



Jobbhälsindex 2018:3

*De helårsfriska blir allt färre,
de yngre oftare sjukfrånvarande och
medan de äldre friska går i pension.
Vem ska göra jobbet?*

Jobbhälsindex 2018
Rapport 3
2018-11-30

Jobbhälsindex i Sverige av
Svenskt Kvalitetsindex, SKI

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Om Jobbhälsindex	5
Om Svenskt Kvalitetsindex	5
Något om redovisningsprinciper	5
Om denna rapport.....	6
De yngre är oftare hemma i sjuksängen jämfört med sina äldre arbetskamrater.	7
Mer av frisknärvaro i privat sektor och mer av sjukfrånvaro i offentlig.....	8
Allt färre helårsfriska i landet.	9
Frisk jurist och sjuk sjuksköterska.	10
Äldre män dubbelt så friska jämfört med yngre.....	11
Dålig stresshantering på jobbet leder ofta till sjukfrånvaro	12
Högre frisknärvaro gör livspusslet lättare	13
Sjukfrånvaron går upp i takt med att jobbet skapar fysisk smärta i kroppen.	14
Psykiskt obehag – ett igenkänningstecken bland de med högre sjukfrånvaro.	15
Sjukfrånvarande är även sjuknärvarande	16
Frisknärvarans framtidsutsikter åter mörkare.	17
Dålig image för arbetsgivare bland de som förväntar sig vara sjuka.	18

Sammanfattning

- De helt friska blir allt färre på den svenska arbetsmarknaden och frisknärvaron minskar. Det är en allt lägre andel av landets anställda som varit helårsfriska och inte haft en enda sjukfrånvarodag den senaste 12 månadersperioden. Mönstret är detsamma i alla åldersgrupper.
- Vi ser att frisknärvaron är högre i privat sektor än i offentlig sektor och vi ser att den äldre arbetskraften är klart mer frisknärvarande än den yngre. Andelen äldre män som är helårsfriska är exempelvis dubbelt så hög som motsvarande andel bland yngre såväl män som kvinnor.
- De som arbetar inom juridik, ekonomi och forskning är i större omfattning helårsfriska jämfört med de som arbetar inom vård och omsorg.
- Det är ett tydligt samband mellan sjukfrånvaro och stress. Dålig stresshantering på jobbet leder ofta till högre sjukfrånvaro.
- Högre frisknärvaro gör livspusslet lättare. De helårsfriska tycker att balansen mellan arbete och fritid är betydligt bättre än vad de med flera sjukfrånvarodagar tycker.
- Vi ser sjukfrånvaron går upp i takt med att jobbet skapar fysisk smärta i kroppen. Det är ett mycket starkt samband mellan sjukfrånvaro och hur ofta man på grund av arbetet känner smärta i kroppen och har ont i nacke, rygg och leder.
- Det är också tydligt att psykiskt obehag är ett återkommande igenkänningstecken bland de med högre sjukfrånvaro. Ju oftare man på grund av arbetet känner psykiskt obehag av att gå till jobbet desto mer är man sjukfrånvarande.
- De sjukfrånvarande är också i större utsträckning även sjuknärvarande, dvs de arbetar också trots att de är sjuka jämfört med de som inte alls har någon sjukfrånvaro.
- När landets anställda gör sin egen framtidsbedömning av frisknärvaro och sjukfrånvaro så ser det negativt ut för arbetshälsan i landet. Allt färre helårsfriska även nästa år.
- Sjukfrånvarande ger arbetsgivare låga betyg och rekommenderar inte andra att söka jobb i sin organisation.

Om Jobbhälsoindex

Jobbhälsoindex, som sedan 2007 genomförs årligen bygger på ett representativt urval av svenskar i åldern 20 – 65 år som arbetar minst halvtid.

Jobbhälsoindex består av ett 70-tal frågor om arbetsförhållanden, hälsa, sjukfrånvaro, motivation, etc samt därutöver ett antal andra variabler. För 2018 har totalt ca 10 000 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsoindex av ett totalt representativt urval på drygt 17 000 personer. Urvalet har skett utifrån befolkningsregistret i åldersgruppen 20 – 65 år samt med en årsinkomst över 100 000 kr (*minst halvtid*). Ungefär två tredjedelar har besvarat enkäten elektroniskt på web-portal, resterande ca en tredjedel genom telefonintervjuer. Detta gör Jobbhälsoindex till landets största nationella representativa årliga undersökning om arbetsmiljö, hälsa, ohälsa, arbetsförhållanden, medarbetarnöjdhet etc.

Syftet med Jobbhälsoindex är att visa på trender, nivåer och jämförelser av de anställdas syn på arbetet i en mängd olika avseenden inom hela den svenska arbetsmarknaden.

Genom att Jobbhälsoindex omfattar ett så stort antal personer kan ett flertal olika nedbrytningar göras på exempelvis ålder, kön, sektorer, näringsgrenar, vissa yrken, regioner, inkomst, utbildning, sjukdagar etc.

Jobbhälsoindex tas fram av Jobbhälsoindex i Sverige AB och Svenskt Kvalitetsindex, SKI. Under tidigare år har flera rapporter presenterats i samarbete med branschorganisationen Sveriges Företagshälsor under namnet **Jobbhälsobarometern**. Från och med 2018 presenteras allt material från denna databas under namnet **Jobbhälsoindex**. Jobbhälsoindex i Sverige AB ägs av grundaren till Jobbhälsobarometern/Jobbhälsoindex och SKI ägs av Institutet för Kvalitetsutveckling (SIQ).

Om Svenskt Kvalitetsindex

Svenskt Kvalitetsindex, SKI är ett av landets ledande undersökningsföretag. Sedan 1989 har SKI tillsammans med Handelshögskolan i Stockholm studerat sambandet mellan nöjda kunder, nöjda medarbetare och företags lönsamhet. SKI är det enda undersökningsföretag som visar hur samtliga aktörer i en bransch uppfattas av sina kunder.

Branschrapporterna från SKI emottas med stora förväntningar av marknaden. Inget annat undersökningsföretag kan erbjuda något motsvarande med samma genomslagskraft. Utöver undersökningar bedriver SKI även forskning i samarbete med Handelshögskolan i Stockholm, Chalmers, Karolinska Institutet samt Institutet för Kvalitetsutveckling (SIQ) vilket också är ägare till SKI.

Något om redovisningsprinciper

Några frågor besvaras med ja eller nej, några med flera olika svarsalternativ medan flertalet av frågorna är formulerade som påståenden där respondenten ombeds ange exempelvis hur nöjd man är eller hur mycket man instämmer i påståendet på en tiogradig skala. När vi i olika diagram redovisar de sistnämnda frågorna (tio-skals frågorna) använder vi ibland medelvärde men oftast redovisar vi andelen som ger ett tydligare uttryck för att man instämmer alternativt inte instämmer eller är nöjd alternativt inte nöjd. Värdena 8-10 på en tiogradig skala där 10 = "Instämmer helt" och

1="instämmer inte alls" kategoriserar vi som "Instämmer" medan värden 1-4 kategoriseras som "Instämmer inte". Motsvarande sker vad gäller frågor med formuleringen på skalan efter nöjd/icke nöjd, bra/icke bra etc. Värdena 5-7 kategoriserar vi som "varken eller". I den här rapporten gäller detta diagram 6, 7 och 12.

Om denna rapport

I denna rapport fokuserar på utvecklingen av frisknärvaro samt skillnader i arbetsmiljö och synen på arbetet mellan de helårsfriska och de som är sjukfrånvarande i olika omfattning. Med begreppet helårsfrisk menar vi personer som inte haft en enda frånvarodag på grund av egen sjukdom senaste 12 månaderna.

Vi redovisar också de anställdas egen prognos över kommande frisknärvaro respektive sjukfrånvaro.

Frågor om Jobbhälsindex och denna rapport besvaras av:

- Johan Parmler, Svenskt Kvalitetsindex, 073-151 75 98
- Lars Hjalmarsson, Jobbhälsindex, 070-877 76 80

Ytterligare information samt övriga rapporter:

www.jobbhalsindex.se

De yngre är oftare hemma i sjuksängen jämfört med sina äldre arbetskamrater.

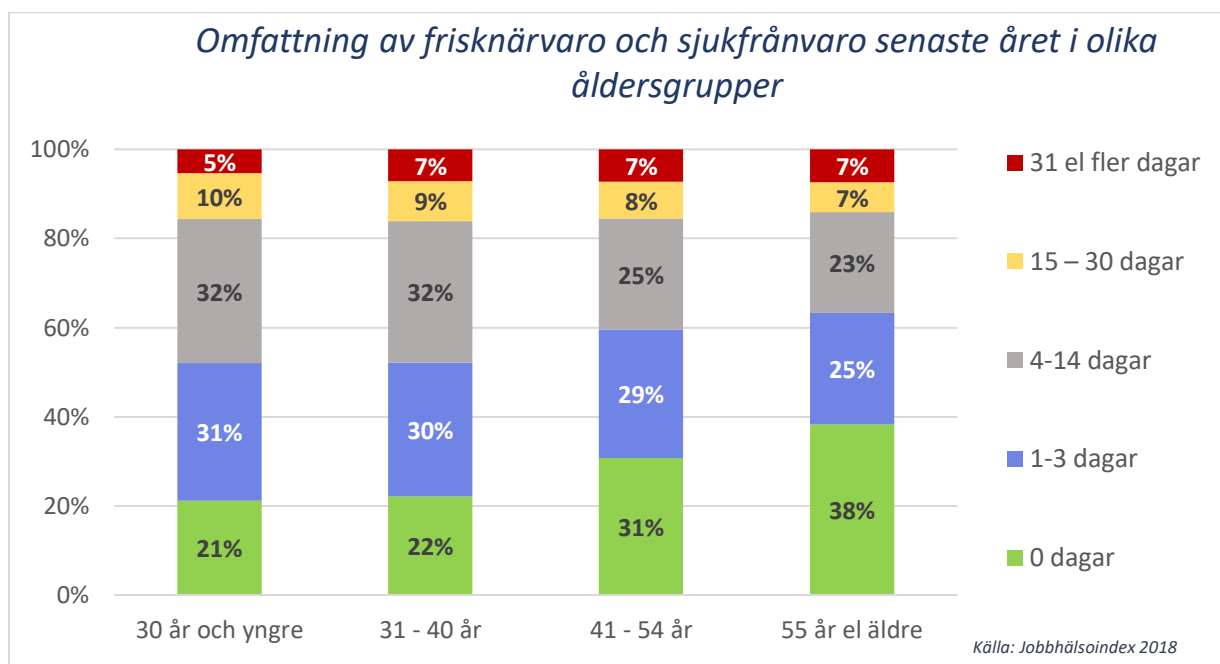


Diagram 1. Andel anställda i olika åldersgrupper efter omfattning frisknärvaro och sjukfrånvaro senaste 12- månadersperioden.

Diagrammet visar att det framförallt är den lite kortare sjukfrånvaron, upp till max 14 dagar, som är vanligare bland de yngre åldersklasserna. Den längre sjukfrånvaron, 15 dagar eller mer, är mer jämt fördelad.

Fokuserar man däremot på frisknärvaron så är den högre bland de äldre anställda. Av diagrammet framgår hela 38 procent av anställda 55 år och äldre inte varit frånvarande en enda dag senaste 12 månadersperioden. Motsvarande andel i åldersgruppen upp till och med 30 år vara bara 21 procent.

Man kanske kan tro att en förklaring till skillnaderna i frisknärvaro mellan åldersgrupperna hänger samman med att det är vanligare med småbarn bland de yngre åldrarna på arbetsmarknaden och att det medför högre smittorisker. Även om så kan vara fallet så förklarar det inte skillnaderna mellan åldersgrupperna. I Jobbhälsindex kan vi skilja ut om det finns barn (under 12 år) i hushållet eller inte och när vi gör det så är mönstret detsamma oavsett barn eller inte.

Det är alltså klart fler som är helårsfriska bland de äldre än bland de yngre. Med begreppet helårsfrisk menas de som inte haft en enda frånvarodag på grund av sjukdom under senaste 12-månaders-perioden.

Mer av frisknärvaro i privat sektor och mer av sjukfrånvaro i offentlig.

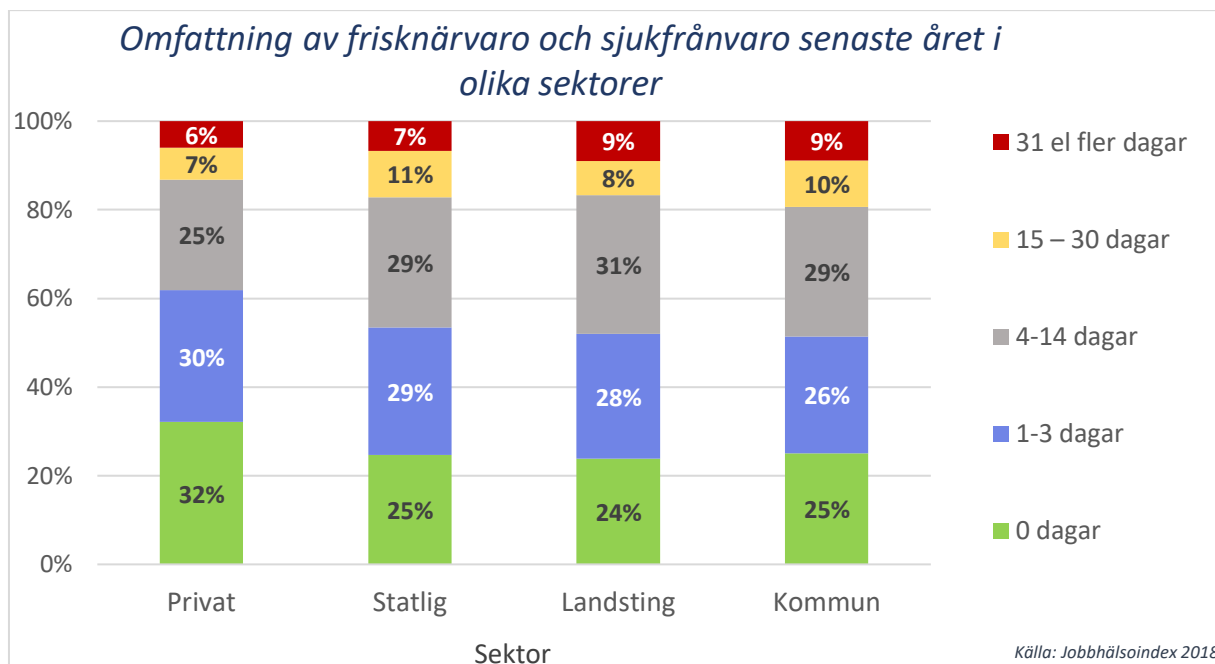


Diagram 2. Andelen anställda i olika sektorer efter omfattning av frisknärvaro och sjukfrånvaro senaste 12- månadersperioden.

Av diagrammet framgår att 32 procent, en tredjedel av de privatanställda varit helårsfriska det senaste året. Motsvarande andel för de anställda inom de offentliga sektorerna är runt 25 procent, en fjärdedel.

Det framgår också att 9 procent av de kommun- och landstingsanställda varit frånvarande mer än 31 dagar. Motsvarande andel för de privatanställda är bara 6 procent.

Allt färre helårsfriska i landet.

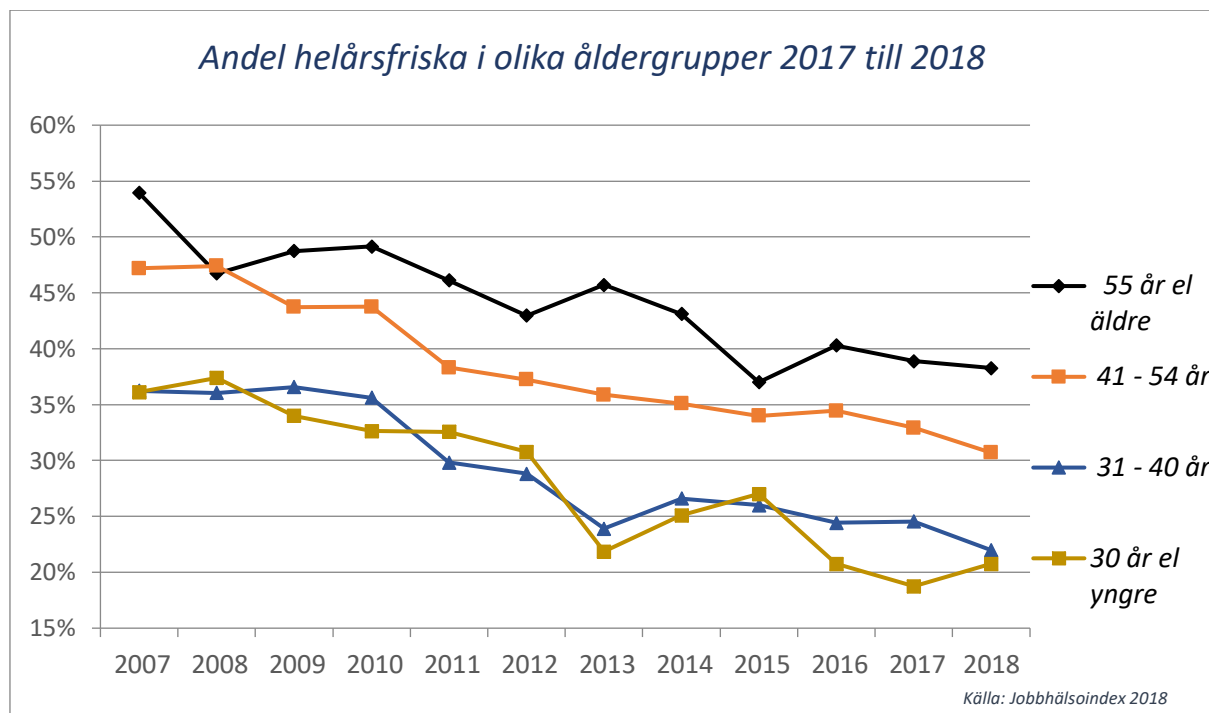


Diagram 3. Redovisning av hur stor andel i procent som inte varit frånvarande från arbetet en enda dag den senaste 12-månadersperioden respektive år och uppdelat på olika åldergrupper.

Av diagrammet framgår att andelen helårsfriska har minskat i alla åldergrupper under de tolv senaste åren. Med helårsfrisk menas här personer som inte varit frånvarande en enda dag senaste 12 månadersperioden respektive år.

År 2007 angav exempelvis 54 procent av anställda 55 år och äldre att de inte hade varit frånvarande från arbetet en enda dag under de senaste 12 månaderna. Motsvarande andel i denna åldergrupp 2018 var bara 38 procent.

Diagrammet visar också att det är de äldre åldergrupperna som är mer helårsfriska jämfört med de yngre åldrarna.

Helårsfrisk och långtidsfrisk

Det är ofta mycket på fokus på sjukfrånvaro och sjukskrivningar i arbetslivet. Man kan dock vända på fokus och titta mot det friska och lära av organisationer med hög frisknärvaro. Redan för 20-talet år sedan myntade företagsläkaren Johnny Johnsson med några kollegor begreppet långtidsfrisk. Man fann att organisationer och enheter som hade en högre andel långtidsfriska också producerade bättre kvalitet, hade högre engagemang bland medarbetare och lägre sjukfrånvaro även bland de som var sjukfrånvarande någon gång. Med begreppet långtidsfrisk menade man då personer som inte varit frånvarande alls de senaste två åren. I Jobbhälsindex använder vi ett snarlikt begrepp – helårsfrisk. Med det menas de personer som inte haft en enda frånvarodag på grund av egen sjukdom under de senaste 12 månaderna.

Frisk jurist och sjuk sjuksköterska.

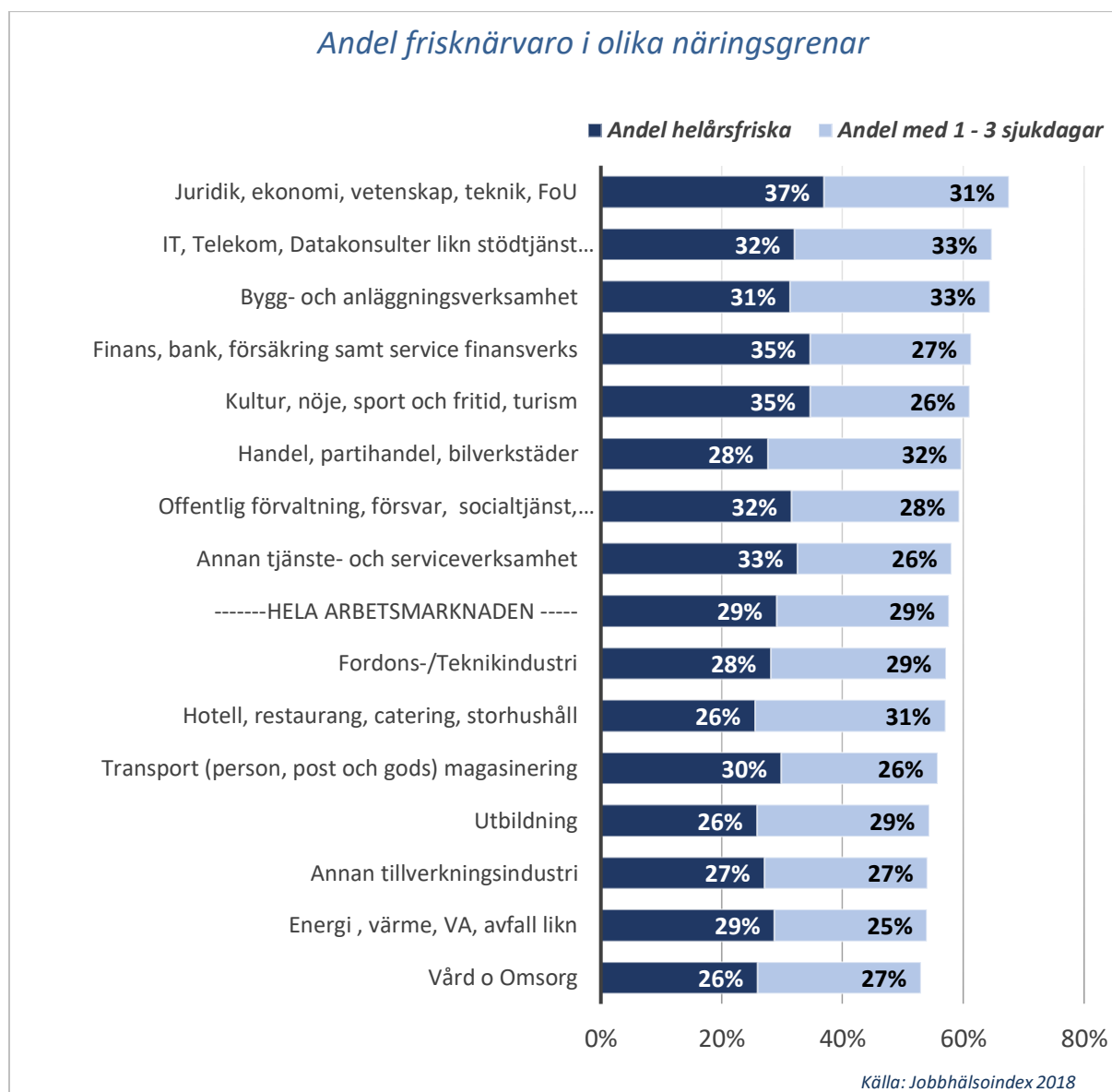


Diagram 4. Andel personer i olika näringsgrenar som varit helårsfriska respektive haft 1-3 sjukdagar senaste 12- månadersperioden.

Diagrammet är rangordnat efter hur många i procent inom respektive näringsgren som varit helårsfriska eller haft maximalt tre sjukdagar under senaste året. Av diagrammet framgår att 37 procent av de som är verksamma inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik har varit helårsfriska. Motsvarande andel inom vård och omsorg är bara 26 procent. Lägst frisknärvaro är det alltså inom vård och omsorg.

Äldre män dubbelt så friska jämfört med yngre

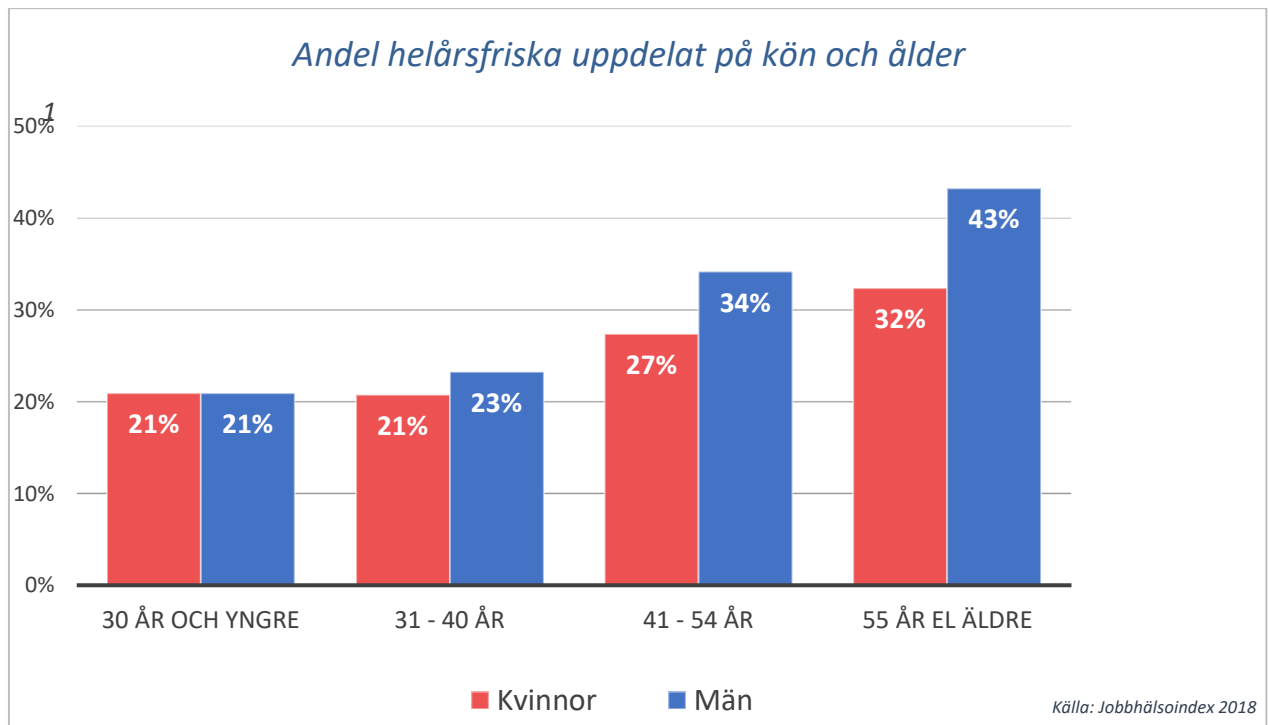


Diagram 5. Redovisning av hur stor andel i procent som inte varit frånvarande från arbetet en enda dag den senaste 12-månadersperioden uppdelat på kön och olika åldersgrupper.

Av diagrammet framgår att så många som 43 procent av alla män som är 55 år eller äldre har varit helårsfriska. Motsvarande andel bland de som är 30 år eller yngre, såväl kvinnor som män, är bara 21 procent.

Dålig stresshantering på jobbet leder ofta till sjukfrånvaro

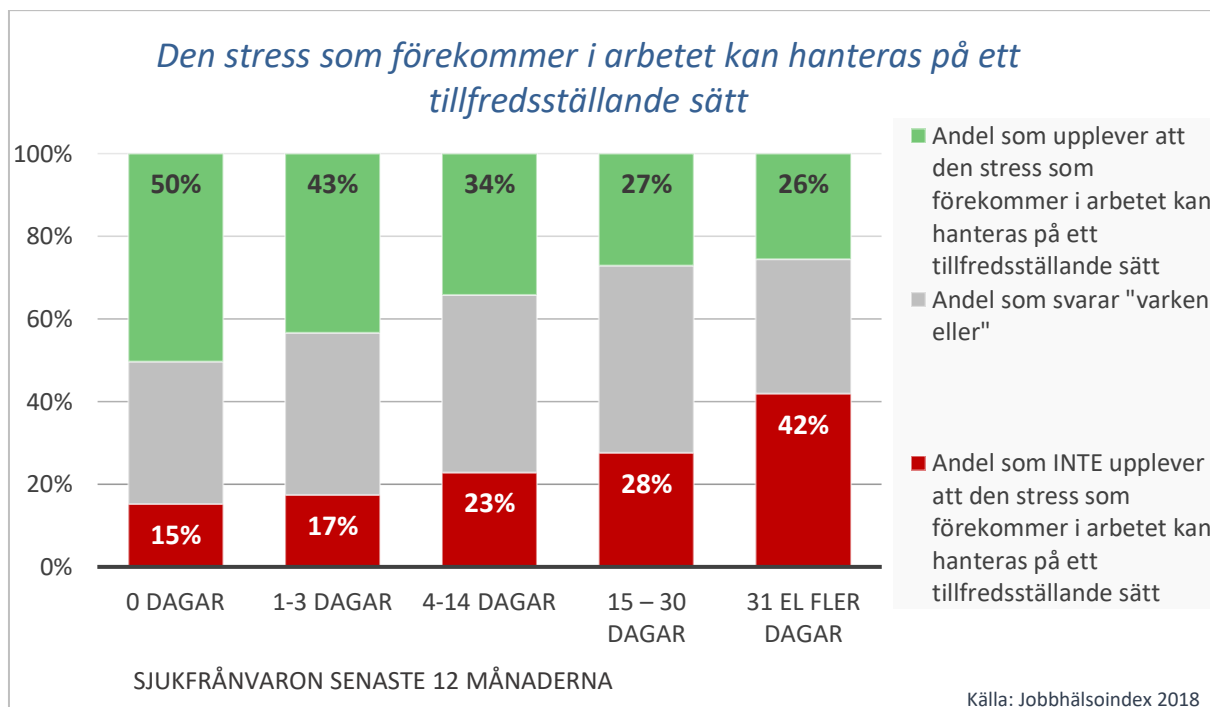


Diagram 6. Redovisning av hur stor andel som kan hantera respektive inte hantera stress i arbetet uppdelat på omfattning av sjukfrånvaro

Av diagrammet framgår att hela 42 procent av de som varit frånvarande på grund av sjukdom mer än 30 dagar senaste 12 månaderna upplever att de inte kan hantera den stress som förekommer i arbetet. Motsvarande andel bland de helårsfriska är bara 15 procent.

De omvända gäller också. Hälften av de helårsfriska upplever att de kan hantera den stress som förekommer i arbetet medan bara 26 procent av de med 30 dagars sjukfrånvaro eller mer upplever att de kan hantera jobbstressen.

Högre frisknärvaro gör livspusslet lättare

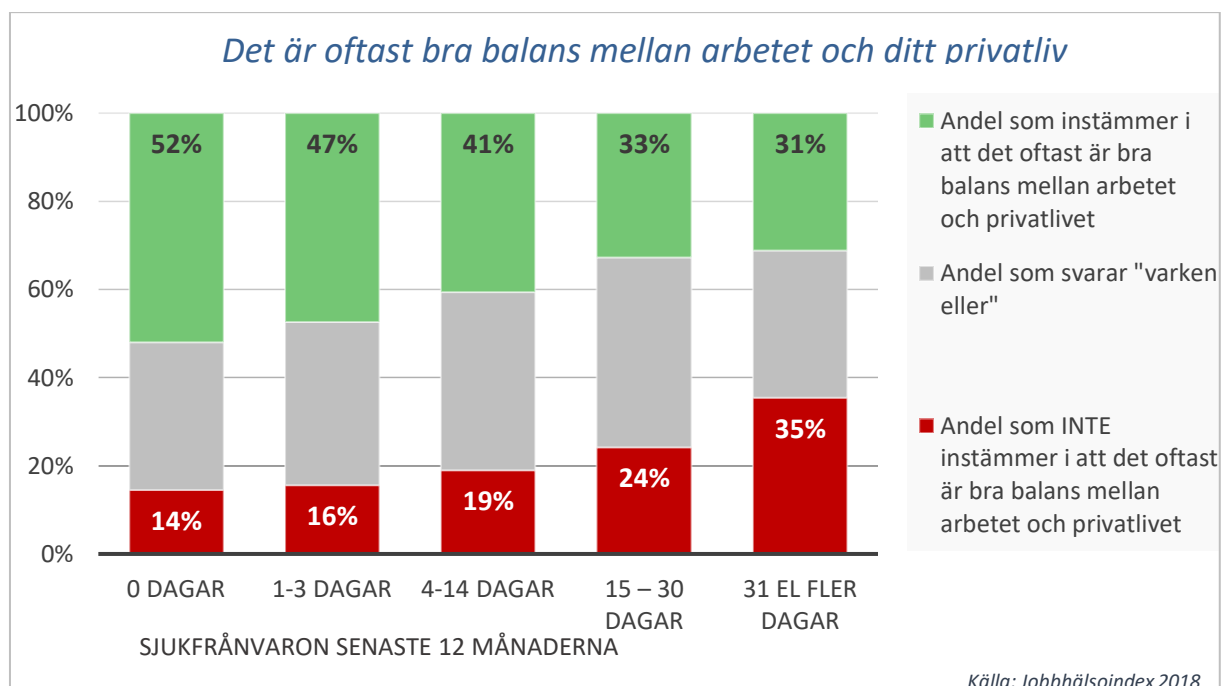


Diagram 7. Redovisning av hur stor andel som anser att balansen mellan arbetet och privatlivet är bra respektive inte bra uppdelat på omfattning av sjukfrånvaro

Av diagrammet framgår att synen på hur bra balansen är mellan arbetet och privatlivet varierar beroende på omfattningen av sjukfrånvaron. Mer än hälften (52 procent) av de helårsfriska anser att det oftast är bra balans mellan arbete och fritid. Det håller bara 31 procent av de som varit frånvarande 31 dagar eller mer med om.

Sjukfrånvaron går upp i takt med att jobbet skapar fysisk smärta i kroppen.

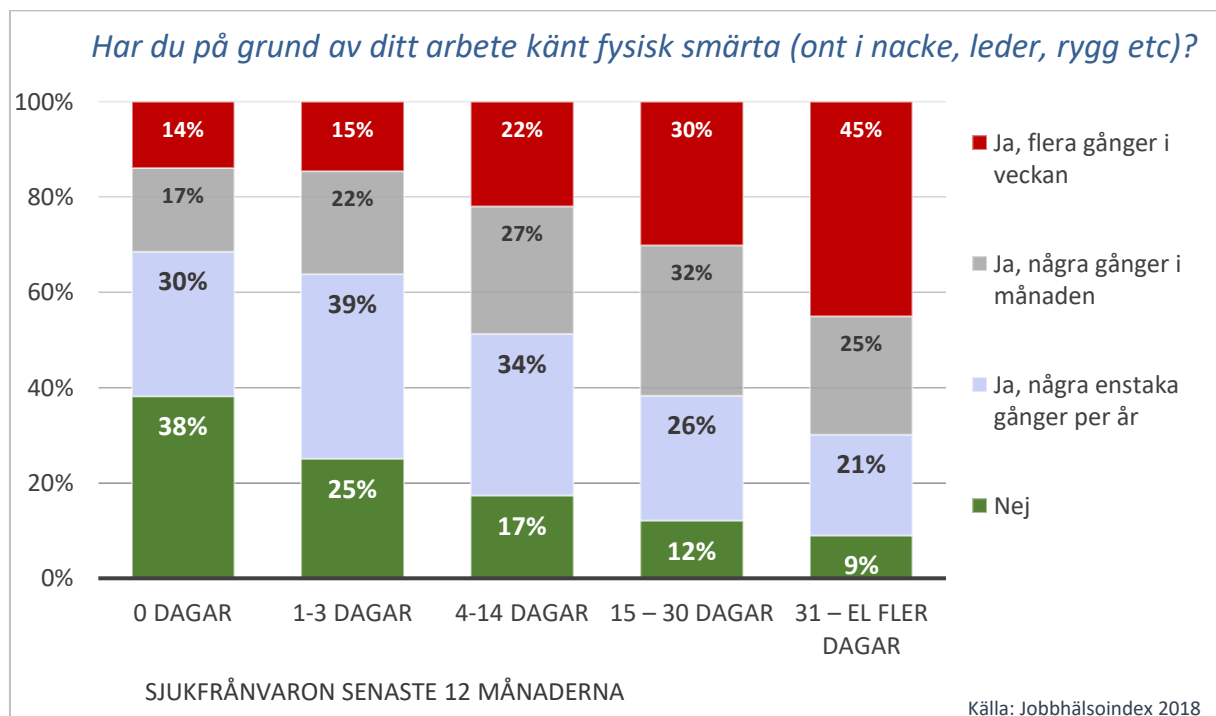


Diagram 8. Redovisning av hur vanligt förekommande det är att känna fysisk smärta på grund av arbetet uppdelat på omfattning av sjukfrånvaro

Diagrammet visar på ett starkt samband mellan sjukfrånvaro och att på grund av jobbet känna smärta i kroppen. Av de som varit sjukfrånvarande 31 dagar eller mer uppger hela 45 procent att de på grund av jobbet känt fysisk smärta flera gånger i veckan. Motsvarande andel bland de helårsfriska är bara 14 procent.

Det omvända gäller också. Bland de helårsfriska är det hela 38 procent som inte känt någon smärta i kroppen på grund av arbetet. Motsvarande andel av de som varit frånvarande 31 dagar eller mer senaste året är det bara 9 procent som inte haft ont i kroppen på grund av arbetet.

Psykiskt obehag – ett igenkänningstecken bland de med högre sjukfrånvaro.

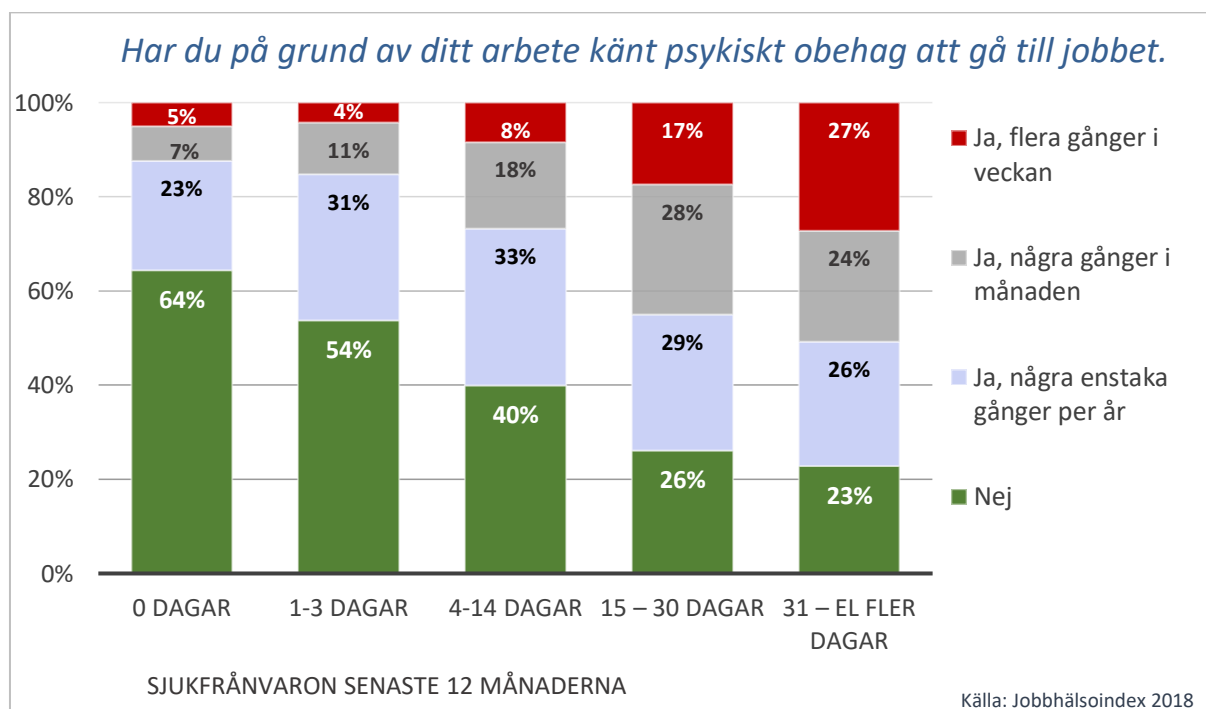


Diagram 9. Redovisning av hur vanligt förekommande det är att på grund av arbetet känna psykiskt obehag att gå till jobbet uppdelat på omfattning av sjukfrånvaro

Vi ser ett tydligt samband mellan om och hur ofta man på grund av arbetet känner psykiskt obehag att gå till jobbet och sjukfrånvaro.

Av diagrammet framgår att hela 27 procent av de som varit sjukfrånvarande 31 dagar eller mer senaste året också på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan. Motsvarande andel bland de helårsfriska och de med bara max 3 sjukdagar är bara 4 till 5 procent.

Sjukfrånvarande är även sjuknärvarande

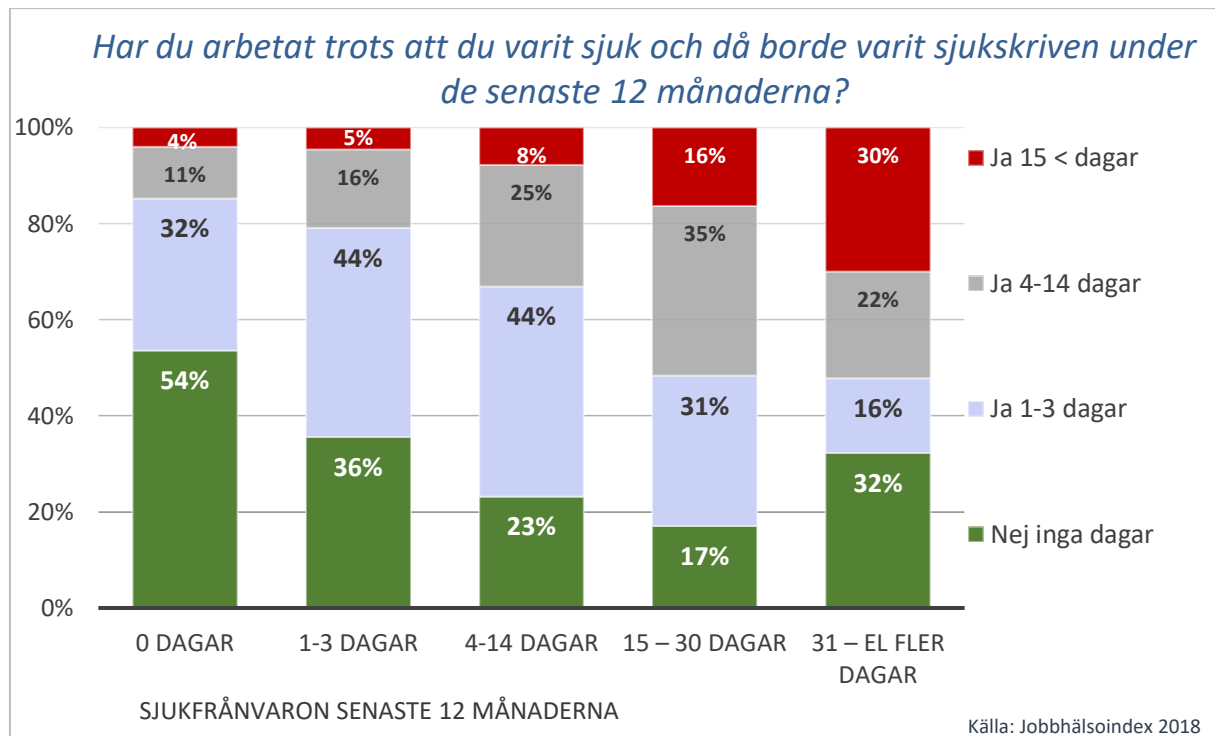


Diagram10. Redovisning av hur vanligt förekommande det är arbeta trots sjukdom (s k sjuknärvaro) uppdelat på omfattning av sjukfrånvaro

Diagrammet visar att de som varit sjukfrånvarande också har arbetat även när det är sjuka. Vi kallar det för sjuknärvarande även om detta arbete för en del yrkeskategorier kanske kan utföras i hemmet.

Vi ser i diagrammet att hela 30 procent av de som varit sjukfrånvarande 31 dagar eller mer också har arbetat 15 dagar eller mer senaste året trots att de varit sjuka (och då borde varit sjukskriven). Motsvarande andel bland de helårsfriska är bara 4 procent.

Att det i övrigt tydliga sambandet mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro avviker något för gruppen som varit sjukfrånvarande 31 dagar eller mer förklaras av att det i denna grupp också finns de som har mycket långvarig sjukfrånvaro och allvarliga sjukdomstillstånd. Här finns det för en del helt enkelt inte utrymme (medicinskt eller tidsmässigt) för någon sjuknärvaro alls.

Frisknärvarons framtidsutsikter åter mörkare.

Vi har sedan 2010 frågat hur man bedömer sin egen sjuk- eller frisknärvaro kommande 12 månaderna. Frågeställningen har varit; Hur många frånvarodagar på grund av egen sjukdom tror du ungefär att du kommer att ha under de kommande 12 månaderna? Fyra svarsalternativ; Ingen sjukfrånvaro alls, 1-3 dagar, 4-14 dagar eller 15 eller fler dagar.

Det handlar alltså om de anställdas egen sjukfrånvaroprognos. Det ger en hint om den framtida sjukfrånvaron – redan innan den har hänt.

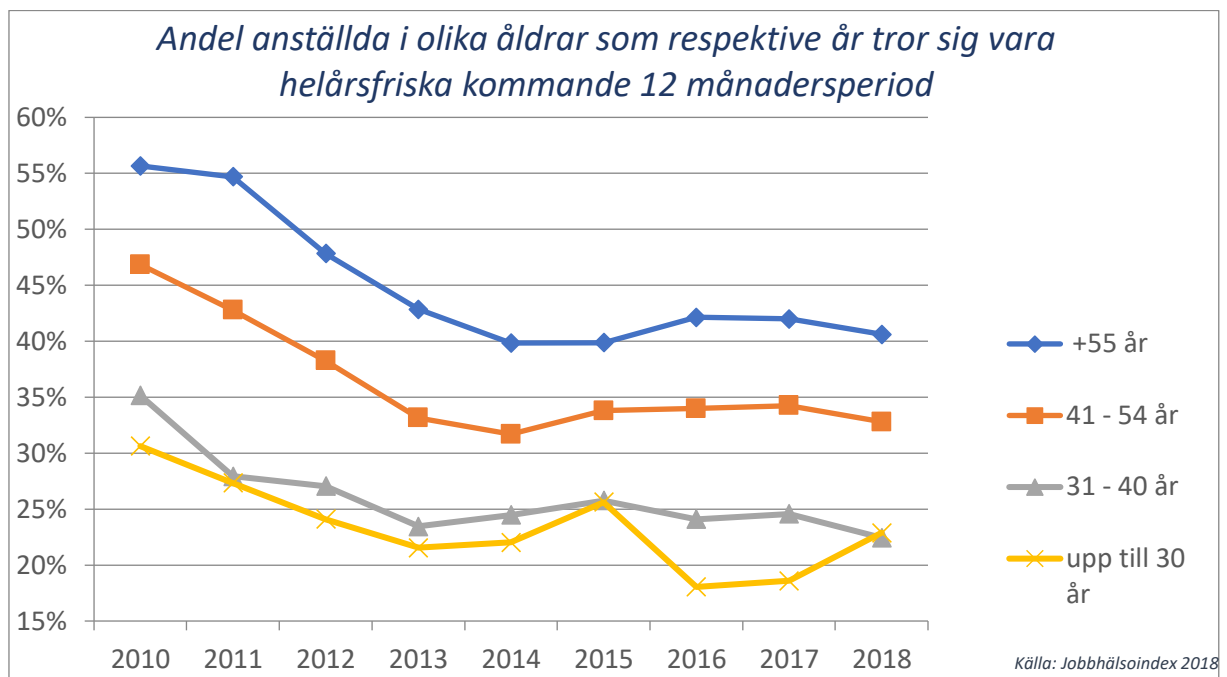


Diagram 11. Redovisning av andel personer som bedömt att de inte kommer att ha en enda frånvarodag på grund av sjukdom kommande 12 månaderna respektive år uppdelat på åldersgrupper.

Diagrammet visar på en minskad andel som bedömer sig vara helårsfriska kommande år i samtliga åldersgrupper sedan 2010. Efter en mindre uppgång i andelen helårsfriska i de flesta åldrarna runt 2016 ser vi nu åter en minskning för samtliga åldersgrupper utom de yngsta.

Dålig image för arbetsgivare bland de som förväntar sig vara sjuka.

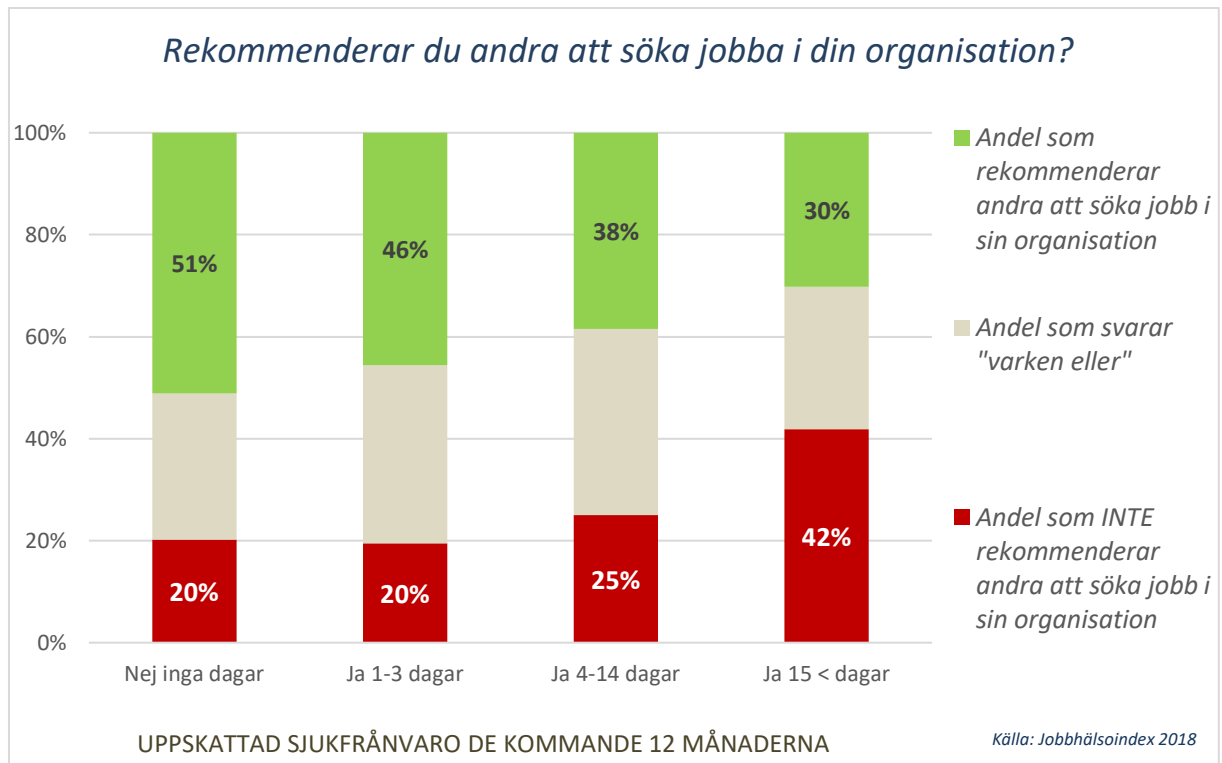


Diagram 12. Redovisning av hur stor andel som kan rekommendera respektive inte rekommendera andra att söka jobb i sin organisation uppdelat på omfattning av kommande sjukfrånvaro

Av diagrammet framgår att sjukfrånvarande i mindre utsträckning kan tänkas rekommendera andra att söka jobb i sin organisation.

Lite drygt hälften (51 procent) av de som tror sig vara helårskriska kommande 12 månader kan rekommendera andra att söka jobb i sin organisation. Motsvarande andel bland de som tror sig vara sjukfrånvarande minst 15 dagar kommande 12 månader är bara 30 procent.