

Feelgoods Jobbhälsorapport 2017

**Hur intressant
är sjukfrånvaron
– egentligen?**

feelgood[®]

**Alla som arbetar har
rätt till en arbetsmiljö
som främjar hälsa
och välbefinnande.**



Den fysiska arbetsmiljön, inklusive att arbetsplatsen är säker och inte orsakar fysiska skador eller besvär, är väldigt viktig. Men begreppet arbetsmiljö innefattar mycket mer än så. Arbetsmiljön ska fungera i många dimensioner, även socialt och organisatoriskt. Det ska finnas en balans i det egna arbetet mellan yttre krav och egen kontroll över arbetssituationen. Det ska finnas ett tydligt och stödjande ledarskap. Det ska finnas ett arbetsklimat som hjälper de anställda att prestera så bra som möjligt. Och arbetsplatsen ska vara fri från kränkningar och särbehandling. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är lika viktig som den fysiska, dessutom finns det starka samband mellan dem.

Trivsel, trygghet och psykisk hälsa på arbetsplatsen har stor påverkan på produktivitet och lönsamhet. När medarbetare inte mår bra är det inte bara sjukskrivningar som kostar, utan även sämre prestationer. Brister i arbetsmiljön leder till brister i arbetet. Det kan innebära dålig kvalitet, sena leveranser eller försämrade relationer till kunder och uppdragsgivare. Det är brister som kan skapa ett stort produktionsbortfall. Det finns betydande vinster för alla i att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ansvar är dessutom lagstadgat, precis som för fysisk arbetsmiljö. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ett ansvar.

Att hitta grundorsakerna till psykisk ohälsa i organisationen, och inte bara till exempel förbättra individens hantering av stress, är en av nycklarna till framgång. För en sann bild av nuläge och behov är det avgörande att ställa rätt frågor, på rätt sätt.

Den enskilda medarbetarens upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kallas ofta för psykosocial arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön är komplex och ibland svårbedömd. Med rätt redskap går det dock att arbeta med den på ett systematiskt sätt. Feelgood har utvecklat ett forskningsbaserat verktyg som gör det möjligt att göra en grundlig analys av nuläget och vilka eventuella brister som behöver åtgärdas.

Verktyget bygger på den så kallade AHA-metoden som är ett evidensbaserat arbetssätt utvecklat av en forskargrupp på Karolinska Institutet. Att arbeta efter den metoden har visats leda till friskare arbetsplatser.

Vårt arbete tillsammans med våra kunder gör också att vi bygger upp ny kunskap kring den psykosociala arbetsmiljön och dess betydelse. Den här rapporten bygger på unika data från en bred psykosocial undersökning med nästan 2 600 personer från 36 olika arbetsplatser, stora och små privata och offentliga.¹⁾ Tyngdpunkten ligger på tjänstemän i offentlig sektor.

Baserat på vårt material kan vi dra tre väsentliga lärdomar:

1. **Kostnaderna för brister i den psykosociala arbetsmiljön handlar om mycket mer än bara sjukfrånvaro.**
2. **Dålig psykosocial miljö är förknippad med dramatiskt ökade risker för produktionsbortfall.**
3. **Den psykosociala arbetsmiljön är individuell, det är mycket större variation inom samma arbetsplats än mellan arbetsplatser.**

Det samlade produktionsbortfallet är tre gånger så stort som sjukfrånvaron

Dålig psykosocial arbetsmiljö ökar risken för sjukfrånvaro. Det är inte bara väl känt utan dessutom flitigt diskuterat. Vad färre känner till är i vilken grad det också leder till andra typer av produktionsbortfall. En medarbetare som är inblandad i en konflikt på jobbet kommer till exempel inte att kunna vara fullt koncentrerad på arbetet. Om uppgifterna är otydliga finns det stor risk att leveranserna kommer att brista. En chef som sprider otrygghet kan få en hel grupp att förlora fokus på att lösa sina arbetsuppgifter. Det produktionsbortfall som uppstår på detta sätt kanske inte är lika synligt som en direkt frånvaro från arbetet, men precis lika kostsamt för organisationen.

I våra mätningar studerar vi, utöver sjukfrånvaro, också nedsatt prestation hos dem som faktiskt arbetar. Det görs i två dimensioner. Dels finns frågor om i vilken omfattning hälsoproblem lett till en nedsatt prestation, och dels frågor om i vilken omfattning arbetsmiljöproblem lett till det. Dessa frågor riktar sig till dem som varit på plats på arbetet. Svaren på frågorna är de anställdas egen bedömning av i vilken grad de haft en nedsatt prestation.

Det visar sig att det är fler som haft en starkt nedsatt prestation i arbetet än antalet som varit sjukfrånvarande.²⁾ Bland kvinnor är det 13 procent som varit sjukfrånvarande någon gång under mätveckan medan 19 procent varit på arbetet men haft en starkt nedsatt förmåga att arbeta på grund av arbetsmiljö- eller hälsoproblem.³⁾ För män är siffrorna 6 respektive 12 procent.

¹⁾ Undersökningen bygger på de frågor som tagits fram för AHA-metoden men rapporten innehåller också egna bearbetningar av materialet och konstruktion av mått som inte ingår i AHA-metoden.

²⁾ Den nedsatta prestationen i arbetet är självskattad och mäts på en skala från 0=hade ingen påverkan på mitt arbete till 10=hindrade mig fullständigt från att arbeta. Med starkt nedsatt prestation avses ett värde på 6 eller högre.

³⁾ Det bör noteras att långtidssjukskrivna i många fall förmodligen inte har deltagit i undersökningen. Nivån på sjukskrivning kan därför vara underskattad.



Tabell 1.1 Andel av alla svarande som någon gång under mätveckan varit sjukfrånvarande samt det genomsnittliga antalet sjukdagar i hela gruppen.

Kön	Andel med sjukfrånvaro	Genomsnittligt antal dagar per anställd
Kvinnor	13 %	0,39
Män	6 %	0,15

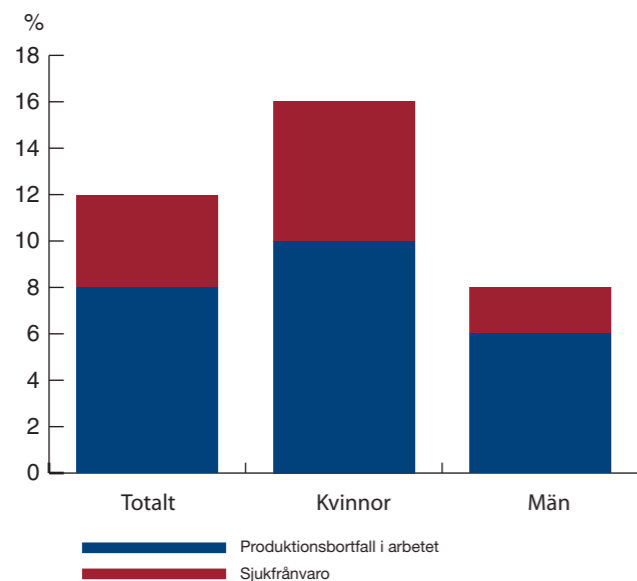
Tabell 1.2 Andel av alla svarande som under mätveckan arbetat med starkt nedsatt prestation, av arbetsmiljöskäl respektive hälsoskäl.

Kön	Andel med starkt nedsatt prestation i arbetet (arbetsmiljö)	Andel med starkt nedsatt prestation i arbetet (hälsa)
Kvinnor	12 %	7 %
Män	7 %	5 %



Det totala produktionsbortfall som skapas av både sjukfrånvaro och nedsatt prestation i arbetet är uppskattningsvis tre gånger så stort som bara sjukfrånvaron.⁴⁾ Sjukfrånvaron är ca 4 procent av den totala arbetstiden medan produktionsbortfall i arbetet uppgår till det dubbla, ca 8 procent.

Diagram 1.1 Det samlade produktionsbortfallet, uppdelat på sjukfrånvaro samt nedsatt prestation i arbetet, totalt och för kvinnor respektive män.

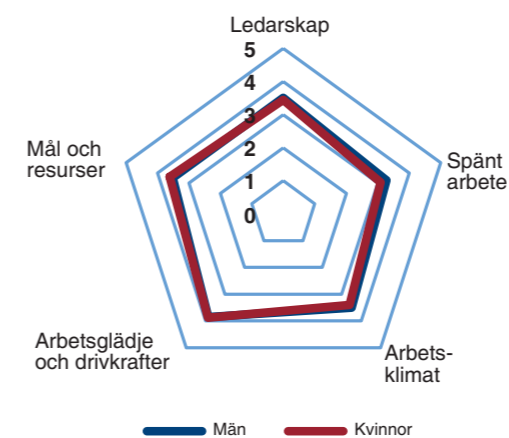


Skillnaden mellan könen minskar när man ser till det totala bortfallet men kvinnor har ändå nästan dubbelt så stort produktionsbortfall som män. Nedsatt prestation kan ofta föregå en sjukskrivning så det är inte förvånande att kvinnor även här ligger högre än män. För en arbetsgivare kan nedsatt prestation vara en viktig varningssignal för att undvika vad som kan bli ett långvarigt sjukfall.

⁴⁾ Det är svårt att exakt kvantifiera produktionsbortfallet utifrån individuella självskattningar. Beräkningen är därför baserad på relativt försiktiga antaganden. Personer med starkt nedsatt prestation i arbetet antas i genomsnitt förlora hälften av sin prestation medan personer som satt sitt bortfall till 5 eller lägre inte alls är inkluderade i analysen.

Mer anmärkningsvärt är att kvinnor och män i genomsnitt visar upp mycket små skillnader i hur de uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö. I diagrammet nedan visar vi ett genomsnittsvärde för respektive kön inom fem olika frågeområden. Skillnaderna är mycket små i alla områdena.

Diagram 1.2 Den genomsnittliga psykosociala arbetsmiljön för kvinnor och män,



Det finns en viss skillnad när man tittar på fördelningen. En något högre andel av kvinnorna har mycket låga värden. På det hela taget tycks dock skillnader i psykosocial arbetsmiljö kunna förklara relativt lite av skillnaderna i produktionsbortfall mellan könen. Som vi kommer att se i nästa avsnitt finns det däremot på individuell nivå en stark koppling mellan psykosocial arbetsmiljö och produktionsbortfall.

En dålig psykosocial arbetsmiljö ger kraftigt höjd risk för produktionsbortfall

Det finns ett betydande produktionsbortfall i olika former bland arbetsplatserna i undersökningen, men hur ser då kopplingen ut mellan den psykosociala arbetsmiljön och produktionsbortfallet? För att beskriva den psykosociala arbetsmiljön utgår vi från svaren på 56 frågor som tillsammans bygger upp fem olika domäner, vilka beskriver olika delar av den psykosociala miljön. De fem domänerna återfinns i tabellen nedan.

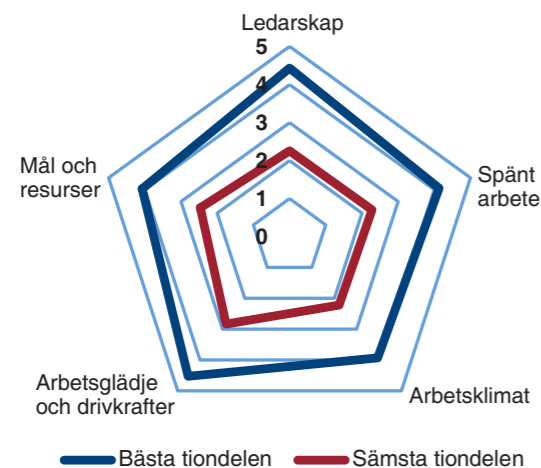
Tabell 1.3 Beskrivning av de domäner/frågeområden som bygger upp den psykosociala arbetsmiljön

Spänt arbete	Kombinationen av krav och kontroll i det egna arbetet.
Arbetsklimat	En sammanvägning av hur trivsamt, uppmuntrande, stimulerande och kommunikativt arbetsklimatet är.
Arbetsglädje och drivkrafter	En bedömning av den egna situationen utifrån engagemang, motivation, arbetstillfredsställelse, utmaningar och medarbetarskap.
Mål och resurser	En bedömning av hur tydliga mål det finns och om de motsvaras av tillräckliga resurser, i verksamheten som helhet och i det egna arbetet.
Ledarskap	En beskrivning av ledarskapet utifrån hur det fungerar avseende socialt stöd, uppmuntrande och rättvist.

Genom att lägga ihop de fem domänerna kan vi skapa ett samlat mått på hur varje person i undersökningen upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Ju högre värde desto bättre.⁵⁾

Skillnaderna är stora. I diagrammet nedan jämför vi den tiondel av alla svarande som har de högsta sammanlagda värdena med den tiondel som har de lägsta. Det är alltså den tiondel som har den bästa psykosociala arbetsmiljön och den tiondel som har den sämsta miljön.

Diagram 1.3 Den psykosociala arbetsmiljön för den tiondel av de anställda som har den bästa respektive sämsta arbetsmiljön



Frågan är då hur produktionsbortfallet ser ut beroende på vilken tiondel man tillhör. Vi har jämfört risken att ha sjukfrånvaro respektive att drabbas av starkt nedsatt prestation i arbetet för de båda grupperna. I tabellen nedan visar vi hur mycket högre risken är för tiondelen med den sämsta arbetsmiljön jämfört med tiondelen med den bästa arbetsmiljön. Vi har också utökat grupperna till de femtedelarna som upplever sämst respektive bäst miljö, och kan konstatera att

⁵⁾ För varje fråga som bygger upp domänerna har respondenterna kunnat värdera den på en skala från 1-5, ju högre värde desto bättre arbetsmiljö. Svaren kan sedan läggas ihop och medelvärdet för alla frågor inom en domän ger snittbetyget för den domänen. Snittbetygen för varje domän kan sedan läggas ihop och ge ett totalvärde för hela den psykosociala arbetsmiljön.

samma mönster visas då. Skillnaderna är slående, allra främst när det gäller risken att drabbas av starkt nedsatt prestation i arbetet på grund av arbetsmiljöorsaker. Att tillhöra den tiondel som har den sämsta psykosociala miljön leder till en 44 gånger högre risk att drabbas. Det som påverkas minst av den psykosociala arbetsmiljön är risken att bli sjukskriven.

Tabell 1.4 Ökningen av risken för olika sorters produktionsbortfall i den tiondel respektive femtedel av de anställda som har den sämsta psykosociala arbetsmiljön jämfört med den tiondel respektive femtedel som har den bästa psykosociala arbetsmiljön

	Sjukfrånvaro	Starkt nedsatt prestation i arbetet (arbetsmiljö)	Starkt nedsatt prestation i arbetet (hälsa)
Sämsta tiondelen	2,5	44,0	7,8
Sämsta femtedelen	2,1	16,0	7,2

På samma sätt har vi jämfört de fem arbetsplatser som har den bästa respektive sämsta psykosociala arbetsmiljön. Även där finns det tydliga skillnader men de är avsevärt mindre än när vi tittar på alla individer. De anställda på de fem arbetsplatserna med den sämsta miljön har mellan 1,3 och 5,2 gånger högre risk att drabbas av produktionsbortfall jämfört med de fem med den bästa miljön. Även här är det risken för sjukfrånvaro som påverkas minst.

Tabell 1.5 Ökningen av risken för olika sorters produktionsbortfall hos de fem arbetsplatser som har den sämsta jämfört med de fem med den bästa psykosociala arbetsmiljön

	Sjukfrånvaro	Starkt nedsatt prestation i arbetet (arbetsmiljö)	Starkt nedsatt prestation i arbetet (hälsa)
Sämsta fem	1,3	5,2	1,6

Det är alltså inte bara så att produktionsbortfall i arbetet är mer omfattande än produktionsbortfall i form av sjukfrånvaro, produktionsbortfallet i arbetet förefaller också påverkas mer av den psykosociala arbetsmiljön. Samtidigt är just sjukfrånvarons nivå och koppling till arbetsmiljön ändå det dominerande ämnet i samhällsdebatten.

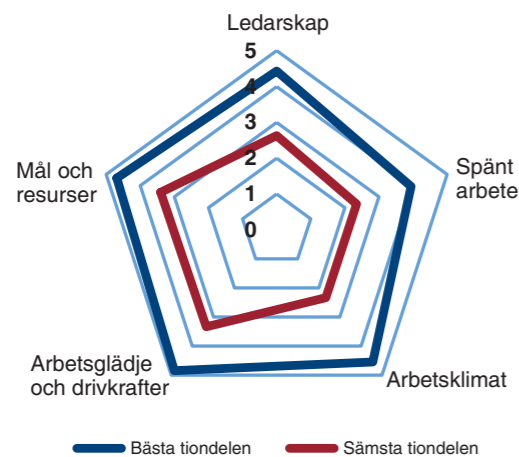


Den psykosociala arbetsmiljön är individuell

Arbetsmiljö är ofta något som förknippas med en arbetsplats. Bilden som dominerar är att det finns bra och dåliga arbetsplatser och att miljön där är något som alla anställda upplever relativt lika. Det är kanske inte så konstigt eftersom just begreppet miljö lätt associeras till sådant som klimat och luft- eller vattenkvalitet. Det finns anledning att ifrågasätta det synsättet – i synnerhet när det gäller psykosocial arbetsmiljö. Det säger egentligen sig självt att en miljö som till stor del formas av relationer mellan människor kan se olika ut även för två personer med mycket likartade arbetsuppgifter på samma arbetsplats.

Det visar sig också att det finns stora skillnader inom en och samma arbetsplats. Diagrammet nedan illustrerar skillnaden i psykosocial arbetsmiljö inom en medelstor arbetsplats. Det är en jämförelse av den tiondel av de anställda som upplever den sämsta psykosociala miljön med den tiondel som har den bästa. Trots att detta är en relativt homogen arbetsplats där många har likartade arbetsuppgifter och bakgrund är skillnaderna stora.

Diagram 1.4 Den psykosociala arbetsmiljön för den tiondel av de anställda som har den bästa respektive sämsta arbetsmiljön, på en och samma arbetsplats



Även när vi studerar alla arbetsplatser och alla anställda blir det tydligt att psykosocial arbetsmiljö i stor utsträckning är ett individuellt fenomen. Vi har beräknat spridningen inom och mellan arbetsplatser. Måttet är standardavvikelsen, den beskriver hur stor spridningen är runt medelvärdet. Ju högre standardavvikelse desto större är spridningen.

I tabellen nedan visar vi standardavvikelsen mellan arbetsplatsernas genomsnittsvärden och den genomsnittliga standardavvikelsen för spridningen inom varje arbetsplats. Det visar sig att för alla de fem domänerna är spridningen inom arbetsplatserna ungefär dubbelt så stor som spridningen mellan arbetsplatser.

Tabell 1.6 Skillnaden i psykosocial arbetsmiljö, inom och mellan arbetsplatser

	Spänt arbete	Arbetsklimat	Mål och resurser	Arbetsglädje och drivkrafter	Ledarskap
Mellan arbetsplatser	0,17	0,34	0,36	0,23	0,37
Genomsnittlig spridning inom arbetsplatser	0,34	0,71	0,69	0,63	0,7

Den stora spridningen inom arbetsplatser visar hur viktigt det är att inte bara diskutera grupper resultat utan verkligen se varje anställd. Även i en grupp där de flesta upplever sig ha en mycket god psykosocial miljö kan det finnas enskilda individer som har en helt annorlunda tillvaro.

Att mäta och följa ger verktyg för att förändra

Regelbundna undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön ger en god grund för att arbeta med förbättringar av den organisatoriska och sociala miljön. Men undersökningar i sig är ingen garanti för förändring och förbättring.

Det är först när undersökningarna blir en del av ett systematiskt förbättringsarbete som de kan leda till verklig förändring. Det är ett arbete som kräver en bred förankring på arbetsplatsen. Alla personer på en arbetsplats bidrar till att forma den organisatoriska och sociala arbetsmiljön men det är arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret. Den forskning som ligger bakom AHA-metoden visar att ett konsekvent arbete med de faktorer vi mäter har effekt. När resultaten återkopplas, både i grupp och individuellt, och när de blir grund för konkreta förändringar, då skapas friskare arbetsplatser med ett mindre produktionsbortfall. Att förstå var problemen finns är nyckeln till träffsäkra insatser.

Ett framgångsrikt hälsofrämjande arbete kräver nya synsätt

Resultaten i den här rapporten utgör bara början av Feelgoods arbete med att bidra till kunskapen om den psykosociala arbetsmiljön på Sveriges arbetsplatser. De är baserade på ett mättillfälle och kan därför delvis vara påverkade av tillfälliga faktorer. Beräkningarna av produktionsbortfall bygger också på subjektiva omdömen från dem som svarat och ett och samma svar kan betyda olika saker för olika individer. De exakta värdena ska därför tolkas med en viss försiktighet. De huvudsakliga slutsatserna är dock baserade på mycket tydliga resultat. Och det är resultat som tydligt pekar på behovet av delvis nya synsätt i arbetet för friskare arbetsplatser. Vi behöver se både grupp och individ.

Vi behöver se både grupp och individ

Även om det är frestande att måla med breda penseldrag och att tala om bra och dåliga arbetsplatser riskerar det att dölja mer än det visar. Både analys och insatser måste ta hänsyn till att den psykosociala arbetsmiljön i stor utsträckning är unik för varje individ. Det är dessutom summan av individerna som bygger grupper och organisationer. För att på djupet förstå de senare måste man förstå de individer som ingår.

Vi behöver se både sjukfrånvaro och nedsatt prestation i arbetet

Att vara på arbetet behöver inte betyda att man kan arbeta för fullt. Och även med en väldigt låg sjukfrånvaro kan det finnas ett betydande produktionsbortfall. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön förefaller den största kostnaden vara nedsatt prestation i arbetet och då måste det också mätas och följas.

Politik och parter behöver bredda perspektivet

Det finns många aktörer, inte minst inom akademien och hos företag som arbetar med hälsofrämjande insatser, där dessa synsätt redan har vunnit mark. Men det finns också, i synnerhet inom politiken och hos arbetsmarknadens parter, fortfarande för många som har en bit kvar. Vår förhoppning är att denna rapport och andra ska kunna bidra till ett breddat perspektiv. Det positiva är att vi vet att det går att förändra och förbättra. Att som organisation skapa systematik i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, för både grupper och individer, kommer ge resultat i form av minskat produktionsbortfall. Såväl sjukfrånvaro som nedsatt prestation i arbetet går att påverka.

feelgood[®]

www.feelgood.se