

# Feelgoods Jobbhälsorapport 2021: Det friska arbetslivet



Tio års analys av hälso-, arbetsmiljö- och  
livsstilsundersökningar

Februari 2022

*feelgood*



## Innehåll

Det friska arbetslivet	3
Feelgoods Jobbhälsorapport som kunskapsbank	3
Unika data visar utveckling och samband	4
Kort sammanfattning	5
De flesta är tillfreds med tillvaron	6
Arbete och hälsa påverkar hela livet	7
Stabil och jämnt fördelad hälsa	8
De allra flesta ser mening och trivsel i arbetet	10
Friskfaktorer i arbetet ger ett bra skydd	12
Svårt att ändra vanor och livsstil	15
Hög upprepad frånvaro bland yngre	17
Psykisk ohälsa bland unga syns inte i arbetslivet	18
Specialisternas kommentarer	20
Frågor och svar till arbetsgivare	22
Volvo Cars	22
SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB	23



## Det friska arbetslivet

Det finns många berättelser om det svenska arbetslivet. Ofta beskrivs ett arbetsliv i snabb förändring med allt tuffare villkor. Det är lätt att fångas av bilder av brister och problem, och förändring är förstås ofta mer spännande än motsatsen. Bilden i denna rapport är en annan. Här finns brister och utmaningar men det som dominerar är faktiskt bilden av ett stabilt friskt arbetsliv. Vi springer inte ständigt snabbare i ekkorrhjulet, de allra flesta trivs med både livet och arbetet. Tio år av företagshälsa, så som den kan beskrivas med hjälp av Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU), är tio stabila år av ett arbetsliv där det finns mycket att glädjas åt. Det är inte en bild av hela arbetslivet men det är en bild av helt vanliga svenska arbetsplatser.

Det framgår också tydliga behov av förbättring och fortsatta insatser – siffror vi inte bör nöja oss med. Hur ser vi till exempel till att ännu fler kan vara tillfreds med sin tillvaro? Rapporten belyser viktiga samband och friskfaktorer. Ett genomgående samband är att ett välmående i privatlivet är starkt korrelerat med ett välmående på jobbet.

### Feelgoods Jobbhälsorapport som kunskapsbank

Med Jobbhälsorapporten publicerar Feelgood en årlig insiktsrapport om hur arbetsmiljön ser ut i landet. Med statistik och intervjuer med experter på Feelgood, fördjupar vi oss i såväl det aktuella läget som trender över tid.

- Vi på Feelgood vet att en bra arbetssituation är ett starkt skydd mot ohälsa. Friska organisationer ger friska medarbetare, och där människor mår bra ökar produktiviteten och lönsamheten. För att dra slutsatser om vad som krävs för att skapa friskare organisationer behöver vi veta hur det ser ut på riktigt i arbetslivet. Med en så stor mängd statistik som vi har, kan vi ge insikter istället för att gissa eller bygga vidare på myter om hälsa och arbetsmiljö. Vi ser Jobbhälsorapporten som en viktig kunskapsbank för arbetsgivare, beslutsfattare och alla som är intresserade av och arbetar med frågor om hälsa och arbetsmiljö, säger Joachim Morath, vd Feelgood.

### Unika data visar utveckling och samband

Statistiken i denna rapport bygger på Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU), som är ett strategiskt hälsoinstrument för kartläggning av arbetsplatser, både på individnivå och för organisationen. Det mångåriga arbetet med HALU har gett Feelgood unika möjligheter att både här och nu samt över tid beskriva läget på de arbetsplatser som ingår i undersökningen. I årets jobbhälsorapport gör vi just det. Mot bakgrund av utvecklingen de senaste tio åren ges en bred beskrivning av läget på arbetsmarknaden.

Varje år svarar runt 20 000 personer på de ca 140 enkätfrågorna i HALU. Det är ett brett urval av människor från olika yrken och branscher. Det är inte en representativ bild av hela det svenska arbetslivet men det är en representativ bild av typiska svenska arbetsplatser med företagshälsa.

Sammansättningen av dem som svarar är stabil vilket skapar en god grund för jämförelser över tid.

Det finns en övervikt av män i undersökningen och för kvinnor är det en slagsida åt tjänstemannayrken, detta är bra att tänka på vid jämförelser av dessa grupper. Alla åldrar är representerade men med en viss tyngdpunkt på personer mellan 40–55 år.

HALU handlar om att ta ett helhetsgrepp för att kunna analysera sambandet mellan hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Frågorna täcker faktorer på arbetsplatsen, den egna hälsan, livsstilen och synen på tillvaron mer generellt. Det ger förutsättningar för en bred beskrivning av både läget i dag och utvecklingen över tid.

Tabell 1. Fördelning av svarande i Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning, 2020

	Yrkesarbetare	Tjänsteman	Totalt
<b>Kvinnor</b>	831	3 720	4 551
<b>Män</b>	6 026	6 014	12 040
<b>Totalt</b>	6 857	9 734	16 591



## Kort sammanfattning

Feelgoods Jobbhälsorapport 2021 visar att de allra flesta mår bra. De är tillfreds med tillvaron, trivs med sitt arbete och upplever att de har god hälsa. Den bilden har varit helt stabil de senaste tio åren. Mycket blir också bättre med åren, ju äldre du blir.

I HALU ställs frågor om hela livet, inte bara arbetet. En grundläggande fråga är om man känner sig tillfreds med tillvaron. Svartalternativen är "ofta", "ibland", "sällan" och "aldrig". De senaste tio åren har svaren varit remarkabelt stabila. Det är sju av tio som svarat ofta och drygt två av tio som svarat ibland. Mindre än en tiondel har valt något av de två mer negativa svartalternativen. Samtidigt, tre av tio känner inte att de kan svara "ofta". Det tycker inte vi är tillräckligt bra.

Att inte vara tillfreds med tillvaron är nära kopplat till arbete och hälsa. Det är glädjande nog få som inte trivs med sitt arbete men den lilla gruppen är i mycket lägre grad tillfreds med tillvaron i stort. Även hur man upplever den egna hälsan hänger tydligt ihop med upplevelsen av livet i övrigt.

Den upplevda hälsan är stabil över tid och jämnt fördelad över yrken, branscher och åldrar. Drygt sju av tio beskriver sin hälsa som bra eller mycket bra. Det finns en försvagning med några procentenheter över tid men det är ingen stor förändring.

Feelgood har i tidigare jobbhälsorapporter beskrivit hur en bra arbetssituation är ett starkt skydd mot ohälsa. Det som visat sig vara avgörande friskfaktorer handlar om chefskap, arbetsklimat och utrymme för balans samt återhämtning. Som när det gäller mycket annat är friskfaktorerna stabila. Det finns faktiskt till och med en svag uppgång under pandemiåret 2020.

Ju fler friskfaktorer en person har desto lägre är risken för många negativa utfall. Det sänker dramatiskt risken för både sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Arbetet som skyddsfaktor framgår också av att ju fler friskfaktorer desto större tillfredsställelse med tillvaron som helhet.

I undersökningen ställs flera frågor kring de egna levnadsvanorna och hur man ser på dessa. Missnöjet är betydande, främst när det gäller fysisk aktivitet och matvanor. Många svarar att de har för avsikt att ändra sina vanor. Däremot tycks resultaten utebli. Vanorna är, precis som mycket annat, närmast helt oförändrade över tid.

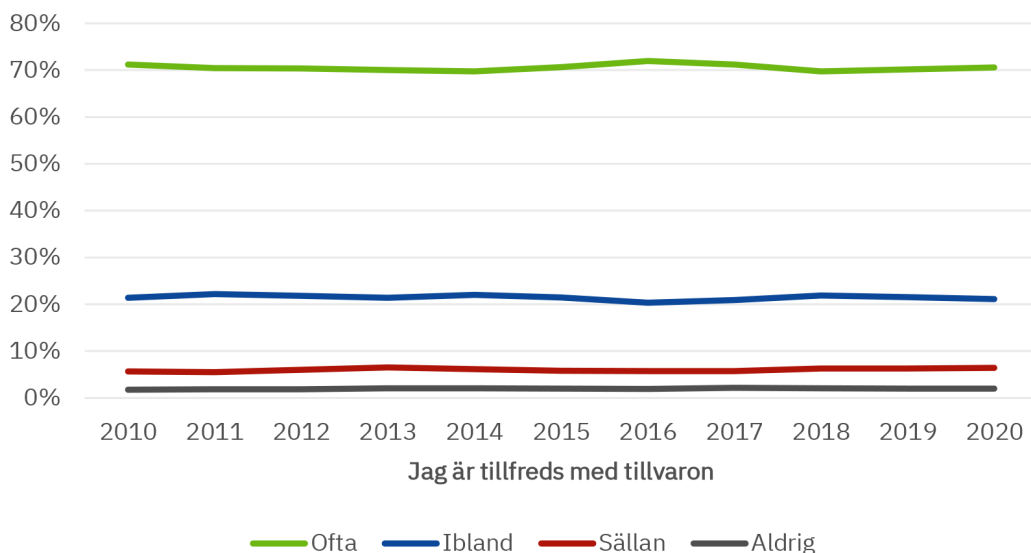
En mer slående skillnad mellan olika grupper i undersökningen är att upprepad sjukfrånvaro är dramatiskt mycket vanligare bland yngre än äldre. Årets rapport innehåller en fördjupning kring hur personer i olika åldersgrupper ser på sitt arbete och sina arbetsförhållanden. Det finns generationsskillnader när det gäller arbetsförhållanden av olika slag men inget som uppenbart kan förklara skillnaderna i frånvaro.



## De flesta är tillfreds med tillvaron

I HALU ställs frågor om hela livet, inte bara arbetet. En grundläggande fråga är om man känner sig tillfreds med tillvaron. Svartalternativen är ”ofta”, ”ibland”, ”sällan” och ”aldrig”. Det är sju av tio som svarat ofta och drygt två av tio som svarat ibland. Det är mindre än en tiondel som valt något av de två mer negativa svartalternativen.

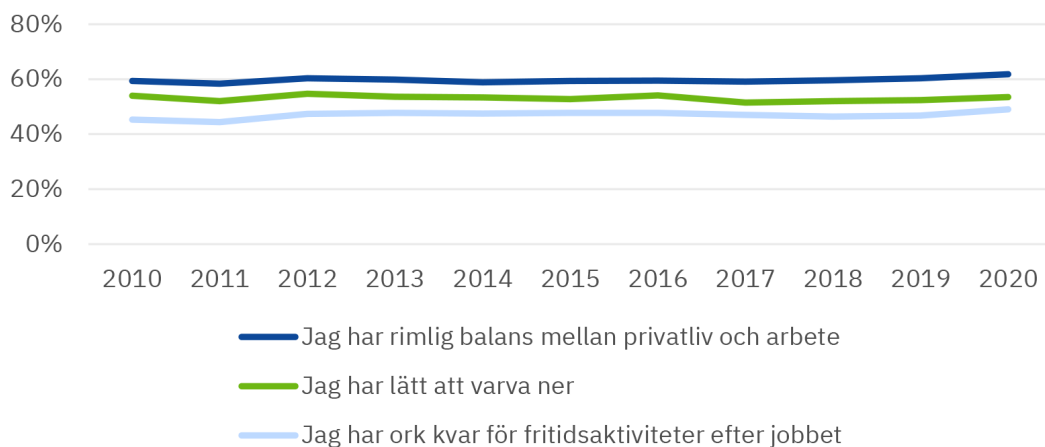
Diagram 1. Svar på påståendet ”Jag är tillfreds med tillvaron”, 2010–2020



Det är förstås svårt att värdera exakt hur olika svartalternativ ska tolkas och hur bra det är att sju av tio svarar ”ofta”. Det är dock slående hur stabil bilden är och att mycket få väljer de mest negativa alternativen.

Det finns också frågor kring balans mellan privatliv och arbete. Vi möts ofta av bilden att ekorrhjulet snurrar allt snabbare och att arbetet tränger ut andra värden i livet. I HALU finns inga sådana tecken, även när det gäller livsbalans är svaren stabila över tid. Det tycks inte ha skett några förändringar de senaste tio åren. Diagrammet nedan visar hur stor andel som har svarat ”ofta” på tre frågor kring balans mellan arbete och fritid.

Diagram 2. Andel som svarat ”ofta” på frågor om balans i livet, 2010–2020



Kurvorna är stabila men kanske kan det verka som låga tal, bara runt hälften har svarat ofta. Även här gäller dock att ”ofta” är det mest positiva svartalternativet och att det är få som valt något av de två negativa alternativen. Om andelen som svarat ”ibland” läggs till blir svarsandelen runt 90 procent.

## Arbete och hälsa påverkar hela livet

Trots att många lever väl finns det en mindre grupp som inte gör det. Det finns en mindre grupp i HALU som i många dimensioner ger en negativ bild när det gäller många delar av livet. Det finns en nära koppling mellan arbetet och livet som helhet. Att inte trivas med sitt arbete eller att uppleva dålig hälsa hänger nära ihop med negativa svar på påståendet ”Jag är tillfreds med tillvaron”.

Det är glädjande nog få som inte trivs med sitt arbete men den lilla gruppen är i mycket lägre grad tillfreds med tillvaron i stort. Bland de 375 personer som svarat att de bara sällan trivs med sitt arbete är det endast 27 procent som ofta är tillfreds med tillvaron, detta kan jämföras med 83 procent bland de 12 743 personer som ofta trivs på sitt arbete.

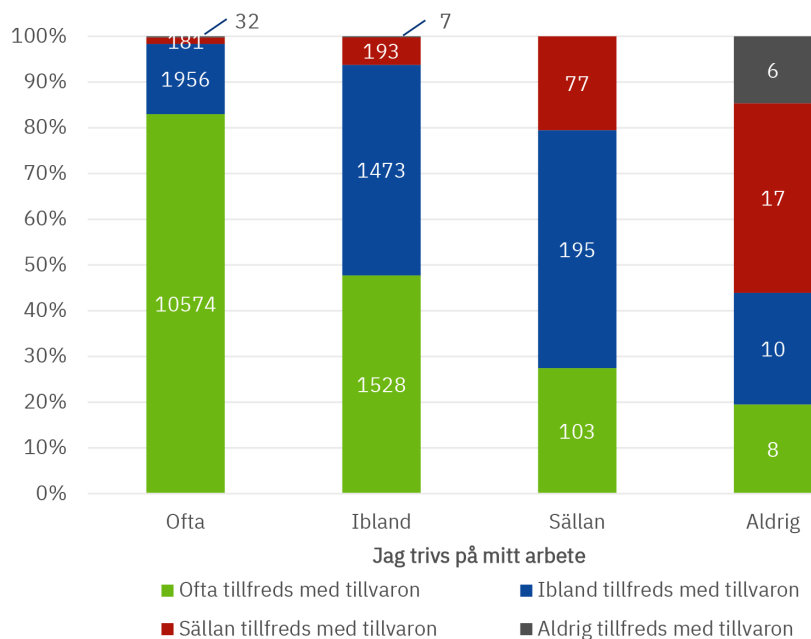


Diagram 3. Att vara tillfreds med tillvaron, fördelat på hur jag trivs på mitt arbete

Andelen som ofta trivs på sitt arbete ligger något över men nära de nivåer som brukar ges av SCB:s arbetsmiljöundersökningar när frågan ställs om man är nöjd med sitt arbete.

Även hur man upplever den egna hälsan hänger ihop med upplevelsen av livet i övrigt. Det finns en mycket tydlig koppling mellan synen på den egna tillvaron och den självskattade hälsan. Det räcker med att beskriva den egna hälsan som ”varken bra eller dålig” för att andelen som ofta är tillfreds med tillvaron ska sjunka från 94 till 52 procent jämfört med dem som skattar sin hälsa som ”mycket bra”.

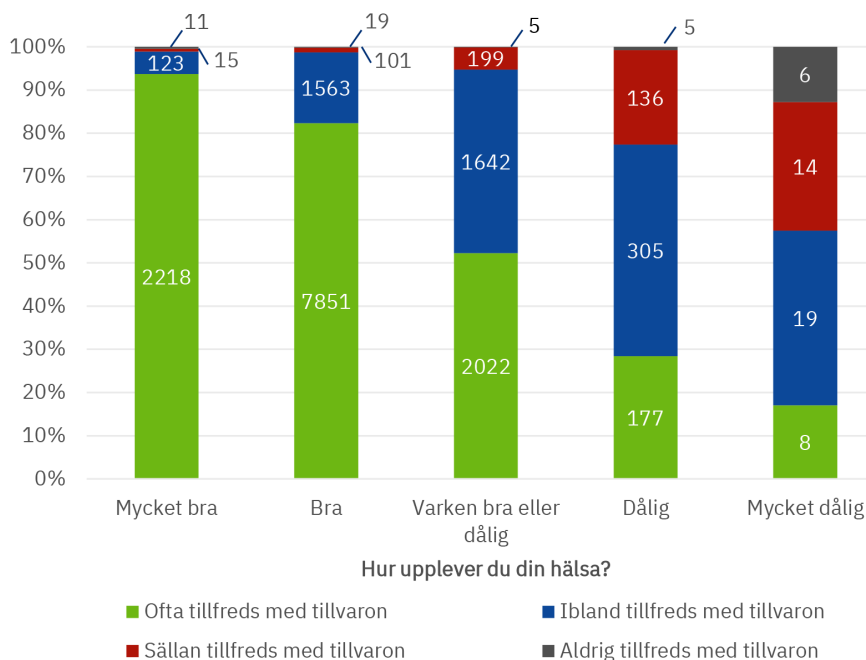


Diagram 4. Att vara tillfreds med tillvaron, fördelat på självskattad hälsa

Arbete och hälsa är nära förknippade på många sätt. De skapar också tillsammans en viktig grund för att trivas med livet i stort. De två följande avsnitten beskriver därför lite mer i detalj hur de som svarat på HALU upplever sin hälsa och sina arbetsplatser.

## Stabil och jämnt fördelad hälsa

Undersökningen innehåller en stor mängd frågor kopplade till den egna hälsan. Det är i huvudsak självskattningar där den som svarar får beskriva hur man ser på den egna hälsan och ta ställning till hur ofta man upplever olika sorters hälsobesvär.

Det mesta som mäts i HALU uppvisar en betydande stabilitet över de tio år som speglas i rapporten. Det gäller även hälsan. Drygt sju av tio beskriver sin hälsa som bra eller mycket bra. Det finns en försvagning med några procentenheter över tid men det är ingen stor förändring. Det är främst andelen som svarar ”varken bra eller dålig” som växt något på bekostnad av andelen som svarar ”mycket bra”.

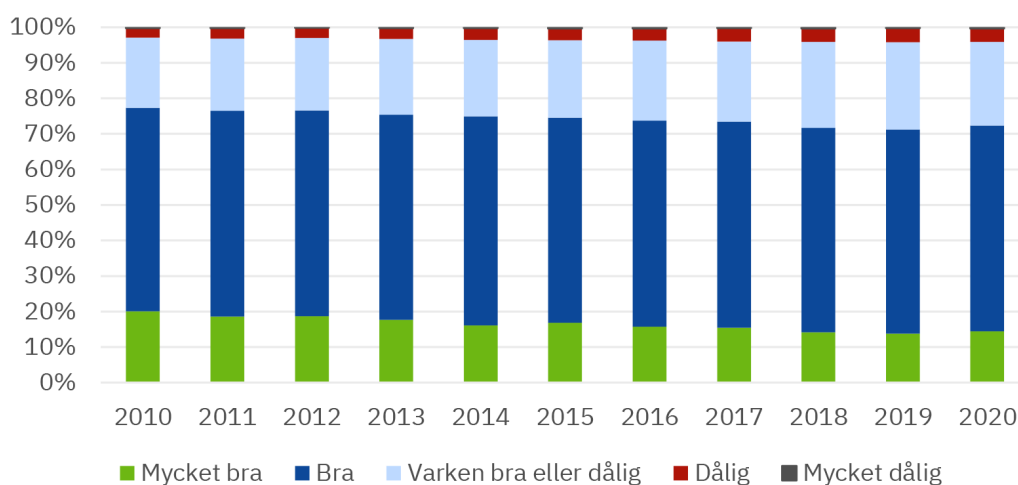
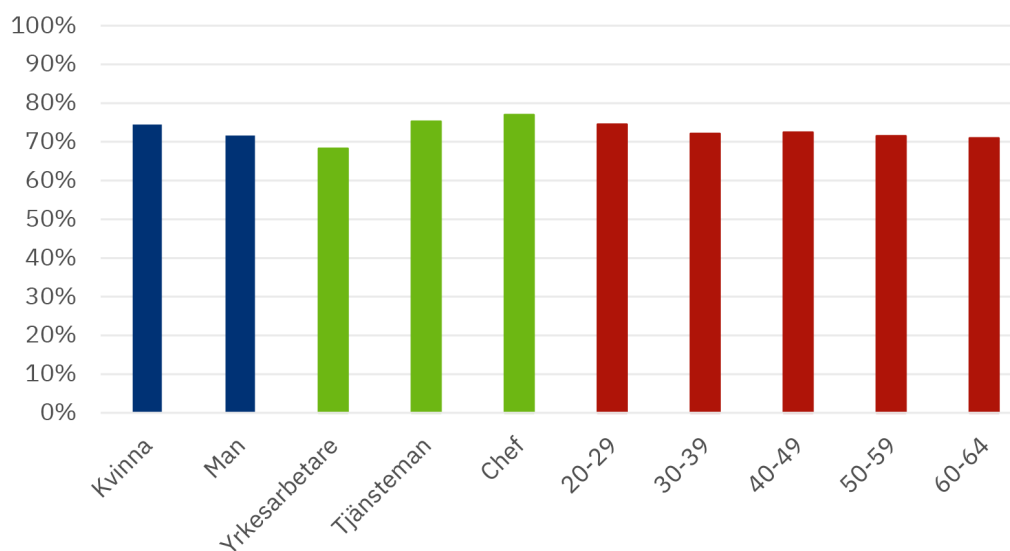


Diagram 5. Självskattad hälsa, 2010–2020

Den självskattade hälsan är påtagligt jämnt fördelad och i alla grupper som jämförs är det runt sju av tio som svarar att de har mycket bra eller bra hälsa. Yrkesarbetare ligger något lägre än tjänstemän och den yngsta gruppen aningen högre än de äldre men det är små skillnader. Skillnaderna mellan könen beror främst på att kvinnor i högre utsträckning än männen återfinns i tjänstemannagruppern.

Diagram 6. Andel med mycket bra eller bra hälsa, per grupp



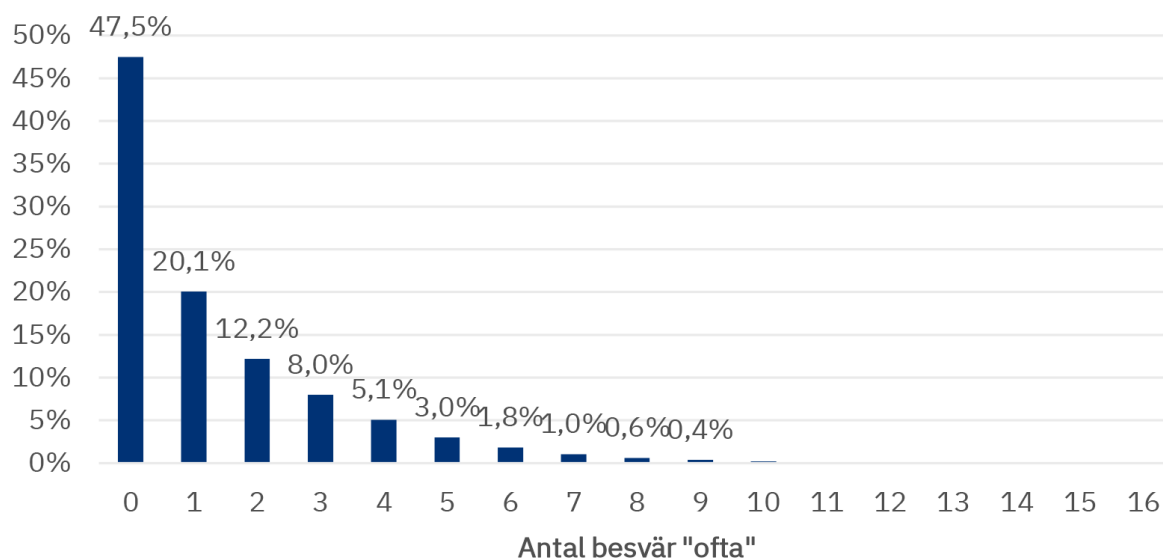


Att det är drygt sju av tio som upplever att de har mycket bra eller bra hälsa överensstämmer väl med Folkhälsomyndighetens undersökningar av hela befolkningen 16–84 år. Ålderskillnaden är något större i hela befolkningen än i HALU-gruppen, detta kan till viss del bero på att personer med mycket dålig hälsa successivt lämnar arbetslivet.

Självskattad hälsa är ett subjektivt mått. Det är inte alls säkert att två personer med exakt samma sjukdom och symtom bedömer sin hälsa på samma sätt. I HALU ställs också mer direkta frågor om hur ofta man upplever olika sorters fysiska och psykiska besvär – allt ifrån huvud- eller magvärk till nedstämdhet och ångest. Det ger en kompletterande bild av hur de som ingår i undersökningen mår.

Det klart vanligaste besväret är att känna sig trött och därefter följer olika problem med muskler och leder. Knappt hälften upplever inget av de 16 besvären "ofta". Två av tio har tre eller fler besvär som de ofta upplever.

Diagram 7. Antal ofta upplevda hälsobesvär



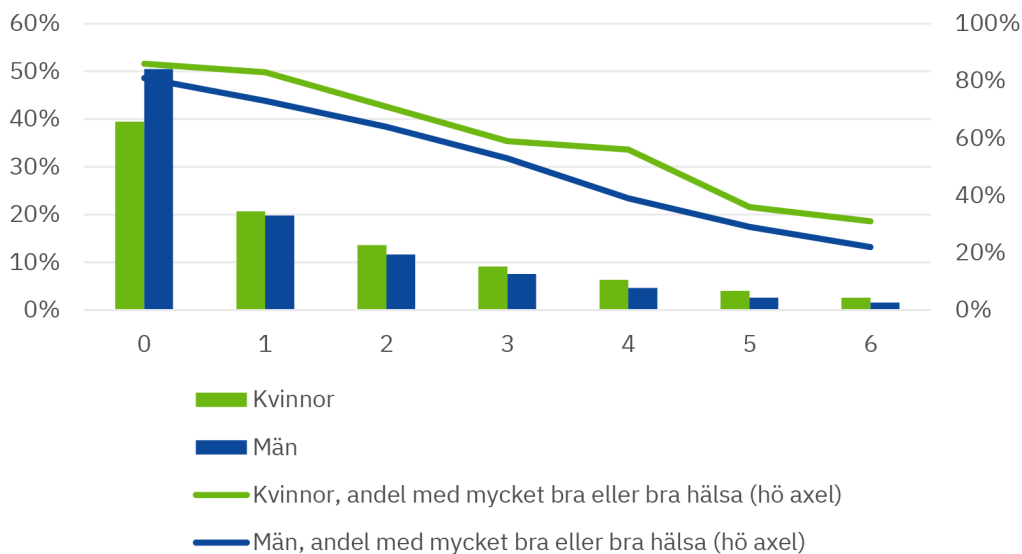
På gruppnivå är det främst sorten av besvär som skiljer sig åt något. Tjänstemän har oftare psykiska besvär än yrkesarbetare medan det omvända gäller för muskuloskeletala besvär. Det senare är också de besvär som klart tydligast ökar med stigande ålder, i övrigt är ålderskillnaderna relativt små – precis som när det gäller den självupplevda hälsan.

Den tydligaste skillnaden på gruppnivå är att kvinnor upplever betydligt fler besvär än män.\* Detta är allra tydligast när det gäller besvär i nacke/skuldror, trötthet, stressrelaterade besvär och huvudvärk. Det enda besvär som är vanligast hos män är snarkning.

Att kvinnor har påtagligt fler hälsobesvär kan verka underligt med tanke på att könsskillnaden när det gäller upplevd hälsa snarast var till kvinnornas förmån. Detta förklaras dock av att kvinnor generellt skattar sin hälsa som bättre vid ett givet antal besvär. Diagrammet nedan visar den självupplevda hälsan för grupper med samma antal besvär, uppdelat på kvinnor och män. Även om det är två olika sätt att mäta hälsa finns det, som framgår av diagrammet, en nära koppling mellan antal besvär och den självupplevda hälsan.

\* Jämförelsen gäller bara tjänstemän för att undvika att skillnaderna drivs av yrkesgrupp.

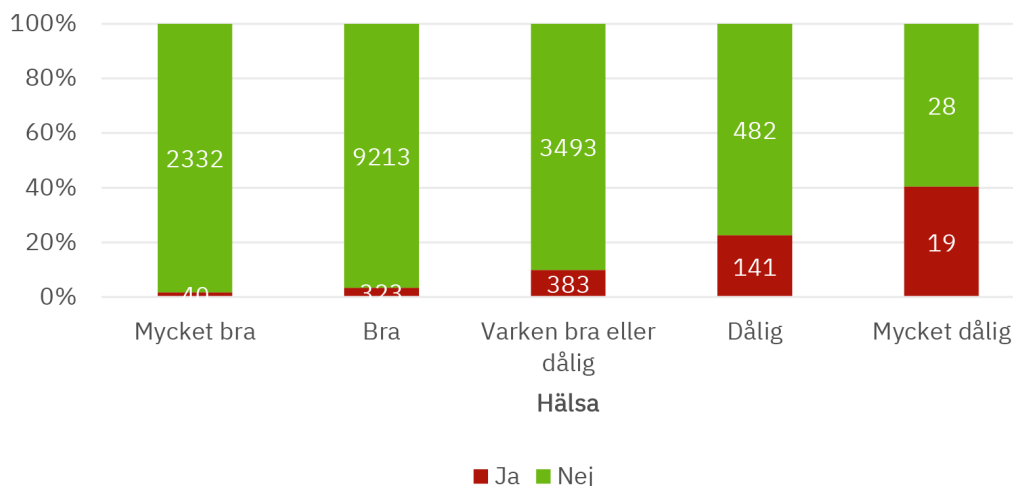
Diagram 8. Upplevd hälsa utifrån antal upplevda hälsobesvär, kvinnor och män



Att ofta lida av olika sorters besvär är vanligt. Och även med betydande besvär är det många som beskriver sin hälsa som bra. Det är värt att notera att av gruppen som svarat att de lever med en kronisk sjukdom är det fortfarande nästan sex av tio som beskriver sin hälsa som mycket bra eller bra.

Föga förvånande finns det samtidigt en stark koppling mellan sjukfrånvaro och synen på den egna hälsan. Att under året ha varit frånvarande från arbetet sex eller fler gånger är åtta gånger vanligare i gruppen med dålig/mycket dålig hälsa jämfört med i gruppen bra/mycket bra hälsa.

Diagram 9. Har varit sjukfrånvarande sex eller fler gånger under året, fördelat på självupplevd hälsa



## De allra flesta ser mening och trivsel i arbetet

Att trivas med sitt arbete är viktigt för att trivas med livet. Att ha en bra arbetssituation är också hälsofrämjande. HALU ger möjlighet till en rik beskrivning av hur de som svarar ser på sin arbetssituation och sin arbetsplats.

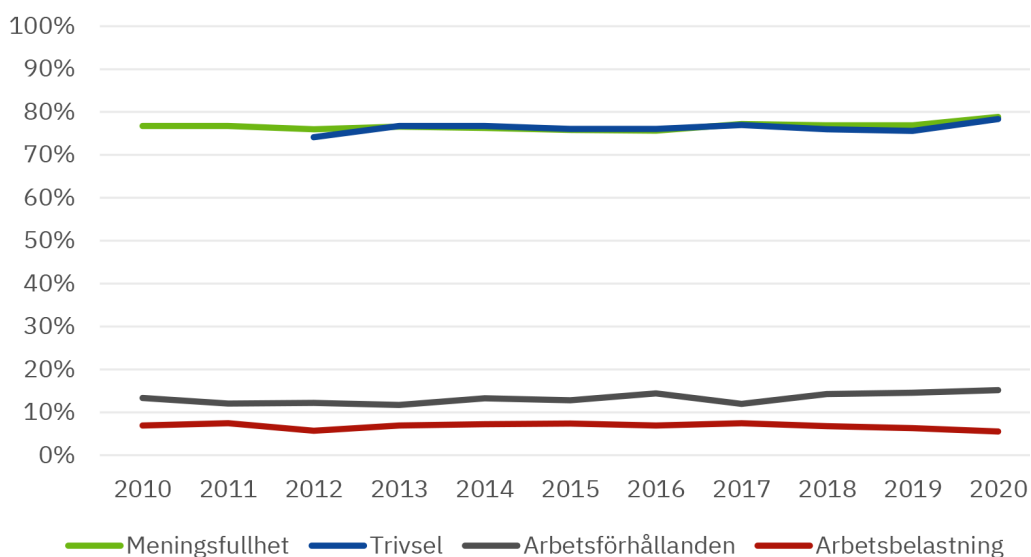
Arbetssituationen kan delas upp i fyra områden:

1. Meningsfullhet, delaktighet och påverkan
2. Trivsel, gemenskap och stöd
3. Arbetsbelastning i form av stress, krav och otillräcklighet
4. Arbetsförhållanden som beskriver fysiska och andra risker

Inom varje område finns det mellan sex och nio frågor. Diagrammet nedan beskriver hur många som svarat ”ofta” på mer än hälften av frågorna inom varje område. När det gäller meningsfullhet och trivsel är frågorna positivt formulerade, så en hög andel är bra, medan det för arbetsbelastning och arbetsförhållanden är önskvärt att sällan eller aldrig instämma i de påståenden som finns.

Det är uppenbart att de allra flesta i stor utsträckning upplever sin arbetssituation som positiv. Hela åtta av tio upplever i hög utsträckning både meningsfullhet och trivsel i sitt arbete. Det är bara runt en av tio som beskriver en påtagligt negativ arbetsbelastning eller riskfyllda arbetsförhållanden. Bilden är också oförändrad över tid. Det syns möjligen en svag positiv förändring under pandemiåret 2020.

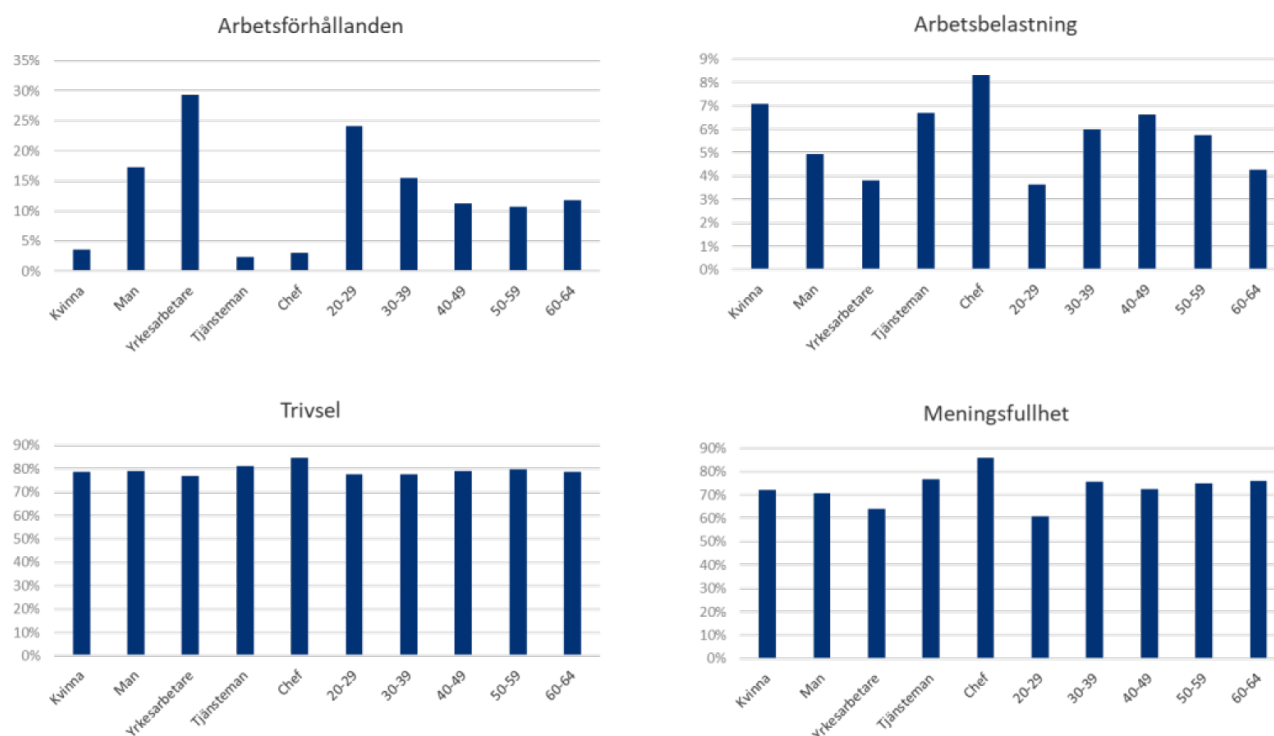
Diagram 10. Arbetssituation utifrån fyra områden, andel av svarande som upplever meningsfullhet och trivsel (positiva, dvs bra med hög andel) samt negativ arbetsbelastning och riskfyllda arbetsförhållanden (negativa, dvs bra med låg andel), 2010–2020



Det är stora skillnader mellan områdena när det gäller jämförelse mellan olika grupper. Glädjande nog finns i princip inga skillnader alls inom området *trivsel, gemenskap och stöd*, där ligger alla grupper stabilt runt 80 procent. För *meningsfullhet, delaktighet och påverkan* finns vissa skillnader, främst en tydlig gradient mellan yrkesarbetare, tjänsteman och chef. Den allra yngsta gruppen ligger också något lägre än de andra åldersgrupperna.

De stora skillnaderna finns inom *arbetsbelastning* och *arbetsförhållanden*. Det är avsevärt vanligare att ha en stressig och kravfylld arbetssituation om du är tjänsteman jämfört med yrkesarbetare och än mer så om du är chef. Det är den negativa sidan av myntet jämfört med samma gruppens värden för *meningsfullhet, delaktighet och påverkan*. En högre arbetsbelastning syns också i medelåldern jämfört med yngre och äldre åldersgrupper. Detta matchar väl att samma mönster också finns när det gäller stressrelaterade besvär. De allra största skillnaderna finns när det gäller tunga och riskfyllda fysiska arbetsförhållanden. Detta är dramatiskt vanligare hos yrkesarbetare än hos tjänstemän och chefer, det är också vanligare i de yngsta åldersgrupperna. När det gäller könsskillnader drivs de främst av obalansen mellan könen när det gäller andelen yrkesarbetare respektive tjänstemän.

Diagram 11. Arbetsituation utifrån fyra områden, andel av svarande som upplever meningsfullhet och trivsel (positiva, dvs bra med hög andel) samt negativ arbetsbelastning och riskfyllda arbetsförhållanden (negativa, dvs bra med låg andel), per grupp, 2020



## Friskfaktorer i arbetet ger ett bra skydd

Människor som mår bra, jobbar bra. Och människor som trivs i sitt arbete mår bättre. Att systematiskt och förebyggande arbeta med arbetsmiljö och hälsa leder till förbättrad produktivitet och sänkta kostnader. Allt fler organisationer ser en hållbar och hälsosam arbetsmiljö med friska medarbetare som en central del av sin verksamhetsstrategi. Feelgood delar varje år ut pris till *Sveriges friskaste företag* och bedömer då just de faktorer som visat sig vara avgörande friskfaktorer. Det handlar om chefskap, arbetsklimat och utrymme för balans samt återhämtning. Samma faktorer går också att beskriva med hjälp av HALU.

Feelgood har i tidigare jobbhälsorapporter beskrivit hur en bra arbetsituation är ett starkt skydd mot ohälsa. Senast i Feelgoods Jobbhälsorapport 2016 beskrevs betydelsen av de tre centrala friskfaktorerna *chefen, arbetsklimatet och medarbetarna* samt *balans och återhämtning*.\*

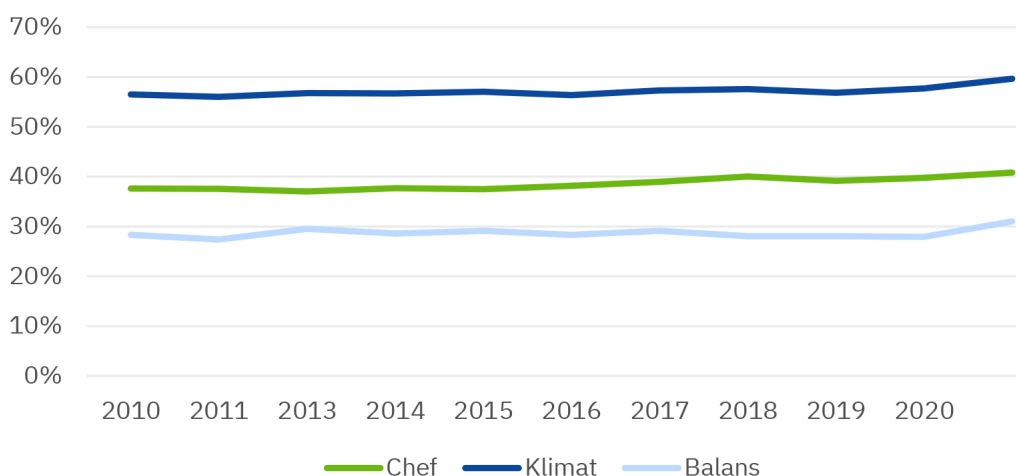
I denna rapport fördjupas den beskrivningen med en analys av utvecklingen över tid – hur har friskfaktorerna utvecklats de senaste tio åren? Värderingen av om en person har en friskfaktor i sitt arbete bygger på svaret på tre närliggande frågor relaterade till respektive friskfaktor.\*\* Kravet är relativt högt ställt i rapporten för att någon ska anses ha en friskfaktor, det krävs att en person svarat ”ofta” på alla tre frågorna för att en friskfaktor ska anses finnas.

\* Feelgoods Jobbhälsorapport 2016.

\*\* **Chefen:** ”Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef”, ”Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser”, ”Jag känner mig respekterad på min arbetsplats”. **Arbetsklimatet och medarbetarna:** ”Jag trivs på mitt arbete”, ”Samarbetet med arbetskamraterna är bra”, ”Om problem uppstår, har jag någon på arbetet att tala med”. **Balans och återhämtning:** ”Jag har bra balans mellan krav och resurser”, ”Jag har lätt att varva ner”, ”Jag har rimlig balans mellan privatliv och arbete”.

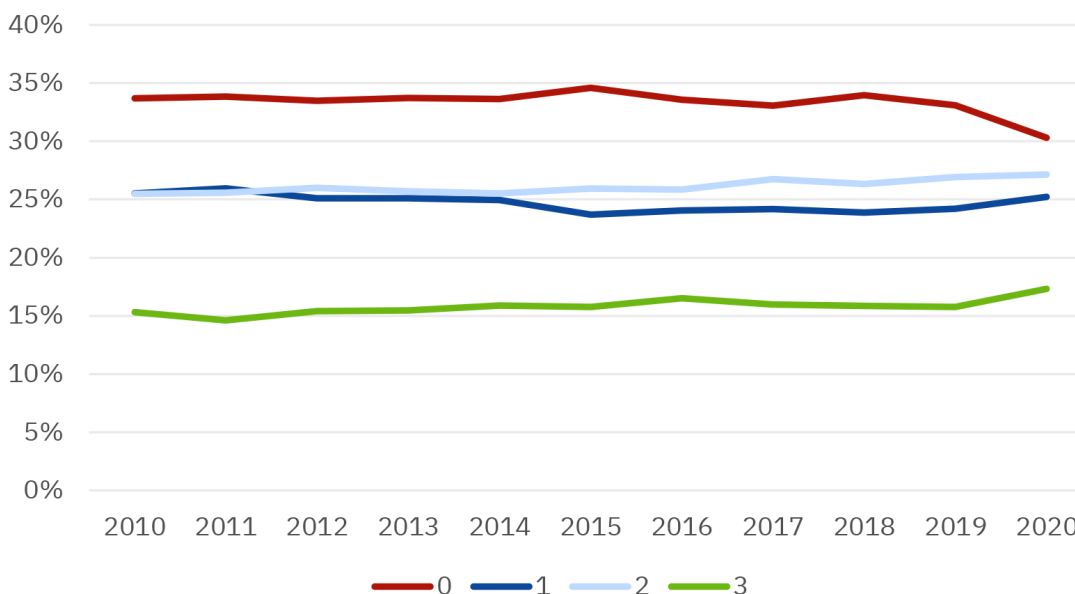
Som när det gäller mycket annat är friskfaktorerna stabila. Det finns faktiskt till och med en svag uppgång under pandemiåret 2020. Drygt hälften av alla når den höga gränsen när det gäller arbetsklimat medan nivån är något lägre för de två andra faktorerna.

Diagram 12. Andel som upplever olika friskfaktorer i arbetet, per friskfaktor, 2010–2020



På individnivå förstärks bilden av att friskfaktorerna är vanligt förekommande. Hela sju av tio har någon friskfaktor och 17 procent har alla tre. Andelen som helt saknar friskfaktor har tydligt fallit de senaste två åren.

Diagram 13. Andel som upplever olika friskfaktorer i arbetet, per antal upplevda faktorer, 2010–2020



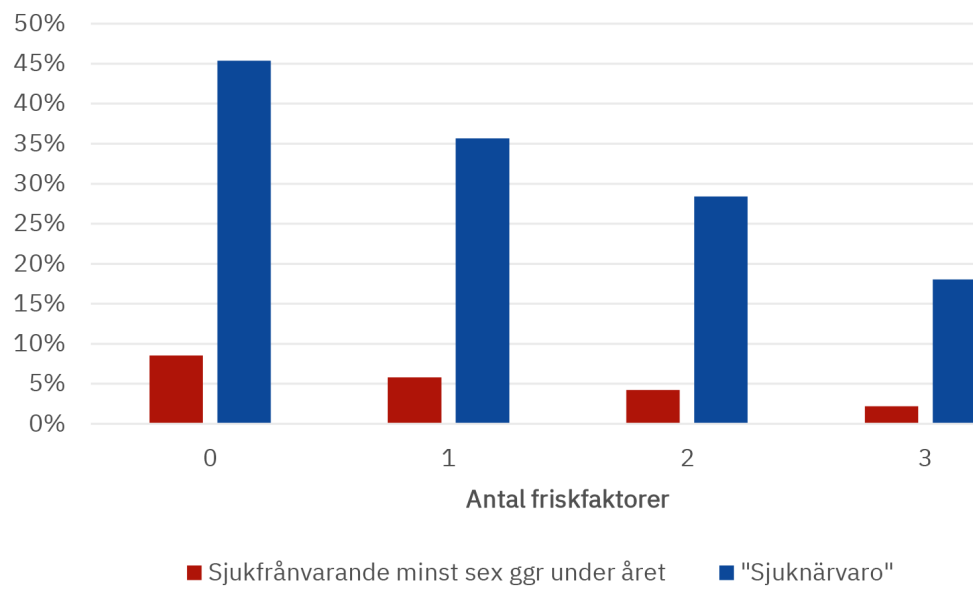
Det är påfallande små skillnader mellan olika grupper när det gäller antal friskfaktorer. Det tydligaste mönstret är att antal friskfaktorer man upplever ökar något med stigande ålder. Det finns också en viss tendens att chefer har fler friskfaktorer, detta gäller dock inte för andelen som har alla tre faktorerna.

Tabell 2. Andel som upplever olika friskfaktorer i arbetet, per antal upplevda faktorer och grupp, 2020

Antal friskfaktorer (chef/klimat/balans)				
	0	1	2	3
<b>Kvinna</b>	30%	26%	28%	16%
<b>Man</b>	30%	25%	27%	18%
<b>Yrkesarbetare</b>	32%	25%	25%	17%
<b>Tjänsteman</b>	28%	26%	29%	18%
<b>Chef</b>	26%	27%	31%	16%
<b>20–29 år</b>	33%	26%	28%	14%
<b>30–39 år</b>	33%	26%	27%	14%
<b>40–49 år</b>	30%	26%	27%	17%
<b>50–59 år</b>	28%	25%	27%	19%
<b>60–64 år</b>	29%	22%	27%	22%

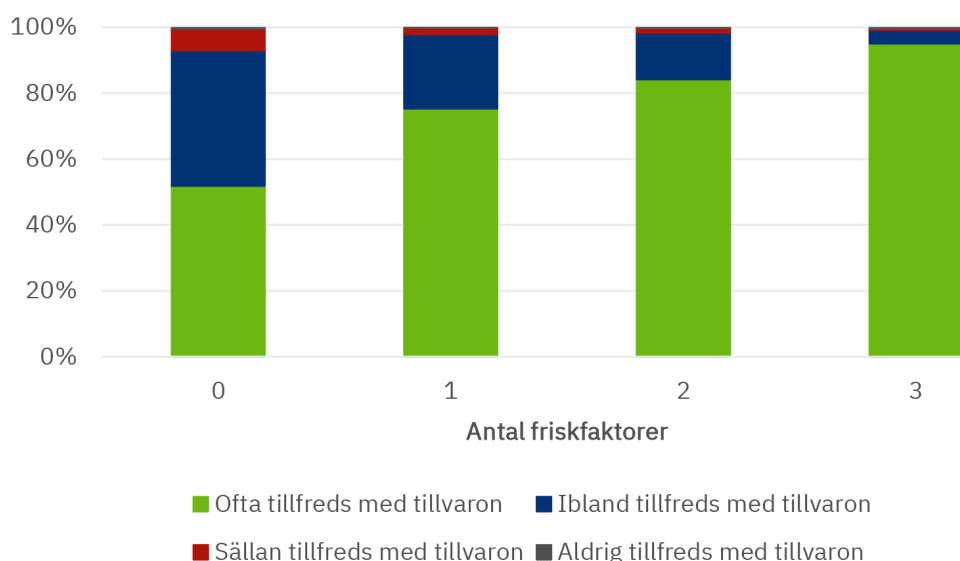
Ju fler friskfaktorer du har desto bättre skydd får du. Självklart kan även den som har en bra arbetssituation drabbas av sjukdom och andra händelser men det är tydligt att friskfaktorer i arbetet spelar roll. Det är faktiskt så att fler friskfaktorer inte bara är förknippat med en lägre risk för sjukfrånvaro, detsamma gäller för det som kan kallas sjuknärvaro – att någon gång under året ha gått till jobbet trots att man egentligen borde stannat hemma på grund av sjukdom. Risken för sjukfrånvaro minskar med 75 procent och för sjuknärvaro med 60 procent för den som har tre friskfaktorer jämfört med att inte ha någon.

Diagram 14. Sjukfrånvaro och sjuknärvaro, fördelat på antal upplevda friskfaktorer, 2020



Att trivas med sitt arbete spelar roll för att trivas med livet. På samma sätt skapar friskfaktorer i arbetet också effekter bortom arbetet. Ju fler friskfaktorer i arbetet desto mer tillfreds med tillvaron är man. Friska arbetsplatser är viktigt för ett friskt samhälle.

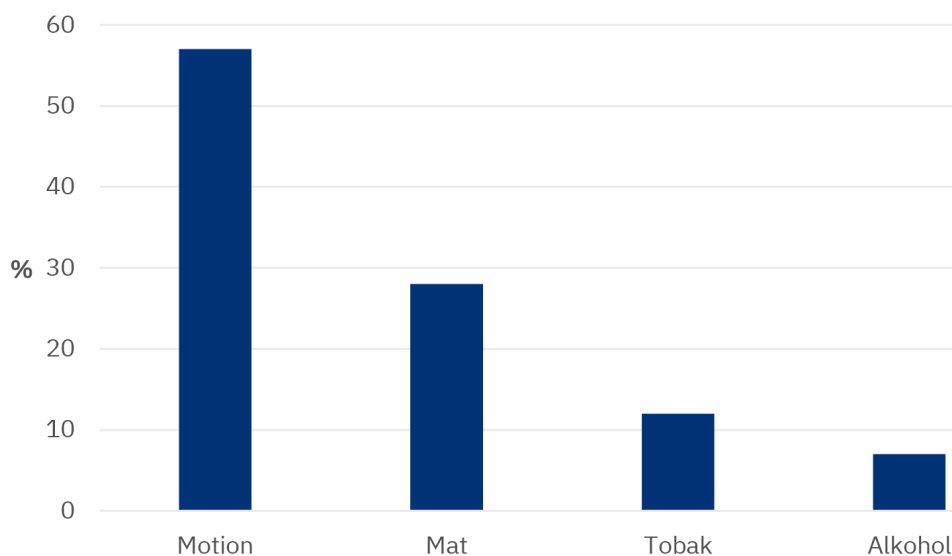
Diagram 15. Att vara tillfreds med tillvaron, fördelat på antal upplevda friskfaktorer, 2020



## Svårt att ändra vanor och livsstil

Det är långt ifrån bara arbetet som påverkar vår hälsa. Även om friska arbetsplatser är viktigt finns det mycket i våra liv som formar hur vi mår. Inte minst i en tid där fetma är en växande folksjukdom blir våra levnadsvanor en allt viktigare fråga. De påverkar vår hälsa och vårt allmänna välbefinnande men också våra förutsättningar i arbetet. Det finns därför ett helt avsnitt i HALU som handlar om livsstil. Det ställs frågor om matvanor, motion, tobaksbruk och alkoholkonsumtion. Utöver frågor om hur de egna vanorna ser ut får de som svarar också ta ställning till hur de ser på de egna vanorna, om de är nöjda eller har för avsikt att ändra dem. Resultaten är slående. Det finns en väldigt stark vilja att förändra den egna livsstilen. Men det är stor skillnad mellan olika vanor. Över hälften av alla vill förändra sina motionsvanor medan mindre än en tiondel har för avsikt att förändra sina alkoholvanor.

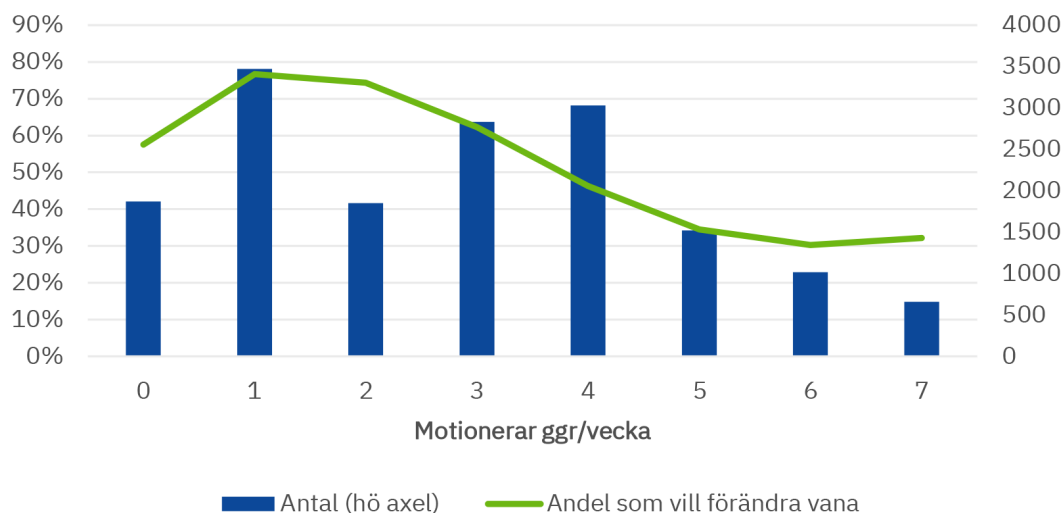
Diagram 16. Andel som svarar att de har för avsikt att förändra sina vanor, per vana, 2020



Viljan till förändring skiljer sig åt mellan olika vanor men beror också på hur de egna vanorna faktiskt ser ut. Det är bara 12 procent som vill förändra sina tobaksvanor men bland rökare är siffran 60 procent, det kan jämföras med snusarna där bara 20 procent har för avsikt att förändra sin vana. Det är få som vill förändra sina alkoholvanor men i den lilla grupp som svarar att de dricker alkohol fyra gånger i veckan eller mer är det tre av tio som tänker ändra sina vanor.

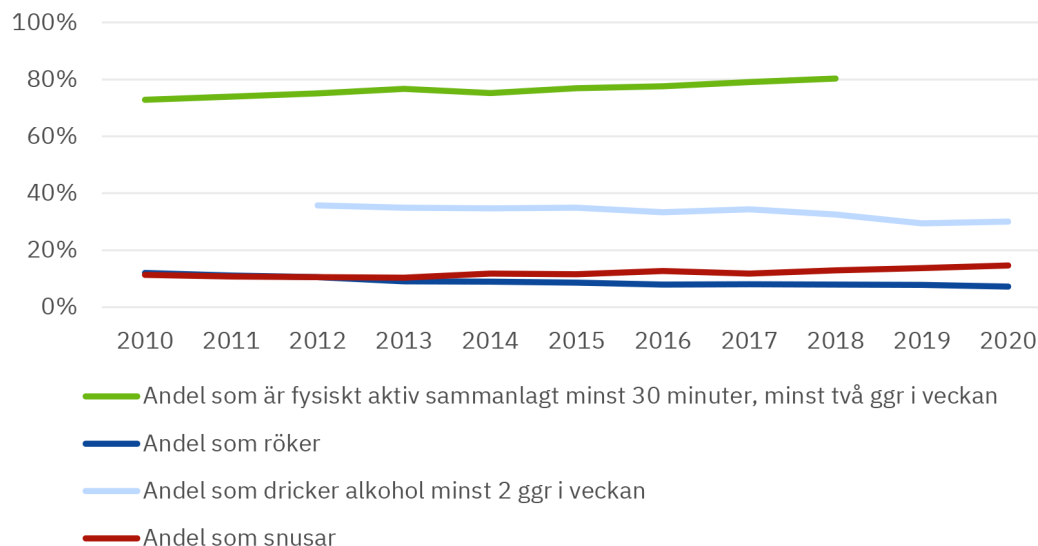
Att motion och fysisk aktivitet av många ses som en dygd och ofta lyfts fram som viktigt för hälsan blir mycket tydligt i HALU. Faktum är att oavsett hur många gånger i veckan man motionerar är det aldrig färre än tre av tio som vill bete sig annorlunda. Allra mest missnöjda är de som bara motionerar en gång i veckan, där anger åtta av tio att de tänker ändra sina vanor.

Diagram 17. Andel som tänker förändra motionsvanor, fördelat på antal gånger man motionerar i veckan, 2020



Det finns uppenbart en stark vilja hos många att ändra livsstil. Desto mer anmärkningsvärt blir det då att även våra vanor är så stabila över tid. Det finns små tendenser till förändring men de är marginella. Jämförelsen försvåras något av att frågorna kring fysisk aktivitet och alkoholkonsumtion sett lite olika ut under perioden och därför inte går att jämföra över alla de tio åren. Det finns tecken på en viss minskning av alkoholkonsumtion och rökning medan andelen snusare har ökat något. När det gäller fysisk aktivitet kan det finnas lite mer av ett trendbrott men eftersom motsvarande fråga var annorlunda formulerad 2019 och 2020 är det svårt att veta om det hållit i sig.

Diagram 18. Utveckling av vanor över tid, 2010–2020



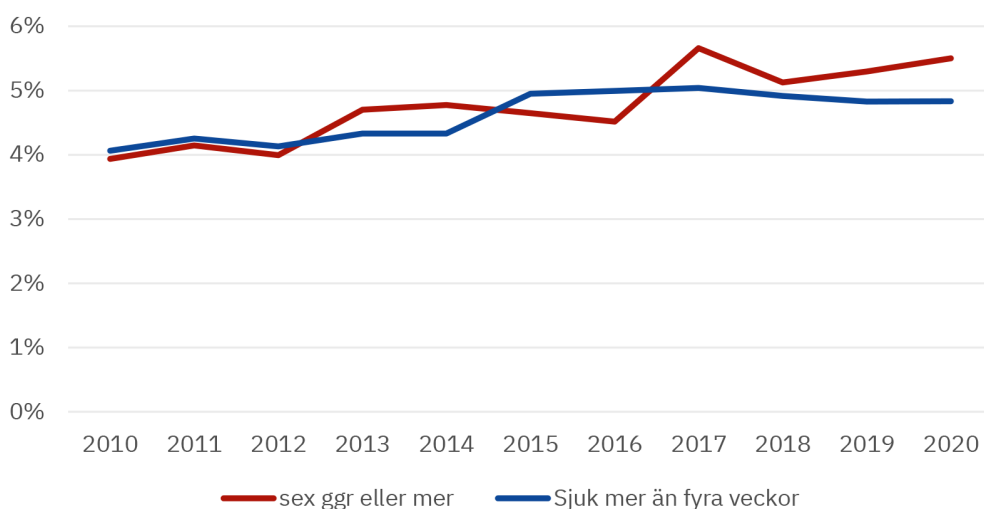


## Hög upprepad frånvaro bland yngre

De allra flesta trivs på sitt arbete, många har flera friskfaktorer, sju av tio beskriver sin hälsa som bra eller mycket bra. Den sammantagna bilden är också att detta varit väldigt stabilt de senaste tio åren. Det finns en svag försämring av hälsan men samtidigt vissa tendenser till att fler har en bra arbetsituation. Det är därför förvånande att det faktiskt finns en tydlig tendens till ökad sjukfrånvaro under perioden. Andelen med ofta upprepad frånvaro har ökat med 40 procent (1,6 procentenheter) och under första halvan av perioden finns det också en viss uppgång i andelen som varit långvarigt sjuka.\*

Det är väl bekant att förändringar i sjukfrånvaro ofta är svåra att förklara med förändringar i arbetsmiljö eller hälsa.\*\* Det är på samma sätt svårt att utifrån resultaten i HALU förklara varför frånvaron har ökat så tydligt under en period som annars präglats av en påtaglig stabilitet.

Diagram 19. Andel med upprepad sjukfrånvaro eller långvarig sjukdom, 2020



Även om det är svårt att förklara trenden med en ökande upprepad sjukfrånvaro är det som framgått i denna rapport tydligt vad som bidrar till en ökad individuell risk för frånvaro. Att sakna friskfaktorer i arbetet och att ha en dålig självupplevd hälsa korrelerar starkt med ökad frånvaro. Detta gör det än mer anmärkningsvärt att ett av de allra tydligaste åldersmönstren i HALU gäller just sjukfrånvaro. Upprepad frånvaro är tre gånger så vanlig hos 20-åringar som hos 40-åringar. Detta mönster finns under alla åren i HALU och i alla undergrupper.

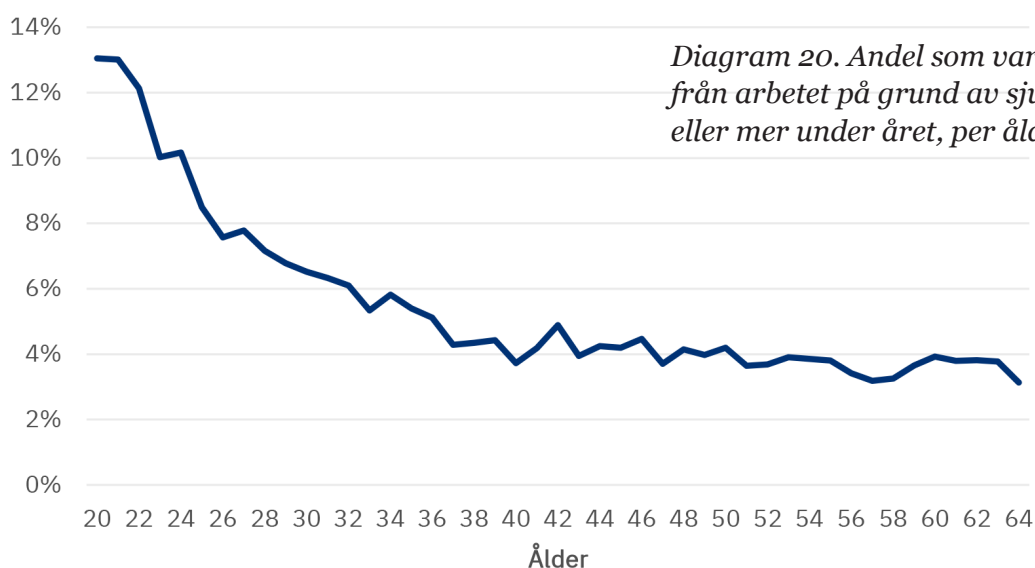


Diagram 20. Andel som varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom sex gånger eller mer under året, per ålder, 2020

\* "Jag har varit sjuk mer än fyra veckor i sträck det senaste året"

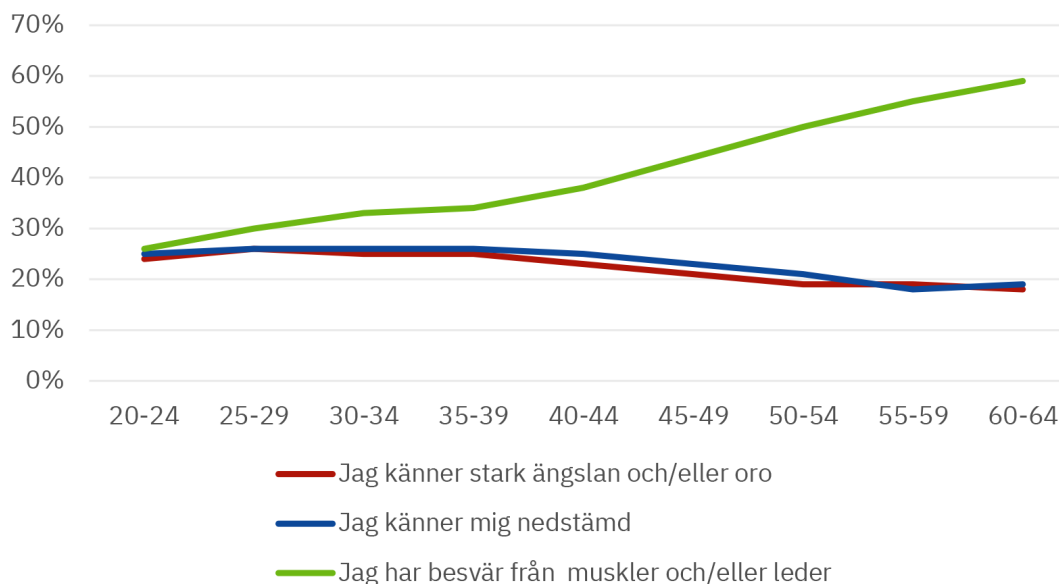
\*\*Se text denna omfattande analys från Försäkringskassan ([forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se))

På samma sätt som det är svårt att förklara sjukfrånvarons utveckling över tid är det också svårt att förklara de dramatiska ålderskillnaderna. Det har framgått av avsnitten ovan att det finns vissa åldersmönster där ibland yngre och ibland äldre kommer bättre ut. I den allmänna debatten diskuteras ofta äldres arbetsvillkor och utmaningen att fler behöver arbeta längre. Det finns också en diskussion om psykisk ohälsa bland framför allt yngre. Det kan därför finnas anledning att titta lite närmare på åldersmönstren vad gäller hälsa och arbetsmiljö.

## Psykisk ohälsa bland unga syns inte i arbetslivet

När det gäller den självupplevda hälsan är det små skillnader mellan olika åldersgrupper. Vid en närmare granskning av olika hälsobesvär är det i huvudsak samma bild. Den tydligaste avvikelserna gäller muskuloskeletal besvär där det finns en mycket tydlig åldersgradient. Ju äldre vi blir desto oftare upplever vi besvär från muskler och leder. Vad avser den psykiska ohälsan finns inte alls ett lika tydligt mönster. Förekomsten av ångslan/oro och nedstämdhet minskar något med ökande ålder men det är mycket små skillnader.

Diagram 21. Andel som ofta eller ibland upplever olika hälsobesvär, per åldersgrupp, 2020



Bilden av små åldersskillnader när det gäller psykisk ohälsa avviker från hur det ser ut i befolkningen i stort. I Folkhälsomyndighetens undersökningar finns det ett tydligt mönster. Där är det till exempel påtagligt fler unga än äldre som uppger att de har besvär av ångslan och oro.

Tabell 3. Andel (procent) invånare 16–64 år som uppgav ”lätta eller svåra besvär av ångslan, oro eller ångest”, fördelat på ålder.

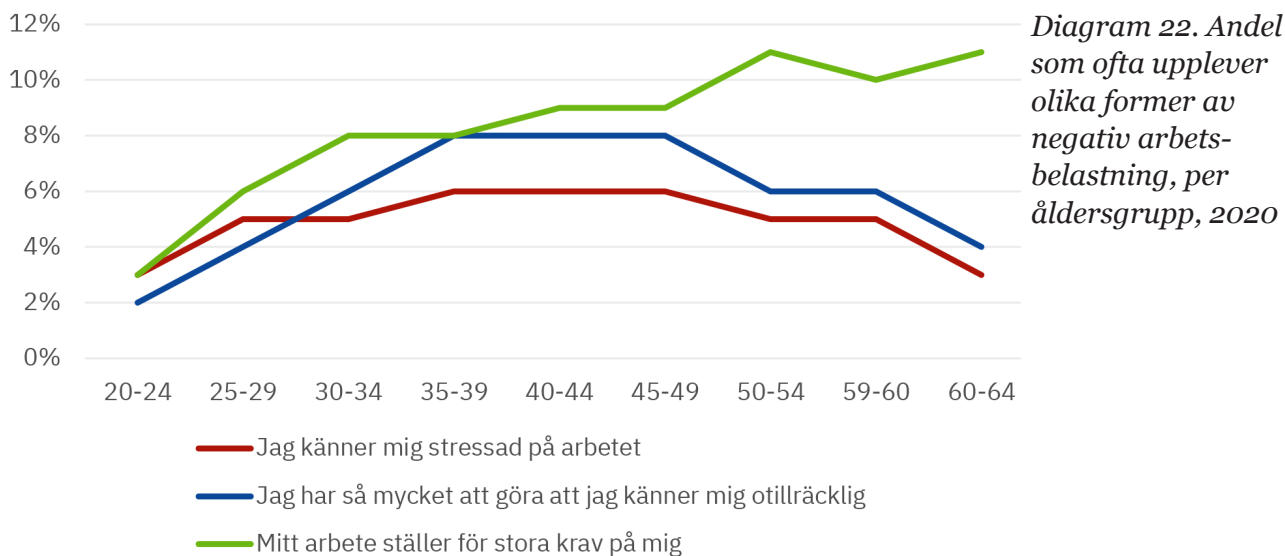
16–29 år	30–44 år	45–64 år
54 %	43 %	37 %

Källa: Folkhälsomyndigheten

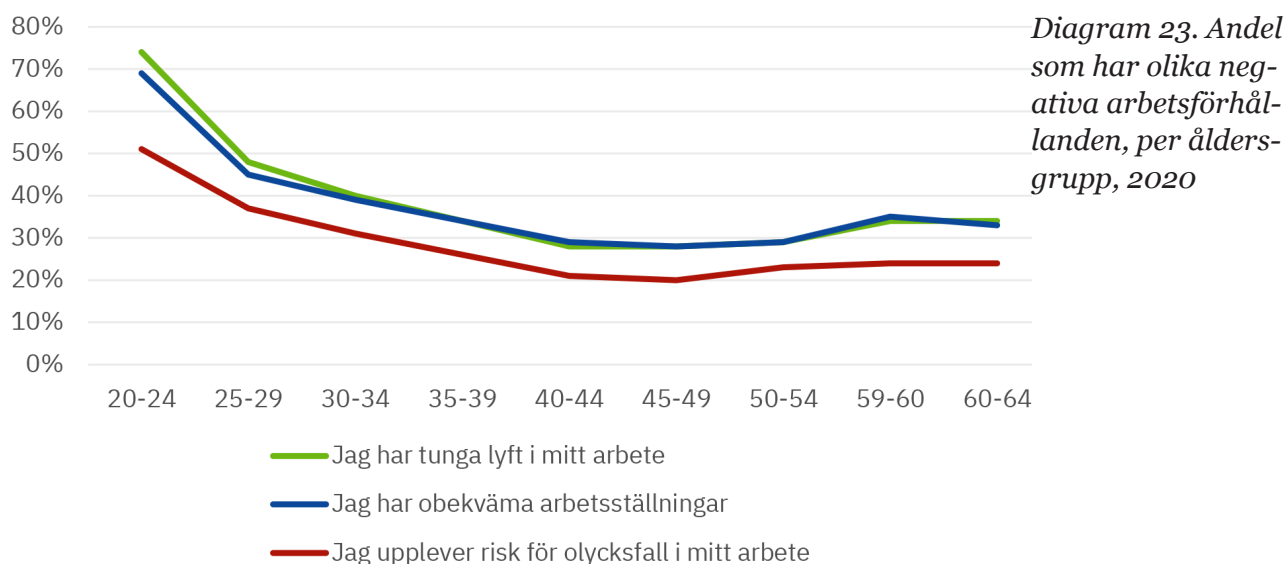
Dessa resultat jämfört med resultaten i HALU antyder att problemen med psykisk ohälsa hos yngre främst gäller personer som inte finns i arbetslivet. Det kan bero på svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden för den som lider av psykisk ohälsa men kan också handla om att ett arbete i sig bidrar till skydd mot ohälsa. Att ha hittat en plats och ha en tydligare mening och struktur i tillvaron kan vara hälsofrämjande. Det tycks i varje fall vara klart att en högre grad av psykisk ohälsa inte är en sannolik förklaring till yngres högre frånvaro.

När det gäller arbetsbelastning och arbetsförhållanden finns det vissa tydliga ålderskillnader, dessa beskrevs översiktligt i tidigare avsnitt om arbetsituation.

Att uppleva negativ stress och känsla av otillräcklighet i arbetet är vanligare i medelåldern än hos yngre och äldre. Det är inga stora skillnader men speglar samma mönster som finns i den bredare beskrivningen av arbetsbelastning. Upplevelsen av höga krav ökar med stigande ålder.



Det område där det finns en tydlig nackdel för de yngre gäller fysiska krav i arbetslivet. Det gäller flera aspekter men beskrivs nedan utifrån tre av frågorna kring arbetsförhållanden. Detta är den kurva som ligger närmast åldersfördelningen när det gäller sjukfrånvaro. Skillnaderna är dock betydligt mindre när det gäller arbetsförhållanden. Det är också värt att notera att den typ av besvär från muskler och leder som kan kopplas till tuffa arbetsförhållanden faktiskt är minst förekommande hos de yngre.



Det finns i vissa avseenden tydliga åldersmönster i HALU. Det är dock mycket svårt att hitta bra förklaringar till de stora ålderskillnaderna i sjukfrånvaro. På samma sätt som när det gäller frånvarons utveckling över tid förefaller det vara andra faktorer som främst är drivande.

## Specialisternas kommentarer

Feelgoods chefläkare Daphne Enstam och chefspsykolog Faysal Rawandozi ger här sina reflektioner om resultaten i Jobbhälsorapporten.

*Faysal Rawandozi, chefspsykolog på Feelgood, vad är din samlade tanke om resultaten i rapporten?*

- Vi skulle kunna konstatera att undersökningen visar att många siffror är bra, vi mår rätt ok och bara gå vidare. Men vi som företagshälsa kan inte nöja oss med resultaten. En del siffror är inte så bra som vi skulle vilja att det ser ut på svensk arbetsmarknad. Arbetsgivare borde inte heller vara nöjda. Här finns områden att utveckla. Det syns ett väldigt tydligt samband mellan att om man mår bra på arbetet mår man bra privat, och vice versa. Det påverkar inte bara individen, utan alla arbetsgivare och samhället i stort. Som arbetsgivare och företagshälsa måste vi göra mer för att förbättra medarbetares hälsa. Vi behöver göra mer insatser som främjar hälsan, dvs mer än förebyggande insatser. Vi vill inte bara undvika eller minska ohälsa, vi vill att människor ska må ännu bättre.

*Daphne Enstam, chefläkare på Feelgood, hur ser du på det vi kallar friskfaktorer som belyses på flera sätt i rapporten?*

- Ju hälsosammare du är, och ju fler friskfaktorer du har, desto bättre rustad är du ur flera aspekter. Vi ser i svaren att de som har bra hälsa också har många friskfaktorer, som gott stöd av chef, bra arbetsklimate och utrymme för balans och återhämtning. Vi ser dock att endast ca 40 procent har friskfaktorn balans och återhämtning, och ca 30 procent friskfaktorn chef. Det här borde kunna förbättras.

Friskfaktorerna kan påverka att man inte blir sjuk i lika stor utsträckning, att man mår bättre, och det kan i sin tur påverka sjukfrånvaro. En bra arbetssituation är ett starkt skydd mot ohälsa och sjukfrånvaro.

En aspekt att ha med sig när vi analyserar rapporten är att detta inte är siffror från 20 000-tals personer ur samhället i stort, utan statistik om medarbetare som arbetar hos en ambitiös och engagerad arbetsgivare som arbetar med arbetsmiljön eftersom de genomför dessa undersökningar, och som har en företagshälsa som stöd. Hur det ser ut på andra arbetsplatser vet vi inte från vårt underlag.

*Daphne, rapporten visar på intressanta resultat när det gäller livsstilsfaktorer för hälsa, kan du beskriva detta?*

- Vi ser i resultaten att livsstilsfaktorer som matvanor, motion, tobaksbruk och alkoholkonsumtion inte förändrats till det bättre på 10 år, med undantag av en mindre uppgång i att man är mer fysiskt aktiv. Vi ser samtidigt att det är lika många varje år som vill ändra sina vanor, men inte gör det. Hur kan vi få till en förändring här? Kan medarbetare få bättre stöd att förbättra livsstilsvanor? Detta är ett tydligt område där arbetsgivare har möjlighet att göra hälsofrämjande insatser.





*Faysal, många vill naturligtvis se pandemins påverkan på hälsostatistiken, vad kan du säga om det?*

- Det är intressant med den stora andelen som anger att de upplever hög och till och med lite ökad ”meningsfullhet, delaktighet och påverkan” i sin arbetssituation och även ökad ”trivsel, gemenskap och stöd”, trots att en stor grupp arbetat på distans eller i hybridlösningar. Förklaringen är delvis att vi faktiskt har mått bättre än vad man kanske trodde eller väntade sig. Men sen vi är inte ur krisen än. Vi vill att det ska vara över, och vi är i nya faser av krisen vartefter, eftersom kriser omformar sig. Men den pågår fortfarande och vi kommer att se effekterna först på längre sikt. Det är helt enkelt svårt att mäta hälsa mitt i en kris. Rapporten täcker inte heller siffror från 2021, utan 2010–2020, så det blir intressant att se rapporten nästa år och nästnasta. Det är när vi på riktigt har lämnat krisen efter oss, och känner oss lika trygga som innan krisen, som reaktionerna på krisen brukar visa sig. Det intressanta med kriser är också att de även har positiva effekter på oss. Under kriser blir vi mer lösningsorienterade och samarbetar mer. Dessutom förväntar sig befolkningen att saker ska vara sämre under en kris än vad de förväntar sig i vanliga fall, så referensen blir annorlunda när man besvarar frågorna.

*Daphne, kan du ge fler tankar om var vi inte kan vara nöjda med resultaten?*

- Det är utmärkande att på frågan om man är ”tillfreds med tillvaron” har 30 procent inte ens svarat ”ofta”, utan säger att de är det ”ibland” eller ”aldrig”. Det är en hög siffra där både vi som företagshälsa och arbetsgivarna skulle kunna ha en målsättning att åstadkomma mer. Även andelen som anger att de upplever ”balans mellan privatliv och arbete” är färre än man skulle kunna ha som målsättning.

Under pandemin har det skrivits mycket om att människor upplever att de fått en bättre balans i livet, men samtidigt ser vi tendenser till att balansen mellan arbete och privatliv kanske blir allt svårare. Denna siffra blir intressant att fortsätta följa framöver. Vidare är resultaten på frågor om man upplever möjlighet att ”varva ner” och ha ”ork kvar efter arbetet” sämre än vad vi gemensamt borde sträva mot. Med dessa resultat ser vi att många har svårt med balansen i livet.

*Faysal, har du några tankar om svaren på balans, möjlighet att varva ner och ork kvar?*

- Dessa parametrar är starkt kopplat till stressfaktorer, vilket vi vet att vi har allt större problem med i samhället och i arbetslivet. Folkhälsomyndighetens mätningar visar att 14 procent känner sig stressade och att det skett en svag ökning på 15 år. Detta är även kopplat till parametern ”tillfreds med tillvaron”, vilken som sagt är för låg.

*Kan ni ge några konkreta råd till vad arbetsgivare ska tänka på?*

- Viktiga faktorer är gott ledarskap, ett hälsosamt klimat i samtliga arbetsgrupper i organisationen och att ha en genomtänkt plan för balans och återhämtning. Cheferna i organisationen behöver ha samsyn i hur de ska skapa ett hälsosamt klimat i sina arbetsgrupper. Som arbetsgivare behöver man både definiera vad hälsosamt klimat är och agera målmedvetet och systematiskt för att skapa sådant klimat i hela organisationen.

- Ett annat konkret råd är att se över om, och i så fall hur, man kan stötta med uppföljande insatser för att förändra livsstilsvanor. Om man som arbetsgivare gör egna undersökningar och mätningar, har man resultat att utgå från för att prioritera vilken typ av insatser som bäst behövs för att förbättra medarbetarnas livsstil och hälsa.

## Frågor och svar till arbetsgivare

Vi har ställt några frågor kring rapportens resultat till arbetsgivare som lägger stor vikt vid arbetsmiljö och hälsa. Både Volvo Cars och SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB, var med bland toppfinalisterna i Feelgoods utmärkelse *Sveriges friskaste företag 2020*.

### Volvo Cars

Michael Gustafsson, Head of Health, Safety & Security

*Känner ni igen er i att de flesta är tillfreds med tillvaron, trivs med arbetet och upplever god hälsa?*

- Ja, vi ser det hos oss också, bland annat genom en medarbetarenkät mäter vi trivsel och engagemang. Till exempel ser vi ett ökat engagemang inom bolaget och Volvo Cars visar bättre resultat än benchmark bland de företag som använder verktyget. Vi har också en väldigt god frisknärvaro.

*Hur arbetar ni med dessa faktorer?*

- Vi har strategier för hälsa och välmående och jobbar tillsammans med företagshälsovården för att vid behov hitta åtgärder för medarbetare att snabbt kunna återgå i arbete.

Alla chefer utbildas i arbetsmiljö, vilket har en stor positiv påverkan. Ett väl fungerande ledarskap påverkar trivsel, medarbetarskap och hantering av svåra samtal. Rätt kunskap ger chefen trygghet och förmåga att ihop med medarbetaren skapa en fungerande arbetsmiljö.

Vi ökar också engagemang och motivation hos våra medarbetare genom att t ex erbjuda en varierad arbetsmiljö med såväl sociala som tysta områden, och stödjer på olika sätt våra anställda till en hälsosam livsstil.

*Det finns utrymme för förbättring av vissa siffror, hur skulle de kunna stärkas ytterligare?*

- Det finns naturligtvis saker att arbeta vidare med, i arbetsmiljön i stort och hos oss. De flesta av våra nyckeltal är på väldigt hög nivå,

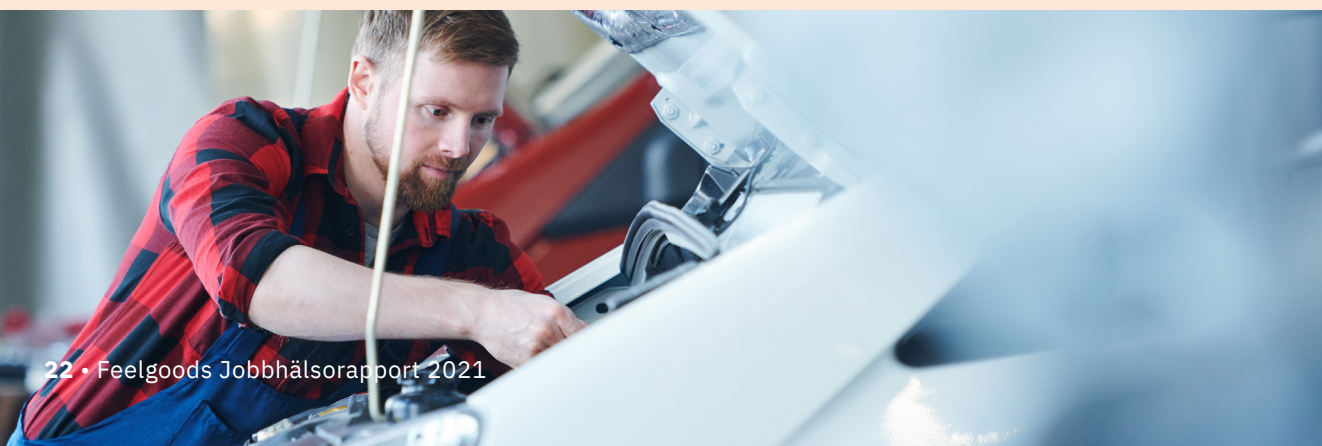
men det finns alltid utrymme till förbättring. Vi bryr oss om våra medarbetare. Hälsa och säkerhet är det viktigaste i allt vi gör och vi jobbar proaktivt för att t ex minimera antalet olyckor på jobbet. Alla ledare genomgår arbetsmiljöutbildningar och vi har stort fokus på riskobservationer och säkert beteende.

*Hur ser ni på kopplingen mellan arbetsliv och privatliv? Är det en aspekt ni har med i ert arbetsmiljöarbete och hur jobbar ni med det i så fall?*

- I en medarbetarundersökning mäter vi hur våra medarbetare upplever kopplingen mellan arbetsliv och privatliv. I den ser vi att Work Life Balance definieras olika från person till person, men handlar i grund och botten om hur man kombinerar sitt arbete med övrigt liv för att vardagen ska gå ihop. Våra anställda upplever en bra balans mellan arbetsliv och privatliv men att olika faktorer ligger till grund för att skapa obalans.

Vi har till exempel tydliga riktlinjer för distansarbete som stöd för våra chefer, och erbjuder våra anställda flexibilitet.

Vi gör regelbundna undersökningar om hur våra medarbetare upplever sin egen situation och erbjuder, vid behov, samtal på individnivå hos företagshälsovården. Vi erbjuder också stöd, utbildning och andra insatser för grupper där vi ser en ökad stressnivå. Företagshälsovården erbjuder dessutom förebyggande utbildningar för både medarbetare och ledare som stresshantering, psykosocial arbetsmiljö, mindfulness och sömnskola.



## SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB

Karren Fells, HR-chef

*Känner ni igen er i att de flesta är tillfreds med tillvaron, trivs med arbetet och upplever god hälsa?*

- Ja, det stämmer väl överens med vår samlade bedömning utifrån egen medarbetarundersökning, kompletterande pulsmätningar, medarbetardialoger och nyckeltal som sjukfrånvaro, frisknärvaro, uttag av friskvårdsbidrag och personalomsättning m.m. Detta är något vi också valt att mäta mer kontinuerligt under pandemins faser med hemarbete. Vi deltar också i flera nätverk där denna bild bekräftas.

*Hur arbetar ni med dessa faktorer?*

- Chefens roll är central och skapar förutsättningar. Dialog och delaktighet är vägen till framgång där mål- och utvecklingssamtal med kvalitet och löpande, nära uppföljning är viktiga delar. Därtill har vi forum för delaktighet och inflytande som chefsforum, månadsinformation, arbetsmiljökommitté, värderingsgrupp, hälso-grupp "Hälsab". Alla delar bildar en helhet och har varit extra viktiga under pandemin i vårt arbete med förändring och omställning till nya arbetssätt. Värderingsgruppen och Hälsab har exempelvis fokuserat på sociala och hälsosamma behov under pandemin. Tack vare att vi hade detta etablerat redan före pandemin har det fungerat väl, där vi har vårdat och utvecklat de områden som bidrar till utvecklingen av framtidens hållbara arbetssätt.

*Det finns utrymme för förbättring av vissa siffror, hur skulle de kunna stärkas ytterligare?*

- För att kunna förbättra är det först och främst viktigt att förstå vad olika medarbetare lägger i sina svar. Att ge möjlighet till öppna svar som ger ord, färg och förklaring till varför man svarar som man gör. Det har hjälpt oss mycket för att förstå, hålla "örat mot rälsen" och dra rätt slutsatser för vårt eget utvecklingsarbete.

*Hur ser ni på kopplingen mellan arbetsliv och privatliv? Är det en aspekt ni har med i ert arbetsmiljöarbete och hur jobbar ni med det i så fall?*

- Ja, det ingår i vårt arbetsmiljöarbete, och har förstärkts i och med pandemin. Vi har alla ett gemensamt och roligt ansvar att forma framtidens arbetsliv. Det är viktigt att lyfta in frågor kring vad detta betyder då arbetet och livet som helhet mer och mer omfattar varandra. En modell passar inte alla – olikhet är norm där vi samtidigt behöver ta hänsyn till verksamheten, teamet och individen. Det ingår som en naturlig del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete och har aktualiserats än mer.

Under pandemin har vi arbetat extra mycket med kommunikation och involvering, i både befintliga och nya forum. På samma sätt som det tog tid att ställa om från kontoret till hemarbetet behöver nu tid ges för omställning till det nya hybrida arbetslivet där vi alla experimenterar, provar, utvärderar och anpassar. Vid informationsmöten har medarbetare och chefer bjudits med på förändringsresan och inkluderats i arbetet. Dessa forum har varit värdefulla där vi också fått möjlighet att fånga viktiga frågeställningar som våra medarbetare lyft.



*feelgood*