



# Feelgoods Jobbhälsorapport 2023

12 år och en pandemi med Feelgoods jobbhälsomätningar  
Maj 2023

*feelgood*



## Innehåll

Kort sammanfattning	3
Inledning	4
Feelgoods Jobbhälsorapport som kunskapsbank	4
Friskt arbetsliv, men behov av förbättring	4
Unika data visar utveckling och samband	5
Rapportens fyra delar	6
De allra flesta har ett gott liv där trivseln på jobbet är viktig för tillvaron	7
Arbetet är ofta stödjande, meningsfullt och trivsamt	12
Friskfaktorer i arbetet stöttar hälsan och tillvaron	15
Kvinnors upplevda hälsa försämras men kan inte knytas till arbetsrelaterade faktorer	19
Specialisternas kommentarer	25
Referenser	28
Bilaga. Psykosociala besvär olika grupper 2022	29

## Kort sammanfattning

Jobbhälsorapporten 2023 presenterar resultaten från Feelgoods HALU-undersökning om hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Rapporten är uppdelad i fyra huvudkapitel som tillsammans ger en god bild av jobbhälsan.

Slutsatsen är att jobbtrivseln är fortsatt hög och till synes opåverkad efter åren med pandemin. Det finns flera positiva trender i arbetsmiljön och arbetssituationen.

- Omkring 80 procent har en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller att arbetet ses som meningsfullt och erbjuder delaktighet och påverkan. Lika högt ligger andelen som har en positiv arbetssituation avseende trivsel, gemenskap och stöd. Båda dessa viktiga aspekter av arbetssituationen har också förbättrats över tid.
- Förhållandevis få, 5 procent av männen och 10 procent av kvinnorna, har en påtagligt negativ arbetssituation i form av allt för hög arbetsbelastning och så har det sett ut sedan 2010.
- Många har också friskfaktorer i arbetet. Den mest vanligt förekommande är *arbetsklimat och kollegor*, som omfattar 60 procent av de svarande. För 40 procent är även *stöd och uppskattning från chef* en viktig friskfaktor. Friskfaktorn *balans och återhämtning* är den mest frånvarande då det bara är runt 30 procent av männen och drygt 20 procent av kvinnorna som har det som en friskfaktor i arbetet. Även friskfaktorerna har legat stabilt över tid.

En bra arbetssituation är ett starkt skydd mot ohälsa och för många är jobbhälsan god. Med större fokus på ökat stöd och uppmuntran, balans och återhämtning skulle en god hälsa kunna stöttas ännu mer.

Såväl en god självskattad hälsa som en hög trivsel på arbetet har en stark koppling till att vara tillfreds med livet i stort. Enligt HALU är det i genomsnitt:

- Ungefär 70 procent som ofta är tillfreds med tillvaron
- Nära 70 procent som upplever sin hälsa som bra och mycket bra
- Omkring 75 procent som ofta trivs bra på sitt arbete

Det är goda resultat samtidigt som det finns utrymme för förbättring, i synnerhet när det gäller upplevelsen av den egna hälsan som försämrats något över tid.

Det sistnämnda knyter an till ett oroande resultat i årets rapport: att kvinnor men inte män i lägre grad skattar sin hälsa som bra och mycket bra 2022 jämfört med 2019. Även andelen kvinnor som ofta är tillfreds med tillvaron faller något och det ser ut att hänga samman med nedgången i bra och mycket bra självskattad hälsa.

Enligt analyserna i rapporten kan nedgången i upplevd bra och mycket bra hälsa inte knytas till de arbetsrelaterade faktorer som HALU omfattar. I stället verkar förklaringen ligga främst i att fler kvinnor upplever psykosociala besvär som trötthet, ångslan och/eller oro, huvudvärk, nedstämdhet och koncentrationssvårigheter. Att just kvinnor upplevt en sämre utveckling av den psykosociala hälsan kan sannolikt kopplas till pandemin och att kvinnor i högre grad än män upplevt den som psykiskt påfrestande. Förhoppningsvis innebär det att den försämring av psykosocial hälsa som kan vara en följd av pandemin successivt kan komma att avta.

Jobbhälsan är bland de medarbetare som erbjuds att delta i HALU på många sätt en förebild för den svenska arbetsmarknaden. Det finns en stabilitet och flera positiva trender i arbetet och arbetsmiljön. Det gör att det också finns goda förutsättningar att höja ambitionsnivån och verka för ett ännu friskare och mer hälsofrämjande arbetsliv.



## Inledning

### Feelgoods Jobbhälsorapport som kunskapsbank

Med Jobbhälsorapporten publicerar Feelgood en årlig insiktsrapport om hur arbetsmiljön ser ut i landet. En viktig kunskapsbank för arbetsgivare, beslutsfattare och alla som är intresserade av och arbetar med frågor om hälsa och arbetsmiljö. 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 stor mängd statistik och intervjuer med experter på Feelgood, fördjupar vi oss i denna rapport i såväl det aktuella läget som trender över tid.

### Friskt arbetsliv, men behov av förbättring

Det finns många berättelser om det svenska arbetslivet. Ofta beskrivs ett arbetsliv i snabb förändring med allt tuffare villkor, brister och problem. Bilden i denna rapport är delvis en annan. Här finns brister och utmaningar men det som dominerar är faktiskt bilden av ett stabilt friskt arbetsliv de senaste tolv åren, så som de kan beskrivas med hjälp av Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU). De allra flesta trivs med både livet och arbetet. Det finns mycket att glädjas åt. Det framgår också tydliga behov av förbättring och fortsatta insatser – siffror vi inte bör nöja oss med.

Rapporten belyser viktiga samband och friskfaktorer, och tittar närmare på hur covid-19-pandemin har påverkat oss.

- Det är intressant att nu se på hela pandemi-perioden samlat – före, under och efter. Många med mig trodde nog att vi skulle ha större negativa hälsoeffekter av det förändrade livet och arbetslivet. Flera faktorer har förändrats under pandemin, och sedan gått tillbaka. På gott och på ont. Vi kan alla fundera på vad vi lärt oss av pandemin – finns det positiva effekter vi inte vill tappa?, säger Joachim Morath, vd Feelgood.

- Resultaten i rapporten när det gäller kvinnors upplevda hälsa blir viktiga att följa över tid, och fördjupa sig i orsakerna. Vi ser dels sämre resultat för kvinnor jämfört med män över tid, och dels försämringar på senare tid. Med de faktorer vi tittar på ser det ut att ha mer med psykosocial hälsa och hela livet att göra än med arbetslivet, säger Daphne Enstam, chefsläkare Feelgood.

- En förbättring vi skulle vilja se för alla är att fler ska få uppleva sin hälsa som mycket bra. Man skulle också önska en starkare utveckling i att uppleva stöd från sin chef. Dessutom är andelen som upplever goda möjligheter till balans och återhämtning för låg, avslutar Charlotte Valleskog, chefspsykolog Feelgood.

## Unika data visar utveckling och samband

Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU) är ett strategiskt hälsoinstrument för kartläggning av arbetsplatser, både på individnivå och för organisationen. HALU är en tjänst som Feelgood tillhandahåller till företag som vill ha en god bild av hur medarbetare upplever arbetet och hälsan. Genom HALU får Feelgood också tillgång till anonymiserade svar från de medarbetare som deltagit.

Det mångåriga arbetet med HALU ger Feelgood unika möjligheter att både här och nu såväl som över tid beskriva läget för de medarbetare och arbetsplatser som ingår i undersökningen. Årets Jobbhälsorapport bygger på både tidsserier och nedslag i 2022. Rapporten ger därmed en god bild av utvecklingen de senaste tolv åren och nuläget.

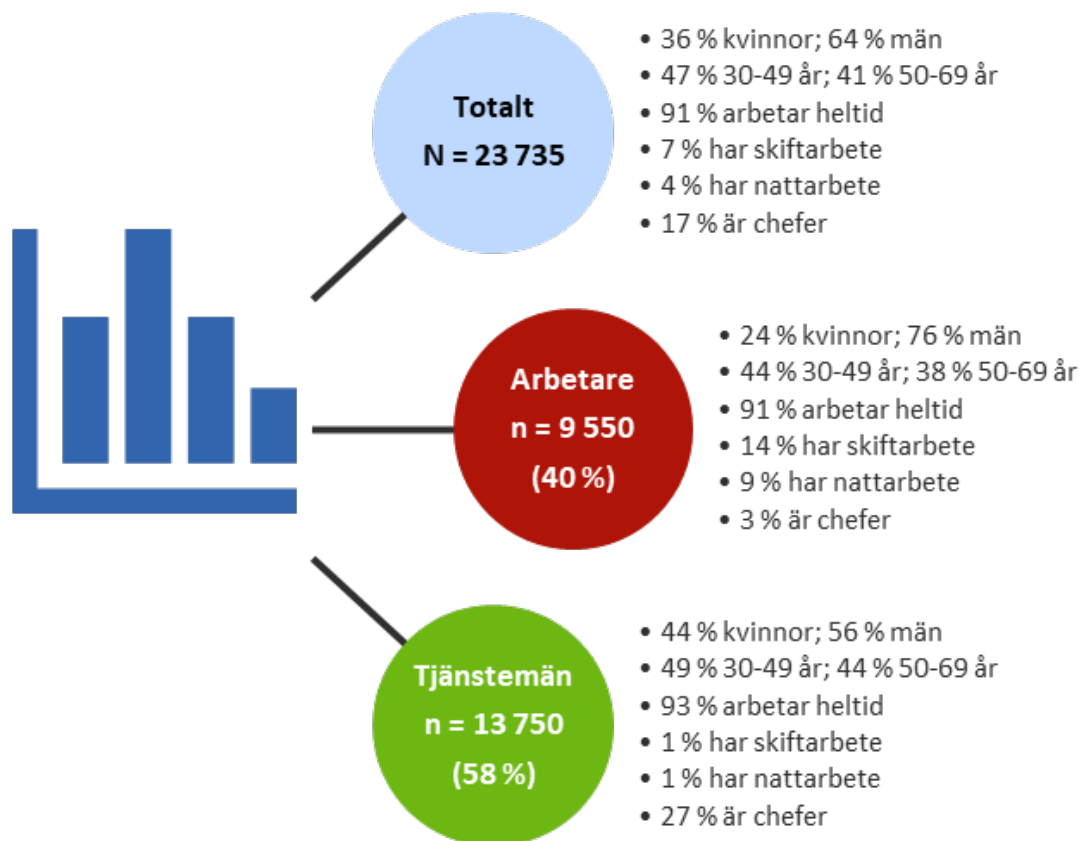
2022 svarade närmare 24 000 personer på HALU och i genomsnitt svarar runt 20 000 personer varje år på de 140 frågor som ingår. Sammansättningen av dem som genom åren

har deltagit är stabil med avseende på övergripande yrkesområden, åldrar, kvinnor och män. Det skapar en god grund för jämförelser över tid.

En närmare blick på HALU 2022 visar att det fortsatt är fler män än kvinnor och fler tjänstemän än arbetare som deltar. Tjänstemannagruppen är också mer könsblandad än arbetargruppen. Ungefär 20 procent av de svarande är också chefer och de tillhör främst tjänstemännen och är oftare män än kvinnor. Ungefär hälften av de svarande är i åldrarna 30 till 49 år och omkring fyra av tio är 50 år och äldre. De flesta är också heltidsarbetande och det gäller både kvinnor och män.

Även om HALU inte ger en representativ bild av hela det svenska arbetslivet, ger den en representativ bild av typiska svenska arbetsplatser med företagshälsa. HALU visar hur ett brett urval av personer har det på jobbet och hur deras hälsa och livsvillkor i stort ser ut.

**Figur 1. Snabbfakta om HALU 2022.**



NOT: Resterande 2 procent som inte är arbetare eller tjänstemän är egenföretagare.

Källa: HALU.

## Rapportens fyra delar

HALU gör det möjligt att ta ett helhetsgrepp och analysera både utvecklingen, nuläget och viktiga samband avseende hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Årets rapport bygger på fyra huvudkapitel.

Ett bredare avstamp tas i kapitlet *De allra flesta har ett gott liv där trivseln på jobbet är viktig för tillvaron*. Där tittar vi närmare på hälso-utvecklingen med fokus på upplevd bra och mycket bra hälsa, andelen som ofta är tillfreds med tillvaron och andelen som ofta trivs på arbetet. Vi gör även nedslag i hur olika grupper av medarbetare upplever hälsan, tillvaron i stort och trivseln på arbetet 2022. Kapitlet avslutas med att visa betydelsen av god hälsa och trivsel på arbetet för tillfredsställelsen med tillvaron i stort.

Därefter följer kapitlet *Arbetet är ofta stödjande, meningsfullt och trivsamt* som visar att arbetssituationen för de allra flesta är just förknippat med hög trivsel, gott stöd och uppmuntran såväl som meningsfullhet, god delaktighet och möjlighet att påverka arbetet. Den negativa påverkan som en allt för hög arbetsbelastning kan innebära gäller samtidigt endast ett fåtal av dem som deltar i HALU.

I kapitlet *Friskfaktorer i arbetet stöttar hälsan och tillvaron* kan vi också visa att arbetet för dem som deltar i HALU är förknippat med faktorer som bidrar till ett friskare liv och en god tillvaro i stort. Arbetet innebär för många uppskattning och stöd, och för ännu fler ett gott arbetsklimat och fina kollegor. Friskfaktorn god livsbalans och möjlighet till återhämtning är dock ovanligare. Friskfaktorerna är betydelsefulla för en god hälsa såväl som för att ofta vara tillfreds med tillvaron.

Ett resultat som fördjupas i årets Jobbhälsorapport handlar om det faktum att andelen kvinnor som upplever sin hälsa som bra och mycket bra respektive ofta är tillfreds med tillvaron har minskat mellan 2019 och 2022. I kapitlet *Kvinnors upplevda hälsa försämras men kan inte knytas till arbetsrelaterade faktorer* relateras nedgången till vad som ser ut att vara den viktiga förklaringen, att kvinnors psykosociala besvär har ökat. En viktig poäng är att den lägre andelen kvinnor som skattar hälsan som bra och mycket bra och ofta är tillfreds med tillvaron inte ser ut att handla om de arbetsrelaterade faktorer som finns i HALU.



# De allra flesta har ett gott liv där trivseln på jobbet är viktig för tillvaron

I HALU ställs frågor om hela livet och det är de svarande som själva skattar sin hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Det är förstås svårt att värdera exakt hur olika svarsalternativ ska tolkas eftersom det just är självskattade svar, men det är slående att det finns en sådan stabilitet i det att HALU-deltagarna ser positivt på många aspekter av livet, hälsan och arbetet.

I det här kapitlet ser vi närmare på de mer övergripande trenderna och sambanden innan vi går djupare in på bilderna av arbetet och den egna hälsan med särskilt fokus på kvinnorna.

## Pandemiåret 2020 avviker och kan ha påverkat HALU

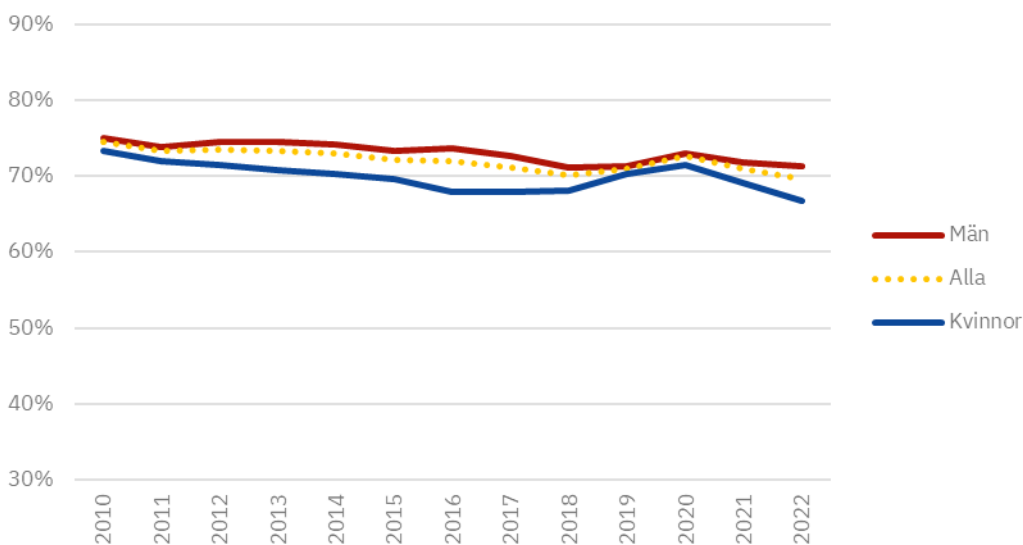
När vi bearbetat HALU-statistiken har det visat sig att 2020 genomgående är något av ett unikt år. Det ser ut som att svaren påverkats av pandemins första år när det också var svårare att genomföra hela HALU-undersökningen.

För att inte dra för långtgående slutsatser om utvecklingen har vi därför genomgående tagit sista året före pandemin (2019) och första året efter pandemin (2022) som utgångspunkt för jämförelser på senare tid.

En grundläggande fråga i HALU är om de svarande känner sig tillfreds med tillvaron. Svarsalternativen är *ofta*, *ibland*, *sällan* och *aldrig*. Över tid har svaren varit anmärkningsvärt stabila då det är runt 70 procent som ofta är tillfreds med tillvaron.

Från 2019 till 2022 har dock andelen kvinnor som svarar att de ofta är tillfreds med tillvaron minskat med 5 procent. Motsvarande mönster syns inte för männen. Det innebär att det 2022 är 71 procent av männen och 67 procent av kvinnorna som svarar att de ofta är tillfreds med tillvaron.

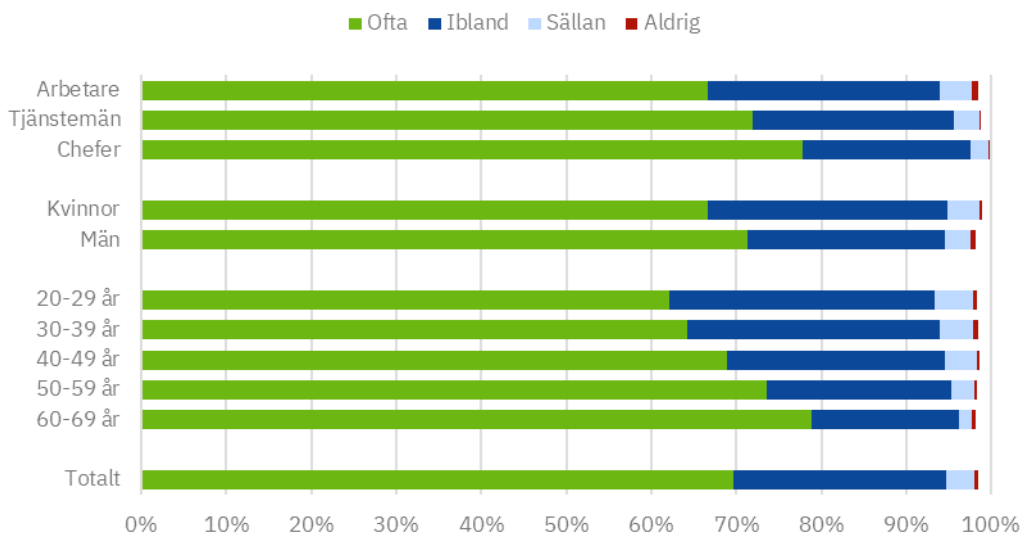
**Diagram 1a. Ofta tillfreds med tillvaron, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

Med fokus på 2022 syns också vissa skillnader i hur olika grupper ser på tillvaron. De mönster som finns innebär bland annat att chefer oftare är tillfreds med tillvaron än arbetare och att tjänstemän placerar sig däremellan. De äldsta åldersgrupperna är också i betydligt högre grad ofta tillfreds med tillvaron jämfört med de yngsta.

**Diagram 1b. Tillfreds med tillvaron, 2022. Olika grupper.**



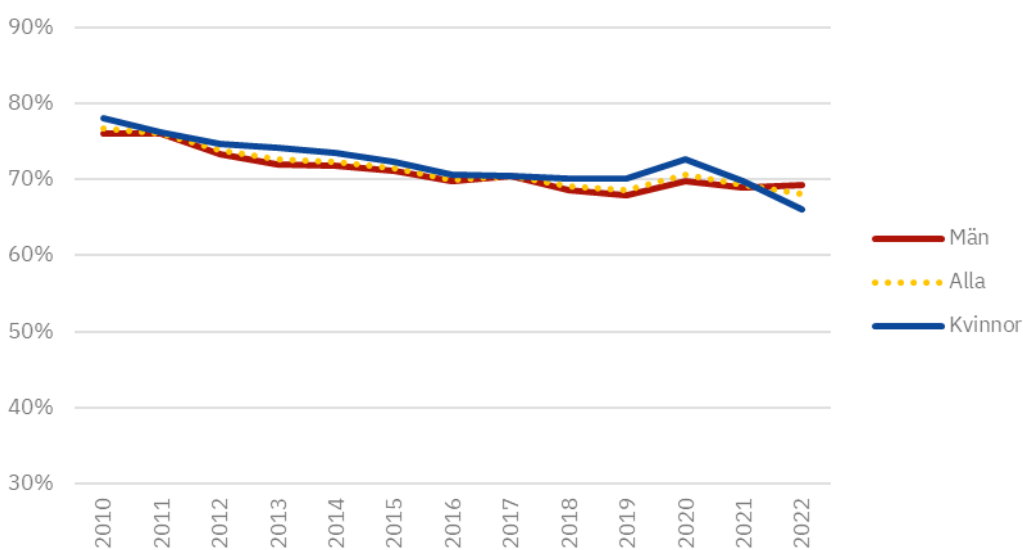
NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU

Redan i Feelgoods förra jobbhälsorapport (Feelgood, 2022) syntes över tid en nedgång i andelen som skattar sin hälsa som bra och mycket bra. Den utvecklingen fortsätter för kvinnorna men inte för männen. Nedgången för kvinnor liknar den som gäller tillfredsställelsen med tillvaron i stort och innebär att andelen kvinnor som upplever sin hälsa som bra och mycket bra från 2019 till 2022 har minskat med 6 procent. För män ser det snarast ut som att nedgången planar ut och stabiliseras.

Fortfarande är det en majoritet som upplever sin hälsa som bra och mycket bra. 2022 gäller det 66 procent av kvinnorna och 68 procent av männen.

**Diagram 2a. Upplever sin hälsa som bra och mycket bra, 2010-2022. Kvinnor, män och alla.**



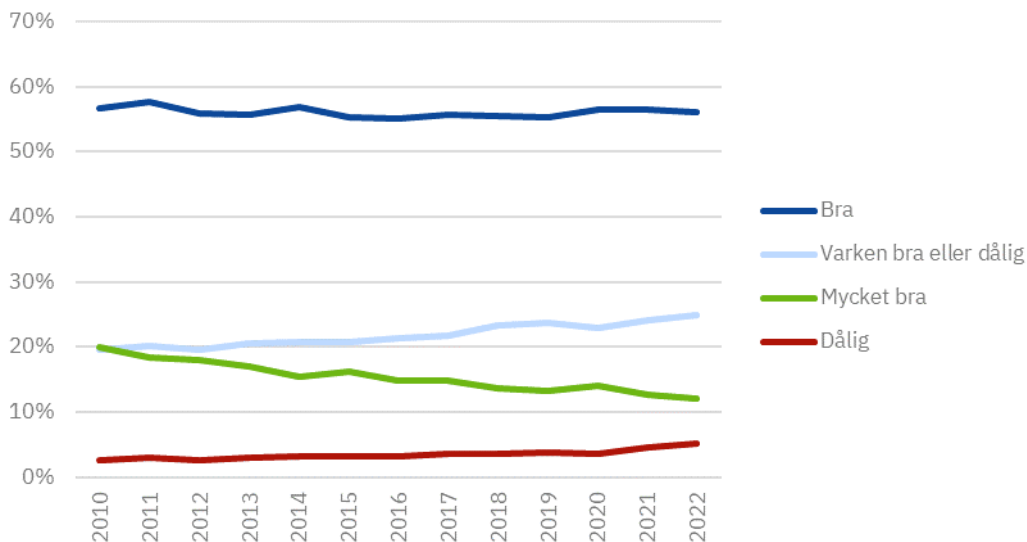
Källa: HALU



En fördjupad analys visar att de som upplever hälsan som mycket bra minskar över tid samtidigt som de som upplever hälsan som varken bra eller dålig ökar. I någon mån ökar även andelen som upplever sin hälsa som dålig. Däremot ligger andelen som upplever sin hälsa som bra på en jämn och stabil nivå. Det finns därmed en förskjutning i svaren.

Det är viktigt att vända de trender som finns i den självskattade hälsan så att fler skattar sin hälsa som mycket bra och bra.

**Diagram 2b. Den upplevda hälsan, 2010-2022. Alla.**

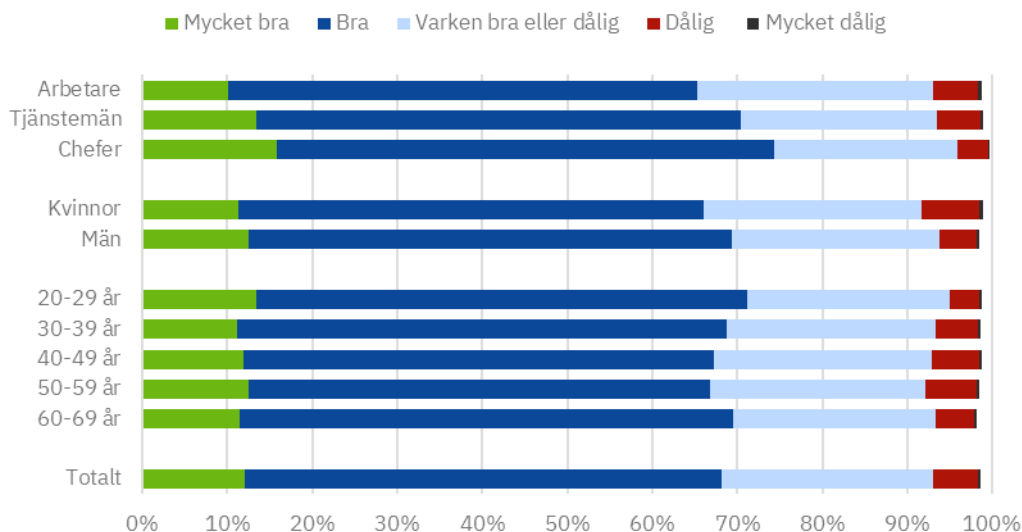


NOT: Under hela perioden motsvarar andelen som upplever sin hälsa som mycket dålig 0,2-0,3 procent.

Källa: HALU.

Bilden av den självskattade hälsan i olika grupper, med fokus på bra och mycket bra hälsa, har ett liknande trappmönster som tillfredsställelsen med tillvaron sett till de övergripande yrkesgrupperna arbetare, tjänstemän och chefer. Lägst andel som upplever sin hälsa som bra och mycket bra är arbetare och högst andel gäller för chefer. Mellan åldersgrupperna är skillnaderna små när det gäller hur hälsan uppfattas och skattas.

**Diagram 2c. Den upplevda hälsan, 2022. Olika grupper.**

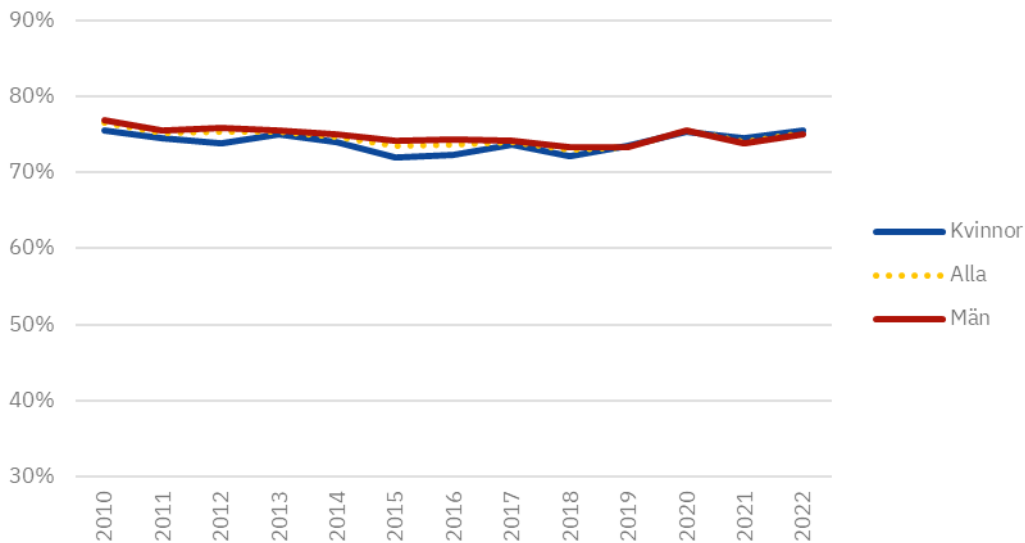


NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU.

När det gäller trivseln på arbetet är den oförändrat hög och det är 75 procent som svarar att de ofta trivs på sitt arbete, vilket gäller både kvinnorna och männen.

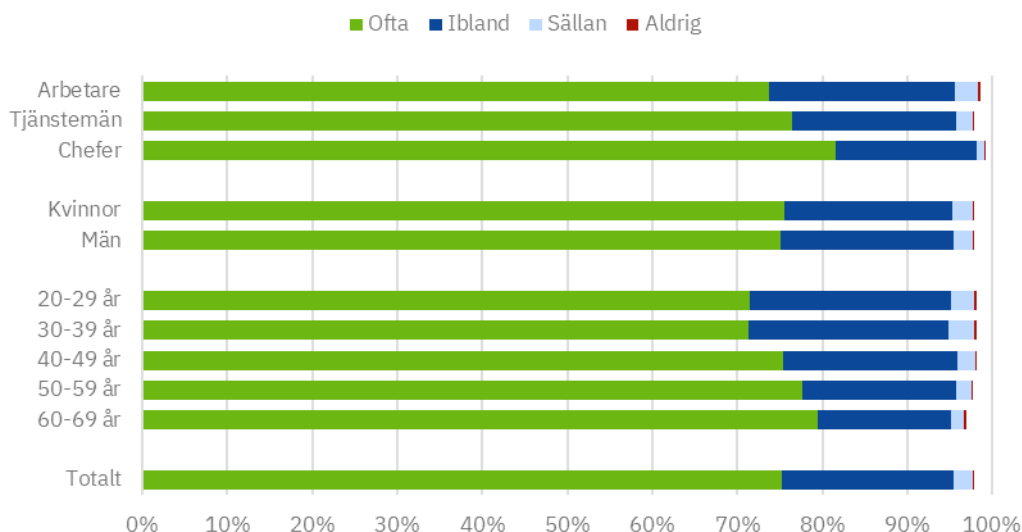
**Diagram 3a. Trivs ofta på arbetet, 2010-2022. Kvinnor, män och alla.**



Källa: HALU

Sett till 2022 och hur personer i olika grupper ser på trivseln på arbetet är det framför allt arbetare och de yngre åldersgrupperna som i något lägre grad än andra svarar att de ofta trivs på arbetet. De som trivs allra bäst på arbetet är de äldsta åldersgrupperna och cheferna. Alla grupper ligger samtidigt över 70 procent när det gäller att ofta trivas på jobbet.

**Diagram 3b. Trivs på arbetet, 2022. Olika grupper.**



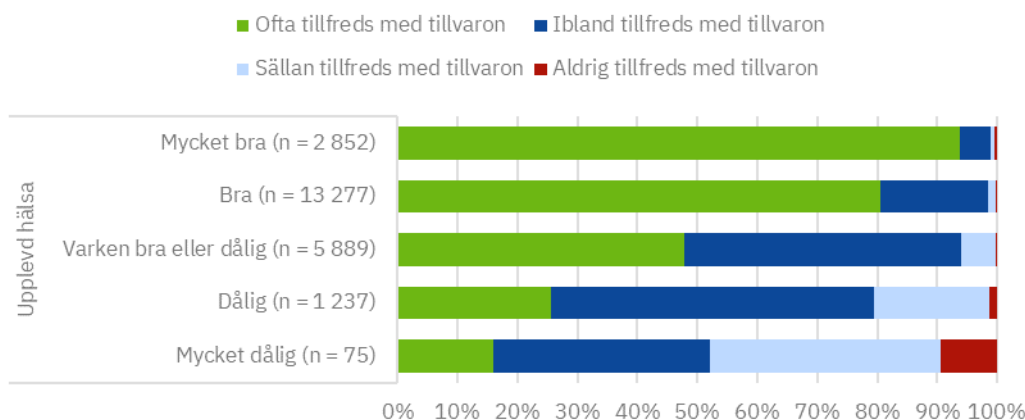
NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU.

Både den upplevda hälsan och trivseln på arbetet har stor betydelse för i vilken grad man är tillfreds med tillvaron. Ju bättre hälsa och trivsel på arbetet desto högre är tillfredsställelse med tillvaron i stort.

Det är 94 procent av dem som skattar sin hälsa som mycket bra som ofta är tillfreds med tillvaron. Den andelen faller i takt med att den upplevda hälsan upplevs sämre. Av de få som upplever hälsan som mycket dålig är endast 16 procent ofta tillfreds med tillvaron.

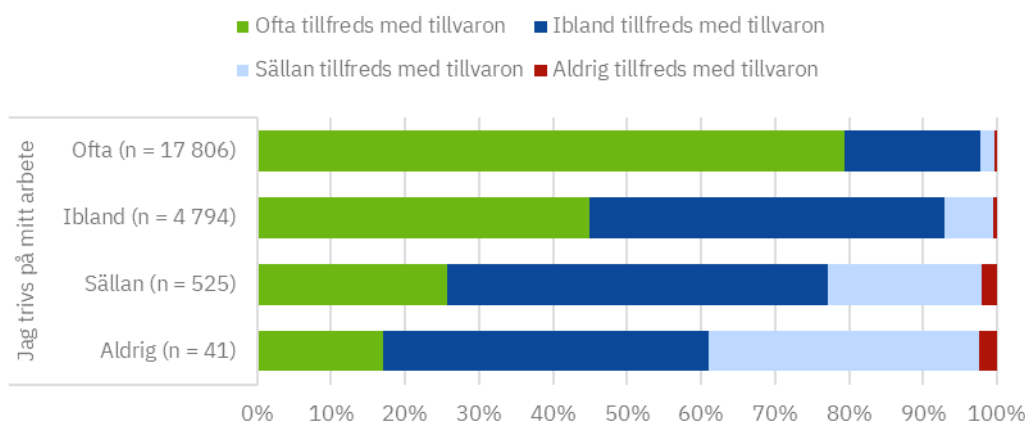
**Diagram 4. Betydelsen av upplevd hälsa för att vara tillfreds med tillvaron, 2022. Alla.**



Källa: HALU

På liknande sätt ser det ut när trivseln på arbetet relateras till tillfredsställelsen med tillvaron. Bland dem som ofta trivs på arbetet är 79 procent också ofta tillfreds med tillvaron. Veldig få svarar att de aldrig trivs på arbetet men av dem är endast 17 procent ofta tillfreds med tillvaron.

**Diagram 5. Betydelsen av trivsel på arbetet för att vara tillfreds med tillvaron, 2022. Alla.**



Källa: HALU

Det finns starka kopplingar mellan trivseln på arbetet och i synnerhet den upplevda hälsan och att trivas med livet i stort.

Ett tydligt resultat i årets Jobbhälsorapport är att det finns en fortsatt nedåtgående trend för kvinnor men inte män när det gäller andelen som ofta är tillfreds med tillvaron och andelen som upplever sin hälsa som bra och mycket bra. Vi ser närmare på möjliga orsaker till det senare i rapporten. I de två följande kapitlen går vi först in på hur de svarande ser på sina arbeten och arbets-situationer.

# Arbetet är ofta stödjande, meningsfullt och trivsamt

Att trivas med sitt arbete är viktigt för att trivas med livet. Att ha en bra arbetssituation är också hälsofrämjande. Genom HALU går det att få en rikt nyanserad beskrivning av hur de som svarar ser på sin arbetssituation. I det här kapitlet ser vi närmare på tre index som fångar bilden av arbetssituationen med avseende på *arbetsbelastning*, *meningsfullhet*, *delaktighet* och *påverkan* samt *trivsel*, *gemenskap* och *stöd*.

## Arbetsbelastning

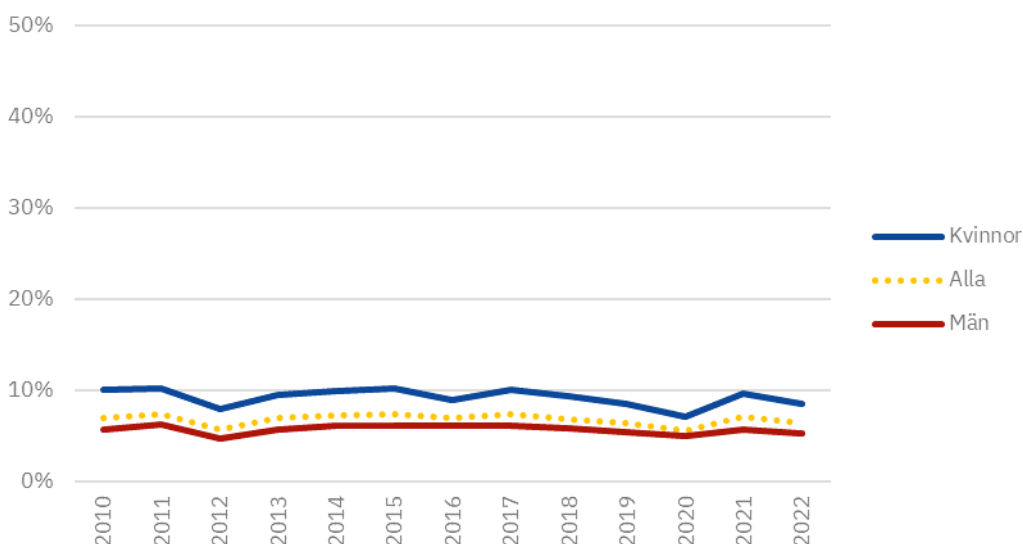
I indexet för arbetsbelastning ingår sex delfrågor:

- Jag känner mig stressad på arbetet.
- Mitt arbete ställer för stora krav på mig.
- Jag har så mycket att göra att jag känner mig otillräcklig.
- Jag besväras av brådska och knappa tidsmarginaler i arbetet.
- Jag arbetar under sådan tidspress att jag inte hinner prata med mina arbetskamrater, ta kaffepaus eller äta lunch.
- Förändringar inom mitt företag har påverkat mig negativt.

De som bedöms ha en påtagligt negativ arbetsbelastning är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är låg.

Enligt HALU är det få som har en påtagligt negativ arbetsbelastning. Det sker heller inga större förändringar över tid. Kvinnors negativa arbetsbelastning är ungefär dubbelt så hög som mäns och ligger runt 9-10 procent. Motsvarande nivå för män är runt 5-6 procent.

**Diagram 6. Påtagligt negativ arbetssituation avseende arbetsbelastning, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

## Meningsfullhet, delaktighet och påverkan

I indexet för meningsfullhet, delaktighet och påverkan ingår nio delfrågor:

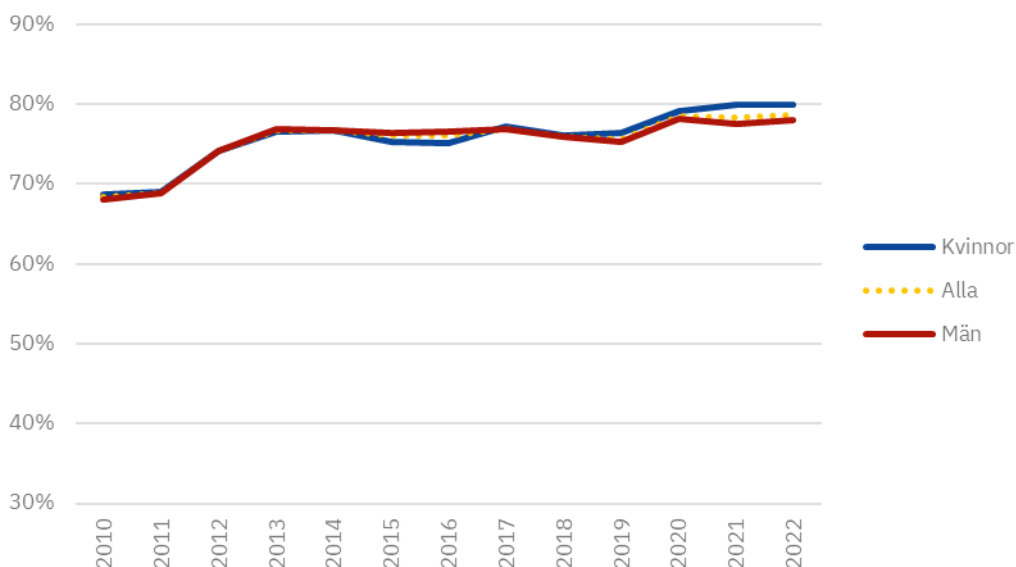
- Mitt arbete känns meningsfullt.
- Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp och genomföra mitt arbete.
- Jag vet vilka arbetsuppgifter som ingår i min befattning.
- Mina arbetsuppgifter är lagom omväxlande.
- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Mitt arbete engagerar mig.
- Jag har användning för mitt kunnande i arbetet.
- Jag får den kompetensutveckling som jag behöver i arbetet.
- Det finns öppenhet för initiativ på min arbetsplats.

De som bedöms ha en påtagligt positiv meningsfullhet, delaktighet och påverkan är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

En trend som är positiv när det gäller arbetssituationen rör indexet *meningsfullhet, delaktighet och påverkan*. Det är över tid fler som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna som ingår i det indexet och från 2019 till 2022 motsvarar ökningen 5 procent bland kvinnorna och 4 procent bland männen.

2022 är det därmed 80 procent av kvinnorna och 78 procent av männen som har en påtagligt positiv arbetssituation i fråga om delaktighet och påverkan och i det att arbetet känns meningsfullt.

**Diagram 7. Påtagligt positiv arbetssituation avseende meningsfullhet, delaktighet och påverkan, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

## Trivsel, gemenskap och stöd

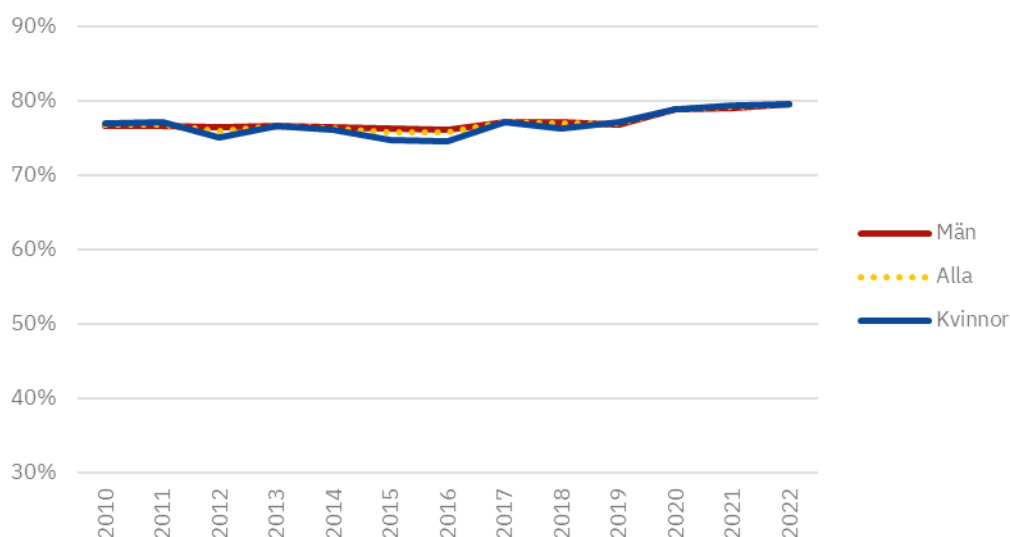
I indexet för trivsel, gemenskap och stöd ingår sex delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
- Om problem uppstår, har jag någon att tala med.

De som bedöms ha en påtagligt positiv trivsel, gemenskap och stöd är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

Även *trivsel, gemenskap och stöd* är något som är en påtagligt positiv del i arbetet för de allra flesta. Här finns också en svagt uppåtgående trend och det finns inga skillnader mellan män och kvinnor när det gäller andelen som har svarat *ofta* på minst hälften av frågorna i indexet. 2022 är det 80 procent av de svarande som ofta har en påtagligt positiv arbetssituation i det att arbetssituationen erbjuder trivsel, gemenskap och stöd.

**Diagram 8. Påtagligt positiv arbetssituation avseende trivsel, gemenskap och stöd, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

Det finns mycket i arbetssituationen som är positivt enligt HALU. Möjligheterna till delaktighet och påverkan och att arbetet upplevs meningsfullt hör dit. Det gör även trivsel, stöd och gemenskap. Det finns samtidigt vissa problem med en allt för hög arbetsbelastning. De som har den typen av arbetsbelastning ökar dock inte. Däremot är det ungefär dubbelt så många kvinnor och män som har den påtagligt negativa arbetsbelastningen och det vore önskvärt att minska densamma för att arbetssituationen ska förbättras i det avseendet.

# Friskfaktorer i arbetet stöttar hälsan och tillvaron

En bra arbetssituation är ett starkt skydd mot ohälsa. I det här kapitlet går vi djupare in på de tre centrala friskfaktorerna i arbetet som även lyfts fram i tidigare jobbhälsorapporter från Feelgood (2016 och 2022).

## De tre friskfaktorerna

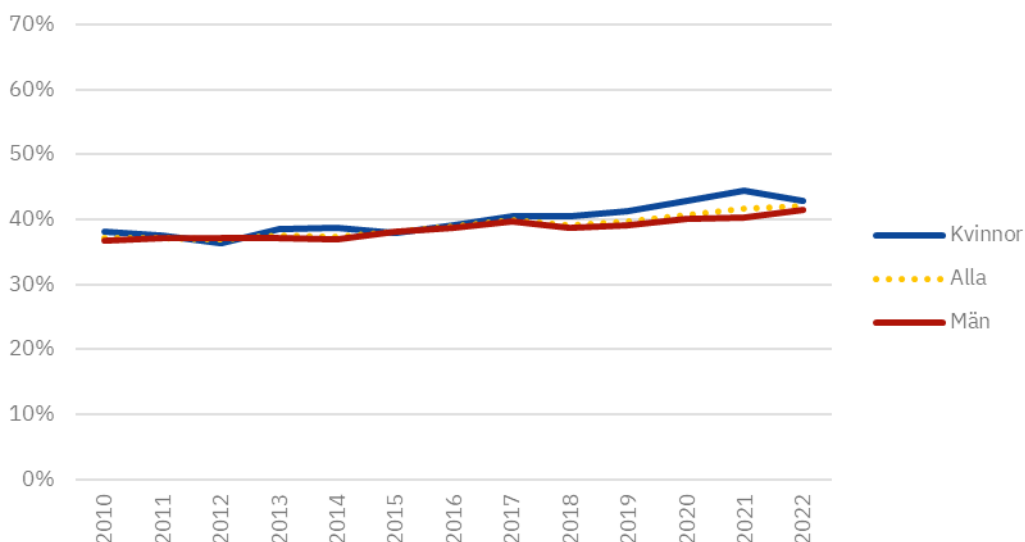
1. Stöd och uppskattning från chef
  - a) Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
  - b) Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
  - c) Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
2. Arbetsklimat och kollegor
  - a) Jag trivs på mitt arbete.
  - b) Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
  - c) Om problem uppstår, har jag någon på arbetet att tala med.
3. Balans och återhämtning
  - a) Jag har bra balans mellan krav och resurser.
  - b) Jag har lätt att varva ner.
  - c) Jag har rimlig balans mellan privatliv och arbete.

Värderingen av om en person har en, två eller tre friskfaktorer i sitt arbete bygger på att man svarat *ofta* på alla de tre frågor som hör till respektive friskfaktor.

Friskfaktorerna är stabila över tid. Däremot ligger de på olika nivåer i meningen hur vanliga de är bland dem som deltar i HALU.

Den första friskfaktorn, *stöd och uppskattning från chef*, har en svagt uppåtgående trend och det är positivt. Det innebär att det 2022 var 42 procent av de svarande som omfattades av den friskfaktorn i arbetet. Av de tre friskfaktorerna placerar sig friskfaktor 1 nivåmässigt i mitten och om den ökade mer har det potential att öka arbetets betydelse för en god hälsa och tillvaro.

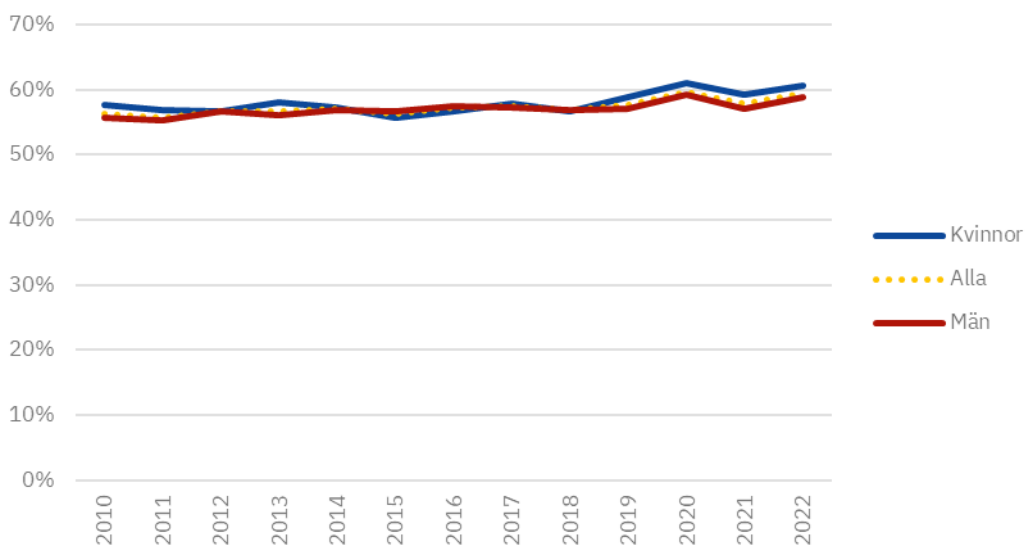
**Diagram 9. Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

Den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*, är den vanligast förekommande och den ökar något mellan 2018 och 2022. För ungefär 60 procent är därmed arbetsklimat och kollegor en friskfaktor i arbetet.

**Diagram 10. Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.

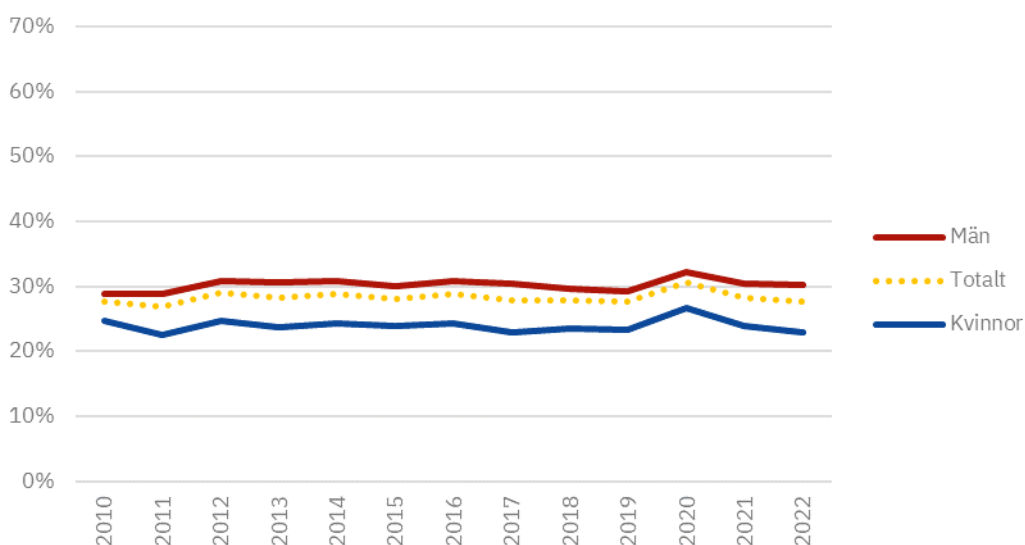


Källa: HALU

Den tredje friskfaktorn, *balans och återhämtning*, är den som placerar sig sämst. Det är inga större förändringar över tid och det finns här en större skillnad mellan kvinnor och män. Det är 30 procent av männen som har balans och återhämtning som en friskfaktor i arbetet medan motsvarande siffra för kvinnorna är 23 procent. För kvinnor ser det möjligen ut som att balans och återhämtning är på nedåtgående. Frågan är dock om det i så fall är trendmässigt eller slumpmässigt.

Det blir viktigt att fortsatt följa den här friskfaktorns utveckling framåt och det är över lag önskvärt att den ökar för att balansen mellan krav och resurser i arbetet såväl som balansen mellan arbete och privatliv ska förbättras.

**Diagram 11. Friskfaktor 3: balans och återhämtning, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.

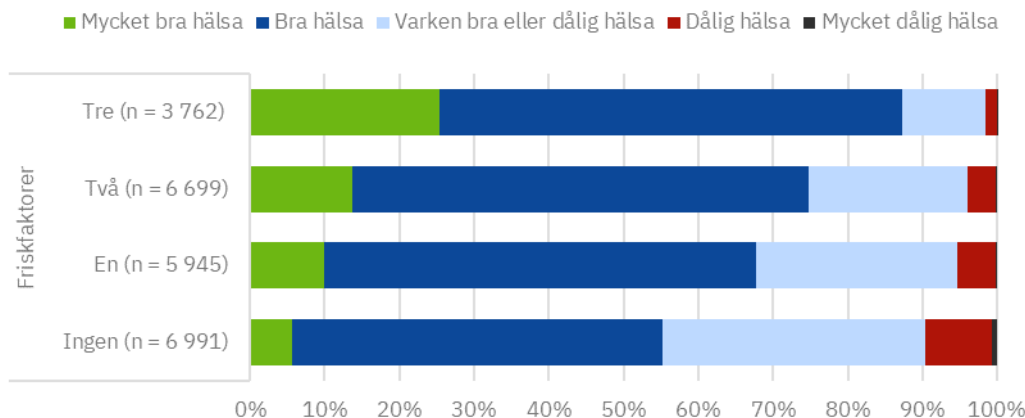


Källa: HALU



Friskfaktorerna är betydelsefulla både för den upplevda hälsan och för tillvaron i stort. Bland de svarande som har alla tre friskfaktorerna är det 87 procent som också upplever sin hälsa som bra och mycket bra. Bland dem som inte har någon friskfaktor alls är det istället 56 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra.

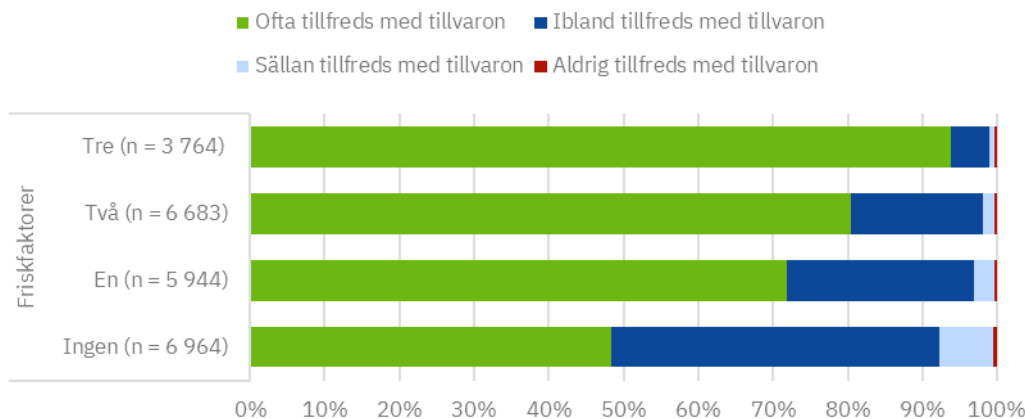
**Diagram 12. Betydelsen av friskfaktorer för den upplevda hälsan, 2022. Alla.**



Källa: HALU

Bland dem som har alla tre friskfaktorerna är det också nästan 95 procent som ofta är tillfreds med tillvaron i stort. Som väntat är den andelen rejält lägre för dem som inte har någon friskfaktor alls. Där är strax under hälften, 48 procent, ofta tillfreds med tillvaron.

**Diagram 13. Betydelsen av friskfaktorer för att vara tillfreds med tillvaron, 2022. Alla.**



Källa: HALU

Arbetsituationen och hur man har det på jobbet såväl som den självskattade hälsan är av stor betydelse för tillvaron i stort. Att sträva efter att fler har alla tre friskfaktorerna är potentiellt viktigt för både bättre hälsa och tillfredsställelse med livet. Särskilt viktigt skulle åtgärder och insatser som stärker friskfaktor 3, *balans och återhämtning*, vara.



### Fördjupning: Pandemi, hemarbete och arbetsmiljö

Med pandemin ökade hemarbetet, särskilt under 2021. SCB visar i sin temarapport (SCB, 2022) att omfattningen av hemarbetet följde Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Andelen som arbetade hemma minst hälften av arbetsdagarna, vilket är utgångspunkten för SCB-rapportens jämförelser, var som högst drygt 30 procent bland kvinnor och män i åldersgruppen 15 till 74 år. Andelen hemarbetande var dock betydligt högre bland eftergymnasialt utbildade än bland dem som hade högst gymnasial utbildning och det var främst anställda i statlig sektor som arbetade hemifrån minst hälften av arbetsdagarna.

I en kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak, 2022) är den sammanfattande helhetsbilden att hemarbetet för de flesta har bidragit till en högre arbetstillfredsställelse och att det varit lättare att förena arbete och familjeliv. Jämfört med internationella studier visar svenska studier genomgående en mer positiv bild av hemarbetet under pandemin.<sup>1</sup>

Ulf Lundberg, professor emeritus vid Stockholms universitet, som är en av författarna av Mynak-rapporten, menar att Sveriges gynnsamma situation i fråga om hemarbete handlar om ”en väl utbyggd barnomsorg, ett utbredd kunnande om digitalt arbete och en väl utbyggd digital infrastruktur” samt att det också finns ”en förhållandevis utbredd vana av att tidigare arbeta självständigt”. Det tycks därmed som att Sverige haft flera fördelar under pandemin när det gäller just hemarbetet samtidigt som många också varit på plats på sina arbetsplatser.

Detta kan vara viktiga förklaringar till att vi inte genom HALU ser några tydliga försämringar av arbetssituationer och friskfaktorer från 2019 till 2022.

<sup>1</sup> Statistik från Eurostat och Eurofond visar en mer negativ bild, i synnerhet vad gäller hur kvinnor påverkats av hemarbete under coronapandemin: <https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20220303STO24641/distansarbete-obetald-omsorg-och-mental-halsa-under-coronapandemin>

## Kvinnors upplevda hälsa försämras men kan inte knytas till arbetsrelaterade faktorer

Andelen kvinnor som upplever sin hälsa som bra och mycket bra har minskat med 6 procentenheter mellan 2019 och 2022. Den självskattade hälsan har också stor betydelse för hur tillfreds man är med tillvaron och för kvinnors del minskar även andelen som ofta är tillfreds med tillvaron med 5 procentenheter.

Nedgången i upplevd bra och mycket bra hälsa enligt HALU gäller brett. Den syns för kvinnor i alla åldersgrupper utom den äldsta (60 till 69 år) och för kvinnor i alla yrkesgrupperna arbetare, tjänstemän och chefer.

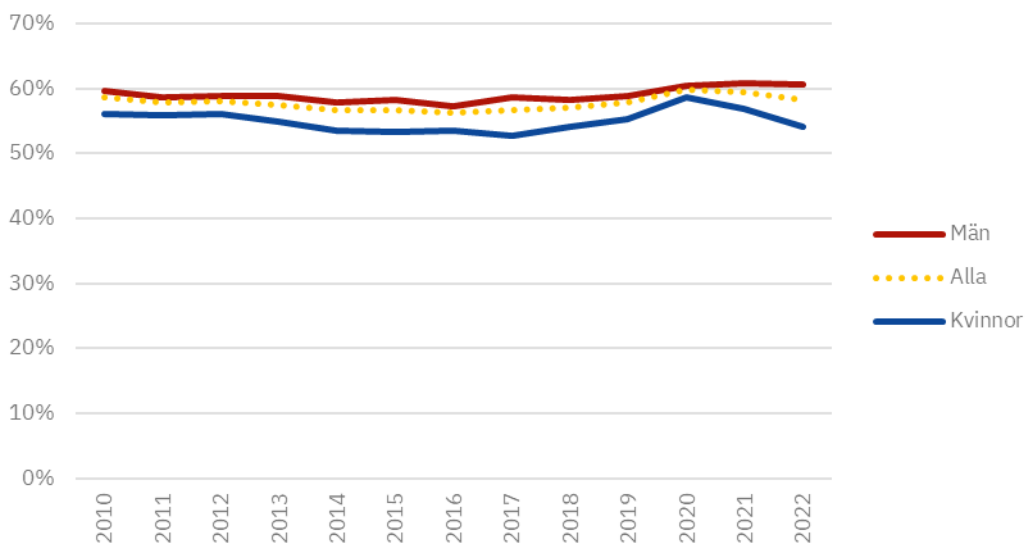
Utvecklingen ser dock inte ut att ha med förändringar i de arbetsrelaterade faktorerna som HALU omfattar att göra. Arbetsituationen med avseende på *arbetsbelastning, meningsfullhet, delaktighet och påverkan* respektive *trivsel, gemenskap och stöd* visar att den påtagligt negativa arbetsbelastningen inte har förändrats utan ligger runt 9-10 procent. I den mån de två sistnämnda aspekterna förändrats är det snarast i en riktning som förstärkt viktiga positiva sidor av arbetet och 80 procent av kvinnorna förknippar arbetet med både *meningsfullhet, delaktighet och påverkan* och *trivsel, gemenskap och stöd*. De tre centrala friskfaktorerna som stöttar en god hälsa och tillvaro har inte heller förändrats så att de erbjuder en förklaring till nedgången i skattad bra och mycket bra hälsa. Friskfaktorn *stöd och uppskattning från chef* ligger stabilt på nivån att runt 40 procent av kvinnorna har den i arbetet och ännu fler har friskfaktorn *arbetsklimat och kollegor*: den gäller för ungefär 60 procent och är svagt ökande. Den friskfaktor som handlar om *balans och återhämtning* är den som lägst andel kvinnor omfattas av, drygt 20 procent. Möjligen minskar den något, men trenden är osäker.

Den närmare granskningen av de frågor som i HALU knyter an till livsbalansen ger inte en bild av att den har förändrats påtagligt från 2019 till 2022 för de kvinnor (och män) som omfattas av undersökningen.

När det gäller att ofta ha en rimlig balans mellan privatliv och arbete innebär kvinnors svar snarast en återgång till den "normala" nivån medan mäns svar tyder på att den balansen har förbättrats svagt (se diagram 14). Svarmönstret gällande att ofta ha lätt för att varva ned är möjligen svagt nedåtgående för kvinnor, men kan också i princip ses som att läget 2022 är detsamma som 2019 (se diagram 15). Det gäller även livsbalansfrågan som handlar om att ofta ha ork kvar för fritidsaktiviteter (se diagram 16).

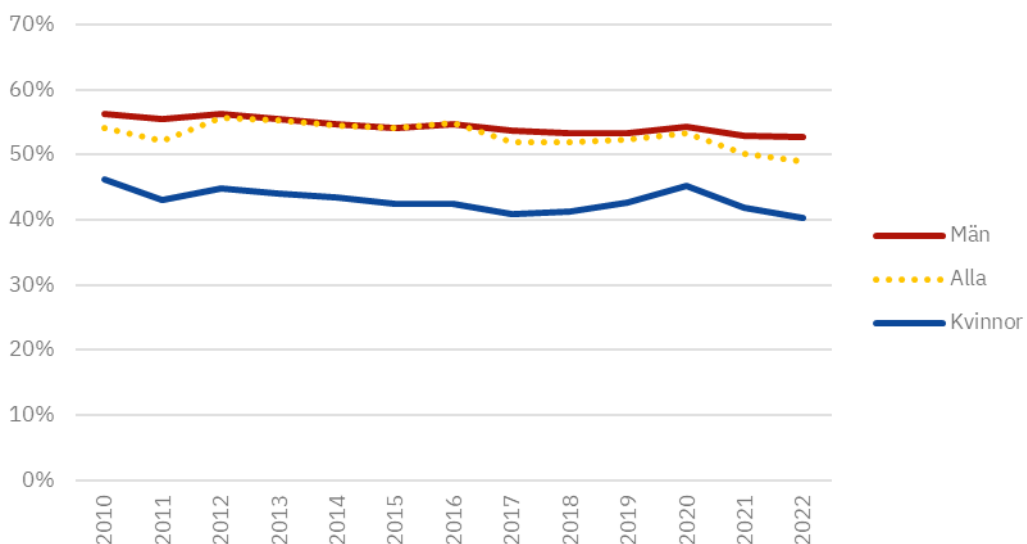


**Diagram 14. Ofta rimlig balans mellan privatliv och arbete, 2010-2022. Kvinnor, män och alla.**



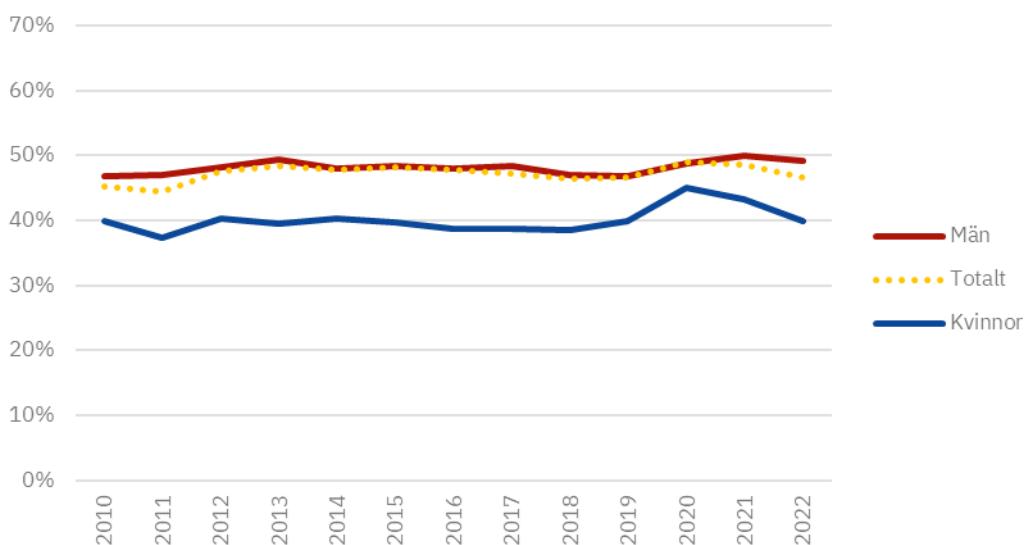
Källa: HALU

**Diagram 15. Ofta lätt att varva ned, 2010-2022. Kvinnor, män och alla.**



Källa: HALU

**Diagram 16. Ofta ork kvar för fritidsaktiviteter efter jobbet, 2010-2022. Kvinnor, män och alla.**



Källa: HALU

Det tycks därmed inte heller vara just livsbalansen som förklarar kvinnors lägre skattning av hälsan som bra och mycket bra (eller den lägre andelen som ofta är tillfreds med tillvaron). Bilden av ekorrhjulet som snurrar allt snabbare och att det så kallade livspusslet blir allt svårare att få ihop kan därför inte sägas ha accentuerats mellan 2019 och 2022.

Det område som sticker ut i termer av en mer markerad åtskild utveckling mellan kvinnor och män handlar om att kvinnor i högre grad ofta upplever olika psykosociala besvär 2022 jämfört med 2019. Jämförelsen bygger på ett index bestående av nio delfrågor.

### Psykosociala besvär

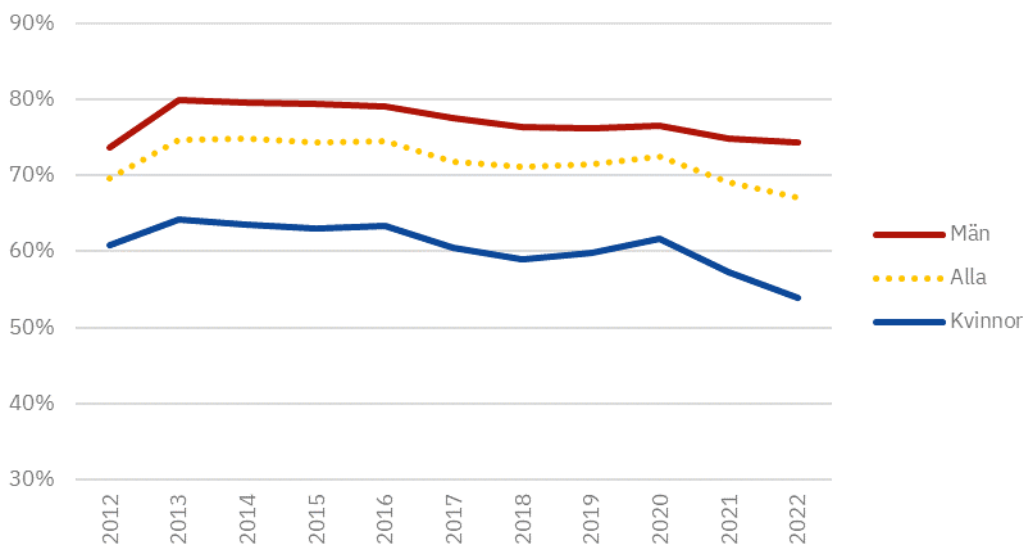
I indexet för psykosociala besvär ingår nio delfrågor:

- Jag besväras av huvudvärk.
- Jag har sömnproblem.
- Jag känner stark ångslan och/eller oro.
- Jag känner mig nedstämd.
- Jag har svårt att koncentrera mig.
- Jag känner mig irriterad.
- Jag känner mig trött.
- Jag har magbesvär.
- Jag har besvär som jag uppfattar som stressrelaterade.

Svaren har bearbetats med utgångspunkt i de som svarat att de *ofta* har något eller flera dessa besvär och därefter har fyra kategorier skapats: inga besvär ofta, 1-3 besvär ofta, 4-6 besvär ofta respektive 7-9 besvär ofta.

Andelen kvinnor som inte har något psykosocialt besvär ofta har minskat med 10 procent från 2019 till 2022. Motsvarande minskning för männen är 2 procent.

**Diagram 17. Har inga psykosociala besvär ofta, 2012-2022.** Kvinnor, män och alla, åldrarna 20-59 år.

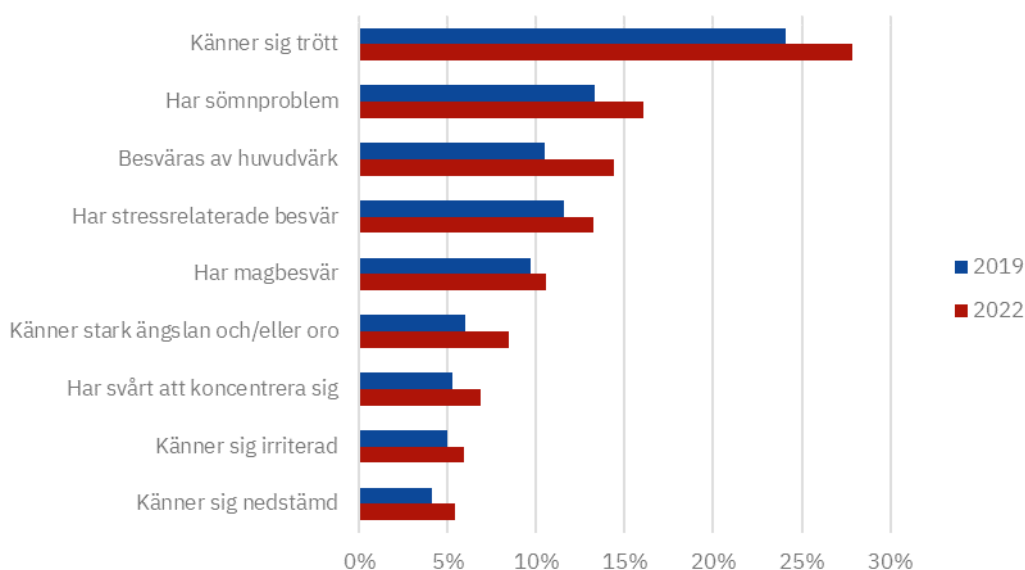


Källa: HALU

För kvinnornas del gäller därmed att det blivit vanligare att ha något psykosocialt besvär *ofta* och *ibland* i stället för *sällan* och *aldrig*.

Med utgångspunkt i psykosociala besvär som förekommer ofta ser ökningen mellan 2019 och 2022 ut som i diagram 18. Det är framför allt stark ångslan och/eller oro, huvudvärk, nedstämdhet och koncentrationssvårigheter som blivit vanligare. Samtliga dessa besvär är dock inte utbredda sett till hur stora andelar kvinnor som svarar att de ofta har den typen av besvär. Det allra vanligaste besväret, som dock procentuellt sett ökat i lägre grad, är att besväras av trötthet.<sup>2</sup>

**Diagram 18. Ofta förekomst av psykosociala besvär 2019 och 2022.** Kvinnor, 20-59 år.



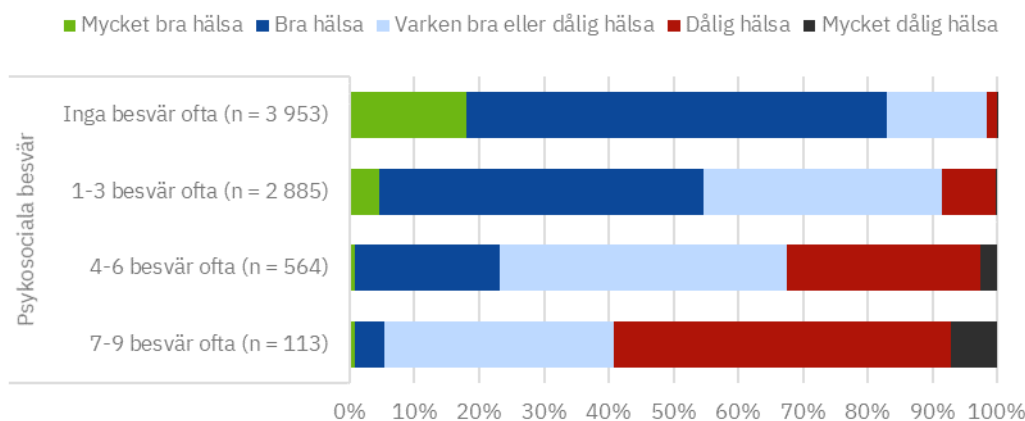
Källa: HALU

<sup>2</sup> I bilagan finns även diagram som visar hur de psykosociala besvärerna ser ut för olika grupper 2022.

En central poäng är att det finns en stark koppling mellan att inte alls ha några psykosociala besvär ofta och en upplevd god hälsa: 83 procent av de kvinnor som inte har några psykosociala besvär ofta skattar sin hälsa som bra och mycket bra. Det är ett fåtal som har 7-9 psykosociala besvär ofta, och dessa kvinnors upplevda hälsa är till övervägande delen dålig och mycket dålig.

Att fler kvinnor svarar att de ofta har psykosociala besvär ser därför ut att vara en viktig förklaring till den upplevda negativa hälsoutvecklingen bland kvinnor.

**Diagram 19. Betydelsen av psykosociala besvär för den upplevda hälsan, 2022.**  
Kvinnor, 20-59 år.



Källa: HALU

En central fråga i årets Jobbhälsorapport är om pandemin har påverkat kvinnors psykosociala hälsa mer än mäns. Det finns vissa tecken på det samtidigt som det är svårt att få en entydig bild av pandemins effekter på den psykiska hälsan i Sverige. Det beror dels på att få studier gäller Sverige som hade en förhållandevis unik coronastrategi jämfört med många andra länder,<sup>3</sup> dels att många studier startade snabbt och inte hade en kontrollerad rekrytering av deltagare i meningen att det är ett slumpmässigt urval av befolkningen.

Över lag bedöms pandemin ha fått stora effekter på hälsa, ekonomi och socialt liv samt även på den psykiska hälsan. En rapport från Folkhälsomyndigheten (2021) som jämför våren 2020 med hösten 2020 visar att andelen med gott hälsotillstånd sjönk och vissa lätta psykiska besvär ökade. Av de självrapporterade psykiska besvärerna var det framför allt sömnbesvär som ökade signifikant från maj 2020 till november 2020. I rapporten konstateras att det liksom före pandemin är fler kvinnor och unga personer som uppger psykiska besvär jämfört med män och äldre personer. En försiktig slutsats är att de psykiska besvärerna ökade något mer bland personer i grupper som redan före pandemin hade en högre risk för psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2021).<sup>4</sup>

En större svensk studie som fått namnet Omtanke2020 har under pandemin genomförts av Karolinska institutet. Flera forskningsartiklar har skrivits utifrån den.<sup>5</sup> På samma sätt som andra studier är deltagarna självrekryterade och det är en stark övervikt av kvinnor bland deltagarna (80 procent). Lovik et al (2022) visar att antalet personer med psykisk ohälsa har ökat under pandemin, men att det samtidigt inte handlar om dramatiska ökningar. Gonzáles-Hijón et al (2023)

<sup>3</sup> Jämfört med många andra länder genomfördes aldrig i Sverige en omfattande nedstängning av samhället. Det innebar till exempel att skolorna inte stängdes ned. Fokus låg på att skydda äldre och andra riskgrupper och på långsiktig uthållighet och acceptans genom ”rätt åtgärd vid rätt tillfälle” (Jönsson & Oscarsson, 2021).

<sup>4</sup> Liknande resultat presenteras också i en tidigare rapport från Folkhälsomyndigheten (Folkhälsomyndigheten, 2020) och i en studie från Uppsala universitet (McCracken et al, 2020).

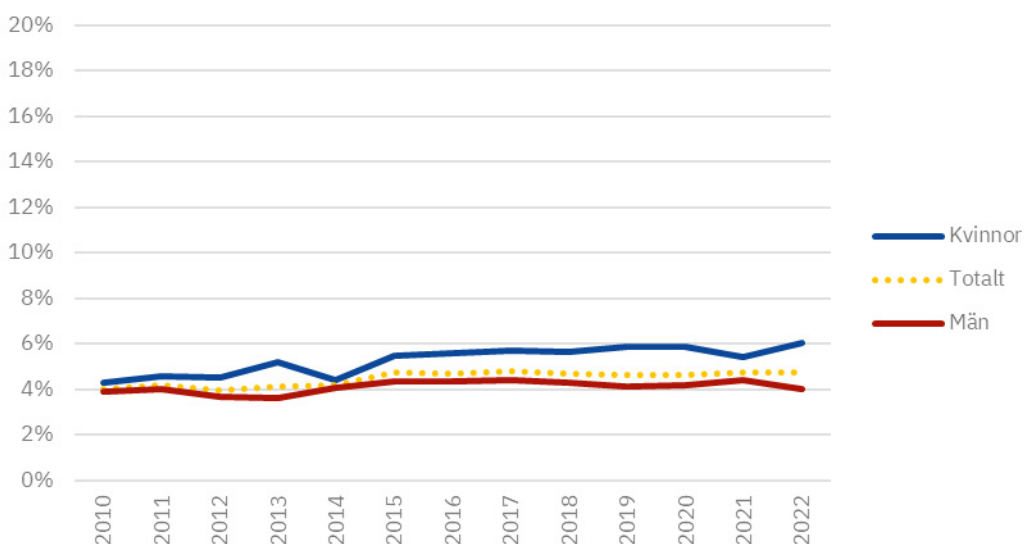
<sup>5</sup> Se också vidare här: <https://ki.se/meb/publikationer-omtanke2020>.

menar också att den typen av stressaktiverande samhällshändelser som pandemin innebar, kan trigga sömnsvårigheter som senare också kan leda till andra psykiska symtom, som depression och ångest. En viktig poäng är att besvär som sömnsvårigheter kan fortsätta under en längre tid och kvarstå även efter att den triggande händelsen har passerat. Det skulle möjligen kunna förklara att kvinnors psykosociala besvär fortsatt ökat även de senaste åren (jmf. diagram 17).

Slutsatsen av pandemins påverkan på psykiska besvär och psykisk ohälsa är att dessa tycks ha ökat något och mer bland personer i grupper som redan tidigare har högre risker för psykisk ohälsa. Där är kvinnor en grupp. Det finns också tecken på att kvinnor upplevt en högre grad av oro och stress under pandemin jämfört med män. Det verkar åtminstone delvis kunna knytas till att kvinnor också rapporterat en högre grad av social isolering och en större oro för sin hälsa och hälsan hos sina nära och kära. Omtanke2020-studien pekar också på att det kan ta tid för den psykiska hälsan att återhämta sig och att samhällshändelser som en pandemi därför kan hänga kvar under en längre tid.

En fråga som ligger nära den om psykisk hälsa och psykosociala besvär är också den om sjukfrånvaro och särskilt då den längre. Enligt HALU har kvinnor även högre långtidssjukfrånvaro än män och skillnaden har ökat sedan 2014. Från 2019 till 2022 pekar kvinnors långtidssjukskrivningskurva snarast uppåt samtidigt som mäns ser ut att vika nedåt.

**Diagram 20. Sjuk mer än fyra veckor i sträck det senaste året, 2010-2022.** Kvinnor, män och alla.



Källa: HALU

Sedan tidigare är det väl känt att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. För både kvinnor och män dominerar psykiska sjukdomar som orsak stort upp till 49 års ålder medan dessa faller något från 50 års ålder (Försäkringskassan, 2020; 2022).

Enligt en artikel från Försäkringskassan ökar också sjukfrånvaron till följd av psykiatriska diagnoser, främst de stressrelaterade, igen efter att ha minskat under åren med pandemirestriktioner i synnerhet bland kvinnor inom vård och omsorg.<sup>6</sup> Få företag inom just den branschen har erbjudit sina medarbetare att delta i HALU.

Slutsatsen är att det är svårt att säga om tendensen till ökad långtidssjukfrånvaro bland kvinnor enligt HALU kan knytas till ökade psykosociala besvär från 2019 till 2022. Det viktiga är kanske snarast att få en ökad kunskap om orsakerna till den längre sjukfrånvaron och att arbeta förebyggande för att den ska kunna minska.

<sup>6</sup> <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-10-24-stressrelaterade-sjukskrivningar-okar-igen-efter-pandemin>.



## Specialisternas kommentarer

Feelgoods chefspsykolog Charlotte Valleskog och Feelgoods chefsläkare Daphne Enstam intervjuas här om resultaten i årets Jobbhälsorapport.

### Vad är era samlade tankar om resultaten i rapporten?

- Som i tidigare rapporter ser vi att mycket är bra, och med stabila resultat genom åren. Bland resultaten som inte har förändrats genom åren finns dock faktorer där vi fortfarande ser en skillnad mellan män och kvinnor, där det vore rimligt att över tid se en utjämning av skillnaderna mellan könen, säger Daphne Enstam.

- Den förändring arbetslivet gått igenom kopplat till pandemin har helt klart påverkat hur vi mått, inte minst psykiskt, menar Charlotte Valleskog.

- Det viktiga är nu att följa upp vilka förändringar som består över tid och förebygga långsiktiga effekter på hälsan. Att arbeta och ha en fungerande arbetsmiljö är och kommer att vara en betydelsefull friskfaktor oavsett förändringar och eventuella nya kriser framöver, fortsätter Charlotte.

### Kvinnors upplevda hälsa utmärker sig i resultaten, hur och vad kan det bero på?

När det gäller kvinnors upplevda hälsa har vissa resultat över tid legat stabilt, t ex är andelen kvinnor som har en påtagligt negativ arbetssituation dubbelt så stor jämfört med männen (10 procent mot 5 procent), vilket inte är bättre nu än 2010, säger Daphne. Friskfaktorn *balans och återhämtning* är också lägre hos kvinnor, endast 20 procent anger det, mot 30 procent bland männen.

- Den andra aspekten när det gäller kvinnors hälsa är resultat som försämrats på senare tid. Andelen kvinnor som uppger att de upplever sin hälsa som bra eller mycket bra har sjunkit från 78 procent 2010 till 66 procent 2022. Männens upplevelse av hälsa har också försämrats, men inte lika mycket.

- Det går inte att förklara dessa resultat för kvinnor med de arbetsrelaterade faktorerna som vi mäter, t ex trivsel på arbetet anges på ungefär samma nivå, utan av att fler kvinnor upplever psykosociala besvär, förklarar Charlotte.

- Det är alltid utmanande att jämföra män och kvinnor när det kommer till psykisk hälsa, eftersom vi vet att det finns faktorer som skiljer både i hur vi som män eller kvinnor uppmärksammar och söker stöd för olika psykiska besvär, fortsätter Charlotte.

- Med det sagt så är det ändå viktigt att ta utvecklingen på allvar och fundera på hur vi kan påverka den från olika håll, både via arbetet och från andra håll. En del i kvinnors ökande psykiska



Charlotte Valleskog,  
chefspsykolog Feelgood



Daphne Enstam,  
chefsläkare Feelgood



ohälsa är att de upplevt mer oro under pandemin, vilket har lyfts i flera andra studier också.

### **Pandemins påverkan på hälsostatistiken, vad kan ni säga om det?**

- Det är svårt att dra slutsatser av skillnaderna i resultat under själva pandemiåren, men det är intressant att jämföra hur det ser ut när vi jämför före och efter, dvs 2019 mot 2022, menar Daphne.

- Mycket av det vi ser i resultaten under denna period har rimligtvis ett samband med förändringar som har skett för många vad gäller arbetsplats och arbetssätt med distansarbete. Det vi framförallt ser i våra resultat är att flera faktorer förändras under pandemin, och sedan går tillbaka.

- Det kan vara så att de förändrade förutsättningar under pandemin initialt hade en viss återhämtningseffekt och minskade kraven i vardagen, men den långsiktiga effekten av det kan ha varit att vi istället tappade vissa vanor som vi mår bra av, säger Charlotte.

- Det är intressant att titta på resultaten inom psykisk hälsa och förändring före och under pandemin om vi utgår från en av de viktigaste aspekterna i god psykisk hälsa, nämligen goda sociala relationer och känsla av samhörighet, fortsätter Charlotte. Våra relationer har förändrats i och med att vårt sätt att umgås har förändrats med minskad social kontakt med kollegor,

minskat nätverkande osv och många har förlorat nära och kära.

- Kortfattat kan man säga att de med riskfaktorer innan pandemin kan nu ha fallit över gränsen och mår sämre.

- Fysisk aktivitet är också en av grundförutsättningarna för god psykisk hälsa, säger Daphne. Andra undersökningar har visat att motionsvanor förändrades under pandemin, och för många minskade fysisk aktivitet. Vardagsmotionen minskade för flera, när man inte åkte till och från arbetet varje dag, och träning på gym och gruppaktiviteter minskad pga restriktionerna. I gengäld ökade träningen hemma för många. Man har också sett att pandemin påverkade kvinnors fysiska aktivitet mer än mäns. Fler kvinnor rörde sig mindre och färre kvinnor deltog i organiserad träning.

### **Hur ser ni på resultaten inom återhämtning och stressrelaterad ohälsa?**

- Även om vi inte sett att arbetsbelastningen är högre, vilket är väldigt bra, så vet vi att stressrelaterad ohälsa handlar om balansen mellan belastning och återhämtning, förklarar Charlotte.

- Ökat distansarbete leder till att en del jobbar mer. Ofta blir det färre pauser och man arbetar mer effektivt, men ofta för intensivt. Resvägen från jobbet är också en viktig del av återhämtningen. Plockar vi bort den kan vi uppleva oss

mer effektiva och nöjda i stunden, men på sikt kan det få andra konsekvenser att vi plockat bort ställtiden i tillvaron.

- Vi ser en viss försämring i resultatet för *balans och återhämtning*. Skillnaden är liten, så det är svårt att säga något specifikt i nuläget, men det är en viktig faktor att följa över tid, menar Daphne.

- I denna friskfaktor har kvinnor uppgett lägre nivå än män, och det är också viktigt att inte enbart följa, utan även se om man kan förstå varför det är så, och vad man då kan göra för att motverka en sämre utveckling.

### **Kan ni ge några konkreta råd till vad arbetsgivare ska tänka på? Hur kan man använda resultaten?**

- Vi måste acceptera att situationen på arbetet har förändrats, hybridarbete är och förblir en självklarhet för många. På gott och ont. Det passar olika personer olika bra, säger Charlotte.

- Arbetsplatserna behöver hitta former för hybridarbetet så att det fungerar. Vi ser som sagt en del resultat som förändrades under pandemin, både till det bättre och till det sämre.

- Som arbetsgivare och chef, och som individ så klart, kan man, enligt Charlotte och Daphne, fundera på: Vad hade vi för friskfaktorer innan pandemin som vi inte får tappa? Vilka har vi tappat? Vilka har förändrats? Vilka har vi fått mer av? Vad gjorde vi under pandemin som fick oss att må bättre – både på arbetsplatser och som individer? Det går att hitta nya sätt att

tillgodose våra behov och bibehålla vår psykiska hälsa, men vi måste ta tid att reflektera och vara kreativa för att skapa de nya vanorna.

- En relevant faktor när det gäller balans i livet är om, och i så fall hur mycket, vi har suddat ut gränserna mellan privatliv och arbetsliv. Det är, som vi sa tidigare, viktigt för återhämtningen och hälsan att det inte flyter ihop för mycket, säger Daphne.

- Arbetet är en stor del av vår vardag, men som arbetsgivare och på arbetsplatsen kan man göra mycket för att se till att gränserna bibehålls på ett sätt som medarbetarna kan må bra av. Arbetet är i sig en friskfaktor. Vi ser t ex att friskfaktorn *arbetsklimat och kollegor* och *stöd och uppskattning från chef* ökar samtidigt som *trivsel, gemenskap och stöd* är fortsatt hög. Vi ser också att ju bättre hälsa och trivsel man anger på arbetet, desto högre är tillfredställelsen med tillvaron i stort. Vi ser också kontinuerligt uppåtgående resultat avseende *meningsfullhet, delaktighet och påverkan*.

- Avslutningsvis, säger Charlotte, är det viktigt att tänka på att det inte är *en* förklaring till hur vi mår i livet och på jobbet, utan tusen orsaker samtidigt, som syns i få variabler som samverkar. Det är inte så enkelt som att man kan anta att förändringen vi ser är bra eller dålig, inte svart eller vit. Det gäller att som chef vara nyfiken, ställa frågor och hjälpa till. Det blir också ännu viktigare att hålla hälsosamma rutiner – särskilt på arbetsplatser där fler jobbar på distans, avslutar Daphne.



## Referenser

Feelgood (2016). "Feelgoods Jobbhälsorapport 2016: Jobbet gör dig inte sjuk men kan hålla dig frisk?".

Feelgood (2022). "Feelgoods Jobbhälsorapport 2021".

Folkhälsomyndigheten (2020). "Påverkar covid-19-pandemin befolkningens psykiska hälsa? En snabb systematisk litteraturöversikt ("rapid review") Version 1.0".

Folkhälsomyndigheten (2021). "Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? Samlad bedömning utifrån svensk empiri och internationell forskning under 2020".

Försäkringskassan (2020). "Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20-69 år". Socialförsäkringsrapport 2020:8.

Försäkringskassan (2022). "Socialförsäkringen i siffror 2022".

Jönsson, Erik & Oscarsson, Henrik (2021). "Den svenska coronastrategin: SOM-undersökningen om coronaviruset 2021". SOM-institutet 2021.

González-Hijón, Juan, Kähler, Anna K., Frans, Emma M., Valdimarsdóttir, Unnur A., Sullivan, Patrick F., Fang, Fang & Lovik, Anikó (2023). "Unravelling the link between sleep and mental health during the COVID-19 pandemic". *Stress and Health*, 2023;1-13.

Lovik, Anikó, González-Hijón, Juan, Kähler, Anna K., Valdimarsdóttir, Unnur A., Frans, Emma M., Magnusson, Patrik K.E., Pedersen, Nancy L., Hall, Per, Czene, Kamila, Sullivan, Patrick F. & Fang, Fang (2022). "Mental health indicators in Sweden over a 12-month period during the COVID-19 pandemic – Baseline data of the Omtanke2020 Study". *Journal of Affective Disorders* 322 (2023) 108-117.

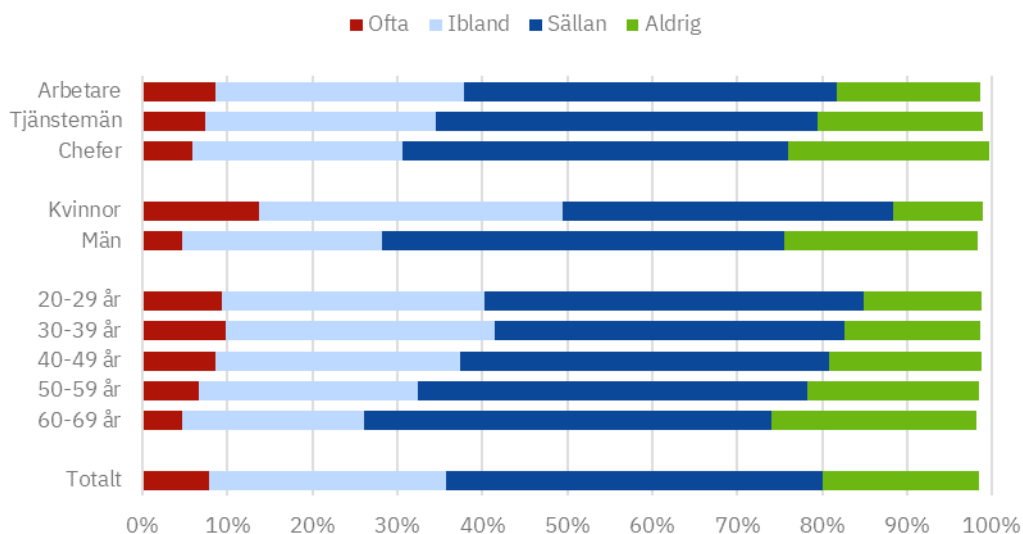
McCracken, Lance M., Badinlou, Farzaneh, Buhrman, Monica & Brocki, Karin C. (2020). "Psychological impact of COVID-19 in the Swedish population: Depression, anxiety, and insomnia and their associations to risk and vulnerability factors". *European Psychiatry*, 63(1), e81,1-9.

Mynak (2022). "Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor". *Kunskapssammanställning 2022:2*.

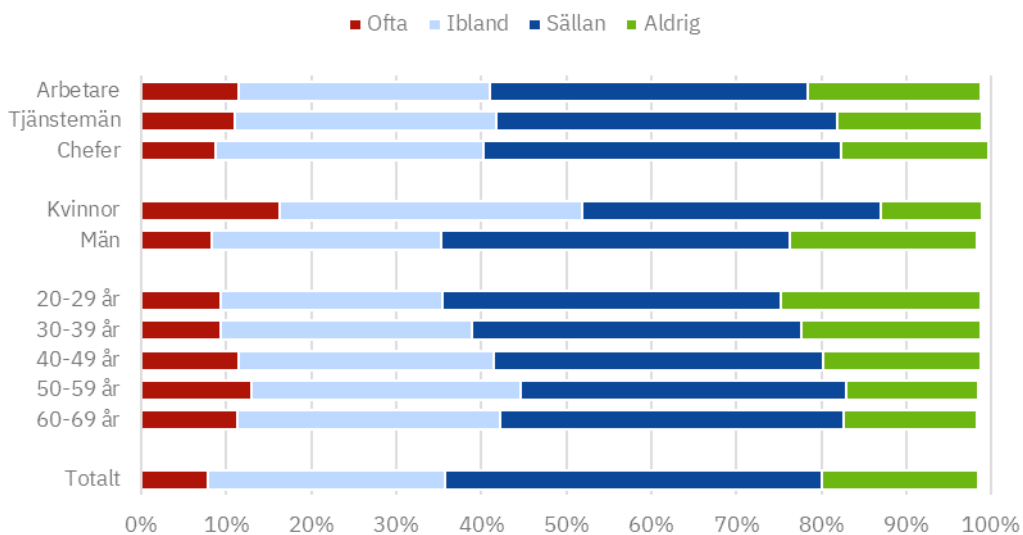
SCB (2022). "Hemarbete under coronapandemin. Arbetskraftsundersökningarna januari 2021 till maj 2022". *Temarapport 2022:1*.

# Bilaga. Psykosociala besvär olika grupper 2022

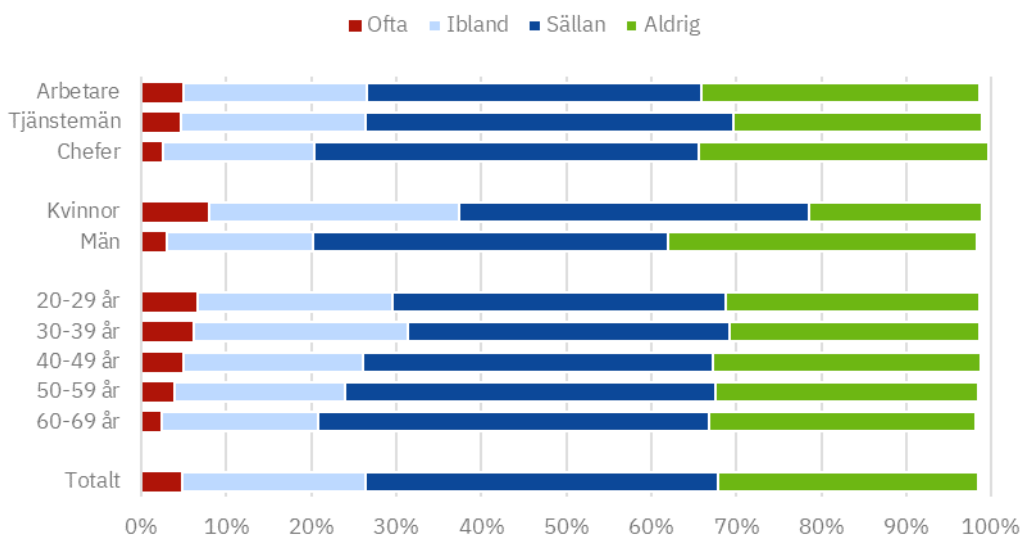
**Diagram B1. Besväras av huvudvärk, 2022. Olika grupper.**



**Diagram B2. Har sömnproblem, 2022. Olika grupper 2022.**



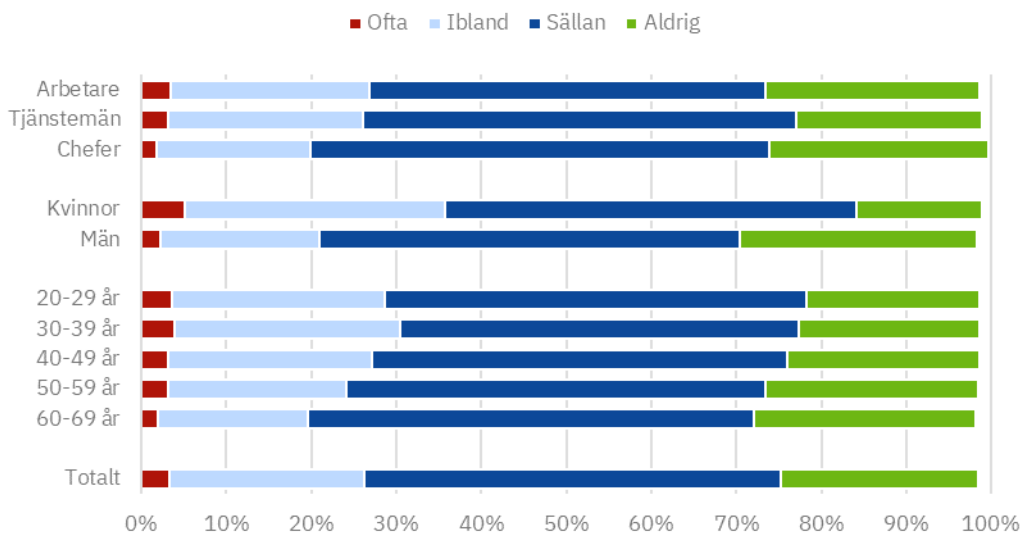
**Diagram B3. Känner stark ångslan och/eller oro, 2022. Olika grupper.**



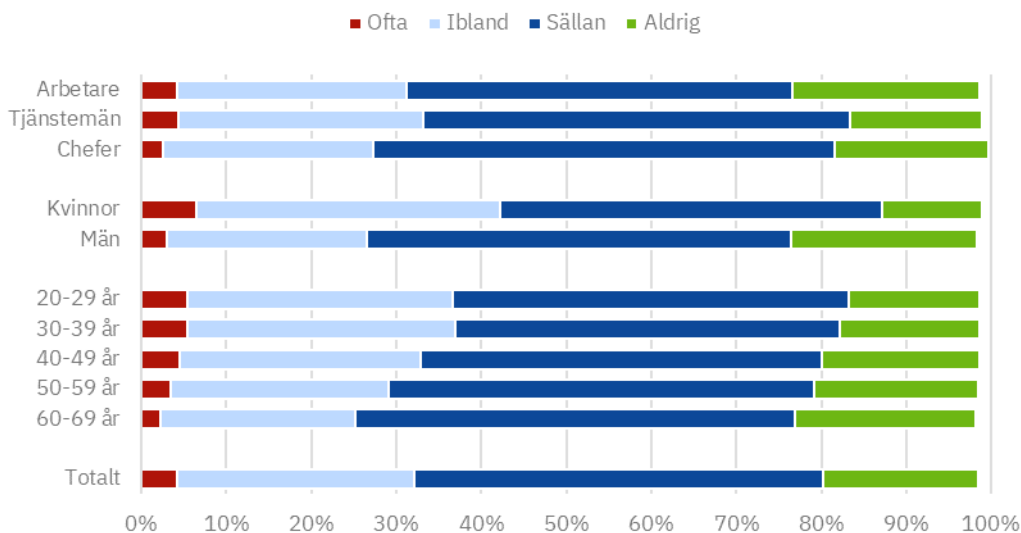
NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU

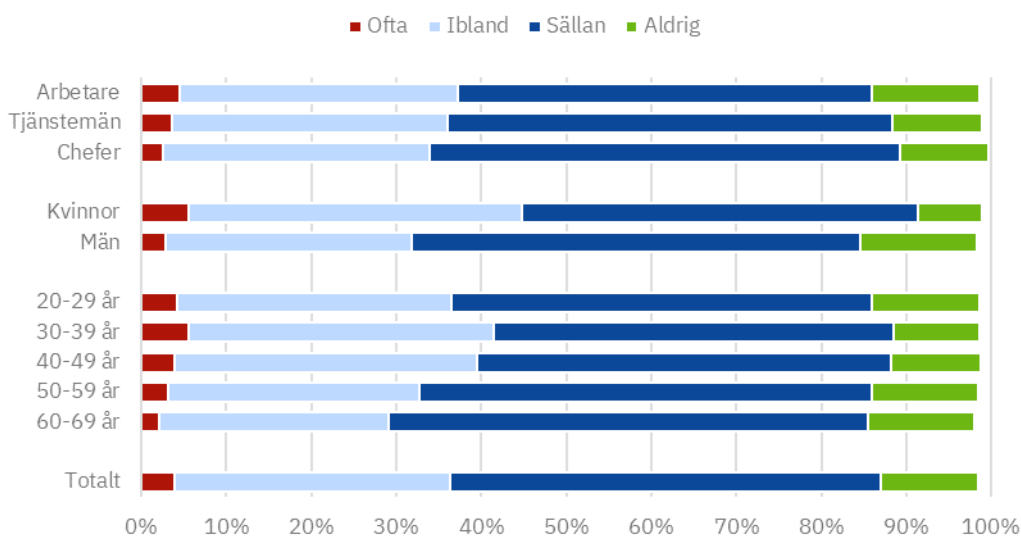
**Diagram B4. Känner sig nedstämd, 2022. Olika grupper.**



**Diagram B5. Har svårt att koncentrera sig, 2022. Olika grupper.**



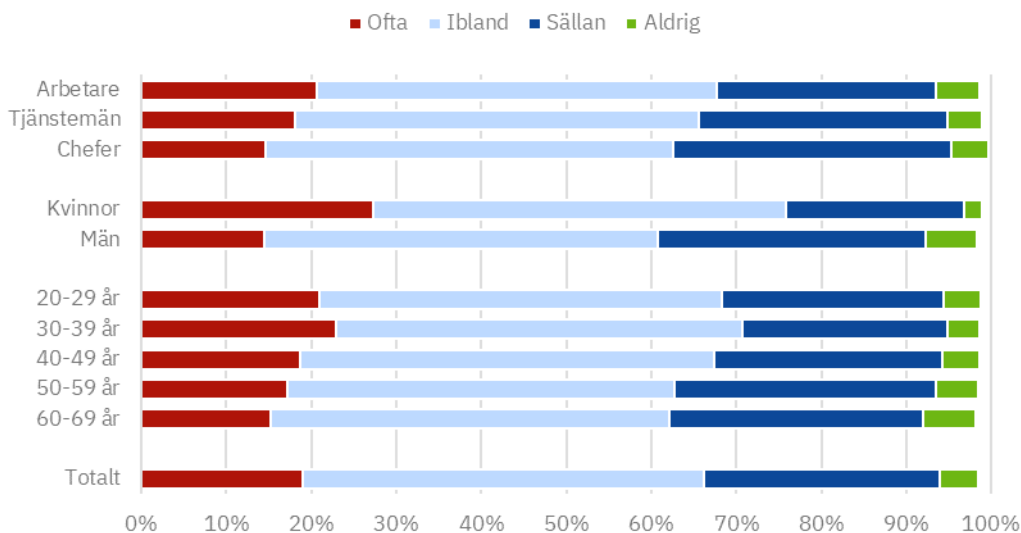
**Diagram B6. Känner sig irriterad, 2022. Olika grupper.**



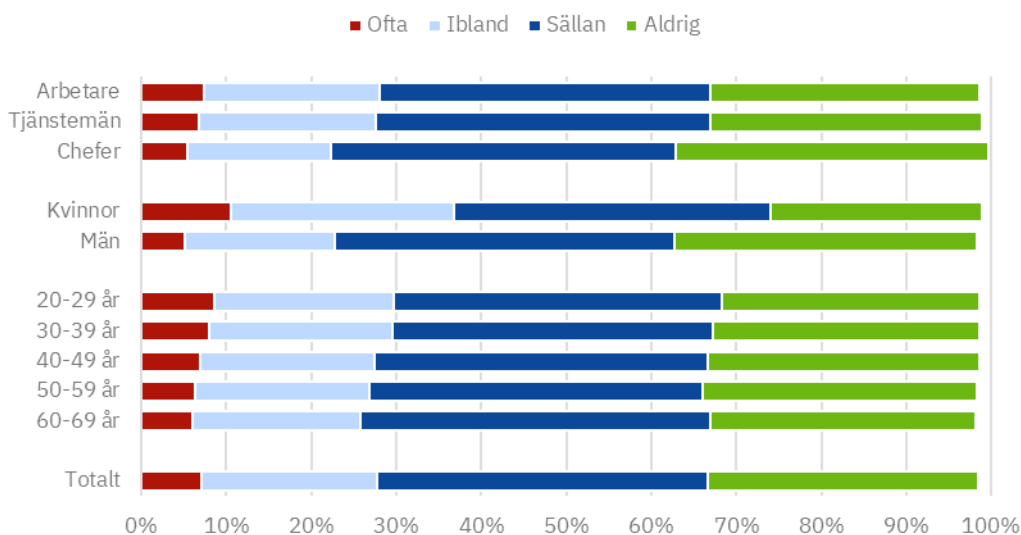
NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU

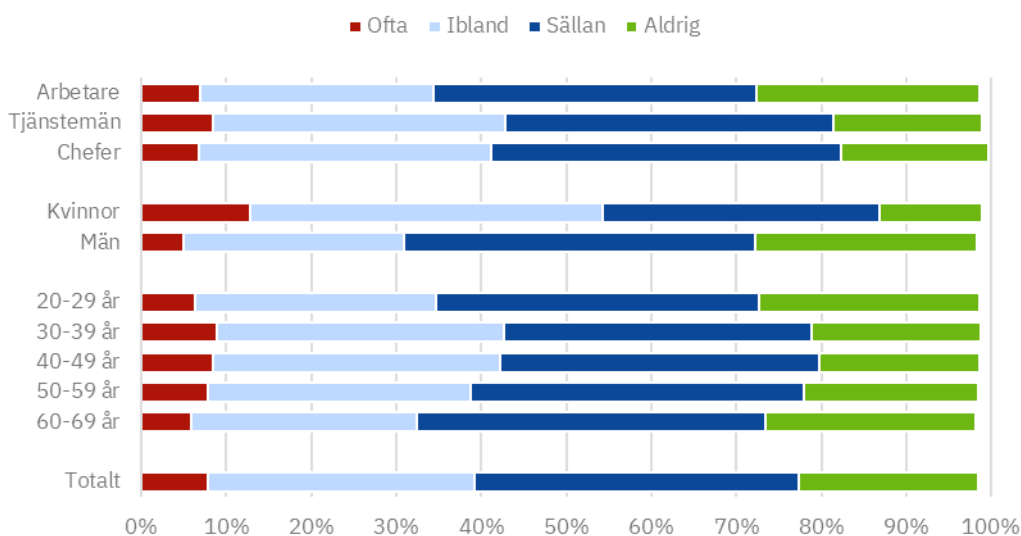
**Diagram B7. Känner sig trött, 2022. Olika grupper.**



**Diagram B8. Har magbesvär, 2022. Olika grupper.**



**Diagram B9. Har besvär som uppfattas som stressrelaterade, 2022. Olika grupper.**



NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU

*feelgood*

[www.feelgood.se](http://www.feelgood.se)