

A young woman with dark hair tied back, wearing a light blue button-down shirt and a matching cap, is focused on her work in a kitchen. She is standing behind a counter, and her hands are visible as she handles some items. The background is a blurred kitchen environment with stainless steel surfaces and overhead lights.

Feelgoods Jobbhälsorapport 2024:

Ungas dolda sjukfrånvaro

Hälsa, attityd eller arbetsmiljö?

Maj 2024

feelgood

Innehåll

Insiktsrapport om hälsan och tillvaron på jobbet	3
Unika data är grunden för rapporten	4
TEMA: Ungas dolda sjukfrånvaro	6
Många faktorer kan bidra till upprepad frånvaro	8
Typiska faktorer bidrar inte till att förklara ungas höga frånvaro	10
Ungas dolda sjukfrånvaro är en blind fläck	12
God hälsa och trivsel på arbetet viktigt för livet i stort	13
Hög tillfredsställelse med tillvaron	13
Över lag god upplevd hälsa	14
De flesta trivs på arbetet	16
Hälsan och trivseln betyder mycket för tillvaron	17
Arbetsituationen får ofta gott betyg	18
De tre indexen om arbetsituationen	18
Fler behöver ha friskfaktorer i arbetet	23
De tre friskfaktorerna	23
Friskfaktorer i arbetet är viktiga för hälsan och tillvaron	26
Specialisternas kommentarer	28
Fysiska besvär verkar inte vara förklaringen	28
Bristande kunskap och lägre tröskel för ohälsa	29
Livets press och stress ger dålig start i arbetslivet	29
Lägre grad av meningsfullhet, delaktighet och påverkan	30
Beteendeförändring av pandemin kan vara en orsak	30
Summering av tänkbara orsaker	30
Vad gör vi åt det?	31
Att leda unga - skapa friska företag tillsammans med Generation Z	32
Vad kännetecknar Generation Z?	32
Tips och råd för att leda Generation Z	33
Bevisad effekt på hälsa och resultat	33

“Årets rapport är viktig och ger bra underlag till chefer, HR och andra som har en roll för hälsa på jobbet.”



Insiktsrapport om hälsan och tillvaron på jobbet

Årets Jobbhälsorapport lyfter särskilt ungas dolda frånvaro. Medarbetare under 30 år har dubbelt så ofta som övriga upprepade frånvaro på grund av sjukdom. Det är ett faktum som tydligt syns i Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökningar (HALU), men är i stort sett osynligt i den allmänna debatten. Ungas upprepade frånvaro är inte heller bara ett dolt problem. Det är också ett fenomen som är svårt att förklara. HALU ger goda möjligheter att studera vilka faktorer, i och utanför arbetslivet, som kan kopplas till upprepade frånvaro. I årets rapport beskrivs dessa. Det finns tydliga mönster med riskfaktorer som är vanligare hos dem som har ofta upprepade frånvaro. Problemet är att riskfaktorerna generellt inte är vanligare hos yngre än hos äldre. De bidrar inte till förståelsen av de yngstas höga korttidsfrånvaro.

- Det är många delar i vad vi tänker ligger bakom ungas återkommande sjukfrånvaro. Det handlar mycket om den press och stress i livet som unga upplever enligt flera mätningar. Det kan handla om psykisk ohälsa som ser ut att öka. För arbetsgivare och chefer är det viktigt

att titta på hur unga upplever meningsfullhet, delaktighet och påverkan på jobbet – det vet vi är en helt central friskfaktor och den har inte unga i samma utsträckning. Sen tänker vi också att det finns förklaringar i ungas förändrade syn på sin egen hälsa och tröskeln för sjukskrivning, säger Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood.

Feelgood vill lyfta ungas dolda frånvaro. Det är ett fenomen som behöver diskuteras mer. Fler arbetsgivare behöver ta det på allvar och mer måste göras för att förstå orsakerna.

- Med Jobbhälsorapporten vill vi både ge insikter om hur människor mår på jobbet och belysa det vi på Feelgood ser behöver förändras på våra arbetsplatser runtom i landet. Det är viktigt att göra rätt insatser kring arbetsmiljö och hälsa. För det behövs data, kombinerat med experters analyser om orsaker och råd om förändringar som ger effekt och värde till verksamheten och medarbetarna, säger Stefan Kullgren, vd på Feelgood och tillägger:
- Därför är årets rapport viktig och ger bra

underlag både till chefer, HR och andra som har en roll för hälsa på jobbet. Vi uppmanar alla att fundera över den yngre skaran av medarbetare. Sjukfrånvaro är både dyrt och innebär mänskligt lidande, och vi kan inte tänka att det automatiskt löser sig med tiden, när de unga blir äldre, eftersom dagens unga har andra förutsättningar i livet. Det är viktigt att se hur det ser ut på din arbetsplats, och hitta vägar till förbättring om det behövs.

Årets Jobbhälsorapport ger också, som vanligt, en bred översikt över långa trender kring arbetslivets villkor. Det finns brister och utmaningar, men det som dominerar är ändå bilden av ett stabilt och friskt arbetsliv där de flesta trivs och mår bra. Stabilitet är dock inte alltid av godo. I årets rapport väcker Feelgood frågan om en del av resultaten kanske trots allt är – stabilt dåliga. Det gäller inte minst de viktiga friskfaktorer i arbetet som Feelgood identifierat.

Friskfaktorerna är viktiga både för hälsan och för tillfredsställelsen med livet i stort. Friskfaktorerna är också stabila över tid och förändras inte märkbart under perioden 2010 till 2023. Det betyder att det även i år är fler som inte har någon friskfaktor alls än som har alla tre. Det är stabilt men knappast acceptabelt.

- Vi ser att den egna hälsan upplevs som sämre än tidigare, vilket oroar inför framtiden. Att så många inte har *en enda* friskfaktor är ett stabilt men otillfredsställande resultat. Att det även är låga resultat på till exempel återhämtning, ork kvar efter jobbet och stöd från chef är resultat vi behöver ta på allvar. Vi behöver se hur vi kan hjälpas åt för att nå en bättre situation än hittills, uppmanar Daphne Enstam, chefsläkare på Feelgood.

- Det är dock glädjande att det vi såg som oroande försämringar i kvinnors hälsa i förra årets rapport generellt har vänt till det bättre i år. Jobbhälsorapporten ger en unik bild av arbetsliv och tillvaro för nästan 20 000 personer. Det är inget genomsnitt av svensk arbetsmarknad då alla arbetar hos arbetsgivare som satsar på företagshälsovård och använder HALU som ett strategiskt verktyg. Men undersökningen täcker

en stor och blandad grupp och det ambitiösa upplägget av HALU ger goda möjligheter att ge en både bred och djup bild. Feelgood vill med Jobbhälsorapporten 2024 bidra till en fördjupad diskussion kring förutsättningarna i svenskt arbetsliv och lyfta frågor där det behövs mer samtal och fler insatser för att nå ännu friskare arbetsplatser och medarbetare.

Unika data är grunden för rapporten

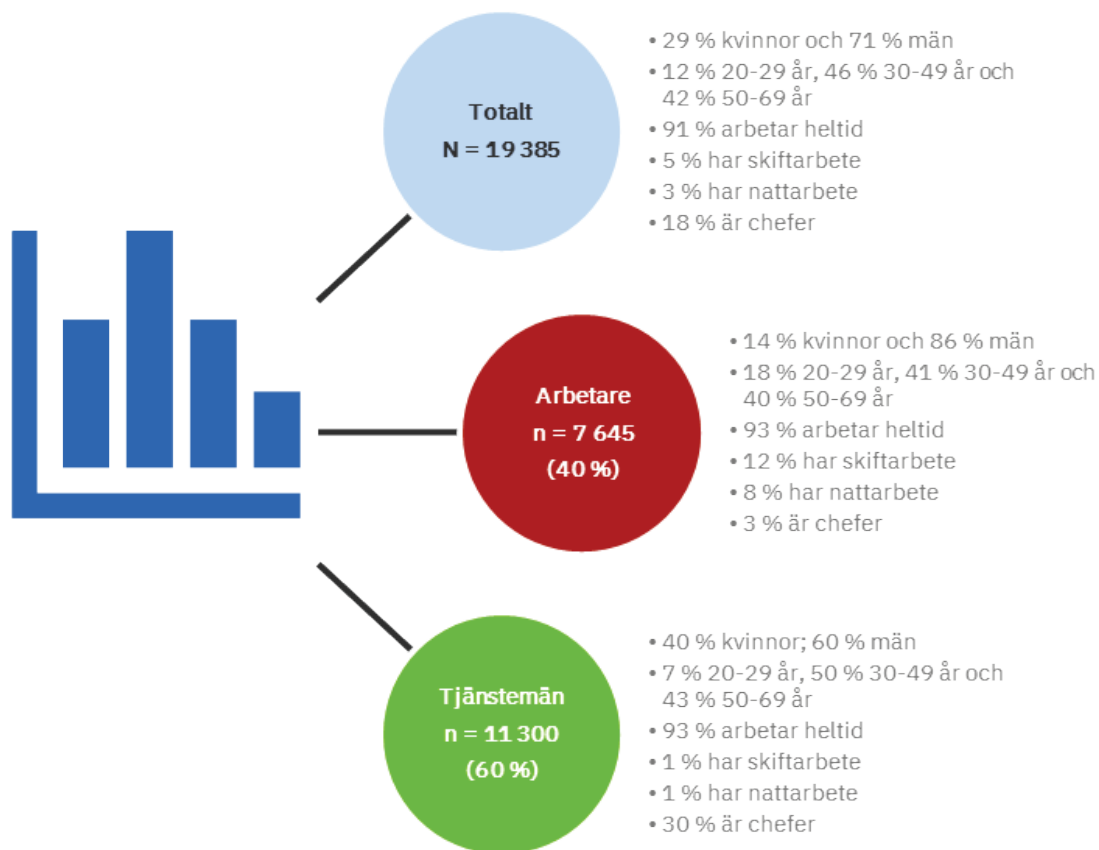
Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU) är ett strategiskt hälsoinstrument för kartläggning av hela arbetsplatser och organisationer utifrån individnivån. HALU är en tjänst som Feelgood tillhandahåller företag och som vill ha en god bild av hur medarbetarna upplever arbetet, livssituationen 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. Precis som i tidigare jobbhälsorapporter bygger årets både på långa tidsserier och nedslag i 2023. Rapporten ger därmed en god bild av utvecklingen sedan 2010 och nuläget.

2023 svarade närmare 19 500 personer på HALU och i genomsnitt svarar runt 20 000 personer varje år på de 140 frågor som ingår i undersökningen. Sammansättningen av de 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 2023 visar att det är fler män än kvinnor och fler tjänstemän än arbetare som deltar. Tjänstemannagruppen är också mer könsblandad än arbetargruppen. Nästan en femtedel av de svarande är chefer och hör främst till tjänstemannasidan och är oftare män än kvinnor. Närmare hälften av de svarande är i åldrarna 30 till 49 år och drygt fyra av tio är 50 till 69 år. Nästan alla är heltidsarbetande och det gäller både kvinnor och män.

Figur 1. Korta fakta om HALU 2023.



NOT: Anledningen till att arbetare och tjänstemän inte summerar till 19 385 är att det finns ett visst svarsbortfall plus att ett mindre antal egenföretagare också deltagit.

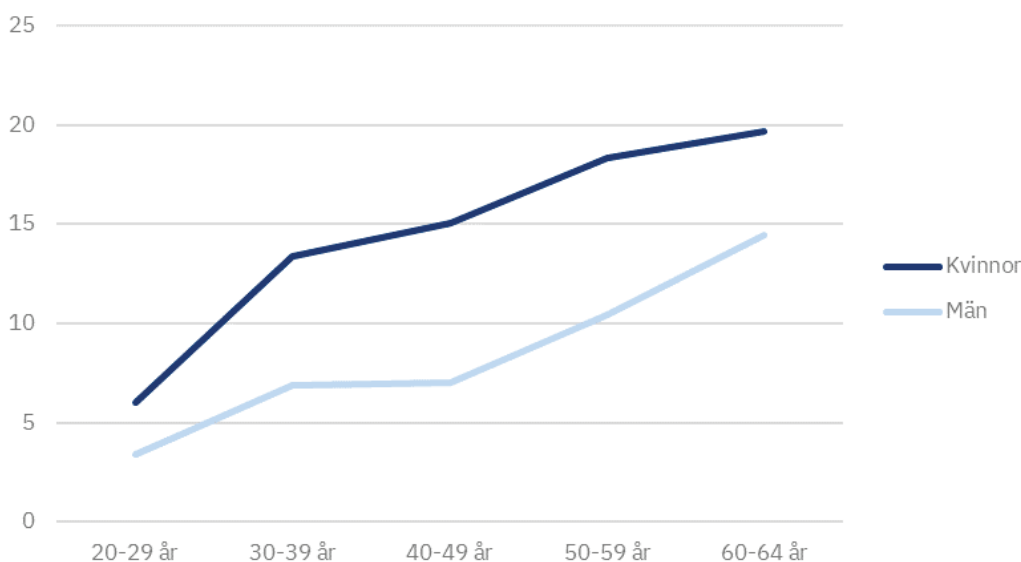
Källa: HALU.

HALU ger inte en representativ bild av hela det svenska arbetslivet men väl en god bild av typiska arbetsplatser och medarbetare med tillgång till företagshälsa. HALU visar hur ett brett urval av personer har det på jobbet och hur deras hälsa och livssituation i stort ser ut.

TEMA: Ungas dolda sjukfrånvaro

Äldre har högre sjukfrånvaro än yngre. Det är en vedertagen sanning. Med ökad ålder kommer fler sjukdomar och risken för nedsatt arbetsförmåga ökar. Statistik från Försäkringskassan visar också en tydligt ökande sjukfrånvaro med stigande ålder.

Diagram 1. Sjukpenningtal per åldersgrupp och kön, 2023.



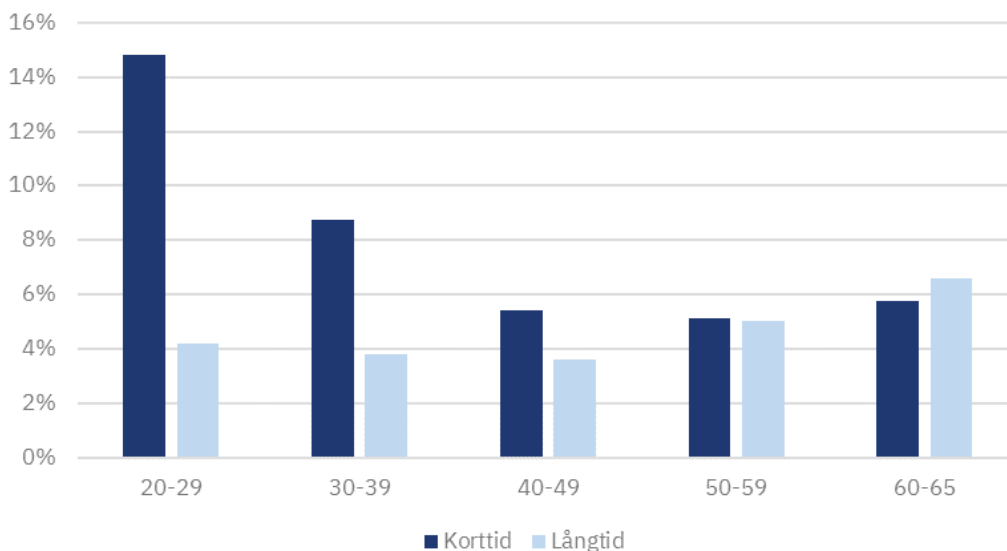
Källa: Försäkringskassan (genomsnitt av månadsdata).

Vad den officiella statistiken inte visar är den frånvaro som sker under sjuklöneperioden, de första fjorton dagarna av ett sjukfall. Det är över huvud taget ont om bra bilder av den korta sjukfrånvaron. Detta gäller i synnerhet den upprepade korttidsfrånvaron, hur vanligt det är att personer har många kortare frånvaroperioder. Denna form av frånvaro är en viktig varningssignal och kan kopplas till en tydligt ökad risk för långvarig frånvaro.

I HALU:n finns det en fråga om huruvida en person varit ”hemma från arbetet på grund av sjukdom minst sex (6) gånger under det senaste året”. Antalet gånger är valt utifrån att en vanlig regel är att kort frånvaro sex gånger under ett år bör leda till en utredningsinsats från arbetsgivaren.

En analys av HALU visar att den upprepade frånvaron har ett helt annat mönster än den längre frånvaron. Den yngsta åldersgruppen har klart högst upprepade frånvaro och denna faller med stigande ålder. Det är alltså det motsatta mönstret både jämfört med den frånvaro som Försäkringskassan mäter och den längre frånvaro som också undersöks i HALU. **Det är mer än dubbelt så vanligt att en person som är 20 till 29 år har upprepade frånvaro som en person som är 40 till 65 år.** Skillnaderna i långtidsfrånvaro ”sjuk mer än fyra (4) veckor i sträck det senaste året” är mindre men det är drygt 50 procent vanligare i äldsta åldersgruppen jämfört med yngsta.

Diagram 2. Kort- och långtidsfrånvaro per åldersgrupp, 2023.



Källa: HALU.

Mönstret med högre upprepade frånvaro bland de yngsta är tydligt i alla grupper. Det finns stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän när det gäller frånvaro, det finns också ett mönster att kvinnor har högre frånvaro än män. Men jämför man yngre och äldre inom var och en av dessa grupper finns skillnaden i alla grupper. Skillnaden mellan yngre och äldre är dock ännu större bland män än bland kvinnor.

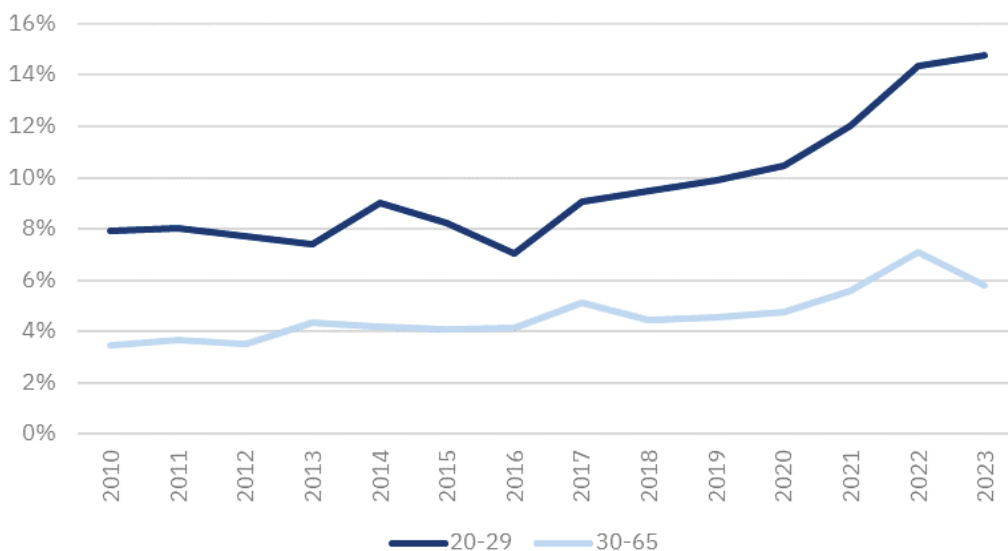
Tabell 1. Upprepade frånvaro bland arbetare och tjänstemän utifrån ålder och kön, 2023.

Upprepade frånvaro	Arbetare		Tjänstemän	
	20-29 år	30-65 år	20-29 år	30-65 år
Kvinnor	23%	9%	10%	5%
Män	19%	7%	9%	3%

Källa: HALU

Sett över längre tid har den upprepade frånvaron ökat bland både yngre och äldre. Det finns enskilda år som är undantag, under 2023 ökade den för yngre men minskade för äldre. Den långsiktiga trenden har dock varit tydligt uppåtgående för alla åldersgrupper. Det fanns en viss tendens att skillnaden mellan yngre och äldre minskade mellan 2010 och 2016 och att skillnaden ökat därefter. Pandemin tycks ha haft effekten att frånvaron tog lite extra fart i båda grupperna, men ökningen fanns där redan innan.

Diagram 3. Upprepad frånvaro per åldersgrupp, 2010–2023.



Källa: HALU

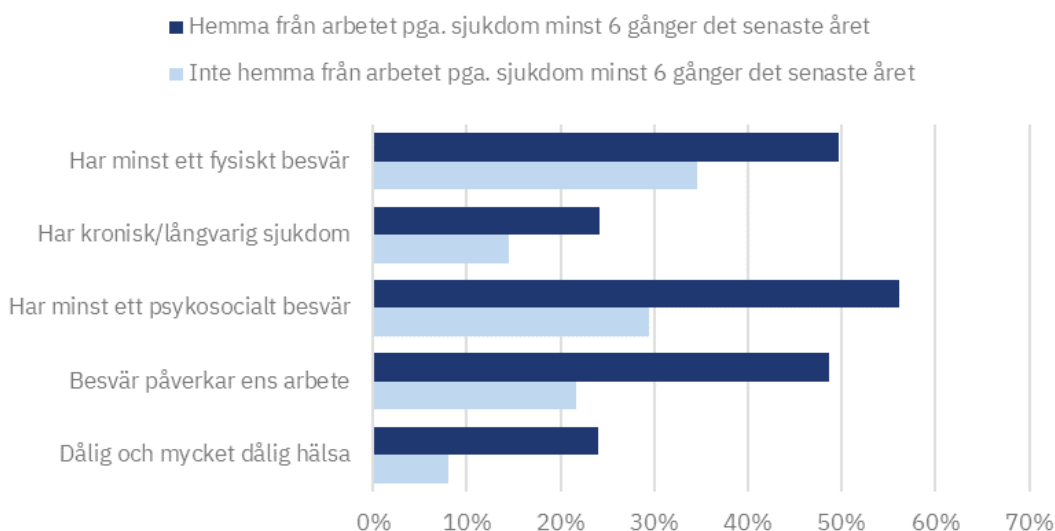
Många faktorer kan bidra till upprepad frånvaro

I syfte att bättre kunna förstå skillnaderna i upprepad frånvaro mellan olika åldersgrupper kan det vara bra att först förstå vad som kan bidra till upprepad frånvaro. I detta avsnitt beskrivs de olika faktorer som tydligast skiljer gruppen med mycket frånvaro från dem som inte har det.

Frånvaro på grund av sjukdom hänger förstås ofta ihop med sjukdom. Det är också tydligt att olika frågor som behandlar den egna hälsan har en stark koppling till upprepad frånvaro. Den allra starkaste kopplingen finns dock i en självskattning av den egna hälsan. I gruppen som har upprepad frånvaro är det hela 24 procent som skattar den egna hälsan som dålig eller mycket dålig, bland övriga är det bara 8 procent som gör detta.

I gruppen med upprepad frånvaro är det också hela 49 procent som svarar att de har ett fysiskt eller psykosocialt besvär som påverkar arbetet. I gruppen utan upprepad frånvaro är andelen 22 procent. När frågan gäller om en person har en långvarig eller kronisk sjukdom finns det också en skillnad mellan grupperna men den är mindre, 24 procent i frånvarogruppen och 15 procent bland övriga.

Diagram 4. Skillnader i hälsa mellan grupperna med och utan upprepad frånvaro, 2023.



Källa: HALU

Utöver den egna hälsan finns det också flera faktorer i arbetslivet där det går att hitta tydliga mönster som kan kopplas till upprepad frånvaro. Den faktor som mest skiljer grupperna åt är om man under året "någon gång gått till arbetet trots att jag med tanke på mitt hälsotillstånd egentligen borde varit hemma". Det är hela 61 procent i frånvarogruppen som varit sjuknärvarande medan siffran för övriga är 28 procent.

Generellt är det dock mindre skillnader mellan grupperna när det gäller arbetslivsfaktorer än de som gällde den egna hälsan. Att inte ha någon friskfaktor, att sakna meningsfullhet, delaktighet och påverkan samt att sakna trivsel, gemenskap och stöd, är knappt dubbelt så vanligt i frånvarogruppen som bland övriga. Det är dubbelt så vanligt med tungt fysiskt arbete i gruppen med upprepad frånvaro men även där är det bara 12 procent som har detta.

Diagram 5. Skillnader i arbetslivet mellan grupperna med och utan upprepad frånvaro, 2023.



Källa: HALU

I HALU finns det också frågor som handlar om livet som helhet. För några av dessa frågor finns det påtagliga skillnader mellan grupperna med och utan upprepad frånvaro. Det är tre gånger så vanligt att inte vara tillfreds med tillvaron i gruppen med upprepad frånvaro. Även i den gruppen är det dock bara 9 procent som svarar detta så dess betydelse som förklaringsfaktor kanske inte är så stor.

Att sällan ha ork för fritidsaktiviteter är mer än dubbelt så vanligt i frånvarogruppen som övriga. Det är vanligt i båda grupperna att ha upplevt en eller flera livsförändringar under året, i gruppen med upprepad frånvaro är det dock hela 43 procent som svarar detta.

En fråga som finns i undersökningen, men där det inte finns någon nämnvärd skillnad mellan grupperna, är om man har någon att tala med om problem i privatlivet (ingår därför inte i diagrammet nedan).

Diagram 6. Skillnader i livet i stort mellan grupperna med och utan upprepad frånvaro, 2023.



Källa: HALU

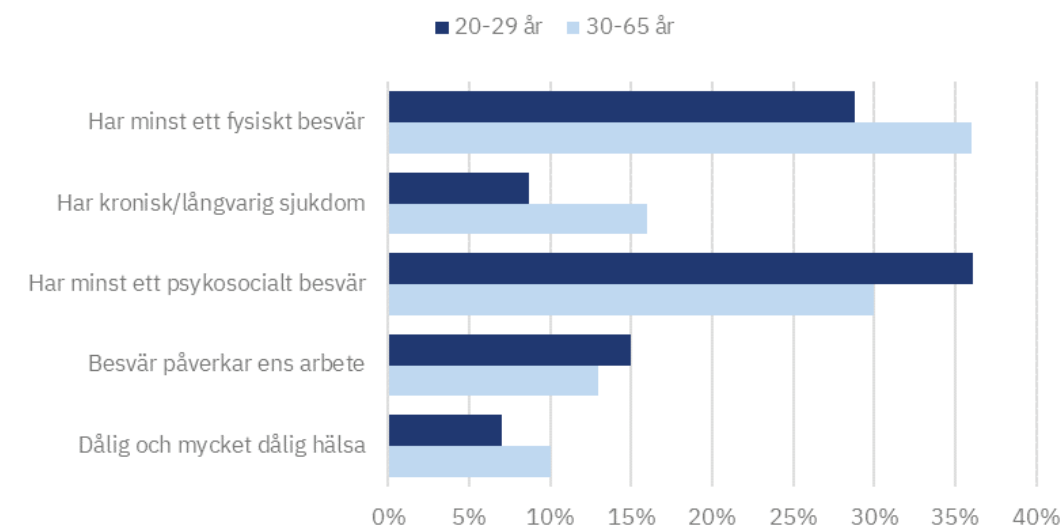
De faktorer som redovisats ovan är ett urval av många som studerats. Faktorer som saknar tydlig koppling till frånvaro har inte redovisats. Ett intressant fynd är att livsstilsfaktorer inte kan kopplas till upprepad frånvaro. Varken tränings- eller dryckesvanor tycks vara riskfaktorer för frånvaro.

Typiska faktorer bidrar inte till att förklara ungas höga frånvaro

I föregående avsnitt beskrevs de olika faktorer som tydligast kan kopplas till risk för upprepad sjukfrånvaro. Som framgått finns det många faktorer som tycks bidra till en högre frånvarorisk. Frågan är dock i vilken grad de också kan bidra till att förklara varför yngre så mycket oftare har upprepad frånvaro. Det korta svaret är att de kan de inte. De riskfaktorer som identifierats med HALU-data är sällan vanligare bland yngre än äldre, snarare tvärtom. I detta avsnitt beskrivs hur faktorerna är fördelade i grupperna yngre och äldre.

Hälsofaktorerna korrelerade starkt med upprepad frånvaro, men om något är de vanligare bland äldre än bland yngre. Den faktor, självskattad hälsa, med starkast koppling till frånvaron finns hos 10 procent i gruppen 30 till 65 år och bara 7 procent i 20 till 29 år. Besvär som påverkar ens arbete och minst ett psykosocialt besvär är vanligare bland yngre men bara marginellt. Skillnader i hälsa kan inte förklara varför yngre så mycket oftare har upprepad sjukfrånvaro.

Diagram 7. Skillnader i hälsa mellan yngre och äldre, 2023.

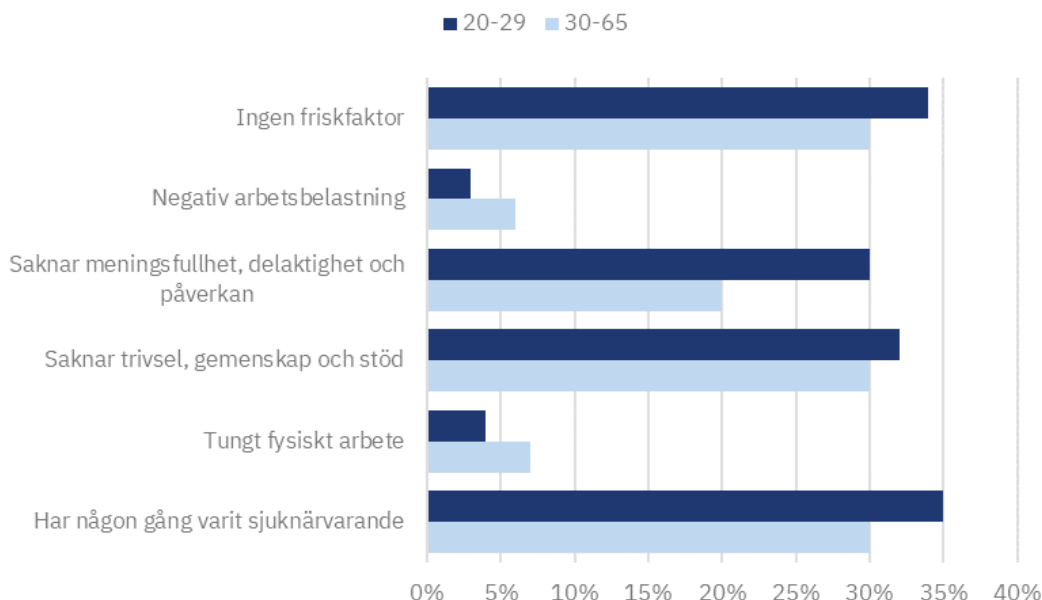


Källa: HALU

När det gäller faktorer i arbetslivet är det något tydligare att yngre oftare har olika riskfaktorer. Skillnaderna är dock i huvudsak små. Negativ arbetsbelastning och tungt fysiskt arbete är dessutom betydligt vanligare bland äldre än yngre, även om det är ovanligt i båda grupperna.

Den största skillnaden finns i andelen som saknar meningsfullhet, delaktighet och påverkan. Även där är dock skillnaden betydligt mindre än i frånvarogruppen jämfört med övriga.

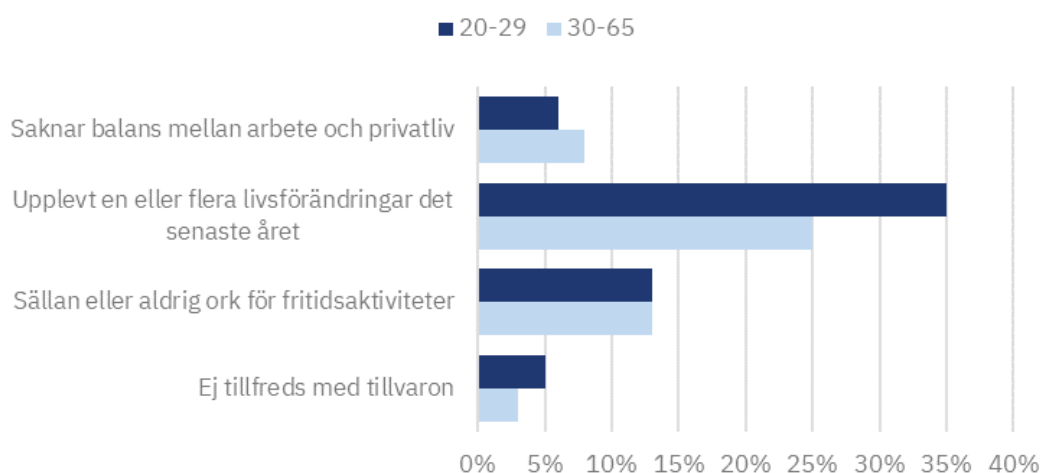
Diagram 8. Skillnader i arbetslivet mellan yngre och äldre, 2023.



Källa: HALU

Mönstret går igen när det gäller riskfaktorer kopplade till livet i stort. Det finns några faktorer där yngre är mer utsatta än äldre men skillnaderna är i huvudsak små. Ett undantag är faktiskt andelen som inte är tillfreds med tillvaron, där är det en betydligt högre andel bland yngre. Men eftersom det ändå är så få i båda grupperna är den knappast särskilt relevant som förklaringsfaktor.

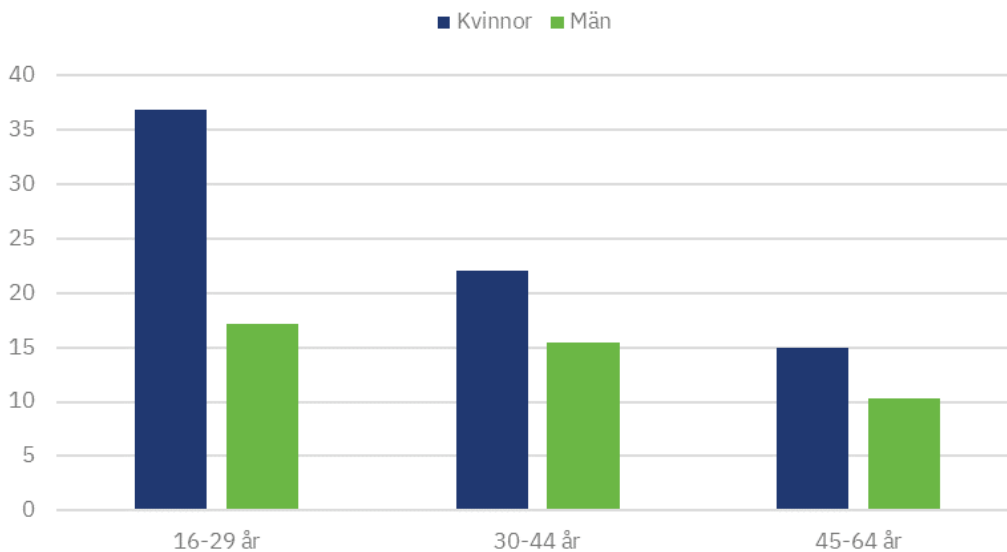
Diagram 9. Skillnader i livet i stort mellan yngre och äldre



Källa: HALU

Även om frågorna i HALU i viss mån fångar faktorer utanför arbetslivet kan det förstås också vara så att yngre mer allmänt mår sämre än äldre och att det också kommer till uttryck i den upprepade frånvaron från arbetet. Det finns till exempel data från den Nationella folkhälsoenkäten som tyder på att unga, främst kvinnor, i allmänhet är mer stressade än äldre.

Diagram 10. Andel som känner sig stressade, 2022.



Källa: Folkhälsomyndigheten

Det bör dock noteras att andelen som känner sig stressade är påtagligt högre i grupper som på olika sätt står utanför arbetsmarknaden. Bland studerande, arbetslösa och de som är sjukskrivna, är andelen som känner sig stressade dubbelt så hög som bland de som är yrkesverksamma.¹ Att skillnaderna mellan yngre och äldre är mindre i HALU kan bero på att urvalet är personer som faktiskt är i arbete.

Ungas dolda sjukfrånvaro är en blind fläck

Eftersom det i stor utsträckning saknas bra offentliga data över korttidsfrånvaro saknas det i stor utsträckning analyser och berättelser om ungas korttidsfrånvaro. Att det, som denna rapport visar, också är svårt att förklara den även med tillgång till bra data, gör den ännu mer svårfångad. Ungas höga upprepade sjukfrånvaro är en blind fläck i vad som annars är ett väl beforskat fält. Det finns oerhört mycket skrivet om sjukfrånvaro och frisk- samt riskfaktorer i arbetslivet. Det finns dock inte så mycket i befintlig forskning som kan hjälpa till att förklara de frånvaromönster som beskrivits här. Det behövs mer kunskap kring den dolda sjukfrånvaron.

Utifrån Feelgoods bokningsdata går det att se att arbetsgivare i högre grad tycks använda förstadagsintyg (läkarintyg från första sjukdagen) för den yngsta gruppen. Det kan vara en indikation att många arbetsgivare reagerar på den höga korttidsfrånvaron. Samtidigt är det viktigt att det också följs av andra insatser, framför allt utredning av orsakerna.

Upprepad frånvaro är förstås ett problem i sig, både för medarbetare och arbetsgivare, men det kan också vara en varningsklocka om andra problem, på eller utanför arbetet. Upprepad frånvaro ökar risken för lång frånvaro.

Att både fenomenet i sig och orsakerna är något av en blind fläck, gör det ännu viktigare att uppmärksamma. Det behövs en bättre förståelse av vad som ligger bakom frånvaron och det behövs riktade insatser, individuellt och på gruppnivå för att förebygga det. Ungas höga återkommande korttidsfrånvaro får inte förbli ett dolt fenomen och en blind fläck.

¹ [Stress statistik i Sverige - Din psykiska hälsa \(dinpsyiskahalsa.se\).](https://www.dinpsyiskahalsa.se/)



God hälsa och trivsel på arbetet viktigt för livet i stort

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

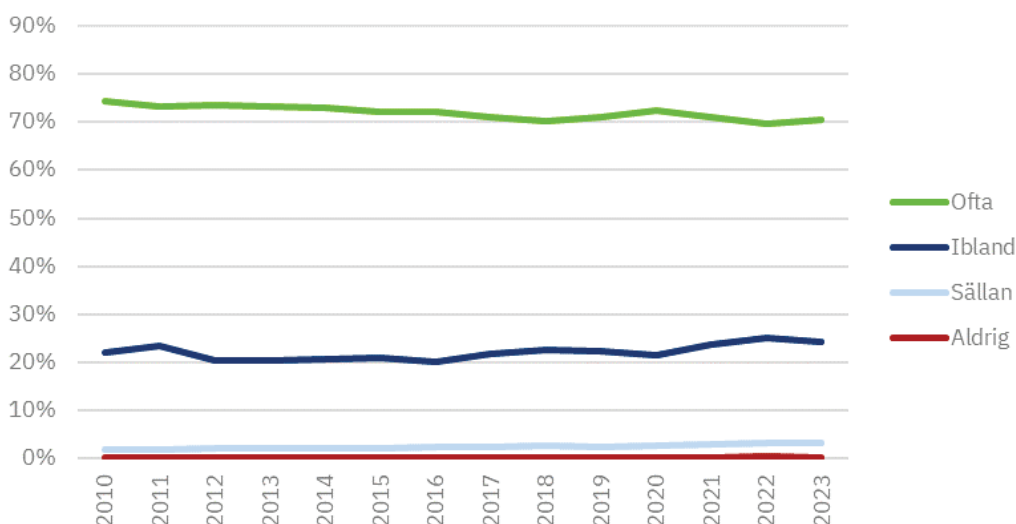
Det här kapitlet handlar om de övergripande trenderna, skillnader mellan personer i olika grupper och sambanden mellan tre grundläggande viktiga frågor – tillfredsställelsen med tillvaron, den upplevda hälsan och trivseln på arbetet.

Hög tillfredsställelse med tillvaron

En grundläggande fråga om synen på livet i stort som ställs i HALU är om de svarande känner sig tillfreds med tillvaron. De svarande kan välja mellan svarsalternativen *ofta*, *ibland*, *sällan* och *aldrig*.

Svaren är anmärkningsvärt stabila och det är runt 70 procent som svarat att de *ofta* är tillfreds med tillvaron varje år sedan 2010. Det är förhållandevis få som *sällan* eller *aldrig* är tillfreds med tillvaron.

Diagram 11a. Tillfreds med tillvaron, 2010–2023. Alla svarande.



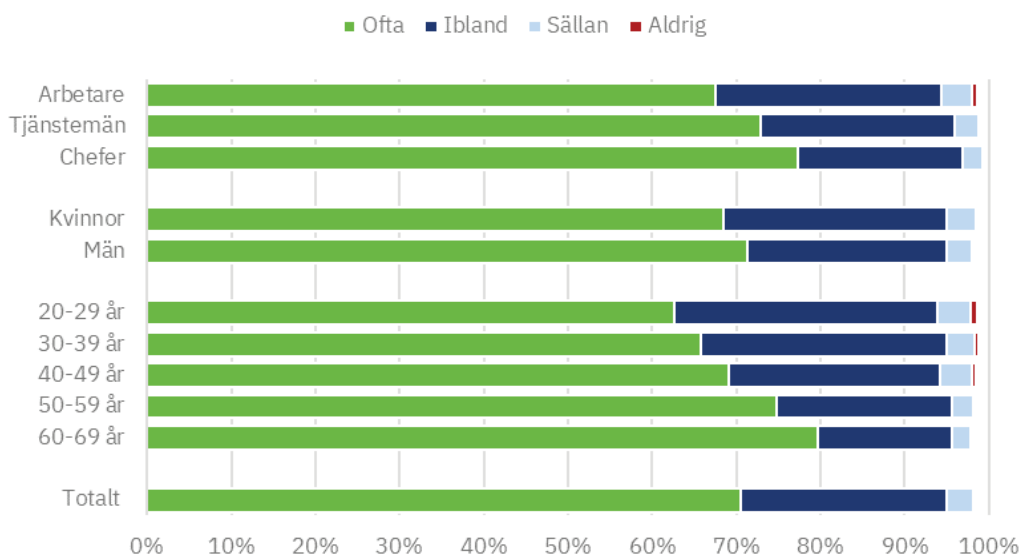
Källa: HALU

Mellan 2019 och 2022 minskade andelen kvinnor som svarade att de ofta är tillfreds med tillvaron medan motsvarande mönster inte syntes för män. När vi nu kan lägga till 2023 visar det sig att andelen kvinnor som ofta är tillfreds med tillvaron har stigit något igen och motsvarar 69 procent. Män ligger kvar på samma nivå 2023 som 2022. Män är i något högre grad än kvinnor ofta tillfreds med tillvaron.

Det finns en del skillnader också i övrigt när det gäller hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan liknas vid trappor utifrån övergripande yrkes- och åldersgrupper. Chefer är i högre grad ofta tillfreds med tillvaron jämfört med arbetare och tjänstemän placerar sig däremellan. Graden av tillfredsställelse med tillvaron ökar successivt med ålder och innebär att de äldsta i betydligt högre grad än de yngsta ofta är tillfreds med tillvaron.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger främst i värderingen av *ofta* och *ibland* och det är genomgående få som svarar att de *sällan* eller *aldrig* är tillfreds med tillvaron.

Diagram 11b. Tillfreds med tillvaron, 2023. Olika grupper.



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

Källa: HALU

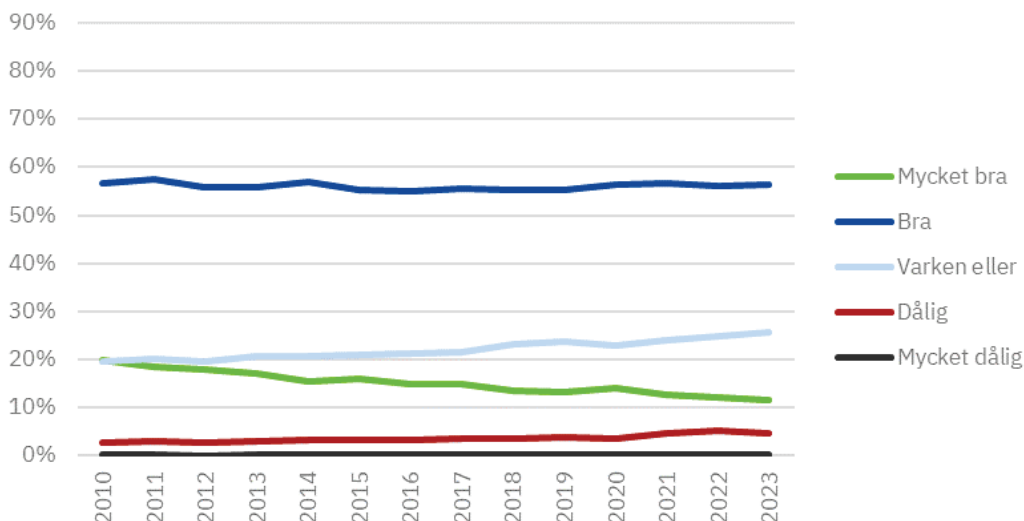
Över lag god upplevd hälsa

En annan grundläggande fråga i HALU är den om upplevd hälsa. Här kan de svarande välja mellan svarsalternativen *mycket bra*, *bra*, *varken bra eller dålig*, *dålig* och *mycket dålig*.

Sedan 2010 har det skett en nedgång i andelen som skattar sin hälsa som *mycket bra*. 2010 var den andelen 20 procent och 2023 är den 11 procent. Andelen som är från år skattar sin hälsa som *bra* ligger stabilt runt närmare sex av tio.² Det här innebär att de som sammantaget upplevde en bra och mycket bra hälsa var betydligt fler i början av mätperioden och till 2023 har den andelen fallit och motsvarar 68 procent. Utvecklingen innebär att det skett en förskjutning i upplevd hälsa åt det sämre hållet.

² En fördjupad analys visar att det framför allt handlar om att det är färre kvinnor och män som upplever att det har en mycket bra hälsa. I stället ökar de som anger varken bra eller dålig hälsa samt i någon mån de som upplever en dålig hälsa. Det sistnämnda gäller främst kvinnor. Däremot ligger andelen kvinnor och män med upplevd bra hälsa på en stabil nivå.

Diagram 12a. Upplevd hälsa, 2010–2023.



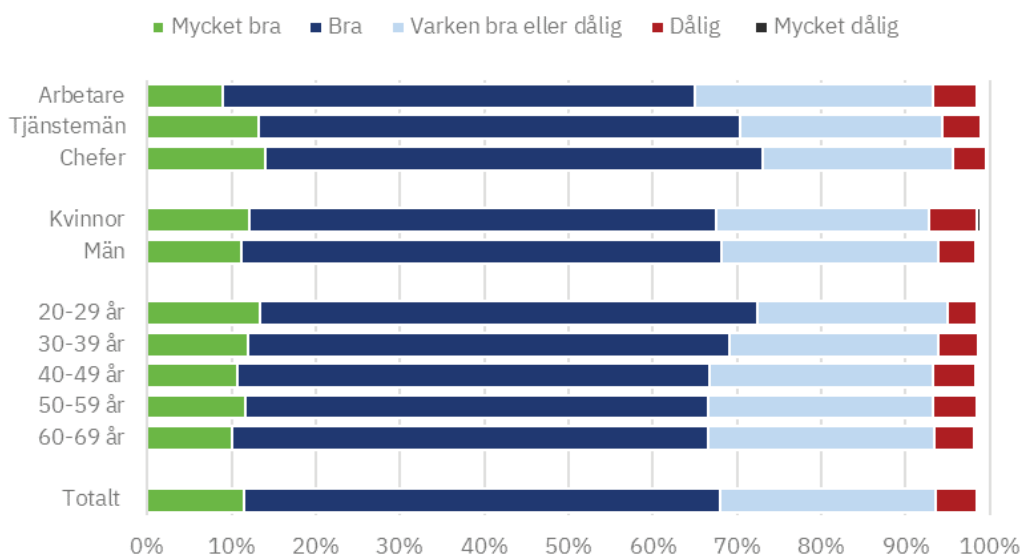
Källa: HALU

Under pandemiåren var det framför allt en lägre andel kvinnor som svarade att de upplevde en bra och mycket bra hälsa medan motsvarande inte syntes för männen. Från 2022 till 2023 har fler kvinnor återigen svarat att de upplever sin hälsa som bra och mycket bra. För 2023 gäller att 68 procent i genomsnitt och både kvinnorna och männen upplever sin hälsa som bra och mycket bra.

Utifrån bilden av den självskattade hälsan bland personer i olika grupper är det arbetare tätt följt av de äldsta som i lägst grad upplever sin hälsa som bra och mycket bra. Det gäller 65 procent av de i den förstnämnda gruppen och 67 procent i den sistnämnda.

De som ligger bäst till hälsomässigt är cheferna. Bland dem är det 73 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra. Skillnaden är knapp mot de yngsta där 72 procent upplever en bra och mycket bra hälsa.

Diagram 12b. Upplevd hälsa, 2023. Olika grupper.



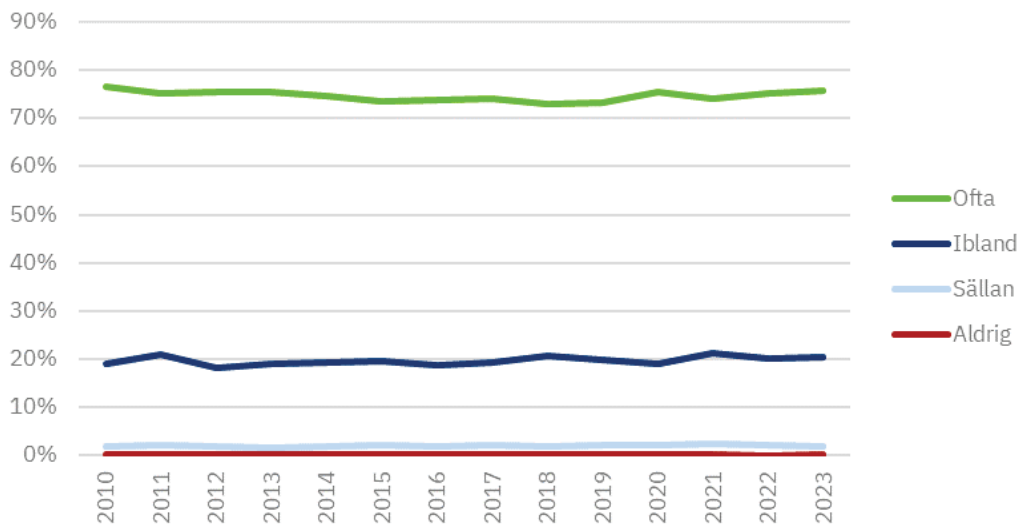
NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU

De flesta trivs på arbetet

En tredje grundläggande fråga i HALU handlar om huruvida de svarande trivs på arbetet *ofta*, *ibland*, *sällan* eller *aldrig*. Trivseln på arbetet är hög bland dem som svarar på HALU och 2023 är det 76 procent som svarar att de ofta trivs på arbetet.

Diagram 13a. Trivs på arbetet, 2010–2023.



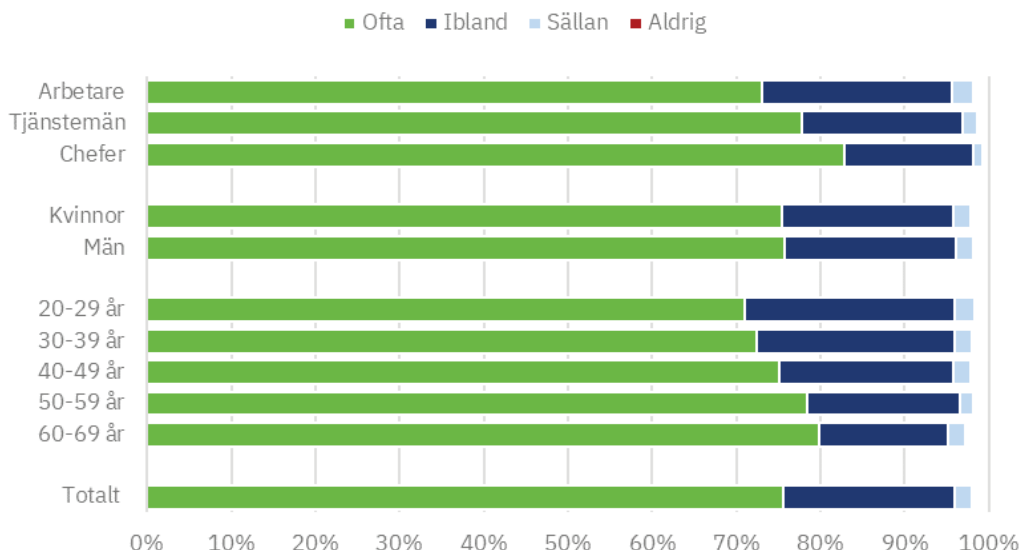
Källa: HALU

Det finns en del skillnader i hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan igen liknas vid trappor när det gäller yrkes- och åldersgrupperna. Cheferna är de som i högst grad ofta trivs på arbetet jämfört med arbetare och igen placerar sig tjänstemän däremellan. Graden av att ofta trivas på arbetet ökar successivt med ålder och de äldsta svarar att de ofta trivs på arbetet i högre grad än de yngsta.

Det går knappt att särskilja kvinnors och mäns svar från varandra: 75 procent av kvinnorna och 76 procent av männen trivs ofta på jobbet.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger även här främst i värderingen av *ofta* och *ibland* och det är genomgående få som svarar att de *sällan* trivs på arbetet och det är så få som *aldrig* trivs på jobbet att det inte ens syns i diagrammet.

Diagram 13b. Trivs på arbetet, 2023. Olika grupper.



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

Källa: HALU

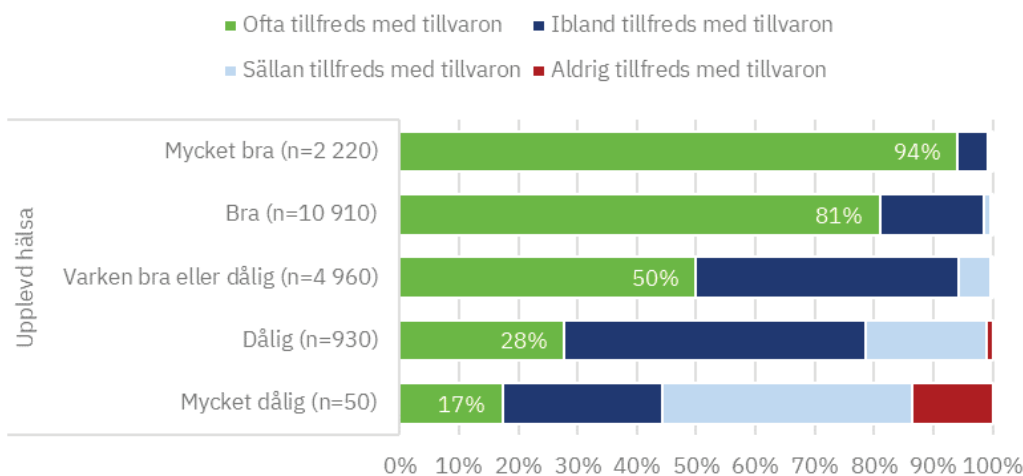
Hälsan och trivseln betyder mycket för tillvaron

Både den upplevda hälsan och trivseln på arbetet har stor betydelse för tillfredsställelsen med livet i stort. Den som upplever att hälsan är god och den som ofta trivs på jobbet är i högre grad också ofta tillfreds med tillvaron. De kopplingarna är tydliga år från år och gäller även 2023.

Bland de svarande som upplever sin hälsa som mycket bra är det 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I takt med att den upplevda hälsan skattas sämre faller även tillfredsställelsen med tillvaron.

Av de få svarande som 2023 upplevde sin hälsa som mycket dålig, sammanlagt 50 personer, är det endast 17 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I den lilla gruppen finns även några som aldrig är tillfreds i tillvaron. De finns i princip inte i någon annan grupp.

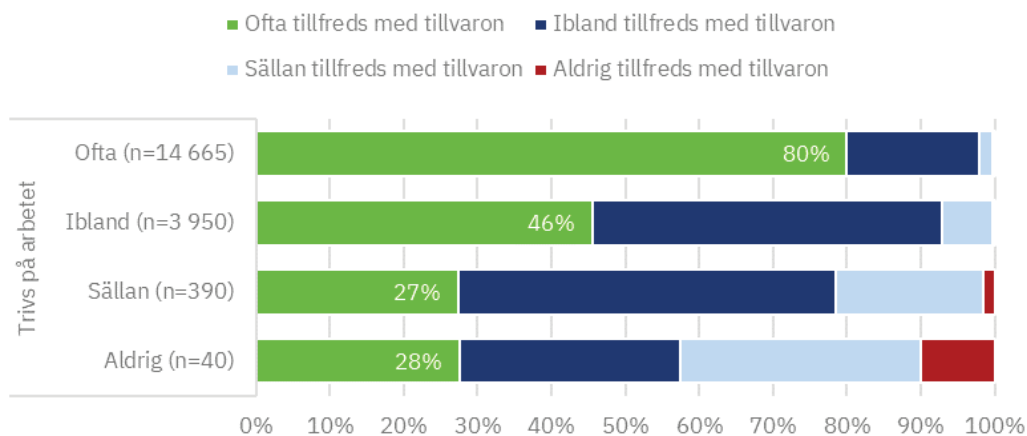
Diagram 14. Betydelsen av upplevd hälsa för tillfredsställelsen med tillvaron, 2023. Alla.



Källa: HALU

Mönstret är likartat när trivseln på arbetet relateras till tillfredsställelsen med tillvaron. Bland dem som ofta trivs på arbetet är 80 procent också ofta tillfreds med tillvaron. Motsvarande andel bland dem som aldrig och sällan trivs på arbetet är 27 och 28 procent.

Diagram 15. Betydelsen av att trivas på arbetet för tillfredsställelsen med tillvaron, 2023. Alla.



Källa: HALU

Det finns starka kopplingar mellan att ofta trivas på arbetet och att ofta trivas med livet i stort. Ännu viktigare för tillfredsställelsen med livet och tillvaron ser dock en god hälsa ut att vara. Det gör det viktigt att arbetet och arbetsmiljön så långt som möjligt bidrar till en god hälsa. Viktigt då är att aktivt verka för hållbara arbeten och friskfaktorer i arbetet.



Arbetsituationen får ofta gott betyg

Genom HALU går det att få en rikt nyanserad beskrivning av hur de som svarar ser på sitt arbete. Det handlar det här kapitlet om. Det är många frågor i HALU som handlar om arbetsituationen och därför har de lagts samman i tre index som gör att vi tydligare kan fånga och synliggöra bilden av hur de svarande har det på jobbet.

De tre indexen om arbetsituationen

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan

I indexet 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 arbetsituation när det gäller 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.

Trivsel, gemenskap och stöd

I indexet 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 arbetsituation när det gäller 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.

Arbetsbelastning

I indexet 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.

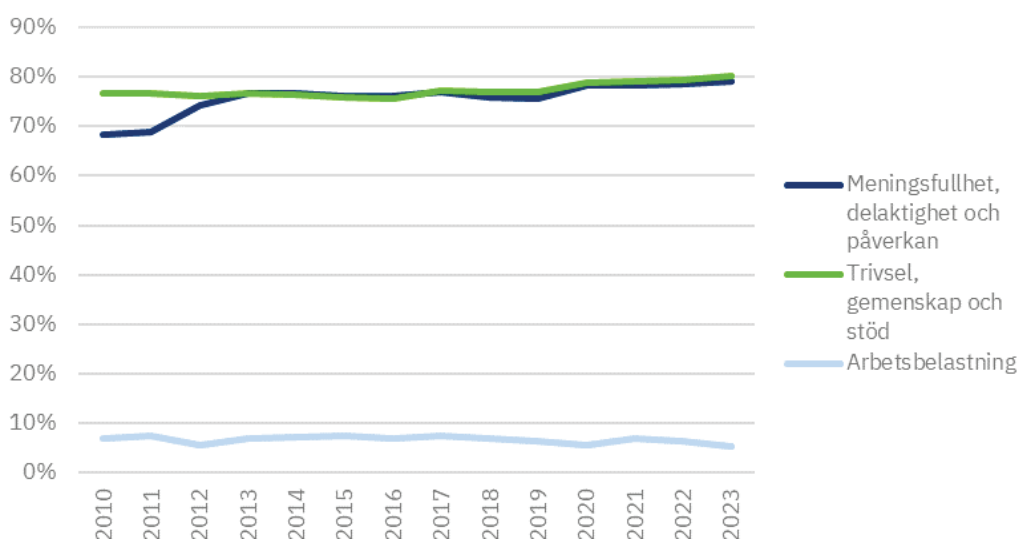
De som bedöms ha en påtagligt negativ arbetsituation när det gäller arbetsbelastning är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är låg.

Att arbetet ofta är meningsfullt och möjligt att påverka är önskvärt. Därför är det positivt att trenden bland HALU-deltagarna indikerar att arbetet har utvecklats i riktning mot högre grad av *meningsfullhet, delaktighet och påverkan*. Sammantaget upplever 79 procent av de svarande en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller delaktighet och möjlighet att påverka arbetet och i det att arbetet känns meningsfullt.

Även *trivsel, gemenskap och stöd* är något som är en påtagligt positiv del i arbetet för de allra flesta. Även här finns en svagt uppåtgående trend vilket är positivt. Det är i genomsnitt 80 procent av HALU-deltagarna som 2023 menar att de har en påtagligt positiv arbetssituation på så sätt att den erbjuder trivsel, gemenskap och stöd och så har det sett ut sedan 2010.

Ett viktigt perspektiv på arbetssituationen är också hur arbetsbelastningen ser ut. När HALU-deltagarna tar ställning till det är resultatet att få har en påtagligt negativ i meningen allt för hög *arbetsbelastning* och det är inget som direkt förändras över tid.

Diagram 16. Arbetssituationen ur tre aspekter, 2010–2023.



Källa: HALU

En fördjupad analys visar att kvinnors negativa arbetsbelastning fram till de senaste åren varit ungefär dubbelt så hög som mäns. Den har dock minskat något och ligger 2023 på 7 procent. Andelen män som har en påtagligt negativ arbetsbelastning var då 5 procent.

Sett till personer i olika grupper är det åldersmässigt de yngsta och de äldsta som upplever lägst grad av påtagligt negativ arbetsbelastning. Yrkesgruppsmässigt gäller detsamma för arbetare. Chefer rapporterar i högst grad en mer påfrestande hög arbetsbelastning.

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan i arbetet skiljer sig en del för personer i de olika yrkes- och åldersgrupperna. Chefer ligger klart bäst till och tjänstemännen ligger förhållandevis nära cheferna medan arbetare placerar sig klart sämre. De äldre ligger också klart bättre till än de yngsta. De yngsta upplever i lägst grad av alla den påtagligt positiva dimensionen av arbetssituationen enligt indexet för meningsfullhet, delaktighet och påverkan.

Det är över lag mer likheter än skillnader mellan personer i de olika grupperna gällande trivsel, gemenskap och stöd i arbetet.

Diagram 17a. Meningsfullhet, delaktighet och påverkan, 2023. Olika grupper.

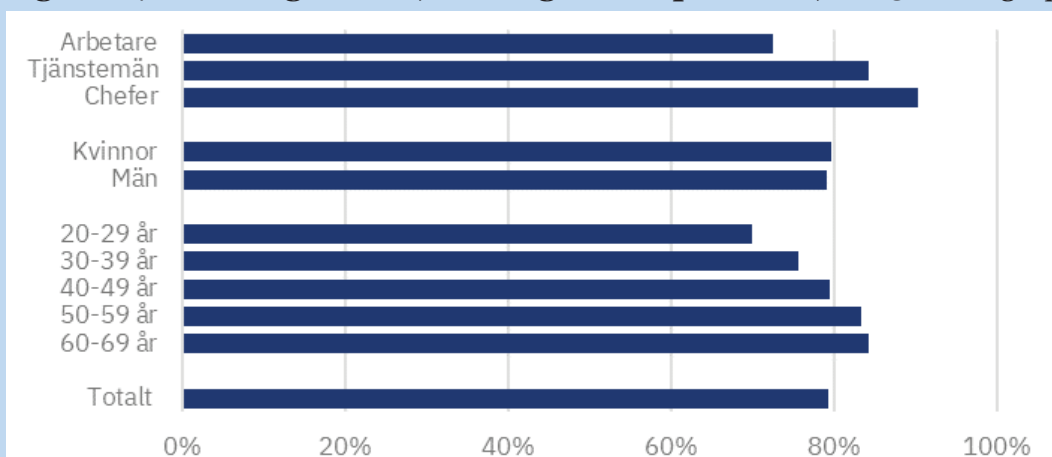


Diagram 17b. Trivsel, gemenskap och stöd, 2023. Olika grupper.

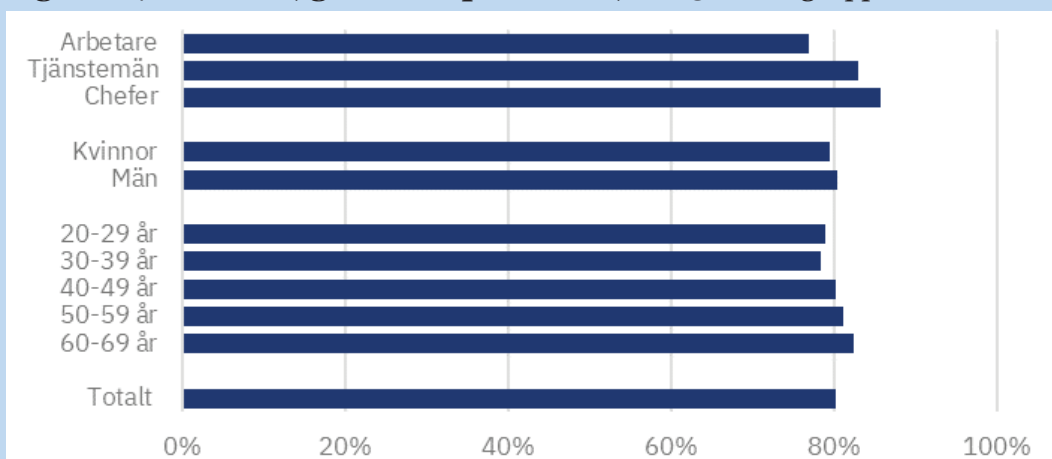
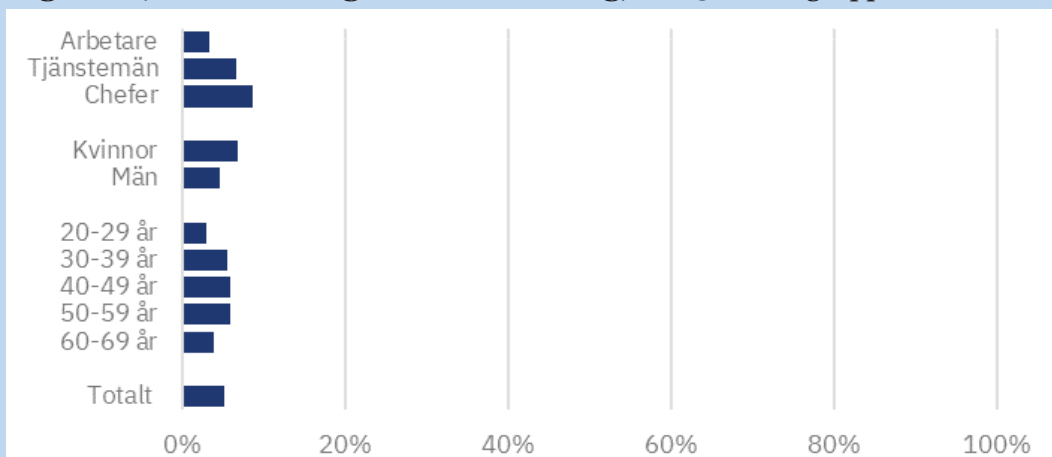


Diagram 17c. Allt för hög arbetsbelastning, 2023. Olika grupper.



Källa: HALU

Det finns mycket i arbetet som är positivt enligt HALU-deltagarna. Möjligheterna till delaktighet och påverkan och att arbetet upplevs meningsfullt hör dit. Det gör även att trivas på jobbet, att ha stöd i arbetet och känna gemenskap. Det finns vissa problem med en allt för hög arbetsbelastning. De som har den typen av påfrestande och påtagligt negativ arbetsbelastning ökar dock inte utan håller sig på en låg nivå.

Svaren från deltagarna i HALU visar att många ofta har det bra på jobbet. Det finns dock potential att fortsätta utveckla arbetssituationen så att den upplevs bättre för fler.



Fler behöver ha friskfaktorer i arbetet

Att trivas med sitt arbete är viktigt för att trivas med livet. Ett hållbart arbete är hälsofrämjande och en bra arbetsituation är ett starkt skydd också mot ohälsa.

Friska arbetsplatser gör att vi som medarbetare mår bra och kan prestera på jobbet. Genom att aktivt, systematiskt och långsiktigt använda så kallade friskfaktorer kan man nå en god och hälsosam arbetsmiljö såväl som en låg sjukfrånvaro.

I det här kapitlet går vi därför djupare in på tre centrala friskfaktorer i arbetet: *stöd och uppskattning från chef*, *arbetsklimat och kollegor* och *balans och återhämtning*. Hur friskfaktorerna är uppbyggda framgår i fördjupningsrutan nedan.

De tre friskfaktorerna

Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef bygger på följande tre delfrågor:

- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.

Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor bygger på följande tre delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Om problem uppstår, har jag någon på arbetet att tala med.

Friskfaktor 3: balans och återhämtning bygger på följande tre delfrågor:

- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Jag har lätt att varva ner.
- Jag har rimlig balans mellan privatliv och arbete.

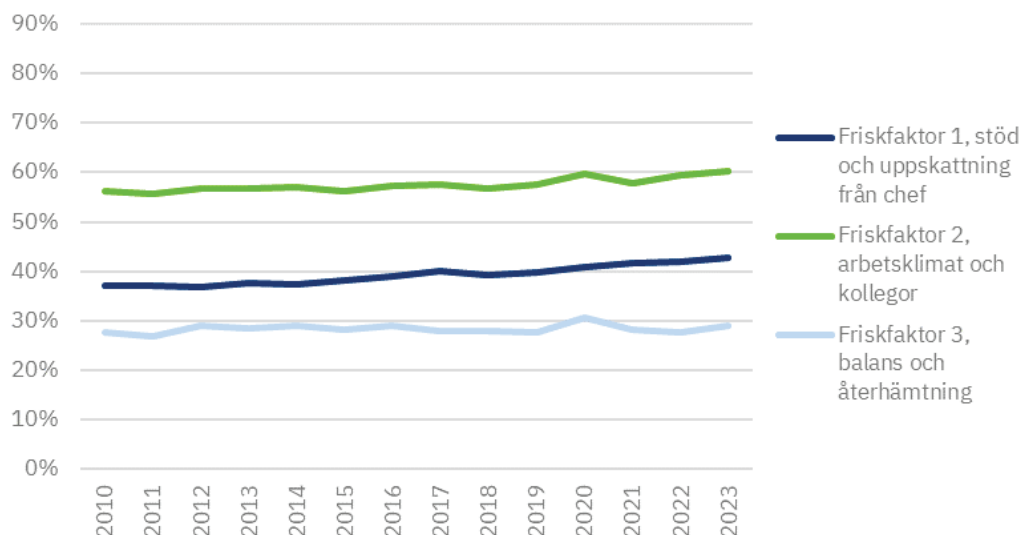
Värderingen av om en person har en, två eller tre friskfaktorer i arbetet bygger på att man svarat *ofta* på alla tre frågorna i respektive friskfaktor.

Den första friskfaktorn, *stöd och uppskattning från chef*, har en svagt uppåtgående trend under perioden 2010 till 2023. I genomsnitt är det drygt fyra av tio som 2023 omfattas av den här friskfaktorn i arbetet. Av de tre friskfaktorerna i arbetet placerar sig friskfaktor 1 nivåmässigt i mitten.

Den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*, är den vanligast förekommande bland HALU-deltagarna. Den har också blivit något vanligare över tid. 2023 var arbetsklimat och kollegor en friskfaktor som ungefär sex av tio hade i arbetet.

Den tredje friskfaktorn, *balans och återhämtning*, är den som är mest frånvarande enligt de svarande. Det sker heller inga större förändringar över tid.

Diagram 18. Friskfaktorer i arbetet, 2010–2023.



Källa: HALU

Friskfaktorn *stöd och uppskattning från chef* fördelar sig förhållandevis jämnt mellan personer i de olika grupperna även om det finns vissa skillnader där särskilt arbetare är de som sticker ut negativt. Det är färre av de yngre jämfört med de äldre som har den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*. Detsamma gäller arbetare i jämförelse med tjänstemän och chefer.

Sett till de olika grupperna är det framför allt de yngre, 20 till 29 år och 30 till 39 år, som saknar friskfaktorn *balans och återhämtning*. Det är en förhållandevis stor skillnad jämfört med i synnerhet de äldsta. Här gäller också att kvinnor har större utmaningar med balans och återhämtning än män: när 31 procent av männen har balans och återhämtning som en friskfaktor är motsvarande siffra för kvinnorna 24 procent. Bland yrkesgrupperna är trappmönstret omvänt för den här tredje friskfaktorn än den första och andra och chefer är de som i lägst grad har balans och återhämtning som friskfaktor i arbetet.

Diagram 19a. Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef, 2023.
Olika grupper.

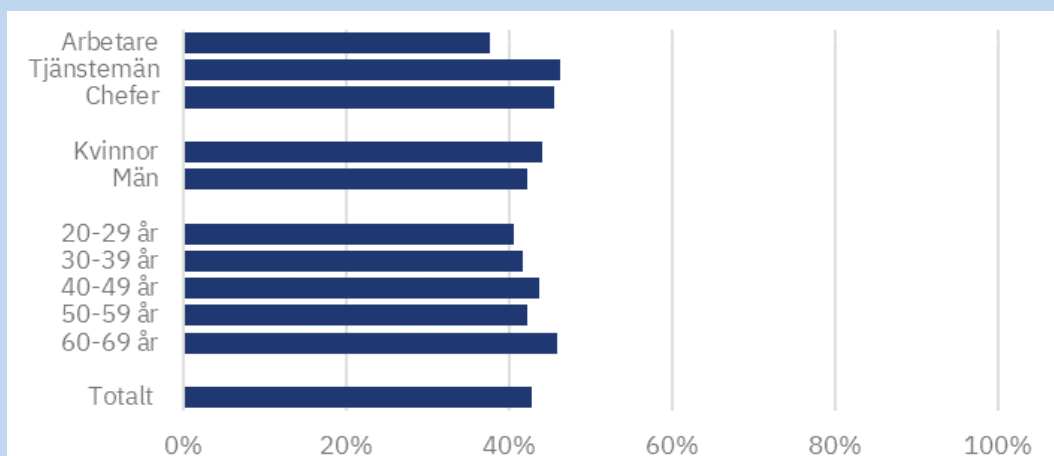


Diagram 19b. Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor, 2023.
Olika grupper.

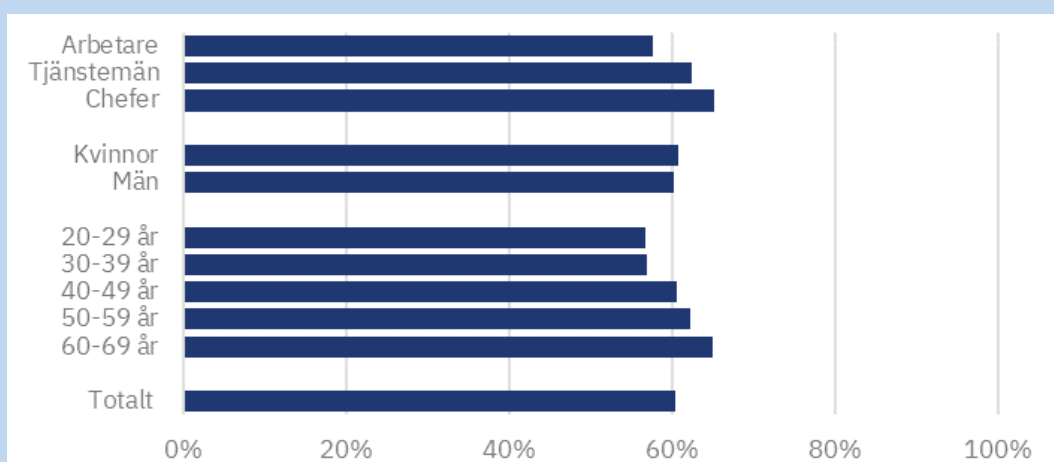
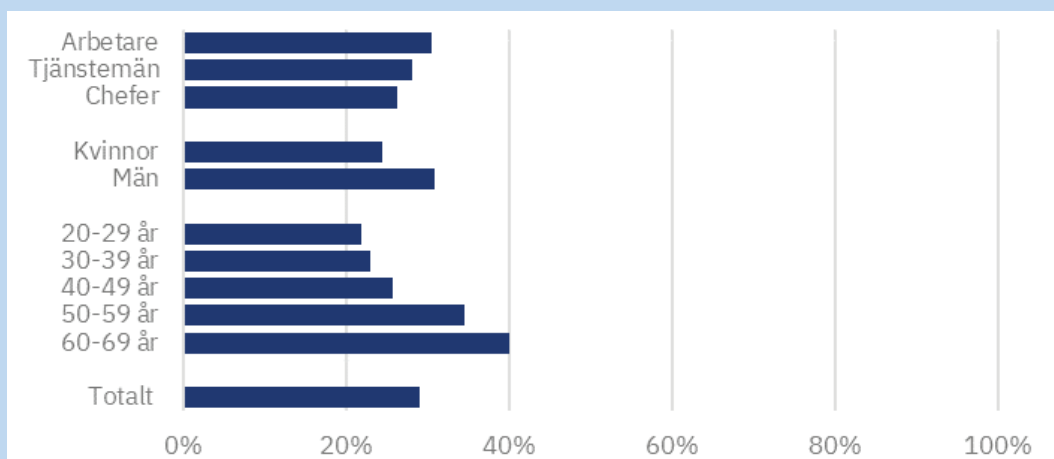


Diagram 19c. Friskfaktor 3: balans och återhämtning, 2023.
Olika grupper.



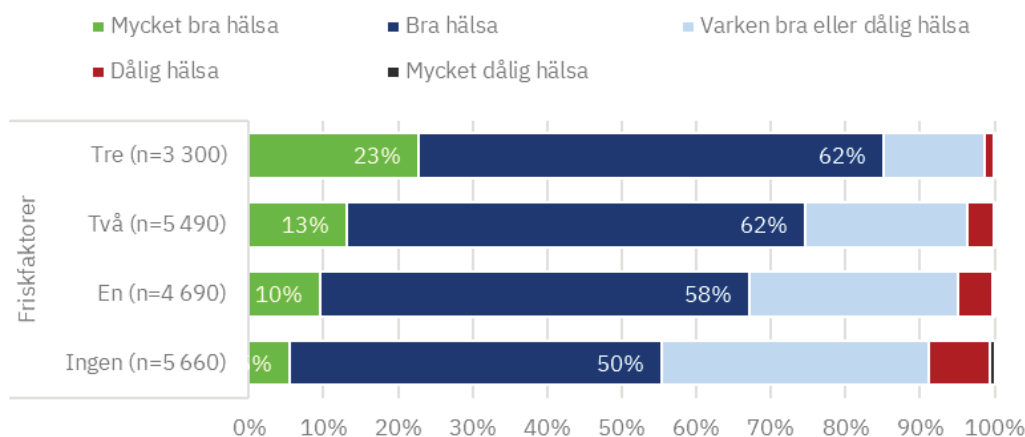
Källa: HALU

Friskfaktorer i arbetet är viktiga för hälsan och tillvaron

Friskfaktorer i arbetet är betydelsefulla för en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Ju fler arbetsrelaterade friskfaktorer desto bättre är också den upplevda hälsan och tvärtom: avsaknad av friskfaktorer i arbetet är knutet till sämre upplevd hälsa.

I HALU 2023 har 3 300 svarande alla tre friskfaktorer i arbetet och av dem är det sammanlagt 85 procent som har en bra och mycket bra upplevd hälsa. Det är samtidigt fler som inte har någon friskfaktor i arbetet alls. Det gäller 5 660 svarande. Av dem är det 55 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra.

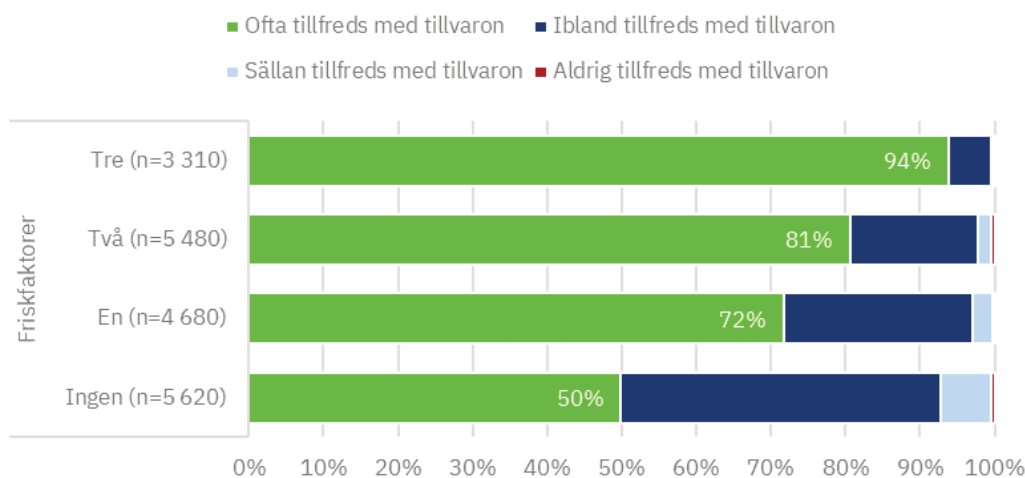
Diagram 20. Betydelsen av friskfaktorer i arbetet för den upplevda hälsan, 2023. Alla.



Källa: HALU

Friskfaktorerna är också centrala för tillfredsställelsen med tillvaron. Bland de som har alla de tre friskfaktorerna i arbetet är det hela 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron i stort. Den andelen sjunker i takt med att friskfaktorerna i arbetet blir färre och som väntat är det en betydligt lägre andel som ofta är tillfreds med tillvaron av de som inte har någon friskfaktor i arbetet alls, 50 procent.

Diagram 21. Betydelsen av friskfaktorer för att vara tillfreds med tillvaron, 2023. Alla.



Källa: HALU

En viktig insikt är att den skattade hälsan och tillfredsställelsen med tillvaron är sämre när det helt saknas friskfaktorer i arbetet jämfört med när alla tre finns på plats men man kan förstås ha en god hälsa och vara nöjd med livet i stort också utan arbetsrelaterade friskfaktorer. Det är inte enbart hur man har det på jobbet som spelar in för hur den egna hälsan och tillvaron skattas.

En viktig insikt är också att det är fler som inte har någon friskfaktor i arbetet alls jämfört med att ha alla tre. Att sträva efter att fler har helst tre friskfaktorer i arbetet är ändå potentiellt viktigt för både bättre arbetsmiljö, hälsa och tillfredsställelse med livet. Det har potential att bidra till lägre sjukfrånvaro.

Det skulle vara önskvärt att balansen och återhämtningen (friskfaktor 3) förbättrades och blev en vanligare friskfaktor i arbetslivet. En del av det handlar rimligen om arbetet, och att balansen mellan krav och resurser kan behöva förändras. Lika viktig är rimligen balansen mellan arbete och privatliv och där finns lösningarna inte enbart i arbetet. Fler skulle även behöva ha de andra två friskfaktorerna i arbetet. Det är en rimlig ambition att de ska ligga högre och att arbeta för det.





“Om unga ska må bra på jobbet och vara på jobbet, behöver vi öka deras möjlighet att känna meningsfullhet och vara delaktiga.”

Specialisternas kommentarer

I årets Jobbhälsorapport ser vi att unga i mycket högre utsträckning än äldre återkommande är borta några dagar från jobbet på grund av sjukdom. Det är mer än dubbelt så vanligt att en person mellan 20 och 29 år har upprepad frånvaro på sex tillfällen eller mer, jämfört med en person mellan 40 och 65. Unga har även mer sjuknärvaro. Unga är mer återkommande sjuka helt enkelt.

Sjukskrivningar är en stor kostnad för arbetsgivare, och förutom lidandet för medarbetarna, förlorar arbetsgivare också i minskad produktivitet. Hög sjuknärvaro ger ytterligare tapp i produktivitet. Dessutom är återkommande korttidsfrånvaro en viktig signal på att något förmodligen inte står rätt till. Det kan leda till lång frånvaro. Det finns alltså väldigt goda skäl att försöka förstå orsakerna och att vidta konkreta åtgärder för att minska frånvaron.

De typiska sambanden mellan återkommande sjukfrånvaro och andra besvär, upplevd hälsa eller brist på friskfaktorer på jobbet verkar dock

inte förklara de ungas höga frånvaro. I denna artikel diskuterar vi resultaten med två av Feelgoods experter – Daphne Enstam, chefsläkare, och Charlotte Valleskog, chefspsykolog.

Kan resultaten i rapporten hänga ihop med hur unga mår fysiskt? Eller med den ökande psykiska ohälsan hos unga? Eller är det en attitydfråga? Ser unga på sin hälsa och sitt jobb på ett annat sätt?

Fysiska besvär verkar inte vara förklaringen

- Vad vi ser i vår data finns ingen koppling till fysiska besvär som förklaring till ungas högre frånvaro. Fysiska besvär ökar med åldern, av naturliga skäl. Det är dock oroande många som totalt sett har minst ett fysiskt besvär, i alla åldrar, säger Daphne Enstam. Inte heller fysiskt tunga yrken förklarar frånvaron hos unga, eftersom färre unga i vår data har det. Det vi däremot vet, och som kan ha påverkan på frånvaro, är att alla unga inte tar hand om sin fysiska hälsa. Många barn och unga rör sig mindre än förr, är mer stillasittande.

Bristande kunskap och lägre tröskel för ohälsa

Daphne lyfter en annan tänkbar förklaring:

- En del av förklaringen vad gäller fysiska besvär som orsak till korttidssjukfrånvaro kan vara att det idag finns unga som söker vård för åkommor som man tidigare normalt inte har sökt för. SVT³ har gjort en undersökning där vårdcentralerna larmade om att yngre söker vård för till exempel förkylning, myggbett och skoskav. Om man söker sig till vårdcentralen för den typen av besvär kan det ligga närmare till hands att även sjukskriva sig för lättare åkommor.

Charlotte Valleskog resonerar om sambandet mellan lägre tröskel att söka vård och synen på hälsa och sjukdom:

- Jag håller med om att synen på den egna hälsan och gränsen för sjukdom verkar ha förändrats. Att fler söker vård utan att behöva vård är tecken på att man är sämre på att själv ta hand om sin ohälsa. Överlag har vi idag lättare att prata om psykisk ohälsa, vilket är bra. Men alla psykiska besvär kräver inte vård, utan vi måste också rusta oss för att ta hand om oss själva. Hur vi lever våra liv och hur vi tar hand om vår psykiska hälsa räcker en lång väg. Det är inte konstigt att bli nedstämd om man sitter hemma ensam med sociala medier varje dag jämfört med att vara aktiv, röra på sig och träffa vänner. Vanorna gör skillnad. I vårt samhälle idag, särskilt bland unga, finns en tendens att ägna mer tid till det som faktiskt har en negativ inverkan på psykisk hälsa.

- Bristen på förmåga att vårda sin hälsa syns också bland annat i resultaten för friskfaktorn ”balans och återhämtning”, som bara 22 procent av unga har! Denna friskfaktor blir bättre ju äldre vi blir. Den är nästan dubbelt så hög i åldern 60 till 69 år men är alldeles för låg hos alla åldrar för att det ska vara hälsosamt, konstaterar Daphne.

Livets press och stress ger dålig start i arbetslivet

- Inom området psykisk hälsa så ser vi i rapporten att unga skattar en låg negativ arbetsbelastning, i det ingår bland annat stress på jobbet, för stora krav och tidspress. Det innebär att psykisk påfrestning och stress av jobbet inte kan förklara utvecklingen, säger Charlotte.



Charlotte Valleskog,
chefspsykolog Feelgood



Daphne Enstam,
chefsläkare Feelgood

³ <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/yngre-soker-vard-i-onodan>

- Men stress kommer ju inte bara av arbetet. Data från Folkhälsomyndigheten⁴ visar att unga har lägre grad av psykiskt välbefinnande generellt och upplever mer stress, framför allt unga kvinnor. Folkhälsomyndigheten säger att unga i princip redan är utmattade när de kommer ut i arbetslivet. De är slitna efter att ha passerat hela skolsystemet med höga prestationskrav. Det är höga krav och press på unga generellt, även utanför skolan, bland annat av att se bra ut, känna socialt tryck och upplevda krav.

- Unga vuxna ägnar mycket tid på plattformar som inte bidrar till hälsa, utan tvärtom. Just nu är också ungas oro större för att få ett arbete, klara sin ekonomi och ha råd med en egen bostad. Andra levnadsvanor och förutsättningar i livet och samhället är den största skillnaden för unga idag. Tyvärr är det då inte konstigt att en del unga är slitna redan från start i arbetslivet och att det också kan finnas etablerad psykisk ohälsa.

Lägre grad av meningsfullhet, delaktighet och påverkan

- Det som utmärker sig i vår data är att unga i lägre grad anger att de upplever meningsfullhet, delaktighet och påverkan på jobbet, säger Charlotte. Vi ser till exempel i Ungdomsbarometern⁵ att den så kallade generation Z, de som är födda ungefär från mitten av 90-talet till början av 2010-talet, drivs av värderingar, möjlighet att påverka och vara delaktig. De är vana att vara delaktiga och kunna påverka sina liv, till exempel i relation till föräldrar, i skolan och liknande, och de väljer gärna arbetsgivare baserat på värdegrund. När de då i arbetet upplever sämre möjligheter till inflytande kan det få konsekvenser för lojalitet och närvaro. Det kan finnas en lägre tröskel för att sjukskriva sig om man känner mindre samhörighet med jobbet, och att ingen ändå saknar en om man är borta en dag eller två.

- Just att känna att jobbet är meningsfullt och

ha möjlighet till delaktighet och påverkan är en av de viktigaste friskfaktorerna på jobbet generellt – i alla åldrar och inte minst för den som är ny i arbetslivet. För generation Z har det dessutom extra stor betydelse. Det är viktigt att ta fasta på som arbetsgivare. Om unga ska må bra på jobbet och vara på jobbet, behöver vi öka deras möjlighet att känna meningsfullhet och vara delaktiga. Unga behöver givetvis också förstå vad som är rimliga förväntningar på vad man kan få ut av sitt arbete i början av sin karriär. Det är nog lite dålig förväntanssynk ibland, mellan bilden av ”det perfekta arbetslivet och karriären” och verkligheten på många arbetsplatser, avslutar Charlotte.

Beteendeförändring av pandemin kan vara en orsak

Daphne ser även pandemin som en tänkbar del i förklaringen till att unga oftare än andra har korttidsfrånvaro:

- Uppmaningen att vara hemma även vid lätta symtom under pandemin innebar ju ett annat beteende än innan. Efter pandemin har äldre kanske i högre utsträckning gått tillbaka till ett invariant mönster för när man är hemma på grund av sjukdom. För unga som inte har så lång tid i arbetslivet skapade pandemin kanske en vana och en inställning till sjukfrånvaro som ger ett beteendemönster som hänger kvar. Det är ju samtidigt positivt att man är hemma om man är förkyld eftersom det minskar smittspridningen. Men det är ändå oroande att unga har en så hög återkommande sjukfrånvaro.

Summering av tänkbara orsaker

Daphne och Charlotte sammanfattar orsakerna så här:

- Unga upplever lägre arbetsbelastning och stress av sitt jobb, men press och stress i livet i stort kan orsaka sämre psykisk hälsa och leda till högre grad av korttidssjukskrivningar.
- Unga har en ökad tendens att se lättare åkommor som allvarliga, både när de söker

⁴ Ungdomsbarometern, <https://www.ungdomsbarometern.se/generation-z-2023/>

⁵ Folkhälsomyndigheten, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/p/psykisk-halsa-och-suicid-i-sverige-2022/?pub=126974>

vård och förmodligen är det skäl till den höga upprepade korttidsfrånvaron.


- Unga verkar inte ha tillräckliga verktyg för att ta hand om sin egen hälsa, både vid mindre åkommor, psykisk ohälsa och i levnadsvanor, och de har lägre nivå av återhämtning.
- Unga upplever inte samma nivå av meningsfullhet, delaktighet och påverkan på jobbet som äldre. Det är en viktig friskfaktor, och påverkar känslan för arbetsplatsen och den egna rollen där. Det kan bidra till högre grad av sjukfrånvaro.
- Uppmaningarna under pandemin om att stanna hemma vid minsta symtom kan ha etablerat sig mer som en norm och vana hos unga och leda till en lägre tröskel för sjukfrånvaro.

Vad gör vi åt det?

Även om en del friskfaktorer ser bättre ut ju äldre medarbetare blir, kan vi inte förlita oss på att unga automatiskt kommer att må bättre och uppleva arbetslivet mer hälsosamt framöver. Att komma in i arbetslivet med högre nivå av psykisk ohälsa och sen inte uppleva sin roll på arbetsplatsen som meningsfull ger en dålig start. Och det kommer ständigt nya unga ut i arbetslivet. Varken arbetsgivare, arbetslivet i stort eller samhället har råd att låta detta pågå, varken på kort eller lång sikt.

Som arbetsgivare behöver man fånga upp denna grupp. Vad ska man tänka på som arbetsgivare och chef utifrån de resultat vi ser och orsaker vi tror ligger bakom?

- Öka ungas möjlighet att känna meningsfullhet och vara delaktiga på jobbet så att de kan och vill vara där och bidra.
- För en dialog med unga medarbetare om vad som är rimliga förväntningar på ett arbete och på medarbetarens eget ansvar för hälsa och självledarskap.
- Var medveten om att unga har haft andra krav tidigt än tidigare generationer. De tar med sig annan stress in i jobbet. De är inte veka, utan vana att pressa sig själva. Balansera deras krav på sig själva och ge stöd och vägledning i att använda sina förmågor på bäst sätt för verksamheten.
- Underlätta möjligheter till aktiviteter som bidrar till hälsosamma vanor.
- Utred vad sjukfrånvaron beror på för att bryta mönstret. Handlar det om t ex astma, migrän, psykisk ohälsa eller återkommande infektioner. Ta reda på om det finns insatser att göra, inte bara på jobbet, och genomför det som går kopplat till arbetet.
- Se över möjligheten att vid behov kräva förstadagsintyg för att få underlag till tänkbara orsaker.

A photograph showing the lower legs and feet of a person walking on a large, weathered log in a forest. The person is wearing dark blue pants and white socks. The forest floor is covered in fallen leaves and ferns, and the background is a dense, green forest.

“Vad vi ser i vår data finns ingen koppling till fysiska besvär som förklaring till ungas högre frånvaro.”



“Led med hjärtat.
Och med hela handen.”

Att leda unga - skapa friska företag tillsammans med Generation Z

Generation Z, det vill säga de som är födda ungefär från mitten av 90-talet till början av 2010-talet, skiljer sig på många sätt från föregående generationer. Ett faktum som sticker ut i årets Jobbhälsorapport är att de har betydligt högre korttidssjukfrånvaro än äldre medarbetare.

Hur leder man unga på ett effektivt men hälsosamt sätt? Vi har pratat med Ingemar Hahn, organisationskonsult på Feelgood och Linnéa Borén, teamleader på Telia om deras tankar kring hur man bäst bygger fungerande arbetsplatser med unga medarbetare.

Ju mer man vet desto bättre kan man förbereda sig. Detta gäller inte minst när man som ledare ska bygga friska, framgångsrika team och företag. Det finns många aspekter att ta hänsyn till men en nyckelfaktor som kan förenkla och förbättra arbetet är ökad kunskap om sina medarbetare. I det här fallet de unga medarbetarna och ännu mer specifikt de från Generation Z. De har nämligen behov, krav och förväntningar på sina arbetsgivare som tidigare generationer inte haft. Nedan listar vi de sex viktigaste dragen som Ungdomsbarometern har identifierat som typiska för Generation Z.

Vad kännetecknar Generation Z?

1. Familjen framför allt

Till skillnad från generationen innan så vill

Generation Z inte ut och erövra världen. De vill hellre umgås med sina föräldrar och i viss mån uppnå samma livsstil och levnadsstandard som dem.

2. Ökat intresse för hälsa men ökad ohälsa

Man bryr sig mycket om sin hälsa, vad man äter, att man tränar och hur man mår. Paradoxalt nog så mår man sämre än tidigare generation med bland annat ökad psykisk ohälsa.

3. Trygghet och kontrollbehov

En uppfattning om att samhället och världen går åt fel håll väcker ett ökat behov av trygghet och kontroll, både privat och i arbetslivet.

4. Mer hemma - mindre socialt liv

Generation Z är mindre äventyrslystna och stannar hellre hemma än socialiserar i barer och på restauranger. Studier, gaming och sociala medier fyller det sociala behovet.

5. Stora möjligheter att påverka

Man upplever sig ha stor förmåga att påverka. Inte genom fysiskt engagemang utan genom sociala medier och det digitala livet.

6. Heterogen grupp

Det finns flera gemensamma nämnare men på det stora hela är Generation Z en väldigt heterogen grupp. Intressena och vad som engagerar är fragmenterat vilket gör det svårt att hitta generella svar och lösningar för deras behov.

Tips och råd för att leda Generation Z

För att möta ungas behov på arbetsplatsen, motverka ohälsa och bygga friska och fungerande företag, finns det en del strategier att ta till. Linnéa Borén är teamleader på Telia och har erfarenhet av att både leda som ung och att leda unga. Ingemar Hahn är organisationskonsult på Feelgood. Här ger de sina bästa råd för att leda unga medarbetare.

”Det är varken lättare eller svårare att leda unga än att leda mer seniora medarbetare, men det är helt klart mer krävande. Man måste vara mer engagerad och mer närvarande. Men det är väldigt kul!”, säger Linnéa Borén.

1. Lär känna dina medarbetare

Se och lyssna på dina unga medarbetare, gärna i individuella samtal. För att kunna leda dem och få dem med på tåget behöver du ofta lära känna dem djupare än dina äldre medarbetare. De är en generation som ”delar” sina känslor och som ledare behöver man tillgodose det.

2. Feedback, feedback, feedback!

Ge mycket och konstruktiv feedback, positiv så ofta som det bara går. Uppmuntra dem att ge dig som ledare feedback för att skapa engagemang och en känsla av medbestämmande.

3. Led med hjärtat. Och med hela handen

Ofta följer privatlivet med unga till arbetsplatsen och då gäller det att bejaka det samtidigt som man måste vara tydlig med vad som gäller på arbetsplatsen. Engagemang i deras person kombinerat med tydliga ramar!

4. Var tydlig med vad som gäller

Många kommer direkt från skolan och har ibland inte den kunskap som behövs för att fungera på en arbetsplats. Tydlighet med hur man betar sig, vad som förväntas av en, till exempel vad som är giltiga skäl för sjukskrivning, välkomnas av medarbetarna och är bra för företaget.

5. Delegera ansvar

Att känna att man utvecklas och har ett tydligt syfte ger energi och självförtroende. Var inte rädd för att delegera ansvar till unga medarbetare. Inspirera, coacha och vägled dem i arbetet!

6. Skapa trygghet

Tydlighet med vad en medarbetare förväntas att göra på jobbet skapar trygghet vilket reducerar stress och ohälsa. Chanserna att rätt uppgift blir löst på rätt sätt ökar också.

”Något som är ännu viktigare när man ska leda unga är att vara ledare, inte chef. Var en förebild, var autentisk, närvarande och inspirerande. Och glöm inte att lyssna!”, avslutar Linnéa Borén.

Bevisad effekt på hälsa och resultat

Är all tidigare kunskap, modeller och teorier om ledarskap oanvändbar på Generation Z? Inte alls. Ingemar Hahn, organisationskonsult på Feelgood med mångårig erfarenhet av att både leda och att hjälpa andra att leda ser tydligt hur de passar in på en klassisk ledarskapsmodell.

”Full Range Leadership Model är en väl beprövad och bevisad modell. Den typ av ledarskap som har störst positiv effekt på både hälsa och resultat är så kallat ”Transformerande ledarskap” där inspiration, motivation, syfte och personlig utveckling är ledstjärnor. Saker som stämmer in precis på Generation Z”, säger Ingemar Hahn.

Det finns alltså ingen anledning att tro att man måste skapa helt nya lösningar, strategier och ramverk för att skapa en frisk arbetsplats för unga människor. Men som ledare behöver man vara mer uppmärksam, ta sig mer tid och lägga fokus på lite andra aspekter av ledarskapet. Det kan kännas ovant till en början men det är det värt för att undvika kostsamma sjukskrivningar, sämre resultat och konflikter på arbetsplatsen. För som vi vet sedan tidigare ger en frisk arbetsplats friska och framgångsrika företag.

feelgood

www.feelgood.se