

2014:1

# Jobbhälsobarometern



sveriges  
företags  
hälsor

Delrapport 2014:1  
Sveriges Företagshälsor  
2014-09-09

## Innehåll

Innehåll .....	2
Sammanfattning.....	3
Om Jobbhälsobarometern .....	4
Om Sveriges Företagshälsor.....	5
Arbetslinjen till trots - arbetsmotivationen rasar utför .....	6
Sjuklighet minskar motivationen eller också blir man sjuk av låg motivation .....	8
Närmare en miljon människor tycker inte att deras kompetens tas till vara på arbetet..	6
Sjukfrånvaron upplevs vara låg inom byggsektorn.....	9
Vanligast med psykiskt obehag inom skola och vård .....	10
Arbetsuppgifterna svämmar över i skolan .....	11
Ingen hjälp att få i skolan .....	12
Lärare mest motiverade i sitt arbete trots hög arbetsbörda och psykiskt obehag .....	13
Mindre utvecklingsmöjligheter inom transportsektorn .....	14
Kompetens till spillo inom transportsektorn.....	15
Arbetsmiljön i skolan får betyget; lcke godkänt!.....	16
Trakasserier vanligare inom skola, vård och transportsektorn .....	17

## Sammanfattning

*20 procent av landets anställda, nästan en miljon, anser inte att deras kompetens tas tillvara på jobbet. Det är en fördubbling jämfört med 2012.*

- Allt färre är motiverade i sitt arbete. Från toppåret 2009 – krisåret – har arbetsmotivationen minskat något för att 2013 gå brant utför. Årets utökade Jobbhälsobarometer med ett representativt urval på 9 000 anställda visar att arbetsmotivationen fortsätter att minska ytterligare.
- Allt färre anser att deras kompetens tillvaratas på jobbet. Det är i år närmare en miljon av landets samtliga anställda som inte anser att deras kompetens tas till vara. Det är en fördubbling på två år.
- De som haft flera frånvarodagar på grund av sjukdom är betydligt mindre motiverade i arbetet jämfört med de som inte haft någon eller bara någon enstaka frånvarodag.
- Anställda inom utbildning anser i betydligt större utsträckning jämfört med alla andra branscher och näringsgrenar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie tid och att de inte får stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning. Samtidigt är anställda inom skolan de som är mest motiverade i arbetet.
- Minst motiverade i arbetet är anställda inom transportsektorn. De har också minst utvecklingsmöjligheter.
- Anställda inom utbildning samt vård- och omsorg har också i klart större utsträckning känt psykiskt obehag att gå till arbetet jämfört med anställda inom övriga delar av arbetsmarknaden.

## Om Jobbhälsobarometern

Jobbhälsobarometern, som sedan 2007 genomförs årligen, har fram till 2013 byggts på telefonintervjuer med 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.

### **Utökad barometer och representativitet.**

Jobbhälsobarometern för 2014 skiljer sig från tidigare år (2007 – 20013) i två avseenden. Tidigare år har alla data insamlats genom telefonintervjuer. Det har varit till fördel för svarsfrekvens men till succesivt ökande nackdel för representativitet. En förutsättning för att genomföra en telefonundersökning är att det finns ett telefonnummer kopplat till en individ. En ökande trend är att det är allt fler som inte "äger" ett eget telefonabonnemang. 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.

Vår bedömning har varit att detta gäller för en tilltagande del av de yngre men långt ifrån alla yngre på arbetsmarknaden. Vi tror också att den äldre generationen, vars arbetsgivare står för mobilabonnemang har kvar sin "fasta" hemtelefon i allt väsentligt. Slutsatsen är alltså att vi genom 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 många avseenden kan tänkas vara mer tillfreds med sitt arbete jämfört med övriga.

Detta är huvudskälet till att vi för 2014 har valt att inhämta data postalt. I samband med det har vi också kraftigt utökat antalet respondenter från ca 4 500 till drygt 9 000 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 med tidigare år måste man dock ha denna metodförändring som vi infört 2014 i minnet.

Totalt har 9 054 personer besvarat enkäten. Sveriges Företagshälsor samarbetar med SKI, Svenskt Kvalitetsindex när det gäller datainsamling till 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

*Lars Hjalmarson, vd Sveriges Företagshälsor*

*Tel: 08 - 762 67 49*

*E-post: [lars.hjalmarson@foretagshalsor.se](mailto:lars.hjalmarson@foretagshalsor.se)*

*[www.foretagshalsor.se](http://www.foretagshalsor.se)*

## Närmare en miljon människor tycker inte att deras kompetens tas till vara på arbetet

### Anser inte att kompetensen tas till vara på arbetet

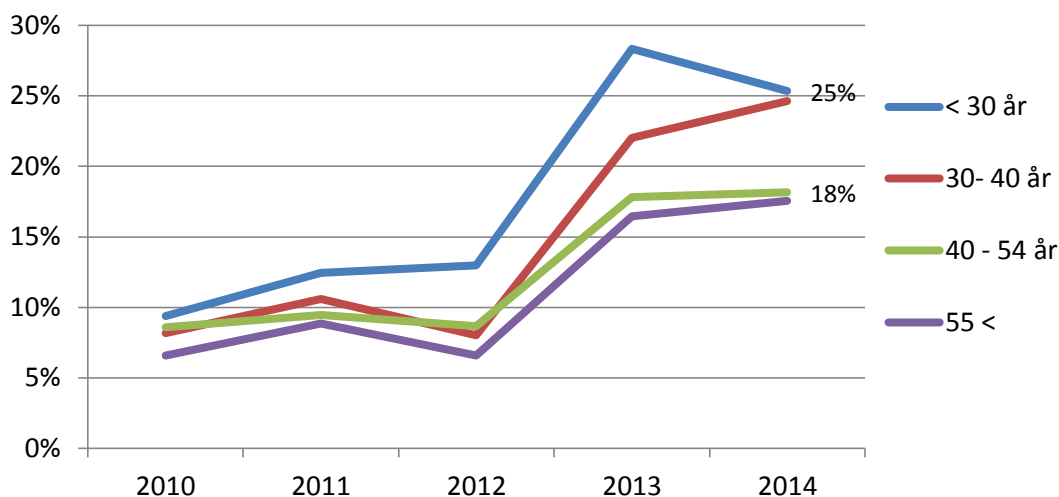


Diagram 1. Diagrammet redovisar andelen anställda respektive år och i olika åldrar som **INTE** instämmer i påståendet att deras kompetens tas tillvara på arbetet.

Som framgår av diagrammet fick vi i stora drag en fördubbling 2013 av andelen anställda som inte upplevde att deras kompetens tas till vara på arbetet. 2012 var det ca 9 procent som ansåg att deras kompetens inte togs tillvara. 2014 är den andelen upp i 20 procent, det motsvarar nästan en miljon anställda i landet!

Av diagrammet kan man se att den yngsta gruppen, de upp till 30 år dock är något mer nöjda med hur deras kompetens tas till vara 2014 jämfört med 2013. Vi vill dock flagga för att detta helt eller delvis kan vara en chimär. Data till Jobbhälsobarometern fram till 2013 samlades 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.

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

## Arbetslinjen till trots - arbetsmotivationen rasar utför

### Motiverad i sitt arbete

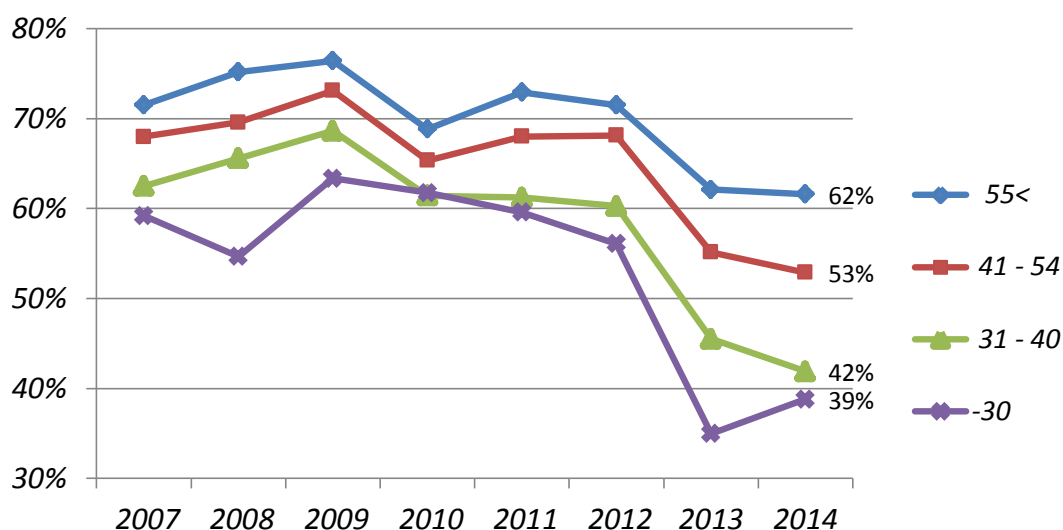


Diagram 2: Andelen som uppgett att de känner sig motiverade i sitt arbete i olika åldrar respektive år.

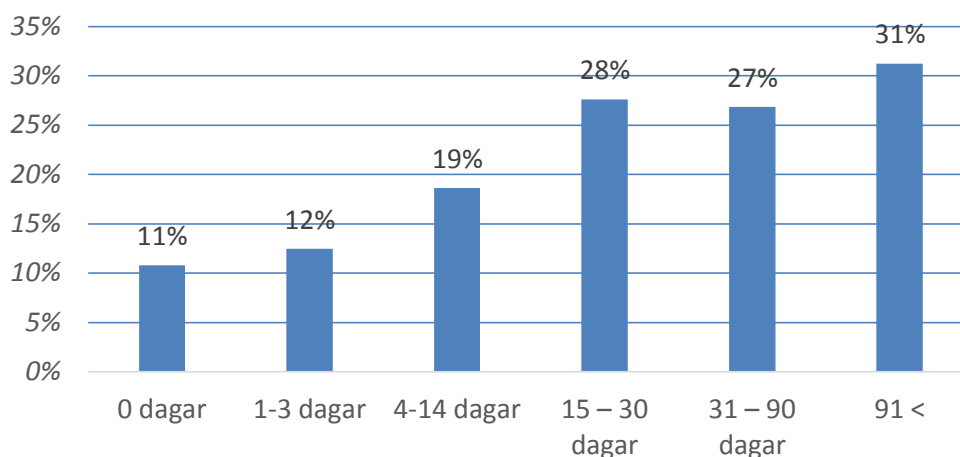
Diagrammet redovisar andelen personer i olika åldrar respektive år som instämmer med påståendet att de är motiverade i sitt arbete. Som framgår av diagrammet så rasade motivationen kraftigt i samtliga åldersgrupper 2013.

Motivationsstappet var så stort att vi inte riktigt vågade tro på uppgifterna. Detta är en av orsakerna till att Jobbhälsobarometern från och med 2014 nu är utbyggd till att omfatta drygt 9 000 personer (se tidigare förklaringar om utbyggd Jobbhälsobarometer).

Av diagrammet kan man utläsa att motivationen fortsätter att minska 2014 för samtliga åldersgrupper utom de yngsta – de upp till och med 30 år. Här ser vi en mindre ökning. Vi tror dock att detta mer återspeglar att vi nu från 2014 också har med de som inte har egna telefonabonnemang men har mobiltelefoner vilka ägs av arbetsgivaren (ETM). Dessa nådde vi inte föregående år då underlagen till Jobbhälsobarometern endast samlades in via telefonintervjuer. Man kan anta att de vars arbetsgivare bekostar mobilabonnemang kan ha en något högre arbetsmotivation än övriga (se sid 6).

## Sjukfrånvaro indikerar lägre motivation

### *Inte motiverad i sitt arbete*



*Diagram 3. Andelen (2014) som uppgett att de **inte** känner sig motiverade i sitt arbete uppdelad på egen sjukfrånvaro senaste 12 månaderna.*

Diagrammet redovisar andelen personer som INTE instämmer med påståendet att de är motiverade i sitt arbete uppdelat på antal sjukdagar senaste 12 månaderna. Som framgår av diagrammet så anger runt 30 procent av de som haft 15 sjukdagar eller mer att de inte är motiverade i sitt arbete. Motsvarande andel bland de helårsfriska - de utan sjukfrånvaro - är bara 11 procent.

Man kan tolka diagrammet som att ju mer sjukfrånvaro man haft desto mindre motiverad är man i arbetet. Men man också tolka det som att ju mindre motiverad man är desto mer frånvarodagar på grund av sjukdom har man. Detta indikerar att det kan finnas mycket mer att hämta ur produktivitetssynpunkt än "bara" de synliga sjukskrivningskostnaderna.

### **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-skals frågorna) använder vi ibland medelvärde men oftast redovisar vi andelen som ger ett klarare uttryck för att man instämmer alternativt inte instämmer. 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.*

*I diagram 2 på föregående sida redovisas alltså andelen av de svarande som på en tiogradig skala (10=Instämmer helt och 1=Instämmer inte alls) uppgett värden 8-10. I diagram 3 här ovan redovisar vi däremot andel som angett värdena 1-4 på samma skala och samma fråga – bara så du hänger med ☺*



## Sjukfrånvaron upplevs vara låg inom byggsektorn

### Upplever att sjukfrånvaron är låg på jobbet

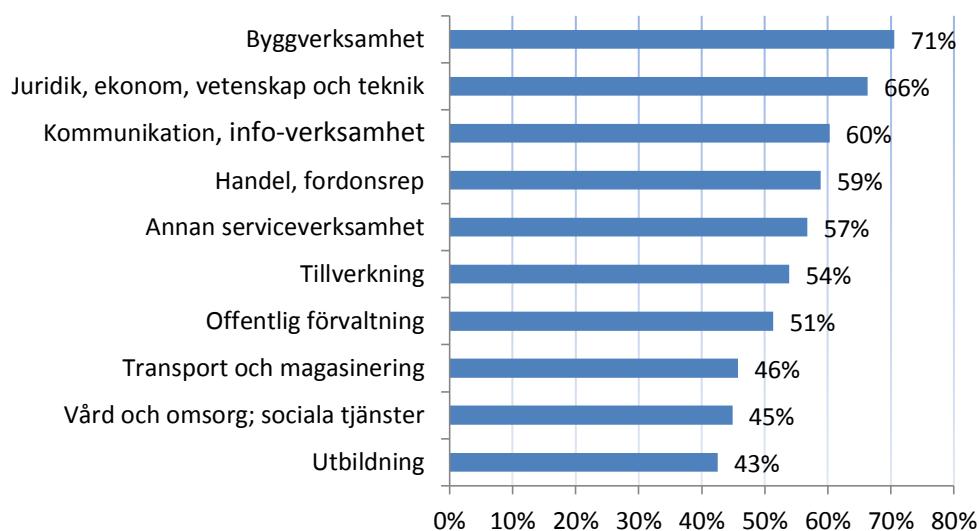


Diagram 4. Diagrammet redovisar andelen anställda inom olika näringsgrenar som instämmer i att det är låg sjukfrånvaro på arbetsplatsen. Ju längre den liggande stapeln är desto fler är det som håller med om att sjukfrånvaron är låg på sin arbetsplats.

Här framgår att det inom transport, vård- och omsorg samt utbildning är färre än hälften som håller med om att sjukfrånvaron är låg. Inom byggsektorn håller flest med om att sjukfrånvaron är låg.

## Vanligast med psykiskt obehag inom skola och vård

### Har känt psykiskt obehag att gå till jobbet

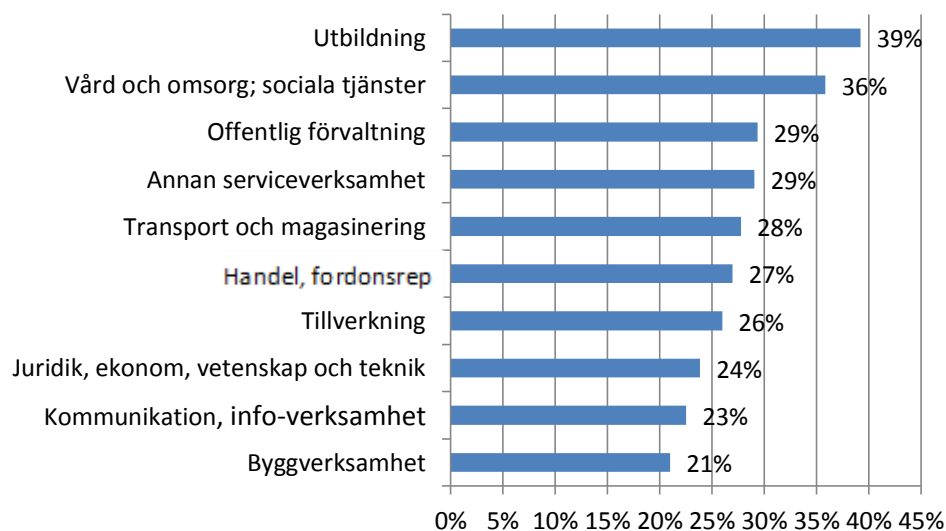
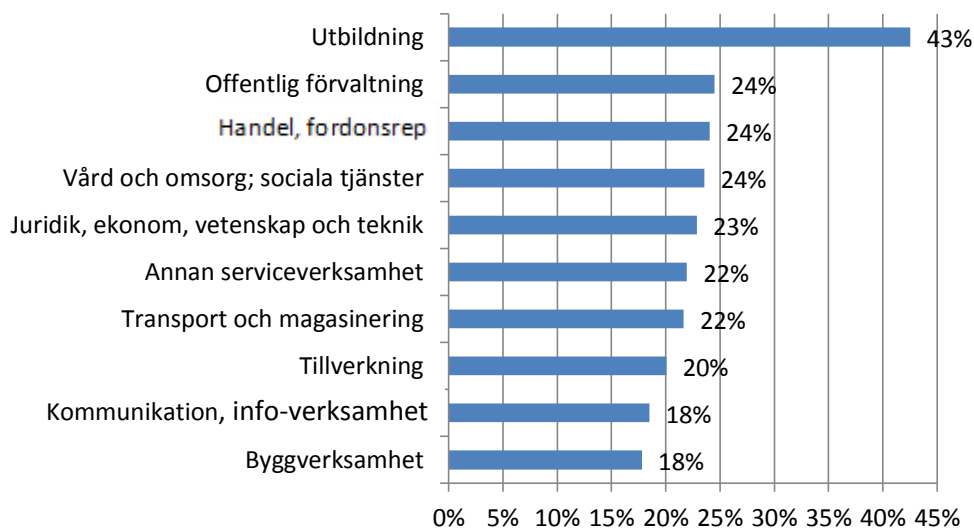


Diagram 5. Diagrammet redovisar andelen anställda inom olika näringsgrenar som svarat "ja" på frågan om de känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Här framgår att fyra av tio anställda inom utbildning uppger att de känt psykiskt obehag att gå till arbetet. Det är nästan lika många inom vård- och omsorg medan det inom exempelvis byggsektorn är två av tio som upplevt psykiskt obehag att gå till arbetet.

## Arbetsuppgifterna svämmar över i skolan

### *Hinner inte med arbetsuppgifterna inom ordinarie arbetstid*



*Diagram 6. Diagrammet visar andelen anställda inom olika näringsgrenar som inte instämmer med att arbetsuppgifterna hinns med inom ordinarie arbetstid. Ju längre den liggande stapeln är desto fler är det som inte anser sig hinna med sina arbetsuppgifter inom ordinarie tid.*

Anställda inom skolan intar här en särställning jämfört med hela övriga arbetsmarknaden. Fler än fyra av tio anställda inom utbildning uppger att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie tid. Motsvarande andel för övriga arbetsmarknaden ligger runt två av tio.

## Ingen hjälp att få i skolan

### Får inte stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning

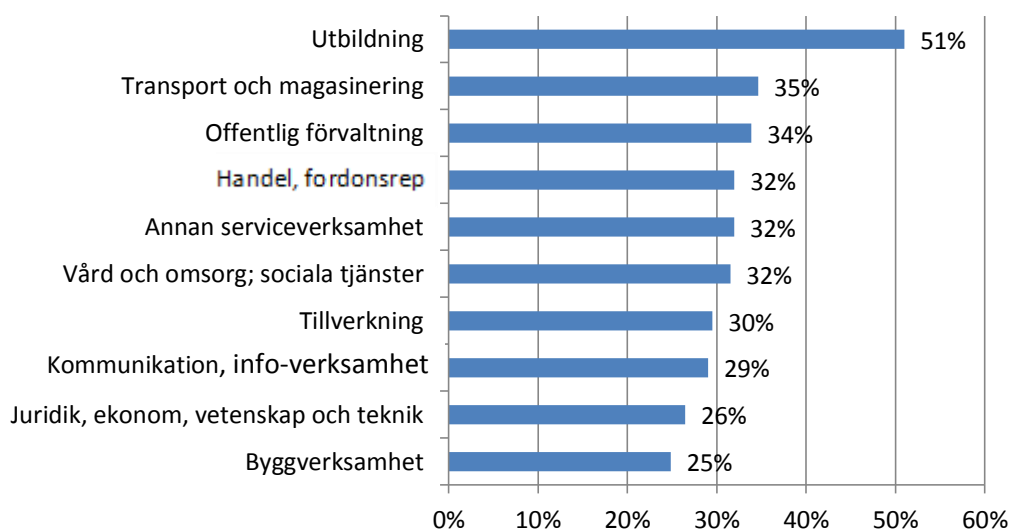


Diagram 7. Diagrammet redovisar andelen anställda inom olika näringsgrenar som inte instämmer i påståendet att de får stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning. Ju längre den liggande stapeln är desto fler är det som inte anser att de får stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning.

Även här intar anställda inom utbildning en särställning jämfört med övriga arbetsmarknaden. Varannan anställd inom skolan uppger att de inte får stöd och hjälp vid hög arbetsbelastning. Motsvarande andel övriga arbetsmarknaden ligger runt tre av tio.

## Trots hög arbetsbörda och psykiskt obehag är lärare de mest motiverade i sitt arbete

### Känner sig inte motiverade i sitt arbete

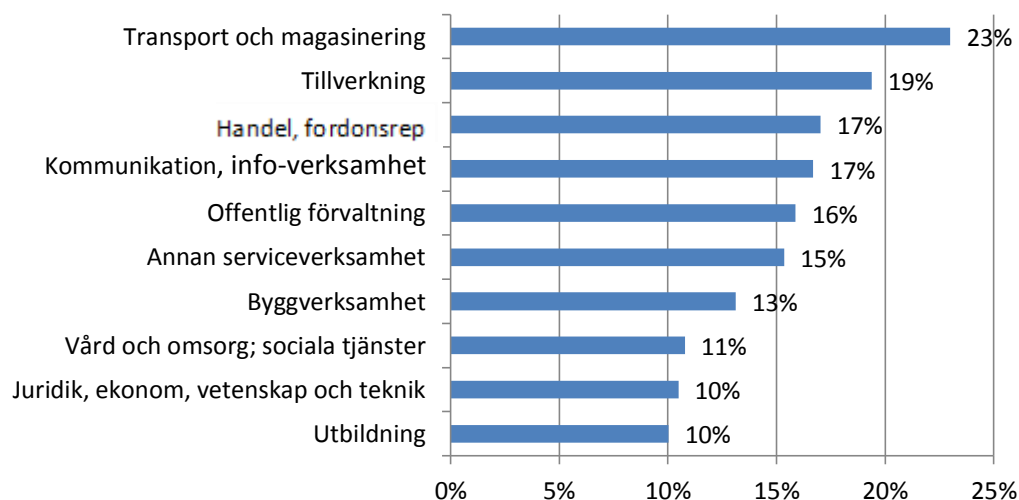


Diagram 8. Diagrammet visar hur stor andelanställda inom olika näringsgrenar som **inte** instämmer i att de känner sig motiverade i sitt arbete. Ju längre den liggande stapeln är desto fler är det som inte känner sig motiverade i arbetet.

Inom transportsektorn är det 23 procent som uppger att de inte är motiverade i arbetet medan det inom utbildning bara är 10 procent som inte är motiverade i arbetet. Det sistnämnda ska ställas mot att anställda inom just utbildning samtidigt i markant större utsträckning än hela övriga arbetsmarknaden upplever psykiskt obehag att gå till jobbet och inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie tid (se diagram 5, 6 och 7).

## Klart sämst utvecklingsmöjligheter inom transportsektorn

### Bristfälliga utvecklingsmöjligheter i jobbet

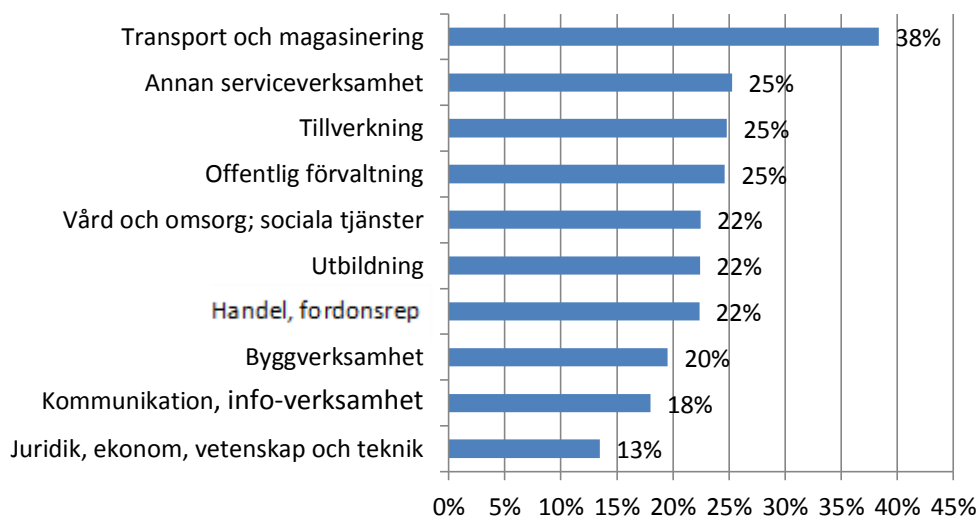


Diagram 9. Diagrammet redovisar andelen anställda inom olika näringsgrenar som inte instämmer med påståendet att möjligheterna att utvecklas i arbetet är goda. Ju längre stapeln är desto fler är det som inte anser att de får utvecklas i arbetet.

Här kan vi se att av anställda inom transportsektorn så uppger nästan fyra av tio att de inte har goda möjligheter att utvecklas i arbetet.

## Kompetens till spillo inom transportsektorn

### Upplever inte att sin kompetens tas till vara på arbetet



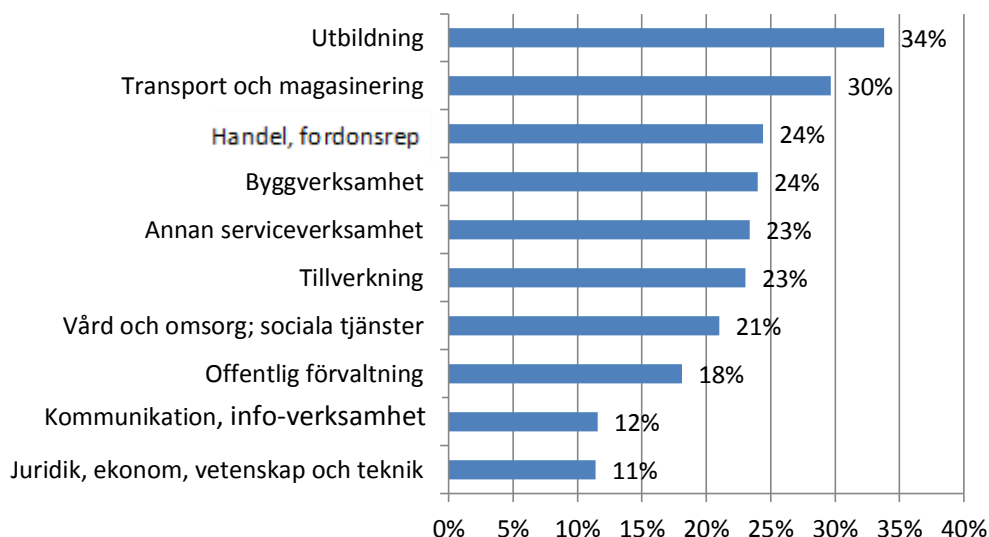
Diagram 10. Diagrammet visar andelen anställda inom olika näringsgrenar som inte instämmer i påståendet - Du känner att din kompetens tas tillvara på din arbetsplats. Ju längre stapeln är desto fler håller inte med att deras kompetens tas till vara.

Vi har i ett föregående diagram redovisat en anmärkningsvärd trend kring denna fråga. Inom hela arbetsmarknaden är det ca 20 procent (*närmare en miljon anställda!*) som upplever att deras kompetens inte tas tillvara. Diagrammet här ovan redovisar andelen anställda inom olika näringsgrenar som upplever att deras kompetens inte tas tillvara.

Vi ser här att det är hela tre av tio inom transportsektorn som upplever att deras kompetens inte tas tillvara medan det inom området juridik, ekonomi, vetenskap och teknik "bara" är drygt en av tio.

## Arbetsmiljön i skolan får betyget; Icke godkänt!

### *Inte nöjd med den fysiska arbetsmiljön*



*Diagram 11. Diagrammet redovisar andelen anställda som inte är nöjda med den fysiska arbetsmiljön vad avser damm, buller, belysning etc. Ju längre den liggande stapeln är desto mindre nöjda är anställda med den fysiska arbetsmiljön.*

Återigen utmärker sig transportsektorn och utbildning. Här ser vi att ca tre av tio anställda inom transport och utbildning inte är nöjda med den fysiska arbetsmiljön.



## Trakasserier vanligare inom skola, vård och transportsektorn

### Förekomst av trakasserier eller mobbning

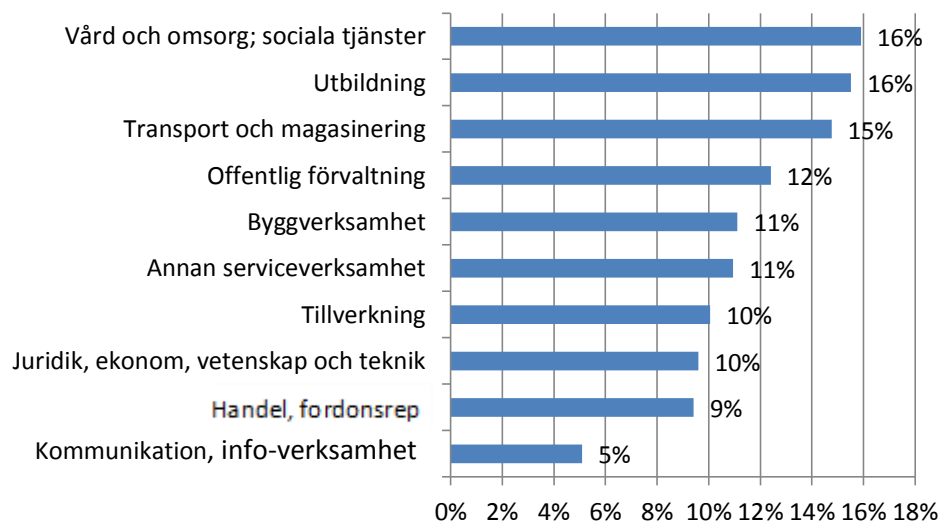


Diagram 12. Diagrammet visar andelen anställda som instämmer med påståendet att de själva eller någon kollega blivit utsatt för mobbning eller trakasserier senaste året.

Vi ser här att det, enligt de anställda själva, är vanligast med mobbning och trakasserier inom vård- och omsorg, utbildning och transport. Minst förekomst av mobbning eller andra trakasserier är det inom kommunikations och informationsverksamhet.

sveriges  
företags  
hälsor

Jobbhälsobarometern  
Delrapport 2014:1  
Sveriges Företagshälsor  
2014-09-09