

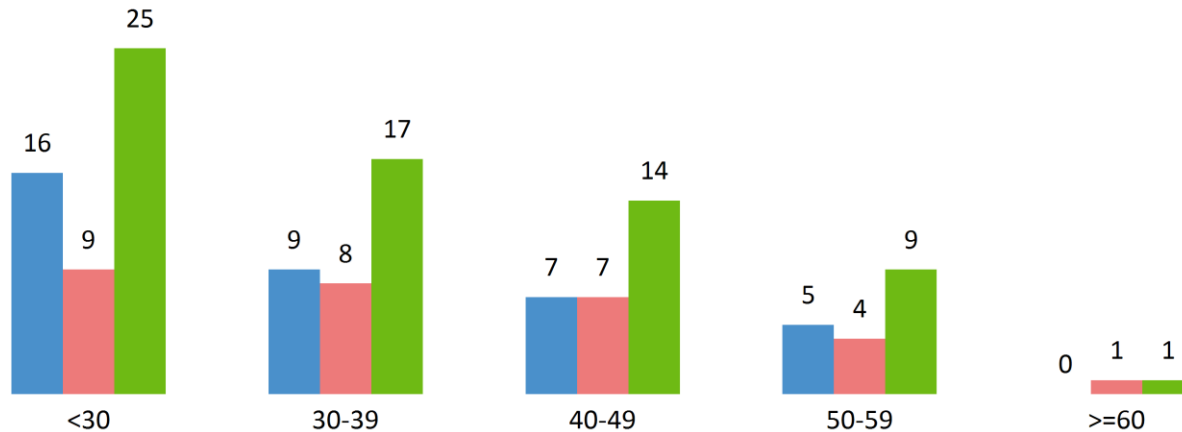


Urval

Organisation: Småköpings sjukhus
Antal: 79
Datum: 2024-05-20 - 2024-10-10
Urval:

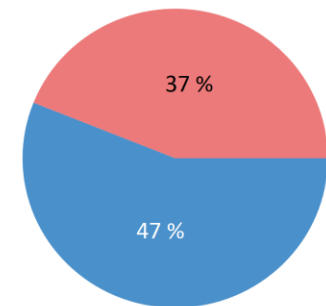
Ålders- och könsfördelning

■ Män ■ Kvinnor ■ Total



Medelålder män: 35 år Medelålder kvinnor: 38 år Medelålder: 37 år

I gruppen finns deltagare som varken identifierar sig som man eller kvinna. Tänk på att dessa deltagare inte inkluderas på sidor som visar resultat uppdelat på män och kvinnor. Vid resultat som graderas baserat på kön (ex. midjemått, provtagning, Audit-C, maximal syreupptagning) presenteras dessa deltagare som män.



Antal män: 37

Antal kvinnor: 29

Antal annat alternativ: 13

Totalt: 79

Krav på jobbet

Kvantitativa krav

Arbetsplats / Grupp

49,8

Svensk
referensgrupp

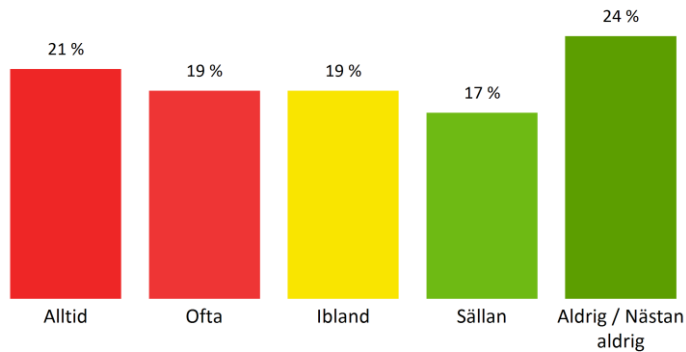
40,9



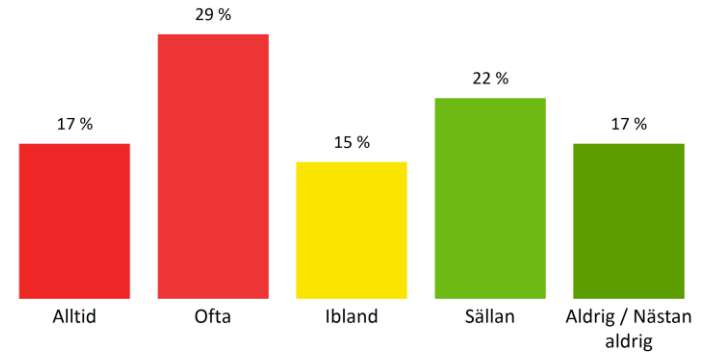
Kvantitativa krav handlar om hur mycket man ska uppnå på sitt arbete, alltså mängden arbete som ska utföras inom en viss tidsram. Det finns tydliga samband mellan höga kvantitativa krav och konflikt mellan arbete och privatliv, stress och utbrändhet. Höga krav kan vara lättare att hantera om man har inflytande på sitt arbete och resurser för att tillmötesgå kraven. Det är också en stor fördel att kraven är klara och entydiga, så att man vet när man har utfört uppgiften på ett tillfredsställande sätt.

78 svar

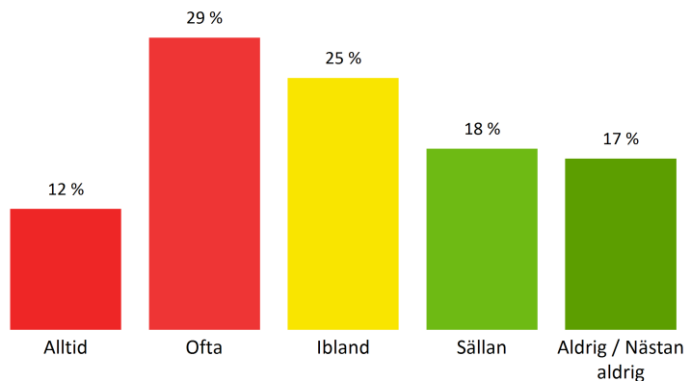
Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?



Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?



Kommer du efter med ditt arbete?



Krav på jobbet

Arbetstempo

Arbetsplats / Grupp

52,3

Svensk
referensgrupp

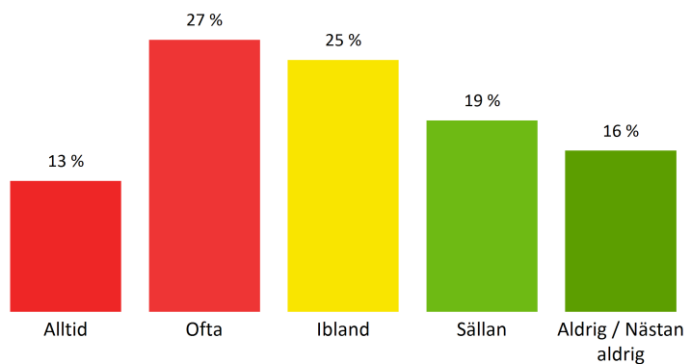
59,5



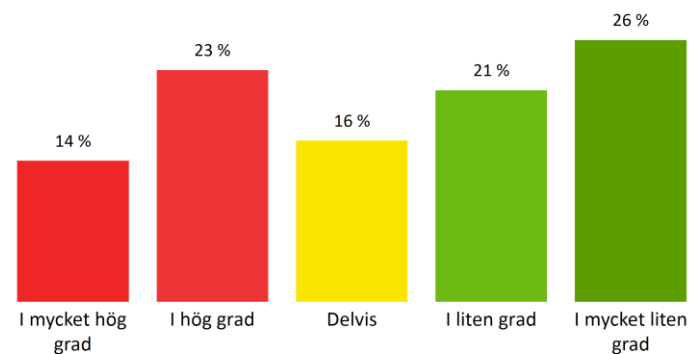
Högt tempo kallas också intensifiering av arbetet och hänger ofta ihop med olika typer av symptom på stress samt en relativ hög sjukfrånvaro. Konsekvenserna av ett högt arbetstempo förvärras om arbetet är enformigt, och om det finns en låg grad av tillit, inflytande, socialt stöd, erkännande.

77 svar

Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?



Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?



Krav på jobbet

Känslomässiga krav

Arbetsplats / Grupp

51,8

Svensk
referensgrupp

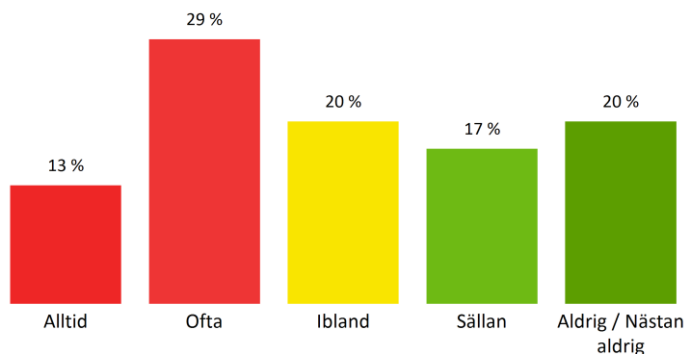
46,8



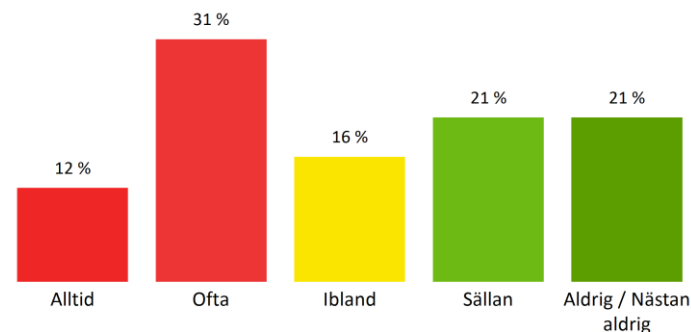
På arbetsplatser där medarbetarna hanterar klienter är de känslomässiga kraven ofta höga. Medarbetarna måste kunna skilja på rollerna professionell och privatperson. Risken att drabbas av stress, utbrändhet och depression är större på arbetsplatser med höga känslomässiga krav. Höga känslomässiga krav är också starkt relaterat till långtidssjukskrivningar.

77 svar

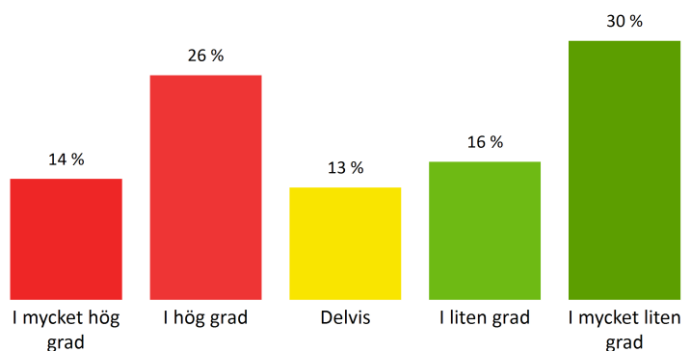
Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?



Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete?



Är ditt arbete känslomässigt krävande?



Arbetsorganisation och jobbinnehåll

Inflytande

Arbetsplats / Grupp

58,1

Svensk referensgrupp

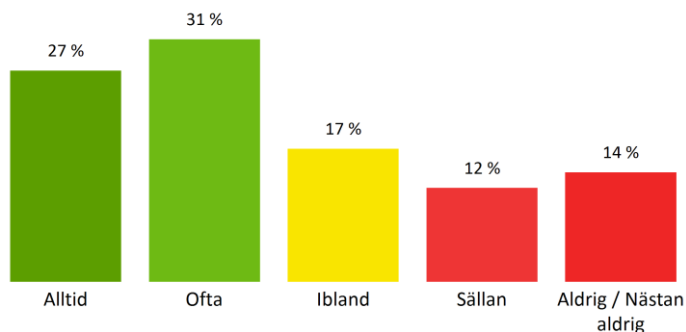
50,2



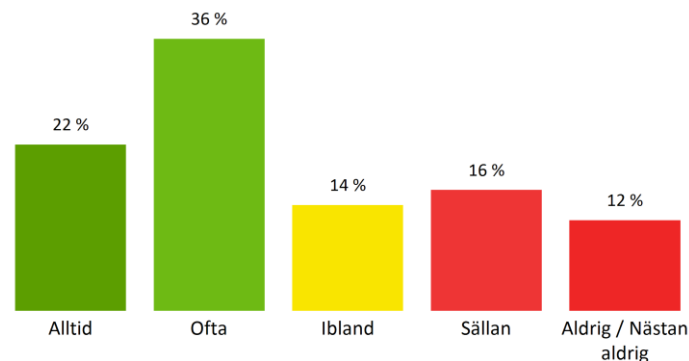
Inflytande i arbetet är en grundläggande del av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det gäller först och främst vem man arbetar ihop med, hur arbetet läggs upp och utförs, val av verktyg och arbetstider. Ett högt inflytande i arbetet kan bidra positivt till ökad självkänsla och som en faktor i medarbetarnas kompetensutveckling.

78 svar

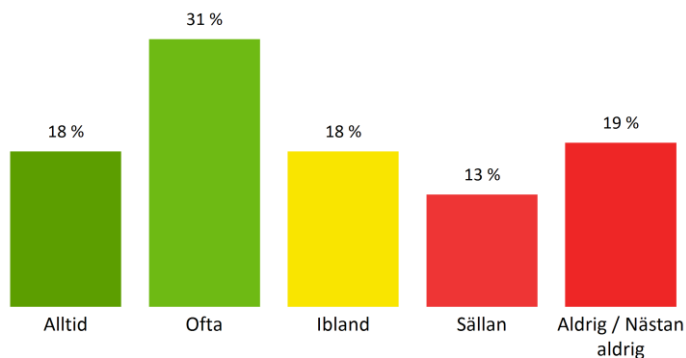
Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?



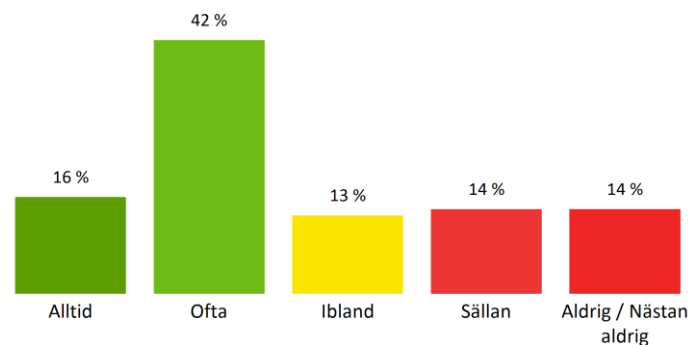
Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?



Kan du påverka din arbetsmängd?



Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?



Arbetsorganisation och jobbinnehåll

Utvecklingsmöjligheter

Arbetsplats / Grupp

54,8

Svensk
referensgrupp

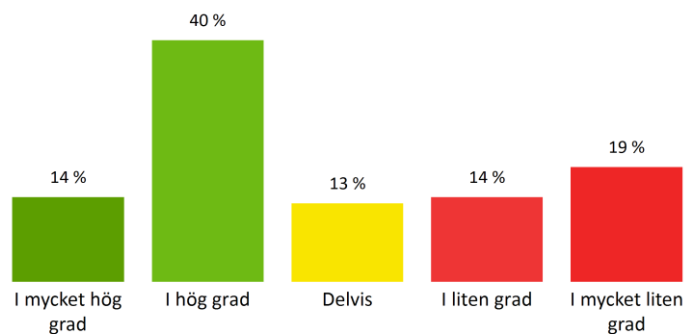
70,4



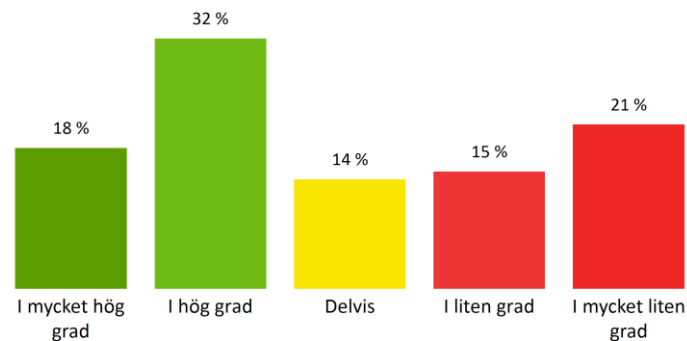
Goda utvecklingsmöjligheter kan vara en bidragande faktor till en välfungerande organisationsstruktur. Genom att utmana medarbetarna i deras arbete kan det resultera i såväl professionell som personlig utveckling. Avsaknad av utvecklingsmöjligheter kan däremot skapa apati, hjälplöshet, dålig självkänsla och passivitet.

78 svar

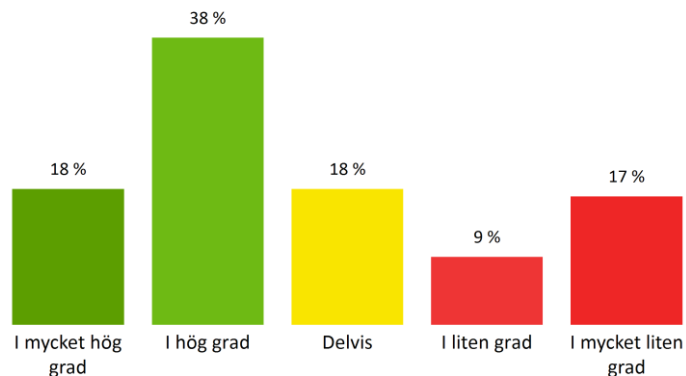
Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?



Kan du använda ditt kunskande eller dina färdigheter i ditt arbete?



Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?



Arbetsorganisation och jobbinnehåll

Variation i arbetet

Arbetsplats / Grupp

73,5

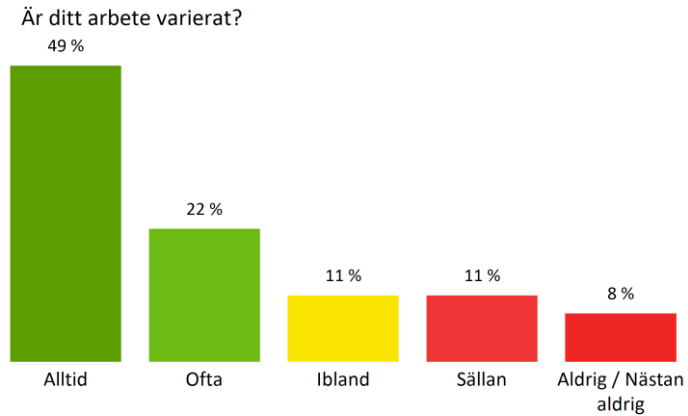
Svensk
referensgrupp

68,0



Ett monotont arbete kännetecknas ofta av både lågt inflytande och få utvecklingsmöjligheter.

65 svar



Arbetsorganisation och jobbinnehåll

Mening i arbetet

Arbetsplats / Grupp

54,2

Svensk
referensgrupp

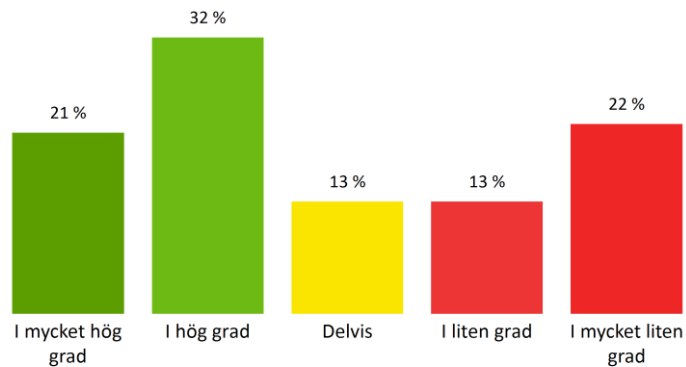
78,3



Ett meningsfullt arbete ger syfte och sammanhang. Syftet är oftast allmänt för arbetsplatsen, som till exempel att bota sjuka eller att producera nyttiga produkter. Sammanhanget är mer personligt, det vill säga att man kan se hur ens eget arbete bidrar till verksamhetens samlade produkt. Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt kommer man nästan alltid engagera sig i sitt arbete. Medarbetare som kan se mening i sitt arbete är oftare gladare för både sitt jobb och sin arbetsplats, och sannolikheten för att de väljer att stanna på arbetsplatsen är större.

78 svar

Är ditt arbete meningsfullt?



Interpersonella relationer och ledarskap

Förutsägbarhet

Arbetsplats / Grupp

63,3

Svensk
referensgrupp

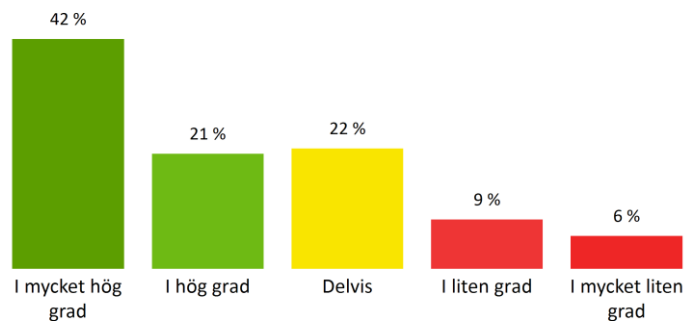
60,2



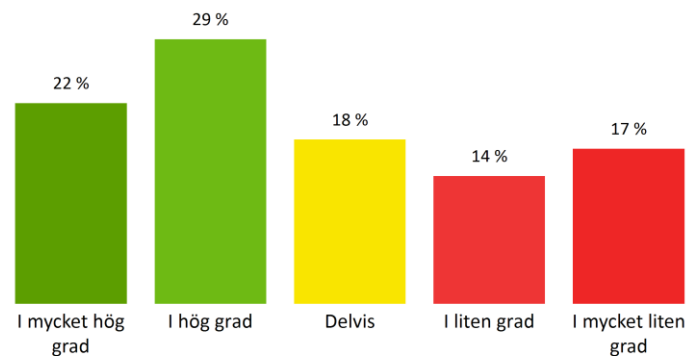
Förutsägbarhet innebär att undvika ovisshet och osäkerhet. Detta uppnås genom att medarbetarna ges relevant information vid rätt tidpunkt. Det är en central uppgift för ledningen att ge relevant information. Det är alltså inte en fråga om förutsägbarhet i betydelsen att man ska kunna förutse detaljerna i vardagen. I stället är det "de stora dragen" som är viktiga här. Avsaknad av förutsägbarhet är en välkänd stressfaktor som kan orsaka stressrelaterade symptom, ofta sömnsvårigheter. För organisationen kan konsekvensen vara att man får en minskad produktivitet och/eller att medarbetaren väljer en annan arbetsplats.

77 svar

Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?



Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?



Interpersonella relationer och ledarskap

Erkännande

Arbetsplats / Grupp

58,2

Svensk
referensgrupp

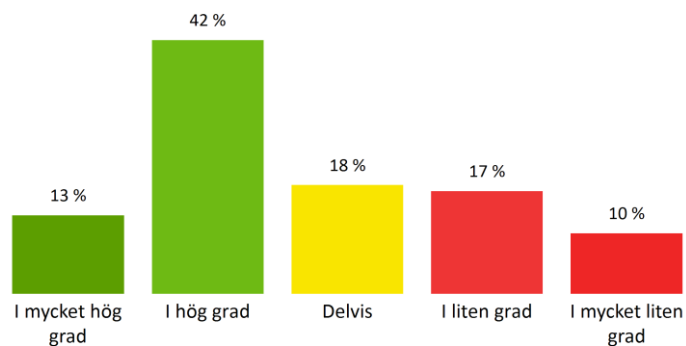
65,6



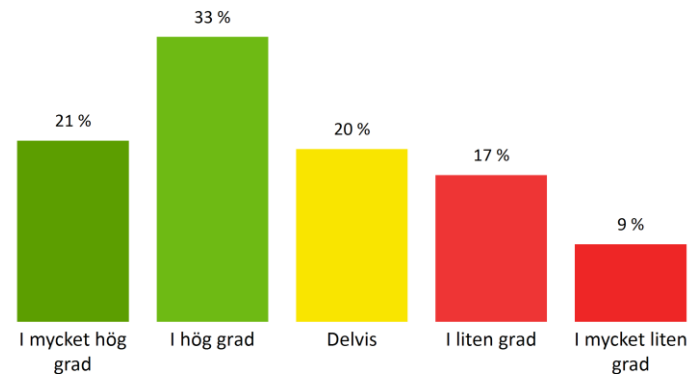
Erkännande är en central del i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och handlar grundläggande om att som medarbetare känner sig sedd och respekteras för den man är. Medarbetare som inte upplever att de får rimligt erkännande för sina insatser reagerar ofta genom att minska den egna insatsen. Detta kan leda till verksamheten få mindre produktiva och mindre engagerade medarbetare.

77 svar

Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?



Behandlas du rättvist på din arbetsplats?



Interpersonella relationer och ledarskap

Rolltydlighet

Arbetsplats / Grupp

57,7

Svensk
referensgrupp

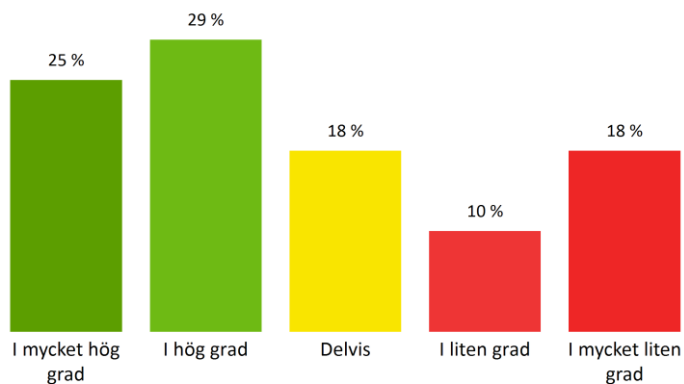
78,1



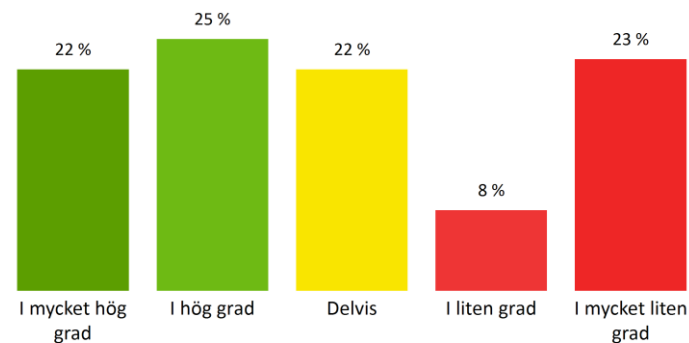
Rolltydlighet handlar om tydlighet i arbetsuppgifternas innehåll, vad som förväntas samt ansvarsområden. Låg rolltydlighet kan skapa osäkerhet och ovisshet kring arbets- och maktfördelning. Detta kan leda till konflikter, lågt engagemang och minskad produktivitet i organisationen samt stressrelaterade symptom, som utbrändhet och depression samt låg trivsel hos medarbetarna. Dock måste det finnas en balans mellan att allt är schemalagt och beskrivet i detalj och den nödvändiga friheten och kreativiteten i arbetet.

77 svar

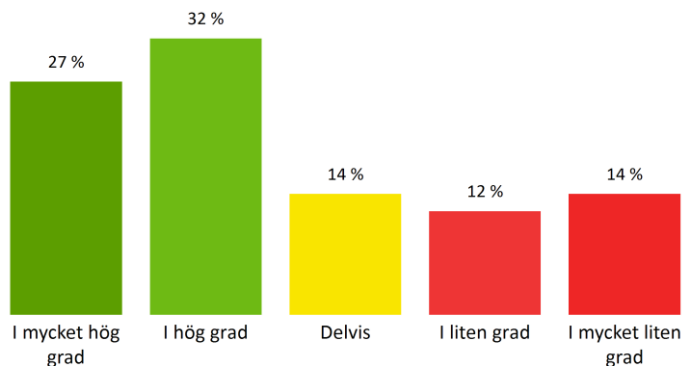
Finns det klara mål för ditt arbete?



Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?



Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?



Interpersonella relationer och ledarskap

Rollkonflikter

Arbetsplats / Grupp

50,1

Svensk
referensgrupp

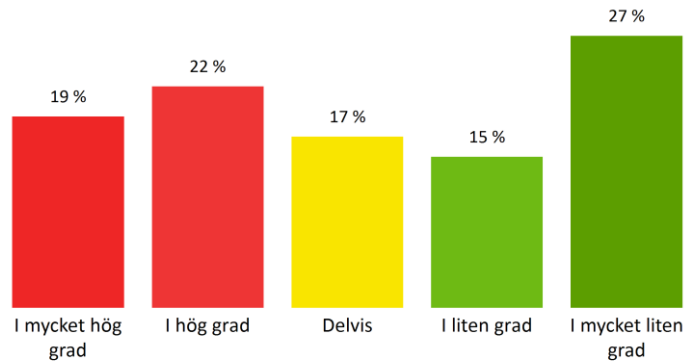
42,2



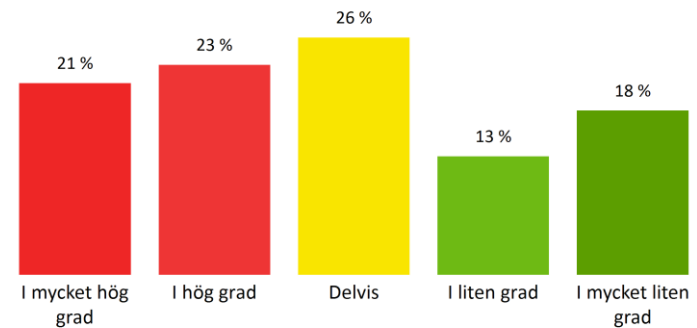
Rollkonflikter handlar om två saker: 1. Olika förväntningar från olika människor. 2. Konflikt mellan förväntningar hos den anställde och hos andra. Rollkonflikter kan leda till stress hos individen och orsaka konflikter både med ledningen, andra medarbetare och i privatlivet

78 svar

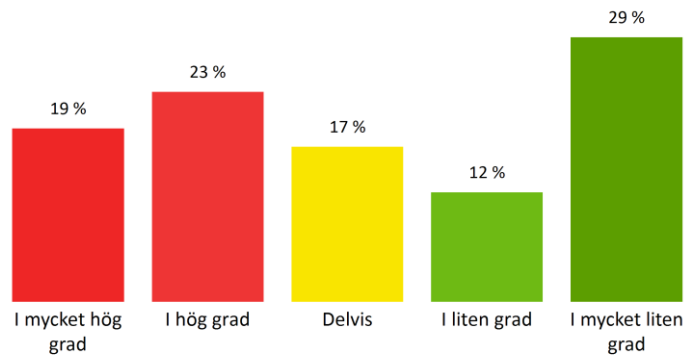
Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?



Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?



Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?



Interpersonella relationer och ledarskap

Ledarskapskvalitet

Arbetsplats / Grupp

57,0

Svensk
referensgrupp

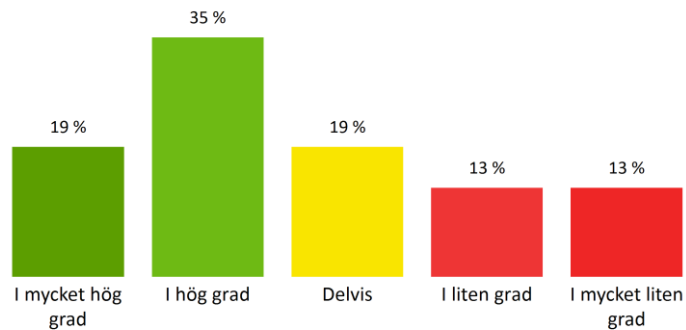
54,1



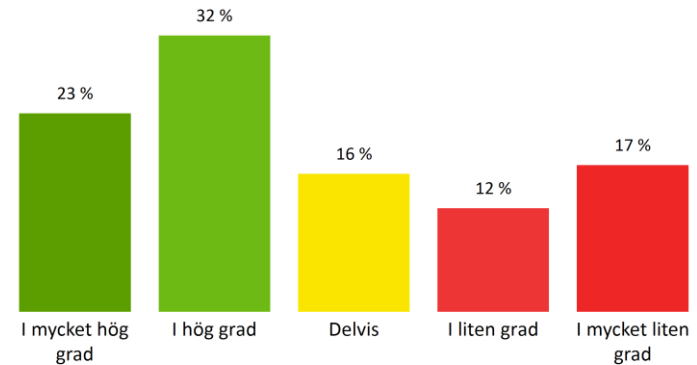
Det finns tre förutsättningar för ledarskapskvalitet: 1. Ledarens personlighet och kompetenser, vilket endast är upp till ledaren. 2. Samarbetet med medarbetarna, vilket är beroende av både ledaren och medarbetarnas samarbetsförmåga/vilja 3. De organisatoriska förutsättningarna för ledarskapet, vilket beror i hög grad på hur man från organisationens sida skapar villkor som möjliggör att ledarna kan fungera som bra ledare.

77 svar

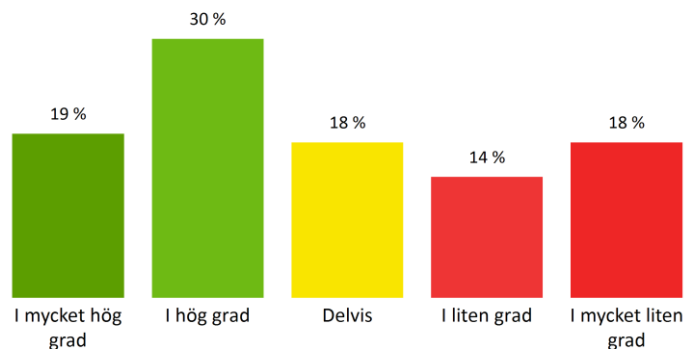
I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef ...
ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?



är bra på att planera arbetet?



är bra på att hantera konflikter?



Interpersonella relationer och ledarskap

Socialt stöd från överordnad

Arbetsplats / Grupp

61,9

Svensk
referensgrupp

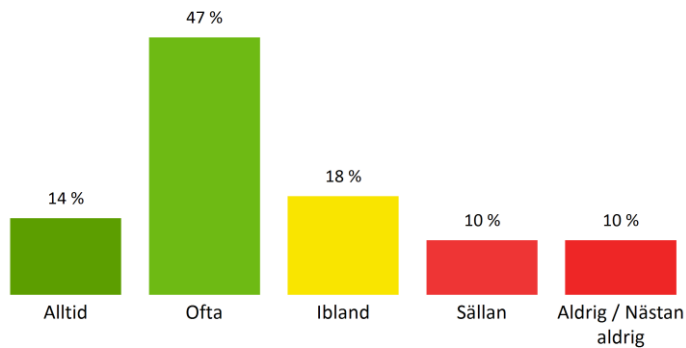
75,3



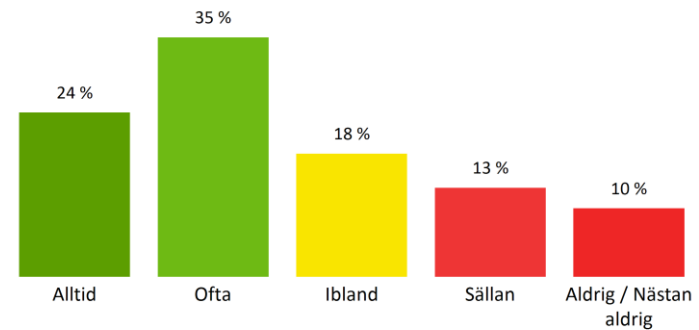
Socialt stöd från den närmsta överordnade fokuserar på hjälp, återkoppling och den närmsta chefens vilja att lyssna. Det är viktigt att hjälp och stöd ges på ett konstruktivt sätt, i rätt tid och på rätt plats. "Goda råd" är nämligen sällan goda om den anställda inte har bett om dem eller känner behov av dem och det kan då vara sämre än att inte ge några råd alls. Avsaknad av eller lågt socialt stöd från överordnad kan ge upphov till stressrelaterade symptom hos medarbetarna. Lågt socialt stöd hänger även ihop med låg trivsel och lågt engagemang i organisationen.

78 svar

Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?



Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?



Interpersonella relationer och ledarskap

Socialt stöd från kollegor

Arbetsplats / Grupp

58,3

Svensk
referensgrupp

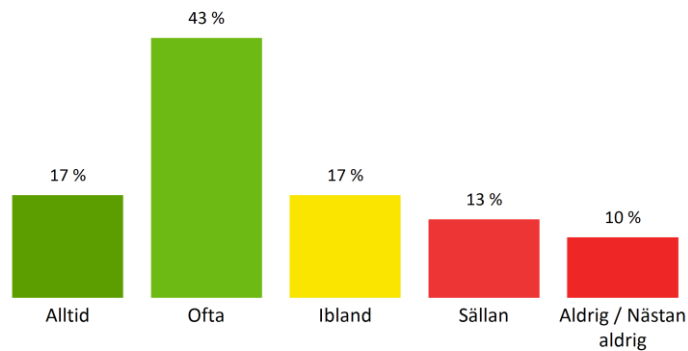
80,2



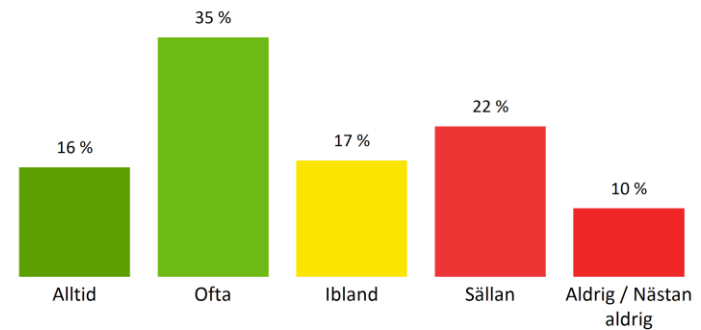
Det sociala stödet från kollegor är en viktig del av det sociala nätverket på arbetsplatsen. Stöd handlar om att få den rätta hjälpen vid den rätta tidpunkten. Det handlar också om att få relevant kritik men på sådant sätt att man inte går i försvarsställning.

77 svar

Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?



Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?



Interpersonella relationer och ledarskap

Social gemenskap i arbetet

Arbetsplats / Grupp

64,5

Svensk
referensgrupp

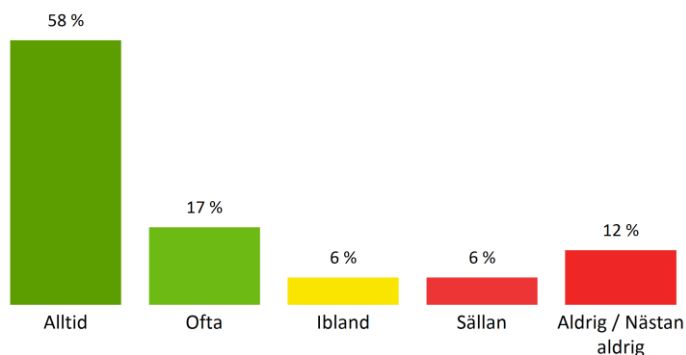
79,9



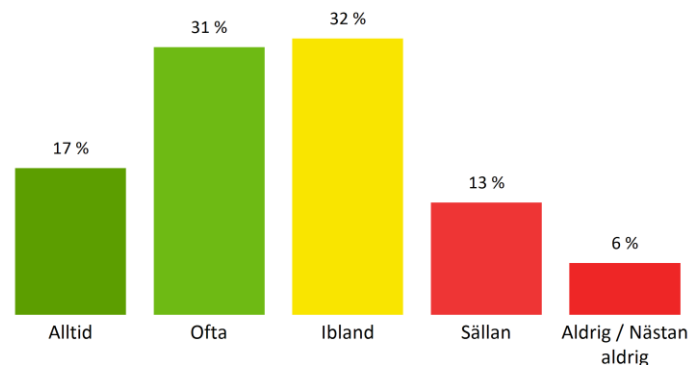
Den sociala gemenskapen har stor betydelse för vårt välmående, trivseln och stämningen på en arbetsplats. På arbetsplatser med en dåligt fungerande social gemenskap är risken större för en hög grad av frånvaro samt en hög grad av personalomsättning. En dålig social gemenskap påverkar ofta kvaliteten i arbetet, speciellt kund/klienthantering.

77 svar

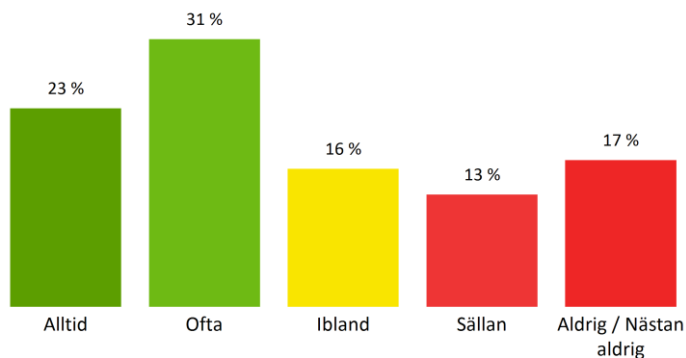
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?



Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?



Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?



Arbeta individuellt gränssnitt

Engagemang i organisationen

Arbetsplats / Grupp

56,4

Svensk
referensgrupp

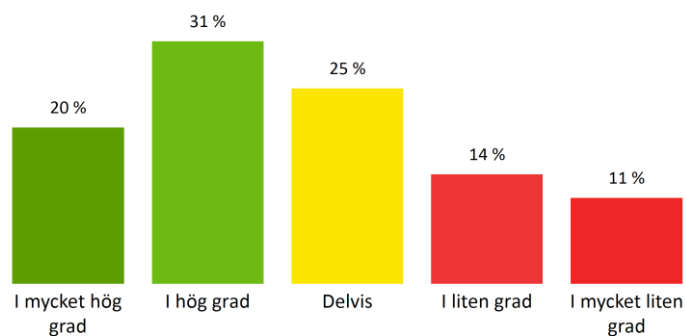
64,7



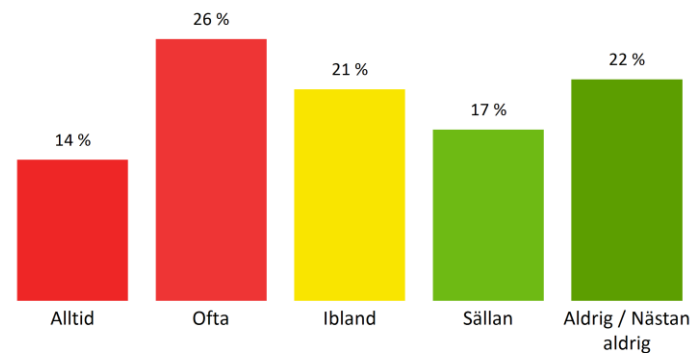
Engagemang i organisationen beror i hög grad på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, och kan ses som medarbetarens samlade uppfattning av sin arbetsituation. Desto nöjdare man är med sin arbetsituation, desto mer benägen är medarbetaren att stanna kvar i organisationen och även rekommendera sin arbetsplats till andra.

72 svar

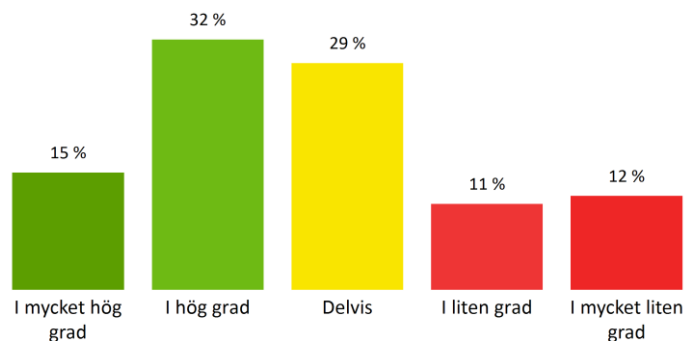
Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?



Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?



Är du stolt över att vara en del av den organisation som du arbetar inom?



Arbeta individuellt gränssnitt

Arbetsengagemang

Arbetsplats / Grupp

58,5

Svensk
referensgrupp

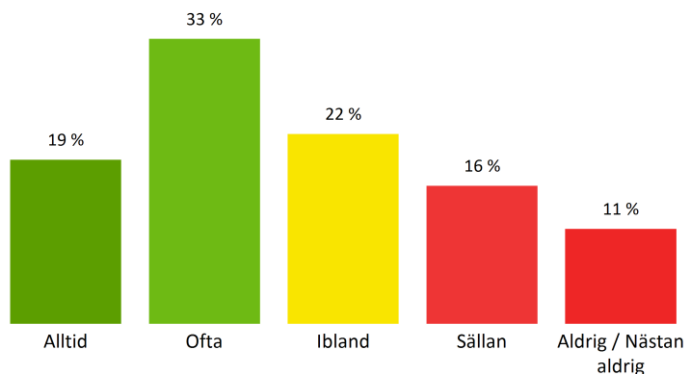
69,4



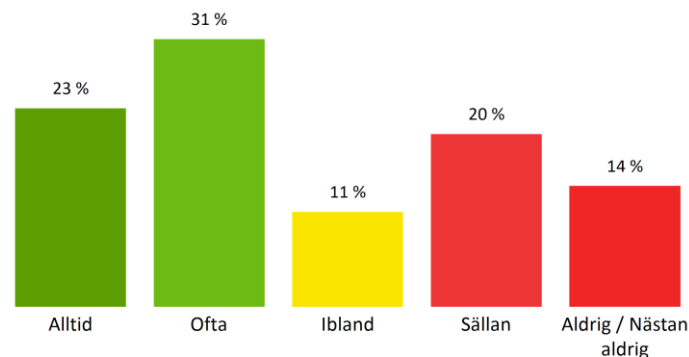
Arbetsengagemang kan definieras som ett positivt, arbetsrelaterat sinnestillstånd. Tre aspekter ingår i skalan: medarbetarens energi, entusiasm samt absorbering som handlar om att känna stark positiv koncentration i arbetet. Medarbetare med ett starkt arbetsengagemang känner energi i relation till sina arbetsuppgifter, upplever sig vara effektiva och anser sig kunna hantera arbetets olika krav.

64 svar

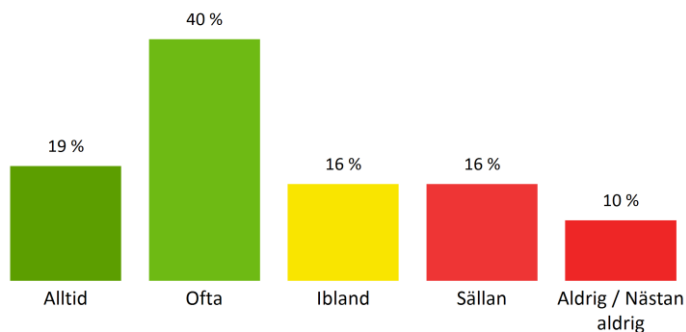
Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.



Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.



Jag är starkt engagerad i mitt arbete



Arbeta individuellt gränssnitt

Oro för arbetslöshet

Arbetsplats / Grupp

55,8

Svensk referensgrupp

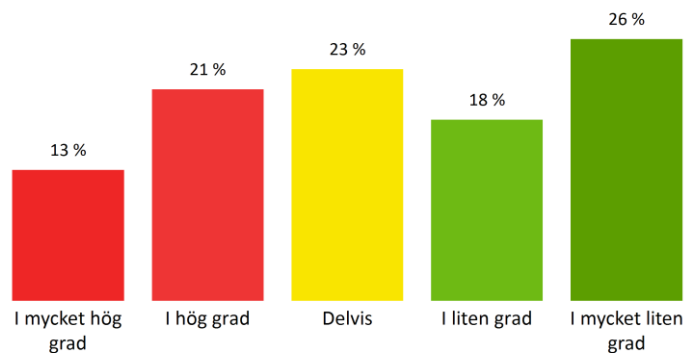
20,2



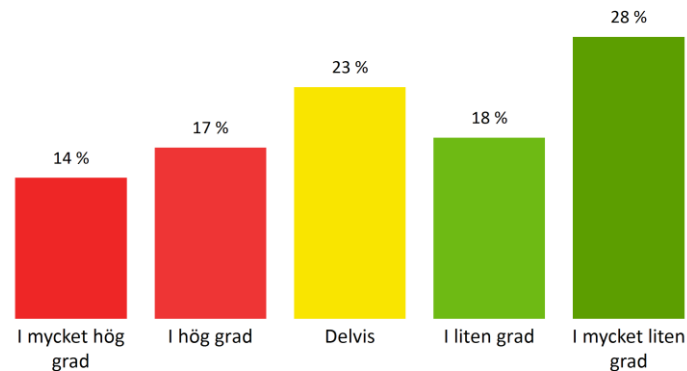
Oro för arbetslöshet handlar om en upplevd osäkerhet angående ens anställning i ett längre perspektiv. Det behöver alltså inte handla om att medarbetaren tror sig förlora sitt arbete inom kort, men att det finns en osäkerhet kring framtiden på arbetsplatsen, eller möjligheten att få en ny anställning om den nuvarande skulle upphöra. Oro för arbetslöshet är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som utgör en riskfaktor för bland annat försämrad självskattad hälsa, hjärt- och kärlsjukdomar, depressiva symptom.

78 svar

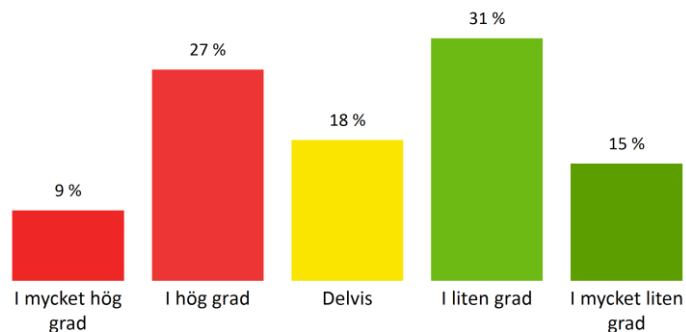
Oroar du dig för att bli arbetslös?



Oroar du dig för att ny teknologi kan göra dig överflödig?



Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?



Arbeta individuellt gränssnitt

Oro för förändrade arbetsförhållanden

Arbetsplats / Grupp

55,0

Svensk
referensgrupp

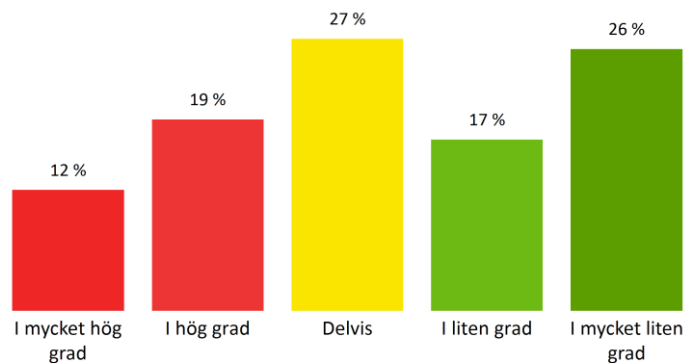
24,9



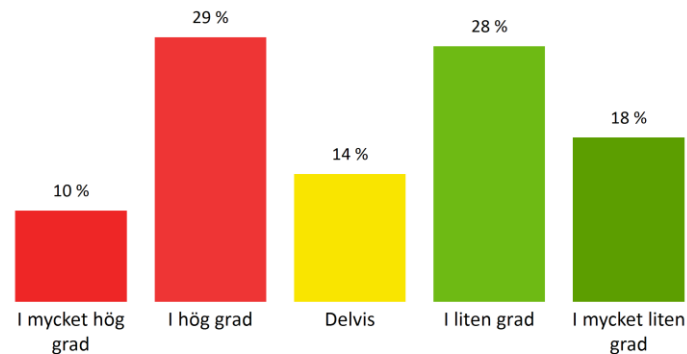
Oro för förändrade arbetsförhållanden handlar om en osäkerhet kring framtida förändringar som rör medarbetarens arbetssituation. Problematiken kan uppstå både kortsiktigt vid stundande omorganiseringar, samt även långsiktigt då tidigare omorganiseringar och hur de sköttes kan finnas kvar i minnet hos medarbetarna.

78 svar

Är du orolig för att bli omplacerad mot din vilja?



Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?



Arbeta individuellt gränssnitt

Kvalitet i arbetet

Arbetsplats / Grupp

52,3

Svensk
referensgrupp

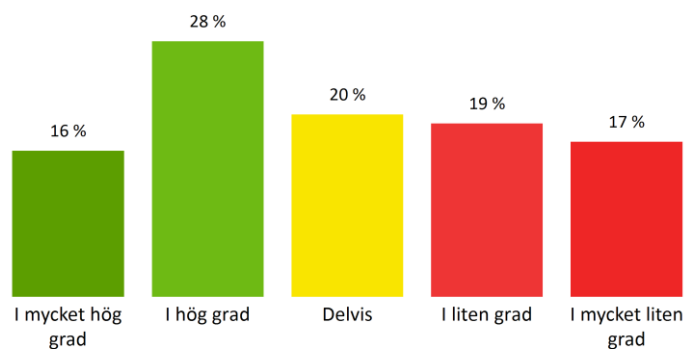
68,2



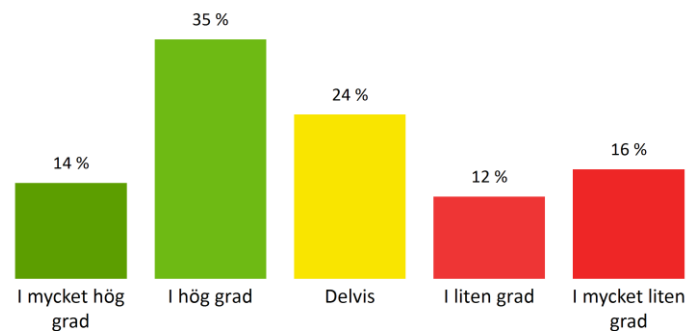
Medarbetarens upplevelse av att vara nöjd och kunna utföra sitt arbete med en tillfredsställande kvalitet är en central aspekt i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, både för medarbetaren själv för organisationen.

64 svar

I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?



Är du nöjd med kvaliteten på det arbete som utförs på din arbetsplats?



Arbeta individuellt gränssnitt

Tillfredsställelse med arbetet

Arbetsplats / Grupp

58,4

Svensk
referensgrupp

64,4

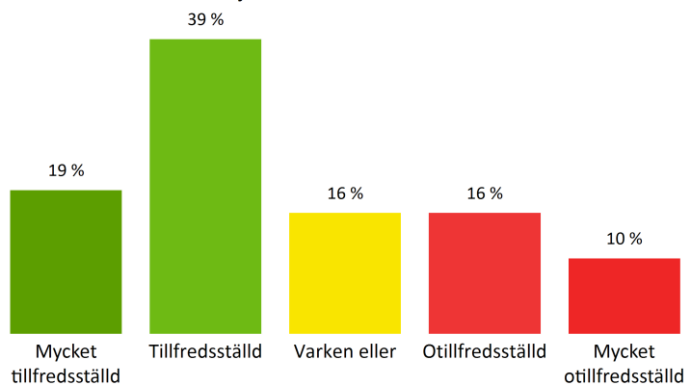


Medarbetarens tillfredsställelse med arbetet är mycket viktig, men är svårt att påverka specifikt. Detta gör att resultatet inte direkt visar orsakerna till att arbetsplatsen ligger högt eller lågt på skalan. För att ta reda på orsakerna, måste man istället se på andra skalor och ha en dialog på arbetsplatsen.

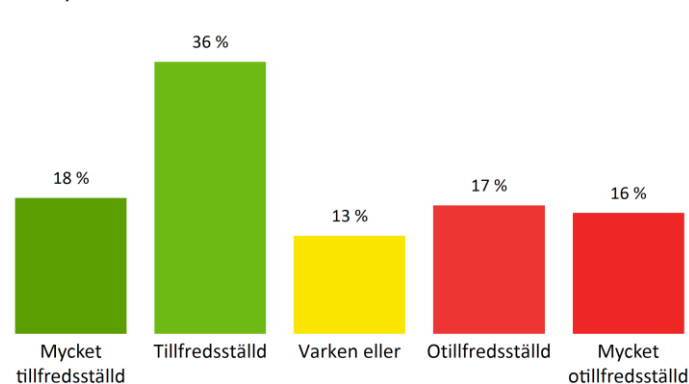
77 svar

Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ...

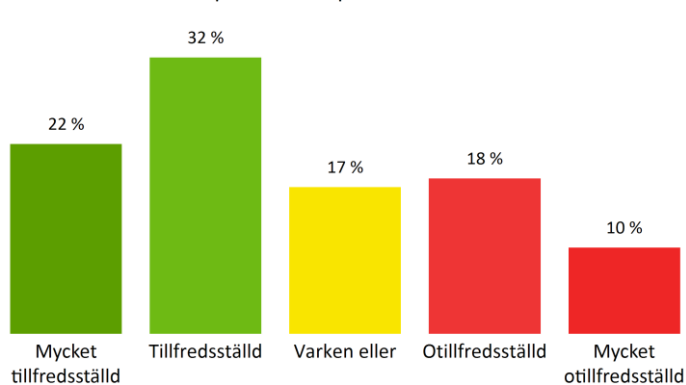
dina framtidsutsikter i jobbet?



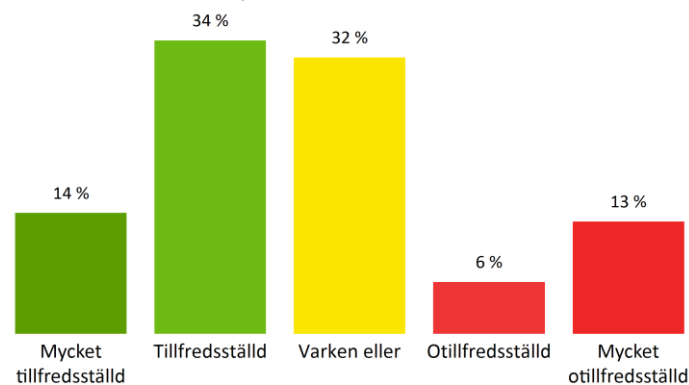
de fysiska arbetsförhållandena?



det sätt dina kunskaper används på?



ditt arbete som helhet, allt inräknat?



Arbeta individuellt gränssnitt

Konflikt mellan arbete och privatliv

Arbetsplats / Grupp

50,8

Svensk
referensgrupp

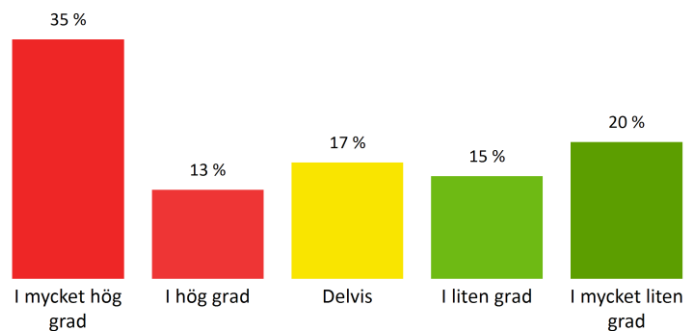
39,7



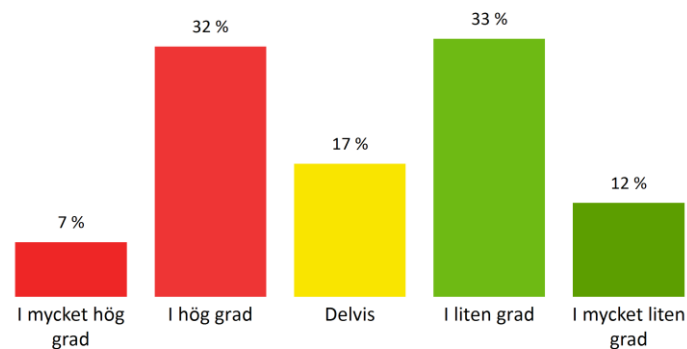
Till största delen hänger konflikt mellan arbete och privatliv ihop med höga kvantitativa krav, exempelvis långa arbetsdagar och många deadlines. Arbetet kan ta så mycket av ens tid/eller energi, att det går ut över den tid medarbetare tillbringar med sina närmaste. Konflikt mellan arbete och privatliv kan generera en högre nivå av stress och utbrändhet.

77 svar

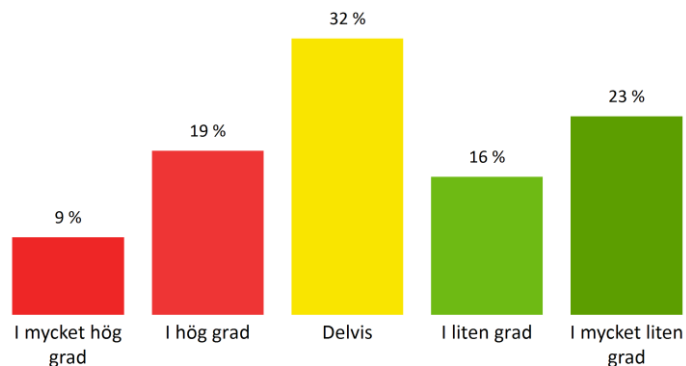
Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?



Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?



Känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet?



Socialt kapital

Horisontell tillit

Arbetsplats / Grupp

57,7

Svensk
referensgrupp

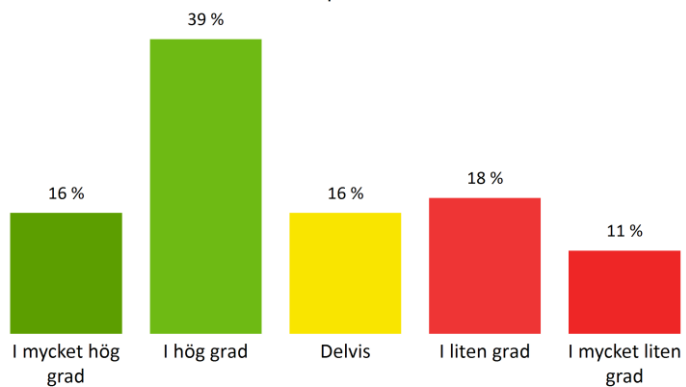
71,3



På en modern arbetsplats med lösa nätverk och ständiga ändringar är det avgörande att medarbetare har förtroende för och litar på varandra i det dagliga arbetet. Avsaknad av tillit inbördes mellan medarbetarna kan få negativa konsekvenser för medarbetarnas hälsa och välbefinnande, men också för samarbetet på arbetsplatsen.

62 svar

Litar medarbetarna i allmänhet på varandra?



Socialt kapital

Vertikal tillit

Arbetsplats / Grupp

57,6

Svensk
referensgrupp

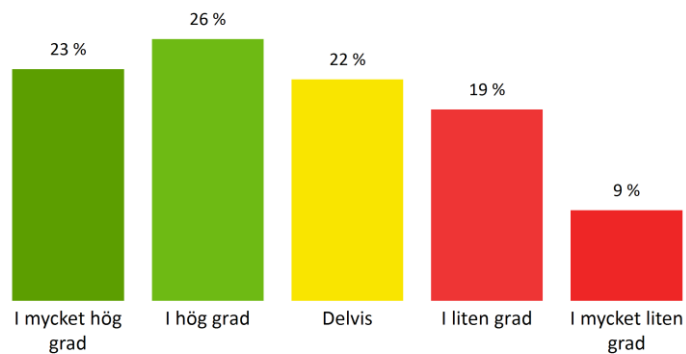
69,3



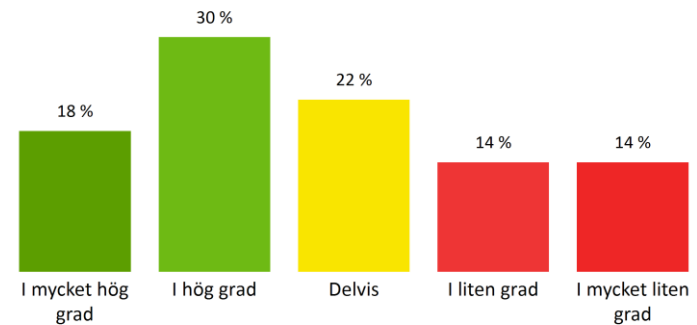
Tillit handlar om huruvida man litar på varandra i det dagliga arbetet eller inte, det vill säga det arbete som utförs och det som sägs. Om det finns stor tillit finns inget behov av kontroll- och övervakningssystem. En låg grad av tillit mellan ledning och medarbetare får konsekvenser både för medarbetarnas hälsa och välbefinnande, men också för arbetsplatsen produktivitet och kvaliteten i arbetet.

77 svar

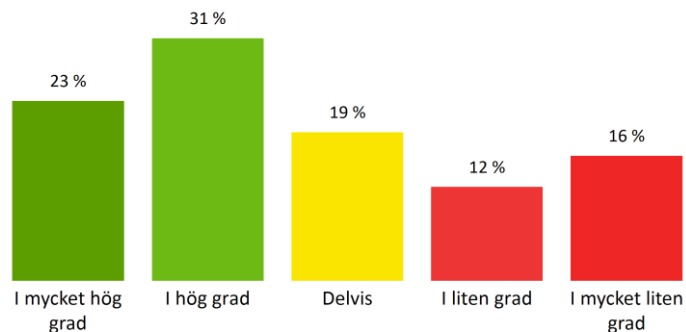
Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?



Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen?



Är det möjligt för medarbetarna att uttrycka sina åsikter och känslor?



Socialt kapital

Organisatorisk rättvisa

Arbetsplats / Grupp

57,0

Svensk
referensgrupp

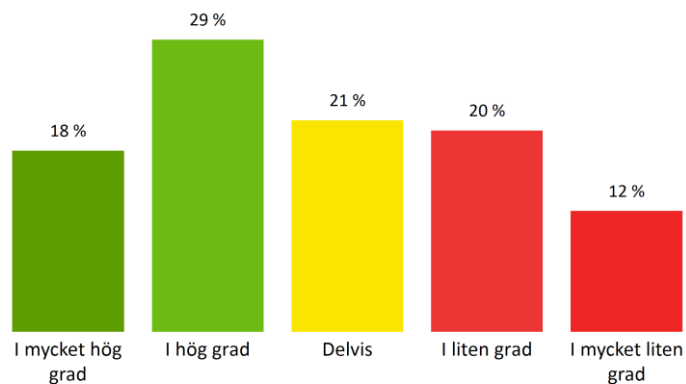
59,7



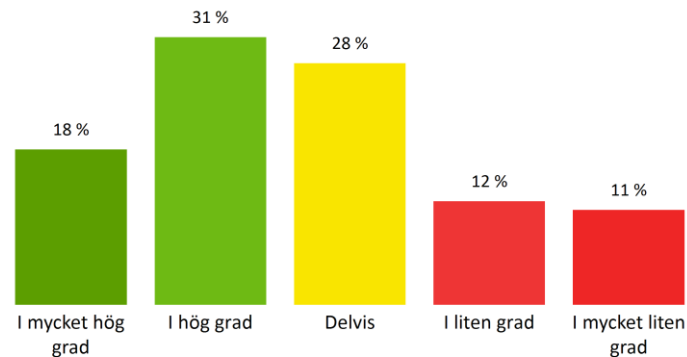
Rättvisa och respekt på arbetsplatsen kan exempelvis vara att arbetsuppgifter och erkännande fördelas rättvist eller att processen i sig upplevs som rättvis. Det kan också handla om hantering av konflikter eller hantering av förslag från medarbetarna. Avsaknad av rättvisa och respekt ökar risken för frånvaro, symptom på depression, hjärtsjukdomar, högre personalomsättning, lägre produktivitet och sämre kvalitet i arbetet.

76 svar

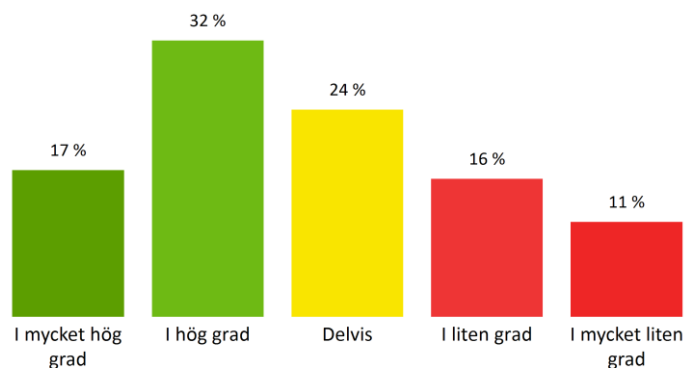
Löses konflikter på ett rättvist sätt?



Blir medarbetarna uppskattade för en bra arbetsinsats?



Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?



Hälsa och välbefinnande

Självskattad hälsa

Arbetsplats / Grupp

54,2

Svensk
referensgrupp

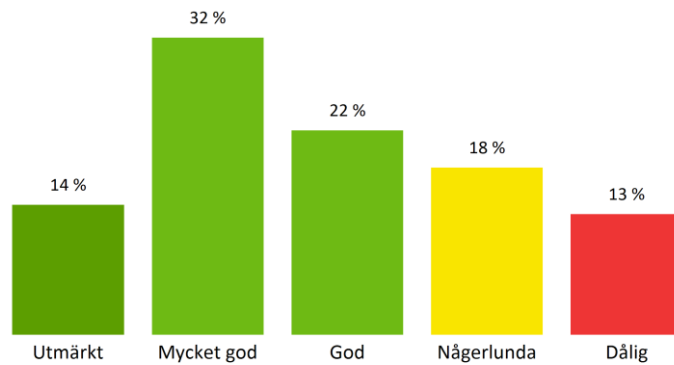
61,3



Självskattad/upplevd hälsa är individens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd och är en oberoende riskfaktor för både sjuklighet och dödlighet. Individer som skattar sin hälsa som dålig har en väsentligt högre dödlighet, ökad risk för sjukdom, förtidspension och frånvaro.

77 svar

I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:



Hälsa och välbefinnande

Utbrändhet

Arbetsplats / Grupp

56,9

Svensk
referensgrupp

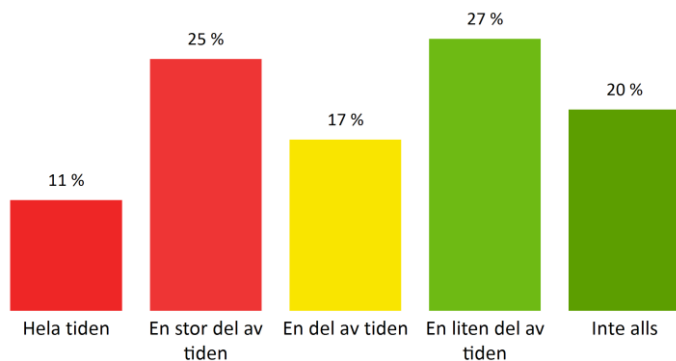
36,2



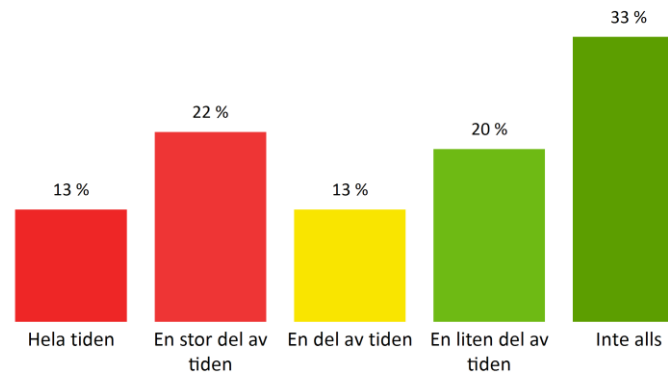
En förhöjd grad av utbrändhet hänger samman med förhöjd frånvaro, arbetsuppehåll, sömnbesvär, symptom på depression, risk för hjärtsjukdom och högre dödlighet. Därutöver påverkar det aspekter som motivation, produktivitet och kvaliteten i arbetet.

64 svar

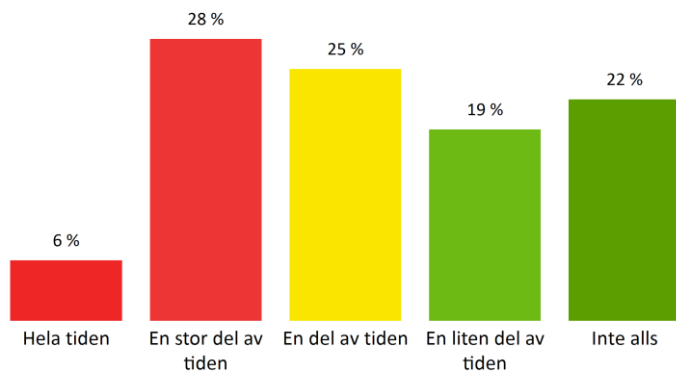
Hur ofta har du saknat ork och energi?



Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?



Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?



Hälsa och välbefinnande

Stress

Arbetsplats / Grupp

52,9

Svensk
referensgrupp

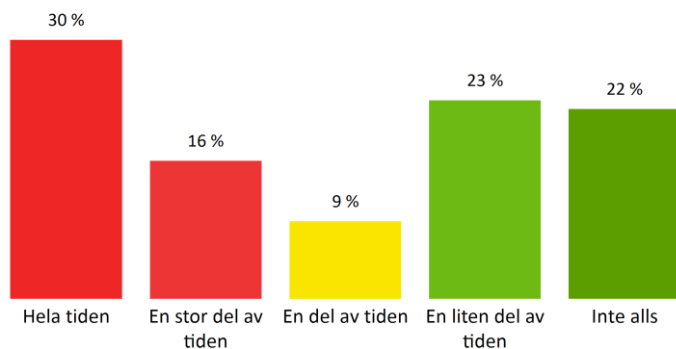
36,0



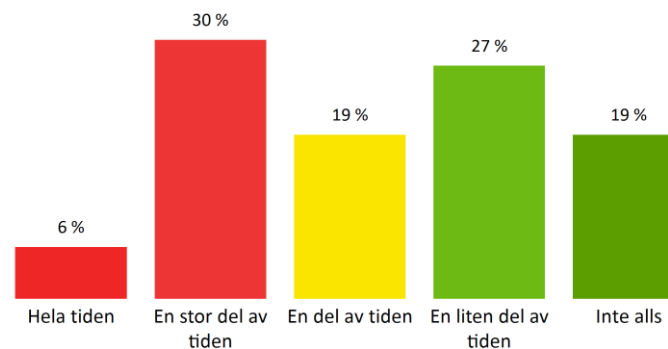
Stress definieras ofta som en kombination av spänning och olust. Korttidsstress kan vara nyttig och bra när man ska prestera lite mer än normalt. Långvarig stress ökar däremot risken för hjärtsjukdomar, olika magbesvär, depression och sjukdomar i rörelseapparaten. Men det påverkar också den allmänna livskvaliteten. För arbetsplatsen kan stress få konsekvenser som större frånvaro, fler konflikter och lägre produktivitet

64 svar

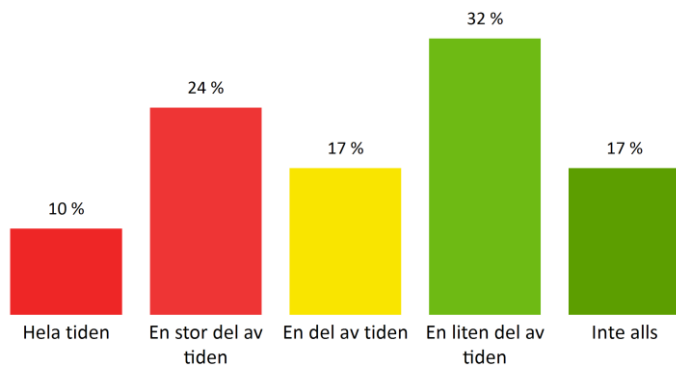
Hur ofta har du haft svårt att koppla av?



Hur ofta har du varit lättretlig?



Hur ofta har du varit anspänd?



Kränkande beteende



Kränkande beteende handlar dels om att vara utsatt för negativt agerande såsom mobbning och hot om våld på arbetsplatsen, dels konflikter mellan medarbetare på arbetsplatsen. Denna arbetsplatsundersökning omfattar följande kränkande beteenden: hot om våld, fysiskt våld, mobbning och icke önskvärd sexuell uppmärksamhet.

Hot om våld eller fysiskt våld är ett mycket allvarligt arbetsmiljöproblem och kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken, men är vanligare när man arbetar med människor. Våld och hot om våld kan få allvarliga konsekvenser för individen och arbetsplatsen. Den individ som utsätts för sådant eller blir vittne till det kan få svåra fysiska som psykiska symptom samt ändrat beteende. Att utsättas för våld och hot om våld kan inom vissa yrken vara svårt att helt undvika. Därför måste arbetsplatsen förhålla sig till det.

Mobbing är ett allvarligt problem som kan förekomma på alla typer av arbetsplatser. Om mobbing ska förebyggas eller hanteras krävs det insatser från arbetsgivaren. Sexuella trakasserier är en form av mobbing, som liksom andra former av trakasserier på lång sikt kan vara psykologiskt skadliga och ge varaktiga men hos den som har utsatts.

Personer som är blivit mobbade upplever fler sömnproblem, sämre sömnkvalitet, sämre självskattad hälsa och fler symptom på stress jämfört med övriga på arbetsplatsen och har fler sjukskrivningar. Även de som bevittnar mobbning upplever detsamma, dock i mindre grad än den mobbade själv. På samma vis kan sexuella trakasserier leda till sömnproblem och svårighet att koncentrera sig, samt till allvarliga psykiska problem.

Kränkande beteende

Hot om våld

Arbetsplats / Grupp

29,2 %

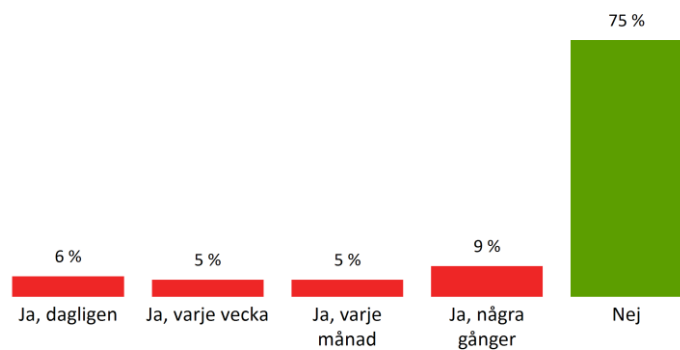
Svensk
referensgrupp

10,5 %

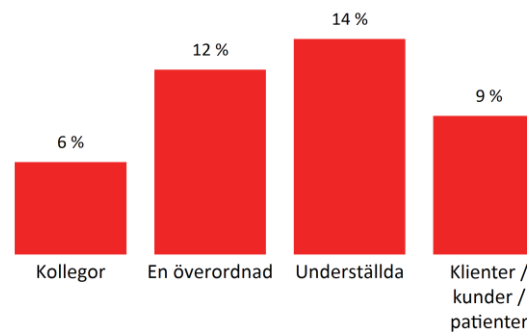


65 svar

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?



Vem/vilka har utsatt dig för hot om våld på din arbetsplats?



Kränkande beteende

Fysiskt våld

Arbetsplats / Grupp

29,2 %

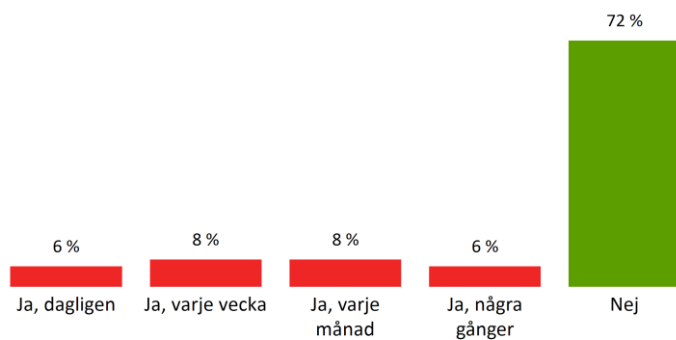
Svensk
referensgrupp

5,3 %

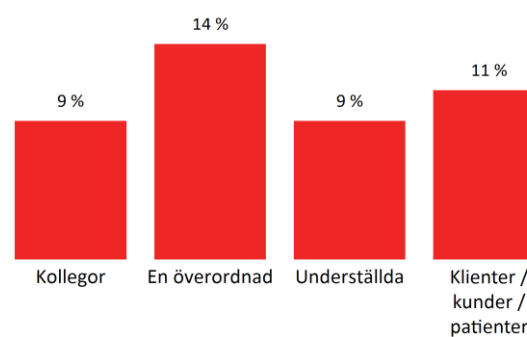


65 svar

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats?



Vem/vilka har utsatt dig för fysiskt våld på din arbetsplats?



Kränkande beteende

Mobbning

Arbetsplats / Grupp

29,2 %

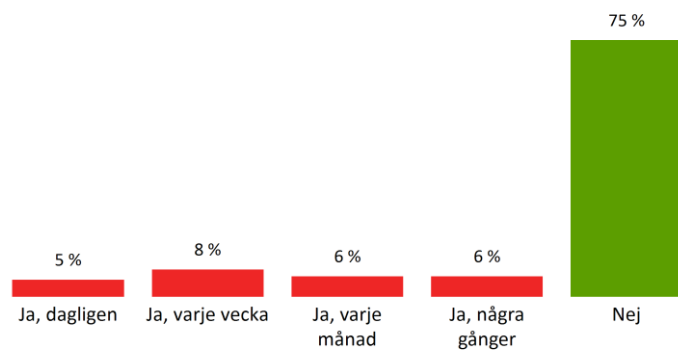
Svensk
referensgrupp

10,3 %

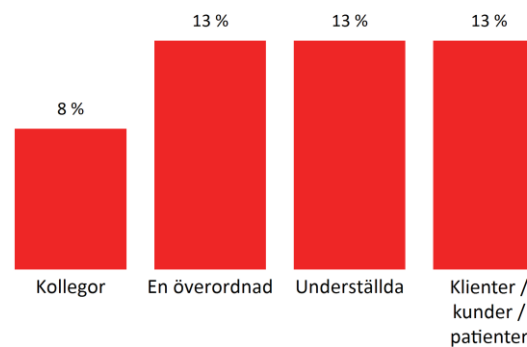


64 svar

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbning på din arbetsplats?



Vem/vilka har utsatt dig för mobbning på din arbetsplats?



Kränkande beteende

Digitala kränkningar

Arbetsplats / Grupp

29,2 %

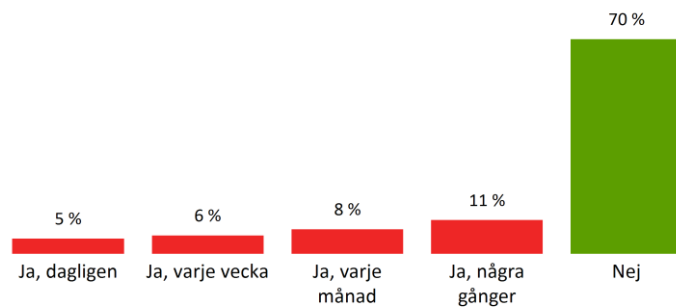
Svensk referensgrupp

2,7 %

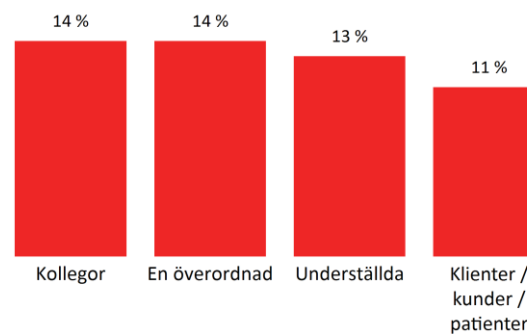


64 svar

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier, via e-post eller SMS som har något med ditt arbete att göra?



Vem/vilka har utsatt dig för arbetsrelaterade digitala kränkningar



Kränkande beteende

Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet

Arbetsplats / Grupp

29,2 %

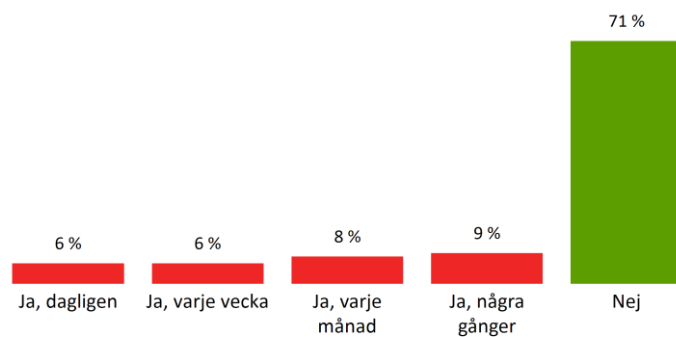
Svensk
referensgrupp

6,0 %



65 svar

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats?



Vem/vilka har utsatt dig för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats?

