

2015:1

Jobbhälsobarometern



*”350 000 personer i svenskt arbetsliv
känner psykiskt obehag inför att gå till
jobbet flera gånger i veckan ”*

sveriges
företags
hälsor

Delrapport 2015:1
Sveriges Företagshälsor
2015--10-05

Leder obehagskänslor inför att gå till arbetet till psykisk ohälsa?

Psykisk ohälsa kan orsakas av faktorer både i och utanför arbetet. Det finns ett starkt vetenskapligt underlag för ett samband mellan faktorer i arbetsmiljön och psykisk ohälsa. Det är dock ofta svårt eller till och med omöjligt att särskilja olika faktorer i inverkan. Olika faktorer kan ge upphov till *samma typ av besvär* – till exempel depression. Samma faktor kan också ge upphov till *olika slags besvär* – såsom ångest hos vissa och depression eller stressreaktion hos andra. Dessutom påverkar problem i arbetet funktionen i privatlivet och vice versa. I denna rapport visar vi på sambandet mellan olustkänslor inför arbetet och prognostiserad framtida ohälsa. Vi visar också på vilka faktorer i arbetsmiljö, ledning och organisation som hänger ihop med olustkänslorna. Till sist visar vi på olustkänslornas påverkan på en organisations varumärke som arbetsgivare.

Innehåll

Innehåll	4
Sammanfattning	5
Om Jobbhälsobarometern	7
Om Sveriges Företagshälsor	9
Närmare 350 000 personer känner obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan ..	10
Män känner också psykiskt obehag – om än i lite mindre utsträckning.....	11
Tillståndet i riket allt sjukare – trenden fortsätter – allt färre helårsfriska	12
Prognos över den framtida hälsoutvecklingen	13
Obehagskänslor inför arbetet gör människor sjuka	13
Obehagskänslor inför jobbet minskar möjligheten att arbeta	14
Arbetsmiljöns påverkan	15
Psykiskt obehag ger sämre utvecklingsmöjligheter.....	15
Psykiskt obehag resulterar i att åsikter inte räknas och respekteras	16
Arbetsplatsens oförmåga att hantera konflikter och psykiskt obehag hänger ihop ..	17
Svårt att påverka jobbet när obehaget är stort.....	18
Motivationen brister när obehaget ökar	19
Stressen svår att hantera när obehagskänslorna ökar	20
Ledning, organisation och varumärke	21
Dåligt förtroende för högsta ledningen när det psykiska obehaget är stort.....	21
Dåliga chefer påverkar psyket	22
Psykiska obehagskänslor skapar ett skamfilat arbetsgivarvarumärke	23
Långa sjukskrivningar ger arbetsplatsen dåligt rykte	24

Sammanfattning

En av de saker som styr hur vi mår är den känsla vi har när vi går till jobbet – om den är positiv eller negativ. I denna första rapport från årets Jobbhälsobarometer har vi därför valt att fokusera på skillnader i uppfattning inom ett antal områden mellan de som har upplevt negativa känslor inför att gå till jobbet och de som aldrig har haft det.

I undersökningen ser vi något så oroväckande som att 7,8 procent av den arbetande delen av befolkningen i Sverige flera gånger i veckan känner ett psykiskt obehag att gå till jobbet. Detta innebär att 350 000 personer upplever detta varje arbetsvecka året om.

- Undersökningen visar att över 65 procent av de som flera gånger i veckan upplever psykiskt obehag att gå till jobbet tror att deras hälsa kommer att påverkas negativt av det nuvarande jobbet de närmaste två åren.
- Mer än 35 procent av de som flera gånger i veckan känner psykiskt obehag att gå till jobbet uppger att de tror att hälsan blir ett hinder att jobba kvar på sin nuvarande arbetsplats.
- De som anger att de har obehagskänslor inför att gå till arbetet är helårsfriska* i mycket mindre grad än de som aldrig har haft obehagskänslor av att gå till arbetet.
- Majoriteten av de som flera gånger i veckan känner psykiskt obehag att gå till jobbet svarar också att de inte tycker sig ha goda möjligheter att utvecklas i jobbet. Närmare 40 procent av dessa tycker inte att deras åsikter respekteras och tas tillvara på arbetet, eller att arbetsplatsen lyckas hantera konflikter
- Nästan 4 av 10 är av de som känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan är missnöjda med möjligheten att kunna påverka sina arbetsuppgifter.
- Över 50 procent de som flera gånger i veckan känt psykiskt obehag att gå till jobbet tycker inte att högsta ledningen har förmåga att leda och utveckla verksamheten, och lika många skattar inte sin närmsta chefs ledaregenskaper högt.
- Av de som känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan anger över 50 procent att de inte rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation, vilket troligtvis medför en markant påverkan på arbetsgivarens varumärke i de organisationer där en hög andel har negativa känslor inför att gå till arbetet.
- Trenden med allt färre helårsfriska* fortsätter, den främsta nedgången är bland personer över 55 år. Bland övriga grupper har den nedåtgående trenden minskat eller planat ut.

* De som inte haft en enda sjukdag på grund av egen sjukdom den senaste 12-månadersperioden kallar vi för helårsfriska.

Om Jobbhälsobarometern

Jobbhälsobarometern, som sedan 2007 genomförs årligen bygger på ett representativt urval av svenskar i åldern 20 – 65 år som arbetar minst halvtid. Den kompletterar på ett statistiskt sätt den bild vi inom företagshälsovården ser bland anställda och på arbetsplatser. Samtliga uppgifter i Jobbhälsobarometern bygger på de anställdas egen uppfattning och skattning.

Syftet med Jobbhälsobarometern är att visa på trender när det gäller hälsa och synen på arbetet, skillnader mellan sektorer, åldrar och branscher med mera samt att visa på samband mellan hälsa, sjukdagar och arbete.

Jobbhälsobarometern har för åren 2007 – 2013 byggt på telefonintervjuer. Det har varit till fördel för svarsfrekvensen men succesivt till ökande nackdel för representativitet. En förutsättning för att genomföra en telefonundersökning är att det finns ett telefonnummer kopplat till en individ. Allt fler väljer att enbart ha mobilabonnemang. I de fall det är kontantabonnemang eller att arbetsgivaren "äger" mobilabonnemanget så saknas oftast en koppling mellan individ och telefonnummer. Sannolikt gäller det framför allt den yngre generationen som ofta nöjer sig med en mobil. I varierande utsträckning är detta mobila telefonabonnemang "ägt" av arbetsgivaren.

Slutsatsen är alltså att vi genom enbart telefonintervjuer "missar" de som har arbetsgivare som betalar abonnemanget och som inte har ett eget privat abonnemang - fast eller mobilt. Vi kallar dem ETM (*Endast TjänsteMobil*). Det är inte osannolikt att denna grupp i olika avseenden kan tänkas uppleva sina arbetsförhållanden mm annorlunda jämfört med dem vilka inte har tjänstetelefon.

Detta är huvudskälet till att vi från 2014 har valt att också inhämta data via postala utskick. I samband med det har vi också kraftigt utökat antalet respondenter från ca 4 500 till nu i år drygt 10 000 personer. Detta gör Jobbhälsobarometern till landets största **nationella representativa årliga** undersökning om arbetsmiljö, hälsa, ohälsa, arbetsförhållanden med mera (*Den officiella AKU/AMU-undersökningen genomförs vartannat år.*)

Vid jämförelser av data från Jobbhälsobarometern mellan olika år måste man dock ha denna metodförändring som vi infört 2014 i minnet. Man kan inte bortse från att svaren kan påverkas av om datainsamlingen sker genom telefonintervju eller framför en dataskärm eller smartphone.

Något om redovisningsprinciper

Jobbhälsobarometern består av ett 70-tal olika frågor om arbetsförhållanden, jobbhälsa, sjukfrånvaro, motivation, etc samt därutöver ett antal andra variabler. Några frågor besvaras med ja eller nej, några med flera olika svarsalternativ medan flertalet av frågorna är formulerade som påståenden där respondenten ombeds ange hur nöjd man är eller hur mycket man instämmer i påståendet på en tiogradig skala.

När vi i olika diagram redovisar de sistnämnda frågorna (10-skalsfrågorna) använder vi ibland medelvärde men oftast redovisar vi andelen som ger ett klarare uttryck för att man instämmer alternativt inte instämmer eller är nöjd alternativt inte nöjd. Värdena 8-10 på en tiogradig skala där 10 = Instämmer helt och 1=instämmer inte alls kategoriserar vi som "Instämmer" medan värden 1-4 kategoriseras som "Instämmer inte". Motsvarande sker vad gäller nöjd/icke nöjd, bra/icke bra etc.

Över tiotusen anställda

För 2015 har totalt 10 194 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsobarometern av ett totalt representativt urval på ca 18 000 personer. Urvalet har skett utifrån befolkningsregistret i åldersgruppen 20 – 65 år samt med en årsinkomst över 100 000 kr (*minst halvtid*). Ungefär hälften har besvarat enkäten elektroniskt på web-portal, resterande hälft genom telefonintervjuer.

Genom att Jobbhälsobarometern nu omfattar över 10 000 personer kan vi också göra fler nedbrytningar på exempelvis ålder, kön, sektorer, näringsgrenar, vissa yrken, regioner, inkomst, utbildning, sjukdagar etc.

Denna rapport fokuserar på olika frågeställningar och bakgrundsvariabler kring psykisk ohälsa i arbetslivet. Av totalt 10 194 respondenter har 98 procent eller 9 997 besvarat frågan om och i så fall hur ofta man på grund av jobbet upplevt psykiskt obehag att också gå till jobbet. Här har 793 respondenter (7,8 procent) uppgett att de på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till arbetet flera gånger varje vecka. Detta är statistiskt signifikant ner till +/- 0,5 procentenheter. När vi sedan i olika diagram redovisar hur dessa 7,8 procent också upplever andra frågeställningar i relation till arbetet minskar naturligtvis den statistiska säkerheten. En tumregel kan vara att skillnader bör ligga på mellan 2,5 - 4 procentenheter för att vara statistiskt säkerställda (på en 95-% signifikansnivå). Det hindrar dock inte att även mindre skillnader kan vara väl så intressanta.

Sveriges Företagshälsor samarbetar med SKI, Svenskt Kvalitetsindex och LMH Partner när det gäller datainsamling till och bearbetning av Jobbhälsobarometern.

Om Sveriges Företagshälsor

Sveriges Företagshälsor är företagshälsovårdens branschorganisation. Vi verkar för att säkerställa en god kvalitet hos landets företagshälsor. Tillsammans med våra medlemmar strävar vi efter att landets arbetsgivare ska få hållbara, effektiva och attraktiva organisationer. Medarbetare ska samtidigt få ett hälsosamt, säkert och stimulerande yrkesliv.

Sveriges Företagshälsors medlemmar utgör huvuddelen av branschen som består av närmare 4000 samverkande specialister inom arbetsmiljö & hälsa, frisk- och sjukvård samt rehabilitering.

Kontakt för mer information

Peter Munck af Rosenschöld, vd Sveriges Företagshälsor

Telefon direkt: 08 - 762 67 47

E-post: peter.munck@foretagshalsor.se

www.foretagshalsor.se

Närmare 350 000 personer känner obehag att gå till jobbet flera gånger i veckan

Andel som känner obehag inför att gå till jobbet

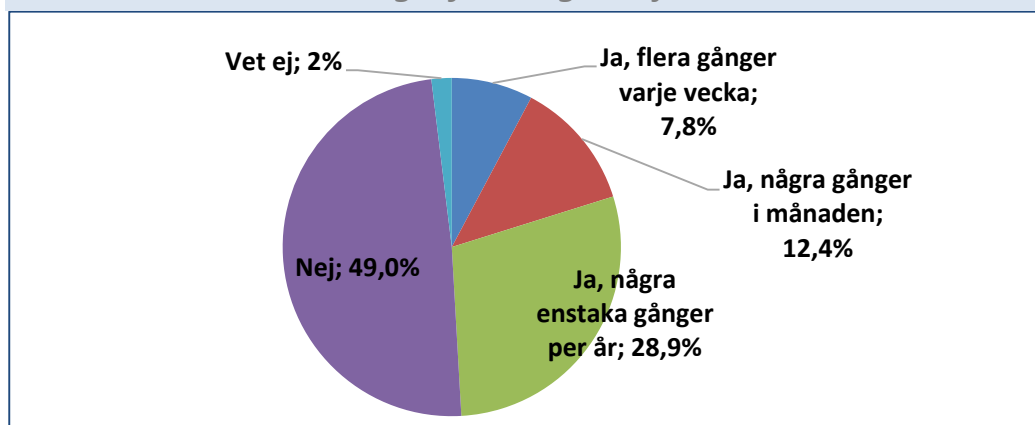


Diagram1. Diagrammet redovisar hur svaren på frågan "Har du på grund av ditt arbete känt psykiskt obehag att gå till jobbet?" fördelar sig bland de anställda. Totalt tillfrågades 10 194 personer.

Den arbetande delen av befolkningen uppgår till ca 4,5 miljoner personer enligt Arbetsförmedlingen.

I Jobbhälsobarometern framgår det att ungefär hälften av de som arbetar minst halvtid i Sverige har känt psykiskt obehag att gå till jobbet – åtminstone någon gång per år. 28,9 procent har upplevt obehag några enstaka gånger per år och 12,4 procent har upplevt det några gånger i månaden. Den grupp som upplever ett obehag att gå till jobbet flera gånger varje vecka uppgår till 7,8 procent. Om vi applicerar denna siffra på hela den arbetande befolkningen motsvarar det ungefär 350 000 personer.

Män känner också psykiskt obehag – om än i lite mindre utsträckning

Har du på grund av ditt arbete känt psykiskt obehag att gå till jobbet?

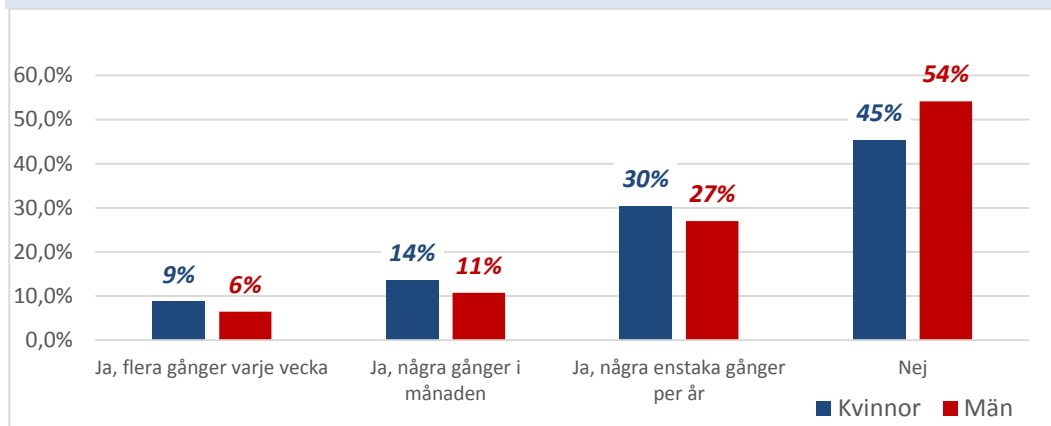


Diagram 2: Andel kvinnor respektive män uppdelat på om och i så fall vilken utsträckning man på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Av diagrammet framgår att det är något vanligare bland kvinnor att känna psykiskt obehag att gå till jobbet jämfört med männen. 9 procent av samtliga kvinnor (20-65 år som jobbar minst halvtid) har känt psykiskt obehag flera gånger per vecka. Motsvarande andel för männen är 6 procent. Skillnaden är liten men statistiskt säkerställd.

Tillståndet i riket allt sjukare – trenden fortsätter – allt färre helårsfriska

Andel helårsfriska per ålderskategori

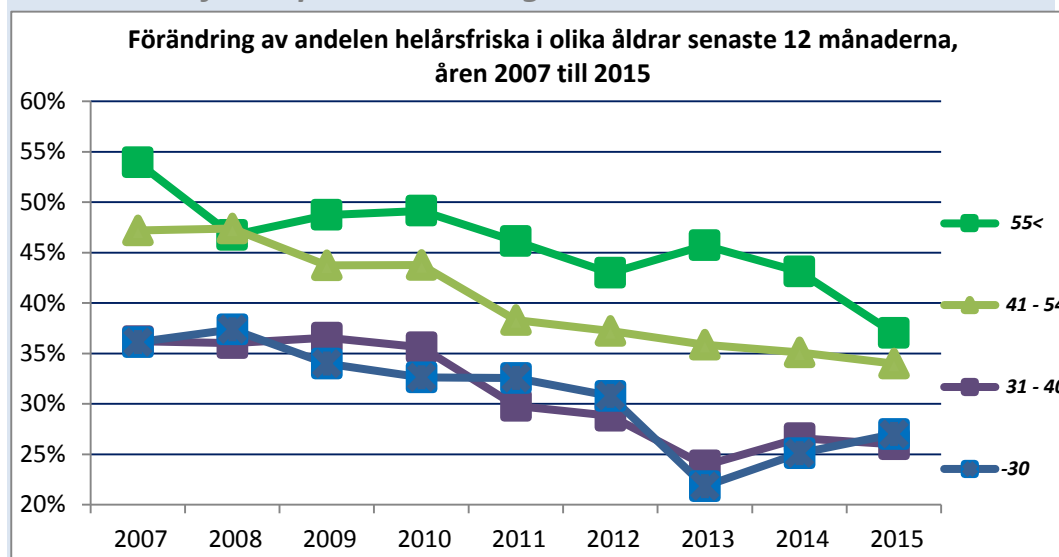


Diagram 3. Diagrammet redovisar andelen anställda som inte varit frånvarande en enda dag den senaste 12-månadersperioden.

Undersökningen visar att andelen anställda som inte varit frånvarande en enda dag senaste 12 månaderna stadigt minskar totalt sett. Bland den äldre arbetskraften över 55 år är det i dag 37 procent av respondenterna som anger att de varit helårsfriska mot 43 procent föregående år. I åldersgruppen 41-54 år anger 34 procent av respondenterna att de har varit helårsfriska, vilket är en marginell minskning mot föregående år. I gruppen 31-40 år är 27 procent helårsfriska vilket är i linje med föregående år. Positivt är att gruppen under 30 år inte sjunker ytterligare utan är marginellt friskare mot föregående år. Vi har dock en viss osäkerhet i datainsamlingen i grupperna upp till 40 år. Fram till 2013 samlades data till jobbhälsobarometern in via telefonintervjuer. Det förutsatte att det fanns ett mobilt eller fast telefonnummer kopplat till individen. Allt fler har mobilabonnemang vilka arbetsgivaren står för. Det är också allt vanligare, framförallt bland de yngre att de inte skaffar någon fast telefon utöver mobilen. Detta gör att vi inte nått den grupp som bara har en mobil, vilken arbetsgivaren bekostar. Vi kallar dem för ETM (Endast TjänsteMobil). Vi tror att detta är vanligare bland de yngre och vi tror också att denna grupp i en del avseenden inte är helt representativa vad avser upplevd arbetshälsa och arbetsmiljö eller sjukfrånvaro.

Vi har därför från 2014 dels utökat antalet respondenter och dels samlat in data till Jobbhälsobarometern också postalt. Därmed får vi en bättre representativitet, vi har nu även med ETM:arna. Detta bör dock beaktas vid jämförelser mellan åren 2013 och 2015, särskilt bland de yngre åldersgrupperna.

Prognos över den framtida hälsoutvecklingen

Obehagskänslor inför arbetet gör människor sjuka

Tror du att ditt nuvarande arbete kommer att påverka din hälsa negativt under de närmaste två åren?

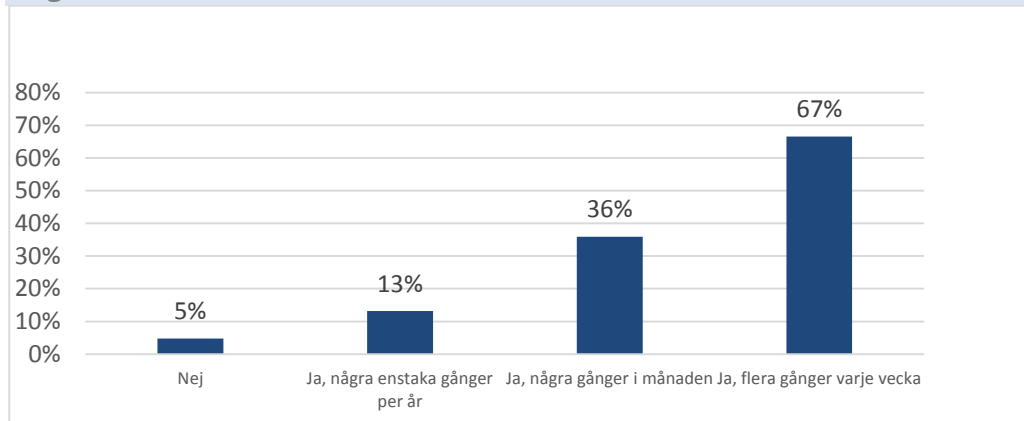


Diagram 5. Diagrammet redovisar andelen anställda som anser att det nuvarande arbetet kommer att påverka hälsan negativt under de närmaste två åren uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Av de som har känt psykiskt obehag inför att gå till jobbet flera gånger varje vecka anger 67 procent att det arbetet de har idag kommer att påverka deras hälsa negativt under de närmsta två åren. Detta kan jämföras med de som aldrig har känt något psykiskt obehag inför att gå till arbetet, där bara 5 procent anger att de tror att deras arbete kommer att påverka deras hälsa negativt under de närmsta åren. Av de respondenter som anger att de känt obehag några gånger i månaden anger 36 procent att de tror att deras arbete kommer att påverka deras hälsa negativt. 13 procent av de som känt obehag inför att gå till arbetet någon enstaka gång anger att det tror att arbetet kommer ha negativa konsekvenser på deras hälsa framöver.

Obehagskänslor inför jobbet minskar möjligheten att arbeta

Kommer din hälsa att vara ett hinder för dig att arbeta kvar i ditt nuvarande arbete om två år?

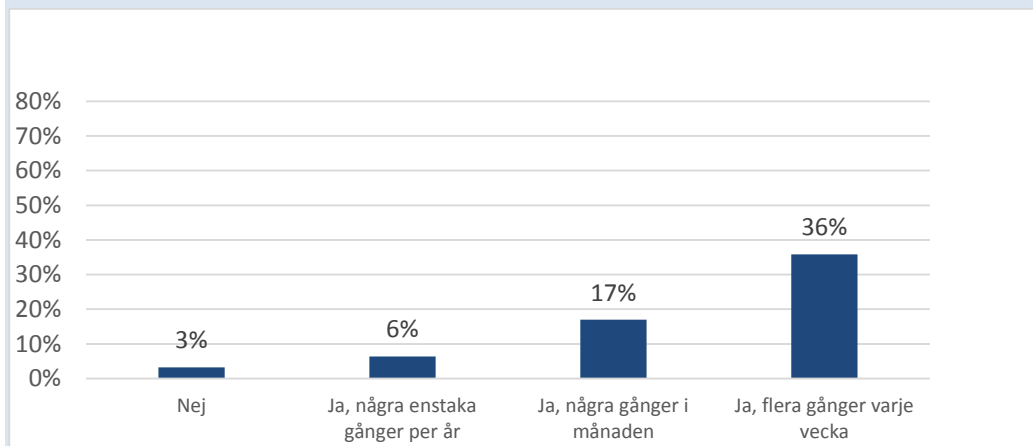


Diagram 6. Diagrammet visar andelen anställda som tror att hälsan kommer att vara ett hinder för att arbeta kvar i sitt nuvarande arbete uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

De som anger att de har känt obehagskänslor inför att gå till arbetet flera gånger per vecka tror i mycket högre grad att deras hälsa kommer att vara ett hinder för att arbeta kvar i sitt nuvarande arbete än de som inte anger att det. 36 procent av de som anger att de upplever obehag att gå till jobbet flera gånger vecka tror att deras hälsa kommer att vara ett hinder för att arbeta kvar i sitt nuvarande arbete om två år. För de som inte har upplevt något obehag är motsvarande siffra 3 procent. Av de som anger att de upplever obehagskänslor enstaka gånger per år anger 6 procent att hälsan kommer att vara ett hinder för att verka i sitt nuvarande arbete och av de som upplever obehagskänslor några gånger i månaden anger 17 procent att hälsan kommer att vara ett hinder.

Arbetsmiljöns påverkan

Psykiskt obehag ger sämre utvecklingsmöjligheter

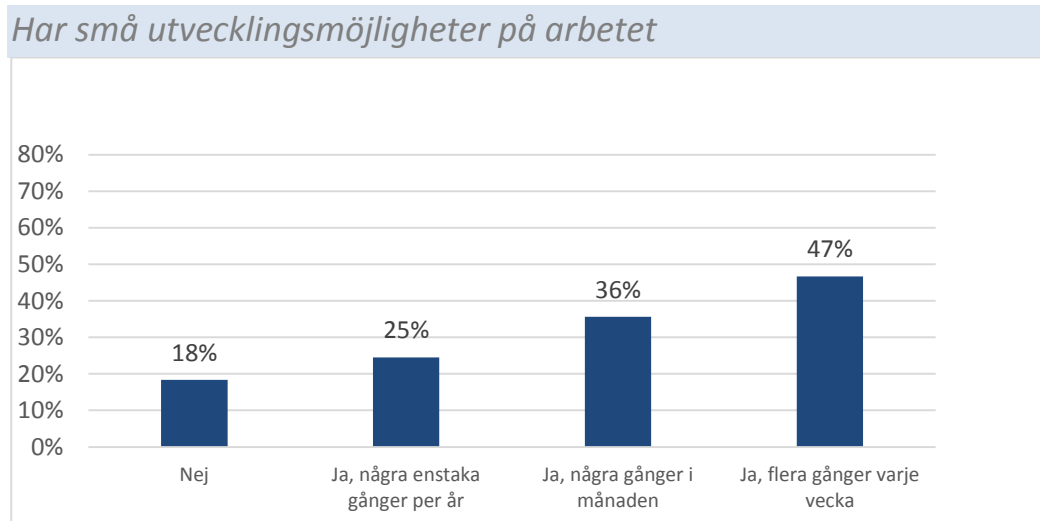


Diagram 7. Diagrammet redovisar andelen anställda som **inte** anser sig ha goda möjligheter att utvecklas på arbetet uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Upplevelsen av utvecklingsmöjligheter på arbetet verkar korrelera med känslan av psykiskt obehag av att gå till jobbet om den känslan är orsakad av arbetet. Diagrammet visar att 47 procent av de som känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger varje vecka inte anser sig ha goda möjligheter att utvecklas på arbetet. Av de som inte upplever några psykiska obehag av att gå till jobbet orsakade av arbetet är det bara 18 procent som inte anser sig ha goda möjligheter att utvecklas på jobbet.

Psykiskt obehag resulterar i att åsikter inte räknas och respekteras

Missnöje med hur åsikter respekteras och tas tillvara

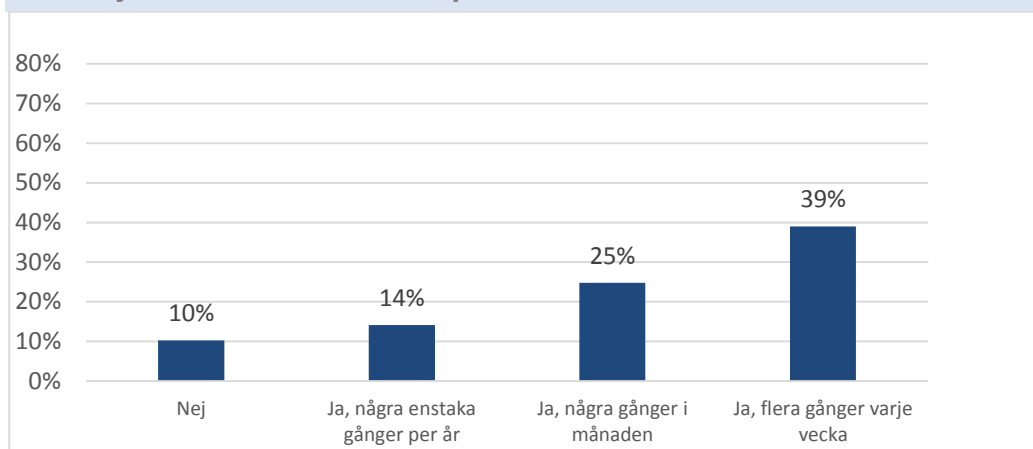


Diagram 8. Diagrammet visar andelen som inte tycker att deras åsikter respekteras och tas tillvara på arbetet uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Hela 39 procent av de som på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet tycker inte att deras åsikter respekteras och tas till vara på ett bra sätt. Det är ungefär 4 gånger fler än hos de som inte har känt psykiskt obehag att gå till jobbet på grund av arbetet. Av de som svarar negativt på frågan om de på grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet, svarar 10 procent att de inte tycker att deras åsikter respekteras och tas tillvara på ett bra sätt.

Arbetsplatsens förmåga att hantera konflikter och psykiskt obehag hänger ihop

Brister i förmågan att hantera konflikter

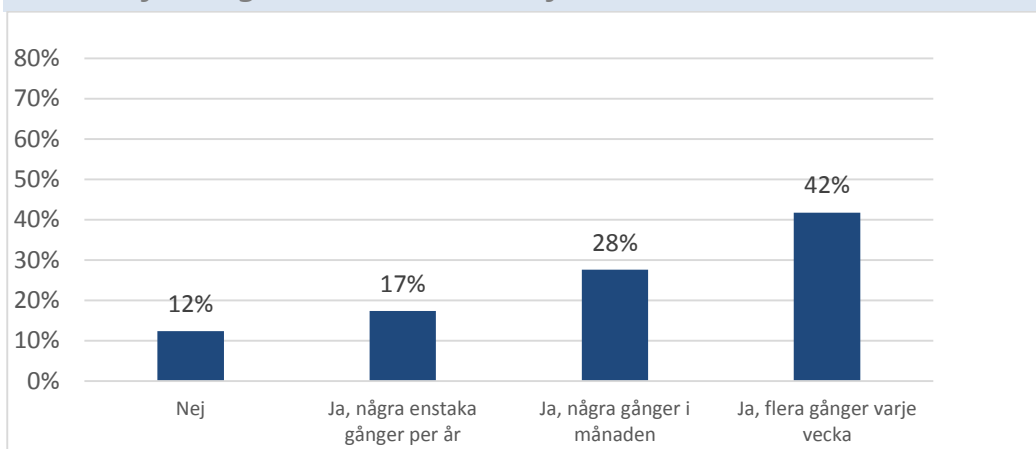


Diagram 9. Diagrammet redovisar andelen anställda som **inte** tycker att man på arbetsplatsen lyckas hantera konflikter uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Här kan vi se att en stor andel av de som grund av arbetet känt psykiskt obehag att gå till jobbet tycker inte att man lyckas hantera konflikter på arbetsplatsen på ett bra sätt. 42 procent av de som känt obehag orsakat av arbetet flera gånger i veckan anger att man inte kan hantera konflikter på ett bra sätt på arbetsplatsen mot 12 procent av de som inte upplever ett obehag orsakat av arbetet.

Svårt att påverka jobbet när obehaget är stort

Bristande möjligheter att påverka

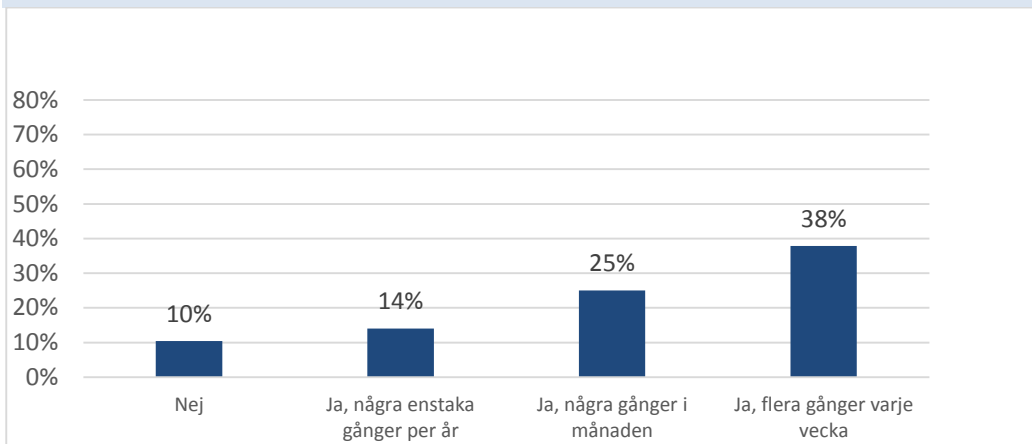


Diagram 10. Diagrammet visar andelen anställda som **inte är nöjda** med möjligheten att påverka hur arbetsuppgifterna ska genomföras uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

De som aldrig på grund av sitt arbete har upplevt psykiskt obehag är i större grad nöjda med sina möjligheter att påverka hur arbetsuppgifterna ska genomföras. Av denna grupp svarar bara 10 procent att de inte är nöjda med möjligheten att kunna påverka genomförandet av sina arbetsuppgifter. Detta kan ställas mot de som anger att de flera gånger varje vecka upplever ett psykiskt obehag av att gå till jobbet, där 38 procent svarar att de inte är nöjda med sina möjligheter att påverka hur arbetsuppgifterna ska genomföras.

Motivationen brister när obehaget ökar

Psykisk ohälsa påverkar motivationen i arbetet

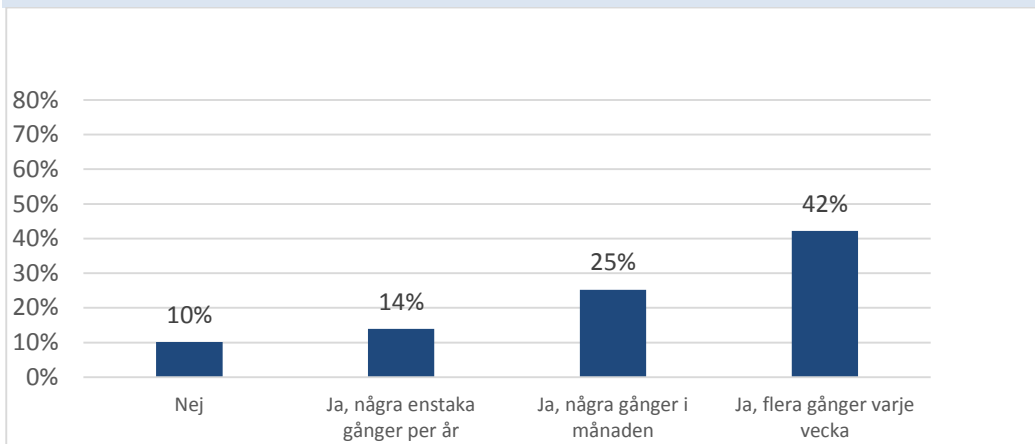


Diagram 11. Diagrammet redovisar andelen anställda som inte känner sig motiverade i sitt arbete uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Känslan av psykiskt obehag att gå till jobbet påverkar även motivationen. Drygt 10 procent av de som aldrig har upplevt obehag på grund av arbetet känner sig omotiverade medan 42 procent känner sig omotiverade av de som ofta upplever obehag på grund av arbetet.

Stressen svår att hantera när obehagskänslorna ökar

Stress som inte kan hanteras

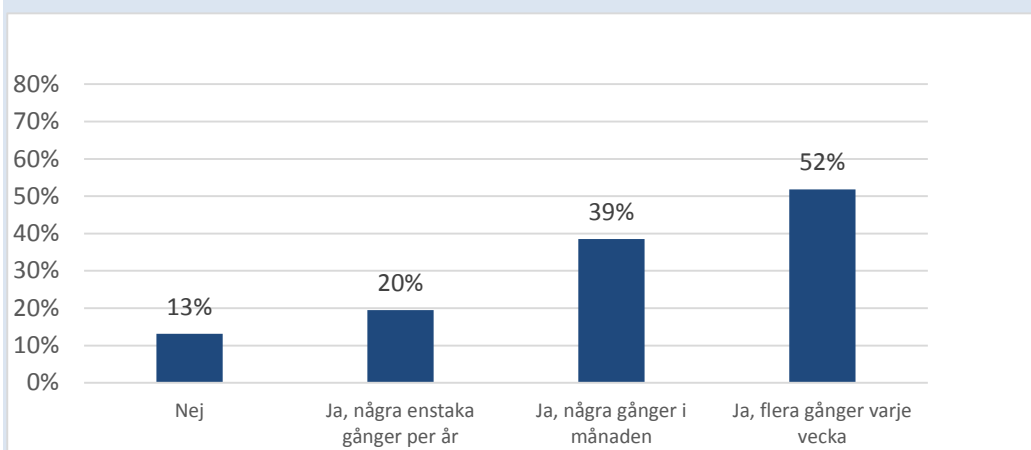


Diagram 12. Diagrammet redovisar andelen anställda som inte tycker de kan hantera den stress som uppstår i arbetet på ett tillfredställande sätt uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Hela 51 procent av de som flera gånger varje vecka upplever ett obehag att gå till jobbet anser inte att den stress de känner i arbetet kan hanteras på ett bra sätt. Bland de som inte upplever något psykiskt obehag orsakat av arbetet är det bara 13 procent som upplever att stressen inte hanteras på ett tillfredställande sätt. Värt att notera är att andelen av de som upplever ett obehag några enstaka gånger per år och de som upplever det några gånger i månaden visar relativt höga värden.

Ledning, organisation och varumärke

Dåligt förtroende för högsta ledningen när det psykiska obehaget är stort

Brist på förtroende för högsta ledningen

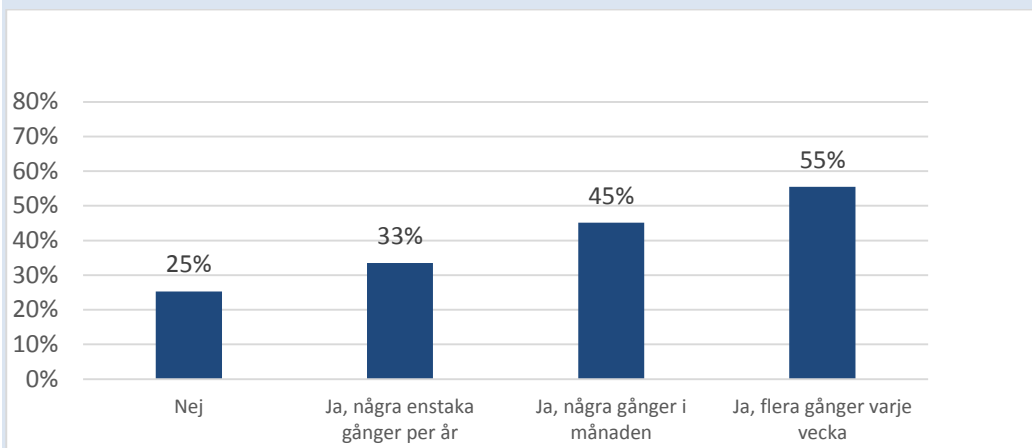


Diagram 13. Diagrammet redovisar andelen anställda som anser att högsta ledningens förmåga att leda och utveckla verksamheten är låg uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Förtroendet för högsta ledningens förmåga att leda och utveckla verksamheten sjunker ju oftare en person upplever psykiska obehagskänslor av att gå till jobbet. Hela 55 procent av de som upplever en obehagskänsla flera gånger i veckan anser att högsta ledningens förmåga att leda och utveckla verksamheten är låg. Motsvarande andel bland de som aldrig upplevt psykiskt obehag att gå till jobbet är bara 25 procent. Diagrammet visar också att det räcker med att ha känt psykiska obehagskänslor på grund av arbetet några enstaka gånger per år eller mer för att över 33 procent ska tvivla på ledningens förmåga.

Dåliga chefer påverkar psyket

De som känner psykiskt obehag av att gå till jobbet upplever chefens ledaregenskaper som låga

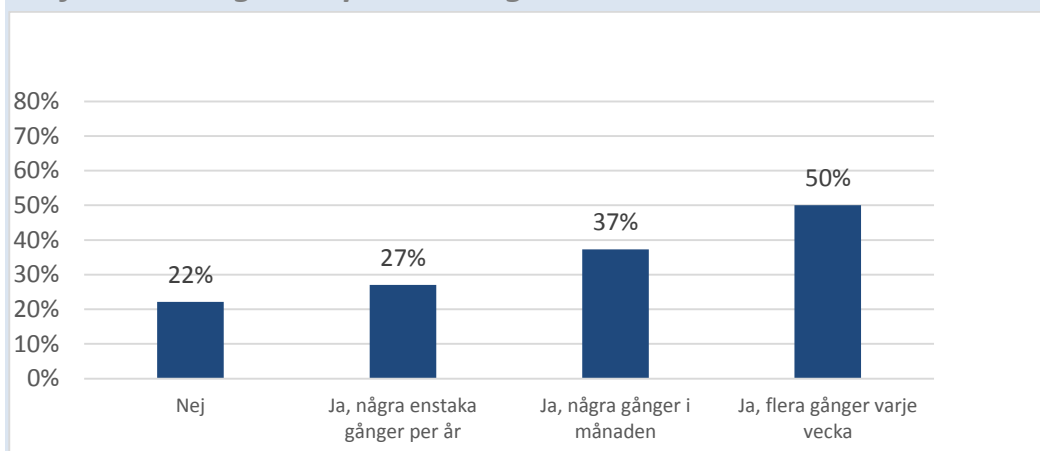


Diagram 14. Diagrammet redovisar andelen anställda som anser att närmaste chefs ledaregenskaper är låga uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Relationen och förtroendet till närmsta chef anges ofta som en viktig parameter för att skapa en god hälsa hos den enskilde. Bland de som känt psykiskt obehag att gå till jobbet flera gånger varje vecka, tycker hela 50 procent att närmsta chefs ledaregenskaper är låga. Av de som på grund av arbetet aldrig känt psykiskt obehag att gå till jobbet anser "bara" 22 procent att chefen har låga ledaregenskaper.

Psykiska obehagskänslor skapar ett skamfilat arbetsgivarvarumärke

Andel som inte rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation, beroende på psykiskt obehag i jobbet

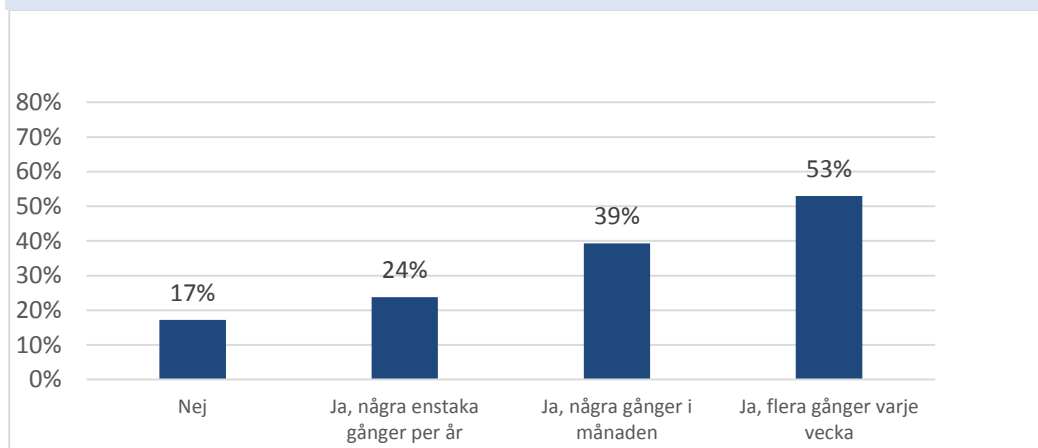


Diagram 15. Diagrammet redovisar andelen anställda som inte rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation uppdelat på om och i så fall hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet

Ett av de viktigaste mätetalen kring ett arbetsgivarvarumärke är om den personal som redan är anställd rekommenderar andra att ta anställning på samma arbetsplats. Av de som upplever psykiskt obehag på grund av arbetet flera gånger i veckan uppger hela 53 procent att de inte kommer att rekommendera andra att ta anställning på samma arbetsplats som de själva. Av de som aldrig känt något psykiskt obehag av att gå till jobbet på grund av arbetet gäller detta bara för 17 procent.

Långa sjukskrivningar ger arbetsplatsen dåligt rykte

Andel som rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation, uppdelat på frånvarodagar senaste året

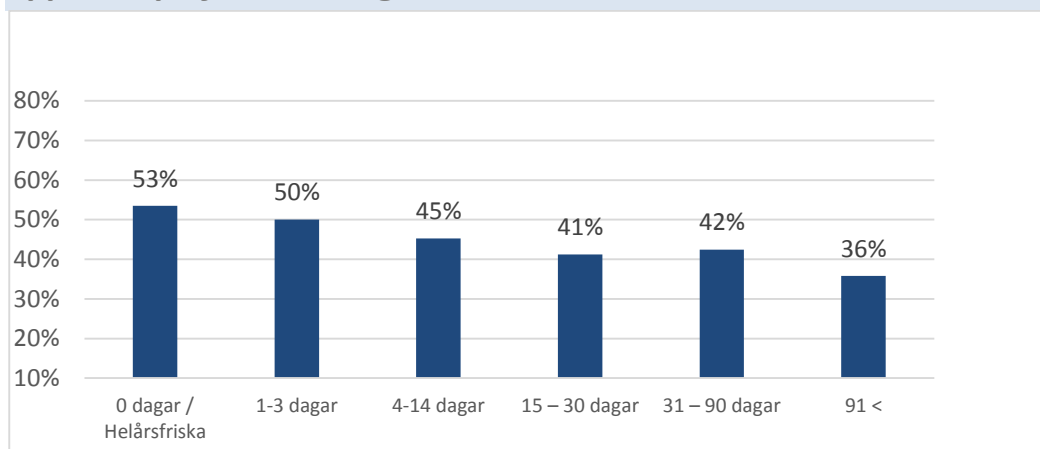


Diagram 16. Diagrammet visar andelen anställda som rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation uppdelat på antalet frånvarodagar på grund av egen sjukdom de senaste 12 månaderna.

Observera här att detta diagram redovisar andelen som rekommenderar andra att söka jobb i sin organisation. Diagram 16 på föregående sida redovisade andelen som inte rekommenderade andra att arbeta i sin organisation.

Här kan vi se att ju fler sjukdagar man har desto mindre troligt är det att man kommer att rekommendera andra att ta ett arbete på den arbetsplats man själv är anställd. Av de som är helårsfriska rekommenderar 53 procent andra att ta ett jobb på samma arbetsplats, medan det bara är 36 procent av de som har varit sjuka mer än 90 dagar som rekommenderar den egna arbetsplatsen till andra.

sveriges företags hälsor

Jobbhälsobarometern
Delrapport 2015:1
Sveriges Företagshälsor
2015-10-05