

Jobbhälsoindex 2022:1

Efter ett i hälsosamt arbetsår under pandemin pekar kurvor åt fel håll



- *Fler känner åter psykiskt obehag inför jobbet*
- *Trakasserier och jobbstress ökar igen*
- *Färre helårsfriska och ökad sjukfrånvaro*

Jobbhälsoindex 2022
Rapport 1
2022-06-2?

Jobbhälsoindex i Sverige av
Svenskt Kvalitetsindex, SKI

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Om Jobbhälsindex.....	5
Om Svenskt Kvalitetsindex.....	5
Något om redovisningsprinciper.....	6
Efter pandemin - åter svårare att hantera stressen på jobbet	7
Vanligare med stress i offentlig sektor.....	8
Mindre stress bland hemma-arbetare	9
Nästan en av tre arbetar helt eller delvis från hemmet.....	10
Sämre balans mellan arbete och fritid	11
Sexuella trakasserier i arbetslivet har åter ökat efter en kraftig nedgång ifjol.....	12
Sexuella trakasserier mindre vanligt på könsblandade arbetsplatser	13
Att känna psykiskt obehag inför jobbet har åter ökat i alla åldersgrupper	14
Vanligare att känna psykiskt obehag inför jobbet bland offentligt anställda	15
Kraftig minskning av andelen helårsfriska senaste året.....	16
Hemmaarbete verkar minska sjukfrånvaron.....	17
Ökad sjukfrånvaro framöver – färre helårsfriska	18
Privatanställda tror sig vara mindre sjukfrånvarande framöver jämfört med offentliganställda.....	19
Anställda mindre benägna rekommendera andra söka jobb i sin organisation	20
Hemma-arbetare mer benägna att rekommendera andra att jobba i sin organisation.....	21

Sammanfattning

I årets Jobbhälsindex ser vi bland annat att jobbstressen och psykisk ohälsa inför arbetet åter ökar efter en minskning förra året. Detsamma gäller trakasserier i anslutning till arbetet. Även sjukfrånvaron ökar och de anställdas egen prognos över kommande sjukfrånvaron pekar uppåt.

*Den generella trenden är att efter ett mycket positivt **jobbhälsoår** ifjol - 2021, så har nu i år – 2022 en rad olika indikatorer på ohälsa återkommit.*

- Nästan en av tre arbetar helt eller delvis från hemmet även efter pandemin
- Det har åter blivit svårare att hantera stressen i arbetet
- Anställda som arbetar från hemmet har lättare att hantera den stress som förekommer i arbetet
- Sexuella trakasserier har ökat till samma nivåer som före pandemin
- Vi ser att det är mindre vanligt med sexuella trakasserier på könsblandade arbetsplatser
- Det har blivit vanligare att känna psykiskt obehag inför att gå till jobbet bland alla åldersgrupper
- Offentligt anställda upplever i större utsträckning psykiskt obehag inför att gå till jobbet jämfört med privatanställda
- Sjukfrånvaron ökar och andelen helårsfriska har åter minskat efter en uppgång under pandemiåret 2021
- Hemma arbete verkar minska sjukfrånvaron
- De anställdas egen prognos över sin egen kommande sjukfrånvaro; Den ökar!
- Landets anställda har blivit mindre benägna att rekommendera andra att söka jobb i sin organisation

Om Jobbhälsindex

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

Jobbhälsindex består av närmare ett 90-tal frågor inom följande områden;

- 1 Jobbnöjdhet i stort
- 2 Attraktivitet
- 3 Arbetets mening och innehåll
- 4 Påverkan och inflytande
- 5 Ledning-Organisation
- 6 Närmaste chef
- 7 Social och organisatorisk arbetsmiljö
- 8 Fysisk och övrig arbetsmiljö
- 9 Trakasserier och diskriminering
- 10 Hållbarhet och kundfokus
- 11 Hälsa och jobbet
- 12 Corona-relaterade frågor (*Endast 2020 - 2021*)
- 13 Övriga frågor / bakgrundsvariabler

Inom varje delområde finns ett varierande antal specifika frågor. För delområdena 1 till och med 9 är dessa frågor dessutom aggregerade till ett delområdesindex.

Studien bygger på ett representativt urval utifrån åldersgruppen 20-65 år och man har behövt arbetat minst halvtid för att ingå i målgruppen. Enkäten har besvarats via e-post. Intervjuperioden var senare delen av april till slutet av maj 2022. Efter ett utskick på ca 23 600 respondenter har svar inkommit från ca 12 400 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 53 procent. Av dessa ingick 9 500 personer i målgruppen, dvs arbetar minst halvtid. Resterande respondenter arbetar mindre än halvtid eller inte alls och ingår därmed inte i jobbhälsokenkäten.

Syftet med Jobbhälsindex är att visa på trender, nivåer och jämförelser av de anställdas syn på arbetet i en mängd olika avseenden inom hela den svenska arbetsmarknaden. Enkäten har besvarats via e-post med kompletterande telefonintervjuer.

Jobbhälsindex tas fram av Jobbhälsindex i Sverige AB och Svenskt Kvalitetsindex, SKI. Fram till 2017 har flera rapporter presenterats under namnet **Jobbhälsobarometern**. Från och med 2018 presenteras allt material från denna databas under namnet **Jobbhälsindex**. Jobbhälsindex i Sverige AB ägs av grundaren till Jobbhälsobarometern/Jobbhälsindex 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 emotses 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 1-3 kategoriseras som "Instämmer inte". Motsvarande sker vad gäller nöjd/icke nöjd, bra/icke bra etc. Värdena 4-7 kategoriserar vi som "varken eller". 2020 gjordes en mindre förändring i denna skalindelning varför enskilda värden i tidigare års tryckta/publicerade rapporter i vissa enstaka fall inte kan jämföras rakt av med värden i rapporter från och med 2020. Samtliga tidsserier som redovisas här är självklart helt jämförbara.

Frågor om Jobbhälsindex och denna rapport besvaras av:

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

Ytterligare information finns även på:
jobbhalsoindex.se

Jobbhälsindex är helt privat finansierat och det går självklart att köpa olika utdrag på en mängd olika sätt och former.

Efter pandemin - åter svårare att hantera stressen på jobbet

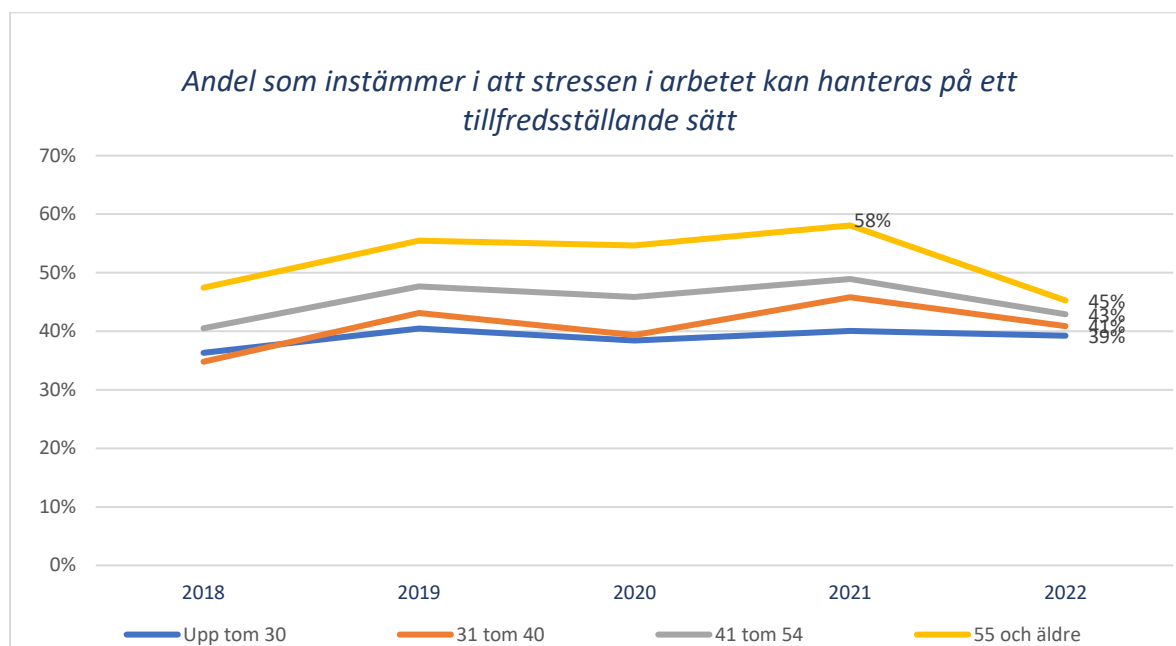


Diagram 1. Redovisning av hur stor andel som upplever att den stress som förekommer i arbetet kan hanteras på ett tillfredsställande sätt åren 2018 – 2022 uppdelat på olika åldersgrupper

Av diagrammet framgår att **allt färre** upplever att den stress som förekommer i arbetet kan hanteras på ett tillfredsställande sätt. Den största förändringen ser vi i den äldsta åldersgruppen. 2021 uppgav 58% att man kunde hantera stressen i arbetet på ett tillfredsställande sätt. Ett år senare, 2022, hade denna andel sjunkit till 45 procent. Fortfarande verkar dock de äldre kunna hantera stressen i arbetet något bättre än sina yngre kollegor.

Vanligare med stress i offentlig sektor

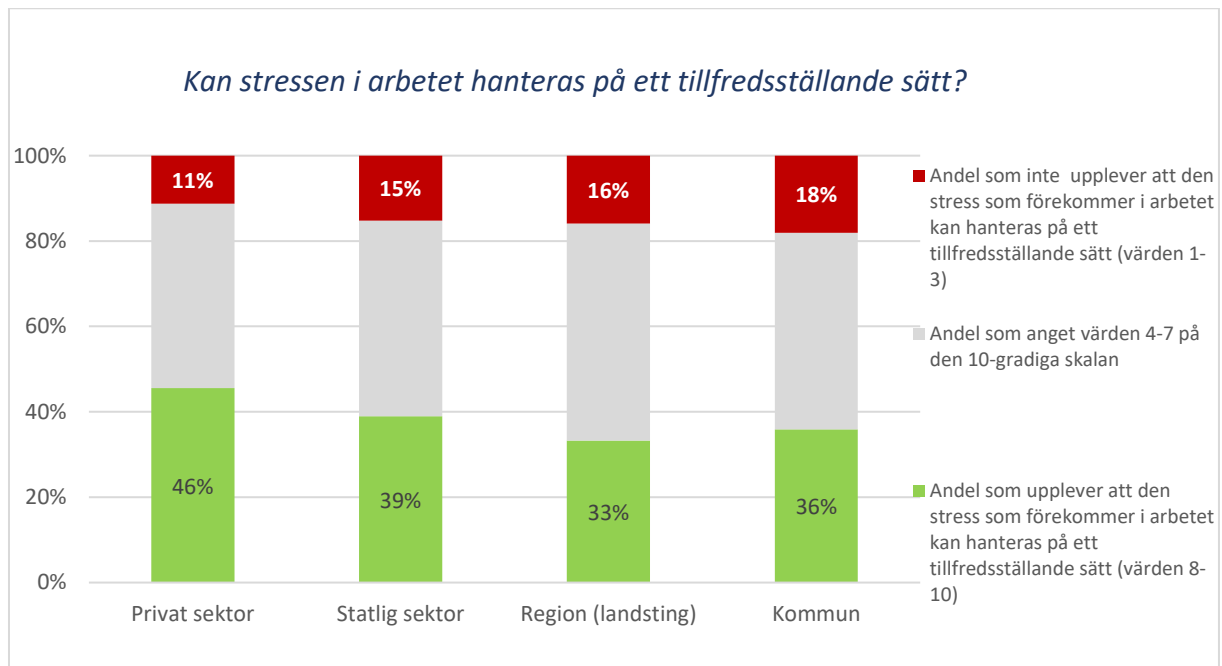


Diagram 2. Redovisning av i vilken utsträckning anställda kan hantera den stress som förekommer i arbetet uppdelat på sektor.

Av diagrammet framgår att de som arbetar i privat sektor i större utsträckning upplever att den stress som förekommer kan hanteras på ett tillfredsställande sätt jämfört med de som arbetar i offentlig sektor. Vi ser att endast 33 procent av de som arbetar i regioner anser att jobbstressen kan hanteras tillfredsställande. Motsvarande andel bland de privatanställda är 46 procent.

Omvänt gäller att det bara är 11 procent av de privatanställda som inte upplever att de kan hantera jobbstressen medan motsvarande andel bland de kommunanställda är 18 procent.

Mindre stress bland hemma-arbetare

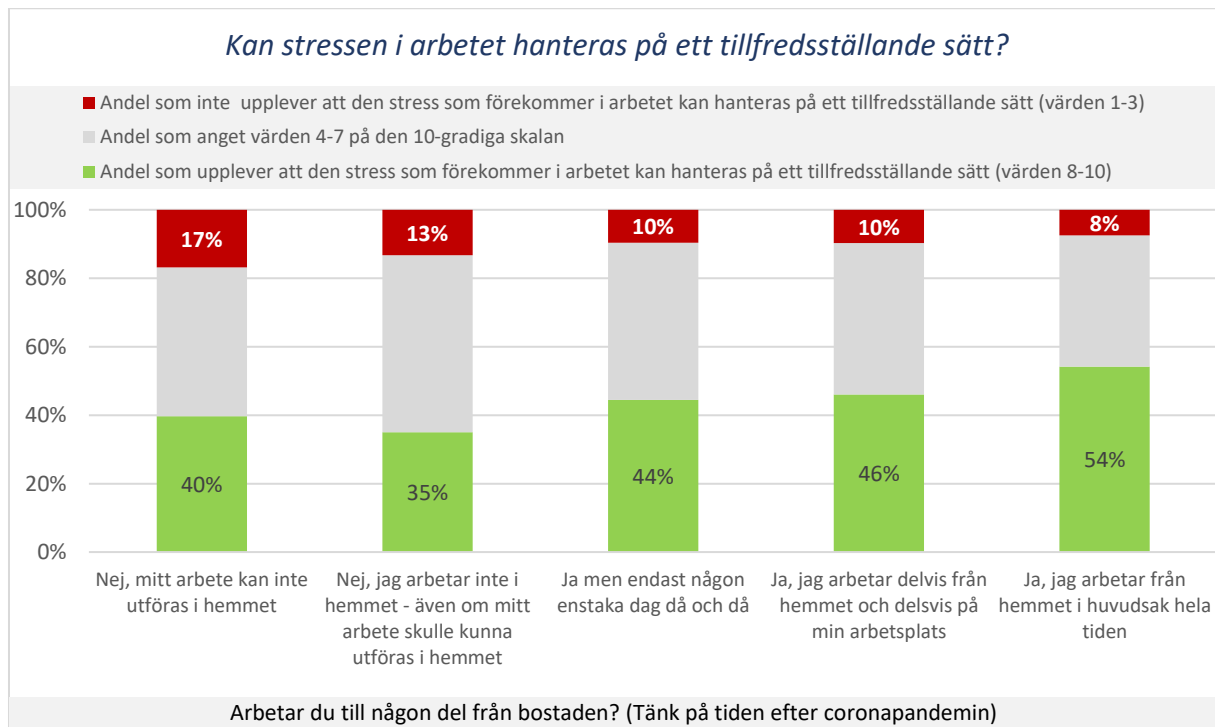


Diagram 3. Redovisning av andelen anställda som upplever (grön del) respektive inte upplever (röd del) att den stress som förekommer i arbetet kan hanteras på ett tillfredsställande sätt uppdelat på om man arbetat från bostaden eller arbetsplatsen

Av diagrammet framgår att de som arbetar på arbetsplatsen i mindre utsträckning upplever att den stress som förekommer kan hanteras på ett tillfredsställande sätt jämfört med de som arbetar i hemmet. Exempelvis upplever 54 procent av de som huvudsakligen arbetar från bostaden att de på ett tillfredsställande sätt kan hantera jobbstressen. Motsvarande andel bland de som arbetar på arbetsplatsen trots att arbetet kan utföras i hemmet är endast 35 procent.

På nästkommande sida redovisas hur stor andel bland landets anställda som arbetar på arbetsplatsen respektive i hemmet.

Nästan en av tre arbetar helt eller delvis från hemmet

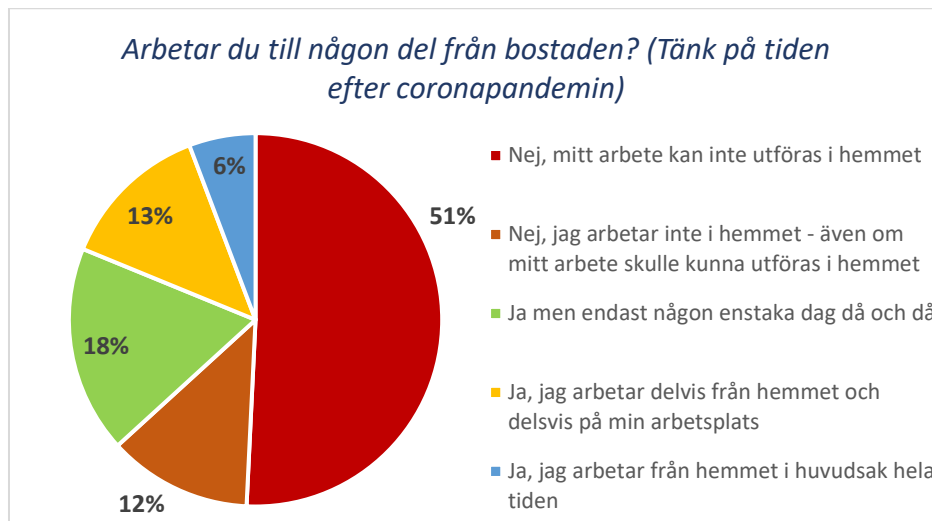


Diagram 4. Redovisning av i vilken utsträckning man arbetar ifrån bostaden eller på arbetsplatsen

Av diagrammet framgår att 51 procent av landets anställda uppgett att de arbetat på arbetsplatsen eftersom deras arbete inte kan utföras i hemmet. Ytterligare 12 procent har arbetat på arbetsplatsen även om deras arbete enligt de själva skulle kunna utföras i hemmet. Frågeställningen avser tiden **efter** Coronapandemin.

18 procent arbetar någon enstaka dag då och då från hemmet och 13 procent arbetar delvis från hemmet och delvis på arbetsplatsen. Endast 6 procent arbetar huvudsakligen från hemmet.

Sämre balans mellan arbete och fritid

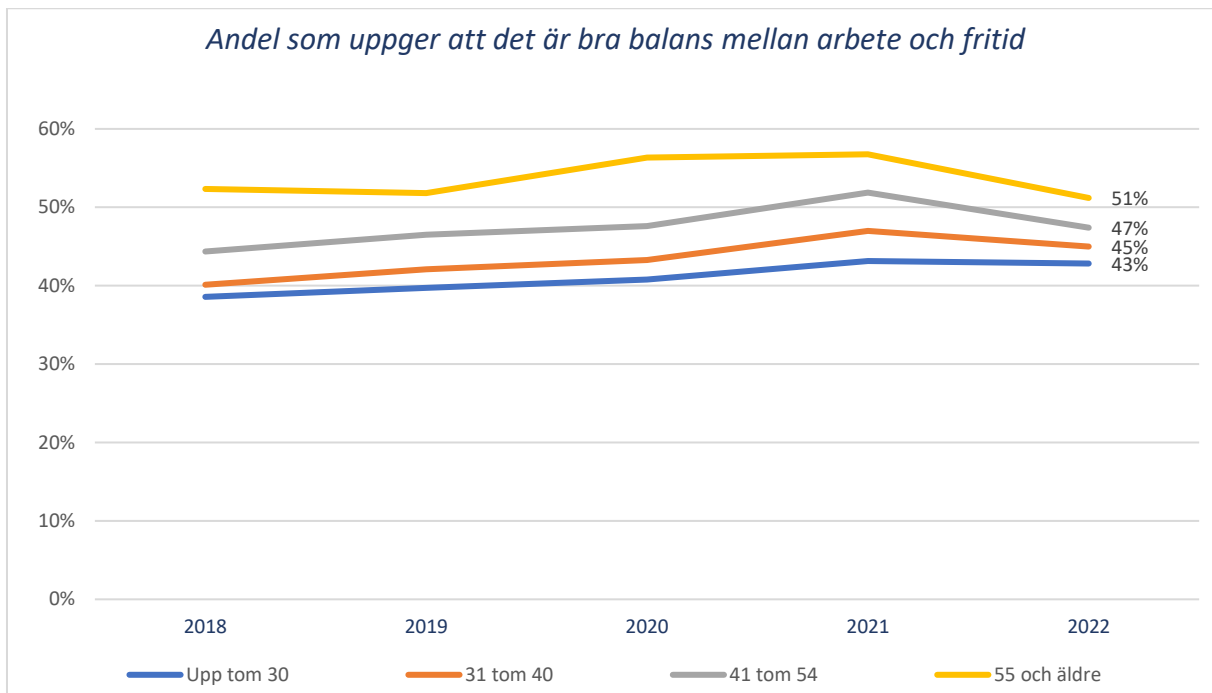


Diagram 5. Redovisning av hur stor andel som upplever att det är bra balans mellan arbete och fritid uppdelat på olika åldersgrupper och utvecklingen åren 2018 - 2022

Av diagrammet framgår att **färre** upplever att det är bra balans mellan arbete och fritid. Det är framförallt i de äldre åldersgrupperna som balansen försämrats. Som framgår upplever dock de äldre anställda att balansen är bra mellan arbete och fritid fortfarande i större utsträckning än de yngre anställda.

Sexuella trakasserier i arbetslivet har åter ökat efter en kraftig nedgång ifjol

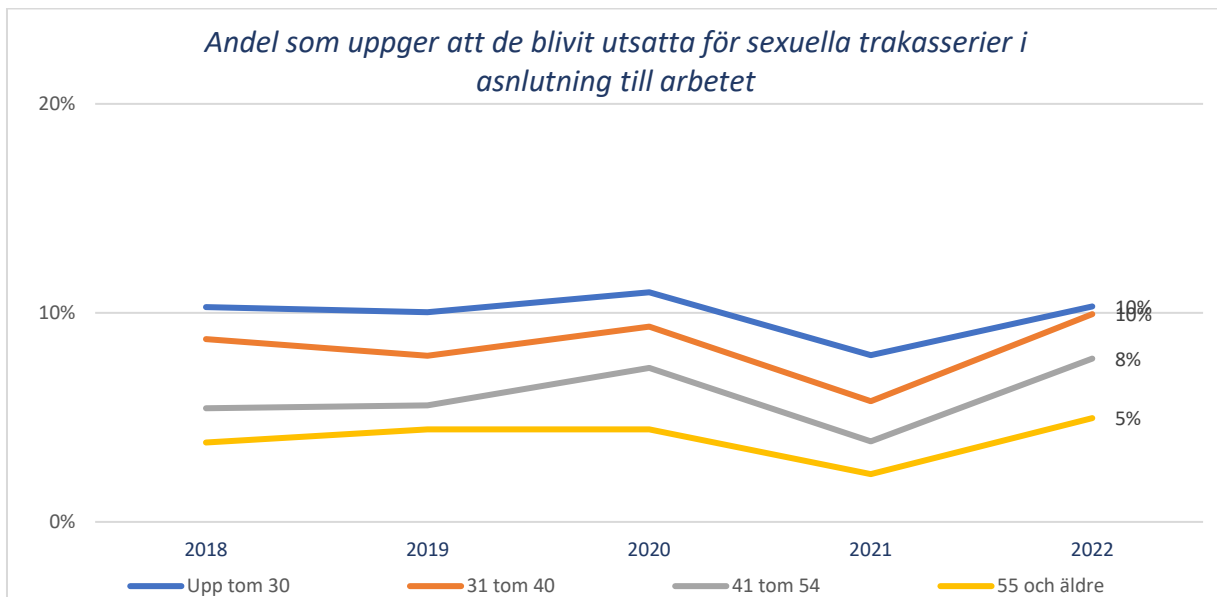


Diagram 6. Redovisning av hur stor andel som utsatts för sexuella trakasserier i anslutning till arbetet i olika åldersgrupper. Redovisningen avser åren 2018 - 2022

Av diagrammet framgår att **allt fler** utsatts för sexuella trakasserier i arbetslivet efter en markant nedgång 2021. Som framgår är det vanligare att yngre upplever att de blivit utsatt för sexuella trakasserier i anslutning till arbetet jämfört med äldre anställda. Vi ser dock i likhet med tidigare år ingen större skillnad mellan könen.

Sexuella trakasserier mindre vanligt på könsblandade arbetsplatser

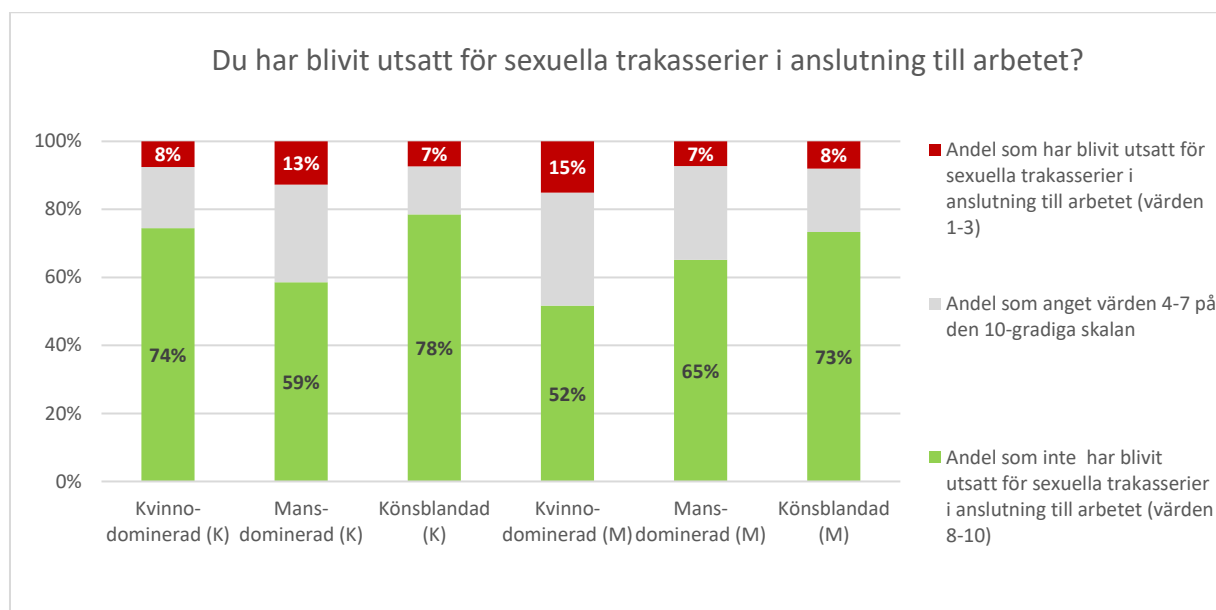


Diagram 7. Andel anställda som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier i anslutning till arbetet (röd del) respektive inte blivit utsatta (grön del) uppdelat på kön och om arbetsplatsen är mans- eller kvinnodominerad (minst 80%) eller blandad

Av diagrammet framgår att det är vanligare att kvinnor blivit sexuellt trakasserade i anslutning till arbetet på mansdominerade arbetsplatser men att det också gäller för män på kvinnodominerade arbetsplatser om än i något mindre utsträckning. 13 % av kvinnorna på en mansdominerad arbetsplats uppger att de blivit sexuellt trakasserade. Motsvarande andel för män på kvinnodominerade arbetsplatser är 15 %.

Generellt ser vi inga större skillnader mellan könen i hur frekvent man upplever sexuella trakasserier i anslutning till arbetet. Den större skillnaden är dock om arbetsplatsen är dominerad av det motsatta könet.

Att känna psykiskt obehag inför jobbet har åter ökat i alla åldersgrupper

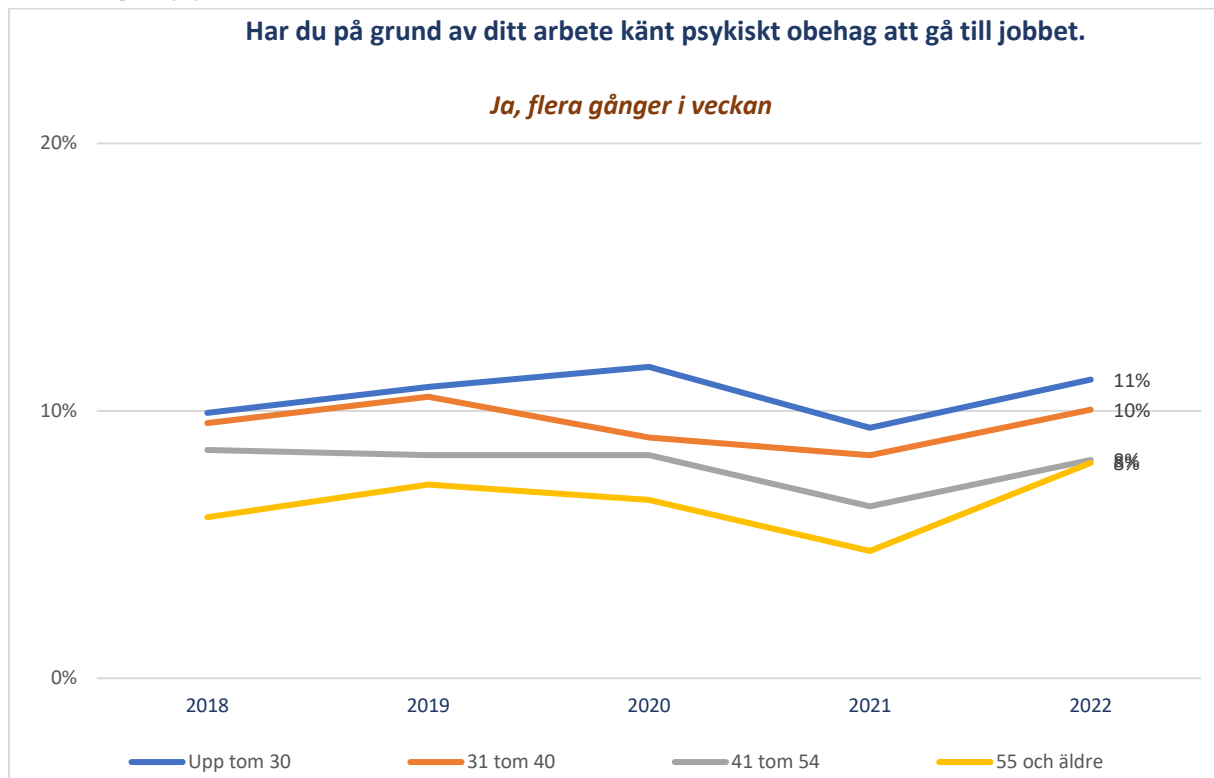


Diagram 8. Redovisning av andel anställda som upplevt psykiskt obehag inför att gå till jobbet flera gånger varje vecka uppdelat på åldersgrupper. Redovisningen avser åren 2018 - 2022

Diagrammet visar hur stor andel i olika åldersgrupper som känt psykiskt obehag inför jobbet flera gånger i veckan. Vi ser att yngre i större utsträckning upplever psykiskt obehag jämfört med äldre anställda. Av diagrammet framgår också tydligt hur andelen som känt psykiskt obehag minskade under pandemiåret 2021 för att i år åter öka till samma nivåer som före pandemin.

Frågan om huruvida man på grund av arbetet upplevt psykiskt obehag att gå till jobbet besvaras genom att ange något av följande svarsalternativ;

1- Nej

2- Ja, några enstaka gånger per år

3- Ja, några gånger i månaden

4- Ja, flera gånger i veckan (Det är andelen som angett detta alternativ som redovisas i diagrammet ovan för olika åldersgrupper respektive år)

Vanligare att känna psykiskt obehag inför jobbet bland offentligt anställda

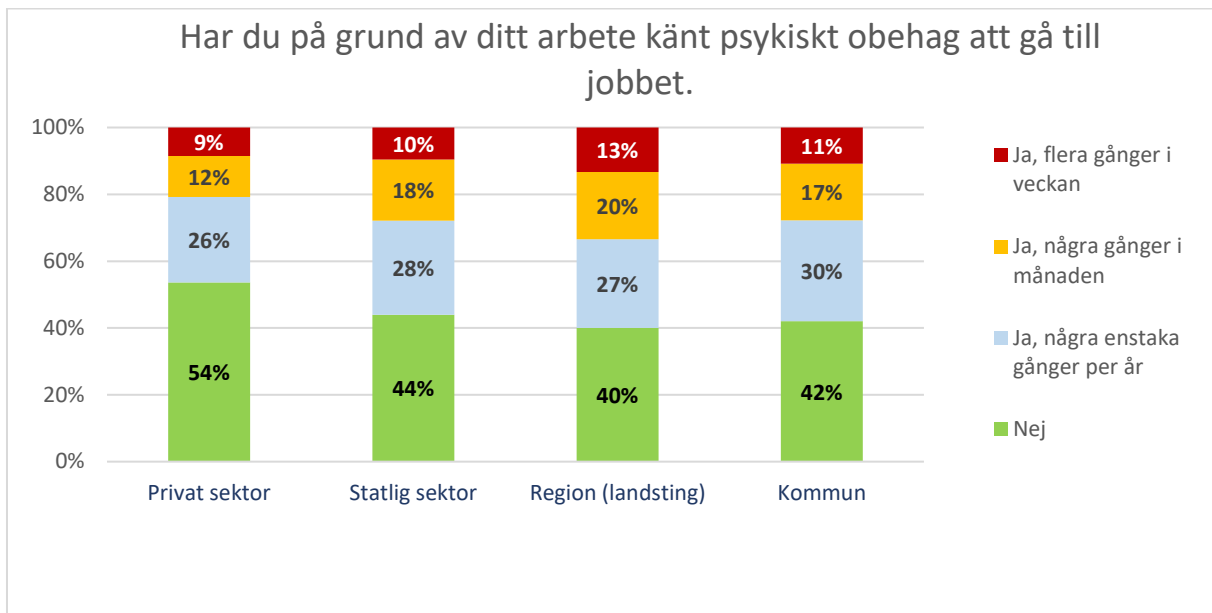


Diagram 9. Redovisning av i vilken utsträckning anställda upplevt psykiskt obehag inför att gå till jobbet uppdelat på sektor

Diagrammet visar i vilken utsträckning anställda känt psykiskt obehag inför att gå till jobbet. Vi ser att anställda i offentlig sektor i större utsträckning upplevt psykiskt obehag inför jobbet. Bland anställda i regioner är det bara 40 procent som inte upplevt något psykiskt obehag inför jobbet senaste året. Motsvarande andel bland de privatanställda är hela 54 procent.

Omvänt gäller att 33 procent av de regionanställda upplevt psykiskt obehag inför jobbet några gånger per månad eller oftare medan motsvarande andel bland de privatanställda är bara 21 procent.

Kraftig minskning av andelen helårsfriska senaste året

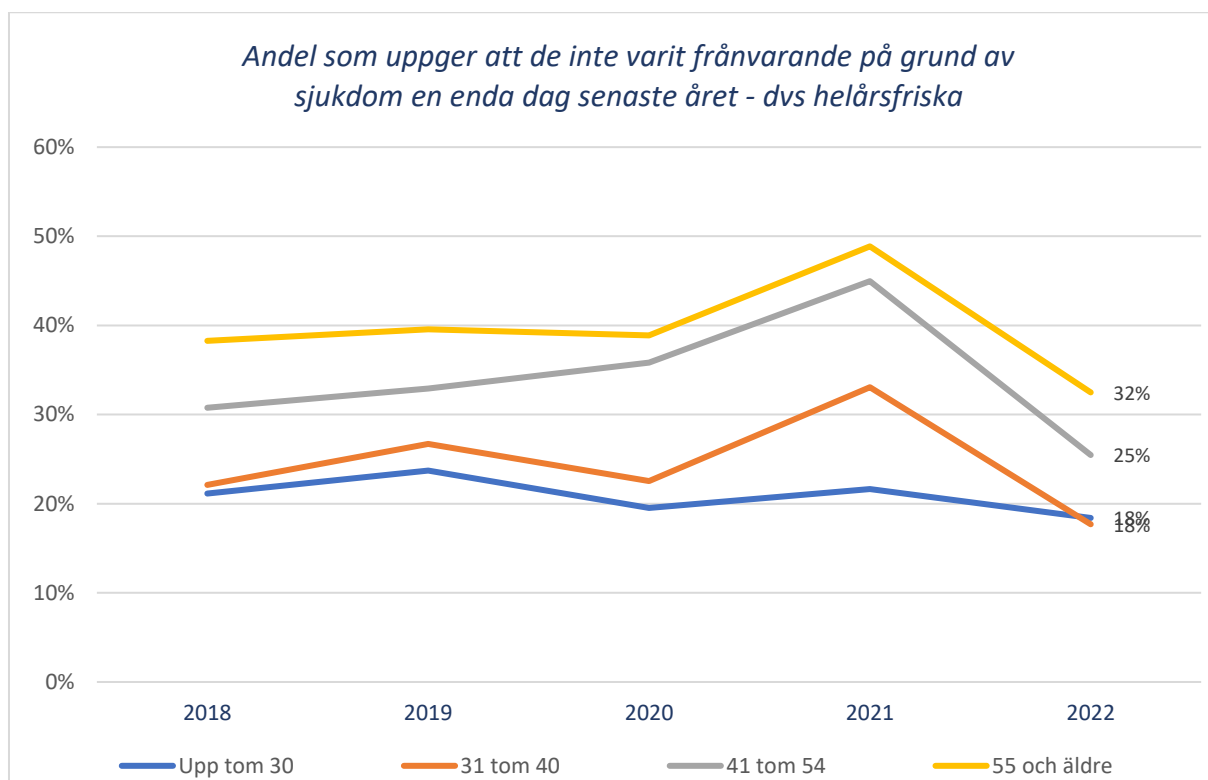


Diagram 10. Redovisning av hur stor andel i procent som inte haft en enda frånvarodag på grund av sjukdom (helårsfrisk) respektive år uppdelat på åldersgrupper. Redovisningen avser åren 2018 till 2022.

Av diagrammet framgår att 32 procent av de anställda i landet som är 55 år eller äldre inte haft en enda frånvarodag på grund av sjukdom det senaste året. Året innan, 2021, var motsvarande andel nästan 50 procent. Vi ser liknande försämringar i sjukfrånvaron för samtliga åldersgrupper även om utvecklingen för den yngsta gruppen inte är lika stark.

Det framgår också tydligt att det är de äldsta som är mest närvarande och att detta mönster varit detsamma under åren.

Fråga: Hur många frånvarodagar har du haft de senaste 12 månaderna?

I diagrammet ovan redovisas alltså hur stor andel i procent inom respektive åldersgrupp som angett svarsalternativet "0 dagar" av de nedanstående svarsalternativen.

- 0 dagar, (Helårsfrisk)
- 1-3 dagar,
- 4-14 dagar,
- 15-30 dagar
- 31 eller fler dagar

Det är vanligt att beskriva sjuktal, sjukskrivningar och långtidssjukskrivningar. Med begreppet helårsfrisk vill vi fokusera på det friska, det som är bra. Den exakta definitionen är de som inte haft en enda sjukfrånvarodag den senaste 12-månadersperioden.

Hemmarbete verkar minska sjukfrånvaron

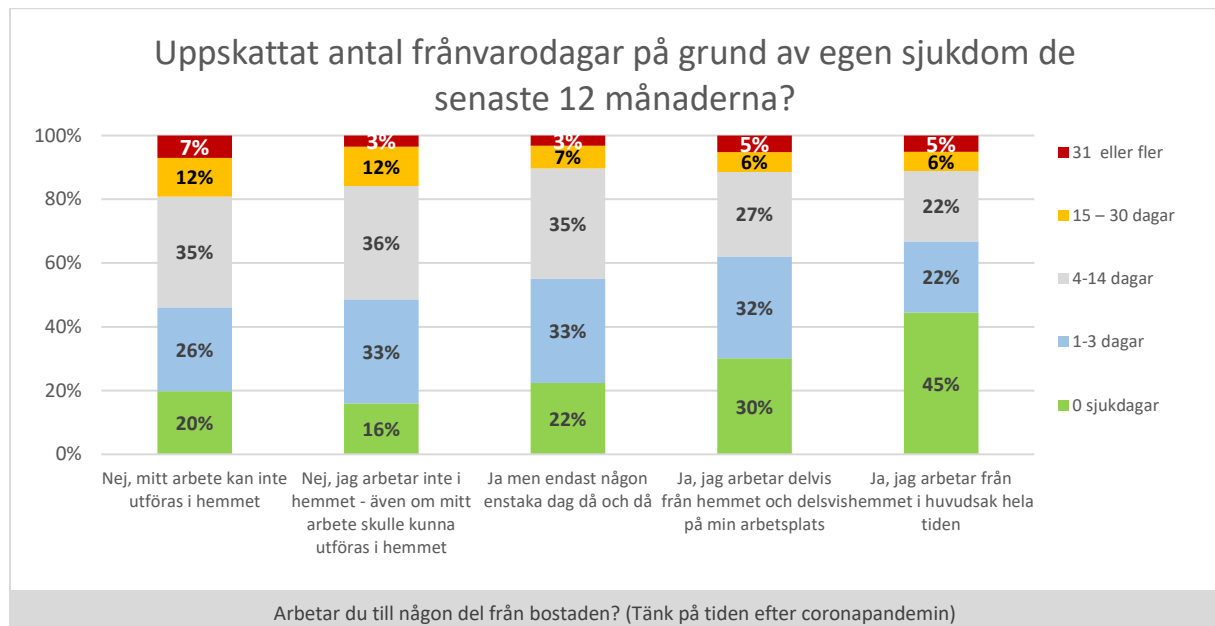


Diagram 11. Redovisning sjukfrånvaro uppdelat på i vilken utsträckning man arbetat på arbetsplatsen eller i hemmet.

Av diagrammet framgår att de som arbetar på arbetsplatsen i större utsträckning varit frånvarande på grund av sjukdom jämfört med de som arbetar i hemmet. Exempelvis har hela 45 procent av de som huvudsakligen arbetar från bostaden inte haft en enda frånvarodag det senaste året. Motsvarande andel bland de som arbetar på arbetsplatsen trots att arbetat kan utföras i hemmet är endast 16 procent.

Ökad sjukfrånvaro framöver – färre helårsfriska

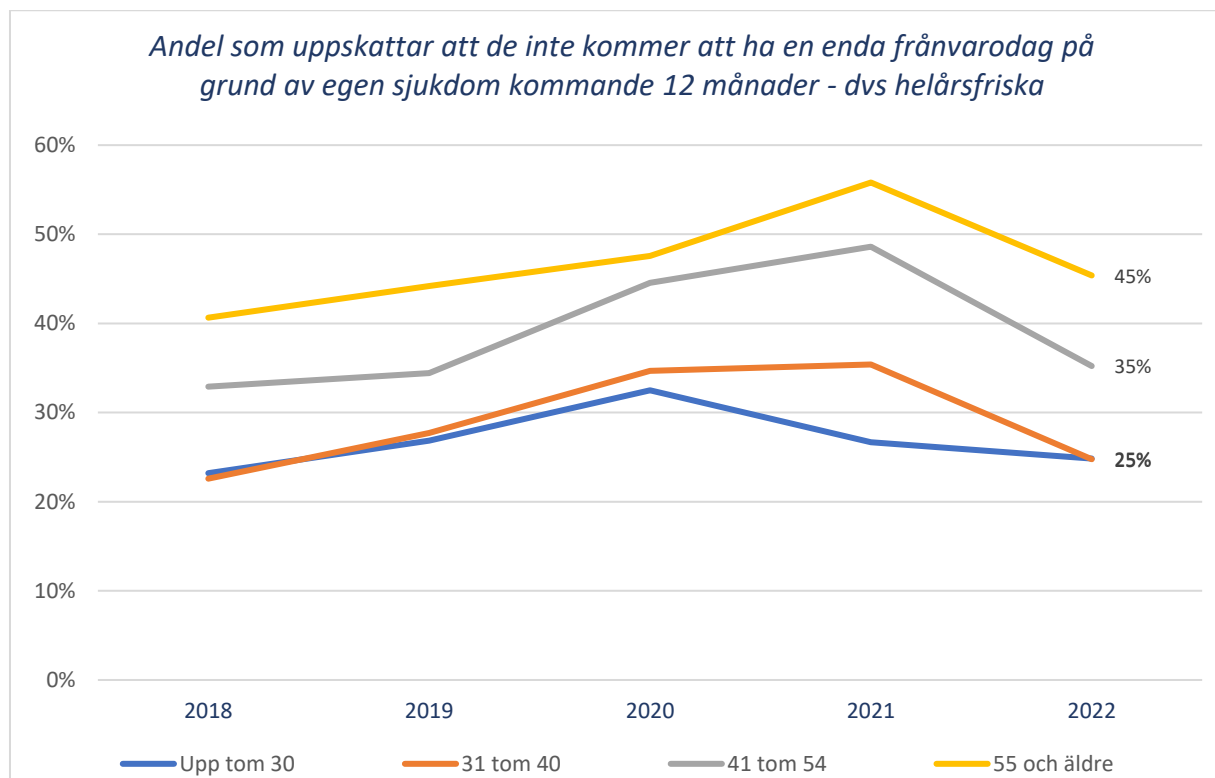


Diagram 12. Redovisning av hur stor andel i procent som uppskattar att de inte kommer att ha en enda frånvarodag på grund av sjukdom (helårsfrisk) nästkommande 12-månaders period uppdelat på åldersgrupper. Redovisningen avser åren 2018 till 2022.

Av diagrammet framgår att 45 procent av de anställda i landet som är 55 år eller äldre uppskattar att de inte kommer att ha en enda frånvarodag på grund av sjukdom den kommande 12-månaders perioden. Året innan, 2021, var motsvarande andel hela 55 procent. Vi ser liknande försämringar när det gäller uppskattningen av sjukfrånvaron den kommande 12-månadersperioden för samtliga åldersgrupper.

Fråga: Uppskattat antal frånvarodagar på grund av egen sjukdom de senaste 12 månaderna?

I diagrammet ovan redovisas alltså hur stor andel i procent inom respektive åldersgrupp som angett svarsalternativet "0 dagar" av de nedanstående svarsalternativen.

- 0 dagar, (Helårsfrisk)
- 1-3 dagar,
- 4-14 dagar,
- 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.

Privatanställda tror sig vara mindre sjukfrånvarande framöver jämfört med offentliganställda

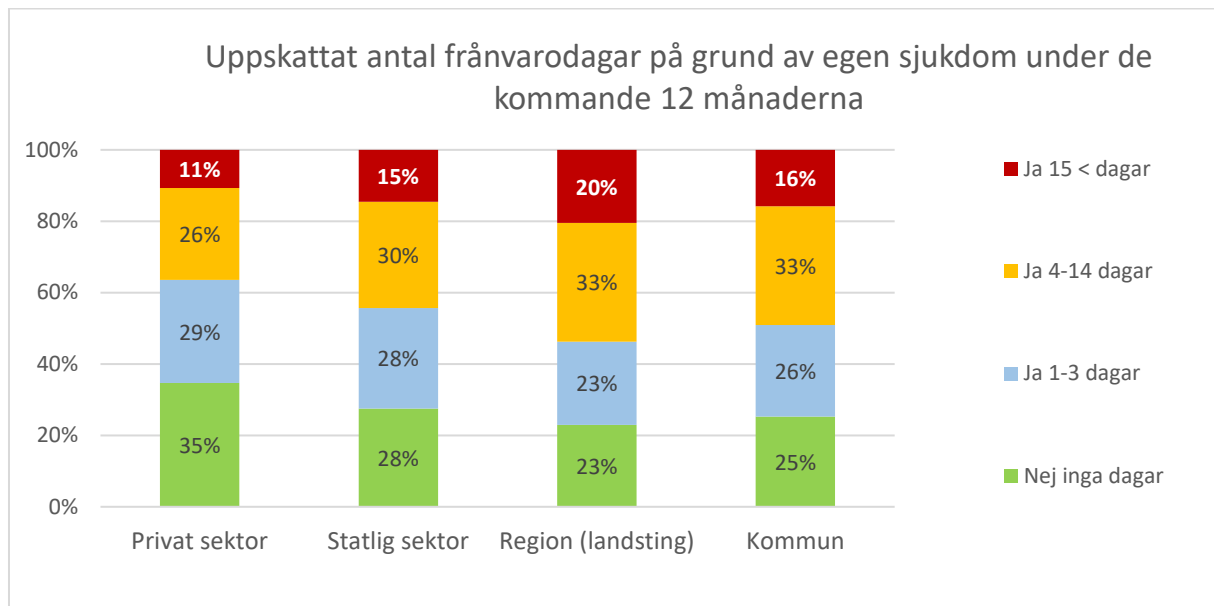
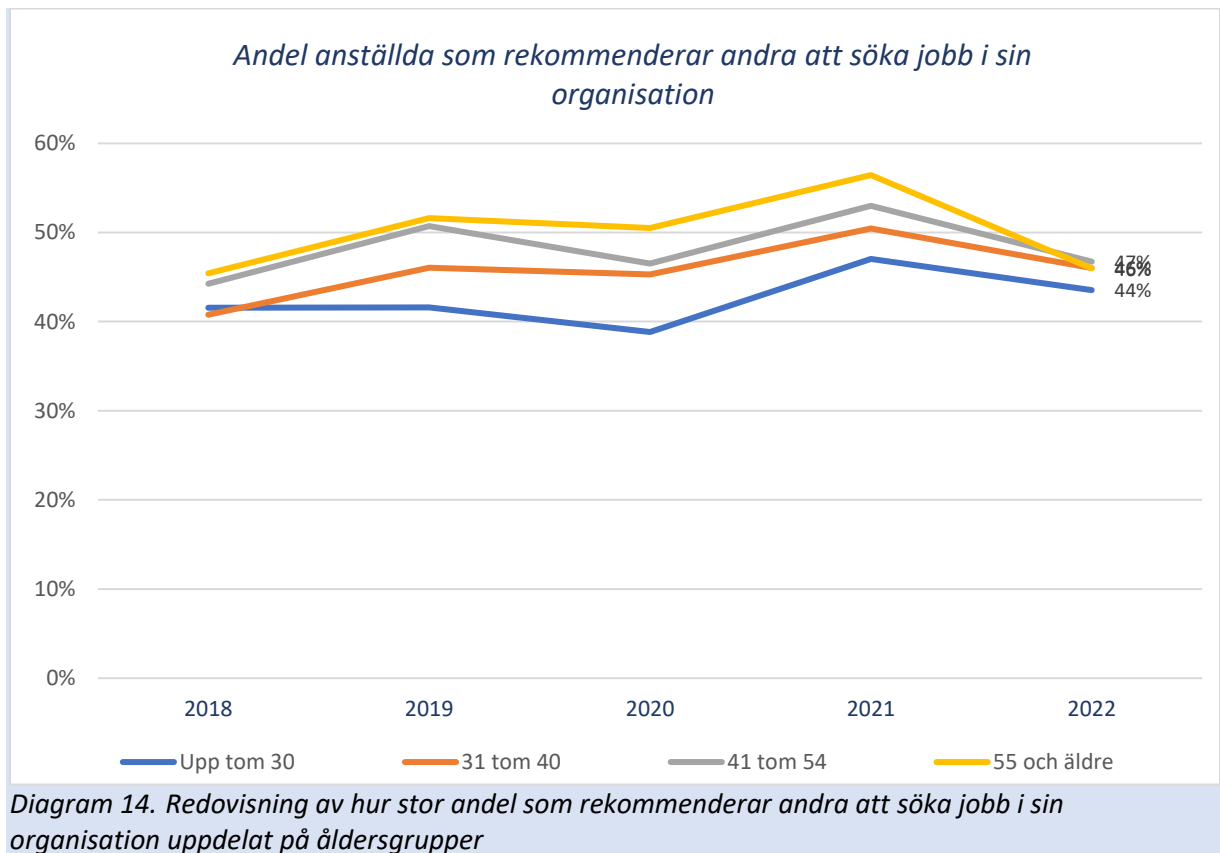


Diagram 13. Redovisning av anställdas uppskattade sjukfrånvaro kommande 12 månader uppdelat på sektor

Av diagrammet framgår att 35 procent av de anställda inom privat sektor uppskattar att de inte kommer att vara sjukfrånvarande alls kommande 12 månader. Motsvarande andel bland de regionanställda är bara 23 procent. Det framgår också att hela 20 procent av de regionanställda uppskattar att de kommer att vara frånvarande på grund av sjukdom kommande 12 månader medan motsvarande andel bland de privatanställda endast är 11 procent.

Anställda mindre benägna rekommendera andra söka jobb i sin organisation



Av diagrammet framgår att det är färre anställda som kan rekommendera andra att söka jobb i deras organisation. Efter en uppgång av andelen som rekommenderar sin organisation till andra under 2021 ser vi nu en minskning i alla åldersgrupper, särskilt bland de äldsta.

Hemma-arbetare mer benägna att rekommendera andra att jobba i sin organisation

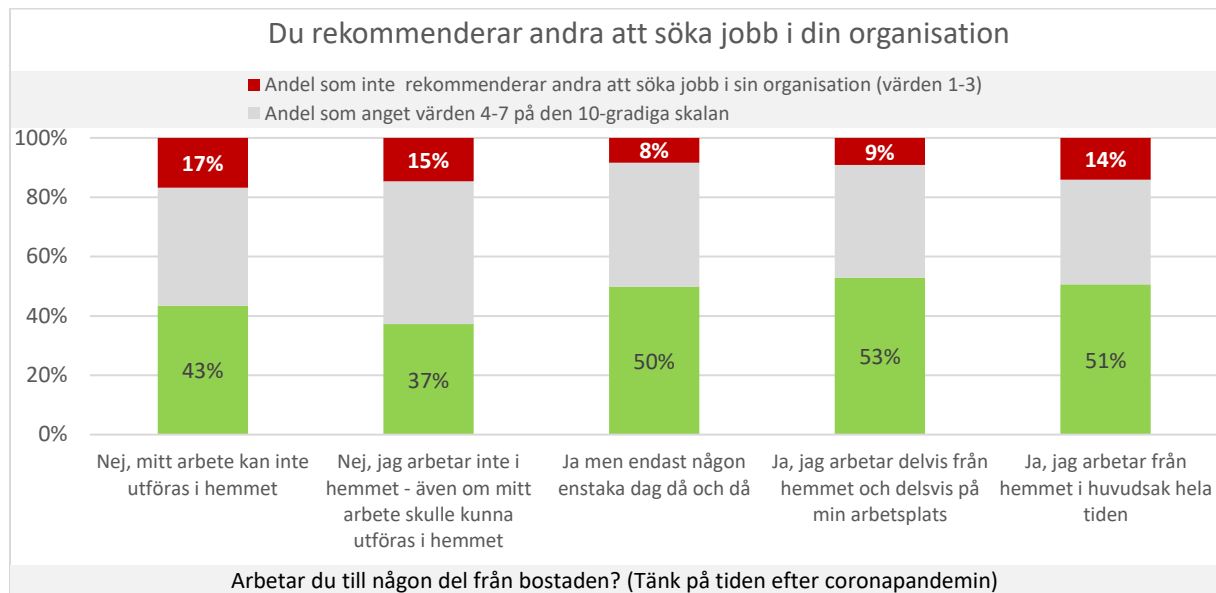


Diagram 15. Redovisning av i vilken utsträckning man vill rekommendera andra att söka jobb i sin organisation uppdelat på om man arbetar från hemmet eller arbetsplatsen

Av diagrammet framgår att det är vanligare att anställda som arbetar från hemmet rekommendera andra att söka jobb i sin organisation jämfört med om man arbetar på arbetsplatsen.