	24	100	903	46
Privat	6	12	21	14	47	100	194	35
Totalt kommunal verksamhet	5	23	25	19	28	100	1097	44
<i>j) Är demokratisk</i>								
Offentlig	3	24	20	14	39	100	899	34
Privat	4	19	15	6	56	100	194	21
Totalt kommunal verksamhet	3	23	19	13	42	100	1093	32

Den egenskap som den minsta andelen personal i undersökningen angett stämmer in på den egna kommunledningen gäller tilliten till personalen. Totalt anger endast 23 procent att kommunledningen litar på personalen i verksamheten. Detta gäller särskilt för den privat organiserade verksamheten: endast 15 procent anger att kommunledningen litar på personalen. Här måste dock tilläggas att många av naturliga skäl svarat att de helt enkelt inte vet. Detta säger också något om direkt kommunikation och personlig kontakt mellan ledningen för verksamheten i kommunen och personalen som arbetar i verksamheten: kontaktytorna verkar vara små.

Den näst minst omfattande egenskapen hos kommunledningen enligt personalen är att den är demokratisk. Endast 32 procent av de tillfrågade menar att detta påstående stämmer helt eller åtminstone delvis. Inom den offentliga förvaltningens domän anger en större andel, 34 procent, att kommunledningen är helt eller delvis demokratisk. Den offentliga förvaltningens närhet till kommunledningen verkar således ge utslag i en mera positiv personalbedömning av kommunledningen. Som ytterliggare stöd för detta kan vi i tabell 13 se att personalen inom offentlig förvaltning i större utsträckning anger att kommunledningen är hänsynsfull och kamratlig. En del av dessa skillnader i tabell 13 uppstår dock bara av det enkla faktum att privatanställd personal helt enkelt inte vet.

Trots att kommunledningens mjuka ledaregenskaper skattas högre bland de offentliganställda inom kommunalt inriktad verksamhet, är det dock slående hur det är de s.k. hårda ledaregenskaperna som dominerar när den kommunala personalen bedömer kommunledningens ledarskap: endast en liten andel upplever kommunledningen som demokratisk, kamratlig eller särskilt hänsynsfull. Dessa resultat förstärker bilden av bristande på kontakt mellan kommunledning och personal som framträder starkt redan i föregående kapitel.

Hur faller då en analys ut av möjligheten att reducera frågorna om kommunledningens ledaregenskaper till ett mindre antal ledarskapsfaktorer? Den tydliga uppdelning mellan hårda och mjuka ledaregenskaper som vi kunde se i personalens bedömning av verksamhetens närmaste chef, uppkommer inte när motsvarande analys prövas för frågorna om kommunledningens ledarskap (tabell 14).

Tabell 14. Latenta kommunledningsfaktorer (faktorladdningar)

	Faktor 1: Besluts- fattarroll	Faktor 2: Förnyar- roll
<i>Politikerna och tjänstemännen som ofta ansvarar för den typ av verksamhet jag arbetar inom i kommunen...</i>		
Är hänsynsfulla	0,87	-0,02
Litar på medarbetare/personal	0,83	0,01
Är demokratisk	0,82	0,11
Är kamratlig	0,81	0,03
Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	0,73	0,38
Anger klara och tydliga mål	0,67	0,44
Följer och kontrollerar arbetet noga	0,58	0,41
Har idéer om förändring och utveckling	0,06	0,89
Prövar och experimenterar	0,01	0,86
Driver på utvecklingen	0,22	0,82
Andel förklarad varians (%)	42	27

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,85. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 69 procent. Kategorin "vet ej" är inte med i analysen, då värdet för vet ej inte med säkerhet kan rangordnas.

Den första dimension som framträder i en faktoranalys av personalens bedömning av kommunledningens olika ledaregenskaper ger en mer diffus bild av kommunledningen som en slags allmän beslutsfattare, emedan alla de påståenden om egenskaper som handlar om kommunledningens roll som förnyare representerar en egen andra dimension. Att se kommunledningen som den som driver på utvecklingen, är starkt sammanfallande med att uppfatta kommunledningen som prövande och experimenterande, med idéer om förändring och utveckling. I förnyarrollens andra ytterkant finns naturligtvis också personalen som ser motsatsen till förnyare.

Den faktor som har störst förklaringskraft i analysen representeras således av en rad olika egenskaper som inte på något enkelt sätt kan definieras på något annat sätt än att de beskriver en allmän och diffus beslutsfattarroll som personalen verkar uppleva på en viss distans ifrån kommunledningen.

Attityder till huvudmannaskap

Efter att ha tittat lite närmare på hur ledningen av den kommunala verksamheten faktiskt leds enligt personalen, skall vi nu gå över till att studera hur den bör ledas och styras enligt personalen inom kommunalt inriktade verksamheter.

En närliggande fråga i analysen av hur ledningen för den egna arbetsplatsen och kommunledningen hanterar sitt ledarskap, är den om huvudmannaskapet. Den normativa frågan om vem som enligt personalen borde ha det primära ansvaret för olika kommunala verksamheter är andra sidan av myntet när vi diskuterar hur kommunala verksamheter bör ledas. En central fråga i detta sammanhang är naturligtvis i vilken grad sektorstillhörighet - arbete i privat respektive offentlig förvaltning - påverkar attityden till huruvida huvudmannaskapet skall vara kommunalt eller överlätas till privata företag, organisationer eller den enskilde individen (Szücs 1993, 1995).

Som vi kan se i tabell 15 finns en sådan tendens: privat anställda vid arbetsplatser med kommunal inriktning tycker nästan utan undantag - oberoende av om det gäller skolan, teknisk service, kultur/-fritid, äldreomsorg/vård, barnomsorg eller socialtjänst - i större utsträckning att det primära ansvaret kan tilldelas organisationer/föreningar, privata företag eller den enskilde. Bland de offentliganställda anger en större procentandel att primärkommunen bör vara den primära serviceleverantören. Vad gäller attityderna till övriga huvudmän som primärt ansvariga är resultaten mera komplicerade och svårtolkade.

Studien *The Public/Private Cleavage in a Welfare State: Attitudes Toward Public Management Reform* (Wise & Szücs 1996) visar dock att attityderna till olika förslag att förnya offentlig sektor genom privatisering, besparingar och nedskärningar, endast till viss del kan förklaras i termer av egenintresse. Attityderna till vad som i den internationella litteraturen går under samlingsnamnet *New Public Management* eller *Public Management Reform* förklarades i mycket större grad av ideologisk övertygelse och partisympati. Inte desto mindre uppvisade särskilt de kommunalt anställda negativa attityder i förhållande till förslagen.

Tabell 15. Attityder till huvudmannskapet för kommunal verksamhet (procent)

Fråga: Oberoende av hur beslut fattas idag, vem vilka borde enligt Din mening ha det primära ansvaret för: (varje verksamhetsområde kunde besvaras med mer än ett alternativ) *

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Stat	Lands- ting/ Region	Primär kom- mun	Organi- sation, förening	Privata företag	Den en- skilde	N
<i>Vem/vilka som bör ha det primära ansvaret för:</i>							
<i>a) Skol- och utbildningsfrågor</i>							
Offentlig	72	8	47	3	8	6	201
Privat	65	16	39	2	9	10	896
Totalt kommunal verksamhet	71	9	46	3	8	7	1097
<i>b) Teknisk service (VA, värme, el)</i>							
Offentlig	12	6	76	2	21	2	896
Privat	14	8	63	3	28	4	201
Totalt kommunal verksamhet	13	6	74	3	22	3	1097
<i>c) Kultur och fritid</i>							
Offentlig	17	12	76	27	10	9	896
Privat	14	12	65	30	14	13	201
Totalt kommunal verksamhet	17	12	74	28	11	10	1097
<i>d) Äldreomsorg/vård</i>							
Offentlig	31	44	58	4	13	4	896
Privat	32	34	54	4	18	10	201
Totalt kommunal verksamhet	31	42	57	4	14	5	1097
<i>e) Barnomsorg</i>							
Offentlig	28	11	77	7	16	9	896
Privat	25	17	68	8	21	14	201
Totalt kommunal verksamhet	28	12	75	7	17	10	1097
<i>f) Socialtjänst</i>							
Offentlig	38	21	71	2	4	3	896
Privat	40	20	65	3	6	6	201
Totalt kommunal verksamhet	39	21	70	2	5	3	1097

* Då många har svarat mer än ett alternativ summerar andelen till över 100 procent för respektive ansvarsområde.

Viktiga förklaringsfaktorer

De viktigaste förklaringarna till skillnader i hur personalen bedömer närmaste chefens respektive kommunledningens ledarskap utgörs av den enskilda arbetsplatsen och den kontext som den egna kommunen utgör (tabell 16). Den egna arbetsplatsens kontext förklarar mellan 30 och 46 procent av variansen. En viss del av denna förklaringskraft kan dock bero på det faktum att arbetsplatsen finns i en viss kommun eller

region. Närmare 20 procent eller mera förklaras nämligen av det faktum att personalen arbetar i en viss kommun. Den starkaste förklaringskraften ligger i kommunala skillnader när det gäller bedömningen av kommunledningens beslutsfattarroll. Den starkaste grunden för regionala skillnader handlar om bedömningen av den närmaste chefens ledarskap. Skillnader mellan olika branscher finns framförallt i synen på kommunledningens roll som beslutsfattare: ytterligare analys visar att det är personal inom grund- och gymnasieskolan där kommunledningen framträder tydligast i denna roll.

Tabell 16. Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med arbets- och ledningsorganisation	Arbetsplats	Storleksklass	Bransch	Sektor	Juridisk form	Kommun	Region
Faktor							
<i>Den närmaste chefen:</i>							
Hårt ledarskap	0,39***	0,00	0,08***	0,02***	0,03***	0,17***	0,10***
Mjukt ledarskap	0,36***	0,02***	0,09***	0,00	0,01*	0,19***	0,09***
<i>Kommunledningen:</i>							
Beslutsroll	0,46***	0,02	0,17***	0,03***	0,03***	0,23***	0,07*
Förnyarroll	0,30***	0,02**	0,10***	0,01*	0,01	0,13**	0,08**

*** $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

** $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

* $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Vad gäller individegenskapernas förklaringskraft finns det få starka och statistiskt signifikanta skillnader (tabell 17). Män, dagtids/heltidsarbetande och medelinkomsttagare upplever den närmaste chefens ledarskap som mindre hårt än annan personal. Det mjuka ledaregenskaperna upplevs som starkast bland den yngsta ålderskategorin (upp till 29 års ålder), bland de lägst utbildade, samt de som tjänar minst.

Tabell 17. Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med individ egenskaper	Kön	Arbetsledare	Heltid/-Deltid	Dagtid/-kväll/helg	Kommun- medlem	Sv/utl medborgare	Ålder	Utbildning	Inkomst	Sjukfrånvaro
Faktor										
<i>Närmaste chefers ledarskap:</i>										
Hårt	0,02***	0,00	0,02***	0,01**	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,02***	0,00
Mjukt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,01**	0,00	0,00
<i>Kommunledningen:</i>										
Beslutsroll	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03***	0,02**	0,00	0,00
Förnyarroll	0,02***	0,01*	0,00	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

*** $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

** $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

* $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Kommunledningens beslutsfattarroll framhävs mest av personal i åldern 30 till 39 år samt hos den universitetsutbildade personalen. Kommunledningens förnyarroll förekommer i större utsträckning hos män, samt hos personal med arbetsledande funktion.

Personaldemokrati genom dialog, kritik och påverkan

Resultaten från rapportens två tidigare kapitel om arbetslivet och ledningen av arbetet inom den kommunala sektorn, avslöjar ett stort demokratiproblem inom kommunal arbetsledning redan innan analysen av demokratifrågorna i undersökningen presenterats. Det finns en allvarlig brist på kontakt mellan kommunledningen och personalen inom olika kommunala verksamheter. Praktiskt taget ingen eller ett fåtal anställda inom kommunala verksamheter pratar vare sig med kommunpolitiker, kommunala chefstjänstemän eller verksamhetens ledning om arbetsförhållandena vid den egna arbetsplatsen. Denna avsaknad av dialog finns trots att oron för förändringar och stressen är hög, särskilt bland de offentligt anställda. Kommunledningens ledarskap utgörs för flertalet anställda i stället av hårda nypor och kontroll. Dessa resultat kan vara viktiga att ha i minnet när nu undersökningens resultat vad gäller demokrati och inflytande vid arbetsplatsen presenteras.

Förekomsten av demokratidialog

Undersökningens enkätfrågor om demokrati och inflytande startar med ett allmänt hållet frågebatteri om personalens dialog med omvärlden när det gäller demokrati och inflytande (motsvarande frågor har också ställts till ledningen, vilka presenteras i rapportens avslutande kapitel). Syftet med frågan är att klargöra hur ofta och med vem olika demokratifrågor diskuteras bland de anställda vid en kommunal arbetsplats. Ytterst är syftet att utröna i vilken omfattning det finns anställda som för mer eller mindre demokratidialog vid den kommunala arbetsplatsen. Frågebatteriet är speciellt skapat för denna undersökning, och förekommer inte i någon tidigare studie.

Tabell 18. Frågor om Dialog och yttrandefrihet i verksamheten (procent)

Fråga: Vad gäller beträffande just Ditt arbete?						
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, aldrig	Nej, sällan	Ja, ibland	Ja, ofta	Total	N Andel Ja
<i>a) För Du en dialog med kommun- invånarna om servicen?</i>						
Offentlig	27	31	34	8	100	917 42
Privat	46	26	21	7	100	209 28
Totalt kommunal verksamhet	30	30	32	8	100	1126 40
<i>b) Pratar Du demokratifrågor på jobbet?</i>						
Offentlig	8	26	55	11	100	926 66
Privat	18	32	43	7	100	208 50
Totalt kommunal verksamhet	10	28	52	10	100	1134 62
<i>c) Diskuterar Du verksamheten med Dina vänner och bekanta?</i>						
Offentlig	7	30	52	11	100	926 63
Privat	13	32	45	10	100	209 55
Totalt kommunal verksamhet	8	30	51	11	100	1135 62
<i>d) Är Du med och diskuterar effekti- vitetsfrågor i verksamheten?</i>						
Offentlig	7	21	51	21	100	919 72
Privat	12	19	45	24	100	209 69
Totalt kommunal verksamhet	8	21	49	22	100	1128 71
<i>e) För Du dialog med föreningar i kommunen om verksamheten?</i>						
Offentlig	50	34	13	3	100	926 16
Privat	56	34	9	1	100	209 10
Totalt kommunal verksamhet	51	34	13	2	100	1135 15
<i>f) Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?</i>						
Offentlig	34	37	23	6	100	910 29
Privat	44	29	22	5	100	207 27
Totalt kommunal verksamhet	36	35	23	6	100	1117 29

I tabell 18 kan vi för det första se att effektivitetsfrågor diskuteras oftare än demokratifrågor. Hela 71 procent anger att de ofta eller ibland beträffande det egna arbetet diskuterar effektivitetsfrågor. Knappt tio procent färre, 62 procent anger att de diskuterar demokrati-frågor på jobbet. I analysen av skillnaderna mellan offentligt och privat anställda, så är det framförallt demokratifrågorna som skiljer de två anställningsgrunderna åt. Inom offentlig förvaltning anger två tredjedelar att demokratifrågorna diskuteras ibland eller ofta, motsvarande grupp inom privat förvaltning uppgår till hälften. Skillnaden

mellan offentligt och privat när det gäller att diskutera demokratifrågor på jobbet är således 16 procentenheter till den offentliga förvaltningens fördel.

För det andra verkar uppskattningsvis hälften av dessa demokratidiskussioner faktiskt beröra frågan om yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten, då 29 procent på en konkret fråga om tid ägnas åt detta, anger att de ägnar tid åt detta ofta eller ibland. Trots att offentlighetsprincipens yttrande- och meddelarfrihet enbart omfattar de offentligt anställda i undersökningen, menar hela 27 procent att de ibland eller ofta ägnar tid åt yttrande- och meddelarfriheten (kanske borde lagstiftningen ändras på denna punkt för de privatanställda med arbete inom den kommunala sektorn?).

För det tredje är det också vanligt att man diskuterar verksamheten med vänner och bekanta (62 procent). Därefter följer dialogen med kommuninvånarna (40 procent) och dialog med föreningar i kommunen (15 procent). Även här finns intressanta skillnader mellan offentligt och privat anställda: 14 procentenheter fler inom den offentliga förvaltningens domän för ibland eller ofta en dialog med kommuninvånarna om servicen. Även dialogen om verksamheten med vänner och bekanta, samt med föreningar förs av en större andel inom offentlig anställning. De anställda vid offentligt organiserade arbetsplatser har således inte bara en livligare demokratidiskussion på arbetet, även om effektivitetsfrågorna tar mer plats även där, de offentligt anställda för också en mer utåtriktad dialog i jämförelse med privat anställda inom den kommunala sektorn. Intressant nog så visar faktoranalys att alla frågor om demokratidialog vid arbetsplatsen representerar en underliggande, gemensam minsta nämnare, som sträcker sig från personal som inte för vad man kan kalla demokratidialog, till den anställde som med stor sannolikhet instämmer med alla de olika påståendena. Den som ägnar mer tid åt yttrande- och meddelarfrihet, för också oftare en dialog med både kommuninvånare och föreningar om verksamheten, och diskuterar oftare både demokrati- och effektivitetsfrågor på jobbet (tabell 19).

Tabell 19. Latent demokratidialog inom kommunalt arbetsliv (faktorladdningar)

Vad gäller beträffande just Ditt arbete?	Faktor 1: Demokrati- dialog
Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?	0,74
För Du en dialog med kommuninvånarna om servicen?	0,72
Pratar Du demokratifrågor på jobbet?	0,71
För Du dialog med föreningar i kommunen om verksamheten?	0,70
Är Du med och diskuterar effektivitetsfrågor i verksamheten?	0,63
Diskuterar Du verksamheten med Dina vänner och bekanta?	0,47
Andel förklarad varians (%)	45

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,80.

Samtidigt som det finns många som för demokratidialog på jobbet, visar resultaten att det finns personal som inte för någon nämnvärd demokratidialog i arbetet.

Att föra fram kritiska synpunkter och resonemang

Att föra en omfattande dialog ses ofta som en förutsättning för personaldemokratin som sådan. En andra förutsättning är naturligtvis också att dialogen skall kunna inrymma kritik. Under det sena 1990-talets hårdnande arbetsklimat sägs personalen bli allt mer ovillig att uttrycka kritik mot förändrade arbetsförhållanden och hur verksamheten bedrivs, inte minst inom den kommunala sektorn (Aronsson & Gustafsson 1999). En viktig fråga att få svar på är således hur stor andel inom offentligt arbetsliv som trots grundlagsstadgad yttrande- och meddelarfrihet upplever olika typer av risker vid framförandet av kritiska synpunkter och resonemang.

I tabell 20 kan vi se att nästan 40 procent av de tillfrågade troligen eller helt säkert kommer drabbas av ovilja från chefer om de för fram

kritiska synpunkter och resonemang.⁹ Faktum är att motsvarande grupp privatanställda är något färre (34 procent), trots att de offentliganställda rent juridiskt har det bättre förspänt genom lagstiftningens principer om yttrande- och meddelarfrihet.

Tabell 20. Risker vid framförande av kritik vid arbetsplatsen (procent)

Fråga: Om Du för fram kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att...							
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, abso- lut inte	Nej, tro- ligen inte	Ja, tro- ligen	Ja, helt säkert	Total	N	Andel Ja
<i>a) Få en försämrad ställning på arbetsplatsen?</i>							
Offentlig	13	60	23	4	100	925	27
Privat	25	47	20	8	100	209	28
Totalt kommunal verksamhet	15	58	22	5	100	1143	27
<i>b) Mötas av ovilja från chefer?</i>							
Offentlig	9	51	32	8	100	921	40
Privat	20	46	26	8	100	209	34
Totalt kommunal verksamhet	11	50	31	8	100	1130	39
<i>c) Mötas av ovilja från arbetskamrater?</i>							
Offentlig	15	60	22	3	100	925	25
Privat	20	62	14	4	100	209	18
Totalt kommunal verksamhet	16	60	21	3	100	1134	24
<i>d) Komma i konflikt med fackförening på arbetsplatsen?</i>							
Offentlig	17	72	10	1	100	920	11
Privat	28	60	10	2	100	208	12
Totalt kommunal verksamhet	19	70	10	1	100	1128	11

Hela 27 procent menar dessutom att man med att framföra kritik troligen eller helt säkert riskerar att få en försämrad ställning på arbetsplatsen. Men även arbetskamraternas ovilja kan drabba den kritiske: att detta troligen eller helt säkert skulle ske, anger en fjärdedel av de tillfrågade. Att komma i konflikt med fackföreningen p.g.a. kritikiska synpunkter anger bara drygt 10 procent av de tillfrågade.

⁹ I en undersökning av gymnasielärare uppfattar exakt samma andel, 40 procent, att de riskerar att drabbas av ovilja från chefer vid framförande av kritiska resonemang (Aronsson & Gustafsson 1999).

För nästan hälften av de tillfrågade ses sålunda kritiska resonemang som en risk, vilken kan leda till ovilja från chefer, och för så många som en fjärdedel riskeras den egna ställningen vid arbetsplatsen. Hur väl hänger då dessa frågor samman i en latent riskfaktor, vad man kan kalla en frispråkighetsrisk, där den som fruktar chefens ovilja också på andra sätt anser sig riskera sin egen ställning vid arbetsplatsen vid eventuellt framförande av kritik?

Enligt faktoranalysen i tabell 21 kan konstateras att det är på detta sätt: den som riskerar ovilja av chefer vid framförandet av kritik, riskerar också att få en försämrad ställning på arbetsplatsen, ovilja från arbetskamrater, samt konflikt med fackföreningen vid arbetsplatsen. Men naturligtvis finns det i dimensionens andra ända den personal som inte upplever denna frispråkighetsrisk vid framförandet av kritiska synpunkter på arbetsplatsen.

Tabell 21. Latent frispråkighetsrisk vid framförande av kritik (faktorladdningar)

Fråga: Om Du för fram kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att...	Faktor 1: "Frispråkighetsrisk"
a) Få en försämrad ställning på arbetsplatsen?	0,84
b) Mötas av ovilja från chefer?	0,81
c) Mötas av ovilja från arbetskamrater?	0,68
d) Komma i konflikt med fackförening på arbetsplatsen?	0,65
Andel förklarad varians (%)	56

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,67.

Försök att påverka arbetsplatsförhållanden

Den något hypotetiska frågan om vad som kan hända om man för fram kritik vid arbetsplatsen har i undersökningen kompletterats med frågan om huruvida man faktiskt försökt påverka arbetsförhållandena. Utifrån resultaten om riskerna med att framföra kritiska resonemang vid arbetsplatsen kan man anta att det finns en ganska stor grupp som faktiskt försökt påverka beslut som rör förhållandena vid

den egna arbetsplatsen. Som vi kunde se i tabell 20 är det så många som 60 procent som *inte* anser sig riskera att drabbas av chefers ovilja vid framförandet av kritiska synpunkter. Intressant nog motsvarar denna andel den andel som någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka beslut som rör förhållandena vid den egna arbetsplatsen. Hela 62 procent av de tillfrågade svarar jakande på frågan om att ha försökt påverka beslut som rör arbetsplatsen (tabell 22). Bland personalen med privat sektortillhörighet är andelen endast något lägre (57 procent).

Tabell 22. Försök att påverka beslut som rör arbetsförhållandena (procent)

Fråga: Har Du själv någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka beslut som rör förhållandena på Din arbetsplats?				
Försökt påverka arbetsförhållanden:	Ja	Nej	Total	N
Sektortillhörighet/typ av förvaltning				
Offentlig	63	37	100	908
Privat	57	43	100	204
Totalt kommunal verksamhet	62	38	100	1112
Följdfråga: Om Du svarat Ja, på vilket sätt försökte Du påverka? (Flera sätt kunde anges)				
	Sektorstillhörighet/typ av förvaltning:			
	Offentligt	Privat	Totalt	
Tog kontakt med mina medarbetare/kollegor	84	87	85	
Tog kontakt med fackförening	48	35	46	
Tog kontakt med skyddsombud	26	20	25	
Tog kontakt med arbetsledare eller chef	83	91	84	
Tog kontakt med kommunal politiker eller tjänsteman	31	12	28	
Tog kontakt med journalist/massmedia	8	4	7	
Tog kontakt med de som nyttjar servicen/medborgare	17	6	15	
Arbetade aktivt i fackförening eller annan organisation	14	17	15	
Skrev insändare eller artikel i tidning	8	4	7	
Deltog i namninsamling, strejk eller annan demonstration	14	4	12	
Annat sätt:	3	5	3	
N	575-579	117-118	692-697	

På vilket sätt har de som svarat ja på frågan faktiskt försökt påverka beslut som rör arbetsförhållandena? Det vanligaste är att man tagit kontakt med de som finns inom arbetsplatsen organisation. Som vi

kan se i nedre delen av tabell 22, så är de vanligaste sätten att försöka påverka genom kontakt med medarbetarna vid arbetsplatsen (85 procent), följt av kontakt med arbetsledare eller chef (84 procent). Att kontakta fackföreningen är bara hälften så vanligt (46 procent). Skyddsombudet har dock bara var fjärde kontaktat för att försöka påverka beslut om arbetsförhållandena.

När det gäller skillnaderna mellan sektorerna, är det betydligt vanligare att de offentliganställda tar kontakt med fackförening och skyddsombud, emedan det för de privatanställda är vanligare att man går direkt till arbetsledare eller chef. Den vanligaste kontakten utanför arbetsplatsen i syfte att påverka arbetsförhållandena är att vända sig till kommunal politiker eller tjänsteman (28 procent). Därefter följer kontakt med de som nyttjar servicen eller genom att man arbetar aktivt i fackförening eller annan organisation (15 procent), samt att delta i namninsamling, strejk eller demonstration (12 procent). Det minst vanliga är att vända sig till journalist eller massmedia eller att skriva insändare eller artikel i tidning (7 procent).

Analysen av skillnaderna mellan anställda inom offentligt och privat visar att de offentliganställda inom kommunala arbeten är betydligt mera aktiva. Bland de vid offentliga arbetsplatser har hela 31 procent försökt påverka genom att kontakta kommunal politiker eller tjänsteman. Motsvarande andel inom privat regi är 12 procent. Det skiljer således hela 19 procentenheter mellan offentligt och privat anställda i påverkansförsök riktade mot kommunledningen. Vidare är de offentligt anställda mer inriktade mot att försöka påverka medborgarna och de som nyttjar servicen (17 procent) i jämförelse med privat anställda (6 procent). Att delta i någon form av organiserad demonstration är också mycket vanligare bland offentligt anställd kommunal personal (14 procent), jämfört med privatanställda (4 procent). Även om det minst vanliga är att på något sätt vända sig till massmedia för att påverka, är det dubbelt så vanligt bland de offentligt anställda (8 procent), jämfört med de privat anställda (4 procent). Offentliganställd kommunal personal är således betydligt mera van att påverka genom både institutionella kanaler internt (fackförening och skyddsombud), och genom att vara inriktade på att påverka både genom kontakt med kommunledningen, medborgarna och massmedia och

genom någon form av utåtriktad demonstration. De privat anställda utnyttjar i större grad informella kontakter vid arbetsplatsen (medarbetare, arbetsledare/chef), eller arbetar aktivt i facket eller annan organisation.

Hur väl faller då dessa olika sätt att påverka in i ett mindre antal underliggande sätt att påverka? En faktoranalys ger vid handen att det finns fyra olika latentia sätt att påverka som utgår från de olika uppställda alternativen enligt följdfrågan i tabell 22. Ett första sätt att påverka sker genom valda ombud: den som försökt påverka beslut om arbetsförhållanden via facket har också ofta angett att de prövat att aktivt påverka genom facket eller annan organisation, samt kontaktat skyddsombud (tabell 23).

Tabell 23. Olika sätt att påverka arbetsplatsbeslut (faktorladdningar)

Om Ja, på vilket sätt försökte Du påverka?	Faktor 1:	Faktor 2:	Faktor 3:	Faktor 4:
	Valda ombud	Den lokala demokratin	Lokala Media	Arbetsplatsen
Tog kontakt med fackförening	0,77	0,14	0,05	-0,04
Tog kontakt med skyddsombud	0,71	-0,18	0,15	0,24
Arbetade aktivt i fackförening eller annan organisation	0,66	0,29	-0,05	-0,02
Tog kontakt med kommunal politiker eller tjänsteman	0,11	0,79	0,10	-0,01
Tog kontakt med de som nyttjar servicen/medborgare	0,05	0,78	0,13	0,17
Deltog i namninsamling, strejk eller annan demonstration	0,21	0,32	0,24	-0,25
Skrev insändare eller artikel i tidning	0,03	0,03	0,86	0,01
Tog kontakt med journalist/massmedia	0,06	0,25	0,78	0,02
Tog kontakt med arbetsledare eller chef	0,06	-0,02	-0,08	0,78
Tog kontakt med mina medarbetare/kollegor	0,04	0,13	0,11	0,77
Andel förklarad varians (%)	16	15	15	13

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,66. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 60 procent.

Ett andra sätt att påverka, skilt från det första, är genom media: den/de som kontaktat journalist och media har också själv försökt skriva artikel eller insändare, samt i vissa fall också deltagit i namnin-

samling, strejk eller någon annan form av demonstration. En tredje väg att försöka påverka beslut om arbetsförhållandena är att vända sig till den lokala demokratin: den som försökt påverka genom att kontakta kommunledningens politiker och tjänstemän vänder sig också med stor sannolikhet direkt till de som nyttjar verksamhetens service eller till medborgarna allmänt i kommunen.

* * *

De inledande frågorna demokrati och inflytande vid arbetsplatsen visar således att det finns en dialogfaktor inom kommunalt arbetsliv där en del anställda för en mer omfattande dialog än andra. Det finns en frispråkighetsrisk genom att viss personal är mer rädd än andra för vad framförandet av kritik kan leda till. Detta har dock inte hindrat en majoritet i undersökningen att försöka påverka beslut som rör förhållandena vid den egna arbetsplatsen, antingen via medarbetare/chefer direkt, arbetsplatsombud, media eller via den lokala demokratis uppdragsgivare/företrädare.

Viktiga förklaringsfaktorer

Graden av demokratidialog och frispråkighetsrisk i arbetet bestäms framförallt av den enskilda arbetsplatsens kontext, samt vilken bransch, kommun och region den anställda verkar i (tabell 24). En del av skillnaderna mellan olika arbetsplatser kan således bero på att de finns i olika kommuner eller regioner. Det är personal inom rekreation/fritidsverksamhet, bibliotek och grundskola som för det mesta av demokratidialogen. Personal vid reningsverk, värmeverk, vattenverk och hemtjänst för mindre demokratidialog än genomsnittet. Skillnaderna mellan offentligt och privat är små, men statistiskt signifikanta.

När det gäller kanaler när man försökt påverka förhållandena vid den egna arbetsplatsen, bestäms framförallt kontakten med media inte bara av arbetsplats- och kommuntillhörighet, utan också av vilken bransch man arbetar inom. Till de mest vana yrkesgrupperna när det

gäller att påverka via media tillhör de som arbetar med rekreation/fritid, vid bibliotek och förskola (resultat ej redovisade i tabell, se Szücs 2002, kommande).

Tabell 24. Organisatoriska förklaringsfaktorer och förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med arbets- och ledningsorganisation	Arbetsplats	Storleksklass	Bransch	Sektor	Juridisk form	Kommun	Region
Faktor							
Demokratidialog	0,23 ^{***}	0,01 ^{***}	0,12 ^{***}	0,02 ^{***}	0,02 ^{***}	0,10 ^{***}	0,08 ^{***}
Frispråkighetsrisk	0,20 ^{***}	0,02 ^{***}	0,03 ^{***}	0,01 ^{***}	0,04 ^{***}	0,08 ^{***}	0,04 ^{***}
<i>Kanal för påverkan av arbetsförhållanden:</i>							
Ombud	0,28 ^{***}	0,00	0,03	0,00	0,01	0,12 ^{***}	0,07 ^{***}
Media	0,30 ^{***}	0,02 ^{***}	0,11 ^{***}	0,02 ^{***}	0,02 ^{***}	0,14 ^{***}	0,09 ^{***}
Lokal demokrati	0,28 ^{***}	0,00	0,07 ^{***}	0,00	0,00	0,08 ^{**}	0,05 ^{**}
Arbetsplatsen	0,18	0,00	0,02	0,01 ^{**}	0,01	0,08 [*]	0,03

^{***} $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

^{**} $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

^{*} $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Bland de individegenskaper som särskiljer olika grupper av personalen, märks särskilt att det finns en signifikant skillnad beroende på om man har arbetsledande funktion eller ej (tabell 25). De med arbetsledande funktion för mer av demokratidialog i arbetet än genomsnittet för personalen. Likaså finns en signifikant skillnad mellan olika utbildningsnivå. De högskoleutbildade för mer demokratidialog än genomsnittet.

Tabell 25. Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med individ egenskaper	Kön	Arbetsledare	Heltid/-Deltid	Dagtid/-kväll/-helg	Kommun- medlem	Sv/utl medborgare	Ålder	Utbildning	Inkomst	Sjukfrånvaro
Faktor										
Demokrati-dialog	0,00	0,05 ^{***}	0,01 ^{***}	0,00	0,01 ^{**}	0,01 ^{***}	0,01 ^{**}	0,04 ^{***}	0,01 ^{***}	0,00
Frispråkighetsrisk	0,01 ^{***}	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01 ^{***}	0,00	0,01 ^{**}	0,01 ^{**}
<i>Kanal för påverkan arbetsförhållanden:</i>										
Ombud	0,01 ^{**}	0,00	0,01 [*]	0,00	0,00	0,00	0,01 [*]	0,00	0,00	0,00
Media	0,02 ^{***}	0,00	0,00	0,00	0,01 ^{**}	0,01 [*]	0,02 ^{***}	0,02 ^{***}	0,00	0,00
Lokal demokrati	0,01 ^{***}	0,00	0,00	0,00	0,01 ^{**}	0,00	0,00	0,00	0,01 [*]	0,01 ^{**}
Arbetsplatser	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02 ^{**}	0,00	0,01 ^{**}	0,00

^{***} $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

^{**} $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

^{*} $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Vad gäller faktorn för s.k. frispråkighetsrisk finns inga starkare samband även om vissa skillnader är statistiskt signifikanta. Detta gäller även för de olika kanalerna för att faktiskt påverka arbetsförhållandena.

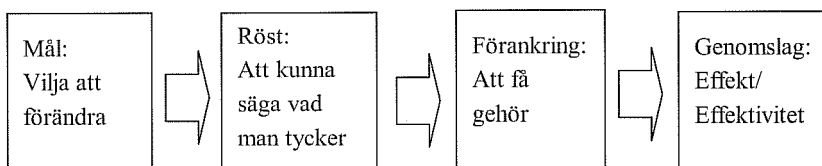
Personaldemokratis steg: "från ax till limpa"

Personaldemokrati eller arbetsplatsdemokrati är inte att jämföra med demokrati i vanlig mening. Begreppet är inte synonymt med att vi exempelvis har olika partier på arbetsplatsen. Det innebär inte heller alltid att vi kan välja ledningen för arbetsplatsen eller företaget vi arbetar för, så som begreppet ibland definierades på 1970- och 1980-talet (se exempelvis Lagerkvist 1972:86-106, Ochsner 1974:4, Dahl 1985). Idag har begreppet alltmer kommit att förknippas med möjligheten för anställda att på olika sätt utöva inflytande (Dew 1997, Potterfield 1999). I de modeller som presenteras i litteraturen ingår alla faser i en tänkt process för arbetsplatsdemokrati, från viljan till förändring till att önskemålen genomförs och får genomslag i det egna arbetet eller för verksamheten i stort (se kapitel 1).

Analysmodell för olika steg i personaldemokratin som process

Fortfarande vet vi väldigt lite om förutsättningarna för att överhuvudtaget starta en personaldemokratisk process inom offentligt styrd verksamhet: vilken är viljan till förändring egentligen, och i så fall, vad man vill förändra? I andra ändan av en tänkt process för arbetsplatsdemokratin döljer sig frågor som: vilket gehör och vilket genomslag i verksamheten får sådana önskningar om förändring? En sådan process inbegriper enligt analysmodellen (1) mål eller vilja att förändra, (2) att kunna ge röst åt vad man tycker, (3) att få gehör samt (4) genomslag i verksamheten genom avsedd effekt eller ökad effektivitet vid den egna arbetsplatsen. En central fråga i detta sammanhang är naturligtvis hur långt personaldemokratin sträcker sig in i offentligt och privat producerad offentlig service. En enkel analysmodell, som tar hänsyn till att en personaldemokrati kan nå olika långt och innehåller olika steg i en process, kan se ut enligt följande (figur 3):

Figur 3. Analysmodell för olika steg i personaldemokrati som process



De olika stegen eller analyspunkterna i är representerade i enkäten till kommunal personal i offentlig och privat regi. Den avslutas nämligen med en rad frågor om arbetsmiljön, arbetstempot, planeringen av arbetet, förläggningen av arbetet, de egna arbetsuppgifterna, verksamhetens organisation, verksamhetens ledning, lönenivån, samt utbildning på arbetstid för de olika stegen i en tänkt personaldemokratisk process.

Viljan att förändra olika arbetsplatsförhållanden

Ett första steg i analysen av kommunal personaldemokrati rör frågan om viljan till förändring. Frågan är viktig då svaret säger rätt mycket om hur skriande behovet egentligen är. I tabell 26 kan vi se att arbetsplatsförhållanden de flesta vill ändra på rör frågor om lönenivån (87 procent) och utbildning/kurser på arbetstid (67 procent). Många vill också förändra aspekter som har med själva arbetet att göra. Hälften av de tillfrågade anger att de helt eller i hög utsträckning vill förändra arbetstempot (51 procent), arbetsmiljön och planeringen av arbetet (47 procent). Drygt 40 procent av de tillfrågade vill helt eller i ganska hög utsträckning förändra arbetsplatsens organisations- och ledningsfunktioner. Det som minst andel bland de tillfrågade vill förändra handlar om de egna arbetsuppgifterna (31 procent) samt förläggningen av arbetstiden (26 procent).

Skillnaderna mellan de offentligt och privat anställda är ofta stora. Genomgående är viljan att helt eller i hög utsträckning förändra mest

omfattande bland personal vid arbetsplatser i offentlig regi. Bland de offentligt anställda vill runt 20 procentenheter fler förändra både i arbetstempot och arbetsmiljön, jämfört med de som arbetar inom verksamhet i privat regi. Fler än hälften bland de offentliganställda vill ha förändringar till stånd när det gäller arbetstempo och arbetsmiljön. Motsvarande vilja bland de anställda i privat regi återfinns endast hos omkring en tredjedel. De minsta skillnaderna mellan offentlig- och privatanställda rör viljan att förändra planeringen av arbetet, de egna arbetsuppgifterna, samt förläggningen av arbetstiden.

Även vad gäller organisations- och ledningsfrågorna viljan till förändring mycket mera utbredd bland de offentliganställda. Närmare 50 procent av dem som arbetar i offentlig regi vill i ganska hög utsträckning eller helt och hållet förändra arbetsplatsens lednings- och organisationsförhållanden. Motsvarande andel inom privat regi uppgår till mellan 25 och 30 procent. Bland de offentligt anställda är det således omkring 20 procentenheter fler som vill förändra verksamhetens organisation, och 14 procentenheter fler vill förändra verksamhetens ledning.

Det verkar således som problemet med bristande kommunal arbetsplatsdemokrati är särskilt omfattande bland personal vid offentligt organiserade arbetsplatser. Viljan att förändra finns särskilt när det gäller arbetsmiljö, arbetstempot, verksamhetens organisation och ledning.

Tabell 26. Vilja att förändra arbetsplatsförhållandena vid arbetsplatsen (procent)

Fråga: Skulle Du vilja förändra förhållandena vid Din arbetsplats?								
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, inte alls	Nej, i ganska liten ut- sträck- ning	Ja, i ganska hög ut- sträck- ning	Ja, helt och hållat	Vet inte	Total	N	Andel Ja
<i>Jag skulle vilja förändra förhållandena vid min arbetsplats vad gäller:</i>								
<i>a) Arbetsmiljön</i>								
Offentlig	7	39	41	11	2	100	912	52
Privat	19	49	24	5	3	100	207	29
Totalt kommunal verksamhet	10	41	37	10	2	100	1119	47
<i>b) Arbetstempot</i>								
Offentlig	9	36	44	10	1	100	916	54
Privat	19	44	31	4	2	100	207	35
Totalt kommunal verksamhet	11	37	42	9	1	100	1123	51
<i>c) Planeringen av arbetet</i>								
Offentlig	9	42	39	9	1	100	907	48
Privat	16	37	35	10	2	100	206	45
Totalt kommunal verksamhet	11	41	38	9	1	100	1113	47
<i>d) Förläggningen av arbetstiden</i>								
Offentlig	25	47	20	7	1	100	916	27
Privat	39	37	13	8	3	100	209	21
Totalt kommunal verksamhet	28	45	19	7	1	100	1125	26
<i>e) Egna arbetsuppgifter</i>								
Offentlig förvaltning	17	50	27	5	1	100	906	32
Privat	24	47	25	3	1	100	208	28
Totalt kommunal verksamhet	18	50	26	5	1	100	1125	31
<i>f) Verksamhetens organisation</i>								
Offentlig	9	38	34	11	8	100	902	45
Privat	23	42	19	6	10	100	203	25
Totalt kommunal verksamhet	12	38	31	10	9	100	1107	41
<i>g) Verksamhetens ledning</i>								
Offentlig	14	34	33	12	7	100	906	45
Privat	27	34	22	9	8	100	207	31
Totalt kommunal verksamhet	17	34	31	11	7	100	1113	42
<i>h) Lönenivån</i>								
Offentlig	1	9	41	48	1	100	915	89
Privat	3	18	44	34	1	100	207	78
Totalt kommunal verksamhet	2	10	41	46	1	100	1122	87
<i>i) Utbildning/kurser på arbetstid</i>								
Offentlig	4	25	44	25	2	100	912	69
Privat	9	31	40	17	3	100	206	57
Totalt kommunal verksamhet	5	26	44	23	2	100	1118	67

Försöket att reducera frågealternativen om viljan till förändring till ett mindre antal faktorer, avslöjar två olika förändringsdimensioner i det kommunala arbetslivet. Den första faktorn rör viljan till att förändra något av innehållet i det egna arbetet: den som vill förändra arbetstempo och arbetsmiljö, vill sannolikt också förändra planeringen av arbetet och de egna arbetsuppgifterna. En andra faktor, skild från den första, handlar om viljan att förändra i verksamhetens ledning och organisation. Den som vill förändra verksamhetens ledning vill med största sannolikhet också förändra verksamhetens organisation (tabell 27).

Tabell 27. Vilja att förändra arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)

Jag skulle vilja förändra förhållandena vid min arbetsplats vad gäller:	Faktor 1 Arbets- förhållanden	Faktor 2 Lednings- förhållanden
Planeringen av arbetet	0,74	0,14
Egna arbetsuppgifter	0,74	0,05
Förläggningen av arbetstiden	0,64	0,19
Arbetstempot	0,59	0,21
Arbetsmiljön	0,56	0,24
Utbildning/kurser på arbetstid	0,44	0,40
Lönenivån	0,40	0,38
Verksamhetens organisation	0,13	0,88
Verksamhetens ledning	0,18	0,87
Andel förklarad varians (%)	29	22

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,80. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 51 procent. Kategorin "vet ej" är inte med i analysen, då värdet för "vet ej" inte kan rangordnas.

Att säga vad man tycker om olika arbetsplatsförhållanden

Ett andra steg i modellen för arbetsplatsdemokrati innebär att man utöver viljan att förändra, också kan uttrycka denna vilja. Frågan som ställdes i enkäten lyder: "Kan Du säga vad Du tycker på Din arbetsplats?" I tabell 28 kan vi se att arbetsmiljön är det område som flest kan säga vad de tycker.

Fråga 28 kan man säga vad man tycker på arbetsplatsen? (procent)

Fråga: Kan Du säga vad Du tycker på Din arbetsplats?								
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, aldrig	Nej, inte ofta	Ja, ofta	Ja, alltid	Vet inte	Total	N	Andel Ja
<i>Jag kan säga vad jag tycker vid min arbetsplats vad gäller:</i>								
<i>a) Arbetsmiljön</i>								
Offentlig	0	6	39	54	1	100	924	93
Privat	3	7	33	56	1	100	208	89
Totalt kommunal verksamhet	1	6	37	55	1	100	1129	92
<i>b) Arbetstempot</i>								
Offentlig	0	12	41	46	1	100	922	87
Privat	2	12	34	50	2	100	207	84
Totalt kommunal verksamhet	1	12	40	46	1	100	1129	86
<i>c) Planeringen av arbetet</i>								
Offentlig	1	14	42	42	1	100	920	84
Privat	4	16	32	46	2	100	208	78
Totalt kommunal verksamhet	2	14	40	43	1	100	1128	83
<i>d) Förläggningen av arbetstiden</i>								
Offentlig	5	19	37	38	1	100	918	75
Privat	8	20	23	46	3	100	208	69
Totalt kommunal verksamhet	5	20	34	39	2	100	1126	73
<i>e) Egna arbetsuppgifter</i>								
Offentlig	1	11	43	44	1	100	921	87
Privat	2	16	32	48	2	100	207	80
Totalt kommunal verksamhet	1	12	41	45	1	100	1128	86
<i>f) Verksamhetens organisation</i>								
Offentlig	7	25	33	29	6	100	918	62
Privat	12	22	23	33	10	100	208	56
Totalt kommunal verksamhet	7	24	32	30	7	100	1126	62
<i>g) Verksamhetens ledning</i>								
Offentlig	9	30	28	26	7	100	208	54
Privat	15	20	23	34	8	100	917	57
Totalt kommunal verksamhet	10	28	27	28	7	100	1125	55
<i>h) Lönenivån</i>								
Offentlig	10	25	28	35	2	100	922	63
Privat	14	23	22	36	5	100	208	58
Totalt kommunal verksamhet	11	25	26	35	3	100	1130	61
<i>i) Utbildning/kurser på arbetstid</i>								
Offentlig	3	19	37	38	3	100	920	75
Privat	8	18	32	38	4	100	208	70
Totalt kommunal verksamhet	4	19	36	38	3	100	1128	74

Hela 92 procent anger att de ofta eller alltid kan säga till om arbetsmiljön. Nästan lika många, 86 procent, menar att de ofta eller alltid kan säga ifrån om arbetstempot och de egna arbetsuppgifterna. Planeringen av arbetet, utbildning/kurser på arbetstid och förläggning av arbetstiden har tre fjärdedelar eller fler angett att de ofta eller alltid kan säga till om.

Det som är allra svårast att säga sin mening om är verksamhetens organisation (62 procent), lönenivån (61 procent), samt verksamhetens ledning (55 procent). Även inom dessa delar av arbetslivet är det en majoritet bland de tillfrågade som faktiskt ofta eller alltid kan säga vad de tycker om organisation, ledning och lönen. Skillnaderna mellan offentligt och privat anställda är inte heller stora. Frågorna om att säga vad man tycker kan, liksom frågorna om att vilja förändra ovan, reduceras till två skilda faktorer, där den första berör, grovt sett, arbetsförhållandena och den andra rör ledningsförhållandena (tabell 29).

Tabell 29. Yttrandefrihet om arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)

Jag kan säga vad jag tycker vid min arbetsplats vad gäller:	Faktor 1 Arbetsförhållanden	Faktor 2 Ledningsförhållanden
Arbetstempot	0,86	0,28
Arbetsmiljön	0,82	0,16
Planeringen av arbetet	0,81	0,36
Egna arbetsuppgifter	0,78	0,38
Förläggningen av arbetstiden	0,66	0,47
Verksamhetens ledning	0,23	0,87
Verksamhetens organisation	0,27	0,87
Lönenivån	0,31	0,76
Utbildning/kurser på arbetstid	0,40	0,73
Andel förklarad varians (%)	39	36

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,90. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 75 procent. Kategorin "vet ej" är inte med i analysen, då värdet för "vet ej" inte kan rangordnas.

Något som är slående vid en jämförelse mellan de två frågorna om viljan att förändra och att kunna säga vad man tycker, är att flera av

de centrala arbetsplatsförhållanden som en stor andel vill förändra, också utgörs av de förhållanden som många angett att de faktiskt kan säga vad de tycker om. Detta gäller även frågor som berör verksamhetens ledning och organisation.

En möjlig tolkning av detta resultat är att framförandet av åsikter inte spelar någon roll, eller att de inte leder någon vart att kunna säga till. En andra möjlig tolkning är att det inte finns något problem: det man vill förändra kan man också säga vad man tycker om. Avgörande för vilken tolkning som är mera riktig är i vilken utsträckning man för gehör för de synpunkter man faktiskt framför.

Gehör för synpunkter om olika arbetsplatsförhållanden

De arbetsförhållanden som störst andel troligen eller helt säkert får gehör för, 71 procent, rör de egna arbetsuppgifterna. Därefter kommer arbetsmiljön (65 procent) och planeringen av arbetet (64 procent). Ungefär hälften anser att de troligen eller helt säkert får gehör för synpunkter om utbildning/kurser på arbetstid, förläggningen av arbetstiden och arbetstempot. Relativt få tror de kommer att få gehör vad gäller synpunkter på verksamhetens organisation (38 procent) och ledning (23 procent), samt lönenivån (20 procent).

Analysen av personaldemokratins två första steg, visade att även när det gäller organisations- eller ledningsförändring, uppger många både en vilja till förändring och/eller att de kan säga vad de tycker. När det gäller att få gehör för dessa viljeyttringar, är dock andelen jakande svar betydligt lägre, särskilt när det gäller verksamhetens organisation och ledning samt lönenivån.

Tabell 30. Bedömning av gehör vid framförande av synpunkter (procent)

Fråga: Om Du för fram synpunkter tror Du då att Du får gehör för dessa?								
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, helt säkert inte	Nej, tro- ligen inte	Ja, tro- ligen	Ja, helt säkert	Vet inte	Total	N	Andel Ja
<i>Jag får gehör om jag tar upp frågor om:</i>								
<i>a) Arbetsmiljön</i>								
Offentlig	4	30	51	12	3	100	920	63
Privat	4	20	53	19	4	100	207	72
Totalt kommunal verksamhet	4	28	51	14	3	100	1127	65
<i>b) Arbetstempot</i>								
Offentlig	6	48	35	7	4	100	918	42
Privat	6	28	49	12	5	100	207	61
Totalt kommunal verksamhet	6	45	37	8	4	100	1127	45
<i>c) Planeringen av arbetet</i>								
Offentlig	5	29	52	11	3	100	920	63
Privat	7	21	53	15	4	100	207	68
Totalt kommunal verksamhet	5	28	52	12	3	100	1127	64
<i>d) Förläggningen av arbetstiden</i>								
Offentlig	10	41	38	7	4	100	922	45
Privat	9	33	40	14	4	100	207	54
Totalt kommunal verksamhet	9	40	39	8	4	100	1129	47
<i>e) Egna arbetsuppgifter</i>								
Offentlig	3	24	57	13	3	100	919	70
Privat	4	19	53	21	3	100	206	74
Totalt kommunal verksamhet	3	23	56	15	3	100	1125	71
<i>f) Verksamhetens organisation</i>								
Offentlig	17	48	24	2	9	100	919	26
Privat	15	32	29	10	14	100	206	39
Totalt kommunal verksamhet	17	45	24	4	10	100	1125	38
<i>g) Verksamhetens ledning</i>								
Offentlig	22	47	18	3	10	100	918	21
Privat	19	35	25	9	12	100	206	34
Totalt kommunal verksamhet	22	45	19	4	10	100	1124	23
<i>h) Lönenivån</i>								
Offentlig	25	53	14	3	5	100	918	17
Privat	20	41	24	7	8	100	206	31
Totalt kommunal verksamhet	25	50	16	4	5	100	1130	20
<i>i) Utbildning/kurser på arbetstid</i>								
Offentlig	7	39	43	6	5	100	921	49
Privat	8	23	51	13	5	100	206	64
Totalt kommunal verksamhet	7	36	45	7	5	100	1127	52

Skillnaderna mellan privata och offentliga arbetsplatser är i vissa fall stora. Den största skillnaden gäller faktiskt arbetstempot. Bland personalen som arbetar i privat regi anger 61 procent att de troligen eller helt säkert får gehör för synpunkter om arbetstempot. Inom gruppen offentligt anställda anser endast 42 procent att så är fallet. Skillnaden är hela 19 procent. Även när det gäller att gå gehör för synpunkter om verksamhetens ledning, organisation, lönenivån, samt förläggning av kurser på arbetstid är skillnaden mellan offentligt och privat anställda över tio procentenheter. Återigen verkar arbetsplatsdemokratin fungera bättre inom privat organiserad verksamhet.

Tabell 31. Gehör om arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)

Jag får gehör om jag tar upp frågor om:	Faktor 1 Lednings- förhållanden	Faktor 2 Arbets- förhållanden
Verksamhetens ledning	0,89	0,19
Verksamhetens organisation	0,87	0,23
Lönenivån	0,74	0,24
Utbildning/kurser på arbetstid	0,65	0,35
Arbetstempot	0,24	0,80
Planeringen av arbetet	0,24	0,79
Arbetsmiljön	0,14	0,75
Egna arbetsuppgifter	0,32	0,72
Förläggningen av arbetstiden	0,49	0,57
Andel förklarad varians (%)	34	32

Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,86. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 66 procent. Kategorin "vet ej" är inte med i analysen, då värdet för "vet ej" inte kan rangordnas.

En faktoranalys visar att även frågorna om gehör faller ut i två skilda dimensioner. Att få gehör för arbetsförhållanden är någonting skilt från att få gehör för synpunkter om förändrade ledningsförhållanden (tabell 31). Den som tror sig få gehör för planeringen av arbetet, får sannolikt också gehör för synpunkter om arbetstempo, egna arbetsuppgifter, arbetsmiljön och förläggningen av arbetstiden. Alla indikatorer rör på olika sätt arbetsförhållandena. Den som svarat att man får gehör för synpunkter om verksamhetens ledning, får också gehör för

synpunkter rörande verksamheten organisation, lönenivån, samt kurser på arbetstid, frågor som alla på olika sätt rör ledningsförhållanden. Sålunda skiljer personal inom kommunala branscher på arbetsförhållanden och ledningsförhållanden, inte bara när det gäller att vilja förändra sina arbetsförhållanden och att säga vad man tycker om arbetsförhållandena, utan också när det gäller möjligheten att få gehör för synpunkter om förändrade arbets- och ledningsförhållanden.

* * *

Analysen av personaldemokratins tredje steg visade att andelen kommunal personal som tror sig få gehör, är betydligt lägre än andelen som vill förändra och kan säga vad de tycker, särskilt när det gäller verksamhetens organisation och ledning, samt lönenivån. Genomgående är det bland personalen i offentlig regi som möjligheterna till gehör bedöms som lägst. Bland personalen i privat regi bedömer genomgående en större andel att de får gehör för synpunkterna om de förs fram. Skillnaderna är särskilt stora mellan privat och offentlig regi vad gäller arbetstempot, lönenivån, kurser på arbetstid, samt verksamhetens ledning och organisation.

Ett hinder för personaldemokratien inom offentlig sektor kan således inte generellt sägas bero på bristande vilja till förändring. För många finns också en öppenhet i det att man kan också säga vad man tycker. Personaldemokratins problem inom offentlig sektor verkar i stället starta när det gäller att förankra viljeyttringarna. Frågan om vem eller vilka man faktiskt får gehör från, utgör således en viktig fråga för den fortsatta analysen.

Hos vem/vilka får man gehör?

På följdfrågan "Om Du för fram synpunkter, i vilken utsträckning tror Du då att Du får gehör för dem hos följande olika grupper?" svarar de flesta att det är hos de närmaste kollegorna man troligen eller helt säkert får gehör hos (92 procent). Det näst vanligaste svaret är vänner och bekanta (72 procent), följt av min närmaste chef (71 procent), skyddsombud (68 procent), facklig representant (60 procent) samt brukarna av servicen (52 procent). Bland de grupper som personalen tror sig få minst gehör återfinns verksamhetens ledning (32 procent), medborgare allmänt i kommunen (28 procent), kommunala chefs-tjänstemän (7 procent), samt kommunpolitiker (5 procent).

Skillnaderna mellan offentligt och privat anställda är i vissa fall tio procentenheter: Bland de offentliganställda tror tio procentenheter färre att de kommer få gehör hos sin närmaste chef eller verksamhetens ledning. Samtidigt tror en större andel offentligt anställda på gehör från brukarna av servicen, medborgarna allmänt i kommunen, facket, samt skyddsombudet. För offentligt anställda inom kommunala verksamheter upplevs det som svårare att få gehör hos ledningen, men lättare att få gehör hos såväl arbetsplatsens fackliga ombud och skyddsombud, som brukarna och medborgarna allmänt i kommunen (tabell 32).

Tabell 32. Grupper där synpunkter får gehör / kan förankras (procent)

Fråga: Om Du för fram synpunkter, i vilken utsträckning tror Du då att Du får gehör för dem hos följande grupper?								
Sektorstillhörighet/förvaltning	Nej, helt säkert inte	Nej, tro-ligen inte	Ja, tro-ligen	Ja, helt säkert	Vet inte	Total	N	Andel Ja
<i>a) Mina närmaste kollegor</i>								
Offentlig	0	5	57	36	2	100	928	93
Privat	2	5	53	38	2	100	204	91
Totalt kommunal verksamhet	1	5	56	36	2	100	1132	92
<i>b) Min närmaste chef</i>								
Offentlig	3	25	59	10	3	100	924	69
Privat	2	16	57	22	3	100	205	79
Totalt kommunal verksamhet	3	23	59	12	3	100	1129	71
<i>c) Vänner och bekanta</i>								
Offentlig	2	10	55	18	15	100	915	73
Privat	3	11	51	18	17	100	202	69
Totalt kommunal verksamhet	2	10	54	18	16	100	1117	72
<i>d) Kommunpolitiker</i>								
Offentlig	27	41	5	0	27	100	918	5
Privat	23	32	4	1	40	100	203	5
Totalt kommunal verksamhet	26	40	5	0	29	100	1121	5
<i>e) Kommunala chefstjänstemän</i>								
Offentlig	26	38	8	0	28	100	915	8
Privat	24	31	5	0	40	100	203	5
Totalt kommunal verksamhet	26	37	7	0	30	100	1121	7
<i>f) Verksamhetens ledning</i>								
Offentlig	15	37	28	1	19	100	912	29
Privat	14	26	31	8	21	100	207	39
Totalt kommunal verksamhet	15	35	29	3	19	100	1119	32
<i>g) Brukarna av servicen</i>								
Offentlig	5	16	47	7	25	100	914	54
Privat	11	16	36	8	29	100	202	44
Totalt kommunal verksamhet	6	16	45	7	26	100	1116	52
<i>h) Medborgarna allmänt i kommunen</i>								
Offentlig	9	21	28	2	40	100	916	30
Privat	15	20	18	2	45	100	201	20
Totalt kommunal verksamhet	10	21	26	2	41	100	1117	28
<i>i) Facklig representant</i>								
Offentlig	5	16	54	7	18	100	921	61
Privat	9	14	44	8	25	100	202	52
Totalt kommunal verksamhet	5	16	53	7	19	100	1123	60
<i>j) Skyddsombud</i>								
Offentlig	3	10	62	10	15	100	916	72
Privat	6	12	43	13	26	100	202	56
Totalt kommunal verksamhet	4	10	58	10	18	100	1118	68

Ett försök att reducera de olika grupperna till ett mindre antal faktorer, visar att arbetstagaren inom kommunala branscher ser tre olika latentia grupper att vända sig till för att få gehör för eventuella synpunkter (tabell 33).

Tabell 33. Latenta fält där åsikter får gehör och förankras (faktorladdningar)

Om jag framför synpunkter får jag gehör hos:	Faktor 1: Ledning	Faktor 2: Omgivning	Faktor 3: Arbetsplats
Kommunala cheftjänstemän	0,86	0,32	-0,04
Verksamhetens ledning	0,83	0,19	0,09
Kommunpolitiker	0,82	0,36	-0,02
Min närmaste chef	0,54	-0,27	0,45
Medborgarna allmänt i kommunen	0,31	0,79	0,05
Brukarna av servicen	0,31	0,74	0,06
Vänner och bekanta	0,08	0,60	0,17
Facklig representant	0,03	0,35	0,72
Skyddsombud	-0,05	0,39	0,70
Mina närmaste kollegor	0,09	-0,11	0,70
Andel förklarad varians (%)	26	22	17

Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,75. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 65 procent. Naturligtvis är kategorin "vet ej" ej med i analysen, då värdet för "vet ej" inte med söker het kan rangordnas.

Kontaktvägarna för gehör framkommer i faktoranalysen visar att man i huvudsak kan vända sig till antingen verksamhetens ledning (cheftjänstemän, politiker, verksamhetsledning och närmaste chef), dess omgivning (medborgare, brukare och vänner/bekanta), eller till personer vid arbetsplatsen (ombud och kollegor vid den egna arbetsplatsen).

Synpunkternas genomslag i förändringar

Enligt analysmodellen för att studera arbetsplatsdemokrati utgör det faktiska resultatet en slutpunkt. Den avslutande frågan för analysmodellen handlar om i vilken utsträckning respondenten tror att eventuella synpunkter får genomslag i verksamheten. Resultaten från denna

enkätfråga visas i tabell 34. Att eventuella synpunkter får faktiskt genomslag genom förändringar tror den största andelen bland de svarande, 65 procent, gäller frågor som rör de egna arbetsuppgifterna och planeringen av arbetet (59 procent). Skillnaden mellan offentligt och privat anställda är här liten. De områden som är svårast att förändra i praktiken rör arbetstempot (31 procent), verksamhetens organisation (16 procent), ledningen (12 procent) samt lönenivån (10 procent).

Skillnaderna mellan offentligt och privat anställda är som mest mellan tio och femton procentenheter, och det är genomgående de offentligt anställda som i mindre utsträckning tror på att deras synpunkter kommer att realiseras genom förändringar på arbetet. Exempelvis tror 43 procent bland de privatanställda att deras synpunkter angående arbetstempot för genomslag i verksamheten. Bland de offentligt anställda utgör motsvarande grupp bara 27 procent. Skillnaden mellan offentligt och privat är hela 16 procentenheter.

Återigen finns det en latent skillnad mellan arbetsförhållanden och ledningsförhållanden i faktoranalysen. Anser man att synpunkterna om planering av arbetet får genomslag i förändringar på jobbet, så är det sannolikt att detta också gäller de egna arbetsuppgifterna, arbetstempot, arbetsmiljön och förläggningen av arbetstiden. Anser man att synpunkterna om förändringar om verksamhetens ledning får genomslag, ja då är det också troligt att det också gäller verksamhetens organisation, lönenivån och utbildning på arbetstid (utbildning på arbetstid återfinns i båda faktorerna).

Tabell 34. Synpunkters genomslag genom förändring på arbetsplatsen (procent)

Fråga: I vilken utsträckning tror Du att Dina synpunkter får genomslag genom förändringar på arbetet?									
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Nej, helt säkert inte	Nej, tro- ligen inte	Ja, tro- ligen	Ja, helt säkert	Vet inte	Total	N	Andel Ja	
<i>Jag tror mina synpunkter får genomslag genom förändringar när det gäller:</i>									
<i>a) Arbetsmiljön</i>									
Offentlig	6	35	44	6	9	100	913	50	
Privat	4	26	51	11	8	100	205	62	
Totalt kommunal verksamhet	5	33	46	7	9	100	1118	53	
<i>b) Arbetstempot</i>									
Offentlig	8	56	25	2	9	100	912	27	
Privat	4	44	38	5	9	100	207	43	
Totalt kommunal verksamhet	7	53	28	3	9	100	1119	31	
<i>c) Planeringen av arbetet</i>									
Offentlig	4	31	52	6	7	100	910	58	
Privat	4	29	47	14	6	100	207	61	
Totalt kommunal verksamhet	4	30	51	8	7	100	1117	59	
<i>d) Förläggningen av arbetstiden</i>									
Offentlig	10	46	32	4	8	100	914	36	
Privat	11	38	33	11	7	100	205	44	
Totalt kommunal verksamhet	10	45	32	5	8	100	1117	37	
<i>e) Egna arbetsuppgifter</i>									
Offentlig	4	26	53	10	7	100	915	63	
Privat	5	25	49	16	5	100	206	65	
Totalt kommunal verksamhet	4	26	52	11	7	100	1121	63	
<i>f) Verksamhetens organisation</i>									
Offentlig	21	49	13	1	16	100	910	14	
Privat	19	37	22	4	18	100	206	26	
Totalt kommunal verksamhet	20	47	14	2	17	100	1116	16	
<i>g) Verksamhetens ledning</i>									
Offentlig	24	49	9	1	17	100	912	10	
Privat	22	38	19	3	18	100	206	22	
Totalt kommunal verksamhet	24	47	11	1	17	100	1118	12	
<i>h) Lönenivån</i>									
Offentlig	29	53	6	1	11	100	916	7	
Privat	17	50	18	3	12	100	207	22	
Totalt kommunal verksamhet	27	52	9	1	11	100	1123	10	
<i>i) Utbildning/kurser på arbetstid</i>									
Offentlig	8	41	35	4	12	100	909	39	
Privat	7	28	44	9	12	100	207	53	
Totalt kommunal verksamhet	8	38	36	6	12	100	1116	42	

I analysmodellen för arbetsplatsdemokratis alla steg - från viljan att förändra till genomslag i verksamheten - finns således hos personalen inom kommunala branscher grovt sett två underliggande faktorer att räkna med, nämligen frågor som latent rör arbetsförhållandena och ledningsförhållandena.

Tabell 35. Förändring av arbets- och ledningsförhållanden (faktorladdningar)

Jag tror mina synpunkter får genomslag genom förändringar när det gäller:	Faktor 1 Arbetsförhållanden	Faktor 2 Ledningsförhållanden
Planeringen av arbetet	0,81	0,29
Egna arbetsuppgifter	0,80	0,27
Arbetstempot	0,79	0,28
Arbetsmiljön	0,75	0,22
Förläggningen av arbetstiden	0,69	0,40
Utbildning/kurser på arbetstid	0,55	0,54
Verksamhetens ledning	0,25	0,91
Verksamhetens organisation	0,28	0,90
Lönenivån	0,40	0,73
Andel förklarad varians (%)	40	32

Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,89. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 72 procent. Kategorin "vet ej" ej med i analysen, då värdet för "vet ej" inte kan rangordnas.

Personalinflytandets effekter vid den egna arbetsplatsen

Ytterst är tanken med modellen för arbetsplatsdemokrati att personalinflytandet har positiva effekter, som t.ex. att kvalitén i verksamheten ökar, att sjukskrivningarna minskar i omfattning, att fel och missförhållande avslöjas snabbare, och att arbetsintensiteten ökar och att kommuninvånarna rent allmänt blir nöjdare med servicen. Man kan naturligtvis också tänka sig att personalinflytandet har negativa effekter: vanligt förekommande åsikter kan exempelvis vara att man kan kräva mindre av personalen, att personalen ägnar sig åt fel saker och är mindre lojal mot verksamhetens mål, och att det blir allmänt svårare att leda verksamheten.

För att få reda på den kommunala personalens attityder till personalinflytandets effekter, ställdes en rad frågor där de tillfrågade fick ta ställning till en rad positiva och negativa påståenden. Frågan i enkätundersökningen lyder så här: "Vad tror Du personalinflytande vid Din arbetsplats har för effekt?" Motsvarande fråga har också ställts till politiker och tjänstemannaledningen i de 40 undersökningskommunerna. Dessa resultat redovisas i rapportens avslutande kapitel (se också Szücs & Strömberg 2002, kommande).

Störst andel stöd får påståendena om personalinflytandets positiva effekter. Det som nästan alla, 93 procent av de tillfrågade, helt eller delvis instämmer i är att ett ökat personalinflytande vid den egna arbetsplatsen gör att "kvalitén i verksamheten ökar". Hela 87 procent tror att "fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare"; 80 procent av de tillfrågade menar att personalinflytande gör invånarna nöjdare med servicen; 76 procent menar att personalen sjukskriver sig mera sällan om personalinflytandet vid arbetsplatsen bara ökar; 64 procent tror att arbetstakten kommer att öka (tabell 36).

Relativt få instämmer helt eller delvis med påståendena om personalinflytandets negativa effekter. Bara 29 procent tror att ett ökat personalinflytande vid arbetsplatsen gör det svårare att leda verksamheten. Endast 20 procent instämmer helt eller delvis i påståendet att ett ökat personalinflytande vid den egna arbetsplatsen gör att "man kan kräva mindre av personalen". Ännu färre, 15 procent, instämmer i att ökat personalinflytande vid arbetsplatsen gör att "personalen ägnar sig åt fel saker". Att personalen blir mindre lojal med målen för verksamheten tror endast 13 procent.

Det finns vissa systematiska skillnader mellan offentligt och privat anställd kommunal personal. I regel är andelen offentliganställda som instämmer med dessa påståenden större: fler bland de offentliganställda tror exempelvis att invånarna kommer bli nöjdare med servicen och att arbetstakten kommer att öka om personalinflytandet ökar vid den egna arbetsplatsen. En större andel bland offentligt anställd personal instämmer särskilt i påståendena om personalinflytandets positiva effekter. Att arbetstakten ökar och att invånarna blir nöjdare med servicen instämmer hela 9 procentenheter fler i. Samtidigt kan vi

se att påståendena om personalinflytandets negativa effekter stöds något mer bland de privat anställda.

Tabell 36. Personalinflytandets positiva och negativa effekter (procent)

Fråga: Vad tror Du personalinflytande vid Din arbetsplats har för effekt?							
Sektor/förvaltning	Stäm- mer inte alls	Stäm- mer inte särskilt bra	Stäm- mer delvis	Stäm- mer helt och hållet	Total	N	Andel Stäm- mer
<i>Ett ökat personalinflytande vid min arbetsplats gör att...</i>							
<i>a) Man kan kräva mindre av personalen</i>							
Offentlig	36	46	16	2	100	878	18
Privat	32	44	22	2	100	196	24
Totalt kommunal verksamhet	35	45	18	2	100	1074	20
<i>b) Kvalitén i verksamheten ökar</i>							
Offentlig	1	5	52	42	100	905	94
Privat	2	7	53	38	100	203	91
Totalt kommunal verksamhet	1	6	52	41	100	1108	93
<i>c) Arbetstakten i verksamheten ökar</i>							
Offentlig	5	32	52	11	100	886	63
Privat	3	25	56	16	100	201	72
Totalt kommunal verksamhet	5	31	52	12	100	1087	64
<i>d) Personalen sjukskriver sig mera sällan</i>							
Offentlig	6	18	53	23	100	892	76
Privat	5	20	50	25	100	199	75
Totalt kommunal verksamhet	5	19	52	24	100	1091	76
<i>e) Fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare</i>							
Offentlig	3	10	56	31	100	895	87
Privat	3	11	52	34	100	199	86
Totalt kommunal verksamhet	3	10	55	32	100	1094	87
<i>F Inivånarna blir nöjdare med servicen</i>							
Offentlig	5	13	58	24	100	876	82
Privat	13	16	50	21	100	188	71
Totalt kommunal verksamhet	6	14	57	23	100	1064	80
<i>g) Personalen ägnar sig åt fel saker</i>							
Offentlig	41	46	12	1	100	889	13
Privat	29	46	22	3	100	198	25
Totalt kommunal verksamhet	39	46	14	1	100	1087	15
<i>h) Det blir svårare att leda verksamheten</i>							
Offentlig	30	41	26	3	100	891	29
Privat	30	41	26	3	100	196	29
Totalt kommunal verksamhet	30	41	26	3	100	1087	29
<i>i) Personalen blir mindre lojal med målen med verksamheten</i>							
Offentlig	48	40	10	2	100	895	12
Privat	40	45	14	1	100	195	15
Totalt kommunal verksamhet	46	41	11	2	100	1090	13

Att personalen vid ökat personalinflytande ägnar sig åt fel saker instämmer hela 25 procent av de privatanställda helt eller delvis med. Motsvarande personalgrupp i offentlig regi utgör endast 9 procent. Skillnaden är hela 12 procentenheter.

Av resultaten kan man sluta sig till att ett ökat personalinflytande på arbetsplatsen skulle resultera i en rad för den kommunala verksamheten goda effekter. Detta gäller kanske särskilt de som arbetar inom offentlig förvaltning.

I tabell 37 kan vi se att de olika påståendena om personalinflytandets effekter kan reduceras till två underliggande faktorer. En första faktor rör den kommunala arbetstagare som latent ser personalinflytandets positiva effekter, eller möjligen verksamhetens kvalitet. Den som intar attityden att ett ökat personalinflytande vid arbetsplatsen kommer att minska sjukskrivningarna, anser också att ett ökat personalinflytande gör att fel och missförhållanden uppdagas snabbare, att kvalitén i verksamheten ökar, att nöjdheten med servicen ökar, samt att arbetstakten ökar.

Tabell 37. Dimensioner för personalinflytandets effekter (faktorladdningar)

Ett ökat personalinflytande vid min arbetsplats gör att...	Faktor 1: Kvalitet (effektivitet 1)	Faktor 2: Styrbarhet (effektivitet 2)
Fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare	0,77	-0,12
Kvalitén i verksamheten ökar	0,77	-0,17
Personalen sjukskriver sig mera sällan	0,76	0,04
Invånarna blir nöjdare med servicen	0,74	-0,01
Arbetstakten i verksamheten ökar	0,62	0,10
Personalen ägnar sig åt fel saker	-0,07	0,82
Personalen blir mindre lojal med målen med verksamheten	-0,14	0,81
Det blir svårare att leda verksamheten	-0,06	0,77
Man kan kräva mindre av personalen	0,11	0,51
Andel förklarad varians (%)	30	25

Faktorladdningar lika med eller större än 0,50 i fetstil. KMO = 0,77. Andel förklarad varians totalt för faktormodellen är 55 procent.

Den andra faktorn berör personalinflytandets negativa effekter, där flera påståenden handlar om problem med verksamhetens styrbarhet:

den som tror att ett ökat personalinflytande leder till att personalen ägnar sig åt fel saker, tror också att personalen kommer bli mindre lojal med verksamhetsmålen, att det blir svårare att leda verksamheten, samt att man kan kräva mindre av personalen.

Att tolka dessa faktorer är svårt utan en mer omfattande analys. Det kräver kontroll för både individ-, arbetsplats-, och kommunegenskaper. Faktoranalysen visar dock initialt att det inte är så enkelt som att den som är positiv eller negativt inställd till personalinflytandets effekter svarar så konsekvent att de negativa påståendena kan paras med de positiva. Det kan också röra sig om att arbetstagaren ser två typer av effektivitet sprungen ur ett ökat personalinflytande, där den ena berör vad man kan kalla effektivitet 1 (bedömning av kvalitet) och effektivitet 2 (bedömning av styrbarheten).

Viktiga förklaringsfaktorer

Bland en rad olika organisatoriska förklaringsfaktorer utmärks återigen den enskilda arbetsplatsens kontext. Skillnaderna i svar mellan olika arbetsplatser - från viljan att förändra arbets- och ledningsförhållanden, till faktiskt genomslag i verksamheten - bidrar överlag med den största andelen förklarad varians. Detta gäller särskilt skillnader i viljan att förändra arbets- och ledningsförhållanden och huruvida man får gehör för synpunkter hos kommunledningen eller ej (tabell 38).

Skillnaden mellan respondenter i olika kommuner ger också underlag för viss förklaringskraft. Detta gäller särskilt skillnader mellan kommuner när det gäller att få gehör för sina synpunkter och hos vem/vilka man får det. Viljan att förändra, att kunna säga vad man tycker och huruvida personalinflytande höjer kvaliteten eller ej utgör också statistiskt signifikant kommunskiljande faktorer. En viss del av dessa kommunskillnader visar sig också vara signifikant skilda mellan olika regioner.

Tabell 38. Organisatoriska förklaringar och förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med Faktor:	Arbetsplats	Storleksklass	Bransch	Sektor	Juridisk form	Kommun	Region
<i>Viljan att förändra:</i>							
Arbetsförhållanden	0,20 ^{***}	0,01 ^{***}	0,03 ^{***}	0,01 ^{***}	0,03 ^{***}	0,06 ^{***}	0,04 ^{***}
Ledningsförhållanden	0,18 ^{***}	0,00	0,01	0,02 ^{***}	0,03 ^{***}	0,06 ^{***}	0,02
<i>Säga vad man tycker:</i>							
Arbetsförhållanden	0,14 ^{***}	0,01 ^{***}	0,04 ^{***}	0,00	0,01 ^{**}	0,04	0,03 [*]
Ledningsförhållanden	0,15 ^{***}	0,00	0,02 ^{**}	0,00	0,01 ^{**}	0,06 ^{***}	0,04 ^{***}
<i>Få gehör:</i>							
Arbetsförhållanden	0,17 ^{***}	0,02 ^{***}	0,05 ^{***}	0,01 ^{**}	0,02 ^{***}	0,07 ^{***}	0,03 ^{**}
Ledningsförhållanden	0,16 ^{***}	0,01 ^{**}	0,03 ^{***}	0,01 ^{***}	0,03 ^{***}	0,06 ^{***}	0,02
<i>Hos:</i>							
Kommunledning	0,23 ^{***}	0,00	0,04 ^{***}	0,01 ^{***}	0,01 ^{***}	0,07 ^{***}	0,03
Omgivningen	0,18 ^{***}	0,00	0,03 ^{**}	0,01 ^{***}	0,01 ^{**}	0,08 ^{***}	0,04 ^{**}
Vid arbetsplatsen	0,18 ^{***}	0,01 [*]	0,05 ^{***}	0,00	0,02 ^{***}	0,08 ^{***}	0,04 ^{**}
<i>Genomslag i verksamheten:</i>							
Arbetsförhållanden	0,12	0,01 ^{**}	0,03 ^{***}	0,00	0,01 [*]	0,05	0,03
Ledningsförhållanden	0,16 ^{***}	0,01 ^{**}	0,03 ^{***}	0,01 ^{**}	0,01 [*]	0,05 [*]	0,02
<i>Personalinflytande ger:</i>							
Kvalitet	0,17 ^{***}	0,01 ^{**}	0,02	0,00	0,00	0,06 ^{***}	0,04 ^{***}
Styrbarhet	0,13	0,01 [*]	0,02 [*]	0,01 ^{**}	0,01	0,05	0,03 ^{**}

^{***} $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

^{**} $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

^{*} $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Skillnaderna mellan de som arbetar inom offentlig och privat sektor är statistiskt signifikanta när det gäller viljan att förändra, att få gehör hos kommunledning och omgivande nätverk av brukare, medborgare och lokala media, men förklaringskraften är ofta svag.

Fortsatt analys (ej redovisad i tabellen) visar att viljan att förändra arbets- och ledningsförhållande är större bland de offentliganställda. Att få gehör för synpunkter om arbets- och ledningsförhållande är mer troligt bland anställda i privat regi. Bland de privat anställda tror fler att de kommer få gehör hos ledningen, emedan de offentliganställda i större utsträckning tror sig få gehör hos yttre nätverk av medborgare, brukare och lokala media.

Olika individbaserade förklaringsfaktorer ger ofta inget utslag alls (tabell 39). Skillnaderna mellan män och kvinnor, deltids- och heltidsarbetande etc. är små och ofta inte statistiskt signifikanta.

Tabell 39. Individbaserade förklaringsfaktorer och deras förklaringskraft (förklarad varians)

Samband med individ-egenskaper Faktor	Kön	Arbetsledare	Deltid	Dag-tid	Kommunmedlem	Sv/utl medborgare	Ålder	Utbildning	Inkomst	Sjukfrånvaro
<i>Viljan att förändra:</i>										
Arbetsförhållande	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,01*	0,01**
Ledningsförhållande	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02***	0,01**
<i>Säga vad man tycker:</i>										
Arbetsförhållande	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,01*	0,00	0,00
Ledningsförhållande	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00
<i>Få gehör:</i>										
Arbetsförhållande	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00
Ledningsförhållande	0,02***	0,00	0,01***	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,01*	0,01**	0,00
<i>Hos/vid:</i>										
Kommunledning	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,00	0,01**	0,00	0,01**
Yttre nätverk	0,00	0,01**	0,01*	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Arbetsplatsen	0,01***	0,00	0,01*	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,02***	0,00	0,00
<i>Genomslag i verksamheten:</i>										
Arbetsförhållande	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01*	0,00	0,00
Ledningsförhållande	0,01***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01***	0,01***	0,00
<i>Personalinflytande ger:</i>										
Kvalitet	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,02***	0,00	0,00	0,00
Styrbarhet	0,01***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01*	0,01***	0,01*	0,00

*** $p \leq .01$ (Signifikanta skillnader med 99 procents säkerhet)

** $p \leq .05$ (Signifikanta skillnader med 95 procents säkerhet)

* $p \leq .10$ (Signifikanta skillnader med 90 procents säkerhet)

Viljan att förändra arbets- och/eller ledningsförhållanden vid arbetsplatsen skiljer sig åt beroende på utbildning, inkomst och sjukskrivningsgrad. Fortsatt analys, ej redovisad i tabellen, visar att viljan att förändra arbetsförhållanden är störst hos högskoleutbildad personal, bland med medel- eller höginkomsttagare (17 000-22 999 kr per månad, respektive 23 000 kr per månad eller mer), samt hos de med hög sjukfrånvaro (11 sjukdagar eller mer under föregående år, 1999). Viljan att förändra ledningsförhållandena samtidigt är lägst hos höginkomsttagare och de med flest sjukdagar.

Att säga vad man tycker om arbetsförhållandena ger statistiskt signifikanta skillnader beroende på ålder, utbildning, samt om man är arbetsledare eller ej. Personal i arbetsledande funktion, åldersgruppen 30 till 39 år, samt högskoleutbildade kan i större grad säga vad de tycker om arbetsförhållanden.

Att få gehör för synpunkter om ledningsförhållandena är signifikant skilt mellan män och kvinnor. Kvinnor får mer gehör än män och stödet fås framförallt vid arbetsplatsen. Synpunkternas genomslag vad gäller ledningsförhållandena omfattar också oftare kvinnor i personalen.

Politiker- och tjänstemannaledningens svar på arbetslivsfrågorna

I undersökningen *Lokalt ledarskap i förändring? En svensk och en internationell jämförelse*, ställdes ett antal enkätfrågor om politiker- och tjänstemannaledningens arbetslivssituation. Frågorna om stress/belastning, socialt stöd, kontroll, färdighet och demokratidialog ställdes på samma sätt som i enkäten till den kommunala personalen, men denna gång med utgångspunkt från det egna uppdraget/uppdragen som kommunal ledare/beslutsfattare. För övriga resultat från denna undersökning hänvisas till kommande bok om *Kommunledning i förändring? En svensk och en internationell jämförelse* (Szücs & Strömberg 2002, kommande).

Fråga nummer 7 i enkäten behandlar i en första del påståendena om socialt stöd och ledarskap. Frågebatteriet avslutas med delfrågorna om stress/belastning, färdighet, kontroll över den egna arbetsituationen, samt demokratidialog. I fråga nummer 8a får den kommunala beslutsfattaren ta ställning till ett antal frågor om den egna erfarenheten vad gäller personalinflytande i den kommunala verksamheten (se Appendix 3).

Förutom dessa frågor, innehåller enkäten till svensk kommunledning frågor om lokala problem, ansvarsfördelning och huvudmannaskap, inflytande och kontaktnät, värderingar och målsättningar, lokala konflikter och grupperingar, medborgerligt inflytande och förtroende, politiska partier, tolerans och politisk aktivitet, tillhörighet och globalisering, samt frågor om ledarnas bakgrund (se Szücs & Strömberg 2002, kommande).

Socialt stöd och bedömning av egna ledaregenskaper

Den första arbetslivsrelaterade frågan som ställdes till de ledande politikerna och chefstjänstemännen var följande: "Som kommunal politiker eller tjänsteman ansvarar man oftast för ledningen av skilda kommunala verksamheter. Hur stämmer följande påståenden in på Dig när det gäller den *del av den kommunala verksamheten som Du är med och leder?*"

Enligt tabell 40 instämmer en majoritet av de svenska kommunala beslutsfattare i de olika frågorna om socialt stöd. I regel är det mellan 10 och 15 procent som inte instämmer. Det påstående nästan alla instämmer helt eller delvis med rör relationen till de underordnade i verksamheten. Så gott som alla menar att man kommer bra överens med de underordnade i verksamheten.

Genomgående finns det små skillnader mellan politikerna och tjänstemännen. Det påstående som mest särskiljer politikerna från tjänstemännen i kommunledningen gäller påståendet om att "det är lugn och behaglig stämning i den ledningsgrupp man ingår i". Här anger 88 procent av politikerna att det delvis eller helt är så, emedan denna uppfattning delas av en något mindre andel, 75 procent, bland chefstjänstemännen. Oavsett om man är politiker eller tjänsteman, så visar resultaten att olika aspekter av socialt stöd förekommer i stor grad, eller åtminstone delvis, för en stor grupp inom svensk kommunledning. Det sociala stödet är dock inte lika starkt som i motsvarande undersökning till den kommunala personalen. Bland personalen var det framförallt en större andel som svarade "stämmer helt och hållet" på ett flertal av påståendefrågorna.

Tabell 40. Frågor om socialt stöd inom kommunledningen (procent)

Fråga: Vad gäller för de ledningssammanhang Du huvudsakligen ingår i?							
Typ av kommunal ledare	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Total	N	Andel Stämmer
<i>a) "Det är lugn och behaglig stämning"</i>							
Politiker	2	10	51	37	100	619	88
Tjänsteman	3	22	57	18	100	216	75
Kommunledning totalt	2	13	53	32	100	835	85
<i>b) "Det är god sammanhållning"</i>							
Politiker	2	13	55	30	100	612	85
Tjänsteman	2	12	60	26	100	215	86
Kommunledning totalt	2	13	56	29	100	827	85
<i>c) "Mina politiker och tjänstemannakollegor ställer upp för mig"</i>							
Politiker	1	9	53	37	100	609	90
Tjänsteman	1	9	55	35	100	215	90
Kommunledning totalt	1	9	54	36	100	824	90
<i>d) "Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag"</i>							
Politiker	2	15	58	25	100	564	83
Tjänsteman	2	14	57	27	100	210	84
Kommunledning totalt	2	15	57	26	100	774	84
<i>e) "Jag kommer bra överens med mina underordnade i verksamheten"</i>							
Politiker	0	1	35	64	100	565	99
Tjänsteman	0	0	35	65	100	215	100
Kommunledning totalt	0	1	35	64	100	780	99
<i>f) "Jag trivs bra med mina politiker- och tjänstemannakollegor"</i>							
Politiker	0	2	40	58	100	614	98
Tjänsteman	0	3	46	51	100	216	97
Kommunledning totalt	0	2	42	56	100	830	98

Några av arbetslivsforskaren Jan Wallenbergs tio påståendefrågor om ledarskap, som prövades fullt ut i personalstudien, inkluderades också i enkäten till politiker- och tjänstemannaledningen i de 40 undersökningskommunerna. Dessa redovisas av utrymmesskäl separat i tabell 41.

Tabell 41. Det egna ledarskapet inom kommunledningen (procent)

Fråga (fortsättning): Vad gäller för de ledningssammanhang Du huvudsakligen ingår i?							
Typ av kommunal ledare	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Total	N	Andel Stämmer
<i>g) "Jag följer och kontrollerar arbetet i verksamheten noga"</i>							
Politiker	1	14	58	27	100	565	85
Tjänsteman	2	25	56	17	100	213	73
Kommunledning totalt	1	17	58	24	100	818	82
<i>h) "Jag ger klara direktiv om ansvar och befogenheter"</i>							
Politiker	1	8	56	35	100	567	91
Tjänsteman	0	5	58	37	100	216	95
Kommunledning totalt	1	7	57	35	100	783	92
<i>i) "Jag anger klara och tydliga mål för verksamheten"</i>							
Politiker	1	7	55	37	100	578	92
Tjänsteman	1	10	56	33	100	215	89
Kommunledning totalt	1	8	55	36	100	793	91
<i>j) "Jag delegerar gärna arbetsuppgifter i verksamheten"</i>							
Politiker	1	5	44	50	100	577	94
Tjänsteman	0	2	34	64	100	215	98
Kommunledningen totalt	1	4	41	54	100	792	95

En stor andel av de kommunala beslutsfattarna instämmer i påståendena. Att delegera arbetsuppgifter är mycket populärt för en person inom svensk kommunledning. Nästan alla, hela 95 procent anger att det helt eller delvis gärna gör detta i ett ledningssammanhang. Bland chefstjänstemännen utgör denna grupp hela 98 procent. Andelen som anger att de helt eller delvis följer och kontrollerar arbetet i verksamheten noga är också relativt omfattande. Det är dock betydligt färre som anger att detta stämmer helt och hållet. Bland chefstjänstemännen finns det bara 17 procent som menar att det stämmer helt och hållet att arbetet i den kommunala verksamheten kontrolleras och följs noga. Det verkar således som om viljan att delegera arbetsuppgifter är större än att noga kontrollera det som görs i verksamheten, men att det finns en betydande grupp som både vill kontrollera och delegera i ett ledningssammanhang.

Påståendena om att gärna delegera, kontrollera, ge klara direktiv om ansvar, befogenheter samt verksamhetens mål verkar inte utgöra uteslutande kategorier. Snarare verkar det som det lokala ledarskapet utmärks av en vilja att delegera, men där noggrann kontroll och klara direktiv blir ett komplement. Genom en faktoranalys kan vi se att de olika påståendena sammanfaller i två skilda faktorer som rör det sociala stödet och bedömningen av egna ledaregenskaper i det ledningssammanhang den kommunala beslutsfattaren ingår i (tabell 42).

Tabell 42. socialt stöd och ledarskap i kommunalt ledningssammanhang (faktorladdningar)

Fråga: Vad gäller för det/de ledningssammanhang Du huvudsakligen ingår i?	Faktor 1 Socialt stöd	Faktor 2: Ledar- skap
"Det är god sammanhållning"	0,76	-0,04
"Det är lugn och behaglig stämning"	0,74	-0,08
"Mina politiker och tjänstemannakollegor ställer upp för mig"	0,74	0,16
"Jag trivs bra med mina politiker- och tjänstemannakollegor"	0,67	0,20
"Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag"	0,63	0,14
"Jag kommer bra överens med mina underordnade i verksamheten"	0,50	0,27
"Jag ger klara direktiv om ansvar och befogenheter"	0,07	0,83
"Jag anger klara och tydliga mål för verksamheten"	0,08	0,80
"Jag delegerar gärna arbetsuppgifter i verksamheten"	0,03	0,59
"Jag följer och kontrollerar arbetet i verksamheten noga"	0,17	0,52
Andel förklarad varians	28	21

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller mer än .50 i fetstil. KMO = .78. Total andel förklarad varians uppgår till 49 procent

Indikatorerna för *socialt stöd* inkluderar således att beslutsfattaren i den ledning av den kommunala verksamheten han eller hon ingår i upplever ett lugn och behaglig stämning, god sammanhållning, kollegor som ställer upp, förståelse, trivsel och att man kommer bra överens med de underordnade i verksamheten. På motsatt sätt finns det beslutsfattare (dock inte så många enligt tabell 40) med ansvar för kommunal verksamhet som inte omges av lugn och behaglig stämning, som uppfattar sammanhållningen som dålig, som inte kommer överens med de underordnade i verksamheten, som vantrivs med po-

litiker- och tjänstemannakollegorna, och som omges av kolleger som ställer inte upp och som inte har förståelse för att man kan ha en dålig dag.

Faktorlösningen för den goda ledaren inkluderar att han eller hon ger klara direktiv om ansvar och befogenheter, anger tydliga mål för verksamheten, gärna delegerar arbetsuppgifter i verksamheten, men också följer arbetet noga i verksamheten. Som vi kunde se i tabell 41 gäller detta för en majoritet av de kommunalt verksamhetsansvariga.

Stress/belastning, kontroll, skicklighet och demokratidialog i ledningsarbetet

Ett andra batteri med frågor om kommunal arbetsledning berörde problem med stress/belastning, kontroll och graden av s.k. demokratidialog mellan beslutsfattarna och de olika grupper som berörs i den kommunala verksamheten. Frågorna om stress och kontroll motsvarar de klassiska enkätfrågor, som inom arbetslivsforskningen med stor framgång använts för att tydliggöra skillnader och samband mellan stress, kontroll, socialt stöd och hälsa (Karasek & Theorell 1990, Theorell, Michélsen & Nordemar 1993). Dessa frågor har i enkäten till de kommunala beslutsfattarna anpassats till politikern och tjänstemannen i en kommunal ledningssituation. I övrigt är de ställda på motsvarande sätt som till arbetstagare i tidigare undersökningar inom arbetslivsforskningen. Syftet är att pröva huruvida de frågor om stress/belastning och kontroll också gäller för beslutsfattarna inom offentlig verksamhet i svenska kommuner.

Frågorna som rör graden av vad man kan kalla demokratidialog de kommunala beslutsfattarna för med olika intressenter i kommunen är nykonstruerade av mig för undersökningarna. Syftet är att pröva huruvida den som för en dialog med kommuninvånarna om den kommunala servicen i större grad än andra, också pratar demokratifrågor med personalen, för en mer omfattande dialog med föreningar i kommunen om verksamheten, ägnar mer tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten, flitigare diskuterar effektivitetsfrågor i verk-

samheten, samt pratar mer än andra om verksamheten med vänner och bekanta.

Den övergripande frågan för de olika delfrågorna försöker fånga vad som gäller för just den verksamhet som respondenten själv är med och leder. Frågan lyder som följer: "Som kommunal politiker eller tjänsteman ansvarar man oftast för ledningen av skilda kommunala verksamheter. Hur stämmer följande påståenden in på Dig när det gäller den del av den kommunala verksamheten som Du är med och leder?"

Tabell 43. Kommunledningen om belastning/stress i det egna uppdraget (procent)

Fråga (delfråga två): Beträffande just Ditt/Dina uppdrag som politiker/tjänsteman:							
Typ av kommunal ledare	Nej, aldrig	Nej, sällan	Ja, ibland	Ja, ofta	Total	N	Andel Ja
<i>a) Kräver det att Du arbetar mycket fort?</i>							
Politiker	0	13	59	28	100	617	87
Tjänsteman	0	1	37	62	100	216	99
Kommunledning totalt	0	10	53	37	100	833	90
<i>b) Kräver det att Du arbetar mycket hårt?</i>							
Politiker	0	13	52	35	100	618	87
Tjänsteman	0	1	31	68	100	216	99
Kommunledning totalt	0	10	47	43	100	834	90
<i>c) Kräver det en för stor arbetsinsats?</i>							
Politiker	2	26	47	25	100	620	72
Tjänsteman	0	9	45	46	100	216	91
Kommunledning totalt	1	22	46	31	100	836	77
<i>d) Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?</i>							
Politiker	5	37	35	23	100	624	58
Tjänsteman	4	58	30	8	100	215	38
Kommunledning totalt	5	42	34	19	100	839	53
<i>e) Förekommer det motstridiga krav?</i>							
Politiker	1	13	70	16	100	621	86
Tjänsteman	1	11	65	23	100	214	88
Kommunledning totalt	1	12	69	18	100	835	87

I tabell 43 kan vi se att en överväldigande majoritet av de kommunala beslutsfattarna, och särskilt då chefstjänstemännen, anser sig ibland eller ofta ha uppdrag som kräver en för stor arbetsinsats, att de måste arbeta mycket fort, mycket hårt, och med motstridiga krav. Att man har tid med arbetsuppgifterna är mera vanligt bland de ledande poli-

tikerna (58 procent), än bland tjänstemännen (38 procent). Bilden som framtonar i tabell 43 visar en kommunledning med hög arbetsbelastning, särskilt då bland chefstjänstemännen.

En jämförelse med hur den kommunala personalen svarade på dessa frågor i tabell 3 ovan, visar att andelen som utsätts för belastning/stress ofta särskilt återfinns bland den offentligt anställda personalen och dess tjänstemannaledning. Belastningen hos privat anställda inom kommunal sektor, och särskilt politikerledningen är inte lika omfattande enligt resultaten från de båda undersökningarna.

Tabell 44. Färdighet och kontroll över uppdraget i kommunledningen (procent)

Fråga (delfråga två, fortsättning): Beträffande just Ditt/Dina uppdrag som politiker/tjänsteman:							
Typ av kommunal ledare	Nej, aldrig	Nej, sällan	Ja, ibland	Ja, ofta	Total	N	Andelen Stämmer
<i>f) Får Du lära Dig nya saker?</i>							
Politiker	0	2	32	66	100	625	98
Tjänsteman	0	2	38	60	100	216	98
Kommunledning totalt	0	2	33	65	100	841	98
<i>g) Kräver det skicklighet?</i>							
Politiker	0	4	52	44	100	618	96
Tjänsteman	0	1	25	74	100	216	99
Kommunledning totalt	0	3	45	52	100	834	97
<i>h) Kräver det påhittighet?</i>							
Politiker	0	4	48	48	100	621	96
Tjänsteman	0	2	34	64	100	215	98
Kommunledning totalt	0	4	44	52	100	836	96
<i>i) Innebär det att man gör samma sak om och om igen?</i>							
Politiker	2	39	49	10	100	618	59
Tjänsteman	5	56	37	2	100	213	39
Kommunledning totalt	3	44	46	8	100	831	54
<i>j) Har Du frihet att bestämma <u>hur</u> Ditt uppdrag skall utföras?</i>							
Politiker	1	14	41	44	100	619	85
Tjänsteman	0	2	20	78	100	216	98
Kommunledning totalt	1	11	36	52	100	835	88
<i>k) Har Du frihet att bestämma <u>vad</u> som skall utföras i Ditt uppdrag?</i>							
Politiker	2	19	49	31	100	613	80
Tjänsteman	1	8	44	47	100	216	91
Kommunledning totalt	1	16	48	35	100	829	83

Samtidigt verkar det dock som många har kontroll över och stimuleras genom arbetssituationen i sina kommunala uppdrag. Påstående-frågorna om färdighet (skill) och kontroll över det egna arbetet (control), även de hämtade från Robert Karaseks och Töres Theorells undersökningar, uppvisar en kommunledning med omväxlande uppdrag som i stor omfattning kräver både påhittighet, lärande och skicklighet.

Skillnaderna mellan politiker och tjänstemän i kommunledningen är ofta små. Största skillnaden återfinns i påståendena som rör kontrollen över det egna uppdragets uppläggning. Bland politikerna i kommunledningsposition anger hela 59 procent att uppdraget ibland eller ofta innebär att man gör samma sak om och om igen. Motsvarande andel bland tjänstemännen uppgår till 39 procent. Denna skillnad mellan politiker och tjänstemän återfinns också i svaren om friheten att bestämma över vad som skall göras, och hur det kommunala ledningsuppdraget skall utföras. Även här anger omkring tio procent fler bland chefstjänstemännen att de ibland eller ofta har en sådan frihet i sättet att lägga upp och utföra det egna uppdraget som kommunal ledare. En liten jämförelse med hur personalen svarat, visar att kommunal personal i offentlig regi ligger på samma höga nivå som chefstjänstemännen när det gäller påståendena om det kontroll över egna arbetet (tabell 44 och tabell 3).

Frågorna om demokratidialog, som presenteras i tabell 45, har konstruerats speciellt för projektet *Arbete, ledarskap och demokrati: en studie i kommunal arbetsledning*.

Tabell 45. Frågor om kommunledningens demokratidialog (procent)

Fråga (fortsättning, delfråga två): Beträffande just Ditt/Dina uppdrag som politiker/-tjänsteman:							
Typ av kommunal ledare	Nej, aldrig	Nej, sällan	Ja, ibland	Ja, ofta	Total	N	Andelen Stämmer
<i>l) För Du en dialog med kommuninvånarna om servicen?</i>							
Politiker	1	8	57	35	100	624	92
Tjänsteman	6	35	51	8	100	216	59
Kommunledning totalt	2	15	55	28	100	840	83
<i>m) Pratar Du demokratifrågor med personalen?</i>							
Politiker	4	26	51	19	100	604	70
Tjänsteman	3	20	59	18	100	214	77
Kommunledning totalt	4	24	53	19	100	818	72
<i>n) Diskuterar Du om verksamheten med Dina vänner och bekanta?</i>							
Politiker	0	10	50	40	100	625	90
Tjänsteman	4	28	57	11	100	215	68
Kommunledning totalt	1	15	52	32	100	840	84
<i>o) Är Du med och diskuterar effektivitetsfrågor i verksamheten?</i>							
Politiker	0	10	44	46	100	619	90
Tjänsteman	0	3	35	62	100	215	97
Kommunledning totalt	0	8	42	50	100	834	92
<i>p) För Du dialog med föreningar i kommunen om verksamheten?</i>							
Politiker	3	15	54	28	100	621	82
Tjänsteman	13	33	40	14	100	214	54
Kommunledning totalt	5	20	50	25	100	835	75
<i>q) Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?</i>							
Politiker	4	25	53	18	100	600	71
Tjänsteman	7	33	51	9	100	215	60
Kommunledning totalt	5	27	52	16	100	815	68

Överlag är det en stor andel av de tillfrågade i de 40 kommunledningarna som för olika typer av demokratidialog. Den allra vanligaste dialogen rör effektivitetsfrågor i verksamheten: 90 procent av politikerna och 97 procent bland tjänstemännen anger att de ibland eller ofta för en dialog om de kommunala verksamheternas effektivitet. Detta resultat styrks ytterligare av att även personalen uppfattar effektivitetsdiskussionen som mest omfattande (jämför med tabell 18).

Näst mest omfattande är den dialog om verksamheten som förs med vänner och bekanta: 84 procent anger att detta sker ibland eller

ofta. Skillnaden mellan politikerna och tjänstemän är dock stor. Hela 90 procent av politikerna för denna mera vänskaliga dialog ibland eller ofta. Motsvarande siffra för tjänstemännen är 68 procent. Nästan samma fördelning finns för frågan om omfattningen av dialog med kommuninvånarna. Den dialog som förekommer i minst utsträckning är den som politiker och tjänstemän i kommunledningen för med personalen (72 procent); allra minst diskuteras i detta sammanhang frågor om yttrande- och meddelarfrihet (68 procent). Även dessa resultat ligger i linje med resultaten från personalundersökningen, som visade på en allvarlig avsaknad av dialog om arbetsplatsförhållandena mellan ledning och verksamhet.

I vilken grad kan man då tala om att det finns en underliggande stress, kontroll och dialog inom det kommunala ledarskapet? En faktoranalys visar att de olika frågorna om stress, kontroll och dialog representerar olika dimensioner i ledningen av kommunal verksamhet. I tabell 46 kan ses att de olika indikatorerna för stress, kontroll och demokratidialog sammanfaller i fyra olika faktorer.

En första stark dimension i det kommunala ledarskapet rör således stress. Krav på att arbeta mycket hårt sammanfaller med att arbeta mycket fort, göra en för stor arbetsinsats och att ha otillräckligt med tid. Motstridiga krav får dock en lägre laddning, vilket visar att motstridiga krav inte tydligt kan kopplas till stressfaktorn på samma sätt som övriga stressindikatorer. Som en andra kommunal arbetsledningsfaktor framkommer vad jag valt att kalla demokratidialog. Att föra en dialog med invånarna och föreningar i kommunen om servicen/verksamheten är starkt sammanbundet med att föra samtal om demokratifrågor med personalen och att ägna tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten. Alla dessa indikatorer framkommer som viktiga element i vad som kan kallas en gemensam, demokratiskt grundad lokal dialog i kommunen. Att diskutera verksamheten med vänner och bekanta "laddar" också på denna faktor, men i något mindre grad.

Tabell 46. Latent Stress, demokratidialog, kontroll och färdighet (faktorladdningar)

Indikatorer	Faktor 1 Stress/be- lastning	Faktor 2 Demokra- tidialog	Faktor 3 Kontroll/ autonomi	Faktor 4 Färdighet (skill)
Kräver det en för stor arbetsinsats?	.80	.02	.02	.07
Kräver det att Du arbetar mycket hårt?	.78	.06	.24	.20
Kräver det att Du arbetar mycket fort?	.72	-.01	.20	.15
Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	-.68	.06	.17	.01
Förekommer det motstridiga krav?	.31	.02	-.20	.29
För Du dialog med föreningar i kommunen och verksamheten?	-.01	.77	.07	-.05
För Du en dialog med kommuninvånarna om servicen?	-.10	.76	-.03	.01
Pratar Du demokratifrågor med personalen?	.20	.62	.08	.20
Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?	.02	.68	.03	.10
Diskuterar Du verksamheten med Dina vänner och bekanta?	-.018	.48	-.15	.11
Är Du med och diskuterar effektivitetsfrågor i verksamheten?	.11	.36	.43	.27
Kräver det påhittighet?	.22	.10	.15	.76
Kräver det skicklighet?	.28	.00	.17	.75
Får Du lära dig nya saker?	-.10	.18	-.01	.60
Har Du frihet att bestämma <i>hur</i> Ditt uppdrag skall utföras?	.05	-.05	.83	.06
Har Du frihet att bestämma <i>vad</i> som skall utföras i Ditt uppdrag?	.06	.08	.79	.02
Innebär det att man gör samma sak om och om igen?	.02	.05	-.48	-.03
Andel förklarad varians (%)	15	14	12	11

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller mer än .50 i fetstil. KMO = .77

Att diskutera effektivitetsfrågor hänger minst samman med de övriga, ett faktum som visar att dialogen rörande effektivitet i verksamheten delvis är än annan än den som har att göra med demokratidialog att göra. I en tredje faktor inordnas friheten att bestämma hur och vad beslutsfattaren skall göra, med att *inte* göra samma sak om och om igen (negativ laddning på indikatorn). Det som de tre indikatorerna har gemensamt är således vad bl.a. Töres Theorell i tidigare studier definerat som autonomi eller kontroll (Karasek & Theorell 1990). Det finns således de som har autonomi och kan påverka det egna uppdragets innehåll och de som inte kan det.

Den fjärde dimensionen kretsar kring frågor om graden av färdighet i det egna uppdraget, dvs. i vilken mån det kommunala uppdraget kräver eller präglas av påhittighet, skicklighet och får lära sig nya

saker. Denna faktor brukar i den internationella arbetslivsforskningen på engelska definieras som "skill" (Karasek & Theorell 1990).

Personalinflytandets betydelse för verksamhetens effektivitet

En viktig fråga inom forskning om arbetsledning/organisation i demokratisammanhang rör naturligtvis personalinflytandet. Ofta lyfts frågor om personalinflytandets betydelse för organisationens/verksamhetens effektivitet fram i dessa sammanhang. I syfte att undersöka kommunledningens och personalens attityder till förhållandet mellan personalinflytande och effektivitet konstruerades för projektet ett antal negativa och positiva påståendefrågor. Frågan som ställdes till de kommunala ledarna var: "Vad är Din erfarenhet gällande *personalinflytande* i den del av den kommunala verksamheten som Du är med och ansvarar för och/eller leder som politiker eller chef?"

I resultaten som presenteras i tabell 47, visar svensk kommunledning genomgående upp en positiv inställning till personalinflytandet och dess goda effekter för den kommunala verksamheten. Totalt instämmer mellan 70 och 90 procent av de tillfrågade i de ställda påståendena om personalinflytandets positiva effekter. Andelen av de tillfrågade som helt eller delvis instämmer i de negativa påståendena utgör endast mellan 10 och 30 procent. Det påstående som den största andelen instämmer med är att personalinflytandet gör att kvalitén i verksamheten ökar. En mycket stor andel inom svensk kommunledning ser således helt eller delvis ett samband mellan personalinflytande och förhöjd kvalitet (91 procent), följt av att fel och missförhållanden avslöjas snabbare (82 procent), ökad arbetstakt (80 procent), samt invånare som är nöjdare med servicen (71 procent). På motsvarande sätt instämmer endast mellan 10 till 30 procent i de negativa påståendena om att man kan kräva mindre av personalen (11 procent), att personalen blir mindre lojal (13 procent), att personalen ägnar sig åt fel saker (20 procent), samt att det är svårare att leda verksamheten (30 procent). När motsvarande frågor ställdes i personalundersökningen svarar personalen på liknande sätt (se tabell 36).

Tabell 47. Frågor till kommunledningen om personalinflytande (procent)

Fråga: Vad är Din erfarenhet gällande personalinflytande i den del av den kommunala verksamheten som Du är med och ansvarar för och/eller leder som politiker eller chef?							
Typ av kommunal ledare	Stämmer	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Total	N	Andel Stämmer
<i>a) "Man kan kräva mindre av personalen"</i>							
Politiker	33	53	13	1	100	561	14
Tjänsteman	51	44	4	1	100	209	5
Kommunledning totalt	38	51	10	1	100	770	11
<i>b) "Kvalitén i verksamheten ökar"</i>							
Politiker	1	10	60	29	100	576	89
Tjänsteman	0	4	65	31	100	211	96
Kommunledning totalt	1	8	61	30	100	787	91
<i>c) "Arbetstakten i verksamheten ökar"</i>							
Politiker	2	20	62	16	100	571	78
Tjänsteman	1	14	61	24	100	213	85
Kommunledning totalt	2	18	62	18	100	784	80
<i>d) "Personalen sjukskriver sig mera sällan"</i>							
Politiker	6	24	57	13	100	548	70
Tjänsteman	2	19	59	20	100	212	79
Kommunledning totalt	5	23	57	15	100	760	72
<i>e) "Fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare"</i>							
Politiker	2	18	61	19	100	562	80
Tjänsteman	1	11	59	29	100	210	88
Kommunledning totalt	2	16	60	22	100	772	82
<i>f) "Invånarna verkar nöjdare med den kommunala servicen"</i>							
Politiker	4	23	61	12	100	550	73
Tjänsteman	3	29	61	7	100	205	68
Kommunledning totalt	4	25	61	10	100	755	71
<i>g) "Personalen ägnar sig åt fel saker"</i>							
Politiker	20	58	21	1	100	564	22
Tjänsteman	37	49	14	0	100	209	14
Kommunledning totalt	25	55	19	1	100	773	20
<i>h) "Det är svårare att leda verksamheten"</i>							
Politiker	22	48	26	4	100	559	30
Tjänsteman	31	41	24	4	100	211	28
Kommunledning totalt	24	46	26	4	100	770	30
<i>i) "Personalen blir mindre lojal mot målen med verksamheten"</i>							
Politiker	39	46	13	2	100	560	15
Tjänsteman	48	42	9	1	100	210	10
Kommunledning totalt	41	46	12	1	100	770	13

Genomgående utgör de i kommunledningen som befinner sig närmast verksamheten, dvs. förvaltningscheferna, en större andel för de positiva effekterna av personalinflytande, och en mindre andel för de negativa effekterna. I vilken utsträckning representerar påståendena om personalinflytandets positiva och negativa effekter en latent faktor? Frågan är således om den som instämmer i ett av påståendena också svarar på ett motsvarande sätt vad gäller övriga påståenden. I tabell 48 kan vi se att de olika delfrågorna om vad personalinflytande i den kommunala verksamheten leder till sammanfaller i två latent dimensioner, där den första berör personalinflytandets positiva effekter eller möjligen verksamhetens kvalitet. Den andra rör personalinflytandets negativa effekter eller möjligen effektivitet som styrbarhet.

Tabell 48. Personalinflytande som kvalitet och styrbarhet (faktorladdningar)

Fråga/påstående:	Faktor 1 Kvalitet (effektivitet 1)	Faktor 2 styrbarhet (effektivitet 2)
Kvalitén i verksamheten ökar	.77	-.20
Personalen sjukskriver sig mera sällan	.74	-.13
Invånarna verkar nöjdare med den kommunala servicen	.73	-.08
Arbetstakten i verksamheten ökar	.67	.11
Fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare	.63	-.22
Man kan kräva mindre av personalen	-.05	.54
Personalen ägnar sig åt fel saker	-.14	.71
Det är svårare att leda verksamheten	-.06	.76
Personalen blir mindre lojal mot målen med verksamheten	-.13	.80
Andel förklarad varians (%)	28	24

Kommentar: Faktorladdningar lika med eller mer än .50 i fetstil. KMO = .81

Den första effektivitetsfaktorn visar att den som tycker att personalinflytande i verksamheten ökar kvaliteten, sannolikt också tycker att arbetstakten och uppmärksamheten gentemot missförhållanden ökar, samtidigt som invånarna verkar nöjdare med service och att sjukskrivningsfrekvensen avtar. På motsatt sätt finns naturligtvis i dimensionens andra ytterkant den kommunala ledaren som erfar att perso-

nalinflytande i den egna kommunala verksamheten sänker kvalitet, arbetstakt och uppmärksamheten, samtidigt som de anser att invånarna verkar mindre nöjda med servicen, samt att sjukfrånvaron ökar (andelen som faller i denna kategori är dock liten enligt tabell 47). Denna första effektivitetsfaktor definieras som att personalinflytandet på olika sätt enligt beslutsfattarna höjer (eller sänker) verksamhetens *kvalitet*.

Den andra effektivitetsfaktorn rör styrbarheten av verksamheten: beslutsfattaren som tycker att personalinflytandet gör verksamheten svårare att leda, tycker också att man kan kräva mindre av personalen, att den ägnar sig åt fel saker och blir mindre lojal mot målen med verksamheten. Effektivitetsfaktor nummer två definieras därför i termer av ostyrbarhet. I dimensionens andra ytterkant återfinns dock den motsatta typen av kommunal ledare, som tycker att personalinflytandet ökar styrbarheten.

Faktoranalysen visar således att det inte är så enkelt som att den som instämmer med de positivt formulerade påståendena inte instämmer med de negativa. Snarare visar resultatet att personalinflytandet hos respondenten har två betydelser eller effekter, där det positiva har med kvalitetshöjning och trivsel att göra, men där den negativa sidan berör verksamhetens ostyrbarhet. Intressant nog uppvisar analysen med motsvarande enkätfråga ställd till personalen upp samma resultat (se tabell 37).

Sammanfattning

En rad studier visar att ohälsan i arbetet, och särskilt andelen stressrelaterad sjukskrivning, ökar mest inom den offentliga sektorn bland typiskt kommunala yrkesgrupper. Samtidigt visar andra undersökningar tendenser till att locket verkar ha lagts på för den grundlagsstadgade öppenhet som särskilt ges offentligt anställd personal. Båda dessa effekter ställer allvarliga frågor om nya arbetsmarkandsrelationer inom offentlig sektor. Inom projektet *Arbete, ledarskap och demokrati: en studie i kommunal arbetsledning* är syftet att studera arbete, ledarskap och demokrati från både personalens och kommunledningens horisont. Projektet baseras därför på två olika enkätundersökningar som i en första översikt presenteras i denna rapport.

Kommunledningsstudien genomfördes inom ramen för en större undersökning om lokalt ledarskap i förändring. Studien inkluderar ett antal typiska arbetslivsfrågor, bl.a. om kommunledningens stress/belastning, socialt stöd, demokratidialog och personalinflytandets effekter. Urvalet av kommunala ledare omfattar alla i politiker- och tjänstemannaledningen i ett urval av 40 kommuner. Enkätens svarsfrekvens är 70 procent. Kommunurvalet har dragits med kontroll för politiska majoritetsförhållanden i kommunfullmäktige, invånarantal och ekonomisk situation. Undersökningen har också gjorts representativ genom att den omfattar kommuner från alla Sveriges län och regioner utom storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö. Eftersom motsvarande undersökningar genomförts 1984 och 1991 i 20 av dessa kommuner finns stora möjligheter att i ett andra steg studera sambandet mellan lokal politisk kultur och kommunal arbetsledning.

Personalundersökningen riktades till arbetsplatser som traditionellt ses som kommunala, men som idag i allt större omfattning drivs i både offentlig och privat regi. Undersökningen omfattar personal vid 120 arbetsplatser i dessa 40 kommuner. Urvalet av arbetsplatser har dragit med hjälp av SCB:s företags- och arbetsställeregister genom ett obundet slumpmässigt urval av arbetsställen med mellan 5 och 49 an-

ställda inom 17 typiskt kommunala branscher ansvarande för vatten-, el- och värmeförsörjning, grund- och gymnasieskola, barnomsorg, och förskoleverksamhet, äldreomsorg och vård, samt kultur- och fritidsverksamhet i de 40 urvalskommunerna. Om möjligt har två sådana arbetsställen dragits per kommun, där det ena tillhör offentlig förvaltning och det andra inte. Dragningen gav totalt 526 arbetsplatser, varav knappt 200 ansågs intressanta att undersöka. Hela 65 procent av dessa arbetsplatser valde att delta i undersökningen och skickade adressuppgifter för de anställda (knappt 1800 personer). Av dem har 65 procent medverkat i enkätundersökningen. Fältarbetet pågick mellan oktober 1999 och maj 2000.

Totalt utgör anställda vid arbetsplats driven i icke offentlig/privat regi omkring 20 procent av de medverkande i undersökningen. Likaså drivs 20 procent av de medverkande arbetsplatserna i privat regi. Urvalet motsvarar således ungefärligen den andel av den kommunala verksamheten som idag drivs antingen i privat bolagsform eller på grundval av upphandling och entreprenad i svenska kommuner. Bland dem som medverkar i undersökningen är nästan alla, drygt 90 procent, fast anställda. Urvalet representerar ganska väl den rådande situationen på svensk arbetsmarknad (omkring 15 procent har tidsbegränsade anställningar).

Resultaten från arbetslivsfrågorna visar att den offentligt organiserade personalen inte bara upplever stämningen vid den egna arbetsplatsen som mindre lugn och behaglig, dessutom utgör stress och belastning ett mer omfattande problem i jämförelse med den privat organiserade personalen. Att inte ha tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna och att arbetet kräver en för stor arbetsinsats är mycket vanligare bland kommunal personal i offentlig regi. Arbetet i offentlig regi ställer samtidigt större krav på arbetstagaren, både vad gäller skicklighet, påhittighet och att ställas inför motstridiga krav. Samtidigt upplever en något större andel inom den offentligt organiserade kommunala personalen att de har autonomi eller frihet att bestämma både hur och vad som skall utföras i det egna arbetet. Att lära sig nya saker i arbetet är dock mera vanligt förekommande bland den privat organiserade kommunala personalen. Sammantaget kännetecknas den offentligt ställda kommunala personalen av ett lägre so-

cialt stöd, en högre belastning, men med mer kontroll över de egna arbetsuppgifterna.

Undersökningen om kommunledningens arbetsliv visar framförallt att det sociala stödet är starkt. Skillnaderna mellan politiker och tjänstemän är små. Särskilt bra anser den kommunala beslutsfattaren att relationen är till underordnad personal i verksamheten. Nästan alla, 99 procent, instämmer helt eller delvis i att man kommer bra överens med de underordnade i verksamheten. Två tredjedelar menar att detta stämmer helt och hållet.

Trots detta visar personalundersökningen att nästan ingen, endast mellan två till fyra procent, *aldrig* eller för det mesta *inte* talar med vare sig kommunpolitiker, chefstjänstemän eller medborgare allmänt i kommunen om arbetsförhållandena. Detta resultat måste ses som graverande, då samtidigt så många som 55 procent känner speciell oro i arbetet. Särskilt omfattande är denna arbetsoro bland den offentligt anställda kommunala personalen (59 procent), jämfört med den privat organiserade personalen (38 procent). Den oro som är vanligast bland personalen i offentlig regi rör oron för nedskärningar i verksamheten. Av de närmare 60 procent som känner oro bland den offentligt organiserade personalen, anger hela 67 procent att det är en oro för nedskärningar. Bland privatanställda utgör den mest omfattande oron att göra misstag så att någon skadas. Av de knappt 40 procent som upplever oro i arbetet bland kommunal personal i privat regi, anger nästan hälften, 48 procent, en oro för att göra misstag så att någon annan skadas.

Resultaten från frågorna om arbetsledning och ledarskap visar att den närmaste chefen för en stor andel av den kommunala personalen utmärks av s.k. mjuka ledaregenskaper som tillit, kamratlighet, hänsynsfullhet och att vara demokratisk. Hårda nypor och kontroll är egenskaper som förekommer allra minst. Personal inom privat organiserad verksamhet upplever i högre utsträckning att närmaste chefen följer och kontrollerar arbetet noga, samt prövar och experimenterar.

Personalens uppfattning om kommunledningens ledarskap utmärks för det första av att många svarat att de helt enkelt inte vet. För de som gjort en bedömning, svarar den största andelen att kommunledningens ledarskap domineras av hårda nypor och kontroll. Kom-

munledningens mjuka sidor uppmärksammas endast av en liten andel. Att kommunledningen litar på personalen får exempelvis minst stöd bland dessa frågor (25 procent bland personal i offentlig regi, och 15 procent inom privat regi).

Skillnaden mellan personalen i offentlig och privat regi är stor: kommunledningens mjuka ledaregenskaper som att vara demokratisk, kamratlig, tillitsfull och hänsynsfull får ett större stöd bland den offentligt anställda personalen. Samtidigt är det framförallt den offentligt anställda personalen som utsätts för det hårda ledarskapet utövat genom klara direktiv, uppföljning och kontroll. De privatanställda upplever i mindre utsträckning kommunledningens direktiv och mål som klara, s.k. målstyrning torde således vara särskilt svår att kombinera privatisering och kommunal service på entreprenad. Vad gäller kommunledningens pådrivande sida - att driva på utvecklingen, pröva och experimentera och ha idéer om förändring - uppfattas kommunledningen någorlunda lika av offentlig och privat anställd personal. När politikerna och tjänstemännen i kommunledningsstudien själva bedömer det egna ledarskapet instämmer många, samtidigt som en stor grupp menar att egenskaperna bara delvis stämmer in på dem själva i ett ledningssammanhang.

Vad gäller frågan om vem som primärt borde vara ansvarig för olika typiskt kommunala uppgifter (oavsett hur beslut fattas idag) så tycker genomgående en större andel bland de privat anställda inom kommunala branscher att det primära ansvaret för servicen bör bäras av privat sektor. Detta gäller oavsett om det gäller skolan, teknisk service, kultur/fritid, äldreomsorg/vård, barnomsorg eller socialtjänst.

Resultaten från frågorna om personaldemokrati visar för det första att den mest omfattande dialogen vid den kommunala arbetsplatsen och i kommunledningen *inte* rör demokrati, utan snarare effektivitetsfrågor. Vad gäller demokratidialog talar de offentliganställda oftare demokratifrågor på jobbet och är mer utåtriktade i sin dialog vare sig det gäller diskussion om verksamheten med vänner, kommuninvånare i allmänhet eller föreningar i kommunen. Samtidigt visar kommunledningsstudien att dialog om effektivitetsfrågor, dialog med medborgare allmänt och vänner/bekanta är vanligare än att man talar med personalen om demokrati och yttrandefrihet.

För det andra visar resultaten i undersökningens demokratidel att risken att mötas av ovilja från chefer är den vanligaste typen av risk vid framförande av kritik, följt av att få en försämrad ställning på arbetsplatsen, samt att mötas av ovilja från arbetskamrater. Offentliganställda bedömer i större omfattning (som mest 40 procent) att de riskerar drabbas av chefen och/eller arbetskamraternas ovilja. Resultatet stöds av andra liknande arbetsmarknads- och arbetslivsundersökningar.

Nästan lika många som *inte* upplever risk att framföra kritik, drygt 60 procent, anger att de någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka de egna arbetsförhållandena. Skillnaden mellan offentligt och privat anställda inom kommunala verksamheter är liten: endast en något större andel bland personalen i offentlig regi anger att de försökt påverka beslut som rör de egna arbetsplatsförhållandena. De flesta har försökt påverka genom kontakt med medarbetare eller arbetsledare/chef. Bland de offentliganställda är det vanligare att man utnyttjar formella institutionella nätverk: för att påverka de egna arbetsförhållandena kontaktas företrädare för den lokala demokratin, valda ombud, eller massmedia. Bland de privatanställda är de informella kontakterna vanligare: fler vänder sig direkt till närmaste chef/arbetsledare.

En tredje del av resultaten från demokratifrågorna handlar om de olika stegen i en tänkt personaldemokratisk process. Resultaten i denna del visar att de arbetsplatsförhållanden de flesta kan säga vad man tycker om, också är de vilka den största andelen svarande anser att man får gehör för (särskilt gäller detta arbetsmiljön, de egna arbetsuppgifterna och planeringen av arbetet). Samtidigt tror relativt få att de får gehör för synpunkter om verksamhetens organisation, ledning, samt lönenivån. Andelen som vill förändra och kan säga vad man tycker är i dessa fall mycket större än andelen som tror att man på gehör för synpunkterna. Det stora problemet för personaldemokratin inom offentlig sektor tycks således inte vara dialog eller viljeyttring om organisations-, lednings-, och lönenivåförändring, utan snarare att få gehör för dessa problem.

Den största sektorskiljande frågan i detta avseende rör möjligheten att få gehör för synpunkter om arbetstempot. Bland personalen i pri-

vat regi anger drygt 60 procent att de får gehör i denna fråga, mot endast drygt 40 procent bland de offentliganställda. Också vem eller var man får gehör skiljer offentligt från privat inom kommunala arbetslivet. De offentliganställda tror i högre utsträckning på gehör från brukarna av service, medborgare allmänt, facket och skyddsombud. Bland de privatanställda tror en större andel på gehör från verksamhetens ledning och närmaste chef.

Att synpunkterna skulle få genomslag i faktiska förändringar tror störst andel gäller de egna arbetsuppgifterna samt planeringen av arbetet. Till de arbetsförhållanden som är svårast att förändra hör arbetstempot, verksamhetens organisation och ledning samt lönenivån. Även om skillnaderna ibland är små, tror genomgående en större andel bland de privatanställda att synpunkter kan leda till faktisk förändring. Detta gäller särskilt arbetstempot.

En fråga om personalinflytandets olika effekter visar en mycket stor uppslutning kring ett antal positivt ställda påståenden. Många tycker således att personalinflytande leder till att verksamhetens kvalitet ökar, att fel och brister avslöjas snabbare, att medborgare blir nöjdare med servicen, samt att arbetstakten kommer öka. Relativt få instämmer samtidigt med frågans negativt ställda påståenden, som att det blir svårare att leda verksamheten, man kan kräva mindre av personalen, personalen ägnar sig åt fel saker, eller att personalen blir mindre lojal. Liknande resultat framkommer i studien med kommunledningen. Bland de offentliganställda är tron på personalinflytandets positiva effekter något mer omfattande, emedan tron på dess negativa effekter är något större bland de privatanställda.

De faktoranalyser som presenteras i rapporten visar att det för den fortsatta analysen går att reducera delfrågorna om arbete, ledarskap, demokrati till en rad faktorer, som t.ex. stress, stöd, autonomi, mjukt och hårt ledarskap, demokratialog, samt frispråkighetsrisk. Dessa faktorer kommer att utgöra grunden för det fortsatta analysarbetet inom projektet.

Varje kapitel i denna rapport avslutas med en första prövning av hur väl olika organisatoriska och individrelaterade omständigheter förmår förklara skillnader i stress, stöd, autonomi och demokratialog etc. De inledande resultaten visar att en ganska stor del av skillna-

derna förklaras av den enskilda arbetsplatsen och dess kontext. Det faktum att man arbetar i, och för, en viss kommun utgör också en viktig förklaringsgrund. Vissa kommunskillnader går dessutom att reducera till skillnader mellan olika regioner. Även om förklaringskraften ofta är liten, så är i många avseenden skillnaderna mellan personal i offentlig och privat regi statistiskt signifikanta.

Bland de individbaserade förklaringsfaktorerna märks de starkaste signifikanta skillnaderna mellan olika ålders- och utbildningskategorier, mellan män och kvinnor, samt utifall man har arbetsledande funktion eller ej.

Appendix A:

Enkätstudierna med kommunledning och personal i offentlig och privat regi

Projektet startades i mars månad 1999. Mycket arbete lades inledningsvis på utarbetande och prövning av arbetsledningsfrågor till den kommunala politiker- och tjänstemannaledningen. Det särskilda frågebatteri om kommunal arbetsledning innehåller dels för det kommunala ledarskapet anpassade frågor från Robert Karaseks och Töres Theorells frågebatteri i *Healthy Work* (1990) om stress/belastning, socialt stöd och kontroll i de ledningssammanhang den ledande politikern/tjänstemannen i kommunen ingår i. Frågebatteriet inkluderar även Jan Wallenbergs frågor om kommunalt ledarskap från studien *Kommunalt arbetsliv i omvandling* (Wallenberg 1987). Ett antal egna s.k. Likertfrågor har skapats för att studera sambandet mellan personalinflytande och effektivitet i den kommunala verksamheten, samt förekomsten av demokratisk dialog i den kommunala verksamheten och i kommunledningen.

Fältarbetet för insamlandet av enkätdata från 1200 politiker- och tjänstemannaledningen i 40 svenska kommuner genomfördes under våren och sommaren 1999. I 20 av dessa 40 kommuner har politiker- och tjänstemannaledningen studerats via enkätundersökningar 1984 och 1991. Detta innebär att vi kan följa ledarskapet i 20 kommuner under femtonårsperiod genom det turbulenta 1980- och 1990-talet. Stansning och kodning (öppna frågor) slutfördes under sommaren 1999. Under hösten 1999 har en datafil för 1984, 1991 och 1999 års undersökningar sammanställts för det fortsatta analysarbetet. Denna delstudie redovisas i en kommande separat rapport.

Kommunerna där undersökningarna gjorts representerar ett urval av svenska kommuner, med betoning på den medelstora staden. Motivet med att fokusera undersökningen till beslutsfattare i mindre, medelstora och större städer är att studera hur pass väl förankrade de förändringar i beslutsfattande och ledarskap är på ett mer generellt plan i Sverige som

helhet. I den medelstora staden sägs ofta också mer gynnsamma demokratiska betingelser finnas. Det är ofta i den medelstora staden som de nödvändiga sociala, ekonomiska och politiska betingelserna för en viss demokratisk dynamik.

Urvalet i 1984 och 1991 års undersökningar representerar fyra olika storleksklasser av svenska kommuner (kommun nr 1 till 20 i tabell 1). Fem av kommunerna har ett invånarantal på över 100.000; de representerar den större staden. Fem kommuner är något mindre; de har mellan 50.000 och 100.000 invånare. Fem kommuner kan sägas representera den mindre svenska staden, då de har mellan 25.000 och 50.000 invånare. Då Sverige har ett relativt stort antal kommuner med mindre än 25.000 invånare, har även ett urval av mindre kommuner, med upp till 25.000 invånare inkluderats i studien.

De 20 urvalskommunerna har inom respektive storleksklass dragits slumpmässigt, men med kontroll för att de representerar kommuner med varierande ekonomisk situation, olika social struktur, god geografisk spridning samt olika politiska majoritetsförhållanden. Urvalet är draget för kunna representera den svenska kommunen med undantag för de riktigt små kommunerna samt storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö.

Ett problem är dock att vissa län och regioner inte finns representerade i detta kommunurval. Därför inkluderades i 1999 års undersökning ytterligare 20 kontrollkommuner som återges i nedre delen av tabell 1. Denna kontrollgrupp inkluderar kommuner i de länsdelar av Sverige som inte haft kommuner representerade i de tidigare undersökningarna. Genom kontrollurvalet vid 1999 års undersökning politiker- och tjänstemannaledningen i sammanlagt 40 kommuner undersökts.

Genom 1999 års kontrollurval finns således möjligheter inte bara att jämföra förändringar under 1980- och 1990-talet i 20 kommuner; de 20 kommunernas kommunledning kan också jämföras med kommunledningen i ytterligare 20 kommuner, vilket ger ett ökat mått av generaliserbarhet: om det är små skillnader mellan de 20+20 kommunerna, står resultaten på betydligt säkrare grund. Det finns dessutom en ökad möjlighet till både kommunvisa jämförelser och s.k. tvånivåanalys, som av-

ser att mäta samband mellan individ och kommun, vilket kräver minst ett trettiotal gruppnivåenheter (kommuner).

Kontrollurvalet tar fasta på att kontrollera för fyra olika typer av problem. För det första så är genom kontrollkommunurvalet kommuner i alla svenska län representerade. I det ursprungliga kommunurvalet är vissa länsdelar inte representerade (Kronoberg, Gotland, Halland, Värmland, Västmanland, Gävleborg, Västernorrland, Jämtland, Västerbotten). Andra delar av landet har bara en kommun representerad (Uppsala, Södermanland, Jönköping, Kalmar, Skåne och Örebro). Genom kontrollurvalet är alla länsdelar av Sverige representerat, inklusive alla läns huvudkommun eller residensstad.

För det andra inkluderas genom kontrollurvalet också s.k. skandalkommuner, d.v.s. kommuner som uppmärksammats stort i media under mitten av 1990-talet för att inte sköta ledningsfunktionerna på ett etiskt riktigt sätt. Genom kontrollurvalet täcker undersökningen in hela spektrumet av kommuner, från de oklanderliga till de enligt press och media klandervärda. Genom kontrollurvalet finns det naturligtvis också chans att på säkrare grund uttala sig om dessa kommuners kommunledning signifikant skiljer sig från övriga kommuner.

För det tredje har efter 1998 års val extremhögern åter etablerat sig i kommunpolitiken. Efter 1998 års val finns Sverigedemokraterna representerade i fem svenska kommunala församlingar (Sölvesborg, Trollhättan, Haninge, Dals-Ed och Höör). De konsekvenser en motsvarande etablering medfört för kommunal förvaltning och personal i andra europeiska länder, särskilt Frankrike, gör denna typ av kommuner intressanta att studera på ett tidigt stadium också i Sverige.

För det fjärde har det genom kontrollurvalet blivit möjligt att på ett mer systematiskt sätt jämföra politiker- och tjänstemannaledningen i en kommun med de särskilda kommunala medborgarundersökningar som genomfördes efter 1998 års val. Sammanlagt finns nu möjligheten att jämföra kommunledning och kommuninvånare i allmänhet i sammanlagt 14 svenska kommuner.

Tabell A1. Urvalskommuner 1984, 1991 och 1999

nr.	Kommun i län/region	Invånare 1998	Kommuntyp	Majoritet i kommunfullmäktige		
				-98	-94	-91
1.	Östergötland	20 562	större stad	Mp vågmästare	Annan oklar	Borgerlig
2.	Uppsala*	164 754	större stad	Mp vågmästare	Annan oklar	Borgerlig
3.	Skåne	108 359	större stad	Annan oklar	Socialistisk	Borgerlig
4.	Östergötland	119 921	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
5.	Jönköping	110 860	större stad	Borgerlig	Mp vågmästare	Borgerlig
6.	Stockholm	73 107	förort	Annan oklar	Socialistisk	Borgerlig
7.	Norrbottn*	67 903	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
8.	Dalarna	53 110	större stad	Annan oklar	Annan oklar	Borgerlig
9.	Kalmar*	55 801	större stad	Mp vågmästare	Socialistisk	Borgerlig
10.	Blekinge	58 768	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
11.	Stockholm	38 615	förort	Borgerlig	Borgerlig	Borgerlig
12.	Norrbottn	29 461	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
13.	Södermanland*	32 435	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
14.	Blekinge	31 410	medelstor stad	Annan oklar	Socialistisk	Socialistisk
15.	V.G. (Älvsborg)	33 043	medelstor stad	Mp vågmästare	Mp vågmästare	Borgerlig
16.	Norrbottn	6 815	glesbygd	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
17.	V.G. (Skaraborg)	24 617	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
18.	Örebro	11 879	övrig mindre	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
19.	Blekinge	15 894	övr. större	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
20.	V.G. (Skaraborg)	6 358	industriort	Oklar	Socialistisk	Borgerlig

KONTROLLURVAL 1999-2000

Kommuner med Sverigedemokrater i fullmäktige:

21.	Stockholm	66 105	förort	Socialistisk	Annan oklar	Borgerlig
22.	V.G. (Älvsborg)	52 338	industriort	Socialistisk	Socialistisk	Mp vågm.

I media utmålade s.k. skandalkommuner:

23.	Östergötland	42 754	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
24.	Gävleborg	90 678	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk

För medborgarjämförelser (Kommun- och Regionvalsundersökningen 1998):

25.	Stockholm*	71 213	förort	Borgerlig	Borgerlig	Borgerlig
26.	Gotland*	57 971	landsbygd	Annan oklar	Annan oklar	Borgerlig
27.	V.G. (Bohuslän)*	49 167	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
28.	Värmland*	12 213	övrig mindre	Borgerlig	Mp vågmästare	Borgerlig
29.	Västmanland*	124 084	större stad	Mp vågmästare	Socialistisk	Borgerlig
30.	Västmanland*	10 905	industriort	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
31.	Jämtland*	11 961	glesbygd	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
32.	Västerbotten*	3 337	glesbygd	Socialistisk	Mp vågmästare	Borgerlig
33.	Norrbottn*	18 780	övrig större	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
34.	Norrbottn*	21 701	medelstor stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk

Mot geografisk skevhet: Länsdelar som saknas (Kronoberg, Halland, Västernorrland) samt borgerlig norrlandskommun:

35.	Kronoberg	73 089	större stad	Mp vågmästare	Mp vågmästare	Borgerlig
36.	Halland	83 549	större stad	Annan oklar	Socialistisk	Borgerlig
37.	Västernorrland	94 440	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Socialistisk
38.	Västerbotten	7 637	landsbygd	Borgerlig	Borgerlig	Borgerlig
39.	Örebro	120 774	större stad	Socialistisk	Socialistisk	Borgerlig
40.	Skåne	97 208	större stad	Borgerlig	Mp vågmästare	Borgerlig

Kommentar: Invånarantal från Årsbok för Sveriges kommuner 1998, samt uppgifter om kommuntyp och majoritetssläge från Svenska Kommunförbundets bearbetningar.

* För dessa kommuner kan ledar- och personalstudien jämföras göras med medborgarnivån i kommunen via 1998 års *Kommun- och regionvalsundersökning*.

Eftersom undersökningarna inte är avslutade och även innehåller en delstudie som baseras på dessa undersökningars resultat, behandlas kommunerna anonymt i denna rapport. Sålunda redovisas enbart uppgifter vilken länsdel/region kommunen ligger i, aktuellt invånarantal, ett index för hur omfattande kommunens köp av tjänster är, samt den politiska majoriteten i kommun efter de kommunala valen under 1990-talet.

Politiker- och tjänstemannaledningen: en totalundersökning i varje kommun

Tanken är att politikerna och tjänstemännen som ingår i undersökningen utgör hela den ledningsgrupp av offentliga beslutsfattare som ytterst styr en kommun. Man kan därför säga att ambitionen har varit att göra en totalundersökning av kommunledningen i respektive undersökt kommun.

I kommunledningen utgör kommunstyrelsen det styrande organ som lägger de politiska förslag som kommunfullmäktige beslutar om. Det är också kommunstyrelsen som efter fattat fullmäktigebeslut verkställer kommunens politik genom den förvaltningsorganisation den har till sitt förfogande. Man kan således säga att kommunstyrelsen utgör den kommunala politiska nivåns regering. I kommunstyrelsen sitter således de kommunala partiernas främsta företrädare i kommunen, men till skillnad från den ordning som finns för den nationella politiska nivån utgör kommunstyrelsen vanligtvis en slags samlingsregering där alla, eller flertalet partier med mandat/platser i fullmäktige sitter med. Den person som är kommunstyrelsens ordförande är också oftast ett av i många fall flera hel- eller deltidsanställda kommunalråd i kommunen, men det är styrelseordföranden och tillika kommunalråd som utgör vad man kan kalla kommunens borgmästare. Till sin hjälp har politikerna i kommunstyrelsen ett flertal tjänstemän, bl.a. kommundirektören eller kanslichefen, ekonomichefen och personalchefen.

Kommunstyrelsen verkställer ofta sina beslut genom någon av de olika underlydande nämnder och dess förvaltningar. Dessa nämnder

har också ansvaret för en rad ämnesspecifika frågor som inte varit på kommunstyrelsens bord. I den nämnd som har hand om byggfrågor i kommunen hamnar exempelvis frågor om bygglov, där chefen för stadsbyggnadskontoret eller motsvarande, vanligtvis stadsarkitekten, i samråd med politikerna i byggnadsnämnden avgör frågan om bygglov utifrån ett antal olika aspekter, där också en prövning av de juridiska frågorna bedöms utifrån i detta fall bygglagen.

Efter införandet av 1992 års kommunallag är de enda obligatoriska nämnderna (de som en kommun enligt lag måste ha) kommunstyrelse och valnämnd. Många nämnder har under 1990-talet slagits samman, delats upp och döpts om till något unikt för kommunen (vilket inte bara borde göra en kommunforskare konfunderad, utan även kommuninvånaren). Detta betyder i undersökningssammanhang att det ligger ett omfattande detektivarbete enbart i att ta reda på vad vissa nämnder, med de mest skiftande namn egentligen gör. Stor vikt lades därför ned vid fältarbetet för 1999 års undersökningar att i största möjliga mån få med de nämnder som idag motsvarar de ovan nämnda, vilka ingår i 1991 och 1984 års undersökning. I ambitionen att fånga undersöka hela ledningen för denna politiska och administrativa organisation har ingår följande kommunala beslutsfattare i undersökningarna:

De ledande politikerna i kommunen

- kommunstyrelsens alla ledamöter
- alla kommunalråd
- presidiet eller ordförande och vice
- ordförande i byggnadsnämnd
- socialnämnd
- skolstyrelse
- miljö- och hälsovårdsnämnd
- kultur- och/eller fritidsnämnd
- kommundelsnämnd (i urval om sådana finns i kommunen)

De ledande tjänstemännen i kommunen

- kommundirektör/kanslichef
- ekonomichef
- personalchef
- förvaltningschefer för:
 - byggnadskontor
 - socialkontor
 - grund- och gymnasieskola
 - miljö- och hälsovårdskontor
 - kultur och/eller
 - fritidschef/turistchef
 - kommundelsdirektör

Bortfall

Som visas i tabell 2 är svarsfrekvensen för 1984, 1991 och 1999 års undersökningar är relativt jämnt fördelad. Omkring 70 procent av de tillfrågade har valt att delta i undersökningarna.

Tabell A2. Svarsfrekvens 1984, 1991 and 1999

Typ av svar:	År			Kontrollurval:		
	1984	(N)	1991	(N)	1999	(N)
Deltar i undersökningen	75	(497)	67	(440)	69	(438)
Respons, men inget svar	--		4	(23)	8	(51)
Ingen respons	25	(167)	29	(196)	23	(149)
Total	100	(664)	100	(659)	100	(638)

Kommentar: Tabellen exkluderar de som inte kunnat nås p.g.a. okänd adress, dödsfall eller liknande.

I tabell 3 redovisas andelen deltagande i studien beroende på typ av ledarskap (politiker/tjänsteman), partitillhörighet (politiker), samt kommunstorlek.

Tabell A3. Svarsfrekvens för politiker/tjänstemän, partitillhörighet samt kommunstorlek

Bortfallsvariabel	1984			1991		1999		Kontrollurval:	
	(N)	(N)	(N)	(N)	(N)	(N)	(N)	(N)	
Typ av kommunal ledare									
Politiker	75	(351)	69	(319)	69	(326)	73	(310)	
Tjänsteman	75	(146)	62	(121)	67	(112)	68	(107)	
		(497)		(440)		(338)		(417)	
Partitillhörighet (politiker)									
Vänsterpartiet	42	(3)	75	(6)	67	(22)	73	(44)	
Socialdemokraterna	73	(171)	65	(156)	67	(130)	77	(136)	
Centerpartiet	77	(53)	69	(42)	74	(29)	73	(27)	
Folkpartiet liberalerna	75	(18)	82	(36)	76	(19)	69	(22)	
Moderaterna	78	(100)	70	(57)	74	(72)	71	(46)	
Kristdemokraterna	100	(5)	86	(6)	59	(23)	54	(14)	
Miljöpartiet de gröna	-		75	(9)	91	(10)	65	(15)	
Övriga partier	100	(1)	58	(7)	64	(21)	100	(6)	
		(351)		(319)		(326)		(310)	
Kommunstorlek (antal invånare)									
- 25.000	72	(108)	65	(97)	61	(67)	72	(126)	
25.000 – 50.000	79	(135)	64	(104)	69	(134)	73	(66)	
50.000 – 100.000	71	(121)	67	(110)	68	(109)	72	(179)	
100.000 -	77	(133)	71	(129)	73	(128)	67	(46)	
		(497)		(440)		(438)		(583)	

Kommentar: Fullständig bortfallsanalys återfinns i separat rapport för projektet *Lokalt ledarskap i förändring?* (kommande, 2002).

Personalstudien

Samtidigt startade under hösten 1999 insamlandet av bakgrundsmaterial för samtliga kommunala arbetsplatser i de aktuella undersökningskommunerna. Eftersom detta insamlingsarbete mycket snart visade sig mer omfattande än planerat, beställdes redan i början av oktober 1999 ett urval av arbetsplatser från SCB:s företags- och arbetsställeregister, vilket omfattar ett slumpmässigt urval av arbetsställen med 5 - 49 anställda inom 17 typiskt kommunala branscher. På detta sätt drogs två arbetsställen per kommun och bransch, där det ena drivs av offentlig förvaltning och det andra inte. Dragningen omfattade förutom de 40 urvalskommunerna också ytterligare en kommun där enkätundersökningen först prövades genom en s.k. pilotundersökning. Det totala antal dragna arbetsställen för urvalet blev på detta sätt 526.

I syfte att få ett mer hanterligt urval valdes med hjälp av ytterligare en dragning fem av dessa arbetsplatser per kommun beroende på verksamhet. Som regel var kriteriet att varje kommun skulle ha en arbetsplats representerad verksam inom (1) vatten- och värmeförsörjning, (2) grund- och gymnasieskola, (3) barnomsorg och förskola, (4) äldreomsorg och vård, samt (5) kultur- och fritid. Samtidigt togs alla arbetsplatser bort som kommit med vid SCB:s urvalsdragning, men som uppenbart inte hade kommunal verksamhetsinriktning. Även arbetsplatser som drivs av fysisk person, landsting/region, kommunalförbund eller staten gällades bort i denna selektion. Med hjälp av denna urvalsdragning återstår 37 procent (193) av de 526 arbetsplatserna som erhöles vid SCB:s ursprungliga urvalsdragning (nederst i tabell 4).

Det slutliga urvalet på knappt 200 arbetsplatser kontaktades i november 1999 om medverkan i studien genom ett brev med en förfrågan om deltagande och en preliminär version av enkätformuläret. Nästan 80 procent av arbetsplatserna i urvalet hörde av sig, men drygt 10 procent kunde eller ville av olika skäl inte medverka i studien. Som kan ses i tabell 4 gav 65 procent (126) av arbetsplatserna ett positivt svar om deltagande i studien och returnerade i regel en förteckning över anställd personal vid arbetsplatsen. Vid sex av dessa arbetsplatser har dock ingen i

personalen svarat på enkäten. Undersökningen omfattar därför i realiteten personal från 120 arbetsplatser.

Tabell A4. Urval och medverkan i undersökningen av kommunala arbetsplatser

Typ av svar:	Antal (N)	Procent
Arbetsplats som deltar i undersökningen*	126	65
Arbetsplats som inte vill eller kan delta i undersökningen	25	13
Inget svar**	42	22
Total	193	100

Totalpopulation kommunala arbetsplatser i offentlig och privat regi vid urvalsdragnin g beställd från SCB:s företags- och arbets-tälleregister:

Med i urvalet	193	37
Ej med i urvalet	333	63
Total	526	100

* Vid sex av dessa arbetsplatser har ingen i personalen svarat på enkäten. Undersökningen omfattar därför i realiteten personal från 120 arbetsplatser.

** Trots att arbetsplats som är offentlig förvaltning enligt förvaltningslagen är skyldig att lämna ut information om anställda, lämnade 22 arbetsplatser i offentlig regi inget svar om deltagande i undersökningen trots upprepade påstötningar.

Andelen arbetsplatser som svarade att de inte ville eller kunde delta i studien är 13 procent. Andelen arbetsplatser som trots upprepade påstötningar inte lämnade något svar uppgår till 22 procent (42). Faktum är att arbetsplatser (22 stycken) som enligt registeruppgifterna från SCB:s företags- och arbetsställeregister är offentligt organiserade inte svarade trots skyldighet att svara och lämna ut uppgifter enligt den grundlagsfästa offentlighetsprincipen.

Arbetet med att få in och sammanställa dessa uppgifter om arbetsplatsernas personal var färdigt i slutet av januari år 2000. Under september och oktober månad 1999 utarbetades samtidigt frågeformuläret. Enkäten prövades först i liten skala under november 1999 i pilotundersökning genom att enkäten gick ut till en kommun (Kungälv) som inte ingår i det ursprungliga urvalet av 40 kommuner. En rad synpunkter inkom, som före tryckning förbättrade enkätens innehåll och utformning.

Enkäten innehåller i en första del frågor om arbetsplatsen och det egna arbetet. Här replikeras de klassiska frågorna om socialt stöd, stress/belastning, kontroll över den egna arbetssituationen. Vidare följer ett nytt frågebatteri om diskussioner om förhållandena vid arbetsplatsen. I en andra del innehåller enkäten nya frågor om arbetets ledning (egna arbetsplatsen och kommunledningen som oftast ansvarar för den aktuella verksamheten). Därefter följer ett flertal nya frågor om inflytande och demokrati vid arbetsplatsen. Enkäten avslutas med frågor om arbetstagarens bakgrund och nuvarande situation.

Fältarbetet med utskick av enkäten pågick mellan början av februari och slutet av april år 2000. Närmare två tredjedelar, 65 procent (1150) av de tillfrågade anställda inom verksamhet med kommunal inriktning har besvarat enkäten: det utgör ett godtagbart underlag för fortsatt vetenskaplig analys. Endast två procent (41) har svarat att de inte vill delta i undersökningen. En tredjedel, 33 procent (579) av urvalspopulationen anställda har inte lämnat något svar trots upprepade utskick för medverkan. Totalt omfattar urvalspopulationen av kommunalt anställda 1800 personer (bruttourval). Bortfallet uppgår till 30 personer. De räknas inte in i undersökningspopulationen, då det rör sig om personer som exempelvis slutat vid arbetsplatsen. Nettourvalet uppgår således till 1770 personer (tabell 5).

Tabell A5: Typ av svar från urvalet av anställda vid medverkande kommunala arbetsplatser

Medverkan och bortfall av anställda vid arbetsplatserna i undersökningen			
Medverkan och bortfall:	Typ av svar:	Antal (N)	Procent
Medverkande:	Deltar i undersökningen	1150	65
Extern-	Vill inte delta i undersökningen	41	2
bortfall:	Inget svar	579	33
Nettourval:	Total	1770	100
Bruttourval:	Urvalspopulation	1770	98
	Kan ej delta (har slutat vid arbetsplatsen)	30	2
	Total	1800	100

Enkätmaterialen har stansats vid enheten för dataregistrering vid Göteborgs universitet (Konferenscentrum Wallenberg) under våren och sommaren år 2000. Materialet har sedan bearbetats för analys och skrivande av bl.a. denna rapport under hösten år 2000. För att visa hur väl medverkande arbetsplatser och personal representeras av urvalspopulationerna har en bortfallsanalys gjorts som presenteras i följande avsnitt.

Arbetsplatsurvalet

I tabell 6 redovisas arbetsplatsens juridiska upplåtelseform, för *totalpopulationen* av arbetsplatser vid SCB:s urvalsdragning, *urvalpopulationen* som undersökningen efter ett andra urval kommit att baseras på, samt i undersökningen *medverkande arbetsplatser*. SCB:s urvalsdragning av arbetsplatser representerar ett slumpmässigt urval av arbetsplatser (enligt SCB:s terminologi arbetsställen) med mellan 5 och 49 anställda i 41 förutbestämda kommuner inom 17 typiskt kommunala branscher enligt SCB:s branschindelning (en extra kommun valdes för pilotstudien som föregick personalundersökningen till de 40 kommunerna). Om möjligt har två arbetsställen per kommun dragits där det ena tillhör offentlig förvaltning och det andra inte. Antalet arbetsplatser som dragits på detta sätt av SCB:s företagsregister är 526 stycken, varav 331 har offentlig sektorstillhörighet och är en offentlig förvaltning, och 195 inte är offentlig förvaltning, dvs. har en privat sektorstillhörighet (tabell 6).

Som kan ses i tabell 6 har 92 procent av arbetsplatserna i SCB:s urvalsdragning med offentlig förvaltning som sektorstillhörighet primärkommunen som juridisk upplåtelseform. SCB:s dragning av arbetsplatser inom kommunala branscher som ej drivs som den offentliga förvaltningen, dvs. privat förvaltning utgörs till 56 procent av övriga aktiebolag, till 20 procent av ekonomiska föreningar, till 12 procent av ideella föreningar, och till 9 procent av stiftelser och fonder. Sammantaget utgör primärkommunal verksamhet 58 procent av totalurvalet, övriga aktiebolag 21 procent, ekonomisk förening 8 procent, och ideell förening 5 procent, samt stiftelser och fonder 3 procent.

Tabell A6: Urval av arbetsplatser och deras juridiska upplåtelseform med kontroll för sektorstillhörighet/ typ av förvaltning (procent)

Arbetsplatsens juridiska upplåtelseform	Fysisk person	Handelsbolag, kommanditbolag	Aktiebolag	Ekonomisk förening	Ideell förening	Stiftelse fond	Statlig enhet	Primärkommun	Kommunalförbund	Landsting/Region	Total	N
<i>Totalpopulation vid SCB:s urvalsdragning</i>												
Offentlig	0	0	0	0	0	0	2	92	1	5	100	331
Privat	1	1	56	20	12	9	0	0	1	0	100	195
Totalt kommunal verksamhet	0	0	21	8	5	3	1	58	1	3	100	526
<i>Urvalspopulation arbetsplatser</i>												
Offentlig		0	0	0	0	0		100			100	138
Privat		2	63	18	13	4		0			100	55
Totalt kommunal verksamhet		1	18	5	4	1		71			100	193
<i>Medverkande arbetsplatser</i>												
Offentlig		0	0	0	0	0		100			100	100
Privat		0	70	20	5	5		0			100	20
Totalt kommunal verksamhet		0	12	3	1	1		83			100	120

För att få ett mer hanterbart material för undersökningen gallrades i ett andra steg över 300 arbetsplatser bort. I första hand plockades arbetsplatser som uppenbart inte sysslar med kommunal verksamhet bort. Därutöver har arbetsplatser som drivs av fysisk person, statlig enhet, kommunalförbund samt landsting/region gallrats bort. Genom denna dragning av arbetsplatser från SCB:s ursprungliga totalpopulation, består den faktiska urvalspopulationen av 193 arbetsplatser, varav 138 drivs i offentlig primärkommunal regi, och 55 har privat förvaltning. Denna selektion av arbetsplatser för urvalspopulationen har inte inneburit att andelen arbetsplatser med olika juridisk form förändrats

nämnvärt i förhållande till SCB:s totalurval. Den största förändringen rör andelen arbetsplatser som drivs primärkommunalt: i SCB:s totalurval var 58 procent av arbetsplatserna av primärkommunalt slag, i urvalspopulationen är andelen 71 procent. Vidare enligt tabell 6 så ökar andelen primärkommunala arbetsplatser ytterligare om vi tittar på andelen företag som medverkar i studien. Totalt är 83 procent bland de arbetsplatser som medverkar i studien offentliga och primärkommunala, emedan övriga drivs privat: 12 procent i aktiebolagsform, 3 procent som ekonomisk förening och 1 procent som ideell förening eller i stiftelseform. Denna fördelning av arbetsplatser med kommunal inriktning motsvarar mer än det ursprungliga urvalet, hur det ser ut för kommunalt arbetsliv i verkligheten.

I tabell 7 kan vi vidare se att de små arbetsplatserna med mellan 5 och 9 anställda dominerar i den totalpopulation som SCB:s urval utgör. I urvalspopulationen är fördelningen mera jämn mellan små och medelstora arbetsplatser. Andelen arbetsplatser för olika storleksklasser i urvalspopulation och gruppen faktiskt medverkande arbetsplatser är i det närmaste identisk.

Tabell A7. Urval av arbetsplatser och storleksklass med kontroll för sektorstillhörighet/ typ av förvaltning (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	5 - 9 anställda	10 - 19 anställda	20 - 49 anställda	Total	N
<i>Totalpopulation efter SCB:s urvalsdragning</i>					
Offentlig	42	33	25	100	331
Privat	48	31	21	100	195
Totalt kommunal verksamhet	44	32	24	100	526
<i>Urvalspopulation arbetsplatser</i>					
Offentlig	38	37	25	100	138
Privat	34	33	33	100	55
Totalt kommunal verksamhet	37	36	27	100	193
<i>Medverkande arbetsplatser</i>					
Offentlig	38	36	26	100	100
Privat	20	50	30	100	20
Totalt kommunal verksamhet	35	38	27	100	120

Vid SCB:s urvalsdragning av de totalt 526 kommunala arbetsplatserna drogs slumpvis en offentligt och en privat organiserad arbetsplats för 17

olika typiskt kommunala branscher per kommun. Det innebär naturligtvis att stora kommuner med fler verksamheter i privat och offentlig regi också överlag har något fler arbetsplatser med i totalurvalet. Detta visas i tabell 8. Som kan ses i tabell 8 motsvarar urvalspopulationen kommunvis ganska väl totalpopulationen av arbetsplatser per kommun.

Vidare kan visas i tabell 8 att andelen medverkande arbetsplatser för respektive kommun är något mer varierande. I vissa mindre kommuner finns endast en arbetsplats representerad, vilket förstås innebär att undersökningens kommunvisa jämförelser oftast kommer vara i form av jämförelser mellan olika typer av kommuner. Till stor del motsvarar dock andelen medverkande arbetsplatser per kommun i stort den verkliga kommunala situationen. I kommuner som 1, 3, 4, 23 och 24, som gjort sig kända för att ha en mer omfattande kommunal verksamhet i privat regi, återfinns också arbetsplatser som drivs med de regler och den lagstiftning som omfattar privat förvaltning.

Sammantaget representerar andelen medverkande arbetsplatser med kommunal inriktning i undersökningen verklighetens fördelning av olika juridisk form och storlek, mer än det totalurval som drogs av SCB:s företagsregister. Skillnaderna mellan urvalspopulationen och medverkande arbetsplatser med olika juridisk form och storleksklass är liten: det finns ingen nämnvärd skevhet mellan medverkande arbetsplatser och urvalspopulationen. Urvalet återspeglar den verkliga kommunala situationen: i kommuner med mer privatiserad verksamhet, där återfinns också fler privat organiserade arbetsplatser som medverkande i undersökningen.

Tabell A8. Totalpopulation, urvalspopulation och medverkande arbetsplatser i offentlig och privat regi (antal arbetsplatser)

Sektor/ förvaltning:	Total-population arbetsplatser		Urvalspopulation arbetsplatser		Medverkande arbetsplatser	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Kommun nr.						
1.	8	8	2	3	2	2
2.	10	7	4	1	4	0
3.	11	6	2	3	2	2
4.	8	8	3	2	2	1
5.	12	6	4	1	4	0
6.	8	5	3	2	1	0
7.	10	3	5	1	5	0
8.	9	2	4	1	3	0
9.	7	11	3	2	3	0
10.	9	5	5	0	3	0
11.	8	6	1	3	1	0
12.	8	4	4	1	2	1
13.	7	3	3	1	2	1
14.	7	3	5	0	3	0
15.	8	4	3	2	3	1
16.	5	2	3	1	2	0
17.	9	1	6	0	6	0
18.	6	1	4	1	2	0
19.	4	2	3	2	3	1
20.	4	0	3	0	2	0
21.	9	7	4	1	2	0
22.	9	5	4	0	3	0
23.	9	5	3	2	3	1
24.	10	5	2	3	2	2
25.	6	6	3	3	2	1
26.	11	7	3	2	3	1
27.	9	5	4	1	4	1
28.	5	1	4	0	3	0
29.	8	10	3	2	1	0
30.	7	3	4	2	2	0
31.	7	3	2	2	1	1
32.	2	0	2	0	1	0
33.	7	4	5	0	2	0
34.	8	4	4	0	3	0
35.	9	6	3	2	3	0
36.	11	4	3	2	2	1
37.	9	10	4	1	2	0
38.	6	1	4	0	3	0
39.	11	7	2	4	1	1
40.	11	9	3	3	2	2
Kungälv (pilotstudie)	9	6				
Total	331	195	138	55	100	20

Personalurvalet

De medverkande anställdas representativitet i förhållande till urvalspopulationen av personal är hög. I tabell 9 visas att andelen personal i urvalet som arbetar i primärkommunal offentlig tjänst uppgår till 80 procent (1431). Om vi går vidare i tabell 9 och tittar i kolumnen medverkande personal kan vi se att bland dem som medverkar i studien arbetar 81 procent i primärkommunal offentlig tjänst. Andelen som arbetar i övriga aktiebolag med kommunal inriktning utgörs av 16 procent i urvalspopulationen, och av 15 procent bland de som medverkar i studien.

Tabell A9. Urval och medverkande vid arbetsplatser med olika juridisk form med kontroll för sektorstillhörighet/ typ av förvaltning (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Aktie- bolag	Ekonomisk förening	Ideell förening	Stiftelse fond	Primär- kommun	Total	N
<i>Urvalspopulation</i>							
<i>personal</i>							
Offentlig	0	0	0	0	100	100	1431
Privat	80	10	5	4	0	100	369
Totalt kommunal verksamhet	16	2	1	1	80	100	1800
<i>Medverkande personal</i>							
Offentlig	0	0	0	0	100	100	938
Privat	82	13	2	3	0	100	212
Totalt kommunal verksamhet	15	2	1	1	81	100	1150

Två procent av urvalspopulationen arbetar inom en ekonomisk förening, och andelen som deltar i studien är också två procent för denna juridiska upplåtelseform. Andelen i urvalet som arbetar inom kommunalt inriktad verksamhet i form av ideell förening eller stiftelse är en procent vardera. Andelen medverkande inom respektive juridisk form är också en procent. Det finns således ingen skevhet alls mellan urvalspopulationen och medverkande i studien när det gäller arbetsplatsens juridiska upplåtelseform.

Överrensstämelsen mellan urvalspopulationen och de medverkande i undersökningen när det gäller arbetsplatsens storlek är också hög (tabell 10).

Tabell A10. Urval och medverkande av personal i vid arbetsplatser i olika storleksklasser med kontroll för sektorstillhörighet/ typ av förvaltning (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	5 - 9 anställda	10 - 19 anställda	20 - 49 anställda	Total	N
Offentlig	19	37	44	100	1431
Privat	11	40	49	100	369
Totalt kommunal verksamhet	17	38	45	100	1800
<i>Medverkande personal</i>					
Offentlig	20	38	42	100	938
Privat	8	40	52	100	212
Totalt kommunal verksamhet	18	38	44	100	1150

Urvalet av personal drogs utifrån ett urval av arbetsplatser inom olika, vad man kan kalla typiskt kommunala verksamheter med både offentlig och privat sektorstillhörighet. I tabell 11 redovisas urvalspopulationen för både antal arbetsplatser och andel personal för dessa olika branscher. branschuppdelningen baseras på den information om SNI-kod (svensk standard för näringsgrensindelning) projektet erhållit via SCB:s företags- och arbetsställeregister.

I urvalet av s.k. kommunala branscher ingår både sådana verksamheter som under 1990-talet genomlevt en våg av kommunal privatisering och utförsäljning genom avregleringen av bl.a. elmarknaden. Således ingår både kommunala elverk, värmeverk, vattenverk och reningsverk i urvalet.

De typer av branscher som annars dominerar urvalet rör de klassiskt kommunala verksamhetsområdena skola, vård och omsorg. Andelen personal i urvalet som arbetar inom grund- och gymnasieskolan är över en tredjedel. Andelen personal som arbetar med vård och omsorg omfattar likaså den en tredjedel av urvalspopulationen (hem för/vård boende, förskola, fritids/daghem, hemtjänst/dagcentral). Den kommunala kultursektorn representeras i urvalet av närmare en femtedel arbetande vid folkbibliotek och inom fritid/rekreation (tabell 11).

Tabell A11. Urvalspopulationen för arbetsställen och andel personal per bransch

Sektor/ typ av förvaltning	Urvalspopulation:						N
	Antal arbetsställen (N)			Andel personal (procent)			
	Offentlig	Privat	Totalt	Offentlig	Privat	Totalt	
Elverk	0	12	12	0	22	5	81
Värmeverk	1	4	5	1	17	4	79
Vattenverk	10	1	11	6	5	6	100
Centralkök skola, vård, omsorg	6	1	7	4	0	3	57
Grundskola	23	5	28	18	4	15	276
Gymnasieskola	7	2	9	21	4	18	318
Yrkesgymnasium	2	0	2	3	0	2	39
Hem för vård/boende	5	7	12	2	14	4	77
Förskola, fritids-/familjedaghem	26	13	39	16	10	15	269
Hemtjänst, dagcentral	20	8	28	5	18	8	139
Reningsverk	5	1	6	3	4	3	54
Gatu- och renhållning	0	3	3	0	0	0	0
Folkbibliotek	17	0	17	13	0	11	195
Rekreation/fritid	13	1	14	8	2	6	116
Total	138	55	193	100	100	100	1800

En jämförelse mellan urvalspopulationen i tabell 11 och andelen medverkande i undersökningen enligt tabell 12 visar en relativt hög branschvis överensstämmelse. Andelen som arbetar vid elverk i urvalspopulationen är exempelvis fem procent. Andelen elverkspersonal som medverkar i studien är också fem procent. Under- eller överrepresentationen av medverkande i olika branscher i undersökningen är maximalt två procent: exempelvis är personal medverkande i undersökningen med arbete inom gymnasieskolan underrepresenterad (16 procent) i förhållande till urvalspopulationen (18 procent). Totalt sett är således undersökningspopulationen i en branschvis jämförelse representativ i förhållande till urvalspopulationen.

Tabell A12. Medverkan per bransch för arbetsställen, personal och andel kvinnor

Sektor/ typ av förvaltning	Medverkande i studien:								
	Antal arbetsställen (N)			Andel personal (procent)			Andel kvinnor (procent)		
	Offentlig	Privat	Totalt	Offentlig	Privat	Totalt	N	kvinnor	N
Elverk	0	3	3	0	24	5	51	29	15
Värmeverk	1	3	4	1	20	5	54	7	4
Vattenverk	9	1	10	6	4	6	65	8	5
Centralkök	5	0	5	3	0	3	32	84	27
Grundskola	17	1	18	16	4	14	161	80	129
Gymnasieskola	7	1	8	19	4	16	189	46	86
Yrkesgymnasium	1	0	1	3	0	2	28	82	23
Hem för vård/boende	3	3	6	2	11	3	38	73	28
Förskola, fritids/daghem	21	4	25	18	10	17	192	95	181
Hemtjänst, dagcentral	8	2	10	5	14	6	73	84	61
Reningsverk	3	1	4	3	7	3	38	3	1
Folkbibliotek	14	0	14	16	0	13	145	88	128
Rekreation/fritid	11	1	12	8	2	7	84	37	31
Total	100	20	120	100	100	100	1150	62	719

Som vi kan se i tabell 12 är arbetsplatser vid elverk, värmeverk, vattenverk och reningsverk tillsammans med arbetsplatser inom branschområdet fritid/kultur de enda riktigt mansdominerade kommunala arbetsplatserna. Denna del av urvalet är således också betydelsefull i analyser av skillnader mellan män och kvinnor vid kommunala arbetsplatser. Nästan alla övriga verksamhetsområden är såsom också tabell 9 visar, starkt kvinnodominerade.

Avslutningsvis visar tabell 13 att andelen urvalspopulation och medverkande per kommun också är relativt jämt fördelad. Inte i någon av de undersökta kommunerna finns det utmärkande skevheter mellan urvalspopulation och andelen medverkande, det gäller för både dem som arbetar inom offentlig förvaltning såväl för dem som inte gör det.

Tabell A13. Urvalspopulation och medverkande personal i offentlig och privat regi (procent)

Kommun- tillhörighet	Urvalspopulation personal		Medverkande personal	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Sektor/typ av för- valtning:				
1.	1,7	11,7	2,3	15,1
2.	3,4	0	3,7	0
3.	3,1	14,9	3,5	18,9
4.	8,9	1,4	8,3	1,9
5.	4,3	0	3,3	0
6.	7,5	0	6,1	0
7.	2,6	2,7	3,3	0
8.	1,6	0	1,7	0
9.	3,1	0	2,9	0
10.	2,7	0	2,5	0
11.	1,3	0	1,0	0
12.	1,0	1	0,7	1,9
13.	0,9	4,3	1,1	2,8
14.	3,4	0	2,6	0
15.	2,4	4,1	1,6	5,2
16.	2,3	0	2,2	0
17.	4,7	0	5,2	0
18.	1,1	0	1,1	0
19.	2,9	1,1	2,9	0,9
20.	0,6	0	0,6	0
21.	0,7	0	1	0
22.	2,6	0	2,6	0
23.	2,6	1,9	2,5	1,4
24.	2,2	9,8	2,5	5,7
25.	2,2	3,8	2,6	4,2
26.	2,9	0	3,2	3,8
27.	2,9	10,3	3,4	14,2
28.	1,5	0	2,3	0
29.	2,0	0	1,6	0
30.	1,3	0	1,2	0
31.	0,3	2,2	0,4	3,8
32.	0,7	0	0,7	0
33.	1,5	0	1,8	0
34.	2,3	0	2,0	0
35.	2,7	0	3,3	0
36.	5,7	12,5	6,4	5,7
37.	2,0	1,1	2,6	0
38.	2,2	0	1,5	0
39.	0,6	1,6	0,5	2,8
40.	1,7	9,5	1,4	11,8
Total	100	100	100	100
(N)	(1431)	(369)	(938)	(212)

Appendix B: De medverkande i personalstudien

I enkätundersökningens avslutande del ställdes ett antal frågor om respondentens sociala, politiska och ekonomiska förhållanden samt nuvarande arbetssituation. Resultaten presenteras i detta appendix med en särskild uppdelning för offentlig och privat förvaltning. Totalt utgör anställda vid arbetsplats driven i alternativ regi omkring 20 procent av de medverkande i undersökningen, och vid 20 procent av de medverkande arbetsplatserna. Vid jämförelse av Svenska kommunförbundets uppgifter om upphandling och entreprenad i kommunerna (Hallgren 2001), är de icke offentligtanställda i kommunala verksamheter något överrepresenterade i undersökningen.

Personalens bakgrund och status

I tabell 1 presenteras medelvärden för anställningstid, sjukdagar, hushålls- och löneförhållanden samt ålder. Personalen inom kommunala branscher har i genomsnitt varit anställd vid nuvarande arbetsplats i tolv år. Privat anställda har i genomsnitt varit anställda något kortare tid, tio år.

Tabell B1. Respondentens bakgrund och status (medelvärde)

Sektorstillhörighet /typ av förvaltning:	Offentlig	Privat	Totalt
Bakgrundsfrågor:			Kommunal verksamhet
Anställningstid vid arbetsplatsen	12,6	10,5	12,3
Antal sjukdagar under förevarande år (1999)	6,4	6,8	6,5
Antal personer ingår i Ditt hushåll?	2,8	2,8	2,8
Nuvarande inkomst per månad före skatt	16 707	17 613	16 874
Ålder	47	43	46

Det uppskattade antalet sjukdagar uppgår till i genomsnitt mellan sex och sju dagar under 1999. Genomsnittet för sjukdagar är marginellt

högre inom privat förvaltning. Bruttoinkomsten i genomsnitt är mellan 16 000 och 17 000 kr per månad. den ligger något högre för den som är privat anställd. Medelåldern är 46 år, men något lägre bland de anställda i privat regi. Hushållets storlek omfattar i genomsnitt tre personer.

De flesta i undersökningen, hela 93 procent uppger att de har fast anställning. Fem procent omfattas av vikariat eller annan tillfällig tjänst. Skillnaderna mellan kommunal personal i offentlig och privat regi är små (tabell 2).

Tabell B2. Anställningsförhållanden (procent)

Sektor/ förvaltning	Fast anställd	Projekt- anställd	Behovs- anställd (personal- /bemanning- enhet)	Tillfällig tjänst/- vikariat	Prov- anställd, praktikant, lärling	Övrigt anställd	Total	N
Fråga: Vilken anställnings- form har Du?								
Offentlig	93	1	0	6	0	0	100	925
Privat	91	2	1	3	2	1	100	210
Totalt	93	1	0	5	0	0	100	1135

Som visas i tabell 3 har 15 procent av de tillfrågade också har anställning vid en annan arbetsplats. Även här är skillnaderna mellan kommunal verksamhet i privat och offentlig regi små.

Tabell B3. Anställning vid annan arbetsplats (procent)

Fråga: Har anställning också vid annan arbets- plats?	Sektor/- förvaltning: Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Ja	15	15	15
Nej	85	85	85
Total	100	100	100
N	918	210	1128

Att så många också har en annan arbetsplats är inte så konstigt då en fjärdedel faktiskt arbetar deltid, d.v.s. mindre än 35 timmar per vecka i genomsnitt (Tabell 4).

Tabell B4. Arbetstid (procent)

Fråga: Vilken är Din normala veckotid?	Deltid, högst 20 timmar per vecka	Deltid, 20 till 35 timma per vecka	Heltid, minst 35 timmar per vecka	Total	N
Offentlig förvaltning	4	20	76	100	925
Privat förvaltning	5	23	72	100	209
Totalt kommunal verksamhet	4	21	75	100	1134

Hur ser förläggningen av Din arbetstid ut?	Dagtid, Morgon, kväll, vardagar	Oregelbunden- natt, helg /turlista/schema	Total	N	
Offentlig förvaltning	78	7	15	100	879
Privat förvaltning	70	15	15	100	207
Totalt kommunal verksamhet	77	8	15	100	1086

Något fler inom privat organiserad verksamhet har deltidsarbete. Nästan fyra femtedelar arbetar vardagar och på dagtid. Något färre inom privat verksamhet har denna förläggning av arbetstiden. Hela 15 procent har oregelbundna arbetstider, och något färre arbetar mestadels på s.k. obekvämt arbetstid. Obekvämt arbetstid är något vanligare förekommande bland den privat anställda personalen.

Som vi kan se i tabell 5 har relativt många i undersökningen svarat att de har en arbetsledande funktion. Inom kommunal verksamhet i offentlig regi har 23 procent angett att de har någon typ av arbetsledande funktion. I privat verksamhet anger 34 procent av de tillfrågade att de har arbetsledande ställning.

Tabell B5. Arbetsledande funktion (procent)

Fråga: Har Du en arbetsledande funktion?	Sektor/förvaltning: Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Ja	23	34	25
Nej	77	65	75
Total (N)	100 (916)	100 (209)	100 (1125)

Den kommunala verksamheten domineras av kvinnor. I undersökningen ingår 63 procent kvinnor och 37 procent män. Inom kommunala verksamheter drivna i privat regi utgör dock männen en majoritet i undersökningen. Nästan 60 procent av dem som arbetar inom kommunala branscher, fast i privat regi, är män.

Tabell B6. Kön (procent)

Sektor/typ av förvaltning:	Kön:	Man	Kvinna	Total	N
Offentlig		32	68	100	923
Privat		57	43	100	211
Totalt kommunal verksamhet		37	63	100	1134

Könsskillnaderna är således stora mellan kommunala verksamheter i offentlig och privat regi. Mer analys behövs för att riktigt förklara denna stora könsskillnad. Det verkar som om typiskt manliga arbetsplatser, som värme-, vatten-, el-, och reningsverk är lättare att privatisera än kvinnodominerade kommunala arbetsplatser, som bibliotek, vård, omsorg och skola.

Resultatet på frågan om civilstånd visar att 80 procent av personalen inom kommunala verksamheter lever som gifta eller sammanboende. Andelen gifta och sammanboende är något lägre för personalen vid privat drivna arbetsplatser (tabell 7).

Tabell B7. Civilstånd (procent)

Fråga: Är Du ensamstående, samboende eller gift?	Ensamstående	Gift, sammanboende	Total	N
Offentlig	19	81	100	930
Privat	24	76	100	209
Totalt kommunal verksamhet	20	80	100	1139

Nästan hälften bland de tillfrågade har någon form av högre utbildning. Bland de privat anställda är det dock bara knappt en fjärdedel som har

studerat eller studerar vid högskola eller universitet. Ren generellt är således utbildningsnivån lägre bland personal inom kommunala verksamheter drivna i privat regi.

Tabell B8. Utbildningsnivå (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning:	Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Vilken skolutbildning har Du? (Avslutad eller pågående utbildning)			
Folkskola	4	5	4
Enhetskola	1	0	1
Grundskola	5	7	5
Yrkesskola	8	8	8
Tvåårigt gymnasium	12	17	13
Fackskola	3	7	4
Minst treårigt gymnasium	6	19	8
Flickskola/realexamen	4	4	4
Folkhögskola	3	5	3
Studentexamen	2	4	2
Högskola/universitet	19	10	18
Högskole-/universitetsexamen	33	14	30
Total (N)	100 (928)	100 (210)	100 (1138)

Inom den offentliga förvaltningens domän är det sex procent som är eller har varit medborgare i något annat land. Inom kommunala verksamheter i privat regi utgör motsvarande grupp tio procent. Andelen invandrare är således större bland de anställda inom kommunala branscher i privat regi (tabell 9).

Tabell B9. Medborgarskap

Fråga: Är Du eller har Du varit medborgare i något annat land än Sverige?	Ja	Nej	Total	N
Offentlig	6	94	100	923
Privat	10	90	100	211
Totalt kommunal verksamhet	7	93	100	1134

En viktig fråga när man skall studera kommunal arbetsplatsdemokrati är naturligtvis om man bor och verkar i den kommun man arbetar. Re-

sultaten från frågan "Är Du bosatt i den kommun Du arbetar", visar att 84 procent av den kommunala personalen som arbetar vid en verksamhet i offentlig regi faktiskt också bor i kommunen man arbetar för. Bland de privat anställda är det också relativt många, 81 procent som bor i kommunen de arbetar.

Tabell B10. Kommunal tillhörighet

Fråga: Är Du bosatt i den kommun Du arbetar?	Ja	Nej	Har varit	Total	N
Offentlig förvaltning	84	16	0	100	935
Privat förvaltning	81	19	1	100	211
Totalt kommunal verksamhet	84	16	0	100	1146

Många anställda inom kommunala verksamheter stöder Socialdemokraterna och Vänsterpartiet. Den största skillnaden mellan offentligt och privat anställda inom kommunala branscher när det gäller preferens av politiskt parti är den förväntade. Bland de privatanställda återfinns en större andel borgerliga, och framförallt då moderater. Bland de offentligt anställda återfinns en dubbelt så stor andel vänsterpartister (tabell 11).

Tabell B11. Partisympati (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning:	Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Fråga: Vilket politiskt parti stöder Du/ ligger närmast Dina egna åsikter idag?			
Vänsterpartiet	14	7	13
Socialdemokraterna	26	28	26
Centerpartiet	2	3	2
Folkpartiet liberalerna	7	5	7
Moderata samlingspartiet	8	14	9
Kristdemokraterna	5	4	5
Miljöpartiet - de gröna	4	4	4
Vill ej uppge	15	13	14
Annat parti	1	1	1
Vet ej	18	21	19
Total (N)	100 (909)	100 (203)	100 (1112)

Hur många är då kommunalt politiskt aktiva? Frågan som ställdes avser att visa hur stor andel som är eller har varit ledamot eller suppleant i kommunfullmäktige, kommunal nämnd eller styrelse.

Tabell B12. Kommunalpolitisk aktivitet (procent)

Fråga: Är Du ledamot eller suppleant i kommunfullmäktige eller i någon kommunal nämnd eller styrelse?	Ja	Nej, men har varit ledamot/suppleant	Nej	Total	N	
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning						
Offentlig	2	5	93	100	844	
Privat	2	2	96	100	189	
Totalt kommunal verksamhet	2	4	94	100	1033	
Följdfråga: Om Nej, skulle Du kunna tänka Dig att åta Dig ett politiskt uppdrag i kommunen?	Ja, absolut	Ja, kanske	Nej, troligen inte	Nej, absolut inte	Total	N
Offentlig	2	16	35	47	100	899
Privat	2	17	39	42	100	205
Totalt kommunal verksamhet	2	16	36	46	100	1104

Endast två procent bland de tillfrågade anger att de innehar ett kommunalpolitiskt uppdrag. Här finns ingen skillnad mellan de privat och offentligt anställda. En större andel, fem procent, bland de offentliganställda anger att de varit kommunalpolitiskt aktiva.

Ett annat mått på lokal politisk aktivitet är i vilken grad respondenten varit med och försökt påverka ett kommunalt beslut eller kommunens planer. Bland de offentliganställda inom kommunala branscher anger hela 39 procent att de - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka kommunens planer eller beslut. Bland de privatanställda inom kommunala branscher anger 29 procent att de försökt påverka på detta sätt. De vanligaste sättet att försöka påverka är att delta i namninsamling eller demonstration. Bland dem som försökt påverka anger över hälften att de deltog på detta sätt. Skillnaden mellan offentligt och privat anställda är små, men en något större andel är privatanställda. Nästan

lika många tog kontakt med kommunpolitiker (50 procent) och/eller kommunal tjänsteman eller förvaltning (44 procent). I kontakterna med politiker, tjänstemän och förvaltning utgör de offentliganställda en mycket större grupp.

En ganska stor grupp, 21 procent, anger att de skrev insändare eller artikel i tidning. Även här dominerar de offentliganställda: 22 procent bland de offentliganställda har vänt sig till massmedia, men bara 13 procent bland de privatanställda. I gengäld arbetade en större andel av de privatanställda aktivt i lokal partiorganisation eller aktions-/intressegrupp för att påverka.

Tabell B13. Medverkan i försök att påverka kommunalpolitiken (procent)

Fråga: Har Du själv någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka ett kommunalt beslut eller kommunens planer?				
Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Ja	Nej	Total	N
Offentlig	39	61	100	914
Privat	29	71	100	206
Totalt kommunal verksamhet	37	63	100	1120

Följdfråga: Om Du svarat Ja, på vilket sätt försökte Du påverka? (Flera sätt kunde anges)			
Sektor/ typ av förvaltning:	Offentlig	Privat	Totalt kommunal verksamhet
Tog kontakt med kommunal tjänsteman eller förvaltning	47	32	44
Tog kontakt med kommunpolitiker	54	30	50
Arbetade aktivt i partiorganisation	10	15	11
Arbetade aktivt i lokal aktions- eller intressegrupp	18	23	19
Arbetade aktivt i annan organisation	8	8	8
Skrev insändare eller artikel i tidning	22	13	21
Deltog i namningsamling eller demonstration	53	55	54
Annat sätt	5	7	5
N	353-354	60	410-414

Enkätundersökningen avslutades med ett frågebatteri om föreningsmedlemskap och medlemskap i fackförening. Den vanligaste typen av medlemskap rör anslutningen till en fackförening. I undersökningen an-

ger 70 procent att de är fackligt anslutna. Med tanke på att över 90 procent i undersökningen är fast anställda är siffran låg. Problemet kan ligga i frågans konstruktion: en del av dem som angett de är styrelsemedlemmar, besökt möte under senaste året, och/eller yttrat sig på möte, har inte angett att de är medlemmar.

En följdfråga om vilket förbund/fackförening man tillhör visar att andelen fackföreningsanslutna är högre. Hela 982 av de 1150 som medverkar i studien, d.v.s. 85 procent anger vilket fackförbund de tillhör. Om vi tittar på de som angett att de inte är medlem i ett fackförbund blir skattningen ännu något högre. På fråga 34 om fackförenings medlemskap har 10 procent kryssat i att de inte är medlem i en fackförening.

Tabell B14. Medlemskap i förening (procent)

Sektorstillhörighet/ typ av förvaltning	Offentlig	Privat	Totalt			
Är Du medlem i någon organisation/förening?						
Idrotts-/friluftsförening	35	43	36			
Partipolitisk organisation	6	4	6			
Konsumentförening-/organisation	39	25	36			
Lantbruks-/företagarorganisation	3	4	4			
Hyresgäst-/bostadsrätts-/villaägarförening	31	26	30			
Föräldraförening	13	10	12			
Lokal intresse-, miljö-, aktionsgrupp	7	4	6			
Kvinnoorganisation	3	2	2			
Ungdomsorganisation	1	1	1			
Pensionärsorganisation	0	0	0			
Invandrarförening	0	0	0			
Fackförening	71	70	71			
Annan förening, rörelse, eller liknande	27	20	26			
N	899-901	200	1099-1100			
Följdfråga: Om Du tillhör en fackförening, vilken är det i så fall?	LO-förbund	TCO-förbund	SACO-förbund	Annat förbund	Total	N
Offentlig	28	35	21	16	100	807
Privat	33	31	10	26	100	175
Totalt kommunal verksamhet	29	34	20	17	100	982

Som vi kan se i tabell 14 är fördelningen mellan medlemskap i de olika stora fackförbunden ganska jämt spridd. Knappt en tredjedel är anslutna till LO-förbund, ytterliggare en tredjedel är anslutna till TCO-förbund. En sista tredjedel utgörs av dem som tillhör SACO- eller annat förbund. Respondenter med privat anställning inom kommunala branscher utgör en något större grupp av LO-kollektivet och annat förbund, medan offentliganställda utgör större andelar bland de TCO- och SACO-anslutna i undersökningen.

Appendix C: Enkätfrågor

Först kommer några frågor om Din arbetsplats och Ditt arbete:

1. Hur är stämningen på Din arbetsplats? (Ange ett alternativ på varje fråga)

	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls
Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är god sammanhållning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina arbetskamrater ställer upp för mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer bra överens med mina överordnade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag trivs bra med mina arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Vad gäller beträffande just Ditt arbete? (Ange ett alternativ på varje fråga)

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket fort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket hårt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver Ditt arbete en för stor arbetsinsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förekommer det ofta motstridiga krav i Ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver Ditt arbete skicklighet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver Ditt arbete pähittighet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innebär Ditt arbete att man gör samma sak om och om igen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du frihet att bestämma <i>hur</i> Ditt arbete skall utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du frihet att bestämma <i>vad</i> som skall utföras i Ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Finns det någon/några Du pratar med om förhållandena på din arbetsplats? (Ange ett alternativ på varje fråga)

När det gäller förhållandena på arbetsplatsen pratar jag med....	Ja, alltid	Ja, för det mesta	Nej, för det mesta inte	Nej, aldrig
mina närmaste kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
min närmaste chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vänner och bekanta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kommunpolitiker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kommunala chefstjänstemän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
brukarna av servicen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
medborgare allmänt i kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
facklig representant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
skyddsombud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annan person/instans:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om ledningen av arbetet vid Din arbetsplats och samma typ av verksamhet i Din Kommun:

4. Hur anser Du att följande påstående stämmer/inte stämmer vad gäller Din närmaste chef? (Ange ett alternativ på varje fråga)

	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls	Vet ej
Min närmaste chef....					
driver på utvecklingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prövar och experimenterar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har idéer om förändring och utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är kamratlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
litar på sina medarbetare/personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är hänsynsfull	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
följer och kontrollerar arbetet nog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anger klara och tydliga mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är demokratisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Hur anser Du att följande påstående stämmer in på förtroendevalda politiker och av dem tillsatta tjänstemän som ofta ansvarar för den typ av verksamhet Du arbetar inom i kommunen? (Ange ett alternativ på varje fråga)

	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer delvis	Stämmer helt och hållet	Vet ej
Min närmaste chef....					
driver på utvecklingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prövar och experimenterar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har idéer om förändring och utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är kamratliga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
litar på personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är hänsynsfulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
följer och kontrollerar arbetet nog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anger klara och tydliga mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är demokratiska	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Oberoende av hur beslut fattas i dag, vem/vilka borde enligt Din mening ha det primära ansvaret för: (varje verksamhetsområde kan besvaras med mer än ett alternativ)

	Stat	Landsting/ Region	Primär- kommun	Organisation, föreningar	Privata företag	Den en- skilde
Skol- och utbildningsfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknisk service (VA, värme, el)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äldreomsorg/vård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Barnomsorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialtjänst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nu kommer några frågor om inflytande och demokrati vid Din arbetsplats:

7. Vad gäller beträffande just ditt arbete? (Ange ett alternativ på varje fråga)

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
För Du en dialog med kommuninvånarna om servicen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pratar Du demokratifrågor på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskuterar Du verksamheten med Dina vänner och bekanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är Du med och diskuterar effektivitetsfrågor i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För Du dialog med föreningar i kommunen om verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Om Du för fram kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att...

(Ange ett alternativ på varje fråga)

	Ja, helt	Ja, troligen säkert	Nej, troligen inte	Nej, absolut inte
få en försämrad ställning på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mötas av ovilja från chefer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mötas av ovilja från arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
komma i konflikt med fackförening på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Har Du själv någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka beslut som rör förhållandena på Din arbetsplats?

Ja Nej →Om Nej, gå till fråga nr. 10

Om Du svarat Ja, på vilket sätt försökte Du påverka ? (Du kan ange flera sätt)

- Tog kontakt med mina medarbetare/kollegor
- Tog kontakt med fackförening
- Tog kontakt med skyddsombud
- Tog kontakt med arbetsledare eller chef
- Tog kontakt med kommunal politiker eller tjänsteman
- Tog kontakt med journalist/massmedia
- Tog kontakt med de som nyttjar servicen/medborgare
- Arbetade aktivt i fackförening eller annan organisation
- Skrev insändare eller artikel i tidning
- Deltog i namninsamling, strejk eller annan demonstration
- Annat sätt:

Vad gällde ärendet?

Vad blev resultatet?

Frågorna 10 till 15 nedan besvaras av alla oavsett om Du försökt påverka eller ej:

10. Skulle Du vilja förändra förhållandena på din arbetsplats? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Jag skulle vilja förändra förhållandena vid min arbetsplats vad gäller:	Ja, helt och hållet	Ja, i ganska hög utsträckning	Nej, i ganska liten utsträckning	Nej, inte alls	Vet ej
Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstempot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planeringen av arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förläggningen av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egna arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönenivån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning/kurser på arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kan Du säga vad Du tycker på Din arbetsplats? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Jag kan säga vad jag tycker på min arbetsplats vad gäller:	Ja, alltid	Ja, ofta	Ne, ofta inte	Nej, aldrig	Vet ej
Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstempot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planeringen av arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förläggningen av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egna arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönenivån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning/kurser på arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Om Du framför synpunkter tror Du då att Du får gehör för dessa? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Jag får gehör om jag tar upp:	Ja, helt säkert	Ja, troligen	Nej, troligen inte	Nej, helt säkert inte	Vet ej
Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstempot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planeringen av arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förläggningen av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egna arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönenivån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning/kurser på arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Om Du för fram synpunkter, i vilken utsträckning tror Du då att Du får gehör för dem hos följande olika grupper? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Om jag framför synpunkter får jag gehör hos:	Ja, helt säkert	Ja, troligen	Nej, troligen inte	Nej, helt säkert inte	Vet ej
Mina närmaste kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min närmaste chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min närmaste chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vänner och bekanta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunpolitiker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunala chefstjänstemän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brukarna av servicen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medborgare allmänt i kommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skyddsombud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. I vilken utsträckning tror Du att Dina synpunkter får genomslag genom förändringar på arbetet? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Jag tror att mina synpunkter får genomslag när det gäller:	Ja, helt säkert	Ja, troligen	Nej, troligen inte	Nej, helt säkert inte	Vet ej
Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstempot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planeringen av arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förläggningen av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egna arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönenivån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildning/kurser på arbetstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Vad tror Du personalinflytande vid Din arbetsplats har för effekt? (Ange ett alternativ på varje fråga)

Ett ökat personalinflytande vid min arbetsplats gör att.....	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls
man kan kräva mindre av personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kvalitén i verksamheten ökar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbetstakten i verksamheten ökar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen sjukskriver sig mera sällan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
invånarna verkar nöjdare med den kommunala servicen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen ägnar sig åt fel saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
det är svårare att leda verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen blir mindre lojal mot målen med verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bakgrundsinformation om Dig och Din arbetsplats:

16. Vilket är Ditt yrke/befattning vid arbetsplatsen?.....

17. Har Du också anställning vid en annan arbetsplats? Ja Nej

18. Vilken anställningsform har Du? (Ange endast ett alternativ)

Fast anställd	<input type="checkbox"/>	Tillfällig tjänst/vikariat	<input type="checkbox"/>
Projektanställd	<input type="checkbox"/>	Provanställd, praktikant, lärling	<input type="checkbox"/>
Behovsanställd (personalpool/bemanningsenhet)	<input type="checkbox"/>	Övrigt tillfälligt anställd	<input type="checkbox"/>

19. Händelser och förändringar kan inträffa på arbetet. Finns det något som Du känner speciell oro inför?

Ja Nej

Om Ja, vilka av följande saker känner Du speciell oro inför? (flera alternativ kan anges)

Att framföra kritik i offentliga sammanhang	<input type="checkbox"/>	Omorganisation på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	<input type="checkbox"/>	Hot/mobbing/kränkande behandling	<input type="checkbox"/>
Att göra misstag så att någon annan skadas	<input type="checkbox"/>	Att ny teknik införs på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>
Att arbetsplatsen flyttar till annan ort	<input type="checkbox"/>	Nedskärningar i verksamheten	<input type="checkbox"/>
Varsel om uppsägning eller permittering	<input type="checkbox"/>	Förkortad arbetstid/tidsbegränsning	<input type="checkbox"/>
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande	<input type="checkbox"/>	Annat.	<input type="checkbox"/>

20. Har Du en arbetsledande funktion? Ja Nej

Om Ja, beskriv i korthet Dina arbetsledande uppgifter:

.....

21. Vilken är Din normala veckoarbetstid? (Kryssa för det alternativ som vanligtvis gäller Dig)

Deltid, högst 20 timmar/vecka	<input type="checkbox"/>	Deltid, 20 till 35 timmar/vecka	<input type="checkbox"/>
Heltid, minst 35 timmar per vecka	<input type="checkbox"/>		

22. Hur ser förläggningen av Din arbetstid ut? (Kryssa för det alternativ som vanligtvis gäller Dig)

Dagtid, vardagar	<input type="checkbox"/>
Morgon, kväll, natt, helg	<input type="checkbox"/>
Oregelbunden/turlista/schema	<input type="checkbox"/>

23. Ungefär hur många dagar har Du varit frånvarande från arbetet p.g.a. sjukdom under 1999?

Antal dagar:

24. Hur många personer ingår i Ditt Hushåll? (inkl. Dig själv) Antal personer:.....

25. Ungefär hur stor är Din nuvarande inkomst brutto per månad före skatt?.....

26. Är Du bosatt i den kommun Du arbetar?

Ja Om Ja, Hur många år har Du bott i kommunen? Antal år:

Nej Om Nej, I vilken kommun bor Du?

Har varit I så fall, hur många år har Du bott i kommunen? Antal år:

27. Är Du eller har Du varit medborgare i något annat land än Sverige?

Ja Om Ja, vilket land:.....

Nej

28. Födelseår.....

29. Kön: Kvinna Man

30. Är Du ensamstående, sammanboende eller gift? Ensamstående
Gift, sammanboende

31. Vilken skolutbildning har Du? Sätt ett kryss i rutan framför det alternativ som Du anser stämmer bäst in på Dig (om Du inte avslutat Din utbildning, markera då den typ av skola Du just nu går i).

Folkskola	<input type="checkbox"/>	Minst treårigt gymnasium	<input type="checkbox"/>
Enhetsskola	<input type="checkbox"/>	Flickskola/realexamen	<input type="checkbox"/>
Grundskola	<input type="checkbox"/>	Folkhögskola	<input type="checkbox"/>
Yrkesskola	<input type="checkbox"/>	Studentexamen	<input type="checkbox"/>
Tvåårigt gymnasium	<input type="checkbox"/>	Högskola/universitet	<input type="checkbox"/>
Fackskola	<input type="checkbox"/>	Högskole-/universitetsexamen	<input type="checkbox"/>

32. Vilket politiskt parti stöder Du/ligger närmast Dina egna åsikter idag? (Ange bara ett parti)

Vänsterpartiet Socialdemokraterna Centerpartiet

Folkpartiet liberalerna Moderata samlingspartiet Kristdemokraterna

Miljöpartiet – de gröna Vill inte uppge Vet ej

Annat parti:.....

33. Är Du nu ledamot eller suppleant i kommunfullmäktige eller i någon kommunal nämnd eller styrelse?

Ja, jag är ledamot/suppleant

Nej, men jag *har varit* ledamot/suppleant

Nej, jag har inte varit ledamot/suppleant

Om Nej, skulle Du kunna tänka Dig att åta Dig ett politiskt uppdrag i kommunen?

- Ja, absolut Ja, kanske
 Nej, troligen inte Nej, absolut inte

34. Är Du medlem i någon organisation/förening? Har Du i så fall besökt något möte och eventuellt också yttrat Dig på något möte i sådan organisation/förening?

Typ av organisation	Ej medlem	Medlem	Besökt möte under senaste året	Yttrat Dig på möte under senaste året	Styrelsemedlem
Partipolitisk organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idrotts-/friluftsförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lantbruks-/företagarorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsumförening/konsumentorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyresgäst-/bostadsrätts-/villaaägarförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Föräldraförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokal intresse-, miljö- eller aktionsgrupp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvinnoorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungdomsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensionärsförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Invandrarförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fackförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annan förening, rörelse, eller liknande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Om Du tillhör en fackförening, vilken är det i så fall?**
- LO-förbund (v g ange vilket):
- TCO-förbund (v g ange vilket):
- SACO-förbund (v g ange vilket):
- Annat förbund (v g ange vilket):

35. Har Du själv någon gång - eventuellt tillsammans med andra - försökt påverka ett kommunalt beslut eller kommunens planer.

- Ja Nej

Om Du svarat Ja, på vilket sätt försökte Du påverka kommunen? Du kan ange flera sätt:

- Tog kontakt med kommunal tjänsteman eller förvaltning
- Tog kontakt med kommunalpolitiker
- Arbetade aktivt i partiorganisation
- Arbetade aktivt i lokal aktions- eller intressegrupp
- Arbetade aktivt i annan organisation
- Skrev insändare eller artikel i tidning
- Deltog i namninsamling eller demonstration
- Annat sätt:

Vad gällde ärendet?

.....

Arbetslivsfrågor i enkäten till kommunledningen:

7. Som kommunal politiker eller tjänsteman ansvarar man oftast för ledningen av skilda kommunala verksamheter. Hur stämmer följande påståenden in på Dig när det gäller den del av den kommunala verksamheten som Du är med och leder?

Vad gäller för det/de ledningssammanhang Du huvudsakligen ingår i?	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls
Det är lugn och behaglig stämning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är god sammanhållning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina politiker- och tjänstemannakollegor ställer upp för mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kommer bra överens med mina underordnade i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag trivs bra med mina politiker- och tjänstemannakollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag följer och kontrollerar arbetet i verksamheten noga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag anger klara och tydliga mål för verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag delegerar gärna arbetsuppgifter i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beträffande just Ditt/dina kommunala uppdrag:	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
Kräver det att Du arbetar mycket fort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver det att Du arbetar mycket hårt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver det en för stor arbetsinsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förekommer det motstridiga krav?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får Du lära Dig nya saker?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver det skicklighet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver det påhittighet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innebär det att man gör samma sak om och om igen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du frihet att bestämma hur Ditt uppdrag skall utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har Du frihet att bestämma vad som skall utföras i Ditt uppdrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För Du en dialog med kommuninvånarna om servicen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pratar Du demokratifrågor med personalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskuterar Du om verksamheten med Dina vänner och bekanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är Du med och diskuterar effektivitetsfrågor i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För Du dialog med föreningar i kommunen om verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ägnar Du tid åt yttrande- och meddelarfrihet i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nu kommer några frågor om inflytande och kontaktnät:

8a) Vad är Din erfarenhet gällande *personalinflytande* i den del av den kommunala verksamheten som Du är med och ansvarar för och/eller leder som politiker eller chef?

Personalinflytande i den del av den kommunala verksamheten som Du lever med och leder gör att	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte sär- skilt bra	Stämmer inte alls
man kan kräva mindre av personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kvalitén i verksamheten ökar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbetstakten i verksamheten ökar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen sjukskriver sig mera sällan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fel och missförhållanden i verksamheten avslöjas snabbare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
invånarna verkar nöjdare med den kommunala servicen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen ägnar sig åt fel saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
det är svårare att leda verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalen blir mindre lojal mot målen med verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Beskriv hur personalinflytandet kommer till uttryck i den verksamhet Du ansvarar för och/eller leder:

.....

.....

.....

.....

.....

Litteraturförteckning

- Adams, R. & Meltz N. (1993) *Industrial Relations Theory. Its Nature Scope, and Pedagogy*. London: The Scarecrow Press.
- Andersen, J. A. (1994) *Ledelse og effektivitet. Teori og prøvning*. Lund: The Institute of Economic Research, Lund Studies in Economics and management 23.
- Aronsson, G. & Göransson, S. (1998) Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie. *Arbete och hälsa - Vetenskaplig skriftserie 1998:3*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (1999) Kritik eller tystnad - en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 5, nr 3, hösten 1999.
- Aronsson, G., Astvik, W., Solfeldt, M.F. & Svensson, L. (1995) *Kvalitet genom inflytande. Om förändring och utveckling i hemtjänsten*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G., Dallner, M. & Gustafsson, K. (2000) Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete och Hälsa, nr. 2000:5*, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Arvonen, J. (1995) *Ledarskap och medarbetarhälsa - fallstudie i svensk processindustri*. Stockholm: Rapporter, psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Barbash, J. (1984) *The Elements of Industrial relations*. Columbia: The University of Wisconsin Press.
- Barbash, J. & Barbash, K. (1989) *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. Columbia: University of South Carolina Press.
- Bernstein, P. (1976) *Workplace Democratization. Its Internal Dynamics*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Blomqvist, P. & Rothstein, B. (2001) *Välfärdsstatens nya ansikte. Demokrati och marknadsreformer inom den offentliga sektorn*. Stockholm: Agora.
- Cooper, C., L. & Williams, S. (1994) *Creating Healthy Work Organizations*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Dahl, R. A. (1985) *A Preface to Economic Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Dallner, M. (1999) *Psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande bland skolanställda i en svensk kommun*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Dew, J. R. (1997) *Empowerment and Democracy in the Workplace. Applying Adult Education Theory and Practice for Cultivating Empowerment*. Westport, CT: Quorum Books.
- Ds 2000:54 (2000) *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Utvecklingen av den stressrelaterade hälsan* (Näringsdepartementet, Regeringskansliet). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Elvander, N. (2000a) Industrial Relations i USA. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 6, nr 1, våren 2000.
- Elvander, N. (2000b) Industrial Relations. Internationellt, svenskt, allmänt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 6, nr 3, hösten 2000.
- Furåker, B. (2000) Offentlig och privatanställdas upplevelser av sitt arbete. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 6, nr 1, våren 2000.
- IDE (1981) *Industrial Democracy in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- IDE (1993) *Industrial Democracy in Europe Revisited*. Oxford: Oxford University Press.
- Hallgren, T. (1997) *Fakta och Argument om Kommunala företag*. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Hirschman, A. (1970) *Exit, Voice and Loyalty: Responses to decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge MA; Harvard University Press.
- Johnson, J. V. (1997) Empowerment in future worklife. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Volume 23:4.
- Jönsson, S. A, Rubenowitz, S. & Westerståhl, J. (red) *Decentraliserad kommun*. Stockholm: SNS.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books: Harper Collins publishers.
- Karasek, R. (1997) Labor participation and work quality policy: requirements for an alternative economic future. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Volume 23:4.

- Lagerkvist, M. (1972) *Arbetsplatsdemokrati. teori, praktik, utveckling*. Malmö: Bonniers.
- Larsen, T. (2000) Kommunerna som arbetsgivare. *Förvaltningshögskolans rapporter*, nr. 29, Göteborgs universitet.
- Lichtenstein, P (1993) *Genetic and environmental mediation of the association between psychosocial factors and health*. (doktorsavhandling,). Stockholm: Karolinska institutet.
- Lively, J. (1975) *Democracy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Ochsner, F. (1974) *Arbetsplatsdemokrati på kommunala bibliotek*. Nacka: Svenska folkbibliotekarieförbundet.
- Pateman, C. (1970) *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Potterfield, T. A. (1999) *The Business of Employee Empowerment: Democracy and Ideology in the Workplace*. Westport, CT: Quorum Books.
- Putnam, R. D. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Räftegård, C. (1998) *Pratet som demokratiskt verktyg. Om möjligheten till en kommunikativ demokrati* (doktorsavhandling). Södertälje: Gidlunds Förlag.
- Schaller, J. & Rubenowitz, S. (1990) Personalundersökningen: Hur ser de anställda i Göteborgs stad på sina arbetsförhållanden och på SDN-reformen? *SDU-serien 1990:2*, Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.
- SKTF (1999) Tystnaden på jobbet. En enkätundersökning om yttrandefriheten bland kommunalt anställda, *Rapport 2/99*, ISSN 1400-3368.
- SOU 2001:54 *Välståndstjänster i omvandling*. Socialdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer
- Svenska kommunalarbetsförbundet (2001) *Solidaritet och valfrihet i välfärden*. Rapport från Kommunals kongress 28-31 maj 2001.
- Svenska kommunförbundet (2001) *Kommunernas marknadsutnyttjande 1995-1999. En faktasammanställning*. Stockholm: Katarina Tryck.
- Szücs, S. (1998) *Democracy in the Head. A Comparative Analysis of Democratic Leadership Orientations in Three Phases of Democratization*. (doktorsavhandling). Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet. Göteborg: Cefos.

- Szücs, S. (1999) Demokratins normsystem. Lokala ledares värderingar i tolv länder. I Amnå, Erik (red.) *Demokrati och medborgarskap* (SOU:1999:77). Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- Szücs, S. & Strömberg, L. (2002) *Kommunledning i förändring? En svensk och internationell jämförelse*. (Kommande). Göteborgs universitet, Cefos.
- Theorell, T. (1997) How will future worklife influence health? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Volume 23:4.
- Wallenberg, J. (1997) *Kommunalt arbetsliv i omvandling. Styrning och självständighet i postindustriell tjänsteproduktion*. Stockholm: SNS Förlag.
- Wise, L. R. & Szücs, S. (1996) "The Public/Private Cleavage in a Welfare State: Attitudes Toward Public Management Reform, *Governance*, Vol. 9, Nr 1, January 1996.
- Åberg, J. & Engström, T. (1996) *Behövd på jobbet: Hur arbetsledning och arbetsorganisation ger hälsa*. Sundsvall: Media-Alternativ.

Tidigare publicerade rapporter i CEFOS serie

- Behovsbudgetering. Nya budgetprinciper i kommuner.* Cecilia Bokenstrand, 1/1993
- Självständighet eller statsbundenhet. Den kommunalideologiska idédebatten 1962–1974.* Urban Strandberg, 2/1995
- Finansieringsanalysens dimensioner. Teori och kostnader.* Pär Falkman och Stefan Pauli, 3/1995
- Utveckling och tillämpning av ekonomistyrning i en decentraliserad kommunal organisation. Problem och möjligheter vid förändringsarbete – en fallstudie om ekonomistyrning.* Lennart Jansson, 4/1995
- Risk Management and Health Care.* Per-Johan Horgby, 5/1995
- Skolchefers arbete. Om chefskap och styrning inom skolsektorn.* Anna Cregård, 6/1996
- Distributive Justice and Cooperation in Asymmetric Social Dilemmas.* Daniel Eek, 7/1996
- Kontakter och förankring. En studie av kommunstyrelsens ordförande.* Petter Wrenne, 8/1997
- Nära nyheter. Studier om kommunaljournalistik.* Kent Asp, Bengt Johansson och Larsåke Larsson, 9/1997
- Quality and Efficiency in Health Care Production.* Mattias Lundbäck. 10/1998
- I skuggan av ett kommunalråd eller hur ett kommunalråd själv kan hamna i skuggan.* Petter Wrenne, 11/1998
- Tunnelbygget genom Hallandsås: Lokalsamhällets dilemma.* Åsa Boholm, Ragnar Löfstedt och Urban Strandberg, 12/1998.
- Professionalisering och deltagande i den lokala representativa demokratin.* Magnus Hagevi, 13/2000
- Samverkan i det lokala välfärdssystemet. Politikens och ledares betydelse.* Marie Fridolf, 14/2000
- Att skapa politik över sektorsgränser i det lokala välfärdssystemet.* Marie Fridolf, 15/2000
- I välfärdens skugga. Socialt arbete med barn i Sverige och England.* Elinor Brunnberg, 16/2001
- Målstyrning och besparingar. Nya förutsättningar för budgetstyrning av statsförvaltningen.* Björn Molin, 17/2001