

2014:2

Jobbhälsobarometern



sveriges
företags
hälsor

Delrapport 2014:2
Sveriges Företagshälsor
2014-10-23

Innehåll

Innehåll	2
Sammanfattning; <i>Yngre anställda passar illa!</i>	3
Om Jobbhälsobarometern	4
Om Sveriges Företagshälsor	5
De yngre är oftare i sjuksängen.....	6
Fortsatt minskning av andelen helårsfriska.....	7
De äldre går i pension – de yngre går hem.....	8
Allt fler tror de behöver sjukskriva sig framöver	9
Det verkar vara mer sjukt där yngre jobbar eller ...?	10
Nästan varannan yngre kvinna har känt psykiskt obehag att gå till jobbet	11
Yngre trivs inte med arbetsuppgifterna	12
Anställningstryggheten får underkänt av de unga	13
De unga ger tummen ner för sin fysiska arbetsmiljö.....	14
Trots arbetslöshet – de unga som har jobb är inte motiverade	15
De yngres kompetens inte lika värdefull?	16
Unga missnöjda med utmaningen i arbetet	17

Sammanfattning; *Yngre anställda passar illa!*

Det är hög arbetslöshet bland unga. Samtidigt som vi ser att de yngre som har jobb inte verkar passa in i arbetslivet eller är det tvärtom? Att arbetslivet inte passar de unga? Vi ser i Jobbhälsobarometern hur de yngre i mindre utsträckning trivs på jobbet jämfört med de äldre. De är mindre motiverade, de är mer sjukskrivna och de tror i betydligt större utsträckning att de kommer att vara sjukfrånvarande när de bedömer sin framtid.

Denna bild av mismatch mellan de yngre anställda och det svenska arbetslivet bekräftas också i Företagshälsornas Expertpanel med ett hundratal av företagshälsornas anställda runt om i landet. Dessa experter möter dagligen tusentals anställda runt om i landet och de ser samma sak i mötet med de unga som kommer fram i Jobbhälsobarometern.

Orsakerna det kan dels finnas i andra värderingar hos de yngre med högre krav på vad som är acceptabel arbetsmiljö och där begrepp som självförverkligande är mer gångbara än Luthersk arbetsmoral. Men förklaringar kan också finnas i bristande introduktion och organisation i arbetslivet.

- De yngre anställda är mer sjukfrånvarande jämfört med de äldre.
- De yngre tror också att de kommer att vara sjukfrånvarande närmaste året i betydligt större utsträckning jämfört med sina äldre kollegor.
- Det är en klart större andel bland de yngre jämfört med de äldre anställda som inte är motiverade i arbetet.
- Det är mer vanligt bland de yngre att inte vara tillfreds med sina arbetsuppgifter jämfört med de äldre.
- Det är mer vanligt att de yngre har känt psykiskt obehag att gå till jobbet – särskilt bland yngre kvinnor.
- De yngre tycker heller inte att deras kompetens tas tillvara i lika stor utsträckning som de äldre kollegorna upplever.
- De yngre ger anställningstryggheten underkänt – här är det klart mer godkänt hos de äldre.
- Den fysiska arbetsmiljön får inte godkänt av de unga – här ger de äldre godkänt även om det inte är så många MVG vare sig bland äldre som yngre.
- De yngre visar också ett större missnöje med den utmaning som arbetet ger jämfört med de äldre.

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.

Sveriges största årliga arbetsmiljöundersökning

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 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. 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 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 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 efter ett utskick till totalt 15 000 personer. 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

www.foretagshalsor.se

De yngre är oftare i sjuksängen

Andelen helårsfriska senaste året

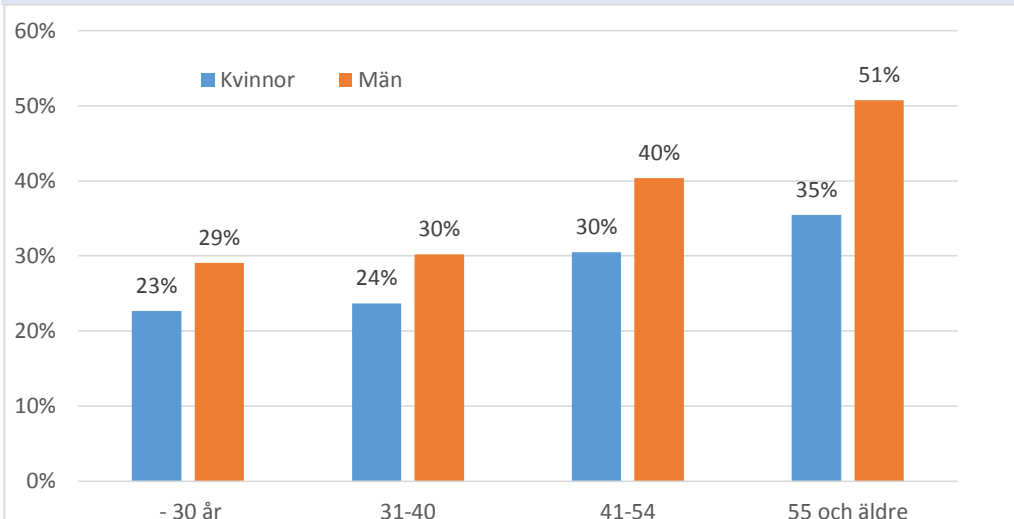


Diagram 1: Diagrammet redovisar andelen anställda som inte varit frånvarande en enda dag senaste 12 månaderna – helårsfriska - uppdelade på kön och åldersklasser

Av diagrammet framgår att bland äldre män – 55 år och äldre – har varannan man inte haft en enda frånvarodag det senaste året. Bland yngre kvinnor – de under 31 år är bilden motsatt inte ens en av fyra kvinnor har varit helårsfrisk. Det är alltså betydligt vanligare att de yngre anställda är frånvarande på grund av sjukdom jämfört med de äldre anställda – åtminstone någon dag.

Det är svårt att tro att denna skillnad uteslutande har medicinska orsaker – alltså att de yngre faktiskt är sjukare. Man kan möjligen tro att det beror på att de yngre anställda i större utsträckning har småbarn (vilket i och för sig är sant) och att det gör att de i större utsträckning smittas av småttingarnas elaka baciller. Detta har dock endast en marginell betydelse. När vi separerar de som har, respektive inte har, förskolebarn så är skillnaderna mellan åldersgrupperna i stort sett detsamma.

Det måste alltså finnas andra orsaker. Inom företagshälsan finns en bred kompetens där samarbetet mellan olika kompetenser är viktigt. Den samlade kompetensen och kunskapen om arbetsplatsen är unik och innebär att vi har ett brett angreppssätt i det dagliga mötet med tusentals anställda runt om i landet. Från och med i år har vi knutit till oss mer än ett hundratal av dessa företagsläkare och -sköterskor, beteendevetare, hälsovetare, ergonomer och arbetsmiljöingenjörer och skapat en webbaserad expertpanel på arbetshälsa som snabbt kan ge en bild av hur det ser ut på våra arbetsplatser i olika hälsorelaterade frågor.

Bilden vi får från denna expertpanel överensstämmer med Jobbhälsobarometern – de yngre är mer sjukfrånvarande än sina äldre kollegor. Går vi sedan vidare och frågar om orsaker till att yngre oftare är sjukskrivna så har vi fem olika förklaringar utan inbördes rangordning;

- De yngre har högre krav på "acceptabel" arbetsmiljö jämfört med äldre.
- De yngre har en annan inställning till arbete där självförverkligande och arbetets innehåll kan vara viktigare jämfört med tidigare generationer.
- Det är bristande introduktion av yngre i arbetslivet.
- De yngre har sämre fysisk och/eller psykisk uthållighet.
- De yngre börjar sin jobbkarriär i arbeten med sämre arbetsförhållanden (genomgångsjobb).

Fortsatt minskning av andelen helårsfriska

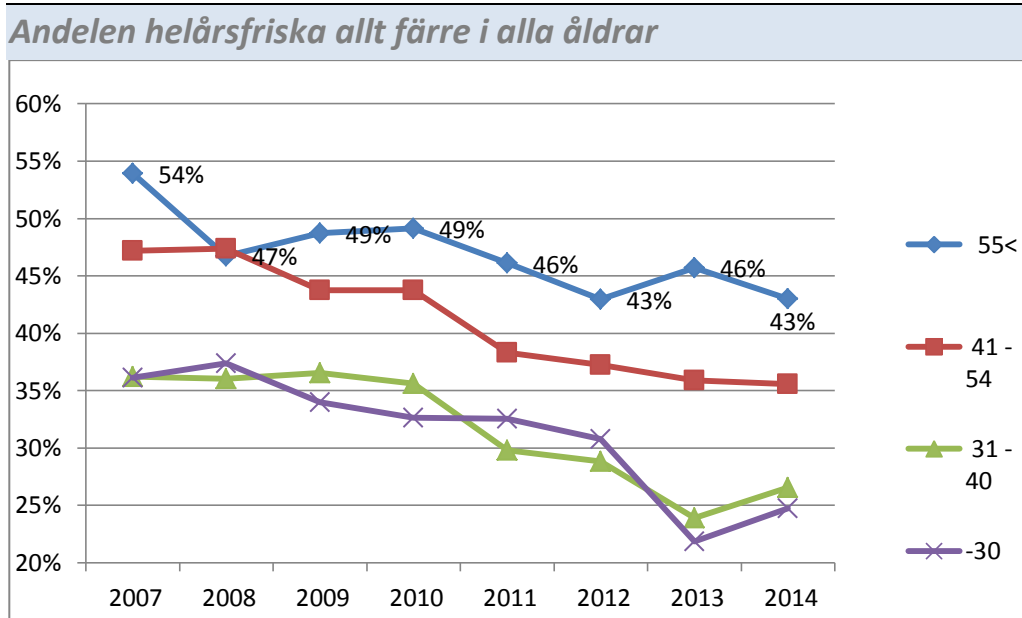


Diagram 2: Diagrammet redovisar andelen anställda som inte varit frånvarande en enda dag senaste 12 månaderna varje år sedan 2007 uppdelade på åldersklasser.

OBS metodförändringen 2014 (se förklaring nedan).

Av diagrammet kan man se att de två yngsta grupperna, de upp till och med 40 år dock uppvisar en positiv utveckling det senaste året. 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 eller sjukfrånvaro.

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. Det kan alltså innebära att den ökade andel helårsfriska vi ser bland de två yngre åldersgrupperna inte speglar en verklig förändring utan är en följd av metodförändringen.

De äldre går i pension – de yngre går hem

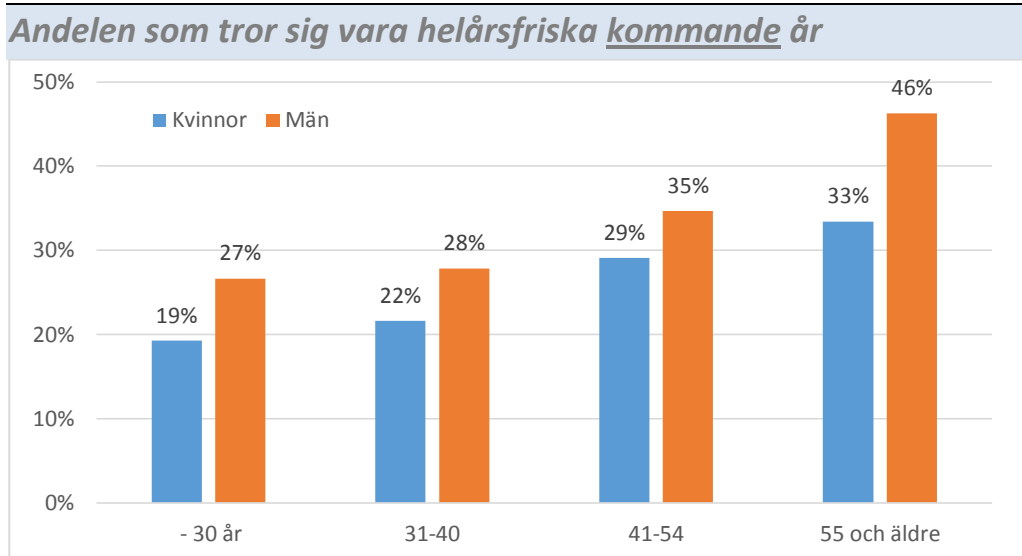


Diagram 3: Diagrammet redovisar andelen anställda som bedömer att de inte kommer att vara frånvarande en enda dag kommande 12 månaderna uppdelat på kön respektive åldersgrupp

I Jobbhälsobarometern har vi bitt landets anställda bedöma sin förväntade sjukfrånvaro de kommande 12 månaderna. Utgångspunkten här är att tror man sig bli sjuk så är sannolikheten också stor att så blir fallet.

Diagrammet visar att bland anställda kvinnor upp till och med 30 år så är det bara 19 procent som tror att de inte kommer att ha en enda sjukfrånvarodag de kommande 12 månaderna. Bland äldre män, de över 55, är det hela 47 procent - nästan varannan man som tror sig vara helårskriska de kommande 12 månaderna.

Det är alltså mer än dubbelt så vanligt att äldre män inte är frånvarande på grund av sjukdom jämfört med yngre kvinnor.

Allt fler tror de behöver sjukskriva sig framöver

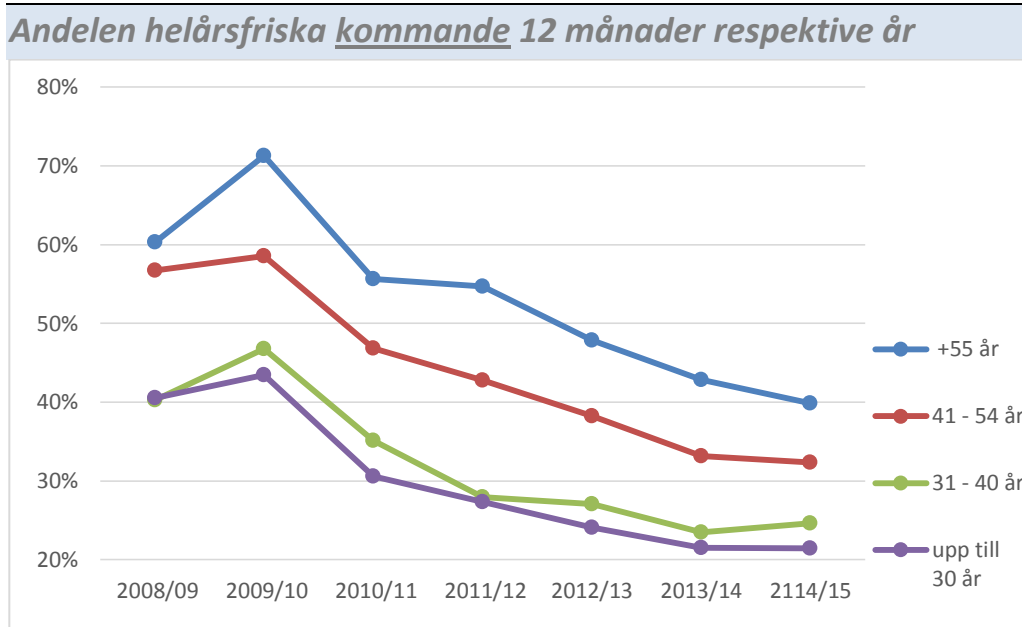


Diagram 4: Diagrammet redovisar andelen anställda i olika åldersgrupper som bedömer att de inte kommer att vara frånvarande en enda dag **kommande 12 månaderna** respektive år

Vi har haft med frågan om antalet sjukfrånvarodagar kommande 12 månader sedan 2008. Diagrammet redovisar hur stor andel i olika åldersgrupper respektive år som tror att de inte kommer att vara sjukfrånvarande en enda dag kommande 12 månader, vi kallar dessa för *helårsfriska*.

Av diagrammet framgår alltså att det sedan krisåret 2009 är allt färre som tror att de inte kommer att ha någon sjukfrånvaro kommande år. Vi ser också att mönstret i stort varit detsamma i olika åldersgrupper men att yngre tror sig vara borta från jobbet på grund av sjukdom i större utsträckning än äldre.

Det bör här observeras att vi ändrat metod för datainsamling till Jobbhälsobarometern genom att vi 2014 gått över till postala utskick med ett större antal respondenter. I tidigare års telefon intervjuer missade vi den grupp som inte hade egna mobila eller fasta telefonabonnemang. Vi tror att vi här missade framförallt de yngre vars arbetsgivare stod för mobilabonnemanget och som inte brytt sig om att skaffa fast telefon. De äldre anställda vars arbetsgivare står för mobilabonnemanget tror vi i allt väsentligt behållit det gamla fasta abonnemanget.

Vi tror också att de yngre vars arbetsgivare står för mobilabonnemanget också i en del andra avseenden inte har samma sjukfrånvaro eller bedömer arbetsförhållanden på samma sätt som hela gruppen yngre anställda. Här misstänker vi att de kan ha något lägre sjukfrånvaro och att de bedömer sina arbetsförhållanden något bättre. Detta bör man alltså beakta vid jämförelser mellan 2013 och 2014, särskilt för de yngre åldersgrupperna.

Det verkar vara mer sjukt där yngre jobbar eller ...?

Andelen som inte upplever att sjukfrånvaron är låg på sin arbetsplats

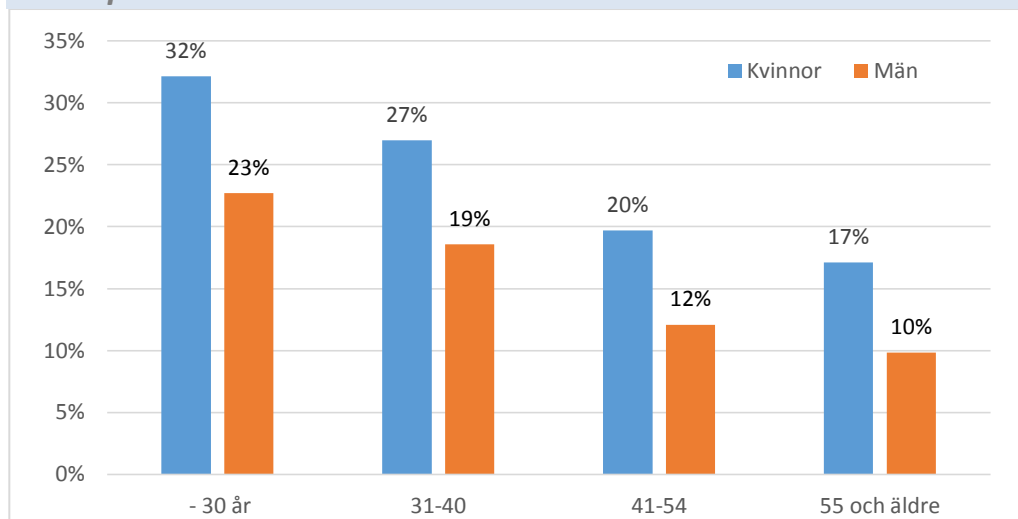


Diagram 5: Diagrammet redovisar andelen anställda kvinnor och män i olika åldrar som inte håller med om att sjukfrånvaron är låg på sin arbetsplats.

Diagrammet visar att 32 procent av de yngre kvinnorna inte upplever att sjukfrånvaron är låg på deras arbetsplats. Det är tre gånger vanligare jämfört med äldre män, 55 år och äldre. Det är bara 10 procent av de äldre männen som inte håller med om att sjukfrånvaron är låg.

Huruvida upplevelsen av låg sjukfrånvaro stämmer med faktiska förhållanden på varje enskild arbetsplats vet vi inte. Det vi vet är dock att det är vanligare att de yngre oftare är sjukfrånvarande jämfört med äldre.

Nästan varannan yngre kvinna har känt psykiskt obehag att gå till jobbet

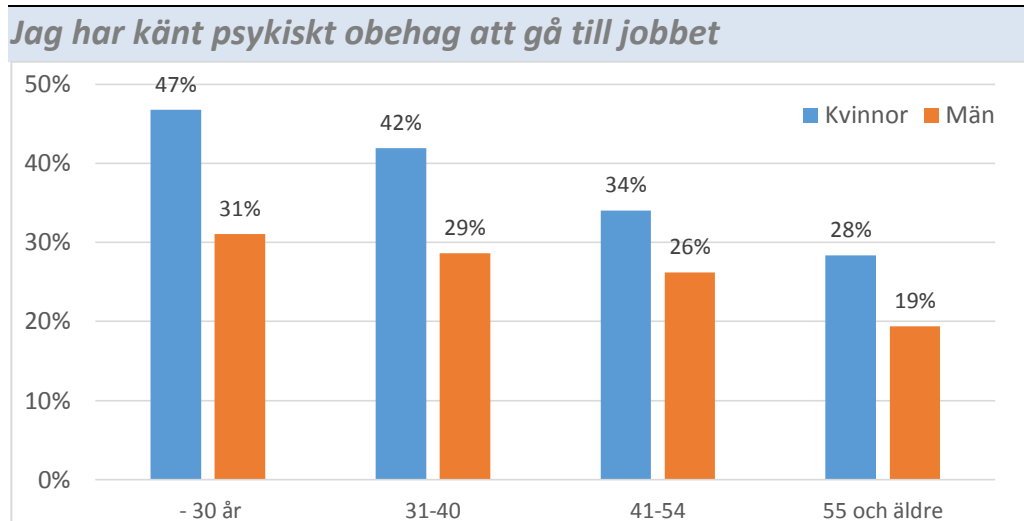


Diagram 6: Diagrammet redovisar andelen anställda kvinnor och män i olika åldrar som känt psykiskt obehag att gå till jobbet.

Diagrammet visar en skrämmande bild av dagens arbetsliv där nästan hälften av kvinnorna under 31 år känner psykiskt obehag av att gå till jobbet. Bland män i övre medelåldern, 55 år och äldre, är motsvarande siffra knappt en av fem.

Yngre trivs inte med arbetsuppgifterna

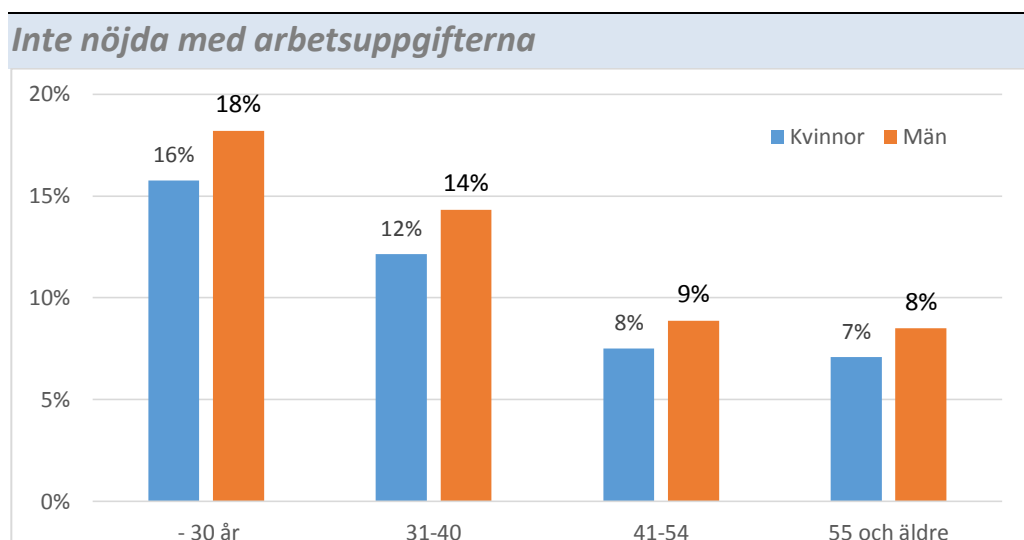


Diagram 7: Diagrammet redovisar andelen anställda kvinnor och män i olika åldrar som inte är nöjda med sina arbetsuppgifter och innehållet i sitt arbete.

Av diagrammet framgår att minst nöjda med arbetsuppgifterna är de yngre männen. Här är hela 18 procent inte nöjda. Mest nöjda med arbetsuppgifterna är de äldre kvinnorna. Bland dessa är det bara 7 procent som anger att de inte är nöjda med sina arbetsuppgifter.

Anställningstryggheten får underkänt av de unga

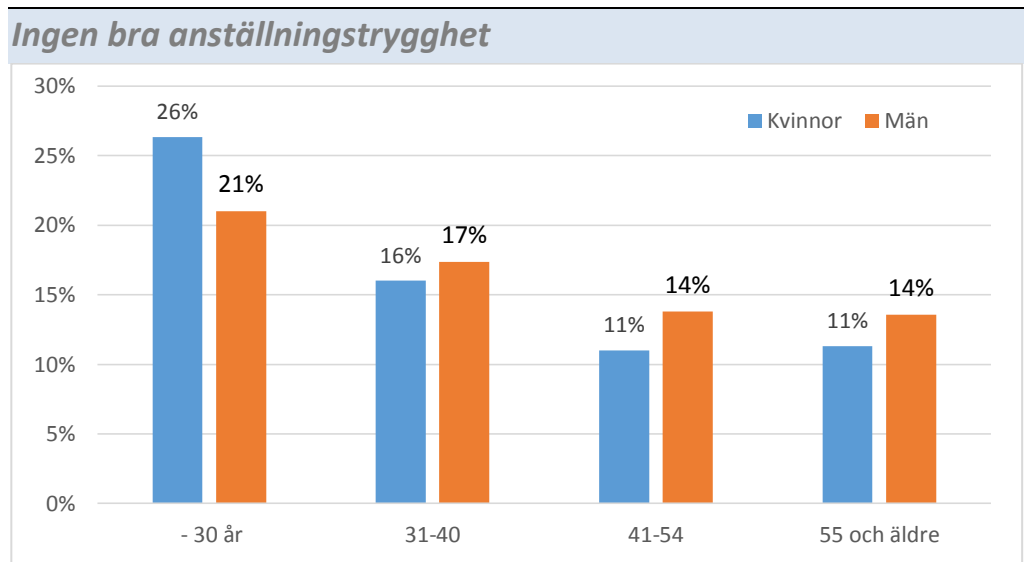


Diagram 9: Diagrammet redovisar andelen anställda kvinnor och män i olika åldrar som inte tycker att anställningstryggheten är bra.

Av diagrammet framgår att kvinnor under 31 år är de som är mest missnöjda med sin anställningstrygghet, en av fyra bedömer den som mindre bra. Bland männen är motsvarande siffra en av fem. Män över 41 år är tvärtom de som är mest nöjda med tryggheten i sin anställning. Här är det bara en av tio som inte är nöjd.

De unga ger tummen ner för sin fysiska arbetsmiljö

Inte nöjd med sin fysiska arbetsmiljö

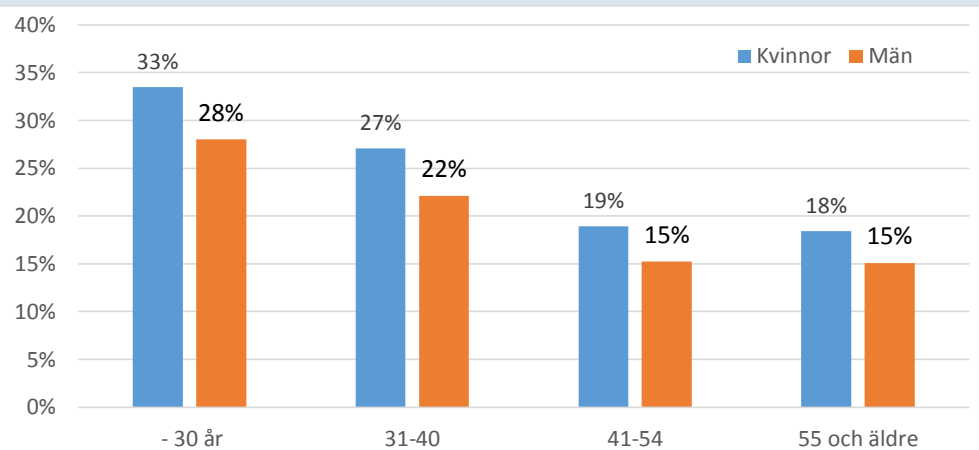
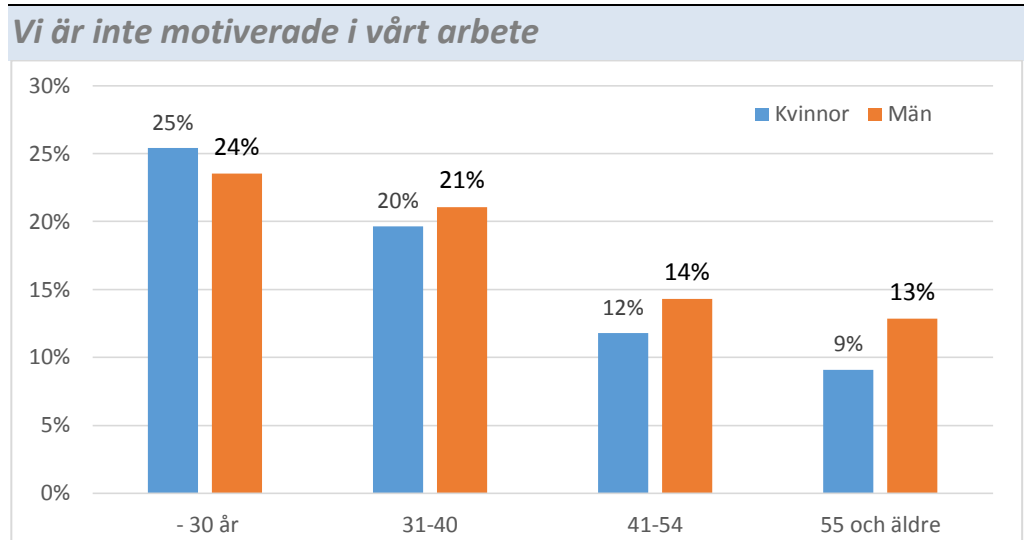


Diagram 10: Diagrammet redovisar andelen anställda kvinnor och män i olika åldrar som inte är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö avseende ergonomi (arbetsställning för rygg, nacke etcetera)

Av diagrammet framgår att mer än var tredje kvinna under 31 år upplever brister i sin ergonomiska fysiska arbetsmiljö. Mer än var fjärde man i motsvarande ålder är också missnöjd. Däremot är endast 15 procent av männen över 41 år missnöjda med ergonomin i sin fysiska miljö på arbetet.

Trots arbetslöshet – de unga som har jobb är inte motiverade



*Diagram 11: Andelen kvinnor och män i olika åldrar som **inte** är motiverade i sitt arbete.*

Som framgår av diagrammet så är det den yngsta åldersgruppen som är minst motiverade i arbetet. Vi ser här ingen större skillnad mellan de yngre männen och de yngre och kvinnorna. Var fjärde anställd under 31 år uppger att de är omotiverade. Minst omotiverade är de äldre kvinnorna. Av kvinnor över 55 år är det knappt en av tio som är omotiverad i arbete.

De yngres kompetens inte lika värdefull?

Min kompetens tas till vara på min arbetsplats

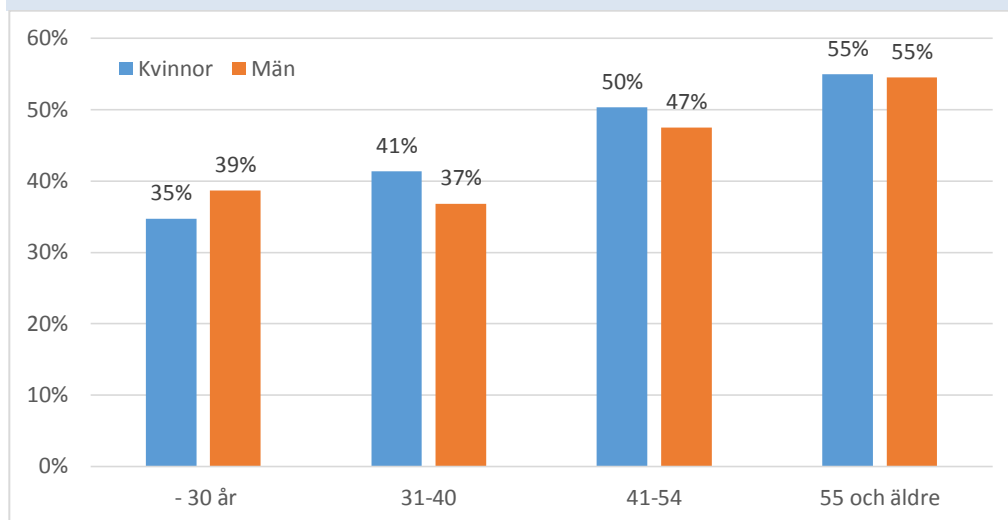
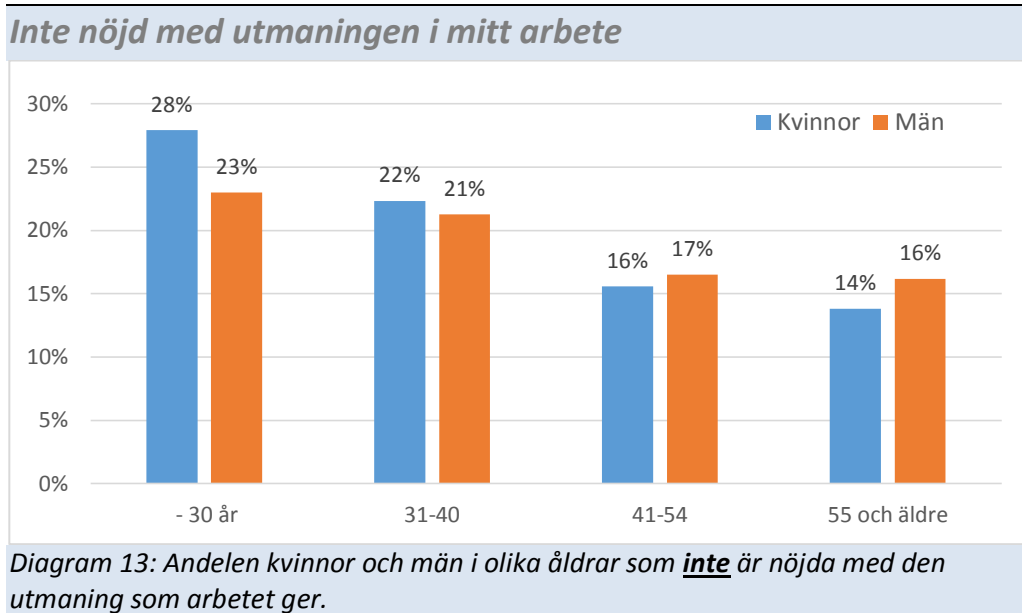


Diagram 12: Andelen kvinnor och män i olika åldrar som upplever att deras kompetens tas till vara på arbetet

Diagrammet visar att de yngre inte upplever att deras kompetens tas tillvara på arbetsplatsen i lika stor utsträckning som de äldre upplever. Endast 35 procent av kvinnor under 31 år upplever att kompetensen tas tillvara medan motsvarande siffra för både män och kvinnor över 55 år ligger på mer än hälften. Kanske är det så att de äldres kompetens tas tillvara på bekostnad av de yngres? De kanske möts av kommentaren "så här har vi alltid gjort här".

Unga missnöjda med utmaningen i arbetet



Diagrammet visar att nästan var tredje kvinna under 31 år inte är nöjd med den utmaning som arbetet ger. De äldre anställda – både män och kvinnor är inte alls så missnöjda med utmaningarna som de yngre är. Bland kvinnor över 41 är det endast runt 15 procent som inte är nöjda med utmaningen.

sveriges företags hälsor

**Jobbhälsobarometern
Delrapport 2014:2
Sveriges Företagshälsor
2014-10-23**