



Jobbhälsoindex 2019

Rapport 2: Är jobbet meningsfullt?

- *Allt färre anser att arbetet är meningsfullt*
- *Och allt färre ser betydelsen av vad de gör på jobbet*
- *Yngre anställda har svårare att se det meningsfulla i jobbet jämfört med äldre*
- *Den som på grund av arbetet har problem med nattsömnen har också svårare att se de meningsfulla med jobbet jämfört med den som sover gott*

Jobbhälsoindex 2019
Rapport 2: Meningsfullt arbete
2019-08-25

Jobbhälsoindex i Sverige AB
Svenskt Kvalitetsindex, SKI

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Om Jobbhälsindex.....	5
Om Svenskt Kvalitetsindex	5
Något om redovisningsprinciper	5
Om denna rapport.....	6
Allt färre tycker att jobbet är meningsfullt.....	7
Och allt färre ser betydelsen av det man gör på jobbet.....	8
Äldre upplever sitt arbete meningsfullt i större utsträckning än yngre – oavsett kön.	9
Bättre nattsömn om jobbet anses meningsfullt.....	10
De som varit sjukfrånvarande ser inte betydelsen av vad man gör på jobbet i samma utsträckning som de utan sjukfrånvaro.....	11
Den som känt psykisk obehag inför jobbet ser heller inte betydelsen av vad man gör på jobbet.....	12
Lättare se betydelsen av vad man gör i kommuner och landsting/regioner jämfört med statlig och privat sektor	13
Den som vill se betydelsen av vad man gör på jobbet bör arbeta inom vård och omsorg eller utbildning	14
Inte ovanligt att den som vill gå från heltid till deltid har svårt se det meningsfulla i arbetet	15
En orsak till önskan om tidig pension kan vara att man inte ser betydelsen av vad man gör på jobbet	16
Försäljare och montörer har svårt att se det meningsfulla i arbetet.....	17

Sammanfattning

- Jobbhälsindex visar att allt färre anser att det nuvarande arbetet är meningsfullt och sedan 2013 är det allt färre som ser betydelsen av det man gör på jobbet.
 - Synen på om arbetet är meningsfullt eller inte varierar med ålder – de äldre ser i större utsträckning jobbet som meningsfullt jämfört med sina yngre kollegor.
 - Kvinnor ser också sitt arbete något mer meningsfullt än vad männen gör – oavsett åldersgrupp.
 - De som har problem med nattsömnen på grund av jobbet har också svårare att se det meningsfulla med jobbet.
 - Det är svårare att se betydelsen av vad man gör på jobbet om man känner psykiskt obehag inför jobbet eller har fler frånvarodagar på grund av sjukdom.
 - Lättast att se betydelsen av vad man gör är det inom näringsgrenarna vård och omsorg samt utbildning.
 - Det är vanligare att de som önskar gå ner från hel- till deltid inte ser jobbet som meningsfullt jämfört med de som är nöjda med sin arbetstid.
- Rapporten fokuserar på de två frågeställningarna; *är jobbet meningsfullt* och *ser du betydelsen av vad du gör på jobbet*. Det är upp till den som svarar att definiera och bedöma vad som är meningsfullt arbete eller inte. Detsamma gäller vad det är som gör att man ser betydelsen av vad man gör på jobbet.
 - I ett antal kommande rapporter tar vi upp flera olika områden kring arbetsmiljö, arbetshälsa, psykisk ohälsa, jobbtillfredsställelse, hållbarhet, produktivitet etc.

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 olika frågor om arbetsförhållanden, hälsa, sjukfrånvaro, motivation, etc samt därutöver ett antal andra variabler. För 2019 har totalt 10 200 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsoindex. Studien bygger på ett representativt urval utifrån åldersgruppen 20-65 och man har behövt arbetat minst halvtid för att ingå i målgruppen. Enkäten har besvarats via e-post med kompletterande telefonintervjuer. Intervjuperioden var 16 april till 18 maj med en svarsfrekvens närmare 50%.

Detta gör Jobbhälsoindex till landets största nationella representativa årliga undersökning om arbetsmiljö, hälsa, ohälsa, arbetsförhållanden, medarbetarnöjdhet etc. Den officiella arbetsmiljöundersökningen (AMU) genomförs vartannat år.

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. Fram till 2017 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 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 tydligt 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 nöjd/icke nöjd, bra/icke bra etc. Värdena 5-7 kategoriserar vi som "varken eller".

Om denna rapport

I denna rapport fokuserar vi på om man anser att jobbet är meningsfullt och om man ser betydelsen av vad man gör på jobbet. Båda dessa frågeställningar ligger inom begreppet KASAM (begrifflighet, meningsfullhet och hanterbarhet). De samverkar (korrelerar) i hög grad. De är dock inte identiska; den som ser betydelsen av vad man gör behöver inte nödvändigtvis också anse att jobbet är meningsfullt. Det omvända gäller också.

Det är på totalnivå för hela arbetsmarknaden år 2019 marginellt något fler som anser jobbet meningsfullt jämfört med hur många som ser betydelsen av vad man gör på jobbet.

I rapporten jämför vi dessa två frågeställningar mot en rad olika bakgrundsvariabler såsom, kön, ålder, sektor, näringsgrenar, sjukfrånvaro och psykisk ohälsa etc.

Vad som upplevs som meningsfullt är självklart individuellt och det är den enskilde anställda – respondenten - som själv gör denna bedömning. Detta gäller för övrigt för samtliga frågor i Jobbhälsindex.

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

Allt färre tycker att jobbet är meningsfullt.

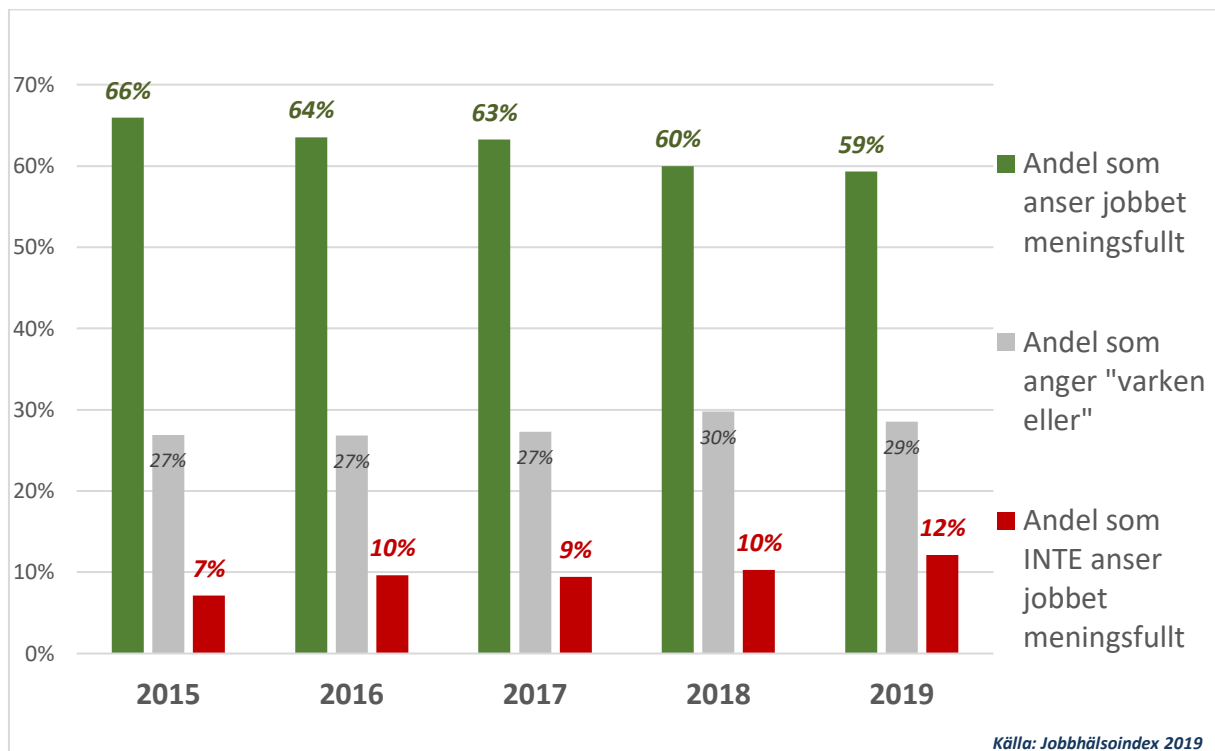


Diagram 1. Utvecklingen av andel anställda i olika åldersgrupper som anser att arbetet är meningsfullt (grön del) respektive inte meningsfullt (röd del) åren 2015 – 2019.

Av diagrammet framgår att 2015 uppgav 66 procent av de anställda att de anser arbetet meningsfullt. I år 2019 hade den andelen sjunkit till 59 procent. På motsvarande sätt har andelen som anser att jobbet inte är meningsfullt ökat. 2015 var det 7 procent som ansåg att jobbet inte var meningsfullt. Den andelen har nu i år ökat till 12 procent.

Den grå stapeln anger hur stor andel som inte gett något klart uttryck för om man anser att jobbet är meningsfullt eller inte.

Och allt färre ser betydelsen av det man gör på jobbet.

Frågan om man ser arbetet som meningsfullt har funnits med i Jobbhälsindex sedan 2015/16. Den andra frågeställningen i denna rapport "jag ser betydelsen av vad jag gör" har varit med något tidigare. Den korrelerar, som vi skrivit tidigare, mycket starkt med frågan om meningsfullhet. Även här visar Jobbhälsindex på en långsiktig sjunkande trend.

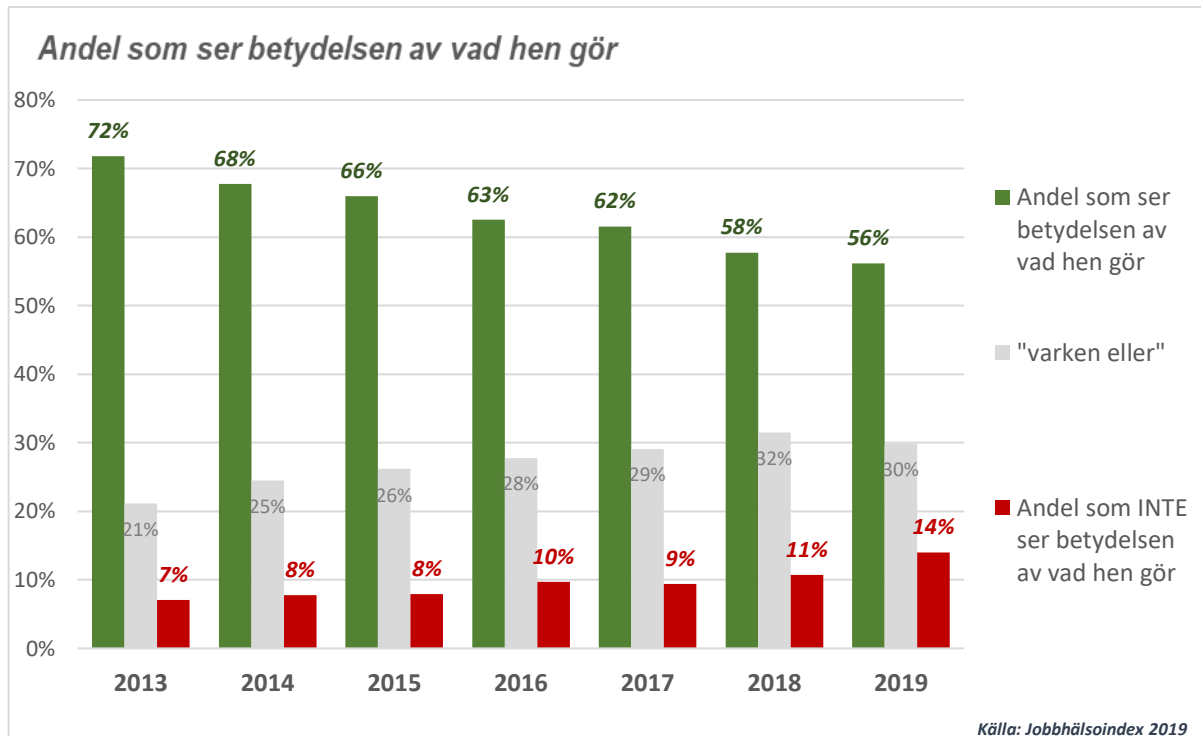


Diagram 2. Andel anställda på hela arbetsmarknaden åren 2013 till 2019 som instämmer i att man ser betydelsen av det man gör på jobbet

Av diagrammet framgår att år 2013 uppgav hela 72 procent av de anställda att de ser betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel 2019 är bara 56 procent. Samtidigt har andelen anställda som inte ser betydelsen av vad de gör ökat från 7 procent 2013 till 14 procent i år.

De båda diagrammen visar på en tydlig sjunkande trend när det gäller om jobbet är meningsfullt och om man ser betydelsen av det man gör på jobbet.

I de följande diagrammen kommer vi att använda dessa frågor och visa på skillnader mellan kön, ålder, sektorer, näringsgrenar och olika andra faktorer som ohälsa antal frånvarodagar etc.

Äldre upplever sitt arbete meningsfullt i större utsträckning än yngre – oavsett kön.

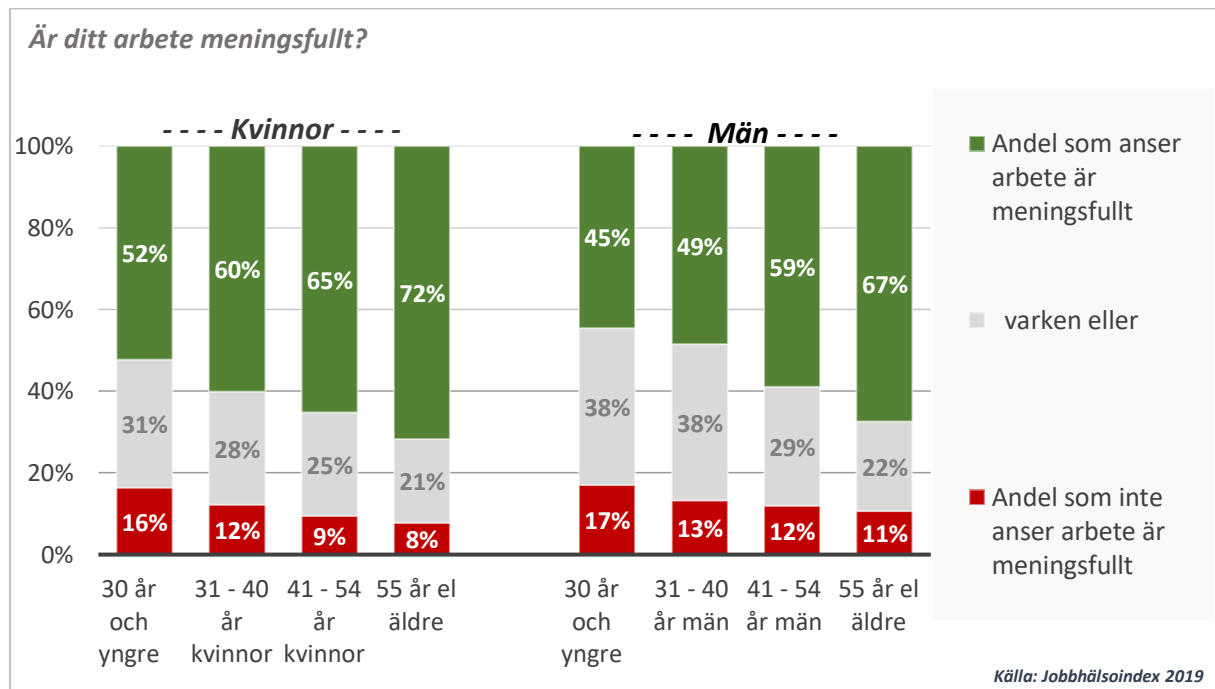


Diagram 3. Andel som anser att arbetet är meningsfullt (grön del) respektive INTE meningsfullt (röd del) uppdelat på kön respektive åldersgrupper.

Av diagrammet framgår att 45 procent av män i åldersgruppen upp till 30 år anser att arbetet är meningsfullt. Motsvarande andel bland kvinnor i åldersgruppen 55 år eller äldre är hela 72 procent.

Diagrammet visar också att av kvinnor i åldersgruppen 55 år eller äldre är det bara 8 procent som anser att arbetet inte är meningsfullt medan motsvarande andel bland de yngre männen är 17 procent.

Vi kan alltså se att kvinnor i alla åldersgrupper i något större utsträckning anser arbetet meningsfullt men att det är klart vanligare bland de äldre att se meningen med arbetet jämfört med de yngre kollegorna.

Bättre nattsömn om jobbet anses meningsfullt

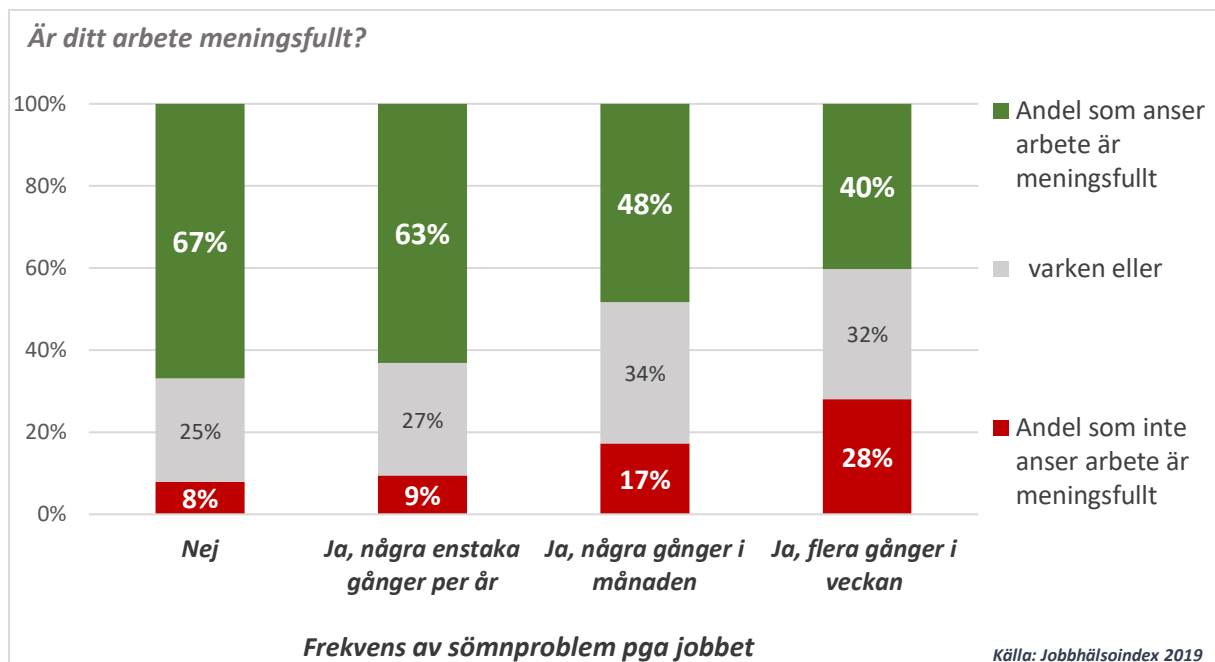


Diagram 4. Andel som anser att arbetet är meningsfullt (grön del) respektive INTE meningsfullt (röd del) uppdelat på om och i så fall hur ofta man på grund av jobbet haft svårt att sova (legat vaken minst 2 timmar)

Av diagrammet framgår att 67 procent av de som inte haft några sömnproblem pga arbetet anser att arbetet är meningsfullt. Motsvarande andel bland de som upplever sömnproblem pga arbetet flera gånger per vecka är bara 40 procent.

Diagrammet visar också att hela 28 procent av de som upplevt sömnproblem flera gånger i veckan anser att arbetet inte är meningsfullt.

Vi kan alltså se att det finns ett visst samband mellan sömnproblem och om man upplever jobbet meningsfullt.

Om vi istället hade speglat hur stor andel som ser betydelsen (eller inte ser betydelsen) mot sömnproblem är mönstret detsamma om än något tydligare.

De som varit sjukfrånvarande ser inte betydelsen av vad man gör på jobbet i samma utsträckning som de utan sjukfrånvaro

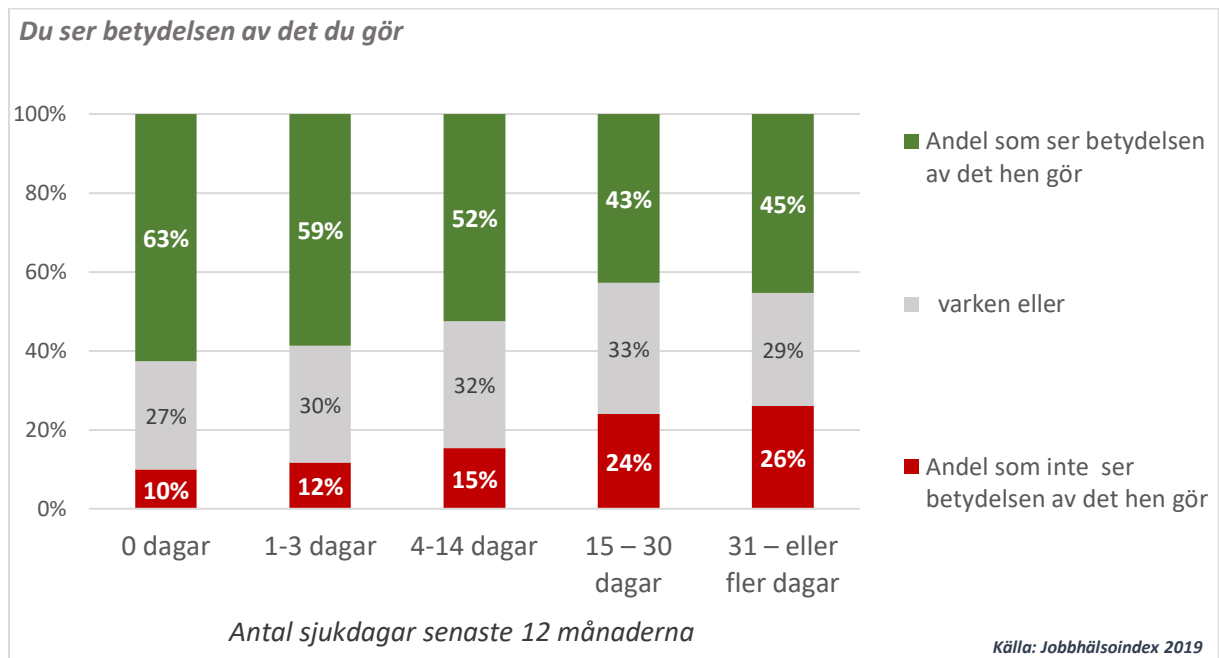


Diagram 5. Andel som uppger att de ser betydelsen av det man gör på jobbet (grön del) respektive INTE ser betydelsen (röd del) uppdelat på om och i så fall hur många frånvarodagar på grund av sjukdom man haft senaste 12 månaderna.

Av diagrammet framgår att 10 procent av de som inte haft några frånvarodagar alls senaste året uppger att de inte ser betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel bland de som haft 31 eller fler dagar med sjukfrånvaro är 26 procent.

Mönstret är detsamma om vi istället jämför sjukdagar med hur meningsfullt man upplever jobbet.

Den som känt psykisk obehag inför jobbet ser heller inte betydelsen av vad man gör på jobbet

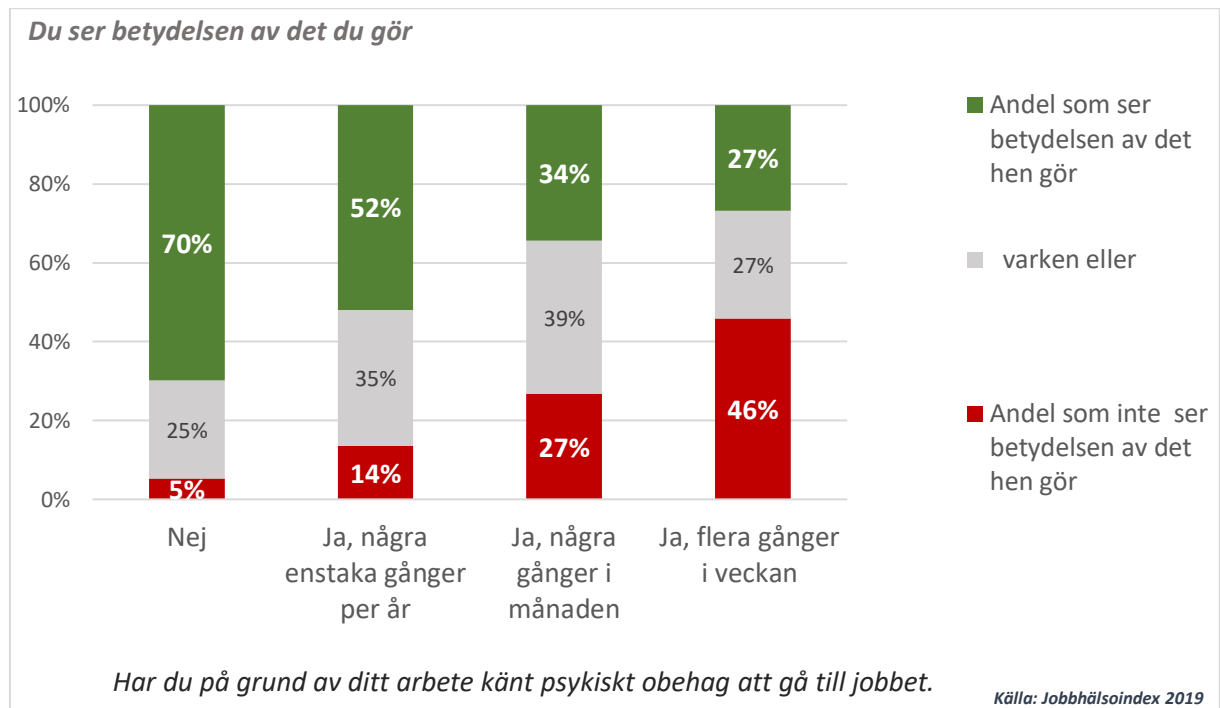


Diagram 6. Andel som uppger att de ser betydelsen av det man gör på jobbet (grön del) respektive INTE ser betydelsen (röd del) uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet

Av diagrammet framgår att 70 procent av de som inte haft några psykiska obehagskänslor alls inför jobbet uppger att de ser betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel bland de som upplever psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger per vecka är bara 27 procent.

Diagrammet visar också att hela 46 procent av de som upplevt psykiskt obehag inför jobbet flera gånger i veckan uppger att de inte ser betydelsen av vad de gör på jobbet.

Vi kan alltså se att det också finns ett visst samband mellan psykiskt obehag inför jobbet och om man ser betydelsen av vad man gör på jobbet.

Även här är mönstret detsamma, om än inte lika markant, om vi istället om vi hade speglat hur meningsfullt man anser jobbet vara.

Lättare se betydelsen av vad man gör i kommuner och landsting/regioner jämfört med statlig och privat sektor

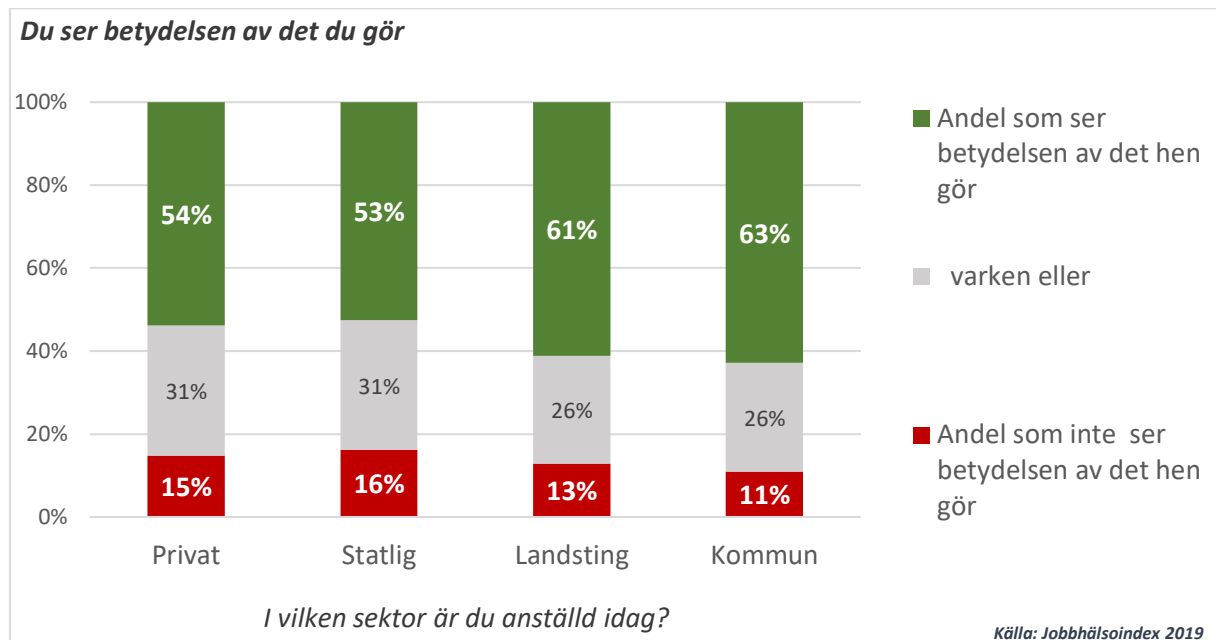


Diagram 7. Andel som uppger att man ser betydelsen av vad man gör på jobbet (grön del) respektive INTE ser betydelsen (röd del) uppdelat på sektor.

Av diagrammet framgår att 63 procent av de kommunanställda uppger att de kan se betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel bland statsanställda är 53 procent.

Den som vill se betydelsen av vad man gör på jobbet bör arbeta inom vård och omsorg eller utbildning

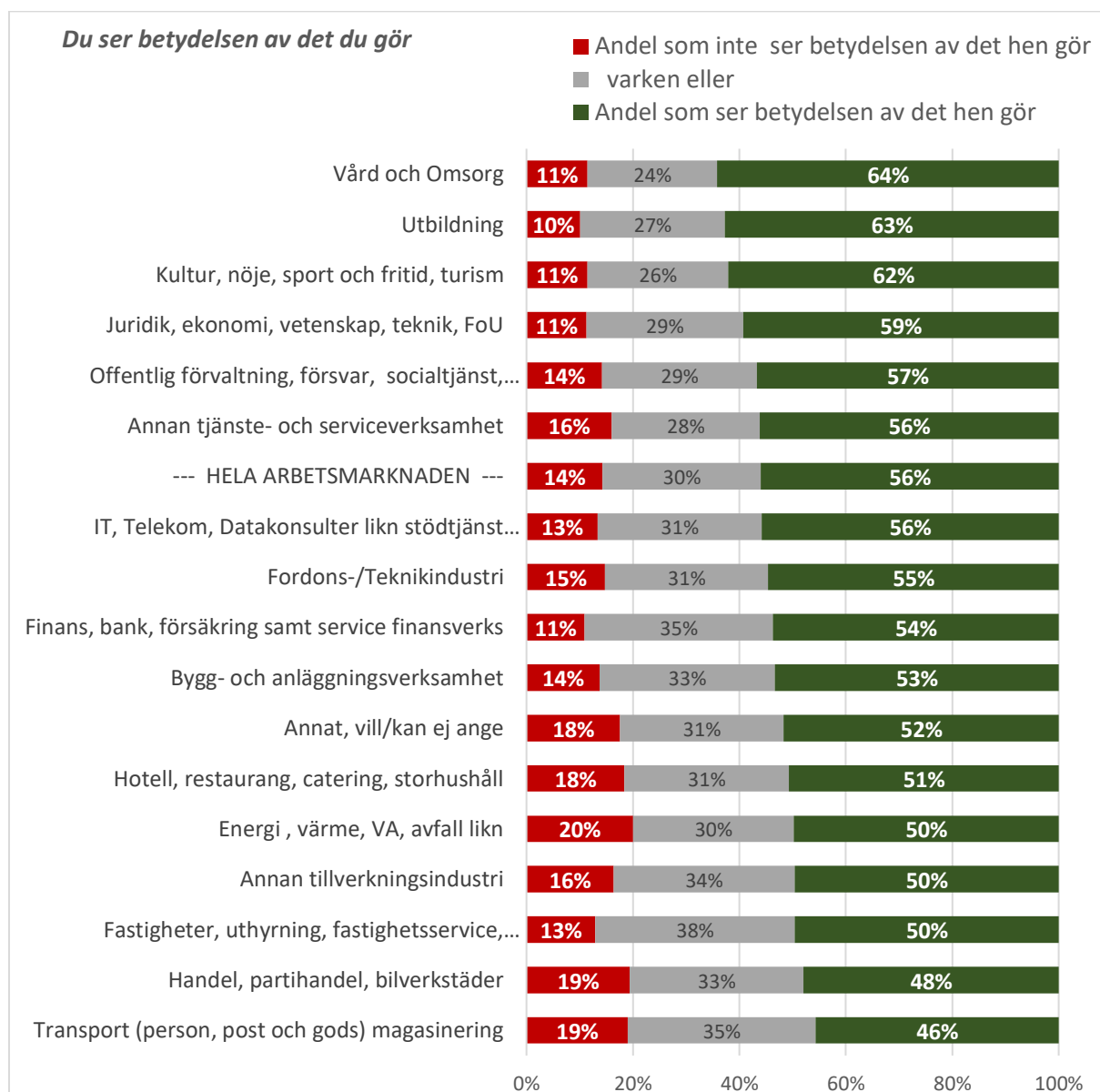


Diagram 8. Andel som uppger att man ser betydelsen av vad man gör på jobbet (grön del) respektive INTE ser betydelsen (röd del) uppdelat på olika näringsgrenar (sorterade efter hur stor andel inom respektive näringsgren som ser betydelsen).

Av diagrammet framgår att 64 procent av de anställda inom vård och omsorg uppger att de ser betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel bland anställda inom transport är bara 46 procent.

Diagrammet visar också att av de anställda inom vård och omsorg är det bara 11 procent som anser att arbetet inte ser betydelsen av det man gör medan motsvarande andel bland anställda inom transport och handel är 19 procent.

Inte ovanligt att den som vill gå från heltid till deltid har svårt se det meningsfulla i arbetet

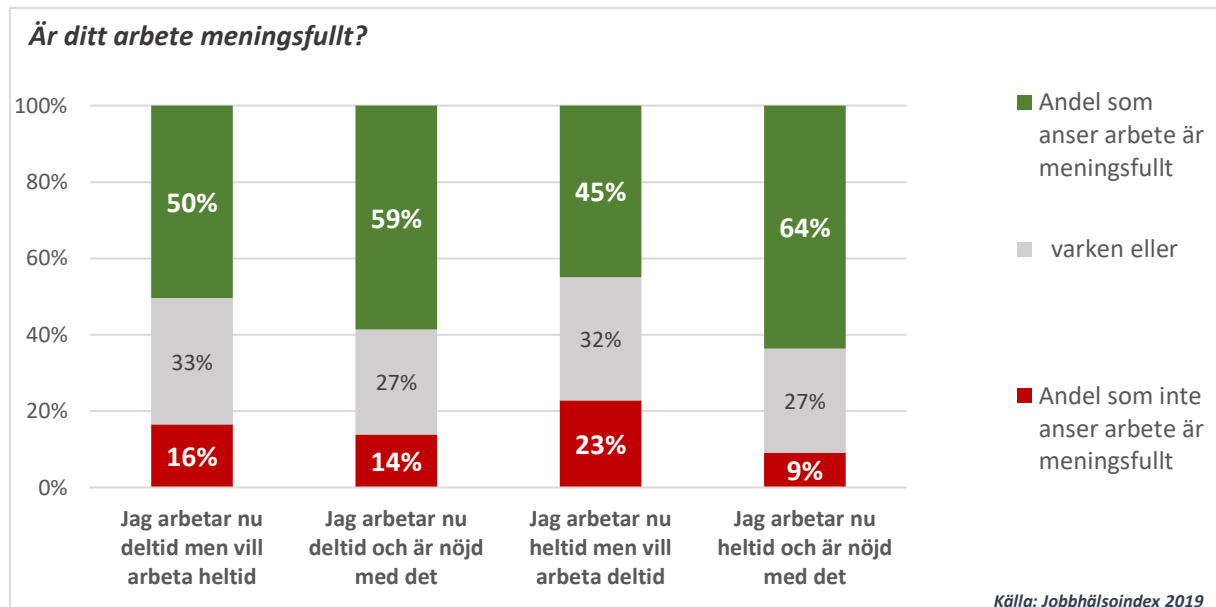


Diagram 9. Andel som anser att arbetet är meningsfullt (grön del) respektive INTE meningsfullt (röd del) uppdelat på om och i så fall på vilket sätt man vill förändra sin arbetstid.

Av diagrammet framgår att 45 procent av de som nu arbetar heltid men vill arbeta deltid anser att arbetet är meningsfullt. Motsvarande andel bland de som arbetar heltid och är nöjda med det är 64 procent.

Diagrammet visar också att 9 procent av de som är nöjda med att arbeta heltid anser att arbetet inte är meningsfullt medan motsvarande andel bland de som vill gå ner från hel- till deltid är hela 23 procent.

En orsak till önskan om tidig pension kan vara att man inte ser betydelsen av vad man gör på jobbet

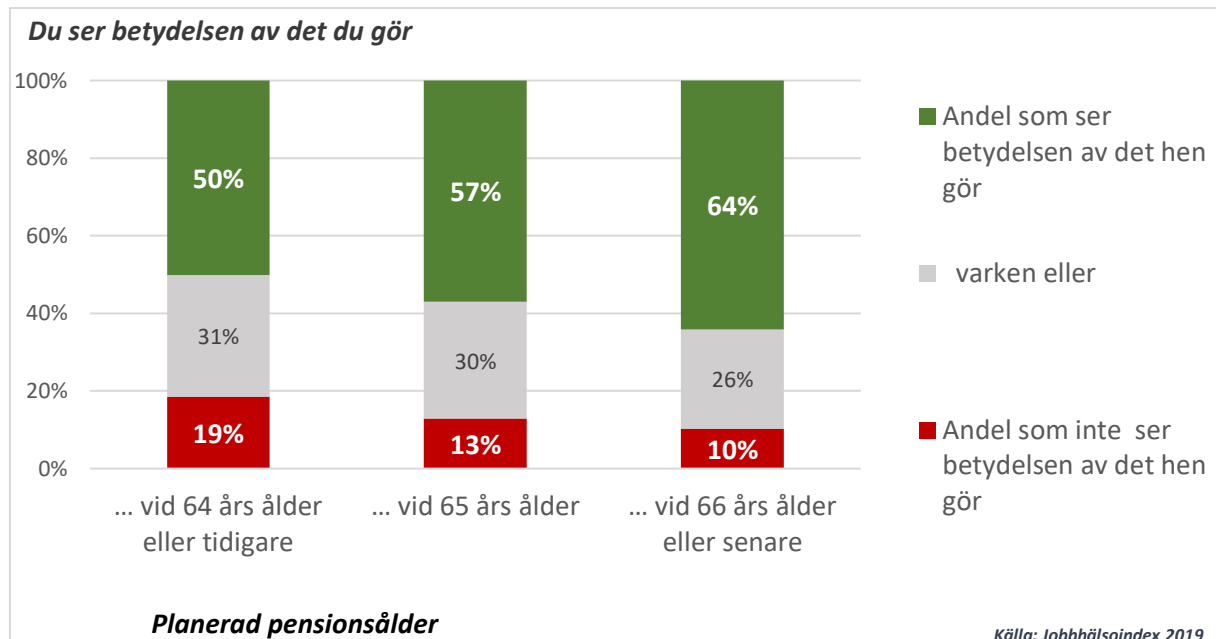


Diagram 10. Andel som uppger att man ser betydelsen av vad man gör på jobbet (grön del) respektive INTE ser betydelsen (röd del) uppdelat på vid vilken ålder man avser att gå i pension

Av diagrammet framgår att 50 procent av de som avser gå i pension vid 64 års ålder eller tidigare uppger att de ser betydelsen av vad de gör på jobbet. Motsvarande andel bland de som tänker vänta med pensioneringen till 66 års ålder eller senare är 64 procent.

Försäljare och montörer har svårt att se det meningsfulla i arbetet

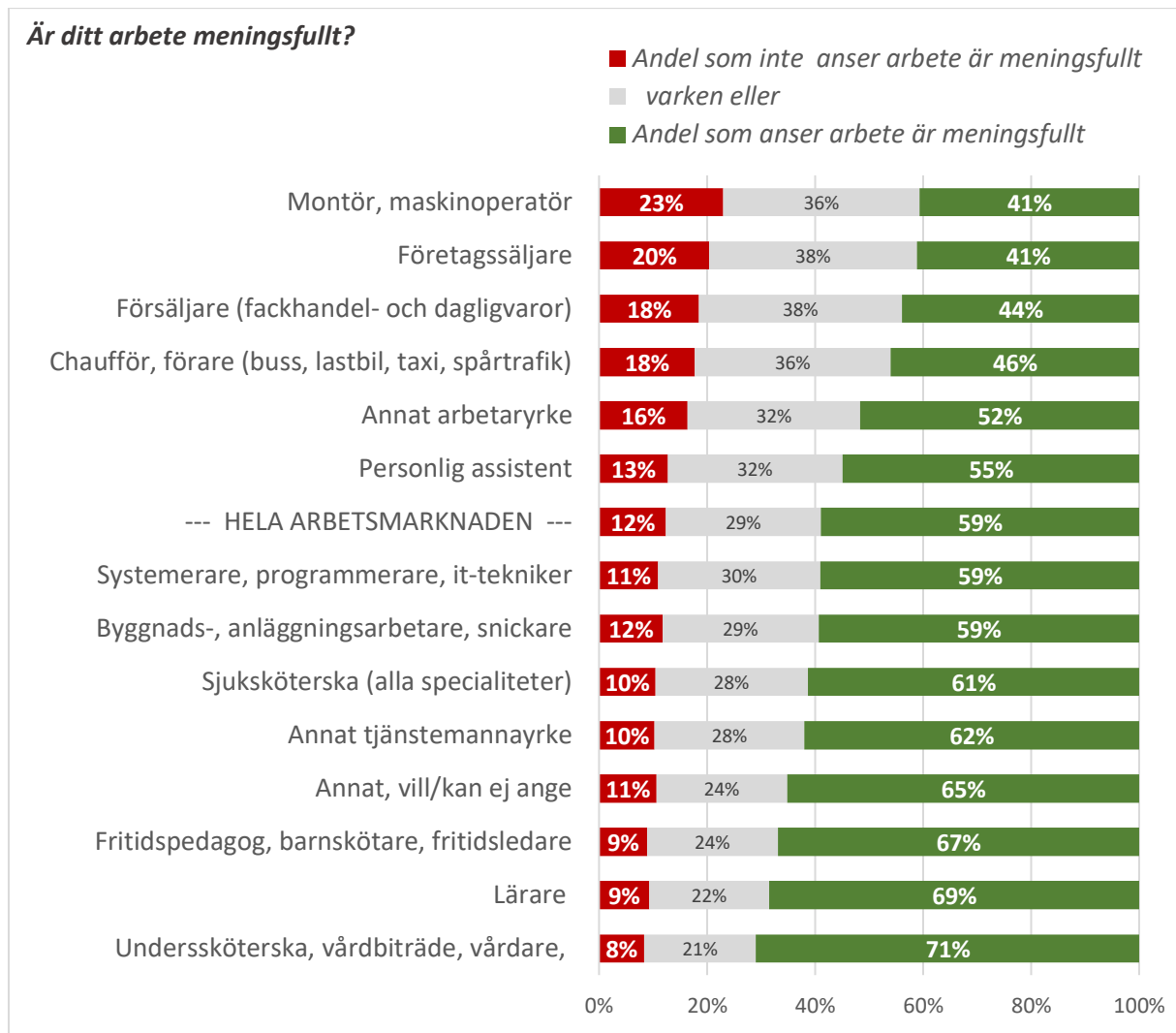


Diagram 11. Andelen anställda i de elva vanligaste yrkena som anser att arbetet är meningsfullt (grön del) eller inte meningsfullt (röd del) sorterade efter hur stor andel inom respektive yrke som anser att arbetet inte är meningsfullt.

Av diagrammet framgår att 23 procent av montörer och maskinoperatörer anser att arbetet inte är meningsfullt. Motsvarande andel bland undersköterskor, vårdbiträden och vårdare är bara 8 procent.

Diagrammet visar också att av montörer och maskinoperatörer är det bara 41 procent som anser att arbetet är meningsfullt medan motsvarande andel bland undersköterskor, vårdbiträden och vårdare är hela 71 procent.

Det bör dock noteras att det bara är de 11 vanligaste yrkena som redovisas – samtliga övriga återfinns inom kategorierna "Annat arbetaryrke", "Annat tjänstemannayrke" eller "Annat, vill/kan ej uppge".