

2017:2

# Jobbhälsobarometern



*”Ju oftare man upplever ett psykiskt obehag inför att gå till jobbet, desto vanligare är det att man själv har blivit utsatt eller sett någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet”*

sveriges  
företags  
hälsor

Delrapport 2017:2  
Sveriges Företagshälsor  
2017-12- 12

## Innehåll

Innehåll .....	2
Inledning .....	3
Sammanfattning .....	3
Om Jobbhälsobarometern .....	4
Om Sveriges Företagshälsor .....	5
Arbetsplatser med trakasserier och mobbning skapar psykiskt obehag, vilket leder till ökad sjukfrånvaro .....	6
Yngre män ser mer av trakasserier och mobbning på arbetet jämfört med kvinnor .....	7
Män på kvinnodominerade arbetsplatser upplever i betydligt större utsträckning än kvinnor att det trakasseras eller mobbas på arbetet .....	8
Vanligare med trakasserier och mobbning på arbetet bland de med mer sjukfrånvaro .....	9
Trakasserier och mobbning på jobbet vanligare i offentlig sektor än i privat .....	10
Mer vanligt med trakasserier och mobbning bland anställda inom vård och omsorg i offentlig sektor jämfört med privat .....	11
Flest trakasserier på hotell, restaurang och inom transport .....	12
Svårt för lärare och chaufförer att påverka brister i arbetsmiljön .....	13
Flest sjuka nästa år finns inom skola, vård och omsorg samt på hotell och restaurang .....	14
Är du född i Sverige upplever du mindre av trakasserier och mobbning på arbetet .....	15
Sverigefödda mer nöjda med möjligheterna att ta eget ansvar på jobbet .....	16
Utlandsfödda mindre nöjda med arbetskamrater och kollegor .....	17
Utlandsföddas förväntningar på jobbet slår inte riktigt in .....	18

## Inledning

Lagen talar sitt tydliga språk, arbetsgivaren ska se till att eliminera risker som kan utvecklas till trakasserier, annan kränkande särbehandling eller diskriminering. Chefen måste också vara särskilt uppmärksam på arbetsbelastning, arbetsfördelning och organisatoriska förändringar. Dessutom ska det finnas rutiner på arbetsplatsen för att hantera när problem som kränkande särbehandling uppstår.

Ytterst ansvarig för arbetsmiljön på en arbetsplats är ledning och styrelse. De måste ta sitt ansvar och säkra upp att det finns ett riktigt arbetsmiljöarbete på plats.

## Sammanfattning

I denna undersökning har vi valt att fokusera på ett av våra mest allvarliga arbetsmiljöproblem, trakasserier eller mobbning på arbetet, och hur upplevelsen av problemet skiljer sig åt mellan kvinnor och män, yrkesgrupper och näringsgrenar. Vi har också undersökt om det finns några skillnader i upplevelsen av dessa beroende på om man är född i Sverige eller inte.

I rapporten ser vi att det är stora skillnader, framförallt mellan könen, men också mellan olika yrkesgrupper och näringsgrenar. Det finns också skillnader i hur arbetsmiljön uppfattas beroende på var man är född.

Vi kan bland annat konstatera:

- Ju oftare man upplever ett psykiskt obehag inför att gå till jobbet, desto vanligare är det att man själv har blivit utsatt, eller sett någon kollega blivit utsatt, för trakasserier eller mobbning på arbetet.
- Att ju fler frånvarodagar på grund av sjukdom man har de senaste 12 månaderna desto vanligare är det att man upplever att det förekommer mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.
- Att det är betydligt vanligare med trakasserier och mobbning i offentlig sektor än i privat sektor.
- Att förekomsten av mobbning och trakasserier är störst inom hotell och restaurang där det också är flest som anger att de kommer ha fler än 4 dagars frånvaro från arbetet kommande år på grund av sjukdom.
- Att förekomsten av trakasserier och mobbning är lägre på arbetsplatser med en någorlunda jämn könsfördelning.
- Att de som inte är födda i Sverige upplever mobbning och trakasserier på arbetet i högre grad än de som är födda i Sverige.

I tidigare rapporter har vi visat på sambandet mellan upplevelsen av att gå till jobbet och sjukfrånvaro (JHB 2017:1). Vi visar där att personer som upplever ett psykiskt obehag att gå till jobbet i högre grad anger att de *kommer att vara* frånvarande från arbetet på grund av sjukdom det kommande året. De har också i högre grad  *varit* frånvarande från arbetet på grund av sjukdom de senaste 12 månaderna.

## 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 av hur arbetsmiljö, hälsa och medarbetartrivsel utvecklas 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 byggts på telefonintervjuer. Sedan 2014 har datainsamlingen också skett postalt och genom web-portal.

I samband med det har vi även kraftigt utökat antalet respondenter från ca 4 500 till ca 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.*)

### Något om redovisningsprinciper

Jobbhälsobarometern består av ett 70-tal olika frågor om arbetsförhållanden, hälsa, 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 tydligare 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 ger svar på tal

För 2017 har totalt 10 488 respondenter besvarat frågorna i Jobbhälsobarometern av ett totalt representativt urval på drygt 17 500 personer. Urvalet har skett utifrån befolkningsregistret i åldersgruppen 20 – 65 år samt med en årsinkomst över 100 000 kr (*minst halvtid*). Ungefär 60 procent har besvarat enkäten elektroniskt på web-portal, resterande ca 40 procent genom telefonintervjuer.

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

Sveriges Företagshälsor samarbetar med SKI, Svenskt Kvalitetsindex och Svenskt Jobbhälsindex 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](mailto:peter.munck@foretagshalsor.se)

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

## Arbetsplatser med trakasserier och mobbning skapar psykiskt obehag, vilket leder till ökad sjukfrånvaro

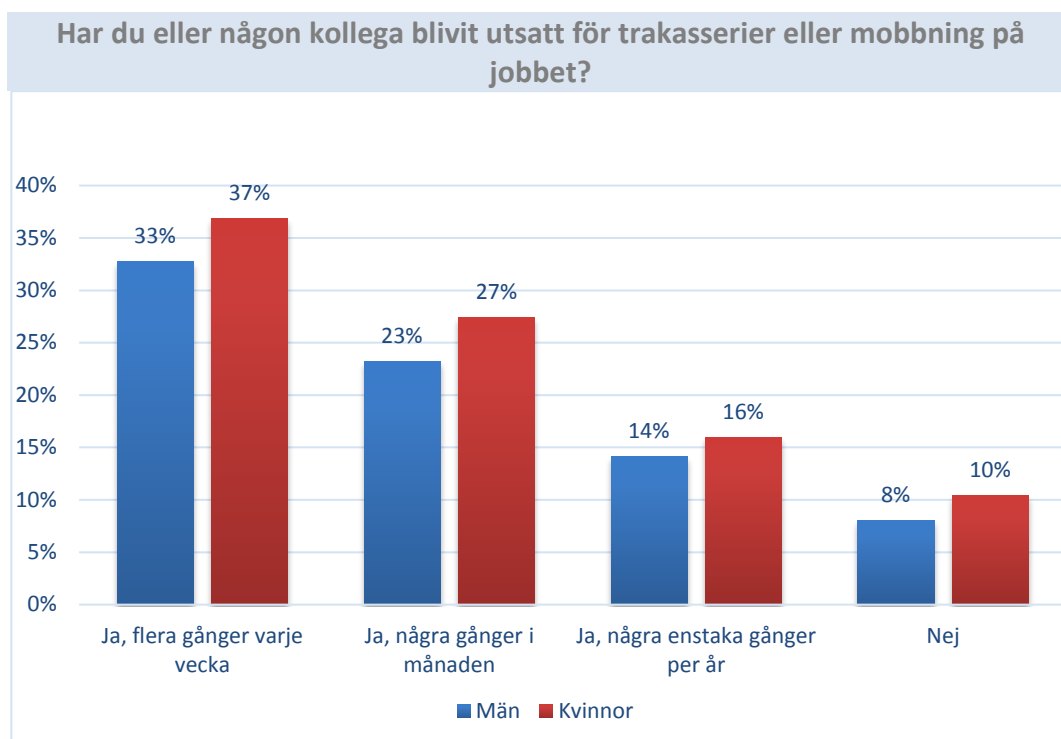
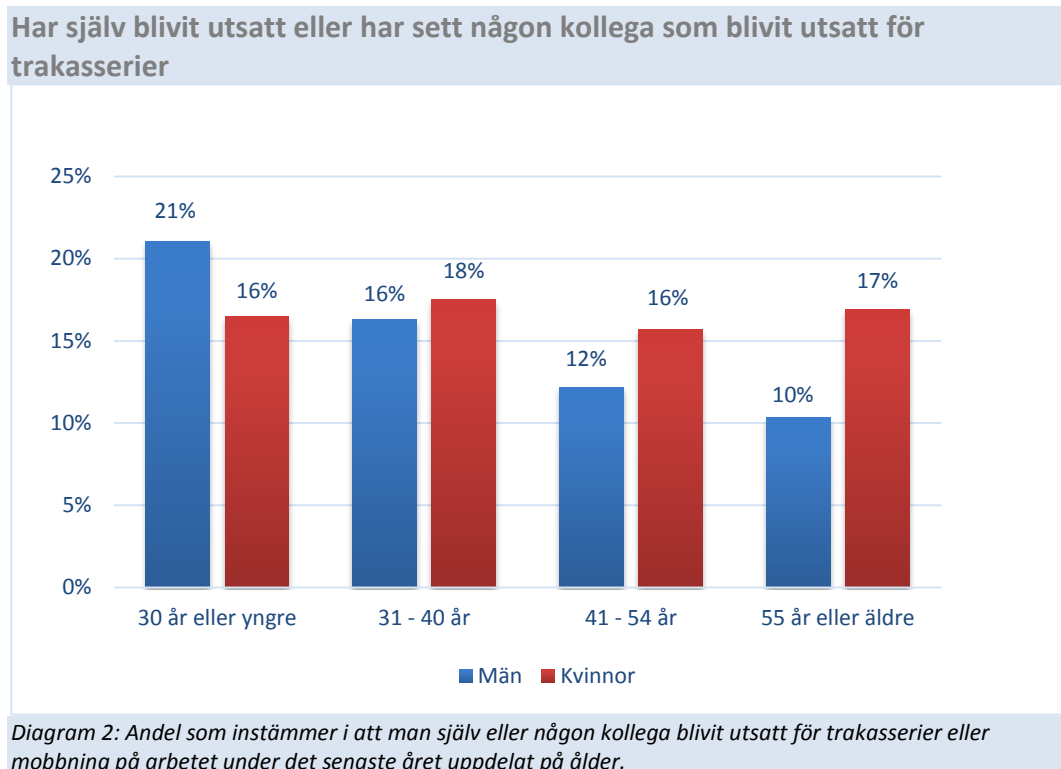


Diagram 1. Andel som instämmer i att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året, uppdelat på om och hur ofta man känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Av diagrammet framgår att det finns ett samband mellan hur ofta man känt psykiskt obehag av att gå till jobbet och om man har upplevt att man själv eller en kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året.

## Yngre män ser mer av trakasserier och mobbning på arbetet jämfört med kvinnor



Av diagrammet framgår att bland män upp till 30 år anger 21 procent att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året motsvarande siffra för män över 55 år är 10 procent. Bland kvinnor upp till 30 år anger 16 procent att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året motsvarande siffra för kvinnor över 55 år är 17 procent.

## Män på kvinnodominerade arbetsplatser upplever i betydligt större utsträckning än kvinnor att det trakasseras eller mobbas på arbetet

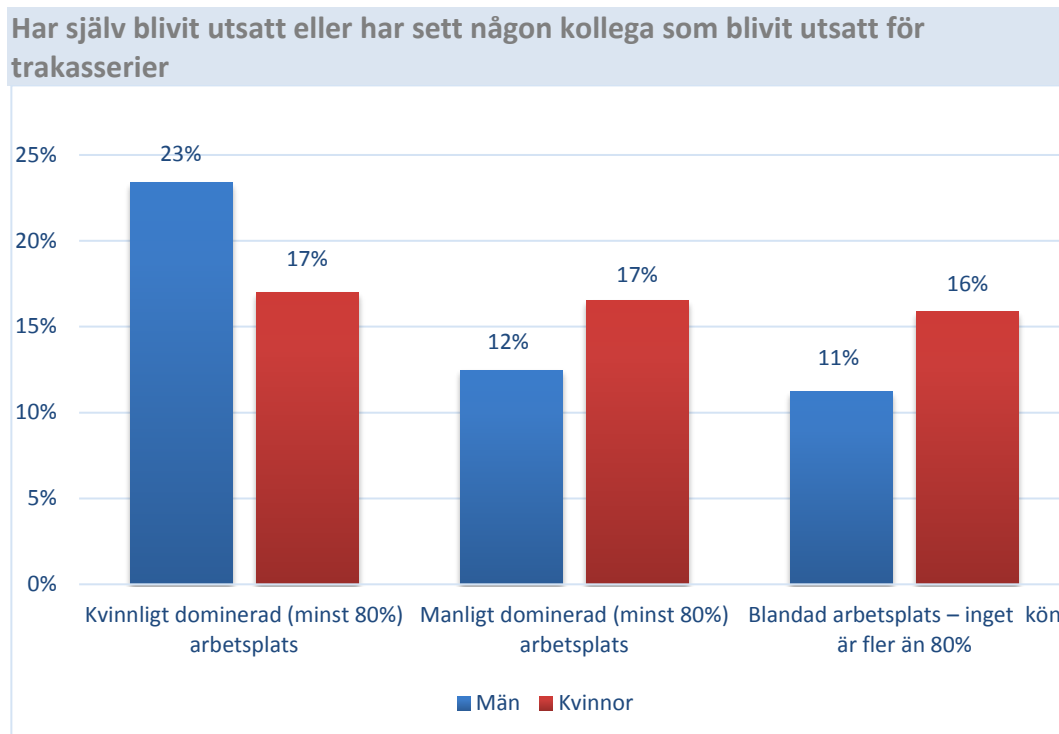


Diagram 3. Andel som instämmer i att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året uppdelat på arbetsplatsens könsfördelning.

Av diagrammet framgår att på arbetsplatser med relativt jämn könsfördelning anger 11 procent av männen och 16 procent av kvinnorna att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året. På kvinnligt dominerade arbetsplatser anger 23 procent av männen och 17 procent av kvinnorna att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året.



## Vanligare med trakasserier och mobbning på arbetet bland de med mer sjukfrånvaro

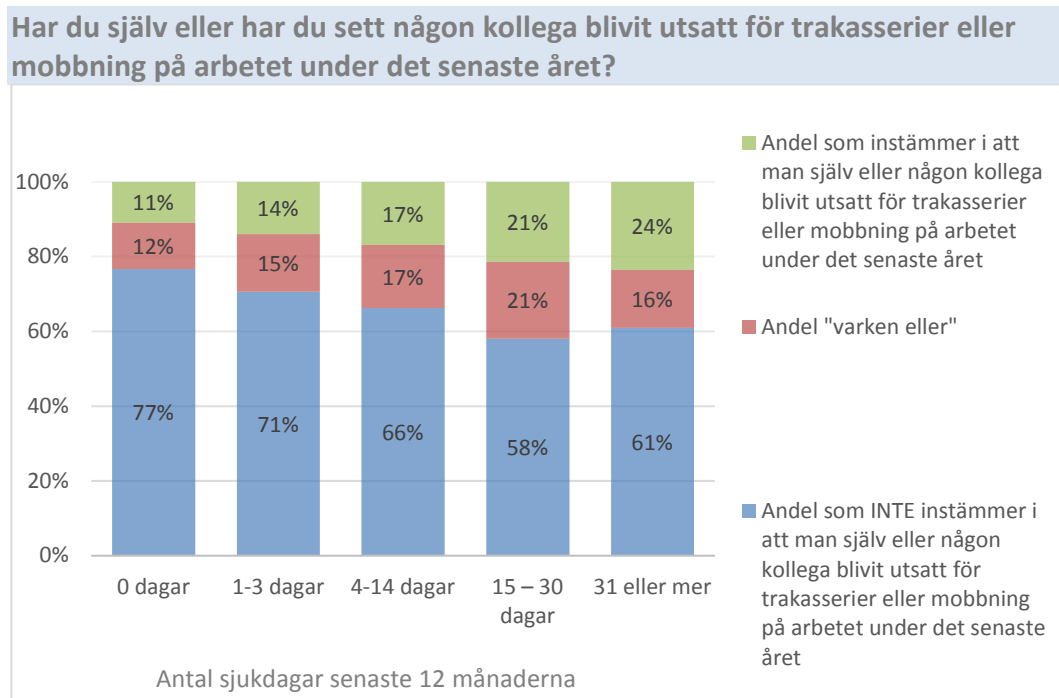


Diagram 4. Andel anställda som instämmer respektive inte instämmer i att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året i förhållande till om och i så fall hur många sjukdagar man haft det senaste året.

Av diagrammet framgår att 11 procent av de som anger att de inte har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom de senaste 12 månaderna instämmer i påståendet att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet. 1 av 4 som har varit frånvarande från arbetet i en månad eller mer på grund av sjukdom de senaste 12 månaderna anger att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet.

## Trakasserier och mobbning på jobbet vanligare i offentlig sektor än i privat

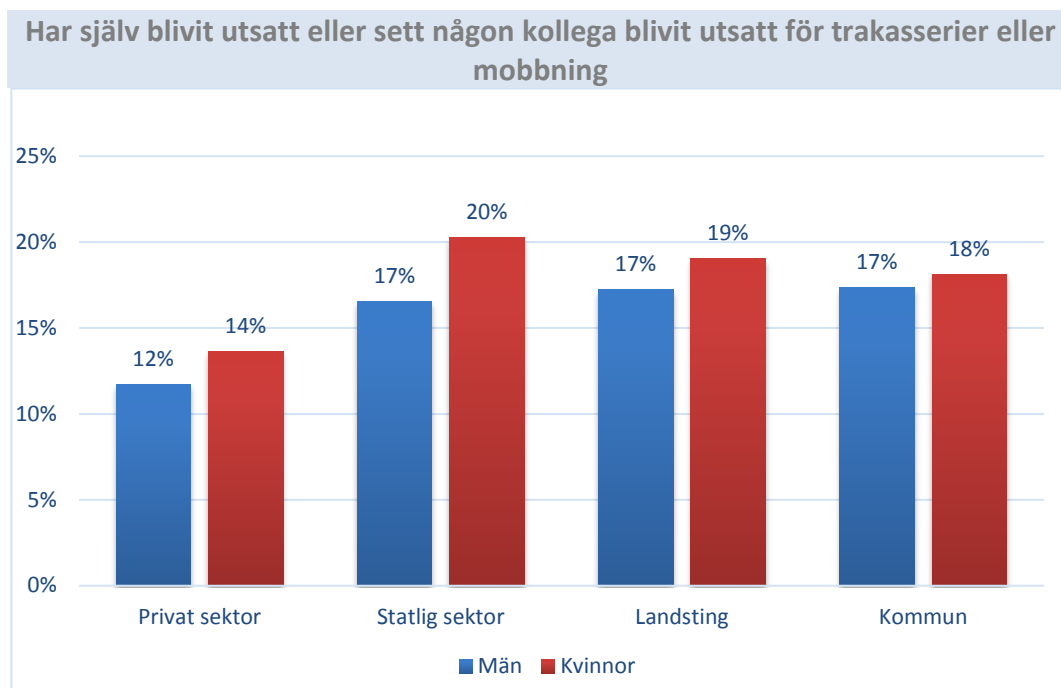
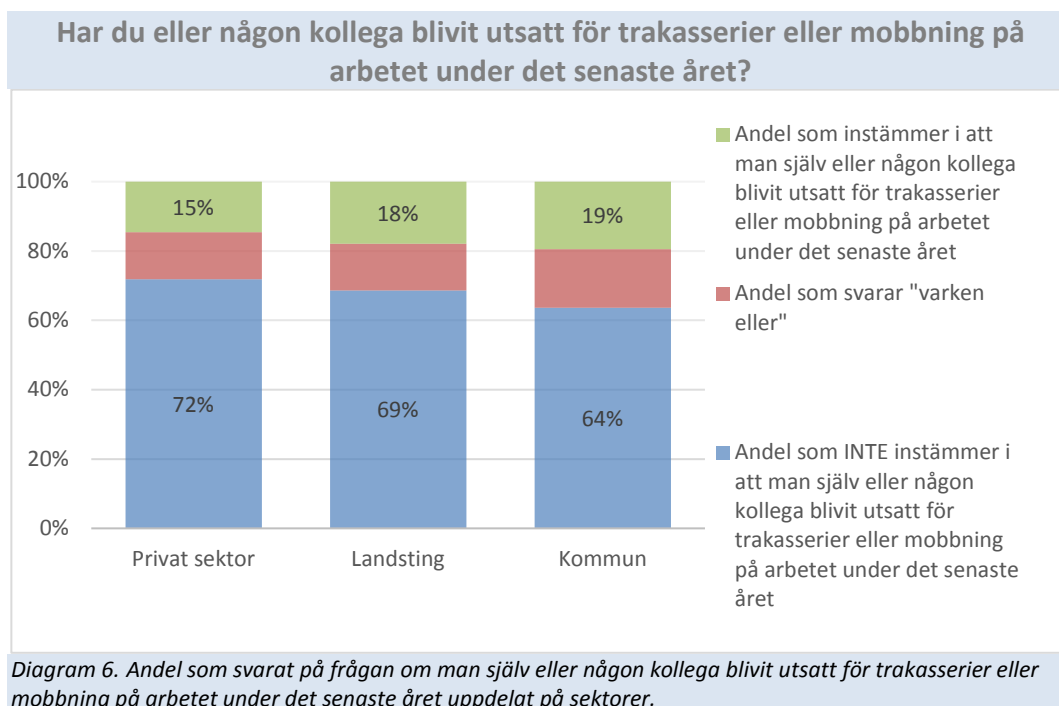


Diagram 5. Andel som instämmer i att man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året uppdelat på genus och sektorer.

Av diagrammet framgår att i privat sektor anger 12 procent av männen och 14 procent av kvinnorna att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet. Inom statlig sektor anger 17 procent av männen och 21 procent av kvinnorna detsamma. Inom landstingssektorn är motsvarande siffra 17 procent av männen och 19 procent av kvinnorna. I kommunerna anger 17 procent av männen och 18 procent av kvinnorna samma sak.

## Mer vanligt med trakasserier och mobbning bland anställda inom vård och omsorg i offentlig sektor jämfört med privat



Av diagrammet framgår att 15 procent av de anställda inom vård och omsorg som drivs i privat regi upplever att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet. Inom landstingssektorn anger 18 procent samma sak och inom kommunalt driven vård och omsorg uppger 19 procent att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet.

## Flest trakasserier på hotell, restaurang och inom transport

Om man tror att hälsan kommer att påverkas av att man själv har blivit utsatt eller sett någon kollega som blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året

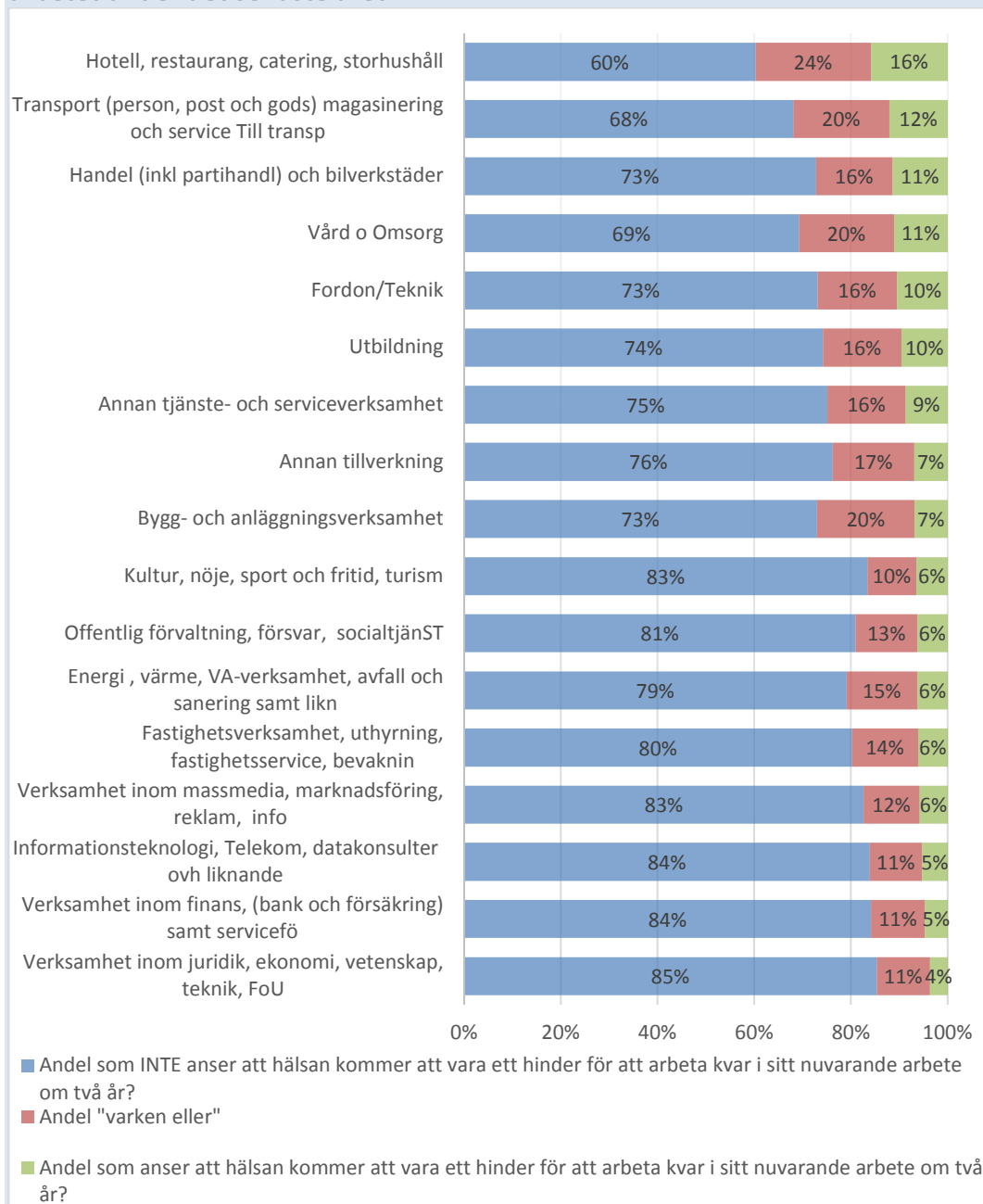


Diagram 7. Andel som svarat på frågan om man själv eller någon kollega blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året uppdelat på branscher.

Av diagrammet framgår det att av de som själva blivit utsatta eller sett någon kollega som har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet så tror 16 procent av de anställda inom hotell, restaurang och catering att hälsan kommer att vara ett hinder för dem att arbeta kvar i nuvarande arbete om två år. Av anställda inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik är motsvarande siffra 4 procent.

## Svårt för lärare och chaufförer att påverka brister i arbetsmiljön

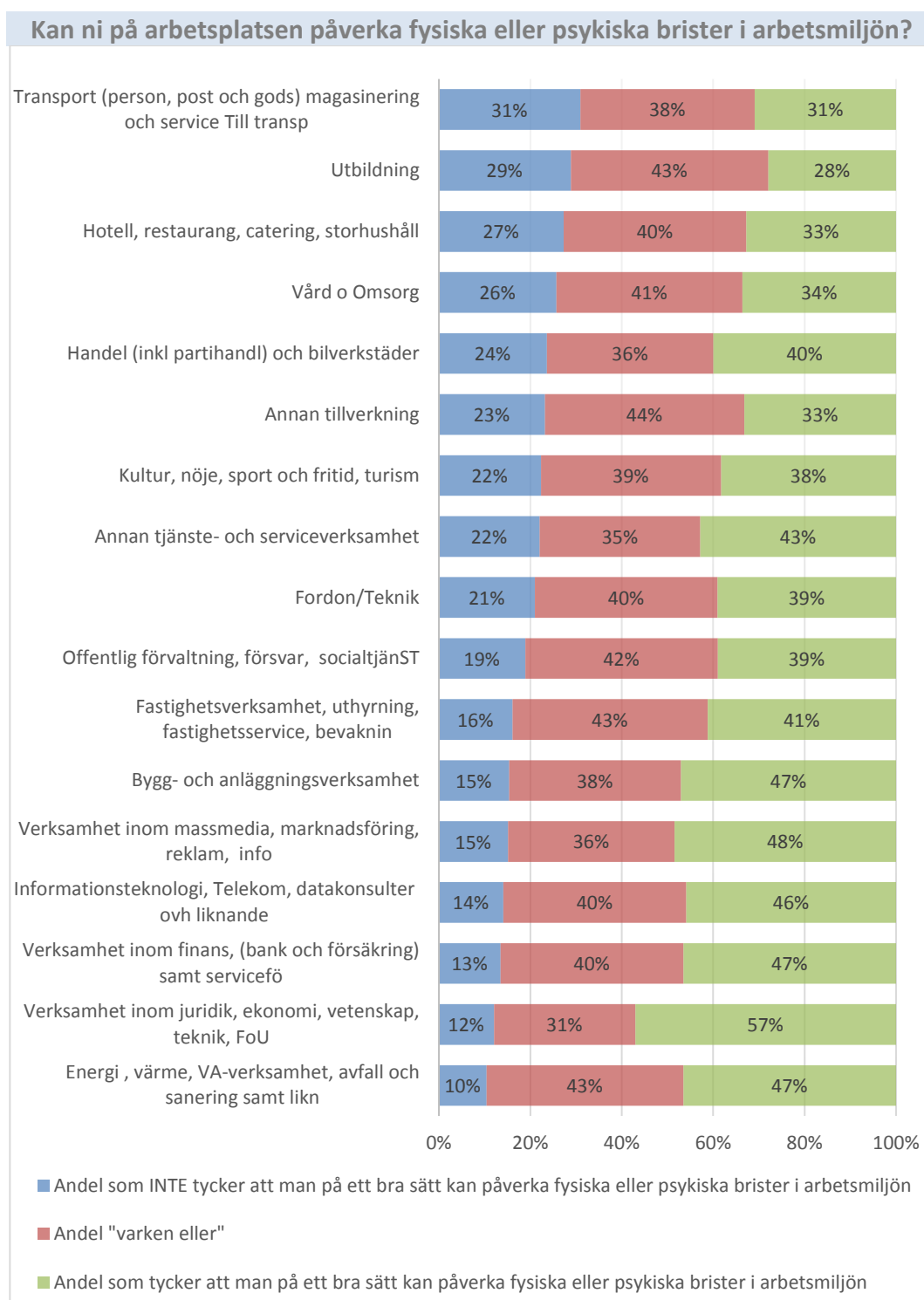


Diagram 8. Andel av de anställda som svarat på frågan om de kan påverka brister i arbetsmiljön uppdelat på olika näringsgrenar.

Av diagrammet framgår att anställda inom transport, utbildning och hotell, restaurang mm upplever att de har sämst möjligheter att påverka fysiska eller psykiska brister i arbetsmiljön.

## Flest sjuka nästa år finns inom skola, vård och omsorg samt på hotell och restaurang

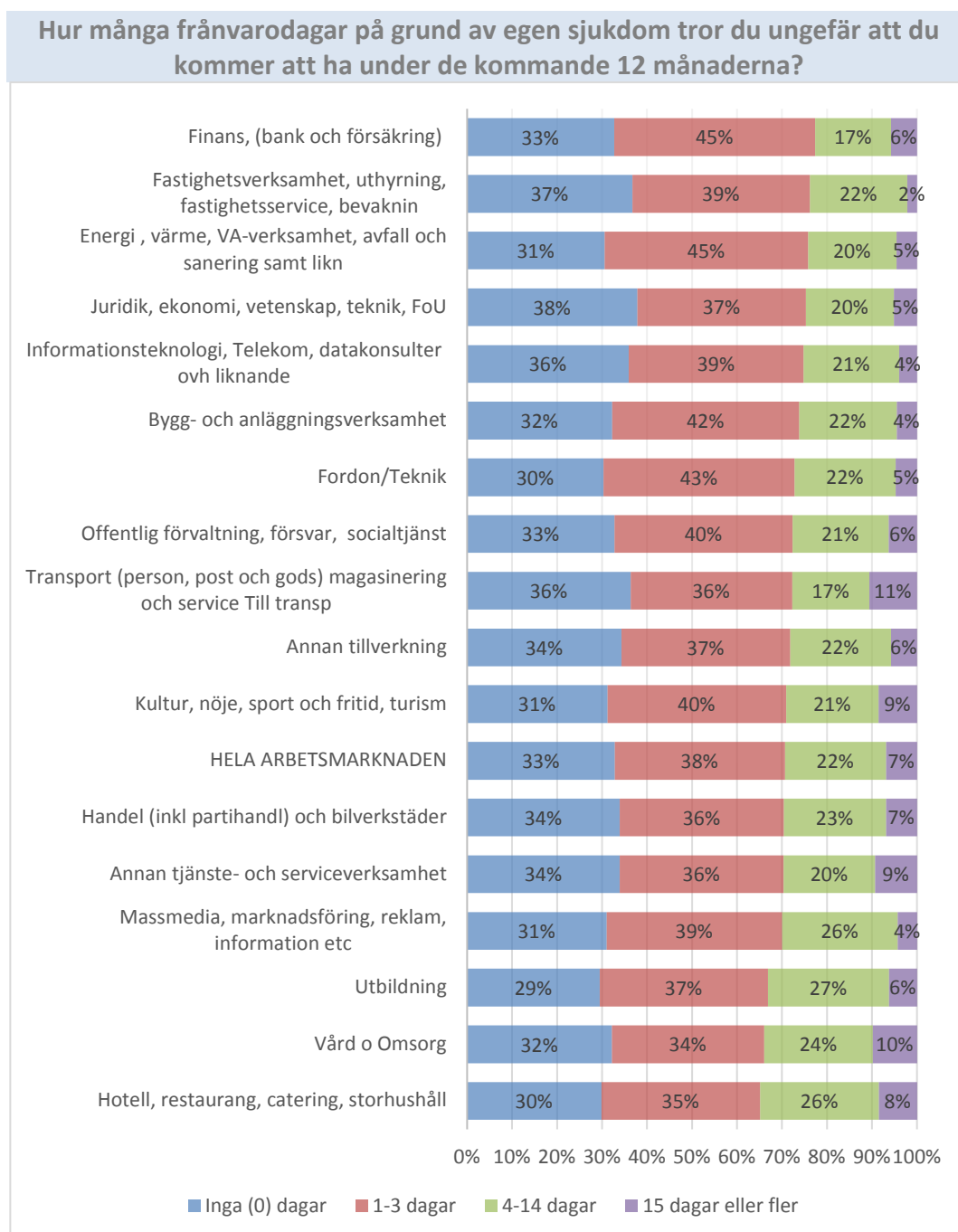


Diagram 10. Andel anställda som uppskattat sin frånvaro på grund av egen sjukdom det kommande året uppdelat på branscher.

Diagrammet visar hur mycket man bedömer vara frånvarande från arbetet på grund av egen sjukdom det kommande året uppdelat på branscher. Av de som arbetar inom hotell, restaurang, mm och inom vård och omsorg samt utbildning tror så mycket som en tredjedel att de kommer att vara frånvarande på grund av sjukdom 4 dagar eller mer. Minst frånvarande tror de som arbetar inom finans, fastighetsverksamhet och energisektorn att de kommer att vara.

## Är du född i Sverige upplever du mindre av trakasserier och mobbning på arbetet

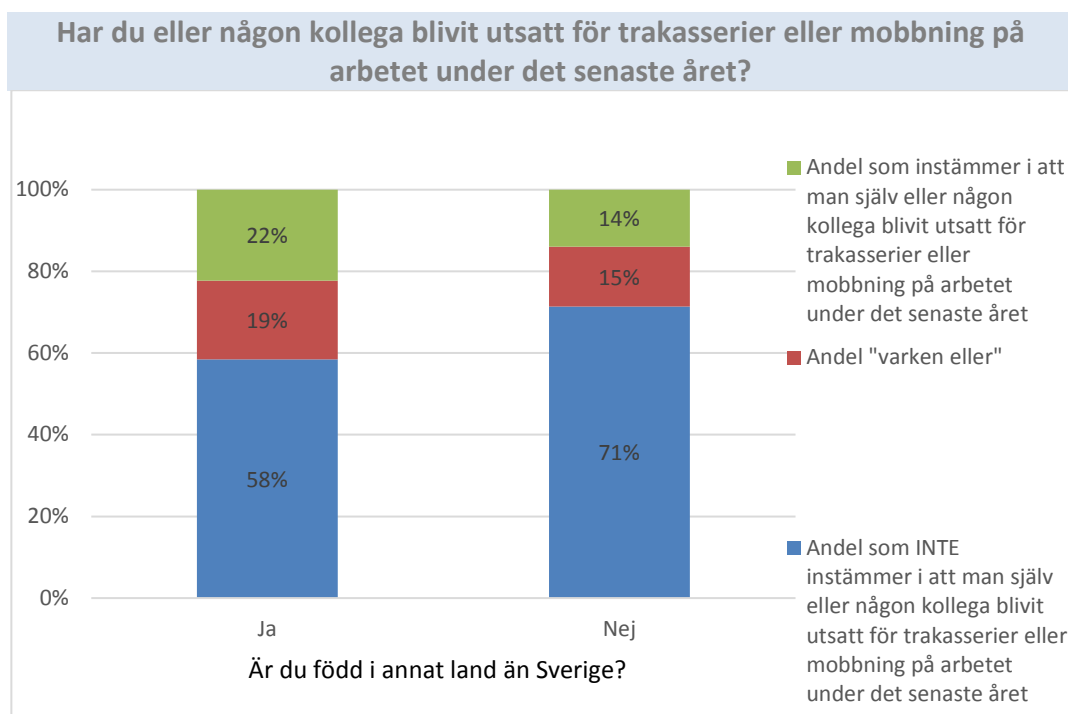


Diagram 11. Andel av landets anställda som svarat på frågan om man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet under det senaste året, uppdelat på utlandsfödda och personer födda i Sverige.

Vi ser också skillnader i upplevelse av arbetsmiljö och jobbhälsa beroende på om man invandrat till Sverige eller är född här. De som är födda i Sverige ser oftast mer positivt på sin arbetsmiljö i olika hänseenden jämfört med de som inte är födda här.

Det ska dock noteras att svarsfrekvensen bland de inflyttade är lägre än bland de som är födda i Sverige. Bland Jobbhälsobarometerns respondenter ser vi att de som är födda utanför landet i större utsträckning arbetar inom hotell och restaurang samt vård och omsorg. Åldersfördelningen är i stort densamma bland de inflyttade som bland de svenskfödda, liksom även utbildningsbakgrund.

Andelen som anger att man själv eller någon kollega har blivit utsatt för trakasserier eller mobbning på arbetet det senaste året är 22 procent bland de som anger att dom är födda i ett annat land än Sverige och 14 procent bland de som är födda i Sverige.

## Sverigefödda mer nöjda med möjligheterna att ta eget ansvar på jobbet

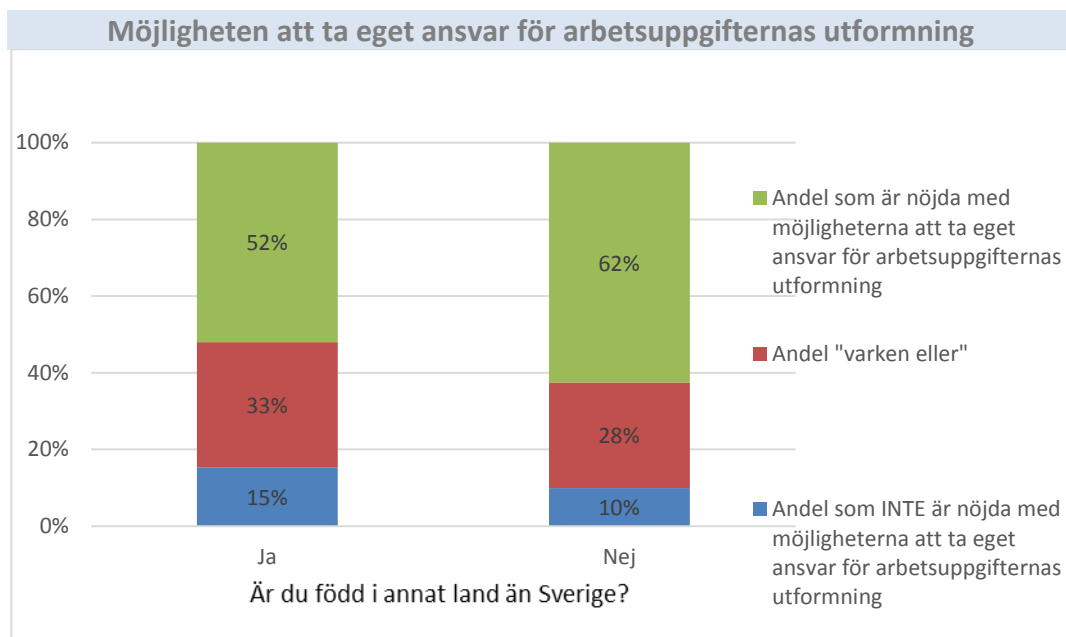


Diagram 12. Andel av landets anställda som svarat på frågan hur nöjd man är med möjligheten att ta eget ansvar för arbetsuppgifternas utformning, uppdelat på utlandsfödda och personer födda i Sverige.

Diagrammet visar att drygt hälften av de som är födda i ett annat land än Sverige svarar att de är nöjda med möjligheten att ta eget ansvar för arbetsuppgifternas utformning. Bland de som är födda i Sverige är mer än 6 av 10 nöjda med möjligheten att ta eget ansvar för arbetsuppgifternas utformning.



## Utlandsfödda mindre nöjda med arbetskamrater och kollegor

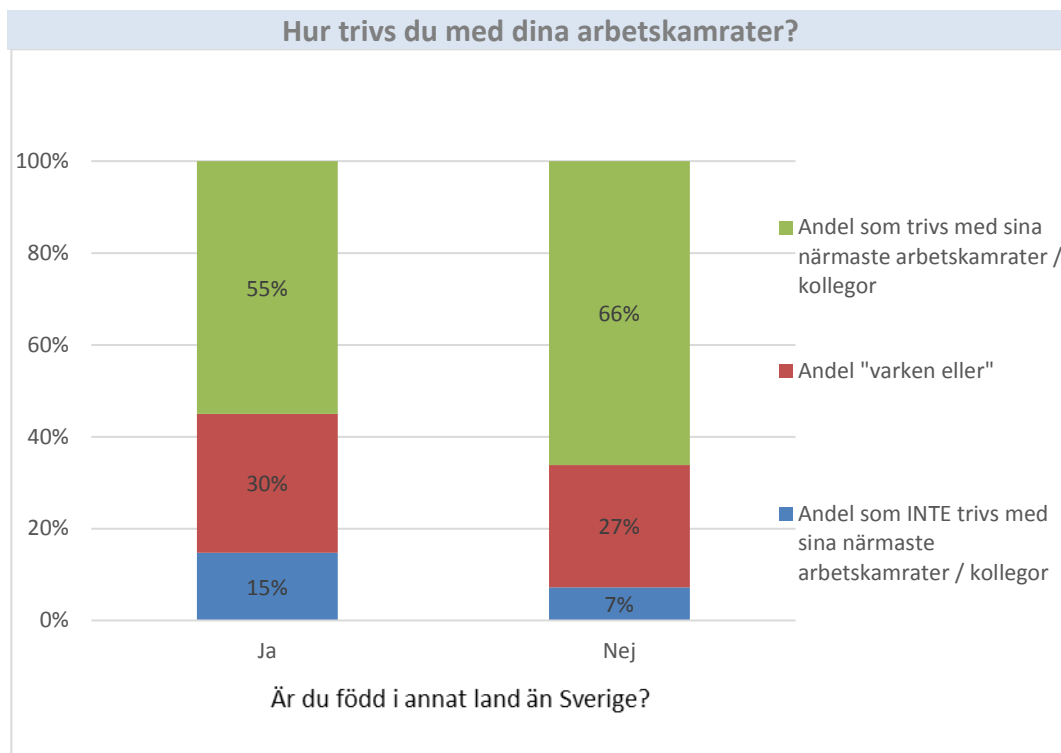


Diagram 13. Andel av landets anställda som svarat på frågan om man trivs med sina närmaste arbetskamrater, uppdelat på utlandsfödda och personer födda i Sverige.

Diagrammet visar att 55 procent av de som är födda i ett annat land än Sverige anger att de trivs med sina närmaste arbetskamrater eller kollegor. Bland de som är födda i Sverige är motsvarande siffra 66 procent.

## Utlandsföddas förväntningar på jobbet slår inte riktigt in

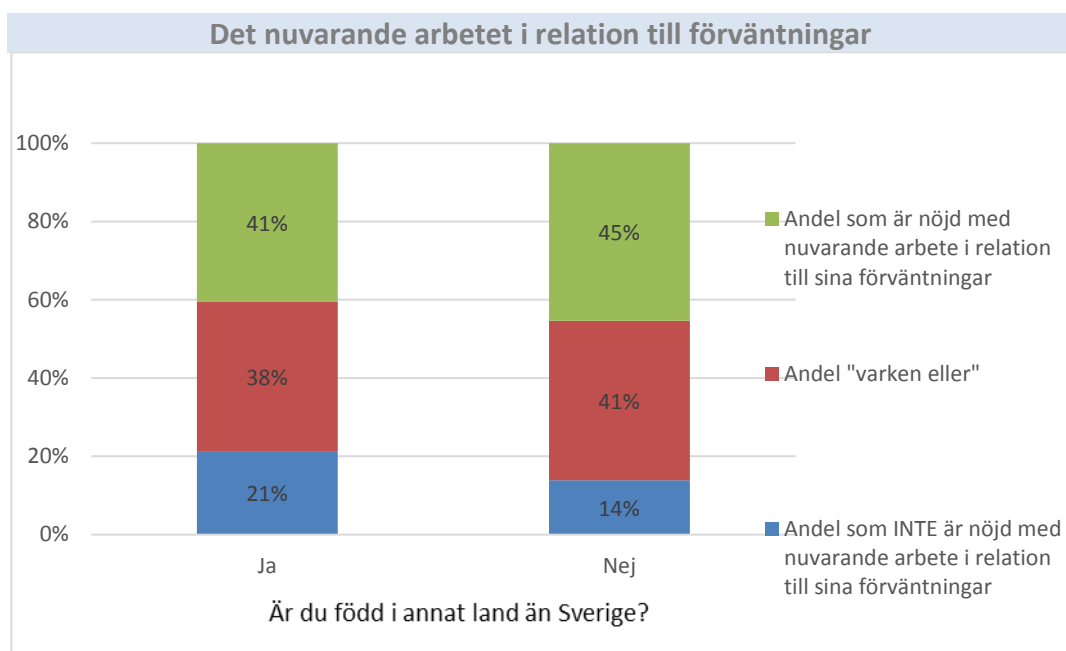


Diagram 14. Andel av landets anställda som svarat på frågan om är nöjd med sitt nuvarande arbete, uppdelat på utlandsfödda och personer födda i Sverige.

Diagrammet visar att 14 procent av de som är födda i Sverige anger att de inte är nöjda med sitt nuvarande arbete i relation till sina förväntningar. Bland de som är födda i ett annat land än Sverige anger hela 21 procent att de inte är nöjda med sitt arbete i relation till sina förväntningar.

sveriges  
företags  
hälsor

Delrapport 2017:2  
Sveriges Företagshälsor  
2017-12-12